

TENT

Guía empresarial de asesoramiento a personas refugiadas LGBTQ

Guía paso a paso





T E N T

Acerca de la Tent Partnership for Refugees

Con cada vez más personas refugiadas desplazadas durante largos períodos de tiempo, las empresas tienen un papel fundamental para ayudar a que las personas refugiadas se integren económicamente en sus nuevas comunidades.

La Tent Partnership for Refugees moviliza a la comunidad empresarial mundial con el fin de mejorar las vidas y el sustento de los 30 millones de personas refugiadas que fueron desplazadas a la fuerza de sus países de origen. Fundada en 2016 por Hamdi Ulukaya, fundador de Chobani (gigante estadounidense del sector alimentario), somos una red de más de 130 empresas multinacionales comprometidas a integrar a las personas refugiadas. Tent cree que la forma más sostenible para que las empresas apoyen a los refugiados es aprovechar sus actividades de negocio, considerándolos como empleados, emprendedores y clientes. Puede encontrar la lista completa de los miembros de Tent [aquí](#).

Obtenga más información en www.tent.org.



Acerca de ORAM

Fundada en 2008, la ORAM, Organización para el Refugio, el Asilo y la Migración, es una organización pionera en la defensa de la protección y el bienestar de personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTQ extremadamente vulnerables en todo el mundo.

La ORAM es reconocida como la primera ONG internacional en asistir a las personas que huyen de la persecución debido a su orientación sexual o identidad de género y, desde entonces, se ha convertido en una organización líder en cuanto a la migración de personas LGBTQ.

La ORAM tiene una larga e impecable trayectoria en realizar investigaciones innovadoras y brindar educación y capacitación a profesionales que son personas refugiadas acerca de las necesidades particulares de las personas LGBTQ que solicitan asilo. La ORAM apoya a las personas LGBTQ que solicitan asilo y las ayuda a transitar el largo proceso de asilo, desde el momento en que llegan al primer país de asilo hasta que se encuentran en el proceso de reasentamiento en un tercer país seguro. Colaboramos con socios locales y nuestros beneficiarios para asegurarnos de que nuestro trabajo se desarrolle alrededor de las personas a las que servimos.



Acerca de Human Rights Campaign Foundation

Human Rights Campaign Foundation (HRC) es la rama educativa de la organización de derechos civiles más grande de Estados Unidos, que trabaja en pos de lograr la igualdad para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y *queer*. HRC concibe un mundo en el que las personas LGBTQ sean aceptadas como miembros de pleno derecho de la sociedad en sus hogares, en sus trabajos y en todas las comunidades.



Autoras y autores

Ariel Weinstein es un luchador por la justicia social y consultor político que trabajó con el Centro Comunitario Safe Place para personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTQ y con Mesila, un centro de recursos para personas refugiadas en Tel Aviv. Tiene una licenciatura en Historia y Sociología de Tufts University.

Steve Roth es el director ejecutivo de ORAM. Hace dos décadas que lidera en sectores tanto privados como sin fines de lucro. Hace años se enfoca en la defensa de las comunidades marginales en los EE. UU. y en todo el mundo. Recientemente, se desempeñó como director sénior de Iniciativas Globales en Out & Equal Workplace Advocates, donde lidera los esfuerzos de la organización para avanzar sobre la inclusión laboral de las personas LGBTQ a nivel mundial.

Bella Stevens es la coordinadora de Comunicaciones y Desarrollo en ORAM. Tiene una licenciatura en Antropología Cultural de la Universidad de Mánchester y una maestría en Antropología Cultural de la Universidad de Leiden. Su investigación se enfoca en cómo las personas refugiadas LGBTQ del Medio Oriente negocian el procedimiento de asilo, asimilan los nuevos estándares culturales y reconstruyen sus vidas en Ámsterdam.

Cómo usar esta guía

El objetivo de esta guía es brindar orientación a las empresas acerca de cómo establecer e implementar programas de asesoramiento profesionales para las personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTQ.

El personal LGBTQ y las personas aliadas en estas empresas tendrán la oportunidad de utilizar asesoramiento para ayudar a las personas refugiadas LGBTQ a fortalecer sus habilidades profesionales, comprender las normas culturales del lugar de trabajo y desarrollar una estrategia para su trayectoria profesional. Esta guía incluye una sección para personas a cargo de coordinar asesoramiento con información sobre cómo establecer un programa de asesoramiento, material de capacitación para mentores, y recursos para cuatro reuniones entre mentores y personas refugiadas.

Contenido



Material de lectura previa sobre personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTQ | 8



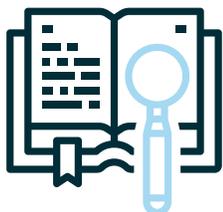
Guía para las personas a cargo de coordinar asesoramiento | 14



Guía para mentores | 30

Apéndice | 58

Material de lectura previa sobre personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTQ



¿Quién es una persona refugiada?

Una persona refugiada es alguien que se vio forzado a huir de su país de origen. Para ser reconocida como refugiada, la persona debe demostrar un temor fundado de persecución en su país de origen debido a su raza, religión, nacionalidad, opinión política o pertenencia a un determinado grupo social. Las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero y *queer* (LGBTQ) pertenecen a un determinado grupo social por definición de acuerdo con la Convención de Ginebra de 1951 de las Naciones Unidas y los protocolos de 1967 que regulan la condición de persona refugiada.

¿Quién es una persona que solicita asilo?

Una persona que solicita asilo es un tipo de persona refugiada que está solicitando quedarse en su actual país de residencia. Una vez que se aprueba esta solicitud, se denomina a la persona como asilada.

Información contextual sobre las personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTQ

Muchas personas refugiadas LGBTQ se vieron forzadas a huir de la persecución directamente relacionada con su orientación sexual o identidad de género en países como Rusia, Uganda, Honduras e Irán. La homosexualidad todavía es ilegal en, aproximadamente, 70 países, y, en 12, las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo se castigan con la pena de muerte. Incluso en los países en los que la homosexualidad ya no es ilegal, las personas LGBTQ se enfrentan a estigmatización y persecución, con violencia dirigida particularmente hacia la comunidad transgénero. Otras personas refugiadas LGBTQ se han unido a sus compatriotas y huyeron de la violencia y el conflicto en países como Siria y Venezuela, pero han enfrentado desafíos adicionales en sus nuevos países de acogida debido a su identidad LGBTQ.

No hay suficientes datos disponibles sobre el origen y la cantidad de personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTQ que hay en todo el mundo y en la mayoría de los países. Las personas refugiadas LGBTQ viven tanto en países en donde es relativamente seguro ser *queer* (por ejemplo, en América del Norte y Europa Occidental) como en países en los que las personas *queer* todavía se enfrentan a mucha discriminación (por ejemplo, en Turquía y Kenia), a pesar de que estos países sean más seguros que su país de origen. Los expertos en el tema estiman que Estados Unidos, Canadá y México acogen cada uno a miles de personas LGBTQ refugiadas.



Tengo una maestría en Ingeniería Agrónoma... [Mi amigo] me alentó a tomar un trabajo como guardia de seguridad, pero en el futuro hay que reinventarse. Estoy pensando en volver a estudiar. A finales de este año, comenzaré a estudiar contabilidad y administración de nóminas”.

Una persona gay refugiada de Iraq reasentada en Toronto

Las personas refugiadas LGBTQ provienen de una amplia variedad de contextos académicos y profesionales, y pueden haber tenido extensas carreras profesionales en sus países de origen, particularmente, aquellas que provienen de Rusia, Irán y Siria. Muchas personas refugiadas LGBTQ tienen entre 18 y 25 años. Sin embargo, personas refugiadas LGBTQ de todas las edades pueden huir de la persecución.

Uno de los mayores desafíos que enfrentan las personas refugiadas LGBTQ es que, a menudo, solicitan asilo solas, y por ende transitan por sí mismas la búsqueda de trabajo, hogar y otros servicios, en vez de hacerlo con sus familias o redes comunitarias. Muchas personas refugiadas tienden a encontrar una comunidad y estabilidad social con otras personas refugiadas de su país de origen, pero esto suele ser imposible para las personas refugiadas LGBTQ que vienen de países con culturas homofóbicas y transfóbicas. Por eso, trabajar con un mentor es especialmente importante para las personas refugiadas LGBTQ, a fin de poder integrarse mejor en su nuevo país de acogida y aprender cómo trasladar sus habilidades y experiencias a un mercado laboral desconocido. Un mentor también puede ayudar a estas personas a reconocer los pasos que necesitan seguir para obtener títulos o calificaciones profesionales o para fortalecer sus habilidades en cuanto al idioma local.

También es posible que las personas refugiadas LGBTQ tengan problemas de salud mental antes y después de dejar su país de origen. Los problemas de salud mental previos a la huida posiblemente tengan su origen en experiencias de abuso verbal, sexual y físico, al igual que en el acoso y la alienación por parte de la familia y las estructuras de la comunidad. Las personas refugiadas LGBTQ tienden a experimentar persecución por parte de familiares y, por ende, es posible que se vean afectadas por tensiones residuales y sentimientos de aislamiento. Formar conexiones sociales con mentores, así como recibir apoyo mientras buscan un lugar de trabajo positivo puede mejorar sus sentimientos de seguridad y pertenencia.



Para obtener más información sobre las personas refugiadas LGBTQ, consulte los siguientes recursos:

[LGBT Freedom and Asylum Network, Human Rights Campaign y Guide to Supporting LGBT Asylum Seekers \(Red de Libertad y Asilo para personas LGTB, Campaña de Derechos Humanos y Guía de apoyo para personas LGTB solicitantes de asilo\), de National LGBTQ Taskforce.](#)

[Los recursos sobre inmigración, refugio y asilo de la comunidad LGBTQ de HRC.](#)

[Los recursos relacionados con el asilo de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales \(ILGA\) de Europa.](#)

[La Protección Internacional de las Personas LGBTI de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados \(ACNUR\).](#)

[El LGBT Asylum Project.](#)

[Practical guide to resettling LGBT refugees and asylees \(Guía práctica para el reasentamiento de personas LGBT refugiadas y asiladas\) de la Administración para Niños y Familias.](#)

“*A veces, la discriminación en la contratación es una barrera muy grande, por lo que trabajamos mucho del lado de las personas que emplean, para educarlas. Afecta a nuestros clientes y nuestras clientas desde varios ángulos distintos, tanto si se identifican o se presentan como personas queer, por el color de su piel, si tienen un acento, una nacionalidad diferente o son mujeres.*

Los empleadores también pueden subestimar o no comprender las credenciales y experiencias extranjeras. Hay muchos problemas transversales respecto a la discriminación en la contratación, lo que representa una gran barrera para ingresar”.

Tim Workman

Asociado de Alcance y Compromiso Comunitario
en Upwardly Global

Desafíos y oportunidades para las personas refugiadas LGBTQ en el mercado laboral y el lugar de trabajo

Debido a los desafíos que han enfrentado, las personas refugiadas LGBTQ son resilientes y trabajadoras, y están interesadas en integrarse económica y socialmente a sus nuevos países de acogida. Suelen estar deseosas de unirse a la fuerza laboral y contribuir plenamente con las personas que las contratan.

En general, las personas refugiadas, especialmente durante los primeros años luego del reasentamiento, tienen una tasa de contratación en los países de reasentamiento más baja que las personas que nacieron allí. Trabajar con un mentor puede aumentar drásticamente las posibilidades de una persona refugiada de conseguir un trabajo y desarrollar una carrera profesional.

