

E4

Employment 4 Inclusion

Este Proyecto (2019-1-ES01-KA204-065510) ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja la opinión de la persona autora, y la Comisión no se hace responsable del uso que se dé a la información contenida aquí.

Organizaciones socias:



Encuéntranos aquí:

www.employment4inclusion.eu

 @employment4inclusion31

 @employment4inclusion

ZONA DE ORIENTACIÓN 5: PARTICIPACIÓN SOCIAL

Objetivos pedagógicos de esta Área de Orientación

La siguiente información concierne a las personas profesionales que trabajan con MNAR. Adquirirán nociones fundamentales a tener en cuenta cuando se trabaja con esta población concreta y ampliarán sus conocimientos en los siguientes ámbitos:

- La importancia de la inclusión social, la participación y el empoderamiento, especialmente en lo que respecta al mercado laboral.
- Terminología básica, principios y pautas generales a la hora de tratar con supervivientes de la violencia de género.
- Terminología y elementos clave que el personal profesional debe considerar cuando trabaja con personas de la comunidad LGBTQI+.
- Presentación de una herramienta específica para el emprendimiento.

Hay tareas específicas al final de cada subcapítulo para una mejor comprensión de todo lo anterior.

Relevancia y grupo objetivo del Área de Orientación específica

Tal y como menciona el módulo introductorio, este proyecto resulta relevante para profesionales de las siguientes áreas:

- Profesorado
- Personal de recursos humanos
- Personal de asesoramiento laboral
- Profesorado de idiomas
- Personal de asesoramiento legal
- Personas pedagogas
- Personal técnico de proyectos
- Profesionales de la psicología
- Personas trabajadoras sociales
- Formadores
- Voluntariado involucrado en inclusión laboral
- Voluntariado involucrado en inclusión social
- Otros profesionales involucrados en la inclusión social y laboral de MNAR
- Personal científico social que trabaja con MNAR

Duración y esfuerzo	
	Tiempo (horas y minutos)
Material de lectura	60 minutos
Ejercicios	50 minutos
Material audiovisual	-
Autoevaluación	25 minutos
MOOC completo	2 horas 15 minutos

Capítulo 1. Participación social

1. Significado de la participación social
2. Sociedad civil y participación social
3. Sectores públicos y participación social
4. Sectores privados y participación social

Capítulo 2. Inclusión Social

1. Qué es la inclusión social
2. Factores
3. Integración

Capítulo 3. Violencia de Género

1. Terminología de la Violencia Basada en Género (VBG)
2. ¿Por qué se da la VBG?
3. Comunicación y escucha activa
4. Comunicación: lo que se debe y no se debe hacer
5. Tarea 1
6. Tarea 2
7. Respuestas

Capítulo 4. LGBTQI+

1. Breve introducción
2. Terminología LGBTQI+
3. Tarea 1
4. Refugiados y migrantes LGBTQI+
5. Tarea 2
6. Tarea 3
7. Respuestas

Capítulo 5. Herramienta específica para el emprendimiento

1. Breve introducción
2. 5.2 Tarea 1: Cuestionario de talento
3. 5.3 Respuestas

INTRODUCCIÓN

Todas las personas profesionales que trabajan con MNAR deben familiarizarse con estos grupos específicos y sus vulnerabilidades. Tomando en consideración, antes que nada, las necesidades de los MNAR, los intereses son el punto de partida para proporcionar un servicio adecuado y sentar las bases de una relación de confianza. Lo principal es garantizar la antigua idea de “no hacer daño.”

En el inicio de este MOOC se proporciona información sobre la participación/inclusión social y la integración y se abordan todos los factores que afectan y las directrices para los profesionales involucrados en el proceso de integración de los MNAR. También se explica el papel de la sociedad civil, y los sectores públicos y privados en el proceso de participación.

En el siguiente capítulo de este MOOC, se presentan algunos de los grupos vulnerables o “grupos de riesgo” más habituales con los que trabajan los profesionales. En concreto, se recalca la importancia de estar al día de la información científica, en constante evolución, sobre las peculiaridades de cada tipo de vulnerabilidad. Se ha seleccionado esta información concreta teniendo en cuenta que existe un conocimiento muy limitado o inexistente acerca de estos temas incluso por parte de profesionales de primer orden.

Para comprender los diversos aspectos de la inclusión, la necesidad del empoderamiento y, en general, la relación entre los procedimientos de integración y la información proporcionada nos gustaría señalar que es necesaria una mejor comprensión de las definiciones, significados y directrices.

En general, el concepto de la inclusión social/económica hace referencia a la igualdad de oportunidades y a construir mercados laborales más inclusivos. Esto quiere decir que las personas, independientemente de su género, edad, nivel educativo, estatus socioeconómico o ubicación geográfica, deberían tener las mismas oportunidades de empleo. Para preparar a las personas MNAR para el mercado laboral, hay que centrarse en la integración social, en servicios de calidad accesibles y en las oportunidades.

Para terminar, se presentan herramientas y metodología para la promoción del emprendimiento como recurso extra en el caso de que alguien quisiera centrarse en ello.

En concreto, este MOOC se divide en cuatro (5) partes:

1 y 2. Información referente a la participación/inclusión social y a la integración, reglas sobre los factores que afectan para los profesionales involucrados en el proceso de integración de los MNAR. Además, se analiza el papel de la sociedad civil y de los sectores público y privado en el proceso de participación de los MNAR.

3. El significado de la violencia de género, junto con principios y reglas generales a tener en cuenta cuando se trabaja con supervivientes de este tipo de violencia. Tareas que proporcionan una mejor comprensión de esta problemática.

4. Datos e información actualizada de la que pueden carecer los profesionales. Terminología LGBTQI+, migrantes LGBTQI+, tareas para mejorar la comprensión.
5. Una herramienta única de emprendimiento utilizada por la ONG PRAKSIS en el Business Coaching Center (BCC) que ayuda a hombres y a mujeres que acaban de emprender a identificar sus habilidades y talentos.

CAPÍTULO 1: PARTICIPACIÓN SOCIAL

1 PARTICIPACIÓN SOCIAL

Existen numerosas definiciones de participación social. En líneas generales, este concepto se define como la implicación de una persona en actividades que conllevan interacción con otras. Es una experiencia real y endógena por y para la gente corriente, que reduce las diferencias entre los expertos y la comunidad, y entre trabajo manual y mental, a la vez que pone de manifiesto el carácter activo de la comunidad.

Es más, la participación social constituye una pieza fundamental que debería orientar a los legisladores a que promoviesen entre la sociedad civil la preocupación por la equidad. Asimismo, estos deberían favorecer el empoderamiento de las comunidades afectadas para darles protagonismo, por ejemplo, elaborando políticas para fomentar la igualdad sanitaria, reforzando la voluntad política respecto a los factores sociales decisivos para la salud y aumentando el control de las personas sobre aquellos elementos que afectan a su salud.

La participación social puede llevarse a cabo de varias maneras diferentes:

- proporcionando a la gente información equilibrada y objetiva;
- realizando consultas a través de las cuales la comunidad afectada pueda opinar;
- implicándose o trabajando directamente con las comunidades;
- asociándose con las comunidades afectadas en cada aspecto de la toma de decisiones, incluyendo el desarrollo de alternativas, la identificación de soluciones; y
- empoderando a las comunidades, asegurándose de que estas tienen el control último sobre las decisiones clave que afectan a su bienestar.

La participación social desempeña un papel clave en la integración de los refugiados y solicitantes de asilo en las sociedades que los acogen, y está estrechamente vinculada a la salud mental de las poblaciones. La participación de las personas migrantes se da en contextos plagados de dificultades. Los países europeos tienen *diferentes estructuras de gobernanza, de asistencia social y de relaciones entre el Estado y la sociedad civil, así como distintas historias de migración. Las poblaciones inmigrantes varían no solo de un país a otro, sino también a escala local*¹. Además, las propias sociedades europeas están inmersas en un proceso de transformación. La educación, el voluntariado, los partidos políticos, la vida familiar, las religiones y otros mecanismos e instituciones están cambiando bajo el influjo de una rápida transformación socioeconómica. Más que integrarse en sociedades estáticas, *las personas migrantes y refugiadas en Europa interactúan con los mecanismos sociales fluidos que les rodean*².

¹ European Commission- Directorate-General Justice, Freedom and Security (2007) *Handbook on Integration for policymakers and practitioners*, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/handbook-on-integration-for-policymakers-and-practitioners-2nd-edition>

² Ahokas, L.(2010), *Promoting immigrants' democratic participation and integration*, Tampere: Juvenes Print.

Un folleto de la UNESCO-ONU Hábitat, *Creating Better Cities for Migrants; Urban policies and practices* (“Creando mejores ciudades para los migrantes; políticas y prácticas urbanas”) presenta el panorama de los desafíos para y soluciones por parte de las ciudades en la acogida y participación de los migrantes. Se enuncian ocho principios clave para un enfoque exitoso por parte del gobierno de la ciudad, identificados a partir de casos de estudio e investigación. Esta agenda hace hincapié en la protección de derechos, la participación, la diversidad y la cohesión social:

1. Proteger y promover los derechos de los migrantes;
2. Proporcionarles acceso a los servicios y garantizar la igualdad de oportunidades para todos;
3. Garantizar la democracia representativa mediante la participación de todas las comunidades;
4. Celebrar la diversidad cultural como una fuente de intercambio y de diálogo;
5. Fomentar la tolerancia y luchar contra la discriminación y el racismo;
6. Atenuar las tensiones étnicas, culturales y religiosas, así como los conflictos de intereses, con las comunidades urbanas.
7. Fomentar la cohesión social y un sentido de pertenencia común;
8. Planificar la distribución urbana para hacer de las ciudades un bien común.

Respecto a la participación social y política de los inmigrantes, el *Principio Básico Común más importante es³ que los Estados miembros adoptan diversas medidas para fomentar la integración como un proceso bidireccional. Sin embargo, poner este principio en práctica de manera significativa supone un desafío a largo plazo que requiere un mayor esfuerzo. Las iniciativas estructurales pensadas para reforzar la adaptación a la diversidad en la población de acogida siguen estando infrarrepresentadas en las estrategias nacionales.*

Más allá de esto, se deberían tener en cuenta cuestiones específicas que se detallan a continuación.

La mayoría de los Estados miembros considera que un conocimiento básico del idioma de la sociedad de acogida es un componente esencial para la integración. Muchos países orientan sus estrategias de integración a programas de introducción, que incluyen cursos de idiomas y de orientación cívica para los recién llegados. Un número creciente de Estados miembros aumenta la flexibilidad de los cursos con el fin de responder a necesidades específicas. Solamente unos pocos Estados miembros llevan a cabo una evaluación exhaustiva de estas actividades.

La mayoría de los Estados miembros ha mejorado su capacidad para incorporar la integración en todas las políticas relevantes, desarrollando a la vez medidas específicas. Sin embargo, compartir información eficazmente, coordinarse con todos los niveles del gobierno y las partes implicadas y prestar la atención debida a la integración de la igualdad de género y a las necesidades específicas de la juventud migrante, constituyen aún importantes retos.

Los Estados miembros se percatan cada vez más de la necesidad de mejorar la capacidad de recopilar, analizar y comunicar la información vinculada a la integración, incluidas estadísticas diferenciadas por géneros, de

³ Stephen Dobson , Gabriella Agrusti , and Marta Pint (2019) , *Supporting the inclusion of refugees: policies, theories and actions*, INTERNATIONAL JOURNAL OF INCLUSIVE EDUCATION 2021, VOL. 25, NO. 1, 1-6, New Zealand
<https://doi.org/10.1080/13603116.2019.1678804>

manera más sistemática. Datos más detallados ayudan a evitar la confusión y a dar más visibilidad a la contribución de los inmigrantes en la sociedad de acogida. Es necesario seguir progresando para vigilar y evaluar las políticas y los programas de integración y para detectar los indicadores específicos.

2. SOCIEDAD CIVIL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Los Estados Miembros deben redoblar sus esfuerzos para conseguir una cooperación más estructurada entre las organizaciones de la sociedad civil y las autoridades gubernamentales con el fin de crear sinergias y hacer un mejor uso del conocimiento y los recursos de ambas partes. Hay que aprovechar mejor la experiencia de los profesionales a la hora de diseñar las estrategias de integración y las medidas para aumentar su eficacia.

