

GUÍA PARA ALIADOS: CÓMO HABLAR SOBRE



Protecciones antidiscriminatoras para personas LGBT



Autores



Colaboradores

EN BREVE

La gran mayoría de estadounidenses apoyan la existencia de leyes que protejan a personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT) contra la discriminación.

Sin embargo, ese apoyo no puede darse por hecho, especialmente porque la mayoría de los estadounidenses piensan, erróneamente, que las personas LGBT ya están protegidas contra la discriminación. Y cuando los opositores de la igualdad introducen ataques falsos, basados en el miedo contra las protecciones antidiscriminatorias, logran que las personas a menudo pierdan de vista sus valores fundamentales.

Una *guía para aliados: cómo hablar sobre las protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT* proporciona enfoques comprobados para ayudar a construir y mantener un apoyo sólido y duradero a favor de las leyes antidiscriminatorias y también aborda de manera objetiva y eficaz que podrían surgir cuando se habla de la necesidad de tener tales leyes.

CÓMO HABLAR SOBRE PROTECCIONES ANTIDISCRIMINATORIAS PARA PERSONAS LGBT

Hay cuatro enfoques importantes que pueden construir y conservar el apoyo a las protecciones contra la discriminación. Primero, hay que recalcar los valores centrales por los cuales las personas apoyan la no discriminación. En segundo lugar, como muchas personas creen, erróneamente, que ya es ilegal discriminar a personas LGBT, necesitamos explicar por qué es importante y necesario contar con protecciones antidiscriminatorias. En tercer lugar, es necesario compartir historias y ejemplificar el camino de las personas hacia un apoyo duradero. Y en cuarto lugar, debemos ayudar a quienes sienten angustia o se sienten inseguros sobre un tema a analizar y calmar sus ansiedades y, al mismo tiempo, evitar cometer errores que podrían causar, sin querer, que esas preocupaciones se intensifiquen.

Enfocarse en los valores compartidos

Hay tres grupos de valores compartidos que, de manera innata, llevan a los individuos a proteger a personas LGBT de la discriminación. Estos valores no solo nos ayudarán a desarrollar nuestras conversaciones de manera auténtica y significativa, sino que también ayudarán a que las personas analicen sus propias angustias y sentimientos encontrados de maneras que sean consistentes con sus propias creencias.

Valores de trabajo

La mayoría de los estadounidenses comparten principios y valores fundamentales que definen lo que representa el trabajo para ellos. Estos valores ayudan a evocar un sentido de propósito compartido en el trabajo y lo hacen de una manera que les recuerda a los individuos que las personas LGBT y las personas heterosexuales comparten valores comunes:

- **Dedicación al trabajo**
- **Querer ganarse la vida**
- **Responsabilidad**
- **Proveer para uno mismo y a su familia**
- **Enorgullecerse de un trabajo bien hecho**
- **Ser evaluado por el desempeño y su capacidad, ni más ni menos.**

Valores estadounidenses

Este segundo grupo de valores refleja lo que las personas aspiran en la vida y el tipo de país en el que quieren vivir:

- **Oportunidad**
- **Libertad**
- **Responsabilidad personal**

Valores personales y religiosos

Estos valores son una expresión de la clase de persona que uno quiere ser y de los principios que guían sus relaciones personales con otros. Para muchos, estos valores vienen de enseñanzas religiosas y de fe; para otros, son principios éticos que pueden expresarse en contextos religiosos y no religiosos:

- **Tratar a los demás como queremos que nos traten a nosotros**
- **Amar al prójimo como a sí mismo**
- **No me corresponde a mí juzgar**
- **Todos somos hijos de Dios**
- **Proteger a los demás (de la discriminación)**
- **Tratar a los demás con justicia, igualdad y respeto**

Cuando se habla de estos valores, es importante hablar solamente por uno mismo y de las propias experiencias de su fe en vez de hacerlo de una manera que generalice esos valores y se apliquen a otros (por ejemplo, "Como cristiano, creo en..." en vez de "El cristianismo nos enseña a..."). Y cuando hablamos con humildad y generosidad de espíritu, y no desde una posición de juicio o certeza moral agresiva (por ejemplo, decir "no me corresponde a mí juzgar" en vez de "no TE corresponde a TI juzgar"), podemos abrir corazones y mentes a conversaciones más profundas sobre por qué estos valores son importantes en cómo tratamos a los demás.

