

GUÍA

para la Igualdad e
inclusión en las
organizaciones

+ LGBTQIA



**Gender
Awareness and
Transformation for
Equality**

LGBTQIA+

movetia

Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Scambi e mobilità
Exchange and mobility



Co-funded by
the European Union



Título:

GATE LGBTQIA+ GUÍA PARA LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Edición:

SEPTIEMBRE 2024



Atribución 4.0 Internacional
(CC BY 4.0)

Proyecto desarrollado por:



Agradecimientos:

InteRed, Bowie Creators, ASU Padova (Associazione Studenti Universitari), Consejo Juvenil SNFCC, Docentes LGTBI+.

Sam Fernández-Garrido, doctore en estudios de género y miembro del MARC (Centro de Investigación en Antropología Médica) de la Universitat Rovira i Virgili (España).

HeMSIC - Comité Internacional de Estudiantes de Medicina de Grecia.



**GUÍA
PARA LA IGUALDAD
Y LA INCLUSIÓN
EN ORGANIZACIONES**

ÍNDICE

Introducción	1
¿Para qué sirve esta guía?	2
¿Por qué debemos dedicar tiempo a trabajar este tema en nuestra organización?	3
¿Cómo utilizar esta guía?	5
Process GATE LGBTQIA+	6
FASE 1: PUNTO DE PARTIDA	
1ª GATE: Sesión introductoria a la Diversidad de género y sexualidad	9
2ª GATE: Foto actual	10
3ª GATE: Elegir el camino	11
FASE 2: TRANSFORMARSE DESDE DENTRO	
4ª GATE: Construyendo un Espacio Más Seguro	13
5ª GATE: Conexión con conceptos y realidades LGBTQIA+	15
6ª GATE: Transformación personal	16
7ª GATE: Transformación organizacional	20
8ª GATE: Transformación comunitaria	27
FASE 3: VIAJES SEGUROS E IGUALITARIOS	
9ª GATE: Otras inspiraciones	31
10ª GATE: Próximos pasos	32
11ª GATE: Evaluación	33
12ª GATE: Seguimiento	34
¿Quiénes somos?	36

A close-up photograph of a rainbow flag, showing the vertical stripes of red, orange, yellow, green, and blue. The flag is slightly wrinkled and has white stitching along the edges. Overlaid on the flag is the text "Y'ALL MEANS ALL!" in a bold, white, sans-serif font. The text is centered and spans across the yellow, green, and blue stripes.

**Y'ALL
MEANS
ALL!**

Introducción

Promover la diversidad, la inclusión y la prevención de la violencia es una responsabilidad que nos concierne a todes. Para crear un entorno organizacional donde todes se sientan bienvenides y valorades, es importante que revisemos las estructuras formales e informales, los procesos y cómo interactuamos entre nosotres. Debemos dedicarnos, tanto individual como colectivamente, a crear entornos más seguros y respetuosos, contribuyendo así al desarrollo de sociedades más justas.

Fomentemos la empatía, el respeto y el aprecio por la riqueza que aporta la diversidad, ya que no sólo da forma a nuestras identidades individuales sino que también mejora la unidad y la fuerza de nuestras comunidades.

En un contexto donde la violencia se aprende, se tolera, se perpetúa y se normaliza, es crucial adoptar prácticas diferentes, promover nuevas formas de relacionarnos y crear narrativas alternativas.

El tema del género y la sexualidad se extiende más allá de la comunidad LGBTQIA+; afecta a todes, permeando todos los aspectos de la existencia humana, ya que las normas de género y las expectativas de sexualidad dan forma a nuestra sociedad e influyen en nuestra vida diaria, nuestras relaciones y nuestras autopercepciones. ¿Dónde te ves en el movimiento hacia la igualdad LGBTQIA+?



Process GATE es un viaje hacia la concienciación sobre el género y la sexualidad. Navegamos contigo por los mares de los temas de género y sexualidad, deteniéndonos en diferentes aspectos de la vida para echar un vistazo, comprenderlos mejor, aprender herramientas para promover los derechos LGBTQIA+ y ser agentes de esta importante transformación.

Dado que la igualdad de género es uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, queremos fomentarla trabajando en tres niveles diferentes: organizacional, personal y comunitario. Esta guía está específicamente orientada al nivel organizativo: los grupos destinatarios son organizaciones juveniles y ONG, entidades, instituciones, empresas, asociaciones, equipos, grupos y colectivos.

El objetivo es mirar a través de la lente de género la vida interna de la organización, para promover la conciencia interna, el desarrollo y el cambio, ya que las desigualdades de género están presentes en nuestras relaciones de trabajo, procesos y estructuras diarias.

Necesitamos prepararnos individualmente y como equipo para comenzar esta navegación.

¿Estás listo?

¿Para qué sirve esta guía?

El objetivo principal de la guía es promover la igualdad y diversidad LGBTQIA+ en la juventud -y otras organizaciones y entornos laborales-. Para ello haremos lo siguiente:

- I Proporcionar herramientas y directrices para la incorporación real de la perspectiva de diversidad de género y sexualidad en las organizaciones: en la estructura formal, en sus procesos y en las relaciones entre las personas.
- I Acompañar un proceso de transformación pro igualdad y diversidad de género y sexualidad que incluya:
 - ◊ Detectar y comprender cómo se producen las desigualdades en materia de identidad de género y orientación sexual,
 - ◊ Entender cómo las desigualdades influyen en los procesos y el trabajo que se lleva a cabo en su organización, de manera visible e invisible,
 - ◊ Crear cambios y establecer medidas para transformar las desigualdades y crear conciencia sobre este tema.

¿Qué significa LGBTQIA+?

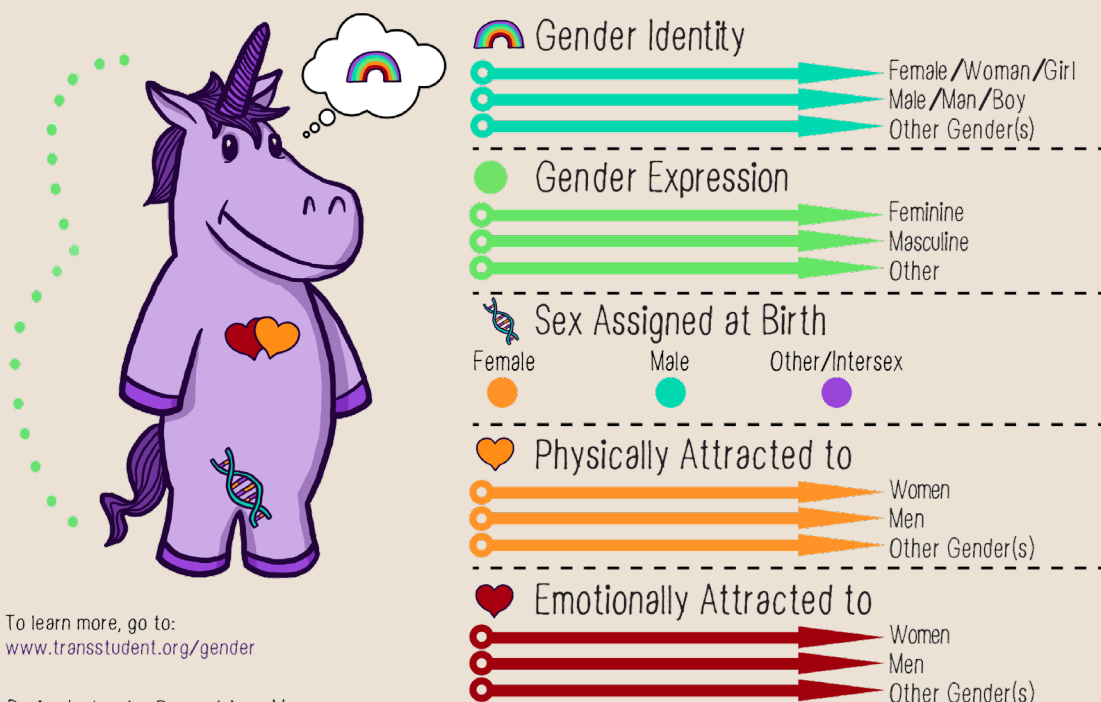
LGBTQIA+ es un acrónimo para personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer, intersexuales y asexuales. El símbolo más "+" representa las numerosas otras identidades y diversidades que existen en el espectro de la sexualidad y el género.