En términos más generales, los Estados miembros deben aplicar una estrategia que incluya a las distintas partes interesadas, que implique a las autoridades locales y regionales, las empresas, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo de políticas de integración, para asegurarse de que estas responden a las verdaderas necesidades y circunstancias, y benefician a los migrantes y refugiados de manera óptima. Los Estados Miembros deben esforzarse por reducir los obstáculos administrativos que existen para acceder al mercado laboral y por establecer estructuras que proporcionen a los migrantes, refugiados y empresas una información clara y comprensible. Se necesitan procedimientos administrativos que garanticen la seguridad legal y la transparencia. La Unión Europea y los Estados miembros deben invertir para compartir buenas prácticas y reducir la complejidad⁴.

3. SECTOR PÚBLICO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

La participación social que involucra a los grupos vulnerables y excluidos debe perseguir el empoderamiento, aumentando el control efectivo de estos sobre las decisiones que afectan a su salud y su calidad de vida, así como a su acceso y uso de los servicios sanitarios. Los ministerios de sanidad no pueden crear participación, pero sí espacios que la permitan y la incentiven.

Cuando los inmigrantes se establecen en una nueva sociedad, empiezan a participar en una serie de instituciones dentro de esa sociedad, tales como escuelas, sindicatos, atención sanitaria o clubes deportivos. Además, pueden crear estructuras que no existían previamente, como asociaciones culturales y religiosas o escuelas donde enseñar su lengua materna. Algunas de estas estructuras pueden tener vínculos con instituciones semejantes de los países de origen de los inmigrantes.

En una democracia, la nacionalidad es el derecho más común por el cual un individuo puede ejercer la plenitud de sus derechos y participar en el proceso político. Muchos inmigrantes carecen del estatus de ciudadanos del país de acogida, y por tanto pueden no estar autorizados a participar en la política. Esto no quiere decir que no tengan ningún derecho: la mayoría de los derechos industriales van ligados a la residencia más que a la nacionalidad, y por tanto se aplican a los inmigrantes tanto como a la población nativa⁵.

⁴ EESC Study Group on Immigration and Integration (2020) , *The role of civil society organisations in ensuring the integration of migrants and refugees* <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/ge-01-20-525-en-n.pdf>

⁵ Directorate of Social and Economic Affairs Council of Europe Publishing (1999), *POLITICAL AND SOCIAL PARTICIPATION OF IMMIGRANTS THROUGH CONSULTATIVE*

4. SECTORES PRIVADOS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL⁶

Diferentes agentes del sector privado han lanzado sus propias iniciativas autorreguladas para aplicar estándares éticos que mejoren los derechos y el trato de los migrantes, por ejemplo, en los ámbitos de contratación y empleo de este colectivo. Como parte de su responsabilidad social corporativa, los actores del sector privado también pueden contribuir a los servicios humanitarios para ayudar a las personas migrantes (incluyendo refugiados) a construir un medio de vida viable (proporcionando servicios básicos a migrantes vulnerables y en casos de desplazamiento, por ejemplo). Algunos de estos servicios incluyen la ayuda legal, la atención sanitaria, la orientación profesional y el asesoramiento empresarial. A través de la inversión y de las oportunidades de emprendimiento creadas junto a fundaciones y organizaciones benéficas del sector privado, las personas migrantes (incluidas refugiadas) reciben oportunidades para ganar un sustento por sí mismas.

Los agentes del sector privado actúan al menos de cinco (5) maneras respecto a los migrantes:

1. Proporcionan bienes y servicios a personas refugiados y migrantes.
2. Proporcionan servicios a los gobiernos en apoyo a la gestión de la migración y, en ciertos casos, actúan en nombre del gobierno.
3. El sector privado actúa como una empresa y se compromete a crear trabajo para refugiados y migrantes (teniendo en cuenta también a los futuros migrantes y sociedades de acogida.)
4. El sector privado se compromete a hacer presión para influir en las políticas y la legislación sobre migración, contribuyendo así a moldear la gestión de la migración y la movilidad.
5. El sector privado es también consumidor de los bienes y servicios producidos por las personas migrantes. Los actores del sector privado desempeñan estos papeles en diferentes áreas, asignando funciones a los migrantes en distintas etapas de su ciclo de migración, tal como se muestra en la Figura 5. El papel del sector privado como consumidor o comprador de servicios a menudo se solapa con su papel como creador de empleo y es por tanto objeto de debate en este contexto.

BODIES, https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/Documentation/Series_Community_Relations/Participation_public_life_report_en.pdf

⁶ ECDPM(2020), *Mapping private sector engagement along the migration cycle*, <https://ecdpm.org/publications/mapping-private-sector-engagement-migration-cycle/>

CAPÍTULO 2: INCLUSIÓN SOCIAL

1. ¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN SOCIAL?

La inclusión social es el proceso de mejora de las condiciones de participación en la sociedad de personas desfavorecidas por motivos de edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o estatus económico, o de otro tipo, incrementando sus oportunidades, su acceso a recursos, dándoles voz y respetando sus derechos⁷. En el caso de las personas MNAR, la inclusión social se define como el proceso de “*interacción y adaptación mutua entre los migrantes, solicitantes de asilo y beneficiarios de protección internacional y la sociedad de acogida. El objetivo es crear sociedades sólidamente cohesionadas y alcanzar una coexistencia de paz y comprensión mutua. La integración de los MNAR constituye un área específica y es parte integral de la política migratoria y, más ampliamente, de la política social de un estado para toda su población*”⁸. The above depends directly on immigration management policy. It requires targeted and positive actions for the population concerned to be re-socialized in its country of hospitality and/or establishment.

Es vital empoderar y promover la inclusión social, económica y política de todo el mundo, independientemente, como se ha mencionado antes, de la edad, el sexo, la discapacidad, la raza, la etnia, el origen, la religión o el estatus económico, o de otro tipo, ahora que se incrementa la atención dedicada a la inclusión como consecuencia de la liberalización y de la democratización.

La integración de los refugiados es una creación compleja y multidimensional, que comprende los contextos económico, sanitario, educativo y social. “*Muchos factores contribuyen a lo fluida que sea la integración de los refugiados, entre ellos sus experiencias, su salud mental y física o el apoyo social*”⁹. En general, la incompreensión de la diversidad y el desconocimiento de las experiencias que los refugiados traen consigo, constituyen un obstáculo para su buena integración en la sociedad. Algunos de los factores que pueden apoyar la integración social de las personas MNAR incluyen características claves de resiliencia, como la voluntad personal, la creencia de que la vida tiene sentido, la orientación hacia un objetivo, tener un propósito y la motivación. La integración de personas refugiadas es un proceso bidireccional, que depende tanto de los recursos personales del individuo como de lo abierta que sea la sociedad¹⁰.

El proceso de integración implica un complejo proceso “educativo”, que en primer lugar incluye bienes esenciales (acogida, acceso a una vivienda, a la salud, a la educación, a los servicios sociales y al seguro social, reorientación vocacional, formación y adaptación a las nuevas condiciones y los nuevos requisitos profesionales.) Y, en segundo lugar, atañe a la familiarización gradual con las actitudes y los comportamientos de la ciudadanía del país de acogida, así como a la interacción con ella. Por tanto, alcanza hasta las etapas más

⁷ Ministry of Integration Policy (2018). *Greece’ National Strategy for Integration*. 2018

⁸ Coley, J., Godin, M., Morrice, L., Phillimore, J., Tah, C., (2019). *Integrating refugees: What works? What can work? What does not work? A summary of the evidence*. London: Home Office

⁹ Ministry of Integration Policy (2018). *Greece’ National Strategy for Integration*. 2018

¹⁰ Robila M., *Refugees and Social Integration in Europe* (dissertation). New York: City University of New York ;2018

avanzadas de la integración social, tales como la redefinición de la identidad cultural, el cambio en el estilo de vida, el modelo de consumo y la construcción de las relaciones familiares y sociales, la participación pública y la adaptación a la vida política de un país distinto al de origen¹¹.

En el caso de las personas recién llegadas a quienes se ha concedido protección internacional, la integración aspira a *“una transición tranquila del régimen de protección del solicitante a la entrada en la sociedad de acogida, mediante programas que combinen su alojamiento temporal con la provisión de asistencia financiera, cursos de idiomas, la posibilidad de acceder al mercado laboral, etc”*¹². De manera similar, entre la población migrante, la integración tiene por objetivo garantizar más eficazmente y acelerar el acceso no-discriminatorio a la salud, la cobertura médica, el trabajo y la educación, mejorar los servicios que se le proporcionan, y asegurar su participación pública.

2. FACTORES

La investigación sugiere que los extranjeros continúan encontrándose con obstáculos en el sistema educativo, el mercado laboral y el acceso a una vivienda digna. *“Se encuentran en un mayor riesgo de pobreza y exclusión social que los ciudadanos del país de acogida, incluso cuando tienen un empleo”*¹³. El nivel de integración y adaptación de las personas MNAR depende de varios factores, entre ellos, las experiencias vividas antes de la migración, el proceso de partida, las experiencias posteriores a la llegada y el entorno. *“Muchos refugiados y solicitantes de asilo han experimentado severos traumas pre-migración, incluyendo tortura mental y física, violencia masiva y genocidio, han vivido el asesinato de familiares y amigos, abuso sexual, secuestro de niños, destrucción y saqueo de sus propiedades personales, hambre y falta de agua y refugio. La partida es también un esfuerzo complejo, que muchas veces supone el riesgo de la propia vida. Aunque llegar a un lugar seguro proporciona un alivio inicial, la frustración a veces se desarrolla según emergen nuevos problemas, tales como la separación de la familia, las barreras del lenguaje, el estatus legal, el desempleo, la falta de hogar o la falta de acceso a la educación y a la salud”*¹⁴.

Estudios acerca de los obstáculos para la integración de los refugiados en la Unión Europea señalan que algunos de los impedimentos significativos para la integración son el racismo y la ignorancia existentes tanto a nivel personal como institucional.

Trabajar con refugiados requiere un enfoque multi-profesional y una buena capacidad de evaluación de los aspectos físicos, emocionales, sociales y legales. Los profesionales (el personal sanitario, por ejemplo) deben estar familiarizados con el trasfondo cultural de los refugiados y comprender a estas comunidades. La tarea de los profesionales de la salud mental y de la ayuda ofrecida debe centrarse en ayudar a los pacientes a alcanzar

¹¹ Ministry of Integration Policy (2018). *Greece' National Strategy for Integration*. 2018

¹² OECD (2018), *Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees*, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264085350-en>

¹³ European Commission (2016). *Action Plan on the integration of third country nationals*. Strasbourg.

¹⁴ European Commission (2016). *Action Plan on the integration of third country nationals*. Strasbourg.

sus goles, superar dificultades, etc. como parte de una colaboración transversal entre sectores con trabajadores sociales, organizaciones de refugiados y agencias de vivienda y de empleo¹⁵.

3. INTEGRACIÓN

La integración exitosa es un proceso que requiere tiempo, pero, lo que es más importante aún, toca muchos ámbitos políticos diferentes. La integración de personas refugiadas requiere esfuerzos sinceros por parte de las personas migrantes para alcanzar la autosuficiencia y devolver algo a las sociedades que les han acogido. A continuación, se detallan algunos de los aspectos más críticos que deben tomarse en cuenta para la integración de los MNAR:

- Orientación cultural
- Conocimientos lingüísticos, esenciales para la integración y bienestar de los refugiados
- Relaciones sociales de calidad
- Colaboración entre organizaciones de personas migrantes y refugiadas.
- Los proyectos de integración efectivos/prácticos deben hacerse a la medida de las necesidades de los refugiados e implican una inversión a largo plazo
- Reconocer las necesidades de los distintos grupos de migrantes
- Desarrollar proyectos adaptables a partir de las buenas prácticas, co-diseñados, co-repartidos y eficazmente evaluados.
- Poner el foco en la comunidad

Según la Comisión Europea, las políticas de integración funcionan mejor cuando *“están diseñadas para garantizar unos sistemas coherentes que faciliten la participación y el empoderamiento para todos en la sociedad - las personas originarias de terceros países y las comunidades en las que se asientan.”* Esto significa que la integración debe ir más allá de la participación en el mercado laboral y el dominio de la lengua del país de llegada: la integración es más eficaz cuando se ancla en lo que significa vivir en sociedades europeas diversas. La integración no consiste solo en aprender el idioma, encontrar una casa o trabajar. Participar activamente en la comunidad local, regional y nacional, desarrollar y mantener el contacto directo con otras personas a través de actividades sociales, culturales y deportivas, e incluso el compromiso político¹⁶ tienen profundas implicaciones en la integración exitosa del colectivo MNAR.

