

Guía para capacitar al capacitador



AMPLIAR EL MARGEN

CURRÍCULO DE CAPACITACIÓN PARA PROVEEDORES DE SERVICIOS QUE TRABAJAN CON JÓVENES EN CUIDADO FUERA DEL HOGAR Y QUE SE IDENTIFICAN COMO LESBIANAS, GAY, BISEXUALES, TRANSGÉNERO, TRANSEXUALES O TIENEN DUDAS SOBRE SU ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO (LGBT)

Ampliar el margen:

Currículo de capacitación para proveedores de servicios que trabajan con jóvenes en cuidado fuera del hogar y que se identifican como lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, transexuales o tienen dudas sobre su orientación sexual y/o identidad de género (LGBT)

Desarrollado para la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales (NASW) y Lambda Legal

La realización de este proyecto ha sido posible gracias al generoso apoyo del fondo *Out-of-Home Youth Fund* de la Fundación Tides. El objetivo de este fondo es mejorar la vida de jóvenes LGBTQ que viven en cuidado sustituto, en el sistema de justicia juvenil y en la calle. La Asociación Nacional de Trabajadores Sociales (*NASW* en inglés) y Lambda Legal agradecen infinitamente el apoyo de Tides en la realización de esta labor.

Dr. James J. Kelly, Presidente, Ph.D., ACSW, LCSW, Presidente

Dra. Elizabeth J. Clark, Ph.D., ACSW, Directora Ejecutiva

Asesores de Contenido/Autores

Dra. Diane Elze, Ph.D., MSW

Robin McHaelen, MSW

Miembros del Comité Consultor

Dr. Jean Quam, Ph.D., LICSW, Presidente

Dr. Michael Melendez, Ph.D., MSW

Dra. Cheryl Parks, Ph.D., ACSW

Cudore Snell, DSW, LICSW

James Toy, MSW

Luisa F. López, MSW, *Directora - Proyecto OHY*

Rita Webb, ACSW, DCSW, *Asesora Principal - Proyecto OHY*

Perétte L. Arrington, Doctora en Psicología, *Asesora - Proyecto OHY*

Janice Harrison, *Administradora*

©2009 National Association of Social Workers y Lambda Legal, Inc. Este documento solo podrá ser reproducido y distribuido con motivos educativos sin fines de lucro. Para obtener permiso por escrito para cualquier otro tipo de reproducción o distribución, incluyendo su modificación o distribución parcial, por favor contactar a la NASW (www.socialworkers.org/nasw/emailForm.asp) y a Lambda Legal (Abogado del proyecto de jóvenes en cuidado fuera de casa, al (212) 809-8585). En la distribución se deberán incluir los créditos correspondientes a la NASW y a Lambda Legal. Esta publicación se desarrolló originalmente con el apoyo del fondo *Out-of-Home Youth Fund* de la Fundación Tides.

Para obtener información por favor contactar a la NASW (www.socialworkers.org) y a Lambda Legal (www.lambdalegal.org/es)

Índice

[Agradecimientos / 1](#)

[Introducción / 2](#)

[Ejemplos de Agendas / 4](#)

[**LGBT 101: panorama de la juventud LGBT en cuidado fuera de casa / 10**](#)

LGBT 101 Metas y objetivos de la capacitación / 10

[Módulo I](#)

Presentación, metas, acuerdos y marcos de trabajo / 11

[Módulo II](#)

Actividad para romper el hielo: el impacto del silencio / 20

[Módulo III](#)

Definiciones básicas / 29

[Módulo IV](#)

Definición de valores / 38

Líneas paralelas/círculos concéntricos / 40

Mensajes y mensajeros / 6

Ejercicio sobre experiencias en común / 49

[Módulo V](#)

Laboratorio de aprendizaje / 54

[Módulo VI](#)

Pasos a seguir/acciones concretas / 57

[Módulo VII](#)

Cierre y evaluaciones / 64

LGBT 201: asuntos que afectan a la juventud en cuidado fuera de casa / 66

LGBT 201 Metas y objetivos de la capacitación / 66

Módulo I

Identificar los asuntos LGBT que afectan a la juventud en cuidado fuera de casa / 67

Módulo II

Aumentar la sensibilidad y fortalecer las habilidades de las personas a cargo / 74

Módulo III

Abordar temas relacionados a la confidencialidad de la juventud LGBT en cuidado fuera de casa / 88

Módulo IV

Aumentar el conocimiento y las habilidades para intervenir con padres y madres biológicos/as, adoptivos/as y de crianza / 92

Módulo V

Abordar el trato diferencial en las agencias de bienestar de menores / 108

Módulo VI

Abordar las necesidades de la juventud transgénero y transexual en cuidado fuera de casa / 114

Bibliografía / 122

Anexo A: Fortalezas y necesidades psicosociales a explorar con los/las jóvenes LGBT / 127

Anexo B: Formulario para la retroalimentación del/de la observador/a / 128

Anexo C: Presentación en PowerPoint / 129

Agradecimientos

Nuestro más sincero agradecimiento a todos aquellos que generosamente proporcionaron material y contenido para este currículo:

Beth Barnes, LCSW, Directora Ejecutiva, *Walden Family Services*

Flor Bermudez, Abogada Interna, Lambda Legal

Jay Botsford, Coordinador de Desarrollo Juvenil, Proyecto Q, Centro Comunitario LGBT de Milwaukee

Thor Boucher, padre de crianza/adoptivo

Jill Jacobs, Directora Ejecutiva, *Family Builders by Adoption*

Leanna, joven que antes estaba en cuidado fuera de casa

Jody Marksamer, Abogada Interna, Centro Nacional de Derechos Lésbicos (*National Center for Lesbian Rights [NCLR]*)

Mtra. Linda Metsger, Administradora del Programa y de Capacitación, *Butler Institute for Families*

National Alliance to End Homelessness

Oficina de Servicios para Niños y Familias del Estado de Nueva York (*New York State Office for Children and Family Service*)

Nichole Ostrowski-Grasset, Especialista en la Expedición de Certificaciones, *Children Service Society of Wisconsin (CSSW)*

Mtra. Jane E. Ottow, LPC, Coordinadora del Programa LGBT, *Children Service Society of Wisconsin (CSSW)*

Jeff Rakover, Asistente Legal, Lambda Legal

Carolyn Reyes, Abogada Interna, Servicios Legales para Niños (*Legal Services for Children*)

Susan Sommer, Asesora Principal, Lambda Legal

James Toy, MSW

Hope Wisneski, LCSW, Subdirectora Ejecutiva, Centro Comunitario Gay, Lésbico, Bisexual y Transgénero de Colorado (*Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Community Center of Colorado*)

Introducción

La Asociación Nacional de Trabajadores Sociales y Lambda Legal unieron esfuerzos para mejorar los servicios a la juventud lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual y aquellos con dudas en cuanto a su orientación sexual y/o identidad de género (LGBT) en cuidado fuera de casa o custodia estatal. El currículo de capacitación para proveedores de servicios de bienestar de menores y que atienden a jóvenes en cuidado fuera de casa que se identifican como lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, transexuales o tienen dudas sobre su orientación sexual y/o identidad de género (LGBT) busca ampliar las capacidades, conocimiento y habilidades de los trabajadores sociales y otros profesionales del bienestar de menores para que puedan servir de mejor manera y responder a las necesidades de esta población. El currículo está dividido en módulos y asume que los capacitadores presentarán aspectos de los materiales a públicos distintos, con diferentes niveles de comprensión, conocimiento previo y responsabilidad laboral.

La primera parte del currículo (LGBT 101) está diseñada como una introducción para los capacitadores y así pueden empezar a adquirir conocimiento general que les será útil con clientes,¹ empleados y pares LGBT.

El curso LGBT 101 básico es una capacitación de dos horas y media, orientada a definir los valores. Este curso le brinda a los participantes la oportunidad de:

- Revisar opiniones y valores propios en cuanto a la comunidad LGBT.
- Conocer la diferencia entre un valor o una creencia y un mito o un estereotipo.
- Desarrollar estrategias para poder equilibrar las opiniones personales y las responsabilidades profesionales cuando estas entran en conflicto.

Se podría integrar el Módulo V (laboratorio de aprendizaje) al currículo básico cuando haya un mínimo de tres horas para la sesión de capacitación, o como una segunda sesión de fortalecimiento de habilidades para el mismo grupo de participantes.

La segunda parte del currículo (LGBT 201) está dividida en módulos para fortalecer las habilidades ya adquiridas. Cada módulo revisa con detenimiento varios de los problemas que los clientes LGBT enfrentan en el sistema de cuidado de crianza. Estos módulos incluyen casos que pueden ser estudiados en pequeños grupos de trabajo, a través de juegos de rol y laboratorios de aprendizaje. En caso de que los capacitadores cuenten con un periodo de tiempo menor las dos horas y media o tres sugeridas para

¹ En este currículo, se entiende la palabra “cliente” como el destinatario final de los servicios.

Currículo para proveedores de servicios que trabajan con jóvenes LGBT en cuidado fuera del hogar

realizar la capacitación, este currículo también provee ejemplos para completar talleres de una hora, una hora y media, o de dos horas.

LGBT 101

Definición de valores y fortalecimiento de habilidades (2 h y 30 min.)

Agenda (ejemplo)

| | |
|--|-----------------|
| 1. Presentación | 5 minutos |
| 2. Metas, acuerdos y marcos de trabajo | 10 minutos |
| 3. El impacto del silencio ^a | 20 minutos |
| 4. Definiciones básicas | 20 minutos |
| 5. Actividad para definir valores | 30 a 45 minutos |
| 6. Laboratorio de aprendizaje ^b | 30 a 45 minutos |
| 7. Acuerdos/acciones | 15 minutos |
| 8. Evaluación y cierre | 5 minutos |

^A Se podría utilizar otra actividad para romper el hielo si la actividad 'El impacto del silencio' fue utilizada en la primera parte de una sesión dividida en dos reuniones.

^B Puede ser utilizado cuando la sesión tenga una duración de tres horas. Esta actividad también podría utilizarse como una sesión independiente para el fortalecimiento de habilidades y podría expandirse a 90 o hasta 180 minutos.

LGBT 201

Taller para el fortalecimiento de habilidades (2 h y 30 min.)

Agenda (ejemplo)

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Presentación | 5 minutos (LGBT 101) |
| 2. Metas, acuerdos y marcos de trabajo | 10 minutos (LGBT 101) |
| 3. El impacto del silencio ^a | 20 minutos (LGBT 101) |
| 4. Definiciones básicas | 5 minutos (LGBT 101) |

Posteriormente, se puede elegir entre los siguientes módulos:

- | | |
|--|---|
| 5. Identificación de asuntos que afectan a la juventud LGBT en cuidado fuera de casa | 45 minutos |
| 6. Laboratorio de aprendizaje | 45 minutos □ (dependiendo de la disponibilidad de tiempo) |
| 7. Acuerdos/acciones | 15 minutos |
| 8. Evaluación y cierre | 5 minutos |

^A Se podría utilizar otra actividad para romper el hielo si la actividad 'El impacto del silencio' fue utilizada en la primera parte de una sesión dividida en dos reuniones.

Para prepararse para llevar a cabo cualquiera de los módulos mencionados, es necesario que los capacitadores estén completamente familiarizados con los siguientes materiales:

Estrada, R., & Marksamer, E. (2006). Lesbian, gay, bisexual and transgender young people in state custody: Making the child welfare and juvenile justice systems safe for all youth through litigation, advocacy and education. *Temple Law Review*, 79(2), 415–438. Disponible en inglés en el Centro Nacional de Derechos Lésbicos (*National Center for Lesbian Rights [NCLR]*) en: <http://www.nclrights.org/legal-help-resources/resource/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-young-people-in-state-custody-making-the-child-welfare-and-jvenile-justice-systems-safe-for-all-youth-through-litigation-advocacy-and-education/>

Just the Facts Coalition (2008). *Just the facts about sexual orientation and youth: A primer for principals, educators and school personnel*. Disponible en inglés en: <https://www.apa.org/pi/lgbt/resources/just-the-facts.pdf>

Lambda Legal y *Child Welfare League of America* (CWLA). (2006a). *Vamos al Grano: Herramientas para apoyar a la juventud LGBT en custodia estatal*. New York. Disponible en español en: <http://www.lambdalegal.org/publications/vamos-al-grano>

Lambda Legal and Child Welfare League of America (2006b). *Out of the margins: A report on regional listening forums highlighting the experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender and questioning youth in care*. New York. Disponible en inglés en: <http://www.lambdalegal.org/publications/out-of-the-margins>

Ryan, C., Huebner, D., Diaz, R. M., & Sanchez, J. (2009). Family rejection as a predictor of negative health outcomes in white and Latino lesbian, gay and bisexual young adults. *Pediatrics*, 123, 346–352.

Sullivan, C., Sommer, S., y Moff, J. (2001). *Youth in the margins: A report on the unmet needs of lesbian, gay, bisexual and transgender adolescents in foster care*. New York: Lambda Legal Defense & Education Fund. Disponible en inglés en: <http://www.lambdalegal.org/our-work/publications/youth-in-the-margins.html>

Wilber, S., Ryan, C., & Marksamer, J. (2006). *CWLA best practice guidelines: Serving LGBT youth in out-of-home care*. Washington, DC: Child Welfare League of America. (Los capítulos 2 al 8 son particularmente útiles para la realización de este ejercicio). Disponible en inglés en: <http://www.cwla.org/pubs/pubdetails.asp?PUBID=0951>

Atención: para trabajar esta sección se recomienda que los capacitadores se familiaricen con las recomendaciones que se incluyen en *Vamos al grano*:

- Conceptos básicos sobre el ser LGBT
- Familias que apoyan a hijos LGBT
- Asistentes sociales con clientes LGBT
- Trabajar con la juventud transexual y transgénero

- Políticas, capacitación y servicios básicos acerca de la comunidad LGBT para agencias de protección de menores
- Los padres y madres de crianza a cargo de juventud LGBT
- Proveedores de cuidado médico que trabajan con juventud LGBT
- Abogados, tutores ad litem y defensores que representan a la juventud LGBT
- Asegurar el bienestar de la juventud LGBT en grupos residenciales en el sistema de justicia juvenil y delincuencia
- Trabajar con juventud LGBT sin hogar

Agenda (ejemplo)

LGBT 101

1 hora

- Presentación
- Metas
- Principios fundamentales
- El impacto del silencio
- Acciones y cierre

1 hora y 30 minutos

- Presentación
- Metas
- Principios fundamentales
- El Impacto del silencio
- Ejercicio para la definición de valores
- Acciones y cierre

2 horas

- Presentación
- Metas
- Principios fundamentales
- El impacto del silencio
- Definiciones
- Ejercicio para la definición de valores
- Acciones y cierre

2 horas y 30 minutos

- Presentación
- Metas
- Principios fundamentales
- El impacto del silencio
- Definiciones
- Ejercicio para la definición de valores
- Laboratorio/s de aprendizaje
- Acciones y cierre

Agenda alternativa (ejemplo)

LGBT 201

1 hora

- Solo es adecuado con un equipo o un grupo que esté llevando a cabo un proceso continuo de capacitación – no hay suficiente tiempo para preparar, llevar a cabo y concluir un ejercicio a menos que el grupo haya estado trabajando conjuntamente desde hace tiempo y se sienta cómodo con el proceso.

1 hora y 30 minutos

- Presentación
- Metas
- Principios fundamentales
- Resumen de las definiciones
- Laboratorio de aprendizaje (se toma el del 201 o se rescata de sus experiencias tal y como en el laboratorio de aprendizaje del 101)

2 horas

- Presentación
- Metas
- Principios fundamentales
- Ejercicio para romper el hielo
- Definiciones
- Laboratorio de aprendizaje
- Acciones y cierre

2 horas y 30 minutos

- Presentación
- Metas
- Principios fundamentales
- Ejercicio para romper el hielo
- Definiciones
- Laboratorio/s de aprendizaje
- Acciones y cierre

LGBT 101

Un panorama de la juventud LGBT en cuidado fuera de casa

El objetivo de esta sección es presentar a los participantes los problemas que enfrenta la juventud LGBT que vive fuera de casa y lo que significa el conocimiento sobre las comunidades LGBT. Los participantes aprenderán la manera de apoyar a los profesionales en el sistema de servicio de bienestar de menores para que puedan tratar estos temas con niños, jóvenes y todos aquellos que se encuentren a su cargo.

LGBT 101 Metas y objetivos de la capacitación

- 1) Presentar el taller a los participantes, establecer los principios fundamentales e identificar los conceptos principales.
- 2) Clarificar y evaluar las opiniones y los valores personales, religiosos y culturales sobre la juventud LGBT y desarrollar estrategias que equilibren las opiniones personales con las responsabilidades profesionales.
- 3) Identificar fortalezas, riesgos y retos específicos a la juventud LGBT y las poblaciones de jóvenes adultos, sus familias, aquellos a su cargo y los proveedores de servicios sociales.
- 4) Desarrollar un plan de acción para las actividades inmediatas, a corto y a largo plazo, que desarrollarán o mejorarán el conocimiento de los profesionales y de las agencias donde trabajan.

Módulo 1

Presentación, metas, acuerdos y marcos de trabajo

Presentación de metas

Las metas de este módulo son:

- Presentar el taller a los participantes
- Establecer los principios fundamentales
- Identificar los conceptos principales

Objetivos de aprendizaje

1. Crear un ambiente de aprendizaje abierto en el cual los participantes podrán explorar sus opiniones y valores personales, así como expresar sus responsabilidades profesionales en un ambiente de confianza.
2. Desarrollar estrategias para equilibrar los valores personales y profesionales cuando estos entran en conflicto.
3. Incrementar el conocimiento y la comprensión de los participantes sobre clientes que son minorías sexuales y de género.

Lista de útiles

- Bloc de notas tamaño póster
- Plumones o marcadores
- Plumas para los participantes
- Caramelos o juguetitos (opcional)

Estructura de la unidad

- Presentación del capacitador
- Presentación del ejercicio
- Presentación de los conceptos principales

Programa y material del módulo

- Agenda
- Material didáctico para los participantes

Antes del inicio de una sesión, prepárate y escribe en las páginas tamaño póster las metas del taller, los acuerdos de trabajo, las palabras 'valores, seguridad y familia' y la lista de factores de riesgo en la juventud LGBT (ver páginas 26 a la 28 en LGBT 101). Asegúrate de tener el número suficiente de fotocopias y materiales (plumas, papel reciclado para tomar apuntes, plumones).

Descripción de la actividad

Esta actividad está diseñada para establecer el escenario de la capacitación, al presentar las metas del taller y proporcionar los principios fundamentales (o reglas básicas) para el debate.

Además, contribuye a establecer el marco de trabajo en el que se identifican los siguientes conceptos básicos:

1. La necesidad de equilibrar las opiniones personales con las responsabilidades profesionales.
2. El impacto profundo del rechazo familiar.
3. La realidad del contraste y diferencias frecuentes entre lo que los jóvenes y adultos consideran un entorno realmente seguro.

Instrucciones

Después de darle la bienvenida al grupo y presentarte, habla brevemente sobre tu organización/agencia (si es el caso).

Presta atención a los detalles logísticos: registro (y en algunos casos la firma de salida), requisitos para créditos o unidades de educación continua/continuada (CEU o CEC, en inglés), ubicación de los baños, recesos, uso del teléfono móvil, etc.

Invita a los integrantes del grupo a que se presenten brevemente (Ej. “¿Quién eres?” “¿A qué te dedicas?” “¿Cuáles son tus expectativas de la sesión de hoy?”). Apunta esta información en el papel tamaño póster. Si el grupo es demasiado grande, puedes organizar una presentación más general, por ejemplo:

- “Elige pareja alguien que no conozcas, toma dos minutos y comparte quién eres, a qué te dedicas y cuáles son tus expectativas de la sesión de hoy”. Completa la actividad solicitando ejemplos de los diferentes ‘roles’ que existen en el salón y las distintas metas que fueron compartidas. Apunta las respuestas en el papel tamaño póster y acomoda las hojas de modo que al concluir la sesión puedan ser observadas, revisadas y evaluadas por el grupo.
- “Ponte de pie, elige una pareja que no conozcas, y en un minuto comparte tu nombre, tu actividad profesional, y algo que desees cumplir en la sesión de hoy.” Después de esta primera vuelta, invita a los integrantes del grupo a que elijan una nueva pareja y que nuevamente compartan su nombre y su actividad profesional; pero en esta ocasión, podrían compartir sus mayores temores en cuanto a la sesión del día. Procesa la actividad solicitando ejemplos de cada uno de los casos mencionados. Apunta en el papel tamaño póster y acomoda las hojas de modo que al concluir la sesión puedan ser observadas, revisadas y evaluadas por el grupo.

Pasa a revisar las metas escritas del taller y repásalas brevemente, agregando las que surjan durante las conversaciones apenas concluidas.

Metas del taller

Esta es una sesión de capacitación diseñada para que los participantes:

- Clarifiquen y evalúen sus opiniones y valores personales, religiosos y sobre la juventud LGBT, además de desarrollar estrategias para balancear sus opiniones personales con sus responsabilidades profesionales.
- Identifiquen riesgos, retos y fortalezas específicas de la juventud LGBT, la población de jóvenes adultos junto a las personas y agencias que los apoyan.
- Desarrollen un plan de acción de actividades inmediatas, a corto y a largo plazo, para mejorar o desarrollar la capacidad profesional los participantes y de las agencias donde trabajan.

Presenta y comenta brevemente los acuerdos (también podrían llamarse *principios fundamentales* o *reglas básicas*). Los principios fundamentales, acuerdos provisionales o reglas básicas son el conjunto de expectativas acordadas sobre el comportamiento esperado de todos los participantes durante el taller. Los principios fundamentales buscan crear un ambiente de trabajo en el taller donde los participantes puedan compartir sus opiniones, valores, creencias, ideas y afinidades en confianza y respetuosamente.

- Dependiendo del tiempo disponible, puedes solicitar al grupo que los proponga, o podrías tenerlos escritos en el bloc tamaño póster para revisarlos. El capacitador deberá asegurar que los siguientes (o similares) conceptos estén incluidos:
 - 1) Respetar las diversas creencias, opiniones y valores.
 - 2) Hacer declaraciones en primera persona.
 - 3) Hablar / quedarse callado (Ej. "si eres alguien que no siempre se anima a decir lo que piensa, considera armarte de valor y compartir tus ideas. Si eres una persona que siempre tiene algo que decir, considera esperar un poco para asegurar que otros/as tengan el espacio suficiente para hablar").
 - 4) Contar con el derecho a 'pasar' (Ej. "te invitamos a participar en todo y entendemos que entre más frecuentes sean tus intervenciones, más provecho

obtendrás de esta capacitación. Sin embargo, cada participante tiene el derecho a ‘pasar’ de una pregunta o actividad”).

- 5) Aceptar la expresión de sentimientos, preguntas y preocupaciones; es más, sugerimos que lo hagas.
- 6) Confidencialidad (Aclara que aunque se les pueda pedir a los participantes que se mantenga todo lo compartido en privado, la confidencialidad no se puede exigir ni tampoco garantizar; pídeles a los participantes que tomen esto en cuenta para decidir qué comparten).
- 7) Preguntar sobre los asuntos que los participantes quisieran tratar (agregalo a la agenda de trabajo si viene al caso).

Establece el marco de la capacitación, al presentar tres conceptos centrales o determinantes.

Conceptos centrales:

1) Los valores culturales y religiosos tienen un impacto en nuestro trabajo.

Cada ser humano tiene valores y creencias muy personales en torno a la cultura y la religión. Cada vez que en un grupo de personas surge una idea o un tema, es muy probable que cada persona involucrada tenga sentimientos, creencias y valores distintos; estos valores y creencias pueden estar muy arraigados.

Los valores, creencias y prejuicios personales que existen sin ser examinados, pueden afectar de manera negativa la capacidad de trabajar con clientes, familiares y colegas. Por esta razón, un enfoque del taller será ofrecer a los participantes la oportunidad de: a) definir y revisar sus opiniones y valores sobre los jóvenes y familias LGBT; y, b) desarrollar estrategias para equilibrar los valores personales cuando entran en conflicto con las responsabilidades profesionales.

Observaciones adicionales que los/las capacitadores/as pueden utilizar en torno al tema de los valores:

- “Existen aspectos de esta capacitación que podrían retar tus creencias, valores y sentimientos personales, así como algunos de tus valores podrían retar algunas de nuestras creencias, valores y sentimientos. Asumimos que no todos compartimos las mismas opiniones sobre la homosexualidad, la orientación sexual, la identidad de género y otros temas relacionados. Asumimos que posiblemente no tengamos los mismos valores, actitudes y creencias”.

- “Algunos de nosotros tenemos opiniones negativas sobre la homosexualidad relacionadas con nuestros valores religiosos. Algunos de nosotros tenemos opiniones negativas sobre la homosexualidad que no tienen nada que ver con la religión”.
- “Todo nosotros, ya sea si tenemos opiniones positivas o negativas sobre la homosexualidad, enfrentamos retos cuando trabajamos con clientes, por sus miles de creencias tan distintas. (Ej. ‘Yo soy alguien que tiene una opinión muy positiva sobre la homosexualidad y las relaciones del mismo sexo. Por esto, me veo frente a un reto cuando tengo que tratar con padres y/o madres que tienen creencias religiosas sumamente conservadoras sobre la homosexualidad y las necesidades de su hijo gay)’”.
- “Algunos de ustedes pueden enfrentar retos debido a sus opiniones negativas sobre la homosexualidad y las relaciones del mismo género, cuando interactúan con jóvenes que se sienten atraídos por personas del mismo sexo. Todos tenemos alguna dificultad en este tema, aunque nuestros desafíos no son los mismos”.
- Como instructores, una de nuestras tareas es intentar que los participantes vean que, para ayudar a los jóvenes y a sus familiares, sus creencias personales pueden diferir de sus responsabilidades y deberes profesionales. Por ejemplo, “yo me encargo de ser muy sensible y de dar el mejor servicio posible a padres y a madres que tienen creencias religiosas muy conservadoras. Al mismo tiempo, debo abogar por las necesidades de sus hijos y educar a los miembros de la familia y a los proveedores de servicios sobre las distintas maneras en que pueden ayudar a promover el bienestar de su hijo gay”.
- “Los códigos de ética de nuestras principales asociaciones profesionales nos exhortan a trabajar de manera culturalmente competente, utilizando la investigación, las prácticas basadas en pruebas y las prácticas más eficientes con la juventud LGBT y sus familias”².

2) La seguridad: los jóvenes y los adultos tienen perspectivas muy distintas con respecto a lo que consideran un entorno seguro.

En el año 2003, la oficina de Servicios Familiares Walden (*Walden Family Services*), en la ciudad de San Diego, encuestó a 400 jóvenes LGBT sin hogar y a 50 proveedores de servicios de

² Código de ética de la *National Association of Social Workers*. (2009). Washington, DC. (Traducido del inglés)

apoyo. Los jóvenes reportaron sistemáticamente que no se sentían seguros cuando intentaban usar los servicios de apoyo que les ofrecía el condado de San Diego. También reportaron que los proveedores de servicio les recomendaban que, por su propia seguridad, no divulgaran ni su orientación sexual ni su estatus de VIH en los refugios. Aunque prácticamente todos los jóvenes identificaron el tema de la seguridad como una preocupación principal al tratar de usar los distintos servicios sociales, solo el 20% de los proveedores identificaron la seguridad como una de sus cinco preocupaciones más importantes. Esto sugiere una tremenda desconexión entre las perspectivas de los jóvenes y los adultos.

Otro ejemplo surge gracias la Red Educativa Gay, Lesbiana y Heterosexual (*Gay, Lesbian, Straight Education Network [GLSEN]*), que realiza una encuesta nacional anual de jóvenes LGBT. En su publicación del año 2005, *De la burla al tormento (From Teasing to Torment)*, basada en una encuesta por Internet completada por estudiantes y maestros de escuela secundaria, GLSEN reporta que la mayoría (el 57%) de los estudiantes que son acosados—sin tomar en cuenta sus características demográficas o los motivos del acoso— jamás reportan estos incidentes de acoso ni a maestros ni al personal administrativo de la escuela.

Dos terceras partes (el 67%) de los estudiantes LGBT que son acosados nunca reportan estos incidentes. Además, con una probabilidad dos veces mayor que la de los estudiantes que no son LGBT, los estudiantes LGBT identifican que su razón principal para no reportar este tipo de incidente es que consideran que el personal administrativo escolar no haría nada al respecto, o que el acoso continuaría (23% comparado con el 9%).

3) La familia.

Hay estudios recientes que sugieren que el factor más significativo para predecir condición futura de los jóvenes es la respuesta de sus familias cuando el menor ‘sale del clóset’ (Ryan, 2009). Un proyecto de investigación de métodos variados y de varios años—realizado por Caitlin Ryan y su equipo dedicado al Proyecto de la Aceptación Familiar® (*Family Acceptance Project™*) del Instituto César E. Chávez en la Universidad Estatal de San Francisco—indica visiblemente el impacto profundo que pueden tener las reacciones de la familia a la orientación sexual, identidad y expresión de género de un adolescente sobre su bienestar y su salud tanto física como mental.

