



JUEGO DE

HERRAMIENTAS

PARA BRINDAR

SERVICIOS

DE PREVENCIÓN

DEL VIH

A MUJERES

TRANSGÉNERO

DE COLOR

**JUEGO DE
HERRAMIENTAS
PARA
BRINDAR SERVICIOS
DE PREVENCIÓN
DEL VIH A MUJERES
TRANSGÉNERO
DE COLOR**

5 de agosto de 2019

Desarrollado por Sentient Research



Financiado por

**Centers for Disease Control and Prevention a
través del Minority HIV/AIDS Fund**

Contract #75D30118C01854

ÍNDICE

Agradecimientos	iv
Antecedentes	1
Cómo Usar Este Juego de Herramientas	3
Glosario de Términos LGBT	8
Tema 1. Evaluación de las Necesidades de la Comunidad	18
Tema 2. Proporcionar Atención y Servicios Centrados en el Cliente	33
Tema 3. Contratación y Apoyar a Personal de Mujeres Transgénero de Color	41
Tema 4. Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero	50
Tema 5. Desarrollo de Sistemas y Servicios de Alcance, Reclutamiento y Retención	58
Tema 6. Implementación de Intervenciones Basadas en la Evidencia y Programas Internos	66
Tema 7: Realización de la Evaluación y Mejoramiento del Programa	78
Tema 8. Involucrar a las Mujeres Transgénero de Color en la Prevención y Prueba del VIH	86
Tema 9. Proporcionar Atención Primaria (Incluyendo Atención del VIH) a Mujeres Transgénero de Color	94
Tema 10. Atender las Necesidades de Salud Mental y del Comportamiento de las Mujeres Transgénero de Color	103
Tema 11. Construir Alianzas Comunitarias y Referencias	113
Enlaces a Recursos Adicionales	117
Programas Modelo para Alcanzar e Involucrar a las Mujeres Transgénero de Color	121
Referencias	125

Agradecimientos

La Rama de Desarrollo de Capacidades (CBB, por sus siglas en inglés) dentro de la División de Prevención del VIH/SIDA (DHAP, por sus siglas en inglés) en los Centers for Disease Control and Prevention (CDC, por sus siglas en inglés) financió este juego de herramientas de asistencia técnica para las organizaciones comunitarias (CBOs, por sus siglas en inglés) que proporcionan servicios de prevención del VIH a las mujeres transgénero de color a través del Minority HIV/AIDS Fund (MHAF, por sus siglas en inglés).

Nos gustaría agradecer a los siguientes individuos y grupos por contribuir al desarrollo del *Juego de Herramientas para Brindar Servicios de Prevención del VIH a Mujeres Transgénero de Color*.

Sentient Research

El juego de herramientas fue desarrollado por Sentient Research (www.sentientresearch.net) bajo un contrato de CDC #75D30118C01854. El personal de Sentient Research dirigió todas las actividades del proyecto y obtuvo la ayuda de la/os consultora/es y contratistas que se mencionan a continuación.

Personal de Sentient Research

Aaron Plant, MPH

Jorge A. Montoya, PhD

Emerald Snow, MA, MSPH

Consultora Principal

JoAnne Keatley, MSW

Directora Emérito, Centro de Excelencia para la Salud Transgénero,
Universidad de California, San Francisco

Escritores Adicionales

Mahri Bahati, MPH

Katrina Kennedy, MPH

Greg Szekeres

Revisores

Jasmine Davis, Defensora de los Derechos Trans, Investigadora Asociada, Navegadora de Prevención

Kayla Rena Gore, SME

Greg Rebchook, PhD, Profesor Asociado, División de Ciencia de la Prevención de la UCSF

Maria Roman, CADC-CAS

Aria Sa'id, Directora Ejecutivo, Distrito Cultural Transgénero de Compton

Bamby Salcedo, MA, Presidente y Directora General, The TransLatin@ Coalition

Jae Sevelius, PhD, Profesora Asociada, Centro de Excelencia para la Salud Transgénero

Lia Stokes, Asistente Ejecutiva de Administración

Isabella Ventura, RN, MSN

Visitas In-Situ de Organizaciones Comunitarias

Este juego de herramientas fue desarrollado, en parte, usando información de las visitas que Sentient Research y JoAnne Keatley llevaron a cabo con organizaciones comunitarias en ocho estados (nueve ciudades) que proporcionan servicios de prevención del VIH para mujeres transgénero de color. Nos gustaría agradecer a las siguientes organizaciones comunitarias y a su personal por su generosidad al compartir su tiempo, experiencia, retos y mejores prácticas.

Abounding Prosperity, Inc., Dallas, TX
APEB (formally AIDS Project of the East Bay), Oakland, CA
APLA Health, Los Angeles, CA
Chicago House and Social Service Agency, Chicago, IL
Coaí, Inc., San Juan, PR
Community Health Awareness Group, Detroit, MI
MOZAIC, Columbus, OH
La Clínica del Pueblo, Washington, D.C.
Someone Cares Inc., Atlanta, GA

Diseño Gráfico: Queridomundo Creative LLC

Fotografía: Gwen Park y Tiffany Woods (a menos que se indique lo contrario)

Sección 508 Cumplimiento de Accesibilidad: Nancy McCreary, Chenega Professional & Technical Services LLC, Atlanta, GA

Models:

Audrie Bates	Stephanie Gray	Ananda Mendoza
Teri Cly	Janet Halfin	Tanesh Nutall
D'Rae Collins	Jocelyn Perez	Erikka Palafox
Ms. Billie Cooper	Lorena Martinez Hernandez	Unique Roberts

Traducción: The Spanish Group

Hemos incluido enlaces a recursos desarrollados por otras organizaciones en este juego de herramientas para proporcionar información adicional y mejores prácticas. Por lo tanto, nos gustaría agradecer a las siguientes organizaciones:

American Psychological Association
Asian & Pacific Islander American Health Forum (APIAHF)
The Center of Excellence for Transgender Health
Health Outreach Partners
Innovative Response Globally for Transgender Women and HIV (IRGT)
Lambda Legal
National Alliance of State and Territorial AIDS Directors (NASTAD)
National Center for Transgender Equality
National LGBT Health Education Center—A Program of The Fenway Institute
Prevention Access Campaign
Project Implicit
San Francisco Department of Public Health
Transgender Law Center
Trans Lifeline
Treatment Action Group (TAG)
United Nations Development Programme
World Health Organization (WHO)
The World Professional Association for Transgender Health (WPATH)

Descargo de Responsabilidad: Los resultados y conclusiones de este documento son los de los autores y no representan necesariamente la posición oficial de los organismos de financiación.



Photo: Gwen Park

ANTECEDENTES

En los Estados Unidos, se estima que el 0.6% de los adultos, o 1.4 millones de personas, se identifican como transgénero.¹ Las personas transgénero, en particular las mujeres transgénero (también conocidas como personas transgénero de hombre a mujer), corren un riesgo desproporcionadamente alto de contraer la infección de VIH. Una revisión realizada en 2019 de 88 estudios encontró una prevalencia estimada del VIH confirmada en laboratorio entre mujeres transgénero del 14.2%.² Existen marcadas disparidades raciales/étnicas en la infección del VIH entre las mujeres transgénero,³ con una mayor prevalencia entre las mujeres afroamericanas transgénero (44.2%) y las mujeres latinas/hispanas transgénero (25.8%), en comparación con las mujeres transgénero de otros grupos raciales/étnicos.²

Los factores que ponen a las mujeres transgénero en mayor riesgo de contraer o transmitir el VIH incluyen: tener múltiples parejas sexuales sin protección,⁴ relaciones sexuales anales receptivas sin protección,^{4,5} no tomar ni tener acceso a medicamentos para prevenir o tratar el VIH,^{6,7} y compartir el equipo para inyectarse drogas^{4,8} o para administrar tratamiento hormonal¹¹ or o de silicona para la afirmación de género.^{4,9} Es importante destacar que estos comportamientos ocurren dentro de un marco social de estigma, discriminación y otros factores estructurales que es más intenso y complejo en comparación con otras poblaciones.⁹⁻¹¹

Las mujeres transgénero, en particular las mujeres afroamericanas y latinas/hispanas transgénero (que, a los efectos de este manual, serán consideradas mujeres transgénero de color), enfrentan altos niveles de estigma estructural, incluyendo el acoso y la discriminación en muchas áreas de sus vidas. Este tratamiento tiene consecuencias negativas tanto para la salud mental como para la supervivencia económica básica.¹² Otros determinantes sociales de la salud que presentan desafíos significativos para la salud de las mujeres transgénero de color incluye la violencia;⁵ la pobreza;¹² la inestabilidad y/o

Existen marcadas **disparidades raciales/étnicas en la infección del VIH** entre las mujeres transgénero.

la falta de vivienda;^{12,13} y la falta de apoyo social y de interacciones sociales que afirman el género.^{14,15} Otros factores importantes que a menudo afectan la salud y el bienestar de mujeres transgénero de color incluyen abuso de sustancias;¹⁵ abuso psicológico, físico y sexual;^{13,16,17} y baja autoestima.^{14,18} Esta intersección de factores aumenta el riesgo de contraer o transmitir el VIH entre mujeres transgénero de color y a menudo disminuye su capacidad o voluntad de recibir servicios, incluidos los relacionados con la prevención del VIH y la atención continua del VIH.^{17,19}

Es posible que los programas de prevención del VIH y los servicios de atención del VIH diseñados para otros grupos de riesgo no aborden todas las necesidades de las personas transgénero, en particular de las mujeres transgénero de color.¹¹ Las organizaciones comunitarias (CBOs) deben trabajar con clientas y comunidades de mujeres transgénero de color para mejorar su capacidad de superar los factores de riesgo del VIH y la amplia gama de desafíos sociales y estructurales a los que se enfrentan, de modo que puedan lograr su derecho a mejores resultados de salud y a una vida plena. Al abordar las necesidades de las mujeres transgénero de color, una población que enfrenta un riesgo desproporcionado al VIH, este juego de herramientas responde a la iniciativa Acabar con la Epidemia del VIH: Un Plan para los Estados Unidos, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos.

Desarrollo del Juego de Herramientas

Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) están comprometidos a ampliar los servicios de prevención del VIH para las mujeres transgénero afroamericanas y latinas/hispanas. Como parte de sus esfuerzos para proporcionar asistencia técnica de alta calidad, la Rama de Desarrollo de Capacidades (CBB, por sus siglas en inglés) dentro de la División de Prevención del VIH/SIDA (DHAP, por sus siglas en inglés) de los CDC financió el desarrollo de este juego de herramientas de asistencia técnica a través del Minority HIV/AIDS Fund, que las organizaciones comunitarias y organizaciones similares pueden utilizar para apoyar sus servicios de prevención del VIH para mujeres transgénero de color.

Sentient Research creó este juego de herramientas a través de un contrato de los CDC designado para pequeñas empresas (Contrato #75D30118C01854). El proceso de desarrollo iterativo comenzó con visitas a nueve organizaciones de base comunitaria, seleccionadas por los CDC, que proporcionan servicios de prevención del VIH incluso a mujeres transgénero de color. Estas visitas incluyeron una investigación de los desafíos enfrentados y las mejores prácticas utilizadas por las organizaciones comunitarias en la prestación de servicios a las mujeres transgénero de color, así como la documentación de las necesidades de asistencia técnica y apoyo del personal de las organizaciones comunitarias.

Este juego de herramientas fue creado a partir de los resultados de la evaluación de necesidades, junto con las aportaciones de múltiples expertos en la materia (SME, por sus siglas en inglés). Además del personal de Sentient Research, los redactores del juego

de herramientas incluyeron a mujeres transgénero de color con amplia experiencia trabajando en la prevención del VIH. El juego de herramientas fue revisado críticamente por seis mujeres transgénero de color de varias partes del país que trabajan en la prevención del VIH y abogan por la salud de las mujeres transgénero. Proporcionaron retroalimentación por escrito y participaron en discusiones de grupo sobre cada tema. Otros dos expertos en la materia con gran experiencia en salud transgénero también revisaron el juego de herramientas. La retroalimentación de todas las revisoras se integró en la versión final del juego de herramientas.

Este juego de herramientas está subdividido en 11 temas, que cubren ampliamente conceptos relevantes para la salud y el bienestar de las mujeres transgénero de color.

Audiencia a la que Va Dirigido

La audiencia a la que va dirigido este juego de herramientas es el personal de las organizaciones comunitarias, los departamentos de salud, las clínicas y otras organizaciones que actualmente proporcionan, o están planeando proporcionar, servicios de prevención del VIH para mujeres transgénero de color. A pesar de que el término “organizaciones comunitarias” se utiliza en todo el juego de herramientas, la información y la orientación son aplicables a organizaciones similares que están planeando o implementando actualmente programas para proporcionar servicios relacionados con el VIH y otros servicios a mujeres transgénero de color. El juego de herramientas puede ser de utilidad para el personal de todos los niveles de una organización, incluidos los de nivel ejecutivo, los gerentes de programas y el personal de primera línea, como el personal de pruebas del VIH y de vinculación, el personal de alcance y el personal del programa. También está diseñado para el uso de los proveedores clínicos y el personal que proporcionan la gama de servicios de apoyo social que necesitan las mujeres transgénero de color. Una versión de este juego de herramientas está disponible en inglés.

Cómo Usar Este Juego de Herramientas

Este juego de herramientas está subdividido en 11 temas, que cubren ampliamente conceptos relevantes para la salud y el bienestar de las mujeres transgénero de color, y que se relacionan con la prestación de servicios de prevención del VIH para esta población. Cada tema comienza con una breve descripción general, seguida de las mejores prácticas que las organizaciones comunitarias y otras organizaciones de servicios de prevención del VIH pueden seguir y adaptar a sus

necesidades. Las organizaciones comunitarias pueden beneficiarse de todo el juego de herramientas. Sin embargo, los temas se crearon para que fueran independientes, lo que permite a las organizaciones centrarse en sus necesidades específicas. Por ejemplo, una organización comunitaria podría haber llevado a cabo una evaluación exitosa de las necesidades de la comunidad, pero podría necesitar apoyo con respecto a las mejores prácticas para contratar personal de mujeres transgénero de color. Al final de cada tema se proporcionan recursos adicionales que pueden ser de utilidad para las organizaciones comunitarias que implementan programas de prevención del VIH para mujeres transgénero de color. El juego de herramientas también incluye una lista de enlaces a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con información y recursos. Finalmente, el manual concluye con una lista de elementos para los programas modelo que proporcionan servicios de prevención del VIH para mujeres transgénero de color.



Tema 1: Evaluación de las Necesidades de la Comunidad

Para poder servir mejor a las mujeres transgénero de color, las organizaciones comunitarias deben entender las necesidades de la comunidad. Esta sección describe cómo utilizar métodos de evaluación formales e informales para determinar las necesidades de los clientes y de la comunidad. Se revisan los determinantes sociales de la salud para tomarlos en cuenta al realizar las evaluaciones, y se explica la necesidad de utilizar los datos recopilados de manera eficaz para diseñar, implementar y revisar los programas y servicios.



Tema 2: Proporcionar Atención y Servicios Centrados en el Cliente

La atención centrada en el cliente es clave para proporcionar servicios sociales y de salud de alta calidad a las mujeres transgénero de color. Esto significa ofrecer una atención respetuosa que satisfaga las necesidades, los valores y las prioridades de cada cliente, a la vez que respeten las identidades propias del cliente. Esta sección describe los requisitos para entender a las mujeres transgénero de color de las complejas y a menudo prioridades en competencia de los clientes, y la necesidad de conocer a los clientes “adonde estén.” Enfatiza la provisión de una amplia gama de servicios necesarios, y/o la remisión de clientes a estos servicios en otras organizaciones.



Tema 3: Contratación y Apoyar a Personal de Mujeres Transgénero de Color

Contratar y promover a las miembros de la comunidad transgénero ayuda a crear confianza y entendimiento dentro de la comunidad y muestra cuán

comprometida está una organización para satisfacer las necesidades de las mujeres transgénero. Esta sección explica los fundamentos para atraer y contratar a personal de mujeres transgénero de color, así como la manera de proporcionar apoyo al personal y retenerlo en una organización.



Tema 4: Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero

Las personas transgénero a menudo experimentan discriminación en el acceso a los servicios sociales y de salud, y las mujeres transgénero de color se enfrentan a barreras aún mayores. Estas experiencias pueden resultar en la evasión de los servicios necesarios debido a experiencias pasadas de maltrato. Las organizaciones comunitarias deben tener ambientes de afirmación de género que hagan que las mujeres transgénero de color se sientan seguras, respetadas e incluidas. Esta sección proporciona una guía para asegurar que el personal y los espacios físicos de organizaciones comunitarias sean lo más acogedores posible para las mujeres transgénero de color.



Tema 5: Desarrollo de Sistemas y Servicios de Alcance, Reclutamiento y Retención

Reclutar y contratar a mujeres transgénero de color en los servicios es esencial para la prevención de la transmisión del VIH en esta población, pero las organizaciones comunitarias que les prestan servicios a menudo se enfrentan a retos significativos para hacerlo. Esta sección demuestra cómo capacitar y apoyar al personal y diseñar sistemas y estrategias para incorporar a las mujeres transgénero de color a los programas y mantenerlas comprometidas en los servicios.



Tema 6: Implementación de Intervenciones Basadas en la Evidencia y Programas Internos

Los CDC recomiendan que las organizaciones comunitarias implementen intervenciones basadas en la evidencia (EBIs, por sus siglas en inglés), ya que han demostrado ser efectivas para reducir el comportamiento de riesgo del VIH. Esta sección explica cómo seleccionar EBIs apropiados para mujeres transgénero de color, adaptarlos según sea necesario, y cómo implementarlos para satisfacer las necesidades de las mujeres transgénero de color. Esta sección también ofrece orientación sobre la planificación y evaluación de programas creados internamente.



Tema 7: Realización de la Evaluación y Mejoramiento del Programa

Para mejorar los servicios y maximizar los beneficios que las organizaciones pueden tener para las mujeres transgénero de color, es fundamental que las actividades de evaluación del programa se lleven a cabo antes, durante y después de la implementación. Este proceso también puede ayudar a establecer si los programas que se están implementando son culturalmente relevantes y reflejan las necesidades y realidades vividas de las mujeres transgénero de color. Esta sección proporciona una orientación sobre una serie de métodos que pueden utilizarse para evaluar y mejorar los programas.



Tema 8: Involucrar a las Mujeres Transgénero de Color en la Prevención y Prueba del VIH

La prueba del VIH es clave para que las personas que prueban negativo entren en el proceso de prevención del VIH y las que prueban positivo en el proceso de atención del VIH. Esta sección describe los desafíos y las mejores prácticas para la difusión y la participación en las pruebas del VIH, profilaxis pre-exposición (PrEP, por sus siglas en inglés), el tratamiento como prevención y otros servicios para las mujeres transgénero de color.



Tema 9: Proporcionar Atención Primaria (Incluyendo Atención del VIH) a Mujeres Transgénero de Color

Proporcionar atención primaria segura, sensible y de afirmación del género (incluyendo la atención y el tratamiento del VIH) a las mujeres transgénero de color es esencial para asegurar que se conecten con la atención primaria y permanezcan involucradas en ella. Esta sección describe las formas de proporcionar atención sensible que toma en cuenta a la persona en su totalidad y a toda la gama de necesidades de salud de las mujeres transgénero de color, incluyendo las intervenciones médicas y quirúrgicas que afirman el género.



Tema 10: Atender las Necesidades de Salud Mental y del Comportamiento de las Mujeres Transgénero de Color

Las experiencias de estigma estructural, incluyendo la discriminación y la exclusión social y económica, moldean las vidas de las mujeres transgénero de color y también influyen en sus comportamientos relacionados con la salud. Las personas transgénero se enfrentan a

tasas desproporcionadamente altas de problemas de salud mental como ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (TEPT), autolesiones e intentos de suicidio o suicidios consumados. Esta sección cubre las mejores prácticas para abordar la salud mental y conductual entre las mujeres transgénero de color, incluyendo acercamientos para la atención traumatológica y la reducción de daños.



Tema 11: Construir Alianzas Comunitarias y Referencias

Mantener relaciones de trabajo sólidas con otras organizaciones locales de salud y servicios sociales es esencial para servir a las mujeres transgénero de color. Incluso las organizaciones comunitarias que ofrecen muchos servicios diferentes pueden necesitar desarrollar un proceso de referencia robusto para conectarse con otras organizaciones para servicios que no pueden proporcionar. Esta sección describe las mejores prácticas para su uso en la creación de alianzas con otras organizaciones y en la provisión de vínculos efectivos y referencias para mujeres transgénero de color.

Enlaces a Recursos Adicionales

Esta sección proporciona enlaces a sitios web gubernamentales y no gubernamentales seleccionados que ofrecen recursos, información sobre políticas y promoción, y oportunidades de aprendizaje en línea relevantes para las mujeres transgénero y su salud.

Programas Modelo para Alcanzar e Involucrar a las Mujeres Transgénero de Color

Los programas modelo presentan un conjunto de elementos fundamentales que, cuando se replican, pueden ayudar a las organizaciones lograr sus objetivos programáticos centrados en las mujeres transgénero de color. Los elementos centrales descritos en esta sección se basan en métodos de implementación exitosos observados en el campo durante las visitas a las organizaciones comunitarias, así como en años de experiencia trabajando con comunidades de mujeres transgénero de color.

Glosario de Términos LGBT

Como proveedor en un centro de salud u otra organización de atención de la salud, familiarizarse con los términos utilizados por las comunidades de personas lesbianas, gay, bisexuales y transgénero (LGBT) puede ayudar al personal de las organizaciones comunitarias a brindar a sus clientes una atención de alta calidad. Este glosario proporciona algunos de los términos y conceptos más relevantes para el cuidado de la salud de las personas LGBT. Al leer este glosario, hay algunas cosas que debe tener en cuenta: **1)** Las definiciones varían de una comunidad a otra; no todas las mujeres transgénero de color estarán de acuerdo con estas definiciones, así que por favor respete los términos que las clientas usan para describirse a sí mismas; **2)** Hay muchos términos que no están incluidos en esta lista; **3)** Los términos y definiciones cambian frecuentemente.

- Afirmación de género** (*sustantivo*) — El proceso por el cual una persona recibe la afirmación de su identidad de género a través de medios sociales, médicos, legales o psicológicos.
- Agénero** (*adj.*) — Describe a una persona que se identifica por no tener género.
- Aliado(a)** (*sustantivo*) — Persona que apoya y defiende los derechos de las personas LGBT.
- Amor hacia el mismo género (SGL, por sus siglas en inglés)** (*adj.*) — Término utilizado como alternativa a los términos gay y lesbiana. El amor del mismo género es más común pero no exclusivamente usado por los miembros de la comunidad afroamericana/negra.
- Aromántico** (*adj.*) — Una orientación que describe a una persona que experimenta poca o ninguna atracción romántica hacia otros y/o una falta de interés en formar relaciones románticas.
- Asexual** (*adj.*) — Describe a una persona que experimenta poca o ninguna atracción sexual hacia los demás. Asexualidad no es lo mismo que celibato.

- Asignado masculino/femenino al nacer**
(sustantivo)

• Esta frase se refiere al sexo que se asigna a un niño/a al nacer, con mayor frecuencia basado en la anatomía externa del niño/a.
- Atención informada en caso de trauma**
(sustantivo)

• Una estructura organizativa y un marco de tratamiento que se centra en la comprensión, el reconocimiento y la respuesta a los efectos de todos los tipos de trauma.
- Atracción hacia el mismo sexo (SSA, por sus siglas en inglés)**
(sustantivo)

• Término que se utiliza para describir la experiencia de una persona que se siente atraída emocional y/o sexualmente por personas del mismo sexo. Las personas que usan este término pueden no sentirse cómodas usando el lenguaje de la orientación sexual (es decir, gay, lesbiana, bisexual) por razones personales. El uso de este término no es indicativo del comportamiento sexual de una persona. Se utiliza más comúnmente en las comunidades religiosas.
- Bifobia** (sustantivo)

• El miedo, la discriminación o el odio hacia las personas bisexuales o hacia quienes son percibidos como tales.
- Bigénero** (adj.)

• Describe a una persona cuya identidad de género es una combinación de dos géneros.
- Bisexual** (adj.)

• Una orientación sexual que describe a una persona que se siente atraída emocionalmente y sexualmente por personas de su propio género y personas de otros géneros.
- “Bottom surgery”**
(sustantivo)

• Forma coloquial de describir la cirugía genital de afirmación de género.
- Cirugía de afirmación de género (CAG)**
(sustantivo)

• Las cirugías se utilizan para modificar el cuerpo de una persona para que sea más congruente con su identidad de género. También conocida como cirugía de reasignación de sexo (SRS) o cirugía de confirmación de sexo (GCS).
- Cisgénero** (adj.)

• Una persona cuya identidad de género y sexo asignado al nacer se corresponden (es decir, una persona que no es transgénero).

- “Clocking” (o “clocked”)** (verbo) —● Cuando una persona transgénero es reconocida como transgénero incluso si su intención es ser aceptada en su género actual.
- Compresión de pechos** (sustantivo) —● El proceso de envolver firmemente el pecho de una persona para minimizar la apariencia de tener senos. Esto se logra mediante el uso de materiales constrictivos como tiras de tela, vendas elásticas o no elásticas, o ropa interior especialmente diseñada.
- Comunidades “House and Ball”** (sustantivo) —● Subculturas LGBT que existen en muchas partes del país. Las comunidades son grupos formales que funcionan como unidades familiares y son típicamente dirigidas por una madre o un padre de la familia. Los miembros de las casas a menudo actúan y compiten en eventos conocidos como “balls.”
- Determinantes sociales de salud** (sustantivo) —● Condiciones en los ambientes en los que las personas nacen, viven, aprenden, trabajan, juegan, adoran y envejecen que afectan una amplia gama de resultados y riesgos para la salud, el funcionamiento y la calidad de vida.²⁰
- Disforia de género** (sustantivo) —● Angustia experimentada por algunas personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer. Se manifiesta como angustia o deterioro clínicamente significativo en áreas sociales, ocupacionales u otras áreas importantes de funcionamiento. El Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM-5) incluye la disforia de género como diagnóstico.
- Dos-Espíritus** (adj) —● Describe a una persona que encarna tanto un espíritu masculino como uno femenino. Este es un término específico de la cultura que se usa entre algunos nativos americanos, indios americanos y pueblos de las Primeras Naciones.
- “Drag”** (sustantivo) —● La actuación de uno o varios géneros teatralmente. Los que actúan se llaman Drag Kings y Drag Queens.
- Estigma estructural** (sustantivo) —● Condiciones sociales, políticas y prácticas institucionales que restringen las oportunidades, recursos y bienestar de ciertos grupos de personas.
- Estigma social** (sustantivo) —● Estereotipos negativos y estatus social de una persona o grupo basado en características percibidas que separan a esa persona o grupo de otros miembros de una sociedad.

- Estrés de las minorías** (sustantivo) —● Estrés crónico que enfrentan los miembros de grupos minoritarios estigmatizados. El estrés de las minorías es causado por eventos y condiciones externas y objetivas, expectativas de tales eventos, la internalización de actitudes sociales, y/o el ocultamiento de la orientación sexual propia.
- Estructura binaria de género** (sustantivo) —● La idea de que sólo hay dos géneros, niño/hombre/macho y niña/mujer/hembra, y que una persona debe encajar estrictamente en una u otra categoría.
- Exploración personal** (sustantivo) —● Describe a un individuo que no está seguro o que está explorando su propia orientación sexual y/o identidad de género.
- Expresión de género** (sustantivo) —● Este término describe las maneras (por ejemplo, femenina, masculina, andrógina) en que una persona comunica su género al mundo a través de su ropa, habla, comportamiento, etc. La expresión de género es fluida y está separada del sexo asignado al nacer o de la identidad de género.
- “Gay”** (adj.) —● Una orientación sexual que describe a una persona que se siente atraída emocional y sexualmente por personas de su propio género. Se puede utilizar independientemente de la identidad de género, pero se utiliza más comúnmente para describir a los hombres.
- Género** (sustantivo) —● Véase *identidad de género*.
- Género fluido** (adj.) —● Describe a una persona cuya identidad de género no es fija. Una persona que es fluida en cuanto al género siempre puede sentirse como una mezcla de los dos géneros tradicionales, pero puede sentirse más un género algunas veces, y otro género en otras ocasiones.
- Género no conforme** (adj.) —● Describe una expresión de género que difiere de las normas de una sociedad dada para hombres y mujeres.
- Género-queer** (adj.) —● Describe a una persona cuya identidad de género cae fuera de la estructura binaria tradicional de género. Otros términos para las personas cuya identidad de género cae fuera del binario tradicional de género incluyen variante de género, género expansivo, etc. A veces escrito como dos palabras (género queer).

- Heteronormatividad** (sustantivo) —● La suposición de que todos son heterosexuales, y que la heterosexualidad es superior a todas las demás orientaciones sexuales.
- Heterosexual** (adj) —● Una orientación sexual que describe a las mujeres que se sienten emocional y sexualmente atraídas por los hombres, y a los hombres que se sienten emocional y sexualmente atraídos por las mujeres.
- Hombre trans/hombre transgénero/de mujer a hombre (FTM, por sus siglas en inglés)** (sustantivo) —● Una persona transgénero cuya identidad de género es masculina puede usar estos términos para describirse a sí misma. Algunos sólo usarán el término hombre.
- Hombre/mujer biológico(a) (véase asignado hombre/mujer al nacer)** (sustantivo) —● Evitamos usar las frases “hombre biológico” y “mujer biológica” porque pueden no describir con precisión las características físicas del sexo de una persona y, lo que es más importante, pueden no reflejar la forma en que una persona se identifica con respecto a su género.
- Hombres que tienen sexo con hombres/mujeres que tienen sexo con mujeres (HSH/MSM)** (sustantivo) —● Categorías que a menudo se usan en investigaciones y entornos de salud pública para describir colectivamente a aquellos que se involucran en comportamientos sexuales del mismo sexo, independientemente de su identidad sexual. Sin embargo, las personas rara vez usan los términos HSH o MSM para describirse a sí mismas.
- Homofobia** (sustantivo) —● El miedo, la discriminación o el odio hacia las personas lesbianas o gays o hacia quienes son percibidos como tales.
- Identidad de género** (sustantivo) —● Sentido interior de una persona de ser un niño/hombre/macho, niña/mujer/hembra, otro género o ningún género.
- Interseccionalidad** (sustantivo) —● La idea de que las identidades están influenciadas y moldeadas por la raza, clase, etnia, sexualidad/orientación sexual, género/identidad de género, discapacidad física, origen nacional, etc., así como por la interconexión de todas esas características.

- Intersexualidad** (sustantivo) —● Grupo de condiciones raras en las que los órganos reproductivos y genitales no se desarrollan como se esperaba. Algunos prefieren usar el término trastornos (o diferencias) del desarrollo sexual. Algunos miembros de la comunidad y grupos de apoyo también utilizan el término intersexual como término de identidad.
- Lesbiana** (adj., sustantivo) —● Una orientación sexual que describe a una mujer que se siente atraída emocional y sexualmente por otras mujeres.
- Mujer trans/mujer transgénero/de hombre a mujer (MTF, por sus siglas en inglés)** (sustantivo) —● Una persona transgénero cuya identidad de género es femenina puede usar estos términos para describirse a sí misma. Algunos sólo usarán el término mujer.
- No binario** (adj.) —● Describe a una persona cuya identidad de género cae fuera de la estructura binaria de género tradicional. A veces abreviado como NB o “enby.” Véase más en *estructura binaria de género*.
- Orientación sexual** (sustantivo) —● Cómo una persona caracteriza su atracción emocional y sexual hacia los demás.
- “Outing”** (sustantivo) —● Revelación involuntaria o no deseada de la orientación sexual o identidad de género de otra persona.
- Pangénero** (adj.) —● Describe a una persona cuya identidad de género se compone de muchos géneros.
- Pansexual** (adj.) —● Una orientación sexual que describe a una persona que se siente atraída emocional y sexualmente por personas de todas las identidades de género.
- Pasar desapercibido(a)** (adj.) —● En los círculos transgénero se refiere a la habilidad de mezclarse como el género que se presenta. Las personas transgénero que “pasan desapercibidas” pueden obtener privilegios como el acceso al empleo o la aceptación social.
- Poliamoroso** (adj.) —● Describe a una persona que tiene o está abierta a tener más de una relación romántica o sexual a la vez, con el conocimiento y consentimiento de todas sus parejas. A veces abreviado como poly.

