

GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE  
LA INTERSECCIONALIDAD EN LAS POLÍTICAS  
DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO



INTERSECCIONALIDAD  
EN LAS POLÍTICAS LGBTI  
METROPOLITANAS

GERARD COLL-PLANAS • ROSER SOLÀ-MORALES • MIQUEL MISSÉ



GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD  
EN LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO



## **MONTEVIDEO**

Secretaría de la Diversidad  
de la Intendencia de Montevideo  
ANDRÉS SCAGLIOLA, coordinador ejecutivo

## **BERLÍN**

Departamento de Justicia, Protección  
del Consumidor y No Discriminación  
del Senado de Berlín  
FLORENCIO CHICOTE, jefe de Unidad VI B/LGBTI

## **BARCELONA**

Dirección de Feminismos y LGBTI  
del Ayuntamiento de Barcelona  
MERITXELL SÀEZ I SELLARÈS, técnica  
del Departamento de Promoción de  
Derechos de las Mujeres y LGBTI

## **MEDELLÍN**

Secretaría de Inclusión Social,  
Familia y Derechos Humanos  
de la Alcaldía de Medellín.  
ACI Medellín

## **BUENOS AIRES**

Subsecretaría de Derechos Humanos  
y Pluralismo Cultural del Gobierno  
de la Ciudad de Buenos Aires  
PAMELA MALEWICZ, subsecretaria

## **MÉXICO**

Secretaría Técnica del Consejo para  
Prevenir y Eliminar la Discriminación  
de la Ciudad de México

Ciudades invitadas:

## **BOGOTÁ**

Dirección de Diversidad Sexual  
de la Alcaldía Mayor de Bogotá  
JUAN CARLOS PRIETO GARCÍA, director

## **ROSARIO**

Dirección de Diversidad Sexual  
de la Municipalidad de Rosario  
MARTÍN CLAPIÉ, director

Con el apoyo del Fondo de Población  
de Naciones Unidas en Uruguay.



# INTERSECCIONALIDAD EN LAS POLÍTICAS LGBTI METROPOLITANAS

GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD  
EN LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

GERARD COLL-PLANAS  
ROSER SOLÀ-MORALES  
MIQUEL MISSÉ

DISEÑO EDITORIAL: José de los Santos

CORRECCIÓN: María Lila Ltaif

Este libro está compuesto con las variables tipográficas de la familia

LIBERTAD ©Fernando Díaz, ©Tipotype, Uruguay.

IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN

Cebra Comunicación Visual.

Depósito legal: 374.744

Comisión del Papel. Edición amparada en el Decreto 218/96

MONTEVIDEO, URUGUAY, ABRIL DE 2019



# ÍNDICE

<b>PRESENTACIONES</b> .....	9
CIUDADES QUE NO DEJAN A NADIE ATRÁS .....	9
CIUDADES QUE RECONOCEN A LAS PERSONAS LGBTI Y SUS INTERSECCIONES .....	11
<b>PUNTO DE PARTIDA</b> .....	13
OBJETIVOS Y DESTINATARIOS DE LA GUÍA .....	14
ESTRUCTURA DE LA GUÍA .....	16
<b>BLOQUE 1</b>	
<b>LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO</b> .....	17
DESDE DÓNDE PENSAMOS LO LGBTI .....	19
1 LAS POLÍTICAS POR LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO .....	23
2 EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE POLÍTICAS LOCALES POR LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO .....	23
3. DIAGNÓSTICO .....	24
4. PLAN DE ACCIÓN .....	25
5. APROBACIÓN DEL PLAN .....	27
6. DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	27
6.1. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN .....	28

BLOQUE 2	
<b>INTERSECCIONES</b>	35
QUÉ ES LA INTERSECCIONALIDAD	37
1. EJES DE DESIGUALDAD	37
1.1. LA APROXIMACIÓN MONOFOCAL	41
1.2. LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE	44
1.3. APORTACIONES DE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	45
1.4. IMPLICACIONES Y LÍMITES DE LA INTERSECCIONALIDAD	47
2. CÓMO APLICAR LA INTERSECCIONALIDAD EN LAS POLÍTICAS LOCALES DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO	49
2.1. ASPECTOS TRANSVERSALES	49
2.1.1. ORGANIZACIÓN	49
2.1.2. COMUNICACIÓN	52
2.1.3. PARTICIPACIÓN	53
2.2. EN LAS ETAPAS DE LA POLÍTICA	56
2.2.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	56
2.2.2. DIAGNÓSTICO	58
2.2.3. DISEÑO	60
2.2.4. IMPLEMENTACIÓN	61
2.2.5. EVALUACIÓN	63
3. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN INTERSECCIÓN: PROBLEMÁTICAS Y EXPERIENCIAS	66
BLOQUE 3	
<b>EXPERIENCIAS</b>	69
<b>GLOSARIO</b>	161
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	165

## CIUDADES QUE NO DEJAN A NADIE ATRÁS



LA GUÍA que tienen en sus manos es el resultado final del proyecto piloto «Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas». Un proyecto impulsado por Metrópolis (la Asociación Mundial de las Grandes Metrópolis) y liderado por Montevideo que busca poner en común, junto con Barcelona, Berlín, Buenos Aires, Ciudad de México y Medellín, las reflexiones y la experiencia generadas por estas ciudades y espacios metropolitanos en la incorporación de la interseccionalidad en las políticas LGBTI.

Los espacios metropolitanos son aglomeraciones urbanas complejas. Por una parte, son fuente de oportunidades e innovación, pero, al mismo tiempo, muestran fracturas sociales y discriminación. Además, son espacios densos con alto número de población.

Metrópolis, consciente de esta realidad, aboga por una gobernanza metropolitana sobre la base de la cohesión social, la sostenibilidad, el desarrollo económico y la igualdad de género, que ponga en el centro de las políticas a las personas. En definitiva, una gobernanza que asegure calidad de vida a toda la ciudadanía.

Una ciudadanía que es heterogénea y diversa. Las personas en los entornos urbanos suman muchas identidades e intereses (algunas veces contrapuestos) al mismo tiempo: género, raza, edad, religión, capacidades, posición social y económica, entre otros.

Para dar respuesta y encontrar soluciones compartidas, en 2017, el Consejo de Administración de Metrópolis planteó los proyectos piloto. Los proyectos piloto quieren ser la traducción práctica de las reflexiones políticas y las orientaciones estratégicas de nuestra red.

Estos, para poder ser aprobados, debían contar con una serie de elementos clave. Entre otros, tener al menos tres miembros de al menos dos regiones diferentes de Metrópolis; generar un lugar donde intercambiar conocimiento, mapear experiencias y realizar diagnósticos; proponer ideas, metodologías y soluciones a los retos metropolitanos desde una perspectiva de gobernanza, diseño de políticas públicas y servicios locales; ser útiles al conjunto de la membresía de la asociación.

Vivimos en un escenario global de incertezas, de contextos nacionales y locales cambiantes en los que los logros en derechos y libertades no pueden darse por seguros. Los proyectos piloto han permitido generar redes de conocimiento e innovación que van más allá de las propias ciudades o áreas metropolitanas participantes. Y están generando marcos de referencia, como esta guía que refleja el compromiso de gobiernos locales a fin de que una parte de la ciudadanía tradicionalmente sujeta a discriminaciones pueda hacer realidad el derecho a la ciudad.

El enfoque interseccional del proyecto nos muestra que todas las personas, incluso aquellas que se autoidentifican como LGBTI, sufren multiplicidad de desigualdades que, a su vez, generan un nuevo tipo de discriminación que no es la mera suma de todas esas desigualdades.

Estoy convencido de que los resultados de este proyecto piloto contribuyen a la consecución de sociedades diversas, que no dejan a nadie atrás y que se preocupan por asegurar la calidad de vida de toda su ciudadanía.

Finalmente, me gustaría destacar que a este proyecto posteriormente se han sumado otras ciudades como Bogotá, de Colombia, o Rosario, de Argentina, lo que demuestra la importancia y el interés de esta iniciativa y, sobre todo, la voluntad de poner a disposición de toda la membresía de Metrópolis un instrumento útil y práctico para el diseño de políticas.

ANDRÉS SCAGLIOLA

*Coordinador ejecutivo de  
la Secretaría de la Diversidad  
Intendencia de Montevideo*

## CIUDADES QUE RECONOCEN A LAS PERSONAS LGBTI Y SUS INTERSECCIONES



LA PROPUESTA «Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas» nace de la confluencia inicial de cuatro ciudades —Barcelona, Berlín, Medellín y Montevideo— tras el interés de reflexionar sobre sus propias prácticas con relación a sus políticas LGBTI, de diversidad sexual y de género, poniendo en primer lugar a las personas que por estar atravesadas por múltiples desigualdades muchas veces quedan al margen de ellas. Pronto se sumaron Buenos Aires y Ciudad de México, y luego Bogotá y Rosario. A todas nos une el convencimiento de que la diversidad creciente de las grandes ciudades y sus áreas metropolitanas hace imprescindible —también en las políticas LGBTI— reconocer la pluralidad de identidades de las personas que las habitan.

Cada uno de los encuentros incluyó extensas sesiones de trabajo; conocimiento directo de experiencias en diferentes territorios, así como conversatorios públicos en los que participaron tanto trabajadoras y trabajadores de las administraciones locales como expertos, expertas y referentes de organizaciones y colectivos sociales. En cada ciudad, tuvimos la oportunidad de socializar la importancia de pensar en términos de interseccionalidad: trascender la mirada de las discriminaciones múltiples para pensar —y actuar— a partir del reconocimiento de discriminaciones complejas que requieren de respuestas específicas.

A lo largo de este tiempo, hemos conocido las desigualdades que atraviesan a las personas LGBTI —las intersecciones— en contextos muy diferentes (pobreza, vejez, migración y refugio, conflicto armado, entre otras) y las respuestas ensayadas en cada ciudad frente a esas situaciones. El aprendizaje colectivo resultante de los intercambios sin lugar a dudas nos

ha hecho mejores y podrá ser útil para otras ciudades que, en línea con el paradigma de los derechos humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, están comprometidas con el objetivo de no dejar a nadie atrás.

Queremos agradecer a Metrópolis —especialmente a Octavi de la Var-  
ga, Guillaume Berret y Lia Brum— por haber hecho posible este proyec-  
to piloto; a la representación del Fondo de Población de Naciones Uni-  
das en Uruguay como socio estratégico, y a Gerard Coll-Planas, Roser Solà  
y Miquel Missé, equipo responsable de la elaboración de esta guía, por  
acompañar este proceso, motivar la reflexión, interpelar nuestras prác-  
ticas, relevar información —incluso más allá de las ciudades que forman  
parte de este proyecto piloto— y aportar su conocimiento, hasta llegar a  
esta propuesta sencilla y clara que mucho nos alegra y que hoy ponemos  
en sus manos.

## PUNTO DE PARTIDA



IMAGINEMOS una mujer lesbiana y pensemos: ¿con qué problemas de discriminación podría encontrarse en su entorno laboral?; ¿y con relación a la maternidad?; ¿cómo podría influenciar su sexualidad con relación a su vivienda, a cómo transita el espacio público o a cómo se siente parte del territorio en el que vive?

Cuando hemos hecho este breve ejercicio de imaginación prestemos atención: ¿en qué tipo de mujer lesbiana hemos pensado?, ¿qué edad tenía?, ¿de qué etnia era?, ¿hemos tenido en cuenta que podría ir en silla de ruedas, ser de origen inmigrante, ser trans o ser de un pueblo originario?

Probablemente, la mayoría de las personas hemos pensado en una mujer lesbiana cis, sin discapacidad, de mediana edad, con un trabajo formal y del origen étnico mayoritario en nuestro entorno. Y, por descarte, no hemos pensado en mujeres lesbianas con otras realidades y otras necesidades.

Este ejercicio es relevante cuando hacemos políticas públicas, pues continuamente (aunque no sea de forma consciente o explícita) estamos imaginando un tipo de sujetos y excluyendo otros. Esto se agudiza porque solemos pensar en las desigualdades en paralelo: cada servicio municipal que aborda un eje de desigualdad tiende a operar como si este se produjera por separado de los demás. Esta tendencia no se produce solamente en la Administración: las asociaciones se suelen movilizar por ejes específicos de discriminación (grupos que se movilizan como inmigrantes, como mujeres, como trans, como personas con discapacidad...); la reflexión teórica y la investigación se suelen centrar en ejes específicos, e incluso en nuestro pensamiento individual tendemos a pensar en los ejes por separado.

La idea de que los ejes de desigualdad operan en paralelo tiene muchas limitaciones tanto para entender la realidad social con complejidad como para intervenir desde la política pública, pues todas las personas tenemos al mismo tiempo una posición en relación con cada eje de desigualdad: todas ocupamos un lugar con relación a la clase social, el género, la sexualidad, el origen, etcétera. Y nuestra realidad y nuestras necesidades son producto de nuestra posición con relación a todos los ejes, que interaccionan entre ellos de forma compleja. Es decir, nadie es *solamente* mujer, *solamente* inmigrante o *solamente* bisexual; una persona puede ser *a la vez* una mujer, inmigrante, bisexual, sin discapacidad, cis, etcétera. Y si no tenemos en cuenta la complejidad de su posición, podemos estar dando respuestas inadecuadas a sus necesidades.

La perspectiva interseccional nos permite darnos cuenta de estos vacíos y nos da herramientas para pensar con más complejidad cómo se cruzan los diferentes ejes de desigualdad y qué vulnerabilidades o necesidades específicas resultan de esos cruces. En el bloque 2 presentaremos esta perspectiva teórica, pero por ahora queríamos hacer una primera aproximación al debate que ella plantea.

## OBJETIVOS Y DESTINATARIOS DE LA GUÍA

- Esta guía tiene como finalidad dar pistas sobre cómo aplicar la perspectiva interseccional en las políticas de diversidad sexual y de género, políticas LGBTI. Esta no es una tarea fácil por varios motivos. En primer lugar, porque la interseccionalidad es una propuesta que cuenta con un rico debate teórico, pero **hay poca experiencia de aplicación** en el ámbito de las políticas públicas. Así, se trata de un camino que en parte está por andar, lo que plantea un reto apasionante. Y en un momento como el actual, cuando la mayor parte de la población mundial se concentra en las grandes ciudades, cada vez más diversas y complejas, es especialmente pertinente que los gobiernos locales de esas metrópolis asuman este reto. Para conseguir ciudades inclusivas, que sean espacios de oportunidad para todas las personas que las habitan, hace falta continuar buscando estrategias para combatir las desigualdades teniendo en cuenta los factores de discriminación específicos que condicionan el acceso de la población a derechos y recursos. En este sentido, esta guía quiere ser una



semilla más para ayudar en esta tarea de experimentar, de aprender de los errores y de compartir los frutos del esfuerzo.

En segundo lugar, alcanzar el objetivo de esta guía es difícil porque las políticas de diversidad sexual y de género, las políticas LGBTI, son relativamente recientes y las realidades que enfrentan son extremadamente diferentes **en función de los contextos**. De esta dificultad hemos sido conscientes en el propio proceso de elaboración de la guía, pues el diálogo entre las ciudades participantes del proyecto (cuatro latinoamericanas y dos europeas) ya evidenció que las realidades de la población LGBTI, el desarrollo de estas políticas e incluso el lenguaje que se emplea son muy diversos. De hecho, hay diversidad en la propia forma de nombrar los ejes de desigualdad y las políticas: ¿hablamos de políticas LGBTI o de políticas de diversidad sexual y de género?, ¿hablamos de discapacidad o de diversidad funcional?, ¿hablamos de racismo o de xenofobia?, y así un largo etcétera de opciones que tienen que ver con diferencias en las realidades sociales y en las formas en que les damos significado a través de la cultura.

En consecuencia, **no se trata de una guía que pretende dar fórmulas universales**: porque no hay fórmulas y porque no hay —ni puede haber— respuestas que sirvan y tengan sentido en todos los contextos. Teniendo esto en cuenta, la guía puede ser entendida como una caja de herramientas que esperamos que sea de utilidad para pensar y repensar las políticas desde otras perspectivas que permitan reforzar su capacidad de transformar las complejas realidades de las discriminaciones, desigualdades y violencias que se producen por razón de LGBTIfobia.

Esta guía va especialmente destinada a personas que trabajan en la Administración local, en puestos tanto técnicos como políticos, que estén interesadas en introducir la perspectiva interseccional en sus políticas. Aunque la guía verse sobre la diversidad sexual y de género, políticas LGBTI, puede ser relevante para las personas que trabajan con otros ejes de desigualdad o que quieran combatir las desigualdades y generar políticas inclusivas en sus ámbitos de trabajo (deporte, cultura, urbanismo...).

A pesar de estar orientada a personas que trabajan en el ámbito de las políticas públicas, este material también puede ser útil para activistas o personas interesadas en conocer cómo contrarrestar las desigualdades que se producen en su entorno.

## ESTRUCTURA DE LA GUÍA

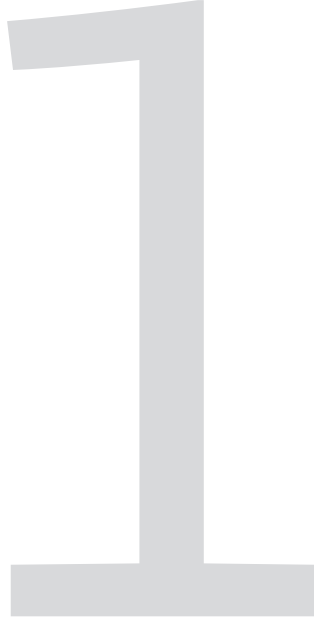
- La guía se divide en tres bloques: el primero dedicado a las políticas de diversidad sexual y de género, el segundo a la aplicación de la interseccionalidad en estas políticas, y el tercero presenta una compilación de experiencias.

El primer bloque empieza con un marco conceptual que establece de qué forma se aborda la diversidad sexual y de género en esta guía. Hay varias formas de entender, explicar y nombrar las realidades que engloba lo que hemos llamado *diversidad sexual y de género*, por lo que aquí ofrecemos una forma de entenderlo que tiene cierto consenso, pero ni es universal ni es atemporal: las realidades de este ámbito son muy cambiantes en función de los contextos, y las formas de nombrarlas y darles sentido varían mucho con el tiempo.

Luego se plantea una introducción a las políticas de diversidad sexual y de género. Específicamente, nos centramos en cómo sistematizar estas políticas mediante un plan, detallando sus fases y las problemáticas que puede abordar con relación a los diferentes ámbitos.

El segundo bloque parte de una presentación del concepto de interseccionalidad. Seguidamente, se ofrecen consejos prácticos sobre cómo trasladar la perspectiva interseccional en las diferentes etapas de la política pública, señalando facilitadores y obstáculos. Luego se recogen algunas de las problemáticas que se producen en el cruce del eje diversidad sexual y de género con otros ejes de desigualdad, y se ofrecen ejemplos de acciones, recursos y experiencias, como las compiladas en el tercer bloque, que tienen la intención de dar ideas basadas en acciones y políticas llevadas a cabo en un total de 11 ciudades. La guía termina con un glosario y con las referencias a la bibliografía citada a lo largo de ella.

LAS POLÍTICAS DE  
DIVERSIDAD SEXUAL  
Y DE GÉNERO





## DESDE DÓNDE PENSAMOS LO LGBTI



EN ESTE APARTADO explicitamos por qué en esta guía hablamos más de políticas de diversidad sexual y de género que de «políticas LGBTI».

**LGBTI** designa al colectivo de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Este acrónimo tiene diversas variantes, diferentes formas de ordenar las letras y, además, va cambiando con el tiempo. Por ejemplo, la *i* de *intersexuales* en la mayoría de los contextos es una incorporación reciente. Así, estas siglas son una construcción contextual y en continuo cambio, lo que refleja que se refieren a una realidad viva y en transformación.

Si habláramos solamente de «políticas LGBTI», podría dar la sensación de que nos referimos a políticas dirigidas a un colectivo concreto, a un sector de la población, aun cuando refieran a sus necesidades, vulnerabilidades y realidades. Hablar de **políticas de diversidad sexual y de género** tiene la intención de enfatizar que se trata de hacer políticas que incidan en el conjunto de la población.

Así, el respeto a la diversidad sexual y de género o la no discriminación al colectivo LGBTI son elementos que benefician al conjunto de la ciudadanía porque permiten crear formas de vida con menos sufrimiento, menos desigualdades, más justas e inclusivas; porque repensar aspectos como el género o la sexualidad para que sean más abiertos y menos sujetos a discriminaciones beneficia a todas las personas, al margen de su orientación sexual e identidad de género.

La aproximación que proponemos a la diversidad sexual y de género está basada en una perspectiva de género o feminista. Aunque haya un debate sobre cómo articular las políticas de igualdad mujer-hombre y las

políticas de diversidad sexual y de género, no hay duda de que la historia del activismo LGBTI, los discursos sobre de la diversidad sexual y de género y sus políticas están profundamente marcados por las aportaciones del activismo y la teoría feministas. A tal punto que no es pensable combatir la discriminación hacia el colectivo LGBTI si persiste el sexismo. De hecho, como mostramos a continuación, las discriminaciones y violencias con relación a la orientación sexual, la identidad de género o la corporalidad que no siguen el binarismo (en caso de la intersexualidad) pueden entenderse como dimensiones del sexismo.

Dimensión	<i>¿A qué hace referencia?</i>	<i>¿Cómo se ha entendido históricamente esta dimensión en las sociedades occidentales?</i>	<i>¿Qué personas han quedado al margen de lo considerado normal o sano debido a esta interpretación de las dimensiones del género?</i>
Sexo	Es la categoría que define las características sexuales primarias y secundarias de nuestro cuerpo (cromosomas, gónadas, carga hormonal, genitales...).	La biología ha clasificado tradicionalmente los cuerpos en las categorías de <b>macho y hembra</b> , pero no todos los cuerpos pueden encasillarse en estas dos categorías.	Las personas que nacen en cuerpos que escapan a esta lógica binaria se denominan <b>personas intersexuales o con diferencias en el desarrollo sexual (dds)</b> .
Identidad de género	Se refiere a la experiencia de género que una persona siente interna e individualmente.	Se parte de la idea de que la identidad de género debe adscribirse a un sexo: <b>las hembras deben identificarse como mujeres y los machos, como hombres</b> .	Las <b>personas trans</b> muestran que el género asignado al nacer en función del sexo no tiene por qué corresponderse con la identidad sentida. Además, las formas de identificación no se limitan al binomio mujer-hombre, por eso algunas personas dicen identificarse con <b>la fluidez de género o las identidades de género no binarias</b> .

Conceptualmente partimos de distinguir cuatro dimensiones que configuran el género y la sexualidad: el sexo, la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

La perspectiva de la diversidad sexual y de género nos sugiere que este orden no es natural, sino que es una forma de organización social y cultural. El problema más visible de este sistema es que muchas personas no se identifican con estos mandatos, o directamente estos se contradicen con su experiencia cotidiana; principalmente las personas LGBTI, pero también muchas personas cis heterosexuales se sienten incómodas en este

Dimensión	<i>¿A qué hace referencia?</i>	<i>¿Cómo se ha entendido históricamente esta dimensión en las sociedades occidentales?</i>	<i>¿Qué personas han quedado al margen de lo considerado normal o sano debido a esta interpretación de las dimensiones del género?</i>
Expresión de género	Se refiere a los comportamientos, roles, vestimenta, aficiones y gestualidad de una persona.	En nuestra sociedad existe una clara división entre los comportamientos asociados a la <b>masculinidad</b> y aquellos asociados a la <b>feminidad</b> . Se entiende que el comportamiento masculino en las personas nacidas en cuerpo de macho o el comportamiento femenino en las personas nacidas en cuerpo de hembra tienen su raíz en la biología.	Es frecuente que nos encontremos con <b>hombres que presentan comportamientos que salen del marco de la masculinidad tradicional y con mujeres que se salen de la feminidad tradicional</b> . Esto es debido a que estos comportamientos tienen que ver con el entorno social y cultural, y a que los modelos de aprendizaje juegan un papel clave, más que la biología.

Dimensión	<i>¿A qué hace referencia?</i>	<i>¿Cómo se ha entendido históricamente esta dimensión en las sociedades occidentales?</i>	<i>¿Qué personas han quedado al margen de lo considerado normal o sano debido a esta interpretación de las dimensiones del género?</i>
Orientación sexual	La capacidad de atracción emocional, afectiva y sexual (heterosexual, bisexual, homosexual, pansexual).	Se establece que las personas nacidas con sexo macho deben tener una identidad de género hombre, una expresión de género masculina y una orientación sexual <b>heterosexual</b> , e igualmente, que las personas nacidas con sexo hembra deben tener una identidad de género mujer, una expresión de género femenina y una orientación sexual <b>heterosexual</b> .	Las personas <b>homosexuales, bisexuales o pansexuales</b> expresan formas de deseo afectivo y sexual distintas de la heteronorma.

modelo. Por eso, cuando se habla de diversidad sexual y de género se hace referencia a un derecho de la ciudadanía en general y no exclusivamente del colectivo LGBTI. Y es que, seamos o no LGBTI, todas las personas vivimos bajo esta norma social que nos escinde y nos impide aceptar la complejidad de nuestra identidad y de nuestro deseo.



## **1. LAS POLÍTICAS POR LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Las políticas por la diversidad sexual y de género tienen el objetivo de promover el respeto y la autodeterminación de las distintas formas de vivir la identidad, el cuerpo y el deseo, habitar el territorio, erradicar la discriminación y la violencia hacia las personas LGBTI, atender sus necesidades y garantizar sus derechos. Como se trata de unas políticas recientes y aún con poca trayectoria, antes de abordar cómo incorporar la perspectiva interseccional, nos parece conveniente detenernos en cómo entendemos estas políticas, cómo podemos implementarlas y en qué problemáticas nos permiten incidir.

En este bloque<sup>1</sup> presentaremos una herramienta fundamental para implementar estas políticas en el ámbito local de forma sistemática (los planes locales por la diversidad sexual y de género), y a continuación presentamos algunas de las problemáticas que pueden abordar las políticas locales de diversidad sexual y de género en ámbitos específicos como la cultura, la educación o el espacio público.

## **2. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE POLÍTICAS LOCALES POR LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

La política pública es una decisión de actuación del poder político que busca solucionar un problema socialmente relevante, con una visión de corto, mediano o largo plazo. Es un instrumento de planificación orientado a la acción para lograr objetivos prioritarios fruto de un proceso de diálogo y concertación entre la sociedad civil y los gobiernos. Según el contexto, las políticas públicas se implementan por medio de planes, programas y proyectos de acuerdo a la normatividad del territorio en que se diseñan.

Un plan es un instrumento que permite sistematizar una forma de intervenir para transformar la realidad de nuestro entorno. El plan está guiado por unos objetivos que queremos lograr mediante acciones evaluables a lo largo de un período determinado. Por lo tanto, el plan es una

1 Una versión más extendida de este contenido se puede encontrar en Coll-Planas y Missé (2017).

oportunidad de pensar más allá de lo inmediato, y comprometerse a intervenir de forma sostenida.

Dado que el plan es una herramienta para un entorno concreto, hay que tener presentes las necesidades, los agentes que muestran complicidad, las resistencias, las experiencias de acciones previas, las competencias del municipio, etcétera. A la hora de definir el entorno sobre el que vamos a actuar, debemos tener en cuenta también que las ciudades no son espacios aislados, sino que sus fronteras son difusas y están fuertemente interconectadas con otros núcleos, especialmente en el caso de las áreas metropolitanas. Las ciudades, como focos de crecimiento económico y de desarrollo social y cultural, se convierten en polos de atracción de población y en espacios de construcción de relaciones, en las que se generan tensiones y a menudo dinámicas de exclusión. A la hora de diseñar políticas, es importante tener en cuenta esta complejidad de relaciones e interconexiones. En este sentido, también será fundamental partir de un diagnóstico que nos permita captar las necesidades, experiencias y propuestas que surgen del contexto concreto en el que queremos incidir.

### 3. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico es una parte fundamental del proceso de elaboración de un plan y a su vez es una acción de sensibilización en sí misma. La fase de diagnóstico es la mejor herramienta para obtener un mapa de necesidades y será clave para desarrollar los objetivos del plan. Mediante este proceso podremos compilar las acciones que ya se hayan llevado a cabo y explorar posibles estrategias de actuación.

En primer lugar, **nos permite conocer las problemáticas de la diversidad sexual y de género en nuestro entorno**. Si bien es cierto que hay algunos elementos comunes, la situación del colectivo LGBTI varía en función del contexto. Por ejemplo, no será la misma en una ciudad grande, en una zona rural o industrial, en una zona turística, etcétera. Por ello es clave conocer la realidad específica de nuestro entorno con relación, en este caso, a la diversidad sexual y de género.