Independientemente de la condición migratoria, las personas que se identifican como LGBTQ suelen enfrentarse a discriminación en el trabajo (especialmente las personas que se identifican como transgénero o personas de color). Incluso, es posible que la discriminación en el lugar de trabajo basada en la orientación sexual o la identidad de género no sea ilegal en muchas jurisdicciones en América del Norte. Esto se aplica particularmente en las personas que se identifican como trans. Algunas personas refugiadas dudan en revelar sus identidades como personas LGBTQ o sus experiencias laborales previas con organizaciones LGBTQ por temor a cómo puedan reaccionar sus empleadores.

Esta guía brinda los elementos básicos para que las empresas desarrollen un programa de asesoramiento para personas refugiadas LGBTQ, con un enfoque en el desarrollo profesional. El asesoramiento puede ser muy beneficioso a la hora de ayudar a las personas refugiadas LGBTQ a encontrar un trabajo y desarrollar sus carreras profesionales. Un mentor que ofrece asesoría sobre la carrera profesional, comentarios sobre currículums y cartas de presentación, y desarrolla la red profesional de las personas refugiadas pueden mejorar drásticamente la experiencia profesional de las personas refugiadas LGBTQ.



Para obtener más información sobre las personas refugiadas LGBTQ en el lugar de trabajo, consulte los siguientes recursos:

[LGBT Best Practice Guide for Employers \(Guía para empleadores sobre prácticas recomendadas relacionadas con la comunidad LGBT\), de Pride at Work Canada.](#)

[LGBT Freedom and Asylum Network, Human Rights Campaign y Guide to Supporting LGBT Asylum Seekers \(Guía de apoyo para personas LGTB solicitantes de asilo\), de National LGBTQ Taskforce.](#)

[Practical guide to resettling LGBT refugees and asylees \(Guía práctica para el reasentamiento de personas LGBT refugiadas y asiladas\) de la Administración para Niños y Familias.](#)

“*Hablamos sobre la visibilidad en la sociedad de las personas LGBTQ. Siempre se escucha que, si puedes verlo, puedes serlo. Es verdad. Es muy importante que las personas sigan viendo esos modelos visibles”.*

Kimberley Messer

Líder de Desarrollo de Diversidad Global en IBM Canadá

“*No quieres mencionar que has estado trabajando con la comunidad LGBTQ porque no todas las personas lo aceptan”.*

Una persona gay refugiada de Uganda reasentada en Kitchener, Ontario

Guía para las personas a cargo de coordinar el asesoramiento

Esta guía le brindará la información que su empresa necesita para establecer un programa de asesoramiento profesionales para personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTQ en su comunidad.

Liderar este programa les brinda a usted y a sus colegas que se ofrezcan como mentores la oportunidad de fortalecer sus habilidades de liderazgo, competencias interculturales y habilidades de comunicación. Para las personas refugiadas, esta es una oportunidad para recibir orientación sobre la carrera profesional de un recurso confiable en un espacio de afirmación LGBTQ y para desarrollarse profesionalmente.



Como persona a cargo de coordinar el asesoramiento, será responsable de reclutar a sus colegas para que sean mentores, apoyando el proceso de emparejamiento entre mentor y persona refugiada, y de organizar todos los aspectos administrativos del programa, desde la comunicación con los mentores hasta la programación de reuniones entre mentores y personas refugiadas. También será un punto de contacto para mentores.

El resto de esta guía contiene una serie de pasos para ayudarlo a establecer y dirigir un programa de asesoramiento de un año de duración en su empresa. Puede seguir la guía al pie de la letra, en línea con nuestras prácticas recomendadas, o usarla como un punto de partida para establecer un programa más personalizado basado en la capacidad y los intereses de su empresa.

Beneficios del asesoramiento para su personal y su empresa

Ofrecerse como mentores es una oportunidad para que usted y sus colegas compartan su conocimiento y su experiencia con personas refugiadas LGBTQ que se beneficiarán mucho con esta capacitación. Participar en el programa de asesoramiento también ayudará a su personal a desarrollar competencias interculturales y fortalecer sus habilidades de comunicación. Además, su empresa demostrará de esta manera su compromiso con el apoyo a comunidades marginalizadas, y su personal LGBTQ estará orgulloso de ver que su empresa está apoyando a uno de los segmentos más vulnerables de la comunidad LGBTQ.

Pero lo más importante es que trabajar con un mentor que se identifica como una persona LGBTQ o aliada de la comunidad LGBTQ puede tener un gran impacto positivo en el éxito profesional de una persona LGBTQ refugiada. Al ser un modelo para las personas refugiadas, brindar recursos sobre cómo tener éxito en el lugar de trabajo como una persona *queer* y ayudar a las personas refugiadas a construir sus propias redes profesionales, los mentores tienen la oportunidad de cambiar sus vidas.

Los componentes básicos del modelo del programa de asesoramiento profesional son los siguientes:

- Los mentores se reúnen con las personas refugiadas, ya sea en persona o de manera virtual, por lo menos cuatro veces al año para hablar sobre varios temas de desarrollo profesional. (Puede encontrar los recursos para las reuniones, incluyendo las lecturas previas y ejercicios para mentores y personas refugiadas, a continuación, en la [guía para mentores](#)).
- Los mentores brindan asesoramiento para ayudar a las personas refugiadas en el proceso de búsqueda de trabajo, como darles consejos sobre currículums y cartas de presentación.
- Los mentores ayudan a las personas refugiadas a comprender mejor las normas culturales en el lugar de trabajo.
- Los mentores ayudan a las personas refugiadas a desarrollar una red profesional en sus áreas de interés.



Información general de los pasos para implementar un programa de asesoramiento en su empresa:

- 01** Reclutar mentores en su organización

- 02** Identificar una organización asociada para conectarlo con personas refugiadas

- 03** Emparejar a mentores con personas refugiadas

- 04** Preparar a los mentores para su función

- 05** Organizar reuniones de mentores y personas refugiadas

- 06** Apoyar a los mentores durante el programa

- 07** Medir el éxito con una encuesta posterior al programa

01

Paso uno:

Reclutar mentores en su organización

Una de sus principales responsabilidades como persona a cargo de coordinar el asesoramiento será reclutar personal y personas aliadas en su empresa para que cumplan la función de mentores. Le recomendamos que reclute mentores de una variedad de contextos personales y profesionales, con un particular enfoque en las personas que se identifiquen como LGBTQ. Tenga en cuenta que las personas aliadas también deben ser bienvenidas para participar como mentores, particularmente, aquellas que hablen idiomas extranjeros.

- 1.** Desarrolle e implemente una estrategia para reclutar mentores, como enviar un correo electrónico a su grupo de recursos para personal LGBTQ (ERG), y anunciar esta oportunidad de voluntariado en otros eventos para la comunidad LGBTQ que organice su empresa.
- 2.** Utilice esta encuesta para recolectar información sobre sus colegas y medir su interés respecto a ser mentores. La encuesta incluye información general sobre este programa de asesoramiento y les pide a posibles mentores que compartan información personal con el fin de emparejarlos con una posible persona refugiada. Tenga en cuenta que las personas refugiadas deben completar una encuesta similar con el fin de facilitar el emparejamiento de parejas de mentores y personas refugiadas.



02

Paso dos: Identificar una organización asociada para conectarse con personas refugiadas

Como será responsable de reclutar mentores en su empresa, deberá asociarse con una organización local que atienda a personas LGBTQ+ refugiadas y solicitantes de asilo, para reclutar personas refugiadas y el emparejamiento de mentores y personas refugiadas.

1. Póngase en contacto con organizaciones en su área que atiendan a personas LGBTQ+ refugiadas y solicitantes de asilo, para averiguar si sus clientes tienen interés en participar en un programa de asesoramiento organizado por su empresa. Si planea desarrollar programas de asesoramiento en varios lugares, necesitará encontrar una organización asociada en cada uno de ellos.
2. Una vez que haya encontrado una organización para asociarse, analice el número de mentores que espera reclutar por ciudad y si la organización cree que tiene un número suficiente de personas refugiadas LGBTQ con interés en recibir asesoramiento. También deben acordar un cronograma de acercamiento a personas refugiadas y mentores.
3. Comparta con su organización asociada los ejemplos de correos electrónicos y encuestas que se encuentran en el apéndice de esta guía, a fin de ayudar a reclutar personas refugiadas LGBTQ para que participen en este programa de asesoramiento. Tenga en cuenta que tanto mentores como personas refugiadas deben completar encuestas similares (ambas se encuentran en el apéndice) para facilitar la organización de parejas con intereses similares.
4. Además, considere compartir esta guía y cualquier otro material que pueda haber desarrollado a fin de que puedan acceder a todo el contenido del programa de asesoramiento.



No dude en comunicarse con Tent

si necesita ayuda para encontrar organizaciones locales que trabajen con personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTQ.

info@tent.org

03

Paso tres: Organizar parejas de mentores y personas refugiadas

Deberá trabajar mano a mano con su organización asociada para organizar parejas de personas refugiadas.

- 1.** Comience enviando a sus organizaciones asociadas el número de mentores que ha reclutado por ciudad. Pídale que le envíen los perfiles del mismo número de personas refugiadas en cada una de esas ciudades (sujeto a disponibilidad). Estos perfiles se deben crear partiendo de las respuestas que recolectaron en las encuestas para personas refugiadas. Nota: Asegúrese de discutir cualquier preocupación sobre privacidad y divulgación de datos con su organización asociada.
- 2.** Una vez que haya recibido los perfiles de las personas refugiadas de su organización asociada, será responsable de emparejar a los posibles mentores de su empresa con los candidatos a personas refugiadas. Le recomendamos que empareje a las personas refugiadas según intereses profesionales o contextos personales similares (por ejemplo, identidades LGBTQ), o según un idioma compartido.
- 3.** Organizará una presentación entre mentores y personas refugiadas a través de un correo electrónico. Le recomendamos organizar un grupo de parejas de mentores y personas refugiadas al mismo tiempo así las parejas pueden seguir el mismo cronograma durante el programa. Esto le facilitará de manera significativa la gestión de los aspectos administrativos del programa.



04 Paso cuatro: Preparar a los mentores para su función

Usted brindará asesoramiento a los mentores de su empresa sobre cuáles son las mejores formas de prepararse para su experiencia de asesoramiento. Para ello, compartirá con ellos la [sección](#) de lectura previa de esta guía antes de su primera reunión con las personas refugiadas.

La lectura previa brindará a los mentores una oportunidad de aprender más acerca del origen y de los perfiles de las personas refugiadas LGBTQ y acerca de las prácticas recomendadas para asumir esa función. Además, debe indicarles a los mentores que revisen con anticipación los recursos para las reuniones que se incluye en la [Guía para mentores](#), a fin de prever qué esperar cuando asuman esa función.

Finalmente, debe invitar a las personas que han sido mentores en el pasado a compartir las lecciones aprendidas durante esas experiencias con otros mentores.

“ Pienso que el asesoramiento idealmente debe basarse en una relación recíproca y saludable en la que ambas personas están comprometidas.

Además de establecer una relación de asesoramiento formal, los mentores deben poder ver la situación completa, conectar y guiar a la persona refugiada hacia otras personas de la organización, y aceptar cierto nivel de incertidumbre con una actitud positiva”.

Rajiv Desai

Director de Diversidad, Inclusión, Compromiso y Responsabilidad Social Corporativa Mundial en Gartner

05 **Paso cinco:** Organizar reuniones de mentores y personas refugiadas

Luego de facilitar un contacto inicial entre mentores y personas refugiadas a través del correo electrónico, debe organizar una reunión de inicio entre mentores y personas refugiadas. Esta reunión de inicio servirá como un primer encuentro para mentores y personas refugiadas, ayudará a los mentores a establecer expectativas con las personas refugiadas y les brindará la oportunidad de discutir su primer tema de desarrollo profesional (planificación de la carrera profesional). Le recomendamos que les ofrezca a mentores y personas refugiadas la oportunidad de hacer etiquetas con su nombre que incluyan los pronombres con los que se identifican. Si su oficina no tiene una ubicación conveniente, es posible que necesite encontrar otro espacio al que se pueda acceder más fácilmente o que deba organizar un medio de transporte para las personas refugiadas.

