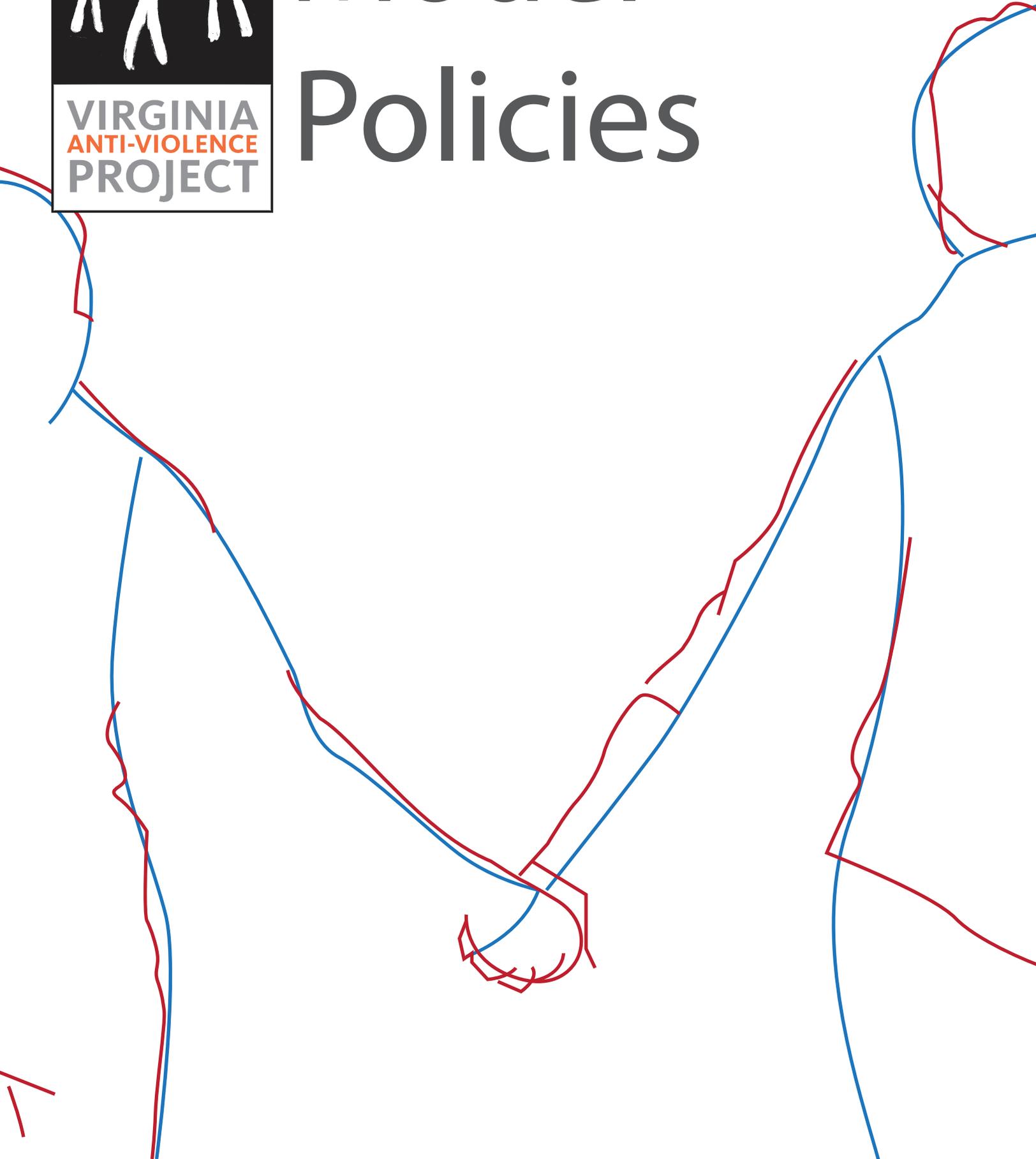




Model Policies

Spanish Edition



Introducción

La intención de esta guía es asistir a organizaciones de servicio directo a víctimas de violencia doméstica y sexual en Virginia, que desean servir mejor a víctimas homosexuales, lesbianas, y transexuales (LGBTQ) de violencia.

Hay dos secciones principales en esta guía:

1. Ejemplos Modelos de políticas
2. Mejores prácticas

Basado en una revisión de la literatura disponible y ejemplos dentro del campo de nuestra especialidad, combinado con la comprensión de las cuestiones de particular interés para los proveedores y los sobrevivientes de violencia en Virginia, así como los recursos disponibles, de Proyecto de Anti-violencia en Virginia (VAVP) recomienda un proceso interno dentro de dichas organizaciones que sigan los siguientes pasos:

- Auto-evaluación de la Agencia.
- Colaboración apropiada y adecuada con agencias de recursos externos.
- Aplicación de políticas y procedimientos, según sean apropiadas, incluyendo entrenamiento cultural en todo su organización.
- Aprendizaje continuo, evaluación y mejoramiento.

