

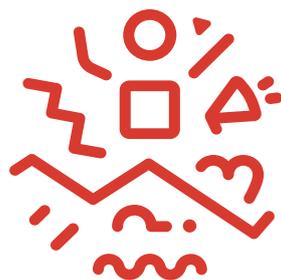
OS/IEG/CS

Manual de facilitación



MÓDULO 5

*Programación inclusiva y
construcción del movimiento*



MÓDULO 5

Este módulo introduce a las personas participantes al concepto de programación inclusiva. Se reflexionará sobre el trabajo que realizan a diario. ¿Cómo pueden considerar e integrar las diversidades, en particular las relacionadas con OS/IEG/CS, y asegurar una inclusión significativa en sus lugares de trabajo, el ciclo del programa y sus actividades diarias de trabajo?

MÓDULO 5

DESCRIPCIÓN

Este Módulo busca construir una comprensión compartida de la importancia de la inclusión significativa. También tiene como objetivo identificar los retos y oportunidades clave para implementar dicha inclusión de manera efectiva en los programas y movimientos. Las personas participantes hacen un ejercicio que les ayuda a entender cómo mejorar la inclusión a lo largo del ciclo de programas de su organización. En un ejercicio diferente analizan la diversidad dentro de sus propias organizaciones, donde extraen las implicaciones de la situación actual. A continuación, reflexionan conjuntamente sobre la manera de garantizar que los movimientos sociales sean más inclusivos. Nuestro objetivo es asegurar que los temas de OS/IEG/CS sean considerados en la programación y el desarrollo de capacidades del movimiento, incluyendo el trabajo que no está específicamente enfocado en OS/IEG/CS. Esto requiere conciencia y acciones deliberadas en el diseño e implementación de cualquier programa dado. Al hacerlo, nuestro objetivo es trabajar en pro de resultados de vida inclusivos y positivos para las personas participantes y beneficiarios del programa, incluyendo a aquellas personas que se identifican como minorías sexuales, de género o de sexo. Los diversos elementos de este módulo se presentan mejor en un formato de "palomitas de maíz" donde las personas participantes discuten sobre lo que es la programación inclusiva, cuáles son sus beneficios, y cómo se ve en la vida real.



Diapositivas:



RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al final del Módulo 5, las personas participantes podrán:

- tener un entendimiento compartido de lo que significa la programación inclusiva y la construcción de movimientos;
- apreciar la creación de un ambiente que apoye el co-diseño y la implementación de programas inclusivos de OS/IEG/CS
- realizar algunos ejercicios prácticos para apoyar las necesidades y peticiones de todas las personas beneficiarias, incluidos los grupos que tienen más probabilidades de ser excluidos.

MÓDULO
Resultados de aprendizaje

5

Al final de este módulo, usted:

- Tendrá un entendimiento compartido de lo que significa la programación inclusiva y la construcción de movimientos.
- Apreciará la creación de un ambiente que apoye el co-diseño y la implementación de programas inclusivos de OS/IEG/CS.
- Habrá realizado algunos ejercicios prácticos para apoyar las necesidades y peticiones de todas las personas beneficiarias, incluidas las que tienen más probabilidades de ser excluidas.

ESTRUCTURA

P5 **Módulo 5.1-** Programación inclusiva: ¿Qué es esto?

 30 min.

P7 **Módulo 5.2 -** Programación inclusiva a lo largo de todo el ciclo del programa

 45 min.

P9 **Módulo 5.3 -** Organizaciones inclusivas

 75 min.

P12 **Módulo 5.4 -** Establecimiento de vínculos entre los movimientos

 35 min.

Opcional: ejercicio grupal

 45 min.

P18 *Referencias*

MÓDULO
Programación inclusiva

5

- Estructura del módulo
- Programación inclusiva: ¿qué es?
- Programación inclusiva: en el ciclo del programa
- Organizaciones inclusivas
- Construcción de vinculaciones entre movimientos

CAPACITACIÓN OS/IEG/CS

MATERIALES NECESARIOS

- Proyector y/o pantalla LCD
- Teléfonos o computadoras con acceso a Internet
- Rotafolios
- Papel A4
- Marcadores
- Notas adhesivas
- Impresiones de materiales de trabajo y folletos relevantes para cada participante

5.1

 30 min. total

Programación inclusiva: ¿Qué es esto?

CONSEJOS DE FACILITACIÓN

Tenga en cuenta y asegúrese de que se preste atención a la diversidad de asuntos, necesidades y preocupaciones de los subgrupos que se identifican dentro de las minorías sexuales, de género o de sexo. Es importante tener en cuenta que algunas personas participantes pueden no ser abiertas sobre su propia identidad u orientación sexual profundamente sentida. También tenga en cuenta los asuntos de interseccionalidad.¹ Es decir, una situación en la que varios motivos de discriminación

interactúan de forma simultánea, acumulando los daños. Por ejemplo, las múltiples formas de discriminación a las que se enfrenta una mujer en silla de ruedas bisexual pueden agravarse entre sí; cada una de ellas se intensifica cuando se combina con otras. Esta es la razón por la que las experiencias de discriminación y exclusión de cada persona suelen ser diferentes: cada persona experimenta los impactos de forma individual en función de su propia situación.

