



CORRECCIONAL JUVENIL DE OREGON



Declaración de la política

Parte I: servicios administrativos

Asunto:

Cubrir las necesidades de jóvenes LGBTQ+

Sección – Número de política: A: administración general – 10.1	Sustituye a: I-A-10.1(10/21) I-A-10.1 (7/18)	Fecha de entrada en vigencia: 26/04/2024	Fecha de la última revisión/actualización: Ninguna
Normas y referencias relacionadas:	<ul style="list-style-type: none">▪ Título 28, Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations (CFR, por sus siglas en inglés)), parte 115 Normas nacionales para prevenir, detectar y responder a las violaciones en las prisiones según la PREA▪ Reglas administrativas de Oregon (Oregon Administrative Rules (OAR, por sus siglas en inglés)) 416-435 Jóvenes transgénero, de género diverso, de género fluido e intersexuales de la Correccional Juvenil de Oregon (Oregon Youth Authority (OYA, por sus siglas en inglés))▪ Política del Departamento de Servicios Administrativos (Department of Administrative Services (DAS, por sus siglas en inglés)) 50.010.03: mantener un lugar de trabajo profesional▪ Política de la OYA: I-A-10.0 Prevención, detección y respuesta al abuso y acoso sexual juvenil<ul style="list-style-type: none">II-A-2.0 Inspecciones a los jóvenes y sus bienes en los centrosIII-A-4.0 Inspecciones a los jóvenes y las áreas; procesamiento del contrabando en Colocaciones comunitariasII-D-1.0 Servicios de Salud de los centrosII-D-1.1 Niveles terapéuticos de la atención de la salud física en los centros de la OYAII-E-8.0 Normas de vestimenta de los jóvenes en los centros de la OYAIII-B-4.0 Derechos y reclamaciones de los jóvenes en la comunidad▪ Formulario de la OYA: YA 1504 Solicitud de la Comisión de orientación sexual, identidad y expresión de género▪ Política del Sistema de Información de Justicia Juvenil (Juvenile Justice Information System (JJIS, por sus siglas en inglés)): V-A-1 Nombre del joven/nombre legal▪ Documento adjunto A: artículos personales aceptables para jóvenes transgénero, de género diverso, de género fluido e intersexuales▪ Documento adjunto B: terminología adicional relacionada con la orientación sexual y la identidad de género▪ Recursos de la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer, + (lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, + (LGBTQ+, por sus siglas en inglés)) de Oregon		
Procedimientos relacionados:	<ul style="list-style-type: none">▪ Ninguno		
Responsable de la política: Oficina del administrador de relaciones interculturales e inclusión	Aprobada por: Joseph O'Leary, director		

I. PROPÓSITO:

Esta política establece las normas que el personal de OYA debe seguir para responder a las necesidades de jóvenes LGBTQ+.

II. DEFINICIONES DE LA POLÍTICA:

Consulte el [documento adjunto B](#) para conocer la terminología adicional relacionada con la orientación sexual y la identidad de género. En esta política se utilizan las siguientes definiciones.

Bisexual: una persona que se siente atraída romántica o sexualmente por más de un género.

Discriminación: cualquier acto, política o práctica que penalice o ponga en desventaja a los jóvenes o los exponga al acoso por motivos de raza, etnia, creencias religiosas, nacionalidad, sexo, discapacidad física o mental, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o estatus de intersexualidad reales o percibidos.

Circunstancias urgentes: cualquier conjunto de circunstancias temporales o imprevistas que requieran una acción inmediata para combatir una amenaza a la seguridad o al orden institucional de un centro, un programa comunitario o una comunidad.

Gay: adjetivo utilizado para describir a las personas que sienten una atracción física, romántica y emocional duradera por personas del mismo sexo (por ejemplo, hombre gay, personas gais). A veces, lesbiana (sustantivo o adjetivo) es el término elegido para las mujeres.

Género/identidad de género: la noción más íntima de la identidad propia como masculina, femenina, intersexual, una mezcla o ninguna. Cómo las personas se perciben a sí mismas y cómo se denominan. La identidad de género puede ser igual o diferente al sexo asignado al nacer.

Afirmación de género: proceso interpersonal e interactivo por el que una persona recibe el reconocimiento social y el apoyo a su identidad y expresión de género.

Género diverso: apariencia física y características o comportamientos de una persona que son diferentes a los estereotipos asociados con el sexo asignado a la persona al nacer o a las expectativas sociales dominantes de género típicamente relacionadas con rasgos masculinos y femeninos.