El sistema patriarcal, heteronormativo y cisnormativo ha favorecido históricamente la validación de ciertas identidades mientras que ignora, excluye y castiga otras. Esto explica los sesgos inherentes al sistema, que han perpetuado la marginación y la violencia de diversas identidades y experiencias.

Echa un vistazo al gráfico del Unicornio de Género a continuación, que proporciona una visión clara de los conceptos principales relacionados con el género y la sexualidad, y eche un vistazo a nuestra [Introducción a los temas de Género y Sexualidad](#) para obtener una presentación detallada de todas las identidades y términos:

The Gender Unicorn

Graphic by:
TSER
Trans Student Educational Resources



¿Esta guía es solo para personas LGBTQIA+ o organizaciones LGBTQIA+?

No, esta guía está diseñada para todas las organizaciones interesadas en crear un entorno inclusivo y de apoyo para sus empleadas y beneficiaries, clientes, miembros y voluntaries, incluidas las personas que se identifican como LGBTQIA+.

Si no hay personas que compartan abiertamente sus identidades LGBTQIA+ dentro de una organización, es fácil asumir que este tema es irrelevante. Pero ¿es correcta esta suposición? ¿Podemos decir con seguridad que entre todes les empleadas, integrantes, clientes/as y voluntaries actuales o potenciales de nuestra organización, no hay personas LGBTQIA+? ¿O es muy probable que haya muchas, pero permanezcan en silencio debido a barreras de las que quizás no somos conscientes?

Comprender y respetar las diversas orientaciones sexuales e identidades de género es esencial para fomentar una cultura inclusiva dentro de cualquier organización. Esta conciencia no sólo ayuda a prevenir la discriminación sino que también promueve la empatía y mejores conexiones entre colegas e integrantes el equipo. Al reconocer y respetar la identidad y las experiencias únicas de cada persona, las organizaciones pueden crear una atmósfera donde todes se sientan valorades e incluides, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Esto, a su vez, mejora la dinámica general del equipo al fomentar la confianza, la cooperación y el respeto mutuo entre integrantes del equipo. Aceptar la diversidad en todas sus formas enriquece la cultura organizacional y permite que los equipos prosperen en un entorno solidario e inclusivo. Lo que hagamos ahora para desarrollar organizaciones inclusivas garantizará que las personas con identidades diversas puedan sentirse bienvenidas también en el futuro.

¿Por qué debemos dedicar tiempo a trabajar este tema en nuestra organización?

Podríamos decir que abordar temas LGBTQIA+ conducirá a mejores resultados organizacionales, mayor productividad, etc. Sin embargo, no es éste el motivo por el que queremos centrarnos en este tema. Tampoco se trata simplemente de ayudar a las organizaciones a cumplir requisitos formales o legales.

En cambio, nos inspira promover la equidad y la inclusión y crear un espacio de apoyo para todas las personas dentro de los entornos de trabajo. Nuestro enfoque en temas LGBTQIA+ está impulsado por el deseo de promover la comprensión, el respeto y la aceptación, fomentando una cultura en la que todes se sientan valorades y empoderades para ser elles mismos. Creando organizaciones donde cada persona encaje tal y como es.

Más razones para cuidar y trabajar por la inclusión LGBTQIA+ son:

Prevención de la violencia y la discriminación. Es importante afrontar la dura realidad: las personas LGBTQIA+ todavía enfrentan altos niveles de discriminación y violencia en nuestra sociedad. Como organizaciones, no basta simplemente hablar de diversidad; debemos trabajar activamente para crear entornos donde todes se sientan segures, respetades y reconocides. ¡No olvidemos que los derechos LGBTQIA+ son derechos humanos!

Al valorar la diversidad, **liberamos el potencial de las personas** y el nuestro propio. Al acoger a personas de distintas identidades, orígenes y perspectivas, no solo cumplimos un requisito formal: abrimos las puertas a la innovación, a nuevas ideas y a nuevos puntos de vista.

Exploremos cómo la diversidad no sólo es beneficiosa para nuestras propias organizaciones; es esencial para cultivar una cultura de empatía, comprensión y respeto mutuo.

Liderando el cambio. Como organizaciones, tenemos la oportunidad y la responsabilidad únicas de ser agentes de cambio en la creación de una sociedad más inclusiva y equitativa. Al defender la inclusión LGBTQIA+, no solo estamos cambiando nuestras organizaciones; estamos cambiando corazones, mentes y prácticas en nuestras comunidades.

¿Cuál no es una motivación adecuada para realizar este trabajo? ¿Qué estamos tratando de evitar?

No deberíamos hablar de temas LGBTQIA+ como estrategia de marketing ni hacer gestos superficiales si las estructuras, políticas y procesos reales de la organización no están alineados con estos valores. Esta práctica se conoce como PINKWASHING y nuestro objetivo como organización es evitarla.

El pinkwashing, o *lavado arcoiris*, ocurre cuando las organizaciones apoyan cuestiones LGBTQIA+ como una forma de obtener más visibilidad y/o aumentar sus ganancias sin hacer una transformación profunda de sus estructuras y prácticas hacia la inclusividad real. Incluso, aunque no sea intencional, es muy probable que se produzca pinkwashing si no hay políticas transversales y un trabajo real en la organización. Por favor, revisa nuestra [Infografía sobre pinkwashing](#).

¿Ser LGBTQIA+ es un tema “de moda”?

Las identidades no son una moda; respetar la propia identidad es un derecho humano fundamental. La igualdad, la equidad, el respeto, el derecho a la autoexpresión, los espacios sociales seguros y la justicia social son los valores que están en juego. Las personas LGBTQIA+ siempre han existido a lo largo de la historia y sus experiencias, luchas y contribuciones a la sociedad se extienden mucho más allá de cualquier noción de moda y han

llevado el tema al frente de la conciencia pública, dando forma al diálogo en torno a la diversidad, la inclusión y los derechos humanos donde está hoy. Sus esfuerzos han allanado el camino para una mayor visibilidad y aceptación de las personas LGBTQIA+ en la sociedad en general, desafiando estereotipos y derribando barreras. Hoy, la comunidad LGBTQIA+ continúa impulsando el progreso y el cambio social, por una verdadera igualdad e inclusión en todas partes.

Interseccionalidad

Esta guía ha sido desarrollada incorporando una perspectiva y un marco interseccionales. [Consulta nuestra infografía sobre interseccionalidad](#).

La interseccionalidad describe cómo la raza, la clase, el género, la sexualidad, la (dis)capacidad y otras características individuales se “entrecruzan” entre sí y se superponen, reconociendo que las personas tienen múltiples identidades simultáneamente, que dan forma a experiencias únicas de discriminación y privilegio¹.