EJERCICIO GRUPAL



25 min.

Propósito: Las personas participantes consideran OS/IEG/CS en relación con su práctica laboral diaria.

1. Empiece preguntando a las personas participantes si su trabajo tiene algo que ver con OS/IEG/CS. Indague más a fondo y pregúnteles cómo su trabajo se relaciona (o no) con OS/IEG/CS. Trate de profundizar un poco más en el tema y pídeles que den ejemplos de cómo piensan que sus programas están relacionados con los temas de OS/IEG/CS (de manera negativa, positiva o neutral), y si estos programas prestan atención específica a los derechos humanos e inclusión de los derechos sexuales, de género o personas de sexo diverso y cómo (véase el recuadro para ver algunos ejemplos). En caso de que haya participantes de organizaciones LGBTI+ en la capacitación, puede pedirles que discutan el enfoque y contenido de sus programas, y cómo abordan los temas relacionados con OS/IEG/CS y los derechos humanos.



¹ Crenshaw, K. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color" ("Mapeando los Márgenes: Interseccionalidad, Política de la Identidad y Violencia hacia las mujeres de color"). En: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds. "The Public Nature of Private Violence" ("La Naturaleza Pública de la Violencia Privada") (New York: Routledge, p. 93-118, 1994). <http://www.racialequitytools.org/resourcefiles/mapping-margins.pdf>

Algunos ejemplos: como organización de derechos humanos, es posible que desee desarrollar conocimientos específicos sobre la evolución de las normas y leyes relacionadas con OS/IEG/CS. O, como organización de salud, tal vez desee pensar cómo asegurarse de incluir las necesidades y demandas de las minorías sexuales, de género y de sexo en sus servicios de salud. ¿Cómo se asegura de que las personas que se identifican como parte de una minoría sexual, de género o de sexo sean tratadas con el mismo respeto que los demás pacientes y, lo que es vital, de que sus necesidades específicas sean consideradas o se tengan en cuenta? Una organización juvenil podría querer asegurarse de que sus materiales de comunicación y capacitación no sólo representen a jóvenes cisgénero y heterosexuales, y que los y las jóvenes de todas las sexualidades e identidades de género sean bienvenidos/as en sus eventos.

2. Pregunte si alguien conoce la expresión "Nada sobre nosotros sin nosotros". Si alguien indica que lo hace, pídale que compartan lo que creen que significa, y por qué es importante para la programación inclusiva.



3. Reconozca las perspectivas de las personas participantes. Explique que activistas en temas de discapacidad comenzaron a usar el concepto en el siglo 20. Una publicación de 1998 con el mismo nombre generó mucha tracción y desde entonces, la frase "Nada sobre nosotros sin nosotros" ha sido un concepto importante.² El concepto busca asegurar que no se tomen decisiones sobre las comunidades beneficiarias sin la participación directa, significativa y representativa de las personas que pertenecen a esa comunidad.

4. Reconozca que una programación verdaderamente inclusiva requiere conciencia y un esfuerzo serio para incluir una diversidad personas beneficiarias (potenciales) en todas las fases del programa. Al mismo tiempo, es importante que se haga todo lo posible para que el trabajo del programa pueda ser significativo para las personas que potencialmente beneficiarían.

5. Ahora pida a las personas participantes que se dirijan a la persona que está a su lado y discutan, durante cinco minutos, los principales beneficios y desafíos de la programación inclusiva. Esto debería incluir la programación inclusiva OS/IEG/CS, al tiempo que se consideran varias intersecciones relevantes.³

6. Pídeles que compartan algunos de estos beneficios y desafíos clave. Una de las personas capacitadoras debe escribir esto en el rotafolio.



² Charlton, J. (1998) "Nothing about us without us: disability oppression and empowerment" ("Nada de nosotros sin nosotros: opresión y empoderamiento de la discapacidad") University of California Press. <https://www.ucpress.edu/book/9780520224810/nothing-about-us-without-us>

³ Este tema se analizará con más detalle en el párrafo 34 del presente módulo

5.2

 45 min. total

Programación inclusiva a lo largo de todo el ciclo del programa

EJERCICIO GRUPAL



45 min.

