

La diversidad sexual, de género y familiar dentro de la realidad del Sinhogarismo



CONTEXTO GLOBAL DEL PLAN FORMATIVO

La **prevención**, la **atención temprana** y la **reducción de riesgos** para las personas sin hogar son tres de los ejes que articulan el *Plan de Inclusión de Personas sin Hogar de la Comunidad de Madrid 2016 -2021*.

Este mismo Plan subraya que estas actuaciones deben **tener presente las realidades más invisibles y desconocidas** dentro del propio sinhogarismo. Señala la necesidad de incorporar la perspectiva de género y de fijar la mirada de forma prioritaria en los jóvenes y mayores sin hogar, así como **las personas LGTB+**

Han sido estas, las personas homosexuales, bisexuales y trans en situación de sinhogarismo, el eje de esta propuesta de formación y aprendizaje que se ha desarrollado para la Red FACIAM



La realidad de la diversidad sexual, de género y familiar en España ha experimentado en los últimos 40 años un **avance incuestionable** en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas cuya expresión de género, orientación sexual e identidad de género no responde los patrones tradicionales y binarios de la cis-heterosexualidad.



De dónde se venía

En 1970, el gobierno de Carrero Blanco sustituía el texto por la **Ley sobre Peligrosidad y Rehabilitación Social** para incluir "penas de **hasta cinco años en cárceles o manicomios** para los homosexuales y demás individuos considerados como peligrosos para que se rehabilitaran".

Los denominados "**peligrosos**" eran considerados por la ley como "**enfermos a quienes no se debe perdonar, sino curar**", como consecuencia, los homosexuales no sólo eran sometidos al aislamiento social en manicomios y prisiones, sino que los condenados no podían reintegrarse en la sociedad hasta que no se hubiera evaluado su "curación". Las personas afectadas **no podían beneficiarse** de indultos, amnistías, redención de penas o libertad condicional como otros presos.



Cómo se ha llegado

1979 - Se despenaliza la homosexualidad

1986 - Deja de ser un delito contra el honor en el ejército

1982 - La reasignación sexual deja de ser un delito

1995 – Se deroga Ley de Vagos y Maleantes y se aprueba la protección a la orientación sexual

2005 - Matrimonio igualitario

2007 - Reconocimiento registral Trans

2012 –Se saca la Transexualidad del DSM IV

2018 – LA OMS anuncia que Despatologiza la transexualidad en 2022

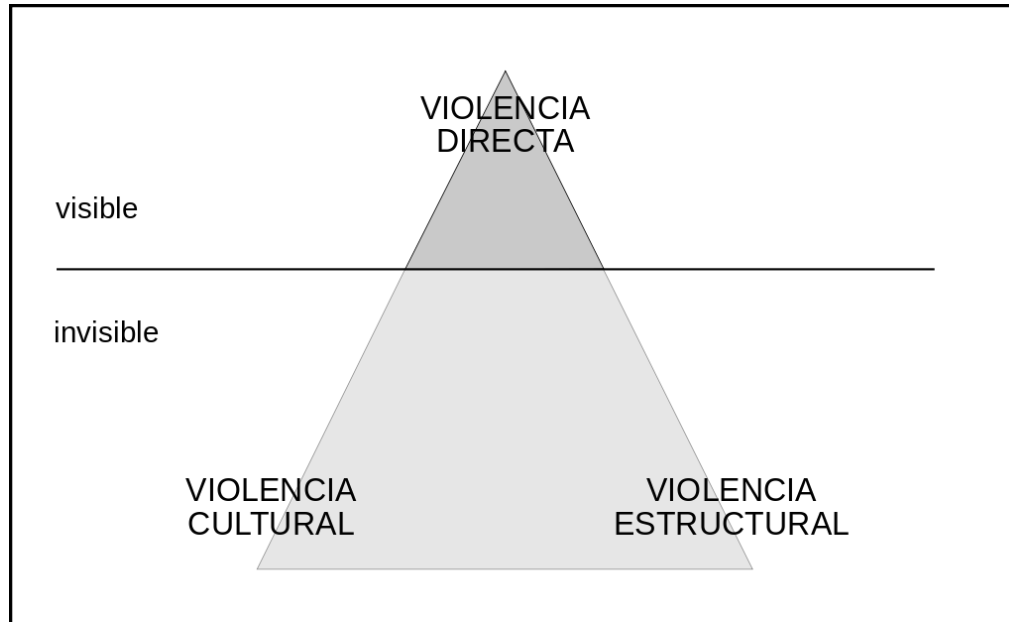


A pesar de que en este tiempo se ha despenalizado la homosexualidad del Código Penal, se ha reconocido el matrimonio entre las personas del mismo sexo, se ha regulado la inscripción registral del cambio de sexo y se han reforzado las normas para rechazar y sancionar la discriminación y hostilidad hacia las personas LGTB+, se siguen constatando multitud de expresiones de rechazo y lgtbfobia en ámbitos clave y fundantes de la persona:

la familia, la escuela junto a otros espacios de formación, el entorno de amistades, el ámbito laboral y en determinadas comunidades que por sus creencias religiosas, su pequeño tamaño sociodemográfico u otras características se muestran hostiles hacia las personas LGTB+ que forman parte de ellas.



Este rechazo no solo se exterioriza a través de conductas violentas o expresiones de odio sino que también tienen lugar de una forma más sutil, e incluso más dolorosa, para las personas LGTB+ porque implica la negación de lo que son y de lo que sienten.



Violencia indirecta: rechazo, el desprecio, incomprensión

- 🔗 Compatible con la libertad de expresión
- 🔗 Se basa en la intolerancia: rechazo a las personas que no comparten nuestras condiciones personales
- 🔗 Germen y justificación para la violencia directa
- 🔗 Implica una especial negación de la dignidad humana recogida en el artículo 10 CE y art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos
- 🔗 Se combate con sensibilización, formación y educación.
- 🔗 No solo es cuestión de empatía, es un tema de Derechos Humanos.



