

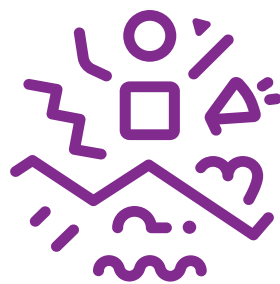
OS/IEG/CS

Manual de facilitación



INTRODUCCIÓN

Antes del inicio de la capacitación



INTRODUCCIÓN

En este manual de facilitación, la información sobre temas de OS/IEG/CS se presenta como "Información básica". Suponiendo que usted esté a cargo de la facilitación, le instamos a leer e interiorizar el texto antes de la capacitación; incluso en el caso probable de que ya tenga un conocimiento previo de los conceptos. De esta manera, las diapositivas de PowerPoint serán de mayor utilidad en la capacitación. Estos materiales de información básica también pueden ser usados como material de apoyo durante la capacitación.

ÍNDICE

RECONOCIMIENTOS

ABREVIATURAS

INTRODUCCIÓN A LA CAPACITACIÓN

Por favor, lea con cuidado

1. *Acerca de la formación*
2. *Facilitar el aprendizaje participativo*

INICIO DE LA CAPACITACIÓN

MÓDULO 1: *Conceptos y terminología de OS/IEG/CS*

- 1.1 *Introducción a la diversidad sexual y de género*
- 1.2 *La persona de género*
- 1.3 *Terminología local*

MÓDULO 2: *Sesgo, estigma y estereotipos*

- 2.1 *Esquemas mentales*
- 2.2 *Actitudes y estereotipos*
- 2.3 *Sesgo explícito e implícito*
- 2.4 *Consecuencias reales en la vida de las personas*
- 2.5 *Contramedidas*

MÓDULO 3: *Marcos Legales*

- 3.1 *Situaciones legales correspondientes a OS/IEG/CS*
- 3.2 *Incidencia para la reforma legal*
- 3.3 *Derecho internacional de los derechos humanos relacionado con OS/IEG/CS*
- 3.4 *Recursos que ofrecen las normas y mecanismos internacionales de derechos humanos*

MÓDULO 4: *Panel de defensores locales*

- 4.1 *Testimonios y debates*
- 4.2 *Reflexiones*

Diapositivas:



MÓDULO 5: *Programación Inclusiva*

5.1 *Programación inclusiva: ¿Qué es esto?*

5.2 *Programación inclusiva a lo largo del ciclo del programa*

5.3 *Organizaciones inclusivas*

5.4 *Establecimiento de vínculos entre los movimientos*



MÓDULO 6: *Incidencia Inclusiva*

6.1 *¿Qué es la incidencia inclusiva y transformadora?*

6.2 *Asuntos de OS/IEG/CS en la incidencia inclusiva*

6.3 *Dimensiones de la incidencia inclusiva*

6.4 *Incidencia política inclusiva y transformadora en la práctica*



MÓDULO 7: *Intersección entre jóvenes, OS/IEG/CS y SDSR*

7.1 *Acceso a la salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR) y a los servicios para jóvenes LGBTI+*

7.2 *Involucrar a los jóvenes LGBTI+ en los servicios de SDSR*



Reconocimientos

El cuerpo principal de esta capacitación fue hecho por David Kuria Mbote. Reconocemos y valoramos mucho el trabajo y los pensamientos que puso en él. Su pensamiento se refleja en el énfasis de la capacitación, en cómo estamos condicionados a percibir el mundo que nos rodea, y cómo esto puede conducir a la parcialidad, el estigma y la discriminación. Compartimos su firme convicción de que necesitamos tomar conciencia de nuestros propios prejuicios, antes de que podamos cambiar. En base a su amplia experiencia como facilitador, David enfatizó la importancia del aprendizaje participativo. Esto condujo a la inclusión de muchos ejercicios y espacios para la conversación y el intercambio. Estos ejercicios permitirán a los participantes participar en la capacitación, y les ayudará a comprender mejor los temas tratados.

Aengus Carroll fue la segunda persona clave en el desarrollo de esta capacitación. Su precisión, reflexiones cualitativas y muy pertinentes sobre la terminología OS/IEG/CS condujeron a una adaptación del lenguaje y de los conceptos que utilizamos en esta capacitación. Todas sus contribuciones fueron de gran valor, pero sus conocimientos jurídicos en particular ayudaron a enriquecer significativamente el contenido del módulo sobre marcos legales.

También debemos un gran agradecimiento a Saskia Wieringa. Su experiencia y conocimientos sociológicos, y su análisis de género e interculturalidad, ayudaron a fortalecer la capacitación y, en particular, el Módulo sobre sesgo, estigma y discriminación.

Varias personas más estuvieron involucradas en diferentes fases del desarrollo de la capacitación. Queremos agradecer especialmente a Paula Dijk (Rutgers), Amber van Muijden (Choice for Youth and Sexuality), Jacqueline Huizinga (Jacqueline Huizinga tekst & communicatie), Myrthe Veeneman, Marjolein Vermeulen y Sharon Vos (MV Design) por sus conocimientos, aportaciones y diseño vitales para la capacitación. El personal de Hivos de nuestras diversas oficinas regionales y de la oficina global estuvo involucrado en las diversas fases del desarrollo de esta capacitación y se dedicó a diseñar y revisar los materiales de capacitación, así como a editarlos, adaptarlos y probarlos. Aquí queremos mencionar especialmente a Anna Kiebert, Florence Bateson, Tomás Alberto Chang Pico, Ginet Vargas, James Wang'ombe Muthee, Ruth Njambi Kimani, Inez Hackenberg, Jonta Saragih y Jonathan Huseman.

El desarrollo de la capacitación fue dirigido y coordinado por Karen Hammink. Su compromiso y perseverancia han contribuido en gran medida a la realización y calidad de la capacitación.

Esta capacitación se desarrolla dentro del marco de trabajo del programa Right Here Right Now y tiene como objetivo servir particularmente a las once plataformas y a los ocho miembros del consorcio que forman parte de él. El programa cuenta con el apoyo financiero del Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos y está dirigido por Rutgers. Les damos las gracias por haber hecho posible el desarrollo del material de capacitación.

¡Gracias a todos y todas ustedes por dedicar su tiempo, energía y poder mental a hacer esta capacitación tan completa, significativa y relevante como sea posible!



Edwin Huizinga
Director Ejecutivo
Hivos



**RIGHT HERE
RIGHT NOW**

Right Here Right Now (RHRN) es una asociación mundial de promoción y defensa de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de los y las jóvenes, libre de estigma, discriminación y violencia. En diez países y una subregión, en toda África, Asia y América Latina, y a nivel internacional, fortalecemos la capacidad de los y las jóvenes y las organizaciones de la sociedad civil para abogar por la salud y los derechos sexuales y reproductivos conjuntos. En última instancia, queremos reforzar la responsabilidad institucional y realizar la adopción, asignación presupuestaria y aplicación de políticas progresistas e inclusivas en materia de SDSR. El programa está financiado por el Ministerio de Asuntos Exteriores holandés y dirigido por Rutgers.



