

Caja de Herramientas sobre Diversidad Sexual

incluye una encuesta del personal sobre diversidad sexual para medir los conocimientos y actitudes de los proveedores y personal alrededor del trabajo con las poblaciones sexualmente diversas, una guía de los indicadores útiles para la prestación de servicios o Advocacy, y un índice para determinar la preparación de la agencia

Índice

1. Introducción
2. Encuesta del Personal sobre Diversidad Sexual
3. Indicadores para Proyectos y Programas Guiados hacia las Necesidades de Clientes con Sexualidades Diversas
4. Índice Q: Auto Evaluación de la Disposición al Trabajo con Clientes LGBTI
5. Glosario

1. Introducción

La visión institucional de IPPF/RHO para la diversidad sexual está fundamentada en los siguientes objetivos: garantizar que todas las personas tengan acceso a la información y a los servicios que necesiten; reconocer la sexualidad como un aspecto natural y precioso de la vida y como un derecho humano fundamental; y crear un mundo en el que las opciones sean completamente respetadas y el estigma y la discriminación no tengan ningún lugar. IPPF/RHO, en colaboración con sus organizaciones afiliadas, ha adaptado y desarrollado la *Caja de Herramientas sobre Diversidad Sexual* que contiene herramientas de evaluación y planificación de programas para facilitar el trabajo con poblaciones sexualmente diversas.

La *Caja de Herramientas sobre Diversidad Sexual* ha sido desarrollada y probada en colaboración con asociaciones miembro de la IPPF en México, Perú y Venezuela. Esta incluye una auto evaluación para medir los conocimientos y actitudes de los proveedores de servicios y otros miembros del personal alrededor del trabajo con las poblaciones sexualmente diversas; una guía de los indicadores útiles para planificar la prestación de servicios o advocacy; y un índice para determinar la disposición de la agencia al trabajo con las poblaciones sexualmente diversas. También incluye un glosario de diversidad sexual para asistir en la clarificación de los términos y sus significados. Estas herramientas se han probado con pequeños grupos y han sido útiles en la recolección de datos para complementar nuevos programas y mejorar los servicios existentes.

En muchos casos no es posible recolectar datos que identifiquen a clientes como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestís, transexuales o intersex (LGBTI), ya que es de fundamental importancia respetar la decisión de un individuo de compartir o no su orientación sexual o identidad de género. Sin embargo, estas herramientas exploran algunas posibles opciones para evaluar conceptos que son difíciles de medir, tales como el nivel de satisfacción de clientes y el número de clientes de LGBTI servidos.

La *Caja de Herramientas sobre Diversidad Sexual* puede ser descargada del sitio www.ippfwhr.org. Se recomienda adaptar estas herramientas al contexto local; están disponibles en el formato del programa Microsoft Word, lo cual permite hacer las

modificaciones necesarias para crear un instrumento que se adapte a las necesidades de la organización. Las herramientas disponibles son las siguientes:

- **La Encuesta del Personal sobre Diversidad Sexual** ha sido diseñada para determinar las actitudes y prácticas previstas del personal en una organización que esté atendiendo las poblaciones sexualmente diversas. Puede ser utilizada para determinar las actitudes del personal hacia el trabajo con las poblaciones sexualmente diversas y así definir el contenido de las capacitaciones. La implementación de esta herramienta forma parte de una intervención, abriendo un diálogo y planteando preguntas sobre el tema de diversidad sexual en el lugar de trabajo. Finalmente, las preguntas clave se pueden utilizar como medidas de datos de base y datos finales para comparar y determinar los resultados del proyecto. Una lista de chequeo para la implementación de la encuesta, bases de datos en Excel y SPSS, un libro de códigos, y una guía de respuesta están disponibles para facilitar el análisis.
- **Indicadores para Proyectos y Programas de Diversidad Sexual** ofrece una amplia gama de indicadores que podrían ser útiles en el planeamiento, monitoreo y evaluación de proyectos dirigidos a servir las poblaciones sexualmente diversas. Los indicadores están organizados dentro de las siguientes categorías: capacitación/sensibilización del personal; políticas internas; alianzas y referencias; espacio físico; calidad de atención; provisión de servicios; información, educación y comunicación; promoción de la organización entre poblaciones sexualmente diversas; y advocacy.
- **Índice Q: Auto Evaluación de la Disposición al Trabajo con Adultos y Jóvenes LGBTI** es una herramienta diseñada para ayudar a las agencias a evaluar su desempeño en la provisión de servicios a las poblaciones LGBTI. Fue adaptado de una publicación creada por la National Network of Youth para la Division of Adolescent and School Health (DASH) y los Centers for Disease Control and Prevention (CDC) de Estados Unidos. Este instrumento se puede utilizar en el desarrollo de un plan institucional para fortalecer el trabajo con las poblaciones LGBTI mediante la investigación de

todos los aspectos de las operaciones cotidianas de la agencia. El índice incluye apartados sobre la auto evaluación, el puntaje y el desarrollo de un plan de actuación para cada uno de siete módulos, cubriendo las áreas de: liderazgo; políticas y procedimientos; recursos humanos; roles, conocimiento y desarrollo del personal; clima y medio ambiente institucional; programas de salud sexual y reproductiva; y relaciones con la comunidad.

La *Caja de Herramientas sobre Diversidad Sexual* representa una colección de instrumentos en evolución. Después de revisar e implementarlos, esperamos que usted comparta sus comentarios y sugerencias con Shelly Makleff al smakleff@ippfwhr.org.

Reconocimientos

Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los individuos y a las organizaciones que han contribuido su tiempo, experticia y materiales a este proyecto, incluyendo Asociaciones Miembro de la IPPF, nuestras agencias aliadas, los equipos de diversidad sexual y desarrollo y publicaciones de la oficina regional de la IPPF/RHO y los consultores en el proceso de producción. Quisiéramos reconocer en especial el tiempo y la energía que dedicaron miembros del personal y voluntarios de BEMFAM Brasil, Profamilia Colombia, MEXFAM México, INPPARES Perú y PLAFAM Venezuela en la implementación de estas herramientas y en la provisión de sus generosas sugerencias. Además, le agradecemos al National Network for Youth por crear el Índice de disposición al trabajo con clientes LGBTI (Agency Readiness Index) y a MEXFAM por su adaptación del índice y su arduo trabajo en el desarrollo de la encuesta de diversidad sexual. Por último, le ofrecemos un agradecimiento especial a Erica Seppala y María Fernanda Salazar por editar y finalizar esta caja de herramientas, y a Alexandra Teixeira por su retroalimentación y orientación durante el proceso.

2. Encuesta del Personal sobre Diversidad Sexual*

*Referirse a www.ippfwhr.org/es/recursos/sexualidadesdiversas para los documentos acompañantes (la lista de chequeo para la implementación de la encuesta, la guía de respuesta, el libro de códigos, y bases de datos en Excel y SPSS)

Encuesta del Personal sobre Diversidad Sexual

NO. DE ENCUESTA: _____

FECHA: ___/___/___ LUGAR: _____ CLINICA: _____

Introducción al estudio

La presente encuesta tiene como propósito percatar los conocimientos y las actitudes del personal de su organización relativa a la diversidad sexual. Sus respuestas y su participación en este estudio serán anónimas; nadie le solicitará que escriba su nombre en ninguna parte de la encuesta. El análisis de los datos se organizará de manera que respete la confidencialidad de todo el personal y será empleado para orientar las actividades de sensibilización y capacitación generales de la organización.

Por favor complete la encuesta adjunta, colóquela en el sobre sellado provisto y deposítela en la caja de recopilación designada. Le agradecemos su valioso tiempo y su compromiso con el mejoramiento de los servicios.

Marque una de las dos siguientes opciones:

He leído la información arriba y elijo participar al completar esta encuesta.

-O-

He leído la información descrita arriba y elijo NO participar. No completaré esta encuesta.

Por favor dé vuelta a la página y comience a llenar la encuesta.

Definiciones Clave

Para aclarar los términos empleados en el cuestionario, abajo encontrará algunas definiciones que podrían facilitar su comprensión de las preguntas de la encuesta.

Bisexual: Una persona que siente una atracción emocional, romántica y/o sexual por tanto hombres como mujeres.

Diversidad Sexual: Este término se refiere a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las reacciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuales.

Gay: Describe una persona que se identifica como hombre y que siente una atracción emocional, romántica y/o sexual por los hombres.

Género: Los códigos sociales y culturales que se emplean para distinguir entre lo que se consideran como aspectos o comportamientos “masculinos” y aquellos que se consideran como “femeninos” en una sociedad.

Heterosexual/ Hetero: Describe una persona que siente una atracción emocional, romántica y/o sexual por personas de otro¹ género.

Intersex: Un término general que se usa para indicar una variedad de condiciones en las que una persona nace con una anatomía reproductiva o sexual que es diferente de las definiciones estándares de hembra o macho en términos de las características externas de su cuerpo. Por ejemplo, es posible que una persona al nacer parezca hembra por sus características externas, pero que internamente tenga una anatomía típica de macho; o una persona podría nacer con genitales que parecen ser una combinación de los tipos usuales masculinos y femeninos.

Lesbiana: Una persona que se identifica como mujer y que siente una atracción emocional, romántica y/o sexual por las mujeres

LGBTI: Un acrónimo de los términos Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Travestí, Transexual e Intersex.

Sexo/Sexo biológico: La clasificación biológica del cuerpo como hembra o varón basado en factores que incluyen los órganos sexuales externos, los órganos sexuales y reproductivos internos, las hormonas y las cromosomas.

Transgénero: Un término general para describir una persona que tiene una identidad o expresión de género distinta del género que fue asignada al nacer. Personas transgénero mujer a hombre (MaH) fueron asignadas como hembras al nacer pero se identifican y viven como varones; personas transgénero hombre a mujer (HaM) fueron asignadas como varones al nacer pero se identifican y viven como hembras. Este término también incluye diversas identidades como travestí, transexual, o trans y personas que no se identifican con ninguno de los dos sexos tal como están actualmente definidos.

¹ La palabra ‘otro’ se usa de manera integral para incluir todas las formas en que una persona podría identificar su género. No se ha empleado el término ‘opuesto’ o ‘el otro’, ya que esto implicaría que existen sólo dos categorías.

I. Información general

1. ¿Cuál es su puesto de trabajo dentro de esta organización? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Médico/a | <input type="checkbox"/> Enfermero/a |
| <input type="checkbox"/> Personal de programas | <input type="checkbox"/> Gerencia |
| <input type="checkbox"/> Psicólogo/a | <input type="checkbox"/> Personal administrativo (repcionista, cajero/a, secretario/a) |
| <input type="checkbox"/> Orientador/a o Educador/a | <input type="checkbox"/> Personal del laboratorio |
| <input type="checkbox"/> Dentista | <input type="checkbox"/> Educador de pares o Promotor/a de salud |
| <input type="checkbox"/> Miembro/a de la Junta Directiva | <input type="checkbox"/> Otro _____ |

2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajado en esta organización? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- Menos de un año
- 1 a 4 años
- 4 a 10 años
- Más de 10 años

3. En su actual puesto de trabajo, ¿usted tiene contacto directo con los/las clientes? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- Sí No

4. ¿Usted se identifica como...? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- Mujer Hombre Mujer Transgénero Hombre Transgénero

5. ¿Cuántos años tiene? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- Menos de 18
- Entre 18 y 24
- Entre 25 y 39
- 40 o más

6. ¿Qué es el nivel más alto de educación que ha completado? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> No he completado la Primaria | <input type="checkbox"/> Maestría |
| <input type="checkbox"/> Primaria | <input type="checkbox"/> Otro Diplomado/Certificado |
| <input type="checkbox"/> Secundaria | <input type="checkbox"/> Doctorado |
| <input type="checkbox"/> Universidad | |

7. ¿Cuál es su estado civil? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- Soltero/a
 Casado/a
 Divorciado/a Separado/a Viudo/a

8. ¿Tiene hijos/as? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- Sí No

9. ¿Qué religión practica, si practica alguna? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Ninguna | <input type="checkbox"/> Protestante |
| <input type="checkbox"/> Católica | <input type="checkbox"/> Otra denominación cristiana (escriba cuál)_____ |
| <input type="checkbox"/> Evangélica | <input type="checkbox"/> Otra religión (escriba cuál)_____ |

10. Durante el año pasado, ¿aproximadamente con qué frecuencia ha asistido a servicios religiosos? *(Por favor marque una sola respuesta)*

- Nunca
 Sólo en días feriados u ocasiones especiales
 Cada cuantos meses
 Mensualmente
 Semanalmente

II. Preguntas para todos los miembros del personal

Basándose en sus opiniones personales, por favor indique si está completamente de acuerdo, algo de acuerdo, algo en desacuerdo o completamente en desacuerdo con las siguientes declaraciones. Todas las encuestas son anónimas. Por favor elija la respuesta que mejor refleje su opinión.