Conceptos interrelacionados

Los valores que compartimos siempre deben ser el punto central de nuestras conversaciones sobre las leyes antidiscriminatorias. A continuación, damos algunos ejemplos de la manera en que los valores de trabajo, los valores estadounidenses, y los valores personales y religiosos se interrelacionan y podemos usarlos para apelar a las creencias, conciencias y aspiraciones de nuestro público:

1. *Todas las personas trabajadoras, incluyendo personas gays o transgénero, deben ser tratadas con justicia y equidad por las leyes de nuestro estado y deben tener la oportunidad de ganarse la vida tanto para sí mismas como para sus familias. Nadie debería tener que vivir con miedo de ser despedido legalmente por razones que no tienen nada que ver con su desempeño laboral.*
2. *Todo el mundo debe poder ganarse la vida, incluyendo personas gays y transgénero. Los empleados deben ser evaluados por su capacidad, su experiencia y por el trabajo que realizan, ni más ni menos.*
3. *Proteger a las personas contra la discriminación, incluyendo a personas gays o transgénero, es tratar a los demás como queremos que nos traten a nosotros. No me corresponde a mí juzgar. Aunque podemos tener creencias diferentes, lo más importante es concentrarnos en lo que tenemos en común: enorgullecernos de nuestro trabajo, respetar a nuestros compañeros y las personas a quienes servimos, y realizar nuestro trabajo.*
4. *Las personas gays y transgénero son nuestros amigos, vecinos, familiares y compañeros de trabajo. Cuando se trata de poder ganarse la vida, tener un lugar donde vivir o recibir servicios en un negocio u oficina gubernamental, deben ser tratados como cualquier otra persona y no ser discriminadas.*
5. *Los Estados Unidos son una tierra de oportunidades y libertad, donde quienes trabajan duro y cumplen sus responsabilidades tienen la oportunidad de salir adelante. Estas protecciones contribuirán a garantizar que todas las personas, incluyendo personas gays o transgénero, tengan una oportunidad justa de ganarse la vida, cumplir con sus obligaciones, mantenerse a sí mismos y a su familia, y construir una vida mejor.*

Los ejemplos de las páginas 1 a 7 están redactadas en un lenguaje más formal. El texto de la última página presenta versiones de estos ejemplos en un lenguaje más conversacional o menos formal.

Testimonios: Enfocarse en los valores compartidos

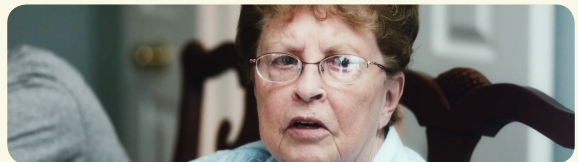
En esta guía, ilustraremos varias maneras de abordar las conversaciones usando testimonios de personas que comparten sus propias historias y hablan sobre la importancia de proteger a personas LGBT contra la discriminación.

Pastor hablando sobre valores compartidos



Pastor Ahrens: ¿Saben? Cuando examino mi corazón, creo que hemos sido llamados a respetar la dignidad humana fundamental de todas las personas y tratar a otros como queremos ser tratados, incluso a quienes parecen muy diferentes de nosotros. Y cuando mi esposa y yo hacemos eso, de verdad vivimos nuestra fe.

Familia de una persona transgénero hablando sobre valores compartidos



Madre: La familia siempre ha sido importante para nosotros. Nuestra fe y nuestra familia son el centro de nuestras vidas. Nuestro hijo, Will, es transgénero.

Padre: A medida que tus hijos crecen y se lanzan al mundo, quieres que tengan las mismas oportunidades que cualquier otra persona. Tienen que trabajar duro. Pocas cosas en la vida son fáciles o están garantizadas. Pero siempre quieres que tus hijos tengan una oportunidad justa.

Abuela: Creo que las personas se apresuran a juzgar a los demás cuando no saben mucho de ellos.

Padre: Es necesario actualizar la ley para que todos nuestros hijos tengan la oportunidad de trabajar duro, ganarse la vida y hacerse cargo de sus vidas en las mismas condiciones que todos los demás.

Abuela: Esto no se trata de política. Se trata de la familia y sobre cómo nos tratamos unos a otros como personas.

Explicar por qué las protecciones contra la discriminación son importantes y necesarias

Además de recalcar los valores compartidos, también es importante establecer una serie de hechos sobre la ley contra la discriminación, lo que puede hacer para ayudar a las personas LGBT y lo que la actual ausencia de una ley de protección significa para personas LGBT y sus familias.