Ryan encontró que, en comparación con jóvenes de familias que muestran bajo o ningún rechazo, los jóvenes LGBT de familias que muestran un alto nivel de rechazo, presentan mayor riesgo de problemas serios de salud física y mental a lo largo de su juventud. Estos problemas

podrían incluir: ideas e intentos de suicidio, depresión, uso de drogas y mayor riesgo de contraer VIH y ETS.

Al comparar el rechazo familiar en general, Ryan et al. (2009) encontraron que los jóvenes LGB que venían de familias que en gran medida rechazaban su orientación sexual durante la adolescencia, en comparación con sus pares de familias con bajo o ningún nivel de rechazo familiar:

- Tenían 8.4 veces mayor probabilidad de haber intentado suicidarse.
- Tenían 5.9 veces mayor probabilidad de reportar altos niveles de depresión.
- Tenían 3.4 veces mayor probabilidad de utilizar drogas o sustancias químicas ilegales.
- Tenían 3.4 veces mayor probabilidad de reportar que habían tenido relaciones sexuales sin protección (lo cual los pone en mayor riesgo de contraer VIH y ETS).

Los resultados sobre los jóvenes LGBT son muy similares a las condiciones que se presentan en los jóvenes LGB.

La aceptación familiar, por otra parte, tiene un impacto positivo en la salud física y mental de un joven LGBT. Las conclusiones más relevantes de Ryan podrían ser que los padres, las madres y las personas a cargo de jóvenes LGBT, por lo general y conforme avanza el tiempo, se vuelven *más* abiertos y por lo tanto los jóvenes de familias ambivalentes terminan en mejores condiciones significativamente que los jóvenes de familias extremadamente cerradas.

Ryan encontró también que los padres, las madres y las personas a cargo de jóvenes LGBT pueden modificar su comportamiento de rechazo y ser mucho más abiertos y compasivos cuando entienden que su comportamiento cerrado incrementa drásticamente los problemas de salud de los jóvenes LGBT a su cargo. Actualmente, a través del Proyecto de la Aceptación Familiar®, Ryan y su equipo están desarrollando un nuevo enfoque de intervención centrado en la familia y en la investigación para la prevención y el cuidado. Este nuevo enfoque incluye intervenciones para ayudar a que los jóvenes LGBT permanezcan en sus hogares, a fortalecer las familias y a promover la permanencia en el hogar.

El hecho que los familiares no necesiten transformarse ellos mismos para poder aceptar a sus jóvenes LGBT tiene ramificaciones significativas para los proveedores de servicios de protección de menores. Esto sugiere, por ejemplo, que se deben ofrecer servicios de apoyo a las familias en el momento que sus menores ‘salgan del clóset,’ con el objetivo de ayudar a que los jóvenes permanezcan en sus hogares. También sugiere que los planes de permanencia pueden seguirse incluyendo en las familias biológicas, aunque la familia en un principio tenga un perfil de rechazo. Más adelante en la sesión, se observará la manera en que los trabajadores pueden ayudar a las familias a navegar estas aguas turbulentas.

Módulo II

Actividad para romper el hielo: el impacto del silencio

Presentación de metas

El propósito de este módulo es aumentar la comprensión, la empatía y el conocimiento de los participantes sobre los factores de estrés específicos a las experiencias de los jóvenes de minorías sexuales y de género, los padres/madres de crianza y sus familias.

Objetivos de aprendizaje

- 1) Los participantes demostrarán una comprensión fortalecida de los temas que rodean el 'salir del clóset' y cómo pueden afectar a los jóvenes en cuidado fuera de casa.
- 2) Los participantes reconocerán que 'salir del clóset' no se refiere a un comportamiento sexual sino que es una declaración de identidad y de relaciones afectivas, ambas cruciales para el desarrollo emocional y social de los jóvenes.
- 3) Los participantes tendrán la capacidad de reconocer las posibles consecuencias que tiene el aislamiento social y emocional en sus clientes de minoría sexual y de género.

Lista de útiles

- Bloc de notas tamaño póster
- Plumones o marcadores
- Papel o tarjetas de 3 x 5 pulgadas
- Plumas para los participantes

Estructura de la unidad

- Presentación del/de la capacitador/a
- Ejercicio en parejas
- Diálogo para procesar la actividad

Programa y materiales del módulo

- Una opción sería escribir las preguntas de la actividad antes de su inicio para entregárselas a los participantes como parte del material didáctico.

Descripción de la actividad

En esta actividad interactiva, los participantes escribirán sus respuestas a las siguientes cuatro preguntas:

- ¿Cuáles fueron/son tus relaciones personales más importantes?
- ¿Cuáles son los lugares que tienen un significado especial para ti?
- ¿De qué eventos cotidianos o temas hablas con tus amigos?
- ¿Qué te gusta hacer en tu tiempo libre, cuáles son tus pasatiempos favoritos?

Después, los participantes se dividen en parejas y se presentan entre sí y ante el grupo, con la restricción de que no pueden mencionar nada de lo que escribieron cuando contestaron las cuatro preguntas.

Notas para el capacitador

- Esta actividad generalmente se usa como introducción inmediatamente después de que se establezcan las reglas básicas. Los dos puntos clave de esta actividad son:
 - 1) Dar a los participantes una idea clara y un entendimiento visceral del impacto profundamente negativo que tiene el silencio impuesto sobre las minorías sexuales y de género.
 - 2) Resaltar los posibles riesgos asociados con el aislamiento social que sufren muchos jóvenes LGBT.
- El ejercicio requiere un número par de participantes y puede requerir que los capacitadores trabajen con alguien si hay un número impar de participantes. Además, el ejercicio requiere que haya papel y algo para escribir (Ej., tarjetas de 3 x 5 pulgadas, una hoja en blanco en el paquete del material didáctico u hojas reciclables).

- Ya que la actividad está diseñada para generar tensión e incomodidad entre los participantes, el capacitador debe ayudarlos a descubrir y a explorar estos sentimientos, para relacionarlos con las intenciones del taller después.

Instrucciones

Dile a los participantes que les harás una serie de preguntas y que pueden apuntar sus respuestas como ellos decidan en las hojas de papel. Asegúrales que no tendrán que comentar sus respuestas con los demás y que no recogerás sus materiales al final de la sesión. Pídeles que anoten la primera cosa que se les venga a la cabeza en respuesta a cada pregunta.

Haz cada uno de los siguientes puntos, sin dejar más de un minuto por punto para que los participantes puedan escribir sus respuestas:

- 1) Escribe los nombres de las tres personas más importantes o tres de tus relaciones personales más significativas. Si gustas, puedes mencionar más de tres en.
- 2) Menciona tres lugares que tienen un significado especial. Si gustas, puedes mencionar más de tres.
- 3) Enumera tres temas de conversación que compartes con tus amigos por lo general. Si gustas, puedes mencionar más de tres.
- 4) Enumera tres actividades en tu tiempo libre (algo que haces cuando no estás ni durmiendo ni trabajando). Por lo menos detalla tres; puedes incluir más, si gustas.

Invita a todos a que busquen una pareja que no sea alguien con quien vinieron al taller. Después, pídeles que decidan cuál de los dos iniciará la actividad. Una vez que hayan decidido, invita a la persona a quien le toca primero, que se presente con su pareja sin mencionar nada de lo que está escrito en sus hojas. Enfatiza este punto. Di, por ejemplo, "pueden hablar de lo que quieran, pero todo lo que escribieron en sus hojas es tema tabú. No lo echen a perder mencionando algo que esté escrito; la persona con la que están hablando puede odiarlos, rechazarlos o dejar de respetarlos".

La persona que inicia la actividad se presenta durante 90 segundos aproximadamente. Después de 90 segundos, se detienen y empieza el turno de la persona que escucha. Esta persona también debe presentarse, sin mencionar nada de lo escribió en sus hojas, esta vez debe hablar durante dos minutos y medio. Después de dos minutos y medio, se deben detener.

Después, haz las siguientes preguntas (o elabora algunas similares) para estimular la conversación sobre el impacto del silencio:

1) Cuéntenme sobre la experiencia:

- ¿Cómo se sintieron al no poder hablar sobre lo que está escrito en sus hojas?
- ¿Qué hizo que fuera difícil (para aquellos a quienes se les dificultó) y qué hizo que fuera fácil (para aquellos a quienes se les facilitó)?
- ¿A cuántos de ustedes se les olvidó la regla y hablaron sobre algo que estaba escrito en su lista o sobre un tema relacionado?
- ¿Les pasó que empezaban a hablar de algo y se daban cuenta que se encontraban con algún detalle que no podían mencionar y que de repente tenían que cambiar de tema?
- ¿De qué hablaron?
- ¿Cuántos de ustedes notaron que tuvieron que invertir energía para no hablar sobre estos componentes importantes de sus vidas?

Por lo general, las personas se percatan de que hablaron de cosas superficiales, sobre su pasado, o que encontraron un tema de conversación y nunca lo cambiaron.

2) “¿Cómo sería tener que hacer este ejercicio durante dos horas, dos días o una vida, en lugar de solo dos minutos y medio?” En este momento, la mayoría de las personas empiezan a darse cuenta de lo difícil que sería el no poder hablar de las personas, los lugares y las experiencias que como seres humanos nos importan tanto. Empiezan a ver cómo les limitaría el no poder relacionarse auténticamente con otras personas y lo reprimidos que estarían.

3) Pregúntale al grupo: “¿De qué se trató el ejercicio?” (“¿Cómo se relaciona con la homofobia y el heterosexismo de nuestra sociedad?”). “Tomen en cuenta que las personas que no han ‘salido del clóset’ no pueden hablar de sus relaciones, de los lugares que frecuentan, de sus amistades y parejas, de sus actividades o de los acontecimientos importantes de sus vidas”. Imagina con los participantes cómo sería tener 14 años y verse forzado a guardar tantos secretos. Crea una lista de los posibles efectos causados por el alto grado de aislamiento social (Ej. depresión, ansiedad, frustración, enojo, abuso de drogas y comportamiento sexual inapropiado).

En este momento, ofrece estadísticas, tales como los que se encuentran a continuación, sobre áreas de alto riesgo asociadas en nuestra cultura con el estatus LGBT. Menciona que el estigma, el acoso y el aislamiento social son lo que conlleva al aumento de los factores de alto riesgo en los jóvenes LGBT — no el hecho que sean LGBT.

- ❖ **El alto aislamiento social, emocional y cognitivo resulta en una mayor incidencia de problemas de salud mental:** incluye depresiones frecuentes, baja autoestima y problemas de ansiedad. A menudo, estos jóvenes viven en situaciones familiares inestables y complejas, en parte por problemas relacionados con su 'salida del clóset,' el silencio y los secretos (Cochran et al., 2002). Además, las 'estrategias típicas para ocultarse,' diseñadas para esconder la orientación sexual de un joven se convierten en una 'tarea interminable y extremadamente estresante' (Grossman, 1997) que es emocional y socialmente devastadora (Dempsey, 1994). Aunque estas fuentes de información tienen más de 10 años, su información todavía es relevante.

- ❖ **Problemas significativos de abuso de drogas:** una encuesta de 1995 sobre factores de riesgo en la juventud (*Youth Risk Behavior Survey*) en el estado de Massachusetts, encontró que los jóvenes LGBT tenían mayor probabilidad de reportar uso de tabaco, marihuana y cocaína antes de los 13 años de edad. Hay estudios que indican que un porcentaje significativo de esta juventud utiliza drogas y alcohol como mecanismo de defensa. Las conclusiones del Estudio Longitudinal Nacional de Salud Adolescente (*National Longitudinal Study of Adolescent Health*) indicaron que, en comparación con los pares que solo están atraídos por el sexo opuesto, los jóvenes con atracción a ambos sexos presentan mayor probabilidad de utilizar y abusar drogas. El mismo estudio también demostró que las mujeres con atracción al mismo sexo presentan mayor riesgo de uso de marihuana y tabaco, uso de cocaína u otras sustancias ilegales, así como de episodios de intoxicación (Russell, Driscoll, & Truong, 2002).

- ❖ **Incidencia más alta a quedarse sin hogar, dejar la escuela, huir de casa y exhibir un comportamiento sexual inapropiado:** al mismo tiempo, hay pocas fuentes externas instauradas para apoyar un cuidado seguro, culturalmente competente y afirmante de la identidad en el cuidado fuera de casa, incluyendo los hogares sustitutos y los hogares comunitarios (Ryan, 2003; Youth in the Margins, 2001; Cochran, 2001).

- ❖ **Riesgo considerablemente mayor de transmisión de VIH/SIDA:** hasta un 50% de los niños gay/bisexuales que han sido echados de sus hogares recurren al sexo como mecanismo de supervivencia para poder mantenerse, incrementando de manera significativa su riesgo de infección del VIH (Savin-Williams, 1988). Además, los datos recientes de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (*Centers for Disease Control*) indican que el 50% de las infecciones nuevas se generan en las personas menores de 24 años de edad, donde la mayor tasa de infección se encuentra en la población masculina, joven, gay y de raza negra.

- ❖ **Mayor incidencia de múltiples intentos de suicidio y en la creación de planes para el suicidio:** varios estudios sobre la juventud LGBT y jóvenes adultos han reportado que la juventud LGBT tiene una proporción sustancialmente más alta de pensamientos e intentos suicidas que sus pares heterosexuales (Russell, 2003). Otros estudios han indicado que entre el 48% y 76% de la juventud de esta minoría sexual ha *pensado* en suicidarse, y del 29% al 42% por ciento ha *intentado* suicidarse (Hammelman, 1993; Hershberger & D'Augelli, 2002; Rotheram-Borus, Hunter, & Rosario, 1994; Russell, 2003). Las conclusiones del Estudio Nacional Longitudinal de la Salud Adolescente indicaron que, los jóvenes que sienten atracción hacia el mismo o ambos sexos, y que mantienen relaciones con el mismo o ambos sexos, reportan pensamientos e intentos suicidas más frecuentes que los jóvenes que reportan atracción solo hacia el sexo opuesto y solo se involucran con el sexo opuesto (Russell & Joyner, 2001). Aunque esta investigación se realizó hace más de 10 años, sus contribuciones todavía tienen validez para entender el estrés que sufren los jóvenes LGBT. Además, conclusiones recientes del Proyecto de Aceptación Familiar® vinculan a las familias con altos niveles de rechazo con tasas más altas de intentos y visualizaciones suicidas (Ryan et al., 2009).

- ❖ **Riesgos intensificados para los jóvenes LGBT sin hogar:** los jóvenes LGBT sin hogar tienen mayor riesgo que los jóvenes sin hogar que no son LGBT de terminar en condiciones negativas tales como la depresión además del uso y abuso de sustancias químicas (Ray, 2006).

❖ **Vulnerabilidad y presencia en el sistema de justicia juvenil:** varios factores contribuyen a la existencia de una alta representación de jóvenes LGBT en el sistema de justicia juvenil, donde son víctimas de discriminación, acoso y violencia. Estos factores incluyen:

- ☐ Las actividades de supervivencia que los jóvenes practican en las calles para poder obtener comida, ropa o refugio después de huir o ser echados de casa.
- ☐ El uso de la ley de manera selectiva, especialmente en lo que se refiere a leyes de 'calidad de vida' y de 'protección a la moral' que son aplicadas a los jóvenes LGBT de minorías étnicas que se reúnen en lugares públicos.
- ☐ Castigos más severos por violación a las leyes de la edad de consentimiento sexual entre jóvenes del mismo sexo, que entre parejas del otro sexo (Wilber, Ryan & Marksamer, 2006; Lambda Legal y la Child Welfare League of America, 2006).

Asegúrate de mencionarles que ningún componente de esta ‘lista de horrores’ expuesta aquí es permanente o generalizado para todos los jóvenes LGBT. De hecho, cuando los jóvenes reciben apoyo en una o varias partes de sus vidas, desaparecen varios de los factores de riesgo. La angustia emocional que conlleva al suicidio, al abuso de drogas y a otros problemas, es causada, en gran medida, por el aislamiento y el estigma social. Al eliminar el aislamiento y el estigma social, se mitiga la angustia emocional.

El acoso se ha identificado como un factor crítico cuando se predicen las condiciones posteriores de los jóvenes. Cuanto mayor es el nivel de acoso que sufre un joven, mayor es la probabilidad de que se involucre en comportamientos arriesgados (Bontempo & D’Augelli, 2002).

Concluye la actividad con una reflexión sobre la diferencia entre la identidad y el comportamiento. A continuación, dos ejemplos de cómo lo puedes comentar:

- 1) Fíjense, por ejemplo, que si un joven, familiar o colega no ha ‘salido del clóset,’ hasta la actividad diaria más cotidiana puede ser tema prohibido. Imaginen que nunca pudieran comentar ni lo que hicieron el fin de semana pasado ni con quién. Las experiencias más importantes —el enamoramiento o desenamoramiento, el comienzo de una relación nueva, la conclusión de una relación significativa, el nacimiento de un bebé, la muerte o enfermedad de una pareja— todos, son temas tabú. Todos estos acontecimientos se refieren a las relaciones personales y no al comportamiento; se trata de vínculos personales, no lo que una persona hace o no en la privacidad de su hogar con una pareja.
- 2) Pregúntale a los participantes cuántos de ellos escribieron lo que hacen con su pareja en la privacidad de su hogar. Menciona que el motivo por el cual te refieres a esto es porque en un contexto heterosexual hasta los actos sexuales por excelencia se ven de manera distinta. En un contexto del mismo sexo, hasta las afirmaciones más directas sobre la identidad son reducidas al comportamiento sexual.

“Consideren a una colega embarazada. Cuando ella, feliz, anuncia su embarazo, ¿qué le contesta la mayoría de las personas? La mayoría de nosotros la felicitaríamos y le deseáramos lo mejor. Pero, ¿cuántas personas intentan imaginar cómo fue que llegó a este estado?” (Los participantes generalmente se ríen con este comentario y admiten que ‘no se atreven a pensarlo’). “En un contexto heterosexual, el comportamiento sexual generalmente se trata de la relación y no del *acto sexual* que resulta en el embarazo. Entre las parejas heterosexuales, el sexo con el propósito de procrear es para formar una familia.”

“Sin embargo, si los jóvenes LGBT **dicen** que son LGBT, las personas a menudo responden ‘no me cuentes lo que haces en la cama.’ Esto implicaría que si son LGBT, lo único que les interesa es el sexo y no las personas a quienes aman, los lugares que visitan o los acontecimientos o las actividades que les son de importancia”.

Módulo III

Definiciones básicas

Presentación de metas

El propósito de este módulo es aumentar el conocimiento de los participantes sobre las definiciones actuales de la orientación sexual, el sexo y el género.

Objetivos de aprendizaje

- 1) Los participantes demostrarán mejor comprensión de las diferencias entre la orientación sexual, el sexo y el género, así como un mejor conocimiento de términos culturalmente apropiados.

Nota: los capacitadores también deben estar preparados para explicar términos como 'transgénero', 'transexual', 'identidad de género', 'expresión de género', 'transexual' y 'persona no apegada a los estereotipos de género', ya que las personas a menudo no están familiarizadas o tienen dudas al respecto. Es importante que los capacitadores tengan claras las diferencias.

Lista de útiles

- Programa y materiales del módulo

Estructura de la unidad

- Presentación del capacitador y revisión de definiciones
- Ejercicio en grupos pequeños (opcional, dependiendo del tiempo y del grupo)
- Conversación para procesar la actividad

Programa y materiales del módulo

- Definiciones

Descripción de la actividad

- Dependiendo del grupo, el capacitador puede revisar todas o algunas de las definiciones incluidas a continuación, o entregarlas y ver si hay preguntas, o dirigir una actividad para revisarlas.
- El capacitador debe mencionar que las definiciones están en evolución constante, que podría haber desacuerdos y varias opiniones en cuanto a las definiciones específicas, y que el principal motivo para revisarlas es para llegar a un acuerdo común (por transitorio que sea) para facilitar la conversación.
- El capacitador debe explorar las diferencias entre la orientación sexual y el género, y entre el sexo y el género.

El capacitador puede llevar a cabo la actividad de varias maneras, incluyendo las siguientes:

- 1) **Didáctica:** el capacitador revisa las definiciones de sexo, intersexual, género, identidad de género, expresión de género, roles de género, disforia de género y orientación sexual. Al final, haz una sesión de preguntas y respuestas.
- 2) **Basada en la experiencia:** el capacitador escribe cada palabra en tarjetas de 3 x 5 pulgadas, divide al grupo en secciones más pequeñas, a cada grupo les da una de las tarjetas de 3 x 5 pulgadas y les pide que desarrollen una definición basada en su propia experiencia y comprensión. Sus definiciones se leen en voz alta y luego se comentan. El material de definiciones se reparte y los participantes identifican las discrepancias entre las definiciones que ellos crearon y las del material impreso. Otra manera de realizar la actividad es hacer una lista de las definiciones y luego una de cada definición en diferentes hojas. Repártelas al azar y pídeles a los participantes con los nombres de las definiciones que busquen la definición que le corresponde. Cuando todos hayan encontrado la contraparte, pídele a cada pareja que lea sus palabras y definiciones, comente cualquier desacuerdo o un par equivocado, y permite un breve debate sobre las definiciones que ocasionen confusión o desacuerdo.
- 3) **En grupo:** el capacitador entrega las definiciones, le pide a los participantes que las revisen y luego facilita la conversación sobre las diferencias entre sexo, género y orientación sexual.

Definiciones

El **sexo** es asignado al nacer y generalmente está determinado por la parte física, externa, de nuestro cuerpo. Nuestros genitales, ¿son evidentemente masculinos o femeninos? Algunas señales adicionales sobre nuestro sexo incluyen los cromosomas y los órganos reproductivos internos y externos. Algunas personas también usan el término *cuerpos sexuados* para describir nuestro sexo físico. Algunos puntos claves a resaltar en esta definición son:

- Las personas normalmente usan las palabras *masculino* y *femenino* para expresar el sexo físico. Sin embargo, como los niños intersexuales pueden atestiguar, nuestra biología no siempre es binaria ni polarizada.
- El sexo y género son términos que a menudo se confunden. Mientras que el sexo y el género pueden ser congruentes para la mayoría de personas, para otras, no lo son.

Los niños **intersexuales** nacen con diferencias entre los cromosomas y/o los órganos reproductivos. Pueden tener un cromosoma adicional o faltante, así como tener elementos de los sistemas reproductivos tanto masculinos como femeninos (ej. un testículo y un ovario) o tener genitales que al nacer no son evidentemente ni masculinos ni femeninos.

El **género** es atribuido socialmente al nacer y regularmente coincide con el sexo asignado al nacer.

La **identidad de género** es un sentir interno y psicológico, con el que alguien se puede ver como hombre, mujer, ambos, ninguno de los dos, o alguna otra cosa. Este término se refiere al género con el cual alguien se identifica, sin importar su sexo.

La **expresión de género** es la comunicación del género a través del comportamiento (ej. la manera de vestir o hablar, los gestos, etc.) y la apariencia (ej. la ropa, los peinados, los accesorios, etc.) que han sido culturalmente asociados con un género en particular. Las definiciones del género construidas socialmente influyen en estas comunicaciones.

La **disforia de género** es el término que se usa para describir los síntomas clínicos de la incomodidad excesiva, la confusión, el dolor y la angustia derivados de una incongruencia con el género asignado al nacer (Israel & Tarver, 1997; Lev, 2004). Los jóvenes disfóricos a menudo reprimen y ocultan estos sentimientos de los demás. No todos los jóvenes o adultos transexuales o transgénero sufren de la disforia de género.

Transgénero y transexual son términos globales que describen a las personas cuya identidad o expresión de género es distinta de la que se le ha asignado al nacer. Este término podría incluir a los transexuales que han tenido una operación de re-asignación de sexo, los transexuales que no han tenido una operación de re-asignación de sexo, travestis, personas andróginas, *gender bender*, *drag kings* y *drag queens*. Las personas transexuales y transgénero pueden ser heterosexuales, bisexuales, gay, lesbianas o asexuales. La discrepancia de género en niños podría pronosticar una orientación sexual del mismo sexo, o el transgenerismo (presentando o no la disforia de género), o podría simplemente indicar una discrepancia en la expresión de género (Lev, 2004).

Las **mujeres o niñas transexuales o transgénero**, también conocidas como **masculino-a-femenino** o **MTF** (por sus siglas en inglés), son personas transexuales o transgénero que se identifican como femeninas pero que fueron asignadas como ‘masculinas’ al nacer. Por otra parte, los **hombres o niños transgénero**, también conocidos como **femenino-a-masculino** o **FTM** (por sus siglas en inglés), son personas transexuales o transgénero que se identifican como masculinos pero que fueron asignadas como ‘femeninas’ al nacer.

Las personas transexuales y transgénero viven y expresan su género e identidad de maneras distintas, incluyendo a:

- Los **travestis** ocasionalmente se visten con ropa que es más típica de otro género, para relajarse, para hacer catarsis, por placer sexual, para expresar una parte más femenina o masculina de ellos mismos y una variedad de razones más. Varios travestis reportan que no tienen interés en pasar por una transición a otro género distinto.

- Las personas **transexuales** son aquellas cuya identidad de género no corresponde a las expectativas relacionadas con su sexo asignado al nacer. Los transexuales podrían o no decidir pasar por una transición a otro sexo a través de tratamiento médico, y podrían o no vivir permanentemente con una expresión de género compatible con su identidad. Para las personas que *tienen* interés en una operación de reasignación de sexo, el costo del tratamiento médico lo podría imposibilitar, ya que rara vez se incluye en la cobertura de seguros médicos. A menudo, las personas que tienen la capacidad de vivir permanentemente de manera que concuerde con su identidad de género optan por algún tipo de terapia hormonal para apoyar una expresión de género compatible.
- **Intergénero** es un concepto que describe a las personas que no se identifican ni como masculinas ni femeninas, pero como algo entre ambos, o algo más allá. Los jóvenes intergénero tienen mayores probabilidades de rechazar la idea que solo existen dos géneros.

Apoyo hormonal: algunas personas transexuales podrían trabajar con médicos endocrinólogos o de otra especialidad médica para recibir hormonas que estimulen o promuevan el desarrollo de características sexuales secundarias, tales como la barba, el bigote o los senos, que apoyen su identidad de género. Es importante tomar en cuenta que el acceso a recursos (seguro de gastos médicos, disponibilidad de proveedores de salud culturalmente competentes, recursos económicos) podría tener un papel importante en la posibilidad o imposibilidad de que las personas puedan recibir un tratamiento de apoyo hormonal. Algunos jóvenes sin seguro médico utilizan otros medios para obtenerlos (amistades, por Internet, la calle). *Incluimos esto como parte de la definición con el fin de generar un debate en cuanto el apoyo hormonal para los adolescentes en el sistema – en algunos casos, un debate controversial pero necesario.*

Actualmente, hay varias agencias de bienestar de menores que se resisten a facilitar tratamientos hormonales ya sea para masculinizar o feminizar a los jóvenes transexuales durante la pubertad, por la incertidumbre de sus efectos a largo plazo. Sin embargo, la decisión de no brindar estos tratamientos tiene consecuencias a largo plazo para a los jóvenes, que no deben ser ignoradas.

El protocolo internacional para la reasignación de género o sexo, los *Estándares de Cuidado de Harry Benjamin* (*Harry Benjamin Standards*, disponibles en inglés en: www.hbgda.org/soc.cfm) recomienda utilizar hormonas que pospongan la pubertad y que permitan el desarrollo de huesos y otros órganos, pero que interrumpan los efectos *masculinizantes* o *feminizantes* de la pubertad. Estos efectos, si avanzan, pueden tener implicaciones permanentes en los jóvenes transexuales.

Por ejemplo, una vez que el cuerpo de un joven se ha masculinizado, el estrógeno tiene menor impacto. El joven tendrá que lidiar con el crecimiento continuo de barba y bigote (o encontrar la manera de pagar y soportar la electrólisis), o tener que someterse a una cirugía de las cuerdas vocales para quitarse la nuez de Adán para impactar el tono tradicionalmente más grave de la voz masculina. Una joven asignada niña al nacer que se identifica como un niño, tendrá que soportar la menstruación (que a menudo genera depresión ya que su cuerpo lo está 'traicionando'), el desarrollo de los senos y la aparición de grasa en las caderas.

Los *Estándares de Cuidado de Harry Benjamin* examinan con mayor detalle el suministro de hormonas *masculinizantes* o *feminizantes* a los adolescentes bajo algunas circunstancias. A continuación se incluye un pasaje de estos *Estándares*:

Las intervenciones parcialmente reversibles... incluyen las intervenciones hormonales que masculinizan o feminizan el cuerpo, como podría ser el suministro de testosterona a las mujeres biológicas o el estrógeno a los hombres biológicos... a partir de los 16 años de edad, y preferiblemente con el consentimiento del padre y/o de la madre, los/las adolescentes podrían cumplir los requisitos necesarios para iniciar terapia hormonal masculinizante o feminizante... Como requisito indispensable, está el acompañamiento de un/a profesional de la salud mental a través de una terapia tripartita durante la adolescencia. Para la implementación de la experiencia de la terapia hormonal en la vida real, el/la profesional de salud mental debería dirigir un tratamiento con el/la paciente y su familia durante un mínimo de seis meses.