Ejemplos Modelos de políticas para Organizaciones de servicio

Como parte del proceso de apertura de su organización para incluir personas homosexuales, lesbianas, y transexuales (LGBTQ) es esencial que políticas de anti-discriminación y anti-acoso incluyan lenguaje específicamente en referencia de orientación, identidad y expresión sexual. Promoviendo un ambiente abierto y de aceptación usted afirma su compromiso de servir a todos que lo necesiten sin perjuicio.

Política de No-discriminación de su personal

(Nombre de su organización) está comprometido en la creación de un ambiente que apoya la oportunidad de empleo no discriminatorio de toda persona, sin tener en cuenta su raza, sexo, color de piel, edad, y orientación sexual, estado marital, origen nacional o discapacidad.

Política no discriminatoria para usuarios de servicios de ayuda sobre orientación e identidad sexual

Reconocemos que prejuicios, discriminación y estereotipos existen frecuentemente en la sociedad, es el objetivo de (nombre de su organización), que se dedica en la creación de un espacio seguro para aquellos que buscan usar nuestros servicios, mantener y promover una instalación que provee la más alta calidad de servicios para sobrevivientes de violencia sexual y domestica sin tomar en cuenta su orientación o identidad sexual. LGBTQ – los sobrevivientes identificados como tales recibirán el mismo tratamiento, sin perjuicio, y serán tratados de manera profesional.

Empleados, voluntarios, y otros individuos involucrados en proveer servicios a individuos quienes se identifican LGBTQ - no serán discriminados o acosados en su cuidado y reportaran inmediatamente cualquier evidencia de discriminación, acoso físico, verbal o sexual a su supervisor.

Individuos, que sienten que han sido discriminados o acosados deberán reportar dicha ocurrencia a (persona responsable)

(Nombre de la organización) tomara las medidas necesarias, dentro de su control, para satisfacer las diversas necesidades de todos los sobrevivientes y proveer un ambiente en el cual todos serán tratados con respeto y dignidad, sin tomar en cuenta su orientación, identidad y expresión sexual.

Política de Apoyo e Identificación Tras género

Empleados

(Nombre de Organización) reconoce que empleados transexuales pueden enfrentarse a desafíos adicionales en su lugar de trabajo. Nosotros reafirmamos nuestro compromiso de florecer un ambiente laboral que apoya la diversidad de todos los empleados. (Nombre de la organización) tiene por objeto garantizar que los empleados que están actualmente en transición o que ya han transformado su género sean tratados de manera igualitaria y respetuosa. Empleados transexuales son alentados a vestirse consistentemente con el

género sexual que se identifican y serán identificados con el género que ellos se identifican con. Adicionalmente, (Nombre de la organización) respeta el derecho de privacidad de todos sus empleados, no serán sujetos a preguntas adicionales que tengan que ver con su historial médico y su orientación sexual.

Usuarios de Servicios

Como parte de este compromiso de proveer servicios a todos los que necesitan ayuda sin discriminación o acoso, (nombre de la organización) promueve un ambiente que es de aceptación y fomentación para todos los usuarios transexuales. Usuarios de servicios quienes se identifican como transexuales recibirán el apoyo y acomodación de (nombre de la organización) en la determinación de sus necesidades. Serán llamados por el pronombre que deseen y su vestimenta reflejara el género con el cual se identifica, y su confidencialidad será respetada con respecto a su historial médico, su orientación sexual y demás.

Política de Confidencialidad y De No Divulgación

Es el deseo de (Nombre de la organización) proveer de un ambiente de apoyo para sus empleados y usuarios LGBTQ – tratándolos con respeto a aquellos que hayan sido abiertos con su orientación sexual o con su identificación genérica. (Nombre de la organización) también reconoce que dichas personas no querrán compartir su información personal con sus compañeros de trabajo, usuarios de servicios, u otros involucrados en la organización y estamos dedicados al respeto de la confidencialidad de dichas personas. Empleados, voluntarios y otros individuos involucrados en la operación de (nombre de la organización) no revelara información sensitiva sobre la orientación sexual o identidad genérica sin el consentimiento escrito del individuo involucrado. Aquellos encontrados en violación de esta política serán sujetos a acciones disciplinarias.

Estos ejemplos de políticas de igualdad incluyen políticas adaptadas del Centro Nacional de Derechos Lesbianas,
<http://www.nclrights.org/>.

Guía Recomendada de Implementación para las Organizaciones que tratan con Violencia Domestica y Sexual.