Concentrarse en actualizar la ley

Las protecciones contra la discriminación no son nuevas ni inusuales. El compromiso de nuestro país de promover un trato justo y equitativo para todos los estadounidenses ya está reflejado en las leyes que protegen a los individuos contra la discriminación por motivos de raza, etnicidad, sexo, religión y otras características. Cuando se les recuerda a las personas que se trata simplemente de actualizar o modernizar estas protecciones ya existentes para incluir a personas LGBT, las ideas equivocadas sobre “leyes nuevas” se desvanecen.

1. *Actualizar la ley contribuirá a que todas las personas en nuestro estado, incluso personas que son lesbianas, gays, bisexuales o transgénero, tengan la oportunidad de ser evaluadas por su desempeño y capacidades laborales, ni más ni menos*

Establecer la ausencia de protecciones legales

Una y otra vez, las encuestas muestran que las personas no se dan cuenta de que, de acuerdo a las leyes en la mayoría de los estados, sigue siendo legal despedir, negarse a contratar, alquilar una vivienda o permitir la entrada en lugares públicos a personas LGBT. Corregir este error es un paso crucial para ayudar a las personas a comprender por qué es importante contar con leyes contra la discriminación y por qué seguimos necesiéndolas desesperadamente:

2. *Creo que todas las personas deben recibir un trato justo e equitativo. Es por esto que es sorprendente e impactante darse cuenta de que aún hoy en día, en algunos estados, sigue siendo legal despedir a un buen trabajador, negarse una vivienda, negarle servicio en un restaurante o discriminar a alguien de alguna manera simplemente porque es gay o transgénero.*

Hablar sobre la no discriminación de tal manera que el apoyo incremente

Debido a que muchas personas no saben que son pocos los estados que prohíben la discriminación de personas LGBT, a menudo cuestionan si dicha discriminación aún se sigue dando. Cuando esto sucede, en vez de hablar sobre la discriminación generalizada, hable sobre las leyes antidiscriminatorias como algo que necesitamos para proteger a los buenos empleados

de los malos empleadores (y a las personas buenas de las malas) que no hacen lo correcto por cuenta propia:

3. *La mayoría de los empleadores quieren hacer lo correcto, pero siempre habrá algunas personas que solo harán lo correcto si la ley así lo exige. Para aquellos casos de mal juicio, necesitamos leyes para que todos los empleados, incluyendo personas gays o transgénero, sean contratados, ascendidos o despedidos en base a su profesionalismo, capacidad y desempeño, ni más ni menos.*

Asimismo, muchas personas que apoyan la igualdad de oportunidades y el trato justo en el lugar de trabajo, dudan de que sea algo realizable y se preguntan si las protecciones contra la discriminación pueden ayudar a cambiar cómo se tratan mutuamente los individuos. Recuérdeles que estas leyes son una herramienta más que puede garantizar igualdad de oportunidades y trato justo para todos:

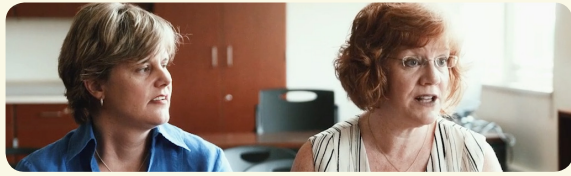
4. *Cambiar las leyes no pondrá fin al trato injusto de la noche a la mañana. Pero es una herramienta más para garantizarle que las personas, incluyendo personas gays y transgénero, que quieren trabajar duro y que hacen bien su trabajo, sean tratadas de manera justa y equitativa, y sean evaluadas según su desempeño laboral.*

Describir cómo la discriminación daña a los trabajadores y sus familias

Además de establecer que personas LGBT carecen de protecciones legales en la mayoría de los estados, necesitamos hacer que las personas comprendan que la discriminación sigue siendo un problema constante que perjudica y daña a personas reales y a sus familias. Las historias sobre personas LGBT que han sido despedidas injustamente o a las que se les ha negado un trabajo pueden contribuir a obtener apoyo para lograr leyes antidiscriminatorias. Estas historias también pueden ayudar a las personas a que reflexionen en personas LGBT que conocen y a conectarse con su deseo de ver que esos amigos, colegas y familiares sean tratados con justicia e igualdad.

Siempre que sea posible, lo ideal es que las historias provengan tanto de la persona que ha experimentado la discriminación como de los colegas heterosexuales y no transgénero que puedan hablar de sus interacciones con su colega y contar cuán trabajadores y profesionales eran, hablar acerca del trato injusto que su colega sufrió y su propia sorpresa al enterarse de que tal discriminación sigue siendo legal. Asimismo, el trabajador que fue discriminado y los colegas que lo apoyaron pueden poner de manifiesto sus valores compartidos y dar ejemplos concretos de cómo la discriminación afectó al trabajador LGBT y a su familia.

