

UNA PROMESA ROTA PARA LOS TRABAJADORES DE COLOR LGBT

Noviembre de 2013



Coautores

Coparticipes

Este reporte ha sido escrito por:

**Movement Advancement Project
Center for American Progress
Freedom to Work
Human Rights Campaign
National Black Justice Coalition**

Este reporte ha sido elaborado en asociación con:

**ColorOfChange
The Leadership Conference Education Fund
League of United Latin American Citizens
MALDEF
National Action Network
National Queer Asian Pacific Islander Alliance
Out & Equal Workplace Advocates
Service Employees International Union**

Vea la contraportada interior para las descripciones de las organizaciones.

MAP les agradece a los siguientes patrocinadores, sin cuya ayuda este reporte no hubiera sido posible.

David Bohnett Foundation
David Dechman
David Geffen Foundation
Ford Foundation
Gill Foundation
Esmond Harmsworth
Jim Hormel
Johnson Family Foundation
Amy Mandel and Katina Rodis
Weston Milliken
Kevin J. Mossier Foundation
The Palette Fund
Mona Pittenger
Sara Whitman
H. van Ameringen Foundation

Este reporte está disponible en inglés en www.lgbtmap.org/workers-of-color.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	i
INTRODUCCIÓN	1
Trabajadores de Color LGBT en Estados Unidos.....	1
Obstáculos para Conseguir Buenos Trabajos para los Trabajadores de Color LGBT	7
OBSTÁCULO N.º 1: BARRERAS EDUCATIVAS	9
Disparidades en los Logros Escolares	9
Escuelas Inseguras	11
Escuelas con pocos recursos.....	15
El Camino de la Escuela a la Cárcel	17
Obstáculos para Acceder a la Educación Superior y Finalizarla	20
Recomendaciones.....	22
OBSTÁCULO N.º 2: SESGO EN LA CONTRATACIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	29
Controles de Antecedentes Arbitrarios.....	29
Sesgo en la Contratación y Discriminación Laboral.....	31
Falta de Protección para los Trabajadores de Color LGBT en las Leyes de no Discriminación.....	34
Barreras para Presentar Quejas.....	35
Falta de Mentores y Apoyo Laboral.....	36
Falta de Autorización Legal de Trabajo para Inmigrantes LGBT	39
Recomendaciones.....	42
OBSTÁCULO N.º 3: SALARIOS, BENEFICIOS Y CARGAS IMPOSITIVAS NO EQUITATIVAS	45
Brechas y Penalidades Salariales	45
Falta de Beneficios Laborales	48
Acceso Desigual a los Beneficios del Seguro de Salud	50
Negación de la Licencia Médica y Familiar.....	54
Denegación de Beneficios Jubilatorios del Cónyuge	56
Protecciones Familiares Desiguales Cuando un Trabajador Fallece o Queda Discapacitado	58
Una Mayor Carga Impositiva para las Familias LGBT.....	59
Recomendaciones	60
CONCLUSIÓN	64
NOTAS	65



RESUMEN EJECUTIVO

La promesa básica de Estados Unidos es que las personas que trabajan duro y cumplen con sus responsabilidades deberían poder salir adelante. El acuerdo es que los trabajadores serán juzgados y recompensados en función de sus aportes y capacidades, sin considerar quiénes son, qué aspecto tienen o de dónde vienen. Esta promesa básica no es solo una idea: está incorporada en las leyes que promueven el acceso igualitario a los trabajos y que protegen a los trabajadores de prácticas injustas.

Para los trabajadores de color LGBT de Estados Unidos, esta promesa está hecha pedazos. En lugar de tener una oportunidad justa de salir adelante, los trabajadores de color LGBT a menudo son retenidos por una combinación de barreras que afectan de manera adversa su capacidad de obtener una educación decente y encontrar buenos trabajos que permitan mantener a sus familias, en lugares de trabajo que estén libres de discriminación. Aun cuando puede resultar difícil identificar exactamente cómo las fuerzas de la discriminación y el prejuicio basadas en la raza, la orientación sexual y la identidad/ expresión de género se combinan en detrimento de los trabajadores de color LGBT, el hecho es que ellos están entre los trabajadores con mayores desventajas de la fuerza de trabajo de Estados Unidos.

Entre los resultados de estas inequidades se encuentran las extraordinariamente altas tasas de desempleo y pobreza entre los trabajadores de color LGBT de Estados Unidos.

Trabajadores de color LGBT en Estados Unidos

Contrariamente a los estereotipos comunes, las personas LGBT tiene mayor diversidad racial y étnica que el total de la población de Estados Unidos. El informe presenta los últimos datos demográficos sobre los trabajadores de color LGBT, incluyendo lo siguiente:

- **La población LGBT incluye gran cantidad de inmigrantes.** Las estimaciones indican que hay unos 904,000 inmigrantes adultos LGBT en Estados Unidos; aproximadamente 32,300 parejas del mismo sexo binacionales (parejas en las que un miembro no es ciudadano estadounidense) y 11,700 parejas del mismo sexo en las que ninguno de sus miembros es ciudadano de Estados Unidos. Muchos de estos inmigrantes son latinos o asiáticos.
- **Los trabajadores de color LGBT están geográficamente dispersos.** A pesar de la suposición común de que las personas LGBT viven predominantemente en las grandes áreas metropolitanas o en estados con políticas favorables a las personas LGBT, los datos del censo hablan de la dispersión geográfica en toda la nación. Lo mismo ocurre con las personas de color LGBT.
- **Grandes cantidades de trabajadores de color LGBT están criando niños.** Los datos del censo de 2010 muestran que las personas de color LGBT son más propensas a criar niños que las personas blancas LGBT. Las estimaciones de MAP indican que entre 780,000 y 1.1 millones de niños están siendo criados por personas de color LGBT.
- **Los jóvenes LGBT tienen un alto riesgo de quedarse sin hogar.** Aproximadamente entre el 20 % y el 40 % de los jóvenes sin hogar de Estados Unidos se identifican como LGBT o creen que tal vez sean LGBT. Las investigaciones también muestran que los jóvenes afroamericanos y nativos estadounidenses están sobrerrepresentados entre los jóvenes sin hogar LGBT, así como también en la población sin hogar en general. Un estudio descubrió que, entre los jóvenes sin hogar que se identifican como homosexuales o lesbianas, el 44 % se identificaron como negros y el 26 % como latinos.
- **Los trabajadores de color LGBT tienen un riesgo importante de desempleo.** Las personas de color LGBT tienen mayores tasas de desempleo cuando se los compara con las personas de color no LGBT. Además, las tasas de desempleo de las personas de color transgénero alcanzó un pico de cuatro veces la tasa nacional de desempleo.
- **Los trabajadores de color LGBT tienen un riesgo importante de pobreza.** Las investigaciones muestran que las personas de color LGBT, y particularmente las personas negras LGBT, tienen un riesgo de pobreza mucho mayor que las personas

- **Casi un tercio de las personas LGBT son personas de color.** En una encuesta de Gallup de 2012, uno de cada tres encuestados LGBT (33 %) se identificaron como personas de color, en comparación con el 27 % de los encuestados no LGBT. En total, MAP estima que existen 5.4 millones de trabajadores LGBT en Estados Unidos, de los cuales 1.8 millones son personas de color.

no LGBT. Por ejemplo, las personas negras en parejas del mismo sexo tienen tasas de pobreza que, como mínimo, son el doble de las de las personas negras en parejas heterosexuales casadas (18 % contra 8 %).

Obstáculos para conseguir buenos trabajos para las personas de color LGBT

El informe analiza la forma en la que los trabajadores de color LGBT enfrentan desafíos únicos relacionados con su raza y etnia y su orientación sexual e identidad de género en tres áreas:



Obstáculo n.º 1: Barreras educativas

Existen barreras sustanciales y sistémicas que impiden que millones de niños estadounidenses obtengan una educación segura y de calidad. Entre los niños con mayor riesgo de caer por las grietas del sistema educativo de Estados Unidos, están los jóvenes de color LGBT. Las siguientes son las barreras clave para que los jóvenes de color LGBT accedan a una buena educación:

Escuelas primarias y secundarias inseguras. Los jóvenes de color LGBT pueden enfrentar múltiples formas de acoso y bullying en la escuela en función de su orientación sexual o identidad de género y su raza o etnia. Un estudio de 2007 descubrió que casi la mitad (48 %) de los alumnos de color LGBT sufrían acoso verbal debido tanto a su orientación sexual como a su raza o etnia, y el 15 % había sufrido acoso o abuso físico por ambos aspectos de su identidad.

Escuelas con recursos insuficientes. Los alumnos de color representan tres cuartas partes de la inscripción en las escuelas secundarias de menor rendimiento de Estados Unidos, y tienen seis veces más probabilidades de asistir a dichas escuelas que los alumnos blancos. Además de brindar una experiencia educativa inferior a los alumnos, las escuelas con recursos insuficientes a menudo carecen de maestros comprensivos y experimentados y de personal que pueda ayudar a los alumnos LGBT a lidiar con problemas tales como acoso y bullying. Asimismo, es improbable que dichas escuelas cuenten con alianzas homosexual-heterosexual (gay-straight alliances, GSA) y otros programas que abordan los problemas que padecen los alumnos LGBT.

El camino “de la escuela a la cárcel”. Los sistemas educativos dañados, en los cuales los alumnos están inseguros y no reciben el apoyo académico, social o de

desarrollo que necesitan, generan que los alumnos no se involucren académicamente y presenten un riesgo mayor de mal comportamiento en la escuela. Cuando los jóvenes se comportan mal, aumentan los riesgos de ingresar al “camino de la escuela a la cárcel” durante el cual son suspendidos, expulsados o retirados del entorno escolar, de manera que se los empuja a la justicia juvenil y otros sistemas correccionales. Una encuesta de 2012 sobre personas LGBT que llevó a cabo Lambda Legal descubrió que el 79 % de los jóvenes de color LGBT informaban que habían interactuado con personal de seguridad o cumplimiento de la ley en sus años de escuela media o escuela secundaria, en comparación con el 63 % registrado entre jóvenes blancos LGBT.

Barreras para la educación superior. Las barreras educativas anteriormente descritas implican que un número desproporcionado de jóvenes de color LGBT no están preparados académicamente para postularse o asistir a una institución educativa posterior a la escuela secundaria. Además, aun cuando un alumno de color LGBT *efectivamente* continúe con una educación superior, las barreras financieras, un clima estudiantil no comprensivo y la falta de apoyo institucional pueden jugar un papel importante para que el alumno finalice o no sus estudios. Las investigaciones demuestran que los alumnos de color tienen tasas de finalización universitaria sustancialmente menores en comparación con los alumnos blancos.



Obstáculo n.º 2: Sesgo en la contratación y discriminación laboral

Las barreras tratadas en esta sección del informe se combinan para que a muchos trabajadores de color LGBT les sea difícil encontrar trabajos buenos y estables que les brinden la seguridad económica que necesitan para financiarse ellos mismos y a sus familias. Las siguientes son las barreras clave para que las personas de color LGBT accedan a trabajos buenos y estables:

Controles de antecedentes arbitrarios. Muchos empleadores utilizan los controles de antecedentes para descalificar injustamente a los candidatos. Para los trabajadores de color, y en particular para los trabajadores de color LGBT, estos controles pueden resultar problemáticos y pueden hacer que obtener un empleo sea aún más difícil. Por ejemplo, el camino de la escuela a la cárcel y las altas tasas de personas sin hogar,

junto con las tasas superiores de encarcelamiento de las personas de color, generalmente implican que las personas de color LGBT tengan mayores probabilidades de haber estado en la cárcel y tener antecedentes penales. Además, los trabajadores de color LGBT pueden tener probabilidades desproporcionadamente mayores de registrar bajas calificaciones crediticias debido a su menor rendimiento educativo y sus mayores tasas de desempleo y, en consecuencia, enfrentan mayores desafíos para acceder a trabajos que soliciten controles de crédito obligatorios.

Sesgo en la contratación y discriminación laboral.

Una vez que accedieron a un trabajo, los trabajadores de color LGBT sufren mayores tasas de discriminación y desafíos adicionales en el lugar de trabajo debido a la discriminación basada en raza, sexo y orientación sexual. Por ejemplo, entre el 75 % y el 82 % de las personas asiáticas y de las Islas del Pacífico (Asian and Pacific Islander, API) LGBT afirmaron que habían sido discriminadas en el trabajo debido a su orientación sexual. Las encuestas de personas negras LGBT colocan a las tasas de discriminación laboral cerca del 50 %.

Leyes inadecuadas contra la discriminación. El capítulo VII de la Ley de derechos civiles prohíbe la discriminación laboral en base a raza y etnia, pero las investigaciones demuestran que dichas discriminaciones todavía limitan las oportunidades para las personas de color. Además, no existe ninguna ley federal que proteja de manera explícita a los trabajadores LGBT de la discriminación y el acoso. Esto significa que un trabajador de color LGBT que es discriminado porque él o ella es homosexual o lesbiana puede ser legalmente despedido en función de la ley federal. En cuanto a los estados, únicamente 17 estados y el Distrito de Columbia expandieron sus leyes para incluir protecciones explícitas en contra de la discriminación de los trabajadores sobre la base de su identidad/expresión de género, mientras que 21 estados y el Distrito de Columbia prohíben de manera explícita la discriminación basada en la orientación sexual.

Falta de mentores y apoyo laboral. Los trabajadores de color LGBT pueden tener problemas para progresar en su trabajo, o tal vez descubran que la falta de apoyo los induce a abandonar una organización por el simple hecho de que no existe nadie en el lugar de trabajo que pueda ser su mentor, que actúe como patrocinador o defensor o que cumpla con el rol de modelo a imitar. Muy pocos líderes dentro de las organizaciones son personas de color, mucho menos personas de color abiertamente

LGBT. Es más, aun cuando una organización cuente con un grupo de recursos para empleados para trabajadores LGBT, a menudo resulta que los líderes del grupo y varios de sus miembros son blancos.

Falta de permisos de trabajo legales. Se estima que existen aproximadamente 267,000 personas LGBT que están en Estados Unidos sin una autorización legal. Setenta y uno por ciento de estos “inmigrantes indocumentados” LGBT se identifican como latinos, 15 % como asiáticos/de las Islas del Pacífico y 6 % como negros. Estos inmigrantes tienen pocas opciones además de los trabajos de salario mínimo que no ofrecen ningún beneficio. Además, es posible que ellos tengan miedo de hablar cuando ven o sufren violaciones legales, tales como trabajar bajo condiciones de trabajo inseguras o con salarios injustos, por miedo a ser deportados.



Obstáculo n.º 3: Pago, beneficios e impuestos no equitativos

Los trabajadores de color LGBT reciben pagos no equitativos y condiciones de acceso no equitativas a los beneficios laborales, lo que hace que tengan menos para cuidarse ellos mismos y cuidar a sus familias, aun si hacen el mismo trabajo y trabajan tan duro como los demás trabajadores. Las siguientes son las barreras clave para que las personas de color LGBT accedan a pagos y beneficios equitativos:

Brechas y penalidades salariales. A pesar que existe poca información sobre las penalidades salariales específicas de los trabajadores de color LGBT, la información general de la población muestra que tanto la raza como el estado LGBT afectan los cheques de pago del trabajador, lo que significa que es probable que las penalidades se acumulen para los trabajadores de color LGBT. Generalmente, los trabajadores de color ganan menos en sus trabajos que las personas blancas. De manera similar, los estudios revelan de manera consistente que la orientación sexual y la identidad/expresión de género juegan un rol importante en la determinación de los salarios de un lugar de trabajo. Por ejemplo, los hombres homosexuales y bisexuales sufren una clara penalización salarial, ya que sus salarios son entre 10 % y 32 % menores que los de los hombres heterosexuales.

Falta de beneficios laborales. Cuando se trata de beneficios familiares, los trabajadores de color LGBT enfrentan tres desafíos que amenazan la seguridad

financiera y la salud de los trabajadores y de sus familias. En primer lugar, los trabajos ocupados por trabajadores de color tienen menores probabilidades de tener un salario y beneficios que sirvan para mantener a una familia. En segundo lugar, el cumplimiento de requisitos para acceder a los beneficios generalmente se diseña en función de las estructuras familiares tradicionales que, a menudo, no reflejan la realidad de las familias de color LGBT. En tercer lugar, la ley generalmente evita que los trabajadores LGBT y aquellos que crían legalmente niños con quienes no tienen parentesco sanguíneo cumplan con los requisitos legales para acceder a los beneficios familiares. El resultado: los trabajadores de color LGBT tienen un acceso no equitativo a la cobertura del seguro de salud para ellos y sus familias, licencia médica y familiar con protección laboral, beneficios del Seguro Social para cónyuge y herederos y otros importantes beneficios laborales.

Una mayor carga impositiva. A los trabajadores LGBT, pueden negárseles varios créditos impositivos importantes para menores y familia, lo que resulta en una carga impositiva significativamente mayor. Esto sucede por dos razones principales. En primer lugar, cuando los trabajadores del mismo sexo no pueden casarse, tampoco pueden presentar una declaración conjunta de impuesto federal a la renta (lo que genera un pago de impuestos mucho menor para la mayoría de los hogares). En segundo lugar, cuando los padres no pueden formar lazos legales con sus hijos, generalmente ellos tampoco pueden reclamar varios créditos y deducciones importantes relacionados con los niños. Por esta carga impositiva no equitativa, las parejas de color del mismo sexo y sus hijos pueden terminar con un monto significativamente menor de dinero, tanto para sostener a sus familias como para ahorrar para el futuro.

Recomendaciones

El informe ofrece recomendaciones detalladas sobre acciones tendientes a reparar la promesa rota para los trabajadores de color de parte de los gobiernos locales, estatales y federal, así como para escuelas, universidades y empleadores. A continuación se presentan algunos ejemplos de las principales recomendaciones de este informe:

Eliminar o reducir las barreras educativas para los jóvenes de color LGBT.

- El Congreso debería aprobar leyes tales como la Ley de mejora a la seguridad escolar (Safe Schools Improvement Act, SSIA) y la Ley de no discriminación estudiantil (Student Non-Discrimination Act, SNDA) a fin de reducir la discriminación y el bullying en las escuelas.

- El gobierno federal debería trabajar con los gobiernos estatales y locales para promover políticas disciplinarias alternativas que combatan el camino de la escuela a la cárcel.
- Los legisladores estatales deberían aprobar “leyes de seguridad escolar” que apunten al bullying y que protejan a los alumnos de color LGBT de la discriminación y el acoso.
- Los distritos escolares locales deberían revisar sus políticas disciplinarias para asegurar efectivamente la seguridad de los alumnos, a la vez que continúan trabajando para mantener a los alumnos en la escuela.

Eliminar o reducir el sesgo y la discriminación contra los trabajadores de color LGBT.

- El Congreso debería aprobar leyes que prohíban la discriminación laboral en todo el país por identidad/ expresión de género y orientación sexual.
- El presidente debería hacer que para los contratistas federales fuera obligatoria la prohibición de discriminar por identidad/ expresión de género y orientación sexual.
- Los legisladores estatales y locales deberían prohibir la discriminación laboral en estados y municipalidades que actualmente no tienen protecciones para la identidad/ expresión de género y la orientación sexual.
- Los empleadores deberían adoptar políticas y procedimientos de no discriminación inclusivos para las personas LGBT, diseñados para reducir significativamente el sesgo en la contratación, promover entornos receptivos e inclusivos y reducir la discriminación.
- Los empleadores deberían eliminar las políticas y prácticas que excluyen a las personas para ser consideradas para acceder a un empleo en función de antecedentes penales o un bajo nivel crediticio excepto que dichos controles sean estrictamente necesarios para el puesto

Asegurar salarios y beneficios equitativos para los trabajadores de color LGBT.

- El Congreso y los legisladores estatales deberían aumentar las protecciones contra la discriminación salarial por raza, etnia, nacionalidad de origen, orientación sexual e identidad/ expresión de género.

- El Congreso debería aprobar leyes que amplíen el acceso a beneficios familiares de salud para todas las parejas y familiares a cargo de los trabajadores, incluyendo a los empleados federales, sin considerar su estado civil ni la situación legal de las relaciones padre-hijo.
- El gobierno federal, los gobiernos estatales y los empleadores deberían revisar las leyes de licencias médicas y familiares y las políticas de licencias laborales para extender las licencias con protección laboral a los trabajadores LGBT.
- El Congreso debería ampliar los beneficios jubilatorios de la Seguridad Social para incluir a todas las parejas del mismo sexo y asegurar un acceso equitativo a los beneficios adquiridos por muerte y discapacidad de la Seguridad Social para las parejas/cónyuges de los trabajadores LGBT y cualquier niño para el cual el trabajador cumpla el rol de padre.
- Los legisladores estatales deberían legalizar el matrimonio de personas del mismo sexo en todos los estados.
- Los legisladores estatales deberían sancionar leyes amplias de reconocimiento parental a nivel estatal para ayudar a los trabajadores LGBT a obtener vínculos legales con sus hijos.
- Los empleadores deberían instituir políticas salariales justas.
- Los empleadores deberían ofrecer beneficios asequibles de seguro de salud, incluyendo la cobertura familiar equitativa para las parejas de todos los empleados y sus familiares a cargo, sin considerar su estado civil o la situación legal de las relaciones padre-hijo.

Conclusión

La reparación de la promesa rota para los trabajadores de color LGBT ayudará a asegurar que sean tratados de manera justa en cualquier lugar donde trabajen, que reciban la misma compensación por el mismo trabajo y que puedan acceder a importantes beneficios disponibles para otros trabajadores para proteger su salud y su subsistencia. Es hora que los trabajadores de color LGBT reciban un mensaje que les indique que importan, y que les muestre que nuestra nación y nuestra economía son más fuertes cuando tratamos a todos los trabajadores de manera justa.



INTRODUCCIÓN

La fuerza laboral de Estados Unidos refleja la diversidad de la sociedad estadounidense. Más que en cualquier otra parte de la vida de la mayoría de los estadounidenses, el lugar de trabajo es un lugar donde cada día coinciden trabajadores de diversos ambientes.

Está bien establecido que las oportunidades y experiencias que un trabajador tiene como parte de la fuerza laboral pueden variar en función de características tales como género, raza o etnia, religión, edad, orientación sexual y hasta la parte del país en la que viven. Por ejemplo, generalmente a las mujeres les resulta más difícil que a los hombres acceder a buenos trabajos y buenos salarios, y a las personas de color les cuesta mucho más que a las personas blancas.

A esta diferencia se suma el hecho que los trabajadores generalmente ingresan al lugar de trabajo con múltiples identidades; por ejemplo, un trabajador puede ser mujer y negra, o latino y homosexual. A medida que estas identidades se cruzan, también lo hacen los sesgos y estigmas sociales, los cuales generan desafíos y barreras únicas para alcanzar el éxito en el lugar de trabajo.