Violencia indirecta: rechazo, el desprecio, incomprensión

Este tipo de rechazo se caracteriza por el silencio, la no aceptación, el desprecio, la mofa, el ninguneo, la ridiculización, la incomprensión y principalmente por el desconocimiento de qué es y qué no es la diversidad sexual, de género y familiar.

El desgaste emocional que conlleva a las personas LGTB+ sufrir este tipo de discriminación sutil en los espacios que deberían ser sus entornos seguros, de apoyo y de realización personal provoca en estas un sufrimiento que conlleva enfermedades psicosomáticas, depresión, ideas suicidas, autolesiones y comportamientos escapistas que pueden poner en riesgo su vida e integridad.

Experiencias y vivencias todas ellas que no están exentas de las consiguientes rupturas personales, familiares, sociales, formativas y laborales que pueden llegar provocar situaciones de riesgo social, marginalidad, precariedad o grave exclusión.



Esto se llama **LGTBI**fobia

Desde una mirada de Derechos Humanos es el prejuicio social construido culturalmente y reforzado por la educación y la socialización para rechazar la diversidad sexual y a las personas que parecen o son **LGTBI**. (Definición de Alberto Marín Pérez)

Es una forma de discriminación:

- De conferir un trato menos favorable a una persona que aquél que se confiere a personas en situación comparable, por razón de alguna condición personal



La atención social

- En los servicios y recursos de atención social que dan respuesta a estas realidades se suele **desconocer e ignorar cómo todo este tipo de experiencias vitales que rodean a las personas homosexuales, bisexuales y trans influye** en su situación de exclusión o sinhogarismo.
- Estas situaciones son **mal interpretadas o permanecen invisibles** en los equipos biopsicosociales, a no ser que entre estos se encuentre alguna persona sensibilizada con el tema o conocedora de la realidad, algo que, tras el diagnóstico realizado no suele ser o habitual.
- Esto en ningún caso, la sensibilidad garantiza que las intervenciones se realicen desde la ética de cuidados que requiere la intervención con personas sinhogar, también LGTBI.
- Si la calidad de las intervenciones debe partir de la escucha de las necesidades de cada persona y la personalización, es necesario que los equipos y recursos que trabajan en el ámbito del sinhogarismo tengan un grado de conocimiento y aprendizaje sobre la diversidad sexual, de género y familiar que dependa solo de ellos mismos



La presencia de personas LGTBI entre las personas en situación de sinhogarismo no es nueva.

Lo que es nuevo es que estas se visibilicen y que los profesionales y voluntarios que atienden estos servicios no los ignoren, patologicen o repriman o criminalicen.

Lo peor que puede sucederle a una persona LGTB+ que necesita ayuda es ser atendida por otra persona, sea voluntaria o profesional, desinformada, con ideas superficiales, prejuicios o creencias equivocadas sobre la orientación sexual o la identidad de género o sexual.



A toda persona se le debe respetar su...

- Derecho a la Libertad de Expresión
- Derecho a la Integridad Física, Moral y Sexual
 - Derechos a la Intimidad
 - Derecho a la Vida
 - Derecho a la Salud
 - Derecho de Reunión
 - Derecho a la Educación
 - Derecho a la Información



Esto se traduce en respetar la diversidad también sexual, de género y familia y que...



**No hay una única forma de ser
hombre ni de ser mujer**



**Ni tampoco de ser lesbiana, gay,
bisexual, trans o hetero**



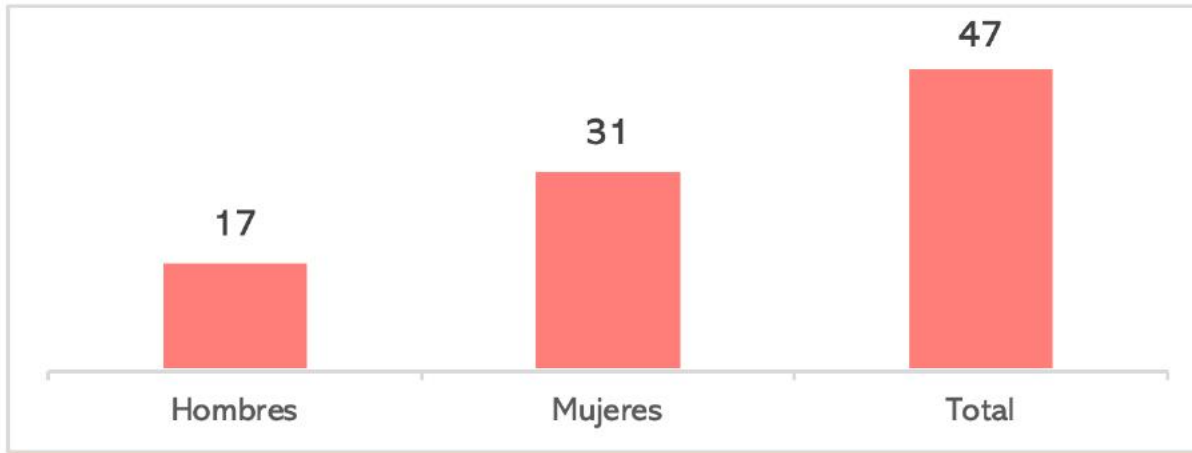
RESUMEN DE LA ACCIÓN FORMATIVA en la RED FACIAM