- Pronombres preferidos** (véase **los pronombres que usas**) (sustantivo) —● Evitamos usar la frase “pronombres preferidos” porque implica que podemos optar por respetar o no respetar la identidad de género de una persona. Debemos respetar los pronombres que usa una persona.
- Pronombres que usas** (sustantivo) —● Los pronombres son las palabras que la gente debe usar cuando se refieren a ti pero no usan tu nombre. Ejemplos de pronombres son ella/él, ellas/ellos.
- QPOC** (sustantivo) —● Acrónimo que en inglés significa “*Queer Person of Color*” o “*Queer People of Color*” (“Persona Queer de Color” o “Gente Queer de Color”).
- “Queer”** (adj.) —● Término general utilizado por algunos para describir a las personas que piensan que su orientación sexual o identidad de género está fuera de las normas sociales. Algunas personas ven el término queer como más fluido e inclusivo que las categorías tradicionales de orientación sexual e identidad de género. Debido a su historia como un término despectivo, el término queer no es adoptado o utilizado por todos los miembros de la comunidad LGBT.
- Rol de género** (sustantivo) —● Conjunto de normas sociales que dictan qué tipos de comportamientos se consideran generalmente aceptables, apropiados o deseables para una persona en función de su sexo real o percibido.
- Salir del clóset** (sustantivo) —● El proceso por el cual uno acepta y/o llega a identificar su propia orientación sexual o identidad de género (salirse de clóset para sí mismo). También, el proceso por el cual uno comparte su orientación sexual o identidad de género con otras personas (salir del clóset con amigos, etc.).
- Sexo** (sustantivo) —● Véase *sexo asignado al nacer*.
- Sexo asignado al nacer** (sustantivo) —● El sexo (masculino o femenino) asignado a un niño/a al nacer, con mayor frecuencia basado en la anatomía externa del niño/a. También se conoce como sexo de nacimiento, sexo natal, sexo biológico o sexo.

- Terapia hormonal de afirmación de género** *(sustantivo)* —● La administración de hormonas para aquellos que desean hacer coincidir sus características sexuales secundarias físicas con su identidad de género. También se le conoce como terapia hormonal transgénero.
- “Top surgery”** *(sustantivo)* —● Forma coloquial de describir la cirugía de afirmación de género en el pecho.
- Transexual** *(adj.)* —● Algunas veces usado en la literatura médica o por algunas personas transgénero para describir a aquellos que han hecho la transición a través de intervenciones médicas.
- Transfemenina** *(adj.)* —● Describe a una persona a la que se le asignó sexo masculino al nacer, pero que se identifica con la feminidad en mayor medida que con la masculinidad.
- Transfobia** *(sustantivo)* —● El miedo, la discriminación o el odio hacia las personas transgénero o de género no conformes o hacia quienes son percibidos como tales.
- Transgénero** *(adj.)* —● Describe a una persona cuya identidad de género y sexo asignado al nacer no se corresponden. También se utiliza como un término genérico para incluir identidades de género fuera del género masculino y femenino. A veces abreviado como trans.
- Transición** *(sustantivo)* —● Para las personas transgénero, esto se refiere al proceso de llegar a reconocer, aceptar y expresar la propia identidad de género. En la mayoría de los casos, esto se refiere al período en el que una persona hace cambios sociales, legales y/o médicos, tales como cambiarse de ropa, de nombre, de designación de sexo y usar intervenciones médicas. A veces se le llama proceso de afirmación de género.
- Transmasculino** *(adj.)* —● Describe a una persona a la que se le asignó sexo femenino al nacer, pero que se identifica con la masculinidad en mayor medida que con la feminidad.

Trastornos del desarrollo sexual (TDS)
(sustantivo)

Grupo de enfermedades no comunes en las que los órganos reproductivos y genitales no se desarrollan como se esperaba. Algunos TDS incluyen el Síndrome de Klinefelter y el Síndrome de Sensibilidad Androgénica. A veces se llaman diferencias en el desarrollo sexual. Algunas personas prefieren usar el término intersexualidad.

“Tuck” (sustantivo)

El proceso de esconder el pene y los testículos con cinta adhesiva, pantalones cortos apretados o ropa interior especialmente diseñada.

Términos Obsoletos para Evitar

Los siguientes términos pueden haber sido utilizados en el pasado, pero ahora se consideran obsoletos y a veces ofensivos. Recomendamos reemplazar estas palabras con los términos sugeridos.

Berdache—Véase *dos espíritus*.

Hermaphrodite—Véase *intersexualidad* y *trastornos del desarrollo sexual*.

Homosexual—Véase *gay* o *lesbiana*.

Sexual preference— Véase *orientación sexual*.

Transgendered/A transgender/Tranny—Véase *transgénero*.

Sex change—Véase *cirugía de afirmación de género*.

Una Nota Sobre las Siglas

Hay muchas siglas que se usan en la comunidad LGBT. El Centro Nacional de Educación LGBT utiliza LGBT: Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero. Cuando hablamos de adolescentes o jóvenes usamos LGBTQ: Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer. Otros acrónimos pueden usar cualquier combinación de los siguientes: LGBTQQIAAP2S: Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer, Curioso, Intersexual, Asexual, Aliado, Pansexual, Dos-Espíritus. Algunas personas pueden elegir usar el acrónimo LGBTQ+. El signo “más” (+) representa la creciente lista de términos que la gente usa para describir su orientación sexual o identidad de género. Hay muchas variaciones diferentes del acrónimo LGBTQ+, y el ‘+’ reconoce que no es posible listar cada término que la gente usa actualmente.

Fuentes

Las definiciones para este glosario fueron desarrolladas y revisadas por el Centro Nacional de Educación para la Salud LGBT y otros expertos en el campo de la salud LGBT, así como adaptadas de los glosarios publicados por el Proyecto Zona Segura y el Centro de Recursos LGBT de UCLA. Para obtener la versión más actualizada, visite www.lgbthealtheducation.org.



TEMA 1: EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DE LA COMUNIDAD



Para poder servir mejor a las mujeres transgénero de color, las organizaciones comunitarias deben primero entender las necesidades de la comunidad. Las organizaciones pueden utilizar una serie de métodos para evaluar las necesidades tanto a nivel comunitario como individual. La información obtenida a través de este proceso puede ayudar a las organizaciones a identificar y priorizar los temas de tratar, desarrollar programas y servicios, planificar la distribución de recursos y desarrollar planes de evaluación sólidos. Entender las necesidades de la comunidad es un prerrequisito para crear programas y servicios que sean efectivos y satisfagan las necesidades y prioridades de las mujeres transgénero de color. Este tema incluye una serie de enfoques formales e informales que las organizaciones comunitarias pueden utilizar para evaluar las necesidades de la comunidad, así como una discusión de los determinantes sociales que impactan la salud y el bienestar de las mujeres transgénero de color (véase la sección en el recuadro a continuación para más información sobre los *Determinantes Sociales de la Salud*).

Entender las necesidades de la comunidad es un prerrequisito para crear programas y servicios que sean efectivos y satisfagan las necesidades y prioridades de las mujeres transgénero de color.

Métodos Formales de Evaluación

Evaluación de las necesidades

Una [evaluación de necesidades](#) es un proceso sistemático para determinar necesidades o faltas en los programas o servicios disponibles. Estas evaluaciones pueden ser utilizadas

por las organizaciones comunitarias para obtener una comprensión más amplia y profunda de las necesidades y prioridades de las mujeres transgénero de color. No tienen por qué ser complicadas ni caras.

Las evaluaciones de necesidades requieren cierta planificación, y es importante que las organizaciones comunitarias sean estratégicas en su enfoque. Deben decidir sobre el enfoque específico de la evaluación, tales como sus servicios, las percepciones de la co-

munidad sobre su organización, y/o su disposición para servir a las mujeres transgénero de color dentro de su organización. Los métodos específicos de recopilación de datos necesarios dependerán del objetivo de la evaluación de las necesidades. Al realizar evaluaciones de necesidades regularmente (por ejemplo, cada dos años), una organización puede determinar cómo las necesidades o percepciones de la comunidad cambian con el tiempo.

Las comunidades transgénero suelen ser muy diversas. Un desafío es que las jurisdicciones pueden tener mujeres transgénero de color de distintas comunidades en lugar de una comunidad cohesiva. También puede ser difícil captar con precisión las necesidades y experiencias de la comunidad en general en lugar de las de unas pocas personas seleccionadas. Por lo tanto, es necesario llegar a una amplia gama de miembros de la comunidad para comprender sus necesidades y experiencias. Estas necesidades y experiencias pueden diferir según la edad, raza/etnia, ubicación geográfica, idioma, situación de inmigración, situación laboral, educación, situación de vivienda e identidad de género. La utilización de varios métodos de recopilación de datos, como los que se enumeran a continuación, puede ayudar a proporcionar una perspectiva más amplia.

Investigación secundaria

Llevar a cabo una investigación secundaria implica revisar los datos y hallazgos existentes para obtener una mejor comprensión de las necesidades de la comunidad y el contexto de los problemas a los que se enfrenta. Los datos existentes pueden incluir datos de vigilancia nacionales o del condado, informes y documentos de orientación de organizaciones locales y nacionales, evaluaciones de necesidades realizadas por otras organizaciones, evaluaciones de programas existentes y artículos en revistas académicas. La investigación secundaria puede ser útil para las organizaciones a la hora de desarrollar programas o modelos de prestación de servicios y para comprender los posibles factores de riesgo y determinantes de la salud.

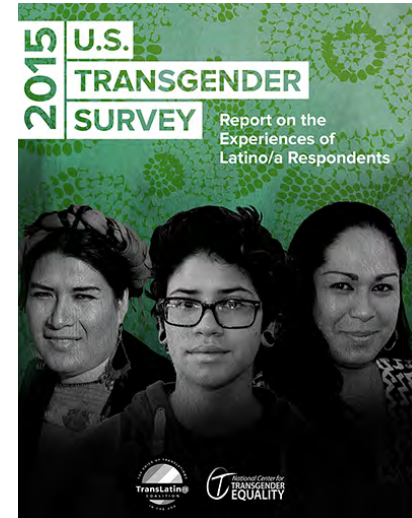
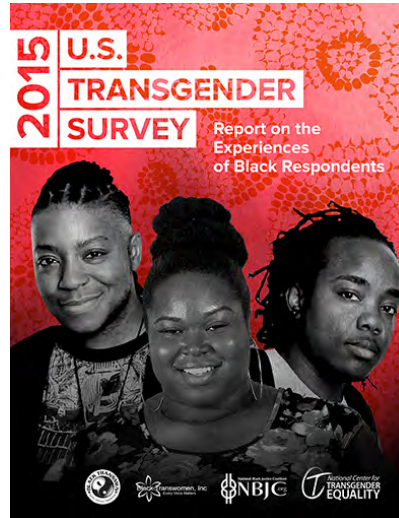


Imagen: National Center for Transgender Equality

Observación

Observar y registrar cómo se comportan las personas en el mundo real puede ser una estrategia de evaluación útil. Un observador que se encuentra en la sala de espera o en otro ambiente de servicio puede estudiar las interacciones entre los clientes y el personal. Otro tipo de observación son las “compradoras secretas,” donde las mujeres transgénero de color utilizan los servicios de una organización y registran su experiencia, tomando nota de lo que se puede mejorar en términos de la experiencia en la sala de espera, el área de recepción, los formularios de admisión, la provisión de cuidados y otros factores. Las compradoras secretas pueden ser utilizadas para evaluar si los servicios en otra organización son culturalmente apropiados antes de referir una clienta a ella.

Grupos de enfoque

Un [grupo de enfoque](#) es un método de investigación cualitativo que reúne a un grupo de individuos para explorar sus perspectivas e ideas sobre uno o más temas. Los grupos de enfoque pueden ser útiles como parte de una evaluación de necesidades, para la planificación de un programa o servicio específico, o para medir regularmente las faltas y necesidades de servicio comunitario. Los grupos de enfoque son dirigidos por un facilitador, preferiblemente una mujer transgénero de color, y siguen una guía de discusión estructurada o semiestructurada, con preguntas organizadas por tema. Es mejor hacer una grabación de audio de los grupos o usar un apuntador designado, para que la/el facilitador/a pueda dirigir su atención a hacer preguntas. Después del grupo de enfoque, identifique los temas revisando la grabación o las notas. Si los recursos lo permiten, se pueden realizar múltiples grupos de enfoque con la misma población (pero con diferentes participantes) para asegurar que los temas de las respuestas de las participantes sean consistentes.

Entrevistas con informantes claves

Las [entrevistas con informantes claves](#) se utilizan para explorar las experiencias, perspectivas y conocimientos de primera mano de los individuos. Estas entrevistas son útiles para medir las necesidades de la comunidad, evaluar los servicios y/o planificar nuevos programas y servicios, y pueden ayudar a identificar los temas de mayor importancia para las mujeres transgénero de color. La/os informantes clave pueden ser cualquier persona que pueda proporcionar información sobre las necesidades y características de la comunidad: clientas, miembros y líderes de la comunidad, familiares o compañeros de mujeres transgénero de color, personal interno y/o personal de otras organizaciones comunitarias que atienden a mujeres transgénero de color. La entrevistadora, preferiblemente una mujer transgénero de color, crea un espacio cómodo para que las participantes compartan sus pensamientos y sentimientos. Hacer una grabación de audio de la entrevista ayudará a capturar la mayor cantidad de información



Foto: Gwen Park

posible. Las entrevistas con informantes clave a veces pueden ser preferibles a los grupos focales si los temas son muy delicados, o si no es factible que las participantes se reúnan en un grupo.

Encuestas

Las encuestas pueden utilizarse para evaluar las necesidades de la comunidad o medir la satisfacción de los clientes con los programas y servicios entre una muestra mayor de participantes. Las encuestas pueden utilizar preguntas validadas, o pueden ser creadas desde cero por una organización. Para evitar sobrecargar a las participantes, mantenga la encuesta lo más breve posible. Además, las encuestas piloto con varias participantes ayudarán a asegurar que las preguntas sean comprensibles, culturalmente relevantes y reflejen las maneras en que las miembros de la comunidad discuten sus realidades vividas. El uso de las mismas preguntas, redactadas de forma idéntica, en encuestas repetidas permite a las organizaciones comunitarias comparar los resultados a lo largo del tiempo. Las encuestas pueden ser implementadas en persona (por ejemplo, en un evento o en una sala de espera de una clínica), o se puede enviar un enlace a una encuesta en línea por correo electrónico, mensaje de texto o a través de las redes sociales.

Juntas asesoras comunitarias

Las organizaciones comunitarias forman juntas asesoras comunitarias (JACs) para recopilar información y comentarios sobre sus programas y servicios. Se pueden utilizar para comprender mejor las necesidades de las clientas, llamar la atención de la organización sobre temas de prevención y atención, generar nuevas ideas para programas y servicios, y proporcionar sugerencias sobre dónde llegar a las mujeres transgénero de color en la comunidad. Idealmente, las juntas asesoras comunitarias estarán compuestas principalmente por mujeres transgénero de color. Sin embargo, se puede incluir a los proveedores que atienden a mujeres transgénero y a otras personas interesadas. Las

organizaciones comunitarias deben esforzarse por reunir a un grupo diverso en términos de raza/etnia, edad, idioma, estatus migratorio, estatus de VIH y otros factores. También pueden considerar la creación de una junta asesora juvenil (JAJ) de mujeres jóvenes transgénero de color. Las JACs y JAJs requieren mucho tiempo y esfuerzo del personal para su mantenimiento, pero pueden ser muy valiosas y pueden proporcionar un vínculo continuo con la comunidad. Algunas organizaciones comunitarias han utilizado los medios sociales para recopilar retroalimentación de las JACs y JAJs con mayor frecuencia.

Formularios de admisión

Los formularios de admisión de clientes pueden utilizarse para evaluar las necesidades individuales de los clientes. Los datos recopilados de los formularios de admisión pueden ser útiles para crear y actualizar los planes de servicio y desarrollar una lista completa de temas para discutir con los clientes durante el seguimiento. Debido a que los formularios de admisión generalmente se colectan cada vez que un cliente visita una organización, se pueden utilizar para identificar cambios en las necesidades a lo largo del tiempo (véase el [*Tema 4: Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero*](#), para obtener más información sobre los formularios de admisión).

Métodos de Evaluación Informales



Comentarios verbales de clientas o miembros de la comunidad

Las organizaciones comunitarias a menudo reciben retroalimentación informal de las clientas con respecto a los servicios, programas y personal. Las organizaciones pueden pedir o recibir retroalimentación de las clientas o de las miembros de la comunidad mientras prestan servicios, y durante las actividades de alcance o los eventos. Esta retroalimentación puede ser útil para que las organizaciones evalúen qué tan bien lo están haciendo desde la perspectiva de las clientas y de la comunidad en general. Las organizaciones comunitarias pueden usar esta información para entender mejor los asuntos de la comunidad, agregar los servicios necesarios o mejorar continuamente sus programas. Para utilizar esta información de manera óptima, las organizaciones pueden desarrollar un sistema para que el personal obtenga retroalimentación de las clientas y otras miembros de la comunidad y la envíe a la gerencia.

Pedir sugerencias

Las organizaciones pueden implementar fácilmente un sistema para recoger las sugerencias de las clientas. Esto puede ser tan simple como tener un buzón de sugerencias



Ejemplos de preguntas sobre la satisfacción del cliente

1. *¿Qué tan satisfecha/o está usted con los servicios que ha recibido hoy?*
2. *¿Hay algún servicio que necesita que no estemos proporcionando actualmente?*
3. *¿Recomendará nuestros servicios a sus amigas/socias/familiares? ¿Por qué o por qué no?*

o proporcionar un espacio para enviar comentarios sobre los servicios o el personal. Una vez que estos sistemas estén en funcionamiento, las organizaciones comunitarias pueden animar a las clientas a hacer sugerencias. Permitir la retroalimentación anónima puede resultar en respuestas más honestas.

Redes sociales

El uso de las redes sociales puede ser una forma útil de recopilar información para mejorar los programas y servicios. Las organizaciones comunitarias pueden participar en las redes sociales y monitorear los aportes de clientas y no clientas sobre la calidad de su personal, servicios y su organización en general. Las organizaciones con una fuerte presencia en redes sociales probablemente recibirán retroalimentación de manera orgánica. Sin embargo, el personal de alcance también puede hacer preguntas sobre temas específicos.

Comunicación con otras organizaciones comunitarias

Las organizaciones comunitarias pueden obtener una perspectiva más amplia al intercambiar información sobre las necesidades de la comunidad con otras organizaciones que sirven a las mujeres transgénero de color en su área. Pueden considerar la posibilidad de participar en las reuniones del consejo de planificación sobre el VIH del condado, las coaliciones de todo el condado que prestan servicios a las personas transgénero y las conferencias nacionales o locales centradas en la salud de las personas transgénero.

Determinantes Sociales de la Salud

Las condiciones sociales, económicas y estructurales que influyen en la salud de una persona -también conocidas como [los determinantes sociales de la salud](#)—son a menudo extremadamente amplias y complejas para las mujeres transgénero de color. Estos factores pueden tener un profundo impacto en los comportamientos que afectan la salud de una persona, así como su capacidad y voluntad de acceder a los servicios sociales y de salud.

Es de vital importancia evaluar las necesidades de la comunidad en general, ya que comprender la gama completa de determinantes sociales interrelacionados de la salud puede ayudar a las organizaciones comunitarias a planificar programas que satisfagan las necesidades de las mujeres transgénero de color y mejoren su salud física, mental y social. A menudo, las necesidades más urgentes, como la búsqueda de refugio y la supervivencia económica básica, tienen mayor prioridad que la participación en los servicios de prevención del VIH. Sin embargo, abordar las necesidades urgentes puede facilitar la utilización de los servicios de prevención del VIH.

A continuación, se examinan algunos de los principales determinantes sociales de la salud que deben incorporarse a las evaluaciones. También se incluyen varios otros determinantes de la salud importantes (por ejemplo, salud mental, uso/abuso de sustancias, y trabajo sexual), ya que están inextricablemente vinculados a los determinantes sociales de las mujeres transgénero de color.

Determinantes sociales, económicos, y estructurales pueden tener un impacto profundo en los comportamientos que afectan la salud.

Algunos Determinantes Sociales de la Salud Clave:

- Transfobia** — El estigma y la discriminación contra las personas transgénero, conocida como transfobia, pueden afectar todos los aspectos de la vida de las personas transgénero.¹⁵ La transfobia resulta en exclusión social, marginación, y estrés crónico, y restringe el acceso a los recursos de protección de la salud y afecta las relaciones. También induce estrés crónico, que se asocia con una salud deficiente.

- **Estigma estructural** — El estigma estructural comprende las condiciones, normas y políticas de las sociedades e instituciones que limitan las oportunidades y el bienestar general de las personas estigmatizadas. Hay evidencia de que el estigma estructural puede moderar los efectos de las intervenciones conductuales y contribuir a resultados de salud adversos.²¹
- **Racismo estructural** — El racismo estructural es “un sistema en el que las políticas públicas, las prácticas institucionales, las representaciones culturales y otras normas funcionan de diversas maneras, a menudo reforzando las formas de perpetuar la inequidad de los grupos raciales.”²² Los efectos combinados y de refuerzo de la transfobia y el racismo estructural pueden afectar gravemente la salud y el bienestar de las mujeres transgénero de color. A las mujeres transgénero afroamericanas y latinas a menudo les va peor que a las mujeres transgénero blancas con respecto a muchos determinantes sociales de la salud, incluyendo la pobreza, la inestabilidad de la vivienda y la falta de hogar, el encarcelamiento, la violencia y el acoso.¹² La teoría de las sindemias muestra cómo el racismo y varios otros determinantes sociales de la salud se amplifican entre sí y aumentan los efectos negativos para las mujeres transgénero de color, incluyendo la vulnerabilidad a la infección por VIH.²³
- **Violencia** — Las personas transgénero a menudo sufren acoso y abuso infantil, doméstico y otras formas de abuso psicológico, físico y sexual.¹² También es probable que experimenten violencia en la comunidad. Esta violencia puede causar graves problemas de salud física y mental.
- **Rechazo familiar** — El apoyo social es importante para una buena salud mental y física, pero muchas mujeres transgénero de color enfrentan el rechazo de sus familias.¹² Esto puede causar estrés adicional y puede resultar en inseguridad en la vivienda si la familia de las mujeres de color las echa de la casa.
- **Aislamiento social** — Las personas transgénero suelen estar aisladas de sus familias, comunidades e instituciones debido al estigma y la discriminación.^{12,15} El aislamiento y la falta de conexión social están asociados con una salud física y mental deficiente, y dificultan el acceso de las personas a los beneficios de los servicios sociales y de salud disponibles.

- Salud mental** — Las mujeres transgénero de color son más propensas a experimentar problemas de salud mental como la depresión y el suicidio.^{4,10,12} Muchas mujeres transgénero de color experimentan múltiples traumas y estrés crónico que pueden llevar a síntomas similares a los que se encuentran con el trastorno de estrés postraumático (TEPT).
- Uso/abuso de sustancias** — Dados los serios desafíos a los que se enfrentan las mujeres transgénero de color, es posible que recurran a conductas de enfrentamiento, como el consumo de alcohol y el uso de drogas inyectables y no inyectables.^{4,5} Compartir el equipo de inyección aumenta enormemente el riesgo de contraer el VIH, la hepatitis C y otras enfermedades.
- Acceso a los servicios sanitarios y sociales** — A las personas transgénero a menudo se les niega explícitamente la atención médica. Incluso cuando pueden acceder a los servicios sanitarios y sociales, con frecuencia son objeto de discriminación y reciben servicios de baja calidad.¹⁷
- Inseguridad económica** — Las personas transgénero experimentan altas tasas de desempleo y pobreza.¹² La exclusión social y el estigma, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo pueden resultar en una falta de oportunidades económicas para las personas transgénero. Algunas personas transgénero se dedican al trabajo sexual para satisfacer sus necesidades básicas, haciéndolas más vulnerables a la violencia, la explotación y los resultados negativos de salud, incluida la infección por el VIH.
- Instabilidad y falta de vivienda** — Las personas transgénero se enfrentan a tasas muy altas de inestabilidad y falta de hogar, y un tercio de los encuestados en la Encuesta de Transgénero de EE.UU. informan que han experimentado la falta de hogar durante sus vidas.²⁴ Estas altas tasas pueden ser el resultado de la inseguridad económica, la discriminación en la vivienda, incluyendo la negación y el desalojo, y otros factores.
- Falta de oportunidades educativas** — Las estudiantes transgénero a menudo son maltratadas en la escuela, lo que resulta en un menor rendimiento educativo o en que abandonen la escuela.²⁴ Esto contribuye a la inestabilidad económica y de vivienda.

Barreras legales — Actualmente no existe una protección legal federal integral contra la discriminación basada en la identidad de género. Sólo 20 estados y el Distrito de Columbia tienen leyes que protegen explícitamente a los empleados transgénero de la discriminación en el lugar de trabajo. En muchos estados, una persona transgénero puede ser criminalizada por usar un baño que no se alinea con el sexo asignado al nacer. La falta de protección legal aísla y margina aún más a las personas transgénero.¹²

Trabajo sexual — Se estima que el 38% de las mujeres transgénero han participado en el trabajo sexual,² que es el intercambio de sexo por dinero u otra cosa de valor. El trabajo sexual pone a las mujeres transgénero en mayor riesgo de contraer el VIH y de contraer enfermedades de transmisión sexual (ETS), así como de sufrir violencia. Las mujeres transgénero pueden tener relaciones sexuales de supervivencia, en las que el sexo se intercambia por necesidades básicas, como alojamiento, comida, ropa o dinero en efectivo. Debido a los altos niveles de estigma estructural, incluyendo la transfobia que enfrentan las personas transgénero, agravada por el sexismo, el racismo y el rechazo familiar, las mujeres transgénero de color a menudo incurren en el sexo de supervivencia para satisfacer sus necesidades básicas. El trabajo sexual también puede ser una fuente de afirmación de género,¹⁸ y los ingresos pueden ser utilizados para pagar los procedimientos de afirmación de género.

Justicia penal — En muchas áreas, las mujeres transgénero sufren discriminación sistemática por parte del sistema de justicia penal.^{12,24} La criminalización de las personas que viven con el VIH y de las trabajadoras sexuales también afecta negativamente a las mujeres transgénero de color.

Estado de inmigración — La incertidumbre que viene con el estatus de inmigración indocumentada puede crear estrés crónico que causa daño a la salud física y mental. Muchas mujeres transgénero indocumentadas de color entran en el trabajo informal, incluyendo el trabajo sexual, debido al temor de comprometerse con las instituciones.



Mejores Prácticas para **la Evaluación de las Necesidades de la Comunidad**

1.

Involucrar a las mujeres transgénero de color en las actividades de evaluación

Involucrar a las mujeres transgénero de color en todas las etapas de la evaluación, desde la planificación hasta el intercambio de resultados, puede ayudar a lograr la aceptación del personal, las clientas y las miembros de la comunidad. Las miembros de la comunidad pueden proporcionar retroalimentación sobre los cuestionarios y las guías de entrevistas para asegurar que sean comprensibles y culturalmente apropiados.

2.

Proporcionar incentivos apropiados para la participación

Cuando las mujeres transgénero de color sirven en las JAC o participan en actividades de evaluación tales como grupos focales, entrevistas o encuestas, compénselas por su tiempo de una manera que sea apropiada para su nivel de esfuerzo. Ofrecer incentivos apropiados es una práctica ética y mejora la participación. El tipo y el monto del incentivo deben tener en cuenta las preferencias de las participantes y las restricciones de los financiadores. Los incentivos pueden incluir tarjetas de regalo u otros artículos deseados, además de alimentos y bebidas (para compromisos más largos como reuniones de la JAC o grupos de discusión).

3.

Hacer de la evaluación una parte integral y continua de las actividades de las organizaciones comunitarias

Las organizaciones pueden integrar las evaluaciones de la comunidad y de las clientas en sus actividades habituales. Es mejor medir las necesidades siempre que las organizaciones estén planeando lanzar un nuevo programa o servicio, para asegurarse de que están abordando de manera óptima las necesidades actuales de las mujeres transgénero de color. Las organizaciones deben tener metas claras sobre el propósito de las evaluaciones, ser sistemáticas al realizar las actividades de evaluación e incluir un plan para usar y compartir los resultados. Puede ser útil trabajar con un evaluador calificado o con una universidad local para desarrollar la evaluación de necesidades.



4.

Utilizar múltiples estrategias de evaluación

Las organizaciones comunitarias pueden recolectar datos de evaluación de diversas maneras, ya que los diferentes métodos producen diferentes tipos de datos. Por ejemplo, las conversaciones de los grupos de enfoque pueden ayudar a descubrir soluciones a los problemas, una encuesta puede proporcionar datos más amplios y cuantificables sobre los servicios existentes, y una JAC puede proporcionar información práctica para la implementación del programa por parte de un grupo de partes interesadas dedicadas. A veces lo más fácil es empezar de a poco y continuar con la evaluación a lo largo del tiempo.

5.

Ampliar la red cuando se busca la opinión de la comunidad

Reclutar gente que no sea clienta, además de clientas, es vital para evaluar la diversidad de las necesidades de la comunidad. Anuncie las oportunidades de investigación en diversos entornos (por ejemplo, en línea y mediante la publicación de volantes en empresas o clubes locales) y haga participar a las miembros de la JAC, a las partes interesadas clave y a las líderes de la comunidad para que ayuden a reclutar a personas de una amplia gama de segmentos de la comunidad que de otra manera las organizaciones comunitarias podrían perderse.

6.

Obtenga la perspectiva del personal

Recopile datos del personal a todos los niveles para evaluar su preparación y capacidad para servir competentemente a las mujeres transgénero de color. El personal de primera línea que atiende a las mujeres transgénero de color puede tener importantes conocimientos tanto de las necesidades de las mujeres transgénero como de la calidad y eficacia de los servicios de las organizaciones comunitarias.

7.

Utilizar los datos que se recopilan

Los datos de la evaluación pueden ser utilizados para entender y mejorar los programas y servicios. El personal o los consultores concedores pueden analizar los datos recopilados. Si las organizaciones comunitarias no cuentan con el personal adecuado, pueden colaborar con universidades locales u otras organizaciones comunitarias, o pueden solicitar asistencia para el desarrollo de capacidades a su departamento de salud local. Los resultados deben ser compartidos con el personal de la organización, las mujeres transgénero de color y otras partes interesadas clave. Compartir los resultados de la evaluación demuestra un compromiso de colaboración y puede fomentar relaciones duraderas entre las organizaciones comunitarias y la comunidad de mujeres transgénero de color.

8.

Evaluar determinantes sociales de la salud

Evalúe las condiciones sociales, económicas y estructurales que afectan la salud y el bienestar de las mujeres transgénero de color. Los determinantes sociales de la salud, incluido el estigma estructural, pueden presentar obstáculos para acceder a los servicios de prevención y atención del VIH. Para que los servicios de prevención del VIH sean exitosos, es posible que las organizaciones necesiten satisfacer las prioridades urgentes de las mujeres transgénero de color, tales como vivienda, salud mental u otras necesidades primero, ya sea internamente o a través de remisiones.

Recursos Adicionales para la Evaluación de Las Necesidades de la Comunidad

Recurso 1: Evaluación de las Necesidades de la Comunidad (2013)*

https://www.cdc.gov/globalhealth/healthprotection/fetp/training_modules/15/community-needs_pw_final_9252013.pdf

Este manual de trabajo de los CDC proporciona orientación sobre aspectos clave de las evaluaciones de las necesidades de la comunidad, incluyendo cómo planificar, registrar y resumir adecuadamente los datos y crear un plan de acción comunitario. El manual también incluye apéndices con ejemplos de preguntas y hojas de trabajo.

Recurso 2: Realización de Entrevistas para Grupos de Enfoque (1996)*

https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnaby233.pdf

Esta monografía del Centro de Información y Evaluación para el Desarrollo de USAID ofrece consejos útiles para llevar a cabo grupos de enfoque, incluyendo cómo seleccionar un equipo y participantes, cómo llevar a cabo con éxito el grupo de discusión, y las mejores prácticas para registrar la discusión y analizar los resultados.

Recurso 3: Realización de Entrevistas con Informantes Clave (1996)*

https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNABS541.pdf

Esta monografía del Centro de Información y Evaluación para el Desarrollo de USAID proporciona orientación sobre cómo realizar con éxito entrevistas con informantes clave. Los temas incluyen la formulación de preguntas, la preparación de guías de entrevistas, la selección de informantes clave, la realización de entrevistas, la toma de notas y el análisis de datos.

Recurso 4: Mini-Capacitación de los CDC: ¿Cómo Desarrollo una Encuesta? (2011)*

https://www.cdc.gov/dhdsp/pubs/docs/february_2011_cb.pdf

Esta breve capacitación fue desarrollada por el Equipo de Evaluación y Efectividad del Programa de la División de Prevención de Enfermedades Cardíacas y Accidentes Cerebrovasculares de los CDC. Sin embargo, la información es aplicable a cualquier organización interesada en crear una encuesta. Los temas cubiertos incluyen el enfoque de la encuesta, el diseño de la pregunta, las pruebas piloto y las formas de administrar una encuesta (por ejemplo, en línea, en persona o por correo).

Recurso 5: Q-Bank*

<https://www.cdc.gov/nchs/CCQDER/products/QBank.htm>

Q-Bank es una base de datos de preguntas evaluadas de encuestas federales que enlaza cada pregunta con el informe científico que evaluó la pregunta de la encuesta. Las preguntas se pueden buscar por tema (por ejemplo, transgénero, identidad de género, VIH). Este recurso puede ser utilizado por las organizaciones al crear cuestionarios de encuestas.