Este informe complementario al informe más extenso, *Una promesa rota: discriminación, menores beneficios y más impuestos para los trabajadores LGBT*, publicado en junio de 2013, se enfoca en las barreras que enfrentan los trabajadores que son LGBT (lesbianas, homosexuales, bisexuales o transgénero) y a la vez personas de color.^a Las experiencias de estos trabajadores de color LGBT a menudo no son exactamente un espejo de las experiencias de otros trabajadores de color, ni un espejo de las experiencias de los trabajadores blancos LGBT. Los trabajadores de color LGBT pueden enfrentar sesgo por su raza, por su orientación sexual o identidad/expresión de género, o por ambas.

Una promesa rota detalla cómo la promesa básica de Estados Unidos —que las personas que trabajan duro y cumplen con sus responsabilidades pueden salir adelante— no se cumple para los trabajadores LGBT. En el mejor de los casos, la promesa se desvanece casi por completo para los trabajadores de color LGBT.

En primer lugar, las barreras sistémicas y las inequidades del sistema educativo hacen que sea difícil que las personas de color LGBT cumplan con las calificaciones de la fuerza de trabajo. Luego, aun cuando existen leyes para ayudar a proteger a los trabajadores de la discriminación por raza y etnia, tal discriminación todavía es generalizada; y aún más

escandaloso es que todavía es legal despedir o negarse a contratar a una persona por ser homosexual o lesbiana en la mayoría de los estados. Finalmente, a los trabajadores de color LGBT les falta o se les niega el acceso a varios beneficios laborales que otros trabajadores dan por hecho, lo que hace que sea más difícil que estos trabajadores se ganen la vida y brinden sustento a sus familias. Este informe analiza estas injusticias y ofrece recomendaciones de cambio de sentido común.

Trabajadores de Color LGBT en Estados Unidos

Contrariamente a los estereotipos comunes, las personas LGBT tienen mayor diversidad racial y étnica que el total de la población de Estados Unidos. En una

Figura 1: Las Personas LGBT son Racial y Étnicamente Diversas

Porcentaje de Personas que se Identifican Como Personas de Color

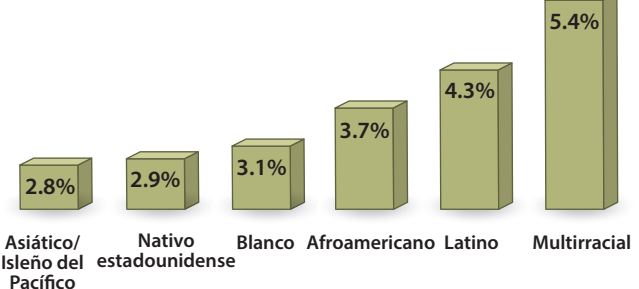
Encuestados LGBT Frente a No LGBT



Fuente: Gates, Gary J. y Frank Newport. "Special Report: 3.4% of U.S. Adults Identify as LGBT." *Gallup Politics*. 18 de octubre de 2012. <http://www.gallup.com/poll/158066/special-report-adults-identify-lgbt.aspx>.

Porcentaje de Personas que se Identifican Como LGBT

Por Raza/Etnia



Fuente: Análisis realizado por Angeliki Kastanis y Gary J. Gates. *The Williams Institute*; Kastanis, Angeliki and Gary J. Gates. "LGBT Asian and Pacific Islander Individuals and Same-Sex Couples." *The Williams Institute*. Septiembre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-API-Final.pdf>; Kastanis, Angeliki y Gary J. Gates. "LGBT African-American Individuals and African-American Same-Sex Couples." *The Williams Institute*. 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-AFAMER-Oct-2013.pdf>; Kastanis, Angeliki y Gary J. Gates. "LGBT Latino/a Individuals and Latino/a Same-Sex Couples." *The Williams Institute*. 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-Latino-Final.pdf>.

^a Más profunda de las experiencias de los trabajadores LGBT en general, consulte el informe de 2013, "Una promesa rota: discriminación, menores beneficios y más impuestos para los trabajadores LGBT". www.lgbtmap.org/lgbtworkers.

Términos Clave

- **Lesbiana, homosexual, bisexual y transgénero (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender, LGBT).** Los términos *lesbiana*, *homosexual* y *bisexual* describen la orientación sexual de una persona y, en conjunto, incluyen a mujeres y hombres que predominantemente o en ocasiones sienten atracción por individuos del mismo sexo. El término *transgénero* es independiente de la orientación sexual y describe a aquellos cuya identidad de género (el sentido del género que cada persona siente en su interior) o expresión de género (su comportamiento, vestimenta, corte de pelo, voz y características corporales) es diferente del sexo que le fue asignado al nacer. En algún punto de sus vidas, muchas personas transgénero deciden que deben vivir sus vidas como el género al que siempre supieron que pertenecen, y a menudo hacen los cambios necesarios para vivir como dicho género.
- **Trabajadores LGBT y empleados LGBT.** Este informe utiliza el término *trabajadores LGBT* para incluir a todos los miembros actuales y potenciales de la fuerza laboral estadounidense que son lesbianas, homosexuales, bisexuales o transgénero. El término más específico “empleados” se utiliza cuando nos referimos a trabajadores en el contexto de una relación empleado-empleador, como cuando tratamos temas relacionados con beneficios de salud patrocinados por el empleador o licencias suministradas por el empleador.
- **Personas de color o trabajadores de color.** Siempre que sea posible, este informe brinda información detallada sobre las experiencias de afroamericanos, latinos, asiáticos/oriundos de las Islas del Pacífico, nativos estadounidenses u otras personas no blancas en Estados Unidos. En algunos casos, sin embargo, el informe utiliza los términos *personas de color* o *trabajadores de color* para referirse ampliamente a los grupos raciales y étnicos generalmente conocidos como “minorías”. Este término no pretende sugerir una experiencia individual, sino que en cambio señala que el informe se refiere a individuos que no son blancos.
- **Raza y etnia.** La *raza* es una categoría creada socialmente que se basa principalmente en el aspecto físico y que está profundamente arraigada en las fuerzas históricas y políticas. Este informe brinda detalles sobre las experiencias de las personas que pueden identificarse, o ser externamente categorizadas, como afroamericanos, negros, asiáticos/de las Islas del Pacífico y nativos estadounidenses. Los individuos pueden identificarse con más de una raza. La *etnia*, por otra parte, es un grupo cultural que a menudo está basado en una herencia nacional común u otras características culturales compartidas. La etnia puede estar relacionada con la raza, pero es diferente de la misma. Este informe se enfoca en las experiencias de las personas que son principalmente de la etnia latina o hispana.
- **Afroamericano o negro.** Este informe utiliza el término *negro* para describir a las personas que se identifican, o son externamente categorizadas, como descendientes de africanos. En algunos casos, este informe también utiliza el término *afroamericano*, aunque solamente cuando ese es el término utilizado en la información que estamos citando.
- **Latino/a o hispano.** Este informe utiliza el término *latino* para referirse a los individuos que son de países de América Latina, o cuyas familias son de países de América Latina. Cuando nos referimos únicamente a las mujeres, utilizamos el término *latina*, mientras que utilizamos *latino* cuando nos referimos a hombres y mujeres latinos. Tenga en cuenta que esta etnia es independiente de la raza. En algunos casos, cuando citamos información utilizamos los términos utilizados en el análisis, que podrá incluir el término *hispano*, que es una categoría que generalmente se refiere a los individuos que son de un país hispanoparlante, o cuyas familias son de países hispanoparlantes.
- **Asiático o Asiático/islas del Pacífico.** Este informe utiliza estos términos para referirse a los individuos que son de un país del continente y subcontinente asiático o de las islas de la Cuenca del Pacífico, o cuyas familias son de esos países. La Oficina de censos de Estados Unidos permite que los individuos se identifiquen con una raza particular, como por ejemplo chino, filipino, coreano o japonés, pero las categorías de asiático/de las islas del Pacífico a menudo están combinadas en los análisis de datos. Excepto cuando se mencione de manera explícita, esto se aplica también para este informe.
- **Pareja(s) y cónyuge(s) del mismo sexo.** Como la mayoría de las personas del mismo sexo no pueden contraer matrimonio legalmente, este informe utiliza el término *parejas del mismo sexo* para referirse a las parejas del mismo sexo que tienen relaciones comprometidas, incluyendo matrimonios, concubinatos, uniones civiles o relaciones similares que están reconocidas por la ley. Cuando corresponde, el informe utiliza el término *cónyuge(s) del mismo sexo* para identificar a aquellos individuos de parejas del mismo sexo que están legalmente unidos en matrimonio a nivel estatal (aun cuando estas parejas no estén reconocidas como matrimonios por el gobierno federal^b).

^b Como se indica en todo el informe, el gobierno federal actualmente reconoce a los matrimonios legales de parejas del mismo sexo para varios programas y beneficios. En algunos casos, los matrimonios son reconocidos si son válidos en el “lugar de celebración”, lo que significa que si una pareja se unió legalmente en matrimonio en un estado o condado con igualdad matrimonial, sin considerar si vive en un estado que reconozca su matrimonio, es considerada como unida en matrimonio por el gobierno federal. Otros programas se basan en la definición de “lugar de residencia”, lo que significa que si una pareja se unió legalmente en matrimonio en un estado o condado con igualdad matrimonial, es considerada como unida en matrimonio por el gobierno federal únicamente si continúan viviendo en un estado o condado que reconozca su matrimonio.

Términos Clave (continuación)

- **Familias LGBT.** Este informe utiliza el término *familias LGBT* de manera indistinta para referirse a las parejas del mismo sexo que estén criando niños o no, o a familias en las que un único adulto LGBT esté criando a un niño. Utilizamos este término en aras de la simplicidad. Nuestro uso más restrictivo del término *familias LGBT* no pretende en absoluto desmerecer a las personas bisexuales o transgénero con parejas o cónyuges del sexo opuesto, ni tampoco a aquellos que viven en estructuras familiares que incluyen a otros familiares, amigos íntimos y seres queridos que brindan su apoyo.
- **Padres legales y padres no reconocidos legalmente.** Utilizamos los términos *padre legal* o *padre reconocido legalmente* para referirnos a una persona reconocida como padre por la ley estatal (y a veces la ley federal), y quien generalmente tiene algún parentesco de sangre, adopción u otro vínculo legal con un niño. Existen muchas instancias en las que alguien que actúa como padre de un niño no es reconocido como su padre legal por la ley estatal (y a veces la ley federal). En todo el informe, hacemos una distinción entre los términos *padres reconocidos legalmente* y *padres no reconocidos legalmente*. En este informe también se utiliza el término *desconocido legal* para referirnos a un padre que no está reconocido legalmente.

Nota: En todo el informe, utilizamos los pronombres personales “él” y “ella” de manera indistinta para referirnos a trabajadores LGBT y no LGBT.

encuesta de Gallup de 2012, uno de cada tres encuestados LGBT (33 %) se identificaron como personas de color, en comparación con el 27 % de los encuestados no LGBT (ver *Gráfico 1*). Adicionalmente, los encuestados latinos, afroamericanos y multirraciales fueron más propensos a identificarse como LGBT que los encuestados blancos.

La población LGBT también incluye un número significativo de inmigrantes, muchos de los cuales son personas de color. Las estimaciones indican que hay unos 904,000 inmigrantes adultos LGBT en Estados Unidos;¹ aproximadamente 32,300 parejas del mismo sexo binacionales (parejas en las que un miembro no es ciudadano estadounidense) y 11,700 parejas del mismo sexo en las que ninguno de sus miembros es ciudadano de Estados Unidos.² Muchos de estos inmigrantes son latinos o asiáticos.

En total, MAP estima que existen 5.4 millones de trabajadores LGBT en Estados Unidos, de los cuales 1.8 millones son personas de color.³ Existen dos razones principales por las cuales se anticipa que el número de trabajadores de color LGBT aumentará durante los próximos años. En primer lugar, se anticipa que los trabajadores de color aumentarán su participación en la fuerza de trabajo a un ritmo mayor que el de los trabajadores blancos; se anticipa que solo los trabajadores latinos representarán el 19 % de la fuerza de trabajo en 2020 en comparación con el 15 % en 2010.⁴ Adicionalmente, mayores porcentajes de jóvenes se identifican como LGBT, de manera que los empleadores pueden anticipar mayores números de trabajadores abiertamente LGBT durante los próximos años.

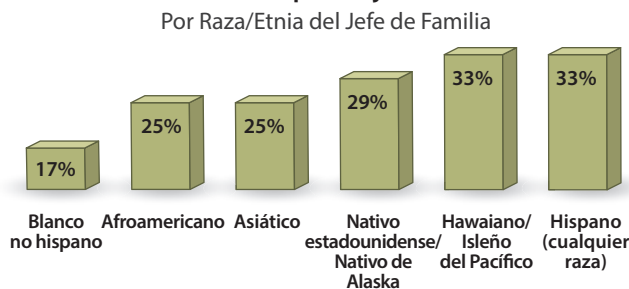
Dónde Viven los Trabajadores de Color LGBT

A pesar de la suposición común de que las personas LGBT viven predominantemente en las grandes áreas metropolitanas con políticas favorables a las personas LGBT, los datos del censo hablan de la dispersión geográfica en toda la nación. Lo mismo ocurre con las personas de color LGBT. De hecho, las personas de color que tienen relaciones del mismo sexo tienen *menores probabilidades* de vivir en áreas predominantemente “homosexuales” que en lugares donde viven las personas de su misma raza y etnia.

Los datos del censo muestran que la distribución geográfica de las personas de color LGBT sigue de cerca la de los grandes grupos raciales y étnicos. Por ejemplo, casi un tercio de las parejas hispanas del mismo sexo viven en Nuevo México, California y Texas,⁵ tal como lo hace el 48 % de la población hispana en su conjunto.⁶ Apenas más de la mitad (51 %) de las personas asiáticas de Estados Unidos viven en Hawái, Nueva York o California, tal como lo hacen el 29 % de las parejas asiáticas del mismo sexo.⁷ Más del 25 % de las parejas negras del mismo sexo viven en Georgia, Nueva York, Maryland y Carolina del Norte,⁸ y estos estados albergan al 26 % de la población negra de Estados Unidos.⁹

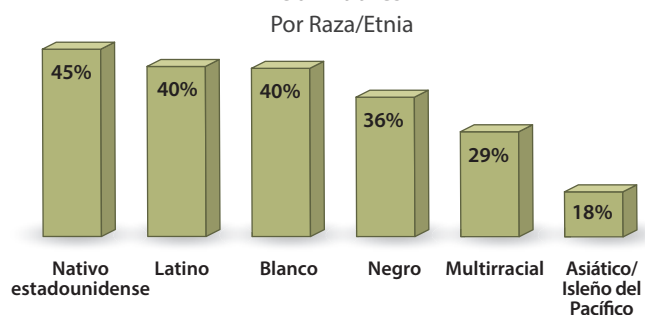
⁵ Estudios recientes concluyen que aproximadamente 3.8 % de la población adulta de Estados Unidos se identifica como LGBT. Si se aplica esa cifra al conjunto de estadounidenses en “edad laboral” (entre 20 y 64 años de edad), estimamos que existen casi 7 millones de personas LGBT en edad laboral. Considerando que el 77 % de las personas en edad laboral forman parte de la fuerza de trabajo, estimamos que existen aproximadamente 5.4 millones de personas LGBT en la fuerza de trabajo. Luego, si aplicamos la tasa del 33 % de personas LGBT que se identifican como personas de color, estimamos que 1.8 millones de trabajadores son personas de color LGBT.

Figura 2: Porcentaje de Parejas del Mismo Sexo que Crían a sus "Propios" Hijos



Fuente: Gates, Gary J. "Same-sex Couples in Census 2010: Race and Ethnicity." *The Williams Institute*. Abril de 2012. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Gates-CouplesRaceEthnicity-April-2012.pdf>.

Figura 3: Porcentaje de Estadounidenses Transgéneros que Son Padres



Fuente: Grant, Jaime M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman, y Mara Keisling. *Injustice At Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf.

Trabajadores de Color LGBT con Niños

Los datos del censo de 2010 muestran que las personas de color LGBT son más propensas a criar niños que las personas blancas LGBT (ver *Gráfico 2*). Adicionalmente, las parejas de color constituyen una proporción apenas superior de las parejas del mismo sexo que crían niños que de las parejas heterosexuales casadas que crían niños (39 % contra 36 %).¹⁰ De igual manera, como se muestra en el *Gráfico 3*, el porcentaje de personas de color transgénero que son padres es similar al porcentaje de personas blancas transgénero que son padres. En la encuesta más importante de estadounidenses transgénero que existe a la fecha, casi la mitad de los encuestados nativos estadounidenses se identificaron como padres (45 %), en comparación con el 40 % de los encuestados latinos y blancos y el 36 % de los encuestados negros.

Un reciente análisis MAP de tres fuentes diferentes de información sugiere que entre 2 y 2.8 millones de niños estadounidenses son criados por padres LGBT. Asumiendo que el 39 % de estos niños son criados

por parejas de color del mismo sexo, se estima que entre 780,000 y 1.1 millones de niños son criados por personas de color LGBT.¹¹

Desafortunadamente, y a pesar de su alta probabilidad de criar niños, los trabajadores de color LGBT también tienen altas probabilidades de no tener vínculos legales con sus niños. Cuando una pareja del mismo sexo cría a un niño, por lo menos uno de los padres no es su padre biológico, y las leyes estatales generalmente hacen que sea imposible que los dos padres del mismo sexo tengan vínculos legales con sus niños.^d Adicionalmente, los niños de color tienen una probabilidad desproporcionada de ser criados por alguien que no sea su padre legal, como una tía o un abuelo, con quienes tal vez no tengan una relación legal. De todos los niños que viven en Estados Unidos con alguien que no es su padre legal, 30 % son afroamericanos y 25 % son latinos.¹² La falta de vínculos legales significa que es posible que los trabajadores LGBT y sus familias no tengan acceso a beneficios laborales tales como seguro de salud o licencia médica. Como se describe en la página 48 de este informe, muchos beneficios laborales exigen la existencia de vínculos legales entre un trabajador y su familia, y a menudo es imposible que muchos trabajadores LGBT puedan obtener dicho reconocimiento legal.

Tasas de Desempleo de los Trabajadores de Color LGBT

Existe una creciente evidencia que indica que el desempleo y el subempleo son preocupaciones importantes para las personas de color LGBT. Los hombres, en promedio, tienen tasas de desempleo más altas que las mujeres, y la misma tendencia se aplica a los trabajadores LGBT y los trabajadores de color LGBT. Por ejemplo, en una encuesta de personas LGBT negras, cuando se les pidió que indicaran los problemas más importantes de sus vidas, las cuestiones económicas alcanzaron la cima de la lista (el 22 % afirmó que era el problema más importante de todos).¹³ Esto reflejan los números de la población general que muestran que la tasa de desempleo de los afroamericanos es el doble de la de los estadounidenses blancos, mientras la tasa de

^d En muchos estados resulta difícil que los padres LGBT puedan crear vínculos legales con los niños que están criando. Algunos derechos parentales se derivan del matrimonio, o están vinculados al mismo, y las parejas del mismo sexo no pueden contraer matrimonio legalmente en 34 estados. Adicionalmente, muchos estados tienen leyes que hacen que sea virtualmente imposible que los padres LGBT adopten a los niños que están criando a través de una adopción de segundo padre, adopción conjunta o adopción de padrastos. Para más información sobre las barreras para establecer vínculos legales que enfrentan los padres LGBT, consultar la publicación de Movement Advancement Project, Family Equality Council y Center for American Progress. "Todos los niños importan". 2011. <http://lgbtmap.org/lgbt-families> (consultado el 11 de septiembre de 2013).

desempleo de los latinos es un tercio más alta que la de las personas blancas (ver *Gráfico 4*).

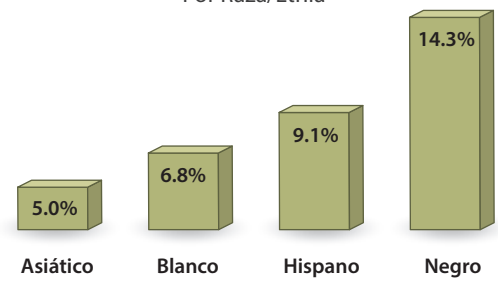
Nuevos datos aportan que las personas de color LGBT tienen mayores tasas de desempleo cuando se las compara con las personas de color no LGBT (ver *Gráfico 5*). Sin embargo, la preocupación sobre el desempleo y el subempleo sería más pronunciada entre los trabajadores transgénero. La Encuesta nacional de discriminación transgénero descubrió que, aún cuando los trabajadores transgénero tienen una educación superior a la de la población general, sus tasas de desempleo al momento de la realización de la encuesta era el doble que la tasa de desempleo de la población total (14 % contra 7 %).¹⁴ Las tasas para las personas transgénero de color alcanzaron picos de cuatro veces la tasa de desempleo nacional al momento de la realización de la encuesta (ver *Gráfico 6*), y las personas negras transgénero sufrían el desempleo a una tasa de casi dos veces y media la de las personas blancas transgénero (28 % contra 12 %).¹⁵

Tasas de Pobreza

En 2011, 46 millones de personas (o 15 % de los estadounidenses) vivían debajo de la línea de pobreza.¹⁶ Las investigaciones muestran que las personas de color LGBT, y particularmente las personas negras LGBT, tienen un riesgo mucho mayor de pobreza que las personas no LGBT (ver *Gráficos 7 e 8*). Por ejemplo, como se muestra en los Gráficos 7 e 8:

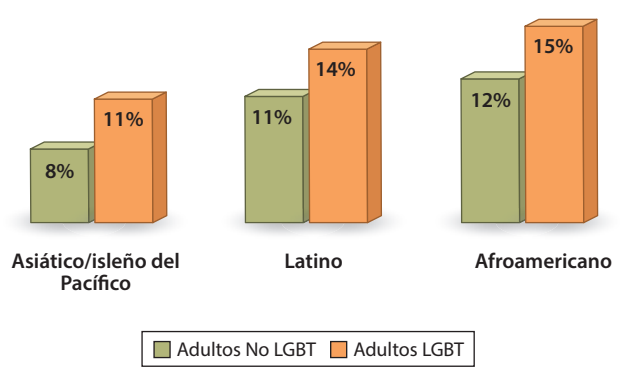
- Las personas negras en parejas del mismo sexo tienen tasas de pobreza que, como mínimo, son el doble de las de las personas negras en parejas heterosexuales casadas (18 % contra 8 %).¹⁷
- Los hombres negros en parejas del mismo sexo tienen seis veces más probabilidades de ser pobres que los hombres blancos en parejas del mismo sexo (19 % contra 3 %); las mujeres negras en parejas del mismo sexo tienen tres veces más probabilidades de ser pobres que las mujeres blancas en parejas del mismo sexo (18 % contra 6 %).¹⁸
- Los niños criados por padres negros de parejas del mismo sexo registran tasas de pobreza extremadamente altas: 52 % para los que tienen padres homosexuales y 38 % para los que tienen madres lesbianas, en comparación con el 11 % de aquellos que tienen padres heterosexuales blancos y el 15 % de los que viven con padres negros de parejas heterosexuales.¹⁹

Figura 4: Índices de Desempleo para Todos los Adultos
Por Raza/Etnia



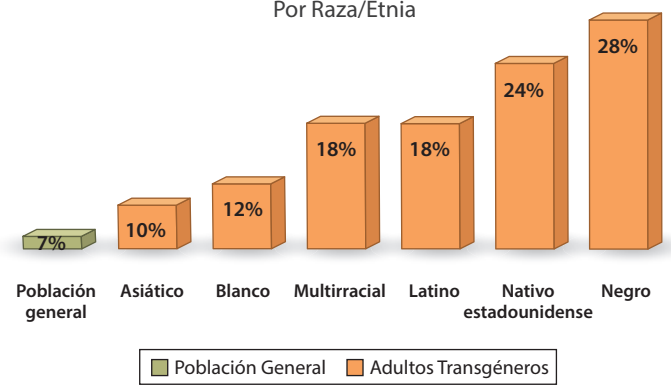
Fuente: U.S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics. "Table A-2. Employment status of the civilian population by race, sex, and age." Junio de 2013. <http://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab2.htm>.