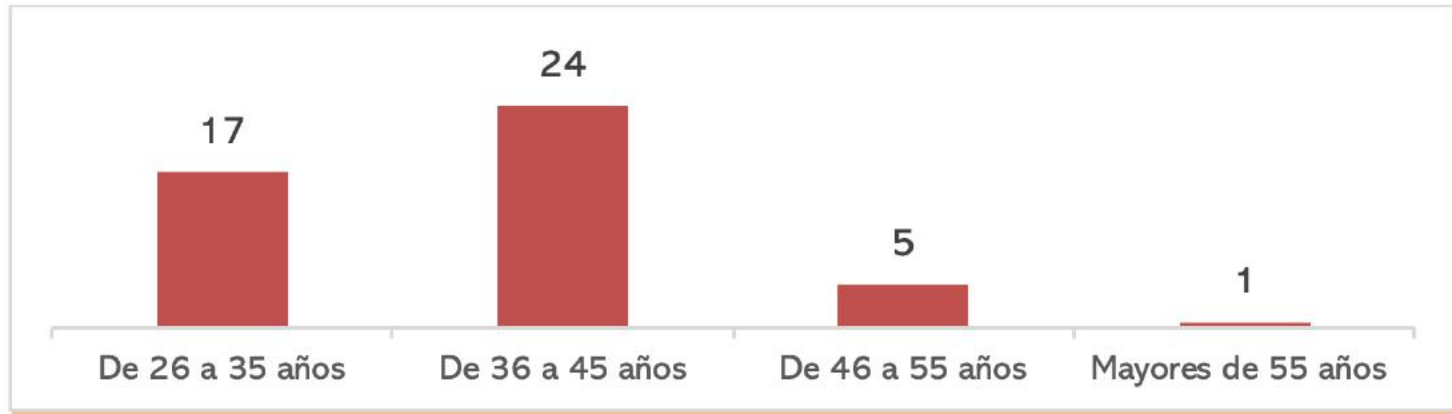
LA FORMACIÓN A PROFESIONALES

Se realizaron cuatro talleres de dos horas y media para cinco de las siete entidades que conforma la red de FACIAM. Las entidades participantes fueron CEDIA, Santa María de la Paz, San Juan de Dios, San Martín de Porres y Luz Casanova.

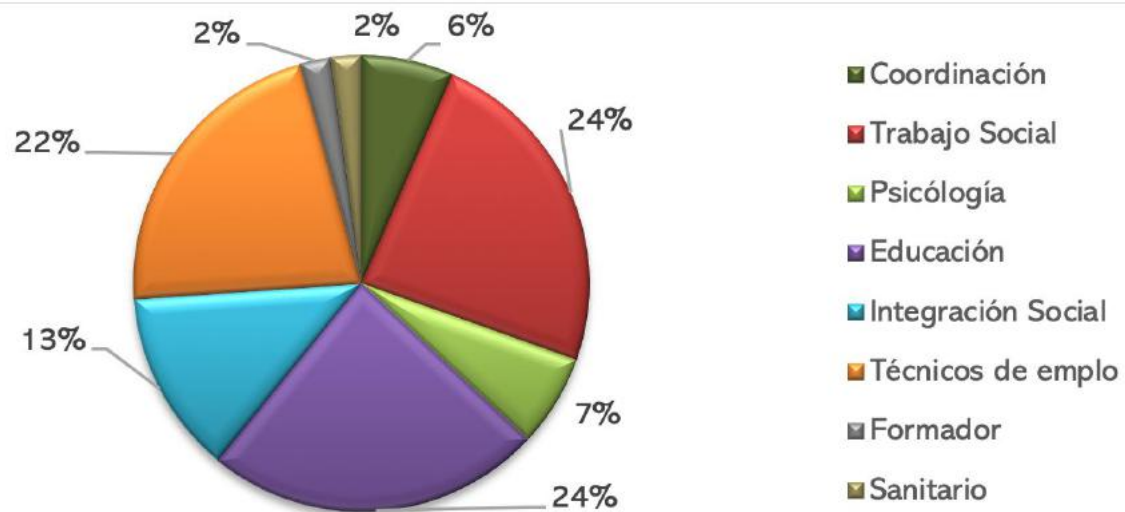
ASISTENTES



EDADES



FUNCIÓN

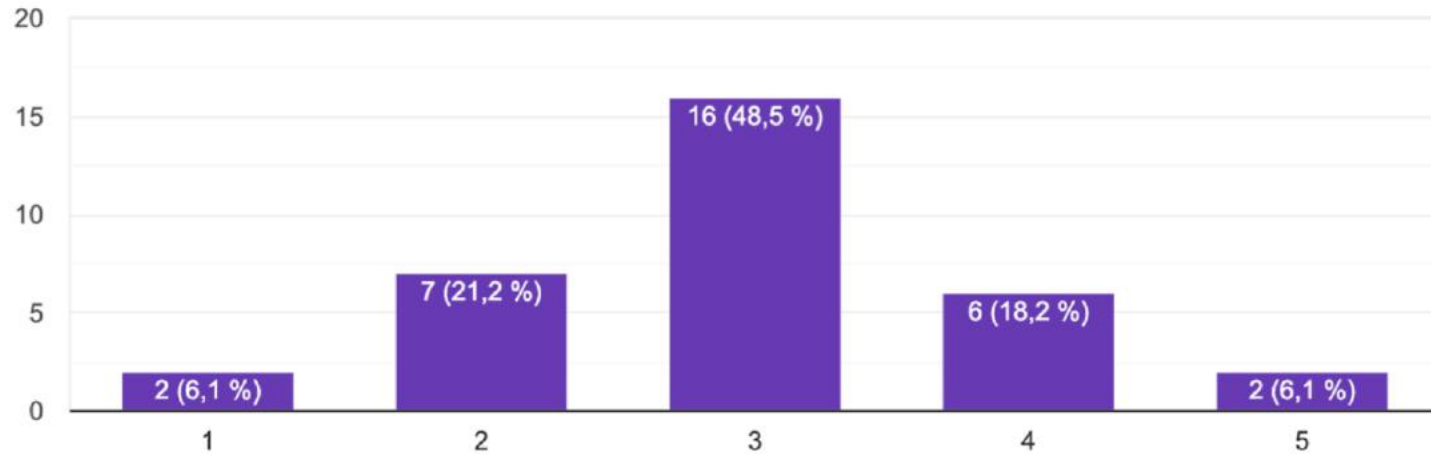


PUNTO DE PARTIDA

1. ¿Qué información consideras que tienes del colectivo LGTBI+?