Si no es posible realizar una reunión presencial, utilice Zoom u otra plataforma de videollamadas en la que se puedan crear salas para grupos pequeños para organizar la reunión inicial. Si usan Zoom, las personas a cargo de coordinar el asesoramiento pueden comenzar la reunión de manera virtual para todo el grupo, explicar las expectativas de esa sesión específica y luego ubicar a mentores y personas refugiadas en salas para grupos pequeños para que puedan tener conversaciones individuales.

Los mentores y personas refugiadas se deben reunir al menos tres veces más durante el resto del año. Como se mencionó anteriormente, las reuniones idealmente se realizarán en sus oficinas y para todo el grupo, pero si esto no es posible, las reuniones individuales son una gran alternativa. Si no es posible realizar reuniones presenciales de ningún tamaño, trabaje con las personas que participan en el programa para agendar reuniones virtuales. Para adaptarse a los horarios laborales, es posible que las reuniones deban llevarse a cabo a última hora de la tarde, después del trabajo. Asegúrese de comunicarse temprano y con frecuencia tanto con los mentores como con las personas refugiadas con el fin de garantizar la máxima asistencia.



06 Paso seis: Apoyar a los mentores durante el programa

Durante el año que dure el asesoramiento, usted será el punto de contacto de los mentores si tienen preguntas o inquietudes. Si un mentor reporta una conversación con la persona refugiada que consideraron inapropiada o les generó una preocupación, no debe guardarse esa información ni intentar controlar la situación por su cuenta. Ni usted ni sus colegas tienen la capacitación profesional para lidiar con los desafíos de salud mental de las personas refugiadas, su estado legal o cualquier otra dificultad que se les pueda presentar a los mentores. Si un mentor expresa preocupación sobre una conversación que tuvo con una persona refugiada, debe usar su criterio para informar a la organización social que reclutó a la persona refugiada para que participe en esta iniciativa. No comparta información confidencial con nadie además de su punto de contacto de la organización asociada.

Le recomendamos encarecidamente que no ofrezca cambiar las parejas de mentores y personas refugiadas. Debido a que estas asesoramientos implican solo cuatro reuniones a lo largo de un año, esperamos que mentores y personas refugiadas puedan llevarse bien. De todas maneras, si se presenta una preocupación grave o el mentor o la persona refugiada se comporta de manera inapropiada, documente el incidente y comparta esa información con el punto de contacto en la organización asociada de la persona refugiada.



Respecto a los límites, la conversación tuvo que ver con aprender a decir “no”, “no sé la respuesta” o “no lo puedo ayudar hoy”. Queremos que los mentores recuerden que, si no saben la respuesta a algo o si no pueden manejar alguna situación, los alentamos a acudir a cualquier miembro del personal, ya que contamos con los recursos”.

Kajal Shahali

Gerente del Programa para la Juventud en Refugee & Immigrant Transitions (RIT)

Durante el año que dure el asesoramiento, usted será el punto de contacto de los mentores si tienen preguntas o inquietudes. Si un mentor reporta una conversación con una persona refugiada que consideraron inapropiada o les generó una preocupación, no debe guardarse esa información ni intentar controlar la situación por su cuenta. Ni usted ni sus colegas tienen la capacitación profesional para lidiar con los desafíos de salud mental de las personas refugiadas, su estado legal o cualquier otra dificultad que se les pueda presentar a los mentores. Si un mentor expresa preocupación sobre una conversación que tuvo con la persona refugiada, debe usar su criterio para informar a la organización social que reclutó a la persona refugiada para que participe en esta iniciativa. **No comparta información confidencial con nadie además de su punto de contacto de la organización asociada.**

Le recomendamos enfáticamente que no ofrezca cambiar las parejas de mentores y personas refugiadas. Debido a que este asesoramiento implican solo cuatro reuniones a lo largo de un año, esperamos que mentores y personas refugiadas puedan llevarse bien. De todas maneras, si se presenta una preocupación grave o el mentor o la persona refugiada se comporta de manera inapropiada, documente el incidente y comparta esa información con el punto de contacto en la organización asociada de la persona refugiada.

Las políticas de conducta y acoso sexual de su empresa deben aplicarse a la relación entre mentor y persona refugiada. Durante la relación de asesoramiento quedan prohibidas las relaciones románticas y sexuales entre mentores y personas refugiadas, al igual que los comentarios lascivos y de connotación sexual. La experiencia de asesoramiento es de carácter profesional y eso debe reflejarse en la conducta de ambas partes. Un mentor que abusa de su posición como figura de confianza para entablar una relación romántica o sexual con la persona refugiada, comete una falta por ser una conducta sexual inapropiada. En ningún caso, las partes que participan en este asesoramiento deben sentir intimidación, coerción, inseguridad o falta de dignidad surgidas de interacciones en persona o en línea. La violación de estos principios constituye acoso.



Tenga en cuenta que las personas refugiadas LGBTQ que llegan desde sociedades y contextos extremadamente opresores pueden experimentar una nueva forma de libertad en un lugar de trabajo que afirma su orientación sexual e identidad de género. A veces, esto puede provocar la falta de percepción del comportamiento apropiado en un entorno laboral. Si los mentores se sienten incómodos con las acciones o comentarios de las personas refugiadas, o si el comportamiento es inapropiado, deben hablar al respecto con ellos y notificar al líder del programa tan pronto como sea posible.



07 Paso siete (opcional): Medir el éxito con una encuesta posterior al programa

Al final del ciclo anual del programa, considere distribuir encuestas de evaluación del programa entre los mentores para que puedan comentar acerca de su experiencia. Estas encuestas son una excelente forma de sacar a la luz las mejores prácticas y aprendizajes para fortalecer año a año el programa de asesoramiento de su empresa. Encontrará un ejemplo de encuesta y de correo electrónico de presentación en el [Apéndice](#).

Nota: En el Apéndice, también figura un ejemplo de encuesta similar para personas refugiadas. Usted y la organización asociada deben decidir si distribuyen, o no, la encuesta a personas refugiadas y cómo compartir los aprendizajes.



Cómo asegurar el éxito a largo plazo del programa de asesoramiento

Si deja la empresa o necesita distanciarse de sus responsabilidades como persona a cargo de la coordinación de asesoramiento después de un año de servicio, busque otra persona en el grupo de recursos para personal LGBTQ para que continúe con la ejecución del programa. Asegúrese de pasarle los contactos y recursos esenciales a quien asuma la coordinación del asesoramiento.

De igual modo, si bien sus colegas dejan de brindar asesoramiento formalmente al cabo de un año, se recomienda que renueven su participación en el programa para el año siguiente si han tenido una experiencia positiva. Además, en algunos casos, cuando finaliza el programa, mentores y personas refugiadas pueden optar por seguir en contacto, y hasta establecer relaciones de asesoramiento o amistades a largo plazo. Si bien los parámetros del programa sugerido se limitan a un año, las conexiones forjadas pueden perdurar una vez finalizado el programa y continuar influyendo positivamente en las partes.

Lista de verificación para coordinadores de asesoramiento para la puesta en marcha del programa:

- Reclute colegas que actúen como mentores para este programa y distribuya las encuestas correspondientes previas al programa.

- Reúna las encuestas completas de los mentores.

- Identifique una organización local que atienda a personas LGBTQ+ refugiadas y solicitantes de asilo para asociarse y reclutar personas refugiadas para el programa.

- Envíe a la organización asociada la cantidad total de mentores que se reclutaron por ciudad.

- Use las respuestas de la encuesta para buscar coincidencias entre mentores y personas refugiadas.

- Cuando se hayan seleccionado las personas que impartirán asesoramiento, comparta esta guía con ellas para que se preparen para el programa.

- Programe cuatro sesiones de asesoramiento entre mentores y personas refugiadas a lo largo del año, con una reunión grupal inicial.

- A mitad de año, realice una llamada de consulta para recibir comentarios y compartir mejores prácticas con los mentores.

- OPCIONAL:* al final de año, distribuya las encuestas posteriores al programa entre mentores/as y, junto con la organización asociada, distribuya encuestas similares entre personas refugiadas. Analice las respuestas a la encuesta para comprender cómo puede fortalecerse el programa de asesoramiento en su empresa.

- Si no planea repetir su función como coordinador del asesoramiento, busque otra persona voluntaria en su empresa y preséntele contactos y recursos clave.



Guía para mentores

Esta guía contiene información y consejos de ayuda para prepararse como mentor en el programa de asesoramiento profesional de su organización para personas refugiadas LGBTQ. Su participación en este programa le brinda la oportunidad de fortalecer sus habilidades como líder, competencias interculturales y habilidades de comunicación.

Para las personas refugiadas, este programa de asesoramiento profesional constituye una oportunidad de recibir orientación profesional de parte de un recurso confiable en un espacio de afirmación LGBTQ y de comprender mejor cómo desenvolverse en un nuevo mercado laboral.



Contenido

- 1. Programa de asesoramiento**
 - a. Información general del programa
 - b. Proceso de búsqueda de coincidencias
 - c. Reuniones de mentores y personas refugiadas
 - d. Respaldo de la persona refugiada
 - e. Comentarios posteriores al programa
 - f. Apoyo a personas refugiadas después del programa

- 2. Cómo ser un mentor eficiente**
 - a. Comprenda su función como mentor
 - b. Tenga en cuenta las áreas sensibles importantes
 - c. Aborde las expectativas de la persona refugiada
 - d. Sea un modelo de conductas y comportamientos apropiados

- 3. Recursos para reuniones de mentores y personas refugiadas**
 - a. 1.^a reunión: Objetivos profesionales
 - b. 2.^a reunión: Currículums y cartas de presentación
 - c. 3.^a reunión: Proceso de entrevista
 - d. 4.^a reunión: Red de contactos





Programa de asesoramiento

Información general del programa

Se coordinará para que usted encuentre una persona refugiada LGBTQ o solicitante de asilo que será la persona refugiada a la que asesorará a lo largo del año de duración del programa. Como mentor, deberá hacer lo siguiente:

- Reunirse con la persona refugiada un mínimo de cuatro veces al año para ocuparse de los siguientes temas de desarrollo profesional. (Consulte al final de esta guía recursos para reuniones, entre ellos, material de lectura previa y ejercicios para mentores y personas refugiadas).
 - Objetivos profesionales
 - Currículums y cartas de presentación
 - Proceso de entrevista
 - Red de contactos
- Ofrezca asesoramiento a la persona refugiada en el proceso de búsqueda de trabajo y consejos sobre currículums y cartas de presentación.
- Ayude a que la persona refugiada comprenda mejor las normas culturales del lugar de trabajo.
- Asista a la persona refugiada en el desarrollo de su red profesional.

Función de la persona encargada de coordinar el asesoramiento

El programa de asesoramiento en su empresa estará dirigido por un colega que se haya presentado en el voluntariado para coordinar el asesoramiento. Esta persona es responsable de dirigir todos los aspectos administrativos del programa; entre ellos, formar pares de mentores y personas refugiadas, programar reuniones y realizar el proceso de revisión posterior al programa.

Además, será su principal punto de contacto ante preguntas o desafíos que puedan surgir a lo largo del programa. En algunos casos, podrá brindar orientación en forma directa; en otros, podrá derivarlo a una ONG local con la que la persona refugiada ya tenga relación.

Proceso de búsqueda de coincidencias

Para iniciar su función como mentor, deberá completar una encuesta preliminar sobre información personal y antecedentes profesionales. La persona encargada de coordinar su asesoramiento recibirá una lista de personas refugiadas posibles que se encuentran en su país, buscará coincidencias entre usted y las personas refugiadas/postulantes y le enviará un mensaje de correo electrónico para que usted se comuniquen con el postulante.