MATERIALES NECESARIOS

- Rotafolios
- Marcadores
- Posiblemente – Pequeños regalos

“Inclusión a lo largo del ciclo del programa”

- Explique el propósito del ejercicio: En grupos pequeños, las personas participantes consideran cómo su organización o programa podría integrar la programación inclusiva a través de cada etapa de su trabajo.
- Divida el grupo en cuatro grupos pequeños, ya sea contando o, si es pertinente, agrupando según función profesional (por ejemplo, oficiales de programas, etc.).
- Presente brevemente las fases del ciclo del programa y el contenido principal de las diferentes fases:
 - Iniciación (desarrollo de la idea del programa, incluyendo evaluación y análisis de necesidades), planificación y diseño (incluyendo redacción y presupuestos).
 - Implementación y monitoreo (las actividades del programa y el presupuesto se implementan de acuerdo con el plan, y/o se adapta si es necesario, se lleva a cabo el monitoreo).
 - Evaluación, aprendizaje y cierre (evaluar los resultados, asegurar y compartir las lecciones aprendidas y llevarlas a las siguientes fases probables, cerrar formalmente el programa) actividades de programa.



MÓDULO

Programación inclusiva a lo largo del ciclo del programa 5

- Iniciación** (desarrollo de una idea de programa, el cual incluye evaluación de necesidades y análisis, planificación y diseño (incluye redacción y presupuestos).
- Implementación y monitoreo** (actividades y presupuesto del programa son implementados en el marco del plan o adaptados; de ser necesario, se lleva a cabo el monitoreo).
- Evaluación, aprendizaje y cierre** (evaluar resultados, asegurar y compartir lecciones aprendidas, y considerarlos para posibles próximas fases; cerrar el programa formalmente).

10. Proporcione a cada grupo un rotafolio u otra hoja de papel grande y asigne a cada grupo una de las fases del ciclo del programa.

11. Pida a los grupos que piensen en **un programa en particular** con un grupo meta específico. Es preferible que el grupo elija un ejemplo de la vida real de una de las personas participantes. Pídeles que escriban esto en su papel.



12. (15 min) Luego pida a los grupos que hagan una lluvia de ideas sobre oportunidades en concreto para una programación inclusiva que tenga en cuenta asuntos relacionados con OS/IEG/CS. El grupo debe relacionar esto con la fase programática asignada, y para su programa en particular. Por ejemplo, si a un grupo se le asigna la fase de implementación de un programa que se enfoca en la educación integral en sexualidad, ¿qué oportunidades identifican para incluir temas relacionados con OS/IEG/CS? ¿Qué actividades o enfoques concretos pueden pensar para asegurar que esta inclusividad ocurra? Pida a los grupos que anoten sus hallazgos o que los saquen a través de discusiones en grupo.

13. (15 min) Pida a los grupos que informen sobre su trabajo a todo el grupo, dando la oportunidad de que otras personas hagan preguntas o sugerencias. Identificar las superposiciones.

14. Si el tiempo lo permite, los grupos pueden votar en los rotafolios, usando categorías tales como "más artístico", "más completo" u otras categorías que usted prefiera. Entregue premios (como caramelos o estrellas doradas) a los grupos ganadores. Asegúrese de que todos los grupos terminen con un premio.



15. **Sesión Informativa:** Pregunte a las personas participantes qué aprendieron de este ejercicio. ¿Les ha ayudado a comprender más concretamente cómo puede ser la programación inclusiva?



Organizaciones Inclusivas

16. Explique que para facilitar la programación inclusiva, es útil tener una organización inclusiva. La inclusión puede ser difícil de lograr para las organizaciones, a pesar de sus mejores intenciones. La programación inclusiva es algo que requiere un esfuerzo deliberado y atención si se quiere tener impacto, y ciertamente no es algo que ocurra de la noche a la mañana. La situación ideal es aquella en la que las personas que forman parte del personal y la dirección de una organización incluyan conscientemente la diversidad de las comunidades con las que trabajan.

CONSEJOS DE FACILITACIÓN

El objetivo de este ejercicio es examinar qué normas existen en las propias organizaciones de los participantes, qué individuos tienen mayor o más fácil acceso a los puestos de poder, y cómo esto afecta a la organización y a su trabajo. No se trata de identificar formas de incluir a las personas como una señal de simbología, o incluso de tratar de llegar a ser inclusivos de la noche a la mañana, sino más bien de iniciar una toma de conciencia y posiblemente pensar en pasos hacia el cambio.

17. Para que este cambio se produzca, es ante todo y sobre todo importante darse cuenta de la situación actual de su organización. El siguiente ejercicio ayuda a evaluar esto. Es importante señalar que el ejercicio no está diseñado para provocar críticas negativas de ningún tipo, pero tiene por objeto ayudar a las personas participantes a reflexionar sobre la realidad de su situación actual, en el contexto de su trabajo.

EJERCICIO GRUPAL



20 min. total

“Organizaciones inclusivas”⁴

MATERIALES NECESARIOS

- Rotafolios
- Hojas de papel (A4)
- Marcadores
- Folleto Módulo 5 - Organizaciones inclusivas



18. Divida a las personas participantes según su organización. Si sólo participa una persona por organización, cada persona debe trabajar individualmente. Si todo el grupo trabaja en la misma organización, puede dividirlo en subgrupos de tres o cuatro personas.