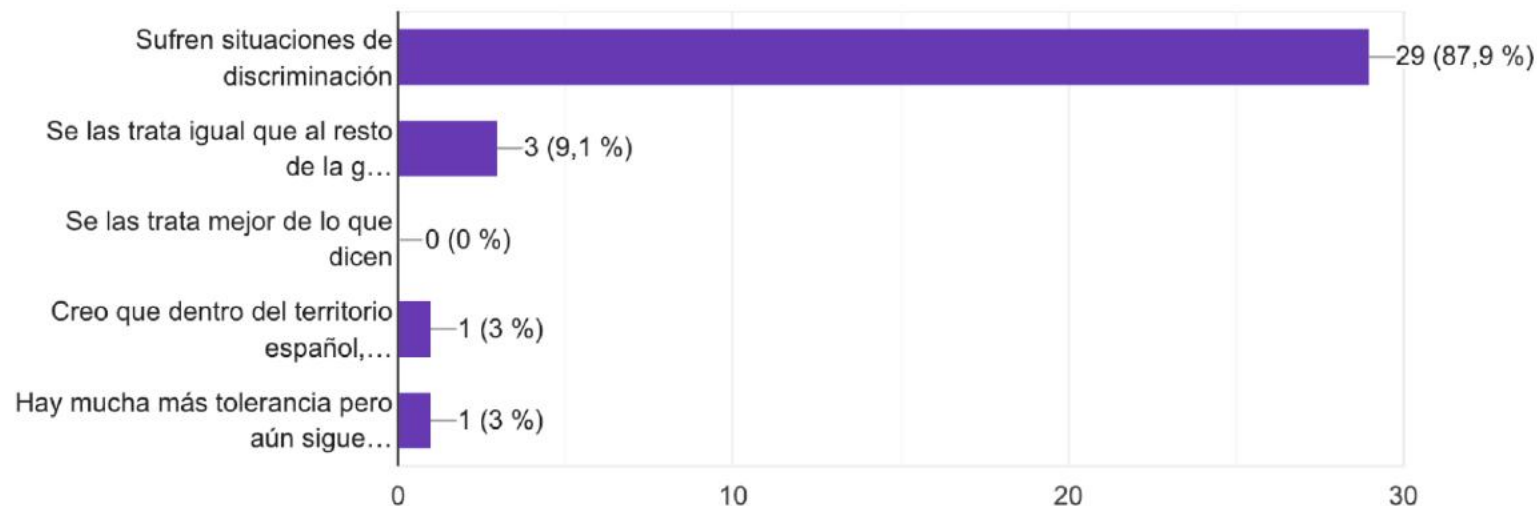
33 respuestas



2. ¿Cómo crees que se trata a las personas LGTBI+ en España?



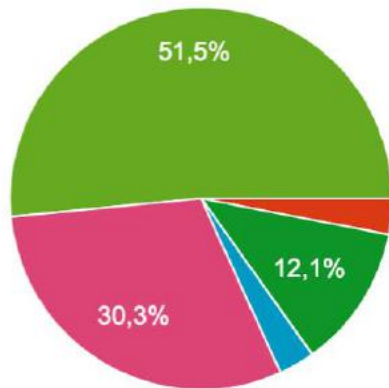
33 respuestas



3. Si fueses una persona LGTBI+, ¿cómo crees que te trataría tu familia al enterarse? (En caso de que lo seas, responde en base a tu experiencia)



33 respuestas

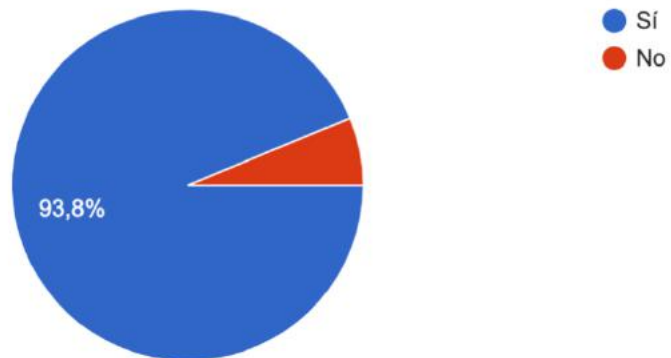


- No lo aceptarían
- Lo considerarían como algo anormal o incorrecto
- Lo verían como un pecado
- Evitarían hablar de ese tema
- Me dejarían de hablar
- Me dirían que acudiese a un psicólogo
- Lo aceptarían desde el primer momento
- Les costaría al principio pero luego...



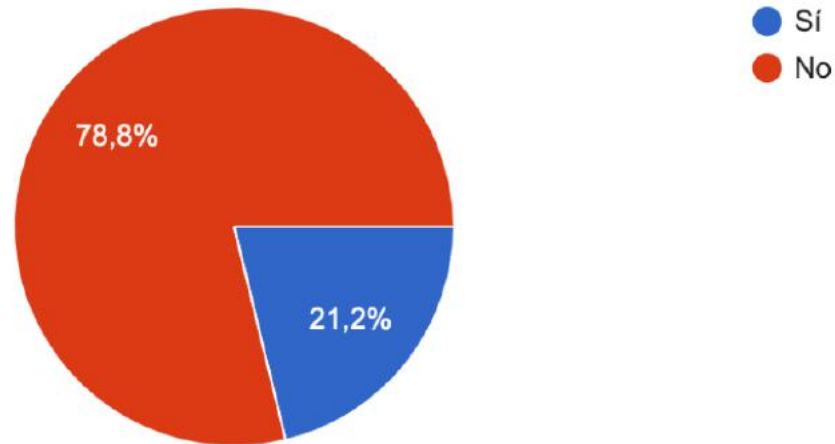
5. ¿Hay en tu círculo cercano (familia o amistades) alguna persona lesbiana, gay o bisexual?

32 respuestas



6. ¿Hay en tu círculo cercano (familia o amistades) alguna persona trans?

