

El Diario Internacional para los Profesionales de Apoyo Directo

La Comunidad Alfabeto: Quienes Somos y lo Que Necesitamos de Usted

Escrito por:

Dave Hingsbuger

Virginia Jahyu

Luke Lynn

Ayodele Moffett

El debate se estaba calentando, y uno de los panelistas estaba nervioso y buscando una palabra para describir, con algo de aversión, a la comunidad LGBT+; eventualmente la frase, “Esa Comunidad Alfabeto” apareció. Lo que dijo en su rabia y asco es algo que nosotros, como autores de este artículo, y como diferentes letras en ese alfabeto, adoptamos. La idea de una comunidad compuesta de muchas comunidades es algo hermoso, ¿no cree?

Luchando para incluir, al tiempo que se reconocen las diferencias es una meta loable. Asegura que haya muchas voces que necesitan ser escuchadas, y muchos puntos de vista a considerar.

Siendo ese el caso, necesitamos ser transparentes con nuestras metas en este artículo. Primero, vamos a darle un glosario de términos que comprenden ‘el alfabeto’: “LGBTQQ2SIAAP.” Este glosario le dará solo una breve definición de que significa cada letra. Agregaremos algunas palabras que no figuran, que son usadas por la gente al discutir asuntos relacionados con ser LGBTQ+. Esta parte del artículo solo sirve como base para el verdadero trabajo que queremos hacer. Se debe decir que nuestras definiciones vienen de nuestra perspectiva y no son necesariamente como alguien más las definiría.

Segundo, y más importante, le daremos, como profesional de apoyo directo (DSP), algunas sugerencias para apoyar una persona con discapacidad que también es miembro de la comunidad LGBT+ (busque interseccionalidad en el glosario), o si alguien se le revela como tal. Además, le daremos unas sugerencias de porqué debería apoyar a personas con discapacidades intelectuales en una agencia donde ‘no es un problema aquí.’ Con eso dicho, empecemos con el glosario:

Editores: Dave Hingsburger, M.Ed.
Angie Nethercott, M.A., RP



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca

LeReseaudaideauxfamilles.ca



Gay: La palabra puede ser confusa porque tiene dos significados. Dentro de la comunidad LGBT+ se usa más que nada para referirse a hombres que tienen relaciones afectivas y sexuales con otros hombres. También se usa como alternativa a 'LGBT+' al hablar de la comunidad. La gente puede decir que es 'gay' al salir del closet y explicar exactamente a qué se refiere más adelante. En nuestro contexto, lo usamos en referencia a relaciones afectivas y sexuales entre hombres.

Lesbiana: Una lesbiana es una mujer atraída afectiva y sexualmente a otras mujeres.

Bisexual: Una persona bisexual es alguien que ama y está atraído sexualmente a otra persona, sin importar su género.

Transgénero: Transgénero es cuando la identidad o expresión de género de una persona es diferente a su sexo de nacimiento. En otras palabras, su género no es el mismo que el sexo de nacimiento. Alguien que nació mujer, por ejemplo, puede identificarse y vivir como hombre. Ser transgénero y expresar su género cuando va en contra de las expectativas sociales y normas culturales requiere coraje, y a menudo viene con muchas sensaciones y experiencias complejas.

Transexual: A menudo se confunden los términos transgénero y transexual y se ven como similares, pero algunos los consideran diferentes. El término transgénero se basa en la identidad psicológica y expresión del género, mientras que ser transexual es sobre que el sexo y/o cuerpo físico sea el mismo que la identidad de género. La gente transexual busca tratamientos médicos para transicionar su cuerpo físico permanentemente para que coincida con su género.

Transicionar es cuando una persona que es transgénero o transexual está en el proceso de cambiar su género.

Ser transgénero o transexual es diferente de la orientación sexual. Alguien que es transgénero o transexual puede identificar su sexualidad como LGBT o no querer etiquetar su sexualidad.