Reuniones de mentores y personas refugiadas

Se espera que tenga un mínimo de cuatro reuniones al año con la persona refugiada. La persona encargada de coordinar su asesoramiento se comunicará para fijar la hora y el lugar de las reuniones. Antes de cada reunión, debe enviar una nota personal a la persona refugiada donde exprese su entusiasmo sobre el trabajo conjunto y para solicitarle que confirme su asistencia. Si usted o la persona refugiada no puede asistir a una de las reuniones, busque un horario alternativo para hacerlo. Si se les imposibilita reunirse en persona en algún momento del año, quien esté a cargo de la coordinación de su asesoramiento trabajará junto a todas las partes del programa para que se realice en línea.

Dado que este programa de asesoramiento se enfoca en el desarrollo profesional, se prevé que a lo largo del año cubra una variedad de temas relevantes con la persona refugiada. La sección final de esta guía incluye recursos de ayuda como preparación para cada reunión con la persona refugiada, además de ejercicios para analizar durante las reuniones.

También debe considerar ponerse en contacto con la persona refugiada en otros momentos del año que sean relevantes para la comunidad LGBTQ a fin de establecer un buen entendimiento y desarrollar una relación cercana. Algunas ocasiones apropiadas incluyen el mes de la historia LGBTQ en febrero, el mes del Orgullo en junio y el Día Internacional de la Visibilidad Trans el 31 de marzo.

Respaldo a la persona refugiada a la que asesora

Cuando sea apropiado, respaldar a la persona refugiada a la que asesora puede ayudarle muchísimo. Si este busca un contacto profesional, asista a una reunión para establecer contactos o envíe su currículum; su apoyo puede marcar una gran diferencia. Como mentor, la presentación de sus propios contactos profesionales puede resultar de gran ayuda para la persona refugiada a la que asesora.



A lo largo de esta relación de asesoramiento, es muy probable que esta persona desarrolle una estrecha relación de amistad con usted. Muchas personas son increíblemente generosas. Quieren devolverle tanto cuanto usted les está brindando. Y entonces uno comienza a ver a través de su mirada”.

Dee Um

Gerente del Programa de Capacitación para Baristas en 1951 Coffee Company

Comentarios posteriores al programa

Una vez finalizado el año formal como mentor, la persona a cargo de la coordinación de su asesoramiento puede solicitarle que complete una encuesta sobre sus experiencias y la trayectoria de la persona refugiada.

En estos formularios de comentarios, contemple la manera en que la persona refugiada desarrolló su comprensión de cómo desenvolverse en el mercado laboral y ante la cultura en el lugar de trabajo. La prioridad de esta evaluación no se centra en sus características como persona refugiada sino en su capacidad de adquirir conocimientos y habilidades durante el año y aplicarlos en su carrera profesional.

Apoyo a personas refugiadas después del programa

Al final del año, dejará de ser formalmente mentor en virtud de este programa. Puede continuar en contacto con la persona refugiada una vez concluido el programa, pero esta decisión queda a su criterio. Tenga en cuenta que las áreas sensibles en torno a cómo abordar temas inapropiados continúan siendo cruciales incluso si usted ya no es parte de la estructura formal del asesoramiento.

Es posible que la persona refugiada siga en contacto con personas de su red o reuniéndose con ellas para generar ideas y también desee recibir sus consejos. De la misma manera que es importante definir expectativas claras al comienzo de la relación de asesoramiento, también es importante hacerlo al final del programa de asesoramiento formal para indicar en qué medida desearía seguir involucrándose en adelante con respecto al desarrollo profesional de la persona refugiada.

Si el programa de su empresa como mentor para personas refugiadas LGBTQ dura más de un año, le recomendamos hacerlo con nuevas personas refugiadas en el segundo y tercer año de esta iniciativa.

Cómo ser mentores eficientes

Comprenda su función como mentor

Como mentor, tiene una oportunidad única de ayudar a que la persona refugiada identifique sus objetivos profesionales y genere planes para concretarlos. Esto cobra especial relevancia para personas refugiadas LGBTQ, muchas de las cuales realizan un reasentamiento sin sus familias y sin una red social sólida.

Sin embargo, esta experiencia no se trata solo de orientación. También será usted quien aprenda de las personas refugiadas y desarrollará competencias interculturales a través de esta experiencia. Las personas que imparten asesoramiento tienden a desarrollar un sentido más amplio de confianza y conciencia en sí mismas al acentuar sus habilidades como líderes.

Como mentor que asume la tarea de aconsejar a personas refugiadas, le recomendamos que se enfoque en ofrecerles una guía en lugar de darles soluciones. Usted no actúa como gerente de casos ni cumple la función de tomar decisiones. Su función es ofrecer ideas, herramientas y habilidades que puedan promover el éxito de la persona refugiada a largo plazo. También puede indicar a la persona refugiada dónde buscar recursos específicos o personas que podrían brindarle ayuda para desarrollar habilidades que escapen de su área de especialización.



Independientemente del lugar que ocupe en la organización, sus experiencias y valores pueden resultar significativos al retribuirlos a la comunidad”.

Rick Wilson

Director de Diversidad e Inclusión en AT&T



A menudo, ocurre que quienes ofrecen empleos sienten curiosidad sobre sus historias, pero hablarán cuando sientan seguridad para hacerlo. Se piensa que es correcto preguntar, pero se produce una revictimización, por lo que es necesario que las personas sepan cuál es el límite”.

Hiram Villarreal

Asistente en Soluciones Duraderas en ACNUR México



Al asesorar, es importante reconocer que usted no es el especialista y que no se espera que sepa todo. No hay jerarquía en las relaciones. Es una relación bidireccional. Tanto cuanto les enseñe y entrene será lo que también reciba de ellos”.

Kajal Shahali

Gerente del Programa para la Juventud en Refugee & Immigrant Transitions (RIT)

Tenga en cuenta las áreas sensibles importantes

Trabajar con personas refugiadas LGBTQ requiere de su atención ante cuestiones delicadas. Su función no implica brindar asistencia social ni tratamiento psicológico, y debe ser capaz de reconocer límites importantes. Evite hacer preguntas de sondeo sobre la vida de la persona refugiada en el lugar de origen que puedan revivir situaciones traumáticas. Es apropiado preguntar sobre sus experiencias profesionales antes y después del reasentamiento; es inapropiado preguntar por su familia, la situación política en su país de origen o los detalles específicos que impulsaron su emigración. (Tenga en cuenta que la persona refugiada puede detallar de manera voluntaria este tipo de información personal, en cuyo caso, si se siente a gusto usted puede participar en esa conversación).

Las personas refugiadas LGBTQ pueden tener normas y concepciones sobre la orientación sexual y la identidad de género que difieren de las suyas. No haga presunciones sobre la identidad de la persona refugiada sobre la base de su apariencia o forma de vestir. Reconozca que las diferencias culturales pueden comunicar diferentes percepciones de lo que significa ser parte de la comunidad LGBTQ. Cuando comience el periodo con la persona refugiada, pregúntele cómo prefiere que se dirijan al hablarle. Esto puede resultar útil para saber el nombre por el que les gustaría que se los llame y los pronombres que reflejen su identidad de género.

Tenga presente que pueden existir enormes diferencias culturales, políticas y filosóficas entre usted y la persona refugiada, incluso, si comparte una identidad LGBTQ similar. De la misma manera que a usted no le corresponde indagar sobre los detalles de la experiencia de la persona refugiada en su país de origen, tampoco es apropiado desacreditar una postura política con la que usted no esté de acuerdo.

También es importante tener en cuenta el tipo de carrera profesional a la que aspira la persona refugiada. Tenga en cuenta que las personas refugiadas a menudo necesitan oportunidades inmediatas para ganar dinero luego del reasentamiento, y si no hablan el idioma local con fluidez, o no se reconocen sus credenciales a nivel local, posiblemente necesiten realizar trabajos con salarios bajos antes de poder hacerlo en sus áreas de interés. Es posible que algunas personas refugiadas estén conformes con permanecer por periodos prolongados en funciones con salarios bajos o que requieran menos calificaciones, en tanto que, para otras, estos tipos de funciones pueden ser un paso hacia trabajos en sus áreas de interés.

Por último, tenga en cuenta que muchas personas refugiadas dejan carreras profesionales exitosas y estables en sus países de origen y deben reajustar sus expectativas profesionales al realizar el reasentamiento. Si este es el caso de la persona refugiada, sea consciente de su deseo de continuar en su área de especialización, incluso si mientras tanto tiene un empleo poco calificado, y piense en cómo ofrecerle apoyo mientras trabaja con el objetivo de reubicarse en su área elegida.



Siempre he dicho a mentores y a quienes participan en voluntariados que el hecho de que estén en voluntariados con personas refugiadas y solicitantes de asilo demuestra que tienen una mentalidad abierta, pero la mitad de las personas refugiadas y en busca de asilo con las que trabajarán no necesariamente tendrá sus valores liberales. Parte de esa humildad cultural implica dejarlos de lado por un minuto y ponerse en el lugar de lo incómodo que eso podría ser. Para forjar una relación con alguien que es completamente diferente a usted”.

Kajal Shahali

Gerente del Programa para la Juventud en Refugee & Immigrant Transitions (RIT)



Aborde las expectativas de la persona refugiada

Deje en claro a la persona refugiada qué debe esperar de la relación que establezcan. Su función implica trabajar con la persona refugiada para que se convierta en un sólido postulante para el empleo, pero usted no puede garantizar que con su apoyo conseguirá un empleo antes de que termine el año del programa. Debe hacer hincapié sobre ello a la persona refugiada con anticipación para evitar decepciones o conflictos eventuales.

Qué puede esperar la persona refugiada de su mentor:

- Trabajar conjuntamente para mejorar las habilidades de la persona refugiada para que consiga un empleo.
- Explicar los principios básicos del currículum y hacer comentarios sobre el de la persona refugiada.
- Analizar cómo desenvolverse en los lugares de trabajo corporativos.
- Conversar sobre cómo establecer contactos y posiblemente conectar a la persona refugiada con contactos relevantes de su propia red.
- Respaldar a la persona refugiada.

Es importante que desde el comienzo diga con sinceridad lo que usted aportará a la experiencia del asesoramiento. Piense si se dispone a reunirse más de cuatro veces al año, y cuánto tiempo prevé usar para corregir el currículum y la carta de presentación o para hacer otras actividades de apoyo para la persona refugiada fuera de las reuniones programadas.

Sea un modelo de conductas y comportamientos apropiados

Un aspecto importante de esta relación de asesoramiento es mantener la fiabilidad y respetar la confidencialidad de la persona refugiada. Las personas refugiadas LGBTQ tienden a estar alertas ante abusos de la confianza, por lo que es imperativo que respete su confianza en la mayor medida de lo posible.

Sin embargo, si la persona refugiada divulga información que muestra que está en peligro o que pone a otra persona en peligro, no guarde para sí la información. La información relacionada con la seguridad de la persona refugiada también debe transmitirse al personal de la organización que lo derivó originalmente para que participe en este programa de asesoramiento. (Puede comunicarse con la persona a cargo de la coordinación de mentores, que le ayudará a contactarse con la organización o retransmitir la información en su nombre). No intente controlar una situación difícil por su cuenta.

Las políticas de conducta y acoso sexual de su empresa deben aplicarse a la relación entre el mentor y la persona refugiada. Durante la relación de asesoramiento quedan prohibidas las relaciones románticas y sexuales entre mentores y personas refugiadas, al igual que comentarios lascivos y de connotación sexual. La experiencia de asesoramiento es de carácter profesional, lo que debe reflejarse en la conducta de ambas partes. Si usted abusa de su posición como figura de confianza para entablar una relación romántica o sexual con la persona refugiada, comete una falta por ser una conducta sexual inapropiada. En ningún caso, las partes que participan en este asesoramiento deben sentir intimidación, coerción, inseguridad o falta de dignidad surgidas de interacciones en persona o en línea. La violación de estos principios constituye acoso.