Recurso 6: Seminario Web Sobre los Determinantes Sociales de la Salud De las Personas LGBTQ*

<https://www.lgbthealtheducation.org/courses/addressing-social-determinants-of-health-for-lgbt-people-part-1/>

Este webinar de una hora de duración del Centro Nacional de Educación para la Salud LGBT describe, en detalle, los diversos determinantes sociales de la salud que afectan a los miembros de la comunidad LGBTQ y ofrece estrategias para abordarlos. El webinar es gratuito, pero requiere registro.

**Este recurso está disponible sólo en inglés*





Foto: Gwen Park

TEMA 2: PROPORCIONAR ATENCIÓN Y SERVICIOS CENTRADOS EN EL CLIENTE



La atención centrada en el cliente es clave para proporcionar servicios sociales y de salud de alta calidad a las mujeres transgénero de color. Esto significa ofrecer una atención respetuosa que satisfaga sus necesidades, refleje sus valores y respete sus prioridades. Tal cuidado reconoce que cada mujer transgénero de color es única, con sus propias experiencias, conocimientos y prioridades. Requiere que las clientas participen, sean escuchadas, informadas, valoradas y respetadas en todos los servicios y la atención que reciben.²⁵ La atención centrada en el cliente implica algo más que simplemente preguntarle a la gente: “¿Tiene alguna pregunta?” Significa asegurarse de que las clientas no sólo reciban los servicios, sino que sean miembros activos de su equipo de atención de la salud, dirigiendo las discusiones, tomando decisiones y dirigiendo su atención y servicios.

Los servicios de prevención y atención del VIH para mujeres transgénero de color pueden ser desafiantes debido a la mezcla de factores individuales, sociales y estructurales que afectan su riesgo.¹² Por ejemplo, muchas mujeres transgénero de color han tenido experiencias negativas al buscar servicios de atención médica. Los servicios de atención centrada en el cliente se centran en comprender y abordar los factores que afectan la participación del cliente en la prevención del VIH (por ejemplo, pruebas del VIH o PrEP) o en la atención del VIH (por ejemplo, iniciar el tratamiento o adherirse al mismo y permanecer en la atención). Preguntar a las clientas acerca de sus necesidades y mostrar una preocupación genuina por la persona en su totalidad crea confianza, lo que a su vez hace que sea más probable que las clientas participen activamente en los servicios. Proporcionar atención de alta calidad, centrada en el cliente y de afirmación de género también puede fortalecer la

Preguntar a las clientas acerca de sus necesidades y mostrar una preocupación genuina por la persona en su totalidad crea confianza, lo que a su vez hace que sea más probable que las clientas participen activamente en los servicios.

reputación de una organización en la comunidad, lo que facilita el reclutamiento y la participación de mujeres transgénero de color en los servicios de VIH.

Comprensión de Prioridades en Competencia

Los proveedores de servicios sociales y de salud deben reconocer que puede ser que la prevención o la atención del VIH no sean prioridades para todas las mujeres transgénero de color. Cada clienta puede estar enfrentando diferentes asuntos que han determinado ser los más importantes para ellas en un momento dado. Por ejemplo, una clienta puede estar enfrentando la falta de hogar o la inseguridad alimentaria, o puede priorizar el acceso a la terapia hormonal en lugar de iniciar la profilaxis preexposición (PrEP, por sus siglas en inglés) o adherirse a los medicamentos para el VIH. Los proveedores de atención y servicios no deben hacer suposiciones sobre las experiencias pasadas de las clientas, sus conductas de riesgo o sus necesidades. Es mejor hacer preguntas que hacer suposiciones. Los proveedores capacitados y centrados en el cliente pueden vincular el cumplimiento de los objetivos de afirmación de género de las clientas con sus objetivos de tratamiento del VIH; las clientas no deberían tener que elegir entre estas necesidades en competencia.

Reunirse con Mujeres Transgénero de Color Donde Estén

La atención centrada en el cliente significa conocer a las mujeres transgénero de color donde se encuentran. Este enfoque requiere trabajar con mujeres transgénero de color para entender sus necesidades y luego abordar esas necesidades proporcionando información y servicios relevantes. También significa evaluar cualquier barrera para

Las Personas Transgénero y el Envejecimiento



Muchos de los desafíos que enfrentan las mujeres transgénero de color se agravan entre las miembros mayores de la comunidad. Los sistemas existentes de atención de la salud y de envejecimiento están mal preparados para proporcionar atención, servicios y entornos residenciales sensibles a las personas transgénero de edad avanzada. Existe una necesidad urgente de entender los retos de salud, salud mental, sociales y estructurales a los que se enfrenta esta población transgénero única.

Existe una gran diversidad entre las mujeres transgénero en cuanto a raza/etnia, idioma, antecedentes socioeconómicos, edad/generación y otros factores. Una de estas variables son las diferencias intergeneracionales en la forma en que las personas trans ven el género. Muchas personas mayores transgénero experimentaron una época en la que el ser transgénero estaba intensamente patologizado y estigmatizado. Mientras que algunas hicieron la transición y/o salieron del clóset durante esos años, otras lo han hecho mucho más tarde en la vida. Muchas mujeres transgénero de edad avanzada son sobrevivientes a largo plazo del VIH y han perdido a muchos seres queridos por causa del VIH y otros factores que limitan su vida. Por lo tanto, algunas mujeres transgénero mayores pueden estar lidiando con un historial de traumas y pérdidas y actualmente pueden experimentar aislamiento social.

Se requiere atención y cuidado especial cuando se atienden las necesidades de las personas mayores trans. La discriminación y las violaciones de la privacidad física que las personas transgénero experimentan a lo largo de sus vidas son probablemente más comunes con la edad, ya que hay una mayor dependencia de las instituciones de atención de la salud. La atención médica y otros proveedores de servicios y vivienda deben recibir capacitación sobre las identidades, derechos, necesidades y preocupaciones de salud de las personas transgénero de edad avanzada.

participar plenamente en su propia atención y ayudar a las clientas a superar estas barreras. Este tipo de atención puede requerir un pensamiento innovador y permitir que la clienta guíe el plan para lograr sus objetivos.

Determinantes Sociales de la Salud de las Mujeres Transgénero de Color

Los proveedores de atención médica y de servicios sociales deben entender los factores que afectan la salud de las mujeres transgénero de color y su capacidad para participar eficazmente en la prevención del VIH y en las conductas de atención. Las mujeres transgénero de color a menudo enfrentan una mezcla de factores sociales y estructurales, también conocidos como determinantes sociales de la salud, que tienen un impacto significativo en su salud. Estos determinantes pueden afectar la salud de las mujeres transgénero de color al influir en sus comportamientos de salud, causando estrés crónico perjudicial para la salud y reduciendo la utilización de los servicios (véase el [Tema 1: Evaluación de las Necesidades de la Comunidad](#), para más información sobre los determinantes sociales de la salud).



Mejores Prácticas para Proporcionar Atención y Servicios Centrados en el Cliente

1.

Evaluar las necesidades individuales de las mujeres transgénero de color

Para averiguar cuáles son las necesidades más urgentes de la clienta, los proveedores deben preguntar. Las necesidades de la clienta pueden cambiar con el tiempo, por lo que los proveedores deben evaluar las necesidades en cada interacción, y no deben asumir que ya conocen las necesidades o experiencias de su cliente. Al preguntar sobre las necesidades de la clienta, los proveedores deben demostrar humildad cultural y ser abiertos y sensibles a las necesidades declaradas de su clienta. Las estrategias pueden incluir el uso de una herramienta de evaluación de la vulnerabilidad estructural que mida las necesidades en una variedad de ámbitos, como la seguridad financiera, la seguridad alimentaria, la situación jurídica, la vivienda y otros factores.²⁶



2.

Abordar las necesidades identificadas por la clienta, además de ofrecer servicios de prevención o atención del VIH

Entienda que la prevención y el cuidado del VIH no siempre es una prioridad entre las mujeres transgénero de color. Idealmente, los proveedores de servicios sociales y de salud ayudarán a atender las necesidades que son críticas para el bienestar inmediato de las mujeres transgénero de color, además de ofrecer servicios de prevención y atención del VIH. Algunos ejemplos de necesidades básicas son el desplazamiento de viviendas, la inseguridad alimentaria, las crisis familiares, la salud mental, el consumo de alcohol y/o sustancias y la violencia de la pareja íntima, así como las necesidades relacionadas con la transición de afirmación género, como las hormonas, el maquillaje y la ropa. Sin embargo, la terapia antirretroviral (TAR) es un tratamiento que salva vidas, y las mujeres transgénero de color merecen un acceso igualitario a ella a pesar de las barreras a la atención que puedan estar enfrentando.

3.

Ofrecer servicios integrales

Siempre que sea posible, las organizaciones deben ofrecer una amplia gama de servicios sociales y de salud para satisfacer las necesidades únicas de las mujeres transgénero de color. Los problemas de salud concurrentes entre las personas transgénero se entrecruzan y refuerzan entre sí, lo que exige que se combinen los servicios de prevención y atención del VIH con los demás servicios sociales y de salud que necesitan las mujeres transgénero de color.⁹ Ofrecer una “ventanilla única” con una gama de servicios puede ayudar a involucrar y retener a las clientas en la prevención y atención del VIH. Ejemplos de servicios incluyen apoyo para la vivienda, apoyo legal (por ejemplo, ayuda con el cambio de nombre), empleo (por ejemplo, capacitación laboral), atención médica relacionada con la transición de género (por ejemplo, hormonas), manejo de casos, trabajo social, tratamiento para el uso de alcohol y sustancias, promoción comunitaria de salud, y servicios de salud mental. Las organizaciones comunitarias pueden necesitar encontrar diversas fuentes de financiamiento para pagar por servicios específicos, o pueden colaborar con socios de la comunidad que puedan dar esos servicios en la ubicación de la organización comunitaria.

Ofrecer servicios integrales (continuado)

Si las organizaciones comunitarias no pueden prestar todos los servicios necesarios en la empresa, también se pueden ofrecer por remisión y vinculación. Las organizaciones pueden establecer alianzas con otras agencias que proporcionan servicios de afirmación y culturalmente apropiados, y hacer entregas y seguimientos cálidos para asegurar la mejor atención posible para sus clientes (para más información, véase el [Tema 11: Construir Alianzas y Referencias Comunitarias](#)). Al tratar a la persona en su totalidad, los proveedores pueden construir relaciones de confianza con las clientas y fortalecer las relaciones con la comunidad.

4.

Proporcionar atención y servicios de afirmación de género

Los proveedores ofrecen atención y servicios de afirmación de género a través de sus interacciones y comunicaciones con las clientas. Este tipo de atención incluye dirigirse a las clientas por el nombre y los pronombres que utilizan, evitar el uso de términos y pronombres de género en caso de incertidumbre, preguntar a las clientas cómo preferirían ser atendidas, y reconocer y disculparse rápidamente por cualquier error. Todas las personas de la organización deben recibir capacitación periódica para brindar atención culturalmente competente a las personas transgénero. Los cambios físicos y de sistema que promueven un ambiente de afirmación de género incluyen:

- Ofrecer baños de género neutro siempre que sea posible
- Recopilar la identidad de género, el nombre y los pronombres utilizados en los formularios de admisión, las insignias y las etiquetas con el nombre, así como en las historias clínicas electrónicas (HCE)
- Incluir la “identidad y expresión de género” en las políticas de no discriminación de la organización (para más información, véase el [Tema 4: Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero](#)).

Recursos Adicionales para Proporcionar Atención y Servicios Centrados en el Cliente

Recurso 1: Atención Centrada en el Paciente para Personas Transgénero: Prácticas Recomendadas para Entornos de Atención Médica (2018)

<https://www.cdc.gov/actagainststids/spanish/campaigns/together/index.html>

El iniciativa "Act Against AIDS" de los CDC ofrece orientación a los proveedores de atención médica para que brinden atención centrada en el cliente a las personas transgénero. Proporciona información sobre las necesidades de las personas transgénero en medicina y ofrece estrategias para mejorar la calidad de los servicios prestados a los clientes transgénero. Se centra en estrategias para mejorar la comunicación y crear un entorno favorable a las cuestiones de género.

Recurso 2: Atención Afirmativa para Personas Transgénero y de Género No Conformista: Las Mejores Prácticas para el Personal de Atención de Salud de Primera Línea (2016)

<https://www.lgbthealtheducation.org/wp-content/uploads/2016/02/SPANISH-Affirmative-Care-for-Transgender-and-Gender-Non-conforming-People.pdf>

El Centro Nacional de Educación para la Salud LGBT publicó esta herramienta para proporcionar al personal de atención médica de primera línea el conocimiento y las habilidades que necesitan para ofrecer atención para la afirmación del género. El documento es para capacitar tanto al personal existente como al nuevo para mejorar el entorno de una organización. Incluye información sobre las necesidades de salud de las personas transgénero y de las personas que no se ajustan a las normas de género, y ofrece estrategias para mejorar la comunicación y crear un entorno que afirme el género. Hay un glosario de términos y una hoja de resumen de las mejores prácticas.

Recurso 3: Pautas para la Atención Primaria y de Afirmación de Género de Personas Transgénero y Género No Binario, Segunda Edición (2016)*

<https://transcare.ucsf.edu/guidelines>

Este recurso, publicado por el Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de la UCSF, proporciona pautas integrales para mejorar los servicios de atención primaria que se ofrecen a las personas transgénero y no binarias. Está diseñado para dotar a los proveedores de conocimientos y herramientas para mejorar sus prácticas. Cubre una amplia gama de temas relevantes, incluyendo tratamientos y ambientes que afirman el género, terapia hormonal, enfermedades crónicas, VIH, ETS, salud mental, asuntos legales, y más. Este documento guía puede ayudar a los proveedores de atención primaria a aprender sobre las necesidades específicas de las clientas transgénero y cómo éstas pueden diferir de las necesidades de los clientes cisgénero.

Recurso 4: Reconocer el Género y el Sexo (2018)*

<https://prevention.ucsf.edu/transhealth/education/acknowledging-gender-sex>

Este curso gratuito e interactivo en línea del Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de UCSF está diseñado para ayudar a los proveedores de atención médica a mejorar la salud y el bienestar general de las personas transgénero. Abarca la competencia cultural y la atención adecuada de los pacientes transgénero, incluida la recopilación de las preguntas sobre la diferenciación de género y sexo en dos etapas, y la forma en que la competencia cultural en la atención impacta la salud de esta población.

Recurso 5: Trans 101: ¡Las Personas Transgénero en el Trabajo y la Vida Cotidiana!*

<https://prevention.ucsf.edu/transhealth/education/trans101>

Este curso gratuito en línea del Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de UCSF incluye siete módulos interactivos y multimedia que cubren conceptos básicos relacionados con las personas y comunidades transgénero. Los módulos incluyen: 1) ¿Quiénes son las personas transgénero?; 2) Palabras que importan, Parte 1; 3) Qué es un pronombre; 4) Palabras que importan, Parte 2; 5) Enfrentar el estigma; 6) Palabras que importan, Parte 3 y 7) Cómo ser un aliado.

Recurso 6: Mejorar La Vida de los Adultos Mayores Transgénero: Recomendaciones para la Política y la Práctica (2012)*

<https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/TransAgingPolicyReportFull.pdf>

Estas pautas de políticas y prácticas fueron desarrolladas por Servicios y Apoyo para Ancianos GLBT (SAGE, por sus siglas en inglés) y el Centro Nacional para la Igualdad Transgénero (NCTE, por sus siglas en inglés) como parte de su Iniciativa de Defensa de los Derechos de las Personas Mayores Transgénero. El informe identifica las barreras sociales, económicas y de servicios que enfrentan las personas mayores transgénero e incluye una revisión de la literatura, perfiles de las experiencias de las personas mayores transgénero y 63 recomendaciones para los encargados de formular políticas y los proveedores de servicios.

Recurso 7: Envejecimiento Trans: ¡Todavía Estamos Aquí! (2016)*

http://www.lambdalegal.org/sites/default/files/transgender_booklet_-_seniors.pdf

Capítulo XI del juego de herramientas sobre derechos de las personas transgénero de Lambda Legal: Una guía legal para las personas trans y sus defensores, esta sección proporciona respuestas a las preguntas más frecuentes de las personas transgénero de la tercera edad relacionadas con el envejecimiento. También resume algunos de los derechos clave protegidos federalmente de las personas que viven en asilos de ancianos y enumera los recursos para personas mayores transgénero y de género no conforme.

**Este recurso está disponible sólo en inglés*



Foto: Tiffany Woods

TEMA 3. CONTRATACIÓN Y APOYAR A PERSONAL DE MUJERES TRANSGÉNERO DE COLOR



Las organizaciones comunitarias que prestan servicios a las mujeres transgénero de color deben hacer todo lo posible para contratar personal de mujeres transgénero de color. Contratar y promover a las miembros de la comunidad transgénero ayuda a crear confianza y relación con la comunidad y muestra el compromiso de una organización para atender las necesidades de las mujeres transgénero. Las miembros de la comunidad transgénero se sentirán más bienvenidas cuando vean que otras mujeres transgénero están empleadas en una organización. Idealmente, las organizaciones tendrán personal de mujeres transgénero de color en todos los niveles, desde el personal de apoyo hasta la alta gerencia, que trabajan en muchos diferentes tipos de proyectos, y no sólo en proyectos trans-focalizados.

Las mujeres transgénero de color que trabajan en las organizaciones comunitarias enfrentan la misma mezcla compleja de problemas que las miembros de la comunidad transgénero, incluyendo, pero no limitándose a la discriminación racial, la transfobia y la violencia basada en el género. Contratar a miembros del personal que también sean miembros de comunidades transgénero de color aportará un nivel de comprensión sobre cómo estos problemas afectan la salud social, mental y física de las mujeres transgénero, que no pueden ser completamente entendidos o reemplazados por el personal cisgénero. Cuando se trata de las realidades vividas y las narrativas de las mujeres transgénero de color, es importante recordar que este conocimiento, así como el conocimiento de las redes de la comunidad

Contratar y promover a las miembros de la comunidad transgénero ayuda a crear confianza y relación con la comunidad y muestra el compromiso de una organización para atender las necesidades de las mujeres transgénero.

local y los guardianes, contribuyen con un alto nivel de experiencia en la materia que mejorará los servicios de prevención y atención del VIH de una organización comunitaria. Las organizaciones con [políticas institucionales de afirmación de la población transgénero](#), la cultura del lugar de trabajo y los entornos tendrán mucha más facilidad en reclutar y contratar a mujeres transgénero de color al personal (véase el [Tema 4: Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero](#), para más información).

Las mujeres transgénero de color que trabajan en profesiones de ayuda, como el trabajo social, la prestación de servicios de VIH, los servicios de salud mental y el alcance comunitario, son particularmente vulnerables al [agotamiento](#). La Organización Mundial de la Salud ha clasificado el agotamiento como un síndrome “resultante del estrés laboral crónico que no ha sido manejado con éxito.”²⁷ Las mujeres transgénero de color que trabajan en estos roles también pueden priorizar las necesidades de la comunidad sobre su propia salud personal, sin darse cuenta de que esto puede poner en peligro la longevidad de su carrera y comprometer su propia salud mental y física. El personal de alcance que trabaja con comunidades desatendidas también puede tener dificultades para encontrar una hora y un lugar para el respiro cuando una cantidad considerable de su tiempo se dedica a trabajar durante las horas en que, y en lugares en los que, por lo general, estarían socializando. Además, las mujeres transgénero de color pueden ser “provocadas” por eventos discutidos por sus clientes a los que también se han enfrentado en el pasado.

Las mujeres transgénero de color también han hecho valiosas contribuciones a organizaciones como voluntarias. Para algunas personas, este puede ser un primer paso importante en su desarrollo profesional, y también puede servir como una vía eficaz para que las organizaciones comunitarias contraten a mujeres transgénero de color como personal. Ha habido preocupaciones entre algunas miembros de la comunidad de que esta mano de obra no remunerada y la experiencia pueden ser explotadas en beneficio de las organizaciones comunitarias, incluso cuando se proporcionan pequeños estipendios o incentivos a cambio. Reconocer y nutrir a las voluntarias talentosas y contratarlas como personal totalmente remunerado es una manera importante de demostrar un compromiso con la equidad y permitir que las mujeres transgénero de color contribuyan más plenamente a la organización.

El no emplear a mujeres transgénero de color puede obstaculizar los esfuerzos para llevar a cabo actividades de alcance y proporcionar servicios a las miembros más marginadas de la comunidad. Las mujeres transgénero de color son las expertas en las estrategias más efectivas para involucrar a estas miembros de la comunidad que aún no han sido alcanzadas. También desempeñan un papel como personas de confianza que conocen los problemas a los que se enfrenta la comunidad y ayudan a crear un ambiente de afirmación y bienvenida para todas. Al seguir las mejores prácticas en este tema, el personal de las organizaciones comunitarias podrá aprender a reclutar y contratar a mujeres transgénero de color y crear un ambiente donde las miembros de la comunidad transgénero se sientan vistas, escuchadas, afirmadas y celebradas cuando utilicen los programas y servicios.



Mejores Prácticas para la Contratación y Apoyar a Personal de Mujeres Transgénero de Color

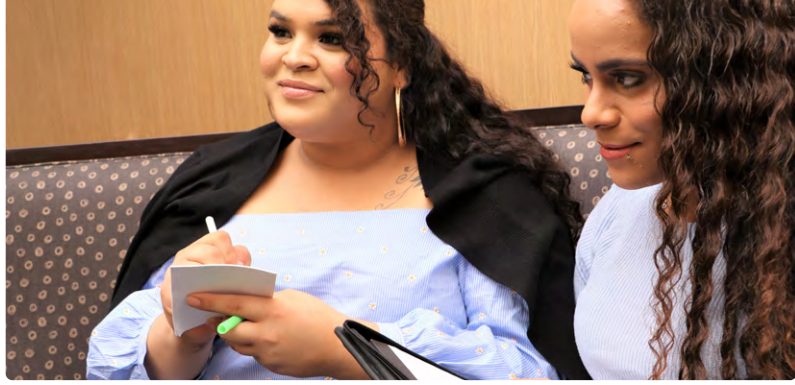
1. Reclutar y contratar a mujeres transgénero de color

1.A. crear puestos de trabajo inclusivos y acogedores

Con el fin de reclutar mujeres transgénero de color para puestos vacantes, incluya un lenguaje en los puestos de trabajo que indique que se reclutan todas las identidades de género y formas de expresión de género. Los anuncios de empleo deben indicar que las mujeres transgénero de color están especialmente invitadas a presentar su candidatura. Enfóquese más en las habilidades y el conocimiento de la materia que son necesarios para el trabajo, y menos en la educación formal y la historia laboral; esto permitirá a las mujeres transgénero de color determinar más fácilmente si son aptas para el puesto. Esta recomendación es particularmente relevante para aquellas que aún no han alcanzado ciertos niveles de educación, pero cuyos conocimientos experienciales serían un activo valioso para la organización.

1.B. utilizar las redes existentes para anunciar los puestos vacantes

Difunda información sobre oportunidades de trabajo dentro de la comunidad a través de las redes sociales o de boca en boca. Pregunte a las clientas y voluntarias si están interesadas o si conocen a alguien que pueda ser adecuado para el puesto vacante. Considere a los guardianes previamente identificados en la comunidad transgénero, ya que ellas mismas pueden ser grandes candidatas o pueden ser útiles para difundir información sobre las oportunidades de empleo.



1.C.
**enfatar las
 experiencias
 de la vida y la
 experticia en
 la materia**

Brinde oportunidades a las solicitantes de empleo que son mujeres transgénero de color para mostrar cómo sus experiencias de vida y experiencia en la materia las hacen muy apropiadas para la organización. Pregunte a las candidatas acerca de sus esperanzas y aspiraciones para el futuro, y considere cómo se pueden equilibrar sus fortalezas con la capacitación en el trabajo y el desarrollo profesional para satisfacer las necesidades de la organización. Un enfoque equitativo de la inclusión de personas transgénero en el lugar de trabajo ayudará a abordar los efectos históricos del estigma estructural, incluyendo la discriminación, la exclusión y el encarcelamiento que enfrentan las mujeres transgénero de color, al crear un campo de juego más justo para las solicitantes que han experimentado una vida de opresiones múltiples. Si bien puede parecer lógico mencionar los requisitos de titulación cuando se busca un conjunto de habilidades específicas y se asume que una candidata con un título específico está preparada para el puesto, cuando se trabaja con comunidades marginadas de difícil acceso, a menudo la experiencia de vida es más importante que el conocimiento adquirido a través de la educación formal.

1.D.
**considerar la
 experiencia
 previa en la
 comunidad**

Considere cualquier trabajo previo remunerado o no remunerado dentro de la comunidad transgénero, incluyendo activismo, abogacía u organización comunitaria, cuando considere a las solicitantes. Las personas que actúan en clubes nocturnos o son miembros de las comunidades de “House and Ball” pueden ser candidatos ideales para puestos de alcance, y pueden estar acostumbradas a los lugares y horas requeridas para este tipo de trabajo. A las candidatas potenciales que pueden tener una experiencia laboral más limitada se les puede dar la oportunidad de describir su motivación para servir la comunidad de mujeres transgénero de color y compartir su conocimiento de los problemas y preocupaciones que enfrenta su comunidad local. Por supuesto, las candidatas también deben ser evaluadas en función de su capacidad para desempeñar las principales responsabilidades del puesto.



1.E. realizar entrevistas amistosas y transparentes

Al entrevistar a las candidatas, establezca un ambiente seguro compartiendo pronombres durante las presentaciones, independientemente de la identidad o expresión de género de la candidata. De esta manera se crea un espacio de bienvenida para que la candidata comparta el nombre y los pronombres que utiliza, especialmente cuando éstos difieren de cualquier documentación que se haya proporcionado en el proceso de solicitud. Explique el formato de la entrevista de antemano, así como los tipos de preguntas que se harán, ya que algunas personas pueden no estar familiarizadas con el proceso de la entrevista. Incluya preguntas que le den a la candidata la oportunidad de mostrar su compromiso de trabajar con mujeres transgénero de color y de compartir su experiencia en la materia sobre los problemas que enfrenta la comunidad local. Explique el cronograma del proceso de contratación para manejar las expectativas y minimizar el riesgo de malentendidos. Hágales saber a todas las candidatas el resultado del proceso de la entrevista, incluso si no son seleccionadas para el trabajo. Si es posible, permita que las mujeres transgénero de color sugieran preguntas y participen en las entrevistas.

2. Apoyar y retener al personal

2.A. implementar sistemas de información sobre trauma

Ponga en práctica sistemas de información sobre traumas en el lugar de trabajo. Las miembros del personal transgénero a menudo experimentan los mismos sistemas de opresión y trauma que las miembros de la comunidad a los que servirán. Reconocer las necesidades de las empleadas transgénero y priorizar el bienestar de la fuerza laboral para todos los empleados; hacer eso ayuda a las organizaciones a satisfacer las complejas necesidades de esta comunidad, mantener una fuerza laboral saludable y reducir el ausentismo.

2.B. hacer del check-in una parte regular de las reuniones

Agregue registros regulares al comienzo de las reuniones de personal para ayudar a resolver los problemas antes de que se vuelvan demasiado difíciles de manejar. El personal de mujeres transgénero de color necesitan el espacio para ser escuchadas y de confianza. El check-in antes de las reuniones del personal es una manera intencional de permitir que cada persona comparta qué mentalidad o actitudes le están afectando antes de las discusiones sobre los procesos de trabajo y las prioridades.



Mejores Prácticas para la Contratación y Apoyar a Personal de Mujeres Transgénero de Color

hacer del check-in una parte regular de las reuniones (continuado)

Esta estrategia fomenta la autoconciencia, fomenta la comprensión y disminuye las actitudes críticas dentro del equipo. Las cosas que le suceden al personal pueden no encajar perfectamente dentro de los límites de la vida laboral y personal, especialmente cuando son miembros de las mismas comunidades marginadas a las que sirven. Una vez que los miembros del equipo puedan dejar de lado estos temas, es mucho más fácil concentrarse en las tareas de la reunión.

2.C. enfatizar el cuidado propio y promulgar políticas de apoyo

Cree una cultura en el lugar de trabajo que priorice el cuidado propio para prevenir el agotamiento, mejore la calidad de vida de las empleadas y ayude a las empleadas a permanecer compasivas y empáticas con las miembros de la comunidad. Los gerentes de la organización pueden ayudar a prevenir el agotamiento creando un horario para el personal que trabaja en la comunidad para que no haya sorpresas, y ofreciendo horarios de trabajo flexibles, así como tiempo de compensación para proteger el equilibrio entre el trabajo y la vida personal del personal. Si alguien está llevando a cabo actividades de alcance desde las 11 p.m. hasta las 2 a.m., no la espere en la oficina a las 9 a.m.

2.D. proporcionar desarrollo profesional

Ofrezca desarrollo profesional continuo para apoyar a las miembros del personal que son mujeres transgénero de color en su educación y metas de carrera, y para prepararlas para la movilidad ascendente dentro de la organización. Este apoyo y capacitación ayuda a asegurar que las mujeres transgénero de color del personal se sientan valoradas, prosperen en su trabajo y continúen cumpliendo con los requisitos del mismo. Considere la posibilidad de que mujeres transgénero de color con más experiencia asesoren al personal nuevo. Proporcionar desarrollo profesional y ofrecer ascensos ayuda a las organizaciones a retener al personal. Asegúrese de que todo el personal tenga acceso a oportunidades de desarrollo profesional, para que las mujeres transgénero de color del personal no sean estigmatizadas como necesitadas de “ayuda extra.”



3.

Establezca límites profesionales

3.A. ofrecer orientación y apoyo al personal

Proporcione orientación y apoyo continuos para establecer y mantener los límites profesionales, particularmente para aquellas mujeres transgénero de color que desempeñan funciones de apoyo y realizan trabajo de alcance en la comunidad. Este apoyo es especialmente importante en los casos en que los miembros del personal tienen conexiones sociales previas y redes compartidas con los miembros de la comunidad. Discutir los límites personales y profesionales permite tener expectativas claras sobre cómo comportarse con la comunidad para garantizar la seguridad y crear confianza. Dedique tiempo regularmente programado a las reuniones de supervisión individuales, con discusiones abiertas sobre los problemas que el personal transgénero puede enfrentar cuando presta servicios a las miembros de la comunidad antes de que se conviertan en problemas inmanejables.

3.B. responder con sensibilidad cuando se cruzan los límites

Los problemas de traspasar límites y las violaciones de límites pueden ocurrir y ocurrirán. Cuando esto ocurra, tome nota de si se ha cruzado un límite pero la acción ha tenido sentido dentro del contexto y ha contribuido a completar una tarea, o si se ha producido una violación del límite que es potencialmente perjudicial para la empleada o clienta. La violación de los límites de trabajo puede implicar cuestiones de poder y control, distancia profesional, auto-revelación o participación fuera del horario laboral. Cuando estos incidentes ocurran, ofrezca orientación y apoyo de manera no crítica para recordar a las empleadas las expectativas profesionales y construir relaciones positivas tanto con las compañeras de trabajo como con las clientas. Asegurar que existan políticas claramente definidas y que se comuniquen y se cumplan de manera consistente, de manera que el personal confíe en que será tratada de manera justa cuando se crucen los límites.

4.

Proporcionar beneficios de salud apropiados para el personal transgénero

Los paquetes de beneficios para empleadas juegan un papel importante en la contratación y en la formación de la satisfacción laboral y la calidad de vida. Observe los beneficios ofrecidos bajo las opciones de los planes de seguro para verificar si tienen cobertura adecuada para las necesidades de atención médica que afirman el género. El acceso a la atención médica necesaria para la afirmación del género a través de la cobertura de seguros públicos y privados cuenta con el apoyo de la Asociación Médica Americana.²⁸ Las opciones de tratamiento tratadas en las Normas de Atención para la Disforia de Género,²⁹ tal como las define la Asociación Mundial de



Mejores Prácticas para la Contratación y Apoyar a Personal de Mujeres Transgénero de Color

Proporcionar beneficios de salud apropiados para el personal transgénero (continuado)

Profesionales de la Salud Transgénero, deben incluirse en las opciones de seguro de salud y en cualquier cobertura de discapacidad a corto plazo. Informe a las empleadas sobre las opciones de cobertura de seguro médico que se ofrecen dentro de la organización, así como sobre cualquier cambio en las pólizas. Revise las regulaciones estatales en el área para ver si hay algún requisito legal.

Recursos Adicionales para la Contratación y Apoyar a Personal de Mujeres Transgénero de Color

Recurso 1: Política Modelo de Empleo para Personas Transgénero: Negociar por Lugares de Trabajo Inclusivos*

<https://transgenderlawcenter.org/resources/employment>

Esta guía del Centro Legal Transgénero fue diseñada para aclarar la ley y proporcionar ejemplos de políticas que las organizaciones y compañías pueden usar como base para crear políticas inclusivas que aseguren que los empleados transgénero, los que no cumplen con las normas de género y los que están en transición se sientan seguros y bienvenidos en el lugar de trabajo. Se ofrece orientación sobre una serie de temas específicos, entre los que se incluyen la privacidad, la discriminación, el acoso y la accesibilidad a los baños.