Testimonio: Describir cómo la discriminación daña a los trabajadores y sus familias



Sra. Beall: Crecí siendo la hija y la nieta y la bisnieta de educadores. Yo misma lo he sido durante 26 años. He tenido muchos estudiantes que regresan y me cuentan sobre la diferencia que hice en sus vidas.

Sra. Burrell (colega): La Sra. Beall siempre fue considerada una maestra extraordinaria. Y se ve reflejado en todo lo que hace.

Sra. Beall: El superintendente escolar le dijo al consejo que debían despedirme porque soy gay. Cuando me comunicó que me despedirían, quedé realmente muy conmovida. Tenía excelentes evaluaciones. Mi vida personal nunca fue tema de discusión en el salón de clases ni en el trabajo. No era relevante. Pero éramos parte de la comunidad; íbamos a Pizza Hut y al parque como familia. Con todas las evidencias a favor de mi desempeño, ni en mis peores pesadillas me imaginé que podría perder mi trabajo.

La familia es muy importante para mí. Tengo dos hijos. Tengo una hermana muy enferma a la que ayudo a cuidar. Mi madre está envejeciendo. Así que tengo una familia que depende de mí. Y esa es una de las razones por las que quedé devastada. ¿Y ahora qué hago? ¿Cómo cuido de todas las personas que tanto significan para mí si no tengo un ingreso, si ya no tengo un trabajo?

Compartir historias de la trayectoria para obtener apoyo

Los estadounidenses están trabajando para lograr un mayor apoyo para personas LGBT y sus familias. Pero incluso algunos de los que hoy defienden con mayor firmeza las protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT, no necesariamente fueron muy comprensivos al principio con la idea.

Muchas personas relatan haber experimentado un cambio gradual hacia su apoyo de las protecciones antidiscriminatorias. Cuentan acerca de haber tenido sentimientos encontrados, de haber luchado para conciliar la creencia de que personas LGBT ya están protegidas contra la discriminación con la información que establece que no es así. Y muchos luchan contra numerosas dudas (que van desde inquietudes relacionadas

con la privacidad y seguridad en los baños hasta preocupación por las consecuencias en los negocios) que discutiremos en mayor profundidad en la siguiente sección.

Los relatos de quienes han cambiado de actitud con el tiempo proporcionan una buena motivación para quienes están luchando por hacer lo correcto. Compartir esas historias, especialmente si son personales, pueden dar pie a que otros acepten su propia transformación.

Lo bueno es que hay un sinnúmero de personas que pueden compartir estas historias. Personas LGBT pueden compartir historias de familiares, amigos y colegas que se volvieron más comprensivos; y los amigos y familiares heterosexuales y no transgénero también pueden compartir sus propias historias. De hecho, estas historias personales de individuos bien intencionados que gradualmente pasaron de sentirse incómodos y preocupados por la ley a comprender mejor el tema y apoyarlo son de gran importancia. Pueden ayudar a otros a comprender su incomodidad y falta de familiaridad, a fortalecer su deseo de ser mejores personas y hacer lo correcto por los demás e identificarse con los valores y la transformación de la persona que relata la historia.

Lo más importante a la hora de compartir estas historias es asegurarse de que sean auténticas. Las personas que se encuentran recorriendo este camino de transformación no son "intolerantes" ni están "llenas de odio"; son personas bien intencionadas pero en conflicto, que se preocupan por sus amigos, familiares, colegas y vecinos LGBT. Con el paso del tiempo y una mayor reflexión, han comprendido gradualmente la importancia de proteger contra la discriminación a las personas que conocen y por las que se preocupan. Contar sus historias con empatía y apreciación, sin restar importancia a las dificultades que han tenido que enfrentar ni culparlos por ellas, puede señalar el camino para otros y apoyarlos en su recorrido.

Ayudar a aplacar sus inquietudes

A veces, los ataques de quienes se oponen a las protecciones contra la discriminación pueden hacer que las personas cuestionen su apoyo a la causa y pierdan de vista sus valores fundamentales. Aunque las dudas y miedos que los oponentes hacen aflorar puedan parecer irracionales o infundados para quienes están familiarizados con el tema, para otras personas son muy reales.

Cuando las personas pueden navegar exitosamente por sus propias preocupaciones, regresan a sus valores fundamentales y apoyan las leyes antidiscriminatorias. Las siguientes conversaciones pueden ayudar a lograr esto cuando se trata de preocupaciones relacionadas con consecuencias para los propietarios de negocios o sobre los baños, la privacidad y la seguridad.