Por favor marque una sola respuesta a cada declaración.

	Declaración	Completa- mente de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Completa- mente en desacuerdo
11	Las organizaciones que existen específicamente para promover los derechos de personas homosexuales son necesarias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Nadie es realmente bisexual; son personas que sólo están confundidas respecto a su sexualidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Los hombres gay quisieran ser mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Las personas en parejas del mismo sexo pueden ser buenos padres/buenas madres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Las personas gay, lesbianas y bisexuales podrían ser heterosexuales si realmente hicieran un intento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Después de que una mujer se identifica como lesbiana no volverá a tener relaciones sexuales con un hombre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Si yo tuviera un hijo o una hija gay, lesbiana o bisexual, estaría avergonzado/a de él o de ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	El comportamiento homosexual no debería ser ilegal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Las personas homosexuales deberían recibir tratamiento psicológico para poder hacerse heterosexuales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Las personas gay y lesbianas en este país deberían tener los mismos derechos que las heterosexuales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Las lesbianas quisieran ser hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	“Salir del closet” merece admiración.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Las celebraciones como el “Día del Orgullo Gay” se pasan de la raya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Una persona homosexual va en contra de lo que es normal en la sexualidad humana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Preguntas para todos los miembros del personal (continuadas)

Basándose en sus opiniones personales, por favor indique si estaría muy cómodo/a, algo cómodo/a, algo incómodo/a, o muy incómodo/a en las siguientes situaciones. Todas las encuestas son anónimas. Por favor elija la respuesta que mejor refleje su opinión.

Por favor marque una sola respuesta a cada pregunta.

Pregunta		Muy cómodo/a	Algo cómodo/a	Algo incómodo/a	Muy incómodo/a
25	¿Cómo se sentiría si el maestro o la maestra de su hijo/a fuera gay o lesbiana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	¿Cómo se sentiría al ver dos personas homosexuales agarradas de la mano en público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	¿Cómo se sentiría compartiendo su oficina con:				
A	un hombre gay?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	una lesbiana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	un hombre bisexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	una mujer bisexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	una persona transgénero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	¿Cómo se sentiría si supiera que estaba compartiendo un baño público con:				
A	un hombre gay? (RESPONDER <u>SÓLO</u> SI UTILIZA EL BAÑO DE HOMBRES)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	una lesbiana? (RESPONDER <u>SÓLO</u> SI UTILIZA EL BAÑO DE MUJERES)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	una persona transgénero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Preguntas sólo para proveedores y personal del proyecto

30. ¿Cuál(es) de los siguientes servicios provee usted? (**Marque todas las respuestas que le correspondan**)

Médico Orientación Educativo Otro (*Especifique*) _____

NINGUNO. Atención: Si usted no es proveedor de servicios directos a los clientes, ya terminó la encuesta y puede depositarla en la caja de recogida designada. Gracias.

Basándose en sus opiniones personales, por favor indique si está completamente de acuerdo, algo de acuerdo, algo en desacuerdo o completamente en desacuerdo con las siguientes declaraciones. Todas las encuestas son anónimas. Por favor elija la respuesta que mejor refleje su opinión.

Por favor marque una sola respuesta a cada declaración.

Declaración		Completa- mente de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Completa- mente en desacuerdo
31	Como proveedor/a de servicios de salud, necesito saber <i>la orientación sexual</i> de mi cliente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Como proveedor/a de servicios de salud, necesito saber <i>el comportamiento sexual</i> de mi cliente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Si les pregunto a mis clientes, “¿tienes relaciones sexuales con hombres, mujeres o ambos?” les ofenderé.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Es necesario preguntarles <u>sólo</u> a aquellos/as clientes que parecen gays o lesbianas si tienen relaciones sexuales con hombres, mujeres o ambos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Creo que las parejas homosexuales deberían recibir información sobre como tener sus propios hijos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Preguntas para proveedores y personal del proyecto (continuadas)

Basándose en sus opiniones personales, por favor elija la respuesta que mejor refleje su opinión.

Por favor marque una sola respuesta.

36	Algunos proveedores sienten que todos los clientes gay deberían hacerse un examen de VIH, sin importar el nivel de riesgo de sus comportamientos. Otros sienten que cada cliente gay debería ser evaluado individualmente dependiendo de sus comportamientos sexuales y otros comportamientos de riesgo para poder decidir si un examen de VIH sea necesario. ¿Cuál de las dos frases describe mejor su propia opinión?	
	<p>Todos los clientes gay deberían hacerse un examen de VIH</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Cada cliente gay debería recibir una evaluación individual determinando su nivel de riesgo antes de decidir si es necesario un examen de VIH.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
37	Algunos proveedores sienten que todos los clientes que son hombres que tienen relaciones con hombres (HSH) deberían hacerse un examen de VIH, sin importar el nivel de riesgo de sus comportamientos. Otros sienten que cada uno de estos clientes debería recibir una evaluación de su riesgo para poder decidir que un examen de VIH sea necesario. ¿Cuál de las dos frases describe mejor su propia opinión?	
	<p>Todos los clientes que son hombres que tienen relaciones con hombres deberían hacerse un examen de VIH</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Cada cliente que es un hombre que tiene relaciones con hombres debería recibir una evaluación individual determinando su nivel de riesgo antes de decidir si es necesario un examen de VIH.</p> <p><input type="checkbox"/></p>

Basándose en su propio nivel de preparación, por favor indique si estaría muy preparado/a, algo preparado/a o no preparado/a en cada una de las siguientes situaciones. Todas las encuestas son anónimas. Por favor elija la respuesta que mejor refleje su opinión.

Por favor marque una sola respuesta a cada pregunta.

Declaración		Muy preparado/a	Algo preparado/a	No preparado/a
38	Si un cliente (hombre) le informa que tiene sexo con hombres, ¿cuán preparado/a se siente para:			
A	proveerle servicios de salud apropiados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	orientarlo apropiadamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	referirlo a otros lugares para acceder los servicios que no le puede proveer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Preguntas para proveedores y personal del proyecto (continuadas)

39	Si una cliente (mujer) le informa que tiene sexo con mujeres, ¿cuán preparado/a se siente para:			
A	proveerle servicios de salud apropiados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	orientarla apropiadamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	referirla a otros lugares para acceder los servicios que no le puede proveer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Si un/a cliente le informa que se identifica como transgénero, ¿cuán preparado/a se siente para:			
A	proveerle servicios de salud apropiados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	orientarlo/a apropiadamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	referirlo/a a otro(s) lugar(es) para acceder los servicios que no le puede proveer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Basándose en sus experiencias proveyendo servicios a clientes, e igualmente en lo que ha sentido y pensado al completar esta encuesta, por favor responda a la siguiente pregunta de la manera más completa que pueda. Si necesita más espacio, por favor utilice otra(s) hoja(s). Su respuesta es de vital importancia para el mejoramiento los servicios ofrecidos a las y los clientes.

41	<p>¿Cuáles temas relacionados a la diversidad sexual les serían de mayor utilidad a usted y a sus colegas si fueran incluidos en capacitaciones?</p> <p>Por favor anotarlos:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
----	---

MIEMBROS DEL PERSONAL QUE TOMAN MUESTRAS DE LABORATORIO DE CLIENTES POR FAVOR CONTINÚEN LA ENCUESTA EN LA SIGUIENTE PAGINA.



**Si usted NO toma muestras,
¡Gracias por proveernos esta información!**

Por favor verifique que ha contestado todas las preguntas y coloque la encuesta en la caja de recogida.

IV. Preguntas para personal que toma muestras de laboratorio de clientes

42. ¿Toma usted muestras de laboratorio de clientes como función de su trabajo?

Sí

No **Atención: Si usted no toma muestras de laboratorio de clientes como función de su trabajo, ya terminó la encuesta y se le solicita depositarla en la caja de recogida designada. Gracias.**

Basándose en sus opiniones personales, por favor indique si estaría muy cómodo/a, algo cómodo/a, algo incómodo/a o muy incómodo/a en cada una de las siguientes situaciones. Todas las encuestas son anónimas. Por favor elija la respuesta que mejor refleje su opinión.

Por favor marque una sola respuesta a cada pregunta.

	Pregunta	Muy cómodo/a	Algo cómodo/a	Algo incómodo/a	Muy incómodo/a
43	¿Cómo se siente tomando muestras de laboratorio de:				
A	un hombre gay?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	una lesbiana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	un hombre bisexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	una mujer bisexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	una persona transgénero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Gracias por proveernos está valiosa información!

Por favor verifique que ha contestado todas las preguntas y coloque la encuesta en la caja de recogida.

3. Indicadores para Proyectos y Programas de Diversidad Sexual*

*Referirse a www.ippfwhr.org/es/recursos/sexualidadesdiversas para información detallada sobre los indicadores

Introducción

Este documento es un esfuerzo colectivo resultante de un taller realizado en Lima, Perú en octubre de 2005. Los y las participantes de varios grupos de trabajo analizaron cuáles son los aspectos más importantes para medir, monitorear y evaluar proyectos de diversidad sexual. Los grupos de trabajo revisaron y adaptaron los indicadores existentes en la literatura sobre el tema y en sus propios proyectos, y luego recomendaron los indicadores más útiles y factibles. Por favor utilice y adapte cualquiera de estos indicadores al planear y evaluar sus proyectos.

Quisiéramos agradecer a las y los participantes del taller en Lima, Perú: Cosme Luis Andrade, Adriana Andrade Reyes, Patricia Castro, Fernando Cisneros, Patricia Espinoza, Rosmary Garzón, Rosa Guarente, Juan Carlos Hernández Meijueiro, Tabris Morisette, Marcos Antonio Nascimento, Jaime Pastor, Raimundo Pereira da Silva, Marcela Rueda, Lorena Eutiquia Santos Zárate, Angela Sebastiani y Edilma Trujillo. También quisiéramos agradecer al Elton John AIDS Foundation por su generoso apoyo para facilitar la traducción de este documento.

Resumen del Documento de Indicadores de Diversidad Sexual

Abajo se encuentra una lista de indicadores con relación a programas y proyectos de diversidad sexual. El documento en su totalidad contiene información adicional para cada indicador, incluyendo la definición, los requerimientos de los datos, las fuentes de los datos, el numerador y el denominador, al igual que otros puntos claves. Si desea ver más detalles sobre indicadores específicos, favor referirse al documento entero disponible en el sitio web de IPPF/RHO: www.ippfwhr.org.