Queer: La palabra queer (pronunciada "cuir") tiene muchos significados. Originalmente era un término peyorativo contra gente vista como "extraña," "peculiar," o a quien estaba en relaciones con su mismo sexo. Muchos en la comunidad LGBT ahora usan "queer" como un término de empoderamiento para aceptar todas las diferencias sexuales y de género. Sin embargo, palabras creadas históricamente para causar daño y opresión pueden nunca ser aceptadas por algunos, en especial aquellos lastimados por esas palabras. "Queer" es una palabra que, en este punto, solo debería ser usada por la comunidad alfabeto, y los deseos de las personas sobre su uso deben ser respetados.

Interseccionalidad: Nadie tiene solo una identidad. Interseccionalidad se refiere a la interacción de identidades sociales dentro de grupos sociales marginalizados. Para gente con discapacidades, puede que alguien esté en la intersección de discapacidad y sexualidad; Esa intersección puede complicarse cuando se incluye el género, la raza, y otras identidades sociales. Como sabe, para gente con discapacidad intelectual, la sexualidad e identidad sexual pueden causar tanto incomodidad como severos castigos en los sistemas en los que viven.

Aliado: Un aliado reconoce los privilegios no ganados que tienen y toma acción para cambiar los patrones de injusticia social. Un aliado es crítico de como la sociedad se forma y se dedica a entender como la comunidad, el país y la cultura donde viven afectan a las personas. Ser un aliado también significa darse cuenta de sus propias experiencias de opresión – esto lleva a empatía y entendimiento de las personas que apoya.

Pansexual: *Pan* es el prefijo griego para “todo.” Pansexual es un término que se refiere a aquellos atraídos a todos los sexos e identidades de género.

Mucha gente confunde la bisexualidad con la pansexualidad. Para ser claros, bisexualidad se refiere a la atracción de gente de género binario (hombres y mujeres), mientras que pansexualidad sugiere la posibilidad de atracción a un espectro de identidades de género (dos espíritus, no-binarios, trans, mujeres y hombres)

Dos Espíritus: Un término usado por algunas sociedades indígenas norteamericanas para describir personas con identidades, expresiones, roles de género y orientaciones sexuales. La gente dos espíritus se identifican con tener un espíritu masculino y femenino, y usan pronombres plurales como “ellos.” Este término describe un tercer género para la gente indígena.

En otras partes del mundo la gente que tiene identidades de género diversas incluyen los “Hijras” de India y los “Fa’afafine” en Polinesia, por nombrar algunos.

Intersex: La intersexualidad es un término general para cuando una persona nace con una anatomía sexual que no parece encajar con las expectativas de genitales masculinos o femeninos. Por ejemplo, un bebé puede nacer con un clítoris notablemente grande, o sin apertura vaginal, y otro bebé puede nacer con un pene muy pequeño, o con un escroto tan dividido que se asemeja a los labios vaginales.

Este glosario era solo para alistarlos para la parte importante del artículo. Si, saber el significado de las palabras es importante, pero tratar a la gente que se identifica con cualquiera de ellas con respeto e incluso ternura lo es aún más. Esto es especialmente cierto cuando tiene el poder en una relación basada en poder. Quien es importa, lo que hace, y lo que dice importa. Tiene el poder no solo de lastimar, sino destruir y, por tanto, necesita reconocer algunos momentos por lo que son – una prueba de su carácter y de su capacidad para la compasión.

Piénselo de este modo, si una persona con discapacidad viene a usted para decirle que es ‘Gay’ o cualquiera de las otras identidades que discutimos, lo hace porque cree en usted, cree que lo escuchará, que lo ayudará, que está seguro con usted. LO ESCOGIÓ A USTED. Como adultos podemos olvidar la vulnerabilidad que alguien puede sentir al revelar una verdad o creencia personal. Todos hemos oído historias de personas LGBT+ diciéndole a sus padres, gente en cuyo amor confían, y ser echados de su casa, fuera de los brazos del afecto. Hay un riesgo. Un riesgo alto. Y lo escogió porque confía en usted y cree que no lo herirá. Así que para empezar y terminar, no lo haga.