¿Cómo afecta la interseccionalidad nuestro trabajo? Nos obliga a reconocer que las experiencias de discriminación y marginación de las personas están condicionadas no sólo por su orientación sexual o identidad de género, sino también por otros factores interrelacionados, como la raza, la etnicidad, la (dis)capacidad, el estatus socioeconómico y más. Es importante considerar todos estos diferentes factores como variables de discriminación, siendo las identidades LGBTQIA+ una de ellas, pero no la única. La intersección de diferentes variables crea experiencias más complejas de discriminación y privilegio. Por lo tanto, es importante buscar soluciones y propuestas que integren esta perspectiva.

1 Fuente: Christodoulou, J. (2005). Glosario de términos relacionados con el género. Instituto Mediterráneo de Estudios de Género. Instituto Europeo para la Igualdad de Género. https://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf

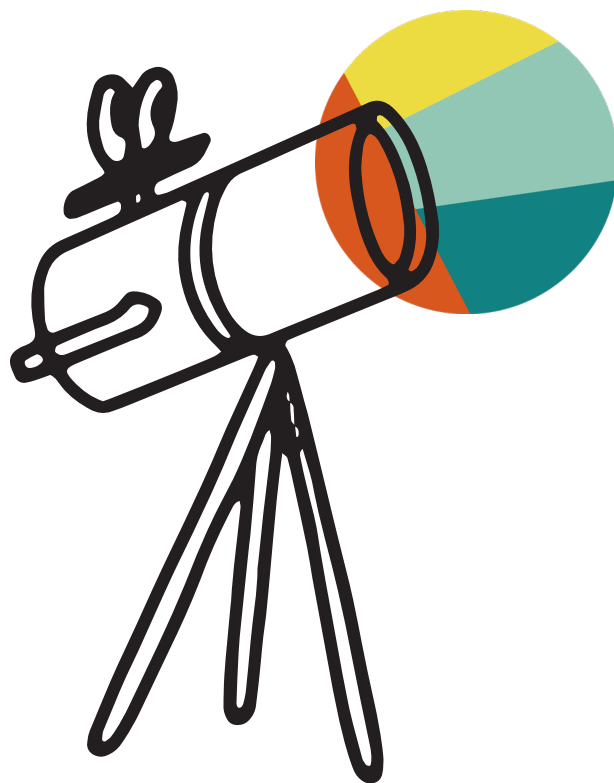
¿Cómo utilizar esta guía?

Esta guía ofrece recursos y herramientas para que las organizaciones creen su propio proceso de concientización y transformación de género. Proporcionamos un conjunto de actividades priorizadas como hoja de ruta sugerida diseñada para facilitar este viaje.

Invitamos a las organizaciones interesadas en promover la igualdad de género dentro de su entorno y estructura de trabajo, a crear un equipo, el “Navigation Crew”, que facilitará e implementará el proceso GATE utilizando esta guía.

¿Estamos listes para deconstruir barreras invisibles que podamos tener, examinar la inclusividad de nuestros procesos de trabajo y hacer esfuerzos para abrir **PUERTAS** (GATES) a (más) personas LGBTQIA+?

Es esencial reconocer que crear cambios, especialmente cambios de paradigma, requiere esfuerzo y dedicación, enfrentar mucha resistencia y muchos desafíos, pero los beneficios de un lugar de trabajo verdaderamente inclusivo son inmensurables, para las personas, para la organización y para nuestra sociedad en su conjunto.



Prepárate para:

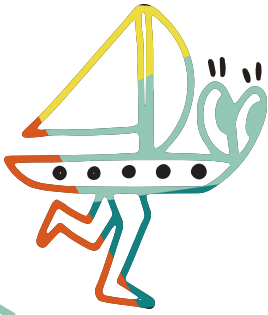
- Sentirte **incómodo**...Por favor, no huyas, mantente abierto y constante en los momentos incómodos.
- **¡Bienvenida complejidad!** Con más comprensión, las cuestiones se vuelven más complejas... Tocar estos temas complejos no implica soluciones fáciles ni sencillas. Este tema nos invita a considerar las diversas formas en que las personas experimentan y expresan sus identidades, lo que a su vez afecta la forma en que interactúan con el mundo. Al abordar estas complejidades, cultivamos un espíritu de apertura y empatía, fomentando una sociedad que respeta y reconoce el rico tapiz de la experiencia humana.

TIP

- Reflexionemos sobre nuestros estereotipos y nuestras propias creencias, ¡y cuestionémoslos!
- **“Aprender en progreso”** ¡Todes estamos aprendiendo y podemos cometer errores! No pierdas la oportunidad de intercambiar y crecer en este proceso. Muestra tu interés y apertura a recibir correcciones si es necesario. Y también ofrecer disculpas.

CONSEJOS DE FACILITACIÓN Para la tripulación de navegación

Por favor lee los consejos y recomendaciones antes de iniciar este viaje para tener claridad sobre las tareas asignadas a la Tripulación de Navegación y los aspectos que requieren especial atención durante el proceso.



¡Vamos a
navegar
en él!

GATE process + LGBTQIA

Estimación de GATE LGBTQIA+ Duración del proceso

Esta guía ofrece un viaje para explorar diferentes aspectos de la organización para transformarla en un entorno más inclusivo y diverso. Teniendo en cuenta las diferentes etapas del proceso, estimamos un **mínimo de 6 horas** de trabajo para abrir, desarrollar y cerrar una versión resumida del proceso GATE, centrándonos en una ruta principal (de las dos posibles):

- | 1ª Fase Punto de partida: 2 horas
- | 2ª Fase Transformando desde dentro: 3 horas
- | 3ª Fase Viajes seguros e iguales: 1 hora.

Una versión del PROCESO GATE LGBTQIA+ que pasa por todas las actividades de transformación personal, un camino de transformación organizacional y transformación comunitaria necesita aproximadamente 8 horas para completarse.

1.

PUNTO DE PARTIDA

1 SESION INTRODUCTORIA A DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GENERO
2 FOTO ACTUAL
3 ELIGIENDO EL CAMINO

2.

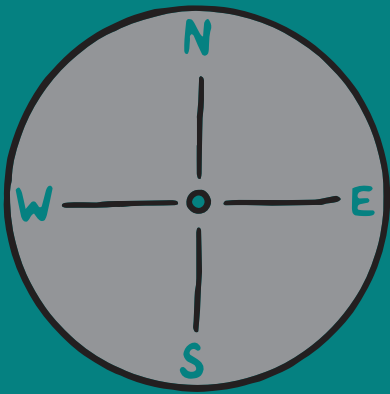
TRANSFORMANDO DESDE DENTRO

4 CONSTRUYENDO UN ESPACIO MAS SEGURO
5 CONEXION CON CONCEPTOS Y REALIDADES LGBTQIA+
6 TRANSFORMACION PERSONAL
7 TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL
8 TRANSFORMACION COMUNITARIA

3.

VIAJES SEGUROS E IGUALES

9 OTRAS INSPIRACIONES
10 PROXIMOS PASOS
11 EVALUACION
12 SEGUIMIENTO



FASE I:
PUNTO DE
PARTIDA

1ª GATE:

Sesión introductoria a la diversidad de género y sexualidad

Para comenzar a explorar la diversidad de género y sexualidad, es esencial obtener una comprensión más profunda de los conceptos fundamentales y los fundamentos teóricos. Éste es el objetivo de esta primera puerta, ya que proporcionará a cada participante un mayor conocimiento de los aspectos que se pretenden abordar.