En segundo lugar, **es una forma de interpelar a los actores relevantes que estén interviniendo (o puedan hacerlo en el futuro) y conocer la opinión del personal municipal respecto a la inclusión de la perspectiva de la**

**diversidad sexual y de género en sus áreas.** En este sentido, el diagnóstico puede a su vez desarrollarse mediante un proceso participativo en el que se invita a la ciudadanía en general y a las personas con experiencias o experticias en relación con la diversidad sexual y de género en concreto a mapear las distintas realidades, los retos y oportunidades a la hora de desarrollar las futuras políticas, teniendo en cuenta las competencias y normativas locales. En este proceso, puede ser también interesante interpelar al conjunto de profesionales de la Administración local para conocer sus puntos de vista sobre estas realidades e identificar problemáticas o estereotipos al respecto.

Por último, y como decíamos anteriormente, aparte de servir para guiar el plan de acción, el proceso de diagnóstico es una acción que tiene sentido por sí misma, ya que es **una oportunidad para visibilizar la temática, invitar a la reflexión colectiva** y sensibilizar al propio personal municipal y al conjunto de la población.

#### 4. PLAN DE ACCIÓN

Tras el diagnóstico, se inicia una nueva fase que consiste en priorizar las necesidades detectadas, identificar los principales objetivos del plan y definir qué acciones serán necesarias para alcanzarlos.

Para facilitar la planificación, se recomienda establecer cuál es la finalidad del plan, es decir, su **objetivo general**. La formulación del objetivo tiene una connotación política, porque nos da señas de cuáles son el marco y el horizonte que se plantean, aunque sea algo que no pueda lograrse de forma exhaustiva. Por ejemplo: «promover el respeto por la diversidad sexual y de género» o «erradicar la violencia por motivos de LGTBIfobia».

El objetivo general tiene que aterrizar en una serie de **objetivos específicos** que concreten las prioridades que nos hemos propuesto. Por ejemplo, «incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las diferentes áreas de la política municipal», «establecer un sistema de prevención y detección de situaciones de discriminación» o «promover la visibilidad del colectivo LGTB».

Para lograr cada uno de estos objetivos específicos harán falta una batería de **acciones** que definan el conjunto de intervenciones que llevará a cabo la Administración local. Por ejemplo, al objetivo específico «promover la visibilidad del colectivo LGTB» le pueden corresponder

acciones como dinamizar el tejido asociativo local mediante concursos o subvenciones económicas, u organizar actividades y eventos para conmemorar los días internacionales de reivindicación y celebración de la diversidad sexual y de género (por ejemplo, el 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia, o el 26 de octubre, Día Internacional de la Visibilidad Intersex).

La definición de las acciones es probablemente uno de los aspectos más delicados de la redacción del plan. Por ello, a continuación, se proponen una serie de **ideas, consejos y claves para tener en cuenta a la hora de concretar las acciones** para llevarlo a cabo:

- **Las acciones deben ser claras, concretas y estar enmarcadas en el ámbito competencial de la Administración local.** A su vez, es importante que estas estén alineadas políticamente con la acción del gobierno y sean coherentes con la política municipal y los valores que se vienen desarrollando.
- **Las acciones tienen que ser evaluables.** Por ello es importante explicitar la tipología de indicadores, para que pueda recogerse la información necesaria para la evaluación durante el desarrollo de la acción. Por ejemplo, «número de personas que han asistido a una actividad de visibilidad LGTB», «grado de satisfacción de las personas que han recibido un curso sobre incorporación de la perspectiva de diversidad sexual y de género», etcétera.
- **Las acciones tienen que tener una temporalidad definida y realista.** Es decir, se debe señalar en qué período está previsto llevarla a cabo y cuál será su duración, si se trata de una acción puntual (p. ej.: impartición de una formación) o continua (p. ej.: cómo ofrecer un servicio) o que se repite en el tiempo (p. ej.: celebración anual de una conmemoración). A la vez, si constatamos que no es factible llevarla a cabo dentro de los años de vigencia del plan, quizás valga la pena plantear descartarla.
- **Las acciones deben ser viables y estar asignadas a un área responsable de su ejecución.** Por ello, es fundamental pactar previamente con las personas responsables de cada área quién asumirá el coste de las acciones, en qué período se hará cada acción, de qué forma se evaluará, etcétera.
- Las acciones deben estar sostenidas con el apoyo de cualquier tipo de recursos.

## 5. APROBACIÓN DEL PLAN

La fase siguiente a la redacción del plan es su aprobación. Este proceso puede presentar algunas dificultades en función de diversos factores. Por un lado, se requerirán las mayorías necesarias para aprobar un plan municipal en cada contexto, y por otro, dependerá de si el gobierno goza de una mayoría holgada en el pleno o está en minoría. Por todo esto, lo más probable es que la aprobación del plan requiera un proceso de negociación política con otros partidos con posiciones muy variadas sobre la diversidad sexual y de género, en algunos casos incluso con visiones completamente contrapuestas.

Lo cierto es que desarrollar un plan municipal por la diversidad sexual y de género en una administración local en la que nunca se habían abordado estas políticas puede generar múltiples resistencias, no solo entre los partidos del consistorio, sino en la sociedad civil. Por eso, en esta guía insistimos en **dar importancia al proceso de elaboración del plan en tanto acción de sensibilización y visibilidad en sí misma**. Es una oportunidad para escuchar los malestares que afloran cuando se aborda esta temática y a la vez para divulgar información de calidad, explicar otras iniciativas locales, dar a conocer recomendaciones internacionales o incluso la propia legislación en caso de que exista.

## 6. DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tan importante es aprobar el plan como darlo a conocer después. Para ello, es clave diseñar **una estrategia de comunicación eficaz** de cara a las áreas de la propia Administración local, pero también a la sociedad civil en general y al movimiento LGTB<sup>i</sup> local en particular. Esta acción no busca solo la transparencia, sino que apuesta a una democracia más participativa en la que la ciudadanía tenga herramientas para facilitar la rendición de cuentas.

En cuanto al seguimiento y la evaluación, es fundamental sistematizar cada una de las acciones realizadas y el resultado de su evaluación en una **memoria anual**. Este documento nos permite observar la evaluación del plan en el marco de una legislatura, el porcentaje de acciones desarrolladas, el impacto de las actividades en la ciudadanía, etcétera. Para ello será imprescindible que cada actividad haya sido evaluada correctamente

mediante los indicadores asignados a cada una. Una vez más, es importante establecer en el mismo plan cómo se monitorizará su evaluación y de qué forma se hará el seguimiento del trabajo llevado a cabo por las distintas áreas implicadas en las acciones. Para ello puede ser efectivo configurar una mesa de coordinación técnica que empiece a realizar el seguimiento desde el inicio de la implementación del plan.

### 6.1. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Para orientar el proceso de elaboración de los planes, en este apartado se desarrollan las problemáticas de los principales ámbitos de acción municipal, posibles objetivos y acciones más relevantes que pueden llevarse a cabo. Proponer un listado de las principales problemáticas de cada ámbito en una guía que pretende ser una herramienta para ciudades de contextos sociales y territoriales de todo el mundo es prácticamente imposible. Por lo que sugerimos interpretar este mapeo de problemáticas con cautela y como punto de partida para un proceso que requeriría diagnosticar la realidad local concreta.

Hay que tener en cuenta que las acciones que se proponen deben servir para inspirar los planes locales de diversidad sexual y de género, pero no son excluyentes de otras iniciativas ni son aplicables en todos los contextos. Además, habrá que adaptarlas a los equipamientos y recursos disponibles, el volumen de población, los agentes del municipio y las competencias municipales del consistorio en cuestión.

Antes de entrar por ámbitos, hay que tener en cuenta que las políticas de diversidad sexual y de género no deberían quedarse encajadas en un departamento concreto, sino que se deberían transversalizar en todos los ámbitos de la Administración en que sea relevante hacerlo.

Sin agotar las temáticas posibles, que pueden variar según las ciudades, los ámbitos de acción en los que se divide esta propuesta son los siguientes:

- Educación
- Seguridad y vidas libres de violencias
- Mercado de trabajo
- Cultura
- Deporte

- Salud y derechos sexuales y reproductivos
- Espacio público
- Acción social
- Participación, promoción de derechos y empoderamiento
- Organización interna de la Administración

A manera de ejemplo, citamos algunas de las principales problemáticas en estos ámbitos de actuación, que variarán de acuerdo al diagnóstico realizado en cada uno de los contextos.

#### PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS

##### EDUCACIÓN

Actualmente, existe una enorme variedad de formas de abordar la diversidad sexual y de género en los centros educativos en función del contexto social. A pesar de ello, todavía en muchos casos, los **centros educativos se basan en discursos heterosexistas/heteronormativos y que esencializan las normas de género**. De esta forma, contribuyen al silencio en torno a la diversidad sexual y de género o incluso al estigma del colectivo LGTBI.

El principal reto en el ámbito educativo es la cuestión del **acoso escolar**, cuyas víctimas son el alumnado LGTBI, pero también hijas e hijos de familias con madres y padres LGTBI y estudiantes que tienen una expresión de género que no se adecua a las normas sociales (niños femeninos y niñas masculinas).

##### SEGURIDAD Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS

La violencia contra las personas LGTBI es probablemente la problemática más preocupante y visible del colectivo. Estas formas de violencia pueden ser de muchos tipos: físicas, simbólicas, psicológicas, económicas, entre otras. Los crímenes de odio y las formas de discriminación varían de intensidad en función del contexto; en algunas ciudades se dan con frecuencia **agresiones físicas muy graves que incluso pueden llegar a la muerte**. En otras, en las que se ha instaurado un clima de aceptación social en torno a la diversidad sexual y de género y no es políticamente correcto expresar discursos de odio hacia el colectivo LGTBI, la discriminación no se expresa de forma pública, sino mediante **dinámicas de acoso más invisibles y en el ámbito privado**.

Sea cual sea el escenario, uno de los principales retos que plantea la discriminación es **el acceso a la denuncia y el acompañamiento a las víctimas**. Sin embargo, la discriminación solo puede erradicarse mediante la **transformación del imaginario social** y de la impunidad frente a estos ataques. En este sentido, en la mayoría de los casos, la violencia contra personas LGTBI es ejercida por hombres, lo que pone de relieve el papel de la masculinidad tradicional, basada en valores sexistas, homofóbicos y transfóbicos, en estas formas de violencia.

## PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS

## MERCADO DE TRABAJO

El ámbito laboral es un espacio de tensión para el colectivo LGBTI por diversas razones. En primer lugar, por las **experiencias de discriminación o incluso el despido que sufren algunas personas LGBTI en su puesto de trabajo**. Por miedo a perder el empleo o a ser acosadas muchas personas mantienen una doble vida en el ámbito laboral para ocultar su orientación sexual, identidad de género o corporalidad. En algunos casos, la discriminación del colectivo es tal que la simple apariencia externa de persona LGBTI basada en estereotipos puede condicionar el acceso al mercado de trabajo. Sin duda, el caso más evidente es la **exclusión de las mujeres trans del mercado de trabajo formal**.

Por último, las **condiciones en las que muchas mujeres trans y hombres cis gays y bisexuales ejercen el trabajo sexual** son también una problemática clave, debido a la falta de derechos sociales y laborales, así como a la inseguridad de los espacios en los que se prestan los servicios sexuales.

## CULTURA

Las políticas culturales son uno de los principales canales para transformar el imaginario sobre múltiples cuestiones sociales. Lamentablemente, en algunos municipios, la oferta cultural pública **también se utiliza para propagar estereotipos o estigmatizar al colectivo LGBTI**. La principal problemática en este ámbito abarca distintas realidades en función del contexto: desde la transformación de representaciones discriminatorias del colectivo hasta la **promoción de la diversidad sexual y de género mediante la oferta cultural local**.

En concreto, uno de los espacios más relevantes para abordar la transformación del imaginario social son las **fiestas populares de barrios y municipios**. Estos espacios son a menudo ambivalentes, ya que puede coexistir una cierta transgresión de las normas sociales (por ejemplo, durante el Carnaval) con agresiones hacia las personas LGBTI.

## DEPORTE

El ámbito deportivo presenta problemáticas relacionadas principalmente con los **estereotipos de género que se asocian a las múltiples disciplinas deportivas**. Como veremos, este hecho dificulta que este ámbito sea un espacio inclusivo de la diversidad sexual y de género.

Por un lado, los deportes entendidos como masculinos suelen ser espacios en los que opera una masculinidad tradicional muy rígida, así como un imaginario homófobo; prueba de ello es la casi **nula visibilidad de deportistas gays**. Por otro lado, el hecho de que algunos **deportes sean considerados «masculinos» y otros «femeninos»** tiene consecuencias en la estigmatización de hombres y mujeres que practican deportes que no están asociados a su género (por ejemplo, la discriminación hacia los chicos que hacen patinaje o las chicas que practican rugby). Por último, el ámbito deportivo está **fuertemente segregado por sexos**. Esto se muestra en los establecimientos deportivos como polideportivos o gimnasios, así como en las ligas deportivas e incluso en el deporte escolar. Esta dinámica es particularmente hostil hacia las **personas que no encajan en un marco binario del género y el sexo** como pueden ser las personas intersexuales/con diversidades en su desarrollo sexual (dds).



## PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS

El ámbito de la salud presenta de nuevo problemáticas muy distintas en función del contexto social, pero también en función de las **necesidades de cada grupo específico dentro del colectivo LGTBI**.

En primer lugar, es clave destacar que el contexto sanitario no es un espacio seguro para expresar con libertad la orientación sexual o la identidad de género. En este sentido, algunos y algunas **profesionales médicos albergan importantes prejuicios respecto al colectivo** o incluso consideran que algunas de estas formas de diversidad son de hecho patologías que requieren de un tratamiento. En los contextos en los que parece haber mayor aceptación social de la diversidad sexual y de género, sin embargo, se producen episodios de discriminación más velada y se detectan presuposiciones cis/heterosexistas sobre los y las pacientes, entre otros estereotipos.

El conjunto de las personas LGTBI y sus redes de afectos más próximos deberían poder acceder a una atención y un acompañamiento psicológico libres de prejuicios.

En segundo lugar, es clave **definir las problemáticas en materia sanitaria de cada uno de los grupos que conforman el acrónimo LGTBI**. Por ejemplo:

El acompañamiento médico a las personas intersexuales o con DBS presenta retos relacionados con el consentimiento informado de las familias y de las propias personas intersexuales/con DBS.

Entre las personas trans se identifican dificultades en la atención médica especializada, el acceso a los tratamientos hormonales, quirúrgicos y ginecológicos, así como también en el abordaje patologizador.

La atención médica a mujeres lesbianas y bisexuales presenta dificultades debidas al desconocimiento de los y las profesionales de la salud sexual de las particularidades y los riesgos de la sexualidad entre mujeres y las diversas opciones para iniciar procesos de reproducción asistida.

El colectivo de hombres gays y bisexuales también presenta retos con relación a la salud sexual, pero en este caso debido a su especial vulnerabilidad frente a la transmisión del VIH-sida, así como de otras infecciones de transmisión sexual. En esta línea, el estigma hacia las personas seropositivas, también llamado serofobia, es otro reto destacado a la hora de combatir la homofobia.

## PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS

## ESPACIO PÚBLICO

El espacio público a menudo está fuertemente impregnado de una dinámica heterosexista y binarista del género que hace muy difícil expresar con libertad la diversidad sexual y de género de la ciudadanía. La principal problemática que nos encontramos en el ámbito del espacio público es la **dificultad para visibilizar formas de existencia fuera de las normas sociales del género y la sexualidad**. Debido a ello, es frecuente que las personas LGBTI abandonen sus lugares de origen para trasladarse a ciudades más grandes donde poder vivir públicamente su sexualidad y su género, un fenómeno bautizado como *sexilio*.

Para transformar el imaginario social en torno a esos espacios, es importante la organización de actividades que ocupen las calles y las plazas mostrando la diversidad. En este sentido, es clave dinamizar y apoyar a la ciudadanía con el objetivo de cultivar un tejido asociativo rico en iniciativas y propuestas de actividades que intervengan en el espacio público.

## ACCIÓN SOCIAL

La acción social es un ámbito que aborda muchas etapas vitales y situaciones distintas. Por eso es todavía más importante tener una mirada amplia de todas las áreas de actuación implicadas: desde las **políticas de infancia y adolescencia, juventud, familias y vejez, pasando por las políticas de diversidad funcional o discapacidad, hasta los servicios sociales y las políticas contra la exclusión social y la pobreza**. Cada uno de estos ámbitos cuenta con problemáticas específicas en torno a la diversidad sexual y de género que requieren un abordaje específico.

En relación con las políticas de ciclo de vida, el principal reto es garantizar que las acciones que se realizan sean inclusivas con la diversidad. La mayoría de las veces, las personas se permiten expresar con libertad su diversidad sexual y de género en la etapa de la adultez porque **la infancia y la adolescencia, así como la vejez, no han sido espacios seguros** para hacerlo. Por ello, es importante promover referentes diversos para acompañar a las personas en cada fase de su ciclo vital.

El desconocimiento de las cuestiones relacionadas con la diversidad sexual y de género es también un problema para el propio colectivo LGBTI, que a menudo tiene dificultad para acceder —más allá de internet— a información de calidad sobre su experiencia, sus dudas o sus miedos. La necesidad de obtener **información y acompañamiento** puede abordarse desde servicios específicos para este objetivo, pero también desde los múltiples programas y servicios en el ámbito de la acción social.

## PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS

## PARTICIPACIÓN, PROMOCIÓN DE DERECHOS Y EMPODERAMIENTO

La participación es un derecho fundamental que consolida procesos de reconocimiento y restablecimiento de los derechos individuales y colectivos y posibilita el acceso a las oportunidades y el desarrollo de las libertades. Es necesario **fortalecer una cultura democrática** que les permita a las personas LGTBI intervenir de manera colectiva en procesos participativos que incidan en la decisión e implementación de las políticas públicas, la asignación de recursos y la concreción de acciones inter- y transectoriales con enfoque de derechos y perspectiva de género. Los principales retos en este ámbito son contrarrestar los siguientes elementos:

- **Amplia desconfianza en las posibilidades de incidencia:** es fundamental que los movimientos y redes LGTBI promuevan acciones transformadoras que busquen incidir en las políticas públicas. Para aumentar la capacidad de incidencia de los colectivos LGTBI, es necesario propiciar escenarios de formación sobre cultura democrática con enfoque de derechos y perspectiva de género.
- **Exclusión:** frente a las estructuras heteronormativas en diferentes niveles, es necesario consolidar escenarios participativos más incluyentes y diversos.
- **Debilidad de los escenarios de participación:** se requieren escenarios de participación que sean de orden vinculante más que consultivo para lograr que los sectores LGTBI generen procesos transformadores para la garantía de sus derechos.

## ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA ADMINISTRACIÓN

Por último, abordamos las problemáticas relacionadas con la propia estructura interna de la Administración local. La más importante de ellas, la **falta de conocimiento y recursos del personal municipal** para desarrollar propuestas en torno a la diversidad sexual y de género en sus áreas de actuación. Esta falta de conocimiento se visibiliza por ejemplo en la **documentación** que expide el Ayuntamiento, concretamente en los campos de los formularios, que a menudo invisibilizan identidades de género u organizaciones familiares diversas.

El Ayuntamiento en tanto agente empleador de la ciudad es también un espacio en el que se dan a veces **episodios de discriminación en el trabajo por motivo de LGTBIfobia**, por lo que pueden ser necesarias medidas que protejan a los y las trabajadores públicos de situaciones de acoso.

El desconocimiento de las cuestiones relacionadas con la diversidad sexual y de género es también un problema para el propio colectivo LGTBI, que a menudo tiene dificultad para acceder a información de calidad sobre su experiencia, sus dudas o sus miedos más allá de internet. La necesidad de obtener **información y acompañamiento** puede abordarse en servicios específicos para este objetivo, pero también en los múltiples programas y servicios en el ámbito de la acción social.

Pensar en los diferentes ámbitos de actuación abre la oportunidad de transversalizar la agenda local con la perspectiva de derechos humanos (civiles, políticos, sociales, económicos y culturales). Esta emerge del derecho internacional, base jurídica de los derechos inherentes a las personas.

Los tratados internacionales —y demás fuentes del derecho internacional— son vinculantes para los Estados que los ratifican: estos tienen la obligación de respetar, promover, proteger y garantizar los derechos humanos.

Es por eso importante tener presentes la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados internacionales que la desarrollan, las observaciones generales de no discriminación y de derechos específicos surgidas de los comités de esos tratados, y documentos específicos referidos a la diversidad sexual y de género como los Principios de Yogyakarta de 2006 (y su ampliación de 2017).

También lo es tener en cuenta los desarrollos con relación a los derechos humanos de las personas LGBTI en los sistemas regionales, y la ratificación en cada país, según el espacio geográfico en el que se inserta cada ciudad.

INTERSECCIONES





# QUÉ ES LA INTERSECCIONALIDAD



EN ESTE APARTADO, introducimos de una forma cercana cómo podemos entender la interseccionalidad. Para hacerlo, empezamos abordando cómo entendemos los ejes de desigualdad. A continuación, veremos tres formas de abordar los ejes de desigualdad en las políticas públicas: los enfoques monofocal, de discriminación múltiple e interseccional.

## **1. EJES DE DESIGUALDAD**

Los ejes designan divisiones estructurales a partir de las cuales se distribuyen desigualmente los recursos sociales. Estos recursos pueden ser económicos, pero también simbólicos, relacionales, etcétera. Así, las personas, en función de los grupos sociales a los que pertenezcan, tendrán más o menos acceso a dichos recursos: dinero, prestigio, estereotipos positivos o negativos, contactos que les permitan conseguir sus objetivos, etcétera.

No hay una lista cerrada de ejes de desigualdad y de los grupos sociales que generan, estos varían en función del contexto y del momento histórico. Hoy en día, los ejes que más se trabajan en políticas públicas son los siguientes:

- Clase social
- Discapacidad, diversidad funcional

- Diversidad religiosa, de creencias y cosmovisiones
- Diversidad sexual y de género, LGBTI
- Edad
- Étnico-racial
- Origen
- Sexo-género

¿CUÁNTOS EJES DE  
DESIGUALDAD  
SON RELEVANTES?

Los ejes de desigualdad no son una lista finita y fija. Al margen de estos ejes, que son los principales que se trabajan actualmente en política pública, hay otros que pueden ser muy significativos para explicar las desigualdades en un entorno específico. Un ejemplo es el eje *víctima de conflicto armado* en un contexto como el de Colombia, donde la vida de la población ha estado marcada por un conflicto armado que ha durado años. En esta guía se recogen dos experiencias que tienen en cuenta este eje, la 4 y la 9.

Otros ejes que en determinados contextos pueden ser relevantes son la lengua materna, el estado de salud (por ejemplo, ser seropositivo), el lugar de residencia (rural/urbano, vivir en barrios estigmatizados...), estar ocupado o en paro, el nivel educativo... Así, no hay una lista finita, sino que en cada contexto hay que ver los ejes que tiene sentido trabajar, y asumir que esta lista sufre mutaciones (sin ir más lejos, no hace tanto que algunas administraciones entienden que deben hacer políticas de diversidad sexual y de género).



A continuación, dos precisiones. En primer lugar, puede haber surgido alguna duda acerca de por qué se han ordenado así los ejes, y no es una pregunta baladí, porque conecta con uno de los debates que plantea la interseccionalidad: ¿todos los ejes de desigualdad son igualmente relevantes?, ¿hay ejes que son prioritarios porque generan más injusticias? Estas preguntas las retomaremos más adelante, por ahora hemos optado por ordenar los ejes alfabéticamente para evitar dar a entender que hay una jerarquía universal que los ordena.

En segundo lugar, como hemos planteado en la introducción, el hecho de plantear una guía que se nutra de diferentes contextos y que pueda ser útil también en municipios de diferentes entornos hace que debamos reconocer que no hay fórmulas universales para nombrar los ejes, y nos parece importante evidenciarlo porque implica que no hay una única forma correcta de denominarlos, sino que en diferentes lugares y momentos, y partiendo de diferentes posiciones ideológicas, se construyen de formas diversas.

El término *raza* (y su derivado *racismo*), entendida esta como la construcción cultural de unas características físicas, se utiliza en algunos contextos; en otros se enfatiza el carácter construido hablando de *personas racializadas* o *personas marcadas por el racismo* para referirse a personas que, por sus rasgos físicos o culturales, no son consideradas del grupo dominante; y aun en otros contextos se evitan el término *raza* y sus derivados porque se considera que no se pueden despegar de su connotación biologicista. También hay diferencias en el uso de *discapacidad*, *capacidades diversas*, *diversidad funcional*... Estas diferencias a veces son de fondo, pero otras veces solo entrañan distintas formas de nombrar una misma realidad.

Además, más allá de cómo se nombra, la misma realidad social que designan los ejes es contextual, ya que en diferentes municipios hay realidades diferentes: es diferente si hablamos de un municipio que tiene un número relevante de personas migradas que otro que apenas recibe migrantes. O, por ejemplo, el grupo social *pueblo originario* tiene sentido en muchos países americanos pero no en Europa.

También hay que tener en cuenta que los ejes pueden presentarse de forma solapada. Por ejemplo, en muchos contextos los ejes raza, etnia, origen, diversidad religiosa y clase social pueden superponerse cuando hay grupos de personas migrantes que presentan formas culturales y religiosas propias, que están racializadas y que han migrado por razones económicas.

¿QUÉ RELACIÓN HAY ENTRE LOS  
EJES GÉNERO Y DIVERSIDAD  
SEXUAL Y DE GÉNERO?

Hay quien considera que los ejes *sexo-género* y *LGBTI* son independientes, mientras que otros consideran que constituyen un mismo eje de desigualdad. De hecho, el marco conceptual presentado en el primer bloque ya muestra que desde el punto de vista de esta guía las discriminaciones y violencias hacia las personas *LGBTI* tienen como raíz el marco sexista. Así, la *LGBTI*fobia puede ser interpretada como una dimensión de las violencias que se derivan de un sistema sexista en que la supuesta superioridad masculina está asentada en una correlación entre la sexuación del cuerpo, la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

Una mención aparte merece el eje *clase social*, ya que explica muchas desigualdades que se producen en nuestro entorno, pero, a diferencia de los demás ejes mencionados, no suele haber un departamento municipal que se encargue única y explícitamente de las desigualdades de clase social. Esto se debe a que este eje, precisamente por su centralidad, es abordado directa o indirectamente por muchos departamentos, como educación, ocupación o servicios sociales.

### 1.1. LA APROXIMACIÓN MONOFOCAL

La forma más habitual de trabajar la igualdad y la no discriminación en las políticas públicas es seguir la lógica monofocal. Esta consiste en abordar cada eje de desigualdad de forma independiente. Es decir, cada eje de desigualdad se trabaja desde un departamento distinto de la Administración y no se cruza con los demás. Esta lógica tiene aspectos positivos: visibiliza las problemáticas derivadas de un eje de desigualdad, puede ser la base a partir de la cual transversalizar la perspectiva del eje en los ámbitos... Pero al mismo tiempo tiene inconvenientes:

- Se puede producir una competición entre ejes para lograr más recursos, más visibilidad o más reconocimiento, lo que Hancock (2007) llamó las «olimpiadas de la opresión».
- Cada eje establece su propia estrategia para impactar en los ámbitos, pero no todas tienen la misma capacidad de transversalizar, ya que no tienen los mismos recursos. Así, se establece una desigualdad entre los distintos ejes.
- No permite abordar de forma compleja el hecho de que las personas estamos cruzadas por varios ejes de desigualdad al mismo tiempo. En una administración donde cada eje se trabaja en servicios separados, ¿quién atiende a una mujer mayor lesbiana que tiene problemas de vivienda?; ¿qué parte de su problemática se deriva del hecho de ser mujer, qué otra de ser lesbiana y qué otra de ser mayor?; ¿se pueden trocear así su realidad y sus necesidades? La lógica interseccional planteará que son el producto precisamente del cruce de estos ejes.
- Centrarse en un eje sin tener en cuenta otros puede generar que no se consideren los efectos de la intervención en los demás ejes. Como mostramos en las siguientes viñetas, una política de diversidad sexual y de género puede tener consecuencias negativas con relación al eje origen o diversidad religiosa.

En el marco de la elaboración de un plan de diversidad sexual y de género, en un municipio de Cataluña, aparece que una de las problemáticas es que los jóvenes LGBT de la zona sienten las discotecas como espacios hostiles. Ante esta problemática, el equipo motor que está trabajando el plan de acciones plantea la posibilidad de establecer una campaña para que las discotecas que se adhieran sean espacios más abiertos a la diversidad sexual y de género. Una campaña que implicaría formación del personal, protocolo en caso de agresiones, un distintivo...