¹⁵ Robila M.(2018), *Refugees and Social Integration in Europe* (dissertation). New York: City University of New York

¹⁶ European Commission (2016). *Action Plan on the integration of third country nationals*. Strasbourg.

CAPÍTULO 3: BVG

1. TERMINOLOGÍA BVG

El fenómeno de la Violencia Basada en Género (VBG) está profundamente anclado en la desigualdad de género y constituye una de las violaciones de derechos humanos más notables en el seno de las sociedades. Desde comienzos del milenio, los colaboradores humanitarios utilizan el término “violencia de género”, en lugar de “violencia sexual y de género” con el objetivo de esclarecer que la violencia sexual es un componente de la violencia de género y no un problema independiente. La violencia de género es la violencia dirigida contra alguien en razón de su género y afecta de manera desproporcionada a personas de un género concreto. Tanto mujeres como niñas y hombres experimentan violencia basada en el género, así como personas de la comunidad LGBTQI+.

La mayoría de las víctimas son mujeres y niñas¹⁷. La violencia ejercida contra las mujeres se entiende como una vulneración de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres. Puede referirse a todos aquellos actos de violencia de género que dan, o pueden dar, como resultado:

- **Daño físico**

El abuso físico es el tipo más conocido de violencia de género. Supone la imposición intencionada de un daño o lesión mediante bofetadas, empujones, puñetazos, estrangulamiento, patadas, quemaduras, puñaladas y/o disparos; el uso de un arma u otros objetos para amenazar, dañar o matar; el secuestro de una mujer o su cautiverio¹⁸.

- **Daño sexual**

La violencia sexual incluye cualquier acto que socave la integridad sexual o de género de un individuo. La prostitución forzada, los matrimonios forzados (especialmente de menores), la convivencia forzada, la adopción forzada de un rol de género que no se ajuste a la identidad del individuo y el tráfico de personas para la explotación sexual también se incluyen en esta categoría. Algunos delitos de odio y los más vagamente definidos “incidentes de odio” como los dirigidos a mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero, intersexuales e individuos queer, también son violencia sexual.¹⁹

- **Abuso psicológico**

Incluye comportamientos psicológicamente abusivos, tales como control, coacción, violencia económica, chantaje, humillación y confinamiento. Como resultado del abuso emocional, una mujer vive con temor y cambia de manera recurrente sus pensamientos, sentimientos y comportamientos, y

¹⁷ European Institute for gender Equality (2015) <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>

¹⁸ [1] Luke’s Place. (n.d.) What is woman abuse. Retrieved from: <https://lukesplace.ca/resources/what-is-woman-abuse>

¹⁹ Center for Research and Education on Violence against Women and Children (2017). <http://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/glossary/LearningNetwork-GBV-Glossary.pdf>

niega sus necesidades, para evitar un abuso mayor. El abuso emocional es el precedente más significativo de la violencia física.”²⁰

- **Perjuicio socioeconómico**

La discriminación y/o denegación de oportunidades/servicios, exclusión social/aislamiento basados en la orientación sexual, obstruccionismo ²¹

- **O sufrimiento**

La violencia de género incluye la violencia ejercida contra las mujeres, los hombres, la comunidad LGBTQI+ y los menores. Aunque las mujeres y las niñas sean las víctimas principales de la violencia de género, esta también causa mucho daño a familias y a comunidades²². El término violencia de género también refleja la idea de que la violencia a menudo sirve para perpetuar desigualdades estructurales basadas en el género, y supone la victimización de mujeres, niñas, hombres, niños, adolescentes y lesbianas, gays, transgénero y personas con inconformidad de género. La violencia basada en el género sigue en gran medida un patrón masculino y está influenciada por las relaciones de género²³.

Las mujeres migrantes y refugiadas se ven sujetas al mismo tipo de violencia que las no-migrantes. Sin embargo, la especificidad de su posición como migrantes y refugiadas puede, en ciertos casos, aumentar su vulnerabilidad a ciertas formas de violencia, y puede limitar las formas de protección y reparación a las que tienen acceso.

Es más, las mujeres migrantes y refugiadas pueden ser más vulnerables que los hombres migrantes y refugiados a la violencia a causa de las desigualdades de género en el seno del proceso migratorio en sus países de origen o de destino. Las mujeres migrantes y refugiadas pueden encontrarse con que son “doblemente” vulnerables a la violencia: como migrantes/refugiadas y como mujeres²⁴.

2. ¿POR QUÉ SE DA LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

El objetivo general es ampliar el conocimiento del personal profesional y la comprensión de los conceptos de género, violencia de género, sexualidad y derechos, así como de los principios fundamentales para un código de conducta, mecanismos de denuncia y el desarrollo de una respuesta programática. Para conseguir todo lo anteriormente mencionado, uno debe entender por qué ocurre la violencia de género.

²⁰Ontario government’s Domestic Violence Action Plan (2017) *Emotional Abuse Assessment Guide – Springtide Resources* https://www.springtideresources.org/sites/all/files/Educators_Guide_to_Woman_Abuse.pdf

²¹Solidarity in Women with Distress, (2019) GENDER-BASED VIOLENCE AGAINST REFUGEE & ASYLUM-SEEKING WOMEN- A TRAINING

TOOL https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/vADANr9rD/training_manual_ccm-gbv_en_1.pdf

²² European Commission (2017) https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en

²³ Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence (API GBV) <https://www.api-gbv.org/about-gbv/types-of-gbv/>

²⁴ European Commission (2017) https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en

El “Abuso de Poder” es la raíz de la violencia de género. Las reglas que conceden a los hombres el poder sobre el comportamiento de las mujeres, la aceptación de la violencia como una manera de resolver los conflictos, la noción de masculinidad vinculada a la dominación, el honor y la agresión, y los roles rígidos de género están basados en la sociedad. Otros factores que alimentan los actos de violencia de género a nivel de comunidad, sociedad e individuo, son:

- Los roles de género en los que el poder de la mujer es desigual
- El deseo de poder o de tener el control
- La Política o las políticas nacionales
- El colapso de la sociedad tradicional y del apoyo familiar
- Creencias religiosas o culturales nocivas
- Pobreza
- Abuso de drogas
- Guerra y éxodo
- Corrupción
- Tradiciones nocivas
- Diseño o estructura social de campamento
- Disponibilidad limitada de recursos tales como comida, agua, combustible y madera
- Falta de protección policial u otro tipo de seguridad
- Anarquía general
- Falta de conciencia por parte de la comunidad

3. COMUNICACIÓN Y ESCUCHA ACTIVA

Para las personas trabajadoras sociales y otras profesionales que trabajan con supervivientes de la violencia de género y grupos minoritarios, como la comunidad LGBTQI+, es esencial poseer un conjunto de habilidades comunicativas, tales como la escucha activa, el respeto y el sentido de la confidencialidad y de la no-discriminación. Además, los profesionales deben dominar una reacción basada en tres principios fundamentales que les ayude a prevenir actos relacionados con la violencia de género y a responder ante ellos.

Respeto

- ✓ Todas las acciones deben estar guiadas por un respeto fundamental y por los deseos, los derechos y la dignidad de la superviviente.
- ✓ RECUERDA: Respetar a la superviviente significa respetar sus derechos.
- ✓ SIEMPRE guíate por el interés de la superviviente.
- ✓ Asegúrate de que tus acciones y comportamiento siempre se guían por lo que la persona superviviente quiere, NO por lo que tú consideras apropiado o el mejor procedimiento.
- ✓ La superviviente tiene derechos y como trabajador social debes respetarlos.

Confidencialidad

- ✓ Se debe respetar la confidencialidad de la persona superviviente (o de las supervivientes) y de su familia. Esto significa que la información debe compartirse únicamente con otras personas que necesiten

estar al tanto del caso para proporcionar asistencia e intervención, de acuerdo con la persona superviviente. La vulneración de esa confidencialidad puede acarrear graves consecuencias para la superviviente, especialmente si no se ha establecido la protección adecuada. También puede disuadir a otras supervivientes de declarar ante la policía.

- ✓ SE DEBE mantener una confidencialidad estricta en todo momento, excepto cuando el bienestar, la seguridad o la integridad de la persona superviviente o la profesional estén en riesgo inminente.
- ✓ La confidencialidad puede ser TOTAL si la superviviente insiste en que no se actúe.
- ✓ Se debe mantener el anonimato de la superviviente.
- ✓ Toda la información escrita relacionada con la persona superviviente debe quedar guardada bajo llave y protegida de los demás (cumpliendo con el RGPD).

Seguridad

- ✓ En todo momento, los profesionales DEBEN garantizar la seguridad de la persona superviviente. Este punto es de vital importancia, ya que la persona puede sentir miedo y necesitar sentirse a salvo. En todo caso, hay que asegurarse de que la superviviente no está expuesto a sufrir más daños por parte de su agresor. Si es necesario, pide asistencia a [los encargados de seguridad del campamento, a la policía, a los oficiales, a los oficiales de protección u otros].
- ✓ Puedes mantener a salvo a la superviviente y mantenerte a salvo tú mismo:
 - Estando siempre alerta e informado (proporciona información acerca de los recursos disponibles). Por ejemplo: recibir asistencia médica en las setenta y dos (72) horas puede prevenir las enfermedades de transmisión sexual (ETS) y en las ciento veinte horas (120), los embarazos no deseados.
 - No dando nada por sentado. Por ejemplo, si un hombre o un niño es violado, no significa que sea gay o bisexual. La violencia de género, como ya se ha mencionado, está basada en el abuso de poder, no en la sexualidad de nadie.
 - Trasladando al superviviente a otra ubicación si su seguridad está amenazada.
- ✓ Mantener la confidencialidad de toda la información.

4. COMUNICACIÓN: LO QUE SE DEBE Y NO SE DEBE HACER

Lo que se debe hacer

Comunicación verbal

- Concéntrate en lo que te están diciendo.
- Escuchar hábilmente significa más que simplemente prestar atención: es esencial ser receptivo y demostrar que se está siguiendo lo que la otra persona cuenta (asintiendo, ratificando).
- Parafrasea lo que has oído para asegurarte de que estás entendiendo (“Lo que dices es que...”)
- Evita manifestar desaprobación ante determinadas acciones o sentimientos.
- Utiliza preguntas clarificadoras y afirmaciones.
- Escucha e identifica los sentimientos, muestra empatía (“Siento que te ocurriera eso. No fue tu culpa.”)

- Asimila y reflexiona: “Por lo que cuentas, aquello debió de ser muy estresante para ti...”
- Señala las fortalezas y capacidades de la persona. “La manera en que hiciste tu propio refugio es genial... Tienes muchos recursos”

Comunicación no verbal

La comunicación no verbal varía notablemente de una cultura a otra. Hay que considerar los siguientes puntos, pero sabiendo que deben adaptarse a tu propio contexto:

- Asegúrate de que tu comunicación no verbal refleja y acompaña a tu comunicación verbal.
- Mira al superviviente, pero no lo hagas de tal manera que invadas su espacio o le hagas sentir incómodo (sentarse en un banco en L o de medio perfil puede ayudar.)
- Mantén una postura abierta, evita cruzarte de brazos.
- Mantente cerca de la persona, pero con una distancia apropiada.
- Evalúa el nivel apropiado de contacto visual en tu contexto. Debes transmitir al superviviente que estás comprometido y escuchando, pero evitando que se sienta incómodo.

Lo que no se debe hacer

- Falsas promesas (“Todo va a ir bien.”)
- Decir a las personas supervivientes lo terribles que te parecen sus experiencias (“Qué mala suerte has tenido”, “¿Qué más te podría pasar?”)
- Culpar (“No respetabas los preceptos religiosos, así que eso fue un castigo divino.”)
- Tocar a la persona si no procede.
- Vestirse/comportarse de maneras que en algunas culturas puedan resultar ofensivas (viste con discreción.)
- Meter prisa a la persona (mirando el reloj o hablando rápido.)
- Sentir que debes resolver los problemas de la otra persona.
- Quitarle a la persona su fortaleza y la impresión de que puede cuidar de sí misma.
- Exponer a nadie a los medios (por ejemplo, sacando fotos sin permiso.)
- Utilizar un idioma o palabras difíciles de entender (utiliza el idioma de estas personas en la medida de lo posible).
- Mirar fijamente (mantén un contacto visual normal).

Los trabajadores sociales, así como otros profesionales involucrados en la gestión de casos de personas que han sufrido violencia de género, deben estar siempre al día de los últimos cambios en la legislación.