⁴ Ejercicio adaptado de la Guía de Herramientas de Interseccionalidad de la Organización Internacional de Jóvenes y Estudiantes LGBTQ (IGLYO). IGLYO, "Intersectionality Toolkit" (p.15, 2014). https://issuu.com/iglyo/docs/inter_toolkit, quien a su vez adaptó este ejercicio de la publicación de Nielsen, M. "Break the norm! Methods for studying norms in general and the heteronorm in particular" ("Rompe la norma! Métodos para estudiar las normas en general y la heteronorma en particular"), The Living History Forum y The Swedish Youth Federation for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Rights, RFSL Ungdom (Estocolmo, 2009). <http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/BreakTheNorm.pdf>

19. Proporcione a cada grupo o a cada persona un rotafolio (grupal) u hojas de papel A4 (individual) y marcadores. Pídeles que dibujen un triángulo en la hoja de papel. La parte superior del triángulo representa a quienes están en posiciones de poder e influencia en su organización, personas que son vistas y escuchadas con mayor frecuencia. La parte inferior del triángulo son las personas que menos se escuchan o representan en su organización. Reparta una lista de personas imaginarias con ciertas características. Utilice el **folleto sobre organizaciones inclusivas (véase el anexo Materiales de trabajo y folletos)**.

20.5 min. Pida a cada grupo o persona que coloque los nombres de estas personas imaginarias en el triángulo. Puede haber personas imaginarias que no están representadas en su organización en absoluto. Colóquelas en el exterior del triángulo.

! CONSEJOS DE FACILITACION

Puede adaptar las características de las personas imaginarias de la lista (ver Materiales de trabajo y folletos) de acuerdo con el contexto y las características específicas de las organizaciones en las que trabajan los participantes.

21. Sesión Informativa: Discuta el ejercicio con todo el grupo. ¿Aumentó su conciencia sobre qué personas pertenecen a su organización y cuáles no? ¿A qué personas atiende más la organización (documentos relevantes, idioma, recursos, información, eventos, etc.) y a cuáles menos? ¿Coincide el posicionamiento en el triángulo con los grupos con los que trabaja la organización respectiva? ¿Cómo se puede cambiar esto? Piense, por ejemplo, en los cambios en las ofertas de empleo y/o en compartir información en otros círculos. O proporcionar pasantías para grupos subrepresentados.

EJERCICIO GRUPAL



45 min. total

“Planificación de acciones para la inclusión”⁵

Propósito: Al realizar un ejercicio concreto de planificación de acciones inclusivas, quienes participan adquieren experiencia práctica sobre cómo asegurar la inclusión en sus planes y la implementación de estos.

MATERIALES REQUERIDOS

- Materiales de trabajo- Plan de acción para la inclusión
- Hojas de planificación
- Rotafolios
- Hojas de papel A4
- Marcadores



⁵ Adaptado de la Guía de Herramientas de Interseccionalidad de la Organización Internacional de Jóvenes y Estudiantes LGBTQ (IGLYO). IGLYO (2014). Intersectionality Toolkit, p.18. https://issuu.com/iglyo/docs/inter_toolkit

22. Entregue una hoja de planificación de acciones a cada participante (Materiales de trabajo - Planificación de acciones para la inclusión). Explíqueles que la planificación de acciones puede ayudarles a avanzar, independientemente del trabajo y el enfoque de su organización y de su posición. Esta planificación de acción personalizada tiene por objeto ayudar a las personas participantes a identificar las acciones individuales que pueden tomar para asegurar el respeto y la inclusión de los asuntos de los derechos humanos de las minorías sexuales, de género y de sexo en su trabajo. La planificación de la acción consiste en identificar una meta específica o un conjunto de metas que las personas participantes desean alcanzar, y trazar los pasos necesarios para lograrlas.

23. Proceda explicando la plantilla que acaba de repartir, y que usted también ve aquí abajo. Esta plantilla se puede utilizar para guiar al grupo a través del proceso de planificación de la acción, simplemente respondiendo a cada una de las preguntas para crear así su plan de mejora inicial. Esto se puede hacer individualmente, pero también se puede hacer como un ejercicio de grupo, involucrando a colegas, líderes, voluntarios de un grupo, organización o empresa, en un esfuerzo conjunto para seguir reflexionando e integrando los temas relacionados con OS/IEG/CS en su trabajo. Si las personas participantes hacen esto como parte de un programa o proyecto, deben considerar integrar los resultados de este ejercicio en el ciclo regular del programa o proyecto.