Esta sección incluye guías para los siguientes temas. No es nuestra intención dictar el orden en que su organización deba implementar las prácticas recomendadas en el servicio de sobrevivientes LGBTQ.

- (1) Evalué su agencia;
- (2) Entrenamiento de competencia cultural LGBTQ;
- (3) Colaboración con LGBTQ y organizaciones aliadas;
- (4) Trabajando con voluntarios, personal, y miembros de la junta;
- (5) Creando un ambiente de aceptación en su organización;
- (6) Practicas de servicio directo, incluyendo, promoción, legal, vivienda, y grupo de servicios;
- (7) Alcance de servicio y medios de comunicación, además
- (8) Recursos.

1. Evalué su agencia

El primer paso para la implementación de las políticas modelo explicadas anteriormente es averiguar por dónde empezar. Una completa evaluación de la organización se debe hacer para que usted sepa lo que funciona correctamente y donde la organización puede crecer para servir mejor a los sobrevivientes LGBTQ. Una buena evaluación de incluir los siguientes elementos para servir mejor a los sobrevivientes LGBTQ:

Apoyo ya establecido para el crecimiento de la organización hacia la mejora de los servicios. Esto puede incluir personas fuera de la organización como los principales interesados, los donantes y otros aliados, y puede incluir a las personas dentro de la agencia, tales como compañeros de trabajo o colegas. Lo ideal sería que tanto la junta directiva y el personal debe tener un compromiso de servicio hacia la ayuda de los sobrevivientes LGBTQ.

- Apoyo ya establecido para el crecimiento de la organización hacia la mejora de los servicios. Esto puede incluir personas fuera de la organización como los principales interesados, los donantes y otros aliados, y puede incluir a las personas dentro de la agencia, tales como compañeros de trabajo o colegas. Lo ideal sería que tanto la junta directiva y el personal debe tener un compromiso de servicio hacia la ayuda de los sobrevivientes LGBTQ.
- Participación de todos los involucrados en el proceso. Una forma de asegurar esto, es tener un comité asesor formado por el personal, miembros de la junta, voluntarios y sobrevivientes.
- Asistencia técnica y asesoramiento de las organizaciones LGBT y de otras organizaciones de violencia doméstica y sexual que han pasado por un proceso similar.

Al llevar a cabo esta revisión, VAVP recomienda que las organizaciones utilicen uno o más herramientas de evaluación formal (véase la sección Recursos de este documento para citar algunos ejemplos).

2. LGBTQ Formación Cultural de Competencias

La pregunta no es "¿Necesitamos más entrenamiento?", Sino "¿Cuánto más la formación, y en qué áreas lo necesitamos?" Incluso las organizaciones más competentes culturalmente incorporar una forma de entrenamiento de formación continua en torno a ciertos temas con el fin de mantener su competencia.

- Entrenamientos debe incluir una introducción a las comunidades LGBT (LGBTQ 101). Tiempo extra debe ser dedicado a la comprensión de las necesidades de las comunidades y las personas transexuales, ya que la lucha de tanta gente a comprender la forma en que son diferentes a los de las personas LGBT, y por tanto los datos nacionales y Virginia muestran que las personas transgénero son especialmente afectadas por la violencia de todo clases.
- La capacitación también debe llevarse a cabo sobre ciertas cuestiones concretas de maltrato de pareja LGBT y las formas en que esto se vincula a otras formas de violencia que sufren las personas LGBT.
- Las agencias deberían proporcionar entrenamiento en formas de detección. Dicha entrenamiento de detección en determinar qué pareja es la persona que abusa y quien es el superviviente en una relación abusiva.
- Debido a los vínculos poderosos que existen entre la opresión y la violencia, la formación de lucha contra la opresión debe ser una parte integrante de los programas regulares del personal de cualquier agencia de servicio de la violencia doméstica y sexual. Es importante proporcionar al personal y los voluntarios el vocabulario, la estructura conceptual y las herramientas para hacer frente a situaciones que surgen en torno a temas de opresión dentro de la organización, ya sea la opresión que tiene que ver con la identidad de género y / u orientación sexual, identidad racial, la identidad de clase, identidad religiosa u otro tipo de identidad.
- Los programas de entrenamiento en Detección, LGBTQ 101, y los temas LGBT abuso debe ser cubiertos en la orientación del nuevo personal y de formación de voluntarios. Esto garantiza que (a) El personal comience con una comprensión básica de estas áreas de conocimiento y (b) enviar el mensaje de que su organización es comprensiva de las personas LGBT.