Los profesionales sociales siempre deben tener información actualizada en cuanto a servicios locales, regionales y nacionales, por ejemplo, el mapeo actualizado. Aquí, es importante señalar que la superviviente debe decidir por sí mismo si desea acceder a estos servicios.

Investiga siempre si la persona en cuestión está recibiendo ayuda de otras organizaciones de la sociedad civil y/o del sector público para, por un lado, evitar duplicidades y, por otro, insistir en la importancia del aprendizaje cooperativo.



5. AHORA ES SU TUNRO – TAREA 1 ²⁵

Responde con sí o no el siguiente ejercicio:

1. A veces, las mujeres se inventan historias para llamar la atención o meter a alguien en problemas.

SÍ ____ NO ____

2. En algunas ocasiones, es legítimo que el hombre utilice la violencia para disciplinar a su mujer, por ejemplo, si esta es una mala madre.

SÍ ____ NO ____

3. Una mujer debe tolerar la violencia en su matrimonio con el fin de mantener a su familia unida.

SÍ ____ NO ____

4. Hombres y mujeres son igualmente violentos entre sí r.

SÍ ____ NO ____

5. Es adecuado que una adolescente se case si sus padres lo aprueban.

SÍ ____ NO ____

6. Los hombres nunca sufren violaciones.

SÍ ____ NO ____

7. Una mujer tiene derecho a decir no al sexo incluso dentro de su matrimonio.

SÍ ____ NO ____

8. Solo la gente pobre y desesperada experimenta la violencia en sus matrimonios. Eso no pasa si tienes una buena educación.

SÍ ____ NO ____

9. El alcoholismo y la drogadicción causan violencia doméstica.

SÍ ____ NO ____

²⁵ Exercise from UNFPA trainings <https://www.unfpa.org/>

10. Una persona elige ser homosexual. A veces se debe a que ha tenido una infancia difícil.

SÍ ____ NO ____



6. AHORA ES SU TURNO: TAREA 2²⁶

Responde las siguientes preguntas. Las respuestas varían entre “verdadero o falso”, “varias opciones”, “rellena el espacio” y “empareja”.

	Pregunta	
1.	¿Cuál de las siguientes definiciones de violencia de género es la más exacta y completa? Elige una sola respuesta.	A. Violencia contra los y las menores. B. Actos dañinos contra la voluntad de una persona basados en las diferencias de género entre hombres y mujeres. C. Actos dañinos que ocurren en la privacidad de un hogar. D. Violencia entre personas del mismo género.
2.	De las siguientes opciones, ¿cuáles son ejemplos del ejercicio de poder sobre alguien? Elige todas las respuestas correctas.	A. Padres que usan la disciplina física con sus hijos e hijas. B. Una mujer que decide por sí misma cuándo y cómo irse de casa. C. La policía que aprovecha su posición de autoridad para abusar de alguien. D. Un niño o niña que decide qué fruta comer. E. Un hombre que decide cómo hay que gastar el salario de su mujer.
3.	¿Cómo puede ayudarnos el modelo ecológico a entender la violencia de género? Elige una sola respuesta.	A. Nos muestra que la culpa de que exista la violencia de género la tienen los individuos. B. Nos muestra que la violencia de género se encuentra aislada en el seno de las diferentes categorías sociales. C. Nos muestra que la violencia de género es el resultado de un sistema más complejo de comportamiento, normas y cultura. D. Nos muestra que la sociedad es la única razón que explica la existencia de la violencia de género.
4.	Las consecuencias de la violencia de género son las mismas para todo el mundo.	A. Verdadero. B. Falso.

²⁶ Exercise from UNFPA trainings <https://www.unfpa.org/>

5.	Cuando se da la violencia de género, ¿quién sufre el impacto más negativo?	<p>A. La superviviente.</p> <p>B. La comunidad.</p> <p>C. La familia.</p> <p>D. El perpetrador.</p>
6.	Las consecuencias de la violencia de género para una persona superviviente pueden ser:	<p>A. Físicas.</p> <p>B. Emocionales/Psicológicas.</p> <p>C. Sociales.</p> <p>D. Todas las anteriores.</p>
7.	El alcoholismo y la drogadicción son las causas principales de la violencia de género.	<p>A. Verdadero.</p> <p>B. Falso.</p>
8.	¿Qué impacto tienen los conflictos y los desastres naturales en la violencia de género? Elige todas las respuestas correctas.	<p>A. Las mujeres y las niñas deben viajar más lejos para obtener los recursos necesarios y están, por tanto, más expuestas a sufrir violencia.</p> <p>B. La militarización provoca más violencia.</p> <p>C. Hay más oportunidades para la explotación sexual.</p> <p>D. El colapso de las estructuras sociales y de apoyo, lo cual vuelve a todo el mundo más vulnerable.</p>
9.	Por favor, indica si las siguientes oraciones son V (verdaderas) o F (falsas)	<p>A. No es aceptable que un marido pegue a su mujer bajo ninguna circunstancia.</p> <p>B. Las mujeres que han sido violadas son responsables del incidente si no iban vestidas de manera apropiada.</p> <p>C. Un marido puede tener sexo con su mujer cada vez que lo desee.</p> <p>D. Es correcto que los hombres decidan cómo gestionar las cuentas domésticas sin consultarlo con sus mujeres.</p> <p>E. Si una chica o un chico de 14 años acepta tener sexo con un adulto a cambio de favores materiales, esto se considera violencia sexual.</p>
10.	De las siguientes actitudes, ¿cuáles están centradas en los supervivientes? Elige todas las respuestas correctas.	<p>A. Las mujeres que perpetúan una relación abusiva están consintiendo la violencia de su agresor.</p> <p>B. Las personas tienen el derecho de vivir vidas libres de violencia.</p> <p>C. Las personas supervivientes no tienen la culpa de la violencia que experimentan.</p> <p>D. Para proteger a una persona superviviente, un trabajador social debe siempre denunciar ante la policía un caso de violencia íntima o sexual en la pareja.</p>

		E. Las personas supervivientes tienen derecho a tomar sus propias decisiones respecto a su cuidado y a sus vidas.
11.	De las siguientes expresiones, ¿cuáles se refieren a la influencia del movimiento femenino [feminista?] en la gestión de los casos de violencia de género? Elige todas las respuestas correctas.	<p>A. Permite a las personas supervivientes expresar sus emociones, incluyendo enfado por sus propias vivencias y por las limitaciones sociales en general.</p> <p>B. Reconoce que la experiencia individual de la violencia no tiene que ver con el hecho de vivir en una sociedad patriarcal.</p> <p>C. Reconoce la importancia vital del empoderamiento en el proceso de sanación y recuperación.</p> <p>D. Reconoce que los actos de violencia contra las mujeres restan poder a los individuos.</p> <p>E. Sugiere que los supervivientes no deberían sentir enfado porque es una emoción poco sana.</p>
12.	¿Cuál es el objetivo de la gestión de casos centrada en los supervivientes? Elige una sola respuesta.	<p>A. Establecer una relación con la superviviente.</p> <p>B. Contribuir a la seguridad física y emocional de la persona superviviente.</p> <p>C. Generar confianza.</p> <p>D. Ayudar a la persona superviviente a retomar algo de control sobre su propia vida.</p> <p>E. Todo lo anterior.</p>
13.	¿Cuáles son los cuatro principios fundamentales de la gestión de casos de violencia de género?	<p>A. El derecho a ser feliz.</p> <p>B. El derecho a la dignidad y a la autodeterminación.</p> <p>C. La denuncia obligatoria.</p> <p>D. El derecho a la confidencialidad.</p> <p>E. La no-discriminación.</p> <p>F. La información legal.</p> <p>G. El derecho a estar a salvo.</p>
14.	¿Cómo se puede mantener la confidencialidad? Elige todas las respuestas correctas.	<p>A. Teniendo una entrevista en un espacio público.</p> <p>B. Compartiendo información cada vez que se nos requiera.</p> <p>C. Compartiendo solo los detalles relevantes cuando se hace una referencia, y solo con el permiso de la persona superviviente.</p> <p>D. Almacenando la información sobre los casos en un lugar seguro.</p>
15.	La labor principal de un trabajador social es la de ser un guía o facilitador de un proceso que incluye la revelación de la persona superviviente, aprendizaje, toma de	<p>A. Verdadero</p> <p>B. Falso</p>

	decisiones, acción y transformación personal.	
16.	Rellena el espacio: Las relaciones _____ hacen que las personas supervivientes se sientan atendidas y respetadas por el proveedor del servicio.	
17.	Empareja el ejemplo con la estrategia de comunicación correcta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escucha activa. 2. Preguntas efectivas. 3. Legitimación de sentimientos. <ol style="list-style-type: none"> A. Parafrasear y resumir. B. Decirle al superviviente que sus sentimientos son normales. C. Utilizar preguntas abiertas
18.	De las siguientes opciones, ¿cuáles son ejemplos de enunciados sanadores? Elige todas las respuestas correctas.	<ol style="list-style-type: none"> A. Gracias por contármelo. B. Las mujeres deberían ir cubiertas para protegerse. C. Te creo. D. Esto ha pasado por una razón.
19.	El silencio no sirve para nada durante la gestión de un caso.	<ol style="list-style-type: none"> A. Verdadero B. Falso
20.	Pon en el orden correcto los pasos a seguir en la gestión de un caso.	<ol style="list-style-type: none"> A. Evaluación. B. Seguimiento del caso. C. Introducción y compromiso. D. Acción y planificación. E. Cierre del caso. F. Desarrollo de un plan de acción.
21.	De las siguientes acciones ¿cuáles contribuyen a crear un entorno cómodo, seguro y privado? Elige todas las respuestas correctas.	<ol style="list-style-type: none"> A. Respetar el espacio físico de la otra persona. B. Ser cálido, mantenerse tranquilo y abierto. C. Presentarse y explicar quién se es. D. Todas las anteriores.
22.	Una buena manera de explicar la gestión de casos es explicar la labor de un trabajador social.	<ol style="list-style-type: none"> A. Verdadero B. Falso
23.	¿En cuáles de estas situaciones hipotéticas el trabajador social podría verse obligado a saltarse la confidencialidad? Elige todas las respuestas correctas.	<ol style="list-style-type: none"> A. La persona superviviente amenaza con lesionarse. B. El marido de la superviviente se presenta en la clínica y pregunta si su mujer ha estado ahí. C. La persona superviviente tiene 11 años D. La persona superviviente faltó a la última cita con la persona que lleva su caso.

24.	No hace falta pedirles permiso a las personas supervivientes para empezar a trabajar con ellas.	A. Verdadero B. Falso
25.	Una superviviente llega a la gestión de casos porque su marido la ha golpeado. Necesita a alguien con quien hablar, pero no quiere acudir a la policía ni al médico. ¿A qué necesidad de esta persona darías prioridad?	A. Médica. B. Psicosocial. C. Legal.
26.	La gestión de casos, aunque se desarrolle de una manera compasiva y amable para con las supervivientes, no supone una intervención psicosocial.	A. Verdadero B. Falso
27.	¿Cuáles de los siguientes tipos de violencia pueden definirse como una forma de violencia ejercida por un compañero sentimental? Elige todas las respuestas correctas.	A. Física. B. Emocional. C. Sexual. D. Económica. E. Espiritual. F. Todas las anteriores.
28.	¿Cuáles son las razones por las que los perpetradores ejercen la violencia en el ámbito íntimo? Elige todas las respuestas correctas.	A. Tienen problemas con las drogas o con el alcohol. B. Deciden abusar de su poder. C. Están estresados. D. Quieren ejercer el control sobre su pareja.
29.	Una persona que ha sufrido violencia por parte de su pareja puede no querer o no ser capaz de dejar a su compañero.	A. Verdadero B. Falso
30.	Los trabajadores sociales ayudan a trazar un plan de seguridad a personas que han sufrido violencia doméstica porque ellos pueden erradicar la violencia de sus vidas.	A. Verdadero B. Falso
31.	La violencia sexual incluye: (elige todas las respuestas correctas)	A. Violación. B. Tocamientos indeseados. C. Intento de violación. D. Pedir sexo a cambio de comida. E. Todo lo anterior.
32.	Algunas necesidades relacionadas con la salud de los supervivientes de actos de violencia sexual requieren atención urgente.	A. Verdadero B. Falso