DESCARGO

Por favor, tenga en cuenta que hemos hecho todo lo posible para garantizar que todos los materiales y fotos utilizadas estén correctamente referenciados y que se haya dado el consentimiento.

En caso de que se haya publicado algún material que no cumpla con este requisito, por favor, póngase en contacto con nosotros de inmediato.

Abreviaturas

ACHPR	African Court on Human and Peoples' Rights/Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos
AICHR	ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights/ASEAN Comisión Intergubernamental de los Derechos Humanos
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations/Asociación de Naciones del Sureste Asiático
ASRHR	Adolescent Sexual and Reproductive Health and Rights/Derechos sexuales y reproductivos para adolescentes
CSO/OSC	Civil Society Organization/Organización de Sociedad Civil
EHCR/TEDH	European Court of Human Rights/Tribunal Europeo de Derechos Humanos
GSD	Gender and Sexual Diversity/Diversidad Sexual y de género
HRC	Human Rights Council/Consejo de Derechos Humanos
IDAHOTB	International Day against Homophobia, Transphobia and Biphobia/Día Internacional en contra de la Homofobia, Transfobia y la Bifobia
IACHR/CIDH	Inter-American Court of Human Rights/Corte Interamericana de Derechos Humanos
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights/Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
KP	Poblaciones Clave
MSM	Men who have Sex with Men/Hombres que tienen relaciones sexuales con hombres
ONG	Organizaciones No gubernamentales
NHRI	National Human Rights Institution/Institución Nacional de Derechos Humanos
LGBTI+	Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y demás personas que son parte de minorías sexuales, de género y sexo
OAS/OEA	Organization of American States/Organización de Estados Americanos
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights/Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
SRHR/SDSR	Sexual and Reproductive Health and Rights/ Salud y Derechos sexuales y reproductivos

OS/IEG/CS	Sexual Orientation/Gender Identity and Expression/Sex Characteristics – Orientación Sexual / Identidad y Expresión de Género / Características Sexuales
UPR	Universal Periodic Review/Exámen Periódico Universal
WSW	Women who have Sex with Women/Mujeres que tienen relaciones sexuales con mujeres
YP	Yogyakarta Principles/Principios de Yogyakarta
YP +10	Yogyakarta Principles plus 10/ Principios de Yogyakarta más 10
ILGA	International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association/ Asociación internacional de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales

Introducción

La diversidad y la inclusión son elementos clave para que las sociedades prosperen. Cuando las personas se sienten libres de ser quienes son, en toda su diversidad, experimentan un bienestar más personal, son más capaces de explorar y desarrollar sus talentos y hacer uso de todo su potencial.

En la práctica, sin embargo, las personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y demás personas que son parte de minorías sexuales, de género y sexo (LGBTI+) experimentan numerosos obstáculos que dificultan sus posibilidades de llevar una vida plena y feliz. En setenta países de todo el mundo, las personas son criminalizadas por el mero hecho de sentirse atraídas por personas del mismo sexo. En varios países esto se castiga incluso con la pena de muerte. Incluso en países donde la sexualidad entre personas del mismo sexo no está tipificada como delito, la igualdad ante la ley sigue siendo una quimera y las minorías sexuales, de género y de sexo sufren estigmatización, discriminación, exclusión y, a menudo, violencia por el mero hecho de ser quienes son y amar a quienes aman.

Nosotros, como seres humanos, tenemos la clave para la creación de mejores sociedades. Debemos poner fin a la "otredad" y a la devaluación de nuestros semejantes. En cambio, debemos tomar conciencia de la riqueza de nuestra diversidad humana y reconocer que la orientación sexual, la identidad y expresión de género y las características sexuales (OS/IEG/CS) son parte integral de todas y cada una de las personas. Necesitamos entender, reconocer y aceptar esta diversidad para crear sociedades pacíficas, justas y sostenibles.

Esta capacitación contribuye a ese objetivo. Aumenta nuestro conocimiento sobre la diversidad humana cuando se trata de OS/IEG/CS, y crea conciencia sobre nuestros puntos ciegos y sesgos, y las consecuencias que tienen en la vida de otras personas. Mediante ejercicios y el intercambio de conocimientos, la capacitación también proporciona herramientas concretas para aplicar esa comprensión en la programación práctica y la incidencia.

Esta capacitación consiste en un manual de facilitación y presentaciones de PowerPoint que lo acompañan y que se pueden utilizar en la capacitación.¹ Su objetivo es guiar y apoyar a quienes facilitan para preparar e impartir la capacitación. El manual comienza con una sección introductoria bastante extensa, pero crucial, que explica por qué usamos el término OS/IEG/CS en toda la capacitación, así como por qué usamos mayormente el término "minorías sexuales, de género y de sexo" en lugar de la muy utilizada abreviatura "LGBTI". Luego continúa con una sección sobre el propósito y la estructura de la capacitación. Aquí también puede encontrar una descripción de los Módulos que componen esta capacitación. Una última sección introductoria le proporciona perspectivas sobre el enfoque de las capacitaciones para el aprendizaje participativo. En conjunto, estas secciones proporcionan información importante para la preparación de la capacitación, a la vez que también analizan su papel como persona que facilita.



¹ Los folletos para participantes están en desarrollo

Después de estas secciones introductorias, la capacitación comienza con un módulo de inicio, seguido de siete módulos de capacitación. Los dos primeros módulos son particularmente esenciales, mientras que los otros módulos se basan en ellos. Juntos, estos módulos proporcionan una comprensión completa de OS/IEG/CS.

Esperamos que, al final de esta capacitación, los participantes no sólo tengan un conocimiento más profundo sobre los asuntos de OS/IEG/CS, sino que también se comprometan cada vez más a garantizar el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las minorías sexuales, de género y de sexo.

Sobre OS/IEG/CS

Cuando se imparte capacitación o educación sobre cuestiones globales o multiculturales de sexualidad e identidad de género, surge un reto de terminología. A la luz del propósito de esta capacitación, este desafío es particularmente importante de considerar y puede contribuir a conversaciones y procesos interesantes en grupo.

Esencialmente, el aspecto principal del desafío puede explicarse de la siguiente manera: en el mundo occidental tendemos a hablar de hombres que se sienten romántica o sexualmente atraídos por otros hombres como "gay" (o "bisexuales" si se sienten atraídos también hacia mujeres). Lo mismo sucede con la palabra "lesbiana", que se utiliza para referirse a las mujeres que se sienten atraídas romántica o sexualmente hacia mujeres. Sin embargo, no todas las mujeres del mundo que se sienten atraídas por otras mujeres se identifican como "lesbianas" o "bisexuales", ni todos los hombres atraídos por otros hombres se identifican como "gays" o "bisexuales". De hecho, muchos de estos hombres y mujeres podrían rechazar estas etiquetas por ser ofensivas o políticas, y ver tales etiquetas de identidad como impuestas sobre ellos y ellas por otras personas (y de hecho invitando al peligro en caso de que la etiqueta se adhiera a ellos y ellas).