Confusión de identidad de género: un deseo fuerte y persistente de ser del sexo opuesto, así como una incomodidad persistente sobre el sexo anatómico o un sentimiento de impropiedad del rol del género que le corresponde al sexo anatómico propio. Es importante tomar nota que este diagnóstico es del *Manual de Diagnósticos y Estadísticas de Trastornos Mentales* (*Diagnostic and Statistical Manual for Mental Disorders* [DSM]) de la Asociación Americana de Psiquiatría (*American Psychiatric Association*). Algunas personas están en contra de que la identidad transexual y transgénero se califique como un trastorno mental, mientras que otras reconocen las ventajas de tener estándares claros para el cuidado de la salud de personas transexuales y transgénero.

La **orientación sexual** se define de acuerdo a por quién siente una persona atracción emocional, romántica y erótica, por lo general y durante un periodo de tiempo prolongado. Existe como una extensión de sentimientos y atracciones y no necesariamente es congruente con el comportamiento. Algunos puntos claves a resaltar en esta definición son:

- La mayoría de los jóvenes en la adolescencia temprana tienen una gama amplia y confusa de sentimientos. Esto es completamente normal. La orientación sexual tiene que ver con quién te atrae *por lo general y durante un periodo de tiempo prolongado*.
- El comportamiento sexual y la orientación sexual no son la misma cosa. La mayoría de las personas, por ejemplo, saben quién les atrae mucho antes de que intenten hacer nada al respecto. Además, el comportamiento sexual y la orientación sexual de una persona no siempre son congruentes. Algunos jóvenes LGBT podrían entablar un comportamiento sexual con el sexo opuesto para esconder o negar sus sentimientos hacia el mismo sexo. Algunos jóvenes podrían entablar un comportamiento sexual con el mismo sexo cuando su atracción principal es hacia el sexo opuesto.

Como parte de la terminología relacionada con la orientación sexual se incluyen los siguientes términos:

Heterosexual, *straight*: personas cuya atracción predominante es hacia personas de un género distinto. El término 'metrosexual' a veces es utilizado para describir a los hombres heterosexuales que cumplen con algunos estereotipos masculinos gay.

Homosexual, gay, lesbiana, amante del mismo género, dos espíritus: personas cuya atracción predominante es hacia personas del mismo género. Amante del mismo género (*Same Gender Loving*) apareció a finales de la década de los ochenta y podría ser utilizado más frecuentemente por personas de minorías étnicas. Dos espíritus (*Two Spirits*) nació de la comunidad *First People* o de la tradición de los indígenas en Estados Unidos (*Native American Tradition*) y es un término que se ha utilizado en varios contextos para describir a las personas que se ven atraídas por ambos sexos y que asumen papeles transexuales y transgénero dentro de sus comunidades.

Bisexual, pansexual: personas que están atraídas por personas del mismo y de otros géneros. Es importante tomar nota que las personas pueden variar en cuanto al grado de atracción que puedan sentir hacia el mismo o distintos géneros. Otros términos que podrían estar en uso en la comunidad son: no-heterosexual (*Not-Straight*); *queer*; sin-categoría (*Non-Labeling*); asexual (personas que no se sienten atraídas por otros) (Bogaert, 2004).

Aquellos con dudas en cuanto a su orientación sexual y/o identidad de género (*Questioning*):

algunos jóvenes se identifican con este término, cuando no saben con seguridad dónde ubicar sus atracciones principales.

LGBT: las siglas de lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero y aquellos con dudas sobre su orientación sexual y/o identidad de género/*queer*. Algunas veces la sigla en inglés incluye la letra Q al final, LGBTQ, y esta hace referencias a aquellos con dudas sobre su orientación sexual y/o identidad de género/*queer*.

A menudo es útil realizar una lista de otras expresiones positivas o negativas que los participantes hayan escuchado. Otros términos que los capacitadores podrían incluir son:

Heterosexismo: la suposición institucionalizada que todas las personas son heterosexuales y que la heterosexualidad es intrínsecamente superior y preferible a la homo o bisexualidad.

Homofobia/bifobia/transfobia: miedo u odio irracional, aversión a o discriminación en contra de no solo de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales o transgénero, sino también del comportamiento homosexual, bisexual, transexual o transgénero.

Homofobia/bifobia/transfobia interiorizada: la vergüenza, aversión u odio de uno mismo, como reacción de las atracciones personales o de la identidad de género.

***The Down Low* (en inglés):** conocido también como ‘DL’ se refiere a los hombres bisexuales que no han ‘salido del clóset’ que mantienen relaciones sexuales con otros hombres sin que sus parejas femeninas lo sepan (fuente: www.GLAAD.org). Aunque este término está siendo utilizado con mayor frecuencia, no deja de ser controversial. El impacto del racismo con respecto de este concepto se estudia en un libro del autor Keith Boykin (Boykin, Harris, 2005) titulado: Más allá del *Down Low*: sexo, mentiras y negación en la comunidad afro-americana (*Beyond the Down Low: Sex, Lies and Denial in Black America*).

Womanist (en inglés): es un término presentado por la autora Alice Walker, utilizado para describir a las mujeres de minorías étnicas que se preocupan por la opresión de otras mujeres. Este término se introdujo para incluir a las mujeres de minorías étnicas que se han sentido —debido al racismo institucionalizado— excluidas del ‘movimiento feminista.’

Módulo IV

Definición de valores

Presentación de metas

El propósito de este módulo es ayudar a los participantes a revisar sus opiniones y valores personales en cuanto a la orientación sexual y el género; cuestionar los mitos y estereotipos comunes sobre la orientación sexual, la identidad y la expresión de género; e identificar estrategias que los participantes puedan utilizar para equilibrar sus opiniones personales con sus responsabilidades profesionales cuando estas entran en conflicto.

Objetivos de aprendizaje

- 1) Los participantes definirán sus creencias y valores personales, religiosos y culturales en cuanto a la orientación sexual, y la identidad y expresión de género.
- 2) Los participantes identificarán estrategias para equilibrar sus opiniones personales con sus responsabilidades profesionales.
- 3) Los participantes reducirán su apego a estereotipos y a mitos sobre las minorías sexuales y de género.

Lista de útiles

- Bloc de notas tamaño póster
- Plumones y marcadores

Estructura de la unidad

- El capacitador presenta las metas
- Ejercicio en grupos pequeños (se ofrecen tres opciones)
 - a) Líneas paralelas/círculos concéntricos
 - b) Mensajes y mensajeros
 - c) Ejercicio sobre experiencias en común
- Debate para procesar la actividad

Notas para el capacitador

Los capacitadores deben leer los siguientes materiales para preparar este debate:

- Lambda Legal y Child Welfare League of America. (2006a). *Vamos al Grano: V Herramientas para apoyar a la juventud LGBT en custodia estatal*. Nueva York.
- Lambda Legal & Child Welfare League of America. (2006b). *Out of the Margins: A Report on Regional Listening Forums Highlighting the experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender and questioning youth in care* (pp. 1-15). New York.

Módulo IV

Definición de valores, opción 1: líneas paralelas/círculos concéntricos

Objetivos de aprendizaje

- 1) Los participantes definirán sus creencias y valores personales, religiosos y culturales en cuanto a la orientación sexual, y la identidad y expresión de género.
- 2) Los participantes identificarán estrategias para equilibrar sus opiniones personales con sus responsabilidades profesionales.
- 3) Los participantes reducirán su apego a estereotipos y a mitos sobre las minorías sexuales y de género.

Para comenzar esta actividad, organiza a los participantes, colocándolos unos frente a otros en dos líneas paralelas o en círculos concéntricos. Esto último para que estén parados unos frente a otros (los círculos funcionan mejor en espacios pequeños). Una vez que los participantes estén organizados, el capacitador les da dos minutos para que respondan y comenten una de cinco a ocho preguntas (un minuto por persona, dos minutos por pareja). Después de cada pregunta, los participantes cambian de pareja (lo más fácil es que una fila se quede en su lugar, y que la otra se mueva). La actividad continúa hasta que se hagan todas las preguntas.

De igual manera, esta actividad se puede organizar con los participantes individualmente o en grupos pequeños; en líneas paralelas o círculos concéntricos que van rotando pregunta por pregunta, o con todo el grupo con el pizarrón o bloc de notas tamaño póster.

Además, si llevas a cabo esta actividad en grupos pequeños en lugar de con parejas que no cambian de lugar, puedes procesar cada pregunta en tiempo real, en lugar de procesarlas todas al final de la actividad. Este estilo, sin embargo, extiende la duración de la actividad.

Instrucciones

Recuérdales a los participantes los principios fundamentales y su conversación anterior sobre los valores. Su enfoque principal será estudiar sus propias opiniones y valores. No responder, ni comentar, ni retar las opiniones y los valores de otras personas.

Solicítales a los participantes que se dividan en dos grupos – esto se puede hacer de la manera que decidas (que cuenten y pares son un grupo, nones son otro; por manzanas, naranjas; kiwis y mangos, etc.). Pídele al primer grupo que acompañe al centro de un espacio abierto y que forme un círculo donde todos se paren mirando hacia el centro. Una vez formado el círculo, pídeles que se den la vuelta y que miren hacia fuera. Ahora, invita al segundo grupo a que se acerque y encuentre una pareja con quien pueda trabajar. Si hay un número impar de participantes, el capacitador tendría que participar para que todos estén trabajando en parejas.

Es importante tener en cuenta que vas a leer una pregunta en voz alta. Las personas tendrán un minuto para compartir sus respuestas con sus parejas. Después del minuto, les toca otro minuto a sus parejas para poder responder a la misma pregunta. Coméntales a los participantes que probablemente les parezca que un minuto no es tiempo suficiente. Sugiereles que utilicen este ejercicio como un primer paso para realizar una introspección más profunda. Indícales que se hará una rotación después de cada pregunta y que constantemente estarán hablando con una persona distinta. Recuérdales que están trabajando para definir su pensamiento *propio*, no el de su pareja.

De las preguntas incluidas a continuación, elige el número que mejor te parezca, o las que el tiempo permita. Después de cada minuto, da una señal para que los participantes puedan terminar y permitir que sus parejas también hablen. Después de cada pregunta, pídele al círculo exterior que rote un espacio hacia la izquierda (o derecha) para que cada vez hablen con una pareja nueva. Si los participantes no se conocen, con cada rotación, permite que utilicen unos segundos para presentarse.

Notas para el capacitador

- Puede ser que la conversación incomode a los participantes, en particular si consideran que la orientación sexual o el género son temas tabú. Además, si los jefes o subalternos participan juntos/as, podrían temer que hubiera repercusiones después de la capacitación si expresaran un punto de vista impopular. Esto también puede ser un punto a tratar cuando se repasen los principios fundamentales.
- El tiempo puede limitar la actividad. Dependiendo del periodo de tiempo disponible para la capacitación o el taller, los capacitadores podrían verse obligados a reducir el número de preguntas, por lo general usando solo cinco. En una sesión, se pueden realizar ocho preguntas máximo.

Preguntas para el debate

- 1) Cuando eran pequeños, ¿qué mensajes les transmitían sus familiares y amigos sobre la orientación sexual (en particular con el tema LGBT)? A lo largo del tiempo, ¿han cambiado sus opiniones, o siguen igual?
- 2) ¿Cuál es su primer recuerdo en cuanto a la existencia de la homosexualidad o la bisexualidad? ¿Qué mensajes recibieron de esa experiencia? ¿Quién fue la primera persona LGBT que han conocido? ¿Qué mensajes recibieron de esa persona sobre las personas LGBT? ¿Qué 'transgresiones' sobre la orientación sexual les incomodan?
- 3) En sus familias, ¿cuáles eran las reglas sobre el género sexual? ¿Qué 'transgresiones' de género les incomodan?
- 4) Intenten nombrar en un minuto todos y cada uno de los mitos y estereotipos que han escuchado sobre las personas LGBT. Para la segunda persona, cuando les toque hacer esto, intenten nombrar algunos que todavía no han escuchado.
- 5) Cuando eran niños, ¿qué opinión tenía su fe religiosa sobre la homosexualidad y el género? ¿Son similares o distintas sus opiniones religiosas actuales? Si no mantienen una tradición religiosa en particular, ¿qué saben de lo que predicen las distintas creencias religiosas en cuanto a la homosexualidad y el género?

- 6) ¿Cómo describirían la cultura de su agencia de trabajo en cuanto a las minorías sexuales y de género? Otra forma de hacer la pregunta es: ¿Cuáles son algunas de las 'reglas sobreentendidas' en sus agencias? ¿Qué pasa si alguien las viola? Algunas ideas a considerar son: los chismes, chistes, comentarios, conversaciones entre los empleados, las reglas con respecto hablar honesta y directamente, la flexibilidad para explorar temas con relación a la sexualidad, compensación excesiva (donde las expectativas son menores para los jóvenes de minorías sexuales y de género como un intento de ser sensibles), y miedo a repercusiones (desde la parte más alta o más baja de la jerarquía, o desde fuera). A menudo, estas son barreras para lograr cambios. Nombrarlas en público puede significar un primer paso para transformarlas.
- 7) ¿Alguna vez han elegido **no** intervenir cuando escucharon a alguien contar un chiste o hacer un comentario en contra de las personas gay? ¿Era una situación donde si hubieran hecho un comentario, el prejuicio expresado hubiera sido a cerca de otra característica? ¿Qué fue lo que les dificultó decir algo?
- 8) ¿Cómo crees que podría ser la experiencia de un joven que descubre que es lesbiana, gay, bisexual, transexual o transgénero en una sociedad donde prevalecen las creencias, los mitos y estereotipos mencionados?

Después de completar el número deseado de preguntas (o las que el tiempo permita) invita a las personas a que regresen a sus lugares para discutir el ejercicio.

Preguntas para el debate (toma nota: la pregunta 6 concluye la actividad —asegúrate de reservar de cinco a diez minutos para comentarla con el grupo).

- 1) Cuéntanos sobre la experiencia. ¿Hubo sorpresas o lecciones interesantes?
- 2) ¿Cuáles fueron algunos mitos y estereotipos mencionados o escuchados? Puedes apuntar las respuestas y recordarles a las personas que se están buscando estereotipos. Pregúntales sobre cada grupo: hombre gay, mujer lesbiana, bisexual, transgénero y transexual, o *queer*/aquellos con dudas en cuanto a su orientación sexual y/o identidad de género. Pregúntales, ¿cómo son los hombres gay, cómo caminan y hablan? ¿A qué se dedican? Luego, haz la misma pregunta sobre las lesbianas. Menciona que la mayoría de los estereotipos de los hombres gay dicen que se parecen a las mujeres y que la mayoría de los estereotipos de las mujeres lesbianas dicen que son como los hombres.

Recuérdales la definición de la orientación sexual —que se refiere a la atracción— y recalca que, sin embargo, la relacionamos al comportamiento de género. Haz el siguiente comentario: “una persona que cumple con una serie de estereotipos inmediatamente se considera gay o lesbiana. Sin embargo, ante la falta de estereotipos, una persona o un joven se considera heterosexual”. Continúa con este debate haciendo preguntas acerca de los mitos y estereotipos sobre las personas bisexuales, transexuales y transgénero. Pregunta sobre las relaciones LGBT y cualquier otro tema que abarque ideas equivocadas.

- 3) ¿Cuáles son algunos de los mitos sobre la manera en que las personas se vuelven gay, lesbianas o bisexuales? ¿Cuáles son algunas de las creencias comunes sobre el motivo por el cual algunas personas son transexuales o transgénero? Esta pregunta permite que el capacitador pueda desmentir ciertos mitos sobre el abuso sexual, la influencia, la crianza, los juguetes utilizados en la infancia, quienes son los padres y las madres, etc. Menciona que lo más acertado que se puede decir con respecto al desarrollo de la orientación sexual es que cierta combinación de la naturaleza y el entorno resultan en una combinación única de atracciones en cada individuo.

Se sabe mucho más sobre la manera en que no se genera la orientación sexual, que de la manera en que se genera. De igual forma, se sabe muy poco del cómo y el porqué de las variantes de género. Lo único que los mitos sí tienen en común es que se enfocan en el pasado de una persona para intentar descubrir cuál fue el error. ¿Qué pasa si la orientación sexual y el género existen en un espacio natural y que no hubo error *alguno*? ¿Cómo influye este comentario en la pregunta?

- 4) ¿Qué impacto podrían tener estos mitos y estereotipos dominantes en las opiniones, los valores, las creencias y comportamiento de las personas? ¿Qué impacto creen que podría tener este

entorno en la autoestima y el desarrollo emocional de jóvenes lesbianas, gay, bisexuales, transexuales o transgénero que están tomando conciencia de su orientación sexual?

- 5) ¿Cuáles fueron algunas de las preocupaciones que notaron en la pregunta sobre la cultura de la agencia? ¿La cultura de la agencia apoya la impartición de servicios afirmativos de personas LGBT, o la impide? ¿Cómo?
- 6) ¿Qué estrategias o ideas se les ocurren para ayudar a que alguien pueda equilibrar una opinión muy en contra de las personas gay junto con sus responsabilidades profesionales a fin de ofrecer servicios y cuidado de forma segura y competente? Las sugerencias pueden ser: la educación y capacitación, la supervisión efectiva, la disciplina adecuada, la reflexión personal y evaluación constante, y el contacto directo con personas LGBT a lo largo de un periodo de tiempo.

Módulo IV

Definición de valores, opción 2: mensajes y mensajeros

Objetivos de aprendizaje

- 1) Los participantes definirán sus creencias y valores personales, religiosos y culturales sobre la orientación sexual, y la identidad y expresión de género.
- 2) Los participantes identificarán estrategias para equilibrar sus opiniones personales con sus responsabilidades profesionales.
- 3) Los participantes reducirán su apego a estereotipos y a mitos sobre las minorías sexuales y de género.

Notas para el capacitador

Otra manera de llevar a cabo la actividad es empezar con un ejercicio de lluvia de ideas y luego dividir al grupo en secciones más pequeñas. Los participantes harán una lluvia de ideas, creando una lista de los mensajeros que transmiten valores (familia, medios, clero, asociaciones profesionales, etc.). Una vez que se haya desarrollado una lista más completa, los participantes se organizan en grupos más pequeños para comentar los mensajes recibidos sobre la orientación sexual y la identidad y expresión de género para cada uno de sus tres o cuatro mensajeros principales. Puedes pedirles a los participantes que compartan algunos ejemplos, para procesar la actividad. Concluye la actividad con un debate sobre las estrategias utilizadas para equilibrar las opiniones personales con las responsabilidades profesionales cuando estas entran en conflicto.

Estructura de la unidad

- Presentación del capacitador
- Lluvia de ideas en el grupo grande
- Actividad para grupos pequeños
- Debate

Instrucciones

Empieza con la presentación de la definición de valores que se comentó anteriormente. En una hoja del póster, escribe el título: 'mensajeros' y pregunta, "¿quiénes son los mensajeros que transmiten valores?" Genera una lista con los participantes por medio de una lluvia de ideas. Cuando terminen con las ideas, pregunta si todos estos transmisores de valores tienen el mismo nivel de credibilidad. Por lo general, la respuesta es que no.

Presenta la actividad:

Divide al grupo en secciones más pequeñas, de tres a cuatro personas. Pídeles que identifiquen tres o cuatro de los mensajeros más creíbles y que compartan con el grupo el mensaje general que recibieron sobre el sexo y la sexualidad de cada una de esas fuentes. ¿Pueden pensar en un momento cuando tú o alguien en tu familia transgredió esas reglas? ¿Qué pasó?

Después, invita a los participantes a que inicien esta misma conversación con respecto a la orientación sexual. ¿Qué aprendieron de estas fuentes sobre lo que significa ser gay, lesbiana o bisexual? ¿Pueden recordar algún momento en que sus familias hayan transgredido estas reglas? ¿Qué pasó?

Por último, pídeles que consideren el género, ¿cuáles eran las reglas sobre el género en sus familias y comunidades cuando eran pequeños?

Preguntas para el debate (la pregunta 5 concluye la actividad así que asegúrate de reservar de cinco a diez minutos para comentarla con el grupo).

- 1) Cuéntennos sobre la experiencia. ¿Hubo sorpresas o lecciones interesantes?
- 2) ¿Cuáles eran las reglas y qué pasaba si alguien las transgredía?
- 3) ¿Cuáles son los mitos sobre la manera en que las personas son o se vuelven gay, lesbianas o bisexuales? ¿Cuáles son los mitos sobre las razones por las cuales las personas son transexuales o transgénero?
- 4) ¿Qué impacto podrían tener estos mitos y estereotipos dominantes en las opiniones, los valores, las creencias y comportamiento de las personas? ¿Qué impacto creen que podría tener este entorno en la autoestima y desarrollo emocional de los jóvenes lesbianas, gay, bisexuales, transexuales o transgénero que están en el proceso de determinar de su orientación sexual?

- 5) ¿Qué estrategias o ideas se les ocurren para ayudar a que alguien pueda equilibrar una opinión fuerte en contra de las personas LGBT con sus responsabilidades profesionales a fin de ofrecer un cuidado seguro y competente? Entre las respuestas, podrían estar la educación y capacitación, la supervisión efectiva, la disciplina adecuada, la reflexión personal y evaluación constante, y el contacto directo con las personas LGBT a lo largo de un periodo de tiempo.

Módulo IV

Definición de valores, opción 3: ejercicio sobre experiencias en común

Objetivos de aprendizaje

- 1) Ayudar a los participantes a que se percaten de los puntos en común que comparten con otras personas del grupo.
- 2) Ayudar a los participantes a que se percaten de las diferencias entre las personas del grupo.
- 3) Brindar a los participantes la oportunidad de cuestionar sus suposiciones sobre otras personas del grupo.

Lista de útiles

- Cinta adhesiva
- Listado de identidades y categorías sociales

Notas para el capacitador

- Al final del módulo, encontrarás un listado de identidades y categorías sociales.
- Después de que los integrantes del grupo se hayan parado uno junto a otro, dibuja con la cinta adhesiva, una línea recta en el piso, paralela a los participantes, aproximadamente a seis pies (1.80 m) al frente de donde estén parados.
- El capacitador debe darle las gracias a todos aquellos que hayan cruzado la línea en señal de que pueden regresar a su lugar. Si puedes, utiliza distintos idiomas.
- El capacitador puede recordarles a las personas que dediquen un momento a darse vuelta y ver quiénes cruzaron la línea y quienes no lo hicieron.

Instrucciones

- Vamos a hacer un ejercicio que nos ayudará a identificar las distintas experiencias que todos compartimos y también cómo somos distintos.
- Vamos a nombrar algunas categorías con las que algunos de nosotros podríamos identificarnos.
- Si te identificas con la categoría, o esta podría aplicar a tu caso, puedes dar un paso al frente y cruzar la línea.
- Si te identificas con la categoría pero *no deseas* cruzar la línea, te puedes quedar en tu lugar. Por favor reflexiona sobre el motivo de tu decisión.
- Si cruzas la línea, da la vuelta y observa a los otros que también la cruzaron. A los que se encuentran de *un lado* de la línea, les pedimos que dediquen momento para mirar a los ojos a los demás.
- Este es un ejercicio de confianza y respeto. Nos gustaría que este entorno sea de confianza. Para lograrlo, necesitamos que guarden silencio durante el ejercicio.

Preguntas para el debate

- 1) ¿Cómo te sentiste al identificarte frente a otras personas?
- 2) ¿Qué sentimientos o pensamientos tuviste durante los momentos en que compartiste tu identidad con otras personas?
- 3) ¿Cuándo sentiste ambivalencia al momento de identificarte de una manera en particular si es que la llegaste a sentir?
- 4) ¿Si es que las hubo, qué barreras te impidieron identificarte?
- 5) ¿Consideras que hemos sido socializados de manera que nos incomoda compartir cierta información personal frente a otros?
- 6) ¿Cuestionó este ejercicio algunas de tus suposiciones sobre otras personas o grupos?
- 7) ¿Te sorprendió la manera en que se identificaron otras personas?
- 8) ¿Qué aprendiste de tus propias suposiciones sobre otras personas?
- 9) ¿Qué aprendiste sobre ti mismo, con relación al estatus de otras personas del grupo?
- 10) ¿Qué podría significar esto en cuanto a las suposiciones que tenemos sobre nuestros clientes o colegas?

- 11) ¿Qué tanto nos incomodan las diferencias? ¿Cuándo nos incomodan nuestras diferencias y cuándo no?
- 12) ¿Qué sentimientos o pensamientos tienes sobre las identidades o los grupos con los que optaste por no identificarte?
- 13) ¿Qué comunidades e identidades no estuvieron representadas en nuestro grupo? ¿Qué repercusiones podrían tener estos silencios en términos de nuestro grupo social, trabajo, nuestra educación y profesión?

Puntos a partir del debate/ideas y conceptos generados en esta actividad

- Las personas comparten una variedad de identidades y estatus.
- Las personas pueden o no identificarse con ciertos grupos sociales, a pesar de que parezcan pertenecer, y su grado de identificación puede variar.
- Puede que utilicemos palabras que tengan significados distintos para clientes y colegas. Estas palabras también pueden tener significados *múltiples*.
- A veces estas categorías se quedan cortas para describirnos completamente o para describir la manera en que nos percibimos a nosotros mismos.
- A veces nos sentimos ambivalentes con respecto a estas categorías y con la manera en que nos identificamos.
- Juzgamos a las personas a base de cómo se ven y de quiénes pensamos que son.
- También emitimos juicios a base de estas categorías.
- No podemos simplemente ver a las personas y pensar que las conocemos o saber cómo se podrían identificar ellos mismos.
- Aunque las personas compartan ciertas condiciones, en otros aspectos podrían tener grandes diferencias.
- Necesitamos mostrarles a nuestros clientes gran empatía en cuanto a cómo se sienten con respecto a revelar su identidad. A menudo los clientes no tienen la posibilidad de elegir si revelan o no su identidad, porque puede que algunos servicios les sean negados si no le dan cierta información a sus trabajadores sociales.

Afirmación para concluir

- En este ejercicio, exploramos las experiencias que compartimos con otras personas y los intereses que marcan diferencias entre unos y otros. El ejercicio nos ofrece oportunidades para buscar similitudes con otras personas y para buscar lugares donde podemos construir coaliciones con todas las personas de nuestras agencias.
- Los invitamos a identificar las diferencias entre ustedes mismos y con todas las personas con quienes trabajan; busquen oportunidades para comprender dichas diferencias y para encontrar sus fortalezas en ellas.
- Pensar en las similitudes y diferencias de esta manera, les ayudará a comprender las dinámicas entre cada uno, sus clientes y colegas.

Listado de identidades/categorías sociales

Antes de nombrar cada una de las identidades o categorías sociales del listado, empieza la frase diciendo “cruza la línea si tu identidad incluye...”

| Inicia a partir de esta columna | |
|---|---|
| Ser el primogénito de tu familia | Estar casado |
| Ser el bebé de tu familia | Haber encontrado tu primer puesto de trabajo a través de familiares o amigos |
| Haber crecido en pobreza | Tener ancestros que habitaban la región de América del Norte antes de 1492 |
| Haber nacido fuera de los Estados Unidos | Ser alguien que ha sido un cliente |
| Haber crecido fuera de los Estados Unidos | Ser heterosexual |
| Haber crecido en una familia de clase alta | Ser una persona que regresa a la escuela después de más de cinco años de no haber ido |
| Tener una pareja de convivencia | Ser gay, lesbiana o bisexual |
| Ser una persona con hijos | Haber vivido en un edificio con vecinos únicamente caucásicos o haber trabajado en un lugar con colegas únicamente caucásicos |
| Ser una persona de raza mixta | Ser una persona que ha sido contratada o supervisada por una persona de una minoría étnica |
| Haber crecido en clase trabajadora | Ser una persona indígena de los Estados Unidos (<i>American Indian</i>) |
| Tener un padre o una madre que estudió en la universidad | Ser una persona árabe-americana (<i>Arab-American</i>) |
| Haber crecido en una zona rural | Ser una persona que fue criada en una comunidad indígena en los Estados Unidos |
| Ser de raza caucásica | Ser una persona transexual o transgénero |
| Haber encontrado tu casa o departamento a través de familiares o amigos | Ser una persona con una discapacidad |
| Haber crecido en clase media | Ser una persona judía |
| Haber crecido en una casa con un padre o una madre solteros | Ser una persona cristiana |
| Ser Latino, hispano o chicano | Ser una persona musulmana |
| Ser una persona afro-americana o de raza negra (<i>African-American</i> o <i>Black</i>) | Ser una persona de religión hindú |
| Ser una persona de las islas de Asia-Pacífico (<i>Asian/Pacific Islander</i>) | Ser una persona budista |
| Ser una persona del sur de Asia (<i>South Asian</i>) | Ser una persona atea |

Módulo V

LGBT 101: laboratorio de aprendizaje

Presentación de metas

El propósito de esta actividad es que los participantes practiquen cómo tratar con los temas y las preocupaciones que probablemente enfrenten en sus distintas posiciones y roles en el sistema de cuidado fuera de casa.