A la vez, muchas personas refugiadas LGBTQ llegan desde sociedades y contextos extremadamente opresores, y pueden experimentar una nueva forma de libertad en un lugar de trabajo que afirma su orientación sexual e identidad de género. A veces, esto puede provocar la falta de percepción del comportamiento apropiado en un entorno laboral. Si le incomoda el comportamiento de la persona refugiada o considera que es inapropiado, notifíquelo de inmediato a la persona encargada de la coordinación del asesoramiento.

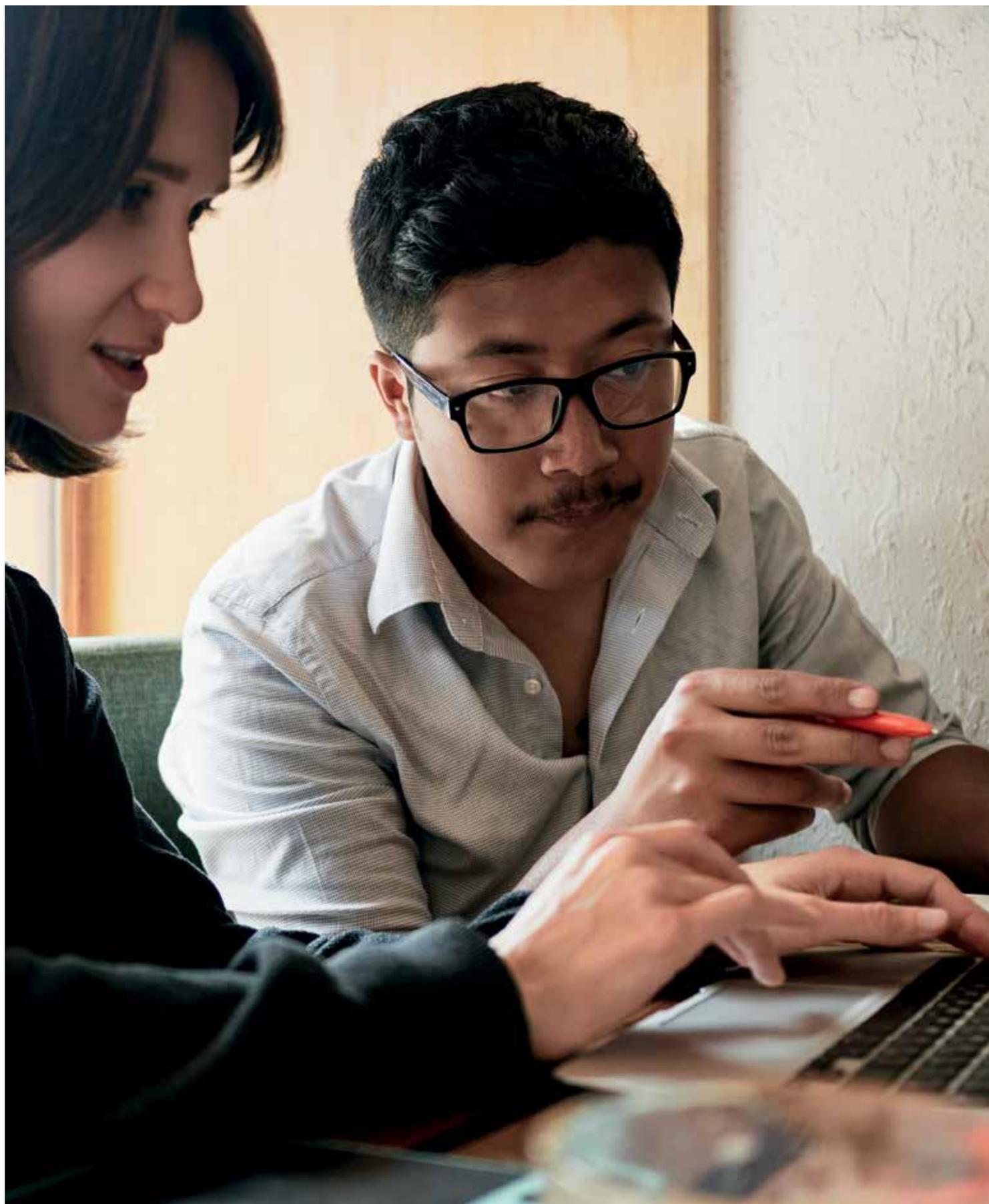


Sepa cuáles son los límites y cuándo decir que no. Identifique cuándo las cosas superan su experiencia. Lo más profesional y ético es señalarlo a otra persona u organización que pueda ayudar”.

Hiram Villarreal

Asistente en Soluciones Duraderas en ACNUR México







Recursos para reuniones de mentores y personas refugiadas

Como mentor, su objetivo principal durante este programa de asesoramiento es apoyar a la persona refugiada en el desarrollo de su carrera profesional. Con este objetivo en mente, hemos identificado diversos temas relevantes para que analice con la persona refugiada en cada una de las reuniones:

- 01** Objetivos profesionales*
- 02** Currículums y cartas de presentación
- 03** Proceso de entrevista
- 04** Red de contactos

A continuación, encontrará material de lectura previa a la reunión para usted y ejercicios sugeridos para que usted y la persona refugiada hagan en cada una de las reuniones. Tenga en cuenta que, en cualquier reunión, puede optar por cubrir un tema diferente, ya sea a criterio de la persona encargada de la coordinación del asesoramiento o si usted y la persona refugiada a la que asesora deciden que no se aprovecha bien el tiempo con algún tema.

**Tenga en cuenta que los recursos para esta primera reunión también incluyen consejos para definir las expectativas con la persona refugiada en torno al programa de asesoramiento y a la relación entre ustedes. Incluso si durante la primera reunión elige cubrir un tema que no es un objetivo profesional, debe tener planeado definir las expectativas con la persona refugiada para sentar las bases en pos de un año exitoso de trabajo conjunto.*

01

1.ª reunión: **Objetivos profesionales**

Fines de la reunión

- ▲ Familiarizarse con la persona refugiada.
- ▲ Comenzar a desarrollar pasos concretos para las trayectorias de sus carreras profesionales.
- ▲ Establecer objetivos y expectativas para el asesoramiento.*

Ejercicios

1. Conocerse el uno al otro

- a.** Use los siguientes motivos para iniciar una conversación a fin de compartir parte de su experiencia como persona LGBTQ o como persona aliada en el lugar de trabajo.
 - i. Cuente a la persona refugiada parte de su propia historia profesional y sus objetivos profesionales para el futuro.*
 - ii. ¿De qué manera influyó su identidad LGBTQ en su carrera profesional?*
 - iii. Si es una persona aliada, ¿qué le parece útil para compartir?*
- b.** Es probable que la persona refugiada dude en abrirse de inmediato, por ello, para comenzar puede resultar útil hacer preguntas superficiales.

2. Comenzar una conversación sobre los objetivos profesionales de la persona refugiada

- a.** ¿Tiene la persona refugiada aspiraciones profesionales específicas tales como interés en cierta industria o conjunto de habilidades profesionales?
- b.** ¿Cuál es la motivación de la persona refugiada para ingresar en un área específica? Obtenga más información sobre sus intereses profesionales para conocerlas mejor.



-
- c.** Pregúntele sobre sus aspiraciones profesionales a largo plazo y dónde le gustaría estar profesionalmente en uno a cinco años. ¿Qué pasos considera usted o la persona refugiada que sean necesarios para encontrar un empleo que se ajuste a su visión?
 - d.** Analice las oportunidades de educación. ¿Le interesa a la persona refugiada ir a la escuela para obtener un título o hacer un curso de idiomas?
 - e.** Converse sobre la reacreditación. ¿Manténía la persona refugiada una profesión o negocio en su país de origen que desearía retomar? ¿Qué pasos podrían ser necesarios para obtener credenciales locales?

3. Aclarar las expectativas del programa de asesoramiento

- a.** Escriba lo que usted y la persona refugiada consideran objetivos necesarios e importantes para la experiencia del asesoramiento. Pueden retomar estos objetivos en futuras sesiones.
- b.** Confirme que la persona refugiada comprende que usted estará apoyando su desarrollo profesional durante el próximo año, pero que usted no puede garantizar que podrá conseguirle un empleo en ese periodo.

**Definir las expectativas con la persona refugiada en torno al programa de asesoramiento y la relación entre ustedes es un elemento crucial de su primera reunión. Incluso si durante la primera reunión elige cubrir un tema que no es un objetivo profesional, debe tener planeado definir las expectativas con la persona refugiada para sentar las bases en pos de un año exitoso de trabajo conjunto.*

PRÓXIMOS PASOS

- 1.** Analice las formas en las que puede mostrar su apoyo durante las semanas siguientes. Tenga en cuenta establecer fechas límites para los próximos pasos.
- 2.** Defina las expectativas de seguimiento y cualquier otro tipo de comunicación entre reuniones.
- 3.** Si es útil, pida a la persona refugiada que cree un documento donde identifique algunos de sus objetivos a corto y largo plazo.
- 4.** En la próxima reunión, se centrarán en los currículums y las cartas de presentación. Pídale a la persona refugiada que lleve un currículum y un ejemplo de carta de presentación para que usted lo revise (tenga en cuenta que la persona refugiada puede usar documentos de una solicitud de empleo anterior). Por último, piense en llevar copias impresas de su propio currículum y una carta de presentación para compartir con la persona refugiada a modo de ejemplo. Si la reunión es por videoconferencia y no en persona, asegúrese de enviar con anticipación por correo electrónico todos los documentos mencionados anteriormente.



02

2.ª reunión: Currículums y cartas de presentación

Objetivos de la reunión

- ▲ Explicar el propósito y la función de un currículum.
- ▲ Explicar el propósito y la función de una carta de presentación.
- ▲ Reforzar el currículum de la persona refugiada y las plantillas de la carta de presentación.

Ejercicios

1. Analizar el propósito y la función de los currículums y las cartas de presentación

- Hable sobre la manera en que los currículums se tienen en cuenta en el proceso de búsqueda de empleo, los matices específicos de los currículums en el mercado laboral de su país y los elementos más importantes de un currículum en su país.
- Analice el propósito de las cartas de presentación y comparta con la persona refugiada el formato adecuado para las cartas de presentación en su país.
- Presente LinkedIn a la persona refugiada y ofrézcale ayuda para crear un perfil de LinkedIn si aún no lo tiene. Explique las similitudes y diferencias entre un currículum y un perfil de LinkedIn.*
- Explique que el objetivo general de los currículums, los perfiles de LinkedIn y las cartas de presentación es que pueda dar una gran impresión ante los reclutadores. Tenga en cuenta compartir una historia personal para ejemplificar la importancia de este material.
- Para definir las expectativas, asegúrese de hacer notar que, si bien es esencial que el currículum y la carta de presentación sean contundentes, para conseguir un empleo también son cruciales las habilidades para las entrevistas y para establecer contactos (que cubrirá más adelante en el año).
- Si tiene tiempo, toque el tema de las reglas de buen uso del correo electrónico, ya que corresponde al proceso de solicitud de empleo.



2. Corregir de forma conjunta el currículum de la persona refugiada

- a. Revise con la persona refugiada su currículum y sugiérale correcciones sobre la marcha. Explique los cambios que sugiere para que la persona refugiada pueda comprender por qué realiza ciertas correcciones.
- b. Asegúrese de explicar qué elementos del currículum son esenciales, especialmente, en lo que concierne a la experiencia académica y la experiencia laboral.
- c. Si corresponde en el contexto de su país, puede resultar útil hacer constar explícitamente en algún lugar del currículum que la persona refugiada tiene autorización para trabajar en el país.
- d. Analice las ventajas y las desventajas de presentarse abiertamente como LGBTQ en su currículum. Esto puede incluir una lista de los pronombres con los que se identifican o mencionar en experiencia previa un empleo o una afiliación en una organización LGBTQ.
- e. Antes de terminar este ejercicio, cerciórese de que la persona refugiada se sienta con confianza para implementar sus comentarios de manera independiente después de la reunión.