33 respuestas



Expectativas

- **COMO FORMACIÓN** bien porque nunca la habían tenido bien para ampliarla
- **COMO CONOCIMIENTO** (tener, ampliar, mejorar, aumentar, aprender) sobre:
 - El colectivo LGTBI+;
 - Las distintas personas que lo componen;
 - La realidad del colectivo: las dificultades y problemas que les afectan como colectivo;
 - La situación en la que se encuentra el colectivo (especialmente en Madrid) ;
 - Sus propias limitaciones para continuar hacia delante;
 - Comprobar si se va evolucionando hacia la normalización.
- **COMO HERRAMIENTA** para:
 - Tener información sobre recursos a los que derivar
 - Adquirir más habilidades que permitan mejorar el apoyo que se les da,
 - Empoderarles y conseguir que afronten situaciones incómodas de forma asertiva y sin sentirse mal
 - Lograr el mejor modo de tratar con ellos/as/es, evitando posibles prejuicios ocultos.



Nexos entre Sinhogarismo y LGTB+

- **Situaciones de discriminación y violencia** tales como:
 - El rechazo familiar.
 - Ruptura de lazos familiares.
 - La pérdida o de apoyos.
 - La falta de apoyos.
 - Aislamiento
- **Agravadas** por:
 - El rechazo social
 - Castigo social
 - Motivos económicos
 - Dificultad de inserción laboral
 - Falta de autoestima por tener que ocultar una parte de quienes son.
 - Situaciones de exclusión y marginalidad
- Además de las diferencias entre españoles o migrantes que llevan tiempo en España y el caso de los migrantes que acaban de llegar y probablemente han tenido que huir de sus países por esta causa y no tienen donde alojarse.



Enfoques de la formación

Enfoque de derechos humanos que parte de que las personas sin hogar al igual que las personas LGTB+ son titulares de derechos que deben ser escuchados y atendidos conforme a esa titularidad.

- Es obligación de las administraciones públicas promover, garantizar y proteger sus derechos como parte del principio de universalidad y no discriminación.
- Es responsabilidad de las entidades recursos públicos y privados en los que las administraciones públicas la gestión del acceso a esos derechos, el que este sea efectivo, de calidad y acorde a los fines que persigue.
- Las personas sinhogar LGTB+ son titulares de derechos humanos con enormes capacidades en su lucha por la supervivencia y la dignidad, por tanto, la intervención con ellas debe alejarse de soluciones basadas en la caridad o la moral y centrarse en respuestas que identifiquen y luchen contra los patrones de lgtbfobia, desigualdad, injusticia y otras violaciones de derechos humanos.



Enfoques de la formación

Enfoque de Género

- La desigualdad de género y las violencias que ella implica hacia las mujeres sinhogar, también lesbianas, bisexuales y trans, es una evidencia que se constata diariamente en el trato discriminatorio y abusivo al que están expuestas por el solo hecho de ser mujeres.
- Esta mirada de género es fundamental para no contribuir en la invisibilización de una realidad que necesita ser nombrada de una manera explícita para comprender como también dentro de la diversidad sexual, de género y familiar se dan dinámicas propias del patriarcado, el sexismo y el machismo. Y cómo estas influyen en los procesos de invisibilización y exclusión que muchas mujeres LBT sufren.

Enfoque interseccional

Tener presente las situaciones de los colectivos especialmente vulnerables y estigmatizados por la sociedad y cómo esos prejuicios sobre ellos interseccionan en las situaciones de exclusión, rechazo y discriminación que sufren las personas LGTB+ sinhogar. La formación y los aprendizajes ha buscado detectar esta discriminación para evitar la interferencia de los estereotipos sobre cualquier colectivo.



Contenidos

- LAS **SIGLAS**: LGTBI (Lesbiana – Gay – Trans – Bisexual – Intersexual) y su relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y el sexo biológico.
- La **SITUACIÓN** en el mundo, los **PRINCIPALES HITOS** de la evolución en España y la continua revelación de **NUEVAS CATEGORÍAS** dentro de la diversidad sexual.
- Abordaje de los **SESGOS INCONSCIENTES, LOS PREJUICIOS Y LA DISCRIMINACIÓN** se hicieron tres ejercicios sobre cómo es la percepción de las personas gays, lesbianas y trans en el imaginario colectivo. Para ello se analizó esta percepción desde las variables de: Edad – Sexo- Género – Estudios – Tipo de Trabajo – Raza – Clase Social – Tipo de familia – Red Social.
- Esto permitió explicar qué es la **LGTBFOBIA** como prejuicio social construido culturalmente y reforzado por la educación y la socialización para rechazar la diversidad sexual y a las personas que parecen o son LGTBI. Se manifiesta en un continuo desde el rechazo hasta la violencia.
- De ahí se entro abordar los distintos **TIPOS DE VIOLENCIA** que se dan contra los colectivos vulnerables.




Contenidos

- Abordamos como este tipo de violencia, la más invisible y sutil es la que se da en los **ESPACIOS DE CONVIVENCIA Y ENCUENTRO** y la necesidad de ser consciente de que esos “comportamientos que antes se manifestaba de manera violenta y directa, con los cambios normativos buscan otras formas de articularse. Es el prejuicio que no se puede prohibir por decreto ley, que está muy instalado y no cambia de la noche a la mañana”. Esos espacios en los que más perciben este tipo de discriminación sutil, **espacios donde hay una cierta apariencia de tolerancia o aceptación, pero en realidad, aunque se admite la presencia de la persona LGTB+ no se termina de tolerar su existencia y que hable de su vida, sus gustos, de ella misma...** Suele verse claramente en los espacios informales.
- Acabamos hablando de lo importante que es, en estos espacios y proyectos, la **GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD**. Si no hay convencimiento lo que hay es contención. De ahí la importancia de la educación, la sensibilización, la pedagogía, la empatía, la interacción... la gestión de la diversidad en toda la entidad, no solo en espacios y/o proyectos concretos.

