



# GANAR CON ORGULLO

**Una autoevaluación de la inclusión LGBTQI+  
para los partidos políticos**

*11 de noviembre de 2024*

El National Democratic Institute y el LGBTQ+ Victory Institute

**Ganar con Orgullo: Una autoevaluación de la inclusión LGBTQI+ para los partidos políticos**

*Una autoevaluación complementaria del LGBTQ+ Victory Institute Guía para la participación LGBTQI+ en la política*

*Por el National Democratic Institute y el LGBTQ+ Victory Institute*

*Copyright © 2024 National Democratic Institute (NDI)*

*Todos los derechos reservados.*

*Partes de esta obra pueden ser reproducidas y/o traducidas con fines no comerciales siempre que se reconozca al NDI como fuente del material y se le envíen copias de cualquier traducción.*



## ACERCA DEL NATIONAL DEMOCRATIC INSTITUTE

El National Democratic Institute (NDI) es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro y no partidista que responde a las aspiraciones de las personas de todo el mundo de vivir en sociedades democráticas que reconozcan y promuevan los derechos humanos básicos. Desde su fundación en 1983, el NDI y sus socios locales han trabajado para apoyar y reforzar las instituciones y prácticas democráticas, fortaleciendo los partidos políticos, las organizaciones cívicas y los parlamentos, salvaguardando las elecciones y promoviendo la participación ciudadana, la apertura y la responsabilidad en el gobierno. Con miembros del personal y profesionales políticos voluntarios de más de 100 naciones, el NDI reúne a individuos y grupos para compartir ideas, conocimientos, experiencias y pericia. Los/las socios reciben una amplia exposición a las mejores prácticas en materia de desarrollo democrático internacional, las cuales pueden adaptar a las necesidades de sus propios países. El enfoque multinacional del NDI refuerza el siguiente mensaje: aunque no existe un único modelo democrático, todas las democracias comparten ciertos principios básicos. El trabajo del Instituto defiende los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. También promueve el desarrollo de canales institucionalizados de comunicación entre los/las ciudadanos/as, las instituciones políticas y los cargos electos, y refuerza su capacidad para mejorar la calidad de vida de todos los/las ciudadanos/as. Para más información sobre el NDI, visite [www.ndi.org](http://www.ndi.org).

## ACERCA DEL LGBTQ+ VICTORY INSTITUTE

El LGBTQ+ Victory Institute trabaja para lograr y mantener la igualdad mediante el desarrollo del liderazgo, la formación, la investigación y las convocatorias. Trabajamos en todo el mundo para aumentar el número, ampliar la diversidad y garantizar el éxito de los cargos electos y designados LGBTQ+ en todos los niveles de gobierno. Si desea más información sobre el LGBTQ+ Victory Institute, visite [www.victoryinstitute.org](http://www.victoryinstitute.org).

## AGRADECIMIENTOS

El NDI desea expresar su gratitud a su personal, que contribuyó enormemente y trabajó sin descanso para hacer posible el proyecto Ganar con Orgullo: Kabowd Mensah, Directora de Programas, y Birgitta Ohlsson, Directora de Programas de Partidos Políticos. También queremos dar las gracias a otros miembros del personal del NDI, tanto actuales como anteriores, por sus notables aportaciones: Guthrie Kuckes, Fadoua Nabih, Deborah Banketa, Kristina Jeffers, Jake Farris, Kent Fogg, Mahsuma Petrovic, Molly Middlehurst, Mariam Kvatadze, Rachel Mims, Teona Kupunia, Francisco Herrero, Aaron Azelton, Naia Begashvili, Tomas Hrustic, Vladimir Horvath, Andrea Figulova, Martin Davis, Yana Kazakova, Svitlana Iukhymovych, May Butoy, Teonel Tungala y Whitney Pfeifer. También nos gustaría dar las gracias a los/las consultores/as, Luis Abolafia, Lambert Ramirez, Sarah Travis-Hlatshwayo e Iain Gill, cuyas contribuciones fueron inestimables. El NDI extiende su agradecimiento a Ces Badillo (Caribe Afirmativo), Rémy Bonny (Forbidden Colors NPO), Sten Laansoo (Renew/ Reformierakond), Raphael Velez (ALDE), Bayanda Ndumiso (Triangle Project) y Angeles Palma (SOMOS CDC) por su especial aportación a la evaluación y el marco de Ganar con Orgullo. El NDI también está agradecido a los/las líderes políticos y activistas cívicos de Eslovaquia, Ucrania y Filipinas que aceptaron participar en el proyecto piloto de este proyecto; sus inestimables perspectivas ayudaron a hacer posible este proyecto. Por último, pero no por ello menos importante, al NDI le gustaría extender nuestra más sincera gratitud a nuestros socios del LGBTQ+ Victory Institute: Alhelí Partida, Mateo de la Torre y Elliot Imse, cuya colaboración ha sido la base sólida sobre la que se construyó este proyecto.

Diseño gráfico de [Hedvig Tindberg](#)

# PRÓLOGO

**DESDE QUE EXISTEN LOS PARTIDOS POLÍTICOS**, han habido políticos LGBTQI+. Sin embargo, en un mundo caracterizado por la homofobia, los valores arcaicos y las tradiciones anticuadas, no siempre ha sido posible vivir abiertamente como persona LGBTQI+. Hoy en día, ser gay, bisexual, transexual, lesbiana o intersexual puede suponer una amenaza para la vida en demasiados países, ya que la discriminación existe en todo el planeta. El retroceso democrático mundial, unido al ascenso de líderes autoritarios que tienen como objetivo a la comunidad LGBTQI+, es extremadamente peligroso.

Lo que resulta esperanzador es que, desde mediados de la década de 1970, el número de personas que se autoidentifican como LGBTQI+ que ejercen como parlamentarios en todo el mundo ha ido en aumento. Esto ha abierto espacios para los políticos de las comunidades arco iris de todo el mundo. Debo señalar que en el mundo occidental, la mayoría de personas dentro de este grupo siguen siendo hombres homosexuales blancos. No obstante, la diversidad está creciendo en todo el mundo y ahora la mayoría de los continentes cuentan con políticos abiertamente LGBTQI+.

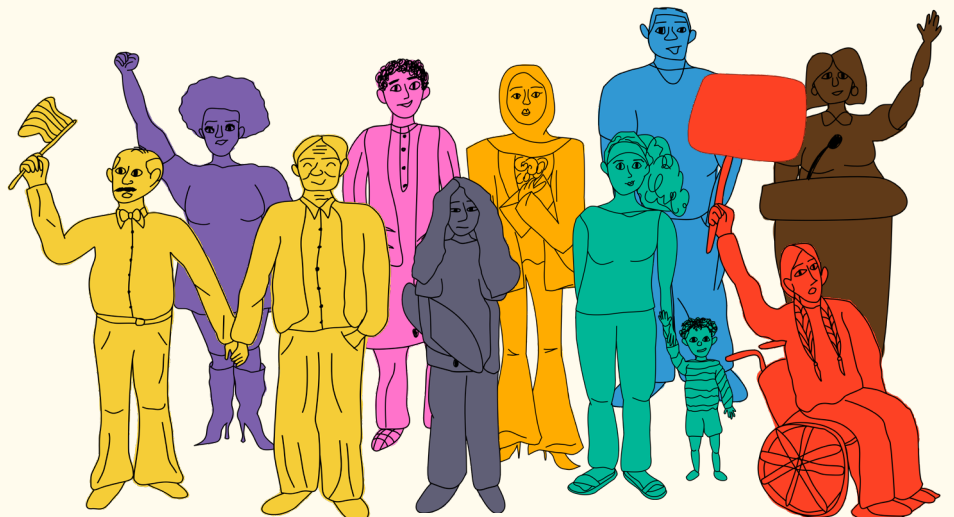
La herramienta y el marco de autoevaluación Ganar con Orgullo están diseñados para que los partidos políticos, los/las políticos LGBTQI+ y sus aliados dentro de los partidos se esfuercen por ser inclusivos con todos los/las ciudadanos a los que representan. Junto con nuestros socios del LGBTQ+ Victory Institute, el NDI se enorgullece de presentarla como parte de un conjunto de herramientas que pueden utilizar las organizaciones de la sociedad civil, los/las investigadores/as y los/las defensores/as que deseen trabajar con los partidos políticos.

Los partidos políticos son un punto de entrada clave para la participación política en la mayoría de los estados democráticos, y tienen la responsabilidad de proporcionar un espacio seguro para que las personas LGBTQI+ puedan participar de forma significativa en los asuntos políticos que afectan a su experiencia vital. Cuando los partidos políticos se tomen en serio la inclusión, todos ganaremos con orgullo.



**Birgitta Ohlsson**

*Directora de Programas de Partidos Políticos, National Democratic Institute*  
Exministra y diputada sueca



# Contenido.

Definición de términos clave	6
<b>Parte 1: Cómo utilizar la autoevaluación Ganar con Orgullo</b>	<b>10</b>
¿Por qué es importante la inclusión del colectivo LGBTQI+ en los partidos?	11
Ventajas de realizar la autoevaluación	12
Reconocer las diversas identidades dentro de las comunidades LGBTQI+ y una nota de precaución	13
Crear y organizar un equipo para Ganar con Orgullo dentro del partido	14
Garantizar un espacio honesto y seguro para quienes se autoevalúan	15
Anonimato y confidencialidad en la autoevaluación	16
Interpretar los resultados y determinar la inclusión de las personas LGBTQI+ en el partido	17
Escalar la autoevaluación Ganar con Orgullo	20
Profundizar en la autoevaluación de Ganar con Orgullo con grupos focales o entrevistas en profundidad	21
<b>Parte 2: La autoevaluación Ganar con Orgullo</b>	<b>22</b>
Instrucciones	23
Sección 1: Actitudes internas de los partidos sobre las personas LGBTQI+	24
Sección 2: Prácticas internas del partido que afectan a los/las miembros LGBTQI+	29
<b>Parte 3: Diseñar e implementar reformas internas del partido pro-LGBTQI+</b>	<b>40</b>
¡Felicitaciones! Ha completado la autoevaluación Ganar con Orgullo	41
Normas mínimas para el funcionamiento inclusivo de los partidos	41
Cómo iniciar la conversación con los/las dirigentes de los partidos	43
Identificar a los/las aliados/as Pro-LGBTQI+	44
Mapa de potencia	46
Priorizar las reformas pro-LGBTQI+ y generar ganancias rápidas	47
Establecer objetivos de inclusión pro-LGBTQI+	47
Llegar a un compromiso sobre la reforma pro-LGBTQI+	48
Determinar el mejor momento para aplicar reformas pro-LGBTQI+	48
Comunicar las reformas pro-LGBTQI+ a la opinión pública	48
<b>Fichas para apoyar las reformas pro-LGBTQI+</b>	<b>51</b>
Ficha 1: Definir el objetivo de reforma pro-LGBTQI+ del partido	52
Ficha 2: Identificar a los/las aliados pro reforma LGBTQI+	52
Ficha 3: Mapa de poder para una reforma pro-LGBTQI+.	54
Ficha 4: Plan de aplicación de la reforma pro-LGBTQI+	55

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS CLAVE<sup>1</sup>

<b>Bisexual</b>	Persona que tiene la capacidad de sentir una atracción física, romántica y/o emocional duradera por personas de su mismo sexo o de otro sexo. Las personas pueden experimentar esta atracción de diferentes formas y grados a lo largo de su vida. Las personas bisexuales no necesitan haber tenido experiencias sexuales específicas para serlo; de hecho, no necesitan haber tenido ninguna experiencia sexual en absoluto para identificarse como tales. No se debe utilizar un guion en la palabra "bisexual" y solo se debe escribir con mayúscula inicial cuando se utilice al principio de una frase.
<b>Cisgénero</b>	Término utilizado para describir a una persona cuya identidad de género corresponde con el sexo que tenía al nacer o con el que le fue asignado al nacer.
<b>Gay</b>	Adjetivo utilizado para describir a las personas cuya atracción física, romántica y/o emocional duradera es hacia personas del mismo sexo (por ejemplo, hombre gay, personas gays). A veces, lesbiana (n. o adj.) es el término preferido para referirse a las mujeres. Evite identificar a las personas gays como "homosexuales", que es un término anticuado considerado despectivo y ofensivo para muchas personas gays y lesbianas.
<b>Expresión de género</b>	Apariencia externa de la propia identidad de género, normalmente expresada a través del comportamiento, la vestimenta, las características corporales o la voz, y que puede ajustarse o no a los comportamientos y características definidos social y típicamente asociados con ser masculino o femenino.
<b>Identidad de género</b>	El concepto más íntimo que una persona tiene de sí misma como hombre, mujer, una mezcla de ambos o ninguno: cómo se perciben los/las individuos y cómo se llaman a sí mismos. La identidad de género de una persona puede ser igual o diferente a su sexo asignado al nacer.
<b>Género no conforme</b>	Término amplio que hace referencia a las personas que no se comportan de un modo conforme a las expectativas tradicionales de su género o cuya expresión de género no encaja claramente en una categoría. Aunque muchos también se identifican como transexuales, no todas las personas disconformes con su género lo hacen.