La *Tripulación de Navegación* invita a una primera sesión del proceso de formación en concientización LGBTQIA+ (GATE), reuniéndose en un espacio acogedor para una introducción a la temática. Este encuentro ofrece la oportunidad de compartir conceptos, plantear preguntas e incertidumbres sobre el tema, iniciar el intercambio de conocimientos, discutir desafíos y compartir experiencias personales si se desea.

Por favor, utiliza los siguientes documentos para esta sesión introductoria:

- | **Introducción a las cuestiones de género y sexualidad (GATE I y GATE LGBTQIA+)**
- | **Presentación de GATE LGBTQIA+**
- | **Marco organizacional (para la ruta 1)**

Puedes encontrar estos documentos en el directorio de materiales de apoyo de GATE en nuestro sitio web.

En esta etapa es crucial comprender los siguientes aspectos:

- ◇ Términos y conceptos básicos
- ◇ Estereotipos y normas en torno al género y la sexualidad
- ◇ ¿Cómo nos afectan los sistemas sociales binarios y heteronormativos?
- ◇ ¿Qué es la interseccionalidad?
- ◇ Importancia de la representación de las experiencias LGBTQIA+
- ◇ ¿Qué es el Pinkwashing y cómo evitarlo?.



2ª GATE: Foto actual

Una vez que hemos completado la formación básica de introducción LGBTQIA+, tenemos una noción más clara de lo que estamos abordando durante este proceso.

Es hora de entrar en nuestra propia organización y examinar cómo están funcionando las cosas en este momento, con especial atención a:

- | **La estructura formal**
- | **Los procesos que conducen a resultados**
- | **La dinámica de las relaciones entre las personas de la organización.**

Para garantizar un espacio más seguro donde las personas puedan compartir libremente sus experiencias, creamos un **cuestionario anónimo** que se enviará a todes les participantes involucrados en el proceso GATE o aquellos interesados en responder. Las respuestas ayudarán a guiar la implementación del proceso GATE identificando los aspectos más importantes a explorar en este momento. El cuestionario es anónimo y confidencial.

GATE cuestionario.

TIP

No compartas los resultados directos del cuestionario con el grupo. Tal vez puedas mencionar algún aspecto más relevante o temas emergentes, pero no ofrezcas un informe formal ni compartas partes de las respuestas a preguntas abiertas, porque aunque sea anónimo, algunas de las respuestas podrían estar vinculadas a personas, y esto afectaría la confidencialidad y seguridad del proceso.

Antes de solicitar a las personas que completen el cuestionario, la *tripulación de navegación* debe determinar cómo se utilizarán los resultados del cuestionario y quién tendrá acceso a ellos. Luego deberá comunicar esta información a todes les participantes, asegurándoles un espacio más seguro para responder.

Ten en cuenta también que, dado que la información permanecerá en la organización, algunas personas LGBTQIA+ pueden optar por no revelar su identidad.

3ª GATE: Elección del camino

Finalmente, una vez que la *Tripulación de Navegación* haya recopilado y analizado toda la información de los cuestionarios, propondrán centrarse en uno de los 2 caminos principales del proceso GATE LGBTQIA+ para empezar.

Otra forma de decidir qué camino seguir es proponer al grupo la siguiente dinámica:

Nombre:	Selección de ruta
Tiempo	10'
Proceso	<ol style="list-style-type: none"> 1. La <i>Tripulación de Navegación</i> explica los 2 posibles caminos en los que podemos adentrarnos en el proceso GATE LGBTQIA+ para organizaciones. <ul style="list-style-type: none"> RUTA 1 Estructura de la organización: la estructura de la organización, sus procesos formales, reuniones y las formas en que se toman las decisiones. RUTA 2 Relaciones entre personas y microagresiones¹. La dinámica interna, las interacciones entre las personas, las tensiones y los conflictos, las bromas y los comentarios incómodos, las discriminaciones y las situaciones violentas. 2. Cada camino está asignado en lados opuestos de la habitación. Por ejemplo: <i>Estructuras</i> en el lado derecho y <i>Relaciones</i> en el izquierdo. 3. En silencio, las personas deben moverse y ubicarse en el lado correspondiente al tema que pre ieren comenzar. Si es necesario, el grupo puede hablar sobre su posicionamiento para acordar la decisión. 4. El lado con más participantes determina el enfoque de esta sesión. Sin embargo, es importante reconocer que ambos temas son muy relevantes y están interconectados, y pueden surgir discusiones relacionadas con el otro camino. Además el grupo puede seguir el otro camino más adelante.

1 Explicar las microagresiones. Consulta la [infografía del GLOSARIO GATE](#).



FASE 2:
TRANSFORMANDO
DESDE DENTRO

Estamos listos para embarcarnos en el viaje elegido. Juntos, nos sumergiremos en actividades y propuestas específicas sobre los niveles **personal, organizacional y comunitario**. Nuestro objetivo es desafiar ciertas creencias, mejorar nuestra comprensión de los temas LGBTQIA+, participar en debates, compartir experiencias, cultivar una mayor conciencia sobre temas relacionados con el género y la sexualidad y tomar medidas para transformar nuestra organización y sociedad en una más inclusiva y no discriminatoria.

4ª GATE: Construyendo un espacio más seguro¹

A medida que iniciamos este viaje juntos, exploraremos temas que pueden resultar incómodos para algunas personas, lo que potencialmente puede llevarnos a situaciones desafiantes en las que podemos sentirnos expuestos, vulnerables o reacios a compartir.

El paso inicial y crucial para comenzar el taller es hacer una *ronda de presentaciones* con todos los participantes y preguntar respetuosamente sobre **los pronombres que usa cada persona**.

Entendemos que discutir temas como la identidad de género, la orientación sexual y temas relacionados en nuestra propia organización puede ser un desafío. Sin embargo, estamos comprometidos a abordar estos temas juntos. Para hacerlo de manera efectiva, reconocemos la necesidad de crear un espacio especial y distinto de los que normalmente utilizamos para reuniones de coordinación y toma de decisiones. Este viaje exige actitudes de apertura y respeto hacia el compartir de los demás, así como una mayor conciencia de nuestra comunicación. Por otro lado, también requiere que reflexionemos sobre nuestros propios límites respecto a los temas que nos sentimos cómodos discutiendo. Debería ser un espacio donde podamos compartir la información queelijamos y mantener privada, si así lo deseamos, la información que otros comparten. Respetar la confidencialidad: tenemos derecho a decidir cuándo y con quién compartimos nuestra información personal.

¹ El término “espacios más seguros” se utiliza para reconocer el esfuerzo continuo por crear entornos más inclusivos y respetuosos, entendiendo que lograr la seguridad absoluta para todas las personas puede ser un desafío y no ser realista.