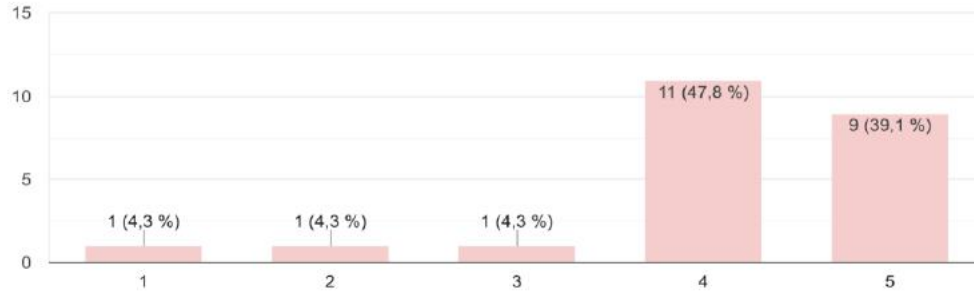


Evaluación

- Para la gran mayoría (87%) la sesión le **ha servido para adquirir, ampliar, mejorar o actualizar** sus conocimientos sobre la diversidad sexual y de género.

1. ¿Esta sesión te ha servido para adquirir, ampliar, mejorar o actualizar tus conocimientos sobre la diversidad sexual y de género? 

23 respuestas

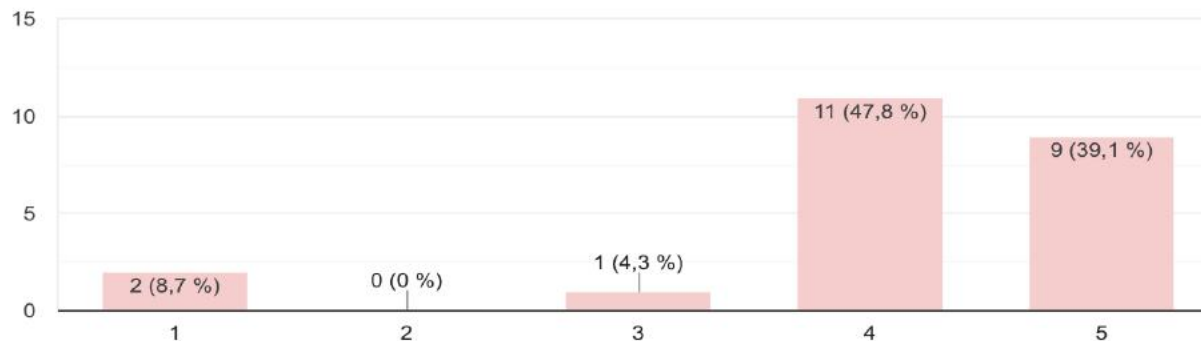


- También la gran mayoría (89%) considera que a partir de la sesión podrá **tener más presentes aspectos** relacionados con la diversidad sexual y de género.

2. ¿Consideras que a partir de esta sesión podrás tener más presente aspectos relacionados con la diversidad sexual y de género?



23 respuestas

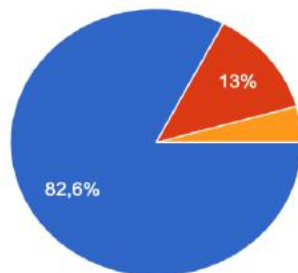


- Para la gran mayoría, el 83%, **tiene sentido seguir profundizando** en el tema

7 ¿Crees que tiene sentido profundizar más en el tema de la Diversidad Sexual, de Género y Familiar?



23 respuestas



- Si
- No
- Es un tema interesante, aunque mi situación laboral actual no requiere el trabajo prioritario en esta área.

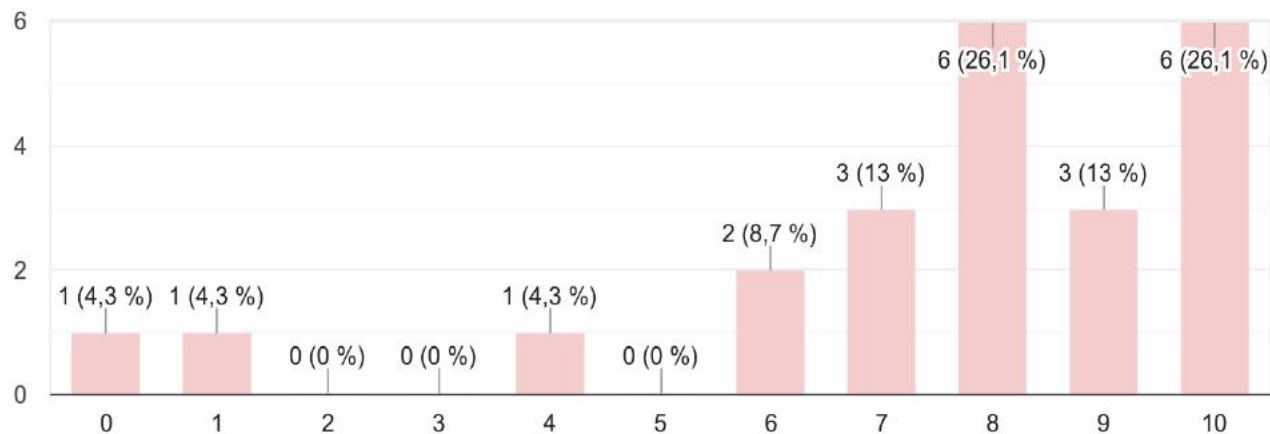


- La **valoración media de la formación** ha sido de un 7.5 puntos.