<sup>1</sup> Las definiciones anteriores han sido adaptadas de los glosarios de [GLAAD](#), [Human Rights Campaign](#) y el [National Center for Transgender Equality](#) (GLAAD, 2021) (Human Rights Campaign, s.f.) (National Center for Transgender Equality, 2023).

<b>Heterosexual</b>	Adjetivo utilizado para describir a las personas cuya atracción física, romántica y/o emocional duradera es hacia personas del sexo opuesto.
<b>Interseccionalidad</b>	Un concepto que proporciona visibilidad y consideración a las formas en que las personas con múltiples identidades marginadas (por ejemplo, una mujer joven con una discapacidad, una lesbiana de un origen étnico minoritario, etc.) se ven afectadas de forma única y cómo esto afecta tanto a su acceso como a las barreras que dificultan su participación en los procesos electorales y políticos.
<b>Intersex</b>	Término general que describe a las personas que nacen con una anatomía reproductiva o sexual y/o un patrón cromosómico que no puede clasificarse como típicamente masculino o femenino. Estas variaciones también se denominan a veces diferencias de desarrollo sexual (DSD). Evite el término anticuado y despectivo "hermafrodita". Aunque algunas personas pueden tener una condición intersexual y también identificarse como transexuales, las dos cosas están separadas y no deben confundirse. Para más información, visite <a href="http://www.interactadvocates.org">www.interactadvocates.org</a> .
<b>Lesbianas</b>	Mujer cuya atracción física, romántica y/o emocional duradera es hacia otras mujeres. En EE.UU., por ejemplo, algunas lesbianas pueden preferir identificarse como gays (adj.) o como mujeres gays. Evite identificar a las lesbianas como "homosexuales", el cual es un término despectivo.
<b>LGBTQI+</b>	Siglas de lesbiana, gay, bisexual, transexual, queer e intersexual. A veces, cuando la Q aparece al final de LGBT, también puede significar cuestionamiento. También se utilizan a menudo LGBTQ, LGBT y/o GLBT.
<b>LGBTQIfobia</b>	El miedo, el odio o la incomodidad hacia las personas LGBTQI+. También incluye la homofobia - aversión y/o prejuicios contra las personas con atracción hacia el mismo sexo - y la transfobia - aversión y/o prejuicios contra las personas cuya identidad y/o expresión de género difiere de las expectativas culturales basadas en el sexo que se les asignó al nacer.
<b>No binario</b>	Las personas cuyo género no es masculino ni femenino utilizan muchos términos diferentes para describirse a sí mismas, siendo no binario uno de los más comunes (a veces se escribe con un guión, como "no binario"). Otros términos son genderqueer, agender, bigender, genderfluid, etc.

<b>Participación política</b>	Acciones o actividades voluntarias emprendidas por el público para influir en la política pública, directamente o mediante la selección de los/las responsables políticos. La participación política puede incluir, entre otras cosas, el voto en las elecciones, el apoyo a las campañas políticas, el contacto con los/las funcionarios públicos, las peticiones, las protestas y el trabajo colectivo en torno a los problemas.
<b>Queer</b>	Adjetivo utilizado por algunas personas, sobre todo jóvenes, cuya orientación sexual no es exclusivamente heterosexual (por ejemplo, persona queer, mujer queer). Normalmente, para quienes se identifican como queer, los términos lesbiana, gay y bisexual se perciben como demasiado limitadores y/o cargados de connotaciones culturales que consideran que no se aplican a ellos. Algunas personas pueden utilizar "queer", o más comúnmente "genderqueer", para describir su identidad de género y/o su expresión de género. Aunque en anterioridad era considerado un término peyorativo, queer ha sido reivindicado por algunas personas LGBT para describirse a sí mismas; sin embargo, no es un término universalmente aceptado ni siquiera dentro de la comunidad LGBT. Cuando la Q aparece al final de LGBT, suele significar queer y, con menos frecuencia, questioning.
<b>Sexo asignado al nacer</b>	El sexo -masculino, femenino o intersexual- que un médico o una partera utiliza para describir a un bebé al nacer, basándose en su anatomía externa.
<b>Características sexuales</b>	Las características físicas de cada persona relacionadas con el sexo, incluidos los cromosomas, las gónadas, las hormonas sexuales, los genitales y las características físicas secundarias que surgen en la pubertad.
<b>Orientación sexual</b>	Término científicamente preciso para referirse a la atracción física, romántica y/o emocional duradera de una persona hacia miembros del mismo sexo y/o del sexo opuesto, incluidas las orientaciones lésbica, gay, bisexual y heterosexual. Evite el término ofensivo "preferencia sexual", que se utiliza para sugerir que ser gay, lesbiana o bisexual es voluntario y, por lo tanto, "curable". No es necesario que las personas hayan tenido experiencias sexuales específicas para conocer su propia orientación sexual; de hecho, no es necesario que hayan tenido ninguna experiencia sexual. Nota: la orientación sexual de una persona es independiente de su identidad de género.



<b>SOGIESC</b>	Acrónimo de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género y Características Sexuales.
<b>Transgénero</b>	Término genérico que engloba a las personas cuya identidad y/o expresión de género difiere de las expectativas culturales basadas en el sexo que se les asignó al nacer. Ser transexual no implica ninguna orientación sexual específica. Por lo tanto, las personas transexuales pueden identificarse como heterosexuales, gays, lesbianas, bisexuales, etc.



# **CÓMO UTILIZAR LA AUTOEVALUACIÓN GANAR CON ORGULLO**

**LA AUTOEVALUACIÓN GANAR CON ORGULLO** está diseñada para que los partidos políticos tengan una visión preliminar de su capacidad para integrar de forma significativa a las personas LGBTQI+ en sus estructuras y, en última instancia, para representar los intereses de las comunidades a través de reformas internas y políticas externas pro-LGBTQI+.

**Esta evaluación consta de dos secciones:**

## **1. Actitudes internas de los partidos sobre las personas LGBTQI+**

- 1.1 Los derechos LGBTQI+ en mi partido
- 1.2 Mis experiencias personales y mis valores

## **2. Prácticas internas de los partidos que afectan a los/las miembros LGBTQI+**

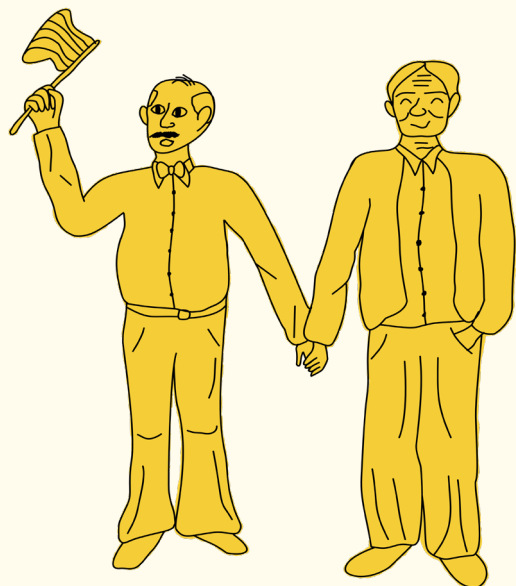
- 2.1 Procesos y prácticas internas
- 2.2 Liderazgo y toma de decisiones
- 2.3 Inclusión interseccional en los comités internos del partido
- 2.4 Selección de candidatos y presentación de candidaturas

Una vez que el partido haya completado la autoevaluación, puede decidir profundizar en las conclusiones al ampliar la encuesta a otros miembros, y/o realizar grupos de discusión y entrevistas en profundidad con dirigentes y miembros clave del partido. Esto permitiría al partido obtener una comprensión más matizada de sus actitudes y prácticas en relación con la inclusión o exclusión de las personas LGBTQI+ dentro de la organización. (véase "Profundizar en la autoevaluación Ganar con Orgullo con grupos focales o entrevistas en profundidad" más adelante).

## **¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGBTQI+ EN LOS PARTIDOS?**

Los partidos políticos deben esforzarse por ser inclusivos con todos los/las ciudadanos/as a los que representan. A menudo sirven como punto de entrada clave para la participación política en la mayoría de los estados democráticos. Tienen tanto la responsabilidad como la oportunidad de crear un espacio seguro para que las personas LGBTQI+ participen activamente en las cuestiones políticas que afectan a sus experiencias vividas.

Sin embargo, en todo el mundo, los partidos luchan, o carecen de incentivos, para incluir plena y significativamente a las personas LGBTQI+ dentro de sus estructuras como miembros internos del partido, líderes del partido, candidatos/as y cargos electos. Además, los partidos a menudo se enfrentan a retos o carecen de motivación para incluir a las personas LGBTQI+ a la hora de crear políticas y plataformas que aborden sus retos únicos, lo que da como resultado una falta de soluciones eficaces a favor de las personas LGBTQI+. Un ejemplo de partidos que incluyen con éxito a miembros LGBTQI+ lo encontramos en Colombia. Por ejemplo, el partido Polo Democrático Alternativo se asegura de que al menos el 10% de sus miembros sean afrodescendientes, indígenas y personas LGBTQI+ en todos los niveles del partido (congreso nacional, asambleas y filiales locales).







Este nivel de representación es un comienzo esencial para que los partidos representen realmente a todos los/las ciudadanos/as y cumplan con la democracia.<sup>2</sup>

Por lo tanto, para que los partidos sean verdaderamente democráticos, es necesaria la inclusión significativa de las personas LGBTQI+. Cuando los partidos deciden cumplir sus compromisos de implicar, apoyar y proteger a sus ciudadanos -independientemente de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género- los partidos demuestran a los/las ciudadanos/as (Incluidos los/las votantes) su compromiso de reducir la marginación y la discriminación. Estos compromisos permiten a los partidos políticos aumentar el impacto social positivo y salvaguardar los derechos humanos en sus países, entre otros muchos beneficios tangibles.