Hace muchos años, una mujer con discapacidad intelectual se acercó a una personal lesbiana en un programa diurno y preguntó si podían hablar. Sin tener idea de que iba a pasar, se sentó con la mujer con discapacidad y escuchó. La mujer con discapacidad salió del closet ante ella, diciendo que creía que era la única personal que no le gritaría.

Estaba equivocada. La personal lesbiana le gritó con desaprobación de su sexualidad, le dijo que era malo e inmoral, que iba a ir al infierno. Además, le dijo que habría una reunión y se le informaría a sus padres. Fue una acción fuerte, dura y severa que faltaba en casi todas las formas a la ética profesional.

Pero ella era lesbiana, ¿por qué haría esto? La personal estaba aterrada. Estaba muy adentro del closet, y con razón. La agencia tenía una política que dictaba que la gente LGBT+ no era bienvenida como personal; sabía que su trabajo estaba en riesgo. Además, sabía que ya se hablaba de ella, había oído chismes en susurros. Sintió que las sospechas del personal serían confirmadas si la veían siendo gentil y solidaria con la mujer con discapacidad.

Su reacción fue enojo por haber sido puesta en esta situación por la mujer con discapacidad, y miedo, de que si hacía otra cosa que condenarla llevaría a la pérdida de su trabajo.

A veces es difícil, Puede haber gente leyendo este artículo que trabaja en agencias donde no aceptan personal o gente a apoyar que sean LGBTQ+. Esto es fácil de decir y difícil de hacer, pero la amabilidad siempre es amabilidad y fácilmente explicada. No revela nada sobre su identidad con amabilidad, sólo revela algo sobre su carácter.

Una personal dijo en un entrenamiento sobre sexualidad, “En mi país matan a los homosexuales y me parece bien.” Esa declaración causó mucha preocupación con el entrenador, que avisó a los supervisores de la organización. Al discutir esto, le dijeron al entrenador que la mujer estaba apoyando a un hombre gay con discapacidad muy bien y que, en el pasado, había apoyado a una mujer lesbiana cuando salió del closet, de nuevo haciendo un buen trabajo. El entrenador habló con la personal y preguntó cómo podía apoyar a gente que creía indigna. Ella solo dijo que cree en lo que cree en casa, pero está trabajando, y en el trabajo, sigue la política de la agencia, por lo que no hay conflicto para ella.

De nuevo, es importante recordar que le pagan por hacer lo que hace. Es importante recordar que su empleador, la persona con discapacidad, tiene derecho a acercamientos dignos y solidarios de aquellos que le proveen servicio. Son sus tiempos y necesidades las que importan.

Así que repasemos algunas cosas que puede hacer cuando alguien lo escoge para salir del closet.

Qué hacer cuando le dicen o le piden apoyar a alguien que sale del closet o que está afuera:

- Escuche a la persona, trátela como a un experto en su experiencia, y sea curioso (no fisgón). Haga comentarios como, “estoy honrado de que compartiste esto conmigo.”
- Prepárese para saber historias y experiencias únicas de ese individuo.
- No descarte sus experiencias y diga que no son reales, o que no significan nada. Alguien reportando que le dijeron insultos homofóbicos necesita apoyo, no una corrección. Si importó para ellos, si los hirió, necesita ser escuchado y reconocido, tal vez diciendo, “lamento que eso te haya pasado.”
- No “saque a alguien del closet.” Esto se refiere a revelar la orientación sexual o de género de alguien sin su permiso.
- Recuerde que una persona de la comunidad LGBTQ+ no representa a toda la comunidad. Solo porque su amigo LGBTQ+ le gusta festejar, no significa que la persona que apoya también lo disfrute.
- Si está interesado en aprender más sobre la gente LGBTQ+, ¡hágalo! La Internet puede ser un recurso útil.
- Permítase ser desafiado sobre sus prejuicios e ideas sobre sexualidad, esto puede llevar a nuevos entendimientos.
- Investigue agencias y organizaciones LGBTQ+ a nivel local, internacional y global como fuentes de información a ofrecer a la persona que está apoyando.
- Manténgase al tanto de los asuntos importantes de las comunidades que quiere apoyar.
- Las etiquetas LGBTQ+ son de auto-identificación y **no** asignadas. Cada individuo tiene el derecho de cambiar su etiqueta e identidad como gusten.
- Está bien tener sentires, solo reconozca que eso son - *sentires*. No los confunda con la verdad.