Expresión de género: la manera en que una persona expresa su género a través de la ropa, la apariencia, la conducta al hablar, etc. La expresión de género es distinta de la orientación sexual, la identidad de género y el sexo asignado al nacer.

Género fluido: adjetivo utilizado para describir a una persona cuya identidad de género no es fija; referente o relativo a una persona que tiene o expresa una identidad de género fluida o que no es fija.

Consentimiento informado: específicamente relacionado con el tratamiento médico y de salud mental, el acuerdo de un paciente (de 14 años o más para el tratamiento de salud mental, de 15 años o más para el tratamiento médico) para el tratamiento, examen o procedimiento después de que el paciente reciba información sobre la naturaleza, las consecuencias y los riesgos del tratamiento, examen o procedimiento propuesto. El consentimiento informado requiere que la persona que da el consentimiento comprenda los hechos, las implicaciones y las posibles consecuencias de una acción.

Intersexual: persona cuya anatomía sexual o reproductiva, patrón cromosómico o presentación hormonal no se ajusta a las definiciones habituales de hombre o mujer.

Lesbiana: una mujer que siente atracción física, romántica o emocional duradera por otras mujeres. Algunas lesbianas prefieren identificarse como gais (adjetivo) o como mujeres gais.

LGBTQ+: personas que se han identificado como lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer, quienes se cuestionan, género diverso, género fluido, intersexuales o alguna otra identidad.

Queer: adjetivo utilizado por personas cuya orientación sexual no es exclusivamente heterosexual (por ejemplo, persona queer, hombre queer). Quienes se identifican como queer perciben que los términos lesbiana, gay y bisexual son demasiado limitados o sienten que esos términos/palabras no se aplican en su caso. Las personas pueden utilizar queer para describir su identidad o expresión de género y su orientación sexual.

Quienes se cuestionan: un proceso activo en el que una persona explora su propia orientación sexual o identidad de género.

Sexo: se asigna al nacer, una construcción biológica que se basa principalmente en atributos físicos como los cromosomas, la anatomía genital y reproductiva externa e interna, y las hormonas. *Nota: existe una distinción entre género y sexo.

Orientación sexual: sentimientos duraderos de atracción (emocional, física, psicológica o sexual) de una persona hacia otras.

SOGIE: es un acrónimo que significa orientación sexual, identidad y expresión de género (Sexual Orientation Gender Identity & Expression (SOGIE, por sus siglas en inglés)).

Transgénero: una persona cuya identidad de género es diferente del sexo asignado a la persona al nacer.

III. **POLÍTICA:**

La OYA ofrece un entorno de desarrollo humano inclusivo, seguro y positivo para todos los jóvenes bajo su custodia, incluidos quienes se identifican como lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer, quienes se cuestionan, intersexuales, de género fluido o de género diverso (LGBTQ+, por sus siglas en inglés). La OYA promueve entornos que proporcionan seguridad física y emocional, así como servicios, educación y programas eficaces y culturalmente competentes para jóvenes, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género (SOGIE, por sus siglas en inglés) real o percibida. Si bien utilizamos LGBTQ+, hay una variedad de acrónimos en uso. La intención es incluir a todos los jóvenes y la elección de una descripción en particular, no debe interpretarse como una sugerencia de que esta política no incluye a ningún joven en particular.

Todo el personal de la OYA, los contratistas de servicios directos, los voluntarios y los pasantes deben esforzarse por no causar daño e intentar que los jóvenes estén protegidos de la discriminación, el acoso y el abuso verbal, físico y sexual por parte de otros jóvenes o adultos, independientemente de su estatus de SOGIE o intersexual.

La OYA colabora con los jóvenes, sus familias y los miembros de la comunidad para crear oportunidades de crecimiento emocional y concienciación comunitaria. La OYA apoya y fomenta un entorno en el que jóvenes LGBTQ+ puedan desarrollar y explorar sus identidades, ofreciendo acceso a lo siguiente:

1. Información de salud y bienestar;
2. Ropa y productos de higiene que afirman el género;
3. Eventos culturales;
4. Actividades de desarrollo para jóvenes;
5. El derecho a presentar reclamaciones; y
6. El derecho a llamar a la Oficina de Normas Profesionales de la OYA, si creen que se ha violado un derecho o quieren denunciar un abuso.