Finalmente se opta por no llevar a cabo la acción porque se considera que podría generar *pink washing*. Con este nombre se conoce el proceso mediante el cual se pretende limpiar la imagen de una entidad (en este caso de una discoteca) apelando a que respeta los derechos LGBT, pero escondiendo que está vulnerando otros derechos.

Hay que tener en cuenta que la zona en cuestión tiene un alto porcentaje de personas migradas del Magreb que se encuentran con actitudes xenófobas. De hecho, las discotecas a menudo discriminan a los jóvenes magrebíes negándoles la entrada. El grupo motor opta por no llevar a cabo la campaña por la diversidad sexual y de género porque teme que pueda servir para ocultar la discriminación xenófoba.

Dicho esto, lo ideal hubiera sido abordar la xenofobia conjuntamente con la LGBTfobia (y con otros ejes de discriminación relevantes en estos espacios, como el sexismo), pero, precisamente, la estructura monofocal de la Administración y las relaciones entre los responsables de los distintos servicios no lo hacía factible.

Cuando se trabaja la diversidad sexual y de género en las aulas de los centros educativos, ¿se tiene en cuenta que hay un entorno cultural y religioso diverso? ¿Los servicios de atención a personas LGBTI tienen en cuenta que estas pueden no compartir los valores culturales y religiosos hegemónicos en el entorno?

Estas preguntas guiaron una investigación llevada a cabo en Cataluña en el año 2016 por la línea de investigación en diversidad sexual y de género de la Universidad de Vic-Universidad Central de Cataluña (uvic-ucc) y financiada por la Dirección General de Aferes Religiosos de la Generalitat de Catalunya. Los resultados mostraron que las intervenciones que se están implementando en materia de diversidad sexual y de género no tienen en cuenta la diversidad cultural y religiosa. Así, a menudo las iniciativas LGBTI tienden a reproducir una mirada etnocéntrica. Esto implica, en primer lugar, que se desconocen las realidades y necesidades de personas no cis y no heterosexuales (que ni tienen por qué sentirse identificadas con las siglas LGBT) con otros marcos culturales. En segundo lugar, al no tener en cuenta el contexto diverso de la intervención, puede fomentar los estereotipos de que determinadas comunidades son inherentemente LGBTfóbicas.

Esta reflexión podría conducir al relativismo cultural: no podemos intervenir en comunidades con marcos culturales y religiosos no hegemónicos porque tenemos que respetar sus significados y sus prácticas. Aunque el debate en los hechos es siempre complejo, la clave puede estar en cuestionar el etnocentrismo de nuestras prácticas y respetar los marcos no hegemónicos sin que ello implique desentenderse de las discriminaciones que se puedan generar, en este caso, con relación a la diversidad sexual y de género.

## 1.2. LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Otra forma de organizar el trabajo con relación a los ejes de desigualdad es el modelo de discriminación múltiple. Este está siendo fuertemente impulsado por la Unión Europea, por ejemplo, con la creación de organismos unificados de igualdad, como la Fundamental Rights Agency, que se ocupan de los diferentes tipos de discriminación. Esto implica que, en vez de generar órganos y normativas para cada eje de discriminación, se establecen órganos que abordan los diferentes ejes a la vez.

Entre las ventajas del modelo de discriminación múltiple se encuentran el aprovechamiento de las economías de escala, la coherencia en la interpretación legal de la discriminación y la posibilidad de abordar los casos de discriminación múltiple.

¿1+1 SIEMPRE ES IGUAL A 2?  
CRÍTICA A LA LÓGICA ADITIVA

A menudo se plantea que las lesbianas son doblemente discriminadas: por su género y por su orientación sexual. Si seguimos la lógica de esta operación matemática hasta la parodia, podríamos tratar de calcular una especie de «coeficiente de opresión», en el que cada dimensión en que alguien se encuentra en situación de oprimido suma, y cuando está en posición de opresor resta. Según esta lógica, el «coeficiente de opresión» de una mujer lesbiana de clase alta sería  $+1+1-1$ , por lo cual daría como resultado 1. Aplicando de nuevo esta fórmula, esta mujer estaría más oprimida que, por ejemplo, un hombre heterosexual sin papeles ( $-1-1+1=-1$ ). Yendo más allá, cabría plantearse cuántas dimensiones tendría que recoger el coeficiente, si cada una debería tener el mismo peso en el cómputo final y si deberían introducirse operaciones más sofisticadas en la fórmula (desde la multiplicación a la raíz cuadrada). La perspectiva interseccional propondrá una forma más compleja de entender los efectos del cruce de ejes (Coll-Planas, 2013).

Entre las desventajas, este enfoque puede conllevar una falta de coordinación entre las agendas específicas que se aglutinan, no resuelve la competencia entre grupos ni la jerarquización de los diferentes ejes, no trabaja las intersecciones entre ejes y entiende las discriminaciones a partir de una lógica aditiva.

### 1.3. APORTACIONES DE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

A pesar de que podemos encontrar antecedentes en otros entornos, la formulación de la interseccionalidad como la conocemos hoy en día fue propuesta a finales de la década de 1990 en Estados Unidos por activistas y académicas negras como Kimberlé Crenshaw (1989), Patricia Hill Collins (2002) o Combahee River Collective (2014). De hecho, la interseccionalidad es una respuesta al hecho de no considerarse representadas por el feminismo (que mayoritariamente adoptaba una perspectiva blanca) ni por el activismo negro (que tomaba un punto de vista androcéntrico). Consideraban que sus realidades y reivindicaciones no solo no estaban representadas, sino que estas no se derivaban de la simple superposición de lo planteado por el feminismo (blanco) y el movimiento antirracista (androcéntrico). Así, no se trataba de sumar, sino de entender que el cruce de los ejes género y raza produce realidades específicas.

En esta línea, la activista y teórica feminista negra Patricia Hill Collins (2002) conceptualiza que los diferentes ejes de opresión están entrelazados en una matriz en el marco de la cual se constituyen los individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder. Con ello se pone el énfasis en la interacción e interdependencia entre líneas de opresión y en la posibilidad de que las personas se encuentren en posiciones diferentes, de opresor y oprimido, simultáneamente. De esta forma, se va más allá de la lógica aditiva que presentamos en el apartado anterior.

Para ejemplificar cómo se entiende la relación entre los ejes en una lógica interseccional, tomamos un ejemplo que proponen Marta Jorba y María Rodó de Zárata (2018). Podemos partir de que *la manzana*, en abstracto, pura, no existe. Una manzana puede tener las propiedades de ser, por ejemplo, roja, dulce, cálida, tersa y grande al mismo tiempo. O sea que toda manzana tiene una posición con relación a las variables color, gusto, temperatura, tacto y tamaño.

De la misma forma, las personas ocupamos a la vez posiciones en los distintos ejes de desigualdad (género, clase, diversidad sexual y de género, etc.). Así, nuestra posición social y nuestra opresión y privilegio serán el resultado de la interacción de nuestras posiciones en estos ejes de desigualdad.

Así, no existe *el hombre trans*. Existen hombres trans cuyas realidades y necesidades serán el resultado del cruce de ser trans con las demás posiciones que ocupen con relación a los demás ejes de desigualdad.

De esta forma, la perspectiva interseccional nos permite tener una visión compleja de la opresión, ya que nos da herramientas para entender que las personas formamos parte a la vez de diferentes posiciones con relación a los ejes. Esto implica una aproximación más poliédrica de las posiciones de opresión y privilegio por dos razones:

- Porque son contextuales. Por ejemplo, en un entorno laboral abierto y respetuoso puede que un hombre gay no sufra ninguna discriminación, pero puede que viva en un barrio donde la visibilidad de su relación de pareja le conlleve insultos y agresiones.
- Porque ocupamos diferentes posiciones al mismo tiempo. Sin ir más lejos, diferentes personas que ubicaríamos en el colectivo LGBTI tendrían distintas posiciones de poder al mismo tiempo. Por ejemplo, una persona trans puede ser heterosexual o una mujer bisexual ser cis.



En el primer caso, su identidad de género la pone en una posición de opresión mientras que su orientación sexual no, y en el segundo caso, al revés.

El carácter contextual de la opresión nos aleja de los *a priori* de otras perspectivas que establecen que hay un eje que prevalece sobre los demás. Ahora bien, que no podamos definir *a priori* que un eje es fundamental universalmente no implica que no podamos distinguir entre ejes y establecer prioridades, que es algo necesario en política pública. Pero se tratará de priorizaciones que tienen que ver con contextos y problemáticas específicos: si abordamos los problemas de acoso escolar en centros educativos de diferentes ciudades, los ejes relevantes pueden variar en función de la composición de su alumnado. En uno puede ser clave abordar diversidad sexual y de género, y origen; mientras que en otro, género, diversidad sexual y de género, y clase social. Un buen diagnóstico de la problemática antes de la intervención nos permitirá establecer los ejes prioritarios en vez de presuponer que todos los centros educativos tienen la misma problemática.

#### 1.4. IMPLICACIONES Y LÍMITES DE LA INTERSECCIONALIDAD

Quedaría por responder una pregunta fundamental con relación a las políticas públicas: ¿la perspectiva interseccional implicaría cerrar los departamentos que trabajan ejes de desigualdad específicos? Aquí las posiciones pueden ser variadas. Desde nuestro punto de vista, debería ser compatible que haya departamentos trabajando por ejes y al mismo tiempo se tienda a un abordaje interseccional. Por varias razones:

- Porque eliminar los departamentos específicos podría suponer que no haya ningún órgano dentro de la Administración que se haga cargo de una determinada desigualdad.
- Porque los ejes de desigualdad, aunque se crucen con otros, también tienen efectos autónomos que se deben trabajar de forma específica. Por ejemplo, aunque las personas trans sean diversas en función de su posición en los otros ejes de desigualdad, pueden tener problemáticas comunes (a nivel de sanidad, de cambio de documentación, etc.) que se deben seguir trabajando específicamente.

- Porque, si se consigue que cada departamento deje de mirar solo por su eje, estos departamentos pueden ser una buena base para el desarrollo de proyectos que sigan una lógica interseccional.
- Porque existen múltiples fórmulas para superar la sectorialización de la Administración que no pasan por cerrar departamentos. Como la creación de espacios *ad hoc* para problemas concretos de difícil solución que afectan a más de un servicio (comisiones o mesas de trabajo), o soluciones mixtas, como unir concejalías a nivel político pero manteniendo separados los departamentos a nivel técnico, o unir solo algunos niveles de la organización (véase la experiencia 1 en el bloque 3).

En cualquier caso, es preciso valorar en cada situación concreta cuál puede ser la mejor fórmula para superar el trabajo por ejes en paralelo teniendo en cuenta el contexto y las dinámicas de cada organización. Soluciones que han funcionado en un determinado contexto pueden no encajar en otros por factores internos como las resistencias que pueden provocar determinados cambios estructurales.

Antes de cerrar este apartado, queremos dejar claro que consideramos que la perspectiva interseccional es un reto apasionante que nos permite avanzar hacia respuestas más complejas, algo que con los marcos anteriores no podíamos. Sin embargo, la interseccionalidad también presenta riesgos y límites:

- Se trata de un marco más desarrollado en la teoría que en la práctica, por lo tanto, no hay respuestas, sino que tenemos que avanzar y compartir aciertos y errores (a esto quiere contribuir precisamente esta guía).
- No hay fórmulas preestablecidas, sino algunas ideas que nos orientan y experiencias que van dándonos pistas sobre cómo avanzar.
- Las incertidumbres, las inercias en cómo se viene trabajando y el reto intelectual de repensar cómo trabajamos pueden generar muchas resistencias de personas tanto políticas como técnicas y activistas.
- Se trata de una aproximación que hace más compleja nuestra mirada, y se corre el riesgo de que tanta complejidad nos lleve a la parálisis. En este sentido, no hay que perder de vista que el objetivo de las políticas contra la desigualdad es transformar la realidad para favorecer la igualdad y la justicia, y en este empeño la interseccionalidad tiene que ser una herramienta, no un obstáculo.

## 2. **CÓMO APLICAR LA INTERSECCIONALIDAD EN LAS POLÍTICAS LOCALES DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

¿Cómo se concreta la perspectiva interseccional en la prevención de la LGTBIfobia o en programas de inserción para personas trans, por ejemplo? Una vez enmarcadas las políticas de diversidad sexual y de género, y presentadas las principales aportaciones de la perspectiva interseccional, en este apartado ofrecemos una serie de herramientas para aterrizar esta aproximación en el desarrollo de las políticas locales de diversidad sexual y de género.

Si bien en el apartado sobre las políticas por la diversidad sexual y de género (bloque 1) nos hemos centrado en los planes locales, ya que son la principal herramienta de planificación, implementación y evaluación de estas políticas, el contenido siguiente puede aplicarse tanto a un plan local como a cualquier proyecto o medida que quieran impulsar las administraciones municipales en el marco de las políticas de diversidad sexual y de género.

Hemos organizado las aportaciones en dos grandes apartados: uno con relación a aspectos **transversales** que están presentes en todas las fases de las políticas públicas, programas y proyectos (organización interna, comunicación y participación), y otro que hace referencia a las **fases del ciclo de la política** (definición del problema, diagnóstico, diseño, implementación y evaluación).

### 2.1. **ASPECTOS TRANSVERSALES**

#### 2.1.1. ORGANIZACIÓN

Es importante, como primer paso para introducir la perspectiva interseccional, analizar nuestra propia organización y observar si las estructuras, los espacios y las dinámicas favorecen este tipo de trabajo interseccional.

Para empezar, es importante tomar **conciencia de nuestras propias creencias y formas de interactuar**, y analizar cómo nuestros marcos culturales afectan nuestro trabajo. Es buen ejercicio observar aspectos personales como el **lenguaje corporal o los imaginarios** que nos vienen a la cabeza cuando nos relacionamos con otras personas, sean usuarias o

### CUESTIONÁNDONOS LA ORGANIZACIÓN

- ¿Cómo es el espacio de nuestra área o servicio? ¿Cómo crees que puede influir en las relaciones con el equipo de profesionales y con las personas usuarias?
- ¿Cómo crees que este espacio puede influir en las relaciones con otras personas usuarias o profesionales?
- ¿La disposición del espacio facilita que fluyan el intercambio y el diálogo entre el personal técnico de diferentes servicios?
- ¿Disponemos de espacios físicos y temporales para planificar y construir conjuntamente?
- ¿Es diverso el personal de nuestra organización (origen, edad, sexo, corporalidad, entre otros)?

compañeras de trabajo, y cómo interaccionan los diferentes ejes de opresión en la atención a las personas o en las actividades que organizamos en el espacio de trabajo.

La ubicación de los diferentes servicios en despachos o incluso en edificios separados, sin espacios de coincidencia más allá de reuniones puntuales, dificulta el trabajo con una perspectiva interseccional. Por el contrario, lugares de trabajo donde existe una **convivencia entre diferentes servicios** hacen que la comunicación sea más fluida y espontánea, y facilitan la construcción de visiones compartidas que incorporen los diversos ejes de desigualdad. Así, pues, **romper con la sectorialización** en lo organizativo facilita romper también con la lógica de trabajo en cada uno de los ejes en paralelo.

Que los ejes no sean estancos también se favorece mediante la **formación**, que permite abrir conciencias y facilitar herramientas para la incorporación de la interseccionalidad en el trabajo cotidiano. Pueden ser formaciones específicas sobre la interseccionalidad y cómo se aplica a las políticas públicas, **formaciones** a las que asista personal técnico de los diferentes servicios que trabajan ejes de desigualdad, o formaciones en las que el tema central no sea un solo eje, sino una problemática que se aborde de forma interseccional. De este modo se pueden construir respuestas más complejas y más acordes a la diversidad de la población LGBTI.

Otra manera de ensanchar la perspectiva es la **rotación de personal técnico por diferentes servicios** de la Administración. Es una forma de ir adquiriendo conocimiento y conciencia sobre otras desigualdades que atraviesan a las personas LGBTI, como la clase, la diversidad funcional, el origen o la edad, e ir incorporando nuevos filtros a través de los cuales analizar la realidad.

En 2017, 56 oficiales de policía del Departamento de Vigilancia del Vecindario de la Policía Municipal de Turín, encargado del control de los espacios públicos y la mejora de la convivencia, recibieron formación sobre cómo abordar situaciones de acoso homotransfóbico en escuelas y espacios públicos, y se aplicó un enfoque interseccional gracias a la cooperación con varias asociaciones locales.

Parte de la capacitación se centró en historias de vida de personas que sufrieron diferentes tipos de discriminación (por género, LGBT, origen étnico, creencias religiosas). Se dedicó una sesión especial a tratar el tema de la «salida del armario» en familias con diferentes tradiciones culturales. Se compararon dos experiencias de vida: la de una niña bisexual con entorno familiar de origen marroquí y de tradición musulmana, y la de un joven gay que había crecido en una zona rural del sur de Italia.

La valoración de la formación fue positiva. Las experiencias fueron especialmente efectivas para crear conciencia, cambiar la perspectiva sobre la transexualidad y superar algunos estereotipos sobre las personas LGBT que crecen en entornos musulmanes.

MÁS INFORMACIÓN EN <[HTTP://WWW.COMUNE.TORINO.IT/POLITICHEDI-GENERE/LGBT/LGBT\\_FORMAZIONE/LGBT\\_DIPCOM/INDEX.SHTML](http://www.comune.torino.it/politichedi-genero/lgbt/lgbt_formazione/lgbt_dipcom/index.shtml)>.

THE RAINBOW IN THE NEIGHBOURHOOD  
FORMACIÓN LGBT PARA EL DEPARTAMENTO DE VIGILANCIA  
DEL VECINDARIO DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE TURÍN

### 2.1.2. COMUNICACIÓN

En la relación con la ciudadanía, es importante tener en cuenta **cómo comunicamos y velar por que nuestra información refleje la diversidad de la población y sea inclusiva**. Podemos retomar aquí el ejercicio de imaginación y reflexión que planteábamos al inicio de la guía: cuando pensamos en las mujeres, en el colectivo LGBTI o en la ciudadanía de nuestro municipio en general: ¿en qué tipo de personas estamos pensando?, ¿cómo las imaginamos y cómo las representamos en los materiales de comunicación?, ¿qué posiciones quedan excluidas de esta representación?

A través de los textos y las imágenes que producimos, podemos contribuir o bien a la exclusión e invisibilización de personas y grupos dentro del colectivo LGBTI, o bien a su inclusión. Una comunicación inclusiva utiliza un lenguaje y unas imágenes que reflejan la diversidad y evitan los prejuicios y estereotipos. Este es el primer paso para garantizar la participación y el acceso a los servicios públicos en igualdad. Así, ante una comunicación que queremos difundir (un díptico de un servicio, una campaña, etc.), podemos plantearnos preguntas como:

#### **CUESTIONÁNDONOS LA COMUNICACIÓN**

- ¿A quién interpela el material? ¿Quién se puede identificar con las personas que aparecen?
- ¿Hay diversidad? ¿Aparecen personas de grupos minoritarios? ¿Cómo están representadas?
- ¿Se refuerzan o se rompen estereotipos con relación a la representación de los grupos sociales?
- Aparte de las representaciones gráficas, ¿hay otros elementos que favorecen o dificultan la inclusión? Por ejemplo: ¿El material está en diversos idiomas? ¿Está disponible en formatos diferentes (braille, daisy o lectura fácil)? ¿Por qué canales se distribuye? ¿Qué personas accederán o no a esta difusión?

El colectivo LGBTI es muy diverso internamente y en su seno también se reproducen desigualdades. Podemos ver estas desigualdades si cruzamos el eje género con el LGBTI. En muchos aspectos, la voz y la imagen predominante de lo que llamamos colectivo LGBTI son los hombres gais.

Es importante tener en cuenta estas desigualdades a la hora de elaborar materiales de difusión o de dinamizar espacios de participación. En este sentido, el Berlin Award for Lesbian\* Visibility, organizado por el Senado de Berlín, es una acción que promueve la visibilidad de las lesbianas con toda su diversidad. De hecho, con la voluntad de hacer más visibles las múltiples afiliaciones, diferencias y actitudes con respecto al término *lesbiana\**, se ha optado por usar la llamada estrella de género (asterisco). Este símbolo sirve para visualizar la diversidad del grupo y los diferentes ejes que atraviesan a las personas lesbianas (por ejemplo, capacidades diversas, antecedentes trans, experiencias con racismo, origen étnico, estatus social, religión, edad, etc.)

MÁS INFORMACIÓN EN <[WWW.BERLIN.DE/L-SICHTBARKEIT](http://WWW.BERLIN.DE/L-SICHTBARKEIT)>.

### 2.1.3. PARTICIPACIÓN

No puede haber cambios hacia una mirada interseccional si los impulsa solamente la Administración, a espaldas de la ciudadanía. De hecho, como ya hemos visto, la interseccionalidad no es un invento académico ni una ocurrencia de la Administración, sino que tiene su origen en los movimientos sociales. Es importante que la Administración reconozca la experiencia de las entidades y los colectivos que se movilizan para reivindicar derechos y que trabajan para la inclusión social. Los gobiernos locales deben fomentar un diálogo abierto con estos agentes sociales, proporcionar información clara y transparente, y facilitar espacios de coordinación y colaboración mutua.

Hay administraciones locales que disponen de órganos estables de participación, como los consejos LGBTI, que tienen la función de debatir, informar y valorar iniciativas municipales, detectar necesidades, priorizar acciones que se van a implementar y hacer propuestas. Por lo tanto, hay que preguntarse quién forma parte y quién no y qué problemas están visibilizados y cuáles quedan excluidos.

### **CUESTIONÁNDONOS LOS ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN**

- ¿En qué espacios se formulan las problemáticas que se van a abordar?
- ¿Qué grupos sociales forman parte de los espacios participativos de la ciudad? ¿Y cuáles no están representados?
- ¿Qué aspectos del funcionamiento del espacio de participación favorecen o dificultan la implicación de otros grupos sociales dentro del colectivo LGBTI: requisitos formales, horario de las reuniones, espacio donde se celebran...?
- En definitiva, ¿quién tiene voz y quién no? ¿Cómo afecta esto la definición de los problemas políticos a abordar o su invisibilización?

Una vez hecha la reflexión, si se detectan voces que no están presentes, es importante intentar incluirlas invitándolas a participar en el órgano de participación. Esto puede implicar repensarlo para quitar los obstáculos que no favorecen su inclusión: corregir dinámicas de poder entre grupos que no facilitan un diálogo horizontal (como los factores de género o de lengua que establecen diferentes oportunidades de participación) o adaptar el espacio reconociendo la diversidad funcional de las personas participantes. Por ejemplo, el requisito de ser una asociación legalmente constituida puede ser un freno para la participación de personas migradas LGBTI o para grupos en riesgo de exclusión social como, en muchos casos, las mujeres trans.



También puede ser necesario buscar otras vías para dar cabida a la voz de los grupos sociales no representados, más allá de los órganos formales de participación. En este sentido, las estrategias comunicativas y de relación para invitar a la participación o hacer llegar información deben ser segmentadas y focalizadas para perfiles específicos (grupos de discusión, encuestas en línea, foros de discusión...). En cualquier caso, hay que pensar muy bien cómo cada técnica nos acerca a determinados grupos pero nos puede alejar de otros.

Es una iniciativa de concienciación pública que impulsa el Ayuntamiento de Toronto para fomentar el diálogo entre las personas que habitan la ciudad con el objetivo de combatir cualquier forma de discriminación. Cada año se llevan adelante campañas de sensibilización que se focalizan en cuatro colectivos o problemáticas atravesados por diferentes ejes de desigualdad: islamofobia, jóvenes trans de color, personas sin hogar, racismo y temáticas indígenas. El Ayuntamiento financia la creación de un comité asesor, constituido por personas de la sociedad civil, y pone los recursos necesarios para materializar las propuestas. El producto final se difunde por toda la ciudad, a través de las marquesinas, hecho que genera un gran impacto e interés de otros colectivos en participar. La iniciativa dispone de una web con información sobre los diferentes grupos y recursos diversos: <[www.torontoforall.ca](http://www.torontoforall.ca)>.

TORONTO FOR ALL:  
COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

## 2.2. EN LAS ETAPAS DE LA POLÍTICA

### 2.2.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Al entrar en las etapas de la política pública, el primer paso es analizar cómo se construye la problemática política para preguntarnos qué implicaciones tiene con relación a los diferentes ejes de desigualdad y sus intersecciones. En este sentido, basándonos en Palència, Malmusi y Borrell (2014), podemos cuestionarnos la construcción del problema a partir de las siguientes preguntas:

#### **CUESTIONÁNDONOS LA DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

- ¿Por qué esto se considera un problema? ¿Quién lo decide y cómo?
- ¿Cuál es mi experiencia con relación a este ámbito de la política? ¿Cómo se relacionan estas experiencias personales con posiciones sociales y estructurales (por ejemplo, género, «raza» y etnia, estatus socioeconómico, sexualidad, expresión de género y edad; patriarcado, colonialismo, capitalismo, racismo y heterosexismo) en esta área de la política?
- ¿Qué supuestos (p. ej., creencias sobre cuál es la causa del problema y qué es/son la/las personas más afectadas) sustentan esta representación del «problema»? ¿Cómo han surgido las representaciones del «problema»?
- ¿Cómo ha cambiado la definición del «problema» a lo largo del tiempo (p. ej., históricamente) o en diferentes lugares (p. ej., geográficamente)?
- ¿Cómo afecta de manera diferencial esta representación del «problema» a los diferentes grupos? ¿Cuál se considera el más beneficiado y cuál el menos favorecido dentro de esta representación? ¿Por qué y cómo?

(PALÈNCIA, MALMUSI Y BORRELL, 2014)

Estas preguntas nos ayudan a no dar por sentado el problema tal y como es presentado *a priori*, ya que su definición no es universal, sino que responde a unos intereses, puntos de vista, voces... Desentrañar lo que se esconde debajo de esta problemática es fundamental para ser conscientes de lo que está en juego ante una determinada temática y decidir cómo queremos involucrarnos en su intervención.

En el marco del proceso participativo para elaborar un plan LGBT, se reúne un grupo de trabajo con representantes de la policía municipal, asociaciones y expertos en salud pública. Aparece el tema del *cruising* y cómo intervenir. Se examina cuál es el problema para resolver y se llega a la conclusión de que... no hay problema que resolver. En aquel momento la información es que en los espacios de *cruising* de la ciudad se dan prácticas sexuales con consentimiento, sin una especial incidencia de prácticas de riesgo y que no hay inconvenientes con vecinos ni con otras personas usuarias del espacio. Además, la protección del perímetro del espacio por la policía municipal hace que apenas haya robos.

Ante este consenso se opta por no incluir en el plan ninguna acción al respecto, porque se trata de una práctica que no está generando ningún problema, mientras que mencionarla en el plan sí que podría provocar inconvenientes.

Al margen de cómo se resolvió este caso concreto, el tema del *cruising* es construido como problema de formas muy diversas en función del contexto (¿es un problema de convivencia?, ¿de protección de las personas que lo practican?, ¿de salud pública?) y basándose en diferentes presupuestos con relación a cómo se debe usar el espacio público, cómo se construye la imagen del sexo gay, si se hace una distinción entre los «buenos» gais (que se casan) y los «malos» gais (asociados a la «promiscuidad»), etc.

### 2.2.2. DIAGNÓSTICO

En las administraciones locales, que suelen funcionar en una lógica monofocal, los diagnósticos tienen el riesgo de fijarse solamente en la problemática generada por un eje, en este caso, la diversidad sexual y de género. No obstante, esto implica alimentar la ficción de que los ejes actúan en el vacío.

¿TODAS LAS PERSONAS TRANS  
TIENEN DIFICULTADES  
DE INSERCIÓN LABORAL?

Con el objetivo de hacer un diagnóstico sobre la situación de las personas trans con relación al ámbito laboral y evaluar la efectividad de las medidas que se estaban llevando a cabo, el Ayuntamiento de Barcelona encargó un estudio sobre la temática (Coll-Planas y Missé, 2018). Una de las conclusiones de este era que no se podía afirmar que el colectivo trans en su conjunto tuviera un problema de inserción laboral y que era necesario adoptar una mirada interseccional para entender que el hecho de ser trans por sí solo no nos explica la diversidad de situaciones, sino que tenemos que cruzarlo con factores como el género, el origen, la edad o el estado de salud.

Para elaborar un diagnóstico interseccional es clave tener en cuenta desde el inicio cómo incorporar la heterogeneidad del colectivo LGBTI con relación a los otros ejes de desigualdad.