- Con los errores, viene el aprendizaje. Si usa el pronombre equivocado al referirse a alguien, o le llaman la atención por algo... escuche, discúlpese, aprenda de eso, y siga adelante. Es sobre el impacto de sus palabras y acciones – no la intención.
- Si no sabe y reconoce un reto al trabajar con un individuo de la comunidad LGBTQ+, hable con su supervisor. No hay pena en entender sus limitaciones. Puede que tenga más que (des)aprender, como todos nosotros. Falta de conocimiento puede afectar la compasión y el ser aliado.

Ahora una pregunta interesante: ¿Qué pasa si nadie ha ‘salido del closet’ en su agencia? ¿Qué si no parece haber personas LGBTQ+ alrededor? Si cree en las pancartas en las marchas de orgullo gay, “¡Estamos en todas partes!” así que tendría que haber personal o personas que apoyan que se han identificado como LGBTQ+. ¿O no?

La primera pregunta que se debe hacer es “¿Hemos creado un ambiente seguro y acogedor?” Luego las preguntas más personales, “¿He dicho palabras o chistes, o participado en mensajes anti LGBTQ+?” Esa es difícil porque significa mirarse a usted y a su comportamiento desde el punto de vista de alguien que está buscando en quien confiar.

Debe estar preparado a que lo miren a usted y a las interacciones del personal, “*recuerdo que cuando en las conversaciones en las cocinas, salas de personal, viajes en auto, y al ver noticias llegaban a asuntos lgbtq. A menudo estaba oculto, el que nadie conocía en la historia, el reportero secreto, el espía lgbtq, que se enteraba de cómo te sentías realmente sobre la gente gay. A veces la historia real era una de asco, vergüenza y prejuicios. La comprensión, empatía, y simpatía eran raros en esos momentos.*” Usted es visto. Es escuchado.

Entonces, ¿qué hacer cuando nadie parece ser miembro de la comunidad LGBTQ+?

- Use lenguaje inclusivo que promueva un ambiente amigable para todas las gentes, incluso si no hay gente LGBTQ+ identificada/visible. (Pero no “esos pantalones son muy maricones,” y “¡Eso es tan gay!” ¡por favor!)
- No solo diga que es incluyente, sea incluyente. Ofrezca, comparta, y vaya a eventos para la comunidad LGBTQ+, incluso si no apoya a nadie que se identifique como parte de la comunidad. El orgullo es un divertido festival donde todos están invitados.
- No le pregunte a nadie sobre su sexualidad, pero puede trabajar para ser visto como seguro, y puede estar listo para ser solidario. La confianza es un factor importante a establecer antes de que cualquiera comparta su identidad sexual y de género.
- Piense críticamente sobre lo que sabe sobre la comunidad LGBTQ+, diferenciando bien entre lo que *sabe* y lo que *cree*. Desafíe sus creencias. Hágalo constantemente.
- Hable cuando vea injusticia; las atmósferas seguras son creadas por gente valerosa. Estar en contra del lenguaje y actitudes racistas, sexistas, homofóbicas o capacitistas es algo difícil. Pero si quiere un lugar incluyente, debe ser creada actitud por actitud.
- Cuando alguien con discapacidad hable sobre su verdad, nunca hable por encima de ellos o explique por ellos. Este es su momento, déjelo tenerlo.
- Es imposible aprender si no está dispuesto a escuchar.
- Un asuma – cuando hace esto, deja la curiosidad de lado. Camine con curiosidad... usualmente la acompaña la amabilidad.
- Si es miembro de la comunidad LGBTQ+ y se siente a salvo al hacerlo, salga del closet en el trabajo. El agente más efectivo de cambio a los prejuicios es conocer una persona diferente a usted. Esto no es fácil, pero puede ser el mejor regalo que le puede dar a otros oprimidos y que necesitan tener un modelo a seguir para ser capaces de tomar ese paso hacia la puerta de su closet.