Cualquier excepción al acceso a estos recursos (por ejemplo, ciertas prendas interiores no aprobadas debido a inconvenientes con el tratamiento; participación en eventos no aprobados debido a un comportamiento agresivo), debe estar claramente expresada en un plan de tratamiento clínico que esté desarrollado por un profesional de la salud mental, psicólogo o médico calificado.

IV. NORMAS GENERALES:

- A. Capacitación para el personal de la OYA, los contratistas de servicios directos y los voluntarios
 1. La OYA debe proporcionar capacitación a todo el personal, a los contratistas de servicios directos y a los voluntarios para completar los temas sobre la comunidad LGBTQ+; para así aumentar la concienciación y capacidad de respuesta a las necesidades de los jóvenes LGBTQ+ en todos los lugares de la OYA.
 2. Se debe proporcionar y completar la capacitación:
 - a) Durante la capacitación de los nuevos empleados;
 - b) Durante cada capacitación de voluntarios;
 - c) Durante la capacitación de los contratistas de servicios directos; y
 - d) Cuando la OYA lo considere necesario.
 3. La capacitación debe incluir:
 - a) Cómo trabajar con jóvenes LGBTQ+ de forma positiva, inclusiva y solidaria;
 - b) Los comportamientos que constituyen discriminación y acoso;
 - c) La responsabilidad de prevenir, abordar y denunciar la discriminación y el acoso; y
 - d) De qué maneras se espera que los adultos apoyen el desarrollo positivo de los adolescentes, lo que incluye ser un modelo de comportamiento deseado, demostrar respeto por todos los colegas y residentes, reforzar el respeto por las diferencias, fomentar una autoestima sana, y ayudar a controlar el estigma que a veces se asocia con la diferencia.
 4. Tanto el personal de los Servicios de Salud como el personal de salud mental que participen en la admisión en los centros de la OYA también deben estar capacitados en la evaluación inicial adecuada de los jóvenes LGBTQ+, y al ofrecerles apoyo continuo para la salud mental y otros problemas de los jóvenes LGBTQ+.

5. Todo el personal de la OYA, los contratistas de servicios directos, los pasantes y los voluntarios deben recibir una copia de esta política con sus materiales de orientación, deben confirmar la recepción y la comprensión de esta política mediante su firma y la fecha de recepción.
 6. Los materiales de capacitación deben desarrollarse en conjunto con los expertos en el tema de la comunidad LGBTQ+ que tengan experiencias de vida.
 7. Siempre que sea posible, el equipo que imparte la capacitación incluirá al menos a una persona con experiencia de vida con la comunidad LGBTQ+, y otros deberán haber completado la capacitación con expertos en el tema.
- B. El personal, los contratistas de servicios directos, los pasantes y los voluntarios deben denunciar cualquier presunta conducta discriminatoria o de acoso por parte de otro miembro del personal, contratista de servicios directos, pasante, voluntario o joven contra otro joven que pueda constituir una violación de esta política o de la política de la OYA I-A-10.0 Prevención, detección y respuesta al abuso y acoso sexual juvenil.

El personal debe notificar a los jóvenes que sufren discriminación o acoso por motivos de SOGIE que pueden presentar una reclamación o llamar a la línea telefónica directa de la Oficina de Normas Profesionales, tal como se describe en la política de la OYA II-F-1.1 Proceso de reclamación de los jóvenes o III-B-4.0 Derechos y reclamaciones de los jóvenes en la comunidad.

C. Admisión y detección

El personal debe intentar crear un entorno seguro y acogedor para todos los jóvenes.

1. El personal designado debe darles la oportunidad a los jóvenes de identificarse como LGBTQ+ durante el proceso de admisión descrito en la política de la OYA I-A-10.0 Prevención, detección y respuesta al abuso y acoso sexual juvenil.
2. Si un joven revela su estatus como LGBTQ+ durante la admisión o en cualquier otro momento mientras esté en una instalación, el personal debe brindarle información sobre el puesto del coordinador de servicios LGBTQ+ y cómo comunicarse con esta persona.

El personal debe preguntarle al joven hasta qué punto quiere compartir la información sobre su estatus y con quién. El personal también debe informarle al joven de que, para proporcionar ciertos recursos o servicios, se puede compartir su estatus como LGBTQ+ con cierto personal o proveedores, según sea necesario y con su consentimiento. Por ejemplo, si un joven solicita que las inspecciones las realice un género preferido, solo se facilitará si el joven está dispuesto a que su identidad de género se comparta con el personal. La respuesta del joven debe documentarse en una nota restringida del caso del JJIS.