Podemos aproximarnos a la heterogeneidad del grupo a partir de buscar documentación al respecto (estudios, trabajos académicos, reportajes periodísticos...) que nos sirva de base para acercarnos al grupo con un mayor conocimiento de sus realidades. En algunos casos, puede ser útil entrevistar a informantes clave, es decir, personas que tienen un gran conocimiento del grupo por ser líderes comunitarios, por su vínculo laboral, etcétera. Este acercamiento a las realidades de los grupos que

desconocemos más puede ser el primer paso para llevar a cabo un diagnóstico participativo que permita tener en cuenta la máxima heterogeneidad del grupo.

### **CUESTIONÁNDONOS EL DIAGNÓSTICO**

- ¿Cómo construimos el grupo con el que queremos intervenir?  
¿Lo estamos concibiendo de forma homogénea o heterogénea?  
¿Necesitamos tener en cuenta más factores que permitan reconocer la diversidad interna del grupo?
- ¿Disponemos de la información necesaria para conocer esta realidad heterogénea del grupo? ¿Dónde podemos encontrarla?  
¿Quién puede informarnos de estas realidades?

En el proceso de elaboración del Plan Municipal LGBT de Barcelona (2010-2015), se produce un diagnóstico previo exhaustivo, ya que es el primer plan de este tipo. Entre las fuentes del diagnóstico se cuenta con la visión de las asociaciones LGBT de la ciudad recabada mediante 24 entrevistas a sus representantes.

A pesar de que la voz de las asociaciones se considera importante, también lo es escuchar a las personas LGBT que no forman parte de entidades. Así, se organizó un cuestionario *online* para conocer problemáticas y propuestas, que recibió 454 respuestas. Como se esperaba, estas respuestas tenían un sesgo: respondieron más personas jóvenes, más hombres, y no todos los grupos sociales dentro del colectivo estaban representados. Por esta razón se llevaron a cabo otras técnicas (21 entrevistas y cuatro grupos de discusión) para poder relevar las necesidades de otros grupos como las personas LGBT gitanas, migradas o mayores.

### 2.2.3. DISEÑO

Una vez que hemos definido el problema y elaborado el diagnóstico interseccional, es el momento de establecer qué actuaciones o medidas vamos a impulsar para abordar la situación en la que queremos incidir. Es importante mantener en esta fase la implicación de la diversidad de grupos del colectivo LGBTI, a la hora de decidir las acciones prioritarias y marcar los objetivos, mediante la formación de comisiones de implementación y seguimiento o de grupos de trabajo puntuales.

#### **CUESTIONÁNDONOS EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS**

- ¿Qué ejemplos podemos encontrar que aborden la temática desde una perspectiva interseccional o que nos permitan abordar el cruce con otros ejes de desigualdad?
- ¿A qué grupos sociales interpela la actuación? ¿Qué heterogeneidad hay dentro de estos grupos? ¿Cómo podemos conseguir responder a sus necesidades con la implementación del proyecto?
- ¿De qué manera las respuestas políticas propuestas reducirán las desigualdades interseccionales?
- ¿Cómo nos aseguramos de que las opciones propuestas no refuerzan los estereotipos y los prejuicios existentes, producen más desigualdades para algunas poblaciones o generan competencia entre grupos?

(CAWI, 2015; PALÈNCIA, MALMUSI Y BORRELL, 2014)

En la fase de diseño, podemos explorar las consecuencias no buscadas que pueden tener las soluciones políticas que hemos propuesto, haciendo el ejercicio de ponernos en la piel de personas de diferentes grupos sociales y analizar qué efectos tendría la medida en cada una de ellas. Es decir, imaginar cómo podría afectar un proyecto de inserción laboral, por ejemplo, a un hombre de 50 años homosexual con movilidad reducida y que vive en una zona periférica, a una mujer trans adulta o a una joven lesbiana de origen marroquí que acaba de llegar a nuestra ciudad.

Es una forma de tener en cuenta la diversidad de las personas LGBTI y hacer emerger posibles problemas de accesibilidad o consecuencias no deseadas de nuestra actuación. Este análisis nos puede llevar a tener que modificar la propuesta con el objetivo de hacerla más inclusiva.

#### 2.2.4. IMPLEMENTACIÓN

Para llevar a cabo la implementación de la acción o medida, será necesario establecer los mecanismos y criterios que nos permitan ejecutarla, como la calendarización, la designación de personas responsables y el establecimiento de recursos materiales y personales. En este sentido, la sectorialización de los gobiernos y de sus presupuestos es un obstáculo para el desarrollo de políticas y acciones interseccionales.

Una opción para superar estas limitaciones estructurales puede ser crear equipos mixtos *ad hoc*, con personal de los diferentes servicios o departamentos, y obtener recursos económicos de las partidas presupuestarias de los departamentos implicados. En definitiva, sumar visiones, esfuerzos y recursos para la implementación de una acción que rompa con la lógica de trabajar los ejes en paralelo.

#### **CUESTIONÁNDONOS LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS**

- ¿Quién forma parte de la intervención propuesta? ¿Qué personas están posicionadas para influir e implementar la intervención?
- ¿Quién será responsable de garantizar la aplicación de las acciones políticas?
- ¿Cómo interactuarán las soluciones con otras políticas existentes?
- ¿Qué período y qué mecanismos de rendición de cuentas se identifican para su implementación?
- ¿De qué manera contribuyen las soluciones políticas a incentivar la solidaridad y la creación de coaliciones entre intereses y grupos divergentes?

(CAWI, 2015; PALÈNCIA, MALMUSI Y BORRELL, 2014)

A continuación, mostramos algunas acciones que tratan de implementar miradas interseccionales con relación al espacio público, el acoso escolar y la violencia de género.

#### TRABAJO INTERSECCIONAL SOBRE ESPACIO PÚBLICO

En el marco del proyecto europeo Igualdades Conectadas (<http://igualtatsconnect.cat/es/>), el Ayuntamiento de Terrassa impulsó en 2017 y 2018 un plan de formación del personal municipal sobre interseccionalidad y llevó a cabo una prueba piloto de trabajo interseccional. Esta consistió en abordar un ámbito que fuera relevante para los diferentes ejes de discriminación (en este caso, el espacio público), ampliar la mirada sobre este a partir de escuchar las experiencias de los demás departamentos, y diseñar conjuntamente un proyecto con relación al espacio público que contemplara la interseccionalidad en todas sus fases.

#### MIRADAS POLIÉDRICAS A LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

A menudo, las acciones de prevención del acoso escolar en los centros educativos se llevan a cabo con una lógica monofocal: cada departamento organiza y financia los talleres de «su» eje. Esto implica que se actúa como si «su» eje actuara en el vacío, cuando en la práctica, en las dinámicas de acoso y discriminación se entremezclan los diferentes ejes formando un panorama más complejo. Si abordamos los ejes por separado podemos caer en el error de victimizar a determinados grupos, estigmatizar a otros como inherentemente agresores y no entender cómo funciona el mapa de violencias interconectadas.

El proyecto Miradas Poliédricas a la Violencia de Género propone explorar formas de prevención del acoso que adopten una mirada interseccional: entender la relación entre los ejes de desigualdad, que rompe con la idea de grupos víctima y grupos agresores y puede ofrecer herramientas para combatir los estereotipos y para empoderar.



Teniendo en cuenta la cercanía del Día de la Memoria Trans (20/11) con el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25/11), en la ciudad de Turín en el 2017 se organizó un encuentro abierto para abordar las causas de la violencia contra la mujer y la violencia contra las personas estigmatizadas por su identidad sexual. El objetivo del encuentro fue analizar cómo los estereotipos heterosexistas dirigidos contra las mujeres, las personas transgénero y, en términos más generales, todas las personas que caen fuera de la norma cis-heterosexual son los cimientos de la pirámide del odio. El gran desafío era superar la propia identidad específica basada en un solo eje y adoptar un punto de vista interseccional.

La iniciativa fue impulsada por el Ayuntamiento de la ciudad con la colaboración de la junta de coordinación del Orgullo de Turín y de las asociaciones de la ciudad que combaten la violencia contra las mujeres. Los actores implicados valoraron que fue muy útil abrir una reflexión sobre las causas comunes de la violencia de género, la violencia homofóbica y la violencia transfóbica, ya que las asociaciones de los dos ámbitos apenas cooperaban entre sí.

### 2.2.5. EVALUACIÓN

La evaluación de las políticas nos sirve para saber si hemos logrado los objetivos que nos proponíamos. Más allá de esto, en una lógica interseccional, la evaluación tiene dos dimensiones. La primera tiene que ver con estudiar el impacto de la política evaluada en relación con la superación o el mantenimiento de las desigualdades. En el caso de políticas desarrolladas a partir de la lógica monofocal, es relevante preguntarse qué impacto han tenido en relación con otros ejes de desigualdad.

## EFECTOS CRUZADOS

Realizar una evaluación interseccional requiere estudiar el impacto que ha tenido nuestra actuación con relación a los demás ejes. Por ejemplo: ¿una campaña de prevención de VIH para hombres que tienen sexo con hombres ha generado algún sesgo por razón de clase, origen o diversidad funcional?; ¿qué perfiles de hombres se han sentido implicados y qué grupos no?; ¿a qué se debe que haya perfiles que no se hayan sentido interpelados?; ¿qué elementos de la campaña (representación gráfica, estrategias de difusión, discurso, implementación...) pueden haberlo generado?; ¿qué podemos hacer en la próxima actuación para que no se produzcan estas exclusiones?

Para que la evaluación sea interseccional se puede requerir la participación de las comunidades afectadas en la evaluación. En esta línea, hay que tener en cuenta criterios de heterogeneidad para que las personas de la comunidad que participen en la evaluación permitan identificar puntos ciegos de nuestra intervención.

La segunda dimensión no tiene que ver con la evaluación de los resultados, sino con la transformación de la organización en el proceso. En este sentido, podemos plantearnos hasta qué punto el desarrollo de la acción ha transformado nuestra forma de concebir las relaciones y estructuras de desigualdad; las dinámicas de trabajo del equipo con relación a las desigualdades, e incluso si ha transformado nuestra visión del entorno, más allá del proyecto en sí.

La División LGBTI del Senado de Berlín ha elaborado una herramienta de seguimiento de los fondos públicos otorgados basada en un enfoque interseccional para garantizar la calidad y el desarrollo de los proyectos financiados. Cada año se introduce un tema (competencias interculturales, diversidad funcional, etc.) que las organizaciones tienen que integrar en todas las fases del proyecto (diseño, implementación y evaluación).

La herramienta es una forma de asegurarse de que las organizaciones incorporan acciones con el objetivo de conseguir la igualdad y al mismo tiempo concienciar a las entidades sobre la diversidad y los diferentes factores de discriminación.

El Senado ofrece asesoramiento y formación a las asociaciones para ir incorporando estos aspectos en sus proyectos y favorece el intercambio de experiencias entre las entidades que han recibido fondos financieros.

El tema anual se integra en los formularios de solicitud y en los formularios de justificación, por lo que este debe incluirse y abordarse desde la concepción de cada proyecto. El formulario de solicitud del proyecto pregunta: «¿Qué medidas planea para el período de financiación?». Y el formulario de informe del proyecto incluye la pregunta: «¿Qué medidas con respecto al enfoque de calidad se llevaron a cabo durante el período de financiación? ¿Cuáles fueron los resultados?».

Es una forma de mejorar la calidad del trabajo de las organizaciones asociadas y de sensibilizar sobre los diferentes ejes de desigualdad para contribuir a cambiar las miradas sobre el entorno.

### 3. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN INTERSECCIÓN: PROBLEMÁTICAS Y EXPERIENCIAS

En este apartado mostramos algunas de las problemáticas que se encuentran en la intersección entre diversidad sexual y de género y otros ejes de desigualdad. En forma de tabla presentamos estas problemáticas y apuntamos experiencias y recursos que se han generado para abordarlas.

Ejes de desigualdad	Problemáticas	Experiencias
Clase social	Las personas en situación de exclusión social o en situación de pobreza tienen importantes <b>dificultades en el acceso a recursos de calidad, espacios asociativos o espacios de ocio gay y lésbico</b> . A la vez, en muchos casos son usuarias de los servicios sociales, espacios en los que algunas personas LGBTI, especialmente las personas trans, destacan haber vivido <b>episodios de discriminación por parte de sus profesionales</b> .	5, 10, 12, 13
Discapacidad, diversidad funcional	Existen múltiples estereotipos sobre la realidad de las personas con diversidad funcional o cognitiva. Entre ellos se encuentra su <b>presunta heterosexualidad</b> , cuando no su desinterés por la sexualidad. Además, debido a la <b>infantilización</b> del colectivo, a menudo el deseo de iniciar una transición de género no es tomado en cuenta. Por todo ello, las personas LGBTI con discapacidad son una población invisibilizada dentro del colectivo.	8, 10
Diversidad religiosa, de creencias y de cosmovisiones	Por un lado, algunas personas LGBTI señalan <b>conflictos con sus confesiones religiosas porque sienten que no son inclusivas con la diversidad</b> sexual y de género. En relación con esta cuestión, otra de las tensiones tiene que ver con los <b>discursos de odio</b> hacia el colectivo LGBTI que algunos líderes religiosos propagan valiéndose del altavoz que les brinda su papel en la comunidad religiosa. Por otro lado, otra problemática tiene que ver con los estereotipos que circulan en torno a las confesiones religiosas. Es recurrente la <b>presunción de que las personas pertenecientes a determinadas comunidades religiosas son LGBTIfóbicas</b> . Estas dos dinámicas colocan a las personas LGBTI en posiciones difíciles de sostener que implican <b>incomprensión y aislamiento</b> .	2, 3, 7, 11

Ejes de desigualdad	Problemáticas	Experiencias
Edad	La mayoría de las veces, las personas se permiten expresar con libertad su diversidad sexual y de género en la etapa de la adultez, porque <b>la infancia y la adolescencia, así como la vejez, no han sido espacios seguros para hacerlo</b> . Por ello, es importante promover referentes diversos para acompañar a las personas en cada fase de su ciclo vital.	2, 4, 8, 10, 14
Étnico-racial	Del mismo modo que con la diversidad religiosa, se produce una doble dinámica. Por un lado, los <b>estereotipos racistas</b> a menudo se combinan con la presunción de <b>LGBTIfobia</b> por parte de las minorías étnicas. Por otro, algunas personas <b>LGBTI</b> señalan que <b>sus comunidades de origen no son inclusivas</b> de la diversidad sexual y de género.	2, 10, 11
Origen	La cuestión del origen de las personas <b>LGBTI</b> está estrechamente relacionada con el acceso a los <b>derechos de ciudadanía</b> . Son muchas las personas <b>LGBTI</b> que deciden migrar y <b>solicitar refugio en otros países para escapar de la violencia</b> . A la vez, las políticas migratorias generalmente presuponen la cisheterosexualidad de las personas.	2, 4, 6, 10
Sexo-género	La desigualdad de género está estrechamente vinculada con las dificultades que conocen las personas <b>LGBTI</b> , dado que el <b>sexismo es la principal raíz de la LGBTIfobia</b> . Estas desigualdades impactan directamente contra las mujeres lesbianas y bisexuales, las mujeres masculinas, las mujeres trans, pero también contra los hombres femeninos, <i>crossdressers</i> y travestis. Por ello, en algunos ayuntamientos las <b>políticas de igualdad de género y de diversidad sexual y de género se llevan a cabo de forma articulada</b> .	1, 7, 10, 11

Aparte de los ejes descritos en esta tabla, hay otros ejes que en determinados contextos adquieren una especial relevancia. En este sentido, en la siguiente recopilación se incluyen dos experiencias en las que el eje *diversidad sexual y de género* se intersecciona con el eje *víctimas de conflicto armado* (la 4 y la 9), dado que el colectivo **LGBTI** fue objeto de amenazas y de diferentes acciones victimizantes por su orientación sexual y sus identidades de género.



EXPERIENCIAS

3





## EXPERIENCIAS



COMO HEMOS planteado desde el inicio, la interseccionalidad está muy desarrollada a nivel teórico, pero se echan en falta experiencias de aplicación en el terreno de las políticas públicas. Si a esto le sumamos que muchas administraciones locales no abordan el tema LGBTI y que las que lo hacen no cuentan aún con una larga trayectoria, el resultado es que no es fácil encontrar experiencias de políticas locales de diversidad sexual y de género que adopten una perspectiva interseccional.

En este apartado se muestran experiencias que avanzan hacia una lógica interseccional: trabajan la intersección entre varios ejes o explicitan la heterogeneidad del colectivo LGBTI. En cualquier caso, el objetivo es que sirvan de punto de referencia para seguir avanzando en este camino.

Las experiencias se recogieron mediante un llamado abierto a administraciones locales para que compartieran sus intervenciones interseccionales que incorporaron el eje diversidad sexual y de género. A raíz de esta difusión por redes de ciudades, se han reunido las acciones aquí compiladas, así como las incluidas en los recuadros del apartado anterior. En las fichas siguientes se han mantenido el contenido y la redacción original de las experiencias recibidas (únicamente se han traducido a los idiomas de publicación de la guía).

# Interseccionando políticas de igualdad hombre-mujer y las políticas de igualdad para la diversidad sexual y de género

## 1

### **BARCELONA, ESPAÑA**

- Ayuntamiento de Barcelona
- Área de Derechos de Ciudadanía, Cultura, Participación y Transparencia
- Dirección de Feminismos y LGBTI
- Departamento de Promoción de los Derechos de las Mujeres y Colectivo LGBTI

---

[WWW.AJUNTAMENT.BARCELONA.CAT/FEMINISMES-LGBTI/CA](http://WWW.AJUNTAMENT.BARCELONA.CAT/FEMINISMES-LGBTI/CA)

---

[CMLGBTI@BCN.CAT](mailto:CMLGBTI@BCN.CAT)

---

TELÉFONO: 0034934132620

---

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Género, igualdad, mujer-hombre

### **ÁREAS TEMÁTICAS**

Programas de igualdad mujer-hombre

Programas de igualdad para la diversidad sexual e identidad de género

### **RESUMEN**

En el presente mandato político (2016-2020) se ha diseñado e implementado la política municipal para la diversidad sexual y de género a partir de diferentes estrategias. Una estrategia clave ha sido la modificación de la estructura municipal a nivel político y organizativo con la creación de la Concejalía de Feminismos y LGTBI y la Dirección de Feminismos y LGTBI. La finalidad es interseccionalizar las políticas de igualdad mujer-hombre y las políticas de igualdad para la diversidad sexual y la identidad de género.

### **AGENTES INVOLUCRADOS**

La organización política de la Concejalía de Feminismos y LGTBI y la estructura administrativa del gobierno local.

### **FECHA DE INICIO**

06/2018

### **FECHA DE FINALIZACIÓN**

En proceso

## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

En el mandato político 2010-2015, las políticas públicas de igualdad hombre-mujer y colectivo LGBTI eran dirigidas desde la Concejalía de Mujer y Derechos Civiles, pero implementadas por estructuras administrativas diferentes. Las políticas LGBTI eran desarrolladas dentro de la dirección del programa de derechos civiles y, por otro lado, las políticas de igualdad hombre-mujer eran implementadas por la dirección del programa de Mujer.

En el mandato 2016-2020, con el cambio de gobierno, la nueva organización política crea la Concejalía de Feminismos y LGBTI, reestructura la organización administrativa de las direcciones vinculadas a las políticas de igualdad hombre-mujer y colectivo LGBTI y constituye la Dirección de Feminismos y LGBTI con el propósito de conectar más las dos políticas de igualdad.

## OBJETIVOS

- Facilitar la interseccionalidad de las políticas de igualdad mujer-hombre y las políticas de igualdad para la diversidad sexual y de género.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

A partir de esta legislatura, las políticas para la diversidad sexual y de género no están ubicadas en la Concejalía de Mujer y Derechos Civiles, sino en la Concejalía de Feminismos y LGBTI. Este cambio no es simplemente nominal, sino que se debe a la voluntad de reforzar la idea de que el sexismo y la LGBTIfobia responden a una misma raíz. También supone adoptar de manera más clara una perspectiva de género en el análisis y la intervención respecto a las problemáticas y necesidades del colectivo LGBTI.

La apuesta por este cambio de organización política y administrativa se basa en la premisa de que es importante tratar de manera muy entrelazada la implementación de estas dos políticas de igualdad (hombre-mujer y colectivo LGBTI). Se valora que ambas tienen estructuralmente una interrelación muy específica, ya que estas desigualdades y opresiones forman parte de un mismo sistema sexo-género, un sistema

heteropatriarcal, y una fuente común de opresión, el sexismo. Por esta razón, se entiende la necesidad e importancia de conectarlas más.

La perspectiva ideológica de este mandato, por un lado, entiende que la garantía y defensa de los derechos de las mujeres de la ciudad pasa por la lucha contra las desigualdades de género, las violencias machistas y las discriminaciones hacia las mujeres. Y también trabaja por los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales para erradicar la LGTBIfobia y para incorporar la mirada de la diversidad sexual y de género en el ámbito social, sanitario, laboral, cultural y comunitario. Por otro lado, la Oficina para la No Discriminación (OND), que depende de la Dirección de Ciudadanía y Diversidad, tiene una función importante como mecanismo de garantía de los derechos humanos a escala local dirigida a atender las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género, entre otras.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

En la Dirección de Feminismos y LGTB se incorporó una plaza de personal técnico municipal responsable de la promoción de derechos LGTB adscrito al Departamento de Promoción de Derechos de las Mujeres y LGTB con recursos internos vinculados a un concurso público.

## RESULTADOS E IMPACTOS

Este cambio en la estructura organizativa permite trabajar esta interseccionalidad de manera más ágil. Que no se realice un cambio de estructura no significa que no se pueda trabajar de manera interseccional, pero dado que las administraciones públicas están segmentadas y jerarquizadas, en la práctica, si no se realizan estos cambios, es mucho más difícil, aunque exista voluntad de coordinación y transversalidad.

Se han definido dos planes municipales: el Plan Municipal de Justicia de Género 2015-2020 y el Plan para la Diversidad Sexual y de Género. Medidas para la igualdad LGTB 2016-2020. Son dos planes diferentes, pero caminan en paralelo. Comparten estructura y algunos objetivos.

La intersección de algunos de sus temas ha hecho más fácil el trabajo, por ejemplo, sobre violencia machista. Por un lado, se ha definido una

única estrategia de prevención del sexismo en la ciudad, en la que los diferentes ejes de desigualdad están trabajando simultáneamente. Por otro, se han abordado cuestiones relacionadas con los servicios de atención, por ejemplo, a la violencia afectiva en las relaciones homosexuales.

La atención a la diversidad interna recoge grupos sociales diferentes y desiguales internamente con una misma raíz de opresión y diferentes realidades, experiencias y necesidades. En este sentido, la aplicación de las políticas de igualdad ha requerido escoger y priorizar (basándose en diagnósticos) determinadas combinaciones de ejes de desigualdad. Por ejemplo, con relación a la política de ocupación y laboral a partir de la cual se realizan actuaciones que proponen garantizar el acceso y el mantenimiento en el mercado de trabajo de las mujeres trans y, en particular, las mujeres trans trabajadoras sexuales.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

Se explicitan diferentes posicionamientos ideológicos entre los movimientos feministas y LGBTI tanto dentro del movimiento asociativo como en los equipos profesionales. Se hacen referencias a conflictos que se dieron en la historia reciente que terminaron separando, en algún grado, a los colectivos feministas y los LGBTI. Volver a debatir estos temas supone una oportunidad para plantear nuevos retos conjuntos para defender los derechos de las mujeres y el colectivo LGBTI y contra la violencia heteropatriarcal.

Aparecen resistencias y dudas del personal municipal que experimenta directamente el cambio de estructura administrativa en que se entrelazan las dos políticas de igualdad, y también del personal municipal que trabaja como referente de género en los distritos de la ciudad. Plantean interrogantes con relación al ámbito de su encargo y a cómo incluir la diversidad sexual y de género en los servicios de atención a las mujeres. Y también en el movimiento asociativo feminista y LGBTI.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

- El género como un dispositivo de poder que va más allá de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.
- Los programas e intervenciones dan una respuesta más adaptada a la realidad desde su complejidad. Es más fácil considerar la diversidad y la desigualdad internas.
- Se hacen más fáciles la coordinación y el trabajo diario entre los departamentos, los servicios y el personal municipal tanto en el ámbito central de la ciudad como en los distritos.
- En el Consejo Municipal LGTB<sup>1</sup> de Barcelona se explicita la necesidad de recuperar la mirada feminista. Específicamente, el movimiento asociativo de mujeres lesbianas y trans recoge y reivindica que el feminismo esté más presente dentro del movimiento LGTB<sup>1</sup>.

## REFERENCIAS Y ENLACES EXTERNOS

COLL-PLANAS, G. y CRUELLS, M. (2013). La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGBT en Cataluña. *Revista Española de Ciencia Política. Ciencia Política y de la Administración*. ISSN: 1575-6548 ISSN-e: 2173-9870.

<<https://www.youtube.com/watch?v=YFhgb1n6lvc>>.

# My child, without ifs and buts!

## Strengthening LGBT and their families

# 2

### **BERLIN, GERMANY**

- Senate Department for Justice, Consumer Protection and Anti-Discrimination
- Berlin State Office for Equal Treatment and against Discrimination
- LGBTI Division

---

LSBTI@SENJUSTVA.BERLIN.DE

---

PHONE: 0049 30 9013 3480

---



**AXES INTERSECTING WITH SEXUAL AND GENDER DIVERSITY**

Migration, origin, refugee

Gender, male-female equality

Age, life cycles, infancy, adolescence, youth, elderly people

Religious diversity and differing beliefs

Interculturality, ethnic and racial diversity, racism

**SUBJECT AREAS**

Youth and family (strengthening LGBTI and their families)

**SUMMARY**

The project aims to empower parents with Turkish background of lesbians, gays, trans\*, queers, intersex people through parents support groups, individual counseling, seminars and awareness raising activities. After 2018, as a next step, the involvement of parents and members of other migrant communities is planned.

**MAIN ACTORS**

The project is funded by the Senate Department for Justice, Consumer Protection and Anti-Discrimination/ Berlin State Office for Equal Treatment and against Discrimination and run by the association: Turkish Union of Berlin-Brandenburg (Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg).

The main target group are parents with Turkish background whose children are LGBTIQ. After 2018, as a next step, the involvement of parents and members of other migrant communities is planned.

The project cooperates with different partners from migrant communities as well as LGBTI organizations.

**START DATE**

2018

**END DATE**

-

## CONTEXT IN WHICH THE EXPERIENCE IS TAKING PLACE

Berlin is Rainbow City and a city of diversity. This is not only a trademark of Berlin, but also an integral part of its identity. Diversity is not limited to categories such as ethnic origin, age, sexual orientation or gender identity, etc. Diversity is more. Part of Berlin's diversity is e.g. the 70-year-old lesbian with disabilities and which was socialized in East Berlin, also the 19-year-old German with parents of Turkish-origin who kisses a boy for the first time at the prom, or the trans\* person who fled from a country to apply for asylum in Berlin. Diversity is not a one-way street but a crossroad where different identities and life stories meet.

Therefore it is important to show that LGBTI topics are no longer marginal issues within migration contexts. This project responds to concrete needs and provides support services that, in this context, are properly located in a migrant organization. The project focuses on parents with a migration background whose children had their coming out as lesbian or gay or have been outed by third people - also, parents who cannot understand why their daughter suddenly feels like a boy and who do not know how to handle it.

Regardless of the origin of the parents, an outing of a child can turn the world upside down. These parents should see that they are not alone, that they have a place where they can talk to each other and share their experiences and learn how to handle the situation openly and confidently. It's about knowledge, sharing experiences and empowerment. This also directly benefits the children because their parents learn how to support their child in their development.

Parents who are empowered and know how to interfere politically, socially and in their environment, set also a signal against certain stereotypes such as «parents with a migrant background are not open to the topic».

Remark: This is not a so-called «migration-specific measure», because heteronormative ideas of how a boy or a girl or a man or a woman have to be in society can be found in all areas of society. It is a project of a migrant organization for parents with a migration background.

## OBJECTIVES

- Empowerment of parents with Turkish background and their LGBTQI children.
- Raising public awareness, in particular within migration communities.

## DESCRIPTION OF THE ACTION AND IMPLEMENTATION

Actions directly related to parents and other family members:

- Moderated parent group
- Empowerment workshops and seminars
- Individual counselling

Sensitization actions:

- Thematic events
- Multilingual information materials
- Campaign

Networking and cooperation:

- Meetings with cooperation partners from migrant communities as well as LGBTQI organizations

The parents will be informed about existing networks, but also network with each other and be competently accompanied with all questions. In addition to the actions targeting directly the parents, the project will roll out a highly visible campaign.