## VENTAJAS DE REALIZAR LA AUTOEVALUACIÓN

La realización de la autoevaluación Ganar con Orgullo aporta importantes beneficios a las partes, entre los que se incluyen:

-  Beneficios electorales, ya que el partido puede implicar a una comunidad más amplia y orientada a la inclusión durante las elecciones y entre ellas. Si se lleva a cabo y se comunica de forma eficaz, esto podría aumentar potencialmente la confianza y la credibilidad del público en cuestiones relacionadas.
-  Cumplir plenamente con la democracia representando de forma significativa a los/las ciudadanos/as LGBTQI+ como miembros, líderes, candidatos y cargos electos dentro y en nombre del partido.<sup>3</sup>
-  Mayor capacidad para ganarse o reconstruir la confianza de los/las ciudadanos/as escépticos o desilusionados que valoran los derechos humanos, la inclusión y las políticas y prácticas pro-LGBTQI+.
-  Ampliación de la base de votantes y compromiso de las personas LGBTQI+ entre distintos ciclos electorales.

Aunque es difícil atribuir directamente el éxito electoral a la inclusión de las personas LGBTQI+ (debido a la compleja naturaleza de las elecciones y a los múltiples factores que influyen), existen muchos casos en todo el mundo en los que los partidos políticos han defendido la inclusión de las personas LGBTQI+ y han obtenido resultados positivos en las urnas como consecuencia de ello:

- **Fine Gael**, un partido centrista democristiano de **Irlanda**, lideró una exitosa campaña en apoyo del matrimonio entre personas del mismo sexo en 2015 y durante las elecciones del año siguiente experimentó un aumento significativo de la participación electoral y de la cuota de votos.<sup>4</sup>
- **Taiwán** se convirtió en 2019 en el primer país asiático en legalizar el matrimonio entre personas del mismo sexo, en gran parte gracias a que el gobernante **Partido Popular Democrático (DPP)** defendió la causa. Aunque supuso un importante paso adelante en los derechos LGBTQI+ en la región, la decisión fue recibida con reacciones mixtas en Taiwán. Sin embargo, el DPP vio aumentar su porcentaje de votos en las posteriores elecciones de 2020.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Caribe Afirmativo y Victory Institute: [Una visión de la participación política de las personas LGBTI en los partidos y movimientos políticos en Colombia](#)

<sup>3</sup> El derecho a participar en los asuntos políticos y públicos está consagrado en el artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Participación (PIDCP)

<sup>4</sup> <https://www.washingtonpost.com/news/monkey-cage/wp/2015/05/23/ireland-has-voted-yes-to-same-sex-marriage-how-did-it-happen/>

<sup>5</sup> <https://www.prcleader.org/post/taiwan-s-2020-election-analysis>

Los/las propios votantes LGBTQI+ son una porción creciente de la población votante a nivel mundial, representando 1 de cada 10 adultos<sup>6</sup> y en países como EE.UU., las proyecciones estiman que uno de cada siete votantes será LGBTQI+ en el 2030.<sup>7</sup> Este aumento está impulsado en gran medida por los/las votantes más jóvenes que se identifican cada vez más como LGBTQI+ o como aliados. Estas estadísticas ponen de relieve que los/las votantes LGBTQI+ son, y seguirán siendo, un bloque de votantes significativo para los partidos, por lo que merecen una atención significativa.

## RECONOCER LAS DIVERSAS IDENTIDADES DENTRO DE LAS COMUNIDADES LGBTQI+<sup>8</sup> Y UNA NOTA DE PRECAUCIÓN

Las comunidades LGBTQI+ no son homogéneas. Como ocurre con cualquier otra población, el género, la raza, la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la religión, el idioma, la discapacidad y muchas otras circunstancias conforman las experiencias individuales de cada persona LGBTQI+. Elaborar tendencias y recomendaciones aplicables a todas las personas LGBTQI+ puede representar de forma inexacta la diversidad existente en la comunidad.

Tenga en cuenta que los resultados de la encuesta se basan en un grupo anónimo y/o confidencial de miembros del partido que pueden o no identificarse dentro de la comunidad LGBTQI+ y/o apoyar la inclusión LGBTQI+ dentro del partido. Además, los resultados de la encuesta podrían mostrar experiencias diferentes dentro del partido para distintas partes de la comunidad LGBTQI+ (por ejemplo, que un hombre gay cisgénero tenga más acceso al poder que una mujer transexual).

Por lo tanto, para lograr una comprensión exhaustiva y matizada de la inclusión de las personas LGBTQI+ en el partido, **deberá realizarse un seguimiento con grupos de discusión y entrevistas en profundidad**, teniendo en cuenta la sección Garantizar un espacio honesto y seguro para quienes realizan la autoevaluación. A continuación se presentan orientaciones adicionales.

Las partes deben encontrar un equilibrio entre el énfasis en los aspectos comunes y el reconocimiento de las diferencias que hacen que la participación sea más difícil para ciertos segmentos de la comunidad LGBTQI+. Las Partes deben desarrollar y validar las reformas propuestas teniendo en cuenta este matiz.



<sup>6</sup> <https://www.nbcnews.com/nbc-out/out-news/global-survey-finds-9-adults-identify-lgbtq-rcna87288>

<sup>7</sup> <https://www.hrc.org/press-releases/new-report-lgbtq-voters-becoming-one-of-the-fastest-growing-voting-blocs-in-the-country-projected-to-represent-nearly-one-fifth-of-voters-by-2040-and-fundamentally-reshape-american-electoral-landscape>

<sup>8</sup> LGBTQ+ Victory Institute - Participación LGBTQI+ en los partidos políticos

## CREAR Y ORGANIZAR UN EQUIPO PARA GANAR CON ORGULLO DENTRO DEL PARTIDO

Si el partido decide iniciar la autoevaluación Ganar con Orgullo, la creación de un equipo Ganar con Orgullo es crucial. El equipo debe organizarse y servir como puntos de contacto clave en todo el partido para la reforma pro-LGBTQI. El equipo central es responsable de analizar los resultados, proponer recomendaciones y acordar un plan de aplicación. El equipo central de evaluación ideal debe estar formado por personas que demuestren altos niveles de valores orientados a la inclusión y, preferiblemente, incluirá tanto a altos dirigentes a nivel nacional y al nivel de "ramas" que tengan el poder y las herramientas para cambiar el sistema, así como a miembros de base y activistas.

La diversidad demográfica dentro del equipo también es crucial; las personas con diversas identidades y expresiones de género deben estar representadas por el equipo de Ganar con Orgullo dentro del partido. Deben hacerse esfuerzos para incluir a jóvenes activistas, así como a representantes con discapacidades y minorías étnicas y religiosas, entre otras comunidades marginadas. Además, consulte "Quién debe realizar la autoevaluación" más adelante para conocer otros criterios a tener en cuenta.

A la hora de decidir quién debe liderar el equipo Ganar con Orgullo, tenga en cuenta las siguientes características ideales:

- Un historial de proponer y/o aplicar con éxito reformas internas del partido;
- Contar con la confianza del equipo Ganar con Orgullo;
- Manener relaciones productivas con la dirección del partido;
- Es un/a representante de confianza para los/las miembros LGBTQI+ dentro del partido;
- Abiertos a la retroalimentación y la colaboración; y
- Capacitar al equipo Ganar con Orgullo.

También debe existir un circuito de retroalimentación coherente y abierto en el que las actualizaciones puedan fluir entre los/las miembros del equipo Ganar con Orgullo, el jefe del equipo y la dirección del partido.

Además, el equipo Ganar con Orgullo debe ser consciente de la dinámica interna dentro de sí mismo para garantizar una colaboración eficaz y eficiente. Para garantizar una dinámica de equipo saludable, las partes deben considerar la adopción de lo siguiente:

- Esbozar un acuerdo de equipo en un documento escrito lo suficientemente detallado como para guiar la actuación diaria del equipo;
- Acordar los procedimientos de resolución de conflictos antes de que sean necesarios;
- Aplicar el principio de "nada está acordado hasta que todo esté acordado"; y
- Considerar diferentes opciones para resolver las diferencias, pero si es necesario, aceptar el desacuerdo.

Para mayor inspiración, consulte [Coaliciones del NDI: Una guía para los partidos políticos](#).

# GARANTIZAR UN ESPACIO HONESTO Y SEGURO PARA QUIENES SE AUTOEVALÚAN

En un país determinado, no siempre es seguro para las personas LGBTQI+ y sus aliados hablar abiertamente de su identidad y/o de su apoyo a la comunidad. Por eso es importante garantizar un entorno honesto y seguro para que los/las miembros del partido realicen la encuesta de autoevaluación.

Existen varias condiciones mínimas necesarias que las partes deben emplear antes de que la autoevaluación sea introducida, completada y analizada por el equipo central de evaluación Ganar con Orgullo. Esto incluye:

- **Establecer y hacer cumplir un código de conducta escrito** que todos/as los/las miembros del partido participantes (incluidos los/las dirigentes del partido) deberán revisar y firmar antes de participar en la autoevaluación (véase el ejemplo anterior). El código de conducta deberá comunicarse claramente a todos/as los/las miembros del partido participantes. .

*Ejemplo: el código de conducta incluye disposiciones que prohíben el daño físico, mental y/o emocional a las personas LGBTQI+. Cualquier violación de las disposiciones está sujeta a los estatutos del partido sobre disciplina de partido, que se aplican independientemente de la posición de un miembro dentro del partido.*

- **Garantizar una cultura de honestidad y seguridad en el partido** en la que todos/as los/las miembros y dirigentes del partido puedan responder con sinceridad a la autoevaluación, sin temor a represalias.

*Ejemplo: la dirección del partido predica con el ejemplo, lo que incluye hacer declaraciones positivas y mostrar acciones en apoyo de los valores en torno a la honestidad, la seguridad y la diversidad y la inclusión, entre otros.*

- **Un enfoque curado para garantizar la seguridad física, mental y/o emocional** de las personas que realizan la autoevaluación mediante el anonimato (véase más abajo Anonimato y confidencialidad en la autoevaluación).

*Ejemplo: Aunque algunos datos demográficos pueden ser necesarios (por ejemplo, cargo general y/o departamento dentro del partido), las partes deben omitir cualquier información identificativa para proteger a los/las participantes, incluyendo: nombres, correos electrónicos, números de teléfono, funciones específicas (por ejemplo, presidente de finanzas) y ubicación geográfica.*

**Partido A de la República de Solands**  
**Código de conducta de autoevaluación LGBTQI+**

**1. Propósito del Código**

Este Código es un acuerdo obligatorio que pretende garantizar un entorno seguro, honesto y productivo para la realización de la autoevaluación LGBTQI+. Todos los principios **DEBEN** ser respetados o el miembro puede enfrentarse a sanciones internas

**2. Principios generales**

(i) Todos los/las miembros del partido -incluidas las bases y la dirección- están de acuerdo en que las personas LGBTQI+ merecen una representación equitativa en nuestra democracia y en nuestro partido sin temor a represalias.

(ii) Todos los/las miembros del partido mencionados anteriormente deben evitar causar daños físicos, mentales y/o emocionales a las personas LGBTQI+, incluidas las que forman parte del partido.

(iii) Ningún miembro del partido puede preguntar directamente, presionar y/o exponer la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de un miembro del partido.