Nombre: Creando espacios más seguros en entornos profesionales	
Objetivos	Identificar comportamientos, consejos y recomendaciones para construir espacios más seguros en su entorno organizacional, necesarios para este viaje GATE
Tiempo	40'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Rotuladores Papel Pegamento Tijeras <u>Infografía Espacio más seguro</u>
Proceso	<p>En grupos pequeños:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisa la infografía y recorta los consejos con los que te sientas más identificado. ¿Agregarías o cambiarías algo, o propondrías otros consejos que pudieran ayudar a construir un espacio más seguro para este viaje juntas? Escríbelas. <p>En el grupo grande:</p> <ul style="list-style-type: none"> Discute y comparte aportes y crea tus propias propuestas para crear un espacio más seguro en tu organización. Crea un póster/rotafolio o documento final que resuma y registre la propuesta del grupo. <div style="border: 1px dashed #008080; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>TIP Estos acuerdos pueden aplicarse exclusivamente para el recorrido GATE o adoptarse como pautas grupales para las interacciones diarias dentro de tu organización.</p> </div>

5ª GATE: Conexión con conceptos y realidades LGBTQIA+

Nombre	Adivina mi concepto
Objetivos	Actividad de calentamiento que ayuda a aprender y/o recordar diferentes conceptos relacionados con temas LGBTQIA+.
Tiempo	30 '
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Notas adhesivas y rotuladores <u>Infografía Glosario GATE</u>
Proceso	<p><i>Preparación:</i> La <i>Tripulación de navegación</i> selecciona términos del glosario GATE y los escribe en post-it (un término por post-it).</p> <ol style="list-style-type: none"> Formar un círculo grande. Luego, la <i>tripulación de navegación</i> colocará una nota adhesiva en la frente de cada participante, asegurándose de que nadie vea lo que está escrito en su nota. Al igual que en el juego “¿Quién soy?”, estas son las reglas: <ul style="list-style-type: none"> Cada participante se turna para intentar adivinar qué concepto tiene en la frente. Durante su turno, pueden hacer hasta 3 preguntas de SÍ/NO al resto del grupo. El resto del grupo sólo puede responder con SÍ o NO. ¡Si una participante adivina su concepto correctamente, gana! En caso contrario, el juego continúa con la siguiente persona del círculo. Cada persona puede intentar adivinar su concepto en cualquier momento durante su turno. Si no tienen más preguntas que hacer o no están seguras, pueden optar por pasar e ir a la siguiente persona en el círculo. <p>Por último, revisa en el <u>Glosario de GATE</u> o en el <i>diagrama del Unicornio</i> en la <u>Introducción a los Temas de Género y Sexualidad de GATE</u> cualquier concepto o término que no haya quedado claro.</p>

Nombre	Datos LGBTQIA+: ¿Verdadero o falso?
Objetivos	Una actividad de calentamiento que ayuda a aprender diferentes o comprender mejor hechos sobre las realidades de las personas LGBTQIA+.
Tiempo	20'
Materiales	<u>Verdadero o falso sobre la realidad LGBTQIA+</u>
Proceso	<p>En el grupo grande, lee cada afirmación y di si es verdadera o falsa.</p> <p>No dudes en agregar cualquier dato que conozcas y creas que sea relevante en este momento. Asegúrate de que la información sea precisa.</p> <p>Reflexiona sobre cada afirmación: ¿Qué sientes al escuchar esta realidad?</p>

6ª GATE: Transformación personal

Durante este viaje GATE, pasaremos por 3 niveles diferentes de conciencia:

- | Transformación personal
- | Transformación organizacional
- | Transformación de la comunidad

En este primer nivel, proponemos diferentes actividades para reflexionar sobre nuestra propia experiencia personal, cuestionar el **sistema de género binario y heteronormativo** con el que hemos crecido, y ver cómo han afectado al desarrollo de nuestras propias identidades y cómo nos relacionamos con los temas LGBTQIA+.

Para defender eficazmente la inclusión de las personas LGBTQIA+ y crear un impacto significativo, es fundamental comenzar por abordar nuestra propia comprensión y actitudes. Esto sirve como base antes de llegar al nivel organizacional o comunitario y relacionarse con los grupos objetivo.

Las siguientes actividades ayudan a identificar posibles lagunas de conocimiento, explorar sentimientos y actitudes relacionados con el tema y sentar las bases para futuros trabajos sobre la inclusión LGBTQIA+.

Nombre	¿Qué tienes en mente sobre cuestiones LGBTQIA+?
Objetivos	Identificar lagunas en nuestra comprensión de los temas LGBTQIA+, examinar críticamente los orígenes de nuestras percepciones y guiar a las personas hacia fuentes confiables de información sobre temas LGBTQIA+.
Tiempo	40'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Bolígrafos Papel <u>Introducción a temas de género y sexualidad de GATE</u>
Proceso	<p>1. Reflexión personal (esta información no será compartida con otros). En una hoja de papel haz 3 columnas y reflexiona:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 1ª columna: Aspectos que SÉ sobre temas LGBTQIA+ (datos de los que estás seguro) ◇ 2ª columna: Aspectos que PIENSO en torno a temas LGBTQIA+ (aspectos que has escuchado pero de los que no estás seguro, opiniones, suposiciones, etc.) ◇ 3ª columna: Aspectos que SIENTO sobre temas LGBTQIA+ (emociones, ambivalencias, etc.) <p>¿De dónde vienen estas creencias, conocimientos e ideas? Identificar los diferentes orígenes (por ejemplo: provenientes de la familia, amigos, redes sociales, periódicos y revistas, TV, radio, películas, escuela, experiencia laboral, iglesia u otras actividades religiosas, libros científicos o artículos de investigación, observación directa, experiencia personal, etc.)</p> <p>2. En el grupo grande:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ ¿En qué columna (YO SÉ, YO PIENSO, YO SIENTO) tenías más elementos? ¿Por qué crees que es así? ◇ ¿Qué fuentes de información son más comunes y cuáles son menos frecuentes? ¿Qué tan confiable crees que es cada una de estas fuentes? ◇ ¿Qué tan abiertas son estas fuentes a la realidad LGBTQIA+? ¿Cómo estas fuentes refuerzan los estereotipos, la discriminación y la violencia? ◇ ¿Dónde podemos encontrar información confiable sobre cuestiones LGBTQIA+?

Nombre	Estereotipos hacia las personas LGBTQIA+
Objetivos	Reflexión personal sobre las ideas estereotipadas hacia las personas LGBTQIA+.
Tiempo	45'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Rotuladores Papel <u>Introducción a temas de género y sexualidad en GATE</u>
Proceso	<p>1. Reflexión personal. Considera los estereotipos específicos que existen relacionados con las personas LGBTQIA+, en particular sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ Personas lesbianas ◇ Personas gays ◇ Personas bisexuales ◇ Personas trans ◇ Personas intersexuales ◇ Personas asexuales ◇ Personas queer, etc. <p>Ahora piensa en una identidad o característica(s) tuya(s) por las cuales te has enfrentado a estereotipos (por ejemplo, aspecto físico, orígenes, familia dividida, estatus económico, etc.). ¿Cómo se siente ser tratado según un estereotipo?</p> <p>2. En el grupo grande:</p> <p>1. Regresemos a los prejuicios contra las personas LGBTQIA+ y reflexionemos sobre el impacto que tienen estos estereotipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ ¿Para la persona y su relación consigo misma? ◇ ¿Para la relación con los demás? ◇ ¿En diferentes espacios de su vida (escuela, trabajo, familia, instituciones públicas, medios de comunicación, deporte, etc.)? ◇ ¿Cómo afectan los estereotipos LGBTQIA+ al entorno laboral?

Nombre	Películas y series que veo
Objetivos	Analizar los roles de género representados en películas y series, y evaluar la representación LGBTQIA+.
Tiempo	20'
Proceso	<ol style="list-style-type: none"> Re lección personal. Elige entre 1 y 3 películas o series que más te gusten En grupos pequeños (3-4 personas). Compartir: <ul style="list-style-type: none"> ¿La película y la serie muestran diversidad de identidades de género, expresiones y orientaciones sexuales? ¿Cómo las películas y series podrían incorporar la diversidad y la inclusividad en su representación de los roles de género, evitando el refuerzo de estereotipos?