Objetivos de aprendizaje

- 1) Los participantes tendrán la oportunidad de identificar situaciones y casos relacionados con la orientación sexual o el género que seguramente encontrarán en su trabajo.
- 2) Los participantes podrán fortalecer sus habilidades, tanto en comodidad como en pericia, para poder responder a dichas situaciones cuando aparezcan.

Descripción

El capacitador llevará a cabo una lluvia de ideas sobre las preocupaciones y el tipo de situaciones que han sucedido o que podrían suceder con relación a los clientes LGBT. Después de producir la lista en grupo, pueden elegir dos o tres casos de mayor interés. Cada caso se investigará y comentará, utilizando una técnica de laboratorio de aprendizaje, que permitirá que los participantes puedan tratar varias maneras de responder a la misma situación.

Los siguientes casos pueden ser buenos ejemplos:

- Un empleado interviene cuando un joven acosa a otro joven.
- Un colega (o jefe o subalterno) permite que sus creencias personales interfieran con sus responsabilidades profesionales.
- Un joven transgénero quiere vestirse de manera congruente con su género, contrario a su sexo asignado al nacer.
- Un joven 'sale del clóset' ante un empleado.
- Un joven expresa que está enamorado de un empleado del mismo sexo.
- Dos jóvenes del mismo sexo son sorprendidos besándose.

Lista de útiles

- Bloc de notas tamaño póster
- Plumones o marcadores
- Calcomanías circulares de diferentes colores
- Tres sillas plegables

Notas para el capacitador

A veces los participantes sienten timidez o vergüenza ante la posibilidad de participar en un juego de rol. Por esto, el ejercicio se realiza bajo el marco de un laboratorio de aprendizaje en lugar de un juego de rol. Para reducir la tensión, el capacitador puede ser el primero en participar, o puede utilizar un tono de voz y un enfoque ligero y entusiasta.

Instrucciones

Infórmales a los participantes que la siguiente parte de la capacitación está diseñada para darles la oportunidad de recibir una capacitación práctica que fortalezca sus habilidades utilizando casos reales. Solicítales lo siguiente (o algo similar): “generemos una lista de sus ‘peores pesadillas’ sobre la orientación sexual o identidad de género en el sistema de cuidado fuera de casa. ¿Qué tipo de situaciones se les han presentado? En sus casos, ¿qué tipo de situaciones temen que *podrían* presentarse con respecto a un joven o una familia LGBT?” Genera una lista exhaustiva.

Si no existe una manera fácil para agrupar la lista en dos o tres casos, puedes pedirle al grupo que establezca un orden prioritario. Entrega a cada persona tres calcomanías y pídele que vote rápidamente por los casos que más le interesaría revisar en la sesión. Concluida la votación, concéntrate en los casos que tengan el mayor número de votos.

Mientras describes la actividad, coloca las tres sillas al frente del salón (dos de ellas una frente a la otra, y la tercera al lado del capacitador).

Todas las personas del salón tienen un rol en el ejercicio. Dos personas iniciarán la sesión interpretando uno de los dos roles de los casos elegidos de la lluvia de ideas, o de una que les hayas asignado. Un tercer rol es el del capacitador; el resto del grupo serán consultores, cualquier persona en cualquier momento puede ser seleccionada para cambiar de lugar con alguna de las personas en los otros roles.

Los dos “actores” pueden solicitar un ‘tiempo muerto’ o una pausa en el momento y con la frecuencia que deseen. El capacitador también puede solicitar un tiempo muerto o pausa, pero los consultores/as **no** lo pueden hacer. En cuanto se otorgue esta pausa, los participantes pueden solicitar el apoyo de los consultores y el capacitador. Los consultores pueden sugerir ciertas palabras o frases, una perspectiva o respuesta alternativa, etc. y también pueden ser invitados a cambiar de lugar con uno de los actores. El capacitador también podría pedirle a los actores que intercambien de papel, o invitar a otras personas a que intenten responder a la situación de una manera distinta.

El rol del capacitador es ayudar a los participantes a que exploren diferentes maneras de manejar cada situación. Lo ideal sería que cada caso se repita varias veces. Además, el capacitador explorará otros sentimientos en el transcurso de la actividad, especialmente si una persona dice o hace algo que tranquiliza o intensifica la situación de manera evidente.

Los capacitadores pueden solicitar una pausa y preguntarle a otro actor: ¿cómo te sientes en este momento?, ¿qué sentiste cuando X utilizó ese tono de voz o te hizo esa pregunta o reconoció ese sentimiento? El capacitador también puede dirigirse a uno de los consultores y preguntar: ¿Qué te parece lo que acaba de suceder? ¿Ocurrió lo que debería haber ocurrido?, ¿De qué otra forma se podría responder a la situación?

Módulo VI

Pasos a seguir/Acciones concretas

Presentación de metas

Reforzar el conocimiento y proporcionar a los participantes con acciones concretas para desarrollar prácticas culturalmente competentes para luego usarlas con clientes de minorías sexuales y de género en el sistema para el bienestar de menores.

Objetivos de aprendizaje

- 1) Desarrollar pautas de acción concretas para proporcionar servicios culturalmente competentes a los clientes de minorías sexuales y de género.
- 2) Invitar a los participantes a que usen su conocimiento en sus áreas de trabajo.

Descripción

Esta actividad está diseñada para ayudar a los participantes a identificar acciones concretas con la idea que se comprometan a llevarlas a cabo en su área de trabajo. El capacitador dirige a los participantes en un debate que tiene que ver con el conocimiento cultural y cómo se refleja en clientes de minorías sexuales o de género.

Se les pide a los participantes que individualmente identifiquen de tres a cinco acciones que se comprometen a implementar en las próximas dos semanas. Para concluir el ejercicio, los participantes comparten su plan de acción con los demás, declarando su compromiso de llevarlo a cabo.

Lista de útiles

- Bloc de notas tamaño póster
- Plumones o marcadores
- Formulario de acciones
- Una pelota u otra herramienta para ‘lanzar’ ideas entre los participantes
- Una canasta o recipiente con los formularios de contacto

Notas para el capacitador

Para preparar este debate, los/las capacitadores/as deberían leer los materiales mencionados a continuación:

- Lambda Legal & Child Welfare League of America (CWLA). (2006a). *Vamos al Grano: Herramientas para apoyar a la juventud LGBT en custodia estatal*. Nueva York.
- Lambda Legal Defense & Education Fund & Child Welfare League of America. (2006b). *Out of the Margins: A Report on Regional Listening Forums Highlighting the Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Questioning Youth in Care*. New York.
- Wilber, S., Ryan, C., & Marksamer, J. (2006). *CWLA Best Practice Guidelines: Serving LGBT Youth in Out-of-home Care* (pp. 9–13). Washington DC: Child Welfare League of America.

Instrucciones

La capacitación en sí es útil hasta que 'la vida se atraviesa,' a menos que creemos mecanismos que refuercen el aprendizaje y den oportunidad para implementar ideas. Este debate está diseñado para identificar pasos y acciones concretas que pueden implementar inmediatamente para asegurar que el cuidado que ofrecen es positivo y culturalmente competente.

Empecemos con una lluvia de ideas. ¿Cómo sabría un cliente LGBT que ustedes son competentes en cuanto a asuntos LGBT, que están informados y son conscientes de sus problemas? Por ejemplo, consideren el entorno de su agencia (la sala de espera, sus oficinas, sus estantes), los formularios y la terminología que utilizan.

Generen una lista completa de acciones. Pueden invitar a los participantes a que consulten *Vamos al grano*, la guía de Lambda Legal. Además, a continuación se presenta una lista de acciones concretas que podrían incluir:

Generar un entorno receptivo

Los clientes LGBT a menudo buscan en el entorno de una oficina pistas que les ayuden a determinar hasta qué punto la oficina, los empleados/ o la agencia apoya su orientación sexual y su identidad de género. A los participantes les podría interesar implementar algunas de las siguientes sugerencias en su entorno:

- Calcomanías y símbolos que apoyen a las personas LGBT en las oficinas o puertas (ej. calcomanías de zonas seguras, la bandera del arco iris, etc.)
- Declaraciones visibles no discriminatorias que específicamente incluyan mención de la orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Por lo menos un baño general, incluyente o neutral en cuanto al género para que las personas no se vean obligadas a negociar con la percepción ajena sobre el baño que deben utilizar.
- Disponer de materiales relacionados específicamente con el tema LGBT, como una guía de recursos, revistas o boletines informativos locales o nacionales junto a información pública sobre recursos y actividades disponibles.

Los formularios de admisión y el uso de terminología incluyente

Al completar los formularios de admisión, los clientes tienen una primera impresión, la más importante, con respecto al grado en que sus identidades y sistemas familiares serán reconocidos y afirmados.

Revisa tus formularios para que estén escritos de manera incluyente en cuanto a sexo, género, relación y estructura familiar se refiere. Además, porque seguramente también atenderás a personas transexuales, transgénero e intersexuales, es imprescindible que busques capacitación adicional sobre las preocupaciones de salud física y mental específicas a personas transexuales, transgénero e intersexuales para poderles ofrecerles servicios efectivos y competentes.

- Cuando comentes acerca de parejas íntimas o sexuales, es importante repetir la terminología que utilizan los clientes al referirse a sus parejas y a su comportamiento. Muchas personas no se definen por medio de una categoría de identidad, aunque puedan entablar relaciones sexuales con personas de su mismo sexo o género o con más de un sexo. Si identificas a una persona como gay cuando no se identifica de esa manera, puedes dañar la compenetración y la confianza. Respeta a tus clientes transexuales y transgénero utilizando pronombres adecuados a su identidad de género. Si no estás seguro/a, pregunta de una manera sensible y respetuosa.
- Cuando hables de parejas sexuales o sentimentales, utiliza términos de género neutro, tales como 'pareja.' Formula tus preguntas de manera abierta, de manera que no presumas el género de la pareja o comportamientos sexuales de tus clientes. No supongas que los comportamientos antiguos y actuales son los mismos. Reflexiona sobre las maneras en las que los estereotipos impactan las preguntas que haces y las que omites (ej. el no preguntarle a un hombre gay si tiene hijos o no preguntarle a una mujer que se identifica como lesbiana sobre los riesgos de las ETS).
- Puede ser que algunos formularios en tu agencia hayan sido actualizados para incluir términos de género neutro y otros no. Practica hablar de manera incluyente hasta que te sientas cómodo al hacerlo. Si los formularios no son neutrales, intenta leer las preguntas de manera neutral. Por ejemplo, el Departamento de Salud Pública del Estado de Connecticut actualizó sus formularios para incluir preguntas sobre 'sexo asignado al nacer' y 'género actual,' una forma muy respetuosa de reconocer e incluir a las personas transexuales y transgénero.
- Haz preguntas sobre la violencia sexual con género neutro: "¿Has sufrido abuso físico o sexual (actualmente te están lastimando, alguna vez te han lastimado) en manos de alguien a quien amas o en manos de alguien a quien no conocías?" "¿Alguna vez has sufrido una agresión sexual o violación?"

Acciones adicionales que un participante se puede comprometer a llevar a cabo de manera individual:

- Retar los comentarios discriminatorios en toda ocasión, sin importar la fuente.
- Entender que el cuestionar, explorar y cambiar son comportamientos normales de los adolescentes.
- Retar las ideas preconcebidas sobre lo que es bueno para los jóvenes y niños en cuanto a los hogares que son asignados, las estructuras y relaciones familiares. Educar a las personas en cuanto a la orientación sexual y el género.
- Considerar cuidadosamente qué se incluye en los antecedentes de los jóvenes, ya que estos los acompañarán a lo largo del sistema.
- Solicitar supervisión si se te complica equilibrar las opiniones personales con las responsabilidades profesionales, o para 'revisar' evaluaciones o recomendaciones, buscando prejuicios ocultos. Recuerda que un supervisor, un par o mentor de confianza, así como otra persona informada te puede apoyar.
- Aprender sobre las conexiones entre los prejuicios en contra de las personas LGBT y el racismo, sexismo y clasismo.
- Buscar una red de apoyo de defensores. Escuchar y aprender de las personas LGBT. Asistir a eventos, películas, talleres, desfiles de orgullo LGBT y a las reuniones de *PFLAG*.
- Conocer más sobre las leyes, políticas y temas políticos que afectan los derechos de las personas LGBT (ej. las políticas de los *Boy Scouts*, de las parejas de convivencia y la adopción de un segundo padre o segunda madre).
- Recoger folletos, información y recursos de la comunidad para compartir y exhibir.
- Portar pins o calcomanías que promuevan la toma de conciencia.
- Encontrar y usar oportunidades para contradecir los mensajes negativos. Aprovechar los 'momentos educativos.' Interrumpir los chistes o comentarios sexistas desde un punto de vista heterosexual. Defender a los clientes, estudiantes y empleados LGBT.
- Imponer y sistemáticamente hacer cumplir reglas claras de comportamientos que respeten y protejan la diversidad; promover intercambios y debates respetuosos.

Reparte el formulario de acciones y pídeles a los participantes que en los siguientes minutos escriban de tres a cinco acciones con las que se puedan comprometer de manera inmediata, a corto y largo plazo. Al final del formulario, los participantes también deben completar su información de contacto.

Una vez que hayan terminado, busca a uno o dos voluntarios para que compartan sus acciones y compromisos. Pídeles a todos los participantes que compartan sus acciones con dos personas más y que declaren en voz alta su compromiso para cumplirlas. Cuando terminen, pídeles a los participantes que arranquen la parte donde se encuentra la información de contacto de sus formularios, que la doblen por la mitad y la coloquen en la canasta. Deja la canasta a un lado, hasta que concluya la sesión.

FORMULARIO DE ACCIONES

Me comprometo a llevar a cabo las siguientes acciones para asegurar que les estoy proporcionando un servicio competente y respetuoso a mis clientes de minorías sexuales y de género:

| | |
|---|--|
| <p>Inmediatamente me comprometo a:</p> <ul style="list-style-type: none">••• | <p>En dos semanas me comprometo a:</p> <ul style="list-style-type: none">••• |
| <p>Las acciones a largo plazo que me permitirán continuar desarrollando mis habilidades con esta población son:</p> <ul style="list-style-type: none">••• | <p>Comentarios:</p> |

Nombre: _____

Teléfono (oficina): _____

Correo electrónico: _____

Módulo VII

Cierre y evaluaciones

Presentación de metas

- Reforzar lo aprendido.
- Proporcionarle a los participantes la oportunidad de compartir una retroalimentación con respecto a su experiencia en la capacitación.

Objetivos de aprendizaje

- 1) Asegurar que los participantes cumplieron los objetivos de aprendizaje establecidos al comienzo.

Descripción

Esta actividad de cierre sirve como un repaso rápido de los materiales estudiados y ofrece otra oportunidad para reforzar el material una vez que haya terminado la sesión. Los participantes lanzarán una pelota dentro del grupo. Cuando una persona tenga la pelota en la mano, dirá “algo que aprendí hoy fue...” con un punto que no haya sido mencionado antes. Al final, se le solicitará a cada participante que complete una evaluación.

Al concluir la sesión, además de agradecerles por su participación, el capacitador les informará que los llamará por teléfono a lo largo del mes siguiente para ver cómo van con sus acuerdos y acciones. También se le pedirá a los participantes que identifiquen las acciones a las cuales se comprometieron, estimen su progreso y hablen sobre los pasos a seguir mientras continúan fortaleciendo su conocimiento cultural y el de sus respectivas agencias.

Lista de útiles

- Formulario de evaluación
- Una pelota grande y suave o algún otro objeto que se pueda lanzar (osito u otro animal de peluche)
- La canasta o recipiente con los formularios de contacto

Instrucciones

Concluiremos con un repaso rápido llamado 'algo que aprendí hoy'. Funciona de la siguiente manera. Le lanzaré la pelota a alguien que concluirá la oración 'algo que aprendí hoy fue...' y luego se la lanzará a alguien más que también concluirá la misma oración pero con una respuesta nueva. El objetivo es asegurar que todos reciban la pelota al menos una vez y que ninguna respuesta se repita.

Una vez que todos hayan recibido la pelota al menos una vez, reparte las evaluaciones escritas y solicita que las completen. Agradéceles su asistencia y proporciónales la siguiente información sobre su 'tarea':

En las siguientes semanas, los estaré llamando individualmente para ver cómo van con los pasos a seguir y las acciones a las que se comprometieron. Cuando me comunique con ustedes, les pediré que identifiquen los acuerdos y las acciones que apuntaron, que estimen su progreso en cuanto a su cumplimiento y que me hablen de sus siguientes pasos en el camino de fortalecimiento de su conocimiento cultural y el de su agencia.

LGBT 201

Asuntos que afectan a la juventud en cuidado fuera de casa

Los siguientes módulos presentan información sobre las preocupaciones específicas que afectan a jóvenes que se encuentran en cuidado fuera de casa, a sus familiares, a otras personas a su cargo y a proveedores de servicios. Según las necesidades de las agencias que solicitan la capacitación, los capacitadores pueden elegir qué módulos utilizar. El contenido de LGBT 101 puede ser combinado con uno o más de los siguientes módulos para preparar el contenido de un taller.

El propósito de esta sección es identificar las preocupaciones y los retos singulares de los jóvenes LGBT que se encuentran en cuidado fuera de casa, así como las preocupaciones que tienen sus padres/madres, las personas a cargo de ellos, los proveedores de servicios y otros entornos. Los participantes aprenderán cómo ayudar a los proveedores de servicios del sistema para el bienestar de menores para que puedan tratar estos temas con niños y jóvenes, sus padres/madres además de las demás personas a su cargo y sus propios colegas.

Metas y objetivos de la capacitación LGBT 201

- 1) Articular las necesidades psicosociales de los adolescentes LGBT e identificar los factores de riesgo y protección que resultan en el ingreso de jóvenes LGBT al cuidado fuera de casa.
- 2) Comprender cómo manejar la información confidencial en el sistema para el bienestar de menores con respecto a las revelaciones sobre la diversidad de orientación sexual y variación de género de los jóvenes.
- 3) Aumentar la confianza y capacidad para hablar sobre asuntos de orientación sexual e identidad de género con los adolescentes; y para ayudar a las familias y a otras personas a su cargo a adaptarse y ajustarse a la diversidad de orientación sexual y variación de género de los menores.
- 4) Identificar intervenciones programáticas y políticas para afirmar a la juventud LGBT en entornos residenciales, y ofrecer e identificar recursos comunitarios para los adolescentes LGBT, sus familias, otras personas a su cargo y proveedores de servicios.

Módulo 1

Identificar los asuntos LGBT que afectan a la juventud en cuidado fuera de casa

Objetivos de aprendizaje

- 1) Identificar los asuntos y retos que afectan a los jóvenes que se encuentran en cuidado fuera de casa.
- 2) Concientizar a los participantes sobre cómo pueden manifestarse estos asuntos en sus propias agencias y en los sistemas de servicios.

Lista de útiles

- Bloc de notas tamaño póster
- Plumones o marcadores
- Tarjetas de 3 x 5 pulgadas

Estructura de la unidad

- Lluvia de ideas
- Revisión de material complementario (cuando sea necesario)

Descripción de la actividad

Los participantes llevarán a cabo una lluvia de ideas sobre los problemas que enfrentan los jóvenes LGBT que enfrentan cuando están en cuidado fuera de casa ya sea en sus propias regiones geográficas o agencias. Después deben describir cómo se manifiestan estos problemas específicamente en los sistemas de servicios de su zona.

El capacitador puede realizar el ejercicio de varias maneras:

- *Una lluvia de ideas en un grupo grande:* los capacitadores escriben en el bloc tamaño póster cada tema identificado y posteriormente cuelgan las hojas alrededor del salón. Cuando concluya

la lluvia de ideas, los participantes pueden pasearse y, para cada asunto pueden escribir las maneras en que se manifiesta en sus propias agencias.

- *Una lluvia de ideas en grupos pequeños:* los capacitadores escriben en el bloc tamaño póster cada asunto identificado. Cuando concluya la lluvia de ideas, los participantes se pueden dividir en grupos pequeños. Cada grupo escribirá y comentará las maneras específicas en las que el asunto que les fue asignado se manifiesta en sus propias agencias.

Los capacitadores deben asegurarse que los siguientes asuntos están representados en la lluvia de ideas. Si alguno no es mencionado, los capacitadores/as pueden preguntarles a los participantes si han sido testigos o han escuchado algo sobre los problemas o las preocupaciones relacionados con dicho asunto.

I. Victimización

- 1) Verbal (oral/escrita), maltrato físico y emocional, abuso y negligencia médica.
- 2) Las personas responsables del acoso podrían ser empleados del cuidado residencial, pares, padres y/o madres de crianza y/u otras personas a cargo.

Ejemplos

- Hostilidad hacia la orientación sexual y la identidad y expresión de género de un joven puede ocasionar inestabilidad en su colocación.
- Los comentarios homofóbicos, bifóbicos y transfóbicos en las reuniones del personal de trabajo.
- El acoso verbal de los/las empleados/as, a veces frente a los jóvenes.
- A los jóvenes transexuales y transgénero sistemáticamente se les llama por los nombres y pronombres equivocados, a veces intencionalmente.
- Obligar a los jóvenes transexuales y transgénero a usar ropa del género de su sexo asignado al nacer.
- Obligar a los jóvenes a que acudan a la institución religiosa de sus padres/madres de crianza, cuando dicha institución es homofóbica.
- Los jóvenes están sujetos a proselitismo religioso de los empleados
- Maltrato físico y acoso verbal por parte de otros jóvenes.

Currículo para proveedores de servicios que trabajan con jóvenes LGBT en cuidado fuera del hogar

- Terapias de 'transformación' o de reparación para los jóvenes transexuales y transgénero, las cuales han sido consideradas inapropiadas e inmorales por la mayoría de las asociaciones profesionales.³
- Prohibición de tratamientos hormonales recomendados por médicos a jóvenes transexuales y transgénero.

II. Confidencialidad

- 1) Dentro del entorno del sistema de bienestar de menores.
- 2) Por parte de padres/madres de crianza.
- 3) Por parte de padres/madres biológicos.
- 4) En los tribunales.

Ejemplos

- Los empleados revelan la orientación sexual o identidad de género de un joven a los padres y madres de crianza, padres/madres biológicos y/o los pares de los jóvenes sin el permiso del joven.
- La falta de políticas que aborden el tema de la confidencialidad en torno a la orientación sexual e identidad de género, incluyendo políticas sobre la documentación, cuando ya existen guías de políticas desarrolladas por expertos como la *Child Welfare League of America* (Wilber, Ryan, & Marksamer, 2006).

³ Consulta la publicación en inglés de la Asociación Americana de Psicología (*American Psychological Association*): *Resolution on Appropriate Therapeutic Responses to Sexual Orientation*; la declaración de la NASW "*Reparative*" and "*Conversion*" *Therapies for Lesbians and Gay Men* por el Comité Nacional sobre Temas de Personas Lesbianas, Gay y Bisexuales (*National Committee on Lesbian, Gay, and Bisexual Issues* en inglés) (<http://www.socialworkers.org/diversity/lgb/reparative.asp>); y la publicación de la Asociación Americana de Psiquiatría, (*American Psychiatric Association*) *Therapies Focused on Attempts to Change Sexual Orientation (Reparative or Conversion Therapies) Position Statement*: http://archive.psych.org/edu/other_res/lib_archives/archives/200001.pdf.

III. Trato diferencial

- 1) Las citas y las relaciones sentimentales (en los hogares sustitutos y programas residenciales).
- 2) Interacciones sexuales entre personas del mismo sexo comparadas con interacciones sexuales entre personas del sexo opuesto.
- 3) Expresión de género.
- 4) Planificación para la permanencia.

Por ejemplo:

- Impedir que un joven LGBT comparta habitación con otro joven.
- Aplicar estándares diferentes a los jóvenes LGBT en relación a las citas y las relaciones sentimentales.
- Los jóvenes acaban en múltiples lugares residenciales debido a la falta de aceptación y comprensión de los empleados, falta de seguridad y el rechazo de los pares (Mallon, 2001).
- Los jóvenes LGBT sufren desaprobación y rechazo de sus trabajadores de caso, padres y madres de crianza, empleados del programa residencial y otros jóvenes que se encuentran en cuidado de crianza.⁴
- Dificultar el acceso de los jóvenes a los servicios de salud física y mental que sean afirmativos de las personas LGBT.

⁴ Ryan et al. en el Proyecto de la Aceptación Familiar han identificado y medido más de 50 comportamientos que los padres/madres, personas a cargo y tutores exhiben para expresar su rechazo de la identidad LGBT de los adolescentes, y han vinculado cada uno de estos comportamientos a riesgos de distintas preocupaciones sobre la salud física y mental, por ejemplo, el suicidio, el uso ilegal de drogas, el riesgo de contraer VIH, etc. Algunos de estos comportamientos, como interrumpir el acceso a la información, recursos y pares LGBT, podrían no parecer comportamientos de rechazo, pero el equipo de Ryan ha demostrado que estos comportamientos tienen consecuencias negativas para la salud.

La permanencia como meta es poco común (Jacobs & Freundlich, 2006).

- Los jóvenes LGBT abandonan instituciones educativas debido a la hostilidad y falta de apoyo.
- Si son parte de un comportamiento sexual con un par del mismo sexo, a menudo se supone que el joven gay/lesbiana es el 'depredador'. Pueden existir consecuencias severas por entablar una exploración sexual del mismo sexo con personas de edad adecuada.

IV. Falta de conocimiento cultural por parte de los proveedores de servicios y sus entornos

- 1) Los empleados poseen poco conocimiento o sensibilidad para apoyar a los jóvenes LGBT en lo referente a sus identidades y expresión de género.
- 2) Los empleados poseen poco conocimiento sobre los recursos LGBT, tales como los grupos de apoyo juvenil, instituciones religiosas afirmantes y recursos e instituciones que tratan asuntos de comportamiento que tengan beneficios positivos para jóvenes LGBT.
- 3) Colocan a los jóvenes transexuales y transgénero en entornos que son incongruentes con su identidad de género.

Ejemplos

- Falta de políticas que aborden el tema del acoso con base en la identidad de género y la orientación sexual. Existen guías para las políticas y las prácticas apropiadas para cuidado residencial y están disponibles a través de la *Child Welfare League of America* [CWLA].⁵
- Prohibir a los jóvenes transexuales y transgénero que utilicen el nombre de su preferencia.
- Una joven transgénero acostumbrada a vestir como mujer es colocada en un hogar comunitario masculino.
- Prohibir a los jóvenes transexuales y transgénero vestirse y arreglarse de formas congruentes con su identidad de género.

⁵ (Wilber, Ryan, & Marksamer, 2006). The *Best Practice Guidelines* fueron desarrollada a partir de las recomendaciones presentadas por el *Model Standards Project*, una colaboración entre *Legal Services for Children* y el *National Center for Lesbian Rights*.

Currículo para proveedores de servicios que trabajan con jóvenes LGBT en cuidado fuera del hogar

- Supuestos sobre la orientación sexual que causan sufrimiento en los jóvenes transexuales y transgénero.
- Falta de capacitación de los empleados, el personal de apoyo y los padres/madres de crianza.
- Ignorancia por parte de los proveedores en cuanto a los servicios comunitarios para personas LGBT.
- Ausencia de recursos LGBT (ej. literatura, grupos de apoyo, instituciones religiosas afirmantes) para los jóvenes.
- Los profesionales no saben cómo hablar o educar a las familias biológicas o sustitutas sobre temas de orientación sexual o identidad de género. Les falta preparación para facilitar la aceptación o reconciliación familiar.
- Las familias pueden desintegrarse si no hay intervenciones para prevenir la separación familiar.

V. Problemas en torno a la revelación de la orientación sexual o identidad de género (por ejemplo, a padres y madres de crianza, personal de la residencia, pares)

- 1) La toma de decisiones en torno a la revelación de la orientación sexual o identidad de género.
- 2) Respuestas inadecuadas a las revelaciones de los jóvenes por parte de los profesionales, personas a cargo y pares.
- 3) Falta de habilidad para manejar las revelaciones de los jóvenes en las reuniones grupales.

¿Cuáles son algunos de los miedos que tienen los jóvenes LGBT con respecto a revelar su orientación sexual e identidad de género?

- Muchos jóvenes no comparten información personal y temen revelar su orientación sexual e identidad de género.
- Se encuentran en varias etapas de reconocimiento y comodidad con respecto a su orientación sexual y/o identidad de género, y ellos mismos pueden tener varios temas sin resolver.