ACCIONES	OBJETIVO(S)	PASOS CLAVE	IDENTIFICACIÓN DE DESAFÍOS	ABORDAJE DE DESAFÍOS	EVALUACIÓN DE RESULTADOS
<p>¿Qué puedo hacer para asegurar que se incluyan en mi trabajo diferentes aspectos relacionados con OS/IEG/CS?</p> <p>Sírvase tener en cuenta la diversidad de las personas de sexo, género y diversidad sexual. Nombre 2 ó 3 acciones</p>	<p>¿A qué objetivos específicos relacionados con OS/IEG/CS contribuyen estas acciones?</p>	<p>¿Qué pasos clave tengo que seguir para para alcanzar mis objetivos?</p>	<p>¿Cuáles son algunos de los desafíos clave que puedo enfrentar para alcanzar mi(s) objetivo(s)?</p>	<p>¿Qué puedo hacer para mitigar o abordar los desafíos clave?</p>	<p>¿Cómo puedo evaluar el progreso para ver si logré mi objetivo?</p> <p>¿Qué funcionó bien/puede mejorarse?</p> <p>¿Cuáles son los próximos pasos?</p>

24. 25 min Pida a cada persona que llene la hoja de planificación de la acción, ya sea en un rotafolio (grupo) o papel A4 (individual).

25. Sesión informativa: Pida a cada participante o grupo que comparta la acción que más les gusta. Pregúnteles si quieren dar seguimiento y comprometerse con esta acción. Es un compromiso personal, no hay un seguimiento del mismo. Si lo aprecian, y usted como persona capacitadora está en la capacidad de hacerlo, es posible que desee enviar por correo electrónico los compromisos a cada una de las personas participante después de 3 a 6 meses. Reflexione brevemente con el grupo sobre los resultados de este ejercicio. Agradezca al grupo por su participación.

5.4

 35 min. total

Establecimiento de vínculos entre los movimientos

CONSEJOS DE FACILITACIÓN

Piense creativamente en los vínculos entre los movimientos que son relevantes para quienes participan de la capacitación. Por ejemplo, si provienen en gran medida de programas para adolescentes y jóvenes, así como de programas

del movimiento LGBTI+, entonces los ejemplos deberían centrarse en cómo el movimiento LGBTI+ puede crear sinergias con el movimiento juvenil.

CONVERSACIÓN EN GRUPO



30 min.

Propósito: Las personas participantes comparten experiencias sobre la construcción de movimientos inclusivos, que incluyen minorías sexuales, de género y de sexo, y al hacerlo aprenden unos de otros.

26. Explique que el movimiento LGBTI+ tiene las mismas características distintivas que muchos otros movimientos sociales. Es decir, en palabras del Fondo Mundial para la Mujer, "un grupo de personas con un propósito compartido que crean el cambio en conjunto".⁶ Desafortunadamente, en muchos países las organizaciones y grupos trabajan dentro de cierto movimiento social, pero a menudo carecen de conexiones con otros movimientos sociales.
27. Pregunte a las personas participantes si conocen ejemplos de cómo el movimiento LGBTI+ ha podido establecer vínculos con otros movimientos principales. Es probable que se mencione como ejemplo el movimiento por los derechos a la salud, específicamente para el VIH y el SIDA. O el movimiento de mujeres y particularmente los vínculos con las mujeres LBQ. Otros ejemplos incluyen el sector de la educación (con respecto al bullying o la educación sexual). Pero también se pueden mencionar otros vínculos inesperados. Una famosa e inesperada alianza en la década de 1980 fue la alianza de los derechos laborales entre los mineros en huelga y la comunidad lésbica y gay de Londres.⁷
28. Pida al grupo que mencione los posibles beneficios y riesgos de dichos vínculos y la integración de los movimientos LGBTI+. En términos de beneficios, estos pueden ser, por ejemplo, que un movimiento más fuerte resulte en un enfoque más integrado 



⁶ Ver la simpática y concisa infografía del Fondo Mundial para la Mujer con el título "Qué es un movimiento". <https://www.globalfundforwomen.org/infographic-what-is-a-movement/#.W1rRbmaiHUo>

⁷ Véase su sitio web "London lesbians and gays support the miners" ('Lesbianas y gays londinenses apoyan a los mineros'). <http://lgsm.org/about-lgsmhttps://www.globalfundforwomen.org/infographic-what-is-a-movement/#.W1rRbmaiHUo>

e inclusivo de los derechos humanos. En términos de dificultades se puede pensar, por ejemplo, en el riesgo de invisibilización de los temas relacionados con OS/IEG/CS, en otras organizaciones que posiblemente no estén dispuestas a participar plena y abiertamente en la lucha por los derechos humanos de las personas LGBTI+, etc.

EXPLICACIÓN



15 min.

CONSTRUYENDO VÍNCULOS ENTRE MOVIMIENTOS 5

En muchos países, el movimiento LGBTI+ está aislado de otros movimientos sociales. ¿Cuál es la situación en su país?

¿Cuáles son los beneficios y retos de construir vínculos entre los movimientos sociales y con el movimiento LGBTI+ en particular?

CAPACITACIÓN OS/IEG/CS

Proceda con una ponencia sobre la interseccionalidad.