Resumen

Nuestro trabajo es crear comunidad. Sabemos eso. Pero a veces debemos reconocer que hay más de una comunidad. La gente con discapacidades es una comunidad diversa. Somos iguales porque somos diferentes. Discapacidad, sin embargo, significa que, por su necesidad de la ayuda de otro, su vida puede volverse una donde nunca puede sentirse a salvo para ser quien realmente es. Es su trabajo como DSPs asegurarse que, alrededor de cada uno de nosotros, comuniquemos el simple mensaje: “No te lastimaremos.” Y luego. No lo hacemos.

Sobre los autores

Dave Hingsburger, M.Ed., que se identifica como hombre gay, y que usa pronombre él, es el Director de Servicios Clínicos y Educativos en Servicios de Vida Comunitaria Vita. Dave conferencia internacionalmente y ha publicado varios libros y artículos referentes a discapacidad. Enseña a personal, padres y gente con discapacidades sobre sexualidad, prevención del abuso, autoestima, y acercamientos comportamentales. Ha desarrollado la ‘Terapia Informada de Discapacidad’ como parte de su trabajo para crear un sitio seguro donde la gente con discapacidad viva y trabaje.

Virginia Jahyu M.A., EXAT (ella) es una colona canadiense del este asiático de segunda generación queer, feminista interseccional, artista, y terapeuta de artes expresivas. Es una consultora en la Clínica de Trauma a Confianza ofrecida por Servicios de Vida Comunitaria Vita y tiene una maestría en Terapia de Artes Expresivas. La pasión de Virginia por las artes, accesibilidad, y equidad sigue guiando su trabajo.

Luke Lynn, BSc es un gerente de Servicios y Apoyos en los Servicios de Autismo Kerry’s Place. Luke comenzó su carrera trabajando con jóvenes con problemas de salud mental y ha trabajado con adultos en el sector de desarrollo por más de 13 años. Luke nació mujer y vive su vida como un hombre heterosexual. Se interesa en asegurar que las minorías, especialmente gente con discapacidad parte de la comunidad LGBT, tengan las mismas oportunidades y sean miembros activos de sus comunidades. Lideró la primera agencia apoyando adultos con discapacidades en la marcha del Orgullo Gay de Toronto, cofundó sprOUT Toronto, y desarrolló y cambió políticas para promover “espacios seguros.”

Ayodele Moffet, BA, se identifica como lesbiana, nació y creció en Toronto, y sus padres son canadienses de primera generación de Guyana. Ayodele tiene más de 12 años de experiencia trabajando con niños, adolescentes y adultos con discapacidades intelectuales y físicas, Desorden del Espectro Autista y Trastorno Generalizado del Desarrollo, problemas de Salud Mental, y Adicciones. Ayodele tiene un diploma en cumplimiento de la ley y una licenciatura en Ciencia Comportamental. Actualmente trabaja como Terapeuta Comportamental con Servicios de Vida Comunitaria Vita.

A Preguntas y Respuestas Frecuentes (FAQ) sobre este diario

1. Este periódico está destinado a ser ampliamente distribuido; usted no necesita permiso para compartirlo. Si por el contrario usted necesitara permiso para publicarlo en un boletín de noticias o revista u otro medio.
2. Para suscribirse a este diario, usted se puede enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: dhingsburger@vitacls.org *Suscripción gratuita
3. Estamos actualmente aceptando contribuciones para ser publicadas en este diario. Envíe sus propuestas por correo electrónico a dhingsburger@vitacls.org o anethercott@handstfhn.ca
4. Cualquier comentario o sugerencia sobre los artículos publicados en este diario será bienvenido.