3. La divulgación por parte del personal de la información relacionada con el estatus de LGBTQ+ de un joven debe limitarse a la información necesaria para lograr un propósito específico, como la solicitud de recursos sociales o médicos.

4. El personal debe preguntar y utilizar los pronombres y el nombre elegidos por cada joven transgénero, intersexual, de género diverso o de género fluido cuando se refiera al joven durante todo el proceso de admisión y en cualquier momento durante su internamiento bajo la custodia de la OYA.

5. El personal debe preguntarle al joven si prefiere que el personal que se identifica como hombre o como mujer sea quien le realice las inspecciones corporales obligatorias al joven.

En los centros de custodia cerrada, el personal debe preguntarle al joven si prefiere que el personal que se identifica como hombre o como mujer sea quien le realice las inspecciones visuales del joven; y puede preguntar al joven su preferencia en cuanto a la supervisión de la ducha y el aseo, si es necesario.

6. Las decisiones sobre el alojamiento y la colocación se toman caso por caso en función de la salud y la seguridad del joven, y si la colocación presenta problemas de gestión o de seguridad.

El Comité de orientación sexual, identidad y expresión de género (Sexual Orientation Gender Identity & Expression Commission (SOGIEC, por sus siglas en inglés)) de la OYA puede recomendar que se coloque a un joven que se identifica como transgénero, de género diverso, de género fluido o intersexual en un lugar acorde con la identidad de género declarada por el joven. El SOGIEC evaluará la necesidad y la seguridad del joven, y tendrá en cuenta su opinión, para determinar si es razonable y posible una colocación de afirmación de género.

7. El personal debe ofrecer a todos los jóvenes una copia de esta política con una explicación de sus derechos, apoyos y recursos.

D. Comisión de orientación sexual, identidad y expresión de género (SOGIEC, por sus siglas en inglés) de la OYA

1. El SOGIEC hace recomendaciones sobre la política, la capacitación y los servicios para apoyar las necesidades de jóvenes cuyas identidades incluyen diversas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género en centros de custodia cerrada y colocaciones comunitarias. El SOGIEC revisa y toma decisiones o hace recomendaciones sobre la colocación y el apoyo adecuados a jóvenes LGBTQ+ al momento de su admisión en un centro de custodia cerrada, y en respuesta a las solicitudes de servicios de jóvenes LGBTQ+. El SOGIEC también puede trasladar recomendaciones al personal de los Servicios comunitarios en relación con las necesidades para jóvenes LGBTQ+ de la comunidad de la OYA, si así lo solicitan.

2. El SOGIEC debe tener estatutos aprobados por el equipo ejecutivo de la OYA.

3. Los miembros del SOGIEC deben completar una capacitación sobre conciencia LGBTQ+.

4. Formulario YA 1504 Solicitud SOGIEC de la OYA

El personal debe informar al joven que su solicitud de que las inspecciones las realice un género preferido, los recursos o necesidades

específicas de salud física o mental (por ejemplo, la terapia hormonal), en un formulario YA 1504.

E. Colocación y alojamiento de los jóvenes

Las decisiones sobre el alojamiento y la colocación se toman caso por caso en función de la salud y la seguridad del joven, y si la colocación presenta problemas de gestión o de seguridad.

1. Colocación especializada

El SOGIEC puede recomendar que se coloque a un joven en un lugar acorde con su identidad de género declarada. El SOGIEC evaluará la necesidad y la seguridad del joven, y tendrá en cuenta su opinión, para determinar si es razonable y posible una colocación de afirmación de género.