Recurso 2: Desgaste Laboral, un "Fenómeno Ocupacional:" Clasificación Internacional de Enfermedades (2019)*

https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

Este es un esbozo de la definición del agotamiento como fenómeno ocupacional en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Lo describe en el capítulo titulado "Factores que influyen en el estado de salud o en el contacto con los servicios de salud," que incluye las razones por las que las personas acuden a los servicios de salud que no están clasificados como enfermedades o afecciones de salud.

Recurso 3: Cuidarnos a Nosotros Mismos para que Podamos Cuidar a los Demás (2017)*

<https://outreach-partners.org/wp-content/uploads/2017/03/Self-Care-Resource.pdf>

Esta monografía, publicada por Health Outreach Partners, describe los beneficios del cuidado propio y explica por qué los trabajadores de alcance necesitan desarrollar una práctica de cuidado propio. Esboza los beneficios del cuidado propio a nivel organizacional y proporciona estrategias para que tanto los individuos como las organizaciones construyan prácticas y culturas de cuidado propio, respectivamente. Concluye con un conjunto de recursos para el cuidado propio.

**Este recurso está disponible sólo en inglés.*



RESTROOM

♠♠♠♠♠



TEMA 4. CREACIÓN DE ENTORNOS DE AFIRMACIÓN DE PERSONAS TRANSGÉNERO

Las personas transgénero a menudo sufren discriminación en el acceso a los servicios sociales y de salud. Las mujeres transgénero de color se enfrentan a retos aún mayores, a menudo evitando los servicios debido a experiencias pasadas de maltrato. Esta historia tiene un efecto negativo en su salud y bienestar.

Las organizaciones comunitarias con entornos de afirmación de género hacen que las mujeres transgénero de color se sientan seguras, respetadas e incluidas, y también fomentan el diálogo abierto con respecto a cualquier necesidad o preocupación de identidad de género. Estos entornos juegan un papel esencial en el reclutamiento y la retención de mujeres transgénero de color en la prevención del VIH y otros servicios. Crear tales ambientes significa tener personal capacitado que proporcione servicios de afirmación de género y espacios físicos que sean amigables y que hagan que las mujeres transgénero de color se sientan seguras y bienvenidas.

La capacitación es una parte crucial de la creación de un entorno de afirmación de género. La capacitación debe ser proporcionada a todo el personal, voluntarios y pasantes; no sólo a aquellos que proveen servicios directos para personas transgénero. Las capacitaciones deben ser impartidas a todos los nuevos empleados y repetirse al menos una vez al año. Las organizaciones deben asegurarse de que los capacitadores sean competentes y capacitados en la materia.

Capacitar a todo el personal en **competencias culturales** para trabajar con mujeres transgénero de color, incluyendo temas relacionados con la identidad de género, la orientación sexual y la raza/etnia. Todos los miembros del personal deben tener un conocimiento básico de la terminología utilizada por las personas identificadas como transgénero. La terminología varía de un lugar a otro y cambia con el tiempo, por lo que cada currículo de capacitación debe estar situado en ese lugar y actualizarse según sea necesario. Otros entrenamientos esenciales incluyen:

Crear tales ambientes significa tener personal capacitado que proporcione servicios de afirmación de género y espacios físicos que sean amigables y que hagan que las mujeres transgénero de color se sientan seguras y bienvenidas.

- Humildad cultural, para ayudar al personal a abordar cada encuentro con una mente abierta y sin prejuicios.
- Determinantes sociales de la salud que afectan a las mujeres transgénero de color, su riesgo de VIH y la utilización de los servicios.
- Capacitación sobre los prejuicios implícitos (es decir, pensamientos o sentimientos que los individuos sostienen inconscientemente y que pueden afectar la manera en que interactúan con los demás).
- Temas específicos sobre la prestación de servicios integrales para mujeres transgénero de color (por ejemplo, pruebas de VIH u hormonas que afirman el género).

Asegurarse de que tanto la experiencia del cliente como el espacio físico sean seguros y acogedores también es esencial para proporcionar servicios a las mujeres transgénero de color. Asegúrese de que las mujeres transgénero de color estén bien representadas en los materiales e imágenes de una organización comunitaria. Los formularios de admisión deben ser coherentes e incluir el sexo asignado al nacer, la identidad de género, el nombre y los pronombres utilizados, y la orientación sexual de las clientas. Verifique periódicamente con las clientas para confirmar que su información está actualizada. La provisión de baños de género neutro es también un elemento de importancia crítica de cualquier espacio de afirmación. Nunca se debe hacer que las clientas y el personal se sientan incómodas mientras se dedican a las funciones humanas más básicas.

Desarrollo de Materiales de Afirmación



Los materiales de afirmación e inclusión de las mujeres transgénero de color son beneficiosos tanto para las clientas como para las organizaciones comunitarias. Estos materiales, cuando se utilizan en toda la organización de base comunitaria, pueden ayudar a crear un ambiente que es positivo para las clientas, y que les ayuda a sentirse bienvenidas y seguras. La creación de materiales promocionales que se adapten a las clientas y a la comunidad puede ser especialmente útil para involucrar a las mujeres transgénero de color durante el alcance y el reclutamiento en los programas y servicios. También se pueden utilizar para promover eventos. Hay aquí algunas de las mejores prácticas para crear materiales de afirmación:

- **Involucrar a las mujeres transgénero de color** (por ejemplo, miembros de la JAC y/o clientas) en la creación y revisión de los materiales para asegurarse de que sean apropiados, atractivos y comprensibles.
- **Crear una variedad de materiales:** volantes, tarjetas de mano, folletos, carteles y paquetes para condones y lubricantes.
- **Usar materiales en toda la organización en espacios seguros, oficinas, pasillos y clínicas**—en cualquier lugar donde las clientas o las miembros de la comunidad puedan verlos. También se pueden utilizar en el sitio web de la organización y para publicaciones en medios sociales.
- **Utilizar materiales para promover la organización**, así como para promover programas o servicios específicos, o para anunciar eventos u oportunidades de evaluación.
- **Incluir imágenes de mujeres transgénero de color que reflejen la comunidad.** Esto puede incluir la exhibición de fotos de individuos que son bien conocidas en la comunidad (con su permiso, por supuesto), el reclutamiento de clientas y voluntarias para las sesiones fotográficas, o incluso el uso de fotos de archivo cuidadosamente seleccionadas.
- **Incluir declaraciones e imágenes de afirmación** como la bandera transgénero.
- **Asegurarse de que las imágenes reflejen la diversidad de la comunidad transgénero** (por ejemplo, en términos de raza/etnia, edad y otros factores). Considere la posibilidad de incluir a miembros de la familia o parejas en las imágenes, cuando sea apropiado.
- **Crear materiales en idiomas además del inglés que se utilizan en la comunidad local.**

Ejemplos de Materiales de Afirmación de Género

// Girls like us are embracing our identity and taking charge of our own lives. That's why HIV testing is an important part of my routine. **//**

— Prada

I'M DOING IT

Testing for **HIV**

#DoingIt

Testing is Fast, Free, and Confidential | cdc.gov/DoingIt

TRANS Women
Living Positive, **LOVING LIFE**

Get in HIV medical care. **Be Healthy.**
Stay in HIV medical care.

Friends Community Center, a division of Friends Research Institute
Funded by Health Resources and Services Administration | CALL 323-465-1801
friendscommunitycenter.org
friendsresearch.org

TransVision's
Brandy Martell Project

Are You A Transwoman of Color?
There Are Things You Can Do To Take Care Of Yourself

Our Trans programs are located within Tri-City Health Center in Fresno, CA. Our award winning programs provide resources and workshops such as Community Pride, Wellness, Empowerment, Safety and Legal Services to trans and gender non-conforming individuals.
For More Info Call Us 510-456-3521

Supported by a grant from the U.S. Department of Health and Human Services, Health Resources and Services Administration

"My doctor is THE person when it comes to taking care of the girls. We're on a journey together as I go through transition and become the person I know I am. It's going to be a fun trip"

Positively **TRANS** Positively Healthy

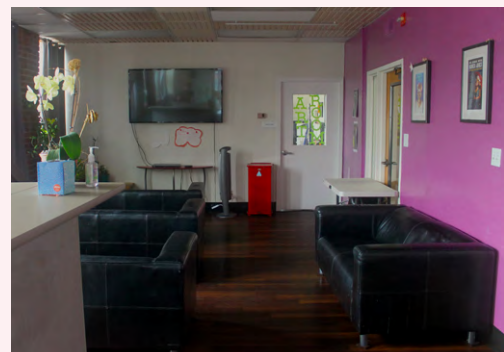
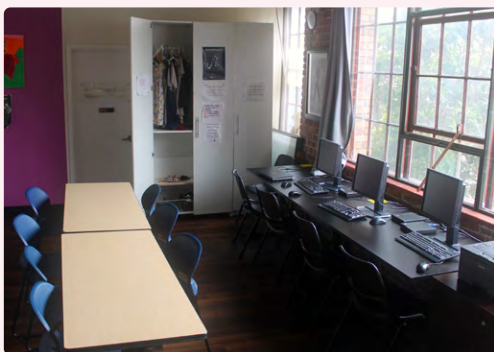


Creación de un Espacio Seguro

Proporcionar un **espacio seguro** es una parte importante de la prestación de servicios para las mujeres transgénero de color. Los espacios seguros son lugares donde las clientas se sienten seguras mientras socializan, discuten temas que les importan, comparten algunos alimentos y reciben apoyo social y otros servicios.³⁰ Permiten que las mujeres transgénero entren al espacio y sean ellas mismas en un ambiente seguro y afirmador. Puede ser uno de los pocos lugares donde las personas transgénero pueden expresarse libremente.

Los espacios seguros pueden fomentar redes sociales fuertes, que son importantes para la salud y el bienestar. Además, tener un espacio seguro demuestra que la organización se preocupa por el bienestar de las mujeres transgénero de color. Cuando las clientas están en el espacio seguro, pueden estar abiertas a participar en la prevención del VIH y otros servicios. Estas son algunas de las mejores prácticas para crear un espacio seguro:

- **Localizar el espacio seguro en un área donde las mujeres transgénero de color vivan, trabajen y/o socialicen.** Tener horas convenientes de llegada (por ejemplo, por la noche). Hacer el espacio tan accesible como sea posible maximizará su uso.
- **Proveer el espacio seguro con empleadas o voluntarias quien son mujeres transgénero de color.**
- **Involucrar a las clientas transgénero y a las miembros de la comunidad en las decisiones** sobre el espacio seguro. Esto incluye el desarrollo y la publicación de reglas básicas para las personas que usan el espacio. Involucrar a las mujeres transgénero de color en la creación del espacio seguro ayudará a que se sienta como si el espacio fuera verdaderamente suyo. Idealmente, el espacio debería ser sólo para personas transgénero.
- **Ofrecer otros servicio** en el espacio seguro, tales como prevención del VIH (incluyendo condones y lubricantes), servicios legales, vivienda, empleo y remisiones a organizaciones de parejas examinadas. Sin embargo, es importante tener en cuenta el simple hecho de pasar el rato.
- **Incluir lugares cómodos** para descansar y socializar, con sofás, sillas y mesas.
- **Ofrecer comida y bebidas.**
- **Proveer computadoras** para la construcción de resúmenes, buscar vivienda, y/o revisar los medios sociales y el correo electrónico. Incluya un televisor para el entretenimiento.
- **Decorar el espacio** con imágenes que afirmen y representen la diversidad de las comunidades transgénero locales.
- **Promover ampliamente el espacio seguro** en toda la comunidad a través del alcance, volantes, medios sociales y el boca a boca.



TRANS:THRIVE drop-in, API Wellness. Photo: Isabella Ventura



Mejores Prácticas para la Creación de Ambientes de Afirmación Transgénero

1.

El personal debe ser campeones de la comunidad

Tener un personal representativo de personas transgénero que refleje a la comunidad y a los aliados del personal no transgénero ayuda a las clientas a sentirse cómodas, seguras y bienvenidas y muestra un compromiso de ayudar a la comunidad.

2.

Proporcionar espacios seguros

Proporcione espacios seguros para las mujeres transgénero de color, con horarios de atención sin cita previa que sean convenientes para ellas. Al utilizar el espacio seguro, las mujeres transgénero de color pueden participar en la prevención del VIH y en otros servicios necesarios.

3.

Capacitar al personal y crear una cultura organizacional afirmativa

Integre la formación del personal en el proceso de incorporación de todos los nuevos empleados. Los miembros del personal necesitan capacitación sobre los problemas que enfrenta la comunidad local, los determinantes sociales de la salud, la competencia cultural, la humildad cultural y los prejuicios implícitos. Las capacitaciones deben repetirse al menos una vez al año.

4.

Usar imágenes y materiales que incluyan a las personas transgénero

Tener imágenes que incluyan a personas transgénero es una de las maneras más fáciles de crear un entorno más favorable a las cuestiones de género. Use imágenes y banderas transgénero en las paredes de las salas de espera, pasillos, oficinas, salas de examen y otros espacios de la organización. Incluir imágenes de mujeres transgénero de color en el material sobre el VIH y las ETS y otros materiales de educación para la salud a fin de aumentar el interés y la receptividad a la información.



Mejores Prácticas para la Creación de Ambientes de Afirmación Transgénero

5.

Crear formularios de recopilación de datos inclusivos y coherentes

Utilice [las medidas de orientación sexual e identidad de género \(SOGI, por sus siglas en inglés\)](#) de manera apropiada y consistente en los formularios de recolección de datos en toda la organización. Asegúrese de que todos los formularios reflejen los nombres y pronombres que usan las clientas y que el personal pueda acceder fácilmente a ésta y otras informaciones de las clientas.

6.

Proveer baños de género neutro

Defina todos los baños como de género neutro, o indique explícitamente que las clientas pueden elegir el baño de mujeres o el de hombres, según lo que prefieran. Tener al menos un baño de género neutro es ideal para que los clientes no binarios o los que están en transición se sientan cómodos.

Recursos Adicionales para la Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgéneros

Recurso 1: Pautas para la Atención Primaria y de Afirmación de Género de Personas Transgénero y Género No Binarias (2016)*

<https://transcare.ucsf.edu/guidelines>

Este recurso, publicado por el Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de la UCSF, proporciona pautas integrales para mejorar los servicios de atención primaria que se ofrecen a las personas transgénero y no binarias. Está diseñado para dotar a los proveedores de conocimientos y herramientas para mejorar sus prácticas. Cubre una amplia gama de temas relevantes, incluyendo tratamientos y ambientes que afirman el género, terapia hormonal, enfermedades crónicas, VIH, ETS, salud mental, asuntos legales, y más. Este documento guía puede ayudar a los proveedores de atención primaria a aprender sobre las necesidades específicas de las clientas transgénero y cómo éstas pueden diferir de las necesidades de los clientes cisgénero.

Recurso 2: Affirmative Care for Transgender and Gender Non-Conforming People: Best Practices for Front-line Health Care Staff (2016)

<https://www.lgbthealtheducation.org/wp-content/uploads/2016/02/SPANISH-Affirmative-Care-for-Transgender-and-Gender-Non-conforming-People.pdf>

El Centro Nacional de Educación para la Salud LGBT publicó esta herramienta para proporcionar al personal de atención médica de primera línea el conocimiento y las habilidades que necesitan para proporcionar atención de afirmación de género. El uso que se pretende dar el documento es capacitar tanto al personal existente como al nuevo para

mejorar el entorno de una organización. Incluye información sobre las necesidades de salud de las personas transgénero y de las personas que no se ajustan a las normas de género, y ofrece estrategias para mejorar la comunicación y crear un entorno de afirmación de género.

Recurso 3: Reconocer el Género y el Sexo (2018)*

<https://prevention.ucsf.edu/transhealth/education/acknowledging-gender-sex>

Este curso en línea gratuito e interactivo del Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de UCSF está diseñado para ayudar a los proveedores de atención médica a mejorar la salud y el bienestar general de las personas transgénero. Abarca la competencia cultural y la atención adecuada de los pacientes transgénero, incluida la recopilación de preguntas sobre la diferenciación de género y sexo en dos etapas, y la forma en que la competencia cultural en la atención de las personas transgénero repercute en los resultados de salud de esta población.

Recurso 4: Sección “Espacios Seguros” del Capítulo 4 en: Implementación de Programas Integrales De VIH e ITS con Personas Transgénero: Guía Práctica para las Intervenciones Colaborativas (2016)

<https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Transit-Spanish-final-lowres.pdf>

Esta herramienta del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) describe cómo diseñar e implementar programas de servicios para que sean aceptables y accesibles para las mujeres transgénero. El documento guía incluye recomendaciones para el empoderamiento de la comunidad, la gestión de programas y la prestación de servicios, incluyendo la provisión de espacios seguros.

Recurso 5: Preguntas Sobre Orientación Sexual e Identidad de Género

<https://www.lgbthealtheducation.org/wp-content/uploads/SOGI-Questions-Espanol-with-Cover.pdf>

Esta guía del Centro Nacional de Educación para la Salud LGBT está diseñada para ayudar a las organizaciones a recolectar datos de SOGI con éxito, ya sea que estén comenzando el proceso o que tengan un sistema en funcionamiento. Incluye recursos y recomendaciones para ayudar a las organizaciones comunitarias a pasar al siguiente nivel de recolección y análisis de datos.

**Este recurso está disponible sólo en inglés.*







TEMA 5. DESARROLLO DE SISTEMAS Y SERVICIOS DE ALCANCE, RECLUTAMIENTO Y RETENCIÓN

El alcance, el reclutamiento y [la retención](#) eficaces son elementos esenciales de la prevención y la atención del VIH. Cada uno de estos elementos plantea desafíos únicos para las organizaciones comunitarias que trabajan con mujeres transgénero de color. Entender esto y emplear las mejores prácticas puede ayudar a las organizaciones a alcanzar, involucrar y retener con éxito a las mujeres transgénero de color en la atención y los servicios.

El éxito de las actividades de alcance comienza con un plan integral de alcance. El plan debe incluir lugares y horarios en los que se pueda llegar a diferentes segmentos de la comunidad transgénero (como bares, clubes u otros lugares; organizaciones comunitarias; parques; paseos para el trabajo sexual; campamentos de personas sin hogar; en eventos; o en medios sociales). Localizar ciertos segmentos de la comunidad de mujeres transgénero de color puede ser a veces difícil, y puede ser necesario utilizar diferentes estrategias para llegar a diversos segmentos de la comunidad. Las mujeres transgénero de color del personal u otras miembros de la comunidad pueden proporcionar información útil sobre dónde llevar a cabo las actividades de alcance. Es importante registrar qué lugares son más (y menos) efectivos y actualizar el plan de alcance para optimizar los esfuerzos del personal.

Para ser eficaz, el alcance debe ser continuo y coherente. Es posible que las organizaciones comunitarias tengan que relacionarse con la gente muchas veces antes de que entren por la puerta. Una vez localizadas, es posible que las mujeres transgénero de color no sean receptivas a los servicios que se ofrecen. Algunas mujeres transgénero de color pueden desconfiar de las agencias de servicios médicos y sociales debido al miedo y a las experiencias negativas en el pasado con tales instituciones. Construir confianza al presentarse

Para ser eficaz, la difusión debe ser continua y coherente. Es posible que las organizaciones comunitarias tengan que relacionarse con la gente muchas veces antes de que entren por la puerta.

constantemente y demostrar un compromiso con la comunidad puede ayudar a superar este desafío.

El agotamiento del personal de las organizaciones comunitarias también puede contribuir a las dificultades para alcanzar a la comunidad. El trabajo puede ser duro, a menudo poniendo a prueba los límites de las barreras entre lo personal y lo profesional, que se llevan a cabo durante las horas libres y a altas horas de la noche, y en entornos que a veces pueden presentar problemas de seguridad. Las organizaciones comunitarias necesitan tomar medidas para prevenir y tratar el agotamiento (véase el [Tema 3: Contratación y Apoyar a Personal de Mujeres Transgénero de Color](#) para más información sobre el agotamiento).



Foto: Gwen Park

Las mujeres transgénero de color también pueden tener numerosas prioridades que compiten entre sí, como la supervivencia económica básica y la vivienda, que les impiden acceder a los servicios y permanecer en ellos. Ofrecer servicios integrales y necesarios (por ejemplo, vivienda, asistencia legal, tratamiento hormonal de afirmación de género) puede ayudar a atraer clientas, a quienes se les pueden ofrecer otros servicios como la prevención del VIH. La falta de transporte puede presentar otra barrera. Proporcionar apoyo de transporte hacia y desde las organizaciones comunitarias, o llevar servicios a lugares donde las mujeres transgénero de color viven, trabajan y socializan, puede ayudar a superar las barreras del transporte.

Muchas mujeres transgénero de color pueden ser transitorias o difíciles de localizar. A menudo pueden cambiar de número de teléfono o quedarse sin minutos del plan telefónico, lo que puede hacer que sea difícil mantenerse en contacto con ellas y retenerlas en los servicios. La recopilación de múltiples formas de información de contacto, incluidos los nombres de usuario de los medios sociales, puede ayudar a las organizaciones comunitarias a hacer un seguimiento de las clientas.

Proporcionar incentivos apropiados puede ayudar a asegurar que las clientas se beneficien de los servicios. Es importante preguntar a las clientas qué incentivos quieren. Algunas veces, artículos prácticos como alimentos, café, ropa, maquillaje o productos higiénicos pueden sustituir a las tarjetas de regalo monetarias. Los incentivos también pueden hacer que las clientas regresen, facilitando así la retención en servicios.

Las organizaciones comunitarias con una reputación positiva que han creado confianza en la comunidad son más propensas a atraer y retener a las mujeres transgénero de color y a recibir referencias de boca en boca. Contar con personal bien capacitado y sensible que refleje la comunidad a la que se presta servicio es fundamental para fomentar la confianza. Contar con personal con el que las mujeres transgénero de color puedan relacionarse es a menudo más efectivo que los incentivos para involucrar a las clientas.



Alcance por las Redes Sociales

Muchas organizaciones utilizan las redes sociales como parte de sus esfuerzos para involucrar a las mujeres transgénero de color. Los medios de comunicación social ofrecen otra manera de conectarse con personas a las que de otra manera sería difícil llegar. Publicar en varias plataformas de redes sociales, como Instagram, Facebook, Twitter y YouTube, puede ayudar a las mujeres transgénero de color a conocer una organización, y también proporciona una manera eficiente de promover los servicios de la organización. Asegúrese de promover la gama completa de servicios disponibles, no sólo los servicios de prevención y atención del VIH. Al igual que con otros tipos de alcance, el alcance de las redes sociales requiere tiempo, esfuerzo y experiencia para tener éxito.

Las organizaciones pueden usar las redes sociales para algo más que solo alcanzar a la gente. Pueden crear un grupo en Facebook para que su JAC se mantenga en contacto y recopile comentarios rápidamente. Las redes sociales también pueden ser una forma de ayudar a retener a las clientas en programas y servicios, y pueden ser utilizadas para reclutar a mujeres transgénero de color candidatas para puestos vacantes o de voluntariado. Las redes sociales pueden ser una buena manera de mantenerse en contacto con clientes que pueden quedarse sin minutos en sus teléfonos móviles o que cambian de número con frecuencia, ya que se puede acceder a los mensajes directos a través de wifi gratuito.

A continuación se presentan algunas de las mejores prácticas para el alcance de las redes sociales:

- **Comenzar por crear una estrategia de redes sociales.** Debe incorporar las políticas y procedimientos de la organización y asegurar que los puestos sean profesionales, culturalmente competentes y afirmativos. La estrategia debe incluir pautas para mantener la confidencialidad de las interacciones con las redes sociales.
- **Contratar a mujeres transgénero de color que estén familiarizadas** tanto con los medios de comunicación social como con la comunidad local para manejar los esfuerzos de las redes sociales.
- **Considerar la posibilidad de hacer publicaciones al menos una vez al día.** Haga un horario para publicar y apéguese a él.
- **Mantener los mensajes concisos y simples.** Los mensajes pueden incluir contenido propio de la organización como eventos, volantes, videos y encuestas cortas; contenido de socios de la comunidad; o cualquier cosa que pueda ser de interés o valor para las mujeres transgénero de color.
- **Incluir fotos de mujeres transgénero de color del personal** (si es posible) puede ayudar a personalizar los mensajes y hacerlos más atractivos.
- **Ser respetuoso de la privacidad de las personas.** Dejar que la gente participe en las publicaciones en lugar de dirigirse directamente a ellas.
- **Estar al tanto de las tendencias** preguntando a las clientas y a las miembros de la comunidad dónde están en las redes sociales.
- **¡Experimentar!** Probar diferentes enfoques y construir sobre lo que funciona. Diferentes plataformas de redes sociales pueden ser lo mejor para llegar a diferentes segmentos o comunidades de mujeres transgénero.
- **Usar los análisis de las plataformas** (que rastrean métricas como gustos, acciones y visitas a los perfiles) para medir la efectividad de cada mensaje, y usar esta información para mejorar continuamente los esfuerzos de difusión en las redes sociales.
- **Mantener un archivo de todos los mensajes.**



Mejores Prácticas para el Desarrollo de Sistemas y Servicios de Alcance, Reclutamiento y Retención

1.

Alcance a la comunidad

1.A. contar con personal de alcance eficaz

Emplee personal de alcance comunitario bien capacitado, confiable, atractivo y afable que refleje a la comunidad y tenga las habilidades específicas y el temperamento adecuado para ser eficaz. Al llevar a cabo actividades de alcance en las calles, es importante que el personal de las organizaciones comunitarias estén conectados con la comunidad de mujeres transgénero de color con las que trabajan y que se acerquen a las personas con respeto y delicadez. El personal debe reunirse con cada persona donde se encuentre, respetar sus necesidades y prioridades, y trabajar con ellas para identificar los pasos necesarios para mejorar su salud.

1.B. utilizar múltiples métodos de alcance

Utilizar múltiples métodos de alcance para acceder a una amplia gama de miembros de la comunidad. Las prácticas de alcance deben adaptarse a la demografía de la comunidad.

1.C. mantener una presencia visible en la comunidad

Asegúrese una presencia continua en la comunidad mediante la celebración de eventos comunitarios, la asistencia a eventos de otras organizaciones y la participación en actividades frecuentes de difusión en la calle, en los lugares de reunión y en los medios de comunicación social. Tener una presencia visible en la comunidad fomenta la familiaridad y la confianza y facilita el alcance eficaz.



Mejores Prácticas para el Desarrollo de Sistemas y Servicios de Alcance, Reclutamiento y Retención

1.D. recopilar y analizar datos para planificar y evaluar los esfuerzos de alcance

Pregunte a las personas interesadas, las clientas y las miembros de la JAC sobre los lugares, días y horarios en los que se pueden encontrar los diferentes segmentos de la comunidad. Recopile datos de los eventos de alcance para asegurar que se llegue a las audiencias previstas, y ajuste los esfuerzos de alcance en consecuencia.

1.E. abordar los problemas de seguridad y agotamiento del personal

Siempre incluya estrategias de seguridad del personal en los esfuerzos de planificación del alcance. Tenga un protocolo de seguridad y asegúrese de que todas las miembros del personal se adhieran a él. Exija que las miembros del personal trabajen en parejas, tengan fácil acceso a un supervisor de guardia, se mantengan a la vista la una de la otra en todo momento y, si están conduciendo, estacionen cerca del lugar de alcance.

Reconozca el potencial de agotamiento entre el personal de alcance y tome medidas continuas para prevenirlo y abordarlo, fomente la comunicación regular, ofrezca horarios flexibles y tiempo de compensación, y mantenga una comunicación regular entre el personal sobre los conflictos y problemas a medida que surjan.

2.

Reclutamiento

2.A. fomentar la confianza y la comunicación en la comunidad

Fomente y mantenga la confianza en la comunidad para reclutar mujeres transgénero de color en los servicios. Brinde atención competente y honesta; esté presente en la comunidad de una manera positiva y respetuosa; y demuestre un firme compromiso de servir a las mujeres transgénero de color.

Haga todo lo posible para contratar personal que sea de la comunidad. Si es difícil hacerlo, asegúrese de que, como mínimo, el personal tenga conocimiento y compasión por las necesidades particulares de las mujeres transgénero de color. Cree materiales para el reclutamiento, como volantes y formularios, que sean respetuosos con la identidad de género y libres de suposiciones sobre el género y la sexualidad.

2.B. ser persistente

Reconozca que las mujeres transgénero de color pueden necesitar ser contactadas varias veces antes de aceptar los servicios de prevención del VIH. Sea persistente sin ser una molestia. Respete a las personas que no quieren hablar con usted. Tenga en cuenta que está entrando al espacio de otra persona y acérquese a ellas con humildad y respeto.



2.C. proporcionar servicios diversos e integrales

Ofrecer servicios de múltiples niveles puede ayudar a involucrar a las mujeres transgénero de color en el proceso continuo de prevención o atención del VIH. Por ejemplo, ofrecer pruebas de VIH o servicios de PrEP a mujeres transgénero de color que vienen para recibir terapia hormonal o asistencia con asuntos legales. Colaborar con organizaciones dirigidas por mujeres transgénero de color puede ser una manera poderosa de reclutar nuevas clientas, particularmente si su organización comunitaria puede ofrecer servicios de alta calidad de afirmación de género a los que las mujeres transgénero de color no pueden acceder en otros lugares.

2.D. ofrecer incentivos adecuados

Ofrezca incentivos que las mujeres transgénero de color desean y necesitan para facilitar el reclutamiento (y la retención) efectivo en los servicios. Pregunte a las clientas acerca de sus preferencias y experimente para averiguar qué es lo que funciona mejor.

3.

Retención

3.A. abordar las complejas necesidades de las mujeres transgénero de color

Ofrezca servicios que abordan los complejos y competitivos desafíos sociales y de salud que enfrentan las mujeres transgénero de color que puedan impedir su capacidad de permanecer en los programas de prevención del VIH. Abordar las necesidades urgentes (por ejemplo, vivienda, salud mental) también puede mejorar las posibilidades de que las mujeres transgénero de color continúen con la atención de PrEP o del VIH.

3.B. proporcionar atención sensible

Ofrecer servicios centrados en el cliente en un ambiente de afirmación de género es clave para retener a las clientas. Contratar y capacitar a personal competente y conectado, especialmente el personal de mujeres transgénero de color, es una de las mejores maneras de mantener a las clientas involucradas. Ayudar a las clientas a sentirse no sólo respetadas, sino también celebradas, puede contribuir en gran medida a la retención.

3.C. recopilar múltiples tipos de información de contacto

Recopile múltiples fuentes de información de contacto, incluyendo números de teléfono móvil, direcciones y nombres de usuario de redes sociales, para ayudar a localizar a las clientas que pueden no tener un servicio telefónico confiable o que de otra manera son de difícil acceso.



Mejores Prácticas para el Desarrollo de Sistemas y Servicios de Alcance, Reclutamiento y Retención

3.D. crear y mantener un espacio seguro

Tener un espacio físico seguro para las mujeres transgénero de color, donde sean aceptadas y respetadas, y donde puedan relajarse, socializar, comer algo o usar una computadora; demuestra que la organización se preocupa por la comunidad. Proporcionar un espacio seguro hará que las mujeres transgénero de color tengan más probabilidades de visitar la organización, conectarse con el personal, recibir servicios y permanecer en los programas (véase el [Tema 4: Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero](#), para más información sobre espacios seguros).

Recursos Adicionales para el Desarrollo de Sistemas y Servicios de Alcance, Reclutamiento y Retención

Recurso 1: Seguridad de las Actividades de Alcance (2016)*

<https://capacity4health.org/wp-content/uploads/2020/12/6.-Outreach-Safety-Check-List-final.pdf>

Esta visión general de la seguridad de las actividades de alcance comunitario fue producida por el programa nacional de Capacidad para la Salud del Foro de Salud de los Estados Unidos para Asiáticos e Isleños del Pacífico. Consiste en una lista concisa de temas de capacitación, políticas y procedimientos recomendados para llegar a las comunidades de manera segura y efectiva, así como una lista de verificación de seguridad para llegar a las comunidades.

Recurso 2: Retención de las Mujeres Transgénero en la Atención del VIH: Mejores Prácticas en el Campo*

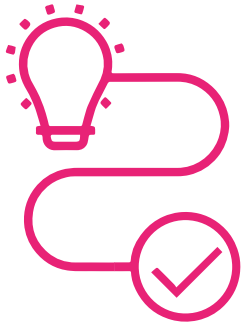
https://fenwayhealth.org/wp-content/uploads/TFIR46_RetainingTransgenderWomenInHIVCare_BestPractices_webready.pdf

Este documento de mejores prácticas, desarrollado por Fenway Institute, identifica las barreras para la atención del VIH para mujeres transgénero y ofrece estrategias innovadoras para proporcionar atención médica y servicios de apoyo a las personas transgénero. También incluye varias iniciativas actuales diseñadas para involucrar a las mujeres transgénero y mantenerlas en cuidado.