## FINANCING AND RESOURCES

Annual fund: 40.000 €.

## RESULTS AND IMPACTS

Since the project started in 2018 as a pilot project results haven't been collected yet. Nevertheless during the kick-off event many of the participations said that it was about time that there is such a project.

## BARRIERS AND CHALLENGES

The project might confront different challenges such as creating visibility for the topic, get parents on board and a «second» coming out of the parents of LGBTIQ children.

## LESSONS LEARNED AND TRANSFERABILITY

See above.

# Diversidad sexual, religión y espiritualidad, un encuentro posible y necesario

## 3

### **BOGOTÁ, COLOMBIA**

- Alcaldía Mayor de Bogotá
- Secretaría Distrital de Planeación
- Dirección de Diversidad Sexual

---

DIVERSIDADSEXUAL@SDP.GOV.CO

---

TELÉFONO: 3358000 EXT. 8555

---

WEB: [WWW.SDP.GOV.CO/GESTION-SOCIOECONOMICA/DIVERSIDADSEXUAL](http://WWW.SDP.GOV.CO/GESTION-SOCIOECONOMICA/DIVERSIDADSEXUAL)

---

TWITTER: @SEPUEDESER

---

INSTAGRAM: @SEPUEDESER

---

FACEBOOK: EN BOGOTÁ SE PUEDE SER

---

YOUTUBE: EN BOGOTÁ SE PUEDE SER

---

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Diversidad religiosa y creencias

### **ÁREAS TEMÁTICAS**

Desarrollo espiritual, educación incluyente, comunicación para el cambio cultural y fortalecimiento de organizaciones sociales

### **RESUMEN**

La experiencia surge de la implementación de la Política Pública LGBTI en Bogotá, en concordancia con el eje estratégico Comunicación y Educación para el Cambio Cultural, en la que se han ejecutado procesos dirigidos a generar nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales, desde una perspectiva de derechos, que han llevado a producciones discursivas y prácticas incluyentes y respetuosas de la diversidad sexual, religiosa y espiritual. La experiencia ha permitido construir puntos de encuentro y transformar ideas, pensamientos, actitudes y conductas basados en el miedo, los prejuicios, el desconocimiento, logrando así visibilizar y fortalecer a las organizaciones y comunidades de fe diversas en coordinación con entidades públicas, el sector privado y la ciudadanía.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

### **ACTORES DEL SECTOR PÚBLICO**

- Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual
- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Dirección de Relaciones Internacionales
- Secretaría Distrital de Gobierno, Dirección de Derechos Humanos
- Secretaría Distrital de Integración Social, Subdirección para Asuntos LGBT
- Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, Gerencia de Mujer y Género
- Ministerio del Interior, Grupo de Asuntos Religiosos

**ACTORES DEL SECTOR PRIVADO**

- Instituto de la Conversación
- Programa de Alianzas para la Reconciliación, par de ACDI/VOCA (organización de desarrollo internacional sin fines de lucro) y USAID (United States Agency for International Development)
- Fundación Universitaria del Área Andina
- Universidad Santo Tomás
- Grupo de Estudios Multidisciplinarios sobre Religión e Incidencia Pública (GEMRIP)
- Fundación Voces Amigas de Esperanza (VOADES)

**ORGANIZACIONES SOCIALES Y CIUDADANAS**

- Iglesia de la Comunidad Metropolitana
- Iglesia Episcopal Anglicana
- Iglesia Colombiana Metodista
- Mujeres Presbíteras Católicas Romanas
- Afirmación Iglesia Mormona
- Kinship Iglesia Adventista
- Comunión Anglicana Libre
- Redconciliarte
- Comunidad San Sebastián Colombia
- Organización Brit Ahava

**FECHA DE INICIO**

26/08/2017

**FECHA DE FINALIZACIÓN**

En proceso de implementación

## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

En el marco de la agenda nacional se vienen generando discusiones en torno a creencias religiosas y diversidad sexual y de género, particularmente a la posición de algunas iglesias cristianas y evangélicas. Dicha polémica lleva a enfrentamientos públicos que dividen a la sociedad y enarrecen la convivencia; en este contexto, resulta prioritario promover la empatía y el entendimiento a partir de las diferencias, para propiciar una mejor sociedad, tanto en las acciones encaminadas al cambio cultural de la Política Pública LGBTI como en diferentes organizaciones sociales y privadas que trabajan en coordinación con la Dirección de Diversidad Sexual por el reconocimiento y garantía de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI.

Con el objetivo de iniciar el abordaje de estas temáticas, el 26 de agosto del 2017 se realizó en Bogotá el conversatorio «Similitudes por la convivencia», en el que todas las confesiones y tendencias fueron invitadas a participar para encontrar espacios de concertación frente a las diferentes comprensiones de lo religioso ante el tema de la diversidad, teniendo en cuenta que una de las herramientas más potentes, no solo para la reflexión, sino también para el compromiso y la acción, es la conversación. En el conversatorio se realizó un «café del mundo» en coordinación con el Instituto de la Conversación, para encontrar que lo que nos une como seres humanos es la diversidad en las características físicas, culturales, económicas, entre otros aspectos. También que, a pesar de dichas diferencias, somos seres esenciales, más allá del sexo biológico, la orientación sexual y la identidad de género.

Precisamente, el contexto anterior fue el tema central del congreso internacional 2018 realizado el 5 de julio de 2018 en el marco de la Semana por la Igualdad en Bogotá, que se denominó «Diversidad sexual, religión y espiritualidad, un encuentro posible y necesario», en el que participaron ponentes internacionales y nacionales, organizaciones sociales, iglesias, movimientos espirituales, la academia, entidades públicas y actores privados.



## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

- Propiciar un encuentro para la reflexión y el diálogo entre diferentes ejercicios de la espiritualidad y religiosidad, las organizaciones sociales de los sectores LGBTI y la ciudadanía, en torno a la diversidad sexual, con la finalidad de generar puntos de confluencia para la convivencia y el respeto de la diversidad sexual y religiosa.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las concepciones, el proceso de abordaje y las prácticas incluyentes de los movimientos espirituales y las religiones en torno a la diversidad sexual.
- Identificar los puntos de encuentro y convergencia entre los movimientos sociales, espirituales y religiosos en el reconocimiento de la diversidad sexual, la promoción de la convivencia y el respeto de los derechos humanos de las personas de los sectores sociales LGBTI.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

El congreso internacional 2018 «Diversidad sexual, religión y espiritualidad, un encuentro posible y necesario» permitió conocer y compartir experiencias de diferentes comunidades de fe que han avanzado en el diálogo y comprensión de la diversidad religiosa, sexual y de género como aporte a la convivencia social y a la construcción de paz en Colombia. Asimismo se posibilitó el acercamiento a construcciones conceptuales como la teología queer y el rol de las iglesias, movimientos espirituales y las organizaciones ciudadanas en la consolidación de caminos democráticos y en la vivencia plena de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI.

La implementación de la experiencia se dio en los siguientes momentos:

- Identificación de las necesidades y propuestas para el diálogo entre las organizaciones sociales, iglesias y movimientos espirituales.
- Acercamiento a los procesos sociales, comunidades de fe y sector privado para conocer acciones adelantadas, expectativas y puntos de encuentro con el tema de la diversidad sexual, religiosa y espiritual.
- Desarrollo de acciones formativas con las organizaciones sociales en el marco de la Política Pública LGBTI y en coordinación con diferentes sectores de la Administración Pública (Secretaría Distrital de Planeación, Secretaría de Integración Social e Instituto Distrital para la Participación y Acción Comunal).
- Construcción de líneas de acción y ejecución de actividades específicas para promover el diálogo y el encuentro de diversos actores en torno a la diversidad sexual, religiosa y espiritual. Se llevaron a cabo las siguientes acciones específicas: café del mundo, cineforos, talleres formativos, encuentros interconfesionales y congreso internacional.
- Reflexión para la incidencia y aporte a las políticas públicas de libertad de religión, culto y conciencia del distrito y de la nación.
- Fortalecimiento de las organizaciones sociales de los sectores LGBTI que abordan las temáticas de diversidad sexual, religiosa y espiritual, tanto de las que trabajan en las iglesias y movimientos espirituales como de las independientes.
- Evaluación y proyección de procesos conjuntos en los componentes de comunicación, formación y transformación de imaginarios.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Los recursos integran gastos de gestión, financieros y de cooperación aportados por la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el Instituto para la Conversación, ACDI/VOCA y USAID y todas las organizaciones religiosas y espirituales participantes.

## RESULTADOS E IMPACTOS

- Visibilizar y poner en comunicación a diferentes confesiones religiosas y espirituales con las organizaciones sociales de los sectores LGBTI que profesan o no alguna creencia religiosa o espiritual.
- Identificar puntos de encuentro relacionados con el trabajo por los derechos humanos, la construcción de paz, el desarrollo integral del ser humano, la participación e incidencia en las políticas públicas, el desarrollo de procesos con población vulnerable, entre otras.
- Fortalecer la coordinación interinstitucional de los actores públicos y privados para aportar y promover el desarrollo de capacidades para el diálogo y el trabajo conjunto, y aprehender el conocimiento colectivo.
- Generar espacios para el debate y análisis en torno a mitos y creencias falsas acerca de la incompatibilidad entre ser una persona de los sectores sociales LGBTI y profesar una fe. Asimismo se identificó que es posible el diálogo entre cristianos, evangélicos, protestantes, judíos, hinduistas, budistas y cosmovisiones ancestrales sobre la diversidad sexual y la construcción del ser desde la religiosidad y espiritualidad.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

Uno de los principales obstáculos que se identificaron es la probable manipulación que hacen algunas confesiones religiosas e iglesias para sacar provecho político al posicionar ideas y mensajes que infunden miedo, rechazo y exclusión de las personas de los sectores sociales LGBTI.

El manejo que hacen los medios de comunicación de la diversidad sexual no es apropiado y formativo, sino que genera mayor discriminación, desinformación y estigmatización de las personas diversas en razón de su orientación sexual e identidad de género.

Como reto es fundamental que las organizaciones sociales y ciudadanas de los sectores sociales LGBTI que desarrollan procesos en el seno de comunidades de fe, religiones y movimientos espirituales participen e incidan en el proceso de implementación de las políticas públicas de libertad religiosa y de culto en el Distrito Capital y a nivel nacional.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

Se define que es prioritario continuar el trabajo formativo con las iglesias y los movimientos espirituales, pues a partir de la formación y transformación de imaginarios se generan prácticas incluyentes, liberadoras y respetuosas de los derechos humanos.

Es necesario llevar a cabo procesos y acciones centrados en las prácticas del cuidado de la salud mental, emocional y relacional, que permitan a las personas de los sectores sociales LGBTI contar con las herramientas para afrontar situaciones de riesgo, buscar redes de apoyo y vivir plenamente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES EXTERNOS

⟨<http://www.gemrip.org/wp-content/uploads/2018/01/2017-C%C3%B3rdova-Quero-Hugo-12-mitos-acerca-de-las-religiones-y-la-diversidad-sexual.pdf>⟩.

# Sectores sociales LGBTI, conflicto armado y trata de personas en Bogotá

## 4

### **BOGOTÁ, COLOMBIA**

- Alcaldía Mayor de Bogotá
- Secretaría Distrital de Planeación
- Dirección de Diversidad Sexual

---

DIVERSIDADSEXUAL@SDP.GOV.CO

---

TELÉFONO: 3358000 EXT. 8555

---

SITIO WEB: SDP.GOV.CO

---

FACEBOOK: EN BOGOTÁ SE PUEDE SER

---

TWITTER: @SEPUEDSER

---

INSTAGRAM: EN BOGOTÁ SE PUEDE SER

---

YOUTUBE: EN BOGOTÁ SE PUEDE SER

---

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Migración, origen, refugio

Género, igualdad mujer-hombre

Edad: ciclos de vida, infancia, adolescencia, juventud, personas mayores

Otros: víctimas de conflicto armado, trata de personas

## **ÁREAS TEMÁTICAS**

Derechos humanos, orientaciones sexuales e identidades de género, víctimas de conflicto armado, trata de personas, rutas de atención institucional a las víctimas del conflicto armado.

## **RESUMEN**

La Secretaría Distrital de Planeación realizó, a través de la Dirección de Diversidad Sexual, frente a la ausencia de información y comprensión de la situación de derechos de las personas LGBTI en la ciudad de Bogotá, en el marco del conflicto armado y la trata de personas, una caracterización de las personas de los sectores LGBTI que han sido víctimas del conflicto armado, del delito de trata de personas o que se encuentren en riesgo de serlo en la ciudad de Bogotá. En la caracterización se han identificado interseccionalidades desde los territorios, grupo etario y capacidades diferenciales, con el fin de desarrollar acciones institucionales en el marco de la Política Pública LGBTI para el restablecimiento de sus derechos. La acción se ha hecho mediante un convenio de cooperación internacional con la Oficina de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito (UNODC) a partir del enfoque de derechos.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

Secretaría de Planeación Distrital, Dirección de Diversidad Sexual; Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; mesas locales sectores LGBTI; personas de los sectores LGBTI; instituciones de carácter nacional y distrital con responsabilidad en el tema; funcionarios que abordan el tema de la investigación desde las instituciones.

## **FECHA DE INICIO**

05/2017

## **FECHA DE FINALIZACIÓN**

04/2018

## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

Esta investigación tuvo en cuenta que si bien en Colombia existen datos, en el Registro Único de Víctimas (RUV), sobre personas de estos sectores sociales víctimas del conflicto armado, esta información no es suficiente ya que no discrimina adecuadamente sus características, en tanto establece como variable el ser LGBTI, pero no desagrega quiénes de estas personas son lesbianas, quiénes gays, bisexuales, transgénero o intersexuales, sin contar que deja por fuera a todas aquellas personas que declararon antes de la inclusión de la variable en los sistemas de información. Por otro lado, aunque la caracterización de las víctimas del delito de trata de personas que cuentan con sentencia judicial incluye las variables de identidad de género y orientación sexual, el número de víctimas identificadas en el país, independientemente de su identidad de género u orientación sexual, es de solo cerca de 70 casos.

Esto deja por fuera a todas aquellas personas que aún no tienen sentencia frente al tema o que por diversos factores nunca han denunciado. Así, esos datos tienen información limitada que no permite establecer las características de las personas de estos sectores sociales que han sido víctimas del conflicto armado o del delito de trata o que están en riesgo de serlo, y dejan por fuera a personas que no hayan sido identificadas con las variables existentes en estos sistemas.

Se requería identificar a personas de los sectores sociales LGBTI que han sufrido las consecuencias del conflicto armado, los hechos victimizantes más frecuentes, los factores de riesgo frente al delito de trata que se presentan en estas y la relación entre ambas problemáticas. Analizar si cuando sucede un hecho victimizante como el desplazamiento forzado las víctimas son sujetos vulnerables para la ocurrencia de múltiples delitos, como el delito de trata de personas. Explorar aspectos como estos en parte de las realidades que requieren ser identificadas y caracterizadas en la ciudad de Bogotá.

Por otro lado, era necesario tener una visión de la capacidad de respuesta institucional de las entidades que tienen responsabilidad directa en los temas abordados. Interesaban aspectos como el conocimiento de las entidades sobre las rutas, las acciones ejecutadas por estas, el personal contratado, y la autoidentificación de sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas. De manera adicional, contar con la perspectiva de las y los funcionarios que realizan atención directa para ver

si esa capacidad institucional se reflejaba en su recurso humano, que es a quien las personas acuden buscando la garantía o el restablecimiento de sus derechos.

## OBJETIVOS

- Elaborar una caracterización de las personas de los sectores sociales LGBTI en Bogotá que han sido víctimas del conflicto armado interno y que han sido o se encuentran en riesgo de ser víctimas del delito de trata de personas.
- Hacer un análisis sobre la capacidad y oferta institucional de las entidades del orden nacional y distrital que tienen incidencia directa o indirecta sobre las personas de los sectores sociales LGBTI, las víctimas del conflicto armado interno y las víctimas de la trata de personas en la ciudad de Bogotá.
- Diseñar e implementar un proceso de sensibilización en relación con la atención a víctimas del conflicto armado y trata de personas dirigido a personas de los sectores LGBTI y servidores públicos.
- Formular recomendaciones de política pública orientadas a fortalecer las acciones institucionales e intersectoriales que permitan avanzar en garantizar y restituir los derechos de las personas de los sectores LGBTI que hayan sido vulnerados en el marco del conflicto armado interno o en el delito de trata de personas.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

La Dirección de Diversidad Sexual realizó, en convenio con la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), una caracterización de la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI que han sido víctimas del conflicto armado, del delito de trata de personas o que se encuentran en riesgo de serlo en la ciudad de Bogotá. El proceso se inició en mayo de 2017 y finalizó en el mes de abril de 2018. El estudio realizó una caracterización de personas de estos sectores sociales residentes actualmente en Bogotá que han sido afectadas por el conflicto armado o que han estado en riesgo de ser víctimas del delito de trata de



personas. También analizó la capacidad y oferta institucional de las entidades que forman parte de la Alcaldía Mayor de Bogotá y aquellas del orden nacional en cuanto a recursos financieros, humanos, desarrollo de rutas de atención, identificación de las necesidades de capacitación de las y los servidores públicos y de la ciudadanía, y una propuesta de sensibilización que busca dar herramientas frente a estas necesidades. De igual manera, el estudio presenta recomendaciones en clave de política pública orientadas a fortalecer las acciones institucionales que permitan fortalecer la atención, garantía y restitución de derechos de las personas de los sectores LGBTI víctimas del conflicto armado y del delito de trata de personas o en riesgo de serlo.

El estudio integra una estrategia conceptual y metodológica para su desarrollo que incorpora el enfoque diferencial por grupo etario, etnias y capacidades diferenciales. Para el proceso de sistematización de la caracterización de la situación de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI en la ciudad de Bogotá, se entrevistó a 241 personas de estos sectores en siete localidades de la ciudad: Barrios Unidos, Chapinero, Ciudad Bolívar, Kennedy, Los Mártires, Santa Fe y Suba. También se analizaron la capacidad y oferta institucional de las entidades del orden nacional y distrital que tienen incidencia directa o indirecta sobre las personas de los sectores sociales LGBTI, las víctimas del conflicto armado interno y las víctimas de la trata de personas en la ciudad de Bogotá. En la sistematización del proceso de sensibilización participaron 88 funcionarios del orden distrital y nacional y 34 personas de los sectores LGBTI víctimas del conflicto armado y víctimas del delito de trata o en riesgo de serlo, en conceptos, políticas públicas y rutas de atención enfocadas en personas de los sectores sociales LGBTI, víctimas del conflicto armado y del delito de trata de personas. La investigación incluía un capítulo de recomendaciones de política pública orientadas a fortalecer las acciones institucionales e intersectoriales que permitieran avanzar en garantizar y restituir los derechos de las personas de los sectores LGBTI cuando estos hubieran sido vulnerados en el marco de las temáticas abordadas en la caracterización.

Se llevó a cabo un evento de lanzamiento del estudio, en la Feria del Libro 2018, en el que se presentaron los principales resultados de la investigación y al que asistieron 165 personas.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Se firmó el acuerdo de financiación 203 de 2017, en el cual la Secretaría Distrital de Planeación, por medio de la Dirección de Diversidad Sexual, aportó recursos propios. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito también aportó financiación.

## RESULTADOS E IMPACTOS

En el proceso de caracterización de la situación de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI en la ciudad de Bogotá, se entrevistó a 208 personas de estos sectores en siete localidades: Barrios Unidos, Chapinero, Ciudad Bolívar, Kennedy, Los Mártires, Santa Fe y Suba. Se atendió a un criterio exploratorio descriptivo no probabilístico de muestreo por conveniencia, lo cual implica que a partir de los resultados no se pueden elaborar conclusiones generales para la totalidad de los habitantes de la ciudad, pero sí es posible formular recomendaciones de política pública con base en los datos recogidos.

Las personas identificadas son: 5 % mujeres lesbianas, 29 % hombres gays, 5 % mujeres bisexuales, 15 % hombres bisexuales, 40 % mujeres transgénero, 5 % hombres transgénero y 1 % personas intersexuales. Del total de entrevistados, 5 % se reconocen indígenas, 1 % gitanos (rom), 1 % se identifican como palenqueros de San Basilio, 4 % como negros, mulatos o afrodescendientes, y 9 % manifestaron tener alguna discapacidad.

Del total de personas entrevistadas, 34 % se identificaron como víctimas del conflicto armado interno colombiano. De este número, 45 % manifestaron que su hecho victimizante estuvo motivado por su pertenencia a los sectores sociales LGBTI y 54 % se identificaron como mujeres transgénero. El desplazamiento forzado es el hecho victimizante más recurrente, y al respecto vale la pena señalar que el 80 % de las personas expresaron no estar registradas en el Registro Único de Víctimas. En cuanto a las edades de las personas entrevistadas que se consideran víctimas del conflicto armado, 57 % tienen entre 18 y 29 años, 19 % entre 30 y 39, 12 % entre 40 y 49, 8 % entre 50 y 59, y 4 % son mayores de 60 años.

En relación con los hechos victimizantes, el desplazamiento forzado y la amenaza son los dos más recurrentes. Teniendo en cuenta que una persona puede ser víctima de varios hechos victimizantes al mismo tiempo, 28 % de las personas manifestaron haber sido víctimas de desplazamiento forzado, 27 % de amenazas, 13 % estuvieron en medio de actos terroristas, atentados, combates, enfrentamientos u hostigamientos y 12 % ante homicidios de miembros de su familia u hogar, entre otros.

De las 82 personas que se consideran víctimas del conflicto armado, 45 % afirmaron que su hecho victimizante está relacionado con su pertenencia a los sectores sociales LGBTI. Vale la pena señalar que de la totalidad de las personas que manifestaron ser víctimas del conflicto armado, 39 % afirmaron que el hecho por el cual se consideran víctimas fue perpetrado por algún grupo guerrillero, 24 % por algún grupo paramilitar, 12 % por bandas criminales, 5 % por las Fuerzas Armadas y 20 % no saben qué actor cometió el acto.

Ahora bien, es reducido el número de personas que han accedido a las ayudas y medidas de reparación contempladas por el Estado colombiano. Un 40 % de las 82 personas que se consideran víctimas del conflicto armado interno ya realizaron la declaración de sus respectivos hechos victimizantes, mientras que el 60 % no lo han hecho por diversos motivos, relacionados con falta de conocimiento de la ruta de atención, desconfianza en las instituciones o miedo a la revictimización.

Del total de personas entrevistadas, 185 (77 %) están en riesgo de ser víctimas del delito de trata, lo que indica que presentan alguno o algunos de los factores de riesgo que fueron analizados en el marco de la presente investigación: I) factores asociados al contexto familiar, II) factores asociados al contexto sexual, III) factores asociados al consumo de sustancias psicoactivas y IV) factores asociados al contexto socioeconómico. Frente a los factores asociados al contexto familiar, en el marco de la entrevista se indagó lo siguiente:

- Cuántos están casados o viven con su pareja desde hace más de dos años, pero esta decisión fue tomada por alguien más (2 %).
- Cuántos tienen a su cargo a tres o más personas (13 %).

Sobre los factores asociados al contexto sexual, en el marco de la entrevista se indagó lo siguiente:

- Cuántos tuvieron su primera relación sexual antes de los 14 años de edad (57 %).
- Cuántos tuvieron su primera relación sexual bajo los efectos del alcohol o de alguna sustancia psicoactiva (2 %).
- Cuántos fueron forzados a tener su primera relación sexual (19 %).

Frente a los factores asociados al contexto socioeconómico, en el marco de la entrevista se indagó lo siguiente:

- Cuántas personas estaban en situación de prostitución (32 %).
- Cuántas ejercen mendicidad (2 %).
- Cuántas no tienen días libres en su trabajo (8 %).
- Cuántas no reciben remuneración alguna por su trabajo (2 %).
- Cuántas no pueden administrar su propio dinero (3 %).
- Cuántas no pueden decidir de manera autónoma si quieren retirarse de su ocupación actual (3 %).
- Cuántas no tienen facilidad para comunicarse con sus familiares o amigos (11 %).
- Cuántas han recibido ofrecimientos que después no se han correspondido con la realidad (5 %).

En general, del total de personas entrevistadas, 82 (34 %) se consideran víctimas del conflicto armado interno; de ellas 37 (45 %) lo relacionan con pertenecer a los sectores sociales LGBTI. Es muy bajo el número de personas que se encuentran registradas en el RUV y que han recibido algún tipo de ayuda. También llama la atención que el desplazamiento forzado y la amenaza sean los hechos victimizantes más recurrentes. Por otra parte, 185 (77 %) personas se encuentran en riesgo de ser víctimas del delito de trata de personas. En este punto, se debe tener en cuenta que se habla de factores de riesgo, no de indicios de ocurrencia del delito. Este es un fenómeno de compleja identificación, pues suele confundirse con prácticas que se naturalizan o con delitos de otro tipo. Cada uno de estos escenarios plantea retos diferentes. Por un lado, urge una atención y protección adecuada y diferenciada para las personas de los sectores sociales LGBTI

víctimas del conflicto armado. Por otra parte, es fundamental visibilizar el fenómeno de la trata de personas haciendo pedagogía sobre cómo identificarlo y qué hacer ante un posible caso, divulgando rutas de atención y formas de prevenirlo. No obstante, uno de los retos más grandes tiene que ver con la comprensión de la relación entre ambos fenómenos y establecer mecanismos que permitan identificar que el conflicto armado genera una atmósfera de vulnerabilidades en donde pueden tener lugar delitos como la trata de personas.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

La no participación de las personas de los sectores sociales LGTBI en las mesas locales de víctimas y espacios de articulación a nivel distrital y nacional para generar escenarios de incidencia que permitan el restablecimiento y la garantía plena de sus derechos. Igualmente, se señalan los graves problemas de violencia contra la población LGTBI en el marco del conflicto armado, lo que contribuye a que las personas afectadas se mantengan en el anonimato y no se les pueda brindar una asistencia efectiva.

Entre las conclusiones de la investigación, se resalta que se verificaron debilidades en cuanto a la capacitación de funcionarios y funcionarias. Existe un alto grado de desconocimiento, entre los funcionarios que participaron de la investigación, de las rutas de atención y la existencia de enfoques diferenciales para la asistencia a las personas de los sectores sociales LGTBI. Esto, teniendo en cuenta que tan solo 38 % de los funcionarios que respondieron el cuestionario manifestaron conocer si la entidad para la cual trabajan desempeña un rol dentro de la ruta de atención a personas de los sectores sociales LGTBI. Este porcentaje es incluso inferior cuando se toca el tema de la ruta de atención a víctimas del delito de trata de personas, el porcentaje baja a 28 %.

De esta manera, el desconocimiento de los funcionarios de un tema tan básico y fundamental para la correcta orientación y atención a víctimas de los diferentes fenómenos que se han tratado en esta investigación pone de manifiesto una fuerte debilidad con respecto a una atención apropiada y efectiva a las personas de los sectores sociales LGTBI.

Entre las conclusiones del estudio se expone que existen limitaciones para la identificación de víctimas de trata que quieran acceder a la oferta

institucional, dados la enorme desconfianza institucional, el desconocimiento del delito y las situaciones de riesgo de las dinámicas de trata. Lo anterior se plasma en una amenaza, por la dinámica delictiva detrás de las situaciones de trata de personas que afecta la confianza de las víctimas para acercarse a la institucionalidad, razón por la que se requiere continuidad en los procesos de articulación institucional para fortalecer las rutas de atención.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

La metodología utilizada en el proceso de caracterización, en la que se articularon, para su identificación en los territorios, las organizaciones sociales y las mesas locales de los sectores LGBTI, es una experiencia que puede ser transferida para el desarrollo de otros procesos en los que el sujeto de investigación forme parte de poblaciones de difícil identificación.

El desarrollo de una propuesta conceptual y metodológica de sensibilización, dirigida a las personas de los sectores LGBTI participantes en la caracterización y a las y los servidores de las entidades del orden distrital y nacional que tienen competencia en el tema sobre conceptos, normatividad y rutas de atención, se constituye en un modelo de sensibilización que puede ser replicado en otras ciudades del país.

La estructura del estudio —que integró en su desarrollo la situación de derechos de la población LGBTI, la indagación de la capacidad y oferta institucional de las entidades y el desarrollo de una propuesta de sensibilización— constituye un esquema que permite abordar la interseccionalidad.

La publicación de la cartilla sobre sectores sociales LGBTI, conflicto armado y trata de personas en Bogotá, que integra las rutas de atención y conceptos en estos temas, se constituye en una herramienta pedagógica de mucha ayuda para todas aquellas personas que crean haber sufrido una vulneración o estén en riesgo de sufrirla en lo referente al acceso a sus derechos, al conflicto armado interno o al delito de trata de personas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES EXTERNOS

⟨<http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/sectoresocialeslgbticonflictoarmadoytratadepersonasenbogota.pdf>⟩.