Este desafío se hace especialmente evidente cuando se habla de género. En el mundo occidental existen dos géneros a los que se hace referencia históricamente: el masculino y el femenino. Estas descripciones de género están vinculadas al sexo biológico de un niño o niña y se asignan al nacer. Esta concepción es de naturaleza binaria. Culturalmente, estos géneros son vistos como opuestos porque sólo hay dos. Es de esta concepción binaria del género que obtenemos la idea de 'transgénero' - cruzar géneros. Sin embargo, en varias culturas asiáticas y africanas, independientemente de su biología al nacer, el género se asigna más tarde en la vida y no es necesariamente fijo. Para estas culturas, el concepto de transgénero no existe realmente, ni se aplica.²

Debido a estas y otras consideraciones, el acrónimo ampliamente utilizado 'LGBTI+' (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual y demás minorías sexuales, de género y sexo) presenta problemas cuando se trabaja en todas las regiones del mundo. El acrónimo ➔



² Para un buen artículo sobre las identidades africanas, lea este artículo en Medium (9 de octubre de 2017). "The Splendor of Gender Non-Conformity In Africa." https://medium.com/@janelane_62637/the-splendor-of-gender-non-conformity-in-africa-f894ff5706e1

'LGBT' se refiere a un conjunto de identidades que son familiares para el mundo occidental (de hecho, son las primeras letras de una lengua inglesa muy específica que no se traduce fácilmente a otros idiomas, como el árabe). Por supuesto, las identidades de las personas son el núcleo de su sentido de sí mismas y su sentido de pertenencia a sus mundos.

De esta forma, como personas capacitadoras, al utilizar la denominación LGBTI+ podemos, sin querer, excluir o hacer invisibles todas aquellas identidades mundiales que no se ajustan a esta noción occidental de diversidad sexual y de género.

Afortunadamente, hay una solución. En lugar de referirnos a las identidades de las personas, y centrarnos en la capacitación y la educación en torno a esos conceptos, deberíamos pensar en el género y la sexualidad como elementos centrales de lo que hace que una persona sea humana, como parte de su propio estatus humano. Visto desde esa perspectiva, todo el mundo en este planeta tiene una orientación sexual (OS); sea cual sea la forma en que decidan nombrarla o identificarse con ella. Asimismo, toda persona tiene una identidad de género (IG), independientemente de cómo la llamen las demás personas. Desde este punto de vista, es posible abordar discusiones tanto universales como localizadas sobre la sexualidad y el género, y tener en cuenta que las personas que participan en las capacitaciones examinan los estados que tiene una persona o grupo. A partir de esos estados (orientación sexual e identidad de género, u OSIG) podemos plantear preguntas y realizar ejercicios participativos que observen los temas que necesitan ser abordados. Estos pueden referirse a nosotras y nosotros mismos, a las actitudes del público, a las diversas políticas y entornos sociales, a la discriminación o la relación con la violencia o los daños ejercidos. Se trata de un enfoque mucho más inclusivo, respetuoso y aceptable para la capacitación sobre la diversidad sexual y de género en el contexto mundial.

Es a partir de estas consideraciones que, a lo largo del documento, generalmente hablamos de diversidad sexual y de género", "minorías sexuales y de género", "orientación sexual" e "identidad genérica", al tiempo que minimizamos el uso de la abreviatura (quizás más agradable) LGBTI+.

De hecho, también nos referimos a otros dos elementos, llamados 'expresión de género' y 'características sexuales'. Ambos necesitan una breve explicación (las definiciones formales se encuentran en el glosario). La 'expresión de género' de alguien se refiere a cómo puede actuar o, vestirse o presentarse en público. De hecho, todas las personas expresamos nuestros géneros constantemente y, como tal, la "expresión de género" se considera parte del estatus humano. Por lo tanto, encontramos que el término "identidad de género" debe ir acompañado de "expresión de género", generando el acrónimo IEG - identidad y expresión de género. Sin embargo, es importante señalar que la expresión de género y la identidad de género, aunque vinculadas, no son necesariamente interdependientes -esto se explica en el Módulo 1-. En las culturas occidentales, los niños visten de azul, las niñas de rosa, etc., y los problemas suelen surgir cuando los niños usan vestidos rosas. Se trata de un asunto de expresión de género, no de la identidad de género. Si el mismo niño afirma que se conoce a sí mismo como una niña, el problema se convierte en un problema de identidad de género.

En años más recientes, las personas que nacen con variaciones en sus características sexuales, a menudo conocidas como personas intersexuales, pueden compartir una serie de preocupaciones con las que se encuentran en las minorías de género, las cuales tienen que ver con los derechos a la identidad, la integridad corporal y la estigmatización, entre otros. Desde este punto de vista, se podría hablar de "minorías sexuales". Como tal, en los últimos años el movimiento intersexual se ha alineado, en parte, con los movimientos de las minorías sexuales y de género, ciertamente en términos de demandas basadas en el estatus humano de las características sexuales (todo ser humano tiene características sexuales). Cuando añadimos esto al estatus de OS/IEG, obtenemos OS/IEG/CS: Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género y Características Sexuales. Además, hablamos de "minorías sexuales, de género y de sexo". En línea con muchas activistas intersexuales no vemos el estatus intersexual como una identidad, y somos conscientes de que el uso del término 'LGBTI+' conlleva el riesgo de confusión y, por lo tanto, en general se trata de evitar su uso.

Finalmente, queremos dedicar algo de atención a la palabra 'queer', que a menudo es referenciada con el acrónimo 'LGBTIQ' o 'LGBTQ'. Como término de referencia, 'queer' denota en las sociedades occidentales otra visión sobre las minorías sexuales, de sexo y de género. Se refiere a personas que pueden identificarse como "pansexuales" (no limitadas en la elección sexual con respecto al sexo biológico, género o identidad de género), o "género fluido" (que se mueven continuamente entre géneros), y varias otras expresiones del yo. Lo más relevante para esta capacitación es que un número cada vez mayor de personas jóvenes se categorizarían a sí mismas dentro de estos paradigmas en lugar de dentro de la categorización de LGBT. Sin embargo, otras personas podrían encontrar esta etiqueta estigmatizante.