Figura 5: Desempleo
Por Orientación Sexual e Identidad de Género y Raza/Etnia



Fuente: Kastanis, Angeliki y Gary J. Gates. "LGBT Asian and Pacific Islander Individuals and Same-Sex Couples." The Williams Institute. Septiembre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-API-Final.pdf>; Kastanis, Angeliki y Gary J. Gates. "LGBT African-American Individuals and African-American Same-Sex Couples." The Williams Institute. Octubre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-AFAMER-Oct-2013.pdf>; Kastanis, Angeliki y Gary J. Gates. "LGBT Latino/a Individuals and Latino/a Same-Sex Couples." The Williams Institute. Octubre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-Latino-Final.pdf>.

Figura 6: Índices de Desempleo para Adultos Transgéneros
Por Raza/Etnia



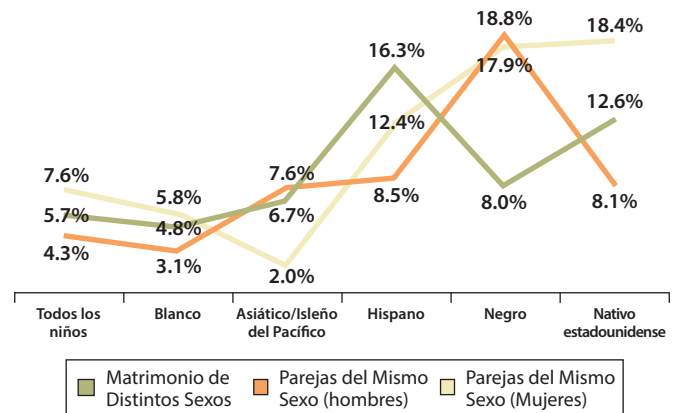
Fuente: Grant, Jaime M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman, y Mara Keisling. *Injustice At Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf.

- De las personas hispanas de parejas del mismo sexo, 9 % de las parejas masculinas y 12 % de las parejas femeninas son pobres, comparadas con el 5 % de las parejas blancas heterosexuales. Entre las parejas hispanas del mismo sexo con niños, la tasa de pobreza trepa al 20 % en las parejas masculinas y al 27 % en las parejas femeninas, en comparación con el 11 % de las parejas blancas heterosexuales que crían niños.
- Las personas latinas transgénero a menudo viven en extrema pobreza, y el 28 % informa ingresos familiares menores a 10,000 USD por año. Esto es casi el doble de la tasa de las personas transgénero de todas las razas (15 %), más de cinco veces la tasa general de la población latina (5 %) y siete veces la tasa general de la población de Estados Unidos (4 %). La tasa para latinos que no son ciudadanos es del 43 %.²⁰

Los datos de pobreza de los trabajadores de color LGBT reflejan las tendencias más amplias de la sociedad, tanto para personas LGBT como para personas de color. En toda la población de Estados Unidos, las personas LGBT tienen mayores probabilidades de ser pobres que aquellos que no son LGBT. Un 21 % de los hombres homosexuales y un 23 % de las mujeres lesbianas son pobres, en comparación con el 15 % de los hombres heterosexuales y el 21 % de las mujeres heterosexuales (ver *Gráfico 9*).²¹ De manera similar, las tasas de pobreza son mucho más altas para las personas de color que para las personas blancas; en el 2010, el 27 % de las personas negras vivían debajo de la línea de pobreza al igual que el 27 % de las personas hispanas, comparado con el 10 % de las personas blancas (ver *Gráfico 10*). Las tasas de pobreza de los asiáticos eran más comparables con las de los estadounidenses blancos: 12 %.²²

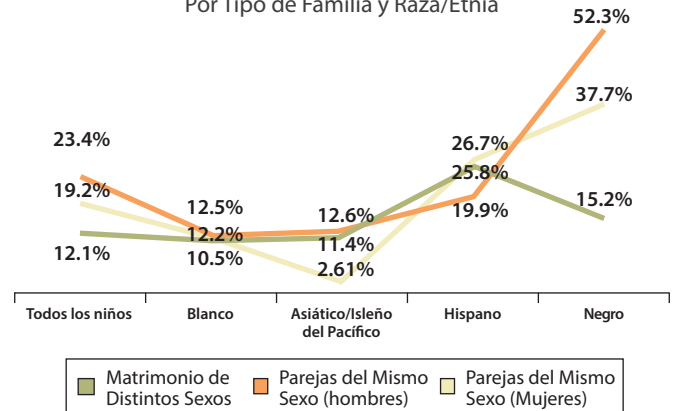
Estas mayores tasas de pobreza entre los trabajadores de color LGBT no deberían sorprender a nadie considerando los desafíos analizados en este informe, incluyendo la discriminación laboral, el acceso no equitativo a beneficios laborales y familiares y la mayor carga impositiva.

Figura 7: Porcentaje de Adultos que Viven en la Pobreza
Por Tipo de Familia y Raza/Etnia



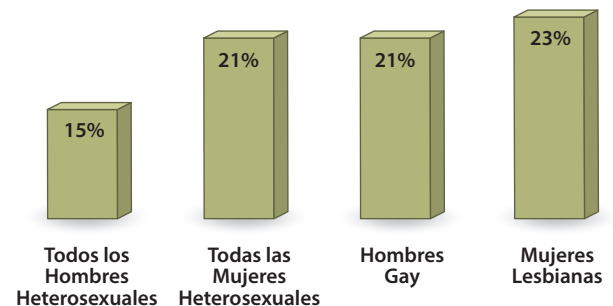
Fuente: Badgett, M.V.Lee, Laura E. Durso, y Alyssa Schneebaum. "New Patterns of Poverty in the Lesbian, Gay, and Bisexual Community." *The Williams Institute*. Junio de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGB-Poverty-Update-Jun-2013.pdf>.

Figura 8: Porcentaje de Niños que Viven en la Pobreza
Por Tipo de Familia y Raza/Etnia



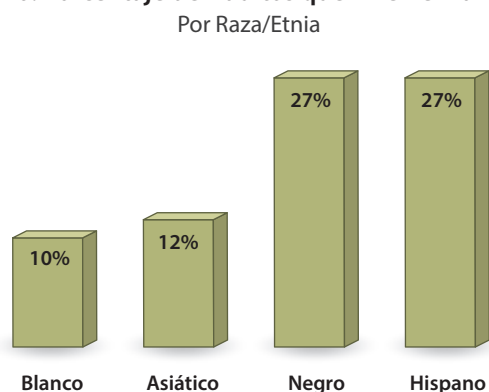
Fuente: Badgett, M.V.Lee, Laura E. Durso, y Alyssa Schneebaum. "New Patterns of Poverty in the Lesbian, Gay, and Bisexual Community." *The Williams Institute*. Junio de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGB-Poverty-Update-Jun-2013.pdf>.

Figura 9: Porcentaje de Adultos que Viven en la Pobreza
Por Orientación Sexual



Fuente: Badgett, M.V.Lee, Laura E. Durso, y Alyssa Schneebaum. "New Patterns of Poverty in the Lesbian, Gay, and Bisexual Community." *The Williams Institute*. Junio de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGB-Poverty-Update-Jun-2013.pdf>.

Figura 10: Porcentaje de Adultos que Viven en la Pobreza



Fuente: Institute for Research on Poverty. "Who is poor?" <http://www.irp.wisc.edu/faqs/faq3.htm>.

Obstáculos para Conseguir Buenos Trabajos para los Trabajadores de Color LGBT

Este informe analiza la forma en la que los trabajadores de color LGBT enfrentan desafíos únicos relacionados con su raza y etnia y su orientación sexual e identidad de género (ver el gráfico en la próxima página). Específicamente:

- La **SECCIÓN 1** analiza cómo las personas de color LGBT sufren las oportunidades educativas no equitativas y barreras de acceso a la educación que, a menudo, conducen a una mayor dificultad a la hora de competir por los trabajos que puedan asegurarles una seguridad económica.
- La **SECCIÓN 2** analiza el sesgo al momento de la contratación y la discriminación laboral que sufren las personas de color LGBT que pueden dificultarles aún más la posibilidad de encontrar y mantener un trabajo.
- La **SECCIÓN 3** trata sobre cómo los trabajadores de color LGBT tienen mayores probabilidades de acceder a trabajos de bajos salarios y, una vez en el trabajo, cómo obtienen pagos, beneficios e imposiciones no equitativas que los dejan con menos dinero para ellos y sus familias.

UNA PROMESA ROTA

PARA LOS TRABAJADORES LGBT DE COLOR

LOS PROBLEMAS

BARRERAS EDUCATIVAS



- Jardines de niños y escuelas primarias inseguras
- Escuelas con recursos insuficientes
- El camino “de la escuela a la cárcel”
- Barreras para la educación superior

SESGO EN LA CONTRATACIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL



- Control injustificado de antecedentes penales
- Sesgo en la contratación y discriminación laboral
- Leyes inadecuadas contra la discriminación
- Falta de mentores y de apoyo laboral
- Falta de permisos de trabajo legales

PAGO, BENEFICIOS E IMPUESTOS NO EQUITATIVOS



- Brechas y penalidades salariales
- Falta de beneficios laborales
- Una mayor carga impositiva

EL IMPACTO

MENOS PREPARACIÓN PARA COMPETIR POR BUENOS EMPLEOS

MAYOR DIFICULTAD PARA OBTENER Y MANTENER BUENOS EMPLEOS

MENOS RECURSOS PARA MANTENERSE Y MANTENER A LA FAMILIA

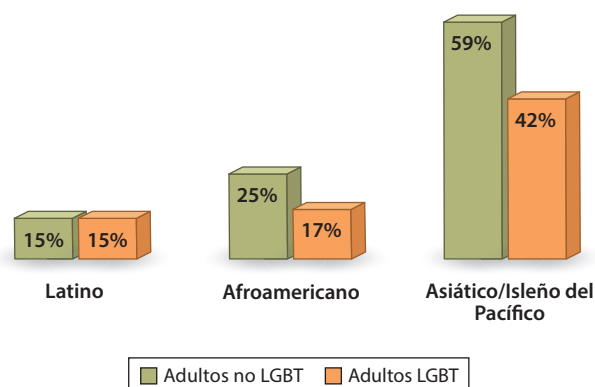
OBSTÁCULO N.º 1: BARRERAS EDUCATIVAS

Una educación de calidad es un indicador clave para determinar la capacidad de una persona para encontrar un trabajo que le brinde sustento económico. Los individuos que no tienen el diploma del secundario, en promedio, ganan 7840 USD menos por año que los graduados del secundario, y 27,390 USD menos que los graduados universitarios.²⁵ Adicionalmente, los trabajadores que no tienen una educación de calidad tienen menores probabilidades de encontrar trabajos que ofrezcan seguro de salud²⁶ y tienen un riesgo mayor de desempleo, particularmente durante las recesiones.²⁷ Aún más nefastos resultados enfrentan los individuos que abandonan o son expulsados del sistema educativo de Estados Unidos antes de terminar la escuela secundaria, incluyendo mayores tasas de encarcelamiento y no tener hogar.²⁸

A pesar del amplio reconocimiento de la conexión entre la educación y la habilidad de competir por los mejores trabajos de la nación, grandes barreras sistémicas les impiden a los niños estadounidenses recibir una educación segura y de calidad. Entre los niños con mayor riesgo de caer por las grietas del sistema educativo de Estados Unidos están los jóvenes de color LGBT. Para estos alumnos, las barreras de raza, orientación sexual e identidad/ expresión de género pueden coordinarse de manera tal que la obtención de una educación en un entorno seguro y comprensivo sea increíblemente desafiante.

Como lo muestra el gráfico en la próxima página, una de las barreras clave para la educación de los jóvenes de color LGBT es que las escuelas a menudo no brindan un entorno de aprendizaje seguro libre de bullying, acoso y violencia. Adicionalmente, las escuelas a menudo tienen menos recursos de los necesarios y no pueden ofrecer a los alumnos de color LGBT programas y servicios que cumplan con sus necesidades educativas, emocionales y de desarrollo social. Finalmente, los jóvenes de color LGBT enfrentan diversas barreras para acceder a la educación superior, entre las que se incluyen la falta de recursos financieros y el apoyo insuficiente de familiares, pares y otras personas para asegurar la graduación universitaria.

Figura 11: Porcentaje de Graduados Universitarios Por Orientación Sexual e Identidad de Género y Raza/Etnia



Fuente: Kastanis, Angeliki and Gary J. Gates. "LGBT Asian and Pacific Islander Individuals and Same-Sex Couples." The Williams Institute. Septiembre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-API-Final.pdf>; Kastanis, Angeliki and Gary J. Gates. "LGBT African-American Individuals and African-American Same-Sex Couples." The Williams Institute. 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-AFAMER-Oct-2013.pdf>; Kastanis, Angeliki and Gary J. Gates. "LGBT Latino/a Individuals and Latino/a Same-Sex Couples." The Williams Institute. 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-Latino-Final.pdf>.

Disparidades en los Logros Escolares

Los niños y jóvenes adultos progresan en las escuelas cuando tienen entornos de aprendizaje seguros, sanos y comprensivos y cuando cuentan con el fuerte apoyo de padres, pares, maestros y la comunidad. Adicionalmente, padres y alumnos confían en que las escuelas ofrezcan programas y servicios educativos relevantes, adecuados y de alta calidad que ayuden a los alumnos a avanzar en sus estudios y los preparen para la universidad y para un empleo sustentable. Los alumnos avanzan en entornos donde puedan ampliar sus habilidades, encontrar oportunidades para desarrollarse como líderes y ser reconocidos por sus esfuerzos y éxitos. El éxito en la escuela primaria está directamente relacionado con el hecho de encontrar y mantener trabajos que puedan mantener a la familia.

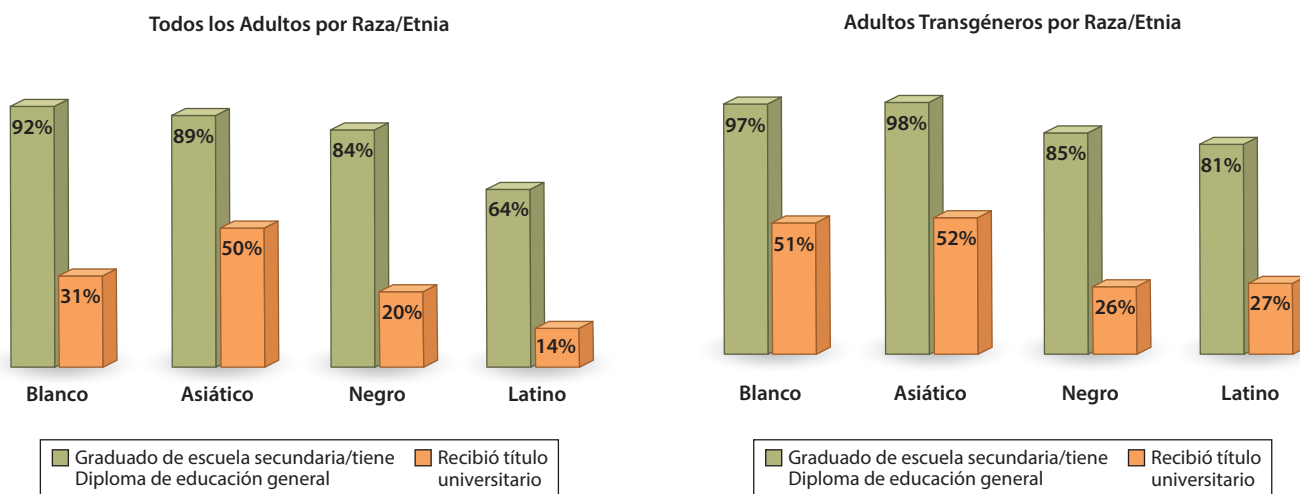
Las investigaciones muestran que las escuelas les están fallando a muchas personas de color LGBT. Los datos de Gallup y del censo muestran que muchas personas LGBT tienen menores tasas de finalización escolar que sus pares no LGBT (ver *Gráfico 11*). De manera similar, en la encuesta más importante de personas transgénero y disconformes con su género de Estados Unidos, las personas transgénero de color generalmente mostraron un menor nivel de logros educativos que las personas transgénero blancas (ver *Gráfico 12*).

BARRERAS EDUCATIVAS

DEJAN A LOS TRABAJADORES LGBT DE COLOR MENOS PREPARADOS EN LA COMPETENCIA PARA OBTENER BUENOS EMPLEOS



Figura 12: Logros Educativos



Fuente: 2011 Current Population Survey, <http://www.census.gov/hhes/socdemo/education/data/cps/2011/tables.html>.

Fuente: Grant, Jaime M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman, and Mara Keisling. Injustice At Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf.

Estos datos reflejan tendencias sociales más amplias que muestran disparidades en los logros escolares de las personas de color. Las investigaciones, por ejemplo, muestran que las personas de color tienen menos probabilidades de obtener un título universitario que los trabajadores blancos (como se muestra en el Gráfico 12.^e

Sin embargo, las investigaciones sobre logros escolares entre personas de color LGBT no concuerdan con la información que muestra mayores niveles de educación entre las personas LGBT en general. Los datos del censo, por ejemplo, muestran una mayor probabilidad de que los individuos de parejas del mismo sexo tengan como mínimo un título universitario, en comparación con sus contrapartes en las parejas heterosexuales (46 % contra 34 %).²⁹ De manera similar, la Encuesta nacional de discriminación transgénero descubrió que los encuestados transgénero tenían niveles de logros educativos mucho mayores que la población en su conjunto; el 47 % de los encuestados informaron que habían obtenido un título secundario o universitario en comparación con el 27 % de la población general.³⁰ Esto sugiere que la raza y la etnia tal vez tengan mayor influencia en los niveles relativamente bajos de logros educativos entre las personas de color LGBT que la orientación sexual o la identidad/expresión de género, aunque las personas LGBT enfrentan desafíos únicos y considerables en el sistema educativo de Estados Unidos, como exploramos a continuación.

Escuelas Inseguras

Las escuelas deberían ser lugares donde los alumnos se sientan seguros para poder concentrarse en aprender y desarrollarse. Pero todavía, para muchos niños en Estados Unidos, las escuelas son lugares en los que no solo deben preocuparse por los exámenes de matemática y las clases de música, sino también deben cuidarse de los abusos o daños sociales, verbales y físicos, lo que generalmente se conoce como “bullying”. El impacto acumulado del bullying y el acoso escolar también puede tener un efecto de largo plazo en las oportunidades laborales futuras, ya que los jóvenes de color LGBT tal vez estén menos preparados para competir por buenos trabajos porque les falta la educación requerida.

Los niños podrán sufrir bullying debido a cualquier “diferencia” real o percibida, pero una encuesta reciente de maestros descubrió que el bullying más común es el

^e Mientras los asiáticos estadounidenses tienen hasta mayores probabilidades que las personas blancas de obtener un título universitario, existe una diversidad dentro de la comunidad asiática que a veces resulta enmascarada en el análisis de los datos. Por ejemplo, casi tres de cinco empleados asiáticos en 2010 obtuvieron un título de grado; 60 % más que las personas blancas y más del doble y el triple de las proporciones de trabajadores negros y latinos, respectivamente. Sin embargo, dentro de las comunidades asiáticas, los trabajadores vietnamitas están entre los que tienen menores probabilidades de obtener un título universitario, mientras que el 75 % de los trabajadores indios obtuvieron títulos universitarios, y tres quintas partes de los trabajadores chinos, filipinos, japoneses y coreanos obtuvieron sus títulos. Según un estudio, los estadounidenses con orígenes en las Islas del Pacífico y el Sudeste Asiático mayores de 25 años están entre los que tienen menores probabilidades de haber terminado el secundario de todos los estadounidenses. De manera similar, los indígenas estadounidenses/nativos estadounidenses tienen menores probabilidades de obtener un título de grado o posgrado que sus pares no indígenas. En la misma medida, los datos de alumnos indican que ellos continúan teniendo las menores tasas de matriculación y la segunda tasa más alta de abandono de todos los alumnos del país.

IMPACTO DE LAS ESCUELAS INSEGURA

LOS ESTUDIANTES LGBT DE COLOR INFORMAN MÁS ÍNDICES DE ACOSO EN LA ESCUELA

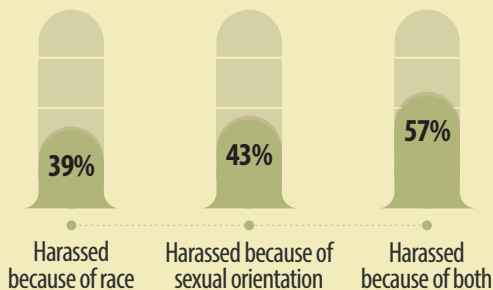


FUENTE: KOSCIW, JOSEPH G., EMILY A. GREYTAK, MARK J. BARTKIEWICZ, MADELYN J. BOESEN, AND NEAL A. PALMER. "THE 2011 NATIONAL SCHOOL CLIMATE SURVEY: THE EXPERIENCES OF LESBIAN, GAY, BISEXUAL AND TRANSGENDER YOUTH IN OUR NATION'S SCHOOLS." GLSEN. 2012.

GENERA MALOS RESULTADOS ACADÉMICOS Y UNA AUTOESTIMA MÁS BAJA, MALA SALUD MENTAL Y PARTICIPACIÓN EN COMPORTAMIENTOS SEXUALES RIESGOSOS

FALTARON A LA ESCUELA EL MES PASADO

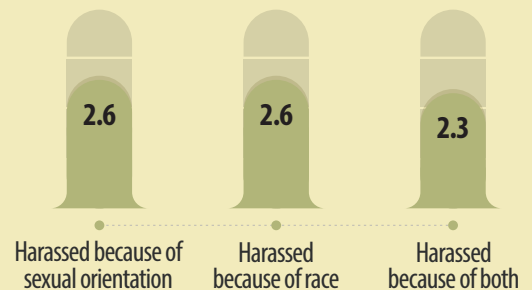
(INFORMADO POR JÓVENES LGBT DE COLOR)



FUENTE: DIAZ, ELIZABETH M. AND JOSEPH G. KOSCIW. "SHARED DIFFERENCES: THE EXPERIENCES OF LESBIAN, GAY, BISEXUAL, AND TRANSGENDER STUDENTS OF COLOR IN OUR NATION'S SCHOOLS." GLSEN. 2009.