# Casa Trans

# 5

## **BUENOS AIRES, ARGENTINA**

- Gobierno de la Ciudad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural
- Dirección General de Convivencia en la Diversidad

---

DERECHOSHUMANOSGCBA@BUENOSAIRES.GOV.AR

---

CONVIVENCIAENLADIVERSIDAD@GMAIL.COM

---

TELÉFONO: (+5411)43468900 INTS. 4257/4258/4280

---

SITIO WEB: [WWW.BUENOSAIRES.GOV.AR/DERECHOSHUMANOS](http://WWW.BUENOSAIRES.GOV.AR/DERECHOSHUMANOS)

---

FACEBOOK: /DHUMANOSBA

---

TWITTER: @DHUMANOSBA

---

INSTAGRAM: DHUMANOSBA

---

YOUTUBE: [WWW.YOUTUBE.COM/DERECHOSHUMANOSGCBA](http://WWW.YOUTUBE.COM/DERECHOSHUMANOSGCBA)

---

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Clase social, desigualdades socioeconómicas

## **ÁREAS TEMÁTICAS**

Salud, educación, trabajo, cultura y deporte

## **RESUMEN**

La Casa Trans es un proyecto cogestionado entre el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) y la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de Argentina (ATTTA) que se inauguró el 28 de junio de 2017 en el marco del Día Internacional del Orgullo LGBT. La Casa Trans funciona como un espacio de contención, cuidado, sociabilidad, protección y promoción de los derechos orientado a la población trans en situación de vulnerabilidad. Brinda servicios a toda la comunidad: terminalidad escolar, capacitaciones en oficios, atención sanitaria, orientación jurídica y espacios recreativos.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

Los principales agentes involucrados son la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, a través de su Dirección General de Convivencia en la Diversidad, y la ATTTA, con el apoyo de la Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans (RedLacTrans). En la Casa Trans se articulan acciones con otras áreas de gobierno y asociaciones civiles con el fin de brindar servicios a la población. Entre los aliados estratégicos se destacan:

- Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Subsecretaría de Deportes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Dirección General de Desarrollo Saludable del GCBA
- Dirección General de Promoción Cultural del GCBA
- Dirección General de Promoción e Inclusión Social del GCBA
- Centro de Salud Comunitario (CESAC) 45 del GCBA
- Coordinación SIDA del GCBA
- Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDRONAR)
- Defensoría LGBT
- Fundación Huésped
- Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT)

## **FECHA DE INICIO**

2017

## **FECHA DE FINALIZACIÓN**

2021 (con intención de renovar la cogestión)



## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

### PROBLEMÁTICA DESTACADA

Las personas trans son excluidas de los sistemas de salud, educación y trabajo, e incluso son expulsadas de sus propios núcleos familiares, por lo que quedan en una situación de extrema vulnerabilidad. Por esta razón, dentro del colectivo LGBTI, la T cuenta con un mayor grado de marginalidad e invisibilización en la sociedad.

La población trans vive situaciones de estigma y discriminación sistemáticamente desde muy temprana edad, lo que conlleva una baja calidad de vida —debido a la autoexclusión para evitar situaciones de discriminación—, baja autoestima y abandono de sus proyectos de vida. Además, su promedio de vida en Argentina es de 36 años debido al mal uso de siliconas, la falta de acceso a la salud, la prevalencia del VIH u otras infecciones de transmisión sexual (ITS).

Las personas trans son víctimas de una doble capa de vulneración de derechos: la primera sujeta a su identidad de género, y la segunda, a la pobreza que deben enfrentar al ser expulsadas de sus hogares en la adolescencia temprana.

### OPORTUNIDAD

La Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Ciudad de Buenos Aires, amparada en la Ley 2957/08, Plan Marco de Políticas de Derechos y Diversidad Sexual, lleva adelante políticas públicas diseñadas específicamente para la población trans que se encuentra marginada. Este organismo de gobierno cuenta con un recorrido de trabajo articulado con las asociaciones civiles de la diversidad sexual y un estrecho vínculo con ATTTA, la organización con mayor experiencia del colectivo trans, por su trayectoria de más de 25 años y su participación activa en la elaboración de leyes y proyectos vinculados a la temática.

Tanto la legislación de vanguardia en lo que respecta a la temática LGBTI como el estrecho vínculo con la sociedad civil posibilitaron que el proyecto Casa Trans fuera una respuesta real y concreta a la demanda histórica de este sector. Brinda un espacio de alta visibilidad, contención y reunión para fortalecer a la población, trabajar sobre temas comunes y

diseñar programas que atiendan las necesidades de este colectivo. Esta iniciativa es una oportunidad para mejorar sus condiciones de vida, su acceso a la salud, la educación y el trabajo y disminuir los niveles de exclusión social, violencia y discriminación cotidianas.

## OBJETIVOS

El objetivo principal de esta propuesta es fortalecer a la población trans, trabajar sobre el estigma y la discriminación, mejorar su calidad de vida y facilitar el acceso a la salud —frente a la epidemia de VIH-sida que afecta a este colectivo—, como también a la educación y al trabajo digno.

En este sentido, una de las metas de este proyecto es consolidarse como un espacio de referencia para la población trans, en el que se garantizan atención sanitaria y escolarización, al tiempo que se ofrecen actividades culturales y recreativas, en pos de alcanzar la igualdad real y el ejercicio pleno de la ciudadanía.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

La idea del proyecto Casa Trans fue presentada por ATTTA al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires por primera vez en el año 2004 en el marco de las propuestas realizadas por la RedLacTrans en la región para el reconocimiento de la igualdad de derechos y el mejoramiento de la calidad de vida de esta población en Argentina en cuanto acceso a salud y educación, contención y visibilización.

Desde el 2016, la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural coordinó las distintas etapas y áreas de trabajo teniendo en cuenta las necesidades y en respuesta a demandas concretas del colectivo.

Trece años después del primer pedido de ATTTA y luego de más de un año de intenso trabajo en la remodelación del espacio, la Casa Trans fue inaugurada el 28 de junio de 2017 en el marco de la celebración internacional del Día del Orgullo LGBT. Se perfila como un espacio de contención, sociabilidad y protección de los derechos orientado a la población trans; brinda servicios a toda la comunidad y ofrece atención sanitaria, orientación jurídica, integración laboral, capacitaciones, talleres y actividades recreativas.

Se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Salud: testeos rápidos de VIH, entrega de material de prevención de enfermedades de transmisión sexual, atención de la salud transgénero en consultorio médico de diversidad del CESAC 45, vacunación, mesas de exposición sobre temas de salud transgénero a cargo de profesionales de distintos CESAC y hospitales del GCABA, taller de alimentación saludable, supervisión psicológica, espacio de prevención de adicciones, curso de RCP (rehabilitación cardiopulmonar).
- Educación: terminalidad escolar primaria y secundaria, taller de microrrelatos, taller de lectocomprensión, taller de computación, clases de apoyo escolar.
- Empleo: Plan Integral de Acceso al Trabajo, el cual contempla el proceso de inserción laboral desde el armado de cv hasta el acompañamiento en las contrataciones y durante el desarrollo laboral de la persona, curso de auxiliar gerontológico, talleres de formación profesional.
- Asesoramiento: asesoramiento jurídico y psicosocial; asesoramiento administrativo en la realización del cambio registral y trámites en general; asesoramiento a familias de infancias trans.
- Recreación y deportes: ciclos de cine, taller de ajedrez, actividades deportivas en el Polideportivo Martín Fierro, taller de aerobics, clases de yoga y respiración.
- Espacios de contención: espacio de niñez trans, encuentros de hombres trans, espacios de contención y orientación para personas en situación de calle y en situaciones de vulneración.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Este proyecto fue financiado por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Además, ATTA recibe un subsidio de la RedLacTrans con el cual se solventan algunas necesidades específicas de la Casa Trans.

Por otra parte, es de resaltar la colaboración de programas y áreas de gobierno que destinan recursos humanos y materiales a la implementación de talleres, cursos y actividades en la Casa Trans.

## RESULTADOS E IMPACTOS

La Casa Trans funciona desde hace ocho meses; la grilla, conformada por más de 40 actividades, servicios y talleres mensuales, se presentó en marzo de 2018. Dado el poco tiempo transcurrido, aún no contamos con cifras que den cuenta del impacto en la calidad de vida y los objetivos que persigue este proyecto.

Sin embargo, sabemos que actualmente por la Casa Trans pasan 460 personas al mes, que allí tienen la posibilidad de acceder a atención sanitaria, clases de finalización de estudios primarios y secundarios, encuentros entre pares y actividades deportivas, recreativas y culturales. La asistencia a este espacio conlleva mejoras en la calidad de vida y fortalecimiento de la población trans.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

Luego de haber logrado la puesta en valor del inmueble y su correspondiente inauguración, el mayor desafío fue darle visibilidad a la Casa Trans y posicionarla como un espacio de referencia para la población en dos niveles: local y regional.

Otro desafío en el que estamos trabajando es abrir la Casa Trans y su grilla de servicios y actividades a los vecinos de la zona, de modo de posicionarla como un espacio de referencia comunitaria que no atiende solo a personas trans, a fin de promover una mejor integración social.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

Es fundamental el trabajo articulado con la sociedad civil especializada en esta temática y dar lugar a las voces de la población trans para poder atender sus necesidades de la manera más adecuada posible, diseñando políticas públicas e implementando proyectos que den respuestas concretas y reales a problemáticas específicas.

En cuanto a la transferibilidad de esta propuesta, consideramos que la generación de espacios de contención para la población trans podría ser replicable en otras ciudades. Sin embargo, estimamos que es de vital importancia que estos programas se diseñen junto con la población local destinataria de estas políticas para que sean eficaces y respondan a las problemáticas propias de cada ciudad.

## Personas LGBT\* refugiadas

# 6

### **BUENOS AIRES, ARGENTINA**

- Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural
- Dirección General de Convivencia en la Diversidad

---

DERECHOSHUMANOSGCBA@BUENOSAIRES.GOV.AR

---

CONVIVENCIAENLADIVERSIDAD@GMAIL.COM

---

TELÉFONO: (+5411)43468900 INTS. 4257/4258/4280

---

SITIO WEB: [WWW.BUENOSAIRES.GOV.AR/DERECHOSHUMANOS](http://WWW.BUENOSAIRES.GOV.AR/DERECHOSHUMANOS)

---

FACEBOOK: /DHUMANOSBA

---

TWITTER: @DHUMANOSBA

---

INSTAGRAM: DHUMANOSBA

---

YOUTUBE: [WWW.YOUTUBE.COM/DERECHOSHUMANOSGCBA](http://WWW.YOUTUBE.COM/DERECHOSHUMANOSGCBA)

---

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Migración, origen, refugio

## **ÁREAS TEMÁTICAS**

Educación, vivienda e integración

## **RESUMEN**

Durante los últimos cinco años, se ha incrementado exponencialmente la llegada a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de personas pertenecientes al colectivo LGBTI solicitantes de refugio. Estas personas llegan escapadas de países cuya legislación criminaliza las orientaciones sexuales que se salen de los patrones heteronormativos y no reconoce las identidades de género autopercebidas.

Ante este marco internacional, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a la vanguardia en legislación de la diversidad sexual, se posiciona como destino receptor de la población LGBTI en búsqueda de refugio, para lo cual se articula fuertemente con la sociedad civil y áreas de gobierno.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

- Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, por medio de su Dirección General de Convivencia en la Diversidad
- Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT), por medio de su Secretaría de Relaciones Internacionales
- Defensoría LGBT
- Comisión Nacional para los Refugiados (CONARE)
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR, ONU)
- Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales (ADRA)
- Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat del GCABA
- Instituto de Enseñanza Superior Lenguas Vivas
- Fundación Huésped

## **FECHA DE INICIO**

2013

## **FECHA DE FINALIZACIÓN**

-

## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, desde el año 2013, se acompaña y asesora a personas solicitantes de refugio y refugiadas pertenecientes al colectivo LGBTI. Actualmente se trabaja en la atención de 18 personas provenientes de Rusia, Jamaica, Turquía, Egipto, Siria, Ghana, Venezuela y El Salvador.

Esta población escapa de sus países de origen con el fin de encontrar un lugar seguro donde vivir plenamente, sin importar su orientación sexual o identidad de género, sin sufrir discriminación ni hostigamiento.

En el último año, y a raíz del cierre de fronteras de países europeos, las consultas de solicitantes de refugio a la FALGBT se han incrementado en un 100 %. Se brindó asesoramiento a más de 70 personas de todo el mundo (Rusia, Ucrania, Venezuela, Yemen, Egipto, Siria, Jamaica, Albania, Pakistán, Qatar, Camerún, Honduras, Turquía y Haití) que solicitaron información y asesoramiento ante casos de hostigamiento y persecución tanto del Estado como de la sociedad.

Mediante legislación vigente tanto a nivel nacional como provincial y municipal, se garantizan los derechos de migrantes y refugiados en las diferentes jurisdicciones. Acorde con estos derechos, la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural trabaja permanentemente en la planificación de políticas y programas específicos relacionados con la igualdad de trato, la no discriminación, el acceso a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social, entre otros.

Por otra parte, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires las asociaciones civiles cuentan con una gran trayectoria de trabajo en temas de diversidad sexual y refugiados y se encuentran en permanente contacto y articulación con distintas áreas de gobierno.

Dado el marco normativo que refiere a la diversidad sexual y a los migrantes y refugiados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y la permanente articulación y el sólido vínculo entablados entre el gobierno y la sociedad civil, fue posible sistematizar un plan de acción para recibir a las personas pertenecientes al colectivo LGBTI solicitantes de refugio.

## OBJETIVOS

- Integrar a las personas refugiadas o solicitantes de refugio pertenecientes a la población LGBT a la sociedad, facilitarles el acceso a salud, vivienda y aprendizaje del español.
- Sensibilizar a los agentes estatales que ejercen funciones que involucran el tránsito del migrante y/o refugiado perteneciente al colectivo LGBT en distintos organismos públicos, haciendo hincapié en la igualdad de trato y ante la ley que debe regir tanto para las personas que nacieron en suelo argentino como para quienes inmigraron al país.
- Brindar acompañamiento a esta población desde la llegada al país con el objetivo de facilitar trámites relativos al desarrollo de su vida en la ciudad y en el proceso de refugio ante la CONARE.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Para lograr el cumplimiento de los objetivos delineados anteriormente, se trabajó en el diseño de un plan de acción sistematizado y articulado, entre el gobierno y los distintos actores de la sociedad civil, que contempla los siguientes pasos:

- Se recibe en la FALGBT a las personas solicitantes de refugio pertenecientes al colectivo LGBT y se les brinda contención y acompañamiento en la realización de trámites y solicitud de refugio ante la CONARE.
- En CONARE, mediante conversaciones, reuniones y capacitaciones, se busca sensibilizar a funcionarios y empleados sobre la doble capa de vulnerabilidad de esta población por pertenecer al colectivo LGBT y ser solicitantes de refugio.
- Como consecuencia del trabajo de sensibilización, esta población es considerada prioritaria a la hora de resolver la solicitud de refugio. La respuesta se obtiene entre seis y doce meses luego de iniciado el trámite.
- Se articula con el Ministerio de Desarrollo y Hábitat y con ACNUR a fin de tramitar los subsidios que permitirán a esta población resolver necesidades habitacionales.
- Se articula con la Fundación Huésped a fin de realizar testeos de VIH y brindar información.



- Se articula con el Hospital Fernández la atención de necesidades médicas de este colectivo y se trabaja para que se constituya en un espacio de referencia.
- Se articula con el Instituto Superior de Enseñanza Lenguas Vivas con el fin de brindar clases de español a quienes lo necesiten.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Esta propuesta se financia con fondos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a través de subsidios habitacionales para las personas solicitantes de refugio o refugiadas y mediante un subsidio anual que se entrega por ley a la FALGBT.

El Instituto Superior de Enseñanza Lenguas Vivas pone a disposición recursos humanos y materiales para llevar a cabo las clases de español de manera gratuita.

ACNUR, a través de ADRA, brinda un subsidio económico y el alquiler de una habitación durante tres meses.

## RESULTADOS E IMPACTOS

- El período de evaluación de la solicitud de refugio, que solía demorar dos años, actualmente se resuelve en entre seis y doce meses.
- La población recibe con celeridad el documento nacional de identidad de extranjero, que le permite acceder a servicios de salud, educación, beneficios sociales y trabajo legal.
- Las personas solicitantes de refugio o refugiadas pertenecientes al colectivo LGTB cuentan con la posibilidad de solicitar prórrogas en el cobro del subsidio habitacional.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

- Barrera de idioma: las personas solicitantes de refugio o refugiadas que no hablan español enfrentan mayores dificultades a la hora de realizar trámites burocráticos y solicitar asistencia médica.

- Argentina no cuenta con una política pública específica para refugiados que enmarque este tipo de propuestas municipales. Por este motivo, no existen recursos asignados para refugiados en ningún área del Estado. La sostenibilidad del acompañamiento y los subsidios a las personas refugiadas es por un plazo acotado.
- Los organismos y asociaciones civiles que trabajan con refugiados no están sensibilizados en temas de diversidad sexual.

#### LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

- Es fundamental la articulación entre el gobierno y la sociedad civil.
- Sensibilizar a las áreas de gobierno en esta temática facilita y agiliza cuestiones burocráticas que se vuelven más complicadas para las personas refugiadas o solicitantes de refugio.
- En este tipo de proyectos, en que se reciben personas en situación de alta vulnerabilidad, es necesario contemplar las necesidades individuales y evitar las generalizaciones, ya que los grupos son muy heterogéneos. Cada persona refugiada o solicitante de refugio atraviesa una situación muy particular y sus características sociodemográficas varían ampliamente en cuanto a edad, idioma, padecimientos médicos y motivos por los que solicita refugio.
- Se deben contemplar las situaciones políticas y sociales de cada país. Muchas veces la persona refugiada o solicitante de refugio perteneciente al colectivo LGBT evita entrar en contacto con colectividades de su propia nación porque reproducen las prácticas y formas de discriminación y estigma.

# Ismael Smith. Nude and naked

7

## CERDANYOLA, ESPAÑA

- Ayuntamiento de Cerdanyola
- Museo de Arte de Cerdanyola, Servicio de Cultura

---

MAC@CERDANYOLA.CAT

---

TELÉFONO: 0034935914130

---

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Género, igualdad mujer-hombre

Diversidad religiosa y de creencias

Edad, ciclos de vida, infancia, adolescencia, juventud, personas mayores

## **ÁREAS TEMÁTICAS**

Arte

## **RESUMEN**

Coincidiendo con la gran exposición que el Museo Nacional de Arte de Catalunya (MNAC) dedica a Ismael Smith, el Museo de Arte de Cerdanyola presentó una visión complementaria concentrada en los aspectos más «marginales» que contribuyeron a la estigmatización y el olvido que durante décadas ha sufrido la figura del polifacético y personal artista: su homosexualidad, su ascendencia judía y la diagnosis de enfermedad mental. El objetivo era visibilizar, a partir de la obra de Ismael Smith, la diversidad de género y afectiva, y establecer referentes en el museo para el colectivo LGBTQ+. Esta visión se concretó en acciones de investigación, una exposición de Ismael Smith sobre el desnudo, instalaciones de jóvenes artistas, talleres sobre la enfermedad mental y una conferencia en el congreso Coup de Fouet.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

Museo de Arte de Cerdanyola, Ayuntamiento de Cerdanyola (Servicio de Cultura, Igualdad, Servicio de Salud), Museo Nacional de Arte de Catalunya (MNAC), Generalitat de Catalunya, Diputación de Barcelona, CAP11 (Centro de Atención Primaria) de Cerdanyola Ripollet, Hospital Sant Joan de Déu.

## **FECHA DE INICIO**

2017

## **FECHA DE FINALIZACIÓN**

-

## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

La abundante documentación fotográfica que conservamos nos muestra a Smith como una persona de eterna sonrisa, de actitud alegre, irónica y alocada. Pero, como el *clown* que esconde la tristeza detrás de un maquillaje agrietado, su vida estuvo marcada por varios hechos dramáticos, por el rechazo, la discriminación y la falta de autoaceptación. La sonrisa constante de sus retratos y la actitud libre y provocadora de su obra parecen un refugio, como si nos transmitiera que a pesar de las adversidades *the show must go on*. A lo largo de su trayectoria, personaje y obra interactúan, como en buena parte de los artistas marcados por la modernidad, hasta el punto de converger en una producción de una gran personalidad. Paradójicamente, su evolución vital, los conflictos y las obsesiones terminarían relegando al artista. La obra de Smith sufrió durante años una cierta marginalidad y el olvido de instituciones y estudiosos, condenado por su libertad, por un estilo imposible de meter dentro de los arquetipos del arte catalán de la época y señalado por el triple estigma que marcó su vida: la homosexualidad, la ascendencia judía y la diagnosis de enfermedad mental.

En el Museo de Arte de Cerdanyola entendemos el arte en una perspectiva social, nos habla del ser humano. Es un documento que nos traslada al pasado, a una época, una cultura y una realidad personal muy concretas, pero también existe en el presente y continúa provocándonos emociones, pensamientos y sensaciones, es vivo. En el fondo, el arte habla de las personas y de la esencia del ser humano. Por este motivo, incluir en el museo esta perspectiva tiene que permitir que los diferentes colectivos encuentren referentes en él. En el museo se trabaja este tema en dos líneas: diversidad de sexo e identidad de género, y sexoafectiva.

## OBJETIVOS

- Visibilizar, a partir de la obra de Ismael Smith, la diversidad de género y afectiva, y establecer referentes en el museo para el colectivo LGBTQ+.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Con este objetivo, se llevaron a cabo diversas actuaciones. Por un lado, en la sala permanente dedicada a Smith, se exhibió una pequeña muestra sobre la temática del desnudo en la obra del artista, que hizo emerger la vertiente más oculta, su identidad sexual y el origen judío. *Nude and naked* propuso una revisión a partir de una de las temáticas más habituales en la obra del artista, el desnudo, abordando diversos temas que se relacionan con estereotipos de la sexualidad y la personalidad de Smith. El equipo El Palomar dio el contrapunto desde la perspectiva del movimiento queer. El Palomar es un colectivo artístico que desarrolla diversos proyectos desde una perspectiva queer que cuestiona los roles y las identidades de género. Su proyecto «Ismael Smith. Armari i figura» fue becado por la Sala de Arte Joven de la Generalitat y el Museo Nacional de Arte de Catalunya.

Otras acciones que se desarrollaron a partir del proyecto:

- En otro espacio del museo se sucedieron una serie de instalaciones de jóvenes artistas emergentes que establecieron un diálogo con las disciplinas del polifacético creador (escultura, ilustración, joyería), destacando la visión más rompedora y moderna de Smith.
- A través del programa de salud mental que se llevó a cabo en colaboración con el Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona, se abordó en unos talleres el otro estigma de Smith, la enfermedad mental, ya que el artista fue recluido contra su voluntad en un sanatorio psiquiátrico donde pasaría los últimos años de su azarosa vida.
- El museo participó en el congreso internacional Coup de Fouet sobre modernismo con la ponencia «Ismael Smith y el homoerotismo».
- Pequeña muestra sobre el desnudo masculino en el museo: *San Sebastián y el fauno. Presencia y olvido del desnudo masculino*. En el marco del programa «Coincidencias insólitas», de la Oficina de Patrimonio Cultural de la Diputación de Barcelona, se concibió esta pequeña exposición, organizada en colaboración con varios museos de la Red, que nos aproxima a la temática del desnudo masculino desde una perspectiva que reivindica la igualdad de género y la diversidad sexual. Dentro de la producción catalana del siglo XIX y primera mitad del XX, la representación del desnudo fue muy abundante, tanto en los dibujos como en las esculturas, las joyas y los grabados. A menudo, a partir de esta

temática se despliega todo un repertorio simbólico, de un erotismo latente. No es extraño encontrar en las salas de los museos figuras femeninas desnudadas, alegorías, musas o retratos que elogian los cánones de la dictadura de una belleza idealizada y cambiante según las épocas. Pero ¿dónde están los hombres? ¿Por qué es menos habitual el desnudo masculino? ¿Y cuál es el motivo de que todavía muchos permanezcan en los almacenes? Esta pequeña muestra se inauguró para el día del orgullo LGBTQ+ y permaneció en el museo hasta finales de 2018.

- Proyecto de exposición sobre el desnudo masculino y los mitos de la masculinidad con la Diputación de Barcelona. La Diputación de Barcelona organiza, en colaboración con varios museos (Museo de Arte de Cerdanyola, Fundación Abelló y Museo de Arte de Sabadell), una exposición que nos aproxima a la temática del desnudo masculino desde una perspectiva que reivindica la igualdad de género y la diversidad de identidad de género, sexual y afectiva. La exposición plantea en varios ámbitos mitos o tópicos/prejuicios que se han vinculado a la masculinidad, a partir de ejemplos de desnudos masculinos presentes en las colecciones de los museos de la Red. Paralelamente, la obra de artistas contemporáneos desmontará estos mitos mostrando a nuestra sociedad una visión actual, igualitaria, feminista y diversa de las identidades de género y las orientaciones sexoafectivas. Esta exposición se inaugurará en el Museo de Arte de Cerdanyola en diciembre de 2019.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Recursos propios del Ayuntamiento de Cerdanyola, partidas para exposiciones del museo.

Aportaciones de la Diputación de Barcelona, subvenciones.

La mayor parte de la tarea técnica y el comisariado es asumida por la dirección del museo.

## RESULTADOS E IMPACTOS

- Visitantes del museo y la exposición de Smith: 3.049 en el año 2017
- Programa de Salud Mental: 24 participantes (14 usuarios del centro de salud mental y 14 artistas locales)

- Asistentes al congreso Coup de Fouet: 100 personas
- La Sala Smith con la incorporación de la perspectiva de género se ha concebido como permanente, por lo que los impactos se prolongarán cada año con los visitantes al museo.
- La pequeña muestra *San Sebastián y el fauno. Presencia y olvido del desnudo masculino* fue visitada por más de 600 personas en 2018.
- La participación del museo como ponente y como sede de las Jornadas de Museos Locales de la Diputación de Barcelona dedicada al género también se considera un resultado. Asistieron 120 personas el 26 de noviembre.
- La exposición que se está produciendo con la Diputación sobre los arquetipos de la masculinidad *Desnudando los mitos de la masculinidad* se podrá ver en el museo a finales de 2019.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

Visión heteronormativa de la cultura y del arte. Poca trayectoria de trabajo con la perspectiva de género en el contexto de los museos catalanes.

El principal reto es conseguir que los museos se conviertan en lugares donde los diversos colectivos e identidades encuentren referentes y sean un reflejo de la diversidad de una sociedad más justa e igualitaria.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

La perspectiva de igualdad de género y LGBTQ+ es imprescindible para entender la obra de algunos artistas, enriquece el discurso y puede aportar referentes a la sociedad actual diversa y que defiende la igualdad.

Los museos deben ser un reflejo de la diversidad de la sociedad y contribuir a su desarrollo. Tienen que trabajar transversalmente con centros de salud y otras instituciones, así como con asociaciones y colectivos que encuentren respuesta a sus inquietudes.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES EXTERNOS

- ROMERO, Txema (2017). *Smith, Ismael nude and naked* (tríptic exposició). Museu d'Art de Cerdanyola.
- ROMERO, Txema (2018). Ismael Smith i l'homoerotisme. Comunicació del *Congreso Internacional Coup de Fouet*.

# Derechos de la infancia y adolescencia trans



## **CIUDAD DE MÉXICO (CDMX), MÉXICO**

- Gobierno local de Ciudad de México
- Departamento, área o sección del gobierno local Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Edad, ciclos de vida, infancia, adolescencia, juventud, personas mayores

Diversidad funcional, discapacidad

Personas hablantes de lengua de señas mexicana (LSM)

## **ÁREAS TEMÁTICAS**

Acceso a la salud, a la justicia, acompañamiento y apoyo familiar

## **RESUMEN**

Se llevaron a cabo distintos foros con interpretación de lengua de señas mexicana (LSM) y con la temática de infancia y familias LGTB+ dirigidos a personas profesionales que trabajan con la niñez y juventud LGTB+, familias y jueces de lo familiar. En estos espacios de reflexión se discutieron temas de relevancia actual sobre los retos y desafíos que estas poblaciones enfrentan en su etapa de infancia y adolescencia, abarcando los ámbitos médico, educativo, social, acceso a la justicia, entre otros.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

Asociación Internacional de Familias por la Diversidad Sexual (FDS); jueces de lo familiar; Federación Mexicana de Educación Sexual y Sexología; Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED); Gender Spectrum; personas médicas sexólogas; Comunidad Sorda LGTB+ en México; Consejo de la Asociación Internacional de Gays, Lesbianas, Personas Trans e Intersex; Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México (SIPINNA); Consejería de la Judicatura de la Ciudad de México; Secretaría de Salud; Clínica Condesa

## **FECHA DE INICIO**

09/06/2017

## **FECHA DE FINALIZACIÓN**

26/06/2018

## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

Las personas LGBTI sufren discriminación sistemática desde temprana edad al no poder ejercer su derecho a la salud, identidad y justicia de manera plena. Ello se traduce en un deterioro de la calidad de vida e integridad de su persona e inhibe y crea brechas de desigualdad cada vez más amplias en el acceso a educación superior de calidad, vivienda, empleos formales, atención a la salud, entre otras que contribuyen al rezago de esta población frente a otras.