Habiendo establecido el concepto y la justificación para usar 'OS/IEG/CS' y evitando en la mayoría de los casos la denominación LGBTI+ para hablar de personas y grupos a los que se hace referencia, es importante ser consciente y comunicar que cada uno de los tres estados tiene campos de historia, activismo y experiencia totalmente únicos. Verán que a lo largo del documento los indicamos refiriéndonos a OS/IEG/CS. De esta manera, es evidente al instante que los tres estados están separados, pero unidos por partes. Esto proporciona la libertad a las personas capacitadoras y participantes para desagregarlos en sus conversaciones y ejercicios, sin sentir que todos los estados deben ser referenciados al mismo tiempo o en igual medida; esto podría llevar al error de que todos los estados comparten todos los problemas, lo cual no es así. Es importante destacar que, de esta forma, las personas participantes pueden discutir y comprender tanto los temas colectivos como los específicos relacionados con cada grupo. ➡

Algunas otras consideraciones breves sobre el uso de 'LGBT' o 'LGBTI':

1. Si bien muchas personas activistas fuera del norte y el oeste del mundo usan el término "LGBTI" - no es del todo ajeno - también incluyen identidades localizadas e históricas. A menudo el lenguaje de LGBTIQ se utiliza para el trabajo de donantes, el trabajo internacional y el trabajo de medios, mientras que para trabajar realmente con los grupos específicos y en torno a la incidencia a nivel local se utilizan más terminologías locales.
2. El uso de un acrónimo occidental se enmarca frecuentemente como otro tipo de dominación o colonización extranjera de la lengua y la cultura. Para varias personas activistas de todo el mundo, esta terminología sirve para borrar sus identidades indígenas y desaparecer la historia de su nación y su relación con la diversidad sexual, de género y de sexo.
3. En cuanto a la realización de los derechos, la frase 'Derechos LGBT' (o 'derechos LGBTI+' o 'derechos gays') puede ser particularmente perjudicial para el movimiento en algunos países. Esto se debe a que, en todo el mundo, los que se oponen a la igualdad y a la integración de las poblaciones de minorías sexuales, de género y de sexo hacen acusaciones de que son "derechos especiales" los que se están buscando. De hecho, lo opuesto es cierto: los defensores de OS/IEG/CS luchan por la aplicación de las leyes y normas internacionales de derechos humanos a ellos - nada más. Por esta razón, a lo largo de la capacitación pretendemos hablar de los "derechos humanos de las personas LGBTI+" o de los "derechos humanos relacionados con OS/IEG/CS".

En conclusión, tendemos a alejarnos de utilizar la categorización LGBTI+ en este manual y aconsejamos seguir esta línea a lo largo de la capacitación. Esto no significa que el término LGBT o "LGBTI+" (añadiendo la "I" sólo cuando está relacionada con temas relacionados con "minorías sexuales") no se encuentra en este manual en absoluto, pero preferimos el término "OS/IEG/CS", o "minorías sexuales, de género o de sexo". Tal vez un poco más torpe desde el punto de vista lingüístico, pero la precisión que se consigue al utilizar estos términos en una herramienta educativa como ésta merece la pena. Es importante reiterar que entendemos plenamente que la nomenclatura LGBTI es importante para las personas que se identifican bajo ella - simplemente sentimos que no hará justicia a la historia global y a la actualidad de la diversidad sexual, de género y de sexo en el mundo y no se aplicará a todas las personas en el mundo que son sexualmente o de género diverso.

1.

Acerca de la capacitación

PROPÓSITO

En primer lugar, esta capacitación tiene como objetivo aumentar la comprensión de los problemas a los que se enfrentan las personas que son -desde hace mucho tiempo- las poblaciones de minorías sexuales, de género y de sexo (incluidas las que se identifican como lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales o intersexuales), y de cómo esto afecta sus vidas. También pretende sensibilizar a los participantes sobre sus ideas y actitudes en relación con la orientación sexual, la identidad y expresión de género y las características del sexo (OS/IEG/CS), e introducirlos en terminologías y conceptos relacionados. Proporciona información sobre asuntos relacionados con OS/IEG/CS, con especial atención a la importancia de comprender y defender los derechos humanos de las personas, independientemente de su condición sexual, de género o de sexo. Su objetivo es que los participantes desarrollen (aún más) actitudes y prácticas inclusivas cuando se trata del respeto e inclusión de los temas de OS/IEG/CS y los derechos humanos en su trabajo diario, y proporciona orientación práctica sobre cómo hacerlo. Como se desarrolla a la luz del programa Right Here Right Now, esta capacitación tiene como objetivo particular contribuir a la inclusión de aumentar los conocimientos y contribuir a garantizar la salud sexual y reproductiva y los derechos de los y las jóvenes de minorías sexuales, de género y de sexo.

¿PARA QUIÉN ES ESTA CAPACITACIÓN?

Esta capacitación está dirigida a activistas y profesionales que desean trabajar en favor de sociedades inclusivas en las que todos los ciudadanos puedan demandar sus derechos humanos. La capacitación es relevante para aquellas personas, organizaciones, grupos, plataformas y redes que desean aumentar su comprensión sobre varios aspectos de OS/IEG/CS, y que quieren asegurar que su trabajo sea inclusivo.

La capacitación puede ser utilizada por una variedad de grupos de personas. Es adecuada tanto para las personas, grupos u organizaciones que se identifican como parte de las minorías sexuales, de género y de sexo, como para aquellas que no se identifican como tales. Pero también puede ser usado para aquellos que sólo se identifican dentro de esa matriz, o para capacitaciones en las que nadie (abiertamente) se identifica como perteneciente a esas poblaciones.

De acuerdo con lo anterior, la capacitación está estructurada para guiar a las personas participantes a través de un proceso de aprendizaje que va desde la concientización y la comprensión en torno a los temas en juego hasta el aumento de los conocimientos y el aprendizaje de formas prácticas para garantizar los derechos humanos de poblaciones específicas y para avanzar hacia ello. La capacitación atrae a personas con diversos estilos de aprendizaje. Lo ideal es que el mismo grupo de personas participe durante toda la capacitación para beneficiarse del proceso.

La capacitación consta de siete módulos, los cuales pueden ser utilizados para un aprendizaje continuo de tres días. Aunque cada módulo también puede servir para talleres independientes, recomendamos que los dos primeros módulos se incluyan siempre en toda capacitación, ya que son la base del resto del trabajo. Si bien el material funciona mejor en capacitaciones presenciales o talleres, con algunas adaptaciones también se puede utilizar en capacitaciones o seminarios en línea.

Cada una de las siete unidades consta de dos secciones principales:

1. Información fáctica básica sobre temas de OS/IEG/CS, dirigida a aumentar el conocimiento sobre conceptos, terminologías y debates actuales.
2. Ejercicios y conversaciones guiadas (en grupo) para promover la autorreflexión, hacer preguntas, y compartir ideas.

Para la capacitación hay tres tipos de herramientas disponibles:

1. Un manual de facilitación (que usted está leyendo actualmente)
2. Diapositivas de PowerPoint que acompañan al manual del facilitador
3. Materiales de trabajo que lo apoyen como facilitador o que apoyen los ejercicios

En este manual de facilitación, la información sobre temas de OS/IEG/CS se presenta como información básica. Suponiendo que usted es un facilitador o una facilitadora, le instamos a leer e interiorizar el texto antes de la capacitación, incluso en el caso probable de que ya tenga un conocimiento previo de los conceptos. De esta manera, las diapositivas de PowerPoint serán de mayor utilidad en la capacitación. Estos materiales de información básica también se pueden utilizar como folletos durante el proceso de facilitación.