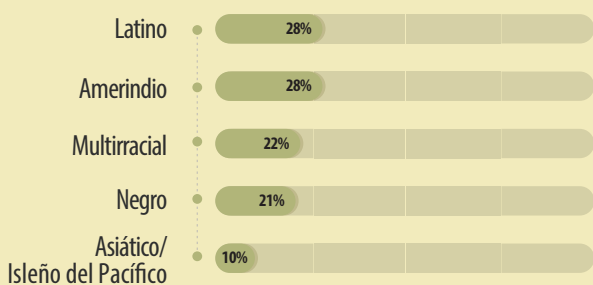
PROMEDIO GENERAL GLOBAL (GPA)

(INFORMADO POR JÓVENES LGBT DE COLOR)



ABANDONARON LA ESCUELA DEBIDO AL ACOSO

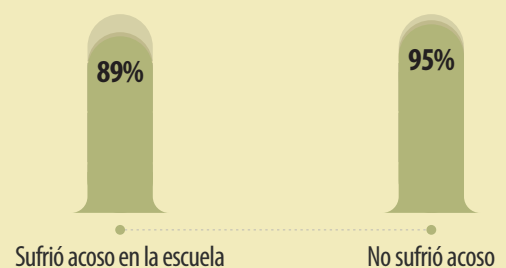
(INFORMADO POR ADULTOS TRANSGÉNERO)



FUENTE: GRANT, JAIME M., LISA A. MOTTET, JUSTIN TANIS, JACK HARRISON, JODY L. HERMAN, AND MARA KEISLING. "INJUSTICE AT EVERY TURN: A REPORT OF THE NATIONAL TRANSGENDER DISCRIMINATION SURVEY." NATIONAL CENTER FOR TRANSGENDER EQUALITY AND NATIONAL GAY AND LESBIAN TASK FORCE.

ASPIRAN A ASISTIR A LA UNIVERSIDAD

(INFORMADO POR JÓVENES LGBT DE COLOR)



FUENTE: KOSCIW, JOSEPH G., EMILY A. GREYTAK, MARK J. BARTKIEWICZ, MADELYN J. BOESEN, AND NEAL A. PALMER. "THE 2011 NATIONAL SCHOOL CLIMATE SURVEY: THE EXPERIENCES OF LESBIAN, GAY, BISEXUAL AND TRANSGENDER YOUTH IN OUR NATION'S SCHOOLS." GLSEN. 2012.

GENERA MENOS PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO Y MENOS CAPACIDAD DE COMPETIR POR BUENOS EMPLEOS

La Historia de Marvin: Acosado y Aislado en la Escuela



Cuando comenzó séptimo grado y yo tenía 12 años de edad, yo sabía claramente que era homosexual. En la escuela media, los niños siempre se decían entre ellos cosas tales como “Deja de actuar como un homosexual” o “Eres tan maricón”. Me hubiera gustado poder ser un adolescente promedio preocupado por las niñas, los automóviles y los deportes. En cambio, a mí me preocupaba que la gente descubriera quién era yo realmente.

No podía hablar con mis amigos, y me estaba yendo mal en las clases. Nunca hacía ninguna tarea, y ni siquiera iba a la escuela. ¿Qué me importaba aprobar o no mis clases? El mundo estaba disgustado por mí, mis padres me ignoraban y hasta Dios me menospreciaba.

Hacia el final del año, tuve una discusión con un maestro y me expulsaron de la escuela media. Eso significó que tuve que ir a una nueva escuela donde no conocía a casi nadie, y el lema de la escuela parecía ser “No se permiten maricones”. Después de la primera semana, las personas ya gritaban “¡Miren! ¡Ese chico es raro!”. Un día, un niño me hizo una zancadilla en Educación física. Mi piel se rasgó cuando resbalé en el hormigón, primero con las rodillas. Mi maestro de Educación física notó que mis rodillas sangraban, pero le dije que me había caído por accidente. Ya había demasiadas personas que me odiaban; lo último que necesitaba era más gente que me acosara.

En la escuela secundaria, me prometí a mí mismo que me quedaría en las sombras, desapercibido y seguro. Sin embargo, inmediatamente me identificaron. En cuanto pronuncié una palabra con mi voz aguda, todos los supieron. Cuando teníamos que leer en la clase de historia, los jugadores de fútbol eran increíblemente crueles. Eso continuó durante el resto del semestre. Yo era el objetivo de las bandas elásticas, las bolitas de papel y las bolas ensalivadas. A veces, encontraba mis libros marcados con la palabra “MARICÓN” con letra negrita. Siempre pensaba que yo era quien tenía la culpa.

Al comienzo del segundo semestre de mi 10.º año, tenía un promedio de 1.6 y estuve a punto de ser transferido a otra escuela. Un maestro preocupado me ayudó a inscribirme en un programa especial de mi escuela secundaria denominado Academia de transporte en un esfuerzo desesperado por salvarme. La Academia de transporte, donde estudiábamos planificación del transporte junto con arquitectura, política y asuntos comunitarios, no tenía requisitos de calificaciones, así que yo podía comenzar desde cero. Conocía a todos los que estaban en mis clases, y eran agradables. Nunca bromearon conmigo, y decidí que me arriesgaría a ser abiertamente homosexual.

Fuente: adaptado de Marvin Novelo. “Homosexual y tan solo”. *L.A. Youth*. Octubre de 2004. <http://www.layouth.com/gay-and-so-alone/> (consultado el 26 de septiembre de 2013).

Figura 13: Principales Preocupaciones Informados por los Jóvenes

Por Orientación Sexual e Identidad de Género

- **Aceptación de la familia**
- **Clases y calificaciones**
- **Confesar su orientación sexual a su familia y amigos**
- **Planes de carrera y universitarios**
- **Bullying y escuelas**
- **Pagar la universidad**



Jóvenes LGBT



Jóvenes No LGBT

que está centrado en el peso, género, orientación sexual percibida o discapacidad de los alumnos.³¹ Los jóvenes de color LGBT podrán enfrentar múltiples formas de acoso y bullying en la escuela en función de su orientación sexual o identidad de género y su raza o etnia. Un estudio de 2007 descubrió que casi la mitad (48 %) de los alumnos de color LGBT sufrían acoso verbal debido tanto a su orientación sexual como a su raza o etnia, y 15 % había sufrido acoso o abuso físico por ambos aspectos de su identidad.³²

La reducción del bullying y convertir a las escuelas en lugares más seguros para todos los alumnos generará experiencias educativas y resultados mejores y más equitativos para los jóvenes de color LGBT. Más del 50 % de los alumnos LGBT afroamericanos, latinos, asiáticos/de las Islas del Pacífico y multirraciales afirmaron haber sufrido acoso verbal en la escuela durante el año anterior debido a su raza o etnia.³³ Como lo muestra el *Gráfico 13*, las experiencias de acoso y violencia basadas en la orientación sexual o identidad de género real o percibida son aún superiores.

El acoso y la violencia tienen graves consecuencias para los jóvenes de color LGBT, incluyendo impactos físicos, emocionales y de salud mental,³⁴ peores resultados educativos y, finalmente, menor preparación para trabajar. Cuando los alumnos de color LGBT se sienten inseguros en la escuela, tienen mayores probabilidades de saltarse una clase o quedarse en su casa.³⁵ Esto, con el tiempo, puede hacer que sea mucho más difícil que los alumnos de color LGBT tengan buen rendimiento académico en comparación con sus pares. Los jóvenes LGBT informan que sus principales preocupaciones son la falta de aceptación familiar, el bullying y otros problemas escolares, y preocupaciones relacionadas con declarar o confesar su orientación sexual o identidad de género a sus familiares y amigos. Por otro lado, los jóvenes no LGBT, dicen estar preocupados sobre sus clases y calificaciones, sus planes universitarios y de carrera y los aspectos financieros de la universidad.³⁶

Para algunos alumnos de color LGBT, el acoso y la violencia extremos pueden significar que la escuela dejó de ser un lugar seguro y eso los obliga a abandonar la escuela definitivamente.^{9,37} El Centro Ruth Ellis,

¹ Más de un tercio de los alumnos LGBT latinos, nativos estadounidenses y multirraciales afirmaron que por lo menos habían faltado a clase una vez durante el último mes porque se sentían inseguros en la escuela, lo mismo que hizo uno de cada cuatro alumnos LGBT afroamericanos y asiáticos/de las Islas del Pacífico.

⁹ Por ejemplo, el 21 % de las personas negras o latinas transgénero o no conformes con su género, el 19 % de los nativos estadounidenses y nativos de Alaska y el 11 % de los asiáticos/oriundos de las Islas del Pacífico abandonaron la escuela debido al acoso que sufrieron.

Los Jóvenes de Color LGBT Enfrentan Mayores Riesgos de Quedarse Sin Hogar

La falta de hogar puede amenazar los resultados educativos y las posibilidades de vida de todos los jóvenes, y las investigaciones muestran que los jóvenes de color LGBT están especialmente en riesgo. Aproximadamente entre el 20 % y el 40 % de los jóvenes sin hogar de Estados Unidos se identifican como LGBT o creen que tal vez sean LGBT.⁴⁰ Estos números son asombrosamente altos considerando las estimaciones actuales que sugieren que aproximadamente entre el 5 % y el 6 % de los jóvenes de Estados Unidos se identifican como LGBT. Las investigaciones también muestran que los jóvenes afroamericanos y nativos estadounidenses están sobrerrepresentados entre los jóvenes sin hogar LGBT, así como también en la población sin hogar en general.⁴¹ Un estudio descubrió que, entre los jóvenes sin hogar que se identifican como homosexuales o lesbianas, el 44 % se identificaron como negros y el 26 % como latinos.⁴²

La falta de hogar entre los jóvenes LGBT a menudo es el resultado del rechazo familiar por el cual estos jóvenes son obligados a salir de sus casas por sus padres debido a su orientación sexual o identidad de género.⁴³ Entre las consecuencias de no tener un hogar para estas personas jóvenes, está la dificultad de completar la escuela. Aun cuando una persona joven cuenta con un refugio que puede considerar su "hogar", solo un tercio de los albergues o agencias que atienden a los jóvenes sin hogar ofrecen programas GED y menos de un tercio ofrece capacitación vocacional que pueda ayudar a las personas a obtener las habilidades laborales necesarias.⁴⁴

Los albergues pueden ser particularmente difíciles de navegar para los jóvenes transgénero, sin considerar su raza o etnia, porque a menudo están separados por sexo. En otras palabras, es posible que no se permita a las personas transgénero quedarse en un lugar que coincida con su género actual en vez que con su sexo de nacimiento, lo que podría reducir las probabilidades de que ellos busquen refugio u otro tipo de asistencia.⁴⁵

Para los jóvenes de color LGBT, tener un riesgo mayor de quedarse sin hogar significa enfrentarse a desafíos importantes como un mayor uso de sustancias y mayores interacciones con las fuerzas del orden, lo que luego puede hacer que les sea mucho más difícil ingresar en la fuerza de trabajo normal.⁴⁶

una organización que exclusivamente trabaja con los jóvenes LGBT de Detroit, informó en 2006 que más del 60 % de la población en edad secundaria que atiende había abandonado la escuela a causa del bullying o la discriminación.³⁸ Los efectos de largo plazo generados por escuelas inseguras pueden ser graves; por ejemplo, un 32 % de las personas transgénero que sufrieron agresiones físicas en la escuela indicaron que habían hecho trabajos sexuales u otros trabajos en la economía "informal" en comparación con el 14 % de aquellos que no habían sufrido ni acoso ni violencia en la escuela.³⁹

Escuelas con pocos recursos

Existen pocos datos sobre las experiencias educativas específicas de los alumnos de color LGBT. Sin embargo, el sistema de financiamiento escolar de Estados Unidos, que depende en gran parte de los impuestos locales a la propiedad, genera grandes disparidades en los recursos educativos disponibles dentro de las diferentes comunidades. Las comunidades pobres y de bajos ingresos están particularmente golpeadas. El resultado es que muchos alumnos de color asisten a escuelas que tienen muchos menos recursos en comparación con aquellas escuelas a las que asisten

Figura 14: Las Escuelas les Fallan a los Estudiantes de Color

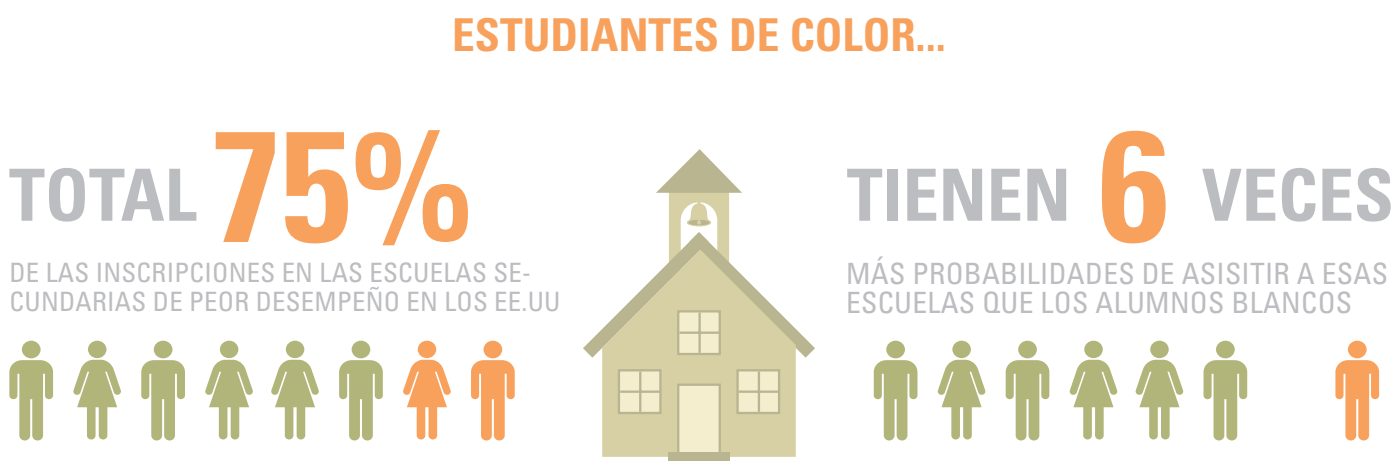


Figura 15: Las Escuelas con Mayoría Significativa de Estudiantes de Minorías Gastan Menos al Año por Estudiante que Otras Escuelas

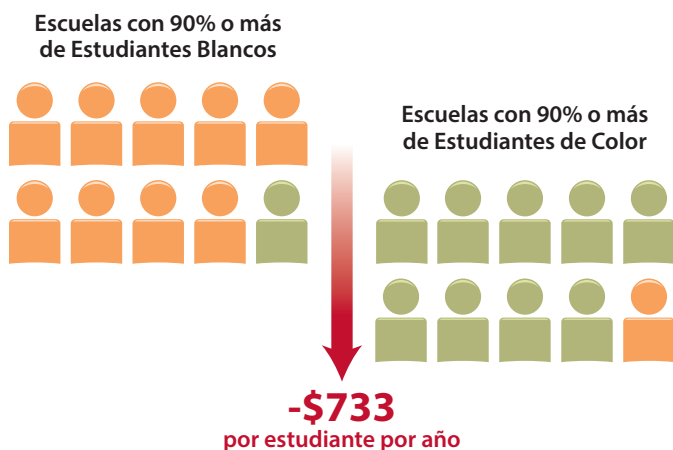
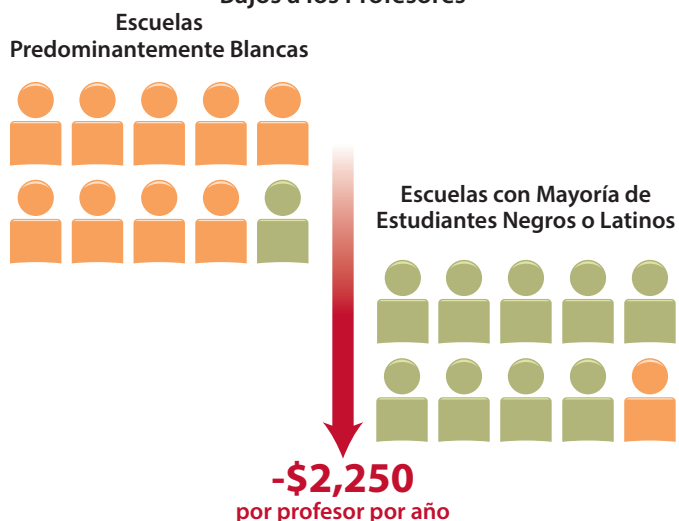


Figura 16: Las Escuelas con Mayoría Significativa de Estudiantes de Minorías Pagan Salarios Anuales más Bajos a los Profesores



Fuente: Spatig-Amerikaner, Ary. "Unequal Education: Federal Loophole Enables Lower Spending on Students of Color." *Center for American Progress*. Agosto de 2012.

Fuente: Departamento de Educación. "Revealing Truths About Our Nation's Schools." 12 de marzo de 2012.

los alumnos blancos (como se muestra en el *Gráfico 14*). Cuando los alumnos de color asisten a escuelas con recursos limitados, la calidad de la educación se resiente, lo que significa que los alumnos están menos calificados para competir por buenos trabajos.

En general, las escuelas que tienen grandes cantidades de alumnos de minorías tienen menores probabilidades de proporcionar experiencias educativas que sirvan para preparar a los alumnos para obtener buenos trabajos y para ingresar en la universidad. De hecho, los alumnos de color representan tres cuartas partes de la inscripción en las escuelas secundarias de menor rendimiento de Estados Unidos, y tienen seis veces más probabilidades de asistir a dichas escuelas que los alumnos blancos.⁴⁷

Las escuelas con menos recursos pueden ser lugares particularmente difíciles para los alumnos de color LGBT debido a la falta de servicios y apoyo. Específicamente, existe una falta de equidad para los alumnos de color LGBT en las siguientes áreas clave:

- **Maestros experimentados y bien pagos:** Los maestros de las escuelas cuya matrícula está formada predominantemente por alumnos de color suelen ganar menos y tener menos experiencia que los maestros de las escuelas que tienen mayores poblaciones de alumnos blancos, como se muestra en el *Gráfico 15* y *Gráfico 16*. Esto significa que estos maestros están menos preparados para ayudar a los alumnos de color LGBT a lidiar con problemas como el bullying y el acoso y la falta de apoyo en el hogar. Los estudios demuestran en forma consistente que los maestros efectivos pueden motivar a los alumnos para destacarse tanto dentro como fuera del aula. De hecho, en términos de los aspectos escolares y su impacto en el rendimiento de un alumno en la escuela, se descubrió que los maestros son los más importantes.⁴⁸
- **Personal comprensivo:** Una escuela con recursos generalmente cuenta con el personal adecuado, incluyendo consejeros estudiantiles, para ayudar a los alumnos a lidiar con los problemas que enfrentan en la escuela. Adicionalmente, los directores y otros administradores de estas escuelas a menudo están disponibles para los alumnos a fin de tratar sus necesidades e inquietudes. Pero en las escuelas de bajos recursos, el personal generalmente es escaso, tiene menos experiencia y puede estar menos preparado para responder a las necesidades de los alumnos. Esta puede ser la razón por la cual menos de la mitad de

los alumnos de color LGBT hablan con un maestro o un miembro del personal sobre el acoso que sufren en la escuela, ya sea por miedo a empeorar el problema o porque de cualquier manera no se haría nada al respecto.⁴⁹ Una encuesta de 2011 mostró que los alumnos LGBT de escuelas con personal comprensivo e identificable tenían menos probabilidades de faltar a la escuela durante el mes pasado que los alumnos de escuelas sin esa clase de personal (22 % contra 51 %), tenían promedios más altos (3.2 contra 2.9), y tenían más aspiraciones educativas de asistir a la universidad.⁵⁰

- **Alianzas homosexual-heterosexual:** Las escuelas de bajos recursos tendrán menores probabilidades de fomentar organizaciones estudiantiles que puedan brindar apoyo a los alumnos LGBT, sin considerar su raza. En general, menos de la mitad de todos los alumnos LGBT tienen acceso a una alianza homosexual-heterosexual (GSA) u otra organización o club que se ocupe de los problemas que sufren los alumnos LGBT. Los alumnos de color LGBT tienen aún menos probabilidades de tener ese tipo de organización en sus escuelas; sólo el 36 % de los alumnos de color LGBT informaron que en sus escuelas había un club que trataba las cuestiones LGBT como un GSA.⁵¹ Aun así, las investigaciones muestran que los GSA tienen un impacto significativamente positivo en los alumnos LGBT. Los alumnos LGBT de las escuelas con GSA escucharon comentarios negativos con menor frecuencia y tuvieron menores probabilidades de sentirse inseguros y de sufrir victimizaciones graves. De manera similar, estos alumnos informaron mayores niveles de pertenencia escolar y tuvieron la mitad de las probabilidades de informar ausencias escolares.
- **Cursos avanzados:** Las escuelas con más alumnos de color tienen menos probabilidades de ofrecer cursos requeridos por las universidades o que están diseñados para preparar a los alumnos para el rigor universitario. Por ejemplo:
 - Un estudio del Departamento de educación descubrió que sólo el 29 % de las escuelas secundarias con alto nivel de matrícula de minorías ofrecían cálculo matemático, en comparación con el 55 % de las escuelas secundarias con menor nivel de matrícula de minorías.⁵²
 - Los alumnos latinos y negros están subrepresentados en los programas de talentosos e inteligentes de todo el país (ver *Gráfico 17*).