Acordado por \_\_\_\_\_ *Alto funcionario del partido*

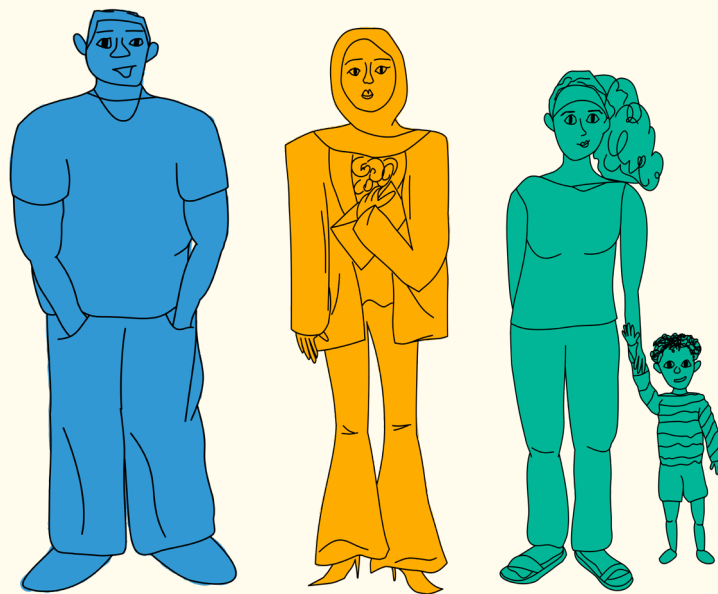
Fecha \_\_\_\_\_ 1 de junio de 2024

## ANONIMATO Y CONFIDENCIALIDAD EN LA AUTOEVALUACIÓN

Cualquier reforma interna del partido, incluidos los esfuerzos a favor del colectivo LGBTQI+, requerirá un grupo básico de agentes de cambio dentro del partido para avanzar en los objetivos. Estos agentes de cambio consienten que su identidad sea conocida en todo el partido por liderar el proceso « Ganar con Orgullo», ya que necesitan servir de enlace, incentivar y navegar por la política de reforma interna junto con una serie de responsables de la toma de decisiones. Otros miembros del partido que participen rellenando la encuesta o uniéndose a grupos de discusión y/o entrevistas en profundidad pueden optar por el anonimato total y/o la confidencialidad.

Independientemente del papel que desempeñe el miembro del partido (equipo o participante de Ganar con Orgullo), sus respuestas específicas recogidas deben ser anónimas y/o confidenciales - a menos que consientan lo contrario - para permitir un espacio de confianza y seguro, sobre todo teniendo en cuenta los problemas de seguridad a los que pueden enfrentarse los/las miembros LGBTQI+ y sus aliados.

Al planificar la autoevaluación Ganar con Orgullo, las partes deben tener en cuenta lo siguiente y comunicar su enfoque claramente a todos los participantes:





Acérquese a <sup>9</sup>	Se aplica a	Justificación
<p><b>Anónima</b>, sin recopilación de identificadores durante el proceso Ganar con Orgullo.</p> <p>Las encuestas en línea permiten el anonimato.</p>	<p>Información identificativa sobre los/las participantes en la encuesta, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre</li> <li>• Ubicación</li> <li>• Papel específico dentro del partido</li> <li>• Si una persona participó o no en la encuesta (excepto el núcleo del equipo Ganar con Orgullo, ya que es conocido por el partido)</li> </ul> <p>Atribuir las respuestas de la encuesta a participantes específicos o a los/las miembros principales de Ganar con Orgullo.</p>	<p>Garantizar la plena honestidad y transparencia en las respuestas de autoevaluación.</p> <p>Para proteger a las personas que no sean abiertamente LGBTQI+ y/o simpatizantes de la comunidad.</p>
<p><b>Confidencial</b>, no divulgar ni atribuir las respuestas o la participación en el proceso a menos que haya un acuerdo mutuo.</p>	<p>Los/las participantes en los grupos de discusión y sus respuestas.</p> <p>Entrevistas individuales en profundidad a los/las participantes y sus respuestas.</p>	

<sup>9</sup> <https://www.seattleu.edu/irb/guidance--faq/anonymity-privacy--confidentiality/>

## INTERPRETAR LOS RESULTADOS Y DETERMINAR LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBTQI+ EN EL PARTIDO

Como ya se ha mencionado, esta evaluación consta de dos secciones:

1. Actitudes internas de los partidos sobre las personas LGBTQI+
2. Prácticas internas de los partidos que afectan a los/las miembros LGBTQI+

Para cada pregunta de estas secciones, se proporciona una escala sencilla para que los/las miembros de los partidos seleccionen sus respuestas y determinen hasta qué punto sus organizaciones son inclusivas con las personas LGBTQI+.

Sección 2: Prácticas internas del partido que afectan a los/las miembros LGBTQI+				
Pregunta 1: En la práctica, mi partido vigila y responde adecuadamente a cualquier trato negativo de los/las miembros LGBTQI+.				
No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4

Para determinar el grado de inclusión de las personas LGBTQI+ en el partido al final de cada sección, los/las miembros del partido deberán sumar el número de cada una de sus respuestas y luego dividirlo por el número total de preguntas para hallar la media. Por ejemplo:

Miembro del partido respuestas	
Sección 2: Prácticas internas del partido que afectan a los/las miembros LGBTQI+	
Puntuación total	92
Número de preguntas de la sección 2	45
Media (Puntuación total ÷ Número de preguntas)	2.04
¿Dónde se sitúa mi partido en la balanza?	A veces



### Respuesta final del miembro del partido

#### Sección 2: Prácticas internas del partido que afectan a los/las miembros LGBTQI+

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Se necesita más educación interna en los partidos.	Inclusión limitada o nula del colectivo LGBTQI+. Desarrolle y aplique una estrategia para subsanar las deficiencias.	Etapa inicial de la inclusión LGBTQI+. Evaluar las prácticas e identificar las áreas de reforma.	Etapa intermedia de la inclusión LGBTQI+. Supervise los progresos y mejórelas cuando sea factible.	Etapa avanzada de la inclusión LGBTQI+. Mantener el proceso.
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4

**Nivel de inclusión:** Etapa inicial de la inclusión LGBTQI+

A continuación, cada miembro del partido en el núcleo del Equipo Ganar con Orgullo deberá comparar sus respuestas finales y hallar la media entre ellas para llegar a la puntuación final y global del partido para cada sección.



### Respuesta global de la parte

#### Sección 2: Prácticas internas del partido que afectan a los/las miembros LGBTQI+

Miembro del partido 1	Media: 2
Miembro del partido 2	Media: 3
Miembro del partido 3	Media: 1
Miembro del partido 4	Media: 2
Miembro del partido 5	Media: 2
<b>Total</b>	<b>10</b>
<b>Media (Puntuación total ÷ Número de miembros del partido)</b>	<b>2</b>



## Respuesta global final de la parte

### Sección 2: Prácticas internas del partido que afectan a los/las miembros LGBTQI+

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Se necesita más educación interna en los partidos.	Inclusión limitada o nula del colectivo LGBTQI+. Desarrolle y aplique una estrategia para subsanar las deficiencias.	Etapa inicial de la inclusión LGBTQI+. Evaluar las prácticas e identificar las áreas de reforma.	Etapa intermedia de la inclusión LGBTQI+. Supervise los progresos y mejórelas cuando sea factible.	Etapa avanzada de la inclusión LGBTQI+. Mantener el proceso.
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4

**Nivel de inclusión:** **Etapa inicial de la inclusión LGBTQI+**

Sólo cuando el partido haya creado un espacio seguro y anónimo para hacerlo (por ejemplo, cuando creado una cultura de respeto y protección de los/las miembros LGBTQI+) se deberá considerar la posibilidad de ampliar la autoevaluación a otras personas del partido para obtener conclusiones más holísticas sobre su grado de inclusión de las personas LGBTQI+ (véase Autoevaluación de Ganar con Orgullo).

A partir de los resultados, el partido debería tener una idea inicial de las mejoras sustanciales que pueden introducirse para reforzar la capacidad de la organización de ser más inclusiva con las personas LGBTQI+ (véase la Parte 3: Traducir los resultados de la evaluación en una reforma efectiva a favor de las personas LGBTQI+).

## ESCALAR LA AUTOEVALUACIÓN GANAR CON ORGULLO

Si el partido decide ampliar la autoevaluación a otros miembros fuera del equipo central de Ganar con Orgullo (algo que debería considerar), el partido debería contar con un conjunto diverso y representativo de miembros y líderes del partido. Esto incluye a personas independientemente de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La ampliación de la autoevaluación ofrece una comprensión clara de la eficacia del partido a la hora de implicar a las personas LGBTQI+ y proporciona una hoja de ruta con estrategias prácticas para mejorar con el tiempo.

Al escalar, los partidos deben esforzarse por captar la representación de todos los/las miembros del partido en las siguientes dimensiones, entre otras que sean relevantes para el partido:

- Orientación sexual, identidad de género y/o diversidad de expresión de género (Nota importante: Las partes no deben preguntar ni exigir activamente respuestas a sus miembros sobre esta cuestión cuando participen en la autoevaluación. Los/las miembros de esta comunidad deben ofrecer voluntariamente esta información si se sienten seguros para hacerlo.)
- Edad
- Personas con discapacidad
- Diversidad étnica y racial
- Diversidad religiosa
- Diversidad lingüística
- Diversidad geográfica (por ejemplo, de la capital, urbana, peri-rural, rural)

Las partes también deben recordar que deben permitir el anonimato al rellenar la encuesta para garantizar respuestas honestas y un entorno seguro para los/las participantes (véase Garantizar un espacio honesto y seguro para quienes realizan la autoevaluación y Anonimato y confidencialidad en la autoevaluación).

## PROFUNDIZAR EN LA AUTOEVALUACIÓN DE GANAR CON ORGULLO CON GRUPOS FOCALES O ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Tras la encuesta inicial, el partido puede optar por explorar más a fondo la inclusión LGBTQI+ utilizando grupos de discusión y entrevistas en profundidad para obtener una comprensión más matizada. (véase Participación LGBTQI+ en los partidos políticos por el LGBTQ+ Victory Institute).

Además, teniendo en cuenta las limitaciones del enfoque anónimo de esta encuesta (la cual no prioriza determinadas respuestas de los/las participantes en función de sus identidades), puede que sean necesarios grupos de discusión de seguimiento y entrevistas en profundidad para tener una comprensión totalmente matizada y holística. Esto es especialmente importante a la hora de captar las percepciones y experiencias vividas dentro del partido por miembros del partido que den su consentimiento y que sean abiertamente LGBTQI+.

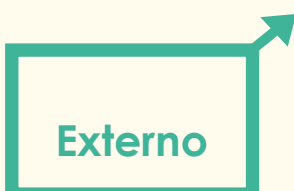
Para ello, la parte debe asegurarse primero de que ha facilitado un espacio seguro y libre de represalias y daños físicos, mentales y/o emocionales para la participación en los grupos focales y/o entrevistas (véase Garantizar un espacio honesto y seguro para las personas que realizan la autoevaluación y Anonimato y confidencialidad en la autoevaluación).

A continuación, la parte deberá considerar la posibilidad de contratar a un facilitador experto interno o externo con experiencia en cuestiones relacionadas con la inclusión de las personas LGBTQI+ (por ejemplo, organizaciones sin ánimo de lucro locales, nacionales o internacionales y/o consultores expertos). Ambos enfoques tienen sus ventajas, entre ellas:



**Interno**

**Garantiza que la información sensible sobre el partido permanezca interna, lo que puede aportar información adicional sobre los resultados de la autoevaluación LGBTQI+.**



**Externo**

**Proporciona un análisis imparcial de la inclusión de las personas LGBTQI+ en el partido, con el fin de apoyar las iniciativas estratégicas de mejora.**



# LA AUTOEVALUACIÓN GANAR CON ORGULLO

## INSTRUCCIONES

La autoevaluación Ganar con Orgullo está diseñada para los/las miembros de los partidos políticos - altos dirigentes y miembros de base, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

La autoevaluación ayudará a su partido a mejorar su capacidad para incluir de forma significativa a las personas LGBTQI+ en sus estructuras y, en última instancia, a representar sus intereses a través de políticas internas pro-LGBTQI+. Esta evaluación consta de dos secciones:

1. Actitudes internas de los partidos sobre las personas LGBTQI+
2. Prácticas internas del partido que afectan a los/las miembros LGBTQI+

### Para encontrar sus resultados, recuerde:

- Escriba cada respuesta para cada sección
- Para hallar sus resultados, calcule la media (la suma de las respuestas dividida por el número de preguntas de la sección)
- Revise y tenga discusiones con el equipo de With Pride y encuentre la media en el partido (Véase Interpretar los resultados y determinar la inclusión de personas LGBTQI+ en la fiesta)

### Cuando realice la evaluación, no olvide asegurarse de las siguientes disposiciones esenciales:

- Entorno seguro y anónimo;
- Respuestas honestas y transparentes;
- No pedir ni obligar a otros miembros del partido a compartir su identidad sexual y/o de género;
- No pedir ni obligar a otros miembros del partido a compartir sus respuestas; y
- Respetar el Código de Conducta de su partido para realizar esta autoevaluación, así como las normas y estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente.