Es importante notar que utilizamos el término “LGBTI” para referirnos a la gama de poblaciones sexualmente diversas. Nuestra intención no es excluir ningún grupo que no se mencione específicamente. Estos indicadores tienen el propósito de servir como una guía y se deberían adaptar cuando fuera necesario (por ejemplo, se podrían insertar los grupos específicos que atiende su organización).

Indicadores sobre Políticas Internas

Políticas Internas Indicador 1:	Existencia en la organización de una política escrita no discriminatoria formalizada por escrito que incluya la orientación sexual y la identidad de género.
Políticas Internas Indicador 2:	Exhibición visible en la organización de sus políticas no discriminatorias en relación a la orientación sexual y la identidad de género en todos los idiomas apropiados para la población atendida por la organización.
Políticas Internas Indicador 3:	Número, % de personal capacitado respecto al propósito y la operación de políticas no discriminatorias en torno a la orientación sexual y la identidad de género.

Indicadores sobre Alianzas y Referencias a Organizaciones LGBTI

Alianzas Indicador 1:	Número de alianzas establecidas con organizaciones LGBTI, por resultados de la alianza, tipo de alianza y tipo de organización/ONG con la que están en alianza.
Alianzas Indicador 2:	Existencia en la organización de un directorio actualizado de referencias para atención especializada para personas LGBTI.
Alianzas Indicador 3:	Existencia en la organización de convenios de referencia formales con otras agencias que trabajan con personas LGBTI.
Alianzas Indicador 4:	Número de referencias (y/o contrarreferencias) realizadas y llevadas a cabo, por tipo de referencia y lugar/organización.
Alianzas Indicador 5:	Número y tipo de actividades realizadas en conjunto con organizaciones o representantes de la comunidad LGBTI, por tipo de actividad, tipo de organización en alianza.
Alianzas Indicador 6:	Número, % de clientes que reportan haber visto en la organización información sobre cómo conseguir servicios especializados para personas LGBTI en otras organizaciones.

Alianzas Indicador 7:	Anuncios de vacantes de empleo y trabajo voluntario de la organización son diseminadas en organizaciones LGBTI y/o en medios de comunicación dirigidas a personas LGBTI.
----------------------------------	--

Indicadores sobre Calidad de Atención (CDA)

Algunas de los indicadores de Calidad de Atención (CDA) que se mencionan a continuación no son específicamente relevantes para la población LGBTI, pero señalan la necesidad de proveer servicios de alta calidad a todos los clientes, especialmente los servicios relacionados a la sexualidad.

CDA Indicador 1:	Existencia de un horario suficientemente flexible y horas de funcionamiento que reflejen las necesidades, así como los horarios de empleo y/o educativos, de la juventud y/o otras poblaciones con necesidades especiales relacionadas a la salud sexual.
CDA Indicador 2:	Existencia de un área privada para realizar conversaciones confidenciales, orientación, y servicios.
CDA Indicador 3:	Número, % de clientes que reportan haber visto mensajes o materiales positivos relacionados a la diversidad sexual en la organización.
CDA Indicador 4:	Exhibición de manera prominente de representaciones o símbolos de temas LGBTI en las áreas de recepción o áreas comunes de la organización.
CDA Indicador 5:	Número, % de formularios (ej., historia clínica, admisión) utilizados en la organización que usen un lenguaje incluyente y neutral respecto género e identidad sexual.

Indicadores sobre Servicios Adecuados, Sensibles y Amigables

Servicios Indicador 1:	Obstáculos que dificultan el acceso a servicios a personas LGBTI identificadas por representantes de la comunidad LGBTI.
Servicios Indicador 2:	Existencia de un plan de acción para solucionar obstáculos (identificadas por representantes de la comunidad LGBTI) que dificultan el acceso a servicios a personas LGBTI, por obstáculos y solución.
Servicios Indicador 3:	Existencia de materiales de capacitación de personal apropiados en relación al tema de diversidad sexual.
Servicios Indicador 4:	Número, % de personal demostrando actitudes favorables ² respecto el trabajo con poblaciones sexualmente diversas, por tipo de personal, sexo, edad, y clínica o sede.
Servicios Indicador 5:	Numero, % de clientes reportando que se sintieron cómodos/as conversando sobre sus prácticas sexuales con personal de la organización.

² Calculadas por el uso de la Encuesta del Personal sobre Diversidad Sexual, parte de la Caja de Herramientas sobre Diversidad Sexual.

Indicadores sobre Información, Educación y Comunicación (IEC)

IEC Indicador 1:	Número, % de materiales usados en la organización que son incluyentes de las poblaciones y prácticas de sexualidades diversas, por tipo de material.
IEC Indicador 2:	Disponibilidad a clientes y visitantes a la organización de libros, revistas, folletos y otros materiales impresos actualizados y precisos, que sean incluyentes de los intereses LGBTI.
IEC Indicador 3:	Realización y validación de materiales de IEC u otros materiales o currículos con representantes de la comunidad LGBTI.
IEC Indicador 4:	Existencia de material(es) de IEC en alguno(s) de los siguientes temas: definiciones de orientaciones sexuales e identidades de género; los derechos humanos y las sexualidades diversas; y habilidades para la vida (tales como hablar con padres, amigos, “salir del closet”, etc.).
IEC Indicador 5:	Número, % de materiales de IEC en la sala de espera que hacen referencia positiva a la variedad de identidades de género y orientaciones sexuales.
IEC Indicador 6:	Numero, % de actividades de IEC realizadas durante un periodo de tiempo definido, que incluyen temas de diversidad sexual.
IEC Indicador 7:	% de participantes en actividades de IEC sobre diversidad sexual que demuestran actitudes favorables ³ hacia poblaciones sexualmente diversas.

Indicadores de Promoción

Promoción Indicador 1:	Existencia de materiales publicitarios y de promoción de la organización que reflejen la diversidad de las poblaciones atendidas y que mencionen específicamente a los individuos LGBTI, inclusive las personas jóvenes.
Promoción Indicador 2:	Distribución a organizaciones LGBTI de materiales publicitarios y de promoción de la organización (que incluyen la ubicación de la clínica y el horario de los servicios).
Promoción Indicador 3:	% de clientes nuevos reportando que han acudido a la organización como resultado de algún material promocional, por tipo de material.

³ Determinadas por el uso de preguntas clave en la Encuesta del Personal sobre Diversidad Sexual, parte de la Caja de Herramientas sobre Diversidad Sexual.

Indicadores sobre Advocacy⁴ en el Tema de Diversidad Sexual

Indicadores de Advocacy Directo (*estos indicadores miden el cambio político*)

Advocacy Directo Indicador 1:	Existencia de un marco legal de no discriminación en instituciones estatales que incluye la orientación sexual y la identidad de género.
Advocacy Directo Indicador 2:	Tipo de cambio en normas, políticas y leyes relacionado a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.
Advocacy Directo Indicador 3:	Número y tipo de declaraciones públicas de apoyo a asuntos de diversidad sexual realizadas por líderes comunitarios y políticos.

Indicadores de Advocacy Indirecto (*estos indicadores no miden necesariamente los cambios políticos de manera directa; están vinculados con los resultados esperados que con frecuencia se incluyen dentro de los componentes de advocacy de los proyectos*)

Advocacy Indirecto Indicador 1:	Número y tipo de referencias positivas a la diversidad sexual en los medios de comunicación objetivo en las campañas de advocacy.
Advocacy Indirecto Indicador 2:	% de la población objetivo de la campaña de advocacy que demuestra actitudes favorables ⁵ hacia poblaciones sexualmente diversas.
Advocacy Indirecto Indicador 3:	Percepción del equipo o de la organización sobre la efectividad de las alianzas con grupos LGBTI.

⁴ El término inglés “advocacy”, no tiene una traducción precisa en español y puede interpretarse como un conjunto amplio y complejo de actividades que incluyen 'defensa y promoción', abogacía, fomento, incidencia política, intercesión y apoyo; el término también se utiliza como adjetivo para referirse a las actividades de un conjunto de personas como grupos de presión, grupos activistas o grupos de apoyo (“un grupo de advocacy”).

⁵ Calculadas por el uso de la Encuesta del Personal sobre Diversidad Sexual, parte de la Caja de Herramientas sobre Diversidad Sexual.

Indicadores de Proceso - Advocacy (estos indicadores ayudan a evaluar el proceso de realizar una campaña de advocacy y el trabajo en acciones de advocacy directo e advocacy indirecto)

Proceso Indicador 1:	Número, % de miembros de la alianza que participan regularmente en las actividades de advocacy y que muestran un fuerte compromiso con a la alianza.
Proceso Indicador 2:	Número, % de personas de la dirección, la alta gerencia, y/o el consejo de administración de la organización que participan en las actividades públicas sobre diversidad sexual, por cargo.
Proceso Indicador 3:	Número de actividades (sean directas o indirectas) de advocacy realizadas por la organización que apoyan de los derechos de la comunidad LGBTI, por tipo de actividad.
Proceso Indicador 4:	Número de miembros del personal de la organización que reciben capacitación en el desarrollo de habilidades y/o estrategias de advocacy.
Proceso Indicador 5:	Número de modelos adultos a seguir para las y los jóvenes LGBTI que participan en actividades de advocacy, por tipo de actividad.

4. Índice Q: Auto Evaluación de la Disposición al Trabajo con Adultos y Jóvenes LGBTI

Instrucciones generales

A continuación se plantean una serie de preguntas que describen de manera amplia la dinámica institucional de la organización agrupadas por módulos en el siguiente orden:

- 1 Liderazgo
- 2 Políticas y Procedimientos
- 3 Recursos Humanos
- 4 Roles, Conocimientos y Desarrollo del Personal
- 5 Clima y Medio Ambiente Institucional
- 6 Programas de Salud Sexual y Reproductiva
- 7 Relaciones con la Comunidad

Al principio de cada módulo, usted encontrará el propósito que persigue cada uno de ellos, asimismo encontrará tres grandes apartados:

Parte A - Evaluación con Indicadores. Este apartado contiene los diferentes indicadores sobre diferentes aspectos del módulo.

Parte B - Hoja de Puntuación. En este apartado, usted marcará con un X la respuesta que considere la más adecuada para cada indicador de la Parte A. Corresponden 4 opciones posibles de respuesta para cada indicador. Solo se deberá de escoger una por indicador. **Por favor fotocopie las hojas de puntuación antes de usarlas para que varias personas puedan participar en este proceso.**

Parte C - Este apartado contiene una guía de planeación para ayudar en la compilación de información y el desarrollo de un plan de cambios basado en las fortalezas, las áreas de mejora y las prioridades de la organización.

Introducción

Durante los últimos años ha venido aumentando el nivel de interés en abordar las necesidades en salud de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestís transexuales e intersex (LGBTI), inclusive las personas jóvenes. Sin embargo, muchas organizaciones enfrentan desafíos en su capacidad de proveer un ambiente seguro y que apoye este diverso grupo de gente.

Con demasiada frecuencia jóvenes y adultos LGBTI son pasados por alto, ignorados, menos atendidos y negados servicios. El estigma social, la homofobia (el prejuicio contra la homosexualidad), el miedo, la falta de información, la desinformación y la falta de comprensión han contribuido al fomento de ambientes inseguros y que no apoyan a los individuos LGBTI.

¿Cómo los profesionales pueden asegurar que su trabajo a diario y sus decisiones apoyen el desarrollo y la administración de programas que sean incluyentes y que realmente respondan a las necesidades de adultos y jóvenes LGBTI y sus familias?

El **Índice Q** para evaluar la disposición al trabajo con adultos y jóvenes LGBTI ofrece organizaciones un marco para analizar su desempeño en el trabajo con poblaciones sexualmente diversas. Este marco resume la capacidad de una agencia mediante el análisis de siete áreas interrelacionadas, las cuales subyacen el desempeño general.