Currículo para proveedores de servicios que trabajan con jóvenes LGBT en cuidado fuera del hogar

- Las normas culturales y los mensajes negativos generalizados que se reciben podrían impedir que los jóvenes revelen su orientación sexual e identidad de género.
- Los jóvenes temen que su orientación sexual o su identidad de género se convierta en el filtro a través del cual se interpreta su comportamiento. Puede que se le dé demasiada importancia a su orientación sexual o identidad de género.
- Algunas investigaciones han encontrado una y otra vez que los sistemas de servicios y los programas residenciales no sirven adecuadamente a la juventud LGBT.

VI. Ausencia de servicios orientados a la familia para la juventud LGBT

- Trabas en los esfuerzos para reconciliar a las familias.
- Falta de intervenciones con familias biológicas y sustitutas.
- Falta de enfoque en la permanencia para jóvenes LGBT.

(Lambda Legal y *Child Welfare League of America* [CWLA], 2006b; Wilber, Ryan, & Marksamer, 2006).

Evaluación y cierre

- Los capacitadores invitan a los participantes a identificar los puntos del módulo que puedan utilizar en el futuro.
- Los capacitadores pueden preguntarle a los participantes: de lo que hemos discutido hoy, ¿qué puntos pueden continuar utilizando?
- Los capacitadores también pueden preguntarles a los participantes: ¿De lo que no cubrimos hoy, qué más les sería útil saber?
- Los capacitadores le pueden pedir a los participantes que completen el formulario de evaluación.

Módulo II

Aumentar la sensibilidad y fortalecer las habilidades de las personas a cargo

Objetivos de aprendizaje

- 1) Aumentar la confianza y las capacidades para hablar con adolescentes sobre la orientación sexual y asuntos relacionados con la identidad de género.
- 2) Expresar los retos que los jóvenes LGBT viven durante el proceso de 'salir del clóset' y cuando consideran discutir esta información con otros.

Lista de útiles

- Bloc de notas tamaño póster
- Plumones o marcadores
- Tarjetas de 3 x 5 pulgadas
- Viñetas del laboratorio de aprendizaje
- Viñetas del caso

Estructura de la unidad

- Lluvia de ideas
- Revisión de material adicional (cuando sea necesario)
- Viñetas del caso

Notas para el/la capacitador

Se recomienda que los capacitadores lean los materiales mencionados a continuación para preparar este debate:

- Lambda Legal y Child Welfare League of America (CWLA). (2006a). *Vamos al Grano: Herramientas para apoyar a la juventud LGBT en custodia estatal*. Nueva York.

Wilber, S., Ryan, C., & Marksamer, J. (2006). *CWLA best practice guidelines: Serving LGBT youth in out-of-home care* (pp. 27-30, 35-39). Washington DC: Child Welfare League of America.

Introducción al laboratorio de aprendizaje #1

En este laboratorio, los participantes obtendrán experiencia para hablar con un joven sobre su orientación sexual y temas relacionados a la identidad de género, además de generar un plan adecuado para buscar materiales adicionales (Ej. terapia, grupos juveniles LGBT).

Consideraciones preliminares a las conversaciones con jóvenes sobre la orientación sexual y la identidad de género

Preparación

Auto-reflexión sobre creencias y actitudes personales + *Conocimiento y apreciación de la juventud LGBT* + *Habilidades competentes en el trabajo social* + *Énfasis en los valores profesionales, no personales* = *Capacidad para trabajar con jóvenes LGBT*

- Transfórmate en una persona accesible que brinda señales claras a los jóvenes para que se puedan acercar a hablarte en confianza sobre temas de sexualidad, orientación sexual e identidad de género.
- Investiga tus propios prejuicios, sentimientos, creencias y actitudes frente a la diversidad en la orientación sexual y la identidad y expresión de género.
- Edúcate sobre las fortalezas y necesidades psicosociales de los jóvenes LGBT (Ver el Anexo A).
- Familiarízate con los recursos locales, estatales y nacionales para jóvenes LGBT y sus familias.
- Mantén libros, carteles, revistas, folletos y símbolos en afirmación de personas LGBT en tu oficina. Suscríbete a periódicos LGBT locales.
- Identifica a los profesionales médicos y de salud mental que se especialicen en atender a adolescentes transexuales y transgénero.
- Si sospechas que un joven podría estar cuestionando su identidad de género, investiga la situación con preguntas como “¿cuándo piensas en el futuro, quién te gustaría ser en cinco años?” “¿Cómo te gustaría que fuera tu vida en cinco años?”

(Elze, 2003, 2006; Longres & Entyre, 2004; Ryan, 2001; Tully, 2000).

Cómo actuar después que un joven te informa de su orientación sexual

Es muy importante entender las respuestas adecuadas a la información que un joven te provean sobre su orientación sexual.

- Afirma, reconoce y acepta las expresiones de atracción, deseo y comportamiento del mismo sexo de un joven, así como su variación de género y auto-identificación.
- Recuerda que debes empezar desde el nivel donde se encuentre tu cliente y después avanzar con delicadeza y paciencia.
- En lugar de categorizar a los jóvenes, ayúdales a que evalúen y entiendan los sentimientos, pensamientos y comportamientos relacionados a la sexualidad y a la identidad de género en confianza.
- Recuerda que la orientación sexual e identidad de género son conceptos distintos. Los jóvenes transexuales y transgénero podrían identificarse como gay, lesbianas, bisexuales, heterosexuales, o podrían tener dudas en cuanto a su orientación sexual, o podría no estar definida. Revalida su orientación sexual conforme se vaya desarrollando. Los jóvenes transexuales y transgénero podrían necesitar ayuda para poder encontrar la diferencia entre la identidad de género y la orientación sexual (Israel & Tarver, 1997). Aunque trabajo de Israel y Tarver tiene más de diez años, todavía es válido.

Utiliza el mismo lenguaje que utiliza el joven. Incluye en tu vocabulario las palabras gay, lesbiana, bisexual, transexual y transgénero con seguridad y sin titubeos.

Ejemplos

Puedes hacer una reflexión sobre los sentimientos del joven y preguntarle: “Katie, has sentido atracción sexual por tu mejor amiga y eso te genera preocupación. ¿Te preocupa sentir que podrías ser lesbiana?”

Cuando un joven declara que es lesbiana, gay, bisexual, transexual o transgénero, responde de una manera positiva y compasiva; anticipa a sus preocupaciones sobre la confidencialidad y comunícale que puedes hablar sobre cualquier tema.

- Anticipa los sentimientos de vulnerabilidad del joven LGBT.
- Recuerda que los jóvenes están divulgando información personal sobre ellos mismos que podría tener consecuencias negativas posteriormente en sus vidas; pueden temer a la violencia y el aislamiento. Asegúrate de investigar los miedos relacionados con ‘salir del clóset.’ Dialoga con ellos sobre las posibles consecuencias.

- Toma conciencia que la revelación de esta información los hace increíblemente vulnerables porque tú tienes el poder de compartir su información. Pueden tener miedo de que no protejas su identidad.
- Te encuentras en un cargo de autoridad frente a los jóvenes LGBT. Ellos son conscientes de que no pueden controlar este aspecto de sus vidas. Asegúrate de reconocer la confianza que han depositado en ti. Asegúrate de hablar sobre la confidencialidad y lo que esto significa tanto para ellos como para ti.

Ejemplos de lenguaje útil

“Antonio, me siento honrado que me tengas confianza suficiente para compartir conmigo que te sientes atraído por los muchachos. Puedes estar totalmente seguro de que mantendré esta información confidencial. Me interesa mucho conocer más sobre tu experiencia, si quieres hablar de ella, y sobre cómo van las cosas acá y con tu familia. O, si hay algo más de lo que te gustaría hablar, aquí me tienes”.

- 1) Ayúdales a encontrar la información y recursos que necesitan.
 - Infórmate sobre los recursos de apoyo LGBT, como grupos, líneas telefónicas de apoyo y centros comunitarios cercanos.
- 2) Proporcionales la información indicada que elimine mitos y estereotipos sobre las personas LGBT.
 - Asegúrate de revisar regularmente tus propios prejuicios y estereotipos con respecto a las personas LGBT. Asegúrate de hacer conciencia de tus prejuicios cuando estés trabajando con jóvenes LGBT.
- 3) Bríndales apoyo psicosocial.
- 4) No supongas que los problemas del joven tienen que ver o no con la orientación sexual o identidad de género. Primero que nada, recuerda que estos jóvenes son, ante todo, adolescentes.

Respuesta a los jóvenes que expresan angustia o aflicción por ser LGBT

Algunos jóvenes pueden sentir angustia por ser LGBT. La angustia por lo general se basa en los mitos, estereotipos y el miedo al rechazo y a la estigmatización. Es posible que se preocupen por el rechazo familiar y la estigmatización social. O pueden tener creencias religiosas en contra de ser LGBT.

- Anímales a que revisen y expresen a profundidad sus sentimientos, preocupaciones e inquietudes.
- Acompáñalos en su evaluación de sus creencias y actitudes ocultas.
- Corrige cualquier desinformación.

Ejemplos de lenguaje útil

“Joel, me doy cuenta de que te molesta tener estos sentimientos. Por favor cuéntame más sobre lo que te hace decir que no quieres ser gay.”

“Sasha, entiendo que te preocupe el que vayas a ir al infierno. Esta es la creencia de tu tradición religiosa para las personas gay y lesbianas. Sin embargo, quiero que sepas que hay muchas tradiciones religiosas que *no creen* eso. Pero me imagino lo difícil que podría ser que tu iglesia lo crea.”

- Evalúa su disposición y deseo de tener acceso a recursos de apoyo e información (Ej. libros, páginas de Internet, grupos de apoyo, autoridades religiosas que afirman a personas LGBT). Manifiéstales la posibilidad de que pueden hablar nuevamente contigo, si los parámetros de tu trabajo lo permiten.

Respuesta a los jóvenes que expresan confusión

- 1) Reconoce su confusión. Asegúrales que es normal estar confundidos/as. Investiga con ellos/as su confusión. ¿De qué se trata? ¿De dónde viene?
- 2) Apóyales y muéstrales una actitud positiva.
- 3) Evalúa su nivel de información y proporciónales información adecuada, corrigiendo mitos y estereotipos conforme vayan surgiendo.
 - ¿Qué saben sobre el ser LGBT? ¿Qué han escuchado sobre las personas LGBT? ¿Dónde han recibido dicha información? ¿Cuáles son sus preocupaciones?
- 4) Tranquilízalos.
- 5) No deben estar presionados hacia una resolución prematura sobre su identidad sexual y/o de género.
- 6) Enfócate en la calidad de sus relaciones interpersonales, su manera de sobrellevar el estrés y una exploración paulatina de la sexualidad.

- 7) En la mejor de las circunstancias, el comprender y aceptar la orientación e identidad de género propias es un proceso que tarda varios años.
- 8) Los jóvenes que han sido víctimas de abuso sexual podrían requerir aún más tiempo para determinar su identidad sexual.
- 9) De vez en cuando, el haber sido víctimas de abuso sexual podría causar confusión sobre la orientación sexual. Por ejemplo, un joven podría cuestionarse si el abuso sexual lo llevó a ser gay, o por otra parte, dudar de su orientación sexual por el género del perpetrador.
 - Asegúrales que el abuso sexual no es causa de la homosexualidad.
 - Toma en cuenta que el abuso sexual es lo primero que debe ser tratado. La orientación del joven se irá desarrollando.
 - Si es la primera vez que te enteras de un incidente de abuso sexual, tendrás que reportar dicha información a partir del protocolo establecido en tu agencia y las leyes estatales sobre delatores de abuso sexual.

Ejemplos de lenguaje útil

“Robert, puedo sentir tu confusión. Te puedes sentir muy confundido ahora, pero no va a ser así siempre. Resolver esto puede tardar un tiempo. No necesitas definirlo hoy. Te invito a que hablemos sobre lo que podrías hacer para cuidarte mientras tanto. Por ejemplo, puedes conseguir más información, venir regularmente a hablar conmigo, hablar con otra persona que piensas que te podría ayudar... cosas así”.

Instrucciones para el laboratorio de aprendizaje #1

Los capacitadores pueden llevar a cabo el siguiente laboratorio de aprendizaje en una variedad de maneras, dependiendo de sus preferencias y del tamaño y la naturaleza del grupo. Los participantes tendrán oportunidad de practicar la forma en que pueden entablar una conversación con un joven para evaluar temas sobre la orientación sexual y la identidad de género. Cada participante recibirá una hoja de papel con información mínima sobre el rol que interpretarán.

Grupos de dos o tres personas: es posible dividir el grupo en pequeñas secciones de tres personas, con una persona que sea el observador, o en parejas, donde una persona es el profesional y la otra, el adolescente.

Si se trabaja en grupos de tres personas, el observador puede asumir el rol del profesional después de un periodo de tiempo, y podría iniciar nuevamente el juego de rol, o podría retomar el lugar de la persona que está dejando el rol.

Los capacitadores deberían ayudar a los participantes a que se metan de lleno en sus roles, en particular después de una conversación sobre la manera en que avanza el laboratorio de aprendizaje y proporcionar sugerencias para continuar.

Juego de rol por rotación: en el juego de rol por rotación, una persona (a veces el capacitador) interpreta el papel del cliente y los participantes toman turnos interpretando el papel del profesional. En el juego de rol por rotación, cuando un participante asume un rol nuevo, puede retomar el papel del participante anterior, o iniciar un papel completamente nuevo.

Sugerencias adicionales para los capacitadores: los juegos de rol son herramientas muy efectivas cuando los capacitadores se toman el tiempo para ayudar a los participantes a sumergirse en sus roles.

Los participantes deben leer sus hojas, colocarlas boca abajo, no volverlas a mirar y (en silencio) ‘convertirse en la persona’ a la que interpretarán, adornando su rol conforme decidan. Antes que inicie el juego de rol, los participantes deben compartir con sus parejas los nombres que usarán durante el ejercicio.

Los clientes y/o participantes deberán responder de manera auténtica al/a la profesional. El juego de rol se puede iniciar con la siguiente introducción, “el joven viene a verlos a sus oficinas. Párense y saluden al joven e invítenlo a pasar”.

Cuando haya pasado un tiempo, detén el juego de rol y habla con el grupo. Pídeles a los ‘clientes’ que no se salgan de sus roles y que hablen con los profesionales sobre cómo están: ¿Cómo se sienten? ¿Qué tanto están atorados? ¿Han callado una duda que realmente les gustaría tratar? Los capacitadores pueden ayudar a procesar los sentimientos que surjan, así como dar sugerencias. Luego, deben apoyar a los participantes para que se sumerjan de nuevo en sus roles.

Al concluir los juegos de rol, los capacitadores deberán pedirle a los observadores y a los/l ‘clientes’ que retroalimenten a los ‘profesionales,’ por ejemplo: ¿Qué hicieron los profesionales que fue útil? ¿Qué

Currículo para proveedores de servicios que trabajan con jóvenes LGBT en cuidado fuera del hogar

hicieron los profesionales que haya sido menos útil? (Ver el Anexo A, formulario para la retroalimentación del/de la observador/a).

Viñetas para el laboratorio de aprendizaje #1

Viñeta A

Joven

Eres un joven de 15 años que se muere de miedo porque podría ser gay. Has sentido deseos sexuales por tu mejor amigo. No conoces a ninguna otra persona gay. También estás preocupado porque podrías ser gay porque de pequeño, un hombre que vivía en tu vecindario abusó sexualmente de ti. (El trabajador social asignado tu caso por el Departamento de Servicios Sociales no sabe nada del abuso).

Vives con tus padres que tienen creencias religiosas muy arraigadas —ven la homosexualidad como un pecado que manda a las personas directamente al infierno. Están hartos de ti porque estás metido en problemas con la policía, inclusive te tienes que estar reportando con un oficial de corrección juvenil (por incumplimiento de toque de queda y porque te metiste a la casa de tu vecino a robar dinero).

Tu familia está involucrada con el Departamento de Servicios Sociales por un alegato de negligencia (también tienes tres hermanos menores) y te has reunido con este trabajador social varias veces. Estás desesperado, quieres hablar con alguien. Hoy verás al trabajador social del Departamento de Servicios Sociales y estás muy nervioso y probablemente te ves asustado.

Trabajador/a social del Departamento de Servicios Sociales

Eres un trabajador social del Departamento de Servicios Sociales y hoy te reunirás con un chico de 15 años. Antes de iniciar el juego de rol, entre los dos pueden decidir el lugar de la reunión. Has estado trabajando con la familia por negligencia del joven y sus tres hermanos pequeños.

El joven se ha visto involucrado con la policía (incumplimiento de toque de queda y por robo en la casa de vecino). Te has reunido con él varias veces y tienes una buena relación con él. Los padres están hartos del muchacho. Sabes que tienen creencias religiosas arraigadas.

Los capacitadores deberán identificar si los ‘profesionales’ han:

- respaldado la expresión de sentimientos del joven.
- investigado creencias y actitudes ocultas.
- sido positivos y compasivos.
- corregido la desinformación.
- dejado abierta la posibilidad de tener conversaciones posteriores.

Viñeta B

Joven

Eres una joven de 15 años que se identifica como lesbiana, gay o bisexual (puedes elegir cualquiera de las tres). Estás muy segura ya que has tenido estos sentimientos y atracciones a lo largo de algunos años. Vives en un centro residencial y no se lo has dicho a nadie. Has estado pensando en decírselo a uno de los/las trabajadores en el centro, alguien que consideras muy buena onda, y con quien tienes buena relación. Vas a tantear a la persona antes de soltar la lengua.

Trabajador del centro residencial

Eres un trabajador de un centro residencial y una joven de 15 años te pregunta si puede hablar contigo. Tienes una relación bastante buena con esta joven.

Los capacitadores deberán identificar si los 'profesionales' han:

- sido positivos y compasivos.
- anticipado preocupaciones sobre la confidencialidad.
- previsto los sentimientos de vulnerabilidad.
- comunicado un mensaje claro sobre su disposición para hablar sobre este tema.
- estudiado las necesidades de la joven.

Viñeta C

Joven

Eres un joven de 15 años que está muy confundido sobre su sexualidad. Te sientes atraído hacia chicos y chicas. Algunas veces piensas que eres gay y otras no lo es tan claro. Estás viviendo con una familia de crianza y es muy difícil sentir todas estas emociones. No te atreves a decirles nada porque tienes miedo de que ya no te quieran en la casa. El trabajador social con el que has estado trabajando durante dos años te recogerá hoy para llevarte a una cita con el médico y crees que hablarás con él sobre esto. Tu trabajador social se ha portado bastante bien contigo.

Trabajador social del Departamento de Servicios Sociales

Eres un trabajador social del Departamento de Servicios Sociales y hoy recogerás a un joven de 15 años con el que has estado trabajando un par de años. El joven vive en con una familia de crianza. Te ofreciste a llevarlo a su cita con el médico porque no has visto al joven en unas tres semanas.

Los capacitadores deberán identificar si los ‘profesionales’ han:

- reconocido la confusión.
- sido positivos y compasivos.
- proporcionado la información adecuada.
- reconfortado al joven.
- proporcionado al joven con los recursos de apoyo necesarios y los ‘pasos a seguir’ adecuados.

Viñeta D

Joven

Eres un joven de 15 años que hace aproximadamente tres semanas ingresó a un centro de tratamiento residencial. El centro es mixto. Decides que hablarás con un trabajador del centro sobre tu identidad de género. Verdaderamente crees que deberías ser una persona del género opuesto. Te sientes muy incómodo en tu situación actual viviendo con los jóvenes con los que estás y te gustaría poder vestirse y expresarte de una manera que corresponda con tu género. Necesitas información y recursos de apoyo.

Trabajador del centro de tratamiento residencial

Una joven de 15 años se acerca para hablar contigo. Hace aproximadamente tres semanas, el joven ingresó al centro de tratamiento residencial.

Los capacitadores deberán identificar si los ‘profesionales’ han:

- sido positivos y compasivos.
- anticipado preocupaciones sobre la confidencialidad.
- previsto los sentimientos de vulnerabilidad.
- comunicado un mensaje claro sobre su disposición para hablar sobre este tema.
- estudiado las necesidades del joven.

Viñeta E

Joven

Deana, de 14 años, le dice a su trabajador social que tiene sentimientos románticos hacia otras chicas, pero que no quiere ser lesbiana. Quiere que la ayudes a volverse heterosexual.

Trabajador social

Deana, de 14 años, se acerca para hablar contigo.

Los capacitadores deberán identificar si los ‘profesionales’ han:

- sido positivos y compasivos, reconociendo con empatía los sentimientos de Deana.
- iniciado la conversación en el nivel donde está su cliente.
- estudiado con Deana las creencias, actitudes y sentimientos por los cuales no ‘quiere ser lesbiana’ y quiere ‘volverse heterosexual,’ además de la influencia de su familia y sus compañeros en estas creencias.
- anticipado las preocupaciones sobre la confidencialidad y sentimientos de vulnerabilidad
- compartido con Deana información sobre lo que las asociaciones profesionales médicos y de la salud mental dicen sobre los cambios en la orientación sexual.
- compartido con Deana una referencia adecuada para iniciar un tratamiento terapéutico, así como un tratamiento de terapia familiar.
- compartido con Deana otros recursos de apoyo, si está dispuesta a aceptarlos, tales como grupos juveniles, portales de Internet para jóvenes, e instituciones religiosas con actitud positiva hacia las personas LGBT.

Viñeta F

Joven

Te llamas Anthony y tienes 16 años. Hace cuatro semanas ingresaste a una correccional de menores. Toda la vida te has sentido como una niña y te gustaría algún día cambiar de sexo. Cuando estabas en libertad, muchas veces te confundían por una mujer porque siempre has tenido características ‘femeninas’ y cuando te arreglas, te ves más guapa que tu hermana mayor. Estás a punto de reunirte con tu trabajador social en el centro porque quieres que te llamen ‘Amber’ y quieres tener la posibilidad de usar un sostén y otra ropa femenina. Por otra parte, otros chicos de tu unidad te están acosando. Quieres que te cambien a la unidad de mujeres porque donde estás ahora, sientes que no tienes la seguridad necesaria.

Trabajador social

Estás a punto de reunirte con Anthony que tiene 16 años. Hace cuatro semanas ingresó en una correccional de menores.

Los capacitadores deberán identificar si los ‘profesionales’ han:

- sido positivos y compasivos.
- estudiado las necesidades de la joven.
- anticipado las preocupaciones sobre la confidencialidad.
- previsto los sentimientos de vulnerabilidad.
- comunicado un mensaje claro sobre su disposición para hablar sobre este tema.
- comunicado su plan de acción para asegurarse de su seguridad inmediata.
- comunicado a la joven su conocimiento (o falta de) de las políticas y los procedimientos del centro basado en las preocupaciones de la joven.
- desarrollado un plan de acción para que estos temas puedan ser abordados por la joven.

Evaluación y cierre⁶

- Los capacitadores invitan a los participantes a identificar los puntos del módulo que puedan continuar utilizando.
- Los capacitadores pueden preguntarle a los participantes: sobre lo que hemos trabajado hoy, ¿qué podrán continuar utilizando?
- Los capacitadores también les pueden preguntar a los participantes: ¿Qué más, de lo que no cubrimos hoy, les sería útil saber?
- Los capacitadores le pueden pedir a los participantes que completen el formulario de evaluación.⁷

⁶ Ver el Anexo A, Fortalezas y necesidades psicosociales para explorar con jóvenes LGBT.

⁷ Ver el Anexo B, Formulario para la retroalimentación del observador.

Módulo III

Abordar temas relacionados a la confidencialidad de la juventud LGBT en cuidado fuera de casa

Objetivos de aprendizaje

- 1) Apreciar la importancia de la confidencialidad para los jóvenes LGBT en cuidado fuera de casa.
- 2) Identificar estrategias para manejar la información confidencial relacionada con la orientación sexual y/o la identidad de género.

Notas para el/la capacitador/a

Los capacitadores deben leer los materiales mencionados a continuación para preparar este debate:

- Lambda Legal y *Child Welfare League of America* (CWLA). (2006a). *Vamos al Grano: Herramientas para apoyar a la juventud LGBT en custodia estatal*. Nueva York.
- Wilber, S., Ryan, C., & Marksamer, J. (2006). *CWLA best practice guidelines: Serving LGBT youth in out-of-home care* (pp. 35-39). Washington DC: Child Welfare League of America.

Ejercicio interactivo para la definición de valores: espacio del acuerdo-desacuerdo

El capacitador coloca una hoja de papel, en la que escribe 'Muy de acuerdo' (MA), en una pared del salón y en la pared opuesta, otra hoja de papel en la que está escrito 'Muy en desacuerdo' (MD), haciendo del salón un continuo de 'MA' a 'MD.'

Los capacitadores leen las declaraciones que se encuentran a continuación de una en una y le piden a los participantes que se coloquen en algún espacio del continuo entre MA y MD. Las personas pueden ocupar el mismo lugar. Después de cada declaración, los capacitadores deberán discutir las con los participantes.

- 1) Las madres y padres de crianza deben saber con anterioridad si le va a asignar un joven LGBT, sin importar si el joven quiera que lo sepan o no.
- 2) Otros empleados de una residencia deberán saber si un joven se declara como persona LGBT a otro empleado.
- 3) La orientación sexual e identidad de género de un/a joven debería aparecer siempre en la documentación del joven.
- 4) Si un trabajador del caso sabe que un joven es LGBT, en todos los casos debería decírselo a las madres y padres de crianza.
- 5) Si un trabajador del caso sabe que un joven LGBT necesita una asignación residencial, debería, en todos los casos, decírselo a los padres de crianza antes de que el joven sea colocado.
- 6) Los trabajadores del caso, el personal administrativo del centro y los padres de crianza deben comentar la identidad LGBT de un joven con otros residentes adolescentes.
- 7) Las madres y padres biológicos deberían ser informados que su hijo es LGBT antes de que el menor sea colocado nuevamente en el hogar.

Preguntas para procesar

- ¿Cuál es la razón por la cual te colocaste ahí?
- ¿Qué te hace pensar eso?
- ¿Cómo crees que se pueden equilibrar las necesidades de los/las padres/madres de crianza o biológicos/as y los jóvenes?
- ¿Qué circunstancias podrían llevarte a cambiar tu decisión sobre el lugar dónde te colocaste inicialmente en respuesta a esa declaración?

Conversación en grupo

Los capacitadores pueden iniciar un debate entre los participantes sobre la manera en que la confidencialidad en torno a la orientación sexual y variación de género se maneja en sus agencias.

- ¿Qué se debe incluir en los antecedentes personales?
- ¿Cuándo es o no es necesario documentar la orientación sexual y/o identidad de género de un joven en sus antecedentes personales?
- ¿Qué información deben recibir los empleados?
- ¿Qué información deben recibir los/las padres/madres?
- ¿Qué información deben recibir los/las padres/madres de crianza?
- ¿Qué información deben recibir las escuelas?
- ¿La agencia cuenta con políticas por escrito sobre el manejo de la información confidencial relacionada con la orientación sexual y/o la identidad de género de un joven?
- ¿Dónde pueden encontrar la agencia o el empleado la información u orientación indicada sobre el desarrollo de las políticas apropiadas para el manejo y la revelación de la identidad de un joven LGBT?

Los capacitadores pueden preguntar: ¿Cuál debería ser el criterio para revelar información sobre la orientación sexual o la identidad de género de un joven?

Posibles respuestas

- La revelación de la orientación sexual o identidad de género beneficiará directamente al joven.
- La revelación se ha comentado con el/la joven, el joven entiende las consecuencias de la revelación y el joven ha dado su consentimiento para la revelación.
- La información sobre la orientación sexual y la identidad de género debería ser tratada como la demás información confidencial de los clientes.
- ¿Responde al mejor interés del joven?
- Si un joven está siendo acosado por un familiar debido a su orientación sexual o identidad de género, entonces la orientación sexual u identidad de género del joven tendría que ser incluida en los antecedentes penales.⁸
- La información revelada debería estar limitada solo a la información necesaria para lograr la meta o el propósito, como por ejemplo, identificar la asignación residencial más apropiada.

⁸ Ryan et al. y el Proyecto de Aceptación Familiar (<http://familyproject.sfsu.edu>) han identificado y medido los resultados de salud física y mental de ciertos comportamientos de padres/madres, personas a cargo y tutores que rechazan a sus hijos LGBT. Van a publicar más información sobre la manera en que se pueden interpretar legalmente estos comportamientos de rechazo y la responsabilidad del sistema de bienestar de menores y otros entornos de cuidado fuera de casa para proteger a los jóvenes LGBT de estos comportamientos comunes, sistemáticamente tolerados y dañinos que incrementan el riesgo de depresión, suicidio, uso ilegal de drogas, infección por VIH, baja autoestima, etc. Por favor ten en cuenta que estos nuevos resultados quedan pendientes y que afectarán estos temas.