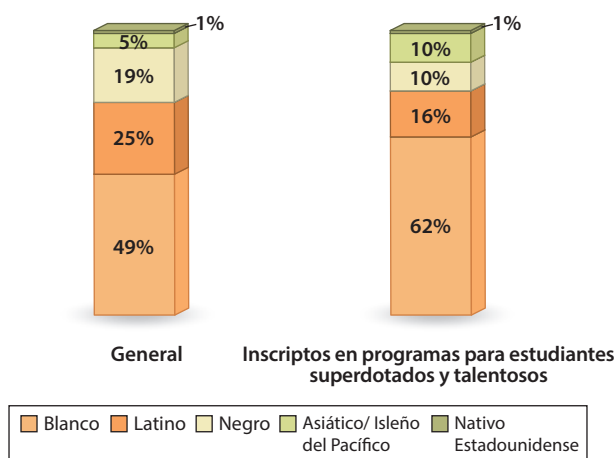
- En California, sólo el 30 % de las escuelas con alto nivel de matrícula de minorías donde asisten alumnos negros y latinos ofrecían cursos necesarios para ser admitidos en el sistema universitario estatal de California (CSU). Esto se compara con el 55 % de las escuelas donde menos de la mitad de los alumnos se identifican como negros o latinos.⁵³
- **Programas de apoyo crucial:** Muchos alumnos necesitan asistencia adicional para aprender un idioma o para ser exitosos en la escuela mientras lidian con una discapacidad o problema de aprendizaje. Sin embargo, las escuelas donde asisten predominantemente alumnos de color a menudo carecen de los recursos necesarios para brindar esta asistencia. Los alumnos asiáticos/de las Islas del Pacífico y latinos son los que menores probabilidades tienen de todos los alumnos de escuchar su idioma hablado en la escuela o estar en un entorno de aprendizaje con una cantidad significativa de otros alumnos, profesores y personal de su misma raza o etnia.⁵⁴ Para los alumnos latinos y asiáticos, las barreras idiomáticas pueden hacer que la escolaridad y la educación sea más desafiante; casi la mitad (49 %) de los jóvenes latinos de entre 16 y 24 años afirmaron que una de las principales barreras para continuar su educación eran sus limitadas habilidades con el idioma inglés.⁵⁵ Una vez que los alumnos son designados como aprendices del idioma inglés, o son colocados en aulas especiales donde les brindan clases de inglés, ellos continúan retrasados respecto de sus pares. Por ejemplo, el 51 % de los alumnos que aprenden el idioma inglés de 8. grado estaban retrasados en lectura y matemática respecto de los alumnos blancos cuyo idioma nativo es el inglés.⁵⁶

Además, algunos estudios concluyeron que los jóvenes de color pueden estar desproporcionadamente ubicados en aulas diseñadas para alumnos con discapacidades de aprendizaje y otras necesidades especiales. Una vez asignados a una de estas aulas, los alumnos (especialmente aquellos que asisten a escuelas de bajos recursos) rara vez cumplen con los niveles de logros de sus pares y pueden enfrentar problemas para graduarse en la escuela secundaria y continuar con una educación avanzada, tanto en universidades como en escuelas de oficios.

El Camino de la Escuela a la Cárcel

Los sistemas educativos dañados, en los cuales los alumnos están inseguros y no reciben el apoyo académico, social o de desarrollo que necesitan, generan que los alumnos no se involucren académicamente y presenten

Figura 17: Los Estudiantes de Color Están Poco Representados en los Programas para Estudiantes Talentosos y Superdotados



Fuente: Departamento de Educación. "Revealing Truths About Our Nation's Schools." 12 de marzo de 2012.

un riesgo mayor de mal comportamiento en la escuela.⁵⁷ Cuando los jóvenes se comportan mal, aumentan los riesgos de ingresar al "camino de la escuela a la cárcel" durante el cual son suspendidos, expulsados o retirados del entorno escolar, de manera que se los empuja a la justicia juvenil y otros sistemas correccionales.⁵⁸

Cuando se suspende o expulsa a un alumno, o cuando se lo envía al sistema de justicia penal, él o ella tiene menos probabilidades de recibir la educación y habilidades laborales necesarias para competir por buenos trabajos. Y cuando un alumno ingresa a la fuerza laboral, él o ella tiene una clara desventaja para competir por trabajos cuando el alumno tiene antecedentes penales o tiene que revelar sus interacciones pasadas con las fuerzas del orden. Como se trató en la Sección 2, estos tipos de controles de antecedentes se han vuelto una parte rutinaria de las solicitudes de trabajo, especialmente para los alumnos de color, lo que tal vez signifique que ellos enfrentarán desafíos cada vez mayores cuando se postulen a un trabajo.

A pesar de la disminución de la violencia escolar durante los últimos 20 años,⁵⁹ las escuelas impusieron políticas de "tolerancia cero" por las cuales los alumnos enfrentan los castigos más severos por violar una política escolar, sin considerar las circunstancias.⁶⁰ Como resultado de ello, los alumnos tienen mayores probabilidades de ser suspendidos o expulsados por incidentes violentos y no violentos,⁶¹ lo que genera una mayor alienación y desconexión del sistema educativo y una mayor probabilidad de interacción con las fuerzas del orden. Asimismo, muchas escuelas actualmente

Alianza Homosexual-Heterosexual en la Escuela Secundaria Duarte

Como aliada latina, quería asegurarme de que mi escuela fuera un buen lugar para mis amigos LGBT. Un día en Educación física, algunos amigos y yo estábamos hablando sobre cómo las personas de la escuela no tenían la mente abierta respecto de la sexualidad. Yo hablé de la alianza homosexual-heterosexual (GSA) y expliqué por qué es un gran lugar para defender la igualdad y cuatro de ellos se unieron, dos son aliados heterosexuales y dos son bisexuales.

Los alumnos de mi escuela necesitaban aprender la tolerancia que promueve nuestra GSA. Cuando un muchacho le dice a otro que luce bien, él siente que inmediatamente tiene que decir "No soy homosexual". Cuando escucho a alguien decir eso, yo les digo "Por favor no digas eso. Es ofensivo y me gustaría que no dijeras cosas como esa. Gracias". No les explico por qué es ofensivo porque no creo que me escuchen. Yo sé que tal vez no logre hacer que crean en los derechos de los homosexuales del mismo modo en que yo lo creo, pero de todos modos quiero que dejen de decir cosas hirientes.

Yo sé que algunas personas piensan que soy lesbiana porque estoy en la GSA y probablemente porque también abrazo a mis amigas y les doy un beso en la mejilla, que es la forma en que mis familiares saludan a las personas. Pero no me importa porque creo que es importante que la gente defienda sus creencias, sin considerar lo que puedan pensar los demás. Cuando en la clase conversamos sobre el matrimonio de personas del mismo sexo o sobre los derechos de las personas, me aseguro de que todos sepan que todo el mundo tiene derecho a ser tratado de la misma manera. Quiero colaborar para asegurarme de que todos sean aceptados porque todos nos lo merecemos.

Fuente: Adaptado de Kristy Plaza. "Defensa de los derechos de los homosexuales". *L.A. Youth*. Octubre de 2011. <http://www.layouth.com/standing-up-for-gay-rights/> (consultado el 26 de septiembre de 2013).

confían en las fuerzas del orden para aplicar sanciones disciplinarias dentro de las escuelas en lugar de dejar que los maestros o administradores tomen las decisiones.⁶²

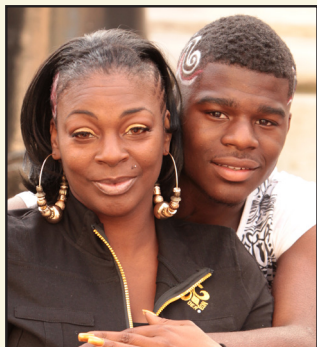
Los jóvenes de color LGBT tienen un riesgo particularmente alto de tener interacciones con las fuerzas del orden y los administradores escolares por sanciones disciplinarias, en parte porque ellos tienen mayores probabilidades de ser objetivos de acoso y violencia escolar debido a su raza, orientación sexual o identidad de género:

- Una encuesta de 2012 sobre personas LGBT que llevó a cabo Lambda Legal descubrió que el 79% de los jóvenes de color LGBT informaban que habían interactuado con personal de seguridad o cumplimiento de la ley en sus años de escuela media o escuela secundaria, en comparación con el 63 % registrado entre jóvenes blancos LGBT.⁶³ Entre los jóvenes afroamericanos LGBT, el 69 % fue enviado a detención en comparación con el 56 % de los alumnos que no son afroamericanos, y 31 % fue suspendido en comparación con sólo el 18 % de los alumnos que no son afroamericanos.⁶⁴
- Un estudio publicado en *Pediatrics* reveló que los jóvenes LGBT tenían mayores probabilidades de informar que habían sido detenidos por la policía o experimentar la expulsión escolar, el arresto juvenil y la condena como adulto.⁶⁵

- De manera similar, las investigaciones muestran que los jóvenes de color y los estudiantes de color con discapacidades tienen mayores probabilidades de sufrir una disciplina más férrea que los alumnos blancos y aquellos que no son discapacitados.⁶⁶ Como se muestra en el *Gráfico 18*, los alumnos negros tienen una probabilidad 3.5 veces mayor de ser suspendidos o expulsados que sus pares blancos.⁶⁷ Y más del 70 % de los alumnos involucrados en arrestos escolares o derivaciones a las fuerzas del orden son hispanos o afroamericanos.⁶⁸

Estos hallazgos defienden el argumento de que los jóvenes de color LGBT tienen mayores riesgos que la mayoría de sus pares de ingresar en el camino de la escuela a la cárcel. También hay evidencia adicional aportada por las investigaciones que muestran las mayores tasas de encarcelamiento de los jóvenes LGBT y los jóvenes de color LGBT. Estimaciones recientes indican que los jóvenes LGBT representan entre el 5 % y el 6 % de la población juvenil, pero que son entre el 13 % y el 15 % de los jóvenes del sistema de justicia juvenil.⁶⁹ Y los jóvenes de color están fuertemente sobrerrepresentados; los jóvenes afroamericanos son dos de cada cinco jóvenes confinados, mientras uno de cada cinco jóvenes confinados es latino.⁷⁰

Acoso y Expulsión Escolar: La Historia de Dynasty



Dynasty Young y su madre, Chelisa Grimes

Dynasty Young es homosexual, afroamericano y no está conforme con su género. Lo que le sucedió es horrible y traumático.

Dynasty se mudó de Arizona a Indianápolis en el verano de 2011. Desde el día en que se inscribió en la escuela secundaria técnica Arsenal en las escuelas públicas de Indianápolis, soportó el implacable acoso y bullying de sus pares, desde escarnios verbales hasta que le arrojaron botellas cuando regresaba de la escuela a su casa. Una y otra vez, él y su madre recurrieron a los funcionarios escolares para pedir ayuda, pero en lugar de dar los pasos necesarios para tratar el bullying y el acoso, los empleados de la escuela responsabilizaron a Dynasty por ser "demasiado extravagante" y le pidieron que "bajara el tono". El acoso continuó con el paso de los meses, y la mamá de Dynasty presenció el deterioro de su salud emocional y física. Temerosa

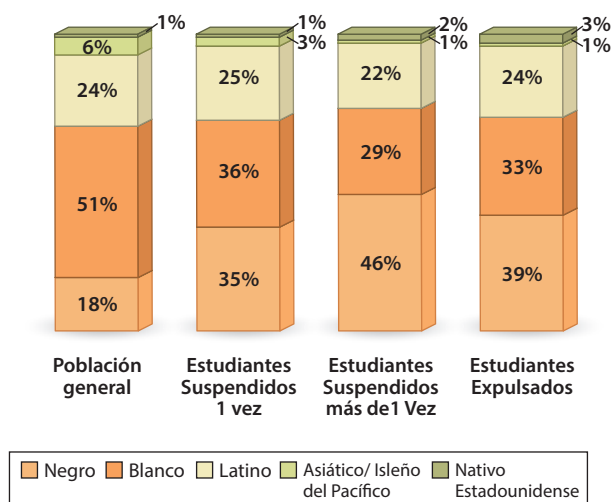
de la seguridad de su hijo y sin saber qué más hacer, ella decidió darle una linterna de protección a Dynasty, un pequeño dispositivo que emite una luz, un sonido fuerte y una descarga eléctrica, para que llevara a la escuela.

El 16 de abril de 2012, seis alumnos rodearon a Dynasty y se prepararon para atacarlo. Por temor a lo que podría suceder, Dynasty sacó el dispositivo de su bolso, apuntó hacia arriba al aire sobre su cabeza y lo activó. El ruido hizo que los agresores se dispersaran sin agredirlo. Lo que sucedió luego fue increíble: en lugar de tratar de encontrar a los alumnos que amenazaron a Dynasty, los funcionarios escolares suspendieron a Dynasty, y luego lo expulsaron por intentar protegerse.

Allí fue cuando nos involucramos. A pesar de los esfuerzos del Centro nacional para los derechos de las lesbianas (National Center for Lesbian Rights, NCLR) para persuadir al distrito escolar para que reconsiderara la expulsión, los administradores de la escuela se negaron a hacerlo y ofrecieron reincorporar a Dynasty solamente si él asistía a una escuela alternativa para alumnos con problemas de conducta. En lugar de reincorporarse a la escuela bajo esas condiciones inaceptables, Dynasty se inscribió en la Indianapolis Metropolitan High School, una escuela particular subvencionada. En agosto de 2012, NCLR presentó una demanda federal contra el distrito escolar en nombre de Dynasty, cuestionando la expulsión y la falla de los administradores escolares para tratar el acoso que él había sufrido.

Source: Adapted from Kate Kendall. "We Won for Dynasty!" National Center for Lesbian Rights. July 12, 2013. <http://www.nclrights.org/we-won-for-dynasty/> (accessed October 16, 2013).

Figura 18: Los Estudiantes Negros Tienen más Probabilidades de Sufrir Sanciones Disciplinarias en la Escuela



Fuente: Departamento de Educación. "Revealing Truths About Our Nation's Schools." 12 de marzo de 2012.

Obstáculos para Acceder a la Educación Superior y Finalizarla

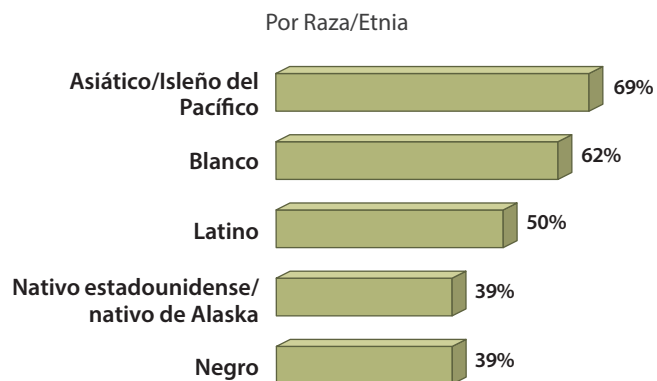
Acceder a la educación superior, ya sea en una carrera universitaria de cuatro años, en un colegio comunitario o en una escuela de oficios, mejora ampliamente las oportunidades de empleo de un individuo. Desafortunadamente, las barreras educativas anteriormente descritas implican que un número desproporcionado de jóvenes de color LGBT no están preparados académicamente para postularse o asistir a una institución educativa posterior a la escuela secundaria. Además, aun cuando un alumno de color LGBT efectivamente continúe con una educación superior, las barreras financieras, un clima estudiantil no comprensivo y la falta de apoyo institucional pueden jugar un papel importante para que el alumno finalice o no sus estudios.⁷¹ Los jóvenes de color tienen tasas de finalización universitaria sustancialmente menores en comparación con los alumnos blancos (como se muestra en el *Gráfico 19*).

Las principales barreras para que los jóvenes de color LGBT accedan a una educación superior son:

- **Alto costo de la universidad, combinado con la falta de apoyo familiar:** Los alumnos de color LGBT tienen más probabilidades que sus pares blancos no LGBT de venir de familias con menores recursos económicos. Estos alumnos también tienen mayores probabilidades de tener relaciones conflictivas con sus padres que los demás alumnos. Las investigaciones y las evidencias anecdóticas demostraron que muchos niños que revelan su condición de LGBT son echados de sus familias y de sus hogares. Uno de los resultados es que muchos alumnos de color LGBT no pueden afrontar los altos costos de la universidad. La falta de apoyo familiar también significa que estos alumnos carecen de los recursos, el aliento y la información que necesitan para solicitar y recibir préstamos estudiantiles.

Una vez que ingresaron a la universidad, muchos alumnos de color LGBT tal vez necesiten depender de trabajos de tiempo parcial y hasta de tiempo completo para ayudar a pagar la matrícula, pero estos trabajos pueden quitarles el tiempo necesario para estudiar y cumplir los requisitos académicos. Para sumar más desafíos a los alumnos de color LGBT, ellos tienen mayores probabilidades de enfrentarse a la discriminación laboral, que puede hacer que

Figura 19: Porcentaje de Estudiantes que Reciben su Rítulo Universitario en un Plazo de Seis Años



Fuente: Centro Nacional de Estadísticas de Educación. "Postsecondary Graduation Rates (Indicate 45-2012)," 2012.

para ellos sea más difícil encontrar un trabajo que los ayude a pagar la universidad (para más información sobre discriminación laboral, consultar la Sección 2).

Los desafíos asociados con los altos costos de la educación superior son aún mayores para los alumnos de color LGBT indocumentados. Los alumnos indocumentados no cumplen con los requisitos para acceder a los préstamos estudiantiles federales y los programas de estudio y trabajo, y muchos no califican para la matrícula de menor costo para los alumnos del estado en las universidades públicas de los estados en los que viven. Adicionalmente, aquellos que no cumplen con los requisitos para obtener o han obtenido el estado de "acción diferida"^h no están autorizados a trabajar legalmente en Estados Unidos, así que tal vez tengan que luchar para conseguir trabajos con mejor pago y cronogramas confiables.

- **Ámbitos educativos hostiles e inseguros:** Las instalaciones universitarias pueden ser lugares intimidatorios. Como sucede en muchas escuelas medias y secundarias de todo el país, es posible que los alumnos de color LGBT se sientan doblemente excluidos o fuera de lugar cuando ingresan a la universidad. Los alumnos de minorías a menudo representan un pequeño porcentaje de la población

^h El 15 de junio de 2012, el secretario de Seguridad interior anunció que ciertas personas que ingresaron a Estados Unidos como niños y cumplen varias pautas clave podrán solicitar la consideración para la acción diferida durante un período de dos años, sujeto a renovación, y luego entonces cumplirían los requisitos para obtener una autorización de trabajo. La acción diferida es una determinación discrecional para diferir la acción de remoción de un individuo como acto de discreción procesal. La acción diferida no le otorga a un individuo un estado legal. <http://www.uscis.gov/portal/site/uscis>.

Poeta Inaugural: Mi Historia es la de Estados Unidos

Portrait © Timothy Greenfield-Sanders



Richard Blanco fue elegido para leer en la toma de posesión del presidente Barack Obama en enero de 2013.

...Fui hecho en Cuba, me ensamblaron en España y me importaron de Estados Unidos; mi madre, con siete meses de embarazo, y el resto de la familia llegó exiliada desde Cuba a Madrid, donde yo nací. En menos de dos meses, emigramos una vez más y nos instalamos en la ciudad de Nueva York, y luego finalmente en Miami, donde fui criado y educado...

Como tal vez sea habitual, mi familia de exiliados/inmigrantes me impulsó a seguir una carrera que me asegurara tener una vida mejor que la que ellos habían tenido. Asimismo, en una familia de clase trabajadora, la idea de buscar una vida en las artes estaba fuera de toda posibilidad. Mi familia hasta pensaba que la arquitectura era demasiado "artística". ...Robert Frost y T.S. Eliot no eran temas de conversación

en la mesa familiar de mi hogar. Mis padres ni siquiera conocían a los Rolling Stones. Ellos querían que yo continuara la historia del "sueño estadounidense" que ellos habían comenzado...

Mi identidad sexual era algo que yo también tenía que negociar. La antagonista en mi historia de confesión fue mi abuela, una mujer tan xenófoba como homofóbica. Cualquier cosa que ella percibía como culturalmente "rara", también la etiquetaba como "mariconería". Esto incluyó que yo jugara con juguetes como G.I. Joe y figuras de acción de superhéroes (mi favorita era la Mujer Maravilla). Convencida de que yo era homosexual (creo que tenía buena intuición), me sometía a abusos verbales y psicológicos porque también estaba convencida que ella podría convertirme en un hombre "real".

Ella me obligaba a meterme en un armario tan profundo y oscuro que la idea de vivir como homosexual estaba, como buscar una vida en las artes, fuera de toda posibilidad. Y entonces, como muchos hombres homosexuales de mi generación, llevé una vida heterosexual, y hasta estuve comprometido dos veces para contraer matrimonio, hasta que me asumí cuando tenía unos 25 años.

Ser nombrado como poeta laureado para la toma de posesión, en lo personal, valida y une varios ideales en relación con los cuales medí a Estados Unidos durante mucho tiempo, desde los días en que miraba las repeticiones de "My Three Sons" y "The Dick Van Dyke Show". Es la esencia del sueño estadounidense: cómo un niño cubano estadounidense situado en los márgenes de la sociedad estadounidense pudo crecer con confianza, tener la oportunidad de convertirse en ingeniero gracias al trabajo duro de sus padres que apenas hablaban inglés, y entonces continuar eligiendo ser un poeta al que ahora le piden que hable a, para y de toda la nación.

La cualidad más poderosa de nuestro país es que cada día está lleno de un millón de posibilidades: somos un país de un individualismo feroz, que me invita a hacer de mi vida lo que me plazca. Cuando reflexiono al respecto, veo cómo la historia estadounidense es en más de un sentido mi propia historia: un país que todavía intenta negociar su propia identidad, atrapado entre el paraíso de sus ideales fundacionales y las realidades de su historia, intentando encontrar el camino, intentando "convertirse" hasta el día de hoy, con la palabra "esperanza" tan fresca en nuestras lenguas como nunca lo estuvo.

Sin considerar mis antecedentes culturales y socioeconómicos y mi sexualidad, me dieron un lugar en la mesa, o más precisamente, en el podio, porque así es Estados Unidos.

Fuente: Adaptado de Richard Blanco. "Poeta inaugural: mi historia es la de Estados Unidos". *CNN News*. 22 de enero de 2013. <http://www.cnn.com/2013/01/20/opinion/blanco-inaugural-poet/index.html> (consultado el 26 de septiembre de 2013).

Las Universidades Históricamente Negras Enfrentan las Inequidades LGBT

Las universidades históricamente negras (Historically Black Colleges and Universities, HBCU) estuvieron a la vanguardia de la educación de los alumnos afroamericanos en Estados Unidos durante más de 100 años. Estas 105 universidades están singularmente comprometidas con el apoyo a los alumnos negros, y atienden a un estimado del 12 % de los alumnos universitarios negros del país.⁷⁵

Para muchos alumnos de color LGBT, sin embargo, estas instalaciones no fueron lugares comprensivos. Las investigaciones indican que las HBCU son tradicionalmente más conservadoras en una serie de cuestiones, incluyendo la sexualidad, los códigos de vestimenta, la religiosidad y la conducta estudiantil.⁷⁶ Estimaciones recientes sugieren que solo el 21 % de las HBCU de Estados Unidos tienen una organización LGBT que apoya a los alumnos de la institución.⁷⁷ Y aun así, en una reunión organizada en 2010 por la National Association for Equal Opportunity in Higher Education, la mayoría de los presidentes de HBCU indicaron que casi no existen redes de apoyo en sus instituciones para apoyar a los alumnos LGBT.⁷⁸

Esfuerzos recientes de la National Black Justice Coalition, la Human Rights Campaign y varias HBCU dieron como resultado conversaciones y cambios importantes en las instituciones que son cruciales para apoyar a los alumnos negros LGBT que continúan su educación superior. Por ejemplo, el Encuentro de liderazgo y carrera LGBT en las HBCU de la Human Rights Campaign brinda a los líderes estudiantiles LGBT de las HBCU una oportunidad de aprender de sus pares y aumentar la fuerza de sus voces en las instituciones. La National Black Justice Coalition lanzó su Iniciativa de igualdad en 2011 para fomentar la competencia cultural entre el personal administrativo, profesores, empleados y servicios de apoyo estudiantil. Como parte de esta iniciativa, la National Black Justice Coalition creó una encuesta en línea para llevar un control de los delitos motivados por el odio e incidentes de discriminación ocurridos en las instalaciones de las HBCU.