Las agencias pueden sistemáticamente evaluar su propio desempeño en esas siete áreas utilizando los módulos provistos en esta herramienta. Estas áreas incluyen: liderazgo; políticas y procedimientos; recursos humanos; roles, conocimientos y desarrollo del personal; clima y medio ambiente institucional; programas de salud sexual y reproductiva, y relaciones con la comunidad.

La encuesta incluye:

- Siete módulos de auto evaluación, representando las áreas mencionadas
- Siete hojas de puntuación que se emplean en conjunto con los módulos de auto evaluación
- Siete guías de planeación que ayudan a compilar la información y desarrollar un plan de cambio basado en las prioridades establecidas

¿Qué es el Índice Q: Auto Evaluación de la Disposición al Trabajo con Adultos y Jóvenes LGBTI?

El **Índice Q** es una herramienta creada para ayudar a las agencias proveedoras de servicios a medir su capacidad de proveer servicios a individuos LGBTI, incluyendo a las personas jóvenes. La evaluación solicita que las y los participantes (quienes podrían incluir miembros del personal, miembros del consejo de administración, clientes y voluntarios) califiquen su agencia basándose en una serie de preguntas, seleccionando la valoración que describe mejor el estado o el desempeño actual de la agencia.

El personal de la agencia, los miembros del consejo y otros podrían usar la encuesta para:

- Examinar todos los aspectos de la operación diaria
- Identificar las fortalezas de la agencia
- Registrar las áreas que necesiten mejoras
- Desarrollar un plan para enriquecer el desempeño de la agencia

- Medir los cambios en la agencia a través del tiempo
- Revelar los distintos puntos de vista dentro de la agencia respecto su capacidad. Por ejemplo, las distintas respuestas entre el personal, miembros del consejo, jóvenes y voluntarios podrían servir para iniciar discusiones sobre el tema de la diversidad sexual.

Además de emplear el análisis para revisar y planificar los servicios, operaciones y actividades, las agencias podrían utilizar las herramientas para:

- Contribuir al desarrollo del personal
- Educar al consejo de administración y a los aliados en la comunidad
- Revisar y actualizar los materiales impresos

¿Cuál es el propósito del índice?

El *Índice Q* se puede usar internamente para obtener una indicación general de la capacidad de la agencia y así identificar las posibles áreas con necesidad de mejoras. Los resultados de la evaluación podrán ofrecer información útil para el desarrollo de un plan de acción y/o un plan estratégico en la agencia. Podrá ayudar a identificar cuáles aspectos van avanzando bien y cuáles necesitan atención. Además, al emplear esta herramienta durante distintos momentos, también se podrá medir el progreso de cada aspecto a través del tiempo. Esta herramienta no fue diseñada para realizar evaluaciones externas a la agencia ni para proveer donantes con una base para tomar decisiones respecto el ofrecimiento de fondos.

Como una guía de auto evaluación, la herramienta fue diseñada para facilitar la discusión y el diálogo entre el personal de la agencia. Por eso no existe una manera “correcta” de emplear la evaluación. La cultura y el carácter particulares de la agencia deberían determinar cuáles son los aspectos de mayor enfoque durante la evaluación; por eso se debería adaptar la herramienta para que refleje las necesidades de la agencia.

Por ejemplo, algunas agencias podrían solicitar individuales del personal y/o otros actores interesados (jóvenes, miembros del consejo de administración, padres y madres, etc.) para realizar la auto evaluación del trabajo de la agencia. Así se podría llevar a cabo una discusión sobre las similitudes y diferencias entre las distintas evaluaciones. Otras agencias podrían integrar la evaluación en un retiro anual del personal. Una participación amplia dentro de la agencia aumentará el compromiso entre las personas involucradas y asegurará que la evaluación sea útil y veraz. De mayor importancia, los resultados de la evaluación se podrán utilizar para orientar el desarrollo de un plan de acción.

¿Quién se entera de los resultados?

El uso del *Índice Q* es voluntario. Su participación podrá proveer información importante a su agencia, la cual se podría usar para adaptar las capacitaciones y los materiales y recursos de asistencia técnica.

Instrucciones detalladas

Primer Paso - Establecer el fundamento

- I. Organice una pequeña reunión preliminar para crear un equipo de evaluación en la agencia. Los miembros del equipo de evaluación necesitarán tener conocimientos de primera mano de las operaciones cotidianas de la agencia, ya sean jóvenes, miembros del personal o del consejo, padres o madres u otras personas interesadas. El equipo entero podría trabajar en conjunto para completar los siete módulos o también se podría dividir el grupo y completar cada parte en equipos más pequeños. En todo caso, se desea una amplia participación dentro de la agencia para lograr una evaluación útil, veraz y que cuente con un compromiso a nivel institucional. Crear un equipo diverso también asegurará que los procesos de planificación e implementación tengan éxito.
- II. Lleve a cabo una reunión de orientación para el equipo. El equipo necesitará hacer un esfuerzo para generar una auto reflexión honesta y así obtener información útil. No vincule ni recompensas ni repercusiones a los resultados del **Índice Q**, ya que esto perjudicará la participación sincera y la utilidad de la información recolectada.

Segundo Paso - Organizar la auto evaluación

- I. Decida cuál será el plazo y el alcance de la evaluación. Por ejemplo, ¿la evaluación se completará durante un sólo día o durante un periodo de tiempo determinado? O como alternativa, ¿la agencia seleccionará algunos módulos para empezar y completará los módulos restantes en otra ocasión?
- II. Elija cuáles módulos serán completados.
- III. Desarrolle un plan para llevar a cabo la evaluación.

Tercer Paso - Realizar la auto evaluación

- I. Establezca las reglas de procedimiento de las discusiones (por ejemplo, mantener la confidencialidad, asegurar oportunidades de participación para todos, etc.).
- II. Complete cada módulo usando las instrucciones en la Parte A (Evaluación con Indicadores). Lea las preguntas y discutan la puntuación de cada pregunta entre los miembros del equipo. Las numeraciones (1, 2, 3 o 4) se deberían usar como puntos de referencia. El equipo debería lograr un consenso sobre la puntuación de cada pregunta.
- III. Marque la puntuación en la copia de la Hoja de Puntuación (Parte B).
- IV. Sume las puntuaciones para obtener una calificación total y marcarla en la parte inferior de la Hoja de Puntuación.

Cuarto Paso - Trazar un futuro curso de acción

- I. Usando el Análisis para Evaluación y Guía de Planeación (Parte C), identifique las fortalezas de la agencia y las áreas por mejorar de cada módulo completado.
- II. Decida cuáles áreas de enfoque serán enfrentadas primero.
- III. Desarrolle un plan para efectuar cambios basados en las prioridades. Identifique las acciones necesarias, las responsabilidades del personal, el cronograma y los indicadores de progreso.
- IV. Siga el plan.
- V. Monitoree el progreso de la agencia en efectuar los cambios. ¡Celebre los logros!

No existen respuestas correctas ni incorrectas, por ello siéntase con la confianza de responder con sinceridad. Si usted no sabe la respuesta a alguna pregunta, déjela en blanco.

Por favor recuerde que estas preguntas se refieren a la práctica general de su organización y no a las prácticas específicas que se apliquen en algún programa o sitio de la organización.

Abajo encontrará sugerencias respecto quiénes serían las personas clave a invitar a completar cada módulo de la encuesta y del plan de mejoramiento.

Módulo 1: Liderazgo	Director/a ejecutivo/a, miembros del consejo de administración, jóvenes, empleados jóvenes, padres y madres/representante de la familia, trabajadores comunitarios
Módulo 2: Políticas y Procedimientos	Director/a ejecutivo/a, miembro(s) del consejo de administración, voluntario, director/a de programa, empleado joven, persona joven
Módulo 3: Recursos Humanos	Director/a ejecutivo/a, miembro(s) del consejo de administración, voluntario, director/a de programa, empleado joven, persona joven
Módulo 4: Roles, Conocimientos y Desarrollo del Personal	Director/a ejecutivo/a, miembro(s) del consejo de administración, voluntario, director/a de programa, empleado joven, persona joven, director de capacitación (cuando fuera relevante), madre o padre/representante de la familia, miembro de la comunidad
Módulo 5: Clima y Medio Ambiente Organizacional	Director/a ejecutivo/a, miembro(s) del consejo de administración, voluntario, director/a de programa, empleado joven, persona joven, director/a de capacitación (cuando fuera relevante)
Módulo 6: Programas de Salud Sexual y Reproductiva	Director/a ejecutivo/a, miembro(s) del consejo de administración, voluntario, director/a de programa, personal de la clínica, empleado joven, persona joven, director/a de capacitación (cuando fuera relevante), madre o padre/representante de la familia, miembro de la comunidad
Módulo 7: Relaciones con la Comunidad	Miembro(s) del consejo de administración, voluntario, empleado joven, persona joven, madre o padre/representante de la familia, miembro de la comunidad

Módulo 1: Liderazgo

Parte A: Evaluación con Indicadores

Propósito: Este módulo ayudará a su organización a examinar si su proceso de gobierno institucional¹ es incluyente, claro y si apoya e involucra a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestís y transexuales e intersex (LGBTI) en posiciones de liderazgo.

Recomendaciones: Durante el proceso de completar este módulo, debería considerar la medida en que la misión de su organización, su filosofía, plan estratégico y las actividades del consejo de administración se aplican consistentemente a jóvenes y adultos lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersex.

Ejemplo: Para el indicador 1.1, la misión de la organización podría abarcar de manera explícita a jóvenes lesbianas, gays y bisexuales, pero no a las y los transgénero, travestís, transexuales o intersex. Si este fuera el caso, usted debería decidir la calificación apropiada (“Nada bien”, “Algo bien”, “Bien” o “Muy bien”) con base en ese faltante.

Indicadores del módulo:

1.1 ¿Qué tan bien la misión de la organización y su plan estratégico incluyen a poblaciones LGBTI, incluyendo a jóvenes?

1.2 ¿Qué tan bien la misión de la organización y su plan estratégico reflejan un compromiso para servir a los clientes LGBTI de manera sensible y competente?

1.3 Al seleccionar a nuevas y nuevos miembros del consejo de administración, ¿la organización recluta de manera intencional a personas que son abiertamente lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestís, transexuales e intersex, con el fin de garantizar que los integrantes del consejo reflejen la población atendida?

Nota: Base su calificación en las prácticas de reclutamiento más recientes, inclusive si éstas tuvieron lugar hace algún tiempo.

1.4 ¿Con qué regularidad las y los miembros del consejo de administración de la organización discuten temas en torno a la inclusión de poblaciones LGBTI, incluyendo a jóvenes?

1.5 ¿Con qué regularidad las y los miembros del consejo de administración de la organización reciben capacitación/ actualización sobre temas relacionados con la orientación sexual y la identidad de género?

1.6 ¿Con qué regularidad se actualiza al personal de la organización respecto a las decisiones tomadas por su consejo de administración?

¹ Consejo de Administración de La organización

Módulo 1: Liderazgo

Parte B: Hoja de Puntuación

Sexo:

Edad:

Puesto de Trabajo:

Instrucciones: Para completar esta hoja de puntuación, primero lea cuidadosamente cada indicador de este módulo y revise sus criterios de calificación contenidos en la Parte A. Encierre en un círculo el valor apropiado de la calificación en esta hoja de puntuación. Finalmente, siga las instrucciones que se proporcionan en la columna izquierda de la tabla, para generar una puntuación general para este módulo.