33.	¿Qué se entiende por matrimonio prematuro?	<p>A. Una unión informal después de los 19 años.</p> <p>B. Una unión formal antes de los 21 años.</p> <p>C. Un matrimonio o unión informal antes de los 18 años.</p> <p>D. Un matrimonio contra la voluntad de una persona.</p>
34.	Las personas forzadas a contraer matrimonio prematuramente corren más riesgo de sufrir violencia doméstica.	<p>A. Verdadero</p> <p>B. Falso</p>
35.	¿Cuáles pueden ser algunos posibles obstáculos para atender a una persona LGBTI que ha sobrevivido a un acto violento? Elige todas las respuestas correctas.	<p>A. El miedo a ser “delatado”.</p> <p>B. Una cuestión de seguridad.</p> <p>C. El sentimiento de culpa.</p> <p>D. La falta de una red de apoyo.</p> <p>E. Todos los anteriores.</p>
36.	Atender correctamente a una persona superviviente LGBTI supone: (Elige todas las respuestas correctas)	<p>A. Utilizar el lenguaje correctamente.</p> <p>B. Asumir la orientación sexual o de género del cliente.</p> <p>C. Comentar con otros compañeros la orientación sexual del cliente.</p> <p>D. Tranquilizar al superviviente haciéndole saber que sus reacciones son normales.</p>
37.	Mantener a salvo a los supervivientes LGBTI es especialmente importante en gestión de casos porque: (elige todas las respuestas correctas)	<p>A. Los individuos LGBTI pueden estar en alto riesgo de suicidio.</p> <p>B. Hay normas sociales negativas y ciertas leyes que pueden ponerlos en riesgo.</p> <p>C. Las personas LGBTI cuentan con una sólida red que les apoya.</p>

7. RESPUESTAS

Para la Tarea 1:

1.No

2.No

3.No

(Toda las mujeres y niñas tienen derecho a la seguridad, a la dignidad y a una vida libre de violencia. Toda mujer que haya sobrevivido a la violencia de género tiene derecho a la autodeterminación: puede decidir quedarse con su compañero agresivo o dejarle, y en ambos casos tendrá derecho a una protección por parte del Estado. El argumento de que una mujer debe soportar una relación abusiva se suele apoyar en el bienestar de los hijos. Sin embargo, es bien sabido que la seguridad y la salud de los niños se ven negativamente afectadas cuando estos experimentan o son testigos de la violencia doméstica. El apoyo del Estado a programas destinados a enseñar a hombres violentos a adoptar un comportamiento no violento en las relaciones interpersonales es clave para prevenir el avance de la violencia y para cambiar los patrones de comportamiento violentos (Artículo 16 de la Convención de Estambul). Esto tiene especial importancia en las situaciones en que las mujeres no desean o no son capaces de dejar una relación violenta, por ejemplo, porque son dependientes económicamente o porque temen ser estigmatizadas por la comunidad, sobre todo en las áreas rurales. Al mismo tiempo, las intervenciones dedicadas a los perpetradores deben sumarse (y no reemplazar ni hacer que se desvíen recursos) de los servicios dedicados específicamente a las mujeres.

4.No

5.No

6.No

7. SÍ

(La violación se define por la acción y no por la identidad de aquel que la perpetra o de la persona superviviente. Por consiguiente, cualquier relación sexual forzada es una violación, independientemente de si la mujer que la sufre está casada con el autor o no. Esta afirmación se fundamenta también en la definición dada por la legislación internacional de Derechos Humanos, que contempla todas las formas de violencia física, sexual, psicológica o económica contra las mujeres, sin importar si estas se cometen en la intimidad o en público. Aunque la legislación internacional de derechos humanos obliga a los Estados a criminalizar y a

juzgar la violación, no todas las jurisdicciones consideran la violación conyugal como un delito, lo cual da como resultado la impunidad de las violaciones cometidas por compañeros íntimos).

8.No

(La violencia de género es un problema global de proporciones pandémicas. Mientras que una serie de factores pueden incrementar las posibilidades de que las mujeres sufran violencia de género, la violencia doméstica afecta a todas las mujeres, independientemente de su estatus socioeconómico, logros educativos, origen étnico, religión y orientación sexual (IGWG, sin fecha). Mientras algunos estudios han señalado que las mujeres que viven en la pobreza sufren de manera desproporcionada la violencia en la pareja y la violencia sexual, no se ha esclarecido aún si la pobreza en sí misma es la que incrementa el riesgo de violencia, o más bien otros factores que acompañan a la pobreza).

9.No

[Mientras que el abuso de ciertas sustancias está estrechamente relacionado con muchos casos de violencia doméstica y puede reducir la inhibición, este es un factor adicional, no la causa misma de la violencia. El abuso de las drogas y del alcohol no debe justificar el ejercicio de la violencia (IGWG, sin fecha). No todos los autores de actos violentos toman drogas o alcohol, y no todos aquellos que toman drogas o alcohol son personas violentas (Roberts, 1984, citado por Hagemeister et al., 2003)].

10.No

Para la Tarea 2:

	Respuesta
1	B
2	A, C, y E
3	C
4	B
5	A
6	D
7	B
8	Todas las respuestas son correctas (A, B, C y D)
9	A. Verdadero B. Falso A. Falso B. Falso C. Verdadero
10	B, C, y E
11	A, C, y D
12	E
13	B, D, E, y G
14	C y D
15	A
16	“ayudando” o “curando”
17	1.A

	2.C 3.B
18	A y C
19	B
20	A. Introducción y compromiso B. Evaluación C. Planificación de la acción del caso D. Aplicación del plan de acción E. Seguimiento del caso F. Cierre del caso
21	D
22	A
23	A y C
24	B
25	B
26	B
27	F
28	B y D.
29	A
30	B
31	E
32	A
33	C

34	A
35	E
36	A y D.
37	A y B

CAPÍTULO 4: PERSONAS LGBTQI+

1. BREVE INTRODUCCIÓN

Las personas LGBTQI+ son también consideradas un grupo de alto riesgo para ser víctimas de violencia de género (VBG). Asimismo, la población LGBTQI+ MNAR (migrantes, recién llegados/as, solicitantes de asilo y refugiados/as) puede enfrentar violencia entre sus mismos miembros debido a los prejuicios y a la estigmatización. En todo el mundo, el sexismo, la misoginia, la homofobia y la transfobia llevan a la violencia contra las mujeres LGBTQI+, desde bullying, acoso y violencia en las familias y comunidades, hasta agresión sexual o brutales ejecuciones extrajudiciales²⁷. La violencia de género contra las personas LGBTQI+ es agravada por la existencia y el legado de las así llamadas leyes contra la sodomía de la era colonial que, no sólo criminalizan las relaciones entre individuos del mismo sexo, sino que perpetúan actitudes sociales negativas hacia las personas LGBTQI+, y da lugar a víctimas LGBTQI de violencia de género que no denuncian o no buscan ayuda por miedo a ser sacados del armario sin su consentimiento, o incluso a ser encarcelados²⁸. Indicios en Austria, Rusia, Serbia, Sudáfrica y otros contextos, exponen que el vínculo entre la antipatía hacia las personas LGBTQI+ y el deseo de verlos castigados puede ser fuerte. El estigma social y la antipatía están relacionados con la agresión sexual, la violación, e incluso el asesinato²⁹.

2. TERMINOLOGÍA LGBTQI+

Con el objetivo de favorecer a las personas LGBTQI+ de la mejor y más adecuada forma, lo primordial es estar familiarizado con la comprensión de los términos y conceptos básicos. LGBTQI+ es la sigla de lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer (o en proceso de averiguarlo) e intersexual. Estos términos se usan para describir la orientación sexual o la identidad de género de una persona. No obstante, antes de presentar lo que significa LGBTQI+, es necesario entender las diferencias básicas entre Sexo y Género.

Género VS Sexo

Sexo y género son términos que a menudo se usan indistintamente. Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), el género se usa para describir las características de mujeres y hombres que son construidas socialmente, mientras que sexo se refiere a aquellas que están determinadas biológicamente. Las personas nacen femeninas o masculinas, pero aprenden a ser chicas y chicos que se convierten en mujeres y hombres. Este comportamiento aprendido constituye la identidad de género y determina los roles de género³⁰.

²⁷ Pan American Health Organization (PAHO) (2015), Violence against Women and Girls, <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2017/violence-against-women-2017-03ws-vawg-resource-guide-sexual-gender-minority-women.pdf>

²⁸ Outright Action International (2015), <https://outrightinternational.org/content/combating-gender-based-violence-against-lgbtqi-and-women-caribbean>

²⁹ Pan American Health Organization (PAHO) (2015), Violence Against Women and Girls (VAWG) Resource Guide | Sexual and Gender Minority Women

³⁰ World Health Organization (2009). <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions>

Sexo se refiere a los aspectos biológicos de un individuo determinados por su anatomía, la cual es producida por sus cromosomas, hormonas y sus interacciones ³¹.

Género: constructo social relacionado con las conductas y atributos basados en etiquetas de masculinidad y feminidad. La identidad de género es una percepción personal e interna de uno mismo, por lo que la categoría de género con la que alguien se identifica puede no coincidir con el sexo que se le asignó al nacer³².

Expresión de Género: la manera externa con que un individuo expresa o muestra su género. Esto puede incluir la elección de vestimenta y peinado, o el habla y gestos. La identidad de género y la expresión de género pueden diferir; por ejemplo, una mujer (transgénero o no transgénero) puede tener una apariencia andrógina, o un hombre (transgénero o no transgénero) puede tener una forma femenina de expresión personal³³.

Orientación sexual: describe únicamente la atracción sexual y no está directamente relacionada con la identidad de género. La orientación sexual de las personas transgénero debe ser definida por los mismos individuos. Con frecuencia se describe en función del género vivido; una mujer transgénero atraída por otras mujeres sería lesbiana, y un hombre transgénero atraído por otros hombres sería un hombre gay³⁴.

Terminología de las siglas LGBTQI+

El lenguaje inclusivo es una forma de dar a conocer y respetar la diversidad de cuerpos, géneros y relaciones. Las personas expresan su género y sexualidad de formas diferentes. Las personas pueden tener diferentes características sexuales biológicas. El lenguaje inclusivo garantiza que no dejemos a las personas fuera de nuestras conversaciones o de nuestro trabajo. Esto incluye, tanto a la hora de comunicarnos con alguien directamente, como cuando describimos a alguien que no está presente. El lenguaje inclusivo da cuenta de la diversidad de personas con las que trabajamos y a las que servimos.

(L) Lesbiana

Término utilizado para describir personas identificadas como mujeres que se sienten atraídas romántica, erótica y/o emocionalmente hacia otras personas identificadas como mujeres. El término lesbiana se deriva del nombre

³¹ Office for UK National Statistics (2019).

<https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/articles/whatisthedifferencebetweensexandgender/2019-02-21>

³² Office for UK National Statistics (2019).

<https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/articles/whatisthedifferencebetweensexandgender/2019-02-21>

³³ UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

³⁴ UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

de la isla griega de Lesbos y, como tal, a veces se considera una categoría eurocéntrica que no necesariamente representa las identidades de los afroamericanos y otros grupos étnicos no europeos. Dicho esto, las personas identificadas como mujeres de diversos grupos étnicos, incluidos los afroamericanos, adoptan el término “lesbiana” como una etiqueta identitaria³⁵.

(G) Gay

1. Término usado en algunos contextos culturales para representar a hombres que se sienten atraídos por hombres en un sentido romántico, erótico y/o emocional. No todos los hombres que muestran una “conducta homosexual” se identifican como gay y, como tal, esta etiqueta debe usarse con cautela³⁶.

2. Término utilizado para referirse a la comunidad LGBTQI en su totalidad, o como una etiqueta identitaria individual para cualquiera que no se identifique como heterosexual³⁷.

(B) Bisexual

Una persona que experimenta atracción romántica y/o sexual hacia personas de dos o más géneros. Se usa comúnmente como un término general para describir varias formas de polisexualidad.

(T) Transgénero

Personas que tienen una identidad de género diferente al género asignado al nacer, y aquellas personas que desean expresar su identidad de género de una manera diferente al género asignado al nacer. Una persona que vive como miembro de un género diferente al esperado según el sexo anatómico. La orientación sexual varía y no depende de la identidad de género³⁸.

(Q) Queer

Se usa como término general para describir a las personas que no se identifican como heterosexuales. También se utiliza para describir a personas que tienen una identidad de género no normativa o como afiliación política.