En cada una de las presentaciones de las ponencias de los submódulos, se incluyen ejercicios de reflexión personal o ejercicios grupales. Le animamos a revisar y, si fuera necesario, a adaptar los ejercicios a su contexto de capacitación, así como a la composición del grupo. En principio, le recomendamos que se prepare a fondo antes de facilitar, incluso las sesiones de ejercicios, utilizando los métodos, herramientas y enfoques sugeridos.

- Módulo de inicio:** La capacitación comienza con un módulo inicial. Ustedes, como facilitadores y facilitadoras, comparten los objetivos de la capacitación, establecen el espacio y permiten que las personas participantes se conozcan entre sí.
- Módulo 1:** Explora conceptos y terminología relacionados con OS/IEG/CS para crear una comprensión compartida del lenguaje utilizado en torno a los temas de OS/IEG/CS y los derechos humanos de aquellos que se identifican como LGBTI+ o que utilizan otros descriptores autodefinidos. El módulo también involucra a las personas participantes en discusiones sobre el impacto del lenguaje en la salud, la seguridad y el bienestar general de las minorías sexuales y de género en la sociedad.
- Módulo 2:** El segundo módulo analiza cómo los seres humanos obtienen ideas inconscientes sobre el mundo que les rodea, y cómo éstas influyen en los pensamientos y acciones. Este conocimiento es útil para comprender por qué muchas personas en todo el mundo albergan prejuicios contra la diversidad sexual o de género, y cómo esto afecta sus (in)acciones. Al comprender la forma en que nuestro cerebro trabaja y clasifica la información, y al explorar la forma en que esquematizamos el mundo subconscientemente, podemos ser más conscientes de los estereotipos y actitudes que mantenemos y de nuestros prejuicios implícitos que los sustentan.
- Módulo 3:** Este módulo introduce a los participantes a los marcos legales y políticos sobre cómo los derechos humanos se relacionan con OS/IEG/CS. Mientras hablamos, aproximadamente 70 países todavía penalizan la conducta sexual consensuada entre personas adultas del mismo sexo, y muchas personas no reconocen legalmente la identidad de género de cada quien.³ Además, en los países donde no existen leyes abyectas y represivas en este sentido, no existe una legislación que proteja o promueva explícitamente los derechos humanos de las personas LGBTI+. En este módulo, las personas participantes exploran algunos mecanismos centrales de reparación legal.
- Módulo 4:** Este módulo lleva a defensoras y defensores locales de la sexualidad y la identidad de género a un panel de discusión con las personas participantes. Es importante establecer este panel en estrecha colaboración con los defensores y las defensoras locales, siempre que sea posible, y garantizar la seguridad de las personas panelistas.⁴ ➔



³ Este número está cambiando constantemente, con una tendencia a la baja, por lo que escribimos "aproximadamente" 70 países.

⁴ En caso de que haya participantes o grupos en la capacitación que se identifiquen como LGBTI+, involúcrales estrechamente en la preparación e implementación. En el capítulo 2 se ofrece información adicional sobre seguridad y protección. En la sección de inicio, incluimos un párrafo sobre seguridad que le ayuda a discutir este asunto y a llegar a un acuerdo con el grupo. Si necesita más información o apoyo sobre este tema, puede ponerse en contacto con Hivos para obtener experiencia y/o para conectarse a la red local de expertos en seguridad de Hivos.

Este panel de discusión ofrece una oportunidad para que las personas participantes se reúnan y se comprometan con las defensoras y los defensores locales de OS/IEG/CS y expertos legales. Para algunas puede ser la primera vez que conocen a alguien que se identifica abiertamente como lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual, o con cualquier otra nomenclatura con la que se autodefinan. Las personas participantes escucharán narrativas perspicaces y posiblemente convincentes sobre las luchas personales y recomendaciones oportunas para la incidencia y programación inclusiva. En áreas donde no sea posible realizar un panel de discusión 'en persona', le animamos a que encuentre otras maneras de crear una comprensión de las experiencias vividas por las personas, como por ejemplo, proyectando uno o varios cortometrajes y manteniendo una discusión sobre ello.

Módulo 5: Este módulo introduce a las personas participantes al concepto de programación inclusiva. La programación inclusiva consiste en reflexionar sobre el trabajo que las personas participantes realizan a diario. ¿Cómo pueden integrar las diversidades, en particular los derechos humanos y otras cuestiones relacionadas con OS/IEG/CS, y asegurar su inclusión en sus actividades cotidianas?

Módulo 6: Este módulo introduce a los participantes al concepto de incidencia inclusiva. Se trata de las condiciones de participación en la sociedad y de garantizar que las voces de las minorías sexuales, de género y de sexo en los países en desarrollo en toda su diversidad sean escuchadas y respetadas. Durante mucho tiempo, los derechos humanos relacionados con las personas LGBTI fueron vistos como derechos esotéricos, en lugar de ser parte del corpus de la transversalización de los derechos humanos. La incidencia inclusiva se refiere a la inclusión e integración real de las poblaciones afectadas, más allá de lo simbólico.

Módulo 7: Este módulo resalta las intersecciones entre OS/IEG/CS, Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos (SDSR) y derechos humanos, con especial atención a las personas jóvenes. Cada vez más, los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil (OSC) están empezando a considerar las necesidades, demandas, ideas y derechos específicos de las personas jóvenes en sus programas de SDSR. Pero, ¿están adecuadamente representadas las personas jóvenes con una identidad sexual y de género diversa, así como sus problemas? Aún más fundamental, ¿cuáles son los temas de SDSR para las personas jóvenes que se relacionan con OS/IEG/CS? Este Módulo busca proporcionar orientación sobre cómo abordar estos aspectos, y facilita una conversación entre las personas participantes.

2.

Facilitar el aprendizaje participativo

ENFOQUE DE LA CAPACITACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

La capacitación está diseñada para el aprendizaje en grupo de una manera participativa e interactiva, lo cual permite un intercambio intenso entre las personas que facilitan y quienes participan. Trabajar con otras personas ayuda a quienes toman parte en la capacitación a desarrollar un entendimiento común de lo que se necesita hacer, establece normas de grupo para actitudes y comportamientos inclusivos, apoyarse unas a otras para trabajar por el cambio y monitorear los resultados.