Indicadores	Calificaciones			
1.1 Inclusión de temas LGBTI en la declaración de misión/plan estratégico.	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
1.2 Declaración de misión/ plan estratégico/ compromiso social	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
1.3 Reclutamiento de miembros LGBTI para el consejo de administración	Nunca 1	Rara vez 2	Algunas veces 3	Siempre 4
1.4 Discusiones en el consejo de administración de temas LGBTI	Con ninguna regularidad 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
1.5 Capacitación/actualización para miembros del consejo de administración sobre temas de orientación sexual e identidad de género	Con ninguna regularidad 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
1.6 Notificación al personal sobre las decisiones tomadas por el consejo	Con ninguna regularidad 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
Anote el número total de respuestas encerradas en círculos en cada columna				
Multiplique por el valor de los puntos totales	x 1	x 2	x 3	x 4
Subtotales				
Puntos totales	_____			
Puntos totales posibles	24			
Porcentaje (puntos totales divididos por 24) x 100	_____ %			

Módulo 1: Liderazgo

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación

Instrucciones:

- Por favor haga una copia de esta página, magnificándola para que sea más fácil de utilizar.
- Para cada indicador de este módulo haga una lista de las fortalezas de la agencia (PASO 1) y de las áreas que necesitan mejoras (PASO 2). Recuerde evaluar el grado en el que el indicador se aplica consistentemente a clientes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestís, transexuales e intersex.
- Enseguida, asigne la prioridad de abordar el indicador (PASO 3).
- Luego identifique las acciones (PASO 4) que su agencia necesita llevar a cabo para realizar las mejoras necesarias (ej. revisar la declaración de la misión), identifique a la o las personas responsables (PASO 5), y decida el plazo para completar las mejoras (PASO 6).
- Finalmente, evalúe y documente los avances y/o la conclusión del trabajo (PASO 7) en períodos determinados de tiempo (ej. cada 3-6 meses).

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
1.1 Inclusión de temas LGBTI en la Declaración de Misión/Plan estratégico			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
1.2 Declaración de misión/ plan estratégico/ compromiso social			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
1.3 Reclutamiento de miembros LGBTI del consejo de administración			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
1.4 Discusiones en el consejo de administración de temas LGBTI			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 1: Liderazgo

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación continuados

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión <i>(Nota: Proporcione fechas de avances documentados)</i>
1.5 Capacitación sobre temas de orientación sexual y identidad de género			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
1.6 Notificación al personal de las decisiones tomadas por el consejo			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 2: Políticas y Procedimientos

Parte A. Evaluación con Indicadores

Propósito: Este módulo ayudará a su organización a medir qué tan incluyentes son sus políticas y procedimientos mediante una serie de preguntas que describen con amplitud los estándares operativos de la organización. Ejemplo: Si la institución no tiene una política formalizada por escrito, por favor seleccione la respuesta “Nada bien”.

Indicadores del módulo:

2.1 ¿En qué medida su organización mantiene una política formalizada por escrito que declara explícitamente que la agencia no discrimina por orientación sexual o identidad de género en la provisión de beneficios y compensaciones, inclusive pero no limitándose a: permiso/licencia médica, familiar o por duelo, y beneficios de parejas de hecho?

2.2 ¿Qué tan bien las políticas formalizadas por escrito de la organización protegen específicamente a todas y todos los clientes, incluyendo a las personas jóvenes, de la discriminación por orientación sexual?

2.3 ¿Qué tan bien las políticas formalizadas por escrito de la organización específicamente protegen al personal y a las y los voluntarios de la discriminación por orientación sexual?

2.4 ¿Qué tan bien las políticas formalizadas por escrito de la organización protegen específicamente a todos los clientes, incluyendo a los jóvenes, de la discriminación basada en la identidad de género?

2.5 ¿Qué tan bien las políticas formalizadas por escrito de la organización protegen específicamente al personal y a las y los voluntarios de la discriminación basada en la identidad de género?

2.6 ¿Qué tan bien la política de confidencialidad formalizada por escrito de la organización incluye la confidencialidad de la orientación sexual e identidad de género de toda persona que colabora o hace uso de sus servicios?

2.7 ¿Qué tan bien la organización exhibe explícitamente su postura política de no discriminación en todos los idiomas apropiados a las poblaciones servidas, e incluye esa política, si fuera apropiado, en sus materiales informativos o promocionales?

2.8 ¿Qué tan bien informado está el personal, las y los voluntarios y clientes de la organización acerca de los procedimientos para registrar quejas relacionadas con presuntas violaciones a las políticas de no discriminación?

2.9 ¿Qué tan bien las políticas formalizadas por escrito de la organización protegen de manera específica a todas y todos los clientes, incluyendo a las personas jóvenes, del acoso verbal o físico por su orientación sexual?

2.10 ¿Qué tan bien las políticas escritas de la organización expresan la protección al personal y a las y los voluntarios del acoso verbal o físico por su orientación sexual?

2.11 ¿Qué tan bien las políticas formalizadas por escrito de la organización protegen de manera específica a todas y todos los clientes, incluyendo a las personas jóvenes, del acoso verbal o físico basado en la identidad de género?

Nota: Seleccione “Nada bien” si la organización no tiene políticas escritas relacionadas con estos temas.

2.12 ¿Qué tan bien las políticas escritas, protegen de manera específica al personal y a las y los voluntarios del acoso verbal o físico basado en la identidad de género?

2.13 ¿Qué tan bien la organización proporciona orientación (escrita o verbal) a sus facilitadores, invitados, consultores, etc., para que puedan integrar un lenguaje incluyente de no discriminación en sus presentaciones o informes?

2.14 ¿En qué medida la organización prohíbe realizar contrataciones con otros proveedores de servicios que discriminen por orientación sexual y/o identidad de género?

Módulo 2: Políticas y Procedimientos

Parte B: Hoja de Puntuación

Sexo:

Edad:

Puesto de Trabajo:

Instrucciones: Para completar esta hoja de puntuación, primero lea cuidadosamente cada indicador de este módulo y revise los criterios de calificación contenidos en la Parte A. Encierre en un círculo el valor apropiado de la calificación en esta hoja de puntuación. Finalmente, siga las instrucciones que se proporcionan en la columna izquierda de la tabla, para generar una puntuación general para este módulo.

Indicadores	Calificaciones			
2.1 No discriminación en beneficios y compensación de empleados	Nada bien 1	Algo bien 2*	Bien 3**	Muy bien 4***
2.2 Políticas de orientación sexual (todos los clientes, incluyendo jóvenes)	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.3 Políticas de orientación sexual (personal y voluntarios)	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.4 Políticas de identidad de género (todos los clientes, incluyendo jóvenes)	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.5 Políticas de identidad de género (personal y voluntarios)	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.6 Política de confidencialidad	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderada-mente 3	En gran medida 4
2.7 Postura política de no discriminación exhibida de manera visible	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.8 Procedimientos para registrar quejas	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.9 Políticas sobre el acoso verbal o físico por orientación sexual (todos los clientes, incluyendo jóvenes)	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.10 Políticas sobre el acoso verbal o físico por orientación sexual (personal y voluntarios)	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.11 Políticas sobre el acoso verbal o físico por identidad de género (todos los clientes, incluyendo jóvenes)	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4

2.12 Políticas sobre el acoso verbal o físico por identidad de género (personal y voluntarios)	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.13 Orientación provista por la organización sobre el lenguaje de no discriminación	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
2.14 Prohibición de la contratación de proveedores discriminatorios (facilitadores, consultores)	No prohibido en absoluto 1	Algo prohibido 2	Generalmente prohibido 3	Completamente prohibido 4
Anote el número total de respuestas encerradas en círculos en cada columna				
Multiplique por el valor de los puntos totales	x 1	x 2	x 3	X 4
Subtotales				
Puntos totales	-----			
Puntos totales posibles	56			
Porcentaje (puntos totales divididos por 56) x 100	_____ %			

Relacionado al 2.1:

* Algo bien (La organización ofrece beneficios a parejas de hecho pero requiere de una declaración jurada)

** Bien (La política de beneficios de parejas de hecho es definida de manera amplia y equitativa y cubre una gama de posibles tipos de familias).

*** Muy bien (La política de beneficios de parejas de hecho es definida de manera amplia y equitativa y cubre la más amplia gama de posibles tipos de familias, al mismo tiempo manteniendo las mismas definiciones y requisitos de inscripción empleadas para las parejas casadas).

Módulo 2: Políticas y Procedimientos

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación

Instrucciones:

- Por favor haga una copia de esta página, magnificándola para que sea más fácil de utilizar.
- Para cada indicador de este módulo haga una lista de las fortalezas de la agencia (PASO 1) y de las áreas que necesitan mejoras (PASO 2). Recuerde evaluar el grado en el que el indicador se aplica consistentemente a clientes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestís, transexuales e intersex.
- Enseguida, asigne la prioridad de abordar el indicador (PASO 3).
- Luego identifique las acciones (PASO 4) que su agencia necesita llevar a cabo para realizar las mejoras necesarias (ej. revisar la misión), identifique a la o las personas responsables (PASO 5), y decida el plazo para completar las mejoras (PASO 6).
- Finalmente, evalúe y documente los avances y/o la conclusión del trabajo (PASO 7) en períodos determinados de tiempo (ej. cada 3-6 meses).

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión <i>(Nota: Proporcione fechas de avances documentados)</i>
2.1 No discriminación en beneficios y compensación de empleados			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.2 Políticas de orientación sexual (todos los clientes, incluyendo a jóvenes)			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.3 Políticas de orientación sexual (personal y voluntarios)			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.4 Políticas de identidad de género (todos los clientes, incluyendo a jóvenes)			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 2: Políticas y Procedimientos

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación continuados

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
2.5 Políticas de identidad de género (personal y voluntarios)			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.6 Política de confidencialidad			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.7 Postura política de no discriminación exhibida			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.8 Procedimientos de queja			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.9 Políticas sobre el acoso por orientación sexual (todos los clientes, incluyendo a jóvenes)			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.10 Políticas sobre el acoso por orientación sexual (personal y voluntarios)			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 2: Políticas y Procedimientos

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación continuados

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
2.11 Políticas sobre el acoso por identidad de género (todos clientes, incluyendo a jóvenes)			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.12 Políticas sobre el acoso por identidad de género (personal y voluntarios)			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.13 Orientación organizacional sobre no discriminación			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
2.14 Prohibición de la contratación de proveedores discriminatorios			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 3: Recursos Humanos

Parte A: Evaluación con Indicadores

Propósito: En este módulo se evaluarán los sistemas de administración de recursos humanos de su organización.

Ejemplo: Para el indicador 3.2, su organización podría mantener una comunicación clara con su personal sobre las políticas de personal relacionadas a la orientación sexual y la identidad de género, pero puede que no se comparta esta información con los voluntarios. Si este fuera el caso, necesitaría decidir cuál sería la calificación adecuada considerando este faltante (ej., “nada en absoluto”, “un poco”, “moderadamente” o “en gran medida”).

Indicadores del módulo:

3.1 ¿En qué medida la organización informa sobre sus políticas relacionadas con la no discriminación por orientación sexual e identidad de género con solicitantes de empleo o posibles voluntarios/os durante el proceso de entrevistas?

3.2 ¿Qué tan bien informados están el personal y las y los voluntarios sobre las políticas de personal de la organización relativas a la orientación sexual e identidad de género, y han recibido copias de estas políticas durante su inducción al puesto y/o capacitación?

3.3 En la revisión anual de políticas de personal, ¿en qué medida la organización genera espacios de reflexión y discusión para que las y los empleados y voluntarios aporten sus opiniones?

3.4 ¿En qué medida la organización activamente recluta e incorpora a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestís, transexuales, y/o intersex para que formen parte de su personal y/o voluntariado?

3.5 ¿Con qué regularidad la organización accede o proporciona capacitación integral continua a su personal de recursos humanos en materia de no discriminación por orientación sexual e identidad de género?