2. En el caso de jóvenes transgénero, intersexuales, de género diverso y de género fluido que regresan bajo la custodia cerrada debido a una violación de la libertad condicional, el oficial de probación y libertad condicional juvenil (Juvenile Parole and Probation Assistant (JPPO, por sus siglas en inglés)) del joven y el supervisor local junto con la administración de los Servicios Comunitarios, Servicios de los Centros y Servicios de Desarrollo revisarán las necesidades y la seguridad de los jóvenes antes de la revocación de la violación por parte del joven, siempre que sea posible, para determinar si es razonable y posible una colocación de afirmación de género para la admisión.
3. El coordinador de la PREA en la OYA debe reevaluar las colocaciones de custodia cerrada de los jóvenes transgénero e intersexuales al menos dos veces al año para revisar cualquier amenaza a la seguridad experimentada por los jóvenes. El coordinador de la PREA debe documentar y conservar las reevaluaciones.
4. Área de dormitorios en los centros de custodia cerrada de la OYA
 - a) El personal no debe exigir al joven que duerma en habitaciones individuales o que se le coloque en un alojamiento específico, basándose únicamente en su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o estatus de intersexualidad.
 - b) El personal solo puede exigir a un joven que duerma en habitaciones individuales cuando exista una amenaza percibida o real para la seguridad del joven, de manera individual o de los demás jóvenes de la unidad de convivencia si duermen en la misma habitación. Si la petición se debe a una amenaza percibida o real para otros jóvenes, no debe estar basada únicamente en la orientación sexual o la identidad de género. El joven puede ser colocado en un programa para conciliar el sueño de acuerdo con la política II-B-1.2 Uso del tiempo fuera, otras habitaciones con seguro, aislamiento y programas de seguridad.
 - c) El personal puede permitir que un joven que dice sentirse más seguro durmiendo en una habitación individual, lo haga cuando haya una habitación disponible para tal propósito. Si no se dispone de una habitación individual para dormir, el personal debe discutir una planificación de seguridad alternativa con el joven. El joven

puede ser colocado en un programa para conciliar el sueño de acuerdo con la política II-B-1.2 Uso del tiempo fuera, otras habitaciones con seguro, aislamiento y programas de seguridad.

5. Colocaciones comunitarias

El personal debe revisar si un recurso comunitario apoya o no las necesidades de los jóvenes LGBTQ+ antes de que se les remita a ese recurso comunitario específico para dichos jóvenes y hacer todo lo posible para abordar las necesidades de apoyo para los jóvenes a través de servicios de colocación y servicios para pacientes ambulatorios, entre otros.

F. Servicios médicos y de salud mental

1. Jóvenes en centros de custodia cerrada de la OYA
 - a) El personal de los Servicios de Salud debe proporcionar información médica y servicios de salud adecuados para todos los jóvenes, incluyendo los problemas de jóvenes LGBTQ+ y de afirmación de género. (Consulte las políticas II-D-1.0 Servicios de Salud de los centros y II-D-1.1 Niveles terapéuticos de la atención de la salud física en los centros de la OYA).
 - b) Los profesionales calificados de salud mental (Qualified Mental Health Professionals (QMHP, por sus siglas en inglés)) deben ofrecer asesoramiento e información adecuados a los jóvenes LGBTQ+; relacionados con la identidad y expresión de género, la orientación sexual o la condición de intersexualidad del joven, si lo necesita o lo solicita.
2. Los JPPO deben garantizar que los jóvenes transgénero que reciben beneficios del Plan de Salud de Oregon conozcan las directrices del plan para el tratamiento de afirmación de género. Los JPPO también colaborarán con los proveedores de cuidado substituto de estos jóvenes para garantizar que los proveedores conozcan las directrices del Plan de Salud de Oregon (Oregon Health Plan (OHP, por sus siglas en inglés))
<https://www.oregon.gov/oha/HSD/OHP/Announcements/Gender-Affirming-Care1223.pdf>.

G. Idioma y nombre

1. El administrador principal de casos de un joven debe anotar los pronombres y el nombre elegido por cada joven transgénero, de género fluido, de género diverso o intersexual en la pestaña “Youth Info” [Información del joven] del JJIS del joven, en la casilla “Notes” [Anotaciones]; (por ejemplo, Chosen Name [Nombre elegido]: Samantha. Pronombres: her, she [de ella, ella]; ze, zim [pronombres neutros]; they, them [pronombres inclusivos]). El personal también debe anotar los entornos preferidos del joven para el uso de los pronombres y del nombre elegido (por ejemplo, se siente cómodo con el uso en todos los entornos; no lo usa en las correccionales; no se siente cómodo con el uso con la familia).
2. El personal debe utilizar los pronombres y el nombre elegido por cada joven transgénero, de género fluido, de género diverso o intersexual cuando se refiera al joven, excepto como se indica a continuación en el numeral 3.

3. El personal debe utilizar el nombre legal del joven en todos los registros escritos, incluyendo los documentos de la corte, los registros médicos, las referencias clínicas o de otros servicios, los datos demográficos del JJIS y cuando el joven lo solicite. Cuando sea posible, el nombre elegido del joven también se anotará en el registro.

Si un joven cambia legalmente su nombre o género mientras está bajo la custodia de la OYA, el personal debe ponerse en contacto con el Servicio de ayuda del JJIS para realizar los cambios en el JJIS (Consulte la política del JJIS [V-A-1 Nombre del joven/nombre legal](#)). Una vez que el Servicio de ayuda haya realizado el cambio en el JJIS, el personal utilizará el nuevo nombre legal en los documentos mencionados anteriormente (no de manera retroactiva).