9. De 0 a 10, ¿cual es tu valoración global de esta sesión de formación?



23 respuestas



Algunos temas en los **temas en los que desearían profundizar** :

- Ámbito laboral, conflictos entre personas del propio colectivo.
- Aspectos prácticos para asegurar trato no discriminatorio en el día a día.
- En intervención con este colectivo.
- En habilidades de atención a personas LGTBI y ética profesional.
- Como trabajar la inclusión en programas de personas LGTB, autoestigma, etc.
- Implicaciones psicológicas de aspectos concretos de las personas LGTBI.
- Un curso más avanzado.
- La intervención desde el sinhogarismo con este colectivo.
- En las necesidades reales de un perfil LGTBI que vive en situación de calle y en las herramientas necesarias para mejorar su acogida
- En la diversidad sexual en centros de acogida para personas sin hogar: dificultades que se han encontrado, iniciativas que se han puesto en marcha... en resumen, ver qué se está haciendo en otros centros con respecto a este tema (tanto a nivel nacional o internacional).



- Entre los **aspectos que más les han gustado** destacan cómo que han señalado:
 - Comprensión de las diferentes identidades, temas de discriminación.
 - La aclaración de conceptos.
 - En general, conocer diferencias conceptuales importantes y tomar conciencia de la enorme diversidad sexual y de género que existe.
 - El enfoque intersectorial, espacios seguros y la variedad de sexualidades.
 - Ampliar mi perspectiva, conocer realidades, empatizar más.
 - El vídeo que se proyectó era fantástico, la cantidad de conceptos que ahora puedo ordenar y conocimiento sobre esta realidad.
 - Ampliación de conocimientos sobre diversidad de género.
 - La normalización de la diversidad, hablar de estos temas con personas del trabajo, el no binarismo.
 - La variedad de diversidad sexual
 - El ejercicio entre la imagen común del LGTBI que tiene la sociedad y el perfil real que acude a nuestros centros.
 - Los estereotipos.
 - Amplitud de miras.
 - Sobre todo, conocer términos que no conocía y ampliar la visión de la diversidad sexual.

NOTA: *Es necesario indicar que en este apartado se expresaron dos opiniones negativas que decían: 1) Ninguno y 2) Ninguno, para nada centrado en el sinhogarismo el colectivo. La sesión se ha centrado en sensibilizar sobre la ideología de género y para nada en la realidad del sinhogarismo. Poca fundamentación científica en la exposición.*



Para la gestión de la diversidad sexual y de género dentro de los proyectos sociales (al igual que sucedería para gestionar otras características de la diversidad como la raza, la discapacidad, la etnia, la cultura o la nacionalidad) **se necesitan trabajar los siguientes ejes**



La Visibilidad

Reconocer que puede existir diversidad no solo entre los/as sino también dentro del propio equipo, de las personas aliadas, de los interlocutores, de las redes de trabajo, proveedores, etc.

Formas de incorporar ese reconocimiento es incluir este enfoque en los proyectos de equipo, los planes de igualdad, planes de convivencia, protocolos contra la discriminación y el acoso, los formularios, redes, difusión, charlas, participación en campañas...



Creación de espacios seguros

Entendiendo estos no como lugares securizados bajo normas, control y límites sino como espacios que se convienen en lugares de encuentro y convivencia desde el respeto, la promoción de valores, la comprensión de la diferencia, la potenciación de relaciones honestas y personales, el trabajo de la empatía.

En definitiva, espacios donde se construyen comunidades de cuidados.



Incluir el enfoque interseccional

En la intervención directa e indirecta reconocer que las características que nos diferencian y nos hacen diversos nunca son elementos aislados, sino que interseccionan e interactúan con otras características que incrementan la vulnerabilidad y el riesgo de exclusión.

De esta forma se trabajan los sesgos inconscientes que tenemos cada una/o, se abordan las situaciones de discriminación indirecta y sutil y, sobre todo, se toma conciencia de cómo en la discriminación directa, donde el menosprecio y la violencia es más directa, influyen multitud de variables que hacen que la intervención esté expuesta a la arbitrariedad.



La comunicación adecuada

Es fundamental la toma de conciencia de que está es tanto el lenguaje inclusivo como el lenguaje o verbal, y que,...

...en todo caso, lo que busca es la comunicación personalizada que es consciente de la diferencia entre las personas a las que nos dirigimos.

Hay multitud de estrategias



La formación

- Es clave para profundizar en temáticas tan complejas y multidimensionales como esta.
- La actividad realizada responde más a una acción de toma de conciencia y acercamiento a una materia, lo que habitualmente se conoce como sensibilización, que a una acción estrictamente formativa.
- Si lo que se quiere es crear proyectos y entidades inclusivas, esta formación debería poder bajar a figuras clave entre las personas destinatarias y entre el voluntariado, de forma que se genere una cadena de transmisión no solo de los conocimientos sino de la sensibilidad y la necesidad de profundizar y conocer más estos temas
- Incluso sobre este tipo de acciones formativas existen, a su vez, muchos prejuicios y estereotipos.
- Es necesario valorar los grupos de interés que deben recibir esta formación sin obligar ni imponer y, adaptando, los contenidos a los perfiles



Algunas recomendaciones

- Elaborar un diagnóstico sobre la situación de la diversidad en general en cada entidad para poder adecuar las acciones y planes sobre los que trabajar.
- Promover a través del plan formativo acciones de sensibilización y formación sobre la población LGTB.
- Promover el contacto con las organizaciones LGTB para el trabajo en red, derivación de casos e intercambio de actividades formativas y de sensibilización.
- Identificar la existencia de Buenas Prácticas, planes, protocolos, actividades, eventos, campañas, etc. en materia de diversidad en general tanto dentro de las entidades como en otras organizaciones de fines similares de cara a darles difusión para que sirvan de referencia e inspiración.
- Incluir dentro del plan formativo un seguimiento y evaluación a la detección de necesidades formativas nuevas y/o cambios en materia de diversidad en general.
- Incluir estrategias a nivel informal para evitar o minimizar el uso de bromas, chistes o expresiones que puedan resultar ofensivos con respecto a la diversidad



- Aprovechar conmemoraciones y efemérides relacionadas con los derechos humanos, la lucha contra la exclusión, la diversidad sexual y de género para organizar encuentros, difundir actividades, lanzar mensajes de sensibilización, etc.
- Impulsar grupos de destinatarios LGTB, incluyendo las figuras de aliados/as, con el fin de que puedan tener su propia red de apoyo en la propia entidad y sirvan de grupo de acogida y/o enlace a otros recursos más específicos en materia LGTB.
- Valorar la inclusión dentro de las webs corporativas de información relativa a acciones en diversidad que den a conocer los eventos, servicios, acuerdos y normas.
- Apoyar acciones de investigación, estudios o publicaciones sobre las problemáticas sociales de discriminación que experimentan las personas sinhogar LGTB.