Módulo IV

Aumentar el conocimiento y las habilidades para intervenir con padres y madres de familia biológicos, adoptivos y de crianza

Objetivos de aprendizaje

- 1) Articular las razones por las cuales se interviene con las familias de los jóvenes LGBT.
- 2) Identificar los enfoques y las estrategias para fortalecer y apoyar las familias de los jóvenes LGBT.
- 3) Entender los temas y las preocupaciones que pueden tener las madres y padres biológicos, adoptivos y de crianza de los jóvenes LGBT.
- 4) Aumentar la confianza y la capacidad para dialogar sobre las preocupaciones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género con familias biológicas, de crianza y otras personas a cargo de los jóvenes.
- 5) Identificar los recursos emergentes para los profesionales que trabajan con las familias de los jóvenes LGBT.

Antecedentes: la importancia de las conexiones familiares para los/las jóvenes LGBT

Gracias a Caitlin Ryan, MSW, y al Proyecto de Aceptación Familiar® del Instituto Cesar E. Chavez de la Universidad del Estado de San Francisco, el primer estudio integral de los adolescentes y familias LGBT y fuente de la información presentada a continuación. (Ver el Anexo A).

- Los jóvenes LGBT están ‘saliendo del clóset’ a edades más tempranas.
- El rechazo familiar tiene resultados peligrosamente negativos para la salud física y mental de los jóvenes LGBT.
- El rechazo familiar expone a los jóvenes a: quedarse sin hogar, abuso, explotación sexual, suicidio, depresión, uso ilegal de drogas, sexo sin protección, y a internalizar y externalizar ciertos trastornos.
- La aceptación familiar es un factor importante para la protección de los jóvenes LGBT.
- La aceptación familiar promueve la salud y el bienestar de los jóvenes LGBT.

- Las familias luchan por adaptarse a la orientación sexual y/o a la variación de género de sus hijos; la mayoría se preocupan por el bienestar y la seguridad de sus hijos.
- Varias familias quieren información y desean resolver el conflicto alrededor de la orientación sexual y/o variación de género de sus hijos.
- Los/las padres/madres y personas a cargo de los jóvenes pueden modificar su comportamiento de rechazo y volverse más comprensivos cuando entienden que esta actitud puede incrementar drásticamente los riesgos de salud para sus hijos.

Lluvia de ideas en grupo: los capacitadores deberán preguntarle a los participantes sobre lo que creen que los/las padres/madres podrían pensar y sentir cuando se enteran que su hijo/a puede ser lesbiana, gay, bisexual o transgénero.

Posibles respuestas

- Culpa
- Remordimiento
- Ansiedad
- Miedo
- Culpabilidad propia o de la pareja
- Miedo de perder a su hijo
- Preocupación por las causas
- Preocupación por el VIH/SIDA
- “Mi hijo/a está enfermo/a (o es inmoral, o se va al Infierno)”
- Negación
- Desconcierto
- Confusión
- Enojo
- Vergüenza

- Pena y pérdida
- A menudo la última persona en enterarse
- Miedo y preocupación por su hijo (Ej. por el estigma social)

Algunas de las reacciones positivas identificadas por Ryan et al. (2009) del Proyecto de Aceptación Familiar incluyen:

- Orgullo
- Respeto
- Afecto
- Validación
- Confirmación de percepciones previas que su hijo podría ser LGBT
- Admiración por la habilidad de su hijo de ser un modelo de conducta para otros
- Apoyo e interés
- Entusiasmo por el futuro de su hijo como adulto LGBT

Los profesionales deben recordar que, en promedio, los jóvenes LGBT han estado pensando sobre su orientación sexual cerca de dos años antes de decirle algo a sus padres/madres.

Enfoques útiles

- Reconoce el proceso de 'salida del clóset' para la familia.
- Proporciona apoyo psicosocial.
- Disipa mitos y estereotipos.
- Comparte la información del Proyecto de Aceptación Familiar sobre la manera en que las reacciones familiares afectan la salud y el bienestar de sus hijos LGBT.
- Apoya sus reacciones de pena y pérdida con empatía.
- Propicia la expresión de sentimientos.
- Reconoce la importancia de los/las padres/madres en el bienestar de sus hijos.

- Recomienda profesionales con conocimientos amplios.
- ¿Cómo interactúa la familia en torno a otros temas?
- Actúa como guía para la familia.
- Ayuda a los familiares a evaluar sus problemas reales.
- Enfócate en tareas de desarrollo.
- Ayuda a los/las familiares a identificar la fuente de su incomodidad.
- ¿Cuáles son los sentimientos que genera el/la familiar LGBT?

Intervenciones para fortalecer a las familias

“...La investigación del Proyecto de Aceptación Familiar también demuestra que la intervención de proveedores con buena experiencia, que han sido capacitados/as para evaluar la dinámica familiar, ofrecer terapia e información atinada, además de educar a las familias sobre el efecto de sus palabras, acciones y comportamientos en el bienestar de sus hijos/as, puede, en gran medida, ayudar a que las familias se ajusten más rápidamente” (Wilber, Ryan, & Marksamer, 2006, p. 18).

- Actúa con antelación para incrementar la comprensión de la orientación sexual y/o la variación de género, así como el impacto que tienen los comportamientos de la persona a cargo de los/las jóvenes LGBT en su bienestar.
- Apoya y guía a las personas a cargo de los jóvenes para ayudarlos a que se ajusten.
- Ayuda a padres/madres y a las personas a cargo de jóvenes LGBT a que entiendan el impacto de sus palabras y comportamientos en el bienestar de sus hijos LGBT.
- Recomienda a las personas a cargo de jóvenes LGBT que completen terapias para revisar sus sentimientos, actitudes y comportamientos hacia la orientación sexual y/o identidad de género de sus hijos.
- Proporciona servicios intensivos basados en el hogar para tratar cualquier situación de crisis cuando la familia descubra la orientación sexual y/o identidad de género del joven.
- Apoya las relaciones que tenga el joven LGBT con su familia extensiva.
- Apoya los planes de permanencia del joven LGBT y desarrolla políticas y procedimientos en la agencia que enfatizan la permanencia.

Temas que los médicos o psicólogos clínicos posiblemente tengan que abordar

- Separa el tema de la orientación sexual/identidad de género de otros conflictos familiares.
- Investiga los miedos de los/las padres/madres.
- Anima a los/las padres/madres a que hablen con sus hijos sin interrumpirlos o expresar desaprobación y cuestionarlos.
- Discute preguntas y temas sobre la relación con las parejas de sus hijos.
- Comenta las preguntas sobre cómo hablar de este tema con otros.
- Habla sobre la vergüenza personal y cultural relativa a tener un hijo LGBT.
- Identifica estrategias para manejar chistes homofóbicos/bifóbicos/transfóbicos con la familia.
- Explora conflictos relacionados con los valores religiosos.
- Confronta la negación.
- Aclara respuestas que son en naturaleza homofóbicas/bifóbicas/transfóbicas.
- Confronta esfuerzos para excusar las acciones del familiar.
- Ten conciencia de la manera en que el sistema familiar castiga.
- Cuando hables con familiares sobre los comportamientos y las acciones deseadas, hazlo de manera muy específica (Ej. “el Sr. y la Sra. Anderson hablarán con Amy sobre la información que ella encuentre en la página en Internet de *GLSEN*,” “los padres/madres prohibirán los apodos negativos hacia lo LGBT en casa”).
- Afirma reglas organizativas alternativas para la familia.
- Habla sobre las reglas tácitas.
- Apoya la redefinición de los roles familiares.
- Se esfuerza por lograr una resolución.

(Elze, 2002; Jacobs & Freundlich, 2006; Ryan, 2001; Ryan, Huebner, Diaz, & Sanchez, 2009; Wilber, Ryan, & Marksamer, 2006).

Introducción al laboratorio de aprendizaje #1

Los participantes llevarán a cabo un debate en torno a una serie de viñetas, identificarán los temas principales dentro de la serie y determinarán los posibles pasos a seguir.

Viñeta A

Marta, una adolescente, desde su infancia ha vivido con la familia de crianza Stevenson. Recientemente ha 'salido del clóset' y quiere que su novia venga de visita a su casa. La Sra. Stevenson se opone. Marta llama a su trabajador social para quejarse. ¿Qué debería hacer su trabajador social?

Preguntas a considerar y respuestas posibles

1) ¿Cuáles son las preocupaciones de la Sra. Stevenson?

- Miedo a que Marta tenga relaciones sexuales en la casa.
- Sentimientos como repugnancia, incomodidad o enojo en torno a que Marta tenga una novia y/o que esté involucrada en actividades sexuales con alguien del mismo sexo.
- Preocupación que en casa haya adolescentes sin supervisión cuando la Sra. Stevenson no esté ahí.

2) ¿Cómo debería el trabajador social tratar este tema con la Sra. Stevenson?

- Escuchar su preocupación con empatía.
- Ser comprensivo en torno a la dificultad que puede tener al asimilar la información que acaba de escuchar sobre Marta.

3) ¿Cuáles son las fortalezas mostradas por las personas involucradas?

- La valentía de Marta.
- El compromiso de la Sra. Stevenson.
- El lazo afectivo que comparten Marta y la Sra. Stevenson.
- La confianza que podría tener Marta en la Sra. Stevenson.
- ¿Cuáles son los temas legales que podrían estar involucrados?

- La Sra. Stevenson no puede discriminar si permite que otros niños inviten a sus novios a la casa.

4) ¿Qué le puede ser útil a esta familia?

- Libros, artículos y grupos de apoyo para la Sra. Stevenson.⁹
- Compartir información con la Sra. Stevenson sobre el desarrollo sexual y lo apropiado en torno a los deseos y comportamientos de Marta.
- Ayudarle a la Sra. Stevenson y a Marta a que lleven a cabo una negociación sobre las reglas apropiadas en relación a invitar a sus amigos a casa.

⁹ Ryan et al. estará publicando materiales para la educación de la familia, así como trabajos de investigación que muestran el impacto de las reacciones específicas de la familia y de la persona a cargo de un joven LGBT a su identidad, incluyendo el prevenir o animar a que los amigos y parejas LGBT vengan a casa y participen en las actividades familiares. Ya que estos nuevos resultados están vinculados al riesgo y al bienestar, ayudarán a las familias y a las familias de crianza a que respondan adecuadamente a preocupaciones como estas. Estos resultados son muy convincentes y ayudarán a guiar y a dirigir las respuestas familiares a los jóvenes LGBT en cuidado fuera de casa. Visita el portal de Internet del Proyecto de Aceptación Familiar (FAP en inglés) para obtener más información sobre los resultados y materiales publicados: <http://familyproject.sfsu.edu>.

Viñeta B

Jackie es una joven transgénero de masculino a femenino de 15 años que vive con una familia de crianza que la quiere y apoya mucho. Jackie quiere ir al colegio vestida como una niña. La familia de crianza está de acuerdo, pero el trabajador social lo prohíbe, expresando preocupación por la seguridad de Jackie. ¿Qué opinan sobre la decisión del trabajador social?

Preguntas a considerar y respuestas posibles

1) ¿Cuáles son los derechos de Jackie en esta situación?

- Jackie tiene el derecho legal de expresar su género e identidad de género a través de su ropa, peinado y maquillaje.

2) ¿Qué podría haber incitado la reacción del trabajador del caso?

- Preocupación real por la seguridad y el bienestar de Jackie.
- Considerar que Jackie no tiene la capacidad para manejar el acoso subsiguiente.
- Heterosexismo.
- El reto de ayudar a Jackie a que pueda encontrar el equilibrio entre el derecho a la auto-expresión, la necesidad de aceptación de sus pares y la seguridad.

3) ¿Qué temas debería tomar en cuenta Jackie? ¿Qué podría necesitar?

- Su plan de acción en caso de que sea amenazada o insultada de manera verbal.
- Su plan de acción en caso de que sea amenazada o insultada de manera física.

4) ¿Qué podría hacer la familia de crianza?

- Reunirse con el director y maestros de Jackie para compartir con ellos el plan de Jackie, solicitar su apoyo del plan y discutir la manera en que la escuela podría tomar medidas de seguridad para mantener la seguridad de Jackie, así como responder al acoso verbal o físico.
- Llevar a cabo un juego de rol con Jackie sobre las estrategias para manejar comentarios negativos de compañeros y maestros.

Currículo para proveedores de servicios que trabajan con jóvenes LGBT en cuidado fuera del hogar

- Llevar a cabo un juego de rol con Jackie sobre estrategias de defensa personal que podría usar para defenderse del/de la director y otras personas con autoridad.
- Proporcionarle a Jackie la información para contactar a Lambda Legal y la oficina local de la Unión Americana para las Libertades Civiles (ACLU en inglés); ella podrá compartirlo con sus maestros y otras personas con autoridad.
- Comentar con Jackie la necesidad de encontrar el equilibrio entre el deseo de la auto-expresión y la importancia de la seguridad.

Viñeta C

Grant ha estado en una asignación familiar con su Tía Lynn desde que tenía cinco años. Ahora tiene 13 y recientemente ‘salió del clóset’ ante su tía. Lynn ya no quiere que Grant esté en su casa por miedo que le pueda hacer daño a sus hijos. Grant no quiere que su padre y madre sepan sobre su orientación sexual y le pide a su trabajador social que no lo mencione en la próxima reunión. Lynn no cambia de opinión respecto de querer tocar el tema de la orientación sexual de Grant en presencia de su padre y madre. ¿Qué debe hacer el trabajador social?

Preguntas a considerar y respuestas posibles

1) ¿Qué debería explorar el trabajador social con Grant?

- Si desea o no seguir viviendo con Lynn.
- Su conocimiento de recursos de apoyo para los jóvenes LGBT.
- La posibilidad de que Lynn mencione su orientación sexual en la reunión y lo que deberán hacer ustedes dos en caso de que lo haga.

2) ¿Qué debería explorar el trabajador social con Lynn?

- Sus miedos de que Grant esté en la casa.
- Si Grant alguna vez ha lastimado a sus hijos y lo que la hace pensar que ahora los lastimará.
- Si está dispuesta o no a explorar sus sentimientos y miedos en terapia.
- Sus motivos para querer tocar el tema de la orientación sexual de Grant en la reunión.

3) ¿Qué postura debería adoptar el trabajador social con Lynn?

- Grant es ahora la misma persona que era antes de que ‘saliera del clóset.’
- Reconocer sus lazos afectivos y su fuerte compromiso con Grant.
- Determinar si se tomará el tiempo para reconsiderar su decisión.

Viñeta D

Rafael, de 15 años y bisexual, está siendo maltratado de manera emocional y física por su padre, quien no acepta la orientación sexual de su hijo y quiere que se vaya de la casa. La madre de Rafael no está de acuerdo con su esposo y quiere que Rafael se quede en casa. ¿Qué debería hacer su trabajador social?

Preguntas a considerar y respuestas posibles

1) ¿Qué debería investigar el trabajador social con Rafael?

- ¿Qué es lo que quiere Rafael?
- ¿Quiere vivir con su familia?
- Hacer preguntas para valorar la severidad del maltrato.
- Conocimiento de recursos de apoyo para los jóvenes LGBT.

2) ¿Qué debería investigar el trabajador social con el padre y la madre de Rafael?

- La severidad del maltrato.
- Conocimiento del padre y de la madre sobre los adolescentes LGBT, temas de desarrollo y el riesgo alto que genera el rechazo del padre y de la madre a los jóvenes LGBT. Este riesgo puede llevar a complicaciones de salud física y mental (Ej. ideas e intentos de suicidio, depresión, abuso de drogas y riesgo de contagio por VIH).
- Que el padre y la madre sepan que el apoyo con amor puede proteger y mejorar la salud física y mental y el bienestar de su hijo, con consecuencias hasta la edad adulta.

3) ¿Qué postura debería adoptar el trabajador social con su familia?

- Determinar las necesidades de seguridad del menor y si puede o no permanecer en el hogar.
- Determinar si la familia está dispuesta a aceptar ayudas y servicios.
- Determinar los recursos de la comunidad o los mecanismos para las agencias y el padre y la madre para que puedan desarrollar un plan para apoyar al menor y a su familia (Ej. reuniones en grupo).

Viñeta E

Paúl es un joven abiertamente homosexual desde los 15 años. Un trabajador social necesita hacer una recomendación para su asignación residencial. El trabajador tiene una opción entre una familia sustituta que nunca ha tratado con jóvenes LGBT pero que parece ser abierta, o una residencia juvenil específicamente para jóvenes LGBT. En este caso, ¿qué debería hacer el trabajador social?

Preguntas a considerar y respuestas posibles

- 1) ¿Qué significa ‘abiertamente’? ¿Qué sería importante evaluar con la familia de crianza?
 - ¿Qué significa cuidado no-discriminatorio?
 - Conocimiento sobre el desarrollo de jóvenes LGBT.
 - Sentimientos y actitudes sobre la vida sentimental de adolescentes que salen con una pareja del mismo sexo.
 - Cualquier necesidad de servicio y apoyo.
- 2) ¿Qué tipo de asignación residencial quiere este joven? (Es importante no hacer suposiciones)
 - ¿Un entorno familiar?
 - ¿Un entorno de grupo?
 - ¿Un entorno solo con jóvenes LGBT?
 - ¿Un entorno más diverso?

Se agradece de sobremanera al Youth Advocacy Council y a Jody Marksamer del Centro Nacional para los Derechos Lésbicos por su generosidad al compartir estas viñetas.

Introducción al laboratorio de aprendizaje #2¹⁰

- En este laboratorio de aprendizaje, los participantes podrán practicar una conversación con un padre/madre biológico/a, adoptivo/a o de crianza sobre la orientación sexual o la identidad de género, y cómo crear un plan apropiado para buscar recursos de apoyo adicionales (Ej. terapia, información impresa, *PFLAG*).¹¹

Notas para el capacitador

Los capacitadores deben leer los materiales mencionados a continuación para preparar este debate:

- Lambda Legal y la *Child Welfare League of America* (CWLA). (2006a). *Vamos al Grano: Herramientas para apoyar a la juventud LGBT en custodia estatal*. Nueva York.

Instrucciones para el laboratorio de aprendizaje #2

Los capacitadores pueden llevar a cabo el siguiente laboratorio de aprendizaje de varias maneras, dependiendo de sus preferencias y el tamaño y la naturaleza del grupo. Los participantes tendrán oportunidad de practicar la forma en que pueden entablar una conversación con un joven para investigar temas sobre la orientación sexual y la identidad de género. Cada participante recibirá una hoja de papel con información mínima sobre el rol que interpretará.

Grupos de dos personas o tres: es posible dividir el grupo en pequeñas secciones de tres personas, con una persona que sea el/la observador, o en parejas, donde una persona es el profesional y la otra, el joven.

Si se trabaja en grupos de tres personas, el observador puede tomar el papel del profesional después de un periodo de tiempo, y podría iniciar a cuenta nueva el juego de rol, o podría retomar el lugar de la persona que está dejando el papel.

Los capacitadores deben ayudar a los participantes a meterse completamente en sus roles, en particular después de una breve evaluación sobre cómo avanza el laboratorio de aprendizaje y después de haber proporcionado sugerencias para continuar.

¹⁰ El Proyecto de Aceptación Familiar actualmente está desarrollando intervenciones nuevas basadas en las pruebas para ayudar a que las familias de diversidades étnicas reduzcan el rechazo e incrementen su apoyo por sus hijos/as LGBT—para disminuir su condición de riesgo y promover su bienestar.

¹¹ *Parents, Families and Friends of Lesbians and Gays [PFLAG]* promueve la salud y el bienestar de personas gay, lesbianas, bisexuales y transgénero, sus familiares y amigos/as a través del apoyo, la educación y la abogacía.

Juego de rol por rotación: en el juego de rol por rotación, una persona (a veces el capacitador) interpreta el papel del cliente y los participantes toman turnos interpretando el papel del profesional. En el juego de rol por rotación, cuando un participante asume un nuevo papel, puede retomar el papel del participante anterior, o iniciar un papel completamente nuevo.

Sugerencias adicionales para los capacitadores: los juegos de rol son herramientas muy efectivas cuando los capacitadores se toman el tiempo para ayudar a los participantes a sumergirse en sus roles.

Los participantes deberán leer sus hojas, colocarlas boca abajo, no volverlas a mirar y (en silencio) ‘convertirse en la persona’ a la que interpretarán, adornando su rol conforme decidan. Antes que inicie el juego de rol, los participantes deberán compartir con sus parejas los nombres que estarán utilizando durante el ejercicio.

‘Los clientes y/o participantes’ deberán responder de manera auténtica al profesional. El juego de rol podría iniciar con la siguiente introducción, “el joven viene a verlos a sus oficinas. Párense y saluden al joven e invítelo a pasar”.

Cuando haya pasado un tiempo, detén el juego de rol y habla con el grupo. Pídeles a los ‘clientes’ que no se salgan de sus roles y que hablen con los profesionales sobre cómo están. “¿Cómo se sienten? ¿Qué tan estancados están? ¿Han callado una duda que realmente les gustaría tratar?” Los capacitadores pueden ayudar a procesar los sentimientos que surjan, así como dar sugerencias.

Al concluir los juegos de rol, los capacitadores deberán pedirle a los observadores y a los ‘clientes’ que evalúen a los ‘profesionales,’ por ejemplo: ¿Qué hicieron los profesionales que haya sido útil? ¿Qué hicieron los profesionales que haya sido menos útil?¹²

¹² Ver el Anexo B, Formulario para la retroalimentación del observador.

Viñeta A

Madre

Tu hija de 15 años ha estado viviendo en un hogar comunitario durante unos nueve meses y está programado/a para regresar a casa en dos semanas. Vives con tu esposo, que es el padrastro de la joven. Tu hija te habló por teléfono el día de ayer para decirte que ella es lesbiana. Te mantienes firme en que no quieres que regrese a casa, es la gota que derramó el vaso, ¡ya no aguantas a esta niña! Tienes dos hijos más que te preocupan, una hija de 11 años y un hijo de cinco. También te preocupa cómo tomará la noticia tu esposo.

Trabajador social

Eres un trabajador social que trabaja en una agencia de bienestar de menores que proporciona una gama de servicios para menores y sus familias. Una joven de 15 años del hogar comunitario donde estás asignado está programada para regresar a casa en un par de semanas donde se encuentra su madre biológica y su esposo, el padrastro de la joven. Tienen dos hijos más, una hija de 11 y un hijo de cinco años. La madre viene a verte porque la joven le habló para decirle que es lesbiana. La madre no quiere que su hija regrese a casa.

Viñeta B

Tía Lynn

Tu sobrino, Grant, ha vivido contigo desde que tenía cinco años debido a una asignación residencial. Ahora tiene 13 años y recientemente salió del clóset contigo. Quieres que lo remuevan de tu hogar. Temes que le hará daño a tus hijos. En la próxima reunión de planificación quieres tocar el tema de la orientación sexual de Grant, en presencia de sus padre/madre biológicos. El trabajador social programó una reunión contigo y acaba de llegar a tu casa.

Trabajador social

Grant ha estado en una asignación residencial familiar con su Tía Lynn desde que tenía cinco años. Ahora tiene 13 y recientemente salió del clóset ante su tía. Lynn quiere que remuevan a Grant de su casa por miedo a que le hará daño a sus hijos. Grant no quiere que su padre y madre sepan sobre su orientación sexual y le pide a su trabajador social que no lo mencione en la próxima reunión. Lynn no cambia de opinión con respecto a querer tocar el tema de la orientación sexual de Grant en presencia de su padre y madre. Programas una reunión con Lynn. Acabas de llegar a su casa.

Preguntas para procesar

- ¿Qué parte de este juego de rol se te hizo difícil?
- ¿Qué parte de este juego de rol se hizo fácil?
- ¿Qué notaste sobre tus respuestas internas?
- ¿Cuáles eran tus preocupaciones por el joven?
- ¿Qué intentaste evaluar?
- ¿Cuál fue tu plan de acción?
- ¿Qué identificaste como las necesidades del padre y madre biológicos o de crianza?
- ¿Cuáles eran los temas legales a considerar?

Evaluación y cierre

- Se anima a los capacitadores a que identifiquen con los participantes los puntos del módulo que puedan continuar utilizando.
- Los capacitadores pueden preguntarle a los participantes: “De lo que hemos hecho hoy, ¿qué puedes continuar utilizando?”
- Los capacitadores también les pueden preguntar a los participantes: “¿Qué más, de lo que no cubrimos hoy, les sería útil saber?”
- Los capacitadores le pueden pedir a los participantes que completen el formulario de evaluación.

Módulo V

Abordar el trato diferencial en las agencias de bienestar de menores

Objetivos de aprendizaje

- 1) Establecer la manera en que el trato diferencial de los jóvenes LGBT se manifiesta en las agencias e instituciones de bienestar de menores.
- 2) Identificar estrategias para eliminar el trato diferencial de jóvenes LGBT en las agencias e instituciones de bienestar de menores.
- 3) Entender las obligaciones legales de las agencias y ofrecer un trato no discriminatorio.
- 4) Identificar las siguientes acciones para las instituciones o agencias de cada participante.

Notas para el/la capacitador/a

Los/las capacitadores/as deben leer los materiales mencionados a continuación para preparar este debate:

- Lambda Legal y la *Child Welfare League of America* (CWLA). (2006a). *Vamos al Grano: Herramientas para apoyar a la juventud LGBT en custodia estatal*. Nueva York.
- Lambda Legal Defense & Education Fund & Child Welfare League of America. (2006b). *Out of the margins: A report on regional listening forums highlighting the experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender and questioning youth in care* (pp. 18-32). Nueva York.
- Wilber, S., Ryan, C., & Marksamer, J. (2006). *CWLA best practice guidelines: Serving LGBT youth in out-of-home care* (e.g. Pp. 9-13, 27-31). Washington DC: Child Welfare League of America.

Introducción al laboratorio de aprendizaje #1: Debate de casos

Dependiendo del tamaño del grupo, los capacitadores pueden dividirlo en grupos más pequeños de tres a cuatro personas. Pide que cada grupo tenga un debate sobre un caso en concreto y que al final reporten sus conclusiones. Los capacitadores también podrían pedir al grupo completo que sostenga un debate sobre cada caso.

Caso A

Crystal, una joven transgénero, de masculino a femenino, de 15 años que se encuentra en una residencia juvenil, fue atacada en la residencia por un grupo de hombres jóvenes cuando regresaba de visitar a una amiga en la noche. Crystal traía puesto un vestido, estaba usando tacones y maquillaje. ¿Cómo deberían responder los empleados de la residencia? ¿Qué debería abordar la residencia con los muchachos? ¿Con Crystal? ¿Qué políticas deberían existir? ¿Qué otras acciones podría llevar a cabo la residencia para la seguridad de los jóvenes LGBT?

Respuestas posibles

- 1) Proporciónele a Crystal la atención médica adecuada junto con terapia psicológica.
- 2) Habla con Crystal para ver el grado de persecución verbal o física que sufre y cómo responde a estos incidentes. Identifica otras estrategias adicionales y planes de seguridad a implementar.
- 3) Aplica las acciones que correspondan a los muchachos que atacaron a Crystal.
- 4) Capacita al personal sobre cómo mantener un ambiente seguro.
- 5) Exige que todos los empleados (antiguos y nuevos) firmen un memorando de entendimiento que declare que: a) el maltrato verbal y físico de los jóvenes y adultos con base en características personales, incluyendo la orientación sexual o identidad de género real o percibida, representa una violación de sus derechos; b) se prohíbe el acoso y el trato discriminatorio; y c) los empleados que sean testigos del acoso y del trato discriminatorio están obligados a detenerlo.
- 6) Desarrolla e implementa una política en contra del acoso, la discriminación y el uso de apodos, que defienda la seguridad. Explícala verbalmente a todo el personal y los jóvenes, y distribuye copias escritas para todos.
- 7) Proporciona capacitación psico-educativa a los residentes y empleados sobre temas LGBT, incluyendo la orientación sexual, la identidad de género y los prejuicios como el heterosexismo, y el miedo a la variación y a la diversidad de género.

Caso B

LaToya, una joven lesbiana de 16 años que vive en una residencia juvenil, quiere ir a la fiesta de graduación de segundo de preparatoria con su novia, que es alumna de la misma escuela. La escuela le ha notificado a la residencia juvenil que no permitirán que ella lleve a una pareja del mismo sexo. ¿Cómo debería responder la residencia juvenil?

Respuestas posibles

- 1) Los empleados de la residencia juvenil deberían decirle a LaToya que la defenderán si ella se los pide y que la escuela probablemente está actuando de manera ilegal.
- 2) Escuchar directamente de LaToya qué es lo que le gustaría que ocurriera en esta situación.
- 3) Los empleados probablemente necesitarán contactar al trabajador de caso de LaToya y procurar que la agencia de bienestar de menores estatal o del condado apoye a LaToya.
- 4) El abogado de la agencia de bienestar de menores deberá contactar al director de la escuela de LaToya y deberá abogar por ella, recordándole al director de la responsabilidad del distrito.
- 5) Se deberá contactar a Lambda Legal, en particular si el director se niega a cambiar de opinión.
- 6) Los jóvenes en la residencia juvenil y de la preparatoria podrían organizar una marcha o acudir a una reunión del consejo de directores para protestar la decisión del la director.