## SECCIÓN 1: ACTITUDES INTERNAS DE LOS PARTIDOS SOBRE LAS PERSONAS LGBTQI+

Esta sección se enfoca en las actitudes internas del partido. La sección Los derechos LGBTQI+ dentro de mi partido se enfoca en su comprensión de lo que su partido político cree que es cierto. La sección Mis experiencias y Valores personales se centra en sus experiencias y percepciones personales.

### Actitudes sobre los derechos LGBTQI+ dentro de mi partido

1. Las personas de mi partido deben sentirse cómodas identificándose como miembros de la comunidad LGBTQI+ ante otros miembros y líderes del partido

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

2. En términos generales, las personas LGBTQI+ deberían poder representar a mi partido públicamente

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

3. Hay que animar a las personas LGBTQI+ a que se presenten a las elecciones para representar a mi partido

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

4. Hay que animar a las personas LGBTQI+ a que ocupen cargos directivos en mi partido

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4



5. Las personas LGBTQI+ deben ser protegidas de las actitudes negativas y de la discriminación dentro y fuera del partido

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

6. Las personas LGBTQI+ deben ser protegidas de la violencia y las represalias dentro y fuera del partido

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

7. Las personas LGBTQI+ deben desempeñar un papel sustantivo en la toma de decisiones internas del partido

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

8. Mi partido debe promover mensajes e imágenes positivas, afirmativas e inclusivas de las personas LGBTQI+ dentro del partido y con los/las ciudadanos/as

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

## Mis Actitudes, Experiencias Y Valores Personales

9. Me siento cómodo compartiendo detalles sobre mi vida personal (relaciones, parejas, aficiones) con otros miembros del partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

10. Siento que otros miembros del partido, independientemente de su identidad, se sienten cómodos compartiendo detalles sobre su vida personal (relaciones, parejas, aficiones) con otros miembros del partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

11. Puedo expresar mi identidad de género a través de mi apariencia física y mi vestimenta sin miedo a la discriminación, el acoso o la violencia

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

12. Puedo compartir abiertamente mi expresión de género, identidad de género y/u orientación sexual sin miedo a la discriminación, el acoso o la violencia

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

13. Me siento aceptado y apoyado dentro de mi partido, independientemente de mi expresión de género, identidad de género y/u orientación sexual

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

14. Me siento cómodo trabajando en asuntos oficiales del partido con miembros del partido LGBTQI+ y con la comunidad en general

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

15. Apoyo abiertamente las causas y políticas pro-LGBTQI+

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

16. Apoyo abiertamente a las personas LGBTQI+ que se presentan a las elecciones y representan a mi partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

17. Protegería a las personas LGBTQI+ de la discriminación, la violencia y/o las represalias dentro y fuera de mi partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

### Miembro del partido respuestas

#### Sección 1: Actitudes internas del partido sobre las personas LGBTQI+

Puntuación total

Número de preguntas de la sección 1

17

Media (Puntuación total ÷ Número de preguntas)

¿Dónde se sitúa mi partido en la balanza?

**Respuesta final del miembro del partido**

**Sección 1: Actitudes internas del partido sobre las personas LGBTQI+**

<b>No lo sé</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>A menudo</b>	<b>Siempre</b>
Se necesita más educación interna en los partidos.	Inclusión limitada o nula del colectivo LGBTQI+. Desarrolle y aplique una estrategia para subsanar las deficiencias.	Etapa inicial de la inclusión LGBTQI+. Evaluar las prácticas e identificar las áreas de reforma.	Etapa intermedia de la inclusión LGBTQI+. Supervise los progresos y mejórelas cuando sea factible.	Etapa avanzada de la inclusión LGBTQI+. Mantener el proceso.
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4

**Nivel de inclusión:** \_\_\_\_\_

## SECCIÓN 2: PRÁCTICAS INTERNAS DEL PARTIDO QUE AFECTAN A LOS/LAS MIEMBROS LGBTQI+

Esta sección se enfoca en la realidad cotidiana del partido y en cómo afecta a los/las miembros LGBTQI+. Esto incluye los procesos y prácticas internos, el liderazgo y la toma de decisiones, la presentación de candidaturas y los comités internos de inclusión del partido.

### Procesos y prácticas internas

- Existen compromisos escritos para la participación equitativa de los/las miembros LGBTQI+ en mi partido

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

- Existen políticas efectivas que protegen a los/las miembros LGBTQI+ dentro de mi partido de la discriminación, el acoso y la violencia

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

- Existe un fuerte entendimiento implícito de que ciertas palabras ofensivas no pueden utilizarse en reuniones y debates

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

- En mi partido hay un punto de contacto o un recurso con poder real para que los/las afiliados/as presenten una queja por intimidación o acoso

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

5. Mi partido tiene políticas escritas que incluyen la no discriminación y el apoyo a los/las miembros LGBTQI+

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

6. Mi partido moderniza sus estatutos para crear una participación más significativa de los/las miembros LGBTQI+ dentro del partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

7. En la práctica, mi partido vigila y responde adecuadamente a las infracciones de las normas generales del partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

8. En la práctica, mi partido vigila y responde adecuadamente a cualquier trato negativo de los/las miembros LGBTQI+ (por ejemplo, discriminación, daños físicos, mentales y emocionales)

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

9. Mi partido se compromete y/o consulta regularmente con la sociedad civil LGBTQI+

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

**10.** Los planes estratégicos de mi partido incluyen regularmente acciones específicas relacionadas con el aumento de la participación LGBTQI+

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

**11.** Mi partido toma medidas para atender las peticiones razonables de los/las miembros y empleados LGBTQI+ (por ejemplo, baños de género neutro, recursos LGBTQI+, ala LGBTQI+ en el partido)

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

**12.** Existen formaciones profesionales obligatorias contra el acoso y la discriminación que realizan los/las dirigentes, los/las miembros y el personal del partido y que incluyen una sección relacionada con las personas LGBTQI+

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

**13.** Hay formaciones obligatorias de concienciación sobre la diversidad que son tomadas por la dirección del partido, los/las miembros del partido y el personal que incluyen temas LGBTQI+

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

**14.** El proceso de elaboración de las políticas de mi partido incluye las aportaciones de los/las miembros de la comunidad LGBTQI+

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

15. Mi partido incluye políticas pro-LGBTQI+ como parte de su plataforma política

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

Miembro del partido respuestas	
Procesos y prácticas internas	
Puntuación total	
Número de preguntas	15
Media (Puntuación total ÷ Número de preguntas)	
¿Dónde se sitúa mi partido en la balanza?	

### Poder, liderazgo y toma de decisiones

16. ¿Existe conciencia en el partido en general de las luchas a las que se enfrentan los/las miembros del partido de distinto género y/u orientación sexual?

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

17. Si los/las miembros de la comunidad LGBTQI+ están representados, los hombres gays cisgénero no tienen más liderazgo y poder de decisión que las personas trans y/o lesbianas, bisexuales o queer dentro del partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

18. El comité ejecutivo nacional de mi partido incluye a miembros del partido LGBTQI+s

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4



19. Los/las funcionarios de rama de mi partido son inclusivos con los/las miembros LGBTQI+ del partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

20. Los/las miembros LGBTQI+ tienen las mismas oportunidades de liderazgo que los demás dentro del partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

21. Los/las miembros LGBTQI+ son consultados cuando se toman decisiones dentro del partido, ya sea en bloque o como miembros individuales en los comités de toma de decisiones clave

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

22. Los/las miembros LGBTQI+ tienen una influencia significativa en las decisiones del partido, ya sea como bloque o como miembros individuales en los comités de toma de decisiones clave

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

23. Los/las miembros LGBTQI+ pueden nominar candidatos para puestos de liderazgo interno

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

24. Los/las miembros LGBTQI+ pueden presentarse a puestos de liderazgo interno sin temor a represalias, venganzas o discriminación

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

25. Los/las miembros LGBTQI+ tienen agencia dentro del partido para identificar y desplegar iniciativas estratégicas y/o influir en los objetivos políticos

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

26. Los/las miembros LGBTQI+ tienen acceso a recursos financieros para desplegar iniciativas estratégicas en nombre del partido y/o influir en los objetivos políticos

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

27. Los/las miembros LGBTQI+ tienen acceso a recursos de personal para desplegar iniciativas estratégicas en nombre del partido y/o influir en los objetivos políticos

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

Miembro del partido respuestas	
Poder, liderazgo y toma de decisiones	
Puntuación total	
Número de preguntas	12
Media (Puntuación total ÷ Número de preguntas)	
¿Dónde se sitúa mi partido en la balanza?	

## Inclusión interseccional en los comités internos del partido

- 28.** Mi partido tiene un ala y/o comité LGBTQI+ que representa los asuntos en nombre de la comunidad

No lo sé	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

- 29.** El ala femenina de mi partido está aliada y alineada con los esfuerzos para aumentar la inclusión de LGBTQI+ en el partido

No sabe/ No hay ala de mujeres	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

- 30.** El ala juvenil de mi partido está aliada y alineada con los esfuerzos para aumentar la inclusión LGBTQI+ en el partido

No sabe/ No hay sección juvenil	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

- 31.** El comité interno de minorías étnicas o religiosas de mi partido está aliado y alineado con los esfuerzos para aumentar la inclusión de LGBTQI+ en el partido

No sabe/ No hay comité sobre minorías étnicas o religiosas	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

32. El comité interno de personas con discapacidad de mi partido está aliado y alineado con los esfuerzos para aumentar la inclusión de LGBTQI+ en el partido

No sabe/ No hay comité de personas con discapacidad	No/Desacuerdo	Sí/de acuerdo
0	1	4

Miembro del partido respuestas	
Inclusión interseccional en los comités internos del partido	
Puntuación total	
Número de preguntas	5
Media (Puntuación total ÷ Número de preguntas)	
¿Dónde se sitúa mi partido en la balanza?	