Para ayudar a las personas participantes a comprender e interiorizar la información proporcionada en esta capacitación, incluimos una diversidad de ejercicios. Estos las motivan a contribuir activamente a través del trabajo en grupo y de reflexiones personales, de manera que puedan llegar a ser cada vez más autoconscientes de sus propias actitudes y suposiciones y de las de toda la comunidad. Los debates y el intercambio de ideas promovidos por el enfoque de esta capacitación permitirán a todas las personas participantes -independientemente de la experiencia que ya tengan- adquirir nuevos conocimientos e incrementar sus conocimientos y comprensión.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

A lo largo de esta capacitación, los participantes podrán:

- ➔ examinar críticamente el proceso de formación de actitudes y estereotipos en relación a OS/IEG/CS
- ➔ examinar críticamente sus propias actitudes hacia las personas que pertenecen a minorías sexuales, de género y de sexo
- ➔ interrogar de qué manera estas actitudes y estereotipos afectan a las minorías sexuales, de género y de sexo
- ➔ lograr una mejor comprensión de los conceptos de sexualidad, género y diversidad sexual y de los asuntos de derechos humanos
- ➔ trabajar prácticamente para desafiar el estigma y la discriminación relacionados con OS/IEG/CS, y desarrollar nuevos códigos para la incidencia y programación inclusiva
- ➔ profundizar su comprensión sobre la interrelación entre la Salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos (SDSR) y OS/IEG/CS, con un enfoque en el impacto en las vidas de los y las jóvenes.

El espacio de capacitación está diseñado para ser un espacio seguro donde los participantes puedan ir más allá de una visión puramente intelectual o abstracta de los conceptos relacionados con OS/IEG/CS.

PREPARACIÓN

Este manual de facilitación tiene por objetivo guiar y apoyar a quienes capacitan en preparar impartir la capacitación. Proporciona una descripción detallada de cada uno de los módulos, la cual recomendamos leer detenidamente. El manual ofrece información útil para usted, persona facilitadora, sobre las metodologías utilizadas en la capacitación y, al mismo tiempo, orientación para preparar la capacitación. También puede utilizar este manual como documento de referencia, por ejemplo, en relación con el marco legal.

El manual de facilitación va acompañado de diapositivas en PowerPoint, que ayudan a compartir el contenido de la capacitación de una manera integral. Las diapositivas y el manual se cruzan entre sí. Una pequeña imagen de cada diapositiva es visible en la sección correspondiente de este manual de facilitación, mientras que el contenido del manual se puede ver en la sección de notas de las diapositivas de PowerPoint.

Cada módulo de capacitación tiene su propia lista de materiales, y se espera que usted prepare los materiales con anticipación. Si planea usar diapositivas de PowerPoint, entonces deben llegar temprano para configurar la pantalla LCD o el proyector. Otros materiales requeridos incluyen etiquetas con nombres, rotafolios y bolígrafos, notas adhesivas, etc.

Tenga en cuenta que el **Módulo 2**, en particular, requerirá una preparación considerable y práctica de antemano, como imprimir tarjetas de identificación, organizar un espacio adecuado para las actividades de grupo y llevar notas adhesivas. Asimismo, el **Módulo 4** - el panel de activistas locales- también requerirá planificación previa y, lo que es más importante, la selección de las personas panelistas, el establecimiento y la organización de los paneles, el contenido de la sesión y la garantía de la seguridad del espacio. Recomendamos también programar una conversación con las personas panelistas para compartir las lecciones aprendidas y reflexionar juntos y juntas sobre la sesión. Para el **Módulo 3**, el cual se centra en los aspectos legales de OS/IEG/CS, tal vez desee considerar contratar a una persona experta legal.

FACILITADORES Y FACILITADORAS - CARACTERÍSTICAS Y ROLES

Esta capacitación es más efectiva con un equipo de dos o tres facilitadores o facilitadoras. Dentro de un equipo así, debe haber una excelente comprensión de OS/IEG/CS, y de los asuntos de derechos humanos que conllevan. Recomendamos encarecidamente que, si el contexto y las circunstancias lo permiten, la capacitación sea cofacilitada por personas que se identifiquen abiertamente con una minoría sexual, de género o de sexo (por ejemplo, lesbianas, gays, transexuales, hijras o intersexuales). Es aconsejable que, al menos una persona de ustedes sea experta local en diversidad sexual y de género, ya que eso ayudará a contextualizar el contenido en la situación local.

Como personas facilitadoras, trabajarán en equipo, apoyándose unas a otras en la preparación de materiales, escribiendo en rotafolios o respondiendo preguntas difíciles. A lo largo de la capacitación, usted debe crear un ambiente seguro y de apoyo, donde se permita que las diferentes visiones salgan a la superficie (mientras se asegure de que haya respeto mutuo entre todas las personas participantes), y facilitar y guiar los debates. También debe tener como objetivo aumentar la comprensión de los problemas a los que se enfrentan las personas, y construir alianzas más fuertes y de apoyo a los derechos humanos directamente relacionados con OS/IEG/CS. La creación de un entorno abierto y propicio, y la gestión de las expectativas desempeñan un papel fundamental en el establecimiento de la confianza y el respeto. Debe asegurarse de que se cumplan las expectativas o indicar que estas no son realistas o alcanzables al inicio de la capacitación.

Algunas personas participantes pueden tener actitudes negativas hacia los temas. Si piensa que este podría ser el caso, considere poner más énfasis en los módulos 1 y 2. Esto permitirá que las creencias y opiniones sean expresadas de una manera sensible, pero mutuamente respetuosa, y asegurará que cualquier creencia estigmatizante sea desafiada de una manera en que las personas participantes no se sientan molestas o a la defensiva. El concepto de "espacio seguro" debe ser enfatizado en todo momento y para todas las personas que participan (a continuación, encontrará más directrices al respecto).

Para asegurar un proceso participativo desde el comienzo de la capacitación, debe permitir que las personas participantes decidan colectivamente las reglas. Esto se logra escribiendo las reglas sugeridas en un rotafolio –por ejemplo, respetar el tiempo y los puntos de vista de todos y todas, apagar los teléfonos–, después de lo cual las personas participantes deciden juntas qué reglas consideran las más importantes. Esas reglas deben colocarse claramente en un lugar visible donde todos y todas puedan leerlas.

Debe asegurarse de que se cumplan las reglas. Si se rompe una regla, usted debe intervenir, volver a las reglas y hacer hincapié en que fueron decididas en conjunto.

MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

Cada módulo está dividido en secciones donde se comparte información específica y se llevan a cabo discusiones o ejercicios. Para apoyar este proceso, se proporcionan diapositivas de PowerPoint, otras herramientas de trabajo y materiales de lectura adicionales como anexos. El manual está estructurado en las siguientes secciones:

Ponencias Cortas:

Para las ponencias, usted derivará el contenido del manual de capacitación. Aunque estas secciones están etiquetadas como "ponencias cortas", no debe limitarse a compartir información con los participantes. Más bien, se incluyen preguntas para fomentar una conversación y/o intercambio de ideas entre los participantes, así como entre usted y el grupo

Ejercicios en grupo y conversaciones en grupo:

En esta sección se indica cuándo se llevará a cabo un ejercicio. El manual proporciona

instrucciones sobre cómo realizar cada ejercicio. Estas secciones tienen como objetivo involucrar a las personas participantes en actividades que fomenten el debate, el intercambio y el aprendizaje. Refuerzan lo que se ha aprendido en las ponencias y aumentan la conciencia y la comprensión de quienes participan en torno a:

- los derechos humanos relacionados con OS/IEG/CS;
- el impacto de las actitudes y creencias negativas relacionadas con OS/IEG/CS a nivel personal y social;
- cómo pueden contribuir a cambiar esto.