³⁵ Amnesty International (2015). https://www.amnestyusa.org/pdfs/AIUSA_Pride2015Glossary.pdf

³⁶ UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

³⁷ Amnesty International (2015). https://www.amnestyusa.org/pdfs/AIUSA_Pride2015Glossary.pdf

³⁸ Theofilopoulos Thanasis, Moudatsou Maria, Serafeim Irini, Farmakidis Kostas, Konstantellou Maria. (2018). National Chapter. Working with Victims of Anti-LGBT Hate Crimes: A Practical Handbook. Retrieved from http://www.lgbthatecrime.eu/handbook/pdf/Working%20with%20Victims%20of%20Anti%20E2%80%93LGBT%20Hate%20Crimes_gr_2.pdf The above was under the implementation of the EU project: "Come Forward: Empowering and supporting victims of anti-lgbtqi hate crimes", that PRAKSIS was a partner, 01/12/2016-30/11//2018, Leader of the program: University of Brescia, Italy.

Debido a su uso histórico como un término despectivo, no es aceptado ni utilizado por todos los miembros de la comunidad LGBTQ. El término queer puede ser usado a menudo indistintamente con LGBTQ.³⁹

(Q) Questioning

Un individuo que o cuando alguien no está seguro o está explorando su propia orientación sexual o identidad de género ⁴⁰.

(I) Intersexual

Alguien cuya combinación de cromosomas, gónadas, hormonas, órganos sexuales internos, y genitales difiere de los dos patrones esperados: masculino o femenino. En la atención médica de lactantes, es conocido con las siglas TDS (“Variaciones/Trastorno del Desarrollo Sexual”). Fue anteriormente conocido como hermafroditismo, pero estos términos son ahora considerados obsoletos y despectivos. “Intersexual” es un término general y se refiere al espectro de variaciones de las características sexuales que ocurren de forma natural en la especie humana. Las personas intersexuales pueden tener cualquier orientación sexual, identidad de género y expresión de género⁴¹.



3. AHORA ES SU TURNO: TAREA 1⁴²

Antes de continuar con el resto del MOOC, dedique unos minutos para relacionar los términos siguientes con sus definiciones.

a. Bisexual

³⁹ ESDY-NSPH, HMA, PRAKSIS, OLKE, EPAPSY, CMT Prooptiki Ltd., EFPC, EPSMB & N.K.U.A. (2018). The Participatory Approach for Raising Awareness and fighting Discrimination concerning Sexual and gender Orientation in the healthcare sector. Desk, quantitative and qualitative analysis report. The above was under the implementation of the EU project: PARADISO - Participatory approach for raising awareness and fighting discrimination against sexual and gender orientation in the health care sector, that PRAKSIS was a partner, 01/01/2018- 30/04/2019. Leader of the program: Former National School of public Health- Now University of West Attica), www.paradiso.gr

⁴⁰ UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

⁴¹ Theofilopoulos Thanasis, Moudatsou Maria, Serafeim Irini, Farmakidis Kostas, Konstantellou Maria. (2018). National Chapter. Working with Victims of Anti-LGBT Hate Crimes: A Practical Handbook. Retrieved from http://www.lgbthatecrime.eu/handbook/pdf/Working%20with%20Victims%20of%20Anti%20Hate%20Crimes_gr_2.pdf The above was under the implementation of the EU project: " Come Forward: Empowering and supporting victims of anti-lgbtqi hate crimes", that PRAKSIS was a partner, 01/12/2016-30/11//2018, Leader of the program: University of Brescia, Italy.

⁴² Exersices from the training of EU project: " Come Forward: Empowering and supporting victims of anti-lgbtqi hate crimes"

- b. Gay
- c. Lesbiana
- d. LGBTQI
- e. Intersexual
- f. Estereotipo
- g. Queer
- h. Transición
- i. No-binario/a
- j. Expresión de género
- k. Transfobia

1. Término utilizado para describir personas identificadas como mujeres que se sienten atraídas romántica, erótica y/o emocionalmente hacia otras personas identificadas como mujeres.

2. Alguien cuya combinación de cromosomas, gónadas, hormonas, órganos sexuales internos, y genitales difiere de los dos patrones esperados: masculino o femenino.

3. Para las personas transgénero, esto se refiere al proceso de llegar a reconocer, aceptar y expresar la propia identidad de género. La mayoría de las veces, esto se refiere al período en que una persona realiza cambios sociales, legales y/o médicos, como cambiar su vestimenta, nombre, designación sexual y someterse a intervenciones médicas. A veces es denominado proceso de afirmación de género.

4. Una generalización excesivamente simplificada sobre un grupo de personas sin tener en cuenta sus diferencias individuales.

5. Una persona que experimenta atracción romántica y/o sexual hacia personas de dos o más géneros. Se usa a menudo como un término general para describir varias formas de polisexualidad.

6. Persona transgénero o no conforme con su género que no se identifica ni como hombre ni como mujer.

7. El miedo u odio hacia las personas transgénero o las personas que no cumplen con las expectativas de la sociedad sobre los roles de género.

8. La manifestación de la identidad de género de las personas y la que perciben los demás.

9. Término usado en algunos contextos culturales para representar a hombres que se sienten atraídos por hombres en un sentido romántico, erótico y/o emocional.

10. Sigla de lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer (o en proceso de averiguarlo – “questioning”) e intersexual. Estos términos se utilizan para describir la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

11. Usado como término general para describir a las personas que no se identifican como heterosexuales. También se utiliza para describir a las personas que tienen una identidad de género no normativa o como afiliación política.

Hay muchos términos utilizados para entender el sexo, el género, la sexualidad y la identidad. Tenga en cuenta que cada persona que usa cualquier término, lo hace de forma particular.

Al leer este glosario, tenga en cuenta:

1) Las definiciones varían de una comunidad a otra; no todos sus beneficiarios LGBTQI+ estarán de acuerdo con todas estas definiciones, así que por favor acuda a los términos que ellos utilizan para describirse a sí mismos;

2) Hay muchos términos que no están incluidos en esta lista; hemos tratado de mantener la lista lo más concisa y relevante posible;

3) Los términos y las definiciones cambian con frecuencia.

Pansexual: una persona que experimenta atracción romántica y/o sexual con personas de todas las identidades de género. Estas personas normalmente afirman que la identidad de género de una persona no es un aspecto importante para definir si sentirán atracción hacia esa persona. Alternativamente, pueden usar el término “ciego al género”, lo que significa que son “ciegos” cuando se trata del género⁴³.

⁴³ Theofilopoulos Thanasis, Moudatsou Maria, Serafeim Irini, Farmakidis Kostas, Konstantellou Maria. (2018). National Chapter. Working with Victims of Anti-LGBT Hate Crimes: A Practical Handbook. Retrieved from http://www.lgbthatecrime.eu/handbook/pdf/Working%20with%20Victims%20of%20Anti%20Hate%20Crimes_gr_2.pdf The above was under the implementation of the EU project: "Come Forward:

Asexual: tener una falta de (o un bajo nivel de) atracción sexual hacia los demás y/o una falta de interés o deseo sexual o por una pareja sexual. La asexualidad existe en un espectro que va desde las personas que no experimentan atracción sexual o no tienen ningún deseo sexual, hasta aquellas que lo experimentan en niveles bajos y sólo después de una cantidad de tiempo significativa, muchos de estos lugares diferentes en el espectro tienen sus propias etiquetas de identidad. Otro término utilizado dentro de la comunidad asexual es “as”, refiriéndose a alguien que es asexual.⁴⁴

Heterosexual: una persona que experimenta atracción romántica y/o sexual hacia personas del “otro” género. El término se basa en la noción de que el género es binario, razón por la cual se utiliza el componente “hetero”.⁴⁵

Binarismo de género: la creencia de que solo hay dos géneros: hombre y mujer. Según esta teoría, no hay personas que se identifiquen con el género fluido o no binario. Como modelo, es -principalmente- un producto de la civilización occidental. Otras civilizaciones utilizan modelos más o menos diferentes para categorizar los géneros. Bajo el paraguas del género binario, también se incluye el término “no binario”. No binario es una persona transgénero o no conforme con su género, que no se identifica ni como hombre ni como mujer⁴⁶.

Aliado/a: alguien que confronta el heterosexismo, la homofobia, la bifobia, la transfobia y el privilegio heterosexual y del género normativo en sí mismos y en los demás; una preocupación por el bienestar de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales; y la creencia de que el heterosexismo, la homofobia, la bifobia y la transfobia son cuestiones de justicia social.⁴⁷

Intergénero: una persona cuya identidad de género se encuentra entre géneros o una combinación de géneros.

Empowering and supporting victims of anti-lgbtqi hate crimes”, that PRAKSIS was a partner, 01/12/2016-30/11//2018, Leader of the program: University of Brescia, Italy

⁴⁴ UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

⁴⁵ ESDY-NSPH, HMA, PRAKSIS, OLKE, EPAPSY, CMT Prooptiki Ltd., EFPC, EPSMB & N.K.U.A. (2018). The Participatory Approach for Raising Awareness and fighting Discrimination concerning Sexual and gender Orientation in the healthcare sector. Desk, quantitative and qualitative analysis report. The above was under the implementation of the EU project: PARADISO - Participatory approach for raising awareness and fighting discrimination against sexual and gender orientation in the health care sector, that PRAKSIS was a partner, 01/01/2018- 30/04/2019. Leader of the program: Former National School of public Health- Now University of West Attica), www.paradiso.gr

⁴⁶ Youth LGBT Community Athens(2018). <https://www.colouryouth.gr/en/terms/>

⁴⁷ Amnesty International (2015). https://www.amnestyusa.org/pdfs/AIUSA_Pride2015Glossary.pdf

Cisgénero: alguien cuya identidad de género es la misma que el género que se le asignó al nacer⁴⁸. El término se utiliza como lo opuesto al término “trans”.

Estereotipo: una generalización simplificada en exceso de un grupo de personas sin tener en cuenta sus diferencias individuales. Algunos estereotipos pueden ser positivos; sin embargo, pueden tener un impacto negativo, simplemente porque implican grandes generalizaciones que ignoran las realidades individuales⁴⁹.

Transfobia: el miedo u odio de las personas transgénero o de las personas que no encajan en las expectativas de los roles de género en la sociedad.⁵⁰

Transición: para las personas transgénero, esto se refiere al proceso de llegar a reconocer, aceptar y expresar su propia identidad de género. La mayoría de las veces, esto se refiere al período en el que una persona realiza cambios sociales, legales y/o médicos, como cambiar su vestimenta, nombre, designación sexual y someterse a intervenciones médicas. A veces es denominado proceso de afirmación de género⁵¹. Además, una persona trans o de género diverso toma medidas para sentirse más social y/o físicamente afín con su género. Existe una amplia gama de formas en que este proceso difiere cada persona. Algunas personas pueden cambiar la forma en que interactúan con los demás, y otras pueden cambiar su apariencia o buscar asistencia médica para expresar mejor su género.⁵²

Expresión de género: manifestación de la identidad de género de las personas, y la que perciben los demás.⁵³ Las características físicas, las conductas y la presentación de un individuo que están ligadas tradicionalmente a la masculinidad o a la feminidad, tales como: apariencia, vestimenta, gestos, patrones de habla e interacciones sociales.⁵⁴

4. REFUGIADOS Y MIGRANTES LGBTQI+

⁴⁸ Amnesty International (2015). https://www.amnestyusa.org/pdfs/AIUSA_Pride2015Glossary.pdf

⁴⁹ Montclair State University (2015). <https://www.montclair.edu/lgbtq-center/lgbtq-resources/terminology/>

⁵⁰ University of California San Francisco (UCSF) (<https://lgbt.ucsf.edu/glossary-terms>)

⁵¹ National LGBT Health Education Center (Boston, June 2017) <https://www.lgbtqiahealtheducation.org/wp-content/uploads/2018/03/Glossary-2018-English-update-1.pdf>

⁵² LGBTQI INCLUSIVE LANGUAGE GUIDE , <file:///C:/Users/m.molou/Downloads/LBGTIQ-Inclusive-Language-Guide.pdf>

⁵³ European Commission (2016). Trans and Intersex People – Discrimination on the Grounds Of Sex, Gender Identity and Gender Expression. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality.