3. Corregir la carta de presentación de la persona refugiada

- a. Explique la manera en que la persona refugiada pueda usar una carta de presentación para destacar las habilidades y la experiencia que refuerzan su figura como postulante. Asegúrese de tener en cuenta que cada solicitud de empleo requiere una carta de presentación única y específica para esa oportunidad y que, en algunos casos, un correo electrónico de presentación puede servir de reemplazo.
- b. Analice las mejores prácticas para la redacción de la carta de presentación en su país y si tiene experiencia profesional suficiente, en el área de interés de la persona refugiada. Analice estrategias para incorporar elementos personales, como su identidad LGBTQ o de persona refugiada, en una carta de presentación para destacar la resiliencia y la fortaleza de la persona refugiada.

-
- c.** Revise la carta de presentación de la persona refugiada. Realice comentarios sobre su carta de presentación y explique el motivo de los cambios que recomienda. Enfóquese en los comentarios que podrían transferirse a futuras cartas de presentación.
 - d.** Antes de terminar este ejercicio, cerciórese de que la persona refugiada se sienta con confianza para implementar sus comentarios de manera independiente después de la reunión.

PRÓXIMOS PASOS

- 1.** Pídale a la persona refugiada que revise el currículum y la carta de presentación conforme a los comentarios que le hizo durante la reunión. acuerde un plazo para estas revisiones y pídale que le envíe versiones actualizadas de ambos documentos para que usted pueda añadir otros comentarios.
- 2.** Si cubrió las reglas de buen uso del correo electrónico en esta sesión, piense en enviar correos electrónicos de práctica que ejemplifiquen 'el estilo de comunicación esperado por correo electrónico.
- 3.** Si desea y puede hacer un seguimiento, ofrezca corregir el material de su solicitud de empleo o programas de educación. (Puede extender este ofrecimiento a cualquier momento del programa).



03

3.ª reunión: Proceso de entrevista

Fines de la reunión

- ▲ Revisar las habilidades y los principios básicos de la entrevista.
- ▲ Representar un simulacro de entrevista.

Ejercicios

1. Analizar los principios básicos de entrevistas informativas y entrevistas laborales

- a. Sugiera mejores prácticas de utilidad para las entrevistas. Comparta ideas sobre cómo responder preguntas de una manera que destaque habilidades y experiencias consolidadas y cómo evitar los pasos en falso comunes de las entrevistas. Analice estrategias para un buen desempeño en las entrevistas de su país, que pueden ser diferentes de las esperadas en el país de origen de la persona refugiada.
 - i. *Asegúrese de ser puntual. Diferentes países y culturas tienen diversas expectativas acerca de lo que significa ser "ser puntual", y es importante transmitir la necesidad de presentarse temprano a una entrevista para que pueda comenzar exactamente al horario programado.*
 - ii. *Sugerimos señalar las expectativas básicas en torno a conceptos como la apariencia personal, la higiene, la fiabilidad y una comunicación adecuada. La revisión explícita de las normas y expectativas de su país sobre estas cuestiones puede mejorar en gran medida la preparación de la persona refugiada para una entrevista.*
 - iii. *Le recomendamos hablar acerca de la función de la "conversación superficial". A menudo, los entrevistadores pueden iniciar la entrevista con una conversación superficial para establecer una conexión con la persona entrevistada, para darse un respiro antes de la entrevista o para ver cómo interactúa el postulante con personas nuevas.*
- b. Revise el código de vestimenta para el área de interés de la persona refugiada.



-
- c.** Converse sobre cómo hablar abiertamente sobre su identidad LGBTQ en el contexto de una entrevista.
 - i. ¿Qué imagen creamos al presentarnos como queer en una entrevista? ¿Estarán ciertos códigos de vestimenta o de conducta codificados como queer en la cultura de su país?*
 - ii. ¿Cuáles son algunos beneficios y riesgos de divulgar aspectos de su identidad LGBTQ con un entrevistador? Analice formas apropiadas de divulgar su identidad LGBTQ en una entrevista.*
 - d.** Hable sobre algunos desafíos comunes que enfrentan las personas refugiadas en el contexto de una entrevista. ¿Cómo puede la persona refugiada destacar mejor sus experiencias y calificaciones específicas?
 - e.** Converse sobre cómo evaluar potenciales empleadores y su compromiso con políticas y entornos laborales que incluyen a la comunidad LGBTQ. Esto será de particular importancia si su localidad no prohíbe explícitamente la discriminación en el lugar de trabajo en virtud de la orientación sexual o la identidad de género. Usted puede remitir la persona refugiada a recursos, como los siguientes, para empleadores/as con beneficios que incluyen a la comunidad LGBTQ:
 - i. Canadá: Pride at Work, [LGBTQ2+ Workplace Inclusion Index](#)*
 - ii. EE. UU.: Human Rights Campaign, [Corporate Equality Index](#)*
 - iii. México: Human Rights Campaign, [Equidad MX](#)*

|| *Si bien la mayoría de las empresas Fortune 500 de los EE. UU. ahora tienen políticas de no discriminación que incluyen a la comunidad LGBTQ, aún existen muchas empresas que no cuentan con estas protecciones y operan en jurisdicciones que no protegen de manera explícita al personal LGBTQ de la discriminación en el lugar de trabajo. Desarrollamos el [Corporate Equality Index](#) y [Equidad MX](#) de HRC para aportar transparencia a las políticas corporativas sobre el lugar de trabajo e impulsamos el cambio dentro de esas instituciones”.*

Beck Bailey

Director del Programa de Igualdad en el Lugar de Trabajo, Human Rights Campaign

2. Realizar un simulacro de entrevista

- a. Dediquen gran parte del tiempo de la reunión a practicar las habilidades necesarias para las entrevistas. Señale que es una manera segura de que la persona refugiada practique cómo es una entrevista laboral y dígame que le hará comentarios sobre cómo mejorar sus habilidades para entrevistas.
- b. Si desea obtener una lista de preguntas para usar en su entrevista de práctica, le recomendamos utilizar el Guion de simulacro de entrevista que figura en las páginas 23 y 24 del **Manual para mentores profesionales de HIAS**.
- c. Asegúrese de adaptar sus preguntas y comentarios a las áreas de interés de la persona refugiada.

3. Seguimiento después de una entrevista

- a. Hable sobre las reglas de etiqueta esperadas al realizar un seguimiento de las personas después de las entrevistas informativas o laborales, incluyendo cómo escribir un correo electrónico de agradecimiento.
- b. Analice las normas que rigen culturalmente al recibir noticias de un empleador potencial después de una entrevista.
 - i. *¿Cuánto tiempo se prevé esperar por una respuesta de una empresa después de una entrevista?*
 - ii. *¿Qué debe hacer si no recibe noticias después de algunas semanas?*



PRÓXIMOS PASOS

1. Es posible que la persona refugiada tenga interés en concretar y realizar entrevistas informativas. Organice una entrevista informativa, en persona o por teléfono, entre la persona refugiada y alguno de sus contactos que trabaje en su área de interés.
2. Si corresponde, ofrezca ayudar a la persona refugiada a preparar las futuras entrevistas por correo electrónico o por teléfono. (Puede extender este ofrecimiento a cualquier momento del programa).

04

4.ª reunión: **Red de contactos**

Fines de la reunión

- ▲ Explicar los principios básicos para establecer contactos
- ▲ Practicar habilidades para establecer contactos
- ▲ Analizar aspectos de establecer contactos que se relacionen con personas LGBTQ en busca de empleo

Ejercicios

1. Crear una estrategia con la persona refugiada para establecer contactos

- a. Tenga una idea de las redes profesionales y personales de la persona refugiada y analice cómo pueden utilizarse mejor para promover la búsqueda de empleo.
- b. Analice las normas culturales en torno a establecer contactos, y revise los tipos de preguntas que sería favorable hacer y la función de la conversación superficial.

2. Realizar una sesión simulada para establecer contactos con la persona refugiada

- a. Haga de cuenta que mantiene una conversación informal en una reunión para establecer contactos. Pídale a la persona refugiada que practique hacer preguntas sobre el empleo que usted tiene y detectar oportunidades para compartir más sobre sus antecedentes e intereses profesionales.
- b. Ofrezca un informe sobre la sesión de simulacro para establecer contactos. Haga comentarios a la persona refugiada y ofrézcale la oportunidad de contar qué le incomodó y con qué estuvo a gusto.



3. Analizar la experiencia de establecer contactos como persona LGBTQ

- a. Comparta las mejores prácticas para establecer contactos como persona LGBTQ y su propia experiencia al divulgarlo, o no, cuando estableció contactos profesionales.
- b. Analice cómo aprovechar la comunidad LGBTQ a los fines de la establecer contactos. Unirse a una asociación de profesionales o grupo social LGBTQ (por ejemplo, un equipo deportivo) puede ser una excelente manera de establecer conexiones sociales y profesionales.

4. Analizar las expectativas de su relación después de que finalice el programa de asesoramiento

- a. Dado que esta será la última reunión formal que mantenga con la persona refugiada, le recomendamos que hablen sobre cómo será la comunicación a partir de entonces.
- b. Tenga en cuenta qué podrá ofrecer y qué no para esta relación en el futuro. ¿Pueden contactar con usted para pedir una referencia? ¿Está disponible para corregir currículums o cartas de presentación?
- c. ¿Podría usted poner en contacto a persona refugiada con personas?
- d. ¿Sabe si se realizará alguna reunión para establecer contactos en la que pueda practicar las habilidades correspondientes?

PRÓXIMO PASO

Informe a la persona refugiada de que la organización que hizo su remisión para este programa de asesoramiento posiblemente le envíe una encuesta cuando esta acabe.

Apéndice



Ejemplo de correo electrónico para mentores potenciales

Para que envíe la persona a cargo de la coordinación del asesoramiento

Estimado/a:

Le escribo para compartirle una interesante oportunidad de brindar el servicio como mentor de una persona LGBTQ refugiada o solicitante de asilo. Implementamos un programa de asesoramiento profesional para personas LGBTQ+ refugiadas y solicitantes de asilo en nuestra comunidad y en este momento estamos reclutando personal LGBTQ y personas LGBTQ con quienes contar en nuestra empresa para ser mentores en este programa.

Asesorar a una persona LGBTQ refugiada constituye una oportunidad para que usted apoye a uno de los segmentos más vulnerables de la comunidad LGBTQ y les ayude a tener éxito en sus carreras profesionales. Se espera que quienes ofrezcan asesoramiento se reúnan al menos cuatro veces al año con las personas refugiadas. Nos encargaremos de la logística de estas cuatro reuniones y le proporcionaremos a usted los planes de clase sugeridos sobre lo que debe cubrir con la persona refugiada en cada una de estas reuniones, como revisar su currículum y carta de presentación y ayudar a que desarrolle su red profesional.

Si le interesa participar en este programa de asesoramiento, complete la encuesta en este enlace [insertar enlace]. Consúltenos si tiene alguna pregunta sobre la función de mentor/a. Esperamos que se sume un gran número de participantes a este programa de asesoramiento y que ayuden en retribución de la comunidad LGBTQ.

Saludos cordiales.

[SU NOMBRE]

Encuesta de reclutamiento para mentores potenciales

Para que distribuya la persona a cargo de la coordinación del asesoramiento

Le agradecemos su interés en prestar servicio como mentor para una persona LGBTQ refugiada o solicitante de asilo.