Caso C

Josh, un joven gay de 17 años vive en un centro residencial. Recibió una notificación porque debe comparecer ante el comité de planificación de tratamiento porque un empleado lo vio caminando por los jardines de la mano de otro joven que también vive en el centro. El comité se está reuniendo para considerar consecuencias como quitarle puntos de conducta o bajar su nivel. ¿Qué temas se deberían considerar en este caso?

Respuestas posibles

- 1) ¿Se prohíbe esta conducta a todos los jóvenes en el centro residencial?
- 2) ¿Se aplican de manera equitativa a todos/as los jóvenes las reglas sobre el comportamiento íntimo y las relaciones afectivas?
- 3) ¿Tienen las mismas consecuencias para los jóvenes LGBT que los jóvenes heterosexuales?

Antecedentes: los servicios culturalmente competentes y los derechos legales de los jóvenes LGBT

Los capacitadores pueden explicar que hay varios recursos que definen los servicios como profesional o culturalmente competentes para jóvenes LGBT, como son:

- Asociación Nacional de Trabajadores Sociales¹³ (*National Association of Social Workers*)
- Asociación Americana de Psicología (*American Psychological Association*)
- Asociación Americana de Psiquiatría (*American Psychiatric Association*)
- Asociación Americana de Pediatría (*American Pediatric Association*)
- Asociación Nacional de Educación (*National Education Association*)
- Child Welfare League of America

Los capacitadores también deberían mencionar la Guía de buenas prácticas en inglés: Wilber, S., Ryan, C., & Marksamer, J. (2006). *CWLA best practice guidelines: Serving LGBT youth in out-of-home care*. Washington, DC: Child Welfare League of America.

Los capacitadores les pueden preguntar a los participantes si conocen las leyes de sus estados que prohíben la discriminación en contra de los jóvenes LGBT en cuidado fuera de casa.

Ejemplos

- Acta del Estado de California en Contra de la Discriminación: Cal. Welf. & Inst. Code § 16001.9(a)(23) Esta ley específicamente protege contra el trato discriminatorio o injusto hacia los jóvenes y personas adultas LGBT involucradas en el sistema de cuidado de crianza.
- Acta del Estado de California para la Seguridad y la Protección en el Sistema de Justicia Juvenil: Cal. Welf. & Inst. Code § 224.71.
- Ley del Estado de Nueva York en Contra de la Discriminación: N.Y. Exec. Law § 296.
- Manual de Procedimiento y Políticas de la Oficina del Servicio para Menores y Familias Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transgénero y aquellos con dudas sobre su orientación sexual y/o identidad de género del Estado de Nueva York: 3442.00 (17 de marzo, 2008) y la Guía para las Buenas Prácticas en el Cuidado de Menores de Jóvenes Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transgénero y aquellos/as con dudas sobre su orientación sexual y/o identidad de género.

Además de las asociaciones profesionales y las leyes estatales, los defensores pueden leer la Constitución de los Estados Unidos para asegurar la seguridad y el bienestar de los jóvenes LGBT.

¹³Ver la publicación en inglés: National Association of Social Workers. (2006). *NASW Code of Ethics*. Washington, DC; and National Association of Social Workers. (2009). Lesbian, gay, and bisexual issues. In *Social Work Speaks, National Association of Social Workers Policy Statements 2009–2012* (Eighth ed., pp. 218–222). Washington, DC.

- 1) Los jóvenes LGBT bajo custodia del sistema de bienestar de menores o el sistema de justicia juvenil tienen un derecho constitucional a la seguridad. El Estado deberá protegerlos de todo daño.
- 2) Los jóvenes LGBT tienen derecho a la seguridad bajo el sistema de cuidado de crianza y en asignaciones del sistema de justicia juvenil (hogares sustitutos, centros residenciales y centros de reclusión) que incluye prevención de abuso físico y sexual, así como protección de daño intelectual y emocional de empleados/as y compañeros.
- 3) Los jóvenes LGBT tienen derecho a no ser colocados en aislamiento o a estar segregados de otros jóvenes del mismo sexo con base en el mito infundado e ilógico que los jóvenes LGBT son un peligro a los otros jóvenes, o para resguardar su 'propia seguridad.'
- 4) Los jóvenes LGBT tienen el derecho a recibir cuidado médico y de salud mental adecuado.
- 5) Los jóvenes LGBT tiene el derecho de expresar su orientación sexual y/o identidad de género mientras estén en custodia estatal con base en la Primera Enmienda de la Constitución.
- 6) Los jóvenes LGBT tienen el derecho de participar en las actividades religiosas que elijan, así como a ser libres del adoctrinamiento religioso con base en la Primera Enmienda de la Constitución.
- 7) Los jóvenes LGBT tienen el derecho constitucional a la equidad de protección. Los jóvenes LGBT tienen el derecho al trato equitativo en todas sus asignaciones y mientras que reciben servicios, así como en todas las quejas de acoso y abuso que entable la agencia.

(Estrada & Marksamer, 2006; Lambda Legal Defense & Education Fund & Child Welfare League of America, 2006a; Wilber, Ryan, & Marksamer, 2006).

Se agradece a Lambda Legal por la información sobre los derechos legales de la juventud LGBT.

Módulo VI

Abordar las necesidades de la juventud transexual y transgénero en cuidado fuera de casa

Objetivos de aprendizaje

- 1) Incrementar el auto-conocimiento sobre el género, expresión de género e identidad de género de los participantes.
- 2) Incrementar la sensibilidad a la experiencia de la juventud transexual y transgénero en cuidado fuera de casa.
- 3) Identificar las estrategias para ofrecer un cuidado culturalmente competente a la juventud transexual y transgénero.
- 4) Identificar las políticas que protegen y mejoran el bienestar de los jóvenes transexuales y transgénero.

Dato útil

A menudo las personas se estancan en un debate sobre la identidad de género y los/las proveedores/as de servicio tienen reacciones fuertes cuando se identifican estrategias particulares para respetar la identidad y expresión de género de los jóvenes transexuales y transgénero (Ej. permitir que las jóvenes trans utilicen ropa de mujer en los centros residenciales).

Un ejercicio útil puede ser repartir tarjetas de 3 x 5 pulgadas y pedir que todos escriban, de manera anónima, lo que están sintiendo y pensando justo en ese momento. Recoge las tarjetas, barájalas y redistribúyelas. Inicia una lectura en grupo, donde cada participante lee en voz alta lo escrito en la tarjeta que le tocó, sin revelar, si por coincidencia, están leyendo su propia tarjeta.

Los capacitadores pueden procesar los temas que surjan con el grupo.

Ejercicio para aumentar la conciencia: el juego de alineación

Se agradece sobremanera la capacitación ofrecida por el Bay Area's Out of Home Youth Advocacy Council [OHYC] para esta actividad.

Notas para el capacitador

Los capacitadores pueden leer los siguientes materiales para preparar el módulo:

Mallon, G.P., (Ed.) (2009). Social Work Practice with Transgender and Gender Variant Youth (2nd Ed.). New York: Routledge.

- Los capacitadores solo deberán utilizar este ejercicio si tienen un nivel alto de capacitación para facilitar los múltiples temas que podrían salir del grupo sobre la identidad sexual y de género de las personas, y cómo se sienten al ser percibidos por otros en maneras contrarias a su identificación personal.
- Este ejercicio conmueve a los participantes de manera personal y propicia muchos temas para debatir, tales como las intersecciones de raza, género, orientación sexual y edad, así como el dolor, el enojo y la angustia que las personas podrían haber sufrido cuando fueron categorizados y malentendidos por otros.
- La mejor manera de utilizar este ejercicio es con grupos donde se ha desarrollado un nivel alto de confianza, y donde los participantes pueden entablar conversaciones significativas sobre temas como la raza, el género y la orientación sexual.
- Mientras facilitas el debate con los participantes, no dejes de enfatizar la conexión con los jóvenes que son afectados todos los días por la manera en que los demás perciben su género y expresión de género.

El capacitador solicita dos voluntarios a quienes se les dan las instrucciones para llevar a cabo el ejercicio; no las comparten con el resto del grupo. Estos dos participantes trabajan en conjunto en silencio y alinean al grupo de acuerdo a la expresión de género de las personas, en un continuo de masculinidad a feminidad. Así, colocan a las personas más 'masculinas' en un lado de la línea y las más 'femeninas' del otro lado de la línea. No deberían decirle a nadie lo que están haciendo. Esto debe tomar alrededor de tres minutos.

Los capacitadores le dan las gracias a los dos participantes y le preguntan al grupo si saben bajo qué criterio fueron alineados.

Si nadie lo adivina, pídeles a los dos participantes que le expliquen a los demás que fueron organizados de acuerdo a su expresión de género, en un continuo de masculinidad a feminidad.

Preguntas para procesar

- ¿Cómo se sienten con respecto a su ubicación en la línea?
- ¿Qué creen que fue lo que le indicó a los/las voluntarios que los colocaran donde lo hicieron?
- ¿Qué sintieron los voluntarios al tener que acomodar a las personas?
- ¿Qué criterio utilizaron los voluntarios para acomodar a las personas?
- ¿Cómo se sienten en respuesta a esta actividad?

Los capacitadores deben mostrarse sensibles al pulso emocional del grupo. Reconoce que varias personas son el blanco de críticas por su expresión de género. Algunas personas heterosexuales son socialmente categorizadas como gay o lesbianas. Ser el blanco de críticas de este tipo produce sentimientos de enojo, vergüenza y pena.

Los capacitadores le pueden preguntar al grupo: “¿Cuántos de ustedes se sintieron incómodos/as por la manera en que fueron acomodados?” “¿Han sido el blanco de críticas de alguna forma por la manera en que expresaban su género?” Por ejemplo: las mujeres y niñas que son muy atléticas a veces son llamadas ‘*machorras*’, ‘*tortilleras*’ o ‘*lezzie*’, sin importar su orientación sexual.

Los capacitadores pueden pedirle al grupo que se acomoden en la línea de acuerdo a su identidad.

Preguntas para procesar

- ¿Cuáles son las diferencias que observas entre la manera en que te acomodaste tú y la que te acomodaron los voluntarios?
- ¿Cómo te sientes parado en el lugar que elegiste? ¿Se siente distinto a la manera en que los voluntarios te acomodaron?

Notas para el capacitador

Otra manera para llevar a cabo esta actividad es simplemente pedirles a los participantes que se acomoden en una línea de masculinidad a feminidad, en lugar de pedirles a dos voluntarios que los acomoden. Esta opción a menudo resulta en una experiencia menos intensa, aunque se recomienda que este ejercicio solo lo lleven a cabo los capacitadores altamente calificados.

Posibles puntos útiles posteriormente

- Las personas leen la expresión de género de las demás personas.
- Nuestra propia expresión de género es leída por las demás personas.
- Las personas categorizan nuestra expresión de género en masculino y femenino.
- Nuestra identidad de género podría no corresponder con la manera en que las personas ven nuestra expresión de género.
- El género, la presentación y expresión de género son construcciones sociales. Nuestra sociedad prescribe lo que es aceptable para los hombres y las mujeres en cuanto a sus acciones, sus apariencias y sus comportamientos. Cuando nos salimos de estas prescripciones, nos arriesgamos a ser víctimas de discriminación, acoso y agresión.
- 'La masculinidad' y 'la feminidad' son palabras cargadas de juicio en nuestra cultura. Lo que se considera femenino se devalúa.

Lluvia de ideas en grupo: los retos a los que se enfrentan los jóvenes transexuales y transgénero

Los capacitadores dicen: "imagínate que eres una mujer biológica de 13 años, pero nunca te has sentido como una niña. Siempre te has sentido como un niño y crees en el fondo de su ser que son un niño. Estás en cuidado de crianza viviendo en un centro residencial para niñas. ¿Cómo se imaginan que se sienten en sus vidas cotidianas? ¿Qué se imaginan que piensan cada día?"

Los capacitadores pueden apuntar las repuestas en una hoja tamaño póster.

Los capacitadores preguntan: "piensen en el sistema de bienestar de menores y en el sistema de justicia juvenil y cómo operan las residencias juveniles, los centros residenciales, los hogares sustitutos y otras agencias. ¿A qué retos se enfrentará este niño de 13 años que está viviendo en el cuerpo de una niña?"

Los capacitadores pueden apuntar las repuestas en una hoja tamaño póster.

Los capacitadores pueden distribuir entre los participantes puntitos de colores y pedirles que coloquen un punto junto a cada reto que este niño podría enfrentar en tu agencia.

Cuando los participantes hayan completado esta porción del ejercicio, los capacitadores puedes preguntar:

- 1) ¿Qué notan?
- 2) ¿Cómo se sienten en respuesta a este ejercicio?

Debate en torno a las acciones y políticas de la agencia: ¿Qué opinas sobre estos temas? ¿Cómo nos hacen sentir?

Los capacitadores pueden pedirles a los participantes que revisen las políticas emitidas por la Oficina de Servicios para Niños y Familias del Estado de Nueva York, sobre cómo proporcionar un entorno seguro libre de discriminación para los jóvenes LGBT.

- Comienzo y continuación de tratamiento hormonal para los jóvenes transexuales y transgénero.
- Permiso para arreglarse, incluyendo el cabello y la ropa, que sea congruente con la identidad de género.
- Distribuir ropa interior que sea congruente a la identidad de género de los jóvenes transexuales y transgénero)
- Utilización del nombre y pronombre preferido por el/la joven.
- Proporcionarle al joven una habitación privada.
- Proporcionarle al joven privacidad en la ducha.

Dato útil: ejercicio para leer en grupo

Sobre algunos de estos temas, los capacitadores podrían utilizar tarjetas de archivo y llevar a cabo un ejercicio de lectura en grupo.

Reparte tarjetas de 3 x 5 pulgadas y luego pide a todos que escriban, de manera anónima, lo que están sintiendo y pensando justo en ese momento. Recoge las tarjetas, barájalas y redistribúyelas. Inicia una lectura en grupo, donde cada participante lea en voz alta lo escrito en la tarjeta, sin revelar, si por coincidencia, están leyendo su propia tarjeta.

Los capacitadores pueden procesar los temas que surjan con el grupo.

Recuerda que debes entender la postura de los participantes. Los participantes podrían reaccionar por muchas razones distintas, tanto personales como profesionales. Pueden estar relacionadas con los valores, las actitudes, las creencias y los sentimientos personales.

Otras razones pueden surgir por una falta real y/o percibida de apoyo institucional para llevar a cabo cambios sistemáticos que podrían beneficiar a los jóvenes y sus familias. A menudo, los servicios públicos reflejan los valores, prejuicios y creencias, incluyendo mal interpretaciones y estereotipos de la opinión pública y los legisladores. Además, los servicios públicos se podrían ver amenazados por recortes de legisladores con opiniones en contra de la identidad LGBT y que perciben que el sistema de servicio favorecen a las personas identificadas como LGBT.

Preguntas para los participantes

- ¿Qué es lo que dificulta que tu institución pueda considerar esto? ¿Qué es lo que dificulta que tú puedas pensar sobre esto?
- ¿Qué refleja esto en cuanto a tus creencias sobre el género?
- ¿A qué le tienes miedo?
- ¿Qué se necesitaría para disminuir el miedo? ¿Qué necesitaría existir en tu institución para disminuir el miedo?

Identificar las acciones a seguir

Los capacitadores dividen al grupo en grupos más pequeños de tres a cuatro personas y le piden a cada grupo que sostenga un debate sobre el paso o los dos pasos que creen que pueden tomar al interior de sus agencias u organizaciones para ser más sensibles a las necesidades de los jóvenes transexuales y transgénero. Permite que el debate dure alrededor de 15 minutos.

Después, los capacitadores les piden a los integrantes del grupo que reporten sus conclusiones y compartan las acciones acordadas.

Para conocer más sugerencias de acciones, puedes consultar:

- Lambda Legal y *Child Welfare League of America* (CWLA). (2006a). *Vamos al Grano: Herramientas para apoyar a la juventud LGBT en custodia estatal*. Nueva York. Políticas, capacitación y servicios básicos acerca de la comunidad LGBT para agencias de protección de menores; Conceptos básicos sobre el ser LGBT; Asistentes sociales con clientes LGBT.

- Wilber, S., Ryan, C., & Marksamer, J. (2006). *CWLA Best Practice Guidelines: Serving LGBT Youth in Out-of-Home Care* (e.g. Pp. 9-13, 27-31). (en general, y las páginas 9-13, 29-30, 49-51, 56-61). Washington DC: Child Welfare League of America.

Evaluación y cierre

- Se invita a los participantes a que identifiquen los puntos del módulo que puedan continuar utilizando.
- Los capacitadores pueden preguntarle a los participantes: “De lo que hemos trabajado hoy, ¿qué podrán continuar utilizando?”
- Los capacitadores también les pueden preguntar a los participantes: “¿Qué más, de lo que no cubrimos hoy, les sería útil saber?”
- Los capacitadores le pueden pedir a los participantes que completen el formulario de evaluación.

Los participantes de esta capacitación pueden contactar a Lambda Legal con cualquier duda o preocupación que surja en las sesiones de capacitación con los proveedores de servicios locales.

www.lambdalegal.org

Bibliografía

- Berberet, H. (2004, July). *Living in the shadows: An assessment of housing needs among San Diego's LGBT youth living outside the home*. Paper presented at the American Psychological Association annual meeting, Honolulu, HI.
- Berberet, H. M. (2006, March/April). Putting the pieces together for queer youth: A model of integrated assessment of need and program planning. *Child Welfare, 85*, 361–384.
- Bogaert, A. F. (2004). Asexuality: Prevalence and associated factors in a national probability sample. *Journal of Sex Research, 41*(3), 279–287.
- Bontempo, D. E., & D'Augelli, A. R. (2002). Effects of at-school victimization and sexual Orientation on lesbian, gay, or bisexual youths' health risk behavior. *Journal of Adolescent Health, 30*, 364–374.
- Boykin, K., & Harris, E. L. (2005). *Beyond the down low: Sex, lies, and denial in Black America*. Nueva York: Da Capo Press.
- Brill, S. A., & Pepper, R. (2008). *The transgender child: A handbook for families and professionals*. San Francisco: Cleis Press.
- Cochran, B. N., Stewart, A. J., Ginzier, J. A., & Cauce, A. M. (2002). Challenges faced by homeless sexual minorities: Comparison of gay, lesbian, bisexual, and transgender homeless adolescents with their heterosexual counterparts. *American Journal of Public Health, 92*, 773–777.
- Craig-Oldsen, H., Craig, J. A., & Morton, T. (2006, March/April). Issues of shared parenting of LGBT \ children and youth in foster care: Preparing foster parents for new roles. *Child Welfare, 85*, 267–280.
- D'Augelli, A. R. (2002). Mental health problems among lesbian, gay, and bisexual youths Ages 14 to 21. *Clinical Child Psychology and Psychiatry, 7*, 433–456.
- D'Augelli, A. R., Pilkington, N. W., & Hershberger, S. L. (2002). Incidence and mental health impact of sexual orientation victimization of lesbian, gay and bisexual youth in high school. *School Psychology Quarterly, 17*, 148–167.
- Dempsey, C. L. (1994). Health and social issues of gay, lesbian, and bisexual adolescents. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services, 75*, 160–167.

- Downs, A. C., & James, S. E. (2006, March/April). Gay, lesbian and bisexual foster parents: Strengths and challenges for the child welfare system. *Child Welfare*, 85, 281–298.
- Elze, D. (2002). Risk factors for internalizing and externalizing problems among gay, lesbian and bisexual adolescents. *Social Work Research*, 26, 89–100.
- Elze, D. (2003). Gay, lesbian and bisexual adolescents' perceptions of their high school environments and factors associated with their comfort in school. *Children & Schools*, 25, 225–239.
- Elze, D. (2006). Working with gay, lesbian, bisexual and transgender students. In C. Franklin, M. B. Harris, & P. Allen-Meares (Eds.), *The school services sourcebook: A guide for school-based professionals* (pp. 861–870). Nueva York: Oxford University Press.
- Estrada, R., & Marksamer, J. (2006). Lesbian, gay, bisexual and transgender young people in state custody: Making the child welfare and juvenile justice systems safe through litigation, advocacy and education. *Temple Law Review*, 79, 415–438.
- Estrada, R., & Marksamer, J. (2006, March/April). The legal rights of LGBT youth in state custody: What child welfare and juvenile justice professionals need to know. *Child Welfare* 85, 171–194.
- Grossman, A. H. (1997). Growing up with a spoiled identity. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 6 (3), 45–56.
- Hammelmann, T. L. (1993). Gay and lesbian youth: Contributing factors to serious attempts or considerations of suicide. *Journal of Gay & Lesbian Psychotherapy*, 2(1), 77–89.
- Hershberger, S. L., & D'Augelli, A. R. (1995). The impact of victimization on the mental health and suicidality of lesbian, gay, and bisexual youths. *Developmental Psychology*, 31, 65–74.
- Hershberger, S. L., & D'Augelli, A. R. (2000). Issues in counseling lesbian, gay, and bisexual adolescents. In R. M. Perez, K. A. Debord, & K. J. Bieschke (Eds.), *Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay and bisexual clients* (pp. 225–247). Washington, DC: American Psychological Association.

- Israel, G. E., & Tarver, D. E. (1997). *Transgender care: Recommended guidelines, practical information, and personal accounts*. Philadelphia: Temple University Press.
- Jacobs, J., & Freundlich, M. (2006, March/April). Achieving permanency for LGBT youth. *Child Welfare*, 85, 299–316.
- Just the Facts Coalition. (2008). *Just the facts about sexual orientation and youth: A primer for principals, educators and school personnel*. Retrieved April 2009 from <http://www.naswdc.org/diversity/lgb/justthefacts.asp>.
- Lambda Legal Defense & Education Fund and the Child Welfare League of America. (2006a). *Vamos al Grano: Herramientas para Apoyar a la Juventud LGBT en custodia*. Nueva York.
- Lambda Legal Defense & Education Fund and the Child Welfare League of America. (2006b). *Out of the margins: A report on regional listening forums highlighting the experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender and questioning youth in care*. Nueva York.
- Lev, A. I. (2004). *Transgender emergence: Therapeutic guidelines for working with gender variant people and their families*. Binghamton, NY: Haworth Press.
- Longres, J. F., & Etnyre, W. S. (2004). Social work practice with gay and lesbian children and adolescents. In P. Allen-Meares & M. W. Fraser (Eds.), *Intervention with children and adolescents: An interdisciplinary perspective* (pp. 80–105). Boston: Allyn & Bacon.
- Mallon, G. P., (Ed.). (2009). *Social work practice with transgender and gender variant youth* (2nd Ed.). Nueva York: Routledge.
- Mallon, G. P., Aledort, N., & Ferrera, M. (2002, March/April). There's no place like home: Achieving safety, permanency and well-being for lesbian and gay adolescents in out-of-home care settings. *Child Welfare*, 81, 407–439.
- Mallon, G. P. & Decrescenzo, T. (2006, March/April). Transgender children and youth: A child welfare practice perspective. *Child Welfare*, 85, 215–242.
- Mallon, G. P., & Woronoff, R. (2006, March/April). Busting out of the child welfare closet. *Child Welfare*, 85, 115–122.

- Matthews, J. D., & Cramer, E. P. (2006, March/April). Envisaging the adoption process to strengthen gay-lesbian-headed families: Recommendations for adoption professionals. *Child Welfare*, 85, 317–340.
- Mchaelen, R. P. (2006, March/April). Bridges, barriers, and boundaries. *Child Welfare*, 85, 407.
- National Association of Social Workers. (2006). *Code of Ethics of the National Association of Social Workers*. Washington, DC.
- Nolan T. C. (2006, March/April). Outcomes for a transitional living program serving LGBT Youth in New York City. *Child Welfare*, 85, 385–406.
- Patrick, D. (2006, March/April). The story of a gay foster parent. *Child Welfare*, 85, 123–132.
- Ragg, M. D., Patrick, D., & Ziefert, M. (2006, March/April). Slamming the closet door: Working with gay and lesbian youth in care. *Child Welfare*, 85, 243–266.
- Ray, N. (2006). *Lesbian, gay, bisexual and transgender youth: An epidemic of homelessness* (pp.1, 11–16). New York: National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute and National Coalition for the Homeless.
- Rotheram-Borus, M. J., Hunter, J., & Rosario, M. (1994). Suicidal behavior and gay-related stress among gay and bisexual male adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 9(4), 498–508.
- Russell, S. T. (2003). Sexual minority youth and suicide risk. *American Behavioral Scientist*, 46, 1241–1257.
- Russell, S. T., Driscoll, A. K., & Troung, N. (2002). Adolescent same-sex romantic attractions and relationships: Implications for substance use and abuse. *American Journal of Public Health*, 92, 198–202.
- Russell, S. T., & Joyner, K. (2001). Adolescent sexual orientation and suicide risk: Evidence from a national study. *American Journal of Public Health*, 91, 1276–1281.
- Ryan, C. (2001). Counseling lesbian, gay, and bisexual youth. In A. R. D'Augelli & C. J. Patterson (Eds.), *Lesbian, gay, and bisexual identities and youth: Psychological perspectives* (pp. 224–250). Nueva York: Oxford University Press.

- Ryan, C. (2003). *The man who would be queen*. Washington, DC: Joseph Henry Press.
- Ryan, C., Huebner, D., Diaz, R. M., & Sanchez, J. (2009). Family rejection as a predictor of negative health outcomes in white and Latino lesbian, gay, and bisexual young adults. *Pediatrics*, 123, 346–352.
- Saewyc, E. M., Skay, C. L., Pettingell, S. L., Reis, E. A., Bearinger, L., Resnick, M., Murphy, A., & Combs, L. (2006, March/April). Hazards of stigma: The sexual and physical abuse of gay, lesbian, and bisexual adolescents in the United States and Canada. *Child Welfare*, 85, 195–214.
- Sullivan, C., Sommer, S., & Moff, J. (2001). *Youth in the margins: A report on the unmet needs of lesbian, gay, bisexual, and transgender adolescents in foster care*. New York: Lambda Legal Defense & Education Fund.
- Tully, C. (2000). *Lesbians, gays and the empowerment perspective*. New York: Columbia University Press.
- Udry, J. R., & Chantala, K. (2002). Risk assessments of adolescents with same-sex relationships. *Journal of Adolescent Health*, 31, 84–92.
- Van Leeuwen, J. M., Boyle, S., Salomonsen-Sautel, S., Baker, D. N., Garcia, J. T., Hoffman, A., & Hopfer, C. J. (2006, March/April). Lesbian, gay, and bisexual homeless youth: An eight-city public health perspective. *Child Welfare*, 85, 151–170.
- Wilber, S., Reyes, C., & Marksamer, J. (2006, March/April). The model standards project: Creating Inclusive systems for LGBT youth in out-of-home care. Child Welfare League of America, 85, 133–150.
- Wilber, S., Ryan, C., & Marksamer, J. (2006). *CWLA best practice guidelines: Serving LGBT youth in out-of-home care*. Washington, DC: Child Welfare League of America.
- Woronoff, R., & Estrada, R. (2006, March/April). Regional listening forums: An examination of the Methodologies used by the Child Welfare League of America and Lambda Legal to highlight the experiences of LGBT youth in care. *Child Welfare*, 85, 341–360.