H. Ropa, aseo y artículos personales

1. En los centros de la OYA, el personal debe responder a las solicitudes de jóvenes transgénero, intersexuales, de género diverso y de género fluido para obtener ropa, prendas interiores, artículos de aseo y otros artículos personales que sean coherentes con la identidad de género del joven. Artículos enumerados en el documento adjunto A: Artículos personales aceptables para jóvenes transgénero, de género diverso, de género fluido e intersexuales pueden aprobarse sin consultar al SOGIEC.
2. En las colocaciones comunitarias, el personal de la OYA debe colaborar con el personal de colocación comunitaria al responder a las solicitudes de los jóvenes transgénero, intersexuales, de género diverso y de género fluido; con respecto a la ropa, la ropa interior, los artículos de aseo y otros artículos personales que sean coherentes con la identidad de género del joven.
3. Cada solicitud debe tener en cuenta las circunstancias individuales del joven, incluyendo, pero no limitándose a, su identidad y expresión de género, cultura, tratamiento, seguridad, salud mental y sus necesidades y diagnósticos médicos.
4. Cada solicitud debe considerar también la seguridad y protección del centro o de la colocación comunitaria, del personal y de otros jóvenes.
5. La aprobación o denegación de ropa, aseo o artículos personales no debe utilizarse como consecuencia de algo o recompensa.
6. Una vez aprobadas, las solicitudes de los jóvenes deben ser atendidas lo antes posible.
7. Cualquier clase de ropa, maquillaje, artículos de aseo, para afeitarse u otros artículos personales que se proporcionen a los jóvenes en los centros de la OYA que tras la aprobación de dicha solicitud, debe ser coherente con:
 - a) Las normas y políticas de la OYA relacionadas con el uso de dichos artículos; y
 - b) El plan del caso del joven.

8. El personal no debe impedir o disciplinar a un joven por una forma de aseo personal que no se ajuste a las normas estereotipadas de género binario.
9. Para garantizar que se cumplan las necesidades de los jóvenes, el personal debe notificar por correo electrónico al coordinador de servicios LGBTQ+ sobre todas las solicitudes de los jóvenes relacionadas con SOGIE, e indicar si las solicitudes se aprobaron y se denegaron.
10. El personal debe proporcionar un motivo específico si se deniega la solicitud de un joven por ropa, artículos personales o de aseo. El motivo de la denegación debe tener una base específica, documentada y creíble, y no debe basarse únicamente en la orientación sexual o la identidad de género.
 - a) Un profesional calificado de salud mental y un supervisor de los Servicios de tratamiento deben revisar la denegación antes de notificar al joven.
 - b) Una vez denegada la solicitud, el personal debe informar al joven que puede hacer una segunda solicitud completando y presentando un formulario YA 1504 a la SOGIEC.

El personal debe ayudar al joven ofreciéndose a enviar por correo electrónico el formulario YA 1504 completo a la SOGIEC o a enviarlo por correo postal a la dirección de la SOGIEC en:
530 Center St. NE, Ste 500; Salem, OR 97301.

11. El coordinador de servicios LGBTQ+ debe notificar al joven sobre la aprobación o denegación de la solicitud por parte de la SOGIEC lo antes posible, sin exceder los 30 días, excepto en circunstancias extraordinarias.
 - I. Baños y duchas en los centros de custodia cerrada de la OYA
 1. El personal debe proporcionar a los jóvenes transgénero, de género fluido, de género diverso e intersexuales la oportunidad de ducharse y vestirse/desvestirse por separado de los demás jóvenes. Si varios jóvenes transgénero, de género fluido, de género diverso o intersexuales residen en la misma unidad de convivencia, el personal puede ofrecer la opción de que esos jóvenes se duchen juntos, separados de la población general.
 2. El personal no debe exigir a los jóvenes LGBTQ+ que se duchen por separado, se vistan/desvistan por separado o utilicen baños diferentes basándose únicamente en la identidad de género u orientación sexual real o percibida.
 - El personal solo puede exigir a un joven que se duche por separado de otros jóvenes cuando exista una amenaza percibida o real para la seguridad del joven de manera individual o la de los demás jóvenes, si se duchan juntos. Si la petición se debe a una amenaza percibida o real para otros jóvenes, no debe estar basada únicamente en la orientación sexual o la identidad de género.
 3. Si un joven LGBTQ+ informa de que le preocupa la seguridad al utilizar los baños o las duchas designadas para el uso de todos los jóvenes, el

personal debe discutir la planificación de la seguridad con el joven. Cualquier acción basada en la seguridad debe tener una base específica, documentada y creíble, y no debe basarse únicamente en un motivo de orientación sexual o identidad de género.