El programa de asesoramiento se enfoca en ayudar a personas refugiadas LGBTQ a identificar sus objetivos profesionales y a desarrollar habilidades y establecer conexiones para lograrlos. Trabjará con la persona refugiada en habilidades como desenvolverse en la cultura de un lugar de trabajo, escribir un currículum contundente, practicar técnicas para entrevistas y crear una red profesional.

La siguiente encuesta está diseñada para buscar coincidencias con una persona refugiada con experiencia y habilidades profesionales que se ajusten a sus intereses. Al encontrar el par coincidente, usted trabajará con la persona refugiada por un año y se reunirán un mínimo de cuatro veces. Nos comunicaremos con usted antes de que comiencen el programa de asesoramiento y mientras se desarrolla el mismo para ofrecer información adicional sobre la logística.

Pasos para comenzar el programa de asesoramiento:

- Complete la siguiente encuesta.
- Luego, buscaremos coincidencias con una persona LGBTQ refugiada o solicitante de asilo que será la persona refugiada a la que asesore, estableceremos el contacto entre ustedes a través del correo electrónico y le enviaremos la fecha de su primera reunión. Debe enviar un correo electrónico a la persona refugiada antes de la primera reunión donde demuestre su entusiasmo por el trabajo conjunto y para confirmar su asistencia.



1. ¿Cuál es su género?

- Femenino
- Masculino
- No binario/tercer género
- Prefiero describirme yo.....
- Prefiero no decirlo

2. Transgénero es un término general para referirse a personas cuya identidad de género, expresión o comportamiento son diferentes de aquellos típicamente asociados con el sexo que se les asignó al nacer. Otras identidades que se engloban en este término pueden incluir género no binario, género fluido y *genderqueer*, al igual que muchos otros. ¿Se identifica como transgénero?

- Sí
- No
- Prefiero no decirlo

3. ¿Cuál es su orientación sexual?

- Gay
- Lesbiana
- Bisexual
- Queer*
- Heterosexual
- Prefiero no responder
- Prefiero describirme yo.....

4. ¿En qué área metropolitana vive actualmente?

5. ¿Qué idiomas habla y cuál es su nivel de fluidez?

(Anote básico, intermedio o avanzado).

- Árabe
 - Inglés
 - Farsi
 - Francés
 - Ruso
 - Español
 - Suajili
 - Otro
-

6. ¿En qué sector tiene experiencia laboral?

- Agricultura
- Comunicaciones y telecomunicaciones
- Construcción
- Finanzas y seguros
- Salud y asistencia social
- Fabricación y producción
- ONG y organizaciones sin fines de lucro
- Bienes raíces, alquiler y arrendamiento
- Ventas minoristas
- Sector de servicios
- Gobierno estatal y local
- Tecnología
- Otro



7. Respuesta corta: escriba entre 3 y 5 oraciones que expliquen por qué tiene interés en asesorar a una persona LGBTQ refugiada.

Area with horizontal dotted lines for writing the answer.



Ejemplo de correo electrónico para mentores potenciales

Para que envíe la organización asociada

Estimado/a:

Me complace compartirle una interesante oportunidad de participar en un programa de asesoramiento profesional para personas refugiadas LGBTQ o solicitantes de asilo. El programa de asesoramiento le permitirá recibir orientación personalizada y apoyo de una persona profesional o aliada LGBTQ en [insertar nombre de su empresa], que puede ayudarlo a desarrollar sus objetivos profesionales, reforzar su currículum y carta de presentación y expandir su red profesional. Se espera que tenga un mínimo de cuatro reuniones al año con su mentor.

Si le interesa participar en este programa de asesoramiento, complete la encuesta en este enlace [insertar enlace]. Consúltenos si tiene alguna pregunta sobre el programa. Esperamos que pueda aprovechar esta excelente oportunidad de desarrollo profesional.

Saludos cordiales.

[SU NOMBRE]



Plantilla para encuesta de reclutamiento para mentores potenciales

Para que distribuya el personal de la organización asociada

Le agradecemos su interés en participar en este programa de asesoramiento para personas refugiadas LGBTQ o solicitantes de asilo.

La siguiente encuesta está diseñada para buscar coincidencias con un mentor de una empresa grande (O nombre de la empresa específica) que ofrece experiencia y habilidades profesionales que se ajustan a sus intereses. Al encontrar el par coincidente, usted trabajará con su mentor por el periodo de un año y se reunirán un mínimo de cuatro veces al año (ya sea en forma virtual o en sus oficinas). Un coordinador de asesoramiento de la empresa de su mentor se comunicará con usted antes de que comience el programa de asesoramiento y mientras se desarrolla el mismo para brindarle información adicional sobre la logística.

Pasos que necesitará dar para participar en este programa de asesoramiento:

- Complete la siguiente encuesta.
- Las respuestas que indique en su encuesta se compartirán con el personal de [insertar nombre de su empresa] para que puedan buscar un mentor que coincida.
- La persona a cargo de coordinar asesoramiento en [insertar el nombre de su empresa] le presentará a su mentor a través del correo electrónico y fijará una reunión inicial para que usted conozca a su mentor.

1. ¿Cuál es su género?

- Femenino
- Masculino
- No binario/tercer género
- Prefiero describirme yo
- Prefiero no decirlo

2. Transgénero es un término general para referirse a personas cuya identidad de género, expresión o comportamiento son diferentes de aquellos típicamente asociados con el sexo que se les asignó al nacer. Otras identidades que se engloban en este término pueden incluir género no binario, género fluido y *genderqueer*, al igual que muchos otros. ¿Se identifica como transgénero?

- Sí
- No
- Prefiero no decir

3. ¿Cuál es su orientación sexual?

- Gay
- Lesbiana
- Bisexual
- Queer*
- Heterosexual
- Prefiero no responder
- Prefiero describirme yo

4. ¿En qué área metropolitana vive actualmente?

.....



5. ¿Cuál es su lengua materna?

6. ¿Qué idiomas habla y cuál es su nivel de fluidez?

(Anote básico, intermedio o avanzado).

- Árabe
- Inglés
- Farsi
- Francés
- Ruso
- Español
- Suajili
- Otro

7. ¿Qué nivel de educación alcanzó?

- Escuela secundaria/preparatoria
- Licenciatura
- Maestría
- Otro
- Ninguno de los anteriores

Continúa al dorso

8. ¿En qué sector tiene experiencia laboral?

- Agricultura
- Comunicaciones y telecomunicaciones
- Construcción
- Finanzas y seguros
- Salud y asistencia social
- Fabricación y producción
- ONG y organizaciones sin fines de lucro
- Bienes raíces, alquiler y arrendamiento
- Ventas minoristas
- Sector de servicios
- Gobierno estatal y local
- Tecnología
- Otro.....

9. ¿Qué sector le interesa en su país de reasentamiento?

- Agricultura
- Comunicaciones y telecomunicaciones
- Construcción
- Finanzas y seguros
- Salud y asistencia social
- Fabricación y producción
- ONG y organizaciones sin fines de lucro
- Bienes raíces, alquiler y arrendamiento
- Ventas minoristas
- Sector de servicios
- Gobierno estatal y local
- Tecnología
- Otro.....

Encuesta opcional posterior al programa para mentores

Para que distribuya la persona a cargo de la coordinación del asesoramiento

¡Felicitaciones por haber finalizado su función de mentor del asesoramiento anual!

Esperamos que haya tenido una experiencia positiva al trabajar con la persona refugiada y que haya podido compartir ideas que lo ayuden a avanzar en su carrera profesional. La encuesta adjunta incluye preguntas sobre su experiencia a lo largo del programa. Responda con el mayor detalle y descripción posibles para ayudarnos a comprender cómo mejorar la ejecución de este programa en el futuro.

En las primeras preguntas, comparta la información con la que se sienta a gusto.

1. ¿Disfrutó de participar en este programa de asesoramiento?
¿Por qué?

2. ¿Cómo fue la relación con la persona refugiada?



En las siguientes preguntas, responda en una escala del 1 al 10, siendo 1 extremadamente insatisfactorio y 10 extremadamente satisfactorio.

Puede agregar comentarios a cada pregunta.

Indique en qué medida usted o la persona refugiada hicieron lo siguiente:

Usted pudo responder las preguntas específicas de la persona refugiada.

Puntuación/10

Usted observó crecimiento en torno a los objetivos por parte de la persona refugiada.

Puntuación/10

Usted sintió que la persona refugiada llegó a comprender las normas del lugar de trabajo.

Puntuación/10

Usted ayudó a que la persona refugiada desarrollara una red profesional más sólida.

Puntuación/10

La persona refugiada desarrolló sus habilidades para entrevistas.

Puntuación/10

¿Sintió que la estructura del programa fue de utilidad?

Puntuación/10

Usted pudo confiar en la persona a cargo de la coordinación del asesoramiento en su empresa para abordar preguntas o problemas relacionados con su experiencia de asesoramiento.

Puntuación/10

Usted pudo aprovechar ideas de otros mentores.

Puntuación/10

La persona refugiada fue puntual y estuvo preparado para sus reuniones.

Puntuación/10

La persona refugiada se comprometió y tomó en serio este programa.

Puntuación/10

¿Prestaría servicio como mentor para una nueva cohorte de personas refugiadas LGBTQ?

Puntuación/10

Usted alentaría a que sus pares presten servicio como mentores para personas refugiadas LGBTQ en el futuro.

Puntuación/10



Encuesta opcional posterior al programa para personas refugiadas

Para que distribuya el personal de la organización asociada

¡Felicitaciones por completar el programa de asesoramiento anual!

Esperamos que su experiencia le haya brindado una perspectiva valiosa en la búsqueda de empleo y en el desarrollo de una red profesional. La encuesta adjunta incluye preguntas sobre su experiencia en este programa. Responda con el mayor detalle y descripción posibles para ayudarnos a comprender cómo mejorar la ejecución de este programa en el futuro.

Responda estas preguntas con Sí o No:

	Sí	No
1. ¿Tenía un empleo al comienzo de este programa de asesoramiento?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿Tuvo un empleo al finalizar este programa de asesoramiento?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿Encontró un nuevo empleo en el transcurso del programa de asesoramiento?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Sintió que este programa de asesoramiento lo ayudó a identificar y obtener un mejor empleo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escriba de 2 a 4 oraciones para responder cada pregunta.

1. ¿De qué manera resultó más favorable el servicio que brindó el mentor?



2. ¿Qué temas impartidos por su mentor fueron más útiles?

3. ¿Cuáles fueron algunos de los éxitos más importantes obtenidos del trabajo con su mentor?

4. ¿Cuáles fueron algunos de los desafíos más importantes del trabajo con su mentor?

5. ¿Cómo podría mejorarse esta experiencia de asesoramiento?



6. ¿Hubo suficientes reuniones a lo largo del año?

7. ¿Hay algunos temas que no se hayan cubierto y que considera que podrían haber resultado útiles?

8. ¿Qué temas requirieron mayor enfoque/tiempo que otros?



En las siguientes preguntas, responda en una escala del 1 al 10, siendo 1 extremadamente insatisfactorio y 10 extremadamente satisfactorio.

Puede agregar comentarios a cada pregunta.

¿Respondió su mentor sus preguntas específicas?

Puntuación/10

¿Le ayudó su mentor a fijar objetivos realistas y alcanzables?

Puntuación/10

¿Siente que logró alguno de los objetivos de su carrera profesional?

Puntuación/10

¿Le ofreció su mentor consejos para ayudarlo a alcanzar los objetivos de su carrera profesional?

Puntuación/10

¿Sintió que su mentor mostró interés por su éxito profesional?

Puntuación/10

¿Le ayudó su mentor a comprender mejor el mercado laboral y las normas en el lugar de trabajo de su nuevo país de acogida?

Puntuación/10

¿Recibió asesoramiento de parte de su mentor para elaborar un currículum contundente?