**Este recurso está disponible sólo en inglés.*



Foto: Gwen Park



TEMA 6. IMPLEMENTACIÓN DE INTERVENCIONES BASADAS EN LA EVIDENCIA Y PROGRAMAS INTERNOS

Intervenciones Basadas en Evidencia

Los CDC recomiendan que las organizaciones comunitarias implementen intervenciones basadas en evidencia (EBIs, por sus siglas en inglés). Las EBIs reconocidas en el [“Compendio de Intervenciones Basadas en Evidencia y Mejores Prácticas para la Prevención del VIH”](#)³¹ de los CDC han sido evaluadas en base a criterios explícitos y han demostrado suficiente evidencia de que funcionan para mejorar las conductas que afectan el riesgo del VIH. Las EBIs necesitan ser implementadas con fidelidad para mantener una alta probabilidad de ser efectivas.

Se requiere una planificación cuidadosa para implementar una EBI. Las organizaciones comunitarias deben primero identificar las necesidades de la comunidad, considerar los resultados que desean lograr y decidir si una EBI es una solución adecuada y factible. Las organizaciones comunitarias tienen que determinar si tienen el tiempo, el personal y los recursos para implementar una EBI. Por lo tanto, deben tener cuidado al seleccionar un EBI que sea adecuada para la población a la que sirve. Antes de la implementación real, las organizaciones comunitarias deben estudiar los elementos centrales de la intervención, personalizar la entrega de los elementos del programa, obtener aportes de los miembros de la comunidad, capacitar a los miembros del personal para la entrega del programa y, si es necesario, acceder a la asistencia técnica.

Incluso cuando una EBI ha sido diseñada para mujeres transgénero, puede ser que no sea efectiva o que no sea aceptada por la comunidad local. Al implementar programas para mujeres transgénero de color, las organizaciones comunitarias pueden beneficiarse al desarrollar alianzas con mujeres transgénero de color en la comunidad, así como con otras organizaciones. Las organizaciones comunitarias pueden trabajar con clientas potenciales y JACs para revisar y refinar el currículo, sesiones e instrumentos dentro de los parámetros permitidos definidos en el paquete de EBIs. Cuando las organizaciones comunitarias se asocian con la comunidad, es más probable que el programa sea aceptado, apropiado y relevante para las mujeres transgénero de color.

El reclutamiento y la retención en las EBIs a veces puede ser un reto para las organizaciones comunitarias. Los temas pueden incluir la falta de interés entre las mujeres transgénero de

color, prioridades en competencia, la falta de incentivos motivadores, la falta de facilitadores de programas para mujeres transgénero de color, los bajos niveles de alfabetización de los participantes y la baja capacidad de atención de las participantes. Es más probable que estas problemas surjan cuando una EBI no se adapta a la ubicación o población específica a la que la organización está tratando de servir. Contar con personal bien capacitado que refleje la comunidad también puede facilitar el reclutamiento y la retención en las EBIs.

EBIs Actuales para Mujeres Transgénero

Programa de Intervención del VIH para Parejas (CHIP, por sus siglas en inglés)

CHIP es una EBI que se enfoca en mujeres transgénero y sus parejas masculinas primarias cisgénero. Los objetivos de la intervención son reducir las conductas de riesgo del VIH, mejorar la comunicación en las relaciones y mejorar la dinámica interpersonal entre las parejas. La intervención incluye tres sesiones de consejería, cada una de 60 a 90 minutos de duración, que cubren temas como el uso del condón, las pruebas del VIH, el riesgo de VIH, los objetivos de prevención del VIH, las ETS, las experiencias de estigma, escuchar activamente, la resolución de conflictos y el apoyo mutuo. El juego de roles se utiliza para complementar la consejería. Después de cada sesión, los participantes reciben tareas para ayudar a solidificar los conocimientos y habilidades, y en la sesión final, los participantes identifican objetivos de prevención del VIH tanto a nivel personal como de pareja. La intervención es realizada por un miembro del personal en una oficina privada. Una evaluación del programa reveló una disminución de las relaciones sexuales vaginales o anales sin condón con parejas primarias y un menor número de parejas ocasionales.

Proyecto Lifeskills

Esta EBI busca reducir el riesgo sexual entre las mujeres jóvenes transgénero. La intervención incluye seis sesiones de grupo de dos horas durante tres semanas. Utilizando un enfoque de empoderamiento, las sesiones se centran en el riesgo y la transmisión del VIH, la autoeficacia y la motivación, y las habilidades conductuales como el uso del preservativo, la comunicación asertiva y la defensa de uno mismo en relación con la atención de la salud y la vivienda. También incluye el establecimiento de metas en torno a la prevención del VIH. Las sesiones utilizan audiovisuales, juegos y juegos de rol. La intervención se lleva a cabo por una compañera en un lugar de la comunidad. Una evaluación de Proyecto Lifeskills encontró una reducción significativa en los actos sexuales sin condón y en el número de parejas sexuales entre las participantes.

Mujeres Transgénero Involucradas en Estrategias para la Transformación (TWIST, por sus siglas en inglés)

TWIST es una intervención para mujeres transgénero con VIH que fue adaptada extensivamente de la EBI WILLOW. Incluye cuatro sesiones de grupos pequeños, cada una de cuatro horas de duración,

idealmente dirigidas por una mujer transgénero que vive con el VIH. Los objetivos de TWIST son reducir las conductas de riesgo de transmisión del VIH y las ETS. Se centra en la reducción de las conductas sexuales de riesgo y el estrés, al tiempo que aumenta el apoyo social, la afirmación de género, el conocimiento sobre el VIH y las ETS, las relaciones sanas y el desarrollo de habilidades en torno al estado serológico respecto al VIH y la revelación de la identidad de género.

Posibles EBIs Futuras para Mujeres Transgénero de Color

TargetHIV (un programa de asistencia técnica del programa Ryan White HIV/AIDS Program de HRSA) está llevando a cabo una iniciativa llamada E2i que busca identificar y apoyar la implementación de EBIs para reducir las disparidades de salud relacionadas con el VIH.³² Esta iniciativa está investigando 11 EBIs, dos de las cuales buscan mejorar los resultados del VIH para las mujeres transgénero. Los resultados de la evaluación de resultados de estos programas están a la vista.

Healthy Divas

Healthy Divas es la primera intervención que se centra en las barreras y la participación óptima en la atención del VIH para las mujeres transgénero que viven con el VIH. Es un proyecto de investigación del Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de la UCSF que se basa en los modelos de Empoderamiento de la Atención Médica y Afirmación de Género. La intervención de Healthy Divas consiste en seis sesiones individuales con una consejera comunitaria y un taller de grupo dirigido por miembros de la comunidad con otras mujeres transgénero, un proveedor de atención primaria del VIH y un proveedor de atención médica para personas transgénero. La medida de resultado primaria de la intervención es la supresión viral.



Transgender Women Engagement and Entry to Care (TWEET, por sus siglas en ingles)

TWEET es un programa a nivel de grupo que fue diseñado para mujeres transgénero de color que viven con el VIH con el objetivo de mejorar la participación y la retención en los resultados de la atención del VIH. La intervención incluye: identificar a las personas transgénero recientemente diagnosticadas con el VIH que no reciben atención y vincularlas a la atención, identificar a las personas transgénero que reciben atención actualmente, pero que están en riesgo de quedar excluidas de la misma, inscribir a las clientas en la intervención "Transgender Leaders Teach-Back" e identificar a las líderes comunitarias que dirigen a los grupos de intervención de la TWEET.

EBIs Adaptadas para Mujeres Transgénero

Las EBIs resaltadas anteriormente fueron diseñados específicamente para mujeres transgénero. Las EBIs existentes en el Compendio, que fueron creadas para su uso con otras poblaciones, pueden ser adecuadas para la adaptación. Las EBIs que aparecen a continuación ya han sido adaptadas para su uso con mujeres transgénero de color.

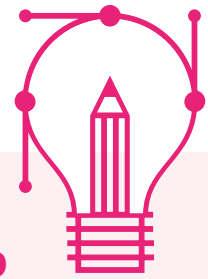
Programa de Consejería Cognitiva Personalizada (CCP)

El programa CPP fue diseñado originalmente para los HSH VIH negativos con el fin de reducir los comportamientos de alto riesgo. La intervención utiliza una sola sesión de consejería de 30 a 50 minutos para las personas que se encuentran en un centro de pruebas de VIH. El proceso de consejería trabaja para superar las justificaciones y racionalizaciones utilizadas por los participantes para minimizar el riesgo conocido cuando se involucran en conductas sexuales de riesgo. Dos evaluaciones del CCP encontraron que los participantes en la intervención tuvieron menos incidentes de relaciones sexuales anales sin protección con parejas no primarias. El Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de UCSF lideró el desarrollo de la guía de adaptación para el CCP.

T-SISTA

Algunas EBIs previamente difundidos por los CDC ya no son respaldadas. Esto no significa necesariamente que los programas sean menos beneficiosos, sino más bien que los CDC ya no proporcionarán asistencia para la creación de capacidad para su implementación. Una de estas intervenciones es “Sisters Informing Sisters on Topics about AIDS” (SISTA, por sus siglas en inglés), que ha sido adaptada para mujeres transgénero. SISTA buscó prevenir la infección del VIH a través de una intervención dirigida por compañeros para mujeres afroamericanas. Una evaluación del programa encontró que los participantes habían aumentado el uso del condón, el control de la conducta, la comunicación y las habilidades de asertividad. El Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de la UCSF lideró el desarrollo de una guía para profesionales para adaptar el programa SISTA para mujeres transgénero de color llamado T-SISTA. La guía incluye conceptos culturales transgéneros, sugerencias para la adaptación de SISTA, esquemas de sesiones de T-SISTA y un enfoque de “Sheroes” (mujeres héroes).





Adaptación de EBIs para Mujeres Transgénero de Color

- 1. Decidir si la EBI es adecuada para la comunidad.** Considere las relaciones de poder en la comunidad, así como los comportamientos de riesgo y los determinantes sociales en la población, para determinar si la EBI es apropiada para esa población y lugar.
- 2. Identificar lo que falta en la intervención original.** Las necesidades de las mujeres transgénero de color en la comunidad de una organización pueden ser únicas. Identificar los elementos de la intervención que son relevantes para la comunidad local y cualquier área que necesite ser adaptada. Para ello se requiere una comprensión profunda de las características y necesidades de la comunidad local a partir de fuentes tales como datos epidemiológicos y evaluaciones de las necesidades de la comunidad. Las áreas potenciales para la inclusión en programas para mujeres transgénero de color incluyen: afirmación de género, transfobia, reducción de daños y transición más segura, acceso a atención médica apropiada, trabajo sexual y cómo lidiar con el acoso policial.³³
- 3. Identificar el marco teórico y la teoría del cambio que guía la intervención.** Las organizaciones necesitan entender [la teoría](#) detrás del cambio de comportamiento que se pretende lograr con la intervención. Cualquier adaptación a una intervención debe estar guiada por el mismo marco teórico (según corresponda) si se quiere lograr los resultados deseados de la EBI.
- 4. Identificar los elementos centrales de la EBIs.** Para lograr la fidelidad de la intervención, el programa adaptado debe incluir los elementos centrales de la EBI. Aunque se deben mantener los elementos básicos, se pueden ajustar para que se ajusten a las necesidades de la población.
- 5. Crear un plan de implementación.** Es posible que sea necesario adaptar elementos como el reclutamiento, el personal, el lugar y el cronograma para atender mejor las necesidades de las mujeres transgénero de color.
- 6. Adaptar el programa a la comunidad local.** El proceso de adaptación de las EBIs debe incluir a las mujeres transgénero de color (por ejemplo, clientas, miembros de la JAC y/o miembros de la comunidad) en cada etapa, desde la identificación de los cambios necesarios hasta la creación de nuevos contenidos o preguntas de evaluación.
- 7. Diseñar pruebas piloto para los programas.** La EBI seleccionada puede ser probada con un pequeño número de mujeres transgénero de color para identificar y remediar cualquier problema con la adaptación antes de implementar el programa completo.

Programas Creados Internamente

Muchas organizaciones comunitarias han creado sus propios programas de prevención del VIH para atender las necesidades específicas de la comunidad que otras EBI y programas establecidos no abordan. Estos programas pueden ser innovadores y atractivos para las clientas, pero requieren planificación y evaluación para optimizar su eficacia.

Los programas para promover cambios de comportamiento tienen más probabilidades de ser exitosos si se basan en la comprensión de los mecanismos de cambio de comportamiento y el contexto ambiental en el que estos cambios suceden. Las teorías de cambio de comportamiento en salud proporcionan modelos para la planificación de programas, permitiendo una mejora continua y una evaluación significativa. Si bien la creación de un programa basado en la teoría puede parecer desalentador, es muy útil entender cómo se espera que el programa resulte en los resultados deseados de cambio de comportamiento.

Al crear un programa interno, la organización debe tener una idea clara de los problemas que desea abordar. Esto debe provenir de una comprensión de la comunidad (para más información, véase el [Tema 1: Evaluación de las Necesidades de la Comunidad](#)). La investigación formativa puede llevarse a cabo en la fase de planificación para asegurar que los vacíos y las necesidades se integren en el diseño del programa. Identificar metas y objetivos específicos y realistas, e incluir planes para la evaluación, compartir los resultados de la evaluación con la comunidad y otras personas interesadas, y la sostenibilidad.

Los programas internos que se desarrollan en estrecha colaboración con mujeres transgénero de color y miembros de la comunidad tienen más probabilidades de tener éxito. Idealmente, las mujeres transgénero de color pueden ayudar a identificar tanto el problema a tratar como las soluciones. Deben ayudar a desarrollar los resultados deseados para el programa (los elementos del programa, las actividades y la implementación), así como la forma en que el programa será evaluado y mejorado con el tiempo. Las intervenciones internas pueden ser probadas con mujeres transgénero de color antes de su implementación y refinadas según sea necesario.

Evaluación

Ya sea que el programa sea una EBI, una adaptación de una EBI o un programa creado en la propia organización, [evaluación](#) por parte de las organizaciones comunitarias es crítica. Los financiadores frecuentemente requieren que los programas demuestren evidencia de efectividad. La evaluación también es crucial para mejorar el programa, ya que puede identificar tanto las áreas en las que es necesario realizar cambios como las prácticas prometedoras en el programa actual que deben continuar (para más información, véase el [Tema 7: Realización de la Evaluación y el Mejoramiento del Programa](#)).



Mejores Prácticas para la Implementación de Intervenciones Basadas en la Evidencia y Programas Internos

1.

Involucrar a las mujeres transgénero de color en la planificación de EBIs

Involucra personal del programa, voluntarias, miembros de la JAC/JAJ y clientas que son mujeres transgénero de color en todas las etapas del desarrollo y adaptación del programa, incluyendo la elección de una EBI, la investigación formativa, la adaptación de materiales escritos y visuales, y las pruebas piloto.

2.

Adaptar las EBIs para satisfacer las necesidades de las mujeres transgénero de color

Después de encontrar una EBI que parezca adecuada para la comunidad, trabaje con las miembros de la comunidad para identificar lo que puede estar faltando o necesita ser alterado del programa original. Si es necesario, adapte los temas, las actividades y los planes de estudio, pero tenga cuidado de no modificar los elementos centrales de la EBIs. Crear un plan de implementación que satisfaga las necesidades de la comunidad en términos de personal, tiempo y ubicación.

3.

Considera programas internos

Los programas internos cuidadosamente planeados usando la información de las mujeres transgénero de color pueden ser exitosos y atractivos para las clientas. Utilice la teoría del cambio de comportamiento para planificar el programa. Defina claramente las metas y objetivos del programa, y evalúe los programas internos para asegurar que se cumplan los objetivos.

4.

Utilizar estrategias de reclutamiento y retención adaptadas a sus necesidades

El reclutamiento y la retención efectivos del programa requieren típicamente múltiples estrategias. El uso de incentivos apropiados es útil para reclutar y retener a las mujeres transgénero de color en los programas. Sin embargo, es igualmente importante contar con personal bien capacitado y sensible que provenga de la comunidad o esté conectado con ella.



Utilizar estrategias de reclutamiento y retención adaptadas a sus necesidades (continuado)

Las organizaciones comunitarias también pueden tratar de incentivar las referencias en cadena (pagar a las miembros de la comunidad para que refieran a sus pares) y alentar las recomendaciones de boca en boca de los participantes del programa anteriores y actuales. En algunos casos, las redes sociales pueden ser una buena herramienta para promover programas. Es posible que las organizaciones comunitarias necesiten experimentar para encontrar lo que funciona mejor con su comunidad local. Ofrecer otros servicios deseados y un espacio seguro y accesible junto con las sesiones de EBIs también pueden ayudar a que las participantes entren a la puerta (véase el [Tema 4: Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero](#), para más información).

5.

Evaluar los programas

Las EBIs y los programas internos deben ser evaluados para asegurar que están cumpliendo sus objetivos. Se pueden recopilar las medidas del proceso para determinar si los programas están alcanzando sus metas inmediatas de reclutamiento y retención. Las medidas de satisfacción de los participantes y los resultados del comportamiento pueden utilizarse para mejorar el programa. Comparta los hallazgos para ayudar a mejorar los programas para mujeres transgénero de color en el campo y para mostrar respeto por la comunidad.

Recursos Adicionales para la Implementación de Intervenciones Basadas en la Evidencia y Programas Internos

Recurso 1: Compendio de Intervenciones Basadas en Pruebas y Prácticas Óptimas para la Prevención del VIH (2019)*

<https://www.cdc.gov/hiv/research/interventionresearch/compendium/index.html>

El Compendio de Intervenciones Basadas en Evidencia de los CDC es un recurso que compila la lista más actualizada de EBIs para la prevención del VIH. Incluye intervenciones estructurales; vinculación, retención y reincorporación a la atención del VIH; cumplimiento de la medicación; y reducción del riesgo. Las intervenciones enumeradas en el compendio se han aplicado y han sido evaluadas rigurosamente para demostrar que son capaces de lograr los resultados deseados. Cada entrada del compendio incluye el público al que va

dirigido el programa, la ubicación del proyecto piloto y la solidez de las pruebas. Los CDC proporcionan detalles sobre cada EBI y herramientas o información de contacto para que las organizaciones las utilicen si están interesadas en implementar una intervención. Los CDC proporcionan asistencia para el desarrollo de capacidades a las organizaciones interesadas en implementar EBIs para la prevención del VIH. El compendio también incluye un archivo de EBIs que pueden seguir siendo prometedores pero que ya no están cubiertos por el programa de asistencia para el desarrollo de capacidades de los CDC.

Recurso 2: Teoría de un Vistazo: Una Guía Para la Práctica de la Promoción de la Salud, 2ª edición. (2012)*

https://cancercontrol.cancer.gov/brp/research/theories_project/theory.pdf

Esta guía del DHHS y los NIH proporciona una introducción práctica a la teoría para la práctica de la promoción de la salud. Incluye una sección sobre los fundamentos de la teoría de la promoción de la salud y las conductas de salud, las teorías y las aplicaciones, y la combinación de la teoría y la práctica. Está diseñado como un recurso para los profesionales de la salud pública y el cuidado de la salud para informar la planificación, implementación y evaluación de programas. Para cada teoría, el guía destaca los conceptos clave que pueden ser utilizados como una lista de verificación para ayudar en la planificación y evaluación.

Recurso 3: Información y Materiales Adicionales sobre EBIs Específicas*

Los siguientes son recursos adicionales para varias de las intervenciones descritas en esta sección.

3.A. Programa de Intervención del VIH para Parejas (CHIP)*

<https://www.cdc.gov/hiv/pdf/research/interventionresearch/compendium/rr/cdc-hiv-chip-good-rr.pdf>

Resumen de intervención del Compendio de Intervención Basada en la Evidencia y Mejores Prácticas para la Prevención del VIH de los CDC.

3.B. Proyecto Lifeskills*

<https://www.cdc.gov/hiv/pdf/research/interventionresearch/compendium/rr/cdc-hiv-Project-LifeSkills-RR-BEST.pdf>

Resumen de intervención del Compendio de Intervención Basada en la Evidencia y Mejores Prácticas para la Prevención del VIH de los CDC.

3.C. Proyecto Transgender Women Engagement and Entry to Care (TWEET)*

https://targethiv.org/sites/default/files/supporting-files/ihip_508_Webinar%201_TrnsWmnColr_LuisMolano_SLIDES.pdf

Este conjunto de diapositivas proporciona una visión general del Proyecto de Ingreso a la Atención (TWEET), incluyendo las lecciones aprendidas.

3.D. Programa de Consejería Cognitiva Personalizada (CCP)*

<https://www.cdc.gov/hiv/research/interventionresearch/rep/packages/pcc.html>

Un resumen de una página de la intervención en el sitio web de los CDC.

3.E. Asesoramiento Cognitivo Personalizado: Una Adaptación para Trabajar con Mujeres Trans (2013)*

https://prevention.ucsf.edu/sites/prevention.ucsf.edu/files/inline-files/CoE_PCCAdaptation_3R.pdf

El Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de UCSF creó este documento guía de adaptación para CCP. Está diseñado para ayudar a las organizaciones a adaptar el programa para ser utilizado con mujeres transgénero. La guía incluye un cuestionario CCP adaptado para clientas transgénero, consejos para entrevistas de CCP, y los requisitos básicos para la implementación de CCP con mujeres transgénero.

3.F. T-SISTA: Guía de Recursos para la Adaptación de SISTA para Mujeres Transgénero de Color (2010)*

<https://prevention.ucsf.edu/sites/prevention.ucsf.edu/files/inline-files/TSISTAResourceGuide.pdf>

El Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de UCSF creó esta guía para ayudar a las organizaciones a adaptar su propia versión de la EBI "Sisters Informing Sisters about Topics on AIDS" (SISTA) para las mujeres transgénero de color. La guía incluye una revisión de los conceptos culturales transgénero, las mejores prácticas para adaptar el SISTA, los bosquejos de las sesiones de T-SISTA y una sección para destacar la campaña "Sheroes" Trans Orgullo. Proporciona sugerencias sesión por sesión basadas en la experiencia en el campo, y alternativas de sesión para ayudar a las organizaciones a diseñar un programa que se ajuste a las necesidades específicas de su comunidad.

Recurso 4: Intervenciones Efectivas de los CDC en el Aula y Entrenamientos de Aprendizaje vía Internet*

Las EBIs típicamente requieren habilidades específicas del personal para su implementación. La mayoría de las EBIs vienen con guías de entrenamiento. Sin embargo, también pueden requerir que los facilitadores reciban capacitación en persona o en línea. La Subdivisión de Fortalecimiento de Capacidades de los CDC tiene recursos en línea que proporcionan información general sobre las EBIs que actualmente reciben apoyo, y enumera las capacitaciones disponibles y la información sobre cómo obtener asistencia para su implementación. Utilice los siguientes enlaces para obtener información general, capacitación o asistencia para el desarrollo de capacidades.

Para más información: <https://effectiveinterventions.cdc.gov>

Para solicitar formación: <https://www.train.org/cdctrain/welcome>

Para solicitar asistencia para el desarrollo de capacidades: <https://wwwn.cdc.gov/cts>

Recurso 5: Un Marco para la Evaluación de Programas (1999)*

<https://www.cdc.gov/eval/framework/index.htm>

Este marco de trabajo de los CDC tiene por objeto guiar a los profesionales de la salud pública en el uso de la evaluación de programas. Es una herramienta práctica, no prescriptiva, diseñada para resumir y organizar los elementos esenciales de la evaluación del programa. El énfasis se pone en estrategias de evaluación prácticas y continuas que involucran a todas las partes interesadas en el programa, no sólo a los expertos en evaluación.

** Este recurso está disponible sólo en inglés.*





TEMA 7: REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN Y EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA



La evaluación del programa llevada a cabo durante la fase formativa, durante la implementación y al final de una intervención proporciona una oportunidad significativa para que las organizaciones mejoren sus servicios y maximicen los beneficios para las mujeres transgénero de color. Este proceso de evaluación también puede ayudar a establecer si los programas que se están implementando son culturalmente competentes y relevantes a las necesidades y realidades vividas por las mujeres transgénero de color.

Recolección de Datos Sensibles de Mujeres Transgénero de Color

Construir y mantener la confianza con las miembros de la comunidad transgénero es un primer paso importante tanto para la prestación de servicios como para la evaluación del programa. Compartir información sobre la orientación sexual y la identidad de género puede ser muy delicado, especialmente para las comunidades que han tenido experiencias históricamente del estigma y la discriminación relacionados con estas identidades. Por lo tanto, es importante tener políticas claras y transparentes sobre cómo se protegen los datos recolectados, incluyendo las identidades de las participantes de la evaluación, qué información se comparte y con quién, y cómo se almacena la información confidencial. Siempre que recoja datos de las miembros de la comunidad, haga hincapié en la privacidad y la confidencialidad y proporcione una copia impresa de las políticas organizativas pertinentes.

Evaluación Formativa

La evaluación formativa se lleva a cabo antes de que un programa se implemente completamente y generalmente se lleva a cabo en las fases iniciales del desarrollo del programa, o cuando se están diseñando los cambios a un programa existente. La evaluación formativa tiene por objeto optimizar la idoneidad, viabilidad y aceptabilidad

de un programa antes de su implementación. La evaluación formativa puede utilizar varios métodos de recolección de datos:

- Entrevistas con clientas, miembros de la comunidad o personas interesadas
- Grupos de enfoque
- Encuestas (por ejemplo, encuestas de satisfacción de la clienta)
- Observaciones
- Retroalimentación informal de la clienta o de la comunidad (por ejemplo, de encuentros de servicio, alcance o medios de comunicación social).
- Retroalimentación de las JACs
- Datos del departamento de salud local
- Evaluaciones de las necesidades internas
- Reuniones de personal

(Véase el [Tema 1: Evaluación de las Necesidades de la Comunidad](#), para obtener más información sobre los métodos de recopilación de datos.)

Evaluación y Medición de Procesos

La evaluación del proceso comienza al principio de la implementación del programa y continúa a lo largo de las fases restantes del programa. Este proceso de evaluación ayuda a determinar si las actividades se están llevando a cabo según lo planeado, y si se está llegando a la audiencia prevista. Ejemplos de medidas de proceso incluyen el número de servicios prestados a mujeres transgénero de color, el número de mujeres transgénero de color que se hacen la prueba del VIH, los datos demográficos de las participantes y la información sobre los lugares donde se realizan las pruebas del VIH. El financiador puede identificar medidas de proceso adicionales. Mediante el monitoreo continuo de las medidas del proceso, los problemas y las brechas de servicio pueden ser identificados tempranamente y abordados.

Recolección de Datos de Línea de Base

Para medir el impacto de los servicios de prevención del VIH en la población destinataria, se deben establecer indicadores de referencia. La recopilación de datos de línea de base puede ayudar a las organizaciones comunitarias a establecer objetivos de programa realistas y mensurables. La obtención de datos de referencia locales para las mujeres transgénero de color puede ser difícil, ya que hay una escasez de información disponible tanto a nivel nacional como local. Puede ser útil trabajar con el departamento de salud local para mejorar la calidad de la recopilación y presentación de datos de salud pública, especialmente en lo que respecta a la orientación sexual y la identidad de género. Las

organizaciones comunitarias también pueden recopilar sus propios datos de referencia (por ejemplo, mediante una encuesta a las clientas) antes de comenzar la implementación del programa.

Recolección de Mediciones de Resultados

Las medidas de resultados permiten evaluar el grado en que un programa está teniendo el efecto deseado en la salud y los comportamientos de las mujeres transgénero de color. Las medidas de resultados se basan en indicadores que se establecen durante el proceso de planificación del programa y pueden incluir resultados sociales, mentales y de salud física. Algunos ejemplos de posibles resultados son el porcentaje de mujeres transgénero de color que se adhieren a la PrEP de manera consistente durante un año, la proporción de mujeres transgénero de color que están vinculadas a la atención del VIH después de dar positivo en la prueba, o la autoeficacia en la negociación de condones con sus parejas.

Análisis de Datos

Los resultados del monitoreo de la línea de base y de los resultados pueden ser analizados para sacar conclusiones acerca de qué tan bien un programa está cumpliendo con sus objetivos. Si los recursos lo permiten, puede ser muy útil contratar personal dedicado o consultores de evaluación para analizar los datos y presentar los hallazgos de la evaluación a los demás miembros del personal, los órganos rectores, las JAC y los financiadores. Cuando no sea factible contratar personal de evaluación dedicado, la posibilidad de recurrir a los departamentos de salud y universidades locales para obtener experiencia en evaluación y análisis de datos puede crear una alianza mutuamente beneficiosa que satisfaga las necesidades de evaluación de programas de una organización, así como las de la institución asociada.

Recopilación de Datos y Formularios

La creación de una base de datos robusta y completa mejora enormemente la capacidad de una organización para identificar las disparidades de salud que enfrentan las mujeres transgénero de color participantes. Es importante recopilar información sobre la orientación sexual y la identidad de género de cada participante. Estas preguntas deben ser revisadas periódicamente, ya que tanto la orientación sexual como la identidad de género personal pueden cambiar con el tiempo.

El “método de dos pasos” (parte de las medidas [SOGI](#)) para capturar y medir la identidad de género es ampliamente aceptado como una buena práctica para la recolección de datos en muchos entornos. En este método, se pregunta primero a un participante sobre su identidad de género actual, incluyendo opciones como hombre, mujer, mujer transgénero, hombre transgénero, género fluido, no binario y otras opciones. También se debe brindar a los participantes la oportunidad de auto identificarse y escribir su propia

identidad de género. La segunda pregunta del proceso se refiere al sexo asignado a la persona al nacer. Agregar estas preguntas a los formularios de recolección de datos mejora enormemente la capacidad de una organización para identificar a los participantes que se identifican como minorías de género.

Los formularios también deben ser revisados para determinar si son apropiados y pertinentes desde el punto de vista cultural. A menudo, los formularios y otros materiales para las participantes contienen un lenguaje de “género” que es innecesario. Por ejemplo, un formulario que contenga un lenguaje que diga “esto se aplica tanto a hombres como a mujeres” puede revisarse con un lenguaje que sea más neutral en cuanto al género, como “esto se aplica a todos y todas.” Muchos de estos cambios pueden ser identificados, con el aporte de la comunidad, durante el proceso de evaluación formativa.

Desafíos de la Recopilación de Datos

Muchas organizaciones experimentan desafíos con la recolección de datos consistentes. Por ejemplo, a veces el personal puede fallar en la recolección de datos (por ejemplo, en un esfuerzo por ahorrar tiempo). Las organizaciones comunitarias pueden comenzar a abordar los desafíos discutiendo cómo los cambios en la recolección de datos pueden afectar las operaciones diarias y cómo el papel de cada miembro del personal es vital. La transparencia es clave, y el personal necesita saber para qué se están utilizando los datos a fin de desarrollar la motivación para recopilarlos. En las discusiones de equipo, y a nivel individual, sea muy claro sobre cómo los miembros del personal tendrán que rendir cuentas, a la vez que esté receptivo a la retroalimentación sobre cómo la recolección de datos se ajusta a sus responsabilidades diarias.

Ocasionalmente, las clientas pueden expresar incomodidad cuando se les hace preguntas sobre la orientación sexual y la identidad de género, lo que resulta en incomodidad para el personal y/o en no seguir el método de recolección de datos de género de dos pasos. Anime al personal a ser consistente y a hacer estas preguntas a cada participante, no sólo a las participantes que creen que son transgénero. A medida que las organizaciones normalicen la recolección de esta información de cada participante, no sólo crearán un ambiente acogedor para las clientas transgénero, sino que también se asegurarán de que estén identificando a todas las personas cuya identidad de género actual difiere de la asignada a su sexo al nacer. En los casos en que el personal se sienta incómodo haciendo ciertas preguntas, aliente el uso de juegos de roles y prácticas adicionales para mejorar su nivel de comodidad.

El Uso de Datos para Mejorar los Programas y Servicios

Durante cualquier fase de la implementación y evaluación del programa, puede surgir nueva información que ofrezca la oportunidad de realizar cambios en un programa o

servicio. Por ejemplo, los grupos de discusión pueden revelar que una organización está ofreciendo servicios de pruebas de VIH a mujeres transgénero de color en un momento o lugar que no es óptimo para ellas, lo que tiene un impacto negativo en la utilización de las pruebas. Además de ajustar la prestación de servicios, los programas pueden mejorarse añadiendo nuevos servicios que son importantes para la comunidad transgénero, como la navegación para el cambio de nombre legal o los procedimientos de afirmación de género, como la terapia hormonal y electrólisis. Ofrecer servicios que son importantes para las mujeres transgénero de color envía el mensaje de que satisfacer las necesidades de la comunidad es una prioridad de la organización.

Al hacer preguntas consistentes sobre la orientación sexual y la identidad de género, el estado de salud y otros factores sociales que afectan a las mujeres transgénero de color que buscan servicios en una organización, se pueden identificar brechas o disparidades en los servicios que pueden ser abordadas con intervenciones a la medida. Analizar esta información y buscar la opinión de la comunidad antes, durante y al final de la implementación del programa fortalecerá la capacidad de una organización para proporcionar servicios de afirmación, culturalmente competentes y mejorar las vidas de las mujeres transgénero de color.