29. Explique que, en el área de los programas de VIH y SIDA, los hombres homosexuales, los hombres que tienen sexo con hombres (MSM) y las mujeres transgénero son reconocidos como grupos con un alto riesgo de infección, al igual que las trabajadoras sexuales y las personas en prisión. Como señala Richard Parker, la historia temprana del activismo contra el SIDA es quizás más conocida por la participación de las comunidades gays en los Estados Unidos y otras naciones occidentales industrializadas.⁸ Se puede argumentar que, debido a la participación de estas comunidades, el discurso en torno a la prevención, el tratamiento y la atención del VIH y el SIDA pasó de estar exclusivamente dentro de una agenda de salud a incluir un enfoque central de derechos humanos. Hoy en día se acepta generalmente que la exclusión, la marginación y el estigma obstaculizan gravemente el acceso a la atención sanitaria y a los servicios para las personas que viven con el VIH, especialmente cuando pertenecen a la comunidad LGBTI+. De hecho, en 2017, ONUSIDA conmemoró el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (IDAHOTB), una oportunidad para la colaboración entre movimientos.⁹ ¿Conocen las personas participantes otras colaboraciones exitosas entre movimientos?
30. También es importante considerar y ser conscientes de las posibles dificultades en la colaboración entre los distintos movimientos, como la equivocación de las agendas de incidencia o, en el caso del VIH, el refuerzo del estigma al asociar en exceso a los hombres homosexuales, los MSM y las mujeres transgénero con este virus.
31. También dentro de los programas de VIH, las mujeres que tienen relaciones sexuales con mujeres (WSW, por sus siglas en inglés) han estado muy poco representadas, lo que ha llevado a una división entre grupos de MSM bien financiados y grupos de WSW con pocos fondos. El enfoque (inicial) de salud mencionado anteriormente ignoraba el vínculo con los derechos humanos, el estigma, la discriminación y, hasta cierto punto, la heteronormatividad reforzada. Por lo tanto, estas lecciones aprendidas deben ser tomadas en consideración.



⁸ Parker, R, "Grassroots Activism, Civil Society Mobilization, and the Politics of the Global HIV/AIDS Epidemic" ("Activismo de base, movilización de la sociedad civil y la política de la epidemia mundial de VIH / SIDA") en "The Brown Journal of World Affairs", 17(2), 21-37 (Brown University's Watson Institute for International and Public Affairs, 2011). Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/24590789>

⁹ UNAIDS website "Love makes a family: UNAIDS commemorates International Day against Homophobia, Biphobia and Transphobia" ("El amor hace una familia: ONUSIDA conmemora el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia"), (May 16, 2017) http://www.unaids.org/en/resources/presscentre/featurestories/2017/may/20170516_families

32. Explique que, como se señala en el Módulo 3, la igualdad, la no discriminación, la inclusión y los derechos humanos son la base fundamental de los movimientos OS/IEG/CS en todo el mundo. Lo mismo puede decirse de otros movimientos, por ejemplo, de los derechos de la discapacidad, la igualdad de género y los derechos de las personas jóvenes. Las organizaciones que conforman estos movimientos tienen mucho en común y a menudo experimentan formas similares o que refuerzan la exclusión, la discriminación y la opresión. Por lo tanto, es un valor añadido identificar sinergias y colaboraciones entre los diferentes movimientos.

33. El feminismo, la teoría "queer" y la justicia social son bases conceptuales relevantes que pueden ayudar a resaltar las relaciones e interconexiones entre las diferentes formas de oposición que se refuerzan mutuamente.¹⁰

CONSTRUYENDO VÍNCULOS ENTRE MOVIMIENTOS 5

La interseccionalidad: ¿qué es y por qué es pertinente para conectar los movimientos?

"[...] parece que poner a los que actualmente están marginados al centro es la manera más efectiva de resistir esfuerzos para seccionar experiencias y socavar la potencial acción colectiva."

Crenshaw, 1989

"Cuando entramos, entramos todos y todas".

34. El concepto de **interseccionalidad**, discutido anteriormente, es una noción importante que puede ayudar u obstaculizar colaboraciones entre movimientos¹¹. Explique que este concepto se introdujo por primera vez por Kimberlé Williams Crenshaw al describir la intersección entre el racismo y el patriarcado, e investigar cómo las políticas de identidad marginan a quienes se encuentran en la intersección de ambas identidades. Las personas que se posicionan en las intersecciones de ciertas identidades marginadas (ella proporciona el ejemplo de una mujer negra que vive en los Estados Unidos), sufren varias formas de discriminación y exclusión superpuestas. Crenshaw demuestra cómo esto no se ve ni se aborda cuando se utiliza un solo lente analítico unidimensional. En el caso de la mujer negra, por ejemplo, sus afirmaciones no son bien comprendidas por el movimiento feminista (blanco), ni por el movimiento negro (dominado por los hombres). Crenshaw señala que la experiencia única de las personas que se sientan en las identidades que se cruzan puede ser aprovechada para construir puentes entre los movimientos.