⁵⁴ Montclair State University (2015). <https://www.montclair.edu/lgbtq-center/lgbtq-resources/terminology/>

La persecución de personas por su orientación sexual e identidad de género no es un fenómeno nuevo. En los últimos años, el número de solicitudes de asilo presentadas por personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTQI+) ha incrementado y sigue creciendo de forma continua; muchos refugiados y solicitantes de asilo enfrentan discriminación, incluso a su llegada a Europa. Esto ha requerido una mayor concienciación entre los tomadores de decisiones sobre las experiencias específicas de los solicitantes de asilo LGBTQI+ y un examen más profundo de las cuestiones legales involucradas⁵⁵. Las personas LGBTQI+ con frecuencia mantienen en secreto aspectos y, a veces, gran parte de sus vidas. Muchos no habrán vivido abiertamente como LGBTQI+ en su país de origen y es posible que otros no hayan tenido relaciones íntimas. Muchos reprimen su orientación sexual y/o identidad de género para evitar las graves consecuencias de su descubrimiento, incluido el riesgo de incurrir en duras sanciones criminales, allanamientos arbitrarios, discriminación, desaprobación social o exclusión familiar⁵⁶.

La población migrante transgénero se caracteriza por tener necesidades específicas por la propia condición de ser migrante o refugiado como consecuencia de la discriminación de identidad de género que tiene una solicitud de ayuda distinta, merecedora de una respuesta adecuada. Denota una vulnerabilidad doble, que se traduce en duplicar la denuncia de la discriminación: las vinculadas a los estigmas migratorios o de los solicitantes de asilo, y las vinculadas a la propia identidad de género. Estas discriminaciones pueden ser perpetradas tanto por la comunidad de acogida como por la de otros solicitantes de asilo y refugiados⁵⁷.

Es importante mencionar que existe una bibliografía creciente sobre cómo trabajar con las personas afectadas y cómo protegerlas.

⁵⁵ UNHCR (2016). <https://www.unhcr.org/uk/lgbti-claims.html>

⁵⁶ UNHCR (2012). <https://www.unhcr.org/509136ca9.pdf>

⁵⁷ UNHCR, *Protecting Persons with Diverse Sexual Orientations and Gender Identities: A Global Report on UNHCR's Efforts to Protect Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex Asylum-Seekers and Refugees*, December 2015, available at: <https://www.refworld.org/docid/566140454.html>

3. Los profesores LGBTQ no deberían serlo abiertamente ante sus alumnos en el colegio.
4. Me molestaría descubrir que mi doctor es un hombre lesbiana o gay.
5. Me sentiría incómodo/a al saber que el profesor de mi hijo es gay.
6. Me sentiría incómodo/a al ver a una persona que consideraba trans (TS o TG) en el mismo aseo público que yo.
7. Me sentiría incómodo/a al saber que mi vecino/a es transexual.
8. Me sentiría incómodo/a si descubriera que al marido de mi hermana le gusta vestir con ropa femenina.
9. Me sentiría insultado/a si alguien me confundiera con un persona gay, bisexual o lesbiana.
10. Me sorprendería saber de una lesbiana musulmana con hijab.
11. Estoy conforme con las bodas entre personas del mismo sexo, pero me molesta que las parejas queer puedan adoptar.
12. Me confundiría si viera a un/a amigo/a queer (LGB) con una pareja homosexual.
13. Estaría muy disgustado/a si viera al educador de mi hijo/a besando a su pareja del mismo sexo antes del trabajo.
14. Me sentiría incómodo/a ver a dos lesbianas/gays de la mano en mi gimnasio.
15. Me indigna que la Cirugía de Reasignación Sexual esté subvencionada por el Plan de Seguro Médico de Ontario.
16. Me disgustaría que mi hijo/a me dijera que es lesbiana, gay o bisexual.

17. Me sentiría ofendido/a si alguien me confundiera con una persona trans.
18. Me siento incómodo/a si mi compañero/a de trabajo divulga información sobre su relación del mismo sexo.
19. Me escandaliza cuando un/a compañero/a me invita a ir al desfile del Orgullo con él/ella y sus amigos/as.
20. Me sorprendería conocer a una persona trans o lesbiana negra.
21. Es de esperar que un hijo/a criado/a por padres o madres LGBTQI+ sea también queer.
22. Me disgustaría descubrir que mi hijo/a está aprendiendo sobre identidades/comunidades/familias LGBTQI+ como parte de su programa escolar.
23. Me sentiría incómodo si me enterara de que mi iglesia, templo u otro grupo religioso estuviera acogiendo a personas con identidades LGBTI.
24. Me disgustaría que mi hijo/a trajera a casa a un/a amigo/a abiertamente gay, lesbiana o bisexual.
25. No me esperaría que un hombre en silla de ruedas fuera gay.
26. Me sentiría incómodo/a si alguien del mismo género expresara un interés romántico por mí.
27. Si viera a dos mujeres comunicándose en lengua de signos, me sorprendería descubrir que son lesbianas.
28. Me sentiría cómodo/a trabajando con clientes o pacientes que se identifican como LGBTQI+.
29. Me siento conocedor/a sobre temas LGBTQI+, ya que atañe a mi área laboral.
30. Me disgusta e increpo si alguien cuenta un chiste homofóbico.

31. Me molesta cuando la gente dice “¡Eso es muy gay!”
32. Me informo o me he informado sobre temas LGBTQI+ para instruirme.
33. Uso lenguaje de género neutral para describir a mi pareja sexual/situación sentimental. Por ejemplo, pareja en contraposición a mujer/novio, etc.
34. Estoy cómodo trabajando con compañeros/as de todas las orientaciones sexuales e identidades de género.
35. Promuevo la educación sobre orientación sexual e identidad de género en mi lugar de trabajo.

7. RESPUESTAS

Para la Tarea 1

- | | |
|-----------|------------|
| 1. Sexo | 6. Género |
| 2. Género | 7. Sexo |
| 3. Género | 8. Género |
| 4. Género | 9. Género |
| 5. Sexo | 10. Género |

Para la Tarea 2

- | | |
|------|------|
| a.5 | g.11 |
| b.9 | h.3 |
| c.1 | i.6 |
| d.10 | j. 8 |
| e.2 | k.7 |
| f.4 | |

CAPÍTULO 5: HERRAMIENTA DE EMPLEO PARA EL EMPRENDIMIENTO

1. BREVE INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el Proyecto E4I se centra en la inclusión social y laboral de los MNAR, una buena práctica fue integrar una herramienta empresarial en el MOOC. Más concretamente, la herramienta empresarial NO ESTÁ RELACIONADA DE NINGUNA MANERA y no se eligió en relación con los capítulos anteriores.

Es otro capítulo dedicado al empresariado, y lo consideramos como una buena herramienta para ser utilizada tanto por los MNAR como por cualquier otra persona que esté interesada en usarla en su beneficio. Los profesionales que ayudan a los MNAR a integrarse en el mercado laboral pueden utilizar este cuestionario junto con los beneficiarios. El objetivo es identificar los puntos fuertes y habilidades personales.



2. AHORA ES SU TURNO: CUESTIONARIO DE HABILIDADES

El siguiente cuestionario contiene 68 afirmaciones que se corresponden con 34 habilidades.

Estas afirmaciones están destinadas a ayudarle a identificar sus habilidades, que se definen como “la forma natural y repetitiva de pensar, sentir o comportarse” y pertenecen a cuatro categorías: Relaciones, Influencia, Motivación y Forma de Pensar.

Estas habilidades pueden no ser sus puntos fuertes, pero conocerlos le permitirá darse cuenta de lo que está haciendo de forma natural y en qué áreas tiene el potencial de crecer más, de modo que tenga beneficios tanto personales como profesionales.

No hay respuestas correctas o incorrectas. Seleccione espontáneamente la respuesta que mejor le represente⁶⁰.

El cuestionario tarda 15 minutos en completarse.

1. « Motivo a las personas porque puedo explicar mis ideas muy claramente con imágenes y ejemplos. »
Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

⁶⁰Development of the questionnaire in Greek :Dr. Sofia Protopapa, Director of the Office of Professional Development & Career Hellenic American College(2017)

2. « Puedo ver el mundo a través de los ojos de otras personas y compartir sus puntos de vista, incluso si no estoy de acuerdo. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

3. « Intento encontrar puntos en común para estar de acuerdo con personas que tienen perspectivas diferentes a las mías para evitar conflictos. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

4. « Cuando trabajo en grupo, hago todo lo que puedo para que nadie se sienta aislado. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

5. « Me fascina la singularidad de las personas y me centro en ella. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

6. « Siento mucha alegría y fortaleza cuando estoy con personas que conozco bien. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

7. « Siempre cumplo las promesas que hago a los demás y a mí mismo/a. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

8. « Cuando propongo una meta, quiero que los demás la acepten. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

9. « El éxito es importante para mí, solo si recibo una evaluación óptima de todas las demás personas involucradas o que son parte de la situación. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

10. « Una persona está en constante evolución y tiene muchas posibilidades de desarrollo personal y profesional. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

11. « Me emociono cuando convierto algo poderoso en algo maravilloso (p. ej. una habilidad mía en un punto fuerte). »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

12. « Alabo generosamente a los demás; sonrío rápidamente y con frecuencia, y siempre veo el lado bonito de la vida. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

13. « Me gusta conocer gente nueva, entablar una conversación y cultivar una relación con ellos. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

14. « Necesito fijarme metas y alcanzarlas para sentirme bien conmigo mismo/a. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

15. « Prefiero implementar mis ideas a discutirlos sin llevarlas a cabo. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

16. « Respondo con gusto y eficacia a las demandas repentinas que puedan existir en una situación, aunque esto me distraiga de mi programa o planes. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

17. « Tengo valores fundamentales que no cambian, y los aplico en cada situación o evento de mi vida. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

18. « Necesito que mi vida (mi entorno) sea predecible, esté organizada y en orden, para poder sentir que tengo el control. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

19. « Necesito tener un objetivo claro que sirva de brújula para mis decisiones y acciones. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

20. « Tengo la capacidad de gestionar eficazmente un problema o desafío cuando me enfrento a él. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

21. « Cuando es necesario, me arriesgo y me enfrento a los desafíos para lograr mis objetivos. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

22. « Dada una situación o evento, quiero que los demás reconozcan mis puntos fuertes y mi contribución a los resultados positivos. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

23. « Sólo tomo una decisión cuando he recopilado y evaluado todos los datos e información que necesito. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

24. « Siempre quiero encontrar la mejor y más eficaz forma de cumplir una obligación que he asumido. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

25. « Creo que todos los acontecimientos y situaciones de la vida ocurren por una razón y están conectados entre sí. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

26. « Entiendo lo que pasa en el presente mirando y analizando situaciones pasadas similares. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

27. « Siempre opero con un plan para poder predecir y lidiar con algo que podría salir mal. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

28. « Trato a todas las personas por igual independientemente de quiénes sean (ocupación, estatus social y situación económica). »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

29. « Me inspiran las oportunidades y perspectivas de futuro y las espero con optimismo. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

30. « Me emociono al descubrir nuevas formas de explicar un desafío al que me enfrento, por difícil o inédito que sea. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

31. « Mantengo mi claridad espiritual y satisfago mi curiosidad recopilando información sobre un tema que me interesa. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

32. « Disfruto del tiempo que estoy solo porque me da la oportunidad de pensar en mi vida o en los temas que me preocupan. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

33. « Me emociono cuando aprendo algo nuevo independientemente del tema. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

34. « Sé cómo se relacionan los datos entre sí en una situación, y siempre pienso en escenarios y posibilidades alternativos antes de tomar una decisión. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

35. « Hay ocasiones en las que siento que merezco un poco de descanso aunque no haya cumplido una obligación que he asumido. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

36. « Creo que el valor de una persona se puede ver incluso si no sigue reglas e instrucciones claras. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

37. « Puedo gestionar la incertidumbre en una situación a la que me enfrento (por ejemplo, cuando no tengo toda la información que necesito). »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

38. « Antes de implementar mi idea, primero quiero recopilar y evaluar toda la información que creo que necesito. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

39. « Existe la posibilidad de que participe en una competición, no porque quiera ganar, sino porque creo que es importante hacer un esfuerzo. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

40. « Siento la misma satisfacción de todas las tareas que realizo, por importantes que sean (para mí o para los demás, para lograr una meta o el resultado deseado). »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

41. « No me considero parte de la comunidad global ni del mundo. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

42. « Suelo insistir en mi punto de vista. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

43. « Rara vez me siento orgulloso de una hazaña positiva o de un éxito mío. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

44. « Suelo confiar en mi intuición más que en los hechos de una situación porque creo que me ayuda a comprenderla mejor antes de tomar una decisión al respecto. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

45. « Me centro más en el presente, y pocas veces sueño con el futuro o lo planifico. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