3. Colaboración entre LGBTQ y Organizaciones Aliadas

Llegar a ser verdaderamente incluyente LGBT es un exigente y gratificante, proceso que requiere el aporte de fuentes bien informadas. Colaboradores de la fase temprana del proceso con una organización que tiene experiencia en asuntos de violencia LGBTQ es muy recomendable. VAVP puede ofrecer asistencia técnica adaptada a las organizaciones en este proceso. La búsqueda y creación de asociaciones con organizaciones LGBT y aliado puede ofrecer importantes beneficios a las organizaciones de la violencia sexual y doméstica:

- Continua asistencia técnica, como señalamos anteriormente, pueden proporcionar un valioso apoyo para enfrentar los retos y dificultades.
- Conexiones comunitarias fuertes con organizaciones de la comunidad LGBT pueden ser una gran fuente de apoyo para usted en encontrar la manera de servir mejor a las necesidades de los sobrevivientes.
- Creación de redes de comunicación con LGBTQ y proveedores de servicios aliados puede ayudarle a mantenerse informado sobre otros servicios disponibles para los clientes LGBT.
- Debe mantenerse al día con los temas relevantes en la actualidad para las comunidades LGBT, por ejemplo la legislación que pueda afectar el acceso a los servicios para los sobrevivientes LGBTQ, puede ayudar a comprender el marco social y jurídico que los sobrevivientes deben navegar.
- Las buenas relaciones con las organizaciones LGBT y aliados son una forma de crear la rendición de cuentas a las comunidades. Estas conexiones le pueden dar la oportunidad de descubrir lo que los proveedores LGBTQ han oído hablar de los sobrevivientes sobre sus servicios y su reputación en las comunidades LGBT. Proveedores LGBTQ podría ser capaz de ofrecer sugerencias para los cambios que usted podría hacer para mejorar la accesibilidad a los miembros de la comunidad.

4. Trabajando con voluntarios, personal, y miembros de la junta;

Personas LGBTQ quienes trabajan o son voluntarios para organizaciones que ayudan a los afectados de violencia sexual o domestica deberán sentirse seguros en dichos ambientes laborales o no podrán contribuir al éxito de dicha organización ni en ayudar a los sobrevivientes de dichas violencias.

- El manual del empleado y las políticas organizacionales deberán incluir políticas anti-discriminatorias que incluyan identificación de género, expresión de género, orientación sexual y estado civil además de incluir las demás clases protegidas. Además, deberán incluir los procedimientos para reportar discriminación y acoso.
- Procedimientos estándares para la contratación de nuevos empleados deberá incluir publicidad de dichas posiciones en publicaciones LGBTQ. Los clasificados deberán incluir que personas LGBTQ son invitados a aplicar. Durante las entrevistas deberán considerar si los prospectos futuros empleados serian capaces de sentirse cómodos en dicho ambiente antes de tomar una decisión.
- La fundación o agencia deberá además proteger los sobrevivientes tanto o más que los voluntarios. Todo voluntario, empleado, miembro de la junta deberá pasar por un chequeo de su pasado para ver si encuentran alguna historia de violencia. Además, es muy importante que tengan un procedimiento que describe como su organización responderá a una acusación de violencia por parte de un empleado, voluntario, o miembro de la junta.
- Paralelamente deberán tener políticas que apoyan al voluntario, empleado o miembro de la junta si él o ella sufre de abuso fuera de su lugar de trabajo. También deberán tomar en cuenta que no deberán ejercer ningún tipo de coerción para que dicho sobreviviente deje a su pareja para recibir ayuda o mantener su puesto de trabajo.

- Para ser completamente abiertos y dar la bienvenida a todo tipo de empleado una organización deberá: (1) tener todo su procedimientos por escrito especialmente aquellos procedimientos que tiene provisiones para individuos de transgénero, etc. (2) Los beneficios médicos que ofrecen a todos sus empleados deberán incluir también a las parejas de uniones civiles.

5. Creando un Ambiente de Aceptación en su Organización;

- Debe crear y mantener actualizado una lista comprensiva de recursos locales para personas que se identifican LGBTQ. Debe incluir refugios, programas médicos, grupos de apoyo, asistencia legal, líneas telefónicas de ayuda y cualquier otro recurso que sea específico para personas LGBTQ. Tome en cuenta que no todo recurso LGBTQ incluyan o aceptan personas “trans” tomando esto en cuenta debe incluir recursos específicos para ellos. Un buen lugar para comenzar es la Guía de Referencia y de Recursos VAVP Guide. Siempre tiene que tomar en cuenta la importancia de mantener los materiales de sobrevivientes y sus situaciones confidenciales.
- Implemente un proceso de selección para aquellos que pueden o quieren acceder a los servicios para determinar si la persona es un sobreviviente o un abusador. Aproveche este momento para fortalecer la relación entre Usted y el sobreviviente, y hacerlos saber que ellos estarán seguros. Información detallada en como implementar dichas selecciones puede conseguir en el VAVP.
- Políticas de anti-discriminación y anti-acoso para su agencia deben ser explícitos y disponibles para todos sus empleados y sobrevivientes. Sobrevivientes deberán recibir esta información con su manual durante su entrenamiento de ingreso. Así todos reciben el entrenamiento por escrito y oral.
- Con el fin de ser eficaces, su personal debe actuar rápidamente y de manera imparcial en la implementación de dichas políticas en el caso que ocurra un incidente de discriminación o acoso.
- Sus aplicaciones y formularios deberán ser modificados para incluir todos los géneros que distinguen sexo. Un simple hombre o mujer no incluye a todas las distintas variedades de identificación. Un ejemplo podría ser lo siguiente:

Primera pregunta: “Sexo asignado en nacimiento: mujer, hombre”

Pregunta dos: “Identidad sexual (escoja todo lo que aplica):

Mujer, Hombre, Masc.TF transgénero, Fem.TM transgénero,
 sexo gay, otro: _____, sin declarar”.

- Si su organización requiere identificación con foto, considere la posibilidad de un espacio para el nombre preferido de supervivencia junto con su nombre legal. Esto ayuda a las personas trans se sientan mejor recibidos, así como muchas otras personas que van por un apodo en lugar de su nombre legal.
- Los baños deben ser seguros y accesibles para las personas transgénero y de género no declarado. Hay muchas maneras de lograr esto. Uno es proporcionar baños individuales con puerta. Si su programa se encuentra en un edificio que cuenta con baños de un solo puesto, pero no en su piso, de enviar una señal al lado de los baños de género que indica que los baños individuales con puerta se encuentran en el edificio. Hay otras opciones también!

- Haga que los libros LGBT, los recursos y folletos disponibles para los sobrevivientes. Mantenga revistas LGBT, periódicos y folletos relacionados con el servicio en su área de espera. Si tiene una biblioteca de préstamo, asegúrese de que los libros y películas con temas LGBT y / o personajes están incluidos en la colección.
- Mostrar LGBTQ incluido los pósters y las imágenes en su oficina o vivienda. Hay un montón de organizaciones que le enviará carteles de forma gratuita o que tienen carteles en línea disponibles para su descarga gratuita.

6. Servicios Directos:

Promotion

Al ser un defensor efectivo de los sobrevivientes LGBTQ requiere la competencia en el trabajo con las comunidades LGBT. Los siguientes son maneras en que los abogados y otras personas que trabajan en posiciones de servicio directo pueden trabajar con los sobrevivientes de una manera respetuosa.

- El uso no sexista del lenguaje en todos los niveles de su trabajo, incluyendo en el teléfono, en persona, en sus formas, y cuando se habla de la supervivencia y el abusador. Esto muestra respeto por las personas LGBT. Por el contrario, utilizando el término incorrecto para describir la sexualidad o el género de un sobreviviente o su pareja pueden hacer que la persona se sienta insegura, invisible y no deseada. Otra forma de ser respetuoso es reflejar el lenguaje que usa la gente para ellos mismos.
- Considere si realmente necesita saber cómo alguien identifica su sexo. Si usted no llena un formulario, puede que nunca sea algo que salga a la luz. Puede que sea más funcional pedir simplemente el pronombre que la persona prefiere.
- Ser un escudo contra la homofobia, bifobia, la transfobia, y el heterosexismo. Conozca cómo los sistemas, como los servicios sociales y los tribunales se ven afectados por estos prejuicios. Considere la posibilidad de hacer llamadas iniciales de promoción a otros proveedores en nombre de la supervivencia con el fin de servir como un amortiguador frente a la homofobia, la bifobia, la transfobia, y el heterosexismo y determinar cómo LGBTQ-incluido un programa. Antes de realizar cada llamada, es importante consultar con el sobreviviente sobre cómo le gustaría a los comentarios discriminatorios.
- Ayudar a los sobrevivientes LGBTQ, preparándolos para hacer frente a los proveedores que pueden tener sesgos. Darles una idea de cuáles programas funcionan mejor con las personas LGBT y que no. Estar disponible para los sobrevivientes en caso de que quieran su ayuda en la educación de los proveedores acerca de sus problemas como personas LGBT, o si necesitan su apoyo para hacer frente a una situación homofóbica, biphobic, transexuales, o heterosexista que surge al interactuar con un proveedor.
- Interrupción y enfrentar la homofobia, la bifobia, la transfobia, y el heterosexismo. Cuando este tipo de comentarios o situaciones de ser pasada por alto, las personas LGBT y sus aliados pueden sentirse herido, humillado, enojado, avergonzado o amenazado. Además, la persona que hace el comentario o la creación de la situación recibe el mensaje de que es aceptable para comportarse

de esta manera. Estos comentarios problemática y las acciones deben ser interrumpido si son procedentes de los supervivientes, de los compañeros de trabajo, o de otros proveedores