7ª GATE:

Transformación organizacional

CAMINO 1: CAMBIO ESTRUCTURAL

Nombre	Techo de cristal
Objetivos	Reflexiona sobre los obstáculos que las personas LGBTQIA+ deben superar cuando ocupan puestos de liderazgo.
Tiempo	30 '
Proceso	<p>En parejas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Busca en Internet representantes de: <ul style="list-style-type: none"> ♦ Tribunal Supremo de tu país. ♦ Banco internacional. ♦ Cámara de Comercio de tu país. ♦ Posiciones de liderazgo en 5 grandes empresas multinacionales. ♦ Puestos de liderazgo en 3 ONG. <p>Comenta y comparte si identificas diversidad de género y sexualidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> Busca personas que se declaren pertenecientes a la comunidad LGBTQIA+ y que también ocupen posiciones de liderazgo. Debate: <ul style="list-style-type: none"> ♦ ¿Qué tan difícil fue encontrar líderes abiertamente LGBTQIA+? ♦ Reflexiona sobre el siguiente hecho: “<i>Una de cada cuatro (26 %) encuestados oculta su condición de LGBTI en el trabajo</i>”¹ según la FRA – Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. ♦ ¿Cuáles son los obstáculos que deben superar las personas LGBTQIA+ para obtener puestos de liderazgo? ♦ ¿Qué significa para una persona ocultar su verdadera identidad? <p>En el grupo grande</p> <ol style="list-style-type: none"> Comparte con el grupo lo que discutiste en parejas. ¿Por qué es importante evitar activamente el techo de cristal?

1 Fuente: Encuesta de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales de la Unión Europea. FRA – Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. 2020. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbt-equality-1_en.pdf

[CAMINO 1: CAMBIO ESTRUCTURAL]

Nombre	Presunción de heteronormatividad/cisnormatividad
Objetivos	Reflexiona sobre cómo podemos discriminar a otros al asumir su orientación sexual, identidad de género o condición intersexual.
Tiempo	40'
Proceso	<p>En el grupo grande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué significa hetero/cis-normatividad? Consulta el <u>glosario GATE</u>. ¿Por qué es importante desafiarlo? <p>En grupos pequeños:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Comparte experiencias que conozcas -ya sea de tu propia vida, de tus amigos o familia, de la escuela, del trabajo, de películas, de noticias, de series, etc.- que involucren situaciones donde se presumía la hetero/cis-normatividad. 3. Haz una lista de estas situaciones que pueden ocurrir en tu organización. Puede ser útil pensar en los diferentes espacios del edificio y qué situaciones pueden surgir allí: <ul style="list-style-type: none"> ♦ Cocina (pausa para café y comida) ♦ Sala de Reuniones ♦ Pasillos ♦ Despachos ♦ Baño 4. Elige una de las situaciones y prepara un juego de rol de 2 minutos máximo. <p>En el grupo grande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Cada grupo pequeño representa sus diferentes situaciones. 6. Reflexionar sobre las situaciones

[CAMINO1: CAMBIO ESTRUCTURAL]

Nombre	Incorporando la inclusión a nuestros procesos organizacionales
Objetivos	Reconocer procesos y procedimientos en los que no se considera la diversidad y generar cambios para hacerlos más inclusivos.
Tiempo	50'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Pizarra o rotafolios Rotuladores Papeles Materiales para collage (revistas viejas, tijeras, pegamento, ...) <u>Infografía Interseccionalidad</u>
Proceso	<p>Piensa en los principales procesos, procedimientos o actividades de tu organización. Haz una lista de ellos.</p> <p>Lista de ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Proceso de reclutamiento (por ejemplo: usar lenguaje masculino o binario en ofertas de trabajo; durante el proceso de entrevista tener suposiciones cis-heteronormativas como preguntar sobre estar casado/tener hijos, etc.) Procedimientos de la organización (por ejemplo: en el proceso de toma de decisiones, mirando el organigrama y la dinámica de poder) Reuniones generales (ej: la participación en una reunión, las interrupciones, las voces que son más escuchadas y valoradas) Pago de sueldos (p. ej.: uso de la expresión “hora-hombre”, diferencias de remuneración) Comunicación (por ejemplo: uso de imágenes y fotografías en el boletín que representen realidades binarias y hetero-cis, lenguaje no inclusivo). <p>En grupos pequeños:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elige un proceso de su organización en el que te gustaría trabajar. ¿Cómo podemos transformar estos procesos y procedimientos para hacerlos más inclusivos? Aplicar el marco de interseccionalidad. 2. Crea un póster o un collage para promover la conciencia de la inclusión relacionada con el proceso en el que trabajaste. <p>En el grupo grande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Presenta tu collage comparte tus principales ideas.

CAMINO 2: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y MICROAGRESIONES

Nombre	Dinámicas de poder relacionadas con las personas LGBTQIA+ en el trabajo
Objetivos	Comprender la dinámica de poder que tiene lugar en las organizaciones, en relación con las personas LGBTQIA+.
Tiempo	40'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Situaciones de microagresiones relacionadas con el género y la orientación sexual desde la <u>Campaña de sensibilización y transformación GATE+</u>. Papel Rotuladores
Proceso	<p>Preparación: La tripulación de navegación proporciona a cada grupo pequeño una situación que involucra microagresiones de la Campaña GATE.</p> <p>En grupos pequeños:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada grupo recibe una situación de microagresión que podría ocurrir en el trabajo. 2. ¿Qué está sucediendo? ¿Por qué está pasando esto? 3. ¿Cómo podemos cambiar la situación? Cosechar las diferentes propuestas. 4. Dibujar un comic con la situación transformada. <p>En el grupo grande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Presentar la situación de violencia y discriminación, y su transformación. <ul style="list-style-type: none"> ◇ ¿Podemos pensar en propuestas o medidas en las que queremos trabajar para evitar estas situaciones? ◇ La tripulación de navegación comparte los escenarios transformados de la campaña ◇ ¿Cómo nos sentimos? ¿Qué emociones surgieron durante este proceso?

[CAMINO 2: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y MICROAGRESIONES]

Nombre	Microagresiones en el lugar de trabajo
Objetivos	Identificar y reconocer los diferentes tipos de violencia y microagresiones que pueden presentarse en las organizaciones.
Tiempo	40'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Pizarra o otafolios Rotuladores
Proceso	<p>1. Reflexión personal:</p> <p>Piensa en diferentes situaciones de violencia que las personas LGBTQIA+ podrían vivir en un espacio de trabajo diferente a los utilizados en la actividad anterior. Considera diversos escenarios que podrían generar malestar, exclusión o maltrato y reflexiona sobre cómo estas situaciones pueden afectar su bienestar y desempeño laboral. Concéntrate en detalles específicos y en cómo las acciones o actitudes de otros pueden contribuir a crear un entorno hostil o inseguro.</p> <p>2. En el grupo grande:</p> <p>Discute y comparte las diferentes situaciones/tipos de violencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ ¿Cuáles crees que pueden ser las principales causas de violencia hacia las personas LGBTQIA+? ◊ ¿A través de qué mecanismos e instrumentos se sostiene la violencia contra las personas LGBTQIA+ y se reproduce o refuerza el sistema normativo hetero/cis? Por ejemplo: bromas, falta de modelos a seguir, lenguaje no inclusivo. <p>3. [Pasar de la conciencia a la transformación]</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ A nivel personal, ¿cuáles 3 compromisos o propuestas puedes adoptar para evitar las microagresiones? ◊ En el grupo grande, hacer una lluvia de ideas sobre tres acciones de equipo que se puedan implementar en tu organización.