### Selección de candidatos y presentación de candidaturas

33. El proceso para designar candidatos es claro y transparente para todos los/las miembros del partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

34. Se despliegan estrategias formales para reclutar y promover a los/las candidatos/as LGBTQI+

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

**35.** Antes de su nombramiento, se comprueba que los/las candidatos/as tengan actitudes y acciones no discriminatorias

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

**36.** Mi partido emplea una política de cuotas que garantiza la participación de candidatos LGBTQI+

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

**37.** Mi partido selecciona candidatos LGBTQI+ para que se presenten en los distritos en los que tenemos fuerza

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

**38.** Los/las candidatos/as LGBTQI+ reciben apoyo financiero y recursos de campaña iguales o adicionales del partido cuando se presentan a las elecciones (por ejemplo, financiación, personal, voluntarios)

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

**39.** Se aplican protecciones adicionales a los/as candidatos/as LGBTQI+ (por ejemplo, seguridad en los actos, vigilancia de las redes sociales en busca de amenazas)

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

40. Las amenazas contra los/las candidatos/as LGBTQI+ se toman en serio y se investigan a fondo en mi partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

41. Existen consecuencias tangibles por participar en actos de daño, discriminación y/o violencia anti-LGBTQI+ en mi partido

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

42. El partido denunciará o informará a las autoridades de cualquier discurso de odio o amenaza criminal que reciba la campaña de un candidato LGBTQI+ basado en la identidad de género, la expresión de género y/o la orientación sexual del candidato

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

43. El partido tiene en cuenta la Orientación Sexual, la Identidad y Expresión de Género y las Características Sexuales (SOGIESC) a la hora de considerar candidatos para puestos gubernamentales de alto nivel o de gabinete

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

### Miembro del partido respuestas

#### Selección de candidatos y presentación de candidaturas

Puntuación total	
Número de preguntas	11
Media (Puntuación total ÷ Número de preguntas)	
¿Dónde se sitúa mi partido en la balanza?	

## Miembro del partido respuestas

### Sección 2: Prácticas internas del partido que afectan a los/las miembros LGBTQI+

Puntuación total	
Número de preguntas de la sección 2	43
Media (Puntuación total ÷ Número de preguntas)	
¿Dónde se sitúa mi partido en la balanza?	

## Respuesta final del miembro del partido

### Sección 2: Prácticas internas del partido que afectan a los/las miembros LGBTQI+

No lo sé	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Se necesita más educación interna en los partidos.	Inclusión limitada o nula del colectivo LGBTQI+. Desarrolle y aplique una estrategia para subsanar las deficiencias.	Etapa inicial de la inclusión LGBTQI+. Evaluar las prácticas e identificar las áreas de reforma.	Etapa intermedia de la inclusión LGBTQI+. Supervise los progresos y mejórelas cuando sea factible.	Etapa avanzada de la inclusión LGBTQI+. Mantener el proceso.
0 - 0.9	1 - 1.9	2 - 2.9	3 - 3.9	4

Nivel de inclusión: \_\_\_\_\_



# **DISEÑAR E IMPLEMENTAR REFORMAS INTERNAS DEL PARTIDO PRO-LGBTQI+ <sup>10</sup>**

<sup>10</sup> El informe del NDI *Ganar con integridad: Ganarse la confianza de los ciudadanos en los partidos políticos* inspiró esta sección.



## ¡FELICITACIONES!

### HA COMPLETADO LA AUTOEVALUACIÓN GANAR CON ORGULLO

Al realizar la autoevaluación, el partido ha dado un gran paso hacia la reforma pro-LGBTQI+ dentro del partido. Y al aceptar examinar las áreas de inclusión LGBTQI+ en esta herramienta de evaluación, la dirección del partido ha demostrado su interés por los resultados y su compromiso con la mejora de las prácticas inclusivas del partido.

## NORMAS MÍNIMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO INCLUSIVO DE LOS PARTIDOS

Independientemente de los valores y objetivos políticos que proclamen los partidos, existen varias normas mínimas<sup>11</sup> - o principios organizativos rectores - que los partidos deberían esforzarse por alcanzar para permitir un funcionamiento eficaz<sup>12</sup> e inclusivo. Estas normas mínimas pueden servir de inspiración a la hora de planificar y aplicar reformas pro-LGBTQI+:



#### Respeto de los derechos humanos

En el nivel más fundamental, todos los partidos democráticos se benefician de los derechos garantizados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y deben apoyarlos. Esto incluye el respeto del proceso electoral, incluida la libre competencia, la no violencia y la participación política de todos los ciudadanos independientemente de su identidad.



#### Inclusión significativa de las comunidades tradicionalmente excluidas

Las normas y prácticas de los partidos deben garantizar que las comunidades tradicionalmente excluidas, incluidos los/las miembros LGBTQI, puedan participar de manera significativa en todos los aspectos de la vida del partido, incluso dentro de sus estructuras internas, en los procesos de toma de decisiones, entre los rangos de liderazgo y como candidatos y cargos electos.



#### Compromiso con los/las ciudadanos/as para el desarrollo de políticas inclusivas

Los partidos deberían implicar regularmente a los/las ciudadanos/as -independientemente de su identidad-, (especialmente entre ciclos electorales), para garantizar una comprensión completa y matizada de las necesidades cambiantes de los/as ciudadanos/as y para desarrollar políticas inclusivas.

<sup>11</sup> NDI. [Normas mínimas para el funcionamiento democrático de los partidos políticos.](#)

<sup>12</sup> Véase Ganar con integridad: Ganarse la confianza de los ciudadanos en los partidos políticos, enlazado más arriba.



### Acceso inclusivo al liderazgo

Los partidos deben asegurarse de que existan normas y procesos claros para actuar como líder del partido y efectuar cambios. Si un partido se encuentra en las fases iniciales de inclusión, debería considerar sistemas de cuotas para las comunidades tradicionalmente excluidas con el fin de garantizar su representación significativa en la toma de decisiones y en otros asuntos de alta prioridad del partido.



### Normas éticas para candidatos internos y externos

Los procesos de investigación y selección de candidatos deben confirmar las normas éticas del partido para los/las posibles candidatos/as a cargos públicos, que superan los requisitos legales para reflejar los valores y prioridades del partido que demuestran integridad e inclusión.



### Toma de decisiones inclusiva

Los/las funcionarios/as y los/las miembros del partido deben tener un acceso significativo a los canales de toma de decisiones, incluidas las decisiones de selección de candidatos y dirigentes



### Responsabilidad de liderazgo

Los partidos deben responsabilizarse de sus cargos y de otros líderes que abusan de sus posiciones para beneficio personal.



### Mantener registros financieros adecuados

Los partidos deben mantener registros financieros sólidos y adecuados que generen confianza, aumenten la credibilidad y fomenten las contribuciones con el fin de financiar sus operaciones.



### Afiliación inclusiva al partido

Las normas de los partidos deben definir los requisitos de afiliación y definir los derechos, funciones y responsabilidades de los/las miembros. Los partidos deben reclutar a todos los ciudadanos de la sociedad, incluidos los/las miembros LGBTQI+.



### Comunicación interna eficaz

Las normas del partido deben aclarar las líneas de comunicación, la autoridad y la responsabilidad entre los distintos niveles del partido.

## CÓMO INICIAR LA CONVERSACIÓN CON LOS/LAS DIRIGENTES DE LOS PARTIDOS

Después de que el equipo de evaluación de Ganar con Orgullo lleve a cabo la evaluación, el siguiente paso es iniciar conversaciones con los/las dirigentes del partido.

El equipo de evaluación de Ganar con Orgullo debe informar a los/las altos dirigentes del partido sobre los resultados de la evaluación, señalando en qué aspectos el partido puede mejorar la inclusión de las personas LGBTQI+ y por qué es importante hacerlo. Durante estas conversaciones, asegúrese de que el equipo evalúe la apertura o la reticencia de los/las dirigentes del partido ante una reforma a favor de las personas LGBTQI+ y elabore un plan de aplicación.

**Como parte de este proceso, los equipos de evaluación de Ganar con Orgullo deben:**

- Influir** Proporcionar beneficios electorales, ya que el partido puede implicar a una comunidad más amplia y orientada a la inclusión durante las elecciones y entre los ciclos electorales. Si se lleva a cabo y se comunica de forma eficaz, esto podría aumentar potencialmente la confianza y la credibilidad del público en cuestiones relacionadas.
  - Definir** Definir dónde y en qué está dispuesto a ceder el equipo para que esté preparado para negociar (véase "Llegar a un compromiso" en esta sección).
  - Identificar** Identificar a los/las aliados y a los/las saboteadores/as de la reforma pro-LGBTQI+ (véase "Mapeo del poder" en esta sección).
  - Desarrollar** Desarrollar estrategias de mitigación de riesgos para avanzar en las reformas pro-LGBTQI+ donde y cuando sea posible (véase la ficha 4 para un plan de implementación de reformas).
- Si el equipo de evaluación de Ganar con Orgullo tiene dificultades por parte de la dirección del partido, incluidas cuestiones derivadas de la LGTBIQ+fobia, considere la posibilidad de:**
- Comprender** Implicar a los/las miembros más veteranos para que comprendan los riesgos y beneficios que perciben de una reforma pro-LGBTQI+, incluyendo cualquier prejuicio y/o LGBTQI+-fobia y reiterar los beneficios (incluidos los electorales) para el partido.
  - Desplegar** Desplegar aliados fuertes dentro de la dirección del partido para influir en los/las líderes que no le apoyan para que se conviertan en partidarios positivos o neutrales (consulte las secciones Identificación de aliados pro-LGBTQI+ y Mapeo del poder).
  - Alinear** Dar prioridad a las áreas de reforma que hablen de los valores del partido y de las prioridades actuales que podrían generar el apoyo de los/las líderes; y.

## Ajustar

Ajustar el plan de implementación para tener en cuenta actividades adicionales con liderazgo y un ritmo a más largo plazo para la reforma pro-LGBTQI+.

Para obtener más información, tenga en cuenta las diversas orientaciones de esta sección, así como el documento del NDI [Taking the Wheel and Piloting Change: A Framework for Party Reformers](#) y la obra del Triangle Project [Political Participation of LGBTQI+ Persons: Una guía para los partidos políticos sudafricanos](#), el cual es lo suficientemente flexible como para poder utilizarse en contextos de países diferentes.

## IDENTIFICAR A LOS/LAS ALIADOS/AS PRO-LGBTQI+

Antes de empezar a construir una base de apoyo, es crucial identificar quién tiene interés en preservar el statu quo y quién se beneficia de ello.

Una vez que el partido haya articulado y priorizado sus objetivos de reforma pro-LGBTQI+, se deberá determinar cómo se pondrán en práctica. ¿Quiénes son los/las aliados/as y oponentes naturales de las reformas? Examine la jerarquía organizativa del partido e identifique quién se beneficiaría del cambio y quién puede perder influencia, poder y recursos, incluidos los/las miembros LGBTQI+.

Inevitablemente, habrá colegas, cargos electos y miembros influyentes que trabajarán para detener el debate o la aplicación de los cambios.

Un primer enfoque consiste en identificar a los/las miembros, líderes y/o cargos electos del partido que se identifiquen abiertamente como LGBTQI+ y apoyen las reformas pro-LGBTQI+ dentro de la organización.

Tras identificar a los/las individuos y grupos que probablemente se opongan a la reforma, el siguiente paso lógico es determinar dónde se puede encontrar apoyo para el cambio. **Los/las partidarios/as dentro del partido** no tienen por qué ser necesariamente los/las dirigentes; y distintos miembros apoyarán diferentes aspectos de las iniciativas de reforma pro-LGBTQI+.

Es posible que existan **aliados fuera del partido**, especialmente **organizaciones de la sociedad civil (OSC)** que se centren en la inclusión LGBTQI+ o en la inclusión de comunidades históricamente infrarrepresentadas y que tengan una comprensión realista y un enfoque colaborativo de la reforma de los partidos (véase *Participación LGBTQI+ en los partidos políticos* del LGBTQ Victory Institute).

Por ejemplo, si el partido está interesado en comprender qué reformas son necesarias para aumentar el acceso de los/las candidatos LGBTQI+ a las elecciones, consultar a las OSC que promueven a los/las candidatos LGBTQI+ reforzará las reformas propuestas y añadirá peso para convencer a los/las miembros del partido de los cambios necesarios. Para determinar quién podría



apoyar la iniciativa, es útil identificar a las partes interesadas y a los/las partidarios/as y comprender qué les motiva. Es esencial saber quién podría resistirse a la reforma y por qué. La siguiente plantilla es una herramienta útil (véase la hoja de trabajo 2 para identificar a los/las aliados/as del partido en materia de inclusión y *LGBTQI+ Participation in Political Parties* del LGBTQ Victory Institute).