3.6 ¿Qué tan bien el equipo responsable de contratar nuevos empleados evalúa las aptitudes y la sensibilidad de las y los candidatos para el trabajo con clientes LGBTI durante el proceso de entrevista de empleados/voluntarios?

Nota: El equipo podría plantear preguntas específicas o presentar escenarios hipotéticos a la o el candidato, como parte de su evaluación.

Módulo 3: Recursos Humanos

Parte B: Hoja de Puntuación

Sexo:

Edad:

Puesto de Trabajo:

Instrucciones: Para completar esta hoja de puntuación, primero lea cuidadosamente cada indicador de este módulo y revise los criterios de calificación contenidos en la Parte A. Encierre en un círculo el valor apropiado de la calificación en esta hoja de puntuación. Finalmente, siga las instrucciones que se proporcionan en la columna izquierda de la tabla, para generar una puntuación general para este módulo.

Indicadores	Calificaciones			
3.1 Discusión de políticas de no discriminación por orientación sexual durante el proceso de la entrevista	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
3.2 Orientación y diseminación de políticas sobre orientación sexual e identidad de género	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
3.3 Participación de personal y voluntarios en la revisión anual de políticas	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
3.4 Reclutamiento de personal y voluntariado LGBTI	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
3.5 Capacitación de recursos humanos sobre la no discriminación	Con ninguna regularidad 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
3.6 Evaluación de las aptitudes y el nivel de sensibilidad respecto a clientes LGBTI	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
Anote el número total de respuestas encerradas en círculos en cada columna				
Multiplique por el valor de los puntos totales	x 1	x 2	x 3	x 4
Subtotales				
Puntos totales	_____			
Puntos totales posibles	24			
Porcentaje (puntos totales divididos por 24) x 100	_____ %			

Módulo 3: Recursos Humanos

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación

Instrucciones:

- Por favor haga una copia de esta página, magnificándola para que sea más fácil de utilizar.
- Para cada indicador de este módulo haga una lista de las fortalezas de la agencia (PASO 1) y de las áreas que necesitan mejoras (PASO 2). Recuerde evaluar el grado en el que el indicador se aplica consistentemente a clientes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex.
- Enseguida asigne la prioridad de abordar el indicador (PASO 3).
- Luego identifique las acciones (PASO 4) que su agencia necesita llevar a cabo para realizar las mejoras necesarias (ej. revisar la misión), identifique a la o las personas responsables (PASO 5), y decida el plazo para completar las mejoras (PASO 6).
- Finalmente, evalúe y documente los avances y/o la conclusión del trabajo (PASO 7) en períodos determinados de tiempo (ej. cada 3-6 meses).

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la Agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
3.1 Discusión sobre políticas de no discriminación durante el proceso de entrevista			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
3.2 Orientación y diseminación de políticas del personal sobre orientación sexual e identidad de género			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
3.3 Participación de personal y voluntarios en la revisión anual de políticas			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
3.4 Reclutamiento de personal y voluntariado LGBTI			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 3: Recursos Humanos

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación continuados

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
3.5 Capacitación integral de recursos humanos sobre no discriminación			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
3.6 Evaluación de las aptitudes y el nivel de sensibilidad de candidatos respecto a clientes LGBTI			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 4: Roles, Conocimientos y Desarrollo del Personal

Parte A: Evaluación con Indicadores

Propósito: Este módulo ayudará a su organización a revisar las expectativas de trabajo, las aptitudes necesarias, la supervisión y el desarrollo profesional de su personal, así como la comunicación interna.

Indicadores del módulo:

4.1 ¿Con qué regularidad la organización proporciona sensibilización integral sobre temas de diversidad sexual a su personal?

4.2 ¿Con qué regularidad la organización proporciona sensibilización integral sobre temas de diversidad sexual a sus proveedores?

Nota: La capacitación integral en sensibilización podría incluir orientación en raza, origen étnico, cultura, orientación sexual, homofobia, género, identidad, estigma y discriminación y sus efectos en prácticas de riesgo, etc.

4.3 ¿En qué medida la organización cuida la confidencialidad de la orientación sexual y la identidad de género de sus clientes, en la recolección de datos y en sus informes?

4.4 ¿Qué tan bien la organización mantiene una red integral de referencias para la atención especializada u otros recursos para los clientes LGBTI, incluyendo a las personas jóvenes?

4.5 ¿Qué tan bien la organización promueve el crecimiento y el desarrollo de su personal?

Nota: Estas actividades podrían incluir orientación profesional, conferencias y otras oportunidades de aprendizaje, así como los permisos administrativos correspondientes para atender clases, etc.

4.6 ¿Con qué regularidad el personal aporta su perspectiva a la gerencia o al consejo de administración de la organización?

Nota: El aporte de su perspectiva puede ocurrir durante reuniones del personal, políticas formales de puertas abiertas y participación en comités del consejo de administración.

4.7 ¿Qué tan bien la organización comunica las expectativas de trabajo y responsabilidades a su personal?

Nota: La comunicación puede incluir orientación inicial para el personal recién contratado, descripciones de puestos por escrito, visitas de supervisión, revisiones de desempeño con regularidad, manuales de políticas de personal, etc.

4.8 ¿En qué medida la organización proporciona capacitación al personal y al voluntariado respecto al propósito y la operación de las políticas de no discriminación en torno a la orientación sexual y la identidad de género?

Módulo 4: Roles, Conocimientos y Desarrollo del Personal

Parte B: Hoja de Puntuación

Sexo:

Edad:

Puesto de Trabajo:

Instrucciones: Para completar esta hoja de puntuación, primero lea cuidadosamente cada indicador de este módulo y revise el criterio de calificación contenidos en la Parte A. Encierre en un círculo el valor apropiado de la calificación en esta hoja de puntuación. Finalmente, siga las instrucciones que se proporcionan en la columna izquierda de la tabla para generar una puntuación general para este módulo.

Indicadores	Calificaciones			
4.1 Capacitación en sensibilización al personal sobre la diversidad sexual	Nunca 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
4.2 Capacitación en sensibilización a los proveedores sobre la diversidad sexual	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
4.3 Confidencialidad en la recolección de datos e informes	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
4.4 Red integral de referencias para clientes LGBTI, incluyendo a jóvenes	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
4.5 Promoción del crecimiento y desarrollo del personal	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
4.6 Aportaciones del personal a la gerencia/el consejo	Nunca 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
4.7 Expectativas de trabajo comunicadas al personal	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
4.8 Capacitación del personal sobre políticas de no discriminación	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
Anote el número total de respuestas encerradas en círculos en cada columna				
Multiplique por el valor de los puntos totales	X 1	x 2	X 3	x 4
Subtotales				
Puntos totales	_____			
Puntos totales posibles	32			
Porcentaje (puntos totales divididos por 32) x 100	_____ %			

Módulo 4: Roles, Conocimientos y Desarrollo del Personal

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación

Instrucciones:

- Por favor haga una copia de esta página, magnificándola para que sea más fácil de utilizar.
- Para cada indicador de este módulo haga una lista de las fortalezas de la agencia (PASO 1) y de las áreas que necesitan mejoras (PASO 2). Recuerde evaluar el grado en el que el indicador se aplica consistentemente a clientes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex.
- Enseguida, asigne la prioridad para abordar el indicador (PASO 3).
- Luego identifique las acciones (PASO 4) que su agencia necesita llevar a cabo para realizar las mejoras necesarias (ej. revisar la declaración de la misión), identifique a la o las personas responsables (PASO 5), y decida el plazo para completar las mejoras (PASO 6).
- Finalmente, evalúe y documente los avances y/o la conclusión del trabajo (PASO 7) en períodos determinados de tiempo (ej. cada 3-6 meses).

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión <i>(Nota: Proporcione fechas de avances documentados)</i>
4.1 Capacitación en sensibilización al personal sobre la diversidad sexual			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
4.2 Capacitación en sensibilización a los proveedores sobre la diversidad sexual			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
4.3 Confidencialidad en la recolección de datos e informes			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
4.4 Red integral de referencias para clientes LGBTI, incluyendo a jóvenes			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 4: Roles, Conocimientos y Desarrollo del Personal

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación continuados

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión <i>(Nota: Proporcione fechas de avances documentados)</i>
4.5 Promoción del crecimiento y el desarrollo del personal			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
4.6 Aportaciones de información del personal a la gerencia/el consejo			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
4.7 Expectativas de trabajo comunicadas al personal			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
4.8 Capacitación al personal sobre políticas de no discriminación			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 5: Clima y Medio Ambiente Institucional

Parte A: Evaluación con Indicadores

Propósito: Este módulo ayudará a que su organización examine temas relacionados con la accesibilidad, seguridad y el diseño físico de sus instalaciones.

Recuerde que estas preguntas son indicadores de prácticas aplicadas en su organización de forma general, NO se refieren a miembros particulares del personal o a algunos de sus programas.

Indicadores del módulo:

5.1 ¿En qué medida la organización exhibe o hace disponible folletos, volantes y otros materiales informativos y/o promocionales, con imágenes incluyentes de jóvenes y adultos LGBTI en sus áreas de recepción o áreas comunes?

5.2 ¿Con qué regularidad la organización utiliza videos, películas y otros recursos multimedios, que sean incluyentes de temas y preocupaciones de personas LGBTI?

5.3 ¿En qué medida los formatos de admisión y/o de evaluación en la organización, utilizan un lenguaje incluyente y neutral al género y proporcionan opciones para la autoidentificación en las categorías de orientación sexual, identidad de género, estado civil, forma de unión y estatus familiar?

5.4 ¿Qué tan bien la organización crea y mantiene un ambiente seguro e incluyente en sus clínicas para individuos LGBTI, incluyendo a personas jóvenes?

5.5 ¿Qué tan bien la organización mantiene convenios formales de cooperación u otros mecanismos apropiados para asegurar que clientes LGBTI y sus familias sean referidos a otras agencias para recibir cuidado especializado u acceder otros recursos (tales como oportunidades de trabajo voluntario o remunerado, grupos de apoyo, etc.)?

5.6 ¿En qué medida la organización tiene horarios flexibles de operación que toman en cuenta los horarios de empleo y/o educativos adecuados a las necesidades de las personas jóvenes y las familias que son atendidas?

5.7 ¿En qué medida las instalaciones de la organización cuentan con un área privada para conversaciones confidenciales?

5.8 ¿En qué medida los y las jóvenes y sus familias se involucran en el diseño y la decoración de las instalaciones de la organización?

Módulo 5: Clima y Medio Ambiente Institucional

Parte B: Hoja de Puntuación

Sexo:

Edad:

Puesto de Trabajo:

Instrucciones: Para completar esta hoja de puntuación, primero lea cuidadosamente cada indicador de este módulo y revise el criterio de calificación contenidos en la Parte A. Encierre en un círculo el valor apropiado de la calificación en esta hoja de puntuación. Finalmente, siga las instrucciones que se proporcionan en la columna izquierda de la tabla para generar una puntuación general para este módulo.