[CAMINO 2: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y MICROAGRESIONES]

Nombre	Proceso continuo de salir del armario
Objetivos	Reflexionar sobre cómo las personas LGBTQIA+ sienten y experimentan el proceso de salir del armario, considerando diferentes impactos y consecuencias.
Tiempo	40'
Materiales	Glosario GATE .
Proceso	<p>En el grupo grande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es “Salir del armario”? 2. ¿Qué es “Outing”? 3. Consulta el glosario GATE para conocer las definiciones <p>Reflexión personal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Piensa en situaciones que involucran a personas que salen del armario y que conoces (ya sea personalmente o a través de medios como películas, series o libros). ¿Cómo podrían sentirse las personas en este proceso? Puede ser útil responder: <ul style="list-style-type: none"> ♦ ¿Alguna vez has tenido que explicar una y otra vez algún aspecto de tu identidad? ♦ ¿Alguna vez te ha pasado que otras personas asumen una identidad que tú no tienes? ♦ ¿Alguna vez has tenido que explicar por qué no tienes hijos o por qué no estás casado? ♦ ¿Cuál crees que es el impacto del proceso de salir del armario continuamente? ♦ ¿En el nivel personal-interior? ♦ ¿En la relación con otras personas? ♦ ¿Con toda la sociedad? (en tu trabajo, estudios, barrio, etc). ♦ ¿Cuál es la diferencia entre las formas de vivir y expresar su propia identidad en el trabajo de las personas LGBTQIA+ y las personas hetero-cis, sus formas de compartirla con los demás y los juicios, las suposiciones, las reacciones que reciben, etc.? ♦ Escribe tus reflexiones en notas adhesivas <p>En el grupo grande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Reúne las notas en un espacio de recolección común y coméntalas.

DE LA CONCIENCIA A LA TRANSFORMACIÓN (para ambos caminos)

Nombre ¿Cómo podemos ser aliades en estas situaciones?	
Objetivos	Transforma las situaciones detectadas en las actividades anteriores (normatividad hetero-cis, procesos, microagresiones, salida del armario), y conviértete en aliade de las personas LGBTQIA+ en tus organizaciones.
Tiempo	60 '
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Las situaciones discriminatorias y violentas de las actividades anteriores. Papel Rotuladores
Proceso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisa las situaciones de las actividades anteriores que incluyeron discriminación y violencia hacia las personas LGBTQIA+ (o elige otra). 2. Pide al grupo que lo represente. 3. ¿Cómo <u>reaccionarías</u> en estas situaciones ante la discriminación y la violencia? Entra en escena (como un nuevo rol o en el lugar de otro rol) y actúa la intervención que harías, continuando el juego de roles. 4. Observa cómo esa intervención afectaría la situación. 5. Algunas preguntas para el debate: <ul style="list-style-type: none"> ◇ ¿Cuál es el papel de un aliade? ◇ ¿Qué me ayuda a ser un aliade? ◇ ¿Cuáles son las dificultades de actuar como aliade? ◇ ¿Qué debería cambiar en mi organización? ◇ ¿A quién debemos incluir? ◇ ¿Qué podemos hacer para promover estos cambios? 6. Crea una lista de buenas prácticas para ser un <i>gran aliade de las personas LGBTQIA+</i> en tu organización

8ª GATE: Transformación comunitaria

En este nivel, y después de realizar el trabajo a nivel personal y organizacional, estamos listos para pensar en cómo podemos expandir la conciencia y la transformación en cuestiones LGBTQIA+ **fuera de nuestra organización**, y tener un **mayor impacto en nuestra comunidad**.

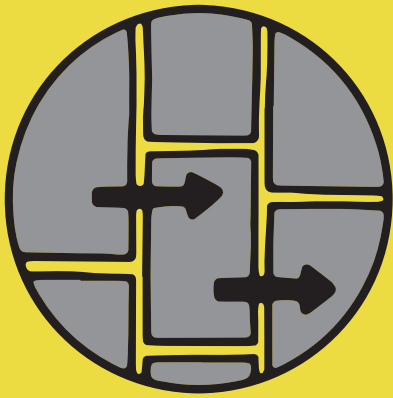
Las mejores prácticas que hemos implementado dentro de nuestra organización deben trascender sus límites y enriquecer a la comunidad en general. Esto se puede lograr a través de *Acciones Inclusivas*, que abarcan diversas iniciativas, incluidos programas de formación, esfuerzos de extensión y otras medidas positivas, que deben integrarse en las políticas escritas de la organización. Al establecer y mantener programas de acción inclusivos escritos, los empleadores, trabajadores y voluntarios pueden implementar, documentar y actualizar periódicamente estas iniciativas de manera eficaz.

Acciones inclusivas. El objetivo es abordar la subrepresentación y mejorar las oportunidades de grupos minoritarios específicos dentro de la sociedad, otorgándoles igualdad de acceso a los recursos y posibilidades que la población mayoritaria. Esto incluye la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, selección, avance profesional y todos los demás aspectos del trabajo, independientemente de su raza, color, religión, orientación sexual y/o identidad de género, (dis)capacidad, estado de salud, etc.



Nombre	Evita el PINK WASHING
Objetivos	Transforma las situaciones detectadas en las actividades anteriores (normatividad hetero-cis, procesos, microagresiones, salida del armario), y conviértete en aliades de las personas LGBTQIA+ en tus organizaciones
Tiempo	45'
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <u>Infografía Pinkwashing.</u> Papel Rotuladores, crayones y materiales creativos para collage (periódicos viejos, tijeras, pegamento...) La <i>tripulación de navegación</i> debe elegir una de las siguientes opciones o crear un nuevo perfil de entidad con el que trabajar: <ul style="list-style-type: none"> ◊ Negocio de ropa bio de moda lenta ◊ ONG de Jóvenes Urbanos ◊ Empresa de venta de dulces.
Proceso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Debate en grupo grande: ¿Qué es el Pink washing? ¿Cuál es su potencial impacto negativo? ¿Conoces alguna campaña de comunicación que sea pinkwashing? (Ver infografía pinkwashing). 2. Presentar el perfil de la entidad a trabajar. 3. Dividir el grupo en 2 equipos: <ul style="list-style-type: none"> ◊ Un equipo desarrollará una campaña de comunicación de pinkwashing sobre los derechos LGBTQIA+. ◊ El otro equipo desarrollará una campaña que no incurra en el pinkwashing (ams equipos desde el punto de vista de la entidad seleccionada). <p>Fomentar el uso de formas creativas de hacer campaña (por ejemplo: collage, carteles, vídeos, etc.)</p> 4. En el grupo grande: Presentar las campañas. <ul style="list-style-type: none"> ◊ ¿Qué es lo que diferencia el pink ashing de una campaña consciente? ◊ ¿Cómo puede la organización demostrar un apoyo consistente a la inclusión?