Identificación de aliados pro-LGBTQI+				
El objetivo de reforma pro-LGBTQI+ de nuestro partido es:				
Considere y responda a las siguientes preguntas.				
¿Sobre quién tenemos que influir?				
<b>Partes interesadas</b>	¿En qué medida les afectará esta acción?	¿A qué cambio tendrán que adaptarse?	¿Cómo reaccionarán inicialmente?	¿Qué necesitan para apoyar la política?
<b>Partidarios</b>	¿Su apoyo es fuerte o débil?	¿Por qué apoyan mi objetivo o reforma?	¿Cómo puedo maximizar su apoyo?	¿Quién influye en ellos/as y se les puede reclutar para que ayuden?
<b>Oponentes</b>	¿Su oposición será fuerte o débil?	¿Cómo será su oposición?	¿Cómo puedo minimizar su oposición?	¿Quién influye en ellos/as y se les puede reclutar para que ayuden?

Además, existen ciertas habilidades personales necesarias que deben desarrollarse y perfeccionarse con el tiempo.

**Influir:** Desarrollar y compartir una visión del resultado deseado para una reforma pro-LGBTQI+. Centrarse en motivar a los/las aliados para que trabajen juntos para hacer realidad la visión, en lugar de utilizar la fuerza o la coacción. La influencia es la base de la confianza y la credibilidad a lo largo del tiempo.

**Abogar:** Defender y apoyar la reforma pro-LGBTQI+, analizando cuáles son los problemas, por qué son necesarios los cambios y quién debe ser el objetivo de los esfuerzos de defensa de la inclusión.

**Escuchar con eficacia:** Absorber la información, mostrar interés y proporcionar retroalimentación al interlocutor/a para que sepa que ha recibido el mensaje. Escuchar es importante porque demuestra interés, genera confianza, muestra compromiso y pone de relieve los valores de empatía y respeto del equipo de evaluación de la inclusión (bajo el liderazgo).

**Hablar en público:** Transmitir los mensajes con claridad y eficacia. Como ya se ha mencionado, una condición fundamental para lograr la aceptación de una reforma pro-LGBTQI+ es establecer relaciones basadas en la confianza. Por ello, el equipo de evaluación de la inclusión debe demostrar y comunicar eficazmente por qué es necesaria la reforma y cómo beneficia al partido.

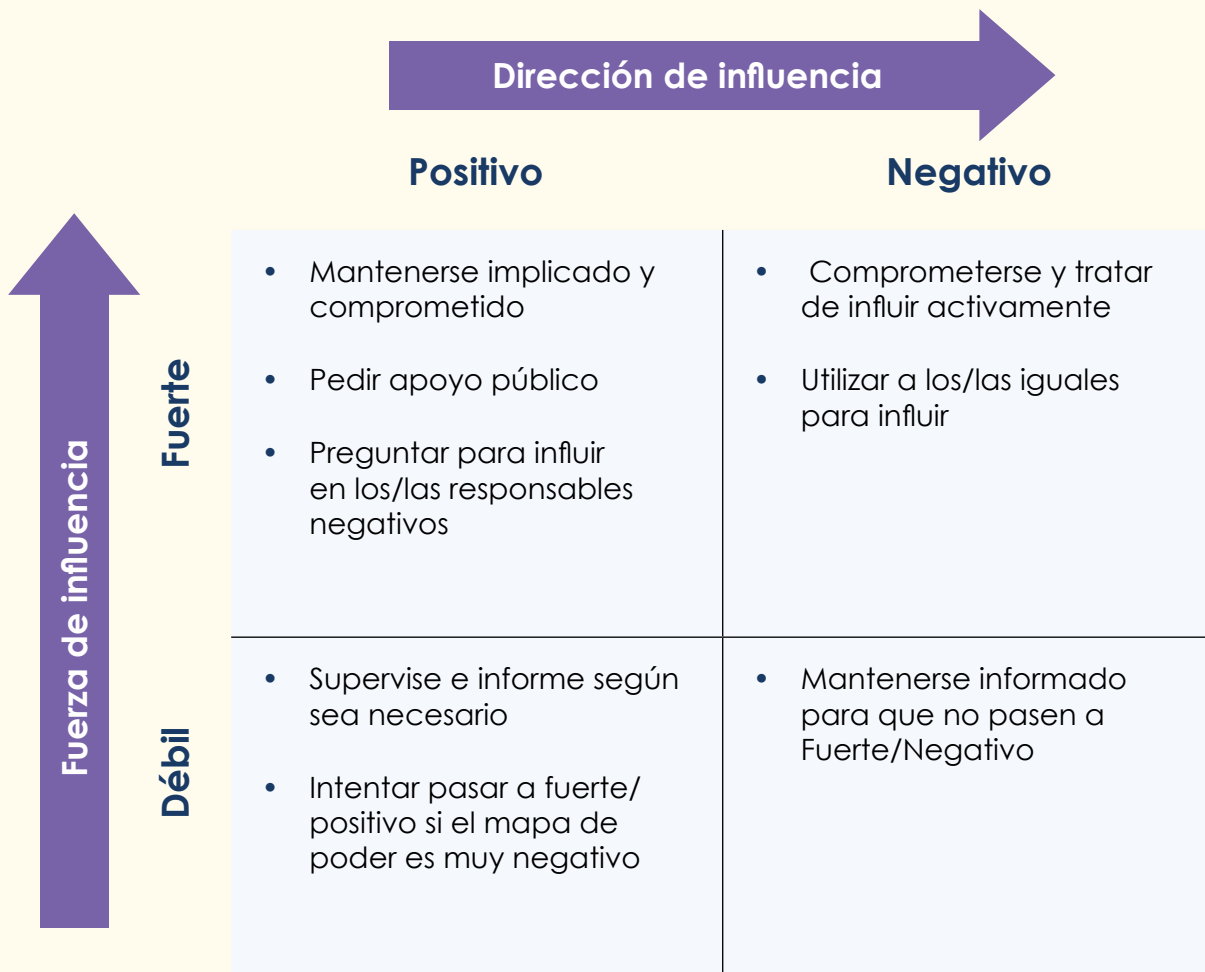
## MAPA DE POTENCIA

Es esencial comprender las relaciones de poder dentro del partido.

Algunas personas apoyarán la reforma pro-LGBTQI+ y otras se opondrán a ella. Algunas personas, o grupos de personas, se verán directamente afectadas, mientras que otras no. Algunos individuos son influyentes, otros no.

Tómese su tiempo para identificar a las partes interesadas, a los/las partidarios/las (y a los/las oponentes, en concreto), para comprender cómo se relacionan con la reforma y entre sí.

Una forma excelente de hacerlo es el mapeo de poder. La plantilla anterior puede ayudar a saber cuál es la posición de cada uno y ofrece sugerencias sobre cómo acercarse a ellos/as durante la aplicación del plan (véase la hoja de trabajo 3 para realizar el ejercicio de mapeo del poder).



## PRIORIZAR LAS REFORMAS PRO-LGBTQI+ Y GENERAR GANANCIAS RÁPIDAS

El equipo de evaluación de Ganar con Orgullo puede optar por realizar talleres facilitados o grupos de discusión con los/las dirigentes del partido y los/las miembros del partido abiertamente LGBTQI+ para calibrar su apoyo y hacerlos/las partícipes en el establecimiento de prioridades y la sugerencia de soluciones. Implicar a estos segmentos del partido también le ayudará a comprender las áreas de "línea roja", es decir, las fronteras o límites que no deben (o no pueden actualmente) cruzarse. Dado que la comunicación consiste tanto en escuchar como en hablar, el partido obtendrá una visión de cómo proceder escuchando a la dirección del partido sobre los resultados de la evaluación.

**Las áreas más obvias para mejorar la inclusión del colectivo LGBTQI+ son aquellas que cuentan con el apoyo de la dirección del partido y de los/las miembros abiertamente LGBTQI+.**

Abordar reformas pro-LGBTQI+ que todos acuerden que son necesarias proporcionará al partido "victorias rápidas" y pruebas de que el partido puede hacer cambios. Las victorias rápidas también darán al partido la confianza necesaria para continuar con reformas más difíciles a largo plazo.

## ESTABLECER OBJETIVOS DE INCLUSIÓN PRO-LGBTQI+

La primera tarea de la planificación de reformas pro-LGBTQI+ es articular los objetivos que contribuirán al cambio del partido. Aunque los objetivos pueden ser los resultados primarios generales que pretende alcanzar, también deben ser S.M.A.R.T. (véase la Ficha 1 para identificar el objetivo S.M.A.R.T. del partido).



**S**pecific



**M**easurable



**A**chievable



**R**elevant



**T**ime-bound

Ser **específico** sobre el objetivo de reforma pro-LGBTQI+ ayudará al partido a centrar sus esfuerzos y a comunicar el cambio que quiere realizar. Cuanto más específico sea un objetivo, más **medible** será para poder hacer un seguimiento del éxito o los contratiempos.

Para determinar si el objetivo es **alcanzable**, pregúntese qué habilidades e información se requieren para lograrlo.

Aunque un objetivo pueda parecer necesario y susceptible de aumentar la inclusión de las personas LGBTQI+ en el partido, éste debe determinar si es **pertinente** teniendo en cuenta todas las prioridades por las que el partido puede estar navegando en este momento.

Por último, los objetivos deben **estar basados en el tiempo**. El compromiso con una fecha límite ayuda a centrar a todos en la consecución del objetivo y evita que la reforma se vea superada por otros acontecimientos no relacionados.

## LLEGAR A UN COMPROMISO SOBRE LA REFORMA PRO-LGBTQI+

A menudo, el equipo de evaluación Ganar con Orgullo tendrá que hacer algunos compromisos en algunos aspectos de las iniciativas de reforma pro-LGBTQI+ para ganarse a ciertos partidarios y generar victorias rápidas para la reforma. El equipo debe identificar las áreas en las que puede hacer compromisos y determinar sus prioridades clave para negociar eficazmente con los/las aliados potenciales.

Algunos individuos buscan cooptar las reformas o intentan eliminar o modificar componentes cruciales. **Identificar quién busca el compromiso y quién está interesado en la cooptación será una actividad persistente a lo largo del proceso de reforma.** Construir una coalición de partidarios internos y externos del cambio no es fácil. El equipo debe ser auténtico y capaz de ofrecer resultados de forma eficaz y segura.

Dados los retos a los que se enfrentan los asuntos pro-LGBTQI+, la propia reforma debe ser cautivadora e innovadora sin dejar de ser práctica. Sin embargo, la combinación de un agente de cambio inteligente y una reforma convincente facilita la creación de una coalición de partidarios entregados que ayuden a que la reforma llegue a buen puerto.

## DETERMINAR EL MEJOR MOMENTO PARA APLICAR REFORMAS PRO-LGBTQI+

Un elemento central del éxito en la consecución de un cambio significativo es el momento oportuno. Algunos momentos son más eficaces que otros para captar la atención de los/las aliados y los/las responsables de la toma de decisiones. Por ejemplo, una campaña electoral no es el mejor momento para proponer un gran cambio organizativo interno que podría tardar meses en realizarse. Sin embargo, es un buen momento para proponer cambios en las reformas pro-LGBTQI+ relacionadas con las elecciones, como aumentar las oportunidades de los/las miembros LGBTQI+ de presentarse como candidatos y/o garantizar que disponen de recursos de campaña iguales o adicionales.