UN ENFOQUE PARTICIPATIVO

Este manual del facilitador utiliza una variedad de métodos de capacitación participativa, ya que todo el mundo aprende de manera diferente:

"Algunas personas serán capaces de absorber lo que está diciendo si se para en el frente a sermonearlos. Otros adquirirán nuevas habilidades y conocimientos mejor si prueban las cosas por sí mismos. Esto no significa que tengas que atender a todos los estilos de aprendizaje en cada punto del taller: La clave es ofrecer una combinación de actividades y ejercicios en el taller".⁵

El diagrama siguiente⁶ muestra cuánto recordamos en promedio con cada uno de los enfoques didácticos; la manera menos efectiva es leer o escuchar una ponencia, y la más efectiva es participar en un juego de roles o simulación.



⁵ Fuente: <https://we.riseup.net/assets/25682/FacilitatingWorkshops.pdf>

⁶ Fuente: <https://we.riseup.net/assets/25682/FacilitatingWorkshops.pdf>

La presente capacitación hace hincapié en los enfoques participativos del aprendizaje, pues esto alienta a las personas a pensar por sí mismas. Las personas participantes contribuyen activamente a las sesiones, comparten información, aprenden unas de otras y trabajan juntas. A través de esa forma de aprendizaje, se vuelven más propensas a llevar sus nuevos conocimientos a sus organizaciones y comunidades, y están más capacitadas para implementarlos en su trabajo diario.

A continuación, se presentan algunos consejos generales que puede utilizar en sus preparativos para asegurarse de que la capacitación no sólo sea estimulante e interesante, sino que también se lleve a cabo en un espacio seguro y efectivo en términos de lo que los alumnos sacan de las sesiones. Aconsejamos leerlos detenidamente.

COMPOSICIÓN DEL GRUPO, PREPARACIÓN Y PAPEL DEL FACILITADOR O LA FACILITADORA

- Es probable que el énfasis de la capacitación varíe según el propósito de esta y las características del grupo de participantes. Por ejemplo, un grupo de jóvenes requiere un enfoque y un lenguaje diferentes al de un grupo de personas expertas jurídicas. La capacitación de un grupo mixto de activistas de la sociedad civil (por ejemplo, mujeres, personas LGBT o intersexuales, y jóvenes) probablemente requiere un énfasis diferente al de la capacitación de un grupo de profesionales de la salud. Revise y adapte el contenido y los ejercicios para que se ajusten a las experiencias, necesidades y antecedentes del grupo.⁷
- Si es relevante y deseable, involucre a participantes que se identifiquen abiertamente como LGBTI+, como personas expertas. Si usted, como facilitador o facilitadora, está considerando hacer esto, hable al respecto con las personas a las que desea involucrar antes de comenzar la capacitación. Si aceptan participar como personas expertas o compartir sus experiencias, por ejemplo, durante la conversación de panel del módulo 4, prepare todo a fondo y conjuntamente con las personas interesadas. Consúlteles durante la capacitación para ver si todavía se sienten cómodas con el plan original. Le recomendamos que se reúna con ellas después de la capacitación para evaluar.
- Es muy recomendable trabajar con dos o incluso tres personas facilitadoras, dependiendo del tamaño del grupo (ver también el siguiente punto), así como del número de módulos de capacitación que se desea cubrir. Reserve suficiente tiempo para repasar la capacitación antes de comenzar y divida claramente las tareas y los roles. Después de cada día de capacitación, las personas que facilitan deben evaluar y planificar la sesión del día siguiente.



⁷ Si cree que puede ser útil, consulte con Hivos para obtener asesoramiento (consulte la página de introducción para obtener información de contacto).

- En cuanto al tamaño del grupo, si hay dos o más personas facilitando, este puede ser de hasta 25 participantes. Si usted facilita sola o solo, consideramos que 10 participantes debería ser el máximo.
- Sea consciente de que cualquier grupo, incluso los que parecen homogéneos (por ejemplo, sólo de jóvenes), será diverso en términos de características personales y necesidades de capacitación. En líneas muy generales, se puede clasificar a las personas participantes en cuatro dominios generales: aquellas que se centran en el propósito y el significado; las que se centran en las acciones; las que se centran en las relaciones; y las personas que se centran en las estructuras y los procesos. La capacitación funcionará mejor si usted puede servir y hacer que todas ellas participen. En los materiales de trabajo, encontrará un cuadrante útil que ofrece una visión general de los cuatro dominios principales.
- Llévese a sí mismo o misma. Su papel como persona que facilita es importante. Esté presente, proporcione respeto y apertura. Para una visión general de las capacidades útiles de las personas facilitadoras, vea los "Materiales de trabajo".

MANEJO DEL ESPACIO⁸

- ➔ Asegúrese de que el espacio esté preparado antes del inicio de la reunión, para que los participantes se sientan bienvenidos.
- ➔ Si es posible, asegúrese de que haya refrigerios (café, té, agua, etc.) disponibles.
- ➔ Considere la posibilidad de acomodar el salón con las sillas en círculo y sin mesas delante de las sillas. Las mesas son útiles cuando hay necesidad de escribir, pero cuando se utilizan con laptops también pueden convertirse en una distracción, pues la gente podría ponerse a trabajar en otras cosas, lo cual llevaría a una menor concentración en la capacitación.
- ➔ Cambie el espacio y la organización de las sillas para que se adapten a su actividad y ofrezcan variedad. Puede invitar a las personas participantes a reordenar el espacio para crear una atmósfera de corresponsabilidad. Se debe mover las sillas cuando sea necesario para el trabajo en grupos pequeños. Si se dispone de salas de descanso, utilícelas para el trabajo en grupo. Para las actividades que requieren que el grupo se mueva, cambie las sillas al centro o a un lado del salón.



⁸ Los párrafos actuales y siguientes son en gran medida idénticos a las introducciones de la capacitación de Health Policy Plus. Health Policy Plus (2018). "Gender & Sexual Diversity: A Training on Policies, Health, and Gender and Sexual Diversity in Kenya, Facilitator's Guide." ("Género & Diversidad Sexual: Una capacitación de Políticas, Salud y Género y Diversidad Sexual en Kenya, Guía de Facilitación") Washington, DC: Palladium, Health Policy Plus. http://www.healthpolicyplus.com/ns/pubs/8206-8363_GSDKenyatrainningFacilitatorsGuide.pdf

DE INSTRUCCIONES CLARAS PARA LOS EJERCICIOS

- ➔ Explique el ejercicio paso a paso.
- ➔ Mantenga sus instrucciones simples y claras, y use ejemplos para ayudar a las personas participantes a comprenderlas.
- ➔ Si las personas participantes parecen confundidas, verifique si entendieron las instrucciones: "¿qué se les pide que hagan o discutan?"
- ➔ Para los ejercicios grupales, vaya a cada grupo para comprobar que entendieron claramente la tarea.