Adicionalmente, en 2011, el Spelman College organizó un encuentro para tratar el clima institucional de las HBCU en temas tales como diversidad, inclusión, género y sexualidad. Esta reunión fue la primera vez que un grupo de HBCU se reunió a conversar sobre cuestiones LGBT en las instituciones. En 2013, el Morehouse College ofreció su primer curso académico sobre cuestiones negros LGBT, y fue solo la segunda HBCU en ofrecer tal curso.⁷⁹ A octubre de 2013, tres HBCU contaban con personal dedicado en oficinas LGBT para apoyar a los alumnos LGBT: Universidad estatal de Bowie, Universidad central de Carolina del Norte y Universidad estatal de Fayetteville.⁸⁰

total de alumnos de una universidad, lo cual aumenta su riesgo de aislamiento en las instalaciones. (En general, el 33 % de los alumnos universitarios de instituciones públicas de cuatro años y el 31 % de los alumnos de universidades privadas son alumnos de color, en comparación con el 37 % de la población general⁷²). Para empeorar las cosas, muchas universidades tampoco proporcionan ámbitos receptivos para los alumnos LGBT. Por ejemplo, un estudio de alumnos universitarios en Oregon descubrió que más de la mitad de los alumnos LGBT ocultaron su orientación sexual o identidad de género porque les preocupaba su seguridad física, la discriminación o el rechazo.⁷³ El efecto acumulado de los ámbitos educativos hostiles e inseguros fue que estos alumnos tuvieron mayores probabilidades de faltar a clase, tomaran un descanso más prolongado de sus estudios o no se graduaran a tiempo.⁷⁴

Recomendaciones

Los jóvenes de color LGBT enfrentan sustanciales barreras educativas que les impiden obtener una educación de calidad, lo que constituye la piedra angular para competir y asegurarse un buen trabajo que sea económicamente sustentable. Como consecuencia de las escuelas inseguras, la escasez de recursos en las escuelas, el camino de la escuela a la cárcel y las barreras estructurales y sistémicas para la educación superior, es posible que los jóvenes de color LGBT tengan todas las probabilidades en su contra desde el comienzo.

Eliminar estas barreras educativas no es ni sencillo ni simple. En cambio, se necesitan acciones de parte del gobierno federal y los gobiernos estatales y locales, las organizaciones y defensores comunitarios, las escuelas y universidades y las comunidades para asegurar que todos los jóvenes de Estados Unidos y, particularmente, los jóvenes de color LGBT, tengan igualdad de oportunidades para tener éxito en la escuela y obtener las habilidades y la capacitación necesaria para competir por buenos trabajos.

Recomendaciones para Eliminar o Reducir las Barreras Educativas para los Jóvenes de Color LGBT		
Crear escuelas seguras para los jóvenes de color LGBT		
Nivel federal	El congreso debería aprobar legislaciones como la Ley de mejora de la seguridad escolar (Safe Schools Improvement Act, SSIA) y la Ley contra la discriminación estudiantil (Student Non-Discrimination Act, SNDA).	Legislaciones como la SSIA exigirían que las escuelas implementen políticas completas contra el bullying haciendo mención explícita de raza, etnia, nacionalidad de origen, orientación sexual e identidad de género, así como también exigirían que los estados suministren información al Departamento de educación de Estados Unidos sobre bullying y acoso. La SNDA prohibiría la discriminación y el bullying en las escuelas por orientación sexual o identidad de género, y exigiría que las escuelas traten el acoso y el bullying cuando se presente.
Nivel estatal	Los estados deberían aprobar “leyes de seguridad escolar”.	Existen dos tipos de “leyes de seguridad escolar” que demostraron incrementar la seguridad de los alumnos LGBT. Estas leyes deberían suministrar políticas modelo para los distritos escolares, que exijan una rápida acción por parte de los maestros u otros miembros del personal de la escuela, y ofrecer financiamiento para asegurar la capacitación docente. En lugar de emplear políticas de “tolerancia cero”, las leyes de seguridad escolar deberían empoderar a los administradores escolares y otorgarles la discreción para tratar los incidentes y encontrar soluciones que funcionen para los estudiantes individuales. <ul style="list-style-type: none"> • Los estados deberían sancionar leyes contra el bullying que prohíban de manera explícita el bullying y el acoso por la orientación sexual y la identidad de género (y raza/etnia, si las leyes actuales ya no lo exigen). • Los estados también deberían considerar leyes anti-discriminación que protejan a los alumnos de la discriminación por la orientación sexual y la identidad de género (y raza/etnia, si las leyes actuales ya no lo exigen).
Distritos escolares	Los distritos escolares deberían desarrollar programas completos y a medida contra el bullying para ser incorporados en la currícula de todos los niveles.	Las investigaciones muestran que los programas que están completamente integrados al sistema escolar son los más efectivos para crear entornos seguros, comprensivos y de aceptación. ⁸¹ Algunos ejemplos de modelos de políticas de distritos y escuelas están disponibles en la Gay, Lesbian and Straight Education Network (GLSEN). Los programas deberían enfatizar la capacitación de los maestros y el personal para que el personal de la escuela tenga la autoridad para tratar situaciones de acoso y bullying cuando se presenten. ⁸²
Distritos escolares, ciudades y estados	La currícula debería incluir y reflejar la diversidad estudiantil.	Los maestros deberían utilizar una currícula que prepare a los alumnos para vivir en comunidades diversas. Adicionalmente, cuando los alumnos de color y los alumnos LGBT se ven reflejados en la currícula, no solo se sienten valorados y respetados sino que también ven a individuos que pueden servir como modelos a imitar.
Asegurar que las escuelas tengan los recursos necesarios para abordar las necesidades de los alumnos		
Distritos escolares, ciudades y estados	Los distritos escolares, las ciudades y los estados deberían trabajar para abordar las disparidades del financiamiento educativo y para ayudar a asegurar una educación de calidad para todos los alumnos, sin considerar su raza, orientación sexual o identidad/expresión de género.	Las recomendaciones completas sobre cómo reestructurar el financiamiento escolar exceden el alcance de este informe, aunque los recursos pueden encontrarse en la página de Educación del Center for American Progress: http://www.americanprogress.org/issues/education/view/ . Cualquier reforma debería abordar las cuestiones de equidad del gasto por alumno y el pago de los maestros en las escuelas y distritos con mayores porcentajes de alumnos de color.

Recomendaciones para Eliminar o Reducir las Barreras Educativas para los Jóvenes de Color LGBT

Apoyar a los jóvenes de color LGBT que deciden continuar sus estudios con educación superior

Universidades	Las universidades deberían invertir en apoyar a la diversidad de alumnos e integrar las iniciativas de diversidad en toda la universidad.	<p>El apoyo a los alumnos con diferentes contextos, incluyendo raza y etnia y alumnos que se identifican como LGBT, ayudará a incrementar la cantidad de alumnos de color LGBT que finalicen sus estudios universitarios.</p> <p>Los recursos deberían incluir a las organizaciones estudiantiles LGBT, las organizaciones estudiantiles dedicadas a apoyar a los alumnos de color, el compromiso de la administración con la diversidad y la inclusión en las instalaciones universitarias, y la diversidad en la currícula universitaria para que incluya las perspectivas de las personas de color LGBT.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Universidad de California en Berkeley, por ejemplo, tiene un Programa de alumnos indocumentados, que brinda asistencia a los alumnos de la universidad en aspectos que van desde ayudarlos a buscar vivienda y brindar asistencia financiera hasta ofrecerles apoyo emocional o legal. • Varias universidades incluyen como parte de la currícula obligatoria el trabajo en cuestiones de diversidad, requisito que puede cumplirse tomando un curso que trate en forma sustancial temas de raza, etnia, clase y orientación sexual e identidad de género.
Universidades	Las universidades deberían ampliar las políticas anti-discriminación existentes para prohibir la discriminación por orientación sexual e identidad/expresión de género.	Estas políticas son cruciales no solo para los alumnos LGBT, sino también para aumentar la cantidad de profesores y miembros del personal abiertamente LGBT en las instalaciones que puedan convertirse en mentores y brindar apoyo a los alumnos LGBT.
Universidades	Las universidades y los defensores deberían ofrecer apoyo financiero para los alumnos de color LGBT y capacitar a los funcionarios de ayuda financiera para que comprendan las situaciones únicas de estos alumnos.	<p>Los funcionarios de ayuda financiera de las universidades deberían ser capacitados sobre las barreras únicas que enfrentan los alumnos de color LGBT, tanto como alumnos de color como también debido a su identidad LGBT, y los desafíos potenciales que pudiera presentar la obtención de apoyo de sus familiares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por ejemplo, los alumnos LGBT pueden enfrentar desafíos para completar la Solicitud gratuita para ayuda estudiantil federal (Free Application for Federal Student Aid, FAFSA), particularmente si están alejados de sus padres o tienen miedo de confesar su situación de LGBT a sus padres.
Defensores y organizaciones de servicios sociales	Asistir a los alumnos de color LGBT, incluyendo a aquellos que son la primera generación de alumnos universitarios en sus familias, en la búsqueda de becas.	<p>Human Rights Campaign ofrece una base de datos de becas estudiantiles LGBT, que puede ayudar a los alumnos LGBT a encontrar oportunidades para financiar su educación, mientras la Point Foundation suministra becas en forma directa.⁸³</p> <p>Las organizaciones deberían crear listados que ordenen las becas para alumnos de color por área de interés y universidad.</p>

Recomendaciones para Eliminar o Reducir las Barreras Educativas para los Jóvenes de Color LGBT

Estados y universidades	Ofrecer la matrícula estatal a los alumnos indocumentados.	<p>Como los alumnos indocumentados no cumplen los requisitos para acceder a la ayuda estudiantil federal, los estados y las universidades públicas deberían enmendar sus requisitos de matrícula estatal para permitir que los alumnos indocumentados que cumplan con los requisitos de residencia paguen la matrícula al precio para habitantes del estado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por ejemplo, en julio de 2013, la Junta de regentes de la Universidad de Michigan votó a favor de permitir que los alumnos indocumentados accedan a la matrícula estatal. Los alumnos deben haber asistido a una escuela media de Michigan durante dos años, y deben haber pasado un mínimo de tres años en una escuela secundaria de Michigan para calificar. <p>Las legislaturas estatales deberían sancionar leyes que permitan que los alumnos indocumentados puedan acceder a la matrícula estatal. Hasta mayo de 2013, 15 estados tenían leyes a tal efecto. En general, las leyes tienen los siguientes requisitos:⁸⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los alumnos deben asistir a escuelas primarias (escuela media y secundaria) en el estado durante una cierta cantidad de años. • Los alumnos deben graduarse en una escuela secundaria del estado. • Los alumnos deben firmar una declaración jurada afirmando que solicitaron, o solicitarán, la legalización de su situación cuando cumplan con los requisitos.
Gobierno federal, estados y universidades	Cuando los gobiernos o las instituciones académicas hacen encuestas sobre la experiencia y la retención universitaria, tales encuestas deberían incluir preguntas sobre orientación sexual e identidad de género además de las relacionadas con raza/etnia.	<p>En las encuestas nacionales y estatales, así como en las encuestas de las propias universidades, se debería preguntar a los alumnos sobre su orientación sexual e identidad de género además de las preguntas actuales sobre raza y etnia.</p> <p>Estos datos permitirían que los administradores e investigadores entiendan mejor las experiencias de los alumnos de color LGBT y diseñen programas para asegurar que reciban apoyo y puedan completar sus estudios.⁸⁵</p>
Nivel federal	Sancionar leyes que aumenten la asequibilidad de las universidades.	<p>El Congreso debería sancionar leyes para que la educación superior sea más asequible. Algunos ejemplos incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley de préstamos bancarios estudiantiles justos (Bank on Students Loan Fairness Act) haría que las tasas de interés de los préstamos estudiantiles fueran equivalentes a la tasa de interés que los bancos pagan cuando piden préstamos al gobierno federal. • Aumentar el máximo de becas Pell Grant disponibles para alumnos de bajos ingresos que quieren continuar con su educación superior.
Universidades y defensores	Educar a los alumnos sobre los diversos programas diseñados para reducir la carga de los préstamos.	Existen varios programas que ayudan a los alumnos a administrar la deuda de los préstamos estudiantiles, incluyendo los programas de condonación de préstamos. Las universidades y los defensores deberían involucrarse con los alumnos para educarlos sobre las diversas opciones de repago y las maneras de financiar su educación superior.

Recomendaciones para Eliminar o Reducir las Barreras Educativas para los Jóvenes de Color LGBT		
Trabajar para reducir la falta de hogar de los jóvenes de color LGBT		
Nivel federal	El Congreso debería ampliar el apoyo a los jóvenes LGBT, por ejemplo, incorporando de manera explícita a los jóvenes LGBT en la Ley de jóvenes fugitivos y sin hogar.	<p>La Ley de jóvenes fugitivos y sin hogar (Runaway and Homeless Youth Act, RHYA) otorga subsidios a organizaciones públicas y privadas que brindan asistencia a los jóvenes sin hogar. La ley no menciona a los jóvenes LGBT a pesar de su desproporcionada representación entre la población de jóvenes sin hogar.</p> <p>El Congreso debería incorporar de manera explícita a los jóvenes LGBT a la Ley de jóvenes fugitivos y sin hogar. Por ejemplo, el Congreso podría adoptar una declaración general de no discriminación para la ley que incluya la orientación sexual y la identidad de género. Esto prohibiría que aquellos que reciban subsidios que usen fondos de la RHYA discriminen a los jóvenes LGBT, quienes frecuentemente son maltratados o rechazados cuando buscan ayuda de parte de estas organizaciones simplemente porque se identifican como LGBT.</p>
Nivel federal	El Congreso debería sancionar leyes como la Ley para reconectar jóvenes y evitar la falta de hogar.	<p>Las leyes tales como la Ley para reconectar jóvenes y evitar la falta de hogar (Reconnecting Youth to Prevent Homelessness Act) se proponen mejorar la capacitación, las oportunidades educativas y la planificación de permanencia de los jóvenes de mayor edad de hogares sustitutos, y reducir la falta de hogar para todos los jóvenes, incluyendo a los jóvenes de color y a aquellos que son LGBT.</p> <p>Dicha legislación también exigiría que la Secretaría de salud y servicios humanos establezca un proyecto de demostración que desarrolle programas que mejoren las relaciones familiares y reduzcan la falta de hogar, específicamente para los jóvenes LGBT. Un creciente cuerpo de investigación del Family Acceptance Project sugiere que este enfoque centrado en la familia es una de las mejores maneras de brindar apoyo a los jóvenes LGBT sin hogar, de manera que el apoyo enfocado para estos programas, si se implementara, tiene el potencial de reducir significativamente las tasas de falta de hogar.</p>
Nivel federal	El presidente y el Congreso deberían trabajar para fortalecer y apoyar a las familias con niños LGBT con programas basados en evidencias.	<p>El presidente y el Congreso deberían fortalecer la programación social que demasiado a menudo no funciona para los jóvenes de color LGBT. La familia es la más importante de las instituciones. La administración debería solicitar financiamiento para crear y brindar apoyo a un programa de familias saludables que brinde servicios de asesoramiento inclusivo a las familias cuyos hijos se asumen como LGBT.</p> <p>Esta trabajo ofrecería programas generales de asesoramiento familiar, programas de aceptación y reunificación familiar y programas de empoderamiento y enriquecimiento para jóvenes LGBT; todo con el objetivo de reducir la cantidad de jóvenes que se quedan sin hogar debido al rechazo familiar y los conflictos que surgen por la orientación sexual o identidad de género del joven.</p>

Recomendaciones para Eliminar o Reducir las Barreras Educativas para los Jóvenes de Color LGBT		
Gobierno federal y estados	Ampliar opciones de vivienda para jóvenes de color LGBT sin hogar.	<p>Se necesita una estrategia coordinada para tratar la falta de hogar de los jóvenes, con políticas dirigidas a los jóvenes LGBT sin hogar y a los jóvenes de color. El plan de dicha estrategia debería abordar una serie de desafíos que actualmente obstaculizan la cooperación entre agencias para encontrar una solución a este problema, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de una definición común de jóvenes sin hogar no acompañados para todas las agencias. • Desarrollo de un plan de “continuidad de atención” para los jóvenes no acompañados. La National Alliance to End Homelessness desarrolló un plan que podría servir como modelo para esta estrategia. • Establecer capacitaciones sobre competencias culturales afirmativas sobre cuestiones de orientación sexual, identidad de género, raza y etnia para aquellos que reciben subsidios y que trabajan para evitar la falta de hogar juvenil y ofrecen refugio a los jóvenes que están sin hogar. • Reconocer la necesidad de programas que apunten a los jóvenes LGBT y brindarles apoyo. <p>El financiamiento debería apoyar a los programas que alojen a los jóvenes LGBT sin hogar específicamente, o a los programas que tengan políticas explícitas que prohíban la discriminación en temas de vivienda y en los programas sobre la base de la orientación sexual y la identidad/expresión de género.</p>
Gobierno federal y estados	El presidente y el Congreso, así como también las legislaturas estatales, deberían iniciar y financiar investigaciones sobre la falta de hogar de los jóvenes LGBT.	<p>Esto debería ser parte de una agenda de investigación más amplia sobre los desafíos y las realidades que enfrentan los jóvenes LGBT, incluyendo a los jóvenes de color LGBT.</p> <p>Esta agenda de investigación más amplia debería tratar las necesidades de desarrollo, las disparidades de salud y los desafíos educativos y laborales de los estadounidenses LGBT con el objeto de desarrollar soluciones guiadas por la investigación para estos (y otros) asuntos y desafíos.</p>
Desmantelar el camino de la escuela a la cárcel		
Legisladores federales, estatales y locales e institucionales educativas	Fomentar políticas e iniciativas que eviten que los jóvenes ingresen en el camino de la escuela a la cárcel.	<p>Desarrollar e implementar iniciativas como la Iniciativa federal de disciplina escolar comprensiva, que tiene por objeto lograr cuatro cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construir una acción efectiva mediante la construcción de consensos de acción entre las partes interesadas de la educación federal, estatal y local y la justicia. • Investigar y acumular datos sobre políticas y prácticas disciplinarias alternativas que funcionen con mayor eficacia. • Asegurar que las políticas y las prácticas estén de acuerdo con las leyes federales de derechos civiles, lo cual es especialmente importante considerando la falta generalizada de los derechos del debido proceso para los alumnos que intentan volver a inscribirse en la escuela cuando son liberados del sistema judicial. • Aumentar el conocimiento de políticas y prácticas efectivas que demuestren beneficios para combatir el camino de la escuela a la cárcel.
Distritos escolares locales	Revisar las políticas disciplinarias para ayudar a garantizar la seguridad de los alumnos, a la vez que continúan trabajando para mantener a los alumnos en la escuela.	<p>Empoderar a los funcionarios escolares para manejar la mayoría de las sanciones disciplinarias en lugar de involucrar a las fuerzas del orden.</p> <p>Los distritos escolares deberían llevar un seguimiento de las sanciones disciplinarias y la raza y etnia de los alumnos para asegurar que puedan tomarse las medidas adecuadas para eliminar el trato dispar.</p>

SESGO Y DISCRIMINACIÓN

DIFICULTAN LA POSIBILIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES LGBT DE COLOR CONSIGAN Y MANTENGAN BUENOS EMPLEOS



SOLUCIONES

TERMINAR CON EL USO INADECUADO DE CONTROL DE ANTECEDENTES PENALES

ADOPTAR/APROBAR LEYES Y POLÍTICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

GARANTIZAR QUE LOS RECLAMOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SE PROCESEN

APOYAR A LOS JÓVENES DE COLOR PARA QUE SIGAN CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR

BRINDAR CAMINOS PARA LA OBTENCIÓN DE PERMISOS DE TRABAJO Y CIUDADANÍA

OBSTÁCULO N.º 2: SESGO EN LA CONTRATACIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL

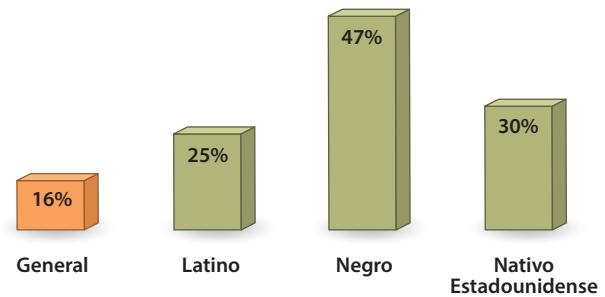
Las oportunidades desiguales de educación para las personas de color LGBT aumentan los desafíos que estas personas enfrentan cuando ingresan al mercado laboral y a la fuerza de trabajo. Y aun sin las barreras educativas, buscar, obtener y conservar un buen trabajo es más difícil para las personas de color LGBT. Como se muestra el gráfico en la próxima página, las personas de color LGBT deben atravesar un complejo conjunto de desafíos, y cualquiera de ellos puede significar que no consigan un trabajo o que sean injustamente despedidas o discriminadas una vez que lo consigan. Estos desafíos van desde controles de antecedentes arbitrarios y onerosos hasta sesgo durante el proceso de selección y la contratación, pasando por prácticas discriminatorias que se interponen en el camino hacia el crecimiento laboral y la seguridad económica para los trabajadores de color LGBT. Como agravante, además de enfrentar dichos desafíos, estos trabajadores a menudo carecen de los recursos legales necesarios para actuar cuando ocurre la discriminación en el lugar de trabajo.

Las barreras tratadas en esta sección del informe se combinan para que a muchos trabajadores de color LGBT les sea difícil encontrar trabajos buenos y estables que les brinden la seguridad económica que necesitan para financiarse ellos mismos y a sus familias.