Propietarios de negocios

En los últimos años, quienes se oponen a proteger a personas LGBT contra la discriminación han afirmado enérgicamente que las leyes antidiscriminatorias contravienen los principios religiosos. Frecuentemente se concentran en aquellos dueños de negocios que alegan que deberían tener derecho a despedir, negarse a contratar o atender a personas lesbianas, gays, bisexuales o transgénero debido a creencias personales o religiosas. Aunque la mayoría de las personas piensan que esa discriminación está mal, también quieren dar a los empresarios, particularmente, a los pequeños empresarios, la flexibilidad para decidir cómo llevar sus negocios. Por lo tanto, puede ser útil hacerles saber que usualmente, los pequeños empresarios y dueños de propiedades de alquiler están exentos de las disposiciones antidiscriminatorias sobre empleo y alojamiento, y que las iglesias y organizaciones religiosas continuarán teniendo las libertades religiosas garantizadas por la Constitución:

Hacer que las voces de los propietarios de negocios se escuchen

Las opiniones de los propietarios de negocios y los líderes que apoyan las protecciones antidiscriminatorias, no a pesar de sus valores y creencias sino debido a ellas, pueden ayudar a recordar a las personas que aunque podemos tener creencias diferentes, también tenemos valores y prioridades en común.



Darnell: He oído a algunas personas decir que proteger a personas gays y transgénero contra la discriminación será una carga o limitará nuestra libertad como negocio. Lo que las personas a menudo no saben es que los negocios privados como el mío ya tienen que cumplir con leyes antidiscriminatorias. Pero las leyes actuales no abarcan a personas gays o transgénero.

La mayoría de las personas en Estados Unidos quieren actuar bien, hacer lo correcto. Pero es necesario actualizar las leyes para que no se le pueda negar el trabajo a una persona gay o transgénero, o echarlo de su casa o de un negocio solo por ser quién es. Y eso no cambia nuestros derechos como negocio; solamente significa que cuando estamos abiertos al público, estamos abiertos para todos en las mismas condiciones.

1. *Se trata de lograr un equilibrio. Actualizar las leyes de nuestro estado protegería a personas gays y transgénero contra la discriminación e incluiría excepciones razonables para los dueños de propiedades de alquiler y pequeños empresarios, y protegería los derechos constitucionales de las iglesias y organizaciones religiosas.*

El mismo enfoque también puede ayudar a tranquilizar a las personas en cuanto a que una ley actualizada no impedirá que las empresas y empleadores hagan que sus empleados cumplan con los estándares de una conducta profesional en el trabajo:

2. *Se trata de lograr un equilibrio. Podemos hacer que todos, incluyendo personas gays y transgénero, tengan la oportunidad de ganarse la vida y al mismo tiempo, hacer que todos estén sujetos a los mismos estándares de conducta y apariencia en el lugar de trabajo.*

En cuanto a las instalaciones públicas, los que se oponen a las protecciones antidiscriminatorias a menudo repiten las demandas de un pequeño número de comerciantes que alegan que deberían poder negarse a servir a personas LGBT porque atenderlas violaría las creencias religiosas del negocio. Para responder a esta preocupación, primero necesitamos reafirmar lo que las personas sin prejuicios ya creen: que los negocios deben atender a todas las personas por igual, sin discriminar:

3. *Los negocios abiertos al público deben estar abiertos para todos en las mismas condiciones, inclusive para aquellos clientes gays o transgénero. A ninguna persona se le debería echar de un establecimiento o de su apartamento ni se le debería negar el servicio en un restaurante simplemente por quién es o a quién ama.*

Las voces de comerciantes a favor de la ley y de otros que hablan por experiencia personal pueden reafirmar la importancia de atender a todos los clientes por igual y relacionar ese principio con los valores religiosos y personales compartidos:

4. *Proteger a las personas contra la discriminación, incluyendo a personas gays o transgénero, es tratar a los demás como queremos que nos traten a nosotros. No me corresponde a mí juzgar. Aunque podemos tener creencias diferentes, lo más importante es concentrarnos en lo que tenemos en común: enorgullecernos de nuestro trabajo, respetar a nuestros compañeros y las personas a quienes servimos, y realizar nuestro trabajo.*

Baños, privacidad y seguridad

A medida que crece la cantidad de ciudades y estados con leyes antidiscriminatorias para personas LGBT, quienes se oponen a estas leyes han tratado de hacerle creer a los demás que estas leyes representan un peligro para la seguridad pública. Especialmente, alegan que proteger a personas transgénero contra la discriminación en las instalaciones públicas llevaría a los depredadores sexuales a atacar a mujeres y niños en baños públicos.