Comprender cuándo los/las funcionarios y activistas del partido están más abiertos a considerar un cambio es vital para la estrategia de un reformador, de modo que las reformas pro-LGBTQI+ tengan el máximo impacto.

## COMUNICAR LAS REFORMAS PRO-LGBTQI+ A LA OPINIÓN PÚBLICA

Si el partido ha aplicado con éxito reformas pro-LGBTQI+, es esencial compartir este éxito con los/las miembros del partido y los/las ciudadanos/as. La mayoría de los/las ciudadanos/as ajenos al partido no siempre comprenden la importancia o el papel de las prácticas, los estatutos o los reglamentos internos del partido, o puede que no existan ejemplos sólidos de inclusión del colectivo LGBTQI+ en la política. Si la reforma del partido ha dado lugar a cambios en sus documentos, deberá comunicarlos claramente para que el público los entienda. Hable de los cambios de comportamiento que se derivarán de la reforma y señale a varias personas que puedan comunicar eficazmente el éxito del partido.





Dado que los/las miembros del partido son excelentes defensores del cambio positivo del partido, involúcrelos significativamente en el esfuerzo de comunicar el mensaje del partido. Busque aliados externos como las OSC -en particular las que se centran en la inclusión de las personas LGBTQI+ y/o en la inclusión de otras comunidades marginadas- que hayan participado en los esfuerzos de reforma o que estarán interesadas en la iniciativa del partido para mejorar sus prácticas de inclusión.

A la hora de diseñar un plan de comunicación para compartir con el público las reformas pro-LGBTQI+, tenga en cuenta:



Desarrollar y distribuir mensajes sobre las reformas pro-LGBTQI+ y cómo benefician al país y demuestran su compromiso con la democracia y los derechos humanos.



Desarrollar y distribuir temas de conversación pro-LGBTQI+ y mensajes breves que los/las simpatizantes puedan publicar en sus plataformas de medios sociales (con fotos y hashtags).



Redactar un artículo de opinión del líder para distribuirlo entre los/las periodistas con el fin de ampliar el alcance del partido más allá de sus simpatizantes y afiliados.



Grabar un vídeo de la dirección del partido debatiendo las reformas pro-LGBTQI+ que pueda ser fácilmente digerido, difundido e integrado en los materiales promocionales del partido.



Organizar una mesa redonda con las OSC y los medios de comunicación pertinentes para recabar su opinión (y su apoyo) a las reformas.

Recuerde que la comunicación sobre el cambio y la reforma en el partido no se trata del partido, sino de los/las votantes y de cómo las reformas pro-LGBTQI+ benefician a los/las votantes y fortalecen la democracia. Cree los mensajes y estrategias de comunicación del partido para demostrar cómo se benefician los/las ciudadanos/as de una mayor inclusión en los partidos políticos.

### Consejos para aplicar reformas pro-LGBTQI+

Desarrollar una visión clara y un esquema del alcance del cambio. ¿Qué hará?  
¿A quién afectará? ¿Cómo beneficiará esta reforma al partido?

Desarrollar un equipo de aliados. Ponerse en contacto con las partes interesadas y los/las simpatizantes que podrían verse afectados por la reforma, en particular los/las que representan a las personas LGBTQI+ y a otras comunidades históricamente infrarrepresentadas.

Elaborar una lista exhaustiva de las tareas necesarias para completar la reforma. Ser específico. Cada tarea debe tener un objetivo con un calendario para completarla. Asignar las tareas a personas concretas. Ser realista sobre cuánto puede hacer una persona. Varios individuos pueden contribuir al mismo trabajo, pero debe haber una persona responsable de seguir el progreso y garantizar su finalización.

Identificar qué acciones requieren dinero. Identifique fuentes de ingresos para las tareas que requieran dinero y elabore planes de contingencia si no se dispone de recursos.

Tomarse el tiempo necesario para realizar las investigaciones necesarias sobre las áreas de reforma, de modo que el partido esté equipado para aplicar una reforma pro-LGBTQI+.

Estudiar y conocer las normas por dentro y por fuera: es decir, el reglamento interno del partido, los estatutos o la constitución. A veces, la mayor ventaja consiste en conocer las reglas mejor que nadie.

Identificar las líneas rojas -fronteras y límites que no deben traspasarse- y determinar cómo gestionar un acercamiento a ellas.

Identificar los incentivos que motivan a la dirección del partido y a los comités necesarios para el cambio. Evaluar las vías para aprovechar estos incentivos.

Investigar los procesos formales e informales que utiliza el partido para adoptar y modificar estatutos y reglamentos al servicio de reformas pro-LGBTQI+. Identificar dónde están las oportunidades de influir en el proceso o procesos de toma de decisiones y en las partes interesadas clave.

Articular los riesgos para el plan y desarrollar estrategias de mitigación si las iniciativas de reforma pro-LGBTQI+ se estancan.

Desarrollar temas de conversación sobre qué problema resolverá la reforma, por qué la solución será eficaz y cómo puede aplicarse con éxito. Hablar de cómo el cambio repercutirá positivamente en el partido y aumentará la inclusión de las personas LGBTQI+. Preparar ejemplos de cómo iniciativas similares han ayudado a otros partidos.



# Fichas para apoyar las reformas pro-LGBTQI+

# FICHA 1: DEFINIR EL OBJETIVO DE REFORMA PRO-LGBTQI+ DEL PARTIDO

La mayoría de los planes responden a tres preguntas fundamentales:

- ¿Adónde queremos ir?
- ¿Cómo llegaremos hasta allí?
- ¿Cuándo llegaremos?

## Establecer objetivos de reforma pro-LGBTQI+:

La primera tarea de la planificación de la reforma es articular los objetivos que contribuirán al cambio del partido. Aunque los objetivos pueden ser los resultados primarios generales que el partido pretende alcanzar, también deben ser S.M.A.R.T.: Específicos, Mensurables, Alcanzables, Relevantes y Basados en el Tiempo.

Objetivo de reforma pro-LGBTQI+ de nuestro partido

## FICHA 2: IDENTIFICAR A LOS/LAS ALIADOS PRO REFORMA LGBTQI+

Antes de empezar a construir una base de apoyo, es importante responder: ¿Quién está interesado en mantener el statu quo y a quién beneficia?

**El objetivo de reforma pro-LGBTQI+ de nuestro partido es:**

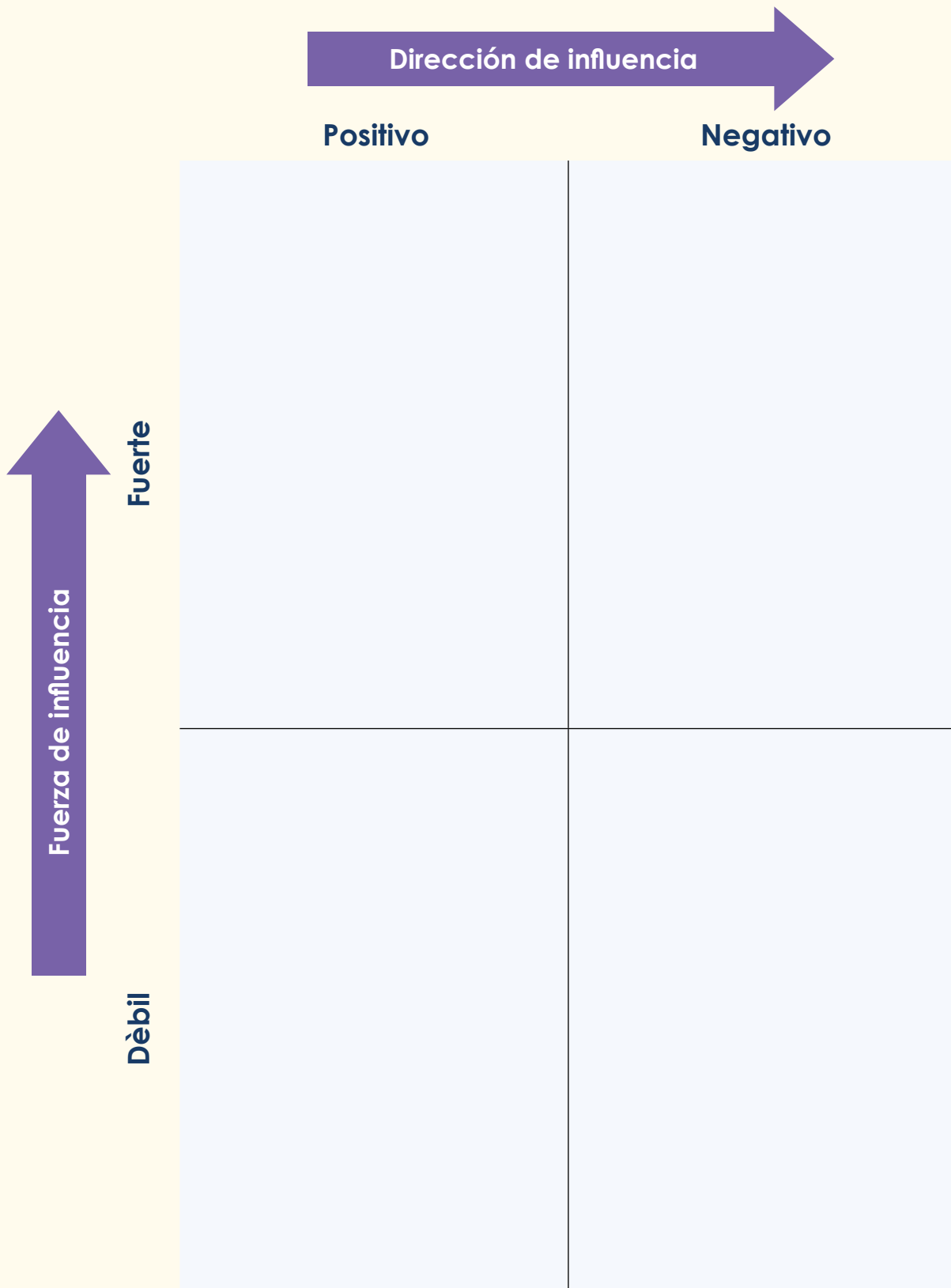
Considere y responda a las siguientes preguntas.

**¿Sobre quién tenemos que influir?**

<b>Partes interesadas</b>				
<b>Partidarios</b>				
<b>Oponentes</b>				

## FICHA 3: MAPA DE PODER PARA UNA REFORMA PRO-LGBTQI+.

Algunas personas apoyarán la reforma y otras se opondrán a ella. Algunas personas, o grupos de personas, se verán directamente afectadas, otras no. Algunos individuos son influyentes, otros no. Tómese su tiempo para identificar a las partes interesadas, a los/las partidarios/as y a los/las oponentes de forma específica para comprender cómo se relacionan con la reforma y entre sí.



## FICHA 4: PLAN DE APLICACIÓN DE LA REFORMA PRO-LGBTQI+

La reforma de un partido y la aplicación del cambio comienzan con pequeños pasos. También empieza por tener una visión de lo que el partido quiere cambiar, desglosar esa visión en partes manejables y desarrollar un plan para aplicar ese cambio.

<b>Nombre del partido:</b>							
<b>Objetivo de reforma pro-LGBTQI+:</b>							
<b>Aliados de la inclusión:</b>							
Actividad	Presupuesto	Persona responsable	Indicador de progreso	Cronología	Frecuencia de la evaluación	Estado de la reforma	¿Existen riesgos para esta actividad y qué se puede hacer para mitigarlos?



[ndi.org](http://ndi.org)  
[victoryinstitute.org](http://victoryinstitute.org)