Mejores Prácticas para **la Realización de la Evaluación y el Mejoramiento del Programa**

1.

Construir y mantener la confianza con las mujeres transgénero de color

La confianza es un primer paso esencial tanto para la prestación de servicios como para la evaluación del programa. Por ejemplo, es posible que nunca regrese una participante si en su primera visita tiene una experiencia que no afirma su identidad de género. Los procesos de recolección de datos deben incluir formas de evaluar y capturar estas experiencias negativas, ya que pueden tener un impacto en la efectividad del programa y en la reputación de la comunidad. Las organizaciones pueden fomentar aún más la confianza teniendo políticas claras de privacidad y confidencialidad y proporcionando copias impresas de estas políticas, cuando sea apropiado.



2.

Consultar a mujeres transgénero de color durante la evaluación formativa

Involucre a las miembros de la comunidad para que identifiquen las barreras locales que impiden el acceso a los servicios relacionados con el VIH y adquieran conocimientos sobre los temas interrelacionados que pueden afectar su salud y bienestar. Se puede solicitar retroalimentación para este proceso a las miembros transgénero de la JAC, al personal y a las clientas. Es importante que las organizaciones busquen la representación de las mujeres transgénero de color durante la fase de evaluación formativa que es diversa en términos de estatus socioeconómico, orientación sexual y estatus de discapacidad, ya que muchas personas pueden pertenecer a múltiples comunidades marginadas además de ser mujer transgénero.

3.

Asociarse con el departamento de salud local

Cuando sea posible, colabore con el departamento de salud local para mejorar la calidad de la recopilación y presentación de datos de salud pública, especialmente en lo que respecta a la orientación sexual y la identidad de género. Estos datos pueden ser muy útiles para medir las necesidades de la comunidad y como datos de referencia para la evaluación del programa.

4.

Analizar y difundir los datos

Puede ser muy útil contratar personal dedicado o consultores de evaluación para analizar los datos y diseminar los hallazgos. Si esto no es posible, recurra a las universidades locales para obtener experiencia en evaluación y análisis de datos. Los departamentos de salud locales o estatales también pueden proporcionar asistencia técnica para ayudar a desarrollar la capacidad y las habilidades de evaluación.

5.

Desarrollar un sistema de evaluación y mejoramiento continuo del programa

Una de las razones más importantes para recopilar datos es facilitar la mejora del programa. Los datos de proceso pueden utilizarse para evaluar si se están cumpliendo los plazos y objetivos de contratación y retención. Los datos de los resultados se pueden utilizar para comprender si el programa está teniendo el efecto deseado. Las encuestas de satisfacción pueden descubrir pistas importantes sobre por qué un programa tiene éxito o no. Entender que la mejora del programa es un proceso continuo.

Recursos Adicionales para la Realización de la Evaluación y el Mejoramiento del Programa

Recurso 1: Un Marco para la Evaluación de Programas (1999)*

<https://www.cdc.gov/eval/framework/index.htm>

Este marco de trabajo de los CDC tiene por objeto guiar a los profesionales de la salud pública en el uso de la evaluación de programas. Es una herramienta práctica, no prescriptiva, diseñada para resumir y organizar los elementos esenciales de la evaluación del programa. El énfasis se pone en estrategias de evaluación prácticas y continuas que involucran a todas las partes interesadas en el programa, no sólo a los expertos en evaluación.

Recurso 2: Recomendaciones para la Recopilación de Datos Inclusivos de Personas Trans en Datos de Prevención, Atención y Servicios Relacionados con el VIH*

<https://prevention.ucsf.edu/transhealth/education/data-recs-long>

Esta guía del Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de UCSF ofrece recomendaciones sobre la mejor manera de recolectar datos sobre clientes transgéneros, incluyendo la actualización de los métodos de recolección de datos, la capacitación del personal, la educación de los financiadores y la mejora de los programas

Recurso 3: HIV Prevention Indicators*

https://www.treatmentactiongroup.org/wp-content/uploads/2017/03/Indicators_0.pdf

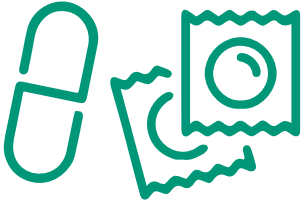
Esta monografía de Treatment Action Group define y describe los indicadores actuales de prevención del VIH utilizados en los Estados Unidos, incluyendo una sección sobre indicadores para poblaciones transgénero. Este recurso proporciona información para permitir que los lectores se familiaricen más con los datos, hagan las preguntas correctas y aboguen por sus comunidades.

** Este recurso está disponible sólo en inglés.*





TEMA 8. INVOLUCRAR A LAS MUJERES TRANSGÉNERO DE COLOR EN LA PREVENCIÓN Y LA PRUEBA DEL VIH



Muchas mujeres transgénero viven con VIH o corren un alto riesgo de infectarse con VIH. Se estima que el 14.2% de las mujeres transgénero en los Estados Unidos son diagnosticadas con VIH confirmado por laboratorio, en comparación con una prevalencia estimada del 0.3% entre la población general de los Estados Unidos de 13 años de edad o más.^{2,34} Las disparidades en la infección por VIH son aún más marcadas entre las mujeres transgénero de color, con mujeres transgénero afroamericanas con una prevalencia estimada del 44.2% y mujeres transgénero latinas con una prevalencia estimada del 25.8%, en comparación con el 6.7% para las mujeres transgénero blancas.² Las experiencias de racismo, transfobia y otros determinantes sociales pueden aumentar el riesgo de VIH entre las personas transgénero que viven con el VIH.^{4,9,14-19}

Al ofrecer servicios de prevención y pruebas de VIH a mujeres transgénero de color, es esencial reconocer la jerarquía de necesidades de una clienta individual, muchas de las cuales pueden

ser más altas para la clienta que la prevención y atención del VIH. Al centrarse en la prestación de servicios sociales y reconocer las prioridades de la persona en su totalidad, las organizaciones comunitarias crean confianza que puede hacer que los servicios de prevención del VIH tengan más probabilidad de ser aceptados. Abordar las necesidades más apremiantes de las clientas a menudo también facilita la prevención del VIH de otras maneras. Por ejemplo, tener una vivienda estable facilita que las clientas se adhieran a la PrEP o a los medicamentos contra el VIH.

Al centrarse en la prestación de servicios sociales y reconocer las prioridades de la persona en su totalidad, las organizaciones comunitarias crean confianza que puede hacer que los servicios de prevención del VIH tengan más probabilidad de ser aceptados.

Existen múltiples estrategias de prevención del VIH que se pueden ofrecer a las mujeres transgénero de color. Éstas incluyen estrategias de reducción de riesgos, incluyendo aquellas promovidas a través de EBIs (véase el [Tema 6: Implementación de Intervenciones Basadas en la Evidencia y Programas Internos](#), para más información). Las pruebas y el tratamiento de las ETS también son importantes tanto para la salud general como para la prevención del VIH.³⁵ A continuación, se analizan otras estrategias importantes de prevención del VIH.



Foto: Gwen Park

Prueba de VIH

La prueba del VIH es clave para que las personas que prueban negativo entren en el proceso de prevención del VIH y las que prueban positivo en el proceso de atención del VIH. El proceso continuo de prevención incluye conectar a las clientas con servicios como la profilaxis posterior a la exposición (PEP) y la profilaxis preexposición (PrEP), asesoramiento sobre reducción de riesgos, repetición de pruebas, EBIs de prevención del VIH y otros servicios clínicos o sociales, según sea necesario. La continuidad del cuidado incluye la vinculación con la atención, el tratamiento y la atención del VIH, la participación y la retención en la atención y la supresión virológica (esta última es importante para evitar la resistencia a los medicamentos y la progresión de la enfermedad, así como para reducir la incidencia del VIH a nivel de la población mediante la disminución de la transmisión del VIH).

Todas las mujeres transgénero de color deben ser examinadas para detectar el VIH, de acuerdo con las pautas de los CDC y el Grupo de Trabajo de Servicios Preventivos de los Estados Unidos.^{36,37} Las decisiones sobre la repetición de las pruebas de detección deben basarse en evaluaciones de riesgo de VIH; algunas mujeres transgénero de color pueden beneficiarse de la prueba del VIH cada 3-6 meses. Las evaluaciones regulares del riesgo sexual deben realizarse utilizando un lenguaje con el que las clientas se sientan cómodas al describir sus cuerpos, con el fin de determinar la necesidad de repetir las pruebas del VIH (para más información sobre las evaluaciones del riesgo sexual, véase *Recursos Adicionales* más adelante: [Juego de Herramientas para la Prueba del VIH](#)). Las mujeres transgénero de color que dan negativo, pero que podrían estar a riesgo de adquirir el VIH, deben ser referidas a consejería y vinculadas a PrEP y otros servicios de prevención del VIH. Aquellas que den positivo para el VIH deben ser vinculadas a la atención para que puedan beneficiarse del tratamiento antirretroviral (véase el [Tema 9: Proporcionar Atención Primaria \(Incluida Atención del VIH\) a Mujeres Transgénero de Color,](#))

Barreras para la Prueba y Prevención del VIH

Los esfuerzos de prevención del VIH deben estar diseñados específicamente para

las mujeres transgénero de color. Al hacer esto, es esencial reconocer las barreras significativas que las mujeres transgénero de color pueden enfrentar, incluyendo:

- Falta de atención primaria de alta calidad (diseñada específicamente para satisfacer las necesidades de las mujeres transgénero de color).
- Falta de proveedores que conozcan y sean sensibles a los problemas de las personas transgénero.
- Problemas con la cobertura del seguro de salud. Históricamente, a las personas transgénero se les negaban los servicios, y una identidad transgénero era etiquetada como una condición excluida o preexistente. Siguen existiendo obstáculos, incluidos los problemas con los sistemas de facturación y la falta de seguro o de infraseguro.
- Miedo de acceder a los servicios de salud debido a las experiencias negativas del pasado o a la preocupación por enfrentar la discriminación y el estigma.
- Otras prioridades o circunstancias de salud o sociales que dificultan la priorización de la prueba del VIH, como la inestabilidad económica, la inseguridad en la vivienda y la falta de hogar, los problemas de salud mental y el consumo de alcohol y sustancias.
- Falta de lugares y horarios accesibles que sean convenientes para las mujeres transgénero de color.

Alcance para los Servicios de Prevención del VIH

Se requieren esfuerzos sostenidos de alcance para involucrar a las mujeres transgénero de color en los servicios de prevención y pruebas del VIH. Contar con un personal competente y de confianza es clave para el éxito de las mujeres transgénero de color. Las miembros del personal que son mujeres transgénero de color tienen más probabilidades de tener éxito en la captación de clientes potenciales. Es importante utilizar múltiples tipos de alcance adaptados (por ejemplo, en la calle, en eventos, en línea) para llegar a diferentes segmentos de la comunidad de mujeres transgénero de color, incluyendo a las mujeres transgénero de color que son trabajadoras sexuales, a las mujeres transgénero de color sin hogar y a las mujeres transgénero de color jóvenes. Evalúe continuamente qué prácticas de alcance están llegando exitosamente a las mujeres transgénero de color en alto riesgo de infección por VIH, y ajuste las prácticas según sea necesario (véase el [Tema 5: Desarrollo de Sistemas y Servicios de Alcance, Reclutamiento y Retención](#), para más información).

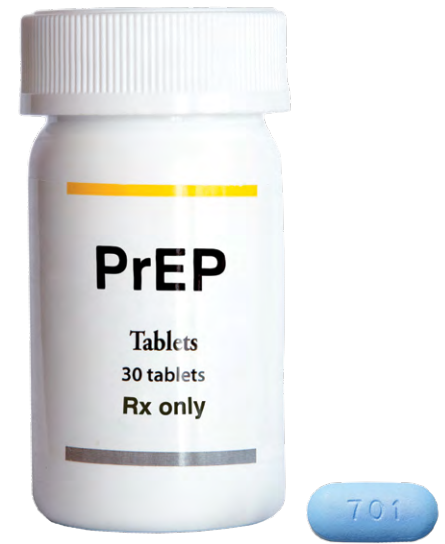
Distribución de Condones

Los condones siguen siendo fundamentales para prevenir el VIH, así como muchas otras ETS. Es importante distribuir una variedad de condones y lubricantes a las mujeres transgénero de color, junto con materiales educativos sobre sexo seguro e información sobre los servicios. Comprender las prácticas de la policía local y las posibles consecuencias de llevar condones con respecto al trabajo sexual.³⁸

PrEP y PEP

A las mujeres transgénero de color que son VIH negativas se les deben ofrecer intervenciones para prevenir la infección por el VIH, incluyendo la provisión de PrEP y PEP o referencias a organizaciones aprobadas. Puede haber desafíos significativos asociados con la promoción de la PrEP/PEP entre las mujeres transgénero de color, incluyendo actitudes negativas hacia la PrEP/PEP, temores entre las mujeres transgénero de color sobre posibles interacciones negativas entre la PrEP/PEP y las hormonas, y una falta de educación sobre la PrEP/PEP (tanto entre las miembros de la comunidad como entre los proveedores). Las organizaciones comunitarias pueden tomar medidas para disipar estas percepciones erróneas educando a las clientas y proveedores sobre la PrEP y la PEP. Las

organizaciones comunitarias también pueden asegurar que la PrEP y la PEP estén disponibles para las clientas que las desean, así como para sus parejas. Información adicional acerca de cómo las organizaciones comunitarias y otras agencias pueden asegurarse que la PrEP y la PEP están disponibles para sus clientes, incluyendo el Programa En sus Marcas, Listos, PrEP (Ready, Set, PrEP) del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, se encuentra en la sección de Recursos Adicionales más adelante. La facilitación de la PrEP para las mujeres transgénero de color puede ser aumentada a través de la vinculación a los programas de navegación de PrEP, lo cual puede resultar en el aumento en la coordinación de cuidados a lo largo de diferentes marcos de atención y proveer acceso a programas de asistencia de medicación de PrEP.



El Tratamiento del VIH y el Tratamiento como Prevención

Las Pautas para el Uso de Agentes Antirretrovirales en Adultos y Adolescentes con VIH³⁹ del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos (DHHS, por sus siglas en inglés) recomiendan la terapia antirretroviral (TAR) para todas las personas con VIH, independientemente del recuento de células T CD4+, incluidas las mujeres transgénero. La terapia antirretroviral se recomienda para reducir la morbilidad y la mortalidad por el VIH, y también como una forma de evitar que las personas con VIH transmitan el virus a otras personas. La terapia antirretroviral, cuando se toma con regularidad y siguiendo las instrucciones, puede llevar al VIH por debajo de los límites de detección. Esto asegura que las mujeres transgénero con VIH no tengan ningún riesgo de transmitir el virus a sus parejas sexuales VIH negativas. La importancia del tratamiento como prevención (TasP, por sus siglas en inglés), recientemente ha sido enfatizado a través de la iniciativa, “no detectable equivale a no transmisible” (U = U por sus siglas en inglés).⁴⁰

Adherencia y Retención

Para beneficiarse de las intervenciones eficaces de prevención y atención de VIH disponibles, se requiere un grado bastante alto de adherencia y retención en

el cuidado clínico. Los proveedores deben enfatizar la importancia de las pruebas de laboratorio regulares para medir el recuento de células CD4 y la carga viral. Los determinantes sociales de la salud que disuaden a muchas mujeres transgénero de color de participar en los servicios, a menudo hacen que sea difícil mantener la adherencia a la terapia antirretroviral y a la PrEP, y seguir participando en la atención. Las organizaciones comunitarias deben abordar las barreras a la adherencia y retención ofreciendo una gama de estrategias de apoyo individuales adaptadas a la situación y necesidades específicas del cliente. Por ejemplo, la combinación de las visitas trimestrales de atención médica requeridas para la PrEP (para las pruebas de VIH y ETS) con las citas regulares de terapia hormonal puede reducir la carga para las mujeres transgénero a las que esto se aplica. En general, ofrecer servicios integrales facilita la retención en la atención, al igual que tener un personal y un entorno que afirme a las personas transgénero. (Véase el [Tema 9: Proporcionar Atención Primaria \(Incluida Atención del VIH\) a Mujeres Transgénero de Color](#), para más información sobre las pruebas de laboratorio para VIH y la supresión viral).



Mejores Prácticas para **Involucrar a las Mujeres Transgénero de Color en la Prevención y la Prueba del VIH**

1.

Evaluar regularmente el riesgo sexual

Realice evaluaciones regulares y precisas del riesgo sexual para medir la necesidad de repetir las pruebas del VIH. Haga preguntas que capturen el comportamiento sexual que sea específico de la anatomía del cliente mientras use un lenguaje con el que los clientes se sientan cómodos al describir sus cuerpos. Sea sensible y haga preguntas abiertas sobre los comportamientos sexuales. Nunca haga suposiciones sobre las parejas o los comportamientos sexuales de las mujeres transgénero de color.

2.

Examinar a las mujeres transgénero de color para detectar el VIH

Examine a todas las mujeres transgénero de color para detectar el VIH, según las pautas de los CDC y del Grupo de Trabajo de Servicios Preventivos de los Estados Unidos. Basar las decisiones de repetición de las pruebas de detección en las evaluaciones del riesgo de VIH. Dependiendo de sus conductas de riesgo, algunas mujeres transgénero de color pueden beneficiarse de la prueba del VIH cada 3-6 meses.



Mejores Prácticas para **Involucrar a las Mujeres Transgénero de Color en la Prevención y la Prueba del VIH**

3.

Involucrar a las mujeres transgénero de color en la PrEP y otros métodos de prevención del VIH

La PrEP y la PEP se deben promover utilizando materiales de marketing adaptados a las mujeres transgénero de color, abordando específicamente las barreras conocidas, como los temores sobre las interacciones con las hormonas de afirmación de género. Las organizaciones que no proporcionan PrEP y PEP internamente pueden hacer referencias a organizaciones comunitarias, prácticas clínicas, clínicas de salud federalmente cualificadas (FQHC, por sus siglas en inglés), clínicas de los departamentos de salud y clínicas de planificación familiar aprobadas. Los condones y el lubricante se deben distribuir entre las clientas y a las miembros de la comunidad con la mayor frecuencia posible (por ejemplo, durante las actividades de alcance y los eventos). También se deben ofrecer otros métodos de prevención del VIH, como la reducción de riesgos y las pruebas de ETS.

4.

Apoyar el tratamiento (TasP) para las personas que viven con el VIH

TasP significa que, al tomar medicamentos antirretrovirales para mantener su virus en niveles indetectables, las personas que viven con el VIH pueden prevenir la transmisión del VIH a otros. Proporcione servicios sensibles y de alta calidad y crear confianza para asegurar que las mujeres transgénero de color se involucren, se adhieran y sean retenidas en la atención. Aborde las barreras que impiden el cumplimiento del tratamiento y la atención del VIH ofreciendo una serie de estrategias de apoyo individualizadas y adaptadas a la situación y las necesidades específicas del cliente. Haga un seguimiento regular para monitorear las necesidades cambiantes a lo largo del tiempo y ajuste las estrategias en consecuencia.

Recursos Adicionales para **Involucrar a las Mujeres Transgénero de Color en la Prevención y la Prueba del VIH**

Recurso 1: VIH y Comunidades Transgénero (2019) <https://www.cdc.gov/hiv/spanish/group/gender/transgenero.html>. Este informe de los CDC resume los datos disponibles sobre el VIH y las personas transgénero, así como los esfuerzos de los CDC para ofrecer una prevención de alto impacto para esta población.

Recurso 2: Juego de Herramientas para la Prueba del VIH* https://prevention.ucsf.edu/sites/prevention.ucsf.edu/files/inline-files/NTHTD_Toolkit.pdf. El Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de la UCSF desarrolló un juego de herramientas para la realización de la prueba del VIH que cubre las mejores prácticas para la prestación de servicios a personas transgénero y no binarias. Los temas del juego de herramientas incluyen: datos sobre las personas trans y el VIH; enfoques de comunicación para trabajar con personas trans; áreas de capacitación para que las organizaciones aumenten sus programas de pruebas de VIH para personas trans; estrategias para involucrar a la comunidad y pasos para ser anfitriones de un evento del Día Nacional de Pruebas de VIH para Personas Transgénero; así como otros recursos para proveedores de servicios y organizaciones

comunitarias. Cada uno de los cinco módulos incluidos fue diseñado para mejorar la competencia cultural, las pruebas del VIH, el asesoramiento y los servicios de las organizaciones comunitarias, las jurisdicciones sanitarias locales y los proveedores de pruebas del VIH.

Recurso 3: Implementación de la Prueba del VIH en Entornos No Clínicos: Una Guía para los Proveedores de Pruebas del VIH (2016)*

https://www.cdc.gov/hiv/pdf/testing/cdc_hiv_implementing_hiv_testing_in_nonclinical_settings.pdf. Esta guía de implementación de los CDC está diseñada para que los proveedores de pruebas de VIH que trabajan en entornos no clínicos financiados por los CDC se familiaricen con temas programáticos clave relevantes para la prestación de servicios de pruebas de VIH. Esto incluye el lenguaje para el reclutamiento para las pruebas del VIH, los avances en las tecnologías y algoritmos de las pruebas del VIH, los nuevos protocolos para llevar a cabo las pruebas del VIH sin asesoramiento preventivo, y la inclusión de las pruebas del VIH en las parejas. Los proveedores de pruebas de VIH que están al tanto de estos problemas tienen más probabilidades de proporcionar servicios de pruebas de VIH de alta calidad a sus clientes.

Recurso 4: Conjunto de Medidas de la PrEP (2020)*

<https://www.lgbtqihealtheducation.org/publication/prep-action-kit/>. El Kit de Acción de la PrEP fue creado por el Centro Nacional de Educación para la Salud LGBT. Incluye preguntas frecuentes sobre la PrEP, consejos para elaborar historias sexuales completas, información sobre la PrEP en poblaciones especiales y consejos para hacer que los entornos clínicos sean más acogedores para las personas LGBT.

Recurso 5: No Detectable = No Transmisible (U = U)

<https://www.preventionaccess.org/espanol>. "U = U" es una iniciativa mundial de defensores del VIH, activistas, investigadores y más de 800 organizaciones comunitarias asociadas en casi 100 países que trabajan juntos para promover el hecho de que las personas que viven con el VIH y que han logrado la supresión viral mediante un tratamiento eficaz no transmiten el VIH por vía sexual. El objetivo de difundir la eficacia del "tratamiento como prevención" es deshacer el estigma del VIH, mejorar la vida de las personas que viven con el VIH y trabajar para acabar con la epidemia.

Recurso 6: CDC. Cuidados y Prevención del VIH para la Población Transgénero

<https://www.cdc.gov/actagainstaids/campaigns/transforminghealth/transgenderwomen/prep-pep.html>. Esta página web incluye información específica acerca de la provisión de cuidados a las poblaciones transgénero. La misma contiene información en cuidados centrados en el paciente, cómo obtener historiales sexuales, cómo recopilar información de mujeres transgénero de color y ofrece capacitaciones en línea. Esta página web también provee enlace al Programa En sus Marcas, Listos, PrEP (Ready, Set, PrEP – Recurso 7 a continuación).

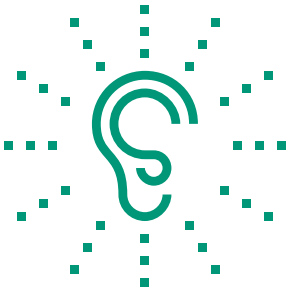
Recurso 7: En sus Marcas, Listos, PrEP (Ready, Set, PrEP)

<https://www.hiv.gov/federal-response/ending-the-hiv-epidemic/prep-program>. El Programa En sus Marcas, Listos, PrEP (Ready, Set, PrEP) es un programa nacional dirigido por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos el cual provee medicación de PrEP disponible sin costo alguno a personas que no poseen cobertura de prescripción de medicamentos. Este programa es un componente clave en la iniciativa *Acabar con la Epidemia del VIH*.

*Este recurso está disponible sólo en inglés.



TEMA 9. PROPORCIONAR ATENCIÓN PRIMARIA (INCLUIDA ATENCIÓN DEL VIH) A MUJERES TRANSGÉNERO DE COLOR



Las mujeres transgénero de color tienen necesidades de salud únicas que requieren múltiples servicios a lo largo de sus vidas. Proporcionar atención primaria segura, sensible y con [afirmación de género](#) (incluida la atención y el tratamiento del VIH) a las mujeres transgénero de color es esencial para asegurar que se conecten con la atención y permanezcan involucradas en ella. Los proveedores de atención primaria deben considerar todas las experiencias previas que las mujeres transgénero de color pueden haber enfrentado en el sistema de atención de salud, incluyendo el rechazo, la discriminación e incluso el abuso emocional o físico, así como las complejas historias de trauma que pueden haber experimentado fuera del entorno de atención.

Las mujeres transgénero de color pueden buscar intervenciones médicas o quirúrgicas de afirmación de género. La negación de los servicios de afirmación de género está asociada con comportamientos de alto riesgo y mayores tasas de infección por VIH.¹⁸ Sin embargo, nunca se debe asumir que las mujeres transgénero de color sólo buscan intervenciones de afirmación de género, ya que no todas las personas transgénero buscan todas las intervenciones posibles, o incluso ninguna en absoluto.

Los proveedores deben estar vigilantes mientras prestan servicios de atención primaria comprensivos y exámenes de detección, y deben confirmar que estos servicios son apropiados para mujeres transgénero de color.²⁹ Aunque se basan en estudios limitados, actualmente no existe evidencia de que las hormonas feminizantes interactúen negativamente con el tratamiento antirretroviral (TAR)

Los proveedores de atención primaria deben considerar todas las experiencias previas que las mujeres transgénero de color pueden haber enfrentado en el sistema de atención de salud.

para el VIH, con algunas excepciones.⁴¹ La combinación de la terapia hormonal y la atención del VIH puede mejorar el compromiso y la retención en la atención de las mujeres transgénero de color.⁴¹ (Véase [Recursos Adicionales](#) a continuación: [Pautas para la Atención Primaria y de Afirmación de Género de Personas Transgénero y Género No Binarias](#), para más información sobre intervenciones médicas y quirúrgicas.)

Evaluación de la Salud y la Salud Mental

Los médicos y los proveedores de salud mental deben recibir capacitación sobre las mejores prácticas para la evaluación de la salud médica y mental de las personas transgénero. Esto incluye seguir las pautas de evaluación específicas para personas transgénero cuando estén disponibles, y no determinar qué evaluación o atención se necesita basándose únicamente en la expresión de género de la clienta. Las pruebas de detección centradas en el cliente y sensibles al género deben realizarse regularmente para evaluar el uso de sustancias, la salud mental, la salud física y las opciones de tratamiento apropiadas.

Atención Centrada en el Cliente

Los proveedores deben reconocer que puede ser que la atención primaria o la atención del VIH no sean prioridades para todas las personas transgénero. Cada clienta puede estar tratando con un conjunto diferente de asuntos que ellas determinan que son los más importantes para ellas en un momento dado. Por ejemplo, una clienta puede estar enfrentando la falta de hogar o puede priorizar el acceso a un tratamiento hormonal de afirmación de género en lugar de adherirse a los medicamentos para el VIH. Los proveedores no deben hacer suposiciones sobre las experiencias, conductas de riesgo o necesidades de las clientas, sino que simplemente deben preguntar y escuchar activamente.

La atención centrada en el cliente significa encontrarse con las personas donde están. Este enfoque requiere trabajar con las clientas para comprender sus necesidades y luego proporcionarles información y servicios pertinentes. También significa medir las barreras que pueden estar experimentando para participar plenamente en su propio cuidado y ayudarles a superar estas barreras. Esto puede requerir que los proveedores dejen de apegarse a un resultado en particular y dejen que el cliente guíe el plan para lograr sus propias metas. Los proveedores deben entender los factores sociales que tienen un impacto en la salud de las mujeres transgénero de color y su capacidad para participar efectivamente en la prevención del VIH y en los comportamientos de atención. Los proveedores pueden entonces trabajar con las clientas para superar las barreras para lograr una salud óptima, incluyendo ayudarles a participar en la prevención y atención del VIH.

Atención de Traumas

[La atención informada sobre el trauma](#) requiere comprender la prevalencia del trauma y cómo afecta tanto a las clientas como al personal, y desarrollar estrategias para abordar

estos efectos. Dados los altos niveles de estigma, discriminación y otras experiencias adversas que a menudo enfrentan las mujeres transgénero de color, la atención informada sobre el trauma es esencial. Brindar atención informada sobre el trauma puede mejorar los resultados de salud y la participación en la atención médica.⁴² (Véase el [Tema 10: Atender las Necesidades de Salud Mental y del Comportamiento de las Mujeres Transgénero de Color](#), para obtener más información sobre la atención informada sobre traumas).

Reducción de Daños

La meta de la reducción de daños es reducir las consecuencias negativas del uso de sustancias y otros comportamientos de riesgo. Las organizaciones que atienden a mujeres transgénero de color deben proporcionar servicios centrados en el cliente utilizando estrategias de reducción de daños; tales enfoques trabajan con la cliente para maximizar su salud en el lugar donde se encuentran en sus vidas (véase el [Tema 10: Atender las Necesidades de Salud Mental y del Comportamiento de las Mujeres Transgénero de Color](#), para más información sobre la reducción de daños).

Competencia Cultural

La formación regular del personal es esencial para proporcionar una atención culturalmente competente. Se debe proporcionar capacitación a todos los médicos y al personal, no sólo a los que prestan servicios directos a las personas transgénero. Las capacitaciones esenciales incluyen competencia cultural; cómo mostrar humildad cultural (una mentalidad que asegura que cada encuentro con los clientes se haga con una mente abierta y sin prejuicios); y los efectos del estigma estructural en la experiencia vivida de las mujeres transgénero de color. Además, se debe proporcionar capacitación sobre cómo reconocer y abordar [los sesgos implícitos](#), que pueden ser sostenidos inconscientemente por los individuos y pueden afectar la manera en que interactúan con los demás. La capacitación debe incluir un énfasis en el uso de los nombres y pronombres que usan las clientas, la importancia particular de la confidencialidad para las personas transgénero, y la necesidad de crear ambientes seguros, de afirmación de género y acogedores (véase el [Tema 4: Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero](#), para obtener más información).



Fotos: Tiffany Woods

Vinculación a la Atención

Las mujeres transgénero de color que prueban positivo para el VIH deben vincularse a la atención lo más rápido posible, idealmente el mismo día del diagnóstico. El personal de vinculación debe comenzar evaluando cualquier barrera para participar en la atención que existe para el cliente, y luego hacer un plan para abordar estas barreras. Los facilitadores para una vinculación efectiva incluyen contar con personal de apoyo en el que confíe la comunidad (preferiblemente mujeres transgénero de color), transferencias cálidas a clínicas que brindan atención que afirme el género y un seguimiento consistente para garantizar que la vinculación con la atención haya sido exitosa. La intervención ARTAS se puede usar con mujeres transgénero de color para apoyar la vinculación efectiva en la atención (véase el [Tema 6: Implementación de Intervenciones Basadas en la Evidencia y Programas Internos](#), para más información sobre ARTAS).

Retención en la Atención

El elemento clave para captar a las mujeres transgénero de color en la atención es contar con médicos y miembros del personal sensibles y competentes que puedan trabajar con ellas para atender sus necesidades complejas e inmediatas. Las mujeres transgénero de color a menudo tienen prioridades básicas que son más apremiantes para ellas que dedicarse al cuidado. Los determinantes sociales de la salud que crean barreras para la retención en los servicios incluyen el estigma, la violencia y la falta de empleo, educación, transporte, vivienda y sistemas de apoyo social. Debido a las dificultades con una vivienda estable, muchas mujeres transgénero de color pueden ser difíciles de localizar, especialmente aquellas que se encuentran sin hogar. Esto, junto con el hecho de que las clientas tal vez no tengan un teléfono de manera consistente, puede hacer que mantener el contacto con ellas y retenerlas en los servicios sea particularmente difícil.

Recuento de Células CD4, Carga Viral y Supresión Viral

Los proveedores deben ayudar a los clientes que viven con el VIH a comprender la importancia de los análisis de sangre de laboratorio rutinarios y lo que significan los resultados de las pruebas. Informe a los clientes que [el recuento de células D4](#) se utiliza para controlar la salud del sistema inmunitario y la importancia de mantener un recuento de células CD4 lo más alto posible. [La carga viral](#) también debe discutirse, incluyendo lo que significan los niveles, y que volverse indetectable impide la transmisión sexual del VIH a las parejas. Comprender los beneficios de la supresión viral para la salud de los clientes y sus parejas puede empoderar a la clienta y reducir el estigma sobre el VIH. La importancia de la adherencia a los medicamentos contra el VIH y la retención en la atención debe enfatizarse como formas de mantener un conteo saludable de células CD4 y una carga viral indetectable. (Véase [Recursos Adicionales en Tema 8: Indetectable = Intransmisible \(U = U\)](#), para más información sobre la prevención de la transmisión de VIH a través de la supresión viral.)