Puntuación/10



¿Recibió asesoramiento de parte de su mentor para elaborar una carta de presentación contundente?

Puntuación/10

¿Le sugirió su mentor ideas como ayuda en la búsqueda de empleo?

Puntuación/10

¿Mejóro su comprensión de cómo establecer contactos?

Puntuación/10

¿Mejoraron sus habilidades para entrevistas?

Puntuación/10

¿Aprendió sobre las normas culturales relacionadas con el lugar de trabajo de su país de acogida?

Puntuación/10

¿Le ayudó su mentor a desarrollar una red profesional más sólida?

Puntuación/10

¿Sintió que el programa estuvo bien organizado?

Puntuación/10



Referencias

Artículos y sitios web

Asylum (Asilo) (s. f.). Recuperado de <https://www.ilga-europe.org/resources/thematic/asylum>

AT&T Code of Business Conduct (Código de Conducta Empresarial de AT&T) (2019) [en línea]. <https://attdashboard.wireless.att.com/cobc/web/assets/EnglishCOBC.pdf>

Australian Employers' Guide to Hiring Refugees (Guía para empleadores/as australianos/as para la contratación de personas refugiadas). https://www.tent.org/wp-content/uploads/2019/02/Tent_Australia_V6.pdf

Baranik, L. E., Hurst, C. S. y Eby, L. T., (2018). *The stigma of being a refugee: A mixed-method study of refugees experiences of vocational stress* (El estigma de ser una persona refugiada. Estudio de diseño mixto de las experiencias de las personas refugiadas con respecto al estrés vocacional). *Journal of Vocational Behavior*, 105, 116–130. doi: 10.1016/j.jvb.2017.09.006

Campion, E. D. (2018). *The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement* (La persona refugiada profesionalmente adaptable. Exploración de las barreras estructurales y personales para el reasentamiento de las personas refugiadas). *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6–16. doi: 10.1016/j.jvb.2017.10.008

Canada announces new initiative to support LGBTQ2 refugees (Canadá anuncia una nueva iniciativa en respaldo de personas LGBTQ2 refugiadas) (1 de junio de 2019). Recuperado de <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2019/06/canada-announces-new-initiative-to-support-lgbtq2-refugees.html>

Connector Manager - *The Best Leaders Develop Their Employees* (Gerente de conexiones. Los mejores líderes desarrollan a su personal) (s. f.). Recuperado de <https://www.gartner.com/en/human-resources/insights/connector-manager>

Employment (Empleo) (s. f.). Recuperado de <https://transequality.org/issues/employment>

Fact Sheet: Employment Non-Discrimination Act (Hoja informativa: Ley de no discriminación en el empleo) (15 de enero de 2014). Recuperado de <https://transequality.org/issues/resources/fact-sheet-employment-non-discrimination-act>

FAQ. ORAM - *Organization for Refuge, Asylum and Migration* (Preguntas frecuentes: ORAM, Organization for Refuge, Asylum and Migration). <https://oramrefugee.org/who-we-are/faq/>

Farrell, A., y Geist-Martin, P. (2005). *Communicating Social Health: Perceptions of Wellness at Work* (Comunicación de salud social. Percepción del bienestar en el trabajo). *Management Communication Quarterly*, 18(4), 543–592. doi: 10.1177/0893318904273691

Felter, C. y McBride, J. (10 de octubre de 2018). *How Does the U.S. Refugee System Work?* (¿Cómo funciona el sistema para personas refugiadas de EE. UU.?). Recuperado de <https://www.cfr.org/backgrounder/how-does-us-refugee-system-work>

Fox, S. D., Griffin, R. H. y Pachankis, J. E. (2020). *Minority stress, social integration, and the mental health needs of LGBTQ asylum seekers in North America* (Estrés en minorías, integración social y necesidades de salud mental de personas LGBTQ solicitantes de asilo en Norteamérica). *Social Science & Medicine*, 246, 1–10. doi: 10.1016/j.socscimed.2019.112727



Gowin, M., Taylor, E. L., Dunnington, J., Alshuwaiyer, G. y Cheney, M. K. (2017). *Needs of a Silent Minority: Mexican Transgender Asylum Seekers* (Necesidades de las minorías en silencio. Personas transgénero mexicanas solicitantes de asilo). *Health Promotion Practice*, 18(3), 332–340. doi: 10.1177/1524839917692750

Grenier, A. y Hixson-Vulpe, J. *Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers* (Más allá de la diversidad. Guía para empleadores sobre mejores prácticas para personas LGBT). Great Place to Work® Canada y Pride at Work Canada. <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>

HIAS Career Mentor Handbook (Manual para mentores profesionales de HIAS). (2018). https://www.hias.org/sites/default/files/hias_career_mentor_handbook_2.pdf

Hopkinson, R. A., Keatley, E., Glaeser, E., Erickson-Schroth, L., Fattal, O. y Sullivan, M. N. (2016). *Persecution Experiences and Mental Health of LGBT Asylum Seekers* (Experiencias de persecución y salud mental de personas LGBT solicitantes de asilo). *Journal of Homosexuality*, 64(12), 1650–1666. doi: 10.1080/00918369.2016.1253392

Hylton, A. y Politzer, M. (18 de julio de 2019). *'I Can See You Are Gay; I Will Kill You'* (Veo que eres gay; te mataré). *The New York Times*. Recuperado de <https://www.nytimes.com/2019/07/18/opinion/lgbtq-africa-asylum.html>

Immigration Basics: *The One-Year Filing Deadline* (Principios básicos de inmigración. Un año como fecha límite para completar). (s. f.). Recuperado de <https://immigratonequality.org/asylum/asylum-manual/immigration-basics-the-one-year-filing-deadline/>

Krogstad, J. M. (2019, 7 de octubre). *Key facts about refugees to the U.S.* (Datos clave sobre personas refugiadas en EE. UU.). Recuperado de <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/10/07/key-facts-about-refugees-to-the-u-s/>

La Protección Internacional de las Personas LGBTI (octubre de 2014). <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>

LEAGUE at AT&T DFW 2019 Mentoring: Mentee Participation Guidelines (Asesoramiento en DFW de 2019: guía de participación para personas refugiadas) (2019).

LGBT Persecution and Asylum in the United States (Persecución y asilo para personas LGBT en Estados Unidos) (s. f.). Recuperado de <https://www.lgbt asylumproject.org/the-facts.html>

LGBT Refugee Services (Servicios para personas LGBT refugiadas) (17 de mayo de 2019). Recuperado de <https://jfcs-eastbay.org/lgbt-refugee-services/>

LGBTQ Immigrants in Times of Executive Action: Collective Statement (Inmigrantes LGBTQ en tiempos de acción ejecutiva. Declaración colectiva) (24 de noviembre de 2014). Recuperado de <https://transgenderlawcenter.org/archives/11228>

McFadden, C. (2015). *Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review* (Promoción de recursos humanos y carreras profesionales de personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero. Una revisión sistemática de la bibliografía). *Human Resource Development Review*, 14(2), 125–162. doi: 10.1177/1534484314549456

McGuirk, S., Niedzwiecki, M., Oke, T. y Volkova, A. (2015). *Stronger Together, A Guide to Supporting LGBT Asylum Seekers* (Más fuertes en compañía, Guía de apoyo para personas LGBT solicitantes de asilo). LGBT Freedom and Asylum Network. https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/LGBT_Asylum_Seekers_FINAL.pdf

Mentoring Refugees: A Handbook for Volunteers (Asesoramiento para personas refugiadas. Manual de voluntariado). (2019). https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2019/09/Mentoring-Refugees_A-Handbook-for-Volunteers.pdf

Messih, M. (2016). *Mental Health in LGBT Refugee Populations* (Salud mental en poblaciones de personas LGBT refugiadas). *American Journal of Psychiatry Residents Journal*, 11(7), 5–7. doi: 10.1176/appi.ajp-rj.2016.110704

Mossaad, N. *Refugees and Asylees: 2018, Refugees and Asylees: 2018 (2019)* (Personas refugiadas y asiladas: 2018 [2019]). Recuperado de https://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/immigration-statistics/yearbook/2018/refugees_asylees_2018.pdf

Mulé, N. J. y Gamble, K. (2018). *Haven or precarity? The mental health of LGBT asylum seekers and refugees in Canada* (Refugio o precariedad. La salud mental de personas LGBT solicitantes de asilo y refugiadas en Canadá). En *Envisioning Global LGBT Human Rights: (Neo)colonialism, Neoliberalism, Resistance and Hope* (pp. 205–220). University of London Press, Institute of Commonwealth Studies.

Networking (Red de contactos). (2016). Columbia School of International and Public Affairs Office of Career Services. <https://sipa.columbia.edu/sites/default/files/Networking.pdf>

Newman, A., Bimrose, J., Nielsen, I. y Zacher, H. (2018). *Vocational Behavior of Refugees: How do Refugees Seek Employment, Overcome Work-related Challenges, and Navigate Their Careers?* (Conducta vocacional de personas refugiadas. ¿Cómo buscan empleo, superan desafíos laborales y se desenvuelven en sus carreras profesionales las personas refugiadas?). *Journal of Vocational Behavior*, 105, 1–5. doi: 10.1016/j.jvb.2018.01.007

Rainbow Response: A practical guide to resettling LGBT refugees and asylees (Respuesta arcoíris. Guía práctica para el reasentamiento de personas LGBT refugiadas y asiladas). https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/orr/rainbow_response_heartland_alliance_field_manual_0.pdf

Rifkin, R.M. (2010). *Testing Sexual Orientation: A Scientific and Legal Analysis of Plethysmography in Asylum & Refugee Status Proceedings* (Prueba de orientación sexual. Análisis científico y legal de la pletismografía en los procedimientos de asilo y refugio). ORAM – Organization for Refuge, Asylum & Migration. <https://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2019/12/oram-phallometry-paper-2010-12-15.pdf>

Schultheiss, D. E., Watts, J., Sterland, L. y O’neill, M. (2011). *Career, migration and the life CV: A relational cultural analysis* (Carrera profesional, migración y currículum vitae. Análisis de relaciones culturales). *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 334–341. doi: 10.1016/j.jvb.2011.03.013



Singh, S. y Tregale, R. (2015). *From homeland to home: Widening Participation through the LEAP-Macquarie Mentoring (Refugee Mentoring) Program* (De la patria al hogar. Ampliación de la participación a través del Programa de asesoramiento [asesoramiento para personas refugiadas] LEAP-Macquarie). *International Studies in Widening Participation*, 2, 15-27.

The Cause (La causa) (s. f.). Recuperado de <http://www.capitalrainbow.ca/cause>

U.K. Employers' Guide to Hiring Refugees (Guía para empleadores/as del Reino Unido para la contratación de personas refugiadas). <https://www.tent.org/resources/uk-employers-guide/>

U.S. Employers' Guide to Hiring Refugees (Guía para empleadores/as de EE. UU. para la contratación de personas refugiadas). https://www.tent.org/wp-content/uploads/2018/01/Tent_Guidebook_FINAL.pdf

Volunteer Handbook (Manual de voluntariado). Safe Place Greece.

Welcome Talent Canada. (s. f.). Recuperado de <http://www.rcjp.ca/welcome-talent/>

Entrevistas

[Anónimo SF] (10 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

[Anónimo TO] (5 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

[NA] (3 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Adamian, S. (7 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Blanco Cruz, T. (18 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Chiampi, A. y Wilson, R. (3 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Desai, R. (6 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Hake, T. (4 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Lilly, L. (9 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Messer, K. (16 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Moaddeli, A. (2 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Shahali, K. (10 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Ssekito, J. (7 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Sullivan, J. (19 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Um, D. (6 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Vidal, A. (20 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Villarreal, H. (16 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.

Workman, T. (17 de marzo de 2020). Entrevista personal con A. Weinstein.