Planeamiento de Seguridad: Consideraciones especiales para personas LGBTQ

- Sobrevivientes LGBTQ y sus parejas abusivas pueden compartir las mismas comunidades pequeñas, por lo que requiere un plan de seguridad muy cuidadoso. Hacer el sobreviviente y el abusador tiene amigos en común? Si es así, los defensores deben ayudar a los sobrevivientes en cuenta que los amigos se pueda mantener la información confidencial y evitar poner en peligro la supervivencia. Del mismo modo, la planificación cuidadosa se debe hacer cuando un sobreviviente tiene previsto entrar en los espacios de la comunidad LGBTQ, o cuando el acceso a los servicios LGBTQ.
- Sobrevivientes LGBTQ debe tener en cuenta que la homofobia, bifobia y transfobia existe en cuanto a decidir si procede o no acceder a los servicios de salud médica o mental, beneficios públicos, cumplimiento de la ley, o los tribunales. La historia de brutalidad policial y otras interacciones negativas entre las personas LGBTQ y los proveedores de servicios hacen que sea importante para escuchar a los sentimientos de los supervivientes y las preocupaciones de seguridad durante la planificación.
- La homofobia, bifobia y transfobia también puede significar que un sobreviviente LGBTQ, o bien no tiene el apoyo de miembros de la familia, su comunidad de fe, los proveedores de salud, y otros, o que legítimamente miedo a perder el apoyo si están marginado a estas personas. Esto significa que el sobreviviente pueda tener menos recursos y requieren de una planificación de seguridad adicional alrededor de conseguir apoyo emocional necesario.

Legal

- Investigación para determinar si usted está hablando con el sobreviviente o el abusador en una situación de violencia en el hogar es muy importante cuando se refiere a alguien con un abogado o en la prestación de apoyo legal. La escasez de recursos legales disponibles para los sobrevivientes LGBTQ y mandatos privilegio abogado-cliente que una vez que los abogados están trabajando con una pareja, que entonces se les impide trabajar con la otra.
- Las órdenes de protección son un recurso para los sobrevivientes LGBTQ en Virginia, pero puede ser difícil de alcanzar en algunas partes del estado dependiendo de la jurisdicción. defensa legal y acompañamiento a la corte pueden ser un medio muy útil de apoyo. Además, una organización contra la violencia doméstica puede escribir una carta de apoyo que indica que ellos creen que el individuo es una sobreviviente de violencia doméstica o acecho, ya que pueden corroborar la historia de supervivencia, así como educar a la juez.

Hospedaje

- Sobrevivientes LGBTQ se debe ofrecer para dormir en función del sexo auto-identificados y / o sus necesidades de seguridad. Para los sobrevivientes transgénero, esto no debe ser determinada por ellos, ni debe depender de la

aparición física o qué tipo de cirugías que han tenido. Durante la ingesta, un personal del refugio debe hablar con el sobreviviente LGBT acerca de sus preocupaciones de seguridad y las necesidades de privacidad. Las preocupaciones de la supervivencia puede ser dirigida al proporcionar una cama o una habitación que está más cerca del personal de la noche. El personal puede ofrecer a los sobrevivientes LGBTQ una habitación individual, pero no lo requiere.

- Mantenga la información privada confidencial, como información médica o la identificación de un cliente como LGBT. Esto reduce al mínimo el riesgo de discriminación y violencia. estado de transgénero es información personal de salud y no es la preocupación de otras personas. El personal no puede pedir detalles médicos de fuera de la transición de un cliente transgénero de lo que se pide de todos los clientes (es decir, medicamentos que han de mantenerse a la administración de las necesidades del mostrador específico para la salud física y mental, etc.)
- Donaciones para las mujeres transexuales deben incluir hojas de afeitar y prendas de vestir más grande de las mujeres de tamaño. Privar a las mujeres la capacidad de transporte de afeitar puede poner en riesgo de acoso y hacer sentir incómodos acerca de su apariencia. Los recursos deben incluir los servicios transgénero y programas específicos que tienen las mujeres transexuales.
- Donaciones para gays, bisexuales, transgénero y hombres debe incluir ropa de género adecuada y artículos de tocador. Los recursos deben incluir los servicios y programas que tengan los hombres, así como algunos que son específicamente para los hombres y / o personas transgénero.
- Los clientes de transexuales que utilizan hormonas debe ser capaz de acceder a ellos, mientras que en el refugio. El personal de esta medicina en el tratamiento de la misma manera que todos los otros medicamentos. Si el cliente no tiene una receta, el personal del refugio que ellos se refieren a los servicios apropiados.
- El personal debe conocer y respetar el nombre y los pronombres ("él", "ella", "ze", o de otros pronombres de la elección del cliente) el cliente desea que el personal de usar, con independencia de la documentación jurídica. El personal debe explicar a los clientes la necesidad de un nombre legal que se utiliza en las formas, con nombres elegidos utilizados por el personal y otros clientes de forma adecuada.
- Asegúrese de seguros cuarto de baño y ducha opciones. El personal debe discutir la ducha de las instalaciones y habitaciones cuarto de baño con un sobreviviente sobre el consumo. Las personas transexuales deben ser bienvenidos a utilizar los baños y duchas que se corresponden con su sexo auto-identificada o las instalaciones que se sienten más seguros para ellos. A menudo, esto puede incluir tiempos privado, ducha. Sin embargo, los clientes no deberían verse obligados a utilizar los baños privados y espacios de ducha. el malestar de otras personas no es una razón válida para negar a una persona el acceso a las instalaciones de transexuales.