Adherencia al Tratamiento del VIH y Barreras

Se requiere un nivel bastante alto de adherencia a la terapia antiretroviral para lograr los beneficios del tratamiento, incluido el mantenimiento de una carga viral indetectable para mantener saludables a las personas que viven con el VIH y hacer que sea muy poco probable que transmitan el virus. Es importante trabajar en estrecha colaboración con los clientes transgénero para identificar las barreras a la adherencia y desarrollar planes para superarlas. Las aplicaciones para teléfonos móviles disponibles comercialmente también pueden ayudar con la adherencia.



Mejores Prácticas para Proporcionar Atención Primaria (Incluida la Atención del VIH) a Mujeres Transgénero de Color

1.

Proporcionar atención primaria sensible y de afirmación de género para las mujeres transgénero de color

Es esencial la capacitación continua de los médicos y el personal clínico con respecto a la terminología de afirmación de género, la competencia cultural, la humildad cultural y el sesgo implícito. Cree y mantenga ambientes de afirmación de género que incluyan baños neutrales de género y utilizar imágenes y lenguaje amigables con las mujeres transgénero de color en la señalización y los materiales. Recopile datos consistentes sobre los nombres y pronombres de género que usan las clientas y su identidad de género (véase el [Tema 4: Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero](#), para más información).

2.

Proporcionar atención y prevención basadas en el trauma

Asegúrese de que la atención primaria (incluido el VIH) y los servicios de prevención se basen en enfoques basados en el trauma. Éstos incluyen la promoción de la seguridad, la confianza y la transparencia; la prestación de apoyo entre compañeros; y la creación de un entorno de colaboración y empoderamiento. Capacite a todos los proveedores y al personal sobre la atención traumatológica. Hacerlo puede mejorar los resultados de salud de las clientas y su participación en la atención. Ofrezca espacios confidenciales para llevar a cabo la revisión de la historia clínica de la clienta, incluyendo historias de trauma.



Mejores Prácticas para **Proporcionar Atención Primaria (Incluida la Atención del VIH) a Mujeres Transgénero de Color**

3.

Seguir las pautas y las mejores prácticas para la detección y evaluación de la salud física y mental

Siga las pautas de evaluación de salud específicas para personas transgénero siempre que sea posible (véase [Recursos Adicionales](#) al final de esta sección y en el Tema 10: Atender las Necesidades de Salud Mental y del Comportamiento de las Mujeres Transgénero de Color).

Fundamente las decisiones de detección en historias sexuales y evaluaciones de riesgo que sean sensibles a las personas transgénero, y evite juicios de valor o suposiciones sobre las actividades sexuales. Capacitar a los proveedores sobre cómo evaluar el consumo de nicotina, alcohol y drogas, desórdenes relacionados al uso de sustancias, la aceptación propia, la salud mental (incluida la tendencia al suicidio) y las opciones de tratamiento. Integrar los cuidados y atención de la salud mental y el uso de sustancias al cuidado primario.

4.

Abordar las barreras que impiden el cumplimiento del tratamiento del VIH

Trabaje en estrecha colaboración con clientas transgénero para identificar las barreras a la adherencia y desarrollar planes para superarlas. Evalúe el estado actual de salud mental y proporcione servicios de salud mental o remisiones, según corresponda. Trabaje con las clientas para educarlas y ayudarles a superar las dudas para mejorar la autoeficacia de la adherencia. Proporcionar atención centrada en el cliente y de afirmación de género para facilitar una relación positiva entre la clienta y el proveedor. Preste atención especial a hablar con las mujeres transgénero de color sobre sus preocupaciones relacionadas con los efectos secundarios y las interacciones con otros medicamentos.

5.

Maximizar la retención en la atención

Ofrezca servicios que ayudan a abordar los complejos y competitivos desafíos sociales y de salud de las mujeres transgénero de color y a apoyar su capacidad para participar en los servicios de atención del VIH. Proporcione atención centrada en el cliente y de afirmación de género. Contratar y capacitar a personal competente y conectada (mujeres transgénero de color cuando sea posible) es esencial para retener a las mujeres transgénero de color en los servicios. Proporcione incentivos que sean apropiados, incrementales y motivadores para ayudar a mantener a las mujeres transgénero de color involucradas en los programas. Recopile varios tipos de información de contacto, incluidos los nombres de usuario de las redes sociales, para ayudar a localizar a las clientas que tal vez no tengan un servicio telefónico confiable o que de otra manera son difíciles de localizar. Para garantizar la vinculación a los cuidados con la coordinación y comunicación a través del marco de los servicios de salud, haga de la retención un esfuerzo de equipo, con la participación de médicos, administradores de casos, trabajadores sociales y promotores comunitarios.

Recursos Adicionales para Proporcionar Atención Primaria (Incluida la Atención del VIH) a Mujeres Transgénero De Color

Recurso 1: Pautas para la Atención Primaria y de Afirmación de Género de Personas Transgénero y Género No Binarias (2016)*<https://transcare.ucsf.edu/guidelines>. Este recurso, publicado por el Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de la UCSF, proporciona pautas integrales para mejorar los servicios de atención primaria que se ofrecen a las personas transgénero y no binarias. Está diseñado para dotar a los proveedores de conocimientos y herramientas para mejorar sus prácticas. Cubre una amplia gama de temas relevantes, incluyendo tratamientos y ambientes de afirmación de género, terapia hormonal, enfermedades crónicas, VIH, ETS, salud mental, asuntos legales, y más. Este documento guía puede ayudar a los proveedores de atención primaria a aprender sobre las necesidades específicas de las clientas transgénero y cómo éstas pueden diferir de las necesidades de los clientes cisgénero.

Recurso 2: Normas de Atención para la Salud de Personas Trans y con Variabilidad de Género. 7ª versión (2012) https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20V7_Spanish.pdf. El objetivo de este documento, producido por la Asociación Profesional Mundial para la Salud de las Personas Transgénero (WPATH, por sus siglas en inglés) es compartir los más altos estándares de atención para las personas transgénero basados en la mejor evidencia existente y el consenso profesional. Fue escrito principalmente para los proveedores de atención médica, pero también puede ser utilizado por los individuos y sus familias para educar y capacitarse a sí mismos para abogar por servicios apropiados. Los temas cubiertos incluyen atención primaria, atención ginecológica y urológica, atención de salud mental y temas específicos para personas transgénero, como opciones reproductivas, terapia de voz y tratamiento de afirmación de género.

Recurso 3: Prácticas Óptimas de los Servicios de Salud para Personas Transgénero con VIH/SIDA (2015)*<http://sfhivcare.com/PDFs/SFDPH%20-%20HHS%20Revised%20Best%20Practices%20Transgender%20Services.pdf>. Este conjunto de mejores prácticas fue desarrollado por el Departamento de Salud Pública de San Francisco. Está organizado en torno a 11 estándares de mejores prácticas, incluyendo la creación de entornos seguros y acogedores; el establecimiento de relaciones de confianza; la garantía de la diversidad y educación del personal; y la promoción de la colaboración entre los proveedores.

Recurso 4: Proyecto Implícito: Pruebas de Sesgos Implícitos/Asociaciones*<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>. Este sitio de una colaboración internacional, sin fines de lucro, de investigadores sobre cognición social implícita ofrece una variedad de pruebas gratuitas para medir las asociaciones implícitas. Las pruebas destacadas incluyen raza, edad, discapacidad, sexualidad y peso.

Recurso 5: Pautas para el Uso de Agentes Antirretrovirales en Adultos y Adolescentes con VIH (Actualizado en 2019)* <https://aidsinfo.nih.gov/guidelines/html/1/adult-and-adolescent-arv/0>. Estas pautas del Departamento de Salud y Servicios Humanos (DHHS) son actualizadas regularmente por un panel de expertos en el tratamiento del VIH y cubren cuándo iniciar la terapia antirretroviral, con qué medicamentos comenzar, el manejo de pacientes con mucha experiencia en el tratamiento y otras piedras angulares del tratamiento y la atención del VIH. Esta nueva versión actualizada de las pautas incluye una sección sobre personas transgénero con VIH.

Recurso 6: Pautas para el Tratamiento de Las Enfermedades de Transmisión Sexual en 2015* <https://www.cdc.gov/std/tg2015/toc.htm>. Este documento guía de los CDC incluye recomendaciones detalladas sobre la detección y prevención clínica y el manejo de enfermedades virales, bacterianas y otras enfermedades de transmisión sexual. Incluye una sección sobre personas transgénero.

Recurso 7: Juego de Herramientas Sobre Enfoques Basados En Trauma (Actualizado en 2019)* <https://www.nastad.org/trauma-informed-approaches>. NASTAD desarrolló este juego de herramientas para ayudar a las organizaciones de servicios relacionados con el VIH y a otras organizaciones a proporcionar servicios basados en el trauma. Incluye una visión general del impacto del trauma en las personas que viven con el VIH, describe enfoques y estrategias basadas en el trauma y proporciona consejos prácticos para que las organizaciones desarrollen e implementen servicios de prevención y atención a las personas con VIH basados en el trauma.

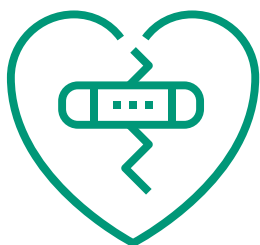
Recurso 8: Vivir con VIH (Actualizado 2019)* <https://www.cdc.gov/hiv/basics/livingwithhiv/index.html>. Este recurso de los CDC para personas que viven con el VIH incluye información sobre una variedad de temas importantes. Las secciones cubren: nuevo diagnóstico, tratamiento del VIH, infecciones oportunistas, divulgación del VIH, protección de parejas, tratamiento del estigma y la discriminación, salud mental y más. La sección "Comprensión del cuidado" describe los análisis de sangre necesarios para controlar la infección del VIH, incluido el recuento de células CD4 y la carga viral. La sección "Tratamiento del VIH" describe las medidas para volverse indetectable (es decir, la supresión viral), así como los beneficios de permanecer indetectable.

Recurso 9: Manual de Estrategias de la Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) <https://integrationacademy.ahrq.gov/products/playbook/about-playbook>. El Manual de Estrategias de la AHRQ es una guía para la integración de la salud conductual a los servicios de cuidados primarios y otros cuidados ambulatorios. Esta guía tiene como objetivo ayudar a mejorar la prestación de cuidados de la salud para lograr alcanzar mejores resultados en la salud de los pacientes.

** Este recurso está disponible sólo en inglés.*



TEMA 10. ATENDER LAS NECESIDADES DE SALUD MENTAL Y DEL COMPORTAMIENTO DE LAS MUJERES TRANSGÉNERO DE COLOR



Las experiencias de estigma estructural, que incluye la discriminación y la exclusión social y económica, dan forma a la vida de muchas mujeres transgénero de color e influyen también en su [salud mental](#). El estigma y la discriminación que enfrentan las personas transgénero en todas las áreas de la vida se asocian con conductas de mayor riesgo y peores resultados de salud mental. El estrés, el estigma y la discriminación crónicos de las minorías pueden internalizarse y aumentar las tasas de [uso de sustancias](#) y los problemas de salud mental.⁴² Estas y otras vulnerabilidades requieren atención de salud mental especializada y atenta para las mujeres transgénero de color.

Aunque todavía no existe una encuesta nacional de salud basada en la población de personas transgénero en los Estados Unidos, los datos que existen muestran que las personas transgénero tienen tasas más altas de uso de alcohol y otras sustancias que la población de los Estados Unidos en su totalidad.¹² La transfobia, el sexismo, la discriminación en el empleo, la discriminación en la vivienda y la falta de hogar, y la discriminación en los programas de recuperación son algunos de los factores de riesgo que contribuyen al uso de sustancias entre las mujeres transgénero de color.⁴³

Los estudios también muestran que las personas transgénero se enfrentan a tasas desproporcionadamente altas de problemas de salud mental como ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (TEPT), autolesión e intento o consumación del suicidio. Los estudios han encontrado que los índices de depresión entre las personas

El estrés, el estigma y la discriminación crónicos de las minorías pueden internalizarse y aumentar las tasas de uso de sustancias y los problemas de salud mental.

transgénero son tan altos como el 62%.⁴ El índice de intentos de suicidio es tan alto como el 40% para las personas transgénero, que es nueve veces el índice de la población general de los Estados Unidos.^{10,24,44}

Los problemas de salud mental y del comportamiento de las mujeres transgénero de color generalmente se clasifican en una de las tres categorías principales:

- Exploración de la identidad de género
- Salir del clóset y transición social
- Problemas generales de salud mental



Foto: Tiffany Woods

Las mujeres transgénero de color pueden buscar servicios de salud mental si están sintiendo angustia debido a una desconexión entre su identidad de género y el sexo asignado al nacer.⁴² Pueden estar buscando apoyo para determinar cuál es su identidad de género, aceptarla y asumirla, así como para explorar opciones para la transición social y médica de género. Pueden buscar apoyo durante el proceso de salir del clóset con su familia, amigos, compañeros de trabajo y otros. Finalmente, las mujeres transgénero de color pueden buscar servicios de salud mental por cuestiones que no están relacionadas con su identidad de género.

Los proveedores de salud mental deben mostrar paciencia y aceptación al apoyar a las mujeres transgénero de color mientras navegan por su identidad y expresión de género,⁴⁴ y deben normalizar cualquier sentimiento de pena y pérdida que la clienta pueda estar experimentando.⁴² Los proveedores deben tener cuidado al usar herramientas de evaluación psicológica que no fueron diseñadas explícitamente para ser usadas con personas transgénero, ya que puede ser que no sean afirmativas o apropiadas para sus necesidades.⁴² Los proveedores nunca deben asumir que los servicios que busca una persona transgénero están relacionados únicamente con su identidad de género.

La consejería puede ser una parte esencial del cuidado de las personas transgénero. Cuando se atiende a clientes transgénero, es importante que los consejeros consideren

el proceso de “salir del clóset,” incluyendo las implicaciones físicas, psicológicas, sociales, sexuales, reproductivas, económicas y legales. La psicoterapia eficaz de afirmación de género para clientes transgénero que luchan con disforia de género o exploran su identidad de género puede centrarse en:⁴⁴

- Identidad, expresión y rol de género
- Efectos adversos del estrés y el estigma de las minorías sobre la salud psicológica
- Reducción de la transfobia internalizada
- Construyendo apoyo social y de grupo
- Mejoramiento de la imagen corporal
- Aumento de la resiliencia

Las organizaciones comunitarias deben tratar de satisfacer las necesidades de comportamiento de las mujeres transgénero de color. Esto incluye la evaluación de los clientes por el uso de sustancias y las necesidades de salud mental en cada encuentro. Sin embargo, es posible que no sea factible satisfacer todas las necesidades de los clientes en materia de servicios de salud mental. Por ejemplo, algunas organizaciones podrían proporcionar consejería sobre salud mental o abuso de sustancias o grupos de apoyo, pero no servicios más intensivos como la atención hospitalaria. Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones comunitarias desarrollen relaciones con otras organizaciones comunitarias que puedan proveer cualquier servicio que las organizaciones comunitarias no puedan proveer internamente. También es importante que estas organizaciones sean cuidadosamente investigadas antes de referir clientes para asegurar que sean capaces de proporcionar servicios de afirmación a personas transgénero. Además, las organizaciones comunitarias deben usar las transferencias y hacer un seguimiento con las clientas para asegurarse de que han recibido atención de calidad y afirmativa (véase el [Tema 11: Construir Alianzas Comunitarias y Referencias](#), para más información).

Reducción de Daños

La reducción de daños abarca una variedad de estrategias para reducir las consecuencias negativas del uso de sustancias y otros comportamientos. El objetivo es aliviar los daños y mejorar los resultados y la calidad de vida, incluso cuando un individuo puede no desear o no ser capaz de detener los comportamientos de riesgo por completo. Un ejemplo de una estrategia de reducción de daños para las personas que no pueden o no quieren reducir completamente el uso de drogas inyectables son los programas de intercambio de agujas, que reducen el uso compartido de agujas y los riesgos de enfermedades infecciosas asociadas.



Atención Basada en Trauma

Las experiencias de discriminación, exclusión y trauma afectan profundamente la vida de muchas mujeres transgénero de color. Desde una edad temprana, demasiadas han sido objeto de estigmatización, transfobia, racismo, rechazo, acoso, violencia y abuso físico, psicológico y sexual, incluso en el hogar y en la escuela. Este trauma puede tener efectos persistentes durante toda la vida y puede causar síntomas consistentes con el trastorno de estrés postraumático (TEPT).

Otros factores estructurales que se entrecruzan, algunos derivados de las consecuencias de traumas anteriores, como la falta de acceso a oportunidades educativas, laborales, económicas y de vivienda, crean dificultades a lo largo de la vida que pueden aumentar aún más el aislamiento social, agravar el trauma y tener consecuencias negativas para la salud física y mental.

Debido a los altos niveles de trauma que muchas mujeres transgénero de color han experimentado y siguen enfrentando, las organizaciones que las atienden deben proporcionarles atención traumatológica. [La atención traumatológica](#) es un enfoque institucional que tiene en cuenta la forma en que el trauma puede afectar a la vida de una persona y las respuestas a la atención y los servicios.⁴⁵

Los entornos de servicio basados en el trauma reconocen que un historial de trauma puede dar lugar a una desconfianza hacia los cuidadores. Por lo tanto, es vital que las organizaciones prioricen un sentido de seguridad y trabajen hacia la confianza, la transparencia y la colaboración con los clientes para mantenerlos en la atención.⁴⁶ La Administración de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental (SAMHSA, por sus siglas en inglés) define una organización de servicio basada en el trauma como una que:⁴⁵

- 1. Se da cuenta del impacto generalizado del trauma y comprende las posibles vías de recuperación.**
- 2. Reconoce los signos y síntomas de trauma en los clientes, el personal y otras personas involucradas con el sistema.**
- 3. Responde integrando completamente el conocimiento sobre el trauma en las políticas, procedimientos y prácticas.**
- 4. Busca resistir activamente la recaída de trauma**

Además de crear un ambiente basado en el trauma, las organizaciones deben examinar a las mujeres transgénero de color y a las pacientes en busca de un historial de trauma. Esto se puede hacer utilizando herramientas estandarizadas para la detección del TEPT de atención primaria, herramientas para la violencia en la pareja íntima y otras herramientas. Si se identifica un trauma, se deben administrar evaluaciones específicas para los síntomas del TEPT, seguidas de la provisión y/o remisión a los servicios de salud mental apropiados.

Es importante que las organizaciones que sirven a las mujeres transgénero de color les proporcionen servicios compasivos y centrados en el cliente, que las atiendan donde estén y que den prioridad a las necesidades identificadas por la clienta. Estas estrategias se pueden usar para reducir los daños potenciales del uso de sustancias y de otros comportamientos y ayudar a mantener a las clientas involucradas en la atención, ya que pueden estar listas para hacer cambios más sustanciales en algún momento.



Resistencia y Bienestar de las Personas Transgénero

Muchas mujeres transgénero de color tienen experiencias que afectan negativamente su calidad de vida y bienestar general. Sin embargo, es importante reconocer la increíble fuerza y resistencia de las mujeres transgénero de color y ofrecer el apoyo médico, social, emocional y práctico que necesitan para lograr un bienestar óptimo.

Las personas transgénero saben quiénes son; normalmente participan en servicios para mejorar su bienestar general y su camino hacia una salud óptima en múltiples áreas de sus vidas. Los proveedores pueden trabajar con clientes transgénero dentro de un marco que se enfoca en celebrar y afirmar su resiliencia, animar sus esfuerzos para encontrar alegría y optimismo después del trauma, y ayudarles a lograr la afirmación de género dentro de sí mismas. Las personas transgénero pueden enorgullecerse de ser transgénero, incluso en un panorama que a menudo no les brinda apoyo social o legislativo. Pueden esforzarse por mantener la moral y el optimismo altos, y por encontrar la felicidad.

Las organizaciones comunitarias pueden ofrecer servicios que promueven la salud física, mental, social y espiritual de las mujeres transgénero de color en un esfuerzo por ayudarles a prosperar verdaderamente. Pueden hacer esfuerzos concertados para fomentar la resiliencia y el empoderamiento en su comunidad de mujeres transgénero de color. Los proveedores pueden involucrarse con sus clientas de manera holística y discutir varias partes de sus vidas; su experiencia como mujeres transgénero no tiene por qué ser el punto focal de cada interacción. Es importante que los proveedores consideren la complejidad de la vida diaria de las personas transgénero - que la afirmación de género puede ser un viaje diario de altas y bajas debido a una miríada de factores contribuyentes. El bienestar existe en un espectro, y las personas pueden experimentar reveses temporales a medida que avanzan hacia un mayor bienestar. Los proveedores pueden ayudar ofreciendo apoyo y aliento durante los reveses y aprovechando la fuerza inherente y la perseverancia de las mujeres transgénero de color.



Mejores Prácticas para Atender las Necesidades de Salud Mental y del Comportamiento de las Mujeres Transgénero de Color

1.

Detección de problemas de salud mental y abuso de sustancias

Incluya evaluación de salud mental y de uso de sustancias en cada encuentro. La evaluación debe captar tanto los problemas de salud mental primarios como los coexistentes, los antecedentes de problemas y tratamientos de salud mental, los antecedentes de autolesiones, los síntomas del TEPT, los factores estresantes ambientales y sociales, el uso actual de sustancias y los antecedentes de tratamiento, y las necesidades relacionadas con la identidad de género del cliente.

2.

Capacitar a todo el personal sobre las necesidades de las mujeres transgénero de color y proporcionar servicios sensibles

Los programas de salud mental y de tratamiento por uso de sustancias deben entender y apoyar las necesidades únicas de las mujeres transgénero de color. Es crucial que los programas hagan esfuerzos concertados para proporcionar servicios que tengan en cuenta las diferencias culturales (para más información, véase el [Tema 4: Creación de Entornos de Afirmación de Personas Transgénero](#)). Los consejeros y otros miembros del personal del programa deben recibir capacitación sobre los problemas únicos que enfrentan las mujeres transgénero de color. Las organizaciones comunitarias que no ofrecen estos servicios internamente deben proporcionar referencias a proveedores conocidos y de confianza de servicios de salud mental y abuso de sustancias que afirman a las personas transgénero. Las organizaciones comunitarias que atienden a mujeres transgénero de color pueden necesitar facilitar esta capacitación para las organizaciones de referencia.



Mejores Prácticas para Atender las Necesidades de Salud Mental y del Comportamiento de las Mujeres Transgénero de Color

3.

Proporcionar espacios y servicios seguros y de afirmación de género

Ofrezca tratamiento de salud mental centrado en el cliente y el uso de sustancias en ambientes y viviendas seguras, que afirmen el género, y usando proveedoras que son mujeres transgénero de color siempre que sea posible. Considere la posibilidad de ofrecer consejería con mujeres transgénero de color, cuando sea apropiado. Proporcionar oportunidades para que las mujeres transgénero de color socialicen en grupos (por ejemplo, un día en el parque o una salida al cine) disminuye el aislamiento y también une a la comunidad.

4.

Proporcionar atención basada en trauma

Las organizaciones deben entender cómo el trauma afecta a su comunidad, clientas y personal, y deben desarrollar servicios que lo tengan en cuenta. Capacitar al personal sobre el trauma y sobre cómo brindar atención sensible al trauma. Involucrar a las clientas y a las sobrevivientes de trauma en la planificación, implementación y evaluación regular de los servicios.

5.

Utilizar estrategias de reducción de daños

Encuéntrese con las clientas donde estén y priorice las necesidades identificadas por la clienta. Involucre a la clienta en la elaboración de un plan para reducir el VIH, las ETS y otras consecuencias para la salud y no relacionadas con la salud del consumo de sustancias y las conductas sexuales de riesgo. Para las mujeres transgénero de color que no están listas o dispuestas a participar en los servicios, esto puede implicar simplemente hacerles saber que las organizaciones comunitarias están allí si o cuando necesiten los servicios.

Recursos Adicionales para Atender las Necesidades de Salud Mental y del Comportamiento de las Mujeres Transgénero de Color

Recurso 1: Trans Lifeline*

<https://www.translifeline.org/>

Esta es una línea telefónica de crisis atendida por y para personas transgénero que puede ser incluida en la planificación de seguridad con los clientes.

Recurso 2: Directorio de Proveedores de la Asociación Profesional Mundial para la Salud de las Personas Transgénero (WPATH, por sus siglas en inglés)*

<https://www.wpath.org/provider/search>

Esta es una base de datos en línea en la que se pueden realizar búsquedas de proveedores de salud mental seleccionados por el paciente. La base de datos puede ser consultada por estado y ciudad de los EE.UU. después de seleccionar el país.

Recurso 3: Atención a Personas Transgénero con Enfermedades Mentales Graves (2018)*

<https://www.lgbthealtheducation.org/wp-content/uploads/2018/06/Understanding-and-Addressing-Severe-Mental-Illness-in-Transgender-People.pdf>

Este informe del National LGBT Health Education Center se centra en la atención de los trastornos psiquiátricos clasificados como enfermedades mentales graves. Ofrece recomendaciones generales para el cuidado de personas transgénero con enfermedades mentales severas y cubre el tratamiento de afirmación de género, temas relacionados con la fluidez de género y modelos de atención, y proporciona recursos para la educación adicional.

Recurso 4: Pautas para la Atención Primaria y de Afirmación de Género de Personas Transgénero y Género No Binario (2016)*

<https://transcare.ucsf.edu/guidelines>

Este recurso, publicado por el Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de la UCSF, proporciona pautas integrales para mejorar los servicios de atención primaria que se ofrecen a las personas transgénero y no binarias. Está diseñado para dotar a los proveedores de conocimientos y herramientas para mejorar sus prácticas. Cubre una amplia gama de temas relevantes, incluyendo tratamientos y ambientes de afirmación de género, terapia hormonal, enfermedades crónicas, VIH, ETS, salud mental, asuntos legales, y más. Este documento guía puede ayudar a los proveedores de atención primaria a aprender sobre las necesidades específicas de las clientas transgénero y cómo éstas pueden diferir de las necesidades de los clientes cisgénero.

Recurso 5: Un protocolo del Mejoramiento de Tratamiento: Atención Basada en Trauma en los Servicios de Salud del Comportamiento (2014)*

<https://store.samhsa.gov/product/TIP-57-Trauma-Informed-Care-in-Behavioral-Health-Services/SMA14-4816>

Este Protocolo de Mejora del Tratamiento (TIP, por sus siglas en inglés) de SAMHSA proporciona información basada en la evidencia y en las mejores prácticas para los proveedores de servicios de salud mental y los administradores que desean trabajar de manera más efectiva con las personas que han estado expuestas a traumas agudos y crónicos. Utilizando principios fundamentados en el trauma, el protocolo aborda problemas y estrategias de prevención, intervención y tratamiento relacionados con el trauma en los servicios de salud mental. El contenido es adaptable en todos los entornos de salud mental que atienden a individuos, familias y comunidades, y enfatiza la importancia de coordinar e integrar los servicios.

Recurso 6: Introducción de un Proveedor al Tratamiento de Abuso de Sustancias para Individuos Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgénero (2012)*

<https://store.samhsa.gov/product/A-Provider-s-Introduction-to-Substance-Abuse-Treatment-for-Lesbian-Gay-Bisexual-and-Transgender-Individuals/SMA12-4104>

Esta publicación de SAMHSA busca informar a los médicos y administradores acerca de los enfoques de diagnóstico y tratamiento apropiados para desarrollar o mejorar los programas de tratamiento de abuso de sustancias sensibles a la comunidad LGBT. Proporciona información demográfica, datos de prevalencia, ejemplos de casos e intervenciones sugeridas, directrices y enfoques de tratamiento, y políticas y procedimientos organizativos.

Recurso 7: Atención de Salud Mental para Adultos Transgénero: Seminario Virtual (2018)*

<https://www.lgbthealtheducation.org/courses/behavioral-health-care-for-transgender-adults/>

Este webinar del Centro Nacional de Educación para la Salud LGBT cubre las disparidades en la salud del comportamiento y los factores de riesgo para los adultos transgénero, los efectos del estrés y el estigma en la salud del comportamiento, y las estrategias para abordar los problemas de salud del comportamiento de los adultos transgénero. Enfatiza la importancia de proporcionar servicios de afirmación de género y describe las maneras en que los profesionales de la salud pueden mejorar la salud mental de las personas transgénero. También cubre las herramientas que se pueden utilizar para evaluar la salud mental de las clientas.

Recurso 8: Herramientas para la Evaluación de la Salud del Comportamiento*

<https://www.integration.samhsa.gov/clinical-practice/screening-tools>

El Centro de Soluciones Integradas de Salud SAMHSA-HRSA ofrece esta selección en línea de herramientas de evaluación para una variedad de problemas de salud mental, incluyendo depresión, uso de drogas y alcohol, riesgo de suicidio y trauma.

Recurso 9: Pautas para la Práctica Psicológica con Personas Transgénero y Género No Conformes (2015)

<https://www.apa.org/pi/lgbt/resources/guidelines-transgender-spanish.pdf>

El propósito de las pautas, desarrolladas por la Asociación Americana de Psicología, es ayudar a los psicólogos a proporcionar atención psicológica culturalmente competente, apropiada para el desarrollo y trans-afirmativa

** Este recurso está disponible sólo en inglés.*





TEMA 11. CONSTRUIR ALIANZAS COMUNITARIAS Y REFERENCIAS

Mantener relaciones de trabajo sólidas con otras organizaciones locales de salud y servicios sociales es esencial para servir a las mujeres transgénero de color. Tales alianzas pueden ser decisivas para ampliar y fortalecer los vínculos con las comunidades transgénero locales y, a través de la participación en [coaliciones](#) y alianzas, pueden proporcionar oportunidades para aumentar la defensa de las mujeres transgénero de color. También pueden servir para generar nuevos conocimientos sobre las mejores prácticas, por ejemplo, al colaborar con universidades y departamentos de salud locales. Quizás lo más importante es que las alianzas con otras organizaciones de alta calidad facilitan las referencias, dando a las mujeres transgénero de color acceso a una amplia gama de servicios.

Todas las organizaciones comunitarias, hasta las que ofrecen muchos servicios internos, pueden a veces necesitar remitirse a otras organizaciones de la comunidad para recibir servicios tales como salud mental y asistencia con problemas legales complejos, por ejemplo. Es importante que las organizaciones comunitarias tengan alianzas existentes con organizaciones que proveen atención de afirmación de transgénero para que sepan que las clientas obtendrán la satisfacción de sus necesidades al ser referidas. Es beneficioso para las organizaciones comunitarias crear alianzas con organizaciones locales que tienen una historia establecida de servir a las mujeres transgénero de color. Las organizaciones locales de mujeres transgénero de color pueden proporcionar apoyo y experiencia a las organizaciones comunitarias para ayudar a mejorar los servicios que ofrecen, además de proporcionar servicios que las organizaciones comunitarias no pueden ofrecer.

Las organizaciones comunitarias deben mantener relaciones con agencias de salud y servicios sociales que se enfoquen en una serie de determinantes sociales de la salud para poder conectar a las mujeres transgénero de color con los servicios integrales. Esto incluye organizaciones enfocadas en el VIH, clínicas, agencias de vivienda y refugios, organizaciones legales, farmacias, refugios, iglesias, comunidades de "House and Ball," y clubes sociales, entre otras organizaciones. También es beneficioso para una organización comunitaria mantener relaciones con un conjunto diverso de instituciones dentro de la comunidad, más allá de los proveedores de servicios sociales y de salud. Algunos ejemplos incluyen organizaciones y coaliciones más grandes, el departamento de salud pública local, el departamento de policía local y universidades y centros de investigación.

Estas instituciones pueden ayudar con la prestación de servicios para mujeres transgénero de color de diversas maneras. Por ejemplo, las organizaciones comunitarias pueden tener acceso al laboratorio de su departamento de salud local o asociarse con otras organizaciones comunitarias o con el departamento de salud en eventos que ofrecen pruebas de VIH. Asociarse con el departamento de policía local, aunque potencialmente complicado, puede ser muy beneficioso, ya que las organizaciones comunitarias pueden proporcionar capacitación al departamento de policía sobre el tratamiento competente y respetuoso de las personas transgénero, y el departamento de policía puede ayudar a las organizaciones comunitarias en educar a las clientas sobre las interacciones con la policía. Las organizaciones comunitarias también pueden asegurarse de que la policía local esté al tanto de cualquier actividad de alcance en la que el personal pueda estar en riesgo de asociación en esos espacios. La conexión con universidades y centros de investigación puede ayudar a cerrar la brecha entre la investigación y la práctica de la salud pública.



Mejores Prácticas para **Construir Alianzas Comunitarias y Referencias**

1.

Desarrollar protocolos de referencia

Diseñe e implemente protocolos para saber cuándo, dónde y cómo referir a mujeres transgénero de color. Incluya un sistema de seguimiento con las clientas. Capacite al personal de las organizaciones comunitarias sobre los procedimientos de referencia para que se sientan cómodos al proporcionarlos cuando sea necesario.