Es importante brindar información que permita que quienes se sientan inquietos por estos extremos analicen sus preocupaciones y razonen las cosas con calma y coherencia. Los siguientes temas, abordados conjuntamente e imitando este lenguaje, pueden contribuir a que las personas resuelvan sus temores y regresen a sus valores fundamentales.

Es útil comenzar estas conversaciones con un pequeño comentario sobre las cosas que nos preocupan a todos en relación con la seguridad y privacidad en los baños y que realmente incluyen a las personas transgénero en ese círculo de preocupaciones compartidas:

1. *A todos, incluyendo personas transgénero, nos preocupa la seguridad y privacidad en los baños.*

Una de las maneras en que los opositores alimentan el miedo a las leyes antidiscriminatorias es alegando que tales leyes harán que los depredadores sexuales masculinos puedan legalmente seguir a las mujeres y niñas a los baños públicos. Estos alegatos son falsos. Por eso es importante recordarle a las personas que nada de lo que establece una ley antidiscriminatoria cambia las leyes actuales sobre seguridad pública, que ya establecen que es ilegal que alguien ingrese a un baño para acosar o atacar a otras personas o invadir su privacidad:

2. *No hay nada en esta ley que cambie el hecho de que es ilegal ingresar a un baño para lastimar o acosar a alguien o invadir su privacidad. Cualquier depredador que trate de ingresar a un baño de mujeres puede ser arrestado y juzgado.*

Al mismo tiempo, podemos ayudar a aplacar las inquietudes de las personas brindando información concreta que establece que las protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT ya han sido aprobadas e implementadas con éxito en una gran cantidad de ciudades y estados, y que no ha habido ningún aumento de ese tipo de problemas de seguridad pública. Es importante mencionar algunas de esas ciudades y estados, y los hechos ayudan a fortalecer el razonamiento. Siempre que sea posible, mencione los estados y ciudades que son más inesperados o que reflejen los valores y geografía de la ciudad o estado en donde se está deliberando actualmente la ley antidiscriminatoria.

Para obtener una lista de las ciudades y estados que puede usar como ejemplo, consulte www.lgbtmap.org/cities-states.

3. *Es reconfortante saber que 17 estados y más de 200 ciudades en todo Estados Unidos, incluyendo lugares como Kansas City, MO, Gainesville, FL y Kalamazoo, MI, ya han aprobado e implementado exitosamente este tipo de leyes sin haber habido incremento alguno en incidentes relacionados con la seguridad pública.*

También puede ser útil recordarles a las personas que no se están cambiando las reglas y costumbres básicas relacionadas con el uso de los baños públicos; que las leyes

Admitir que no se está familiarizado con el tema

Como son relativamente pocas las personas que conocen a una persona transgénero, a menudo pueden sentirse frustrados por la incomodidad y falta de familiaridad resultantes. Admitir esa falta de familiaridad puede ser una manera efectiva de ayudar a calmar la ansiedad y hacer que las personas se concentren en la importancia de las leyes antidiscriminatorias.

Algo tan simple como decir *“Puede ser difícil entender cómo es ser una persona transgénero, especialmente si nunca han conocido a una”*, puede ayudar a que las personas se den cuenta de que sentirse incómodos es normal y que los demás se sienten igual. Tal vez, esto les permita concentrarse menos en su incomodidad y más en los propios valores y deseo de proteger a personas transgénero contra la discriminación.



Rhonda: Habíamos trabajado juntos por más de 17 años cuando me enteré de que Gina, a quien siempre había conocido como Greg, era una persona transgénero y estaba en proceso de transición de hombre a mujer.

Gina: Esperaba que a la gente le inquietara tener una colega transgénero. A menudo, nos sentimos tensos o incómodos ante cosas que nunca hemos vivido. Es la naturaleza humana. Como son muy pocas las personas que conocen a alguien transgénero personalmente, puede ser difícil comprender qué significa ser una persona transgénero.

Rhonda: Esto es nuevo para muchas personas. Es comprensible que al principio las personas se sientan raras o incómodas. Admito que así me sentí yo al principio.

antidiscriminatorias no exigen poner fin a los baños separados para hombres y mujeres; y que las personas que han pasado por su transición usarán el baño que corresponda a la identidad de género que vive todos los días.