Dicha brecha aumenta más cuando el acceso a todos los servicios y atención ciudadana se da en español y no se garantiza una interpretación en LSM para aquellas personas sordas y/o hablantes de esta lengua reconocida como lengua nacional en el artículo 12 de la Ley General de Personas con Discapacidad.

Desde temprana edad se enfrentan con obstáculos tales como la falta de apoyo familiar, el reconocimiento legal de su identidad de género y el acceso a una atención médica integral.

En razón de ello, el COPRED identificó que los actores con los que se debe crear un espacio de diálogo y escucha para incidir de modo que las brechas y la discriminación estructural cambien son precisamente la familia, las personas profesionales en medicina y los jueces de lo familiar. Estos últimos en razón de que en la Ciudad de México (CDMX) las y los niños y adolescentes tienen que pasar por un proceso judicial para hacer el cambio sexogenérico en sus actas de nacimiento.

Se inició con la realización del foro «Familias diversas: La importancia del apoyo familiar en la infancia trans y LGBTI», seguido del foro «Derecho a la salud de la infancia y adolescencia trans e intersex» y del conversatorio «El derecho a la identidad de niñas, niños y adolescentes (NNA)». Todos con interpretación en LSM y con convocatoria a la Comunidad Sorda LGBT en México y la Federación Mexicana de Sordos A. C. (FEMESOR).

## OBJETIVOS

- Identificar los retos y desafíos que estas poblaciones aún enfrentan en la práctica en los ámbitos médicos, sociales, en el acceso a la justicia y en el espacio familiar.

- Generar un espacio de diálogo y escucha con las personas actoras competentes en la atención médica, familiar y el acceso a la justicia.
- Informar sobre la importancia de los principios rectores de los derechos de todas las NNA mandatados en la Convención sobre los Derechos del Niño: interés superior del niño o niña, no discriminación, máxima medida de desarrollo, derecho a participar y emitir su opinión.
- Crear espacios de información e intercambio con la población sorda y hablantes de lengua de señas mexicana para mejorar su capacidad de agencia frente a la exigencia del uso y disfrute de todos sus derechos.
- Sensibilizar a las y los jueces de lo familiar para tener una atención más integral, incluyente y no discriminatoria frente a los procesos judiciales que atienden el reconocimiento legal de identidad de género de NNA.
- Aportar a la prevención y eliminación de todo esfuerzo para corregir la orientación sexual e identidad de género.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

### FORO DE FAMILIAS DIVERSAS «LA IMPORTANCIA DEL APOYO FAMILIAR EN LA INFANCIA TRANS Y LGBTI»

Este foro tuvo un acto protocolario de inauguración y conferencia de prensa con las autoridades de la CDMX en el sector salud, el Poder Legislativo, el Sistema de Protección Integral de NNA (SIPINNA), COPRED, así como la Comunidad Sorda LGBT en México, la Federación Mexicana de Educación Sexual y Sexología y la Asociación Internacional de Familias por la Diversidad Sexual. Durante dos días se presentaron diversas ponencias en las temáticas de infancia y familias LGBTI: el primer día dirigidas a personas profesionales que trabajan con la niñez y juventud LGBTI, y el segundo día conferencias abiertas a todo el público interesado, haciendo énfasis en las familias con miembros LGBTI.

### FORO «DERECHO A LA SALUD DE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA TRANS E INTERSEX»

Se llevó a cabo un acto protocolario con las autoridades del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, de la Asamblea Legislativa de Ciudad de México, de la Secretaría de Salud de Ciudad de México y COPRED. Durante

una jornada de un día se llevaron a cabo diversas ponencias en torno a la atención a la infancia y adolescencia trans e intersexual en el Sistema de Salud Pública de la Ciudad de México y sus implicaciones jurídicas.

#### CONVERSATORIO «EL DERECHO A LA IDENTIDAD DE NNA TRANS»

Con la participación de la sociedad civil organizada, personas jueces y magistradas en materia familiar del Tribunal Superior de Justicia CDMX, se llevó a cabo un espacio de intercambio y de sensibilización en torno a lo que debe ser un proceso judicial libre de discriminación para reconocer legalmente la identidad de género de cualquier niño, niña o adolescente.

#### RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Los recursos para los dos primeros foros fueron presupuestados por el COPRED. Los recursos para el conversatorio fueron liberados del presupuesto del Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México.

#### RESULTADOS E IMPACTOS

Gracias a estos espacios de incidencia, se ha establecido una agenda de trabajo entre el COPRED y el sector salud y justicia, que a su vez se ha traducido en acciones concretas que han beneficiado a este sector etario de la población y han proporcionado rutas de trabajo más concretas para el respeto, garantía, promoción y protección de sus derechos:

- Procesos administrativos encabezados por el Registro Civil y en acompañamiento del COPRED para reconocer la identidad de género de personas menores de edad.
- Vinculación de la Comunidad Sorda LGBTI con instituciones para la garantía de sus derechos.
- Invitación a participar en el XIX Congreso Anual de la Sociedad Mexicana de Endocrinología Pediátrica que se llevará a cabo del 22 al 25 de agosto de 2019.
- Elaboración de carteles con los resultados y los retos de los foros y del conversatorio. Se enviarán al nuevo Congreso CDMX para su

consideración durante el proceso de armonización legislativa de la Constitución CDMX, en la cual se plasman, en su artículo 11, inciso H, los derechos de las personas LGBTI.

- Planeación del taller «Derechos de la infancia y adolescencia trans. Espacios de encuentro y diálogo», cuyo objetivo es reconocer y atender las necesidades de las familias y NNA trans que deciden iniciar un proceso de transición para alcanzar el ejercicio pleno de sus derechos a la salud, educación y acceso a la justicia.
- Emisión de pronunciamientos de instituciones públicas y académicas en contra de las prácticas de conversión.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

- Falta de plazas de especialidades médicas, principalmente ginecobstetricia, pediatría, cirugía, anestesiología, radiología e inhaloterapia. Se presenta la necesidad de establecer la relación entre el presupuesto público, el requerimiento de personas especialistas médicas, el número de plazas disponibles en el sector público y las personas que se benefician de estos servicios especializados.
- Incentivar que aumente la exigencia de desarrollar un enfoque transversal de estudio sobre la diversidad sexual, de género y humana en general y que se vea reflejado en el currículo profesional de la salud.
- Que se vea reflejada la prohibición expresa de todo esfuerzo por corregir la orientación sexual e identidad de género en la Ley General de Salud y Ley General para Prevenir, Investigar y Sancionar la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.
- Garantizar el acceso a la educación pluricultural y plurilingüística, ya que solo 10 % de las personas hablantes de LSM tienen un nivel suficiente de comprensión del español, lo que obstaculiza el acceso a la información y el ejercicio de otros derechos.
- Falta de información estadística.
- Reformar el Código Civil y de Procedimientos Civiles de la CDMX para que el reconocimiento legal de la identidad de género de NNA sea un proceso administrativo.
- Generar un criterio homólogo sobre la autonomía progresiva para garantizar el principio del interés superior del niño o niña y su derecho a participar y opinar.

- Gestionar la participación de NNA en un espacio o espacios de consulta directa para conocer sus necesidades específicas y visibilizar sus realidades, retos y problemáticas.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

A partir del esfuerzo y articulación interinstitucional con las organizaciones de la sociedad civil y personas LGBTI se generan cambios significativos, tales como reformas legislativas, criterios judiciales incluyentes, adopción de un enfoque transversal de igualdad y no discriminación de la diversidad sexual e igualdad de género en los currículos escolares, y una atención más integral e incluyente a la ciudadanía.

Estos espacios han logrado abrir muchos puntos de partida con los sectores de salud y justicia. En temas relativos y con estrategias similares, se podrían generar resultados e impactos parecidos.

Asimismo, a partir de los resultados obtenidos en este tipo de espacios y estrategias, se podría generar una metodología para gestionar una consulta directa a los NNA LGBTI (y considerar involucrar más intersecciones que se sumen a estas dos: hablantes de LSM, con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, entre otras) que pueda ser replicada en cualquier ciudad que desee implementarla, con la finalidad de contrastar los resultados del intercambio y los diálogos generados con su realidad, problemáticas y necesidades específicas a partir de dicha consulta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES EXTERNOS

Relatoría del foro *La importancia del apoyo familiar en la infancia trans y LGBTI* <<https://goo.gl/1Wswxp>>.

Noticia sobre el foro *Derecho a la salud de la infancia y adolescencia trans e intersex en la CDMX* <<http://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/trabaja-cdmx-en-garantizar-derecho-la-salud-de-la-infancia-trans-e-intersex>>.



# Sobre el primer sujeto de reparación colectiva por asuntos de orientación sexual en el marco de la ley de víctimas del conflicto

## 9

### MEDELLÍN, COLOMBIA

- Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos
- Subsecretaría de Grupos Poblacionales, Alcaldía de Medellín

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Género, igualdad hombre-mujer

Edad, ciclos de vida, infancia, adolescencia, juventud, personas mayores

Interculturalidad, diversidad étnica y racial, racismo

Clase social, desigualdades socioeconómicas

Víctimas del conflicto

## **ÁREAS TEMÁTICAS**

Participación social y política, memoria

## **RESUMEN**

En el marco del conflicto armado interno colombiano, el colectivo LGBTI Mesa LGBT Comuna 8, de la ciudad de Medellín, Colombia, fue objeto de amenazas y distintos hechos victimizantes por su orientación sexual e identidades de género que obligaron a la suspensión de su accionar en su territorio.

Posteriormente, en el marco de la Ley 14.48 o Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, de 2011, y después de un proceso de indagación y constatación del daño colectivo producido por el conflicto a dicho colectivo LGBTI, que evidenció hechos como desplazamientos forzados, amenazas y abuso sexual, se declara a este colectivo sujeto de reparación colectiva, lo que obliga al Estado a resarcir el daño sufrido, con el objetivo de reactivar su trabajo reivindicativo en el campo de las diversidades sexuales y de género en el territorio.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

Colectivo Mesa Diversa, Unidad Municipal de Víctimas, Centro para la Diversidad Sexual e Identidades de Género, Unidad Nacional de Víctimas, Ministerio Público, Defensoría del pueblo de Colombia, ACNUR, OEA

## **FECHA DE INICIO**

15/01/2016

## **FECHA DE FINALIZACIÓN**

N/A

-

## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

El conflicto armado que ha vivido la ciudad ha exacerbado las violencias contra las personas LGBT, pero estas son resultado de violencias estructurales e históricas que cruzadas con otras interseccionalidades dan origen a los hechos que sufre la Mesa LGBT de la Comuna 8. A raíz de estos hechos victimizantes y la demanda que interpone este colectivo ante la Unidad Nacional de Víctimas, surge la resolución número 2016-19777, de 15 de enero del 2016, FSG-GE 00000243, que la declara primer sujeto de reparación.

El proceso de reparación colectiva de la Mesa LGBT Comuna 8 de Medellín es un caso emblemático y piloto para el país y América Latina. Por este motivo, hoy es un sujeto de reparación colectiva de interés nacional que representa un desafío para la ruta de elaboración, implementación y seguimiento del plan de reparación de sujetos LGBTI en Colombia.

## OBJETIVOS

Reconocer el daño colectivo generado a los integrantes de la Mesa LGBT Comuna 8 (c8), Villa Hermosa, de Medellín y a su comunidad en el marco del conflicto armado y establecer acciones de reparación colectiva y garantías de no repetición, para asegurar la capacidad de agenciamiento y continuidad en las acciones de intervención comunitaria y empoderamiento político que realiza en dicho territorio.

La inclusión ciudadana de los sujetos colectivos como sujetos plenos de derechos, mediante la reconstrucción de la confianza en el territorio y el Estado, a partir de tres componentes (fortalecimiento organizativo, articulación territorial, memoria y reparación colectiva) que buscan el reconocimiento de la Mesa LGBT c8 como actor social con capacidad de incidencia pública (social y política). Esto teniendo en cuenta que es importante en este proceso conocer lo ocurrido y sus implicaciones de tal manera que sea posible comprender las prácticas, los discursos y las representaciones que han producido y reproducido las violencias ocurridas en el marco del conflicto armado contra la Mesa LGBT c8 y personas LGBT.

Así, no existe un pasado mejor para este colectivo. Aunque está claro que el conflicto agudizó, reinventó y legitimó la violencia hacia estas personas, no hay un antes de ensueño que la guerra les haya arrebatado.

Por esta razón, los enfoques de la reparación colectiva LGBT deberán poner la mirada en el futuro. No es la idea de la reparación restaurativa la que podrá construir garantías para la Mesa LGBT c8 y las personas LGBT. En cambio, teniendo en cuenta que los mecanismos de justicia transicional tienen un énfasis prospectivo, es obligatoria una reparación transformadora que permita construir una verdad puesta al servicio de un futuro mejor para todas las personas.

No existirán garantías de no repetición para la Mesa LGBT c8 y para la población LGBT en general si la violencia estructural no se elimina.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Luego del reconocimiento del colectivo como sujeto de reparación, se inicia este proceso con la articulación de los actores involucrados para la construcción tanto del diagnóstico como del plan de trabajo que contenga acciones específicas que propendan a dicha reparación. Se busca inicialmente incorporar en el diagnóstico el enfoque tanto de diversidad como de víctimas para así construir un modelo que guíe la reparación de los demás colectivos por esta condición.

Luego del reconocimiento de la Mesa LGBT de la Comuna 8, Villa Hermosa, de Medellín como sujeto de reparación colectiva, el gobierno local, en cabeza de la Alcaldía de Medellín, ha establecido acciones de asistencia técnica, acompañamiento, formación y fortalecimiento de las actividades que dicho proceso realiza en el territorio, que potencian su capacidad de agenciamiento en el marco del Plan de Reparación, con el propósito de aunar el camino de la reparación colectiva, que depende de múltiples instituciones del contexto nacional y local.

Estas acciones se han realizado en el marco del Programa de Diversidades Sexuales e Identidades de Género de la Alcaldía de Medellín y han sido lideradas por la Secretaría de Inclusión Social y Familia, articulándose con los objetivos propuestos también por la Política Pública de Diversidades Sexuales e Identidades de Género, consignada en el Acuerdo Municipal 08 de mayo del 2011 y en el Decreto 1928 de noviembre del mismo año.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Recursos ordinarios del presupuesto municipal, recursos del colectivo, recursos de la nación.

## RESULTADOS E IMPACTOS

Restitución y fortalecimiento de la capacidad de incidencia pública (política y social) del colectivo Mesa Diversa en la Comuna 8.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

Por tratarse de la primera experiencia de reparación colectiva con población LGBTI, este proceso ha afrontado múltiples obstáculos y retos. Constituye en sí misma un desafío tanto para el Estado como para la comunidad, en tanto no hay antecedentes de establecimiento de una ruta de reparación asociada al conflicto armado y los daños ocasionados a la población LGBTI.

Sumado a ello, tanto la Ley de Víctimas y Reparación de Tierras como los protocolos y formatos que se incorporaron para los procesos de reparación y los conocimientos de los funcionarios encargados de materializarla son insuficientes e imprecisos. Es por ello que el proceso ha sufrido demoras significativas en cada una de sus fases y puede considerarse una «prueba piloto».

No existe ningún protocolo o ruta para la reparación de los daños en este tipo de sujetos de intervención a nivel nacional. Sería la primera experiencia de este tipo y marcaría una ruta para implementar en otros colectivos que han sufrido eventos similares y que aún no se han visibilizado.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

La ruta que aquí se establezca será la que se instituya a nivel nacional para reparar este tipo de daños colectivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES EXTERNOS

<[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co) #medellindiversa>.

<<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://d7d5e8106a59675c370d3256ab6dbega>>.

# Intersecciones, diálogos sobre desigualdades que atraviesan a las personas LGBTI

# 10

## MONTEVIDEO, URUGUAY

- Intendencia de Montevideo
- Secretaría de la Diversidad

---

SECRETARIA.DIVERSIDAD@IMM.GUB.UY

---

TELÉFONO: (598 2) 1950 INTS. 8676/8678

---

SITIO WEB: WWW.MONTEVIDEO.GUB.UY

---

TWITTER: @IMIGUALITARIO

---

INSTAGRAM: @IMIGUALITARIO

---

FACEBOOK: MONTEVIDEO IGUALITARIO

---

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Migración, origen, refugio

Género, igualdad mujer-hombre

Diversidad funcional, discapacidad

Edad, ciclos de vida, infancia, adolescencia, juventud, personas mayores

Interculturalidad, diversidad étnica y racial, racismo

Clase social, desigualdades socioeconómicas

## **ÁREAS TEMÁTICAS**

Privación de libertad, VIH y salud, las familias, educación

## **RESUMEN**

El ciclo «Intersecciones» se propuso tematizar las desigualdades que atraviesan a las personas LGBTI desde el paradigma de la interseccionalidad. Por un lado, para visibilizar esas situaciones. Por otro, para incluir las discriminaciones en la agenda social y en la agenda de gobierno para explorar respuestas públicas que incorporen esta mirada compleja.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

Fondo de Población de Naciones Unidas en Uruguay, Centro de Formación de la Cooperación Española en Montevideo y el Equipo de Diversidad Sexual y de Género del Instituto de Ciencia Política de la Universidad de la República

Participaron del ciclo: expertos/as nacionales e internacionales; activistas LGBTI y de las desigualdades discutidas; operadores de instituciones públicas vinculadas a las temáticas; testimonios.

## **FECHA DE INICIO**

23/03/2017

## **FECHA DE FINALIZACIÓN**

13/12/2018



## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

El 29 de diciembre de 2015 se creó la Secretaría de la Diversidad para la construcción de una política pública local de derechos de las personas LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex) en la Intendencia de Montevideo. En los meses finales de 2015 se generaron diferentes espacios, apoyados por una consultoría del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) Uruguay, para la elaboración de la Agenda de Diversidad Sexual e Igualdad Social 2016-2020. La Agenda, con cinco lineamientos estratégicos, se construyó a partir de tres principios: derechos humanos, interseccionalidad y territorio. La comprensión cabal de su traslado a las políticas públicas era un pendiente.

Además, el recorrido de las políticas públicas ya realizado a nivel nacional y, ahora, a nivel departamental permitiría pensar en complejizar la mirada poniendo en foco la situación de personas LGBTI cruzadas por otras desigualdades que las hacen aún más vulneradas en sus derechos.

La breve experiencia de la Secretaría de la Diversidad detectó que la ausencia de esta mirada lleva a la no resolución de problemáticas de las personas que recorren la burocracia, de oficina en oficina, buscando respuestas que siempre son parciales y segmentadas y, en el mejor de los casos, resultado de una agregación de diferentes respuestas.

## OBJETIVOS

- Visibilizar la pluralidad y singularidad de las personas LGBTI atravesadas por una multiplicidad de dimensiones: género, etnia-raza, clase social, discapacidad, condición de migrante, niñez, adolescencia y juventud, vejez, VIH, privación de libertad.
- Promover la construcción de agendas comunes entre diversos actores (instituciones, sociedad civil, expertos y otros) que den cuenta de las situaciones que emergen de la intersección de la diversidad sexual y otros clivajes que generan desigualdades.
- Apuntar al diseño de políticas públicas y propuestas de abordaje que incorporen el principio de interseccionalidad.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

En los diálogos se apostó a la participación de expertos y expertas nacionales e internacionales que aportaron base conceptual para los intercambios (Marta Cruells y Gerard Coll-Planas), así como a experiencias temáticas según el diálogo del que se trataba: organizaciones sociales tanto LGBTI como aquellas que trabajan las otras desigualdades analizadas; referentes institucionales técnicos y políticos vinculados a esas temáticas, y testimonios significativos para ilustrarlas.

Para cada diálogo se abrió un plazo de inscripción en línea a través de un aplicativo del Centro de Formación de la Cooperación Española en Montevideo, lo que permitió llevar un registro preciso de participantes.

Algunos diálogos fueron de jornada completa (10 a 16 h) y otros de media jornada (de 9 a 13 h).

La estructura básica consistió en cada instancia en una apertura formal, un primer panel con participación de expertos, un segundo panel con instituciones públicas, un tercer panel con organizaciones de la sociedad civil y un cierre.

Un equipo de la Universidad de la República grabó las diferentes instancias y elaboró una relatoría de próxima publicación.

Para agendar cada diálogo, se buscó una fecha significativa en Uruguay para la desigualdad de la que se tratara, buscando su inscripción en el conjunto de actividades que esas «ventanas de oportunidad» abren.

- 23 de marzo: lanzamiento del ciclo «Intersecciones»
- 24 de marzo: «Las personas LGBTI y el género», en el marco de Marzo Mes de las Mujeres
- 27 de abril: «Las familias LGBTI», a cuatro años de la aprobación de la Ley de Matrimonio Igualitario
- 13 de julio: «Las personas LGBTI Afro», en el marco del Mes de la Afrodescendencia
- 27 de julio: «Las personas LGBTI y el VIH», en el marco del Día Nacional de Respuesta al VIH
- 23 de agosto: «Niños, Niñas, Adolescentes y jóvenes LGBTI», en el Mes de la Juventud
- 9 de octubre: «Las personas LGBTI viejas», en el Mes de las Personas Mayores

- 8 de noviembre: «Las personas LGBTI privadas de libertad» (sin referencia a una fecha específica)
- 5 de diciembre: «Las personas LGBTI con discapacidad», en la Semana de las Personas con Discapacidad
- 13 de diciembre: «Las personas LGBTI migrantes y refugiadas», en el marco del Día Internacional de las Personas Migrantes
- Se realizaron en total un lanzamiento (que puso las bases conceptuales) y diez diálogos temáticos.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Los recursos provinieron de tres fuentes: la Secretaría de la Diversidad (pasaje y estadía de expertos y expertas), UNFPA (pasaje y estadía de expertos y expertas) y el Centro de Formación de la Cooperación Española (CFCE) (instalaciones, cafés y almuerzos —en las jornadas completas—, y en alguna oportunidad pasaje y estadía de expertos).

Un equipo especializado en diversidad sexual y de género del Instituto de Ciencia Política de la Universidad de la República elabora la relatoría del ciclo de próxima publicación como parte del convenio anual que realiza con la Secretaría de la Diversidad.

## RESULTADOS E IMPACTOS

Participaron del ciclo de diálogo más de 400 personas a lo largo de 60 horas de intercambio.

Fueron diez instancias en total: el lanzamiento y nueve diálogos temáticos. En ellos participaron 70 expertos de ocho países.

El equipo de la Secretaría de la Diversidad evaluó en términos de impactos que:

- El ciclo logró visibilizar los ejes abordados y, con ellos, la pluralidad que recorre a las personas LGBTI; en espejo, el eje LGBTI a través de los diálogos se hizo visible en cada uno de los grupos abordados: juventud, vejez, personas privadas de libertad, migrantes, etcétera.
- La idea de intersecciones quedó fuertemente instalada en los discursos de los actores sociales y, principalmente, de las organizaciones del

colectivo LGBTI, en las cuales la práctica de generar redes con otros colectivos vulnerados ya tenía un recorrido (más allá de que no siempre se trasladara a procesos de trabajo permanentes). En algunos actores sociales y en algunas instituciones públicas de diversas temáticas, la necesidad de trabajar el eje LGBTI resonó con más fuerza. El colectivo afro es un ejemplo de lo primero; las instituciones vinculadas a la privación de libertad, de lo segundo.

- En el marco de la Coalición Latinoamericana de Ciudades contra el Racismo, la Xenofobia y toda forma de Discriminación, la Secretaría de la Diversidad y la Secretaría para la Equidad Étnico-Racial y de Poblaciones Migrantes (de la Intendencia de Montevideo) impulsan un plan de acción local con mirada interseccional sobre la población migrante, indígena, afro y LGBTI.
- En algunos colectivos, como LGBTI, afro, de migrantes o de personas con VIH, y en algunas instituciones como aquellas relacionadas con la privación de libertad o la juventud y la vejez, los diálogos parecen haber motorizado agendas interseccionadas (potenciando procesos existentes o generando nuevos).
- El propio proyecto de «Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas» se alimenta de la experiencia de «Intersecciones» para, compartiendo experiencias de las diferentes ciudades, avanzar en la elaboración de un manual de diseño y monitoreo de políticas públicas locales con este enfoque.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

Un obstáculo presente a lo largo de todo el ciclo tuvo que ver con los acumulados previos con relación a cada una de las temáticas. Los diálogos más interesantes se dieron en los casos en los que ya existían antecedentes de trabajo. La ausencia de estos en algunas oportunidades se equilibró con aportes estimulantes de expertos y expertas o testimonios que alimentaron la discusión. En los casos en los que no hay ni saber experto ni experiencias de trabajo, deberían explorarse metodologías complementarias.

Otro obstáculo fue que en algunos de los diálogos ni siquiera parecía existir un mínimo lenguaje común. Esto quedó en evidencia en el diálogo sobre personas LGBTI con discapacidad, por ejemplo. Las y los referentes

de la discapacidad no conocían el mundo simbólico y la terminología de la diversidad sexual y de género, y viceversa. La existencia de orientaciones no heterosexuales o identidades de género no esperadas también en personas con discapacidad parecía ser un tema muy raramente abordado en las organizaciones de este colectivo.

Un reto es alcanzar una comprensión adecuada en cuanto a de qué hablamos cuando hablamos de interseccionalidad (y evitar el riesgo de utilizar la palabra sin esa real comprensión y pensándola como una mera agregación de discriminaciones).

Otro reto es encontrar herramientas concretas de política pública (de diagnóstico, pero también de diseño y de monitoreo) que puedan plasmar la riqueza conceptual que aporta la idea de interseccionalidad.

Finalmente, es también un reto poder aportar herramientas para que las organizaciones sociales que deseen formular proyectos en esta clave cuenten con recursos para ello. En ese sentido, se lanzará próximamente el fondo concursable Intersecciones, diseñado a los efectos de financiar acciones que se promuevan desde una mirada interseccional.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

- Como proceso participativo de construcción colectiva de agenda social y pública, el ciclo marcó un hito importante en la ciudad propiciando diálogos entre movimientos sociales y entre instituciones públicas que no siempre encontraban un espacio donde tramitarse de una forma clara y abierta.
- No se puede pensar desde una sola intersección. La desigualdad hombre-mujer, la edad y, particularmente, la clase social parecen atravesar todas las otras desigualdades.
- La experiencia es seguramente transferible a otras ciudades, previo análisis y ajuste de cuáles son los ejes y las temáticas propios y más relevantes de esas ciudades.
- Como resultado de la experiencia, el Centro de Formación de la Cooperación Española ha propuesto generar un curso regional dirigido a actores sociales y operadores públicos que recoja los aprendizajes de este proceso, con potencial para transformarse en una herramienta de transferencia de esta experiencia hacia otros países de América Latina.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES EXTERNOS

Relatoría <[issuu.com/secretaria.diversidad](http://issuu.com/secretaria.diversidad)>.

Videos de buena parte de los diálogos en CFCE Montevideo, YouTube.

Video resumen <<https://www.youtube.com/watch?v=6UVjjEnDAHI>>.

Fotografías de todos los diálogos: Facebook de Montevideo Igualitario.