DIVIDA EN GRUPOS DE MANERA RÁPIDA Y EFICIENTE

- ➔ Al dividir a las personas participantes en grupos, el objetivo es evitar grupos muy homogéneos o grupos de personas que ya se conocen entre sí.
- ➔ Continúe cambiando a las personas de los grupos para cada ejercicio.
- ➔ Sea creativo o creativa al dividir a las personas participantes en grupos y convierta este proceso en una fuente de energía, si necesita que la gente se mueva.
- ➔ Después de que los grupos han hecho su trabajo, generalmente se les pide que informen al respecto. Esto no siempre tiene que ser extenso; por ejemplo, se puede pedir a algunas personas participantes que presenten una conclusión notable o compartan los principales elementos que les sorprendieron.

MANEJO DEL TIEMPO



- ➔ Al comienzo de cada día, comparta los objetivos y la agenda de ese día. Es posible que desee escribirlo en un rotafolio o compartirlo en un programa impreso.
- ➔ En un programa de capacitación corto, no hay tiempo suficiente para profundizar en todos los aspectos de la capacitación que se plantean. Tendrá que manejar el tiempo cuidadosamente o su objetivo general se perderá.
- ➔ Sepa cuánto tiempo necesita para cada sesión y trabaje con esos límites de tiempo. No permita que las sesiones se alarguen demasiado.
- ➔ Recuerde: el trabajo en grupo toma más tiempo del que usted espera. Planee con suficiente tiempo para que los grupos hagan su trabajo. Tenga en cuenta que también necesitará asignar tiempo para que los grupos informen sobre lo que trabajaron.

GARANTIZAR LA SEGURIDAD DEL ESPACIO



- ➔ Asegúrese de que la persona que organiza la reunión se haya puesto en contacto con el personal del lugar antes de que esta se celebre. Es importante proporcionar información y sensibilizar.
- ➔ Discuta y decida conjuntamente sobre las normas de seguridad y protección. Asegúrese de recordar estas reglas a las personas participantes al comienzo de cada sesión de capacitación y en cualquier otro momento que considere necesario. Considere la posibilidad de anotar las reglas de manera visible en la sala.
- ➔ En caso de que se hagan comentarios ofensivos o note que la gente no se siente segura para hablar, consulte las reglas y preste más atención a los ejercicios de construcción de la confianza.
- ➔ Asuma un papel de liderazgo como persona facilitadora. Por ejemplo, en caso de que sienta que las personas participantes están expresando observaciones o comentarios irrespetuosos, pídales que escriban sus comentarios y los compartan con usted, en lugar de compartirlos verbal y directamente con el grupo. Esto le permitirá canalizar, revisar y posiblemente reformular los comentarios. En tal caso, también es importante programar una conversación por separado con las personas que hacen comentarios ofensivos para hablar de sus preocupaciones acerca de su actitud y pedirles que dejen de mostrar ese comportamiento.
- ➔ En el módulo de inicio, hay una sesión sobre seguridad y protección que le ayudará a abordar estos asuntos.

FACILITE EL DEBATE



- ➔ Haga preguntas abiertas para fomentar la diversidad de opiniones y animar a que todas las personas participantes hablen y contribuyan.
- ➔ Después de hacer una pregunta, escuche cuidadosamente lo que dice cada persona. Dele toda su atención y concéntrese en lo que está diciendo.
- ➔ Si usted escucha activamente, las personas participantes sabrán que están siendo escuchadas y entendidas. Esto las animará a ser más abiertas a la hora de compartir sus experiencias, pensamientos y sentimientos.
- ➔ Parafrasee o resuma lo que alguien ha dicho en sus propias palabras. Por ejemplo, puede decir: "Lo que le oí decir es que quiere..." El objetivo de parafrasear es mostrar a la persona participante que usted valora lo que él o ella dijo, aclarar y ayudar a otras personas a contribuir con sus propias ideas.

SESIÓN INFORMATIVA DESPUÉS DE CADA EJERCICIO DE GRUPO



- ➔ La sesión informativa es algo más que pedirle a su grupo que haga un círculo y hacer algunas preguntas.
- ➔ El primer paso en el aprendizaje es involucrar al cerebro. Esta capacitación ofrece una variedad de ejercicios y técnicas de discusión interactivas y significativas para ayudar a las personas a involucrarse con el tema.
- ➔ Haga preguntas abiertas que empiecen, por ejemplo, con qué, por qué, cómo o cuándo. Refiérase a lo que sucedió durante un ejercicio para que la discusión tenga un buen comienzo. Por ejemplo: "¿qué pasó después de hacer este ejercicio?"
- ➔ Relacione el ejercicio con los objetivos del módulo y añádale significado. Por ejemplo: "¿por qué cree que hicimos este ejercicio?"
- ➔ Haga preguntas que ayuden a las personas participantes a pensar y discutir comportamientos futuros y metas. Por ejemplo: "¿cómo puede actuar diferente la próxima vez?"

DESPUÉS DE CADA DÍA, HAGA UN RESUMEN

Para una capacitación que dure más de un día, asegúrese de hacer un resumen del día anterior. Esto también puede servir como un ejercicio inicial para el día. No tiene por qué ser exhaustivo, pero puede incluir algunos aspectos destacados del día anterior, así como una lección personal, una visión o una inspiración. También puede pedirle a una de las personas participantes que lo haga. Asegúrese de preguntar eso antes de comenzar la capacitación.

UTILIZAR ACTIVIDADES DE ANIMACIÓN



- ➔ Un día completo de capacitación puede ser agotador. Preste atención a los niveles de energía de las personas participantes y realice actividades de animación cuando sea necesario a lo largo del día.
- ➔ Las actividades de animación también proporcionan una oportunidad para romper la seriedad de las conversaciones y pueden ayudar, literalmente, a las personas participantes a revitalizarse.
- ➔ Sea consciente del hecho de que las personas tienen diferentes niveles de comodidad y de que no a todas les gusta estar cerca de otras personas o ser tocadas. Esto es algo que hay que tener en cuenta a la hora de elegir un ejercicio.

- ➔ Puede preguntar a las personas participantes si alguien desea facilitar una actividad de animación. Lo mejor es asignar esta tarea a las personas de antemano. Si no hay sugerencias, en la nota al pie de página encontrará dos documentos que tienen una amplia variedad de actividades de animación, de los cuales puede elegir los que sean apropiados para su propósito y contexto específicos, y que puede personalizar para sus necesidades.^{9 10}



⁹ https://sixth.ucsd.edu/_files/_home/student-life/icebreakers-teambuilding-activities-energizers.pdf.

¹⁰ <https://www.aidsalliance.org/resources/467-100-ways-to-energize-groups>