Controles de Antecedentes Arbitrarios

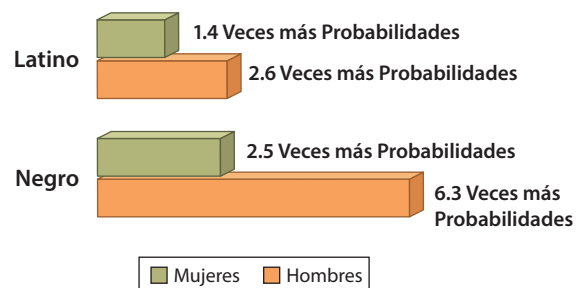
Muchos empleadores exigen que los postulantes a un trabajo se sometan a un control de antecedentes antes de recibir una oferta de empleo. Estos controles pueden incluir una revisión del registro de antecedentes penales de los candidatos, su historia crediticia y más. Una serie de partes de varias leyes federales y estatales suministran pautas a los empleadores sobre cómo y cuándo pueden usar estos controles de antecedentes para influir en sus decisiones de empleo. Sin embargo, existen evidencias que indican que muchos empleadores utilizan estos controles para descalificar candidatos injustamente, en especial en situaciones donde la información generada durante el control de antecedentes no está directamente relacionada con el trabajo para el que la persona se está postulando.⁸⁶ Para los trabajadores de color, y en particular para los trabajadores de color LGBT, estos controles pueden resultar problemáticos y pueden hacer que obtener un empleo sea aún más difícil.

Figura 20: Tasas de Encarcelamiento de las Personas Transgénero
Por Raza/Etnia



Fuente: Grant, Jaime M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman, and Mara Keisling. Injustice At Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf.

Figura 21: Tasas de Encarcelamiento de las Personas de Color en Comparación con las Personas Blancas



Fuente: Carson, E. Ann and William J. Sabol. "Prisoners in 2011." Departamento de Justicia de los EE.UU. Diciembre de 2012. <http://bjs.gov/content/pub/pdf/p11.pdf>.

Control de antecedentes penales: El camino de la escuela a la cárcel y las altas tasas de personas sin hogar, junto con las tasas superiores de encarcelamiento de las personas de color en general, implican que las personas de color LGBT tienen mayores probabilidades de haber estado en la cárcel. Por ejemplo, como se muestra en el *Gráfico 20*, un estudio descubrió que el 16 % de las personas transgénero informaron haber estado en la cárcel, con tasas mucho más altas para algunas personas transgénero de color (47 % de los encuestados transgénero negros, 30 % de los nativos estadounidenses y 25 % de los latinos).⁸⁷ Otro estudio diferente concluyó que el 60 % de los jóvenes de color transgénero se habían involucrado en trabajos sexuales a cambio de dinero u otros recursos, tales como alimentos o vestimenta, lo cual aumenta la probabilidad de interacciones con las fuerzas del orden.⁸⁸ Y las personas transgénero en general informan altas tasas de acoso policial, con tasas superiores para las personas transgénero de color que para las personas transgénero blancas.⁸⁹

Adicionalmente, dentro de la población general, las personas de color tienen mayores probabilidades de tener interacciones con las fuerzas del orden que generan antecedentes penales.⁹⁰ Como se muestra en el *Gráfico 21*, los hombres negros tienen una probabilidad 6.3 veces mayor de ser encarcelados que sus pares blancos.

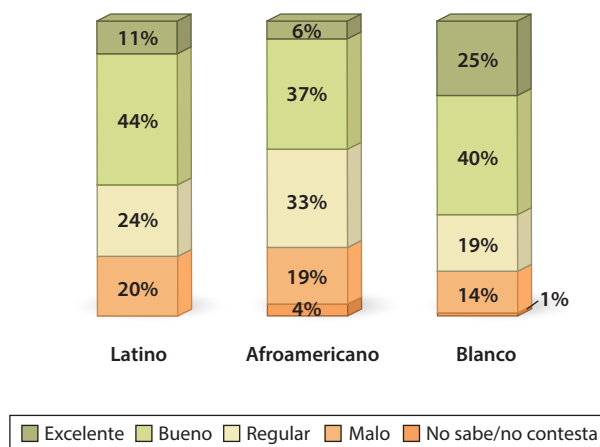
Tener antecedentes penales puede constituir un obstáculo significativo para asegurarse un buen trabajo. Una encuesta de 2012 realizada por la Society for Human Resource Management concluyó que el 69 % de las organizaciones habían informado que efectuaban controles de antecedentes penales para todos los postulantes y 18 % que realizaban controles con algunos candidatos.⁹¹ Una magra mayoría de dichas organizaciones (58 %) permitió que los postulantes explicaran los resultados del control de antecedentes penales antes de tomar una decisión sobre la contratación del postulante. Desafortunadamente, sin embargo, muchos empleadores utilizan un registro de antecedentes penales de cualquier tipo como razón automática para excluir a un postulante.

Existe poca evidencia que indique que la existencia de antecedentes penales pueda predecir la probabilidad de un individuo de cometer un delito en el trabajo, y mucho menos que sea indicador de su potencial desempeño.⁹² Adicionalmente, cuando un postulante tiene antecedentes penales, a menudo los empleadores le dan un mayor “beneficio de la duda” a los postulantes blancos. La Comisión de igualdad de oportunidades de empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) ha notado que los controles de antecedentes penales y su uso en las decisiones de contratación demostraron tener un impacto dispar en los postulantes de color. Recientemente, la EEOC publicó pautas para informar a los empleadores que el uso de los antecedentes penales de un individuo para tomar decisiones de empleo puede, en algunas instancias, violar la prohibición contra discriminación laboral del Capítulo VII de la Ley de derechos civiles (Civil Rights Act) de 1964.⁹³ Las pautas de la EEOC recomiendan que los empleadores limiten el uso de los controles de antecedentes penales cuando no existe una necesidad empresarial imperiosa.

La incapacidad de obtener un trabajo debido a un registro de antecedentes penales crea un círculo vicioso, ya que la falta de un empleo estable es el mayor indicador de probabilidad de reincidencia entre los individuos con antecedentes penales.⁹⁴ Considerando los desequilibrios raciales de la justicia penal de Estados Unidos, los trabajadores de color (con mayor frecuencia los hombres

Figura 22: Calidad del crédito

Por raza/etnia



Fuente: Amy Traub. “Discredited: How Employment Credit Checks Keep Qualified Workers Out of a Job.” Demos.org Febrero de 2013. <http://www.demos.org/sites/default/files/publications/Discredited-Demos.pdf>.

negros y latinos, incluyendo a aquellos que son LGBT) son los que sufren mayores impactos cuando los empleadores confían incorrectamente en los antecedentes penales como factor influyente en las decisiones de empleo.

Controles crediticios: Se estima que el 47 % de los empleadores regularmente efectúan controles crediticios de los postulantes.⁹⁵ En una encuesta reciente de hogares de ingresos bajos y medios con deudas de tarjetas de crédito, uno de cada 10 encuestados desempleados que habían sido desestimados de una búsqueda laboral afirmaron que la razón de la desestimación correspondía a su informe crediticio.⁹⁶ Los trabajadores de color LGBT pueden tener probabilidades desproporcionadamente mayores de registrar bajas calificaciones crediticias debido a su menor rendimiento educativo, sus mayores tasas de pobreza y sus episodios de desempleo por discriminación y, en consecuencia, enfrentan mayores desafíos para acceder a trabajos que soliciten controles de crédito obligatorio.⁹⁷

Aun cuando existen pocas investigaciones sobre la situación crediticia de las personas de color LGBT, las investigaciones muestran que las prácticas predatorias de los préstamos junto con la falta de entendimiento del crédito generan una mayor probabilidad de malos niveles crediticios entre las personas de color en general (ver *Gráfico 22*). Además, las personas de color resultaron desproporcionadamente más afectadas por la reciente recesión económica, lo que significa que tienen un riesgo mayor de atrasarse en el pago de sus facturas y tener un mal nivel crediticio.

Sesgo en la Contratación y Discriminación Laboral

Para muchos trabajadores de Estados Unidos, particularmente para la gente de color, las mujeres y las personas con discapacidades, el sesgo en la contratación y la discriminación laboral no son ninguna novedad. Las leyes de no discriminación en el lugar de trabajo ayudaron a eliminar los avisos de empleo descaradamente desiguales (como “Se necesita ayuda: hombre físicamente capaz” o “únicamente blancos”) y actos flagrantes de discriminación laboral, pero aun así los estudios muestran que el sesgo oculto y a menudo no reconocido todavía existe.⁹⁸

Sesgo en la Contratación

Aun cuando la mayoría de los departamentos de recursos humanos y los gerentes de contrataciones se esfuerzan por ser justos, existen factores personales que todavía entran en juego cuando los empleadores toman decisiones de contratación. Los evaluadores laborales deben confiar en la poca información que pueden obtener sobre los postulantes de las cartas de presentación, hojas de vida, solicitudes de trabajo, búsquedas por Internet y otras investigaciones. Con esta escasa información, realizan inferencias sobre las calificaciones de cada candidato para poder determinar si colocan la solicitud del candidato en la pila de “en consideración” o en el cesto de “no, gracias”. Los entrevistadores, quienes tal vez tengan poco tiempo cara a cara con cada postulante, a menudo no pueden hacer mucho más que formular algunas preguntas relacionadas con la experiencia del candidato y desarrollar una primera impresión “por corazonada” que tal vez tenga poco que ver con la capacidad real de la persona para hacer el trabajo. Cuando las inferencias y las impresiones completan los espacios en blanco del conocimiento, las investigaciones muestran que es posible que aparezcan los estereotipos, las estigmatizaciones y el prejuicio.

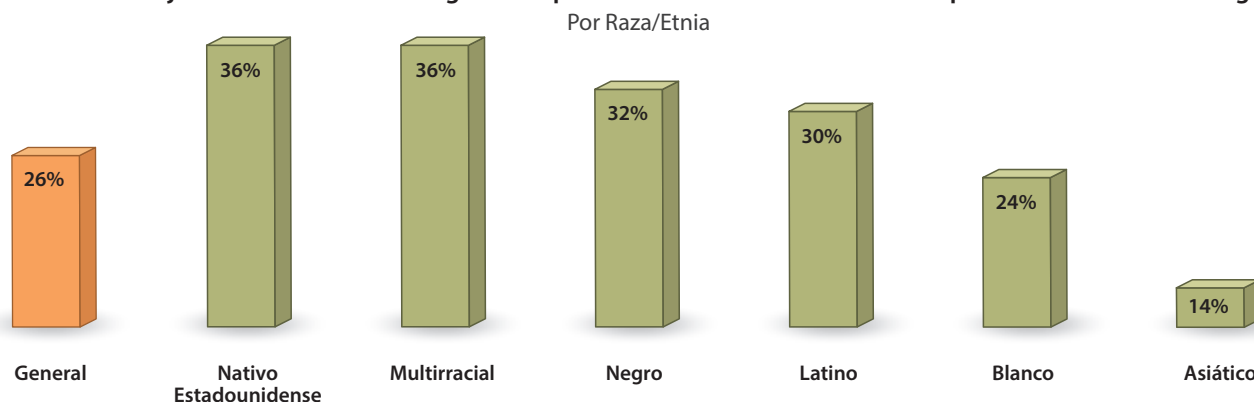
A pesar que las investigaciones se concentraron predominantemente en el sesgo de contratación por raza y género, los empleadores también demostraron tomar decisiones basadas en otras características como edad, discapacidad, obesidad y si los postulantes son padres o no. Y aun cuando se necesitan más investigaciones, los estudios descubrieron que el sesgo de contratación basado en la orientación sexual o identidad/expresión de género percibida tiene una prevalencia similar a la del sesgo de contratación en función de otras características.

Cuando los postulantes tienen más de una característica que puede disparar el sesgo de contratación, se puede crear un “efecto multiplicador” que haga que sea aún más difícil buscar y conseguir buenos trabajos. Esta es la razón por la cual los postulantes de color LGBT a menudo enfrentan barreras adicionales para asegurarse un buen trabajo. Los postulantes que mencionan abiertamente a una pareja del mismo sexo (por ejemplo, al preguntar si el plan de salud de la compañía cubriría a su pareja) podrían arriesgar sus posibilidades de obtener una oferta exitosa. Por otra parte, los candidatos de color LGBT que deciden no revelar su orientación sexual o su identidad/expresión de género no pueden preguntar sobre importantes beneficios familiares debido al riesgo de autoexcluirse de la búsqueda. De manera similar, un postulante transgénero se verá imposibilitado de preguntar si él estará completamente cubierto por el plan de salud de la compañía.

Adicionalmente, y a pesar de contar con experiencia y calificaciones laborales similares, los postulantes de color dentro de la población general tienen menores posibilidades de ser invitados a entrevistas que los candidatos blancos. Los investigadores de un estudio enviaron hojas de vida equivalentes a empleadores, pero uno de los conjuntos tenía nombres racialmente identificables para señalar que los postulantes eran afroamericanos mientras que el otro grupo tenía nombres más típicamente asociados con postulantes blancos.⁹⁹ Los postulantes con los nombres asociados a candidatos blancos tuvieron un 50 % más de probabilidades de recibir una llamada. Durante las entrevistas de trabajo, los candidatos blancos son entrevistados durante más tiempo y se los interrumpe menos que a los candidatos de color. Los candidatos de color también tienen casi el doble de probabilidades de que se verifique su experiencia laboral. Un estudio de 2009 de restaurantes de lujo de Manhattan mostró que los postulantes de color no solo tenían menores probabilidades de conseguir una entrevista, sino que también los hacían esperar más tiempo, tenían entrevistas más cortas, tenían menores probabilidades de recibir una oferta laboral y, una vez en el trabajo, recibían una oferta menos favorable y tenían menos probabilidades de tener una recepción cálida en el trabajo.¹⁰⁰

Un estudio de 2013 concluyó que algunos de los desafíos que enfrentan los trabajadores afroamericanos surge del rol que juegan las redes profesionales para encontrar trabajo.¹⁰¹ Como los blancos estadounidenses tienen mayores probabilidades de tener posiciones de poder y liderazgo dentro de las

Figura 23: Porcentaje de Encuestados Transgéneros que Informan Haber Perdido un Empleo a Causa de ser Transgéneros



Fuente: Grant, Jaime M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman, and Mara Keisling. *Injustice At Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf.

organizaciones, los postulantes de minorías pueden no ser considerados porque no forman parte de las redes profesionales de los individuos que están cargo de tomar decisiones de contratación.

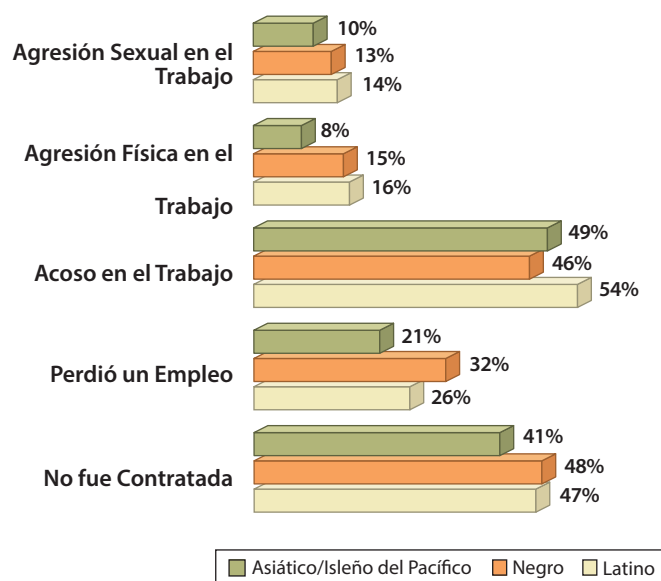
Discriminación Laboral

Una vez que accedieron a un trabajo, los trabajadores de color LGBT sufren mayores tasas de discriminación y desafíos adicionales en el lugar de trabajo debido a la discriminación basada en raza, sexo y orientación sexual. Por ejemplo, encuestas de personas LGBT asiáticas/de las islas del Pacífico (API) mostraron tasas sorprendentemente altas de discriminación por orientación sexual; entre el 75 % y el 82 % de las personas LGBT API afirmaron haber sido discriminadas en el trabajo por su orientación sexual.¹⁰² Las encuestas de personas negras LGBT colocan a las tasas de discriminación laboral cerca del 50 %.¹⁰³ Entre los trabajadores transgénero, los trabajadores de color informan tasas más altas de pérdida de trabajo por ser transgénero o no estar conformes con su género, en comparación con los trabajadores transgénero blancos (ver *Gráfico 23*).¹⁰⁴ De manera similar, las personas transgénero negras, asiáticas y latinas informan mayores tasas de discriminación laboral (ver *Gráfico 24*).

Estas altas tasas de discriminación contra trabajadores de color LGBT no son una sorpresa considerando las altas tasas de discriminación que enfrentan tanto las personas LGBT en general como las personas de color en general. Por ejemplo:

- Un estudio de personas lesbianas, homosexuales y bisexuales descubrió que entre el 8 % y el 17 % informó haber sido despedido injustamente o haber sufrido la negativa a un empleo.¹⁰⁵ La Encuesta

Figura 24: Discriminación Informada por Personas Transgéneros de Color



Fuentes: National Gay and Lesbian Task Force, National Center for Transgender Equality, and LULAC. "Injustice at Every Turn: A Look at Latino/a Respondents in the National Transgender Discrimination Survey." Diciembre de 2011. http://www.transequality.org/Resources/Injustice_Latino_englishversion.pdf; "Injustice at Every Turn: A Look at Asian American, South Asian, Southeast Asian, and Pacific Islander Respondents in the National Transgender Discrimination Survey." Julio de 2012. http://www.transequality.org/Resources/ntds_asianamerican_english.pdf; "Injustice at Every Turn: A Look at Black Respondents in the National Transgender Discrimination Survey." Septiembre de 2011. http://www.transequality.org/PDFs/BlackTransFactsheetFINAL_090811.pdf.

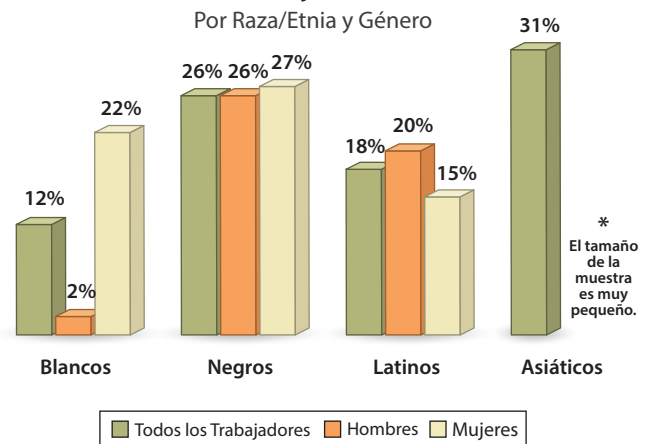
nacional de discriminación transgénero reveló que el 26 % de los trabajadores transgénero fueron despedidos por ser transgénero.

- Una encuesta de trabajadores LGBT concluyó que el 58 % había escuchado bromas o comentarios despectivos sobre personas LGBT en el trabajo¹⁰⁶ mientras el Estudio nacional de discriminación transgénero reveló que el

78 % de los empleados transgénero y no conformes con su género sufrieron acoso o discriminación laboral.

- Los trabajadores de color todavía enfrentan discriminación laboral basada en la raza, a pesar de las leyes que prohíben esa discriminación. De hecho, el 35 % de las quejas presentadas durante 2011 en la Comisión de igualdad de oportunidades de empleo (EEOC) fueron acusaciones de discriminación basada en raza, comparado con el 28 % de la discriminación basada en sexo o género y el 26 % de la discriminación por discapacidad. (La EEOC no lleva un registro de las quejas basadas en orientación sexual o identidad/expresión de género).¹⁰⁷ Durante la encuesta, los trabajadores de color, y en particular los trabajadores negros y asiáticos, informaron mayores tasas de discriminación que los trabajadores blancos (ver *Gráfico 25*).

Figura 25: Tasas de Discriminación Informadas por los Trabajadores



Fuente: The Gallup Organization. "Employee Discrimination in the Workplace." Diciembre de 2005. http://media.gallup.com/government/PDF/Gallup_Discrimination_Report_Final.pdf.

Optar Entre Ser Yo Misma y Estar Segura



Casi cada una de las veces que me confesé como una mujer bisexual en el lugar de trabajo, sufrí graves acosos sexuales. Mis compañeros de trabajo hacían bromas inadecuadas, me hacían propuestas sexuales y me mostraban fotografías sexualmente gráficas. Tuve varios trabajos en los que me sentí insegura.

Una vez en una fiesta de la oficina, estaba hablando con un compañero de trabajo que sabía que yo era bisexual, y me habló de una manera muy sexualmente explícita sobre mi cuerpo. Cuando lo enfrenté, él dijo que pensó que a mí me "parecería bien porque yo soy bisexual". El incidente me perturbó, pero cuando presenté mis inquietudes a la gerencia, me dijeron que como yo me confesé públicamente, él tenía todo el derecho de hablar sobre mi cuerpo y mi sexualidad. Sentí que me culpaban por haberme confesado en mi trabajo. Sentí que estaban insinuando que, porque yo vivía abiertamente, debía de querer que me discriminen y acosen.

Algunos años más tarde, un buen amigo mío, que es homosexual, me hizo un comentario sobre un trabajo en el departamento de investigación de una universidad. Él estaba feliz allí. Yo asumí que sería seguro porque mi amigo se había confesado en el trabajo. Estaba equivocada. Cuando mi nueva jefa descubrió que yo me identificaba como bisexual, me despidió por "discusiones indebidas en el lugar de trabajo". Mi compañero de trabajo homosexual podía asumirse públicamente, pero mi supervisora dijo que "los negros no son así", así que yo tampoco debería serlo.

Al comienzo de mi carrera, presenté tales inquietudes a los departamentos de recursos humanos de mis empleadores, pero recibí muy poco apoyo. Uno me dijo que yo había generado el acoso simplemente por confesarme públicamente. Otro dijo que mi experiencia no calificaba como acoso sexual porque yo era bisexual. Soy una buena empleada, una excelente trabajadora, pero cuando solicité un trato justo, me lo negaron. Es injusto tener que elegir entre ser visible y estar seguro en el trabajo. Yo no debería tener que elegir entre tener trabajo y ser abierta respecto de quién soy.

—Faith Cheltenham

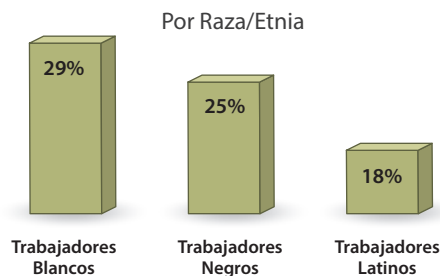
Como los empleados de color LGBT pueden enfrentar una “doble discriminación” si se confiesan en el trabajo, tampoco es sorprendente que un estudio reciente haya descubierto que los trabajadores LGBT negros y latinos tenían menores probabilidades de aceptarse públicamente que otros trabajadores LGBT (ver *Gráfico 26*). Únicamente el 18 % de los trabajadores LGBT latinos se confesaron públicamente en su trabajo, en comparación con el 25 % de los trabajadores LGBT negros y el 29 % de los trabajadores LGBT blancos. Esto ilustra la necesidad crítica de protecciones laborales en relación con la orientación sexual y la identidad/expresión de género junto con las protecciones existentes basadas en la raza.