- J. Inspecciones y supervisión de jóvenes transgénero, intersexuales, de género diverso o de género fluido
1. Cuando comienza el internamiento con la OYA de un joven transgénero, intersexual, de género diverso o de género fluido, el personal designado debe preguntar al joven si prefiere que el personal que se identifica como hombre o como mujer sea quien realice las inspecciones físicas y visuales obligatorias al joven; y puede preguntar al joven su preferencia en cuanto a la supervisión de la ducha y el aseo, si es necesario.
 2. Si la identidad de género preferida del personal no es la misma que la del joven, el personal debe asegurarse de que el joven documente la solicitud completando un formulario YA 1504.
 - a) Un administrador del centro o un supervisor local, el coordinador de servicios LGBTQ+ y el asistente del director de los Servicios de Desarrollo deben revisar la solicitud para aprobarla o denegarla en las dos horas siguientes a su recepción, siempre que sea posible. La decisión se basa en una revisión de la información de admisión y del historial del joven. La denegación debe basarse en una base específica, documentada y creíble. La primera vez que se revela el estatus de transgénero, intersexual, de género diverso o de género fluido no es motivo para una denegación automática.
 - b) La SOGIEC también debe revisar y aprobar o denegar la preferencia del joven. Se puede solicitar una revisión acelerada de la SOGIEC por correo electrónico o por teléfono. Hasta que la SOGIEC haya terminado su revisión, el personal debe cumplir la decisión del administrador y del asistente del director de los Servicios de Desarrollo. La SOGIEC puede revocar una decisión tomada en la revisión inicial.
 3. El personal debe ajustarse a la preferencia declarada del joven, excepto si en la decisión inicial o la decisión posterior de la SOGIEC se ha denegado la solicitud, o durante circunstancias urgentes.
 4. Si un joven que no se identificó como transgénero, intersexual, de género diverso o de género fluido en el internamiento o durante la admisión inicial en la OYA o en un centro de custodia cerrada de la OYA se identifica más tarde como transgénero, intersexual, de género diverso o de género fluido, el personal debe preguntar al joven si prefiere que el personal que se identifica como hombre o como mujer sea quien le realice las inspecciones físicas y visuales obligatorias al joven; y puede preguntarle al joven su preferencia en cuanto a la supervisión de la ducha y el aseo, si es necesario.
 - a) Si la identidad de género preferida del personal no es la misma que la del joven, el personal debe asegurarse de que el joven documente la solicitud completando un formulario YA 1504.

- b) La SOGIEC debe revisar el formulario YA 1504 y aprobar o denegar la solicitud del joven. Se puede solicitar una revisión acelerada de la SOGIEC por correo electrónico o por teléfono.
- c) Hasta que la SOGIEC haya terminado su revisión, el personal que se identifique con el mismo sexo que el sexo biológico del joven le realizará la inspección.
5. El personal debe documentar la solicitud aprobada del joven en “Alert” [Alerta] del JJIS como “Search – Requires Female/Male (one is selected) staff” [Inspección: solicita que el personal sea mujer/hombre (se selecciona uno)], para futuras referencias.
6. El personal que está capacitado para inspeccionar a los jóvenes debe hacerlo de acuerdo con la política II-A-2.0 Inspecciones a los jóvenes y sus bienes en los centros, o III-A-4.0 Inspecciones a los jóvenes y las áreas; procesamiento del contrabando en las colocaciones comunitarias.
7. El personal del centro debe documentar las inspecciones preferidas en los registros de la unidad del JJIS.
8. Si un miembro del personal del género preferido no está disponible o no puede realizar la inspección, el personal debe documentar ese hecho en un registro de la unidad del JJIS (centros de la OYA) o en una nota del caso del JJIS (comunidad). Esto incluye inspecciones durante circunstancias urgentes o si la solicitud de inspección por parte de un género preferido de un joven que fue inicialmente denegada, pero aún no ha sido revisada por la SOGIEC.
9. Los jóvenes transgénero, intersexuales, de género diverso o de género fluido a los que se les ha aprobado el control y supervisión por parte de un género preferido pueden solicitar el cambio de su preferencia completando un formulario YA 1504.
- a) Una reunión ad hoc de la SOGIEC, que incluya a representantes del equipo de tratamiento del joven, debe revisar la solicitud para aprobarla o denegarla dentro de un plazo de dos días hábiles a partir de la recepción de la solicitud.
- b) El personal debe documentar la decisión de la SOGIEC en “Alert” [Alerta] del JJIS como “Search – Requires Female/Male (one is selected) staff” [Inspección: solicita que el personal sea mujer/hombre (se selecciona uno)], para futuras referencias.