Indicadores	Calificaciones			
5.1 Materiales LGBTI exhibidos y a disposición del público	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
5.2 Uso de recursos multimedios incluyentes de personas LGBTI	Con ninguna regularidad 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
5.3 Lenguaje incluyente en formatos de admisión y evaluación	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
5.4 Ambiente seguro e incluyente	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
5.5 Convenios de referencia	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
5.6 Horario de operación flexible	Nada flexible 1	Algo flexible 2	Bastante flexible 3	Muy flexible 4
5.7 Áreas con privacidad	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
5.8 Participación de clientes en la decoración	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
Anote el número total de respuestas encerradas en círculos en cada columna				
Multiplique por el valor de los puntos totales	x 1	x 2	x 3	x 4
Subtotales				
Puntos totales	_____			
Puntos totales posibles	32			
Porcentaje (puntos totales divididos por 32) x 100	_____ %			

Módulo 5: Clima y Medio Ambiente Institucional

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación

Instrucciones:

- Por favor haga una copia de esta página, magnificándola para que sea más fácil de utilizar.
- Para cada indicador de este módulo haga una lista de las fortalezas de la agencia (PASO 1) y de las áreas que necesitan mejoras (PASO 2). Recuerde evaluar el grado en el que el indicador se aplica consistentemente a clientes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestís, transexuales e intersex.
- Enseguida, asigne la prioridad para abordar el indicador (PASO 3).
- Luego identifique las acciones (PASO 4) que su agencia necesita llevar a cabo para realizar las mejoras necesarias (ej. revisar la declaración de la misión), identifique a la o las personas responsables (PASO 5), y decida el plazo para completar las mejoras (PASO 6).
- Finalmente, evalúe y documente los avances y/o la conclusión del trabajo (PASO 7) en períodos determinados de tiempo (ej. cada 3-6 meses).

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
5.1 Materiales LGBTI exhibidos			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
5.2 Uso de recursos multimedios incluyentes de personas LGBTI			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
5.3 Lenguaje incluyente en formatos de admisión y evaluación			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
5.4 Ambiente seguro e incluyente			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 5: Clima y Medio Ambiente Organizacional

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación continuados

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
5.5 Convenios de referencia			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
5.6 Horario de operación flexible			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
5.7 Áreas con privacidad			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
5.8 Participación de clientes en la decoración			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 6: Programas de Salud Sexual y Reproductiva

Parte A: Evaluación con Indicadores

Propósito: Este módulo ayudará a su organización a revisar la calidad de sus programas de salud sexual y reproductiva (SSR) incorporando la inclusión, el auto monitoreo y la auto corrección.

Durante el proceso de completar este módulo, es importante considerar el grado en que los programas de salud sexual y reproductiva se aplican de manera consistente a clientes lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestís, Transexuales Transgénero, e Intersex.

Indicadores del módulo:

6.1 ¿Qué tan bien las personas que desarrollan actividades educativas en SSR, utilizan un modelo de capacitación o un currículo que contiene información veraz y libre de prejuicios sobre orientación sexual, comportamiento sexual e identidad de género?

Nota: Ejemplos de “personas que desarrollan actividades educativas” incluyen educadores pares, voluntarios y consultores externos.

6.2 ¿Qué tan bien los programas de educación en SSR de la organización ponen de relieve estrategias de aprendizaje participativo que las y los clientes encuentren agradables y relevantes a su realidad?

Nota: Las “estrategias de aprendizaje participativo” incluyen ejercicios que involucran el aprendizaje de manera cooperativa o prácticas de sus capacidades en lugar de un formato de conferencia.

6.3 ¿Qué tan bien los programas de educación en SSR de la organización facilitan el desarrollo de las habilidades necesarias para que la gente joven adopte prácticas más seguras?

Nota: Ejemplos de “habilidades necesarias para adoptar prácticas más seguras” incluyen el uso correcto del condón y de otros métodos de barrera a base de látex, las habilidades de negociación, la comunicación asertiva, etc.

6.4 ¿Qué tan bien los programas de educación en SSR de la organización abordan las necesidades de educación y prevención de los clientes LGBTI, incluyendo jóvenes?

6.5 ¿Con cuánta regularidad las personas que realizan actividades de información, educación y comunicación (IEC) en SSR utilizan una variedad de ejemplos y actividades apropiados y que son incluyentes de las culturas raciales y étnicas de la comunidad?

Nota: “Ejemplos y actividades apropiados y culturalmente incluyentes” presentan a personas de diferentes orígenes raciales y étnicos; destacan las contribuciones y las habilidades de personas de varios grupos culturales, raciales y étnicos; no estigmatizan o estereotipan a grupo alguno; validan y construyen la autoestima y el sentido del origen cultural y nacional de las personas clientes y reflejan un reconocimiento y una valorización de la diversidad.

6.6 ¿Cuántas de esas personas que llevan actividades educativas en SSR en la organización, participan anualmente en eventos de desarrollo profesional o educación continua relacionadas al trabajo con clientes LGBTI, incluyendo jóvenes?

Nota: “El desarrollo profesional y la educación continua” implican la capacitación proporcionada por la organización, por otras instituciones y oportunidades de aprendizaje a distancia.

6.7 ¿En qué medida la organización asigna tiempo y fondos para el trabajo de evaluación de sus programas de SSR?

6.8 ¿En qué medida la organización recolecta y utiliza datos de evaluación (encuestas de satisfacción de usuarias/os, grupos focales, utilización de programas, etc.) para efectuar un proceso continuo de planeación programática, desarrollo y mejoras?

6.9 ¿En qué medida la organización involucra a jóvenes y familias en la planeación, desarrollo, implementación y evaluación de sus programas de SSR?

6.10 ¿En qué medida los programas de SSR de la organización abordan la distinción entre la orientación sexual y el comportamiento sexual, y la forma en que estas diferencias se relacionan con el riesgo de infección por VIH?

Módulo 6: Programas de Salud Sexual y Reproductiva

Parte B: Hoja de Puntuación

Sexo:

Edad:

Puesto de Trabajo:

Instrucciones: Para completar esta hoja de puntuación, primero lea cuidadosamente cada indicador de este módulo y revise los criterios de calificación contenidos en la Parte A. Encierre en un círculo el valor apropiado de la calificación en esta hoja de puntuación. Finalmente, siga las instrucciones que se proporcionan en la columna izquierda de la tabla para generar una puntuación general para este módulo.

Indicadores	Calificaciones			
6.1 Modelo de capacitación en SSR con información veraz y libre de prejuicios	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
6.2 Estrategias de aprendizaje participativo para jóvenes	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
6.3 Fortalecimiento de habilidades que facilitan comportamientos saludables en la gente joven	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
6.4 Aborda las necesidades en educación y prevención de personas LGBTI	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
6.5 Ejemplos culturalmente relevantes en actividades de IEC	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
6.6 Educadores participan en desarrollo profesional y educación continua en temas relevantes a clientes LGBTI	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
6.7 Asignación de tiempo y fondos para la evaluación de programas de SSR	Con ninguna regularidad 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
6.8 Recolección y utilización de datos para evaluación	Con ninguna regularidad 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
6.9 Participación de jóvenes y familias en el desarrollo, implementación y evaluación de programas de SSR	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4
6.10 Distinción entre orientación y comportamiento sexual y su relación al riesgo de VIH	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderadamente 3	En gran medida 4

Anote el número total de respuestas encerradas en círculos en cada columna				
Multiplique por el valor de los puntos totales	X 1	x 2	x 3	X 4
Subtotales				
Puntos totales	_____			
Puntos totales posibles	40			
Porcentaje (puntos totales divididos por 40) x 100	_____ %			

Módulo 6: Programas de Salud Sexual y Reproductiva

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación

Instrucciones:

- Por favor haga una copia de esta página, magnificándola para que sea más fácil de utilizar.
- Para cada indicador de este módulo haga una lista de las fortalezas de la agencia (PASO 1) y de las áreas que necesitan mejoras (PASO 2). Recuerde evaluar el grado en el que el indicador se aplica consistentemente a clientes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex.
- Enseguida, asigne la prioridad para abordar el indicador (PASO 3).
- Luego identifique las acciones (PASO 4) que su agencia necesita llevar a cabo para realizar las mejoras necesarias (ej. revisar la declaración de la misión), identifique a la o las personas responsables (PASO 5), y decida el plazo para completar las mejoras (PASO 6).
- Finalmente, evalúe y documente los avances y/o la conclusión del trabajo (PASO 7) en períodos determinados de tiempo (ej. cada 3-6 meses).

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión <i>(Nota: Proporcione fechas de avances documentados)</i>
6.1 Uso de modelo de capacitación en SSR con información veraz y libre de prejuicios			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
6.2 Estrategias de aprendizaje participativo para jóvenes			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
6.3 Fortalecimiento de habilidades que facilitan comportamientos saludables en la gente joven			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
6.4 Necesidades de personas LGBTI en educación y prevención			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 6: Programas y Prácticas para la Prevención del VIH

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación continuados

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
6.5 Ejemplos culturalmente relevantes en actividades de IEC			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
6.6 Educadores participan en desarrollo profesional y educación continua en temas relevantes a clientes LGBTI			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
6.7 Asignación de tiempo y fondos para la evaluación de programas de SSR			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
6.8 Recolección y utilización de datos para evaluación			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 6: Programas de Salud Sexual y Reproductiva

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación continuados

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
6.9 Participación de jóvenes y familias en el desarrollo, implementación y evaluación de programas de SSR			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
6.10 Distinción entre orientación y comportamiento sexual y su relación al riesgo de VIH			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 7: Relaciones con la Comunidad

Parte A: Evaluación con Indicadores

Propósito: Este módulo ayudará a que la organización revise sus interacciones, contactos, utilización e influencia respecto a las diferentes organizaciones, redes, recursos e individuos de su comunidad.

Indicadores del módulo:

- 7.1 ¿Qué tan bien los materiales de publicidad y promoción de la organización (folletos, informes anuales y boletines) reflejan la diversidad de las poblaciones atendidas y mencionan específicamente a adultos y jóvenes LGBTI?
- 7.2 ¿Qué tan bien las actividades de trabajo comunitario de la organización alcanzan a individuos LGBTI, incluyendo a personas jóvenes, y sus familias?
- 7.3 ¿En qué medida la organización anuncia vacantes para empleo y trabajo voluntario en impresos locales y medios de radiodifusión para personas LGBTI y a través de las redes y organizaciones LGBTI?
- 7.4 ¿Con cuánta regularidad la organización ofrece a las familias oportunidades de aprender sobre temas relacionados con jóvenes LGBTI mediante la difusión de materiales educativos y participación en actividades organizadas por la agencia?
- 7.5 ¿En qué medida la organización colabora con otros aliados LGBTI de la comunidad para promover servicios integrales y accesibles para clientes LGBTI, incluyendo jóvenes?
- 7.6 ¿Qué tan bien el personal de la organización informa a clientes, incluyendo a personas jóvenes y sus familias, acerca de otros programas comunitarios, grupos y organizaciones de apoyo LGBTI?

Módulo 7: Relaciones con la Comunidad

Parte B: Hoja de Puntuación

Sexo:

Edad:

Puesto de Trabajo:

Instrucciones: Para completar esta hoja de puntuación, primero lea cuidadosamente cada indicador de este módulo y revise sus criterios de calificación contenidos en la Parte A. Encierre en un círculo el valor apropiado de la calificación en esta hoja de puntuación. Finalmente, siga las instrucciones que se proporcionan en la columna izquierda de la tabla para generar una puntuación general para este módulo.