Ella escribe "[...], parece que colocar en el centro a quienes actualmente están marginados es la manera más efectiva de resistirse a los esfuerzos por compartir las experiencias y socavar la potencial acción colectiva".¹²



¹⁰ Open Society Foundations (August 29, 2017). "Voices: 'Gender Ideology' Is a Fiction That Could Do Real Harm" ("Voces: "La ideología de género "es una ficción que podría causar un daño real")

¹¹ Crenshaw, K. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics" ("Desmarginalizando la intersección de la raza y el sexo: una crítica feminista negra de la doctrina antidiscriminatoria, Teoría feminista y política antirracista ") (University of Chicago Legal Forum, volume 1989, Issue 1, 1989)

¹² Ibid, Page 167

35. El concepto ha sido desarrollado, incluso por la propia Crenshaw, más allá de la raza y el género, para incluir varias formas de marginación, incluida la marginación basada en OS/IEG/CS .¹³ Este uso más amplio del concepto se utiliza ahora para proporcionar un marco para nuestro trabajo. Citando a Crenshaw:

"Cuando entramos, todos y todas entramos"¹⁴.

36. Explique que el programa Right Here Right Now es un intento de apoyar colaboración entre movimientos. Este programa, que crea plataformas inclusivas en diez países y una subregión, tiene por objeto fortalecer las capacidades de los jóvenes para la promoción conjunta de asuntos relacionados con la Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos (SDSR). El programa se enfoca particularmente en la intersección de edad (jóvenes), género y OS/IEG/CS.

Pregunte a las personas participantes si conocen esfuerzos similares para estimular la colaboración entre movimientos.



¹³ Crenshaw, K. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color" (*Mapeando los Márgenes: Interseccionalidad, Política de la Identidad y Violencia hacia las mujeres de color*). En: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds. "The Public Nature of Private Violence" (*La Naturaleza Pública de la Violencia Privada*) (New York: Routledge, p. 93-118, 1994). <http://www.racialequitytools.org/resourcefiles/mapping-margins.pdf>

¹⁴ Crenshaw, K. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics" (*Desmarginalizando la intersección de la raza y el sexo: una crítica feminista negra de la doctrina antidiscriminatoria, Teoría feminista y política antirracista*) (University of Chicago Legal Forum, volume 1989, Issue 1, 1989)



 45 min.

EJERCICIO GRUPAL OPCIONAL



" Construyendo vínculos entre movimientos: beneficios, riesgos y primeros pasos "

Propósito: Las personas participantes identifican los beneficios y riesgos de la colaboración entre movimientos e identifican los primeros pasos hacia dichas colaboraciones.



CONSEJO DE FACILITACIÓN

Asegúrese de tomar buenas notas de los resultados de este ejercicio, que puede compartir con los participantes después de la capacitación.



MATERIALES REQUERIDOS

- Materiales de trabajo - Ejercicio de grupo opcional sobre los beneficios y riesgos de las colaboraciones entre movimientos.
- Rotafolios
- Marcadores



37. Divida a las personas participantes en grupos de tres a cinco personas y pídale que discutan las siguientes preguntas y escriban las respuestas en un rotafolio. Pídale que designen a una persona relatora para que informe más tarde.

- a)** ¿Es posible la colaboración entre movimientos o ya está ocurriendo en su país? ¿Se centra en temas específicos o se trata de una colaboración más amplia?
- b)** ¿Qué movimientos ya colaboran o es probable que colaboren con las organizaciones LGBTI+ y el movimiento más amplio que trabaja por los derechos de las minorías sexuales, de género y de sexo en su país? En su análisis, por favor considere específicamente las colaboraciones potenciales o reales con el movimiento de mujeres, el movimiento de jóvenes y el movimiento de SDSR.



- c) Anote los beneficios y riesgos (potenciales) de dichas colaboraciones para los diferentes movimientos involucrados.
- d) Identifique algunos primeros pasos y momentos clave para iniciar o fortalecer la colaboración.
- e) ¿Quiénes pueden ser los oponentes potenciales?
- f) ¿Se mantendría más fuerte si trabajara junto con otros movimientos? ¿Cuáles son los riesgos potenciales y cómo puede evitarlos? ¿Y cuáles son los beneficios potenciales? ¿Y cómo podrías hacer uso de ellos?

38. Pida a los grupos que compartan sus respuestas y discutan los resultados. ¿Hay superposiciones? ¿Dónde ven posibilidades para una coordinación más fuerte? ¿Qué riesgos ven y cómo podrían evitarse?

39. Sesión Informativa: Después del ejercicio de grupo, haga una sesión informativa enfatizando que hay fuerza en los números, y que construir una colaboración entre los movimientos puede ayudar a desestigmatizar el trabajo sobre asuntos OS/IEG/CS. Además, justicia para todas las personas es la única manera de lograr una verdadera libertad y dignidad para todos y todas. Esta es también una buena manera de apoyar a jóvenes LGBTI+ en países donde es difícil discutir temas de género y diversidad sexual, especialmente en aquellos países que todavía criminalizan a las personas LGBTI+. Sin embargo, hay que señalar que los defensores y las defensoras tienen que ser muy intencionales a la hora de prestar atención a las posibles dificultades de esta colaboración.