Servicios Grupales

- Grupos de apoyo para los sobrevivientes LGBTQ se celebrara en tiempos y lugares confidenciales. La confidencialidad es particularmente importante porque

las comunidades LGBT son mucho más pequeños, así que el tiempo y la ubicación de un grupo de apoyo es más probable que se conoce a un amigo o miembro de la comunidad confiados que podían pasar esa información a una de pareja abusiva de los participantes.

- Entrega de los grupos no se sugieren, ya que en las relaciones LGBTQ, es mucho más probable que el abusador será el mismo sexo que el sobreviviente, así que si una persona que abusa del mismo sexo se presenta, el facilitador no será inmediatamente sospechosa, ya que podría si un hombre se presenta a un grupo de directo para las mujeres. La ubicación y el tiempo de un grupo, por tanto, se entregarán en una necesidad de conocimiento”.
- La revisión es esencial para proporcionar seguridad LGBTQ grupos de apoyo incluido. Puesto que los abusadores LGBTQ puede presentarse como sobrevivientes y grupos de acceder a la ayuda, que puede ser un problema de seguridad real, tanto para el sobreviviente y los demás participantes y facilitadores.
- directrices del grupo de apoyo debe tener límites claros y estrictos sobre la confidencialidad. Directrices también debe incluir políticas de su organización contra la discriminación por raza, clase, género, identidad de género, sexualidad, etnia, religión, edad, discapacidad, etc. opresivo o comentarios ofensivos o acciones en el ambiente de grupo deben ser tratados tan pronto como sea posible, y de preferencia dentro del grupo. Esto envía el mensaje de que esto es inaceptable y apoya a los miembros del grupo que pudo haber sido herido por los comentarios o acciones.
- Tenga en cuenta la accesibilidad de su grupo con mucho cuidado. Desde los servicios de la violencia sexual y doméstica son tan escasos los sobrevivientes LGBTQ, su grupo debe tratar de dar cabida a tantos sobrevivientes LGBTQ como sea posible. La accesibilidad no es sólo acerca de si los de sillas de ruedas pueden entrar Considere también cómo se puede acomodar a las personas sordas, los que hablan español u otros idiomas además de Inglés, los sobrevivientes que necesitan acceso a cuidado de los niños, al transporte público, y la disponibilidad de estacionamiento.
- Determine si usted tendrá los grupos mixtos. Muchos defensores de SDV se sienten incómodos con esta idea, pero las organizaciones donde se ha implementado han encontrado a ser muy exitoso, teniendo en cuenta que hay un poder increíble en ver a la gente de todos los géneros que han sufrido maltrato de pareja, compartir experiencias similares. Algunas organizaciones deciden tener un grupo que incluye a todos los géneros y otro que es sólo para mujeres. Las mujeres pueden decidir a qué grupo prefiere unirse. Los grupos de mujeres-sólo todavía debe ser incluyente de las mujeres transexuales y si hay grupos de hombres solamente, los grupos deben incluir a los hombres transexuales. Tenga en cuenta, al decidir qué tipo de grupos a los que se ofrecen, que sólo puede tener un hombre para acceder a servicios a la vez, y si no se le permite unirse al grupo de mujeres de apoyo, que no será capaz de unirse a un grupo en absoluto.