2.

Proporcionar materiales didácticos amigables

Brinde servicios de promoción comunitaria, materiales didácticos amigables, acompañamiento o asistencia con el transporte cuando conecte a las clientas con servicios externos. Haga un seguimiento con las organizaciones de referencia y las clientas para confirmar que se prestaron los servicios previstos y que se cumplieron con las necesidades y expectativas de las clientas. Mantenga un registro de cualquier acción de referencia que se esté tomando.



3.

Investigar y capacitar a las organizaciones de referencia

Examine cuidadosamente los sitios de referencia para asegurarse de que estén proporcionando servicios apropiados de afirmación de género. Esto ayuda a asegurar que las organizaciones servirán a sus clientas de manera competente y respetuosa. Esto se puede hacer por evaluar la reputación de la comunidad, usando “compradores secretos,” llevando a cabo visitas al sitio, reuniéndose con el personal de la organización y recabando las opiniones de las clientas. La investigación de antecedentes debe ser un proceso continuo, ya que el personal y los servicios de otras organizaciones de referencia pueden cambiar con el tiempo. Ofrezca asistencia técnica y capacitación a los sitios de referencia cuando sea apropiado, para ayudarlos a proporcionar atención y servicios competentes para personas transgénero.

4.

Mantener una lista de sitios de referencia

Desarrolle y mantenga una lista de referencia interna de sitios de referencia y proveedores actuales en esos sitios para mantenerse al día sobre los servicios locales. Mantenga comunicación con el personal del sitio de referencia por teléfono, correo electrónico y/o en persona. Establezca un memorando de entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés) por escrito para servicios específicos. Al mantener una relación sólida, las organizaciones pueden intercambiar capacitación e información para mejorar continuamente los servicios para personas transgénero. Las organizaciones comunitarias también pueden considerar la creación una lista de recursos comunitarios para compartir con las clientas.

Recursos Adicionales para Construir Alianzas Comunitarias y Referencias

Recurso 1: Juego de herramientas de Coaliciones en Acción para la Salud de la Comunidad Transgénero (CATCH, por sus siglas en inglés)*

<https://prevention.ucsf.edu/transhealth/education/catch>

Este juego de herramientas, creada por el Centro de Excelencia para la Salud Transgénero de UCSF, describe estrategias y técnicas para aumentar la capacidad de las comunidades para planificar, implementar y evaluar programas integrales de promoción de la salud basados en la comunidad y enfocados en la salud de las personas transgénero. Incluye orientación sobre cómo crear y movilizar coaliciones, crear un inventario de recursos

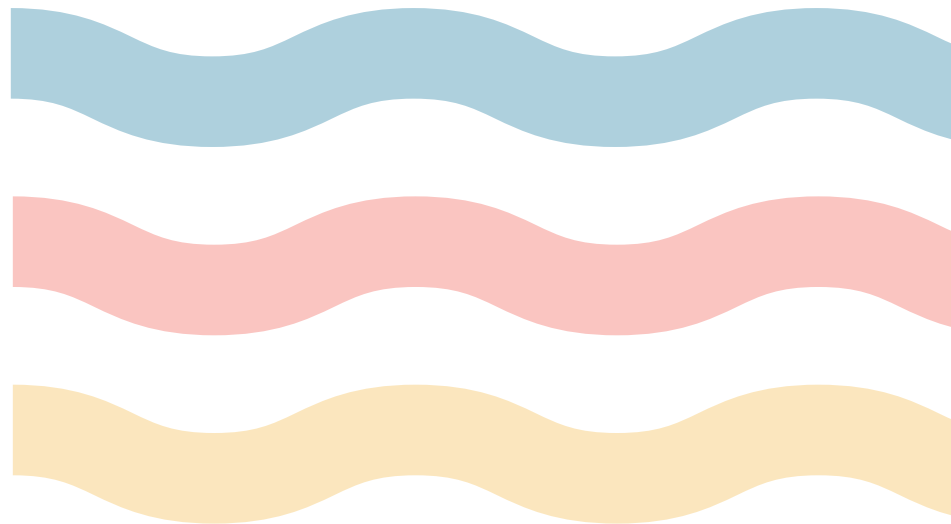
impulsado por la comunidad, realizar un análisis de las deficiencias, identificar prioridades, desarrollar estrategias y realizar una evaluación continua.

Recurso 2: Una Guía Legal para las Personas Trans y sus Defensores*

https://www.lambdalegal.org/sites/default/files/publications/downloads/2016_trans_toolkit_final.pdf

Este juego de herramientas sobre los derechos de las personas transgénero de Lambda Legal está diseñado para ser un recurso y una herramienta de abogacía para educar y empoderar a las comunidades transgénero. Cubre una amplia gama de temas, incluyendo la lucha contra la violencia contra las personas transgénero, asuntos relacionados con las personas transgénero encarceladas, el uso de baños, documentos, asuntos de inmigración, discriminación en el cuidado de la salud, asuntos para padres y madres transgénero, matrimonio, y más.

** Este recurso está disponible sólo en inglés*



ENLACES A RECURSOS ADICIONALES

Enlaces a Sitios Web del Gobierno

CDC: Personas Transgénero

<https://www.cdc.gov/hiv/spanish/group/gender/transgenero.html>

Página web de los CDC con hojas informativas y resúmenes, así como enlaces a recursos para personas transgénero, proveedores de atención médica y profesionales de la salud pública.

CDC: Intervenciones Eficaces: Prevención del VIH que Funciona*

<https://effectiveinterventions.cdc.gov>

Este sitio contiene información sobre intervenciones y mejores prácticas científicamente probadas, rentables y escalables del Compendio de Intervenciones Basadas en la Evidencia y Mejores Prácticas para la Prevención del VIH de los CDC. Incluye recursos para los proveedores de prevención del VIH en los departamentos de salud, organizaciones comunitarias y organizaciones de atención de la salud.

NIH: Oficina de Investigación de Minorías Sexuales y de Género (SGMRO, por sus siglas en inglés)*

<https://dpcpsi.nih.gov/sgmro>

SGMRO coordina la investigación y las actividades de las minorías sexuales y de género trabajando directamente con los Institutos, Centros y Oficinas de los NIH. SGMRO desarrolló el actual Plan Estratégico para Avanzar la Investigación Sobre la Salud y el Bienestar de las Minorías Sexuales y de Género.

SAMHSA: Recursos para Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgénero*

<https://store.samhsa.gov/population-group/lesbian-gay-bisexual-transgender>

Esta página web incluye guías e informes específicamente para las poblaciones LGBT, incluyendo la inscripción en la Ley de Atención Asequible, ayudando a las familias a apoyar a los niño/as LGBT, el tratamiento del abuso de sustancias, la prevención del suicidio, y más.

Enlaces a Sitios Web No Gubernamentales

Centro de Excelencia para la Salud Transgénero en UCSF*

<https://prevention.ucsf.edu/transhealth>

La misión del Centro de Excelencia es aumentar el acceso a servicios de salud integrales, efectivos y afirmativos para las comunidades trans. El sitio web del Centro de Excelencia ofrece numerosos recursos y capacitaciones relevantes para la salud de las mujeres transgénero de color.

Asociación Médica de Gays y Lesbianas (GLMA, por sus siglas en inglés)*

<http://www.glma.org/>

GLMA es una organización nacional comprometida a asegurar la equidad en salud para las personas LGBTQ y las minorías sexuales y de género, y la igualdad para los profesionales de la salud LGBTQ/SGM en sus entornos de trabajo y aprendizaje. El sitio ofrece recursos para pacientes, proveedores e investigadores.

Organización Diversidad de Género: Servicios de Educación y Apoyo*

<http://www.genderdiversity.org/>

Organización Diversidad de Género es una organización que busca aumentar la conciencia y la comprensión de la amplia gama de la diversidad de género en niños, adolescentes y adultos. Ofrecen una variedad de servicios de capacitación y apoyo adaptados para las escuelas, lugares de trabajo y centros de atención médica.

Centro Nacional de Educación para la Salud LGBT*

<https://www.lgbthealtheducation.org/>

Un programa del Instituto Fenway, el Centro proporciona programas educativos, recursos y consultas a las organizaciones de atención de la salud, con el objetivo de optimizar la calidad y la atención de la salud rentable para las personas LGBT. El sitio ofrece muchos informes de alta calidad, seminarios en línea y módulos de capacitación.

Asociación Profesional Mundial para la Salud de las Personas Transgénero (WPATH)*

<https://www.wpath.org/>

WPATH es una organización profesional y educativa sin fines de lucro e interdisciplinaria dedicada a la salud de las personas transgénero. WPATH se dedica a la investigación clínica y académica para desarrollar medicina basada en la evidencia y promover la atención de alta calidad para personas transexuales, transgénero y personas de género no conformes.

Centro Nacional para la Igualdad Transgénero (NCTE, por sus siglas en inglés)*

<https://transequality.org/>

NCTE aboga por cambiar las políticas y la sociedad para aumentar la comprensión y aceptación de las personas transgénero y reemplazar la falta de respeto, la discriminación y la violencia con empatía, oportunidad y justicia.

El Taskforce Nacional LGBTQ*

<https://www.thetaskforce.org>

El Taskforce trabaja para promover la plena libertad, la justicia y la igualdad para las personas LGBTQ mediante la identificación y la adopción de medidas sobre las oportunidades de promoción y promoción y estratégicamente galvanizar y movilizar a la comunidad LGBTQ.

Centro Legal para Personas Transgénero (TLC, por sus siglas en inglés)

<https://transgenderlawcenter.org/espanol>

TLC es la mayor organización nacional trans-liderada que aboga por la autodeterminación

de todos los pueblos. Basado en la experiencia legal y comprometido con la justicia racial, TLC emplea una variedad de estrategias impulsadas por la comunidad para mantener a las personas transgénero y de género no conformes vivas, prósperas y luchando por la liberación.

Proyecto de Ley Sylvia Rivera (SRLP, por sus siglas en inglés)

<http://www.srlp.org/category/espanol/>

SRLP trabaja para mejorar el acceso a servicios respetuosos y afirmativos para las comunidades transgénero. La organización fue fundada en el entendimiento de que la identidad de género está entrelazada con la justicia racial, social y económica.

Fondo de Defensa Legal y Educación Transgénero*

<http://www.transgenderlegal.org>

El Fondo de Defensa Legal y Educación Transgénero está comprometido a poner fin a la discriminación basada en la identidad y expresión de género y a lograr la igualdad para las personas transgénero a través de la educación pública, los litigios de casos de prueba, los servicios legales directos y los esfuerzos de políticas públicas.

Lambda Legal

<https://www.lambdalegal.org/es>

Lambda Legal es la más grande y antigua organización legal nacional cuya misión es lograr el pleno reconocimiento de los derechos civiles de las lesbianas, los hombres homosexuales, los bisexuales, las personas transgénero y todas las personas que viven con el VIH a través de litigios de impacto, la educación y el trabajo de políticas públicas. Lambda Legal no cobra a sus clientes por representación legal o defensa.

Campaña de Derechos Humanos (HRC por, sus siglas en inglés)

<https://www.hrc.org/es/resources>

HRC es la mayor organización nacional de derechos civiles de lesbianas, gays, bisexuales, y personas transgénero en los Estados Unidos. El Consejo de Derechos Humanos prevé un mundo en el que las personas LGBTQ tengan garantizados sus derechos básicos de igualdad y puedan ser abiertas, honestas y seguras en el hogar, en el trabajo y en la comunidad. HRC trabaja para mejorar las vidas de las personas LGBTQ en todo el mundo abogando por la igualdad de derechos y beneficios en el lugar de trabajo, asegurando que las familias sean tratadas con igualdad ante la ley, y aumentando el apoyo público en todo el mundo.

El Instituto Williams*

<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/>

El Instituto Williams, un grupo de expertos en derechos de la UCLA, se dedica a realizar investigaciones rigurosas e independientes sobre la orientación sexual y la ley de identidad de género y las políticas públicas. El Instituto produce investigaciones de alta calidad y las difunde a jueces, legisladores, responsables políticos, medios de comunicación y al público en general.

Target HIV

<https://targethiv.org/category/language/spanish>

Este sitio web está financiado por el HHS, la HRSA y la Oficina de VIH/SIDA en virtud de un acuerdo de cooperación con la Universidad de California, San Francisco. Incluye pautas de atención clínica, así como una serie de manuales de intervención sobre las mejores prácticas para modelos innovadores de vinculación y retención en la atención del VIH para mujeres transgénero.

Proyecto de Aceptación Familiar*

<https://familyproject.sfsu.edu>

El Proyecto de Aceptación Familiar es una iniciativa de investigación, intervención, educación y políticas que trabaja para prevenir los riesgos de salud y salud mental para niño/as y jóvenes lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT), incluyendo el suicidio, la falta de hogar y el VIH, en el contexto de sus familias, culturas y comunidades religiosas.

Enlaces a Cursos en Línea

Salud Transgénero 101: Un curso Básico Sobre personas Transgénero y Salud Pública*

<http://lms.southcentralpartnership.org/course/viewguest.php?id=295>

Transgender Health 101 es el primero de los siete cursos de la Serie de Aprendizaje de Salud Transgénero, un proyecto conjunto del Instituto de Salud de Texas y la Fundación Texas para la Igualdad, lanzado en el sitio web de aprendizaje electrónico de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Tulane.

Howard Brown Health*

<https://howardbrown.org/era/education/curriculum/>

El Centro de Educación, Investigación y Defensa de Howard Brown Health incluye planes de estudio sobre temas esenciales de Salud transgénero y no conformidad de género, lenguaje apropiado para cada género y capacitación en competencias culturales sobre LBGTQ y envejecimiento.

Currículo Nacional Sobre el VIH: Universidad de Washington y el Centro Nacional de Recursos de Coordinación de los Centros de Educación y Capacitación sobre el SIDA (AETC, por sus siglas en inglés)*

<https://www.hiv.uw.edu/>

Un sitio web educativo gratuito de la Universidad de Washington y AETC, que ofrece módulos de cursos sobre detección y diagnóstico del VIH, atención primaria básica del VIH, terapia antirretroviral, afecciones concurrentes, prevención del VIH y poblaciones clave.

** Este recurso está disponible sólo en inglés*

PROGRAMAS MODELO PARA ALCANZAR E INVOLUCRAR A LAS MUJERES TRANSGÉNERO DE COLOR



¿Por qué Programas Modelo?

Los programas modelo presentan un conjunto básico de elementos que, cuando se replican, alcanzan resultados similares según los métodos y el diseño del programa original. Los elementos centrales que se describen a continuación se basan en métodos de implementación exitosos observados en el campo durante las visitas de campo a las organizaciones comunitarias, así como en los años de experiencia de trabajo con comunidades de mujeres transgénero de comunidades de color. Tomadas en conjunto, son eficaces para apoyar a las organizaciones comunitarias en el logro de sus objetivos programáticos centrados en las mujeres transgénero de color. No todos los sitios programáticos pueden implementar todos los elementos del programa modelo por una variedad de razones, incluyendo barreras geográficas, limitaciones de financiamiento, falta de experiencia del personal y otros factores estructurales. Sin embargo, las organizaciones que desean servir a las mujeres transgénero de color deben esforzarse por cumplir con tantos elementos de los programas modelo como sea posible.

Evaluación de las Necesidades de la Comunidad

Para servir efectivamente a las mujeres transgénero de color, las organizaciones deben primero entender sus necesidades. Estas necesidades pueden ser a menudo complejas y se ven muy afectadas por la intersección de múltiples determinantes sociales de la salud. Las organizaciones deben integrar las evaluaciones de la comunidad y de las clientas en sus actividades regulares y deben medir las necesidades de la comunidad cuando planean lanzar nuevos programas o servicios. Es importante: a) utilizar varios métodos de evaluación, ya que los diferentes métodos producen diferentes tipos de datos, y b) recopilar información tanto de las clientas como de las que no lo son, a fin de evaluar toda la diversidad de las necesidades de la comunidad. Las organizaciones comunitarias también deben recopilar información de su personal para medir la preparación y capacidad de su organización para servir competentemente a las mujeres transgénero de color.

Personal Transgénero en Todos los Niveles

Los programas modelo incluyen a miembros de la comunidad en todos los niveles de la operación organizacional. Esto incluye el reclutamiento y la contratación de mujeres transgénero de color en los niveles de directora de programa, gerente de programa, intervencionista y de primera línea. Es posible que sea necesario ajustar los requisitos de contratación para valorar la experiencia vivida junto con las cualificaciones profesionales. Si la organización comunitaria es un centro clínico, también debe, siempre que sea posible, tratar de contratar personal clínico identificado como transgénero. Una organización también puede incluir a personas transgénero como voluntarias, consejeras de pares y miembros de la JAC y/o JAJ. Si la organización tiene una junta directiva, debe haber una representación adecuada de mujeres transgénero de color en la junta. Las organizaciones deben proporcionar apoyo continuo, capacitación y desarrollo profesional para asegurar que las mujeres transgénero de color tengan éxito en el trabajo y crear oportunidades de avance profesional.

Orientación Sexual e Identidad de Género (SOGI)

La recolección de datos de SOGI es un elemento importante cuando se proporcionan servicios a mujeres transgénero de color. Cuando las clientas de minorías sexuales y de género no se ven reflejadas en los formularios de admisión, se trata de una forma de exclusión. Tener la capacidad de seleccionar el género o identidad sexual que refleje la identidad actual de la clienta las permite ser ellas mismas al mismo tiempo que se relacionan con el personal de las organizaciones comunitarias. Ofrecer a las clientas la posibilidad de compartir el nombre y los pronombres que utilizan les asegura que los miembros del personal de las organizaciones comunitarias valoran su experiencia de vida. Esto fomenta una comunicación y un flujo de información más abiertos. Es importante que los datos de SOGI se recopilen sistemáticamente en las diversas interacciones entre la organización y la clienta, incluso en los registros médicos electrónicos (RME). Tener datos de SOGI para las clientas también es útil para describir el alcance de una organización en la comunidad y para redactar solicitudes de subvenciones convincentes.

Espacio Físico

El espacio físico de un programa debe estar ubicado en un lugar céntrico y debe incluir un espacio seguro donde las mujeres transgénero de color puedan sentirse cómodas, socializar y recibir servicios. El lugar debe ser fácil de acceder en transporte público, abierto durante las horas que sean convenientes para las mujeres transgénero de color, y tener baños de género neutro. Los programas modelo exhiben materiales, mensajes e imágenes que reflejan la comunidad en espacios interiores y exteriores y buscan comunicar un mensaje de bienvenida y afirmación comunitaria.

Competencia Lingüística

Los programas modelo comprenden los idiomas y la terminología específica utilizada en el área de servicio y toman medidas concretas para asegurar que su personal pueda comunicarse en esos idiomas además del inglés.

Servicios Integrales

Las mujeres transgénero de color se ven afectadas por los determinantes sociales de la salud, incluyendo la falta de vivienda, la falta de oportunidades de empleo, el estigma y la discriminación, el racismo, el rechazo familiar y la violencia, entre otros factores. Por lo tanto, los programas modelo toman medidas para abordar tantos de esos factores como sea posible, ya sea internamente o a través de socios de referencia cuidadosamente investigados. Las organizaciones deben abordar las necesidades de prevención del VIH de las clientas, así como la multitud de otras necesidades que las clientas presentan. Las organizaciones comunitarias deben entender que las clientas pueden necesitar que se satisfagan prioridades más urgentes antes de que estén dispuestas o sean capaces de aceptar los servicios de prevención del VIH. Los programas que incluyen servicios necesarios como parte de los enfoques de atención primaria, como la terapia hormonal, han demostrado un mayor reclutamiento y retención de mujeres transgénero de color. Debido al mayor riesgo de violencia por parte de la pareja íntima y a la violencia relacionada con el estigma social, la inclusión en los servicios de salud mental es una buena práctica. También se deben ofrecer opciones de tratamiento para reducir el consumo de drogas y alcohol.

Programas Efectivos

Los programas que se diseñan teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades específicas de las mujeres transgénero de color son escasos y muy necesarios. Al crear o implementar programas o servicios, las mujeres transgénero de color y las miembros de la comunidad deben participar en cada etapa. Esto ayuda a asegurar que los programas satisfagan las necesidades de la comunidad y que sean aceptables, apropiados y atractivos para las mujeres transgénero de color. Puede ser que las EBIs que son diseñadas con otras poblaciones en mente no sean aplicables o replicables con mujeres transgénero de color locales. Las intervenciones locales deben ser creadas en colaboración con mujeres transgénero de color, examinadas con pruebas piloto antes de su implementación y adaptadas en consecuencia. Las organizaciones deben dedicarse a la investigación formativa para asegurar que las brechas y las necesidades se integren en el diseño del programa, y deben considerar las teorías y/o la lógica utilizadas en una intervención para evaluar su potencial de eficacia. También deben evaluar los programas para asegurar que sean efectivos y continuamente refinados y mejorados.

Asociaciones Comunitarias

Ninguna organización puede proporcionar todos los servicios que las mujeres transgénero de color puedan necesitar. Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones establezcan relaciones con otras organizaciones comunitarias que atienden a esta población. Los sitios de referencia deben ser investigados a fondo y periódicamente para asegurar que los servicios que se presten sean afirmativos en cuanto al género y que el personal esté bien informado y sea acogedor. Las organizaciones comunitarias que tienen un historial establecido de trabajo con mujeres transgénero de color pueden proporcionar capacitación a otras organizaciones, tales como universidades, fuerzas del orden u organizaciones de servicios sociales, para ayudarlas a proporcionar servicios culturalmente competentes. También pueden colaborar con socios comunitarios, incluyendo organizaciones de mujeres transgénero de color, para abogar por mejores políticas que apoyen la salud y el bienestar de las mujeres transgénero de color.

Diversas Corrientes de Financiamiento

Las organizaciones deben diversificar sus fuentes de financiación en la medida de lo posible. Tener una sola fuente de financiamiento para los programas pone en riesgo la sostenibilidad de sus esfuerzos. Si una organización sólo tiene una fuente de financiación, su programación se limita a lo que esa fuente permite en términos de servicios. A menudo, las necesidades de las mujeres transgénero de color no se satisfacen debido a las limitaciones de los financiadores con respecto al uso de los fondos. Una mezcla de financiamiento privado y público permite a las organizaciones abordar más plenamente las complejas necesidades de las mujeres transgénero de color.

Planes Estratégicos

Los programas modelo operan bajo un plan estratégico periódicamente actualizado. La planificación estratégica que ocurre cada tres a cinco años ayuda a asegurar que una organización esté operando con una clara comprensión de los factores que afectan a la comunidad de enfoque. Realizar un análisis FODA (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) puede ser útil como parte del proceso de planificación estratégica. Los planes estratégicos que incluyen resultados, metas y objetivos claros proporcionan a las organizaciones un camino para alcanzarlos. Metas y objetivos realistas basados en la comprensión de las barreras y los facilitadores ayudarán a evitar que el personal se sienta agobiado. Miembros del personal que se identifican como mujeres transgénero de color y las JACs deben participar en la creación del plan estratégico para asegurar su participación y compromiso con las metas y objetivos establecidos.

REFERENCIAS

1. Flores AR, Herman JL, Gates GJ, Brown TNT; Williams Institute. How many adults identify as transgender in the United States. 2016. Disponible en: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/how-many-adults-identify-as-transgender-in-the-united-states/>
2. Becasen JS, Denard CL, Mullins MM, Higa DH, Sipe TA. Estimating the prevalence of HIV and sexual behaviors among the US transgender population: a systematic review and meta-analysis, 2006–2017. *Am J Public Health* 2018:e1–e8.
3. Nuttbrock L, Hwahng S, Bockting W, Rosenblum A, Mason M, Macri M, et al. Lifetime risk factors for HIV/sexually transmitted infections among male-to-female transgender persons. *J Acquir Immune Defic Syndr* 2009;52(3):417–21.
4. Clements-Nolle K, Marx R, Guzman R, Katz M. HIV prevalence, risk behaviors, health care use, and mental health status of transgender persons: implications for public health intervention. *Am J Public Health* 2001;91(6):915–21.
5. Nuttbrock L, Bockting W, Rosenblum A, Hwahng S, Mason M, Macri M, et al. Gender abuse, depressive symptoms, and HIV and other sexually transmitted infections among male-to-female transgender persons: a three-year prospective study. *Am J Public Health* 2013;103(2):300–7.
6. CDC. PrEP, PEP and transgender women: What do you need to know? Disponible en: <https://www.cdc.gov/actagainstaids/campaigns/transforminghealth/transgenderwomen/prep-pep.html>.
7. Cohen MS, Chen YQ, McCauley M, Gamble T, Hosseinipour MC, Kumarasamy N, et al.; HPTN 052 Study Team. Antiretroviral therapy for the prevention of HIV-1 transmission. *N Engl J Med*. 2016;375(9):830–9.
8. Habarta N, Wang G, Mulatu MS, Larish N. HIV testing by transgender status at Centers for Disease Control and Prevention funded sites in the United States, Puerto Rico, and US Virgin Islands, 2009–2011. *Am J Public Health* 2015;105(9):1917–25.
9. Neumann MS, Finlayson TJ, Pitts NL, Keatley J. Comprehensive HIV prevention for transgender persons. *Am J Public Health* 2017;107(2):207–12.
10. Hughto JMW, Reisner SL, Pachankis JE. Transgender stigma and health: a critical review of stigma determinants, mechanisms, and interventions. *Soc Sci Med* 2015;147:222–31.

11. Mayer KH, Grinsztejn B, El-Sadr WM. Transgender people and HIV prevention: what we know and what we need to know, a call to action. *J Acquir Immune Defic Syndr* 2016;72 Suppl 3:S207–9.
12. Grant JM, Mottet LA, Tanis J. Injustice at every turn: a report of the National Transgender Discrimination Survey. National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force. 2008. Disponible en: https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/resources/NTDS_Report.pdf
13. Sevelius JM, Reznick OG, Hart SL, Schwarcz S. Informing interventions: the importance of contextual factors in the prediction of sexual risk behaviors among transgender women. *AIDS Educ Prev* 2009;21(2):113–27.
14. Poteat T, Reisner SL, Radix A. HIV epidemics among transgender women. *Curr Opin HIV AIDS* 2014;9(2):168–73.
15. Sevelius JM. Gender affirmation: A framework for conceptualizing risk behavior among transgender women of color. *Sex Roles* 2013;68(11–12):675–89.
16. Reback CJ, Fletcher JB. HIV prevalence, substance use, and sexual risk behaviors among transgender women recruited through outreach. *AIDS Behav* 2014;18(7):1359–67.
17. Santos GM, Rapues J, Wilson EC, et al. Alcohol and substance use among transgender women in San Francisco: prevalence and association with human immunodeficiency virus infection. *Drug Alcohol Rev* 2014;33(3):287–95.
18. Nemoto T, Bödeker B, Iwamoto M, Sakata M. Practices of receptive and insertive anal sex among transgender women in relation to partner types, sociocultural factors, and background variables. *AIDS Care* 2014;26(4):434–40.
19. Sevelius J, Chakravarty, Neilands TB, Keatley J, Shade SB, Johnson MO, et al.; HRSA SPNS Transgender Women of Color Study Group. Evidence for the model of gender affirmation: the role of gender affirmation and healthcare empowerment in viral suppression among transgender women of color living with HIV. *AIDS Behav* 2019. Epub 2019 May 29.
20. U.S. Department of Health and Human Services, Office of Disease Prevention and Health Promotion. Social determinants of health. Disponible en: <https://www.healthypeople.gov/2020/topics-objectives/topic/social-determinants-of-health>
21. Hatzenbuehler ML. Structural stigma: Research evidence and implications for psychological science. *Am Psychol* 2016;71(8):742–51.
22. The Aspen Institute Roundtable for Community Change. Glossary for understanding the dismantling structural racism/promoting racial equity analysis. 2016. Disponible en: <https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/files/content/docs/rcc/RCC-Structural-Racism-Glossary.pdf>

23. Operario D, Nemoto T. HIV in transgender communities: syndemic dynamics and a need for multicomponent interventions. *J Acquir Immune Defic Syndr* 2010;55 Suppl 2:S91–3.
24. James S, Herman J, Rankin S, Keisling M, Mottet L, Anafi M; National Center for Transgender Equity. The report of the 2015 US Transgender Survey. 2016.
25. CDC. Patient-centered care for transgender people: Recommended practices for health care settings. Disponible en: <https://www.cdc.gov/actagainstaids/campaigns/transforminghealth/healthcareproviders/affirmative-care.html>.
26. Bourgois P, Holmes SM, Sue K, Quesada J. Structural vulnerability: operationalizing the concept to address health disparities in clinical care. *Acad Med* 2017;92(3):299–307.
27. World Health Organization. 11th revision of the International Classification of Diseases (ICD-11). 2018. Disponible en: <https://www.who.int/classifications/icd/en/>
28. American Medical Association. Health insurance coverage for gender affirming care of transgender patients. 2019. Disponible en: <https://www.ama-assn.org/system/files/2019-03/transgender-coverage-issue-brief.pdf>
29. World Professional Association for Transgender Health. Standards of care for the health of transsexual, transgender, and gender nonconforming people, 7th version. 2012. Disponible en: <https://www.wpath.org/publications/soc>
30. Gelaude DJ, Sovine ML, Swayzer R III, Herbst JH. HIV prevention programs delivered by community-based organizations to young transgender persons of color: lessons learned to improve future program implementation. *Intl J Transgenderism* 2013;(14)3:127–29.
31. CDC. Compendium of evidence-based interventions and best practices for HIV Prevention. Disponible en: <https://www.cdc.gov/hiv/research/interventionresearch/compendium/index.html>
32. TargetHIV. E2i: Using evidence-informed interventions to improve health outcomes among people living with HIV. 2019. Disponible en: <https://targethiv.org/e2i>
33. Gutierrez-Mock L, Thomas-Guess Y, Sevelius J, Keatley J, Cotten P, Kegeles S. T-SISTA: A resource guide for adapting SISTA for transwomen of color; University of California, San Francisco: The Transitions Project. 2009. Disponible en: <http://hiv.rutgers.edu/wp-content/uploads/2016/05/TSISTAResourceGuide.pdf>
34. CDC. Estimated HIV incidence and prevalence in the United States, 2010–2016. *HIV Surveillance Supplemental Report* 2019;24(1).
35. CDC. 2015 sexually transmitted diseases treatment guidelines. 2015. Disponible en: <https://www.cdc.gov/std/tg2015/toc.htm>

36. CDC. Revised recommendations for HIV testing of adults, adolescents, and pregnant women in health-care settings. MMWR. 2006;55(RR14):1-17.
37. US Preventive Services Task Force. Screening for HIV infection: US preventive services task force recommendation statement. JAMA 2019;321(23):2326-36.
38. Human Rights Watch. Sex workers at risk: Condoms as evidence of prostitution in four US cities. 2012. Disponible en: <https://www.hrw.org/report/2012/07/19/sex-workers-risk/condoms-evidence-prostitution-four-us-cities>
39. US Department of Health and Human Services. Guidelines for the use of antiretroviral agents in adults and adolescents with HIV. 2019. Disponible en: <https://clinicalinfo.hiv.gov/sites/default/files/guidelines/documents/AdultandAdolescentGL.pdf>
40. Prevention Access Campaign. Undetectable = untransmittable (U = U). Disponible en: <https://www.preventionaccess.org/>
41. Poteat T. Transgender health and HIV. En: Deutsch M, ed. Guidelines for the Primary and Gender-Affirming Care of Transgender and Gender Nonbinary People. Center of Excellence for Transgender Health, UCSF. Disponible en: <https://transcare.ucsf.edu/guidelines>
42. Dickey I, Karasic D, Sharon N. Mental health considerations with transgender and gender nonconforming clients. En: Deutsch M, ed. Guidelines for the Primary and Gender-Affirming Care of Transgender and Gender Nonbinary People. Center of Excellence for Transgender Health, UCSF. 2016. Disponible en: <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/mental-health>
43. Wolf ECM, Dew BJ. Understanding risk factors contributing to substance use among MTF transgender persons. J LGBT Issues Couns 2012;6:4,237-56.
44. Smith WB; National LGBT Health Education Center: A Program of the Fenway Institute. Caring for transgender people with severe mental illness. 2018. Disponible en: <https://www.lgbthealtheducation.org/wp-content/uploads/2018/06/Understanding-and-Addressing-Severe-Mental-Illness-in-Transgender-People.pdf>
45. Substance Abuse and Mental Health Services Administration. SAMHSA's concept of trauma and guidance for a trauma-informed approach. HHS Publication No. (SMA) 14-4884. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration; 2014.
46. Brezing C, Ferrara M, Freudenreich O. The syndemic illness of HIV and trauma: implications for a trauma-informed model of care. Psychosomatics 2015;56(2):107-18.



**Juego de Herramientas para
Brindar Servicios de Prevención
del VIH a Mujeres
Transgénero de Color**

Desarrollado por Sentient Research

Financiado por
Centers for Disease Control
and Prevention a través del Minority
HIV/AIDS Fund

Contract #75D30118C01854