46. « No conservo nada (por ejemplo, un objeto o información) a menos que sepa que podría ser útil en el futuro. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

47. « Casi nunca me agrada aprender algo nuevo si no veo cómo me va a ser útil para un determinado resultado que quiero lograr. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

48. « No cambio mis planes, ni siquiera en emergencias que no preveía. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

49. « Encuentro más efectivo gestionar una dificultad en una situación cuando y como surja, en lugar de programar y planificar con anticipación lo que haré si llegara a presentarse. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

50. « Cuando no puedo cumplir una obligación con la que me he comprometido, pido disculpas y tengo la capacidad de presentar excusas razonables. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

51. « Rara vez puedo tomar control de una situación (por ejemplo, personal o profesional) que enfrento. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

52. « Creo que puedo prosperar profesionalmente si mejoro mis puntos débiles. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

53. « Me atrae más una persona (por ejemplo, para discutir o pasar el rato juntos) que conozco que un extraño. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

54. « Casi nunca estoy satisfecho al ver un pequeño cambio en mí o en otra persona; siempre espero ver una gran mejora para sentirme satisfecho. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

55. « No considero que todas las personas sean igualmente importantes (por ejemplo, las evalúo en función de su estatus social, calificación profesional, importancia de su trabajo, etc.). »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

56. « Me incomoda la intimidad en una relación y prefiero mantener la distancia con otras personas. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

57. « Rara vez siento que puedo ser más sabio con respecto al futuro analizando el pasado. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

58. « No creo que sea provechoso para mí tomarme el tiempo de descubrir una idea que explique una situación o un hecho. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

59. « Prefiero discutir mis ideas, preguntas o inquietudes con los demás a pensarlas por mí mismo. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

60. « Casi nunca pienso en el impacto de mis planes o acciones en el resultado que quiero lograr. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

61. « Siempre analizo la situación que enfrento y redefino mis prioridades para poder alcanzar mis objetivos. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

62. « No necesito un cronograma ni plazos específicos para implementar mi plan. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

63. « Tengo la capacidad de resolver eficazmente un problema que me es familiar. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

64. « Rara vez atraigo y retengo la atención y el interés de los demás cuando hablo. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

65. « Me influyen los puntos de vista y argumentos presentados por los demás, y cambio de opinión fácilmente. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

66. « Ya he pensado y planificado lo que quiero lograr dentro de cinco años. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

67. « Rara vez entiendo y comprendo las necesidades que tiene otra persona. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

68. « Soy de la opinión de que los procedimientos claros son más importantes para un equipo eficaz que los puntos fuertes de los miembros que lo conforman. »

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Neutral = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

3 RESPUESTAS

Las siguientes 68 afirmaciones se refieren a 34 habilidades empresariales, que pertenecen a cuatro categorías:

1. Relaciones, 2. Influencia, 3. Motivación, 4. Forma de Pensar

Escriba el puntaje de cada una de sus habilidades, sumando sus respuestas en cada categoría (por ejemplo, para Comunicación sume las afirmaciones 1 y 64). Después podrá ver la descripción de las habilidades.

	HABILIDAD	PUNTUACIÓN
Nº		
	RELACIONES – Trabajando con los demás	
1.	Comunicación (1+ 64)	
2.	Empatía (2+ 67)	
3.	Armonía (3+ 42)	
4.	Inclusión (4+ 55)	
5.	Individualidad (5+68)	
6.	Cultivo de las Relaciones (6+ 56)	
7.	Responsabilidad (7+ 50)	
	INFLUENCIA- Comportamiento deseado	
8.	Control (8+ 51)	
9.	Competitividad (9+ 39)	
10.	Desarrollo de los Demás (10+ 54)	
11.	Empoderamiento (11+ 52)	
12.	Positividad (12+ 43)	
13.	Construir nuevas relaciones (13+ 53)	
	MOTIVACIÓN- Resultados deseados	
14.	Efectividad (14+ 35)	
15.	Motivación (15+ 38)	

16.	Adaptabilidad (16+ 66)	
17.	Fe en los Logros (17+ 61)	
18.	Disciplina (18+ 62)	
19.	Enfoque (19+ 37)	
20.	Resolución de Problemas (20+ 63)	
21.	Autoestima (21+ 65)	
22.	Significancia (22+ 40)	
	FORMA DE PENSAR- Rendimiento eficiente (más inteligente)	
23.	Capacidad de análisis (23+ 44)	
24.	Flexibilidad (24+ 48)	
25.	Asociación (25+ 41)	
26.	Retrospectiva (26+ 57)	
27.	Previsión (27+ 49)	
28.	Consistencia (28 + 36)	
29.	Visión de futuro (29 + 45)	
30.	Pensamiento abstracto (30 + 58)	
31.	Compostura (31+ 46)	
32.	Reflexión (32+ 59)	
33.	Amor por el Aprendizaje (33+ 47)	
34.	Pensamiento Estratégico (34+ 60)	

RELACIONES Trabajando con los demás	<p>- Las habilidades en la categoría de Relaciones explican cómo trabaja con otras personas. Explican en quién confía, con quién establece relaciones, con quién está en conflicto y a quién ignora. ¿Está interesado en conocer gente nueva o solo se siente cómodo/a con sus amigos y conocidos? ¿Confía fácilmente en los demás o cree que la confianza se debe ganar?</p> <p>Si tiene la habilidad:</p>
--	---

1. Comunicación	En general, es fácil para usted expresar sus pensamientos a través del habla o la escritura. Son buenos interlocutores y presentadores, e inspiran a los demás cuando hablan.
2. Empatía	Entiende los sentimientos de otras personas y puede ponerse en su lugar. Esto no significa que comparta los mismos sentimientos.
3. Armonía	Busca la unanimidad. No le gustan los conflictos y quiere encontrar y cultivar puntos en común para estar de acuerdo las demás personas.
4. Inclusión	Acepta a los demás. Usted sabe cuándo alguien puede sentirse aislado y trata de integrarlo en el grupo.
5. Individualidad	Le interesan las características particulares que tiene una persona. Tiene el don de fomentar la cooperación productiva entre diferentes personas.
6. Cultivo de las relaciones	Obtiene satisfacción de las relaciones con otras personas y una gran satisfacción cuando trabaja con amigos para alcanzar una meta.
7. Responsabilidad	Mantiene sus promesas y se compromete con lo que dice que hará. Tiene valores firmes como la honestidad y la lealtad.

INFLUENCIA Comportamiento deseado	<p>- Las habilidades en Influencia explican cómo usted afecta a los demás, si le gusta tener el control de la situación o si desea que los demás se sientan cómodos con la situación. En sus relaciones interpersonales, ¿es competitivo o siente la necesidad de ayudar a otros crecer?</p> <p>Si tiene la habilidad:</p>
8. Control	Tiene presencia. Puede tomar el control de la situación y tomar decisiones de manera eficaz cuando sea necesario.
9. Competitividad	Mide su desempeño en comparación con el de otros. Siempre intenta ganar, y ganar el primer puesto en un concurso.
10. Desarrollo de los Demás	Reconoce y cultiva el potencial de los demás. Puede identificar los indicios de la mejora más pequeña y obtener satisfacción de esta mejora.
11. Empoderamiento	Usted se concentra en los puntos fuertes porque cree que este es el camino para lograr el máximo rendimiento personal y de equipo. Quiere convertir algo notable en algo perfecto.
12. Positividad	Su entusiasmo es contagioso. Puede entusiasmar a otros con una idea que desee implementar.
13. Construir relaciones	Para usted, conocer gente nueva y ganársela es un desafío. Obtiene satisfacción cuando “rompe el hielo” y comienza una relación con una persona nueva.

MOTIVACIÓN Resultados deseados	<p>- Las habilidades en Motivación explican por qué trabaja duro. Explican por qué se levanta de la cama todos los días, por qué se quiere esforzar aún más. Está motivado/a por el deseo de destacar. ¿Quiere que los demás le consideren competente o quiere ser aceptado/a?</p> <p>Si tiene la habilidad:</p>
14. Efectividad	Tiene una gran resistencia y trabaja duro. Obtiene mucha satisfacción cuando está ocupado/a y es productivo/a
15. Motivación	Tiene la capacidad de implementar ideas, de ponerlas en práctica. Obtiene motivación de sus pensamientos, sentimientos o decisiones.
16. Adaptabilidad	Prefiere seguir la “corriente”. Tiene tendencia a pensar sólo en el presente, acepta las situaciones a medida que se presentan y descubre el futuro día a día.
17. Fe en los Logros	Tiene ciertos valores que no cambian. Crea una meta específica para su vida a través de estos valores.

18. Disciplina	Le gusta la rutina y la organización. Mantiene todo en orden y esto representa su forma de vida.
19. Concentración	Puede establecer un rumbo, seguirlo y realizar los ajustes necesarios para mantenerse en él. Prioriza y luego implementa las acciones apropiadas para su objetivo.
20. Resolución de Problemas	Tiene la capacidad de resolver problemas, incluso los que ocurren por primera vez. Puede averiguar cuál es el problema y solucionarlo con éxito.
21. Autoestima	Tiene fe en su capacidad de manejar su vida. Tiene una brújula interna que le da la sensación de que sus decisiones son correctas.
22. Significancia	Quiere tener un gran impacto. Es independiente y elige tareas o proyectos en función de la influencia que tendrán en el mundo y en los que le rodean.

FORMA DE PENSAR – Rendimiento eficiente (más inteligente)	Las habilidades de la categoría Modo de Pensar explican qué le hace trabajar de forma más inteligente. Explican cómo piensa, cómo evalúa las alternativas a su disposición, cómo toma las decisiones. ¿Tiene capacidad de enfoque o prefiere dejar abiertas sus opciones? ¿Es disciplinado/a o le gustan las sorpresas? ¿Tiene un pensamiento práctico o piensa estratégicamente y evalúa escenarios alternativos? Si tiene la habilidad:
23. Capacidad analítica	Busca las causas de un acontecimiento. Tiene la capacidad de pensar en todos los factores que pueden afectar una situación.
24. Flexibilidad	Es capaz de organizar, pero tiene también la flexibilidad que complementa esa capacidad. Le gusta combinar todos los recursos a su disposición para obtener la máxima productividad.
25. Asociación	Piensa que todas las cosas están conectadas. Cree que hay pocas coincidencias y que para cada acontecimiento hay una causa.
26. Retrospectiva	
27. Previsión	Le gusta pensar en el pasado. Comprende el presente investigando su historia.
28. Consistencia	Usted se caracteriza por la atención con la que toma decisiones. Espera dificultades y está preparado/a para ellas.
29. Visión de futuro	Es consciente de la necesidad de tratar igual a todas las personas. Intenta tratar a todos con coherencia, estableciendo expectativas claras y

	manteniéndolas.
30. Pensamiento abstracto	Le inspira el futuro y todo lo que pueda suceder. Inspira a otros con su visión de futuro.
31. Amor por Coleccionar	Sus ideas le emocionan. Tiene la capacidad de descubrir correlaciones entre situaciones y eventos aparentemente inconexos.
32. Reflexión	Tiene la necesidad de recopilar y archivar. Puede recopilar información, ideas, historias e incluso relaciones.
33. Amor por el aprendizaje	Se caracteriza por la actividad espiritual. Reflexiona mucho y aprecia las discusiones espirituales.
34. Pensamiento Estratégico	Crea formas alternativas de avanzar hacia su objetivo. Dada una situación/evento en el que esté involucrado/a, puede reconocer rápidamente los temas y patrones relevantes.

PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN

PREGUNTAS

1. Describa con sus palabras qué significa inclusión social
2. ¿Cuáles son los factores más importantes que los profesionales deben tener en cuenta a la hora de participar en los procedimientos de integración de MNAR?
3. Mencione al menos cinco (5) términos usados bajo el paraguas LGBTQI+ y describa su significado.
4. Al tratar con un/a superviviente de violencia de género, ¿cuáles son, en su opinión, los primeros pasos y el listado de preguntas que debe hacer?
5. Describa al menos tres (3) razones por las que ocurre la violencia de género.
6. Nombre cinco (5) cosas que no se deben hacer, que los profesionales deben tener en cuenta al tratar con supervivientes de violencia de género.

RESPUESTAS

1. Véase el capítulo 1 (1.1, 1.2)
2. Véase el capítulo 1 (1.2, 1.3)
3. Véase el capítulo 3 (3.2)
4. Véase el capítulo 2 (2.3)
5. Véase el capítulo 2 (2.2)
6. Véase el capítulo 2 (2.4)