K. Realización de análisis de orina por uso de sustancias

1. El personal debe preguntar a un joven transgénero, intersexual, de género diverso o de género fluido si prefiere que el personal que se identifica como hombre o como mujer sea quien lleve a cabo el proceso de recolección de orina del joven, cuando se requiera una muestra de orina para la realización de las pruebas por uso de sustancias.

Si el personal del género preferido no es el mismo que el del joven, el personal debe asegurarse de que el joven documente la solicitud completando un formulario YA 1504.

2. La SOGIEC debe revisar el formulario YA 1504 y aprobar o denegar la solicitud del joven. Se puede solicitar una revisión acelerada de la SOGIEC por correo electrónico o por teléfono.
3. El personal debe documentar la solicitud aprobada del joven en “Alert” [Alerta] del JJIS como “Search – Requires Female/Male (one is selected) staff” [Inspección: solicita que el personal sea mujer/hombre (se selecciona uno)], para futuras referencias.
4. El personal debe ajustarse a la preferencia declarada por el joven, excepto en circunstancias urgentes, cuando el personal del género preferido no esté disponible o cuando la SOGIEC haya denegado la solicitud.
5. En circunstancias urgentes o cuando alguien del personal del género preferido no esté disponible, el personal debe utilizar una prueba de hisopado oral por uso de sustancias.

V. PROTOCOLO DE FUNCIONAMIENTO LOCAL REQUERIDO: NO

Documento adjunto A: artículos personales aceptables para jóvenes transgénero, de género diverso, de género fluido o intersexuales en centros de custodia cerrada

Los jóvenes transgénero, intersexuales, de género diverso y de género fluido pueden tener los artículos necesarios para presentar su identidad de género de acuerdo con los procedimientos de seguridad y protección. Los artículos enumerados a continuación han sido aprobados para estos jóvenes:

1. Ropa interior del género identificado del joven (por ejemplo, sujetador deportivo o bóxeres);
2. Ropa exterior del género identificado del joven (por ejemplo, pantalones o camisas);
3. Artículos de higiene del género identificado del joven (por ejemplo, desodorante, productos y accesorios para el cuidado del cabello, productos para el cuidado de la piel, maquillaje con un nivel de privilegio adecuado);
4. Fajas para el pecho;
5. Ropa interior gaff o de compresión;
6. Formas de pecho;
7. Packers (por ejemplo, prótesis peneanas u objetos con forma de pene ubicados en la entrepierna de la ropa para crear un bulbo); y
8. Dispositivos para orinar de pie.

La terminología relacionada con la orientación sexual y la identidad de género es fluida y cambia casi a diario. Las definiciones que se presentan a continuación se suman a las incluidas en la política para representar las más actuales, y se revisan y actualizan periódicamente.

Prejuicio: adoptar una perspectiva fija y, a menudo, basada en una idea preconcebida. Implica una distorsión irracional e injusta del juicio a favor o en contra de una persona o cosa.

Cisgénero: describe a las personas cuya identidad de género coincide con su sexo asignado al nacer.

Cisgenderismo: la ideología cultural y sistemática que niega, denigra o patologiza las identidades de género autoidentificadas que no coinciden con el sexo asignado al nacer. Esta ideología promueve y perpetúa la creencia de que las identidades y expresiones cisgénero deben valorarse más que las identidades y expresiones transgénero, de género diverso y de género fluido, lo cual crea un sistema inherente de poder y privilegios. (Estudios Transgénero de la Universidad de Duke)

Género binario: el concepto erróneo de que el sexo y el género son lo mismo y solo se dividen en dos categorías distintas (hombre/mujer). Por el contrario, existen muchos géneros e identidades de género en el mundo (por ejemplo, género expansivo, género fluido, agénero, no binario, género queer).

Pansexual: una persona que se siente atraída sexual, romántica, emocional, física o espiritualmente por todo tipo de personas, independientemente de su identidad de género.