Nombre	Convertirse en una organización aliada en nuestra comunidad
Objetivos	Reflexionar juntos sobre los posibles pasos que la organización puede tomar para demostrar solidaridad, inclusión y concienciación sobre los temas LGBTQIA+.
Tiempo	60 '
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Papel Bolígrafos Rotuladores Notas adhesivas
Proceso	<p>En grupos pequeños:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reflexionemos: ¿Por qué es importante promover la inclusividad fuera de nuestra organización, sin lavado de imagen? 2. ¿Cómo puede una organización apoyar activamente a la comunidad LGBTQIA+ en su contexto local? Haz una lista de acciones que podrían funcionar para tu organización (incluyendo eventos, apoyo a entidades y actividades LGBTQIA+, formaciones para la comunidad, etc.). Ten en cuenta las necesidades de tu comunidad, el conocimiento general sobre el tema, los grupos objetivo específicos, etc. Adapta la lista a la realidad actual de tu organización. <p>En el grupo grande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Comparte las diferentes opciones de acción. 4. A partir de una lluvia de ideas elige entre 1 y 3 acciones que te gustaría implementar, considerando los siguientes criterios (añade si es necesario): <ul style="list-style-type: none"> ◊ Acción inmediata ◊ Motivación del equipo ◊ Factibilidad ◊ Impacto de los resultados en la comunidad. 5. ¿Cuáles son los primeros pasos o actividades a realizar el “próximo lunes”? E grupos más pequeños, elaborar un plan de acción para cada opción seleccionada.



FASE 3:
VIAJES
SEGUROS E
IGUALITARIOS

9° GATE: Otras inspiraciones

Quizás durante esta exploración de cuestiones de género y sexualidad dentro de la organización, surgieron algunos temas que no tuviste tiempo de profundizar (y los pusiste en el “Frigorífico de temas”). Antes de terminar, sería útil mencionar estos temas, y quizás puedas:

- | Presentar algunas buenas prácticas o casos inspiradores.
- | Planificar futuras reuniones para profundizar en estos temas.
- | Formar pequeños grupos para preparar presentaciones sobre algunos temas, etc.

En nuestra página web www.gateprocess.org podrás encontrar:

- | Un ejemplo de Modelo de Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia y el Acoso Basados en Género por Orientación Sexual, Identidad de Género, Expresión de Género y/o características sexuales, que puedes adaptar e implementar. Es una herramienta de prevención que incluye también pautas sobre cómo actuar en caso de violencia de género.
- | Una infografía sobre el lenguaje inclusivo en las organizaciones, un tema muy importante y transversal: si queremos cambiar la forma en la que nos relacionamos, ¡debemos prestar atención a la forma en la que nos comunicamos!

Y otras infografías interesantes sobre cuestiones LGBTQIA+ que puedes imprimir, publicar y compartir:

- | Crea un espacio más seguro
- | Glosario GATE
- | Pinkwashing
- | Interseccionalidad
- | Lista de verificación de acciones inclusivas para organizaciones



10ª GATE: Próximos pasos

Ahora que el proceso GATE está llegando a su fin, es muy importante tener un espacio para definir juntas cómo hacer el seguimiento de las acciones y medidas que se han establecido en la organización, y cuáles son los siguientes pasos para continuar hacia la igualdad de todas las personas independientemente de su identidad de género y orientación sexual.

Nombre	Seguimiento de la implementación				
Tiempo	15'				
Proceso	Establecer cómo se hará cargo de la implementación de las medidas: <ul style="list-style-type: none"> Establecer reunión para seguimiento Establecer los responsables de las tareas, un calendario con avances, etc. 				
	¿Qué tenemos?				
	¿Qué necesitamos?				
	Necesidad	Tarea	Responsable	Cuándo	Comentario
	Compartir en grupo en círculo: ¿Estamos comprometidos como organización a continuar este proceso? ¿Cómo puede continuar este proceso en la organización para que sea sostenible?				

11ª GATE: Evaluación

Después de este proceso en conjunto, es importante reflexionar sobre lo siguiente:

- | ¿Cómo nos sentimos ahora?
- | ¿Cuales son los principales aprendizajes que nos llevamos?
- | ¿Qué desafíos enfrentamos durante el proceso?
- | ¿Qué aspectos nos ayudaron durante el proceso y qué aspectos mejoraríamos o cambiaríamos?

He aquí una forma en la que se puede reflexionar juntas:

Círculo grupal para compartir transformaciones personales

- ◇ **Pasar un “objeto de la palabra”:** Utilizar un objeto como una piedra, una flor o un artículo especial. La persona que sostiene el instrumento para hablar puede compartir sus pensamientos mientras todos los demás escuchan activamente. Cuando la persona termina, pasa el objeto a la siguiente persona. Establecer un tiempo máximo recomendado, como 3 minutos por persona, ayuda a administrar el tiempo de manera efectiva.
- ◇ **Algunas preguntas para el Círculo Grupal:**
 - ¿Qué ha cambiado en la organización?
 - ¿Qué desafíos, dificultades u obstáculos hemos enfrentado? ¿Cómo los abordamos?
 - ¿Cuales han sido para mí los principales aprendizajes personalmente?

12ª GATE: Seguimiento

Proponemos que el grupo se vuelva a reunir dentro de 3 a 6 meses para evaluar cómo avanza la implementación de las medidas. Esta reunión también puede ser útil para brindar apoyo ante cualquier desafío o dificultad, ajustar el plan y promover el compromiso hacia pasos adicionales para lograr la igualdad de género.

A continuación se muestran algunas formas de realizar el seguimiento del proceso:

→ Realizar un **cuestionario** Después de 3 a 6 meses para evaluar el progreso de la implementación:

- | ¿Qué tan exitosa ha sido la implementación de las medidas decididas durante el proceso GATE? (califica del 1 al 5 y comenta)
- | ¿Cuáles han sido los principales retos a los que te has enfrentado?
- | ¿Cómo afrontaste estos desafíos?
- | ¿Cuáles son los aprendizajes clave que has tenido durante la implementación?
- | ¿Qué transformaciones significativas has observado en tu organización?
- | ¿Cuáles deben ser los próximos pasos a partir de ahora?

→ Realiza una **sesión de seguimiento** revisar la evolución del proceso y planificar los próximos pasos para su implementación. Puedes utilizar las mismas preguntas para guiar tu sesión.





¿Quienes somos?

Process GATE es una agrupación europea de organizaciones sociales que se reúne con el objetivo de prevenir la violencia de género en el ámbito juvenil y promover el cambio en las organizaciones hacia la igualdad.

Como organizaciones que trabajamos con la innovación social, nos preocupan las desigualdades de género y las dinámicas de poder dentro de las organizaciones.

Este proyecto fue desarrollado especialmente enfocado en el nivel juvenil, aunque los resultados son aplicables a todas las organizaciones.

Tiene su base en la Educación No Formal y la Innovación Social: fue creado a través de un proceso colectivo de innovación, implementación piloto, ajustes y adaptaciones.

Esta guía ha sido desarrollada a través de un proceso de innovación colaborativa entre todas las socias y asociaciones locales de cada país. Hemos estado creando el proceso en reuniones online y encuentros presenciales, y haciendo pilotos de la propuesta con las asociaciones locales en sus organizaciones, donde aprendimos y adaptamos la guía con las mejoras de las implementaciones.



Organizaciones asociadas

España



Suiza



Italia



Grecia



Colaboran

España



Suiza



Financian

UE



Suiza



GATE⁺ process

LGBTQIA

GUÍA POR LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN EN ORGANIZACIONES



Co-funded by
the European Union



Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Scambi e mobilità
Exchange and mobility



Gender
Awareness and
Transformation for
Equality
LGBTQIA+