**No son nuestras
diferencias lo que nos
divide, sino la
incapacidad para aceptar
nuestras diferencias**

Audre Lorde



Aprendamos sobre sexualidad

by www.ItsPronouncedMetrosexual.com



Identidad



Identidad de Género

Mujer

GenderQueer

Hombre

La identidad de género es cómo te sentís respecto a ti mismx. Es la forma en que tu cerebro interpreta quién sos. No está ligada al sexo biológico.

Orientación



Expresión del Género

Femenina

Andrógino/a

Masculina

La expresión del género es como expresas tu género (se basa en los roles tradicionales del género). Incluye la forma en que te vestís y te comportás, etc.



Sexo Biológico

Hembra

Intersexual

Macho

Corresponde a las características físicas –biológicas que diferencian a los individuos a nivel sexual, incluyendo los órganos, hormonas y cromosomas.



Orientación Sexual

Heterosexual

Bisexual

Asexual

Pansexual

Homosexual/
Lesbiana

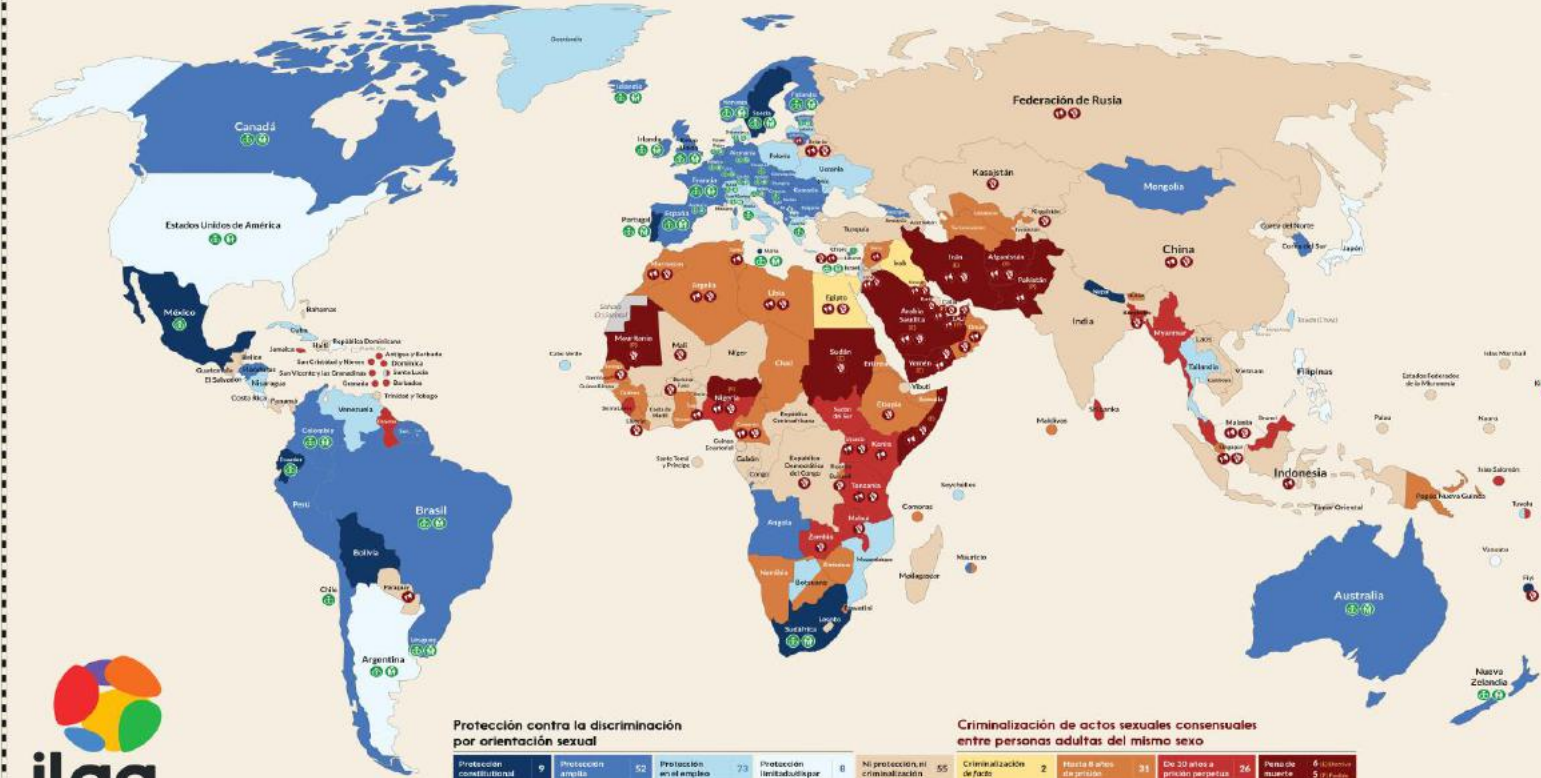
Se refiere al tipo de persona al que vos te sentís atraídx (física, emocional, espiritual y románticamente)

Traducción: www.facebook.com/delrojoalpurpura



LEYES SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL MUNDO - 2019

De la criminalización de los actos sexuales consensuales entre personas adultas del mismo sexo a la protección legal contra la discriminación por orientación sexual.



Este mapa se basó en el informe *Worldwide Survey on the Status of LGBTIQ+ Rights* de ILGA, por Lucía Ramos Méndez. Este mapa puede no representar ni implicar la aceptación ni el reconocimiento de la ILGA de ninguna manera. ilga.org