7. Divulgación y Medios de Comunicación

Considere la cara pública de su organización a través de los siguientes:

- Revisar la misión de su organización y el nombre. La mayoría de los programas de violencia sexual y doméstica en Virginia tienen declaraciones de misión que son específicas de las mujeres y sus hijos. Esto asegurará que muchas personas LGBT, especialmente homosexuales, bisexuales, transgénero y hombres, creen que estos servicios no están disponibles para ellos. En algunos programas, puede ser fácil cambiar el idioma de las "mujeres y niños" a "individuos y las familias". Otros pueden enfrentar los desafíos más difíciles debido a que su nombre se centra en las mujeres.
- Volver a examinar el enfoque filosófico de su organismo a la violencia. Aunque hay valor en el análisis feminista de sexismo como la raíz de la causa de la violencia doméstica y la violación, que la explicación es insuficiente cuando se trata de explicar por qué las mujeres las mujeres asalto otros o por qué los hombres abusan de sus parejas masculinas. En lugar de tratar de decir que estas situaciones de anomalías o forzándolos a ajustar el modelo de sexismo, muchas organizaciones se han expandido su modelo para adaptarse a todos los casos de violencia sexual y doméstica. En este acercamiento a la violencia, de Virginia contra la Violencia de proyecto ve la opresión como la causa raíz de toda violencia, con el sexismo que una rama de esa raíz. La opresión incluye el sexismo, el racismo, la homofobia, bifobia, la transfobia, el heterosexismo, ableism, clasismo, etc. Cada forma de opresión da poder grupo privilegiado a expensas de otro.
- Lista de los sobrevivientes LGBTQ como personas que sirven en todos los comunicados de prensa, folletos, informes anuales, páginas web, sitios de redes sociales, y otras publicaciones. Asegúrese de que el lenguaje en todas las publicaciones es sexista. Incorporar las historias de los sobrevivientes LGBTQ y temas LGBT en sus publicaciones, su difusión, su labor de prevención, y los entrenamientos.
- Responder a LGBTQ la violencia sexual y doméstica en los medios de comunicación de la misma manera que su organización responde a todas las historias de otros actos de violencia doméstica y sexual en los medios de comunicación: por disipar los estereotipos, el suministro de información, y que la gente sepa acerca de sus servicios.
- Obtener la palabra a las comunidades LGBT en su área de servicio que existen y están dando la bienvenida a las personas LGBT. Publicidad en medios de comunicación LGBT fuentes y asegurarse de que los proveedores de servicios saben LGBT que trabaja con sobrevivientes LGBTQ.
- Asistir a eventos LGBT. Además de los eventos del Orgullo y marchas, eventos de la comunidad LGBT pueden incluir representaciones de teatro, las ligas de softbol queer, clases de baile, grupos de padres, y una multitud de otras actividades. Su organización podría participar volanteo en estos eventos de trabajo o una tabla de extensión, por el co-patrocinio de un evento, el voluntariado para ayudar, que ofrece espacio para reuniones, o ayudando con la publicidad.
- Participar en las campañas LGBT y sus causas. Su organización puede apoyar las campañas en torno a la legislación y cambios en las políticas gubernamentales, tales como el estado de Decreto sobre Empleo no discriminatorio de Virginia, por escrito las declaraciones de prensa a los medios de comunicación, formar parte de coaliciones,

asistiendo a reuniones y audiencias, o mediante la firma de peticiones acerca de las causas pertinentes LGBTQ.

8. Resources

Los siguientes recursos sirven como fuentes de este documento, y VAVP siente que serviría como recursos útiles para cualquier organización interesada en trabajar en la mejora de la accesibilidad de sus servicios a las personas LGBT.

Trans Alliance Society, *Trans Inclusion Policy Manual for Women's Organizations*, Winter 2002. <http://www.transalliancesociety.org/education/documents/02womenpolicy.pdf>

Trans Alliance Society, *Exploring Transgendered Community and Gender Based Programs In Greater Victoria*, by Lisa Warrilow, Project of the Vancouver Island Public Interest Research Group's Research Internship Program, Transcend Transgender Support and Education Society and University of Victoria Sociology 373, 2003. <http://www.transalliancesociety.org/education/documents/03vipirg.pdf>

Trans Alliance Society, *Re/Defining Gender and Sex: Educating for Trans, Transsexual, and Intersex Access and Inclusion to Sexual Assault Centers and Transition Houses*, a thesis submitted by Caroline White in accordance with requirements for a Master of Arts Degree in the Department of Educational Studies of the University of British Columbia, 2002. <http://www.transalliancesociety.org/education/documents/03cwhitethesis.pdf>

Transgender Law Center

The Network/La Red

National Coalition of Anti-Violence Projects

Este document ha sido adaptado, y con muchisima gratitudo, del Manual *Minds/Open Doors: Transforming Domestic Violence Programs to Include LGBTQ Survivors* by The Network/La Red and the *Mandatory and Recommended Shelter Policies* from the Transgender Shelter Access Project, comprised of Safe Haven Coalition, Colorado Anti-Violence Program, community members, and Denver Department of Human Services

Este documento ha sido creado con el apoyo económico del Departamento de Justicia criminal subvención #10-B5942DV10