40. Como forma de concluir este Módulo, repase las diferentes hojas de ruta desarrolladas y pregunte a las personas participantes si están dispuestas a comprometerse a realizar las actividades que han enumerado. Una buena manera de asegurar que los compromisos se reajusten, es pedirles que los envíen por correo después de 3 o 6 meses, para que puedan rastrear su progreso.



MÓDULO 5



Referencias

REFERENCIAS

MÓDULO 5: 5.1

- 1 Crenshaw, K. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color" ('Mapeando los Márgenes: Interseccionalidad, Política de la Identidad y Violencia hacia las mujeres de color'). En: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds. "The Public Nature of Private Violence" ("La Naturaleza Pública de la Violencia Privada") (New York: Routledge, p. 93-118, 1994). <http://www.racialequitytools.org/resourcefiles/mapping-margins.pdf>
- 2 Charlton, J. (1998) "Nothing about us without us: disability oppression and empowerment" ("Nada de nosotros sin nosotros: opresión y empoderamiento de la discapacidad") University of California Press. <https://www.ucpress.edu/book/9780520224810/nothing-about-us-without-us>
- 3 Este concepto se analizará con más detalle en el párrafo 34 del presente módulo.

REFERENCIAS

MÓDULO 5: 5.3

- 4 Ejercicio adaptado de la Guía de Herramientas de Interseccionalidad de la Organización Internacional de Jóvenes y Estudiantes LGBTQ (IGLYO). IGLYO, "Intersectionality Toolkit" (p.15, 2014). https://issuu.com/iglyo/docs/inter_toolkit, quien a su vez adaptó este ejercicio de la publicación de Nielsen, M. "Break the norm! Methods for studying norms in general and the heteronorm in particular" ("¡Rompe la norma! Métodos para estudiar las normas en general y la heteronorma en particular"), The Living History Forum y The Swedish Youth Federation for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Rights, RFSL Ungdom (Estocolmo, 2009). <http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/BreakTheNorm.pdf>
- 5 Adaptado de la Guía de Herramientas para la Interseccionalidad de la Organización Internacional de Jóvenes y Estudiantes LGBTQ. (IGLYO). IGLYO (2014). Intersectionality Toolkit, p.18. https://issuu.com/iglyo/docs/inter_toolkit

REFERENCIAS

MÓDULO 5: 5.4

- 6 Ver la simpática y concisa infografía del Fondo Mundial para la Mujer con el título "Qué es un movimiento". <https://www.globalfundforwomen.org/infographic-what-is-a-movement/#.W1rRbmaiHUo>
- 7 Véase su sitio web "London lesbians and gays support the miners" ('Lesbianas y gays londinenses apoyan a los mineros'). <http://lgsm.org/about-lgsmhttps://www.globalfundforwomen.org/infographic-what-is-a-movement/#.W1rRbmaiHUo>
- 8 Parker, R, "Grassroots Activism, Civil Society Mobilization, and the Politics of the Global HIV/AIDS Epidemic" ("Activismo de base, movilización de la sociedad civil y la política de la epidemia mundial de VIH / SIDA") en "The Brown Journal of World Affairs", 17(2), 21-37 (Brown University's Watson Institute for International and Public Affairs, 2011). Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/24590789>

MÓDULO 5



Referencias

- ⁹ UNAIDS website "Love makes a family: UNAIDS commemorates International Day against Homophobia, Biphobia and Transphobia" ("El amor hace una familia: ONUSIDA conmemora el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia"), (May 16, 2017) http://www.unaids.org/en/resources/presscentre/featurestories/2017/may/20170516_families
- ¹⁰ Open Society Foundations (August 29, 2017). "Voices: 'Gender Ideology' Is a Fiction That Could Do Real Harm" ("Voces: La ideología de género "es una ficción que podría causar un daño real")

REFERENCIAS

MÓDULO 5: 5.4

- ¹¹ Crenshaw, K. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics" ("Desmarginalizando la intersección de la raza y el sexo: una crítica feminista negra de la doctrina antidiscriminatoria, Teoría feminista y política antirracista") (University of Chicago Legal Forum, volume 1989, Issue I, 1989)
- ¹² Ibidem, página 167
- ¹³ Crenshaw, K. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color" ('Mapeando los Márgenes: Interseccionalidad, Política de la Identidad y Violencia hacia las mujeres de color'). En: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds. "The Public Nature of Private Violence" ("La Naturaleza Pública de la Violencia Privada") (New York: Routledge, p. 93-118, 1994). <http://www.racialequitytools.org/resourcefiles/mapping-margins.pdf>
- ¹⁴ Crenshaw, K. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics" ("Desmarginalizando la intersección de la raza y el sexo: una crítica feminista negra de la doctrina antidiscriminatoria, Teoría feminista y política antirracista") (University of Chicago Legal Forum, volume 1989, Issue I, 1989)