Indicadores	Calificaciones			
	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderada-mente 3	En gran medida 4
7.1 Diversidad e individuos LGBTI en los materiales de publicidad y promoción	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
7.2 Promoción comunitaria alcanza a individuos LGBTI, incluyendo a jóvenes y sus familias	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderada-mente 3	En gran medida 4
7.3 Anuncio de vacantes dirigidos a individuos LGBTI	Con ninguna regularidad 1	Con poca regularidad 2	Con alguna regularidad 3	Con mucha regularidad 4
7.4 Educación y actividades para familias de jóvenes LGBTI	Nada en absoluto 1	Un poco 2	Moderada-mente 3	En gran medida 4
7.5 Colaboración con aliados LGBTI de la comunidad para promover servicios	Nada bien 1	Algo bien 2	Bien 3	Muy bien 4
7.6 Información sobre programas y organizaciones de apoyo comunitario a personas LGBTI				
Anote el número total de respuestas encerradas en círculos en cada columna				
Multiplique por el valor de los puntos totales	x 1	x 2	x 3	x 4
Subtotales				
Puntos totales	_____			
Puntos totales posibles	24			
Porcentaje (puntos totales divididos por 24) x 100	_____ %			

Módulo 7: Relaciones con la Comunidad

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación

Instrucciones:

- Por favor haga una copia de esta página, magnificándola para que sea más fácil de utilizar.
- Para cada indicador de este módulo haga una lista de las fortalezas de la agencia (PASO 1) y de las áreas que necesitan mejoras (PASO 2). Recuerde evaluar el grado en el que el indicador aplica consistentemente a clientes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex.
- Enseguida, asigne la prioridad para abordar el indicador (PASO 3).
- Entonces identifique las acciones (PASO 4) que su agencia necesita llevar a cabo para realizar las mejoras necesarias (ej. revisar la misión), identifique a la o las personas responsables (PASO 5), y decida el plazo para completar las mejoras (PASO 6).
- Finalmente, evalúe y documente el avance y/o la conclusión del trabajo (PASO 7) en períodos determinados de tiempo (ej. cada 3-6 meses).

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión (Nota: Proporcione fechas de avances documentados)
7.1 Diversidad e individuos LGBTI en los materiales de publicidad y promoción			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
7.2 Promoción comunitaria alcanza a individuos LGBTI, incluyendo a jóvenes y sus familias			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
7.3 Anuncio de vacantes dirigidos a individuos LGBTI			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
7.4 Educación y actividades para familias de jóvenes LGBTI			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

Módulo 7: Relaciones con la Comunidad

Parte C: Análisis para Evaluación y Guía de Planeación continuados

Indicadores	PASO 1 Fortalezas de la agencia	PASO 2 Áreas que necesitan mejoras	PASO 3 Prioridad	PASO 4 Acciones para realizar las mejoras	PASO 5 Personal responsable	PASO 6 Plazo	PASO 7 Evidencia de avance o conclusión <i>(Nota: Proporcione fechas de avances documentados)</i>
7.5 Colaboración con aliados LGBTI de la comunidad para promover servicios			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				
7.6 Información sobre programas y organizaciones de apoyo comunitario a personas LGBTI			(1) Prioridad baja (2) Prioridad media (3) Prioridad alta Comentarios:				

5. Glosario

Glosario

Todas las definiciones fueron tomadas de una variedad de recursos, la mayoría de ellos provenientes de un contexto norteamericano. La interpretación y definición de estos términos podrían variar según el contexto nacional y cultural.

Aliado o aliada: Cualquier persona que apoya y defiende los derechos de las personas LGBTI.

Androginia: La característica de una persona cuya apariencia o modo de auto expresión es una mezcla de características y/o comportamientos femeninos y masculinos. Una persona que no se puede identificar como hembra o varón dentro del contexto de estándares de masculinidad y feminidad en su sociedad se considera andrógena.

Bisexual: Una persona que siente una atracción emocional, romántica y/o sexual por tanto hombres como mujeres.

Cross-dresser: Se usa para describir un individuo que se viste como una persona de una categoría de género distinta; es una forma de expresión de género y no está necesariamente vinculado a actividades eróticas. No indica la orientación sexual de una persona.

Cultura Sexual: El conjunto de valores, creencias y estándares sociales que regulan el comportamiento sexual dentro de una sociedad o una comunidad específica.

Diversidad Sexual: Este término se refiere a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las reacciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuales.

Drag King: Una persona de sexo femenino que, en ocasiones específicas, usa un lenguaje, tono de voz, ropa y gestos estereotípicamente masculinos, para su propio entretenimiento y el entretenimiento de los demás.

Drag Queen: Una persona de sexo masculino que, en ocasiones específicas, usa un lenguaje, tono de voz, ropa y gestos estereotípicamente femeninos, para su propio entretenimiento y el entretenimiento de los demás.

Expresión de género/Presentación de género: La forma en que una persona expresa su género mediante gestos, movimientos, modo de vestir y apariencia.

Gay: Una persona que se identifica como hombre y que siente una atracción emocional, romántica y/o sexual por los hombres.

Género: Los códigos sociales y culturales que se emplean para distinguir entre lo que se considera como aspectos o comportamientos “masculinos” y los “femeninos” en una sociedad.

Heterosexismo: La ideología que mantiene la heterosexualidad como lo normal y como la única forma de expresar las preferencias sexuales de una manera deseable y aceptable. La aplicación de esta ideología resulta en la discriminación y la opresión de personas que no se adhieren a ella.

Heterosexual/ Hetero: Describe una persona que siente una atracción emocional, romántica y/o sexual por personas de otro género.

Homofobia: Miedo o intolerancia de la homosexualidad o de personas percibidas como lesbianas, gays o bisexuales. Esta actitud es la raíz del prejuicio y la discriminación basados en la orientación sexual. Las manifestaciones más extremas de la homofobia incluyen el acoso y la violencia contra individuos LGBTI.

Homosexual: Una persona que siente atracción emocional, romántica o sexual principalmente por personas del mismo género. Cualquier persona que siente atracción por alguien de su mismo género técnicamente se podría denominar “homosexual”, por ejemplo un hombre trans que siente atracción por un hombre trans. Debido a la historia clínica de la palabra “homosexual” y sus connotaciones peyorativas, puede que los términos “hombre gay” o “lesbiana” sean preferidos.

Identidad de género: El sentido interno y profundamente experimentado de género de una persona, sin importar su sexo biológico.

Inconformidad de género: Se refiere a una persona que demuestra características y/o comportamientos que no están conformes con las expectativas tradicionales o sociales, o que es percibida de esta manera. Personas no conformes al género podrían identificarse o no identificarse como heterosexual, lesbiana, gay, bisexual o transgénero.

Intersex: Un término general que se usa para indicar una variedad de condiciones en las que una persona nace con una anatomía reproductiva o sexual que es diferente de las definiciones estándares de hembra o macho en términos de las características externas de su cuerpo. Por ejemplo, es posible que una persona al nacer parezca hembra por sus características externas, pero que internamente tenga una anatomía típica de macho; o una persona podría nacer con genitales que parecen ser una combinación de los tipos usuales masculinos y femeninos.

Lesbiana: Una persona que se identifica como mujer y que siente una atracción emocional, romántica y/o sexual por las mujeres.

LGBTI: Un acrónimo de Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Travestí y Transexual e Intersex.

Orientación sexual: La dirección de la atracción sexual de una persona hacia personas del mismo género (homosexual), del otro género (heterosexual) o de ambos géneros (bisexual). La orientación sexual de una persona puede cambiar a menudo o infrecuentemente durante el curso de su vida.

Queer: Un término que se ha empleado históricamente contra personas LGBTI, pero que más recientemente ha sido reivindicado por algunas personas como un término positivo que describe a todos aquellos y aquellas que no se amoldan con ideas rígidas respecto al género y la sexualidad. La palabra "queer" con frecuencia se emplea en contextos políticos y en entornos académicos para desafiar las ideas tradicionales sobre la identidad ("la teoría queer").

Rol de género: Es el conjunto de roles y comportamientos que la sociedad asigna a hembras y machos. Nuestra cultura reconoce dos roles de género básicos: **masculino** (representa las calidades que se atribuyen a varones) y **femenino** (representa las calidades que se atribuyen a hembras). En el sistema de género hablamos de hombres y mujeres

Salir del closet: El proceso continuo de hacerse consciente de su propia orientación sexual. Este proceso podría incluir aceptarla, expresarla y hablar con otras personas sobre ella. Estar “en el closet” significa ocultar la propia identidad. Salir del closet puede resultar difícil para algunas personas porque las reacciones de los demás varían desde el apoyo y la aceptación completa hasta desaprobación, rechazo y violencia.

Sexo/Sexo biológico: La clasificación biológica del cuerpo como hembra o varón basado en factores que incluyen los órganos sexuales externos, los órganos sexuales y reproductivos internos, las hormonas y las cromosomas. Estas clasificaciones no son objetivas y son muy influidas por estereotipos sociales respecto cuáles son las formas y los funcionamientos “correctos” de las partes del cuerpo y su correspondencia con las únicas identidades de género (masculino o femenino) que son aceptadas en la sociedad.

Salud sexual: La salud sexual es un estado de bienestar físico, emocional, mental y social relacionado con la sexualidad; no es simplemente una ausencia de enfermedad, disfunción o dolencia. La salud sexual requiere de una actitud positiva y respetuosa hacia la sexualidad y las relaciones sexuales, además de la posibilidad de tener experiencias sexuales placenteras y seguras, libres de coerción, discriminación y violencia. Para lograr y mantener la salud sexual, todos los derechos sexuales de todas las personas deben ser respetados, protegidos y realizados.

Sistema binario de género: La idea de que los géneros humanos existen en SÓLO dos formas: masculino y femenino. El término también describe el sistema en el que una sociedad divide las personas en roles, identidades y atributos basados en géneros masculinos y femeninos.

Transexual: Un individuo (hombre o mujer) cuyo sexo biológico no corresponde con su auto identidad de género. El término “transexual” con frecuencia se refiere a personas transgénero que se han sometido a procedimientos quirúrgicos para modificar sus cuerpos para que sean conformes a su identidad de género. Es importante notar que no todas las personas transgéneros desean o tienen los recursos para hacerse estas cirugías.

Transfobia: Miedo u odio de las personas transgénero; la transfobia se manifiesta en varias formas, inclusive la violencia, el acoso y la discriminación.

Transgénero: Un término general para describir una persona que tiene una identidad o expresión de género distinta del género que fue asignada al nacer. Personas transgénero mujer a hombre (MaH) fueron asignadas como hembras al nacer pero se identifican y viven como varones; personas transgénero hombre a mujer (HaM) fueron asignadas como varones al nacer pero se identifican y viven como hembras. Este término también incluye diversas identidades como travestí, transexual, o trans y personas que no se identifican con ninguno de los dos sexos tal como están actualmente definidos. Es un término de la cultura occidental que no pretende traducir o incluir la gran variedad de identidades y expresiones de género no conformistas que existen alrededor del mundo. Por ejemplo, personas travestís en América Latina y *hijras* o *metis* en el Asia no se consideran como “transgénero”.

Travesti: persona que adopta una apariencia y una identidad de género que no corresponde con la identidad biológica asignada al nacer

Reconocimientos

Quisiéramos agradecer a los siguientes recursos, de los cuales hemos adaptado estas definiciones, y a los siguientes individuos por su apoyo en el proceso de finalizarlas:

Fuentes:

Advocates for Youth
Amnistía Internacional
Athabasca University, Canada
Feminism.eserver.org
Gay & Lesbian Alliance against Defamation
The Gay, Lesbian & Straight Education Network
Gay-Straight Alliance
Gendercrash.com
Human Rights Watch
Institute for Cultural Partnerships
Intersex Society of North America
Profamilia Colombia
Queensland University of Technology, Australia
Sylvia Rivera Law Project
World Association for Sexual Health

Individuos:

Fernanda Cisneros
Alejandro Guajardo
Bryan Kutner
Alejandra Meglioli
Alejandra Sardá (Mulabi)
Alexandra Teixeira

International Planned Parenthood Federation
Western Hemisphere Region
120 Wall Street, 9th Floor
New York, NY 10005-3902
T: 212-248-6400, F: 212-248-4221
E: info@ippfwhr.org
www.ippfwhr.org



FUNDACIÓN MEXICANA PARA LA PLANEACIÓN FAMILIAR
4 décadas a la vanguardia