Falta de Protección para los Trabajadores de Color LGBT en las Leyes de no Discriminación

Aun cuando el Capítulo VII de la Ley de derechos civiles prohíbe la discriminación laboral por raza y etnia, no existe ninguna ley federal que proteja explícitamente a los trabajadores LGBT de la discriminación y el acoso (ver diagrama, “Una línea de tiempo de las principales protecciones laborales federales”). Esto significa que un trabajador de color LGBT que es discriminado porque él o ella es homosexual o lesbiana puede ser legalmente despedido en función de la ley federal. Una apabullante mayoría de estadounidenses (87 %) erróneamente cree que según las leyes federales ya es ilegal despedir a alguien por ser LGBT.¹⁰⁸ Asimismo, como se trató anteriormente, las protecciones contra la discriminación racial de la Ley de derechos civiles definitivamente no evitaron que dicha discriminación continúe. Aun cuando la Ley de derechos civiles originalmente ayudó a generar una mayor igualdad en el trabajo para las personas de color en Estados Unidos, existe evidencia que indica que el poder de esta ley se está disipando. Por ejemplo, los datos muestran que la segregación racial está aumentando en varias industrias.¹⁰⁹

Contrariamente a los valores estadounidenses de justicia e igualdad en el lugar de trabajo, muchos legisladores mostraron una desconcertante reticencia a ampliar las leyes de no discriminación existentes para cubrir a la orientación sexual y la identidad/expresión de género. De hecho, la falta de protecciones contra los trabajadores LGBT continúa a pesar del abrumador apoyo público a dichas leyes (una encuesta reciente mostró un 79 % de aprobación pública para dichas protecciones). No obstante, los trabajadores transgénero

Figura 26: Porcentaje de Trabajadores LGBT que Confesaron su Orientación Sexual a Todos en el Trabajo



Fuente: Human Rights Campaign Foundation. “Degrees of Equality: A National Study Examining Workplace Climate for LGBT Employees.” 2009. http://www.hrc.org/files/assets/resources/DegreesOfEquality_2009.pdf.

pueden ilusionarse con una opinión emitida en 2012 por la Comisión de igualdad de oportunidades de empleo (EEOC) en el caso *Macy v. Holder*. En este caso, la EEOC fundamentó que la discriminación por ser transgénero está incluida dentro de las prohibiciones de discriminaciones basadas en el sexo del Capítulo VII de la Ley de derechos civiles. Las decisiones de la EEOC son aplicables a todos los empleadores públicos y privados del país, y son tratadas con respeto cuando son consideradas por los tribunales federales, a pesar que solo son de aplicación obligatoria para el gobierno federal. Una solución legislativa federal que brinde protecciones explícitas de no discriminación por orientación sexual e identidad/expresión de género resulta fundamental para crear estándares claros a nivel nacional.

Además de la falta general de protecciones federales explícitas, únicamente 17 estados y el Distrito de Columbia expandieron sus leyes para incluir protecciones explícitas en contra de la discriminación de los trabajadores sobre la base de su identidad/expresión de género, mientras que 21 estados y el Distrito de Columbia prohíben de manera explícita la discriminación basada en la orientación sexual (ver *Gráfico 27*).¹¹⁰

Ante la ausencia de leyes laborales federales y estatales que incluyan a las personas LGBT, muchas ciudades y condados sancionaron sus propias ordenanzas contra la discriminación.¹¹¹ En muchas comunidades de todo el país, ordenanzas locales integrales ofrecen la única fuente de protección legal para los empleados municipales LGBT, los empleados LGBT de contratistas municipales y los empleados LGBT de empleadores privados locales.¹

¹ Para los empleados estatales con protecciones a nivel estatal, es posible que las ordenanzas locales también abran camino para presentar quejas que incluyan a oficinas locales de las fuerzas del orden.

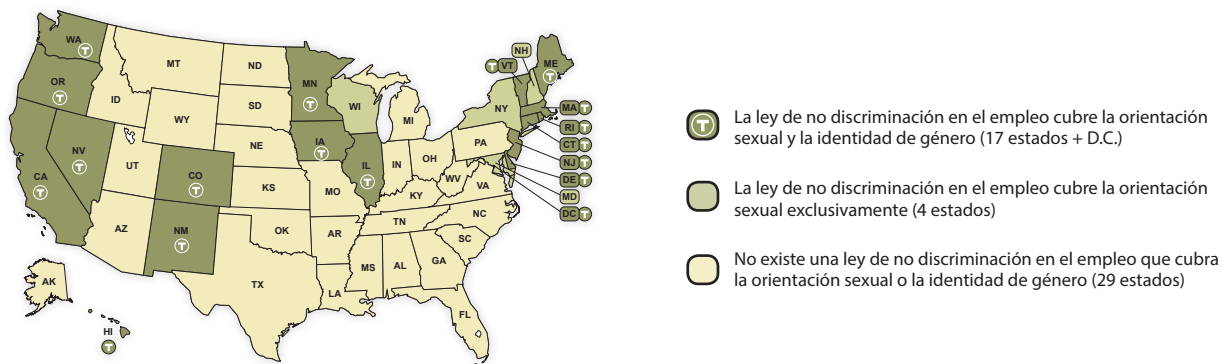
UNA LÍNEA DE TIEMPO DE LAS PRINCIPALES PROTECCIONES LABORALES FEDERALES

CLASES DE TRABAJADORES PROTEGIDOS



DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES

Figura 27: Leyes de no Discriminación a Nivel Estatal



Fuente: Movement Advancement Project, Equality Maps, actualizado al 1 de noviembre de 2013. Para actualizaciones, vea http://lgbtmap.org/equality-maps/employment_non_discrimination_laws.

El efecto acumulativo de este mosaico incompleto de protecciones legales es que los trabajadores LGBT, independientemente de su raza, pueden padecer la denegación injusta de empleo, sufrir acoso en el trabajo o ser despedidos simplemente por ser LGBT. Y como los trabajadores de color LGBT pueden tener mayores riesgos de sufrir la discriminación de los empleadores por orientación sexual e identidad de género, quedan en una posición particularmente vulnerable y sin recursos legales. Si un empleador con sesgo racial despidió a un trabajador LGBT mencionando la orientación sexual del empleador como motivo del despido, ese trabajador tiene pocos recursos.

Barreras para Presentar Quejas

Cuando los trabajadores sufren discriminación laboral, aun contando con los recursos de las leyes de no discriminación, enfrentan importantes barreras para presentar quejas.

Excepto que un trabajador tenga protecciones explícitas provistas por una ley estatal, la EEOC es la primera parada cuando un trabajador de color LGBT sufre discriminación por raza, nacionalidad de origen o identidad sexual o de género. Los trabajadores únicamente pueden presentar una demanda privada en un tribunal si no tuvieron éxito para resolver su reclamo a través de la EEOC. Los estrictos requisitos de tiempo para informar incidentes

Despedida mientras estaba en la unidad de cuidados intensivos



En 2006, Ashland Johnson estaba en la unidad de cuidados intensivos del hospital recuperándose de coágulos sanguíneos en ambos pulmones cuando recibió una carta de su jefe. En lugar de recibir una tarjeta diciendo “que te mejores”, ella se enteró de que la habían despedido.

Varios meses antes, el supervisor de Ashland descubrió que ella era lesbiana. Durante los días siguientes, sistemáticamente se le impidió la entrada a su oficina, se la excluyó de las reuniones departamentales y fue ignorada por funcionarios administrativos. Entonces Ashland se negó a firmar una carta de renuncia “voluntaria” de su empleador de Georgia.

Ashland no tenía recursos legales porque Georgia carece de leyes contra la discriminación laboral que cubran la orientación sexual. Y tampoco existe ninguna ley federal que la proteja contra la discriminación laboral por orientación sexual.

Fuente: Adaptado de Aisha C. Moodie-Mills. “Saltar más allá de la escoba: por qué los estadounidenses homosexuales negros y transgéneros necesitan más que un matrimonio igualitario”. *Center for American Progress*. Enero de 2012. http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/01/pdf/black_lgbt.pdf (consultado el 26 de septiembre de 2013).

de discriminación pueden ser difíciles de cumplir. Los trabajadores discriminados a menudo necesitan tiempo para armarse de coraje para presentar una queja, particularmente cuando hacerlo puede generar represalias y un largo y tedioso proceso legal. Estas preocupaciones son legítimas, considerando que casi una de cada cuatro quejas presentadas en virtud del Capítulo VII incluyen quejas de represalias.¹¹² La EEOC recibe un número creciente de quejas, y actualmente existe una acumulación de casos, lo que puede generar una demora de entre seis y nueve meses antes que la EEOC comience a investigar una queja.

En segundo lugar, una decisión de la Suprema Corte en 2013 en el caso *Vance v. Ball State* hizo que para los trabajadores sea aun más complicado presentar casos de ámbitos de trabajo hostil contra sus empleadores en virtud del Capítulo VII. El tribunal acotó la definición de “supervisor” a aquellos individuos que tienen el poder para tomar “medidas tangibles de empleo”, tales como contratar o despedir a un empleado, en lugar de una definición más amplia que incluya a los individuos que pueden establecer los horarios o la asignación de trabajo diaria de los empleados.¹¹³ Un empleado discriminado en su trabajo por un compañero de trabajo que no cumple esta definición acotada, pero que tal vez tenga el control diario del trabajo del empleado, ahora debe demostrar que su empleador fue negligente al permitir la ocurrencia del acoso. Como resultado de ello, como lo indicó el juez Ginsburg, “el tribunal toma una posición que atenúa la responsabilidad del empleador por el comportamiento de los supervisores que contrata.”¹¹⁴

Adicionalmente, muchos trabajadores tienen múltiples identidades, y estas múltiples identidades a menudo están en el centro de las experiencias de discriminación laboral. Cuando presentan una queja o buscan el recurso de los tribunales, los trabajadores de color LGBT tal vez no puedan distinguir si el acoso sufrido en el trabajo fue una discriminación por raza o de orden sexual.¹¹⁵ En cambio, las experiencias de los trabajadores de color LGBT pueden ser “intersectoriales”. Un estudio de 2011 descubrió que los trabajadores que presentaban reclamos intersectoriales tenían solo la mitad de las probabilidades de ganar sus casos que los trabajadores que presentaban una queja sobre una única base de discriminación.¹¹⁶ Hasta que existan protecciones federales explícitas para la orientación sexual y la identidad/expresión de género, es posible que los tribunales federales puedan desestimar las quejas de discriminación laboral de las personas de color LGBT por estar únicamente basadas en estas categorías no protegidas en lugar de estar entrelazadas con la discriminación basada en raza o nacionalidad de origen.

Falta de Mentores y Apoyo Laboral

Los trabajadores de color LGBT pueden tener problemas para progresar en su trabajo, o tal vez descubran que la falta de apoyo los induce a abandonar una organización por el simple hecho de que no existe nadie en el lugar de trabajo que pueda ser su mentor, que actúe como patrocinador o defensor o que cumpla con el rol de modelo a imitar. Muy pocos líderes dentro de las

¿Una o la Otra? Encontrar la Forma de ser y Misma en el Trabajo



Mientras crecía, yo solo conocí personas blancas homosexuales, eso es todo. Entonces, cuando me asumí como lesbiana en la universidad, yo no sabía lo que era ser una latina lesbiana o si existían otros latinos LGBT. ¿Solo tendría que ser “abierta” en espacios LGBT y no hablar sobre mis experiencias como latina en espacios LGBT?

Asistí a una universidad católica, y una de mis mentores fue una latina lesbiana. Ella me salvó la vida mientras yo recorría mi proceso de autoaceptación. Ella era la prueba viviente de que yo podía ser “morena y homosexual”. No estaba sola, y no tenía que optar entre mis identidades.

Cuando terminé la universidad y comencé a trabajar, me pareció muy difícil ser abierta sobre mis múltiples identidades: ser latina y confesarme públicamente como lesbiana. Durante mucho tiempo, trabajé en la oficina multicultural de una universidad del Medio Oeste. Cuando estaba en el trabajo, sentía que primero tenía que ser latina y luego lesbiana. Necesitaba ser mentor y brindarle apoyo a otros alumnos de color de la institución. Cuando la universidad abrió una oficina LGBTQ, los alumnos de color LGBTQ seguían acudiendo a mí en la oficina multicultural para obtener apoyo y recursos. Creo que los alumnos luchaban tanto como yo para aprender cómo ser “ambos”. Es tan raro y tan poderoso encontrar a una persona de color que sea homosexual. Mientras trabajaba en la oficina multicultural, yo seguía sintiendo que estaba suprimiendo una parte mía cuando iba a trabajar, y me seguía preguntando si podría encontrar un trabajo donde pudiera vivir todas mis identidades juntas.

No fue sencillo, especialmente desde que la economía entró en recesión. Existen muchos factores a considerar: ¿podría encontrar una posición donde pudiera llevar todo mi ser a trabajar? ¿Podría confesarme públicamente como lesbiana y no ser marginada como latina? ¿Y cómo negociar los detalles prácticos del día a día en el trabajo, como sumar a mi pareja, que estaba en la universidad, en mi plan de seguro de salud? Soy muy afortunada porque pude encontrar un trabajo con significado, donde puedo ser todo lo que soy en el trabajo. No tengo que optar por una parte o la otra.

—Rosa Yadira Ortiz

organizaciones son personas de color, y mucho menos personas de color abiertamente LGBT. Por ejemplo, de los Directores ejecutivos de la lista Fortune 500, menos del 5 % son personas de color y actualmente no existe ningún Director ejecutivo abiertamente LGBT entre las empresas de la lista Fortune 500.¹¹⁷ Y, considerando los riesgos asociados con confesarse públicamente en varios estados, las personas de color LGBT que ocupan posiciones de alta gerencia o de liderazgo posiblemente no revelen su orientación sexual o identidad de género por miedo a la discriminación o al efecto que pueda tener sobre las posibilidades de crecimiento laboral en el futuro.

Esta falta de liderazgo visible en la cima de las organizaciones, y a lo largo de todas las organizaciones, tiene graves consecuencias para las personas de color LGBT que trabajan. Varios estudios de profesores universitarios, por ejemplo, dan cuenta de que uno de los

principales culpables de la poca cantidad de profesoras de color es la falta de oportunidades de mentores; para las mujeres es difícil navegar las aguas de la política y las complejidades de su lugar de trabajo sin contar con mentores que las guíen. De hecho, tan solo el 58 % de las profesoras de color tuvo mentores en comparación con el 78 % de los hombres blancos.¹¹⁸

Si consideramos el papel cada vez más importante que tienen las redes profesionales para buscar nuevos trabajos y lograr progresos en la carrera, la falta de personas de color LGBT en roles de liderazgo dentro de las organizaciones continuará generando desafíos para los trabajadores de color LGBT más jóvenes y principiantes. Aun cuando estos trabajadores ciertamente pueden contar con otros individuos como mentores, sin considerar su raza, etnia, orientación sexual o identidad/expresión de género, ser LGBT y una persona de color a la vez genera experiencias

Ayudando a las Personas de Color LGBT a Comenzar su Propia Empresa

Al igual que otros trabajadores, muchas personas de color LGBT aspiran a tener sus propias empresas. Para algunos trabajadores de color LGBT, la decisión de iniciar un negocio puede estar relacionada con experiencias pasadas de discriminación laboral y el efecto acumulado de ser excluido, tratado de manera injusta y no valorado correctamente en el trabajo por su orientación sexual, identidad/expresión de género y raza. Para otros trabajadores de color LGBT, la decisión surge más de un deseo de ser su propio jefe y crear algo desde cero.

Desafortunadamente, iniciar un negocio puede ser especialmente desafiante para muchas personas de color LGBT, particularmente por las dificultades para obtener el capital (o los fondos iniciales) necesario para hacer crecer un negocio. Como se describe a lo largo de este informe, las personas de color LGBT ganan menos que las personas blancas LGBT, y la información sugiere que es posible que ganen menos aún que sus pares de color no LGBT. Como resultado de ello, las personas de color LGBT pueden tener un menor patrimonio personal con el cual financiar el inicio de un negocio. Esto es verdaderamente cierto para las personas de color cuando se las compara con las personas blancas; en 2009, la mediana de patrimonio de las familias blancas era de 113,149 USD en comparación con solo 6325 USD de las familias latinas y 5677 USD de las familias negras.¹¹⁹ Por último, las personas de color LGBT pueden tener menor acceso al apoyo financiero de sus familiares o amigos, ya sea como resultado de la creciente inequidad racial o porque sus relaciones familiares se tensaron como resultado de ser LGBT.

Las investigaciones revelan que los negocios iniciados por minorías tienen mayores probabilidades de enfrentar mayores costos de préstamos, recibir préstamos más pequeños y tener una mayor tasa de rechazo de solicitudes de préstamo que los dueños blancos de negocios.¹²⁰ Mientras que algunos de los desafíos para obtener préstamos empresariales pueden estar vinculados con los problemas crediticios tratados anteriormente, los dueños de negocios de minorías tienen menores probabilidades de obtener capital a través de bancos u otros prestamistas aun controlando su situación crediticia.

Durante los últimos años, han surgido varios programas innovadores para ayudar a apoyar a las personas de color LGBT en su afán emprendedor. Algunas personas, por ejemplo, están volcándose al “crowdfunding”, donde un emprendedor puede recaudar pequeñas sumas de dinero de un gran conjunto de inversores a través de sus redes sociales y otros contactos.

En 2013, la National Black Justice Coalition unió fuerzas con la Small Business Administration, la Cámara de comercio nacional de homosexuales y lesbianas y la revista *Black Enterprise* en un esfuerzo para promover el espíritu emprendedor dentro de la comunidad LGBT de Estados Unidos. El programa, denominado “Muchos rostros, un sueño” brinda a las personas LGBT, muchas de las cuales son personas de color, capacitación para poner en marcha un negocio y consejos para dueños de negocios existentes sobre cómo expandirse y hacer crecer sus negocios.

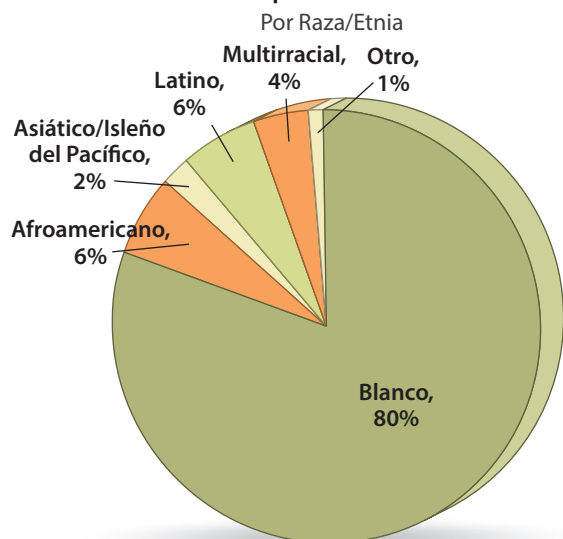


únicas en el trabajo. Los programas de mentores y otros programas de desarrollo de carrera para todos los empleados, o incluso solamente para los trabajadores de color LGBT, pueden no tener en cuenta las verdaderas necesidades y experiencias de las personas de color LGBT.

Es más, aun cuando una organización cuente con un grupo de recursos para empleados para trabajadores LGBT, a menudo resulta que los líderes del grupo y varios de sus miembros son blancos (ver *Gráfico 28*). Esto tal vez

explique la razón por la cual los trabajadores de color LGBT tienen muchas más probabilidades de pertenecer a un grupo de recursos para empleados con foco en cuestiones basadas en raza y etnia en el trabajo que a uno dedicado a cuestiones LGBT; 81 % de los encuestados afroamericanos estuvieron involucrados en grupos de recursos para empleados diseñados para empleados afroamericanos en lugar de grupos enfocados en LGBT.

Figura 28: Liderazgo de los Grupos de Recursos para Empleados LGBT



Fuente: Out & Equal. "Creating a True Rainbow in LGBT ERGS." Febrero de 2013. <http://outandequal.org/training/towncallslides/2013FebTCRainbow.pdf>.

Falta de Autorización Legal de Trabajo para Inmigrantes LGBT

Los desafíos únicos que enfrentan los trabajadores de color LGBT cuando se trata de buscar, encontrar y mantener buenos trabajos pueden volverse aún más onerosos si esos trabajadores son inmigrantes. Los inmigrantes LGBT que carecen de autorizaciones legales de trabajo tienen una desventaja especial, lo que hace que las oportunidades laborales sean limitadas y riesgosas.

Se estima que existen aproximadamente 267,000 personas LGBT que están en Estados Unidos sin una autorización legal. Estos "inmigrantes indocumentados" LGBT tienen mayores probabilidades de ser hombres (67 %) y más jóvenes (el 49 % tiene menos de 30 años de edad) que la población general. Casi todos son personas de color: el 71 % se identifican como latinos, el 15 % como asiáticos/de las islas del Pacífico y el 6 % como negros.¹²¹ Estos inmigrantes enfrentan múltiples formas de discriminación y tienen una clara desventaja en el mercado laboral de Estados Unidos: por ser LGBT, por estar indocumentados y por ser personas de color.

Muchos trabajadores inmigrantes indocumentados tienen pocas opciones además de los trabajos de salario mínimo que no ofrecen ningún beneficio. Además, es posible que ellos tengan miedo de hablar cuando ven o sufren violaciones legales, tales como trabajar en condiciones de trabajo inseguras o con salarios injustos, por miedo a ser deportados.¹²² Y aun cuando un trabajador LGBT indocumentado trabaja en un estado con protecciones legales que prohíben la discriminación por orientación sexual o identidad/expresión de género, o sufre la discriminación prohibida por la ley por raza o nacionalidad de origen, su situación de indocumentado puede disuadirlo al momento de presentar una queja contra un empleador por miedo a ser deportado. Se estima que el 85 % de las personas indocumentadas informaron que no recibieron pagos por tiempo extra que les correspondían.¹²³

En 2002, la Corte Suprema falló que los inmigrantes indocumentados que eran despedidos por participar en actividades de organización sindical no tenían derecho a ser reincorporados a sus puestos de trabajo ni podían recibir pago alguno aunque fueran despedidos en forma ilegal.¹²⁴ Este fallo, junto con fallos similares de tribunales de menor jerarquía, crearon una situación en la cual los inmigrantes indocumentados pueden quedar desprotegidos por las leyes existentes.

Adicionalmente, algunos inmigrantes pueden tener habilidades limitadas en el uso del idioma inglés. Esto puede limitar las oportunidades laborales disponibles para ellos, aun si cuentan con habilidades o capacitación avanzada. Muchos programas de capacitación y colocación laboral no ofrecen servicios en otros idiomas que no sea el inglés, lo que significa que aun donde existen servicios de apoyo, es posible que los inmigrantes no puedan acceder al apoyo que necesitan.

Finalmente, varios estudios concluyeron que las experiencias de empleo de los inmigrantes varían en función de su país de origen, su raza y su etnia. Por ejemplo, un estudio indicó que los inmigrantes de pieles más claras ganaban, en promedio, entre el 