# La diversidad sexual oculta

# 11

## ROSARIO, ARGENTINA

- Secretaría de Desarrollo Social
- Municipalidad de Rosario
- Dirección de Diversidad Sexual

---

DIVERSIDAD@ROSARIO.GOV.AR

---

TELÉFONO : + 543414802077 INT. 422

---

SITIO WEB: WWW.ROSARIO.GOV.AR

---

FACEBOOK: DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL ROSARIO

---

TWITTER: @DIVERSEXMR

---

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Género, igualdad mujer-hombre

Diversidad religiosa y de creencias

Interculturalidad, diversidad étnica y racial, racismo

## **ÁREAS TEMÁTICAS**

Educación

## **RESUMEN**

La experiencia se realizó en un centro comunitario ubicado en un barrio mayoritariamente habitado por la etnia qom, en la ciudad de Rosario. Consistió en un taller de capacitación y sensibilización sobre diversidad sexual con jóvenes de dicha comunidad que atravesaban un trayecto formativo relacionado con diferentes temáticas, con el objetivo de constituirse en referentes entre sus pares. La iniciativa surge de la dificultad para visibilizar la presencia de personas LGBTQ+ en la comunidad, en tanto esta no reconoce expresiones diferentes de las regidas por la heteronormatividad, con su correlato de ocultamiento y temores.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

- Dirección de Diversidad Sexual, Secretaría de Desarrollo Social, Municipalidad de Rosario
- Centro de Convivencia Barrial, Barrio Toba, Secretaría de Desarrollo Social, Municipalidad de Rosario
- Centro de Salud, Barrio Toba, Secretaría de Salud Pública, Municipalidad de Rosario

## **FECHA DE INICIO**

02/2016

## **FECHA DE FINALIZACIÓN**

04/2016



## CONTEXTO EN EL CUAL SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

Una comunidad cuyas costumbres, vínculos familiares y sociales, roles de género estereotipados y resistencia a la influencia de la cultura occidental de los «blancos» dificultan la expresión de orientaciones sexuales e identidades de género diversas o disidentes.

## OBJETIVOS

- Capacitar a jóvenes de la comunidad qom en diversidad sexual.
- Sensibilizar en materia de diversidad sexual y reconocer al otro en tanto sujeto LGBTIQ+ como miembro de la comunidad.
- Brindar herramientas para problematizar marcos de convivencia y respeto.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Esta experiencia se llevó a cabo en la modalidad taller, con aproximadamente ocho jóvenes —mujeres y varones— y personal de los equipos de Salud y Desarrollo Social del territorio.

Se realizó una reunión previa para acordar objetivos y modalidad y relevar características de la población destinataria. Luego, se concretó una reunión grupal con las y los jóvenes para el retrabajo de los emergentes.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Municipalidad de Rosario, mediante la Dirección de Diversidad Sexual.

## RESULTADOS E IMPACTOS

Se evidenciaron diferencias en dos grupos bien definidos. Por una parte, quienes reconocieron su desconocimiento de la temática LGBTIQ+ se mostraron interesados en ella y podían reconocer que la diversidad es parte de la comunidad qom, aun secreta/oculta. En otro, se evidenció una

actitud negadora de la existencia de «diversos/as», en tanto la cultura de origen se reconoce y se sostiene intrínsecamente como heterosexual, sin admitir que esto pueda responder a mandatos de los mayores/padres, influyentes en el grupo.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

Se observó la dificultad para reconocer que —en el grupo de pertenencia étnico— tanto los roles de género —la masculinidad y la feminidad— como la heterosexualidad son producto de mandatos culturales y no predeterminados por la naturaleza, regidora de los destinos de varones y mujeres. También nos interrogamos si, aun en el caso de conservar dicha pertenencia al clan, los años transcurridos en una sociedad/barrio multicultural ese paradigma no estaría atravesado por la influencia de lo religioso, particularmente de iglesias evangélicas —que no admiten la diversidad sexual en la comunidad—, como uno de tantos entramados sociales.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

La interseccionalidad diversidad sexual-etnia evidenció dificultades, en esta experiencia, al develar la necesidad de sostenerse en la cultura de la comunidad y sus reglas para con sus integrantes, por lo que son poco permeables —aun los más jóvenes— a la posibilidad de admitir la presencia LGBTI. Pueden reconocer que la diversidad sexual existe, pero «no entre ellos».

Nos preguntamos cuáles son los límites para una intervención que aborda esta temática en una etnia que, según se observa, intenta desde los tiempos de migraciones internas y su asentamiento en la ciudad sostenerse en la defensa y preservación de sus costumbres y formas de vincularse y expresar roles e, incluso, su sexualidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES EXTERNOS

Archivo de la Dirección de Diversidad Sexual, dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de Rosario.  
<[www.rosario.gov.ar](http://www.rosario.gov.ar)>.

# Implementación del Seguro de Capacitación y Empleo en el ámbito de la Municipalidad de Rosario (2011-2015)

# 12

## ROSARIO, ARGENTINA

- Secretaría de Desarrollo Social
- Municipalidad de Rosario
- Dirección de Diversidad Sexual

---

DIVERSIDAD@ROSARIO.GOV.AR

---

TELÉFONO : + 543414802077 INT. 422

---

SITIO WEB: WWW.ROSARIO.GOV.AR

---

FACEBOOK: DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL ROSARIO

---

TWITTER: @DIVERSEXMR

---

## **EJES QUE SE INTERSECCIONAN CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Género, igualdad mujer-hombre

Diversidad funcional, discapacidad

Clase social, desigualdades socioeconómicas

## **ÁREAS TEMÁTICAS**

Empleo y economía social

## **RESUMEN**

La experiencia consistió en la inclusión de personas trans en el beneficio nacional denominado Seguro de Capacitación y Empleo (scye). Este incluyó el cobro de un monto mínimo mensual por el lapso de 18 meses que se incrementaba con la realización de cursos de capacitación en oficios. A lo largo de ese período las personas podían realizar distintos cursos simultáneamente para optimizar su formación, aunque el monto de dinero percibido solo se incrementaba considerando la participación en un curso como máximo. En estos espacios se trabajó principalmente en el encuadre de las habilidades y capacidades necesarias para participar en el mundo del empleo y en el fortalecimiento de los lazos asociativos. Por otro lado, se apuntó a sensibilizar en diversidad sexual a empleadores, empresarios y agentes del Estado relacionados con la temática del empleo.

## **AGENTES INVOLUCRADOS**

- Dirección de Diversidad Sexual, Secretaría de Desarrollo Social, Municipalidad de Rosario
- Secretaría de Empleo y Producción, Municipalidad de Rosario

## **FECHA DE INICIO**

12/2011

## **FECHA DE FINALIZACIÓN**

12/2017

## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

Dados los prejuicios y creencias con relación a la sexualidad que aún persisten en el imaginario social, las personas trans son quienes presentan actualmente, dentro del colectivo LGBTI, mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo. Esto genera una gran vulnerabilidad socioeconómica que las obliga a encontrar formas marginales de supervivencia, que las exponen a situaciones de violencia cotidianas. Esto evidencia la necesidad de implementación de políticas que apunten a incidir en el imaginario de empleadores, empresarios y agentes del Estado. Por otro lado, se corrobora el imperativo de poner en marcha políticas alternativas de inserción laboral, que apunten a capacitar a las personas trans para el ingreso y permanencia en un empleo, como también espacios de capacitación en oficios que aumenten sus posibilidades de empleo efectivo. La vulnerabilidad antes mencionada genera además la necesidad de un acompañamiento económico y social a las personas trans a fin de que estén en mejores condiciones para sortear los obstáculos que se les van presentando en este proceso de acercamiento al mundo laboral.

## OBJETIVOS

- Incidir en el imaginario de empleadores, empresarios y agentes del Estado para cuestionar estereotipos existentes con relación a la diversidad sexual.
- Promover en las personas trans el ejercicio de los derechos ciudadanos con relación al trabajo.
- Capacitar a las personas trans para el ingreso y permanencia en un empleo.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

A fines del año 2012 la actual Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad comenzó a realizar un trabajo articulado con la entonces llamada Área de Empleo de la Secretaría de Producción del mismo municipio.

La experiencia consistió en el ofrecimiento del beneficio nacional denominado Seguro de Capacitación y Empleo, el cual incluía el cobro de un monto mínimo mensual por el lapso de 18 meses, que se incrementaba con la realización de cursos de capacitación en oficios. A lo largo de ese período, las personas podían realizar distintos cursos simultáneamente para optimizar su formación, aunque el monto de dinero percibido solo se incrementaba considerando la participación en un curso como máximo. Este proceso requirió la intervención conjunta de personal de ambas áreas en la convocatoria, la concreción de entrevistas de ingreso y los seguimientos personalizados tendientes a que las personas permanecieran en las propuestas de formación asumidas. Paralelamente, se realizaron sensibilizaciones en la temática de diversidad sexual y empleo con las instituciones y docentes de los cursos, apuntando a trabajar mitos y prejuicios que a menudo funcionaban como obstáculos para la convivencia cotidiana entre estudiantes y docentes.

Por otro lado, en virtud de considerar la problemática del empleo de manera integral, se organizaron reuniones con empleadores de importantes empresas de la ciudad con el objetivo de trabajar las leyes, ordenanzas y normas existentes sobre la diversidad sexual y el trabajo, los imaginarios sociales respecto a esta población, los obstáculos que podrían presentarse en el vínculo entre empleadores y empleados y las posibilidades reales de inserción en el empleo en esta ciudad.

Por otro lado, se trabajó con la población beneficiaria en capacitaciones específicas sobre la temática de empleo, se le dieron a conocer el marco legal que sustentaba el seguro y las distintas instancias en las que podía derivar el proceso.

Las capacitaciones buscaban, por un lado, promover el ejercicio de los derechos y obligaciones con relación al trabajo, responder a sus interrogantes en la temática, como también fortalecer lazos de integración para que la «palabra» se convirtiera en el vehículo más importante para la resolución de conflictos y la canalización de malestares. Cabe señalar que las personas trans se integraban en los cursos del scye con otras personas no pertenecientes a este colectivo. Esta experiencia habilitó aprendizajes para gran parte de los actores e instituciones involucrados. Por un lado, porque permitió des-construir prejuicios y creencias con relación a la diversidad sexual y a sus posibilidades de insertarse laboralmente. Por otro, porque motivó a las áreas involucradas a generar criterios conjuntos para

el abordaje individual y grupal de esta población. Por último, porque se produjeron aprendizajes con relación a la convivencia y el respeto de las diferencias.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Seguro Nacional de Capacitación y Empleo, y recursos humanos de la Municipalidad de Rosario.

## RESULTADOS E IMPACTOS

Entre 2012 y 2017 se registraron en el scye 57 personas trans (incluyendo varones y mujeres). Estas se inscribieron en capacitaciones en los siguientes oficios: manicura, peluquería, maquillaje, cocina, fotografía, administración, carpintería, facturación sanatorial, diseño de indumentaria, panadería, entre otros.

Se realizaron cuatro desayunos empresariales y 10 visitas a empresas tendientes a sensibilizar en diversidad sexual y promover la incorporación de personas trans.

Se concretaron aproximadamente 15 talleres de orientación laboral.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

Persistencia de mitos y prejuicios con relación a la diversidad sexual en empleadores, empresarios y agentes del Estado.

Características de la vinculación histórica de las personas trans con las instituciones estatales, signada por situaciones de exclusión, discriminación y descreimiento mutuos.

## LECCIONES APRENDIDAS Y TRANSFERIBILIDAD

Los supuestos y desconocimientos respecto a personas y grupos sociales dan lugar a malos entendidos que fragmentan la trama social y generan violencias y exclusiones. Es fundamental la existencia de una red de políticas asistenciales que sostengan a las personas con mayores déficits de inclusión en el mercado de trabajo.

Estas acciones destinadas a aumentar las posibilidades de acceso de trans al mundo laboral han derivado en otros proyectos y actividades impulsados por áreas del Estado, destinados a profundizar el trabajo sobre prejuicios y creencias con relación a la diversidad sexual. Asimismo, se ha logrado dejar en claro entre los actores involucrados la importancia de la generación de vínculos entre diferentes grupos sociales para producir transformaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES EXTERNOS

Archivo de la Dirección de Diversidad Sexual, dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de Rosario.

<[www.rosario.gov.ar](http://www.rosario.gov.ar)>.



# Política trans comunal en acceso al tratamiento de reemplazo hormonal

# 13

## SANTIAGO DE CHILE, CHILE

- Comuna de Quilicura
- Departamento de Derechos Humanos
- Sección Diversidad Sexual y Género

---

DIVERSIDADSEXUAL@QUILICURA.CL

---

TELÉFONO: +56229045432

---

**EJES QUE SE INTERSECCIONAN  
CON DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO**

Clase social, desigualdades socioeconómicas

**ÁREAS TEMÁTICAS**

Salud: atención primaria comunal con enfoque inclusivo y despatologizador

**RESUMEN**

Esta política se inicia con la incorporación del tratamiento de reemplazo hormonal en la Farmacia Solidaria Municipal. Una segunda etapa considera la formación de, inicialmente, una profesional médica que acompañe el proceso de hormonización. Asimismo, el programa contempla la atención en salud mental si se requiere. Esta política trans es pionera a nivel nacional, ya que ningún centro de atención primaria lleva adelante dicho programa, mucho menos con un enfoque despatologizador.

**AGENTES INVOLUCRADOS**

Municipalidad de Quilicura, Servicio de Salud Metropolitano Suroriente, al que pertenece el Hospital Sótero del Río, Organizando Trans Diversidades (OTD) Chile.

**FECHA DE INICIO**

05/2018

**FECHA DE FINALIZACIÓN**

En proceso

## CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA

Esta política surgió como continuidad de la iniciativa recogida por Organizando Trans Diversidades (OTD) Chile, quienes señalan el alto costo de los tratamientos de reemplazo hormonal que algunas personas trans utilizan para transformar su expresión de género. En el marco del Día Internacional contra la LGTBIfobia, se presentó a la comunidad local y nacional la incorporación de la hormonización a precio de costo en la Farmacia Solidaria Municipal.

## OBJETIVOS

- Facilitar a las personas trans de la comuna el acceso al tratamiento de reemplazo hormonal, así como también a todas las prestaciones de salud primaria municipales.
- Brindar herramientas teóricas y metodológicas a los y las profesionales, administrativos y administrativas del área de salud para una comprensión compleja de la diversidad sexual desde un enfoque de derechos.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Luego de la iniciativa que impulsó nuestra política comunal de visibilización de la comunidad trans, realizamos alianzas con el Programa de Identidad de Género del Hospital Sótero del Río, cuyo equipo proporcionó una pasantía con especialistas que hará posible que una profesional de los Centros de Salud Familiar (CESFAM) locales se forme para acompañar los procesos de tránsito y prescribir estos medicamentos en la atención primaria y de manera gratuita a las personas trans que estén inscritas en estos centros.

En paralelo, ya comenzamos a trabajar en la formación del personal médico y administrativo de todos los centros de salud municipales, de manera de contar con profesionales sensibilizados que no reproduzcan estigmas ni discriminación.

Asimismo, el apoyo de OTD Chile ha sido fundamental para comenzar a trabajar en la consejería o consentimiento informado que las personas trans deberán realizar una vez que soliciten la prestación. En ese sentido, también se establecieron articulaciones con el equipo de salud mental para que ellos realicen dicha consejería y luego deriven a la médica especialista.

## RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Por ahora los medicamentos del tratamiento de reemplazo hormonal se venden, por lo que no hay costo asociado. La pasantía conseguida es gratuita, la formación de los equipos ha surgido de la oficina y del apoyo voluntario de organizaciones. Esperamos poder incluir en el presupuesto de salud del próximo año los medicamentos y exámenes asociados al TRH (tratamiento de reemplazo hormonal).

## RESULTADOS E IMPACTOS

Mayor visibilización de la oficina de diversidad sexual a nivel local y nacional gracias a la prensa. Nuevos usuarios trans fidelizados con la oficina.

## OBSTÁCULOS Y RETOS

Hasta el momento hemos tenido que enfrentarnos a los límites de la central nacional de abastecimiento de medicamentos, que eventualmente no cuenta con stock suficiente de hormonas. Además, otros medicamentos son utilizados para patologías y se prioriza a las personas cis como política interna, por ser casos de enfermedades terminales o muy graves (leucemia, otros tipos de cáncer, etc.).

Otro reto ha sido trabajar intersectorialmente con salud en gestionar la pasantía, argumentando permanentemente que el impacto de dicha política no está en la cuantificación de la población trans, sino en su visibilización, por ende es un trabajo de sensibilización permanente.

# Likeeveryone! Month of Action Against Homophobia and Transphobia

# 14

## ZURICH, SWITZERLAND

- Office for Gender Equality (Department of the Mayor)

---

GLEICHSTELLUNG@ZUERICH.CH

---

PHONE: +41 44 412 48 60

---

WEB SITE: WWW.LIKEEVERYONE.CH

---

**AXES INTERSECTING WITH SEXUAL AND GENDER DIVERSITY**

Age, life cycles, infancy, adolescence, youth, elderly people

**SUBJECT AREAS**

Youth clubs and meeting places for young people

**SUMMARY**

During March 2018 a Month of Action against Homo- and Transphobia was launched in the youth clubs and meeting places for youth in the City of Zurich. The aims were to heighten the awareness of young people in the age of 10 to 18 for the problems of homo- and transphobia, to enable professionals to work with youth to these issues and to empower LGBT-youth.

**MAIN ACTORS**

Equality Office of the City of Zurich, Partners: counselling platform for LGBT youth «du-bist-du» (Zürcher Aidshilfe) and Offene Jugendarbeit Zürich (Open Youth Work, OJA)

**START DATE**

11/2017

**END DATE**

03/2018

## CONTEXT IN WHICH THE EXPERIENCE IS TAKING PLACE

Prejudices against lesbians, gays, bisexuals and transgender are widespread in Switzerland. Two studies from the cantons of Vaud and Zurich show that young lesbians and gays are more likely than their heterosexual peers to experience discriminations as well as negative health and life outcomes. Young people defining themselves as trans\* are presumably equally affected.

## OBJECTIVES

Reduced prejudices and discrimination against LGBT among youth; trained professionals who work with young people; empowered young lesbians, gays, bisexuals and transgender.

## DESCRIPTION OF THE ACTION AND IMPLEMENTATION

Youth clubs and meeting places for youth in the city of Zurich organized activities concerning homo- and transphobia during the month of March 2018. Beforehand professionals working with young people in the leisure time were instructed in specialist and methodological skills regarding homosexuality, bisexuality and trans\* in thematic workshops. A special method box including materials such as brochures, flyers, methodical tools and ideas for possible activities with youth was developed and handed out to the professionals. During the month of action, professionals carried out various activities against homophobia and transphobia with young people in youth centers, clubs or similar facilities. In addition to participating in these activities, young people had the opportunity to participate in a competition developing products in which homosexuality, bisexuality and/or trans\* are addressed. At the same time young LGBT-people were taught through the activities that they are not alone. They were made aware of LGBT counselling and other services and have the opportunity to get closer to them.

## FINANCING AND RESOURCES

Financed by the Equality Office, City of Zurich, the counselling platform for LGBT youth «du-bist-du» (Zürcher Aidshilfe) and Offene Jugendarbeit Zürich (Open Youth Work, OJA) with support by a broad network of organizations in the realm of LGBT and Youth and with contributions of private foundations.

## RESULTS AND IMPACTS

The month of action reached 1.215 young people in the age of 10 to 18 years, 73 professionals and 15 youth clubs. The discussions and activities helped to reduce prejudices and made it possible to discuss homosexuality and transgender among a broad public of young people of all genders, gender identities and of all sexual orientations.

The official activities of the month of action are over, but the talks and discussions in youth centers go on and show that there is broad interest in the subject.

Furthermore, the month of action was widely reported on in the media and helped launch the subject for a general public.

## BARRIERS AND CHALLENGES

### ORGANIZATIONAL CHALLENGE/BARRIER

It is important to have the main players on board of the project. The head of OJA (open youth work) was part of the steering group and accordingly all OJA-Centers in Zurich participated and actually were obliged to participate. The head of the other chain of youth centers in Zurich, those in the community centers, did not participate actively in the project, but just informed the professionals in the community centers. Accordingly there was much less interest in the community centers and only professionals who had prior engagement to these issues participated.



## CONTENT

The professionals held conversations and activities with the youth in the center. The centers are open to everybody and the visiting youth have to «preparation» to the subjects (as they would have in school classes for instance). As was to be expected, some of the youths expressed homophobic and transphobic comments during the activities. It was a big challenge for the professionals not to condemn and ostracize these youths - and at the same time make them aware about what their expressions mean and take a firm stand on what is tolerable and what not.

## LESSONS LEARNED AND TRANSFERABILITY

The month of action was a pilot project: other cities and cantons in Switzerland can and hopefully will take over the concept.

Participating youth clubs received a certificate which they can hang up in the club. This means increased visibility also in future.

It was important to have a broad network supporting the month of action. This made it possible to widely disseminate the communication and involve many people. Members of the network were:

- HAZ, Homosexuelle Arbeitsgruppen Zürich (Homosexual Work groups Zürich)
- Milchjugend, Falschsexuelle Welten
- Pink Cop, Verein homosexueller Polizistinnen und Polizisten, Zürich
- TGNS, Transgender Network Switzerland Aids-Hilfe Schweiz
- LGBT+ Helpline, Beratungs- und Meldestelle für homo- und transphobie Gewalt
- Los, Lesbenorganisation Schweiz (Lesbian Organisation Switzerland)
- Network - Gay Leadership Zürich
- Pink Cross, Schweizer Dachverband der Schwulen (Umbrella of gay organisations)
- Pro Juventute (Swiss Foundation for Youth)
- Zürcher Gemeinschaftszentren (Community centers Zurich)
- Sportamt der Stadt Zürich



# GLOSARIO

**Bisexual:** persona que se puede «sentir atraída emocionalmente o sexualmente por personas de más de un sexo» (Takács, 2006).

**Cis** (o cisgénero o cissexual): persona que se identifica con el género asignado al nacer. Persona que no es trans.

**Cruising:** espacios públicos en los que se producen encuentros sexuales anónimos entre hombres (Langarita, 2017).

**Ejes de desigualdad:** divisiones estructurales a partir de las cuales se distribuyen desigualmente los recursos sociales, como la clase social, la diversidad sexual y de género, o el origen.

**Expresión de género:** «la expresión de uno mismo como mujer o como hombre (o ambos o ninguno de ellos) en la presentación externa o la apariencia a través del comportamiento, la indumentaria, el peinado, la voz, los rasgos físicos, etc.» (Takács, 2006). La expresión de género se ve notablemente condicionada por las expectativas sociales que las personas tienen sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres. La expresión de género no debe ser fija ni tiene que coincidir necesariamente con el sexo o la identidad de género de la persona.

**Identidad de género:** «se refiere a la experiencia de género que una persona siente internamente e individualmente, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer, y comprende la percepción personal del cuerpo (que puede comportar, si así se escoge libremente, la modificación de la apariencia a través de la medicina, la cirugía u otros medios) y otras expresiones de género, incluyendo la indumentaria, el lenguaje y la gestualidad. La identidad de género no es lo mismo que la orientación sexual, y las personas transexuales se pueden identificar como heterosexuales, bisexuales u homosexuales» (FRA, 2009).

- Heteronormatividad:** el refuerzo que se observa, de muchas instituciones sociales de determinadas creencias, sobre el supuesto paralelismo entre sexo, género y sexualidad, el que se da por hecho. Algunas de estas creencias son que las personas se clasifican en dos categorías complementarias diferentes: hombre y mujer, que las relaciones sexuales y conyugales solo son normales si se dan entre personas de sexos diferentes, que las relaciones íntimas entre personas del mismo sexo no tienen valor sexual, o que a cada sexo le corresponde una identidad de género.
- Homofobia:** «es el miedo o la aversión irracionales contra la homosexualidad y contra las personas lesbianas, gays o bisexuales (LGB) basada en el prejuicio» (FRA, 2009).
- Homosexualidad:** atracción emocional, romántica o sexual hacia personas del mismo sexo.
- Interseccionalidad:** perspectiva que plantea que la posición social de las personas es el producto de la interacción entre los diferentes ejes de desigualdad, lo que a nivel de política pública requiere romper con la lógica monofocal y buscar formas más complejas de abordaje de las desigualdades (véase el bloque 2).
- Intersexualidad:** las personas intersexuales o con DDS (diversidades del desarrollo sexual) presentan una combinación intermedia o atípica de rasgos físicos que se atribuyen a hombres y mujeres, como una combinación poco frecuente de cromosomas, variabilidad genética o gonadal o diferencias sexuales congénitas.
- Lesbofobia:** miedo o aversión irracionales hacia las mujeres lesbianas.
- LGBTI:** acrónimo que se utiliza para hacer referencia colectivamente a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.
- LGBTIfobia:** miedo o aversión irracional hacia las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.
- Monofocal:** política que se centra en un solo eje de desigualdad, sin tener en cuenta su interacción con los demás.
- Orientación sexual:** «la capacidad de atracción emocional, afectiva y sexual profunda de las personas para con personas de otro género o del mismo género o de más de un género, así como las relaciones íntimas y sexuales que establecen» (FRA, 2009).
- Pansexual:** persona que se puede sentir atraída emocionalmente o sexualmente por otras personas sin importarle la identidad de género y/o el sexo.

**Trans:** personas con una identidad de género diferente del género asignado al nacer y que pueden llevar a cabo cambios corporales (quirúrgicos, hormonales, etc.) para adecuarse a la imagen corporal socialmente establecida en función de su género sentido. Las mujeres trans (o trans femeninas) han nacido en un cuerpo masculino y se sienten mujeres, mientras que los hombres trans (o trans masculinos) cambian de mujer a hombre.

**Transfobia:** miedo irracional a la no conformidad entre sexo biológico o la identidad de género, como ocurre en el caso de las personas trans, o a la no conformidad entre identidad y expresión de género, como rechazo a las mujeres masculinas, los hombres femeninos o las personas *crossdressers* o que practican el travestismo.

**Transexualidad:** individuo que se identifica con el género opuesto al género que le ha sido asignado socialmente de acuerdo con sus rasgos sexuales.



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAWI (2015). *Advancing Equity and Inclusion. A Guide for Municipalities*. Ottawa: City for All Women Initiative (CAWI). <[www.equityandinclusion.ca](http://www.equityandinclusion.ca)>.
- COLLINS, Patricia Hill (2002). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- COLL-PLANAS, Gerard (2013). El circo de los horrores. Una mirada interseccional a las realidades de lesbianas, gais, intersex y trans. En Raquel LUCAS PLATERO (ed.). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Bellaterra.
- COLL-PLANAS, Gerard y CRUELLS, Marta (2013). La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGBT en Cataluña. *Revista Española de Ciencia Política*, 31: 153-172.
- COLL-PLANAS, Gerard y Missé, Miquel (2017). *Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI*. Barcelona: Diputació de Barcelona. <<https://www1.diba.cat/uliep/pdf/58592.pdf>>.
- (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS, Revista de Ciencias Sociales*, 13 (1), 45-68.
- COMBAHEE RIVER COLLECTIVE (2014). A black feminist statement. *Women's Studies Quarterly*, 271-280.
- CRENSHAW, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139-167.
- CRUELLS, Marta y COLL-PLANAS, Gerard (2013). Challenging equality policies: the emerging LGBT perspective. *European Journal of Women's Studies*, 2, vol. 20: 122-137.

- FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States. Part II: The Social Situation*. Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights.
- HANCOCK, Ange-Marie (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on Politics*, 5 (1), 63-79.
- JORBA, Marta y RODÓ-DE-ZÁRATE, María (2018). Beyond mutual constitution: the property framework for intersectionality studies. *Signs. Journal of Women in Culture and Society*.
- LANGARITA, José Antonio (2017). Crusing. En R. LUCAS PLATERO, María Rosón y Esther ORTEGA (eds.) *Barbarismos queer y otras esdrújulas*. Barcelona: Bellaterra.
- PALÈNCIA, Laia; MALMUSI, Davide, y BORRELL, Carme (2014). *Incorporating intersectionality in evaluation of policy impacts on health equity. A quick guide*. Barcelona <[http://www.sophie-project.eu/pdf/Guide\\_intersectionality\\_SOPHIE.pdf](http://www.sophie-project.eu/pdf/Guide_intersectionality_SOPHIE.pdf)>.
- TAKÁCS, Judith (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) people in Europe*. Bruselas: ILGA-Europe & IGLYO.





GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD  
EN LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Imaginemos una mujer lesbiana y pensemos: ¿con qué problemas de discriminación podría encontrarse en su entorno laboral?; ¿y con relación a la maternidad?; ¿cómo podría influenciar su sexualidad con relación a su vivienda, a cómo transita el espacio público o a cómo se siente parte del territorio en el que vive? Cuando hemos hecho este breve ejercicio de imaginación prestemos atención: ¿en qué tipo de mujer lesbiana hemos pensado?, ¿qué edad tenía?, ¿de qué etnia era?, ¿hemos tenido en cuenta que podría ir en silla de ruedas, ser de origen inmigrante, ser trans o ser de un pueblo originario? Esta guía va especialmente destinada a personas que trabajan en la Administración local, en puestos tanto técnicos como políticos, que estén interesadas en introducir la perspectiva interseccional en sus políticas.