4. *Esta ley no cambiará el hecho de que existen baños separados para hombres y mujeres. Lo que hará será permitir que una persona que ha pasado por su transición, o que está en proceso de hacerlo, utilice el baño que corresponda a la identidad de género que vive todos los días.*

Por último, es importante enfocarse nuevamente en los valores humanitarios compartidos, esta vez recordándole al

público que las personas transgénero existen, que son parte de nuestras comunidades y lugares de trabajo y que necesitan usar los baños como cualquier otra persona.

5. *Las personas transgénero son parte de nuestros lugares de trabajo y vecindarios, y necesitan poder hacer uso de los baños como cualquier otra persona.*

Asegúrese de que las conversaciones necesarias para resolver estas preocupaciones no se queden estancadas en el tema de los baños. Aunque aplacar las inquietudes es importante, hacerlo no necesariamente ayuda a aclarar por qué se necesita la ley, o les recuerda a las personas por qué apoyan la no discriminación en primer lugar. Mejor, resuelva rápidamente las inquietudes relacionadas con los baños; siempre comience y finalice mencionando los valores compartidos y explicando por qué es importante y necesario tener protecciones antidiscriminatorias.

COSAS A EVITAR

No se rebaje a usar insultos. Referirse a los opositores anti-LGBT como “intolerantes” o “llenos de odio” puede alejar a quienes honestamente están batallando con sus sentimientos. Usar un lenguaje moderado y con el cual las personas se puedan relacionar es más efectivo para crear empatía y dar una idea del daño que los esfuerzos de los opositores para frustrar las protecciones antidiscriminatorias causa a personas LGBT y sus familias.

Evite las comparaciones con los derechos civiles. Los afroamericanos tienden a ser grandes defensores de las leyes antidiscriminatorias y comprenden la importancia de garantizar que todos, incluyendo personas LGBT, reciban un trato justo y equitativo. Las comparaciones entre la discriminación racial y la discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género (y las comparaciones directas o indirectas con el movimiento de los derechos civiles) pueden alejar a muchos afroamericanos. Aunque algunos integrantes de la comunidad afroamericana (incluidos algunos clérigos afroamericanos) aceptan el uso del lenguaje de los derechos civiles para hablar sobre la igualdad para personas LGBT, muchos afroamericanos resienten tales comparaciones. Es importante tratar los temas de manera que permita seguir encontrando puntos en común en vez de hacerlo de maneras que crean distancia.

GUÍAS DE MAP PARA ALIADOS SOBRE CÓMO HABLAR ACERCA DE ASUNTOS LGBT

Este es uno de varios documentos que tratan sobre cómo hablar con eficacia acerca de cuestiones que afectan a personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero. Los autores agradecen y reconocen las contribuciones de los colaboradores de esta guía; las recomendaciones pertenecen a dichos autores. Para acceder a más recursos, visite www.lgbtmap.org/talkingaboutseries o www.lgbtmap.org/comohablarsobre. © 2015 Movement Advancement Project (MAP).



movement advancement project ▶

MAP'S ALLY'S GUIDES TO TALKING ABOUT LGBT ISSUES

This is one in a series of documents on effectively talking about lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) issues. The Authors gratefully acknowledge the contributions of our Partners to this guide; the recommendations in this guide are those of the Authors. For downloadable versions, visit www.lgbtmap.org/talkingaboutseries. © 2015 Movement Advancement Project (MAP).

Cómo hablar sobre protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT

Enfóquese en los valores compartidos

1. Todas las personas trabajadoras, incluyendo personas gays o transgénero, deben ser tratadas con igualdad y justicia por las leyes de nuestro estado y deben tener la oportunidad de ganarse la vida tanto para sí mismas como para sus familias. Nadie debería tener que vivir con miedo de ser despedido legalmente por razones que no tienen nada que ver con su desempeño laboral.
2. Todo el mundo necesita poder ganarse la vida, incluyendo personas gays y transgénero. Los empleados deben ser evaluados por sus capacidades, sus experiencias y por el trabajo que realizan, ni más ni menos.
3. Proteger a las personas contra la discriminación, incluyendo a personas gays o transgénero, es tratar a los demás como queremos que nos traten a nosotros. No me corresponde a mí juzgar. Aunque podemos tener creencias diferentes, lo más importante es concentrarnos en lo que tenemos en común: enorgullecernos de nuestro trabajo, respetar a nuestros compañeros y las personas a quienes servimos, y realizar nuestro trabajo.
4. Las personas gays y transgénero son nuestros amigos, vecinos, familiares y compañeros de trabajo. Cuando se trata de poder ganarse la vida, tener un lugar donde vivir o recibir servicios en un negocio u oficina gubernamental, deben ser tratados como a cualquier otra persona y no ser discriminadas.
5. Los Estados Unidos son una tierra de oportunidades y libertades, donde quienes trabajan duro y cumplen sus responsabilidades tienen la oportunidad de salir adelante. Estas protecciones contribuirán a garantizar que todas las personas, incluyendo personas gays o transgénero, tengan una oportunidad justa de ganarse la vida, cumplir con sus obligaciones, mantenerse a sí mismos y a sus familias, y construir una vida mejor.