Anexo A

Fortalezas y necesidades psicosociales a explorar con la juventud LGBT

Individuales

- Antecedentes evolutivos de atracción por personas del mismo sexo o asuntos de identidad de género
- Cruce del desarrollo de la identidad sexual o de género con el desarrollo de la identidad racial o étnica
- Disponibilidad y veracidad de la información sobre la orientación sexual, la identidad de género y las personas LGBT (Ej. aislamiento cognitivo, acercamiento a referentes LGBT, opciones de vida para las personas LGBT)
- Sentimientos y creencias sobre la orientación sexual y la identidad de género
- Grado de aislamiento social (Ej. con qué personas, si las hubiera, se revelan) y la disponibilidad de apoyo social
- Miedos relacionados con la revelación y sus consecuencias y los beneficios percibidos de la revelación
- Estrés crónico por tener que soportar la estigmatización relacionada con la identidad sexual, de género y racial
- Cuestiones de pena profunda y pérdida (Ej. rechazo de familiares y amistades; pérdida percibida de estatus y sueños para su futuro)
- Estrategias de defensa para poder soportar la estigmatización y otras situaciones estresantes
- Creencias espirituales o religiosas con respecto de la orientación sexual y la diversidad de identidad de género
- Conocimiento del VIH/SIDA, participación en comportamiento sexual riesgoso y el uso de estrategias para la reducción de riesgos
- Problemas de salud mental (Ej. depresión, tendencia al suicidio, ansiedad, auto-mutilación, abuso de drogas) y expresiones de bienestar (Ej. satisfacción vital, sensación de valor, orientación hacia el futuro)

Familiares

- Valores culturales, creencias y significados que están relacionados con la sexualidad, la orientación sexual, la identidad y los roles de género, el matrimonio, la crianza de menores y las expectativas que tienen los padres y las madres de los/las menores, adolescentes y adultos/as
- Conciencia de la orientación sexual y la identidad de género de los/las jóvenes (Ej. ¿Hay miembros de la familia que sepan? ¿Les informaron? ¿Quién los/las informó? ¿Se enteraron por otro medio? ¿Hace cuánto tiempo saben? ¿Cómo reaccionaron?)
- Los riesgos (Ej. violencia, ser echados/as de casa) y beneficios (Ej. mejores relaciones) reales o esperados a consecuencia de revelarse
- Las actitudes reales o esperadas de familiares
- Presencia de otras personas LGBT en las vidas de familiares
- Otros factores que producen estrés familiar (Ej. abuso de drogas, enfermedad mental, violencia, problemas económicos, muerte, divorcio)
- Antecedentes de abuso y/o negligencia física, sexual o emocional
- La naturaleza de las respuestas de defensa familiar ante las crisis y otros retos

Entre pares

- Naturaleza del apoyo de sus compañeros (Ej. ¿Cómo describen sus relaciones con sus compañeros? ¿Históricamente, qué tipos de apoyo han recibido de sus compañeros?)
- Antecedentes de revelación (Ej. ¿En cuántos amigos han confiado? ¿Cuál fue su respuesta? ¿En cuántos amigos pudieron confiar? ¿Qué tan abiertos pueden ser con sus compañeros?)
- Actitudes reales o esperadas de su grupo de pares
- Conflictos en o pérdida de sus relaciones paritarias; nuevas relaciones paritarias y grupos paritarios después de la revelación
- Presencia de otros/as jóvenes LGBT en su grupo paritario
- Disponibilidad de compañeros LGBT en la comunidad o en Internet
- Antecedentes de relaciones románticas, disponibilidad de parejas que sean de la edad adecuada

Escolares y comunitarias

- La importancia del apego a una comunidad étnica
- Experiencias al 'salir del clóset' o ser percibido como LGBT
- Expresiones de heterosexualidad (Ej. comentarios negativos hacia la comunidad gay, suposiciones de heterosexualidad)
- Experiencias con el acoso y la discriminación de estudiantes, personal administrativo y profesional y la comunidad
- Reacciones positivas y apoyo de sus compañeros, el personal administrativo y profesional y la comunidad
- Interacción entre el heterosexismo y el racismo, sexismo, la discriminación a los/las incapacitados/as y el clasismo en la escuela y la comunidad

Compilado por Diane Elze, PhD, MSW

Anexo B

Formulario para la retroalimentación del/de la observador/a

Observa la interacción verbal y no verbal del profesional con el/la cliente. ¿Te ayudó a expresar y a explorar sus sentimientos y problemáticas? Toma nota de tus observaciones.

¿Sirvió de apoyo en la exploración de sentimientos y problemas? ¿Evitó supuestos?

¿Expresó sinceridad, cariño, aceptación, empatía, validación?

¿Ayudaron sus comentarios a explicar y a identificar metas?

¿Hizo preguntas y/o comentarios particularmente atinados?

¿Hizo preguntas y/o comentarios que no fueron demasiado útiles?

Anexo C

Presentación en PowerPoint

Ampliar el margen:
Currículo de capacitación para proveedores de servicios

Trabajar con jóvenes LGBT
en cuidado fuera del hogar



Desarrollado por:
Robin McHaelen, MSW
Diane E. Elze, PhD, MSW



LGBTQ 101



2

LGBTQ 101

Metas y objetivos del entrenamiento

- Presentar el taller a los participantes, establecer los principios rectores e identificar los conceptos centrales.
- Clarificar y evaluar perspectivas y valores personales, religiosos y culturales, en relación a los jóvenes y adultos jóvenes LGBTQ y desarrollar estrategias para equilibrar las convicciones personales con la responsabilidad profesional.
- Identificar las fuentes de riesgo, desafíos y recursos específicos para los grupos de jóvenes y adultos jóvenes LGBTQ, para sus familias, otros guardianes y sistemas de entrega de servicios.
- Desarrollar un plan de acción inmediato para actividades de corto y largo plazo que desarrollen o acentúen la autonomía profesional y competencia cultural.

3



Ejercicio para romper el hielo

4



Presentaciones iniciales

5

Ejercicio en parejas

- ¿De dónde salió tu nombre? Cuenta una historia sobre tu nombre.
- ¿Qué te trae a este taller? ¿Qué te indujo a inscribirte en él?
- ¿Cuál es tu mayor esperanza y cuál es tu miedo más grande para este entrenamiento?
- ¿Cómo describirías la cultura que hay detrás de tu agencia de trabajo en relación a asuntos LGBTQ?
- ¿Cómo describirías la cultura en la región geográfica en la cual entrenarás a otros y la cultura en las agencias/organizaciones en las que impartirás este entrenamiento?

6

Principios rectores

- Sé abierto.
- Respeta las diferencias.
- Exprésate diciendo: “yo...”
- Un paso adelante/Un paso atrás.
- Los sentimientos: 100% OK.
- Derecho a decir “paso”.
- Respetar la confidencialidad.
- Cuida de ti misma/o.
- Cualquier pregunta o preocupación: 100% OK.
- Comparte el tiempo de la discusión con otros.



7

Módulo I Metas & objetivos

- Presentar el taller a los participantes, establecer los principios centrales e identificar los conceptos vitales.
- Crear un ambiente de aprendizaje abierto en el cual los participantes, sin riesgos, puedan explorar perspectivas y valores personales, y enunciar responsabilidades profesionales.
- Desarrollar estrategias para equilibrar valores personales y profesionales que se hallen en conflicto.
- Incrementar la comprensión y la competencia en relación a clientes de minorías sexuales y de género.

8

Conceptos centrales

- ✚ Los valores personales y religiosos
- ✚ La seguridad
- ✚ La familia



9

Módulo II: Ejercicio inicial para romper el hielo



El impacto
del silencio



10

Módulo II Metas & objetivos

- Incrementar el conocimiento y la empatía en relación a los agentes de estrés específicos que experimentan los jóvenes de minorías sexuales y de género, así como sus familias y guardianes.
- Demostrar un mayor entendimiento de los problemas en torno a la decisión de revelar la sexualidad, y del impacto que estos podrían tener en los jóvenes bajo tutela (fuera de casa).
- Reconocer que el revelar la sexualidad a otros no concierne al comportamiento sexual sino a la identidad y relaciones, dos aspectos de importancia crítica en el desarrollo de los jóvenes.
- Enunciar las posibles consecuencias del aislamiento social y emocional en clientes provenientes de minorías sexuales y de género.

11

Posibles consecuencias del aislamiento

- | | |
|------------------------------------|---|
| • Drogadicción | • Depresión |
| • No tener hogar | • Ansiedad |
| • Dejar los estudios | • Tendencias suicidas |
| • Huir del hogar | • Vulnerabilidad a incurrir en delincuencia juvenil |
| • Comportamiento sexual arriesgado | • Victimización |
| • Mayor riesgo de infección de VIH | |

12

Factores de protección para jóvenes LGBTQ

- Una familia que funciona
- Apoyo familiar
- Aceptación familiar
- Autoestima
- Logros académicos
- Sentir una conexión con el colegio
- Estrategias activas para hacer frente a los problemas
- Auto-aceptación
- Actitudes positivas frente a la diversidad sexual y de género
- (En algunos casos): revelar la orientación sexual al padre y/o la madre



13

Módulo III Definiciones a usar

- Incrementar el conocimiento de los participantes en cuanto a las definiciones más actuales de orientación sexual, sexo, género y otros constructos relevantes.
- Demostrar un entendimiento creciente de las diferencias entre orientación sexual, sexo y género, y un conocimiento cultural creciente en el uso de la terminología.

14

Definiciones en progreso

- | | |
|---------------------------------|--|
| • Sexo | • Heterosexual/“Straight” |
| • Intersexualidad | • Homosexual |
| • Género | • Gay |
| • Identidad de género | • Lesbiana |
| • Expresión de género | • “Same Gender Loving”; SGL, Af-Am; para referirse a homosexuales y bisexuales |
| • Disforia de género | • Dos espíritus (concepto amerindio) |
| • Transgénero | • Bisexual |
| • Apoyo hormonal | • Pansexual |
| • Trastorno de identidad sexual | • “Questioning”; en cuestionamiento |
| • Orientación sexual | |

15

Definiciones en progreso

- Heterosexismo
- Homofobia
- Bifobia
- Transfobia
- “Down-Low” (Af-Am)
- “Womanist”; “Mujerista” (Af-Am)



16

Módulo IV Clarificación de valores

- Lograr claridad en cuanto a creencias y valores personales, religiosos y culturales sobre asuntos de orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Identificar estrategias para equilibrar las perspectivas personales con las responsabilidades profesionales.
- Reducir la adhesión a mitos y estereotipos sobre personas pertenecientes a minorías sexuales y de género.

17

Módulo V Laboratorio de aprendizaje

- Proporcionar a los participantes experiencia de primera mano en el manejo de los problemas y preocupaciones que, con mayor probabilidad, tendrán que enfrentar en sus nuevos roles.
- Identificar situaciones y circunstancias asociadas con la orientación sexual o identidad de género que, con mayor probabilidad, los participantes deberán enfrentar en sus trabajos actuales.
- Incrementar la soltura y habilidad para manejar estas situaciones cuando surjan.

18

Módulo VI

Siguientes pasos/Pasos hacia la acción

- Desarrollar los siguientes pasos concretos a seguir, que proporcionarán servicios culturalmente competentes a clientes de minorías sexuales y de género.
- Llevar al ámbito de trabajo lo que se ha aprendido en este entrenamiento.

19



Lluvia de ideas grupal



20

Actividad para generar ideas

¿Cuáles son las situaciones y preocupaciones que han surgido, o que piensas que podrían surgir, en tu trabajo con clientes LGBTQ?

21

Identificar pasos para tomar acción

- Inmediatos
- A corto plazo
- A largo plazo

22

Módulo VII Cierre & evaluaciones

- Reforzar lo aprendido.
- Otorgar a los participantes la oportunidad de compartir opiniones retrospectivas sobre su experiencia en el entrenamiento.

23



LGBTQ 201



24

LGBTQ 201

Metas y objetivos del entrenamiento

- Enunciar las necesidades psicológicas de los jóvenes LGBTQ e identificar los factores de riesgo y protección que enfrentan bajo tutela fuera del hogar.
- Entender cómo se debe administrar la información confidencial en el sistema de bienestar de menores cuando un joven revela su orientación sexual y/o identidad de género.
- Experimentar mayor confianza y competencia al discutir asuntos de orientación sexual e identidad de género con jóvenes, así como al ayudar a familias y otros guardianes a adaptarse y ajustarse a la orientación sexual e identidad de género de menores.
- Identificar intervenciones programáticas y de política que ayudan a los jóvenes LGBTQ bajo tutela fuera del hogar, y también recursos comunitarios para jóvenes LGBTQ, sus familias, otros guardianes y proveedores de servicios.

25

Módulo I

Identificación de asuntos LGBTQ para jóvenes bajo tutela fuera del hogar

Metas & objetivos

- Identificar los problemas y desafíos que afectan a los jóvenes LGBTQ bajo tutela fuera del hogar.
- Incrementar la conciencia de los participantes sobre cómo estos problemas se manifiestan en sus propias agencias y sistemas de entrega de servicios.

26



Actividad para generar ideas

27

Asuntos LGBTQ para jóvenes bajo tutela fuera del hogar

- Victimización
- Violaciones de confidencialidad
- Trato diferente
- Falta de competencia cultural entre los proveedores
- Dilemas de develamiento
- Falta de servicios centrados en la familia

28

Victimización

- Muchos jóvenes LGBTQ son víctimas de rechazo y maltrato cuando revelan su orientación sexual e identidad de género a guardianes, pares o profesores en el colegio.
- Pueden ser expulsados de sus hogares o pueden ser víctimas de la violencia resultante de la reacción de los adultos a su orientación sexual e identidad de género.
- El 39% de 400 jóvenes LGBTQ o VIH-positivos (entre 12 y 24 años de edad) que vivían bajo tutela fuera del hogar o no tenían habitación en San Diego, habían sido echados de sus casas debido a su orientación sexual o identidad de género (Berberet, 2004).

29

Victimización

- El 56% de una selección de jóvenes gay/lesbianas en el sistema de bienestar de menores de NYC dijeron que se quedaban en las calles porque ahí se sentían más a salvo que en hogares de grupo o de acogida (Mallon, 1998).
- El 78% de jóvenes LGBTQ fueron sacados de sus colocaciones en hogares comunitarios o sustitutos, o huyeron de ellos debido a la hostilidad suscitada por su orientación sexual y/o identidad de género (Joint Task Force, 1994).
- El 90% de los 400 jóvenes de San Diego dijeron que su seguridad era una preocupación seria en hogares de grupo y lugares de amparo (Berberet, 2004).
- Sólo el 20% de los proveedores de servicios de San Diego opinaron que la seguridad era un problema (Berberet, 2004).

30

Violaciones a la confidencialidad

- El personal de servicios revela a padres de acogida, biológicos y adoptivos y/o a los pares de los jóvenes, su orientación sexual o identidad de género sin su consentimiento.
- Faltan políticas de confidencialidad en torno a la orientación sexual e identidad de género, incluyendo políticas sobre la documentación escrita.



31

Trato diferente

- Puede no permitírseles a jóvenes LGBTQ el compartir cuarto con otros jóvenes.
- Pueden aplicarse estándares diferentes a los jóvenes LGBTQ en torno al cortejo y la búsqueda de relaciones románticas.
- Los jóvenes experimentan colocaciones múltiples, debido a que no son aceptados ni comprendidos por el personal, así como a la falta de seguridad y el rechazo de sus pares.
- Los jóvenes LGBTQ experimentan la desaprobación y el rechazo de trabajadores sociales, padres de acogida, personal de programas residenciales y de sus pares.
- Los jóvenes encuentran dificultades para ingresar a servicios de salud y salud mental simpatizantes con asuntos LGBTQ.
- La permanencia es rara vez una meta.
- Los jóvenes LGBTQ abandonan colocaciones académicas debido a la hostilidad y falta de apoyo.
- Se suele asumir que los jóvenes LGBTQ son “predatorios” si son sorprendidos en comportamientos sexuales con pares del mismo sexo.

32

Falta de competencia cultural

- Miembros del personal suelen carecer del conocimiento y la sensibilidad necesarios para apoyar a jóvenes LGBTQ en su orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Miembros del personal suelen no tener conocimiento de recursos LGBTQ.
- Los jóvenes transgénero son colocados inapropiadamente en ambientes que no tienen consistencia con su identidad de género.
- A los jóvenes transgénero se les puede prohibir el usar su nombre de preferencia.
- A los jóvenes transgénero se les prohíbe vestirse y arreglarse en forma procedente con su identidad sexual.
- Puede que el personal profesional no sepa cómo dirigirse a padres biológicos, adoptivos o de acogida sobre asuntos de orientación sexual e identidad de género.

33

Dilemas al momento de revelar información personal

- Tomar decisiones en torno al develamiento de la orientación sexual o identidad de género.
- Reacciones adversas y de negar apoyo ante develamientos sobre jóvenes hechos por profesionales, pares y guardianes.
- Poca habilidad para manejar develamientos de jóvenes en ambientes grupales.

34

Falta de servicios centrados en la familia

- Muchos programas atienden a jóvenes LGBTQ como individuos en lugar de hacerlo en el contexto de sus familias.
- La permanencia es rara vez una meta para los jóvenes LGBTQ y hay escasez de familias de acogida receptivas a asuntos LGBTQ.
- Los jóvenes LGBTQ corren mayor riesgo de no tener debido a la falta de conexión con sus familias de nacimiento y comunidades, y debido a la escasez de opciones de colocación en las cuales exista simpatía hacia asuntos LGBTQ.
- Los jóvenes LGBTQ a menudo son colocados bajo cuidado de grupo debido a la falta de conexión con sus familias de origen y a la escasez de opciones simpatizantes hacia asuntos LGBTQ, pero muchos de esos jóvenes no necesitan ese tipo de estructura.
- Este tipo de tutela disminuye las posibilidades de permanencia porque existe una mayor probabilidad de que se huya de ella o de sobrepasar la edad máxima para figurar dentro de esos sistemas de tutela.
- Los jóvenes en esta situación tienen menos probabilidad de hacer la transición a un ambiente de familia.

35

Módulo II

Incrementar la sensibilidad de los proveedores y acentuar sus habilidades

Metas & objetivos

- Incrementar la confianza y el conocimiento sobre asuntos de orientación sexual e identidad de género con los jóvenes.
- Enunciar los desafíos que experimentan los jóvenes LGBTQ durante el proceso de admitir ante sí mismos su orientación sexual y/o identidad de género, y también en el proceso de contemplar su posible develamiento ante otras personas.



36

Prepárate

Conviértete en una persona que se atreve a preguntar
y a quien se le puede preguntar también

- Conciencia de las propias creencias y actitudes personales.
- +
- Conocimiento sobre los jóvenes LGBTQ. Saber apreciar a esos jóvenes.
- +
- Trabajo social competente y habilidades interpersonales.
- +
- Enfatizar los valores profesionales sobre los personales.

37

Conocimientos esenciales

- Recursos y necesidades psicológicas de los jóvenes LGBTQ y sus familias.
- Recursos locales, estatales y nacionales.
- Libros, afiches, revistas, panfletos y símbolos culturalmente diversos y de actitud positiva frente a asuntos LGBTQ.
- Profesionales de la salud mental y física que se especializan en atender a jóvenes LGBTQ, especialmente jóvenes transgénero.



38

Cuando los jóvenes revelan su orientación sexual y/o identidad de género

- Debes saber anticipar los sentimientos de vulnerabilidad.
- Afirma, valida y acepta.
- El punto de partida es donde se encuentra el cliente.
- Evita etiquetar.
- Ayuda a los jóvenes a explorar y entender sus sentimientos, pensamientos y comportamientos de forma cómoda y segura.
- Sigue el ejemplo de los jóvenes en el uso de su propia terminología.
- Ayúdalos a encontrar información y recursos.
- Proporciona información precisa que elimine mitos y estereotipos.
- No asumas que sus problemas están relacionados con su orientación sexual o identidad de género; tampoco asumas que no lo están.

39

Cuando un joven está angustiado

- Bríndale estímulo para que exprese sentimientos, inquietudes y preocupaciones.
- Explora creencias y actitudes subyacentes.
- Corrige la información errónea.
- Evalúa su deseo y preparación para acceder a recursos e información.



40

Cuando un joven está confundido

- Valida la confusión.
- Sé positivo y brinda apoyo.
- Evalúa su nivel de información y proporciona información precisa.
- Corrige mitos y estereotipos.
- Ofrece consuelo.
- Pon énfasis en la búsqueda de calidad en las relaciones interpersonales, de habilidades generales para afrontar dificultades y en la exploración gradual de la sexualidad.



41

Laboratorio de aprendizaje #1



42

Módulo III

Cómo abordar asuntos de confidencialidad de jóvenes LGBTQ
bajo tutela fuera del hogar

Metas & objetivos

- **Apreciar la importancia de la confidencialidad para jóvenes LGBTQ bajo tutela fuera del hogar.**
- **Identificar estrategias para administrar información confidencial relacionada con la orientación sexual e identidad de género.**



43



Ejercicio de clarificación de valores

44

Módulo IV

Afinar los conocimientos y habilidades
necesarios para intervenir en las familias

Metas & objetivos



- **Enunciar el fundamento para intervenir en las familias de los jóvenes LGBTQ.**
- **Identificar acercamientos y estrategias para reforzar y apoyar a las familias de los jóvenes LGBTQ.**
- **Entender los problemas y preocupaciones presentados por los padres biológicos, adoptivos y de acogida.**
- **Incrementar la confianza y la competencia para discutir asuntos de orientación sexual e identidad de género con familias y otros guardianes.**
- **Identificar recursos emergentes para guiar a los profesionales en su trabajo con las familias de los jóvenes LGBTQ.**

45

Laboratorio de aprendizaje

Viñeta A

Marta ha vivido con la familia de acogida Stevenson desde su temprana infancia. Hace poco reveló que era lesbiana y quiere invitar a su novia a que la visite en su casa. La señora Stevenson se opone. Marta llama a su trabajador social para quejarse.

¿Qué debiera hacer el trabajador/a social?

- ¿Cuáles son las preocupaciones de la señora Stevenson?
- ¿Cuál debiera ser el modo de acercamiento del trabajador social a la Sra. Stevenson?
- ¿Cuáles son los puntos fuertes de la gente involucrada?
- ¿Cuáles son las cuestiones legales asociadas con esta situación?
- ¿Qué podría servir de ayuda para esta familia?

46

Laboratorio de aprendizaje

Viñeta B

Jackie es una transgénero (de hombre a mujer) y tiene 15 años. Vive con una familia de acogida que la apoya y la quiere. Jackie quiere ir al colegio vestida de mujer. Su familia está de acuerdo, pero su trabajador social se lo prohíbe, temiendo por la seguridad de Jackie.

¿Qué te parece la decisión del trabajador social?

- ¿Cuáles son los derechos de Jackie?
- ¿Cuáles pueden ser las motivaciones del trabajador social?
- ¿Qué cuestiones debería tomar Jackie en consideración?
- ¿Qué es lo que Jackie necesita?
- ¿Qué acciones puede tomar la familia de acogida?

47

Laboratorio de aprendizaje

Viñeta C

Grant ha estado en una colocación relativa con su tía Lynn desde que tenía 5 años de edad. Ahora tiene 13 años y recientemente reveló a su tía que es gay. Lynn quiere que Grant sea sacado de su casa, por temor a que les haga daño a sus hijos. Grant no quiere que sus padres biológicos sepan de su orientación sexual y le dice a su trabajador social que no lo mencione en la reunión en que se tomará la decisión. Lynn insiste en mencionar la orientación sexual de Grant en la reunión, en presencia de los padres de Grant.

¿Qué debiera hacer el trabajador social?

- ¿Qué cosas debiera explorar el trabajador social con Grant?
- ¿Qué cosas debiera explorar con Lynn?
- ¿Cuál debiera ser el acercamiento del trabajador social hacia Lynn?

48

Laboratorio de aprendizaje

Viñeta D

Rafael, que tiene 15 años de edad y es bisexual, sufre maltratos físicos y emocionales por parte de su padre, que no acepta la orientación sexual de su hijo y lo quiere fuera de la casa. La madre de Rafael no está de acuerdo con su esposo y quiere que Rafael se quede en la casa.

¿Qué debiera hacer el trabajador social?

- ¿Qué cosas debiera explorar el trabajador social con Rafael?
- ¿Qué cosas debiera explorar con los padres de Rafael?
- ¿Cuál debiera ser el acercamiento del trabajador social a esta familia?

49

Laboratorio de aprendizaje

Viñeta E

Paul tiene 15 años y es abiertamente gay. Un trabajador social necesita recomendarlo para una colocación. Tiene que optar entre una familia de acogida que nunca ha tenido contacto con un joven LGBTQ, pero que parece abierta, y un hogar de grupo para jóvenes LGBTQ específicamente. ¿Qué cosas debiera tomar en consideración el trabajador social en este caso?

- ¿Qué significa "abierta"? ¿Qué cosas sería importante evaluar en la familia de acogida?
- ¿Qué tipo de colocación quiere el joven?

50

Laboratorio de aprendizaje #2



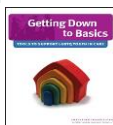
51

Módulo V

Cómo abordar el trato diferente en las agencias de bienestar de menores

Metas & objetivos

- Enunciar cómo el trato diferente hacia jóvenes LGBTQ se manifiesta en establecimientos e instituciones de bienestar de menores.
- Identificar estrategias para eliminar el trato diferente hacia jóvenes LGBTQ en agencias e instituciones de bienestar de menores.
- Entender cuáles son las obligaciones legales de las agencias, para proporcionar un trato no discriminatorio.
- Identificar los siguientes pasos a seguir para las agencias e instituciones específicas a las cuales pertenecen los participantes.



52

Laboratorio de aprendizaje #1



53

Laboratorio de aprendizaje

Caso A

Crystal, una joven transgénero (hombre a mujer) de 15 años de edad, que vive en un hogar de grupo, fue asaltada en ese mismo hogar por un grupo de hombres cuando volvía en la noche, luego de haber visitado a un amigo. Crystal llevaba un vestido, tacones y maquillaje.

- + ¿Cómo debería reaccionar el personal del hogar de grupo?
- + ¿Qué temas debería abordar el hogar de grupo con sus jóvenes varones?
- + ¿Y con Crystal?
- + ¿Qué políticas deberían operar?
- + ¿Qué otras medidas debería tomar el hogar de grupo para proteger y asegurar a los jóvenes LGBTQ?

54

Laboratorio de aprendizaje Caso B

LaToya, una joven lesbiana de 16 años de edad que vive en un hogar de grupo, quiere ir a su “junior prom” (baile escolar) con su novia, que va al mismo colegio. El colegio ha notificado al hogar de grupo que no se le permitirá asistir al baile con una pareja del mismo sexo.

✦ ¿Cómo debiera responder el hogar de grupo?

55

Laboratorio de aprendizaje Caso C

Josh, un adolescente gay de 17 años, vive en un centro residencial. Se le notifica que debe comparecer ante el comité de planificación de tratamientos porque un miembro del personal lo vio en el recinto caminando de la mano de otro joven que vive en el centro. El comité se reunirá para considerar las consecuencias que se le deberían imponer, como la pérdida de puntos o bajarlo de nivel.

✦ ¿Qué problemas deberían ser tomados en consideración aquí?

56

Recursos para la entrega de servicios culturalmente competentes & derechos legales para jóvenes LGBTQ

- Lambda Legal Defense and Education Fund <http://www.lambdalegal.org>
- National Association of Social Workers <http://www.socialworkers.org>
- American Psychological Association <http://www.apa.org>
- American Psychiatric Association <http://www.psych.org>
- American Pediatric Association <http://www.aap.org>
- National Education Association <http://www.nea.org>
- Child Welfare League of America <http://www.cwla.org>

57

Recursos

- Just the Facts Coalition. (2008). *Just the facts about sexual orientation and youth: A primer for principals, educators, and school personnel*. [Online.] Se puede encontrar en: <http://www.socialworkers.org/practice/equity/default.asp>
- Lambda Legal Defense and Education Fund and Child Welfare League of America. (2006). *Getting down to basics: Tools to support LGBTQ youth in care*. New York: Authors.
- Lambda Legal Defense and Education Fund and Child Welfare League of America. (2006). *Out of the margins: A report on regional listening forums highlighting the experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender, and questioning youth in care*. New York: Authors.
- Sullivan, C., Sommer, S., and Moff, J. (2001). *Youth in the margins: A report on the unmet needs of lesbian, gay, bisexual, and transgender adolescents in foster care*. New York: Lambda Legal Defense and Education Fund.
- Wilber, S., Ryan, C., and Marksamer, J. (2006). *CWLA best practice guidelines: Serving LGBT youth in out-of-home care*. Washington DC: Child Welfare League of America.

58

Módulo VI

Cómo abordar las necesidades de jóvenes transgénero bajo tutela fuera del hogar

Metas & objetivos

- Acentuar en los participantes la conciencia de que el género, la expresión de género y la identidad de género son constructos sociales.
- Acrecentar la sensibilidad de los participantes en relación a las experiencias que viven los jóvenes transgénero bajo tutela fuera del hogar.
- Identificar estrategias para otorgar servicios de bienestar culturalmente competentes a jóvenes transgénero.
- Identificar las políticas que protegen y acentúan el bienestar de los jóvenes transgénero.



59

Ejercicio para reforzar la conciencia social

60



Lluvia de ideas grupal



61

Acciones y políticas de las agencias, para la discusión

- Iniciar y continuar tratamientos hormonales para jóvenes transgénero.
- Permitir que los jóvenes se arreglen en forma procedente con su identidad de género, esto incluye peinados y ropa.
- Proveer a los jóvenes transgénero ropa interior que sea procedente con su identidad de género.
- Usar los nombres y pronombres de preferencia de los jóvenes.
- Proporcionarles a los jóvenes un cuarto propio.
- Proporcionarles a los jóvenes privacidad cuando se duchan.

62

Cierre & evaluación

En este entrenamiento hemos proporcionado una amplia visión sobre:

- Asuntos relacionados con jóvenes LGBTQ bajo tutela fuera del hogar.
- Competencia cultural en asuntos LGBTQ.
- Los desafíos que enfrentan los jóvenes LGBTQ, sus padres, otros guardianes y proveedores de servicios.

Tu rol al tomar los siguientes pasos es clave.

Guía para capacitar al capacitador

JUVENTUD LGBT EN CUSTODIA DEL ESTADO

750 First Street NE, Suite 700
Washington, DC 20002-4241
www.socialworkers.org