Ayude a las personas a calmar sus preocupaciones sobre propietarios de negocios

1. Se trata de lograr un equilibrio. Actualizar las leyes de nuestro estado protegería a personas gays y transgénero contra la discriminación e incluiría excepciones razonables para los dueños de propiedades de alquiler y pequeños empresarios, y protegería los derechos constitucionales de las iglesias y organizaciones religiosas.
2. Se trata de lograr un equilibrio. Podemos hacer que todos, incluyendo personas gays y transgénero, tengan la oportunidad de ganarse la vida y al mismo tiempo, hacer que todos estén sujetos a los mismos estándares de conducta y apariencia en el lugar de trabajo.
3. Los negocios abiertos al público deben estar abiertos para todos bajo las mismas condiciones, inclusive para aquellos clientes gays o transgénero. A ninguna persona se le debería echar de un establecimiento o de su apartamento ni se le debería negar el servicio en un restaurante simplemente por quién es o a quién ama.
4. Proteger a las personas contra la discriminación, incluyendo a personas gays o transgénero, es tratar a los demás como queremos que nos traten a nosotros. No me corresponde a mí juzgar. Aunque podemos tener creencias diferentes, lo más importante es concentrarnos en lo que tenemos en común: enorgullecernos de nuestro trabajo, respetar a nuestros compañeros y las personas a quienes servimos, y realizar nuestro trabajo.

Explique por qué las protecciones contra la discriminación son importantes y necesarias

1. Actualizar la ley contribuirá a que todas las personas en nuestro estado, incluyendo personas que son lesbianas, gays, bisexuales o transgénero, tengan la oportunidad de ser evaluadas por su desempeño y capacidad laborales, ni más ni menos.
2. Creo que todas las personas deben recibir un trato justo y equitativo. Es por esto que es sorprendente e impactante darse cuenta de que aún hoy en día, en algunos estados, sigue siendo legal despedir a un buen trabajador, negarle a alguien su vivienda, rehusar atenderlo en un restaurante o discriminar en contra de alguien de alguna manera simplemente porque es gay o transgénero.
3. La mayoría de los empleadores quieren hacer lo correcto, pero siempre habrá algunas personas que solo harán lo correcto si la ley así lo exige. Para aquellos casos en los que no se tiene buen juicio, necesitamos leyes para que todos los empleados, incluyendo personas gays o transgénero, sean contratados, ascendidos o despedidos en base de su profesionalidad, capacidad y desempeño, ni más ni menos.
4. Cambiar las leyes no pondrá fin al trato injusto de la noche a la mañana. Pero es una herramienta más para garantizar que todas las personas, incluyendo personas gays y transgénero, que quieren trabajar duro y que hacen bien su trabajo, sean tratadas de manera justa y equitativa, y sean evaluadas según su desempeño laboral.

Ayude a calmar las preocupaciones sobre baños, privacidad y seguridad

1. A todos, incluyendo personas transgénero, nos preocupa la seguridad y privacidad en los baños.
2. No hay nada en esta ley que cambie el hecho de que es ilegal ingresar a un baño para lastimar o acosar a alguien o invadir su privacidad. Cualquier depredador que trate de ingresar a un baño de mujeres puede ser arrestado y juzgado.
3. Es reconfortante saber que 17 estados y más de 200 ciudades en todo Estados Unidos, incluyendo lugares como Kansas City, MO, Gainesville, FL y Kalamazoo, MI, ya han aprobado e implementado exitosamente este tipo de leyes sin haber habido incremento alguno en incidentes relacionados con la seguridad pública. [Consultar la página 6 para más información sobre ciudades o estados que pueden servir de ejemplo.]
4. Esta ley no cambiará el hecho de que existen baños separados para hombres y mujeres. Lo que hará será permitir que una persona que ha pasado por su transición, o que está en proceso de hacerlo, utilice el baño que corresponda a la identidad de género que vive todos los días.
5. Las personas transgénero son parte de nuestros lugares de trabajo y vecindarios, y necesitan poder hacer uso de los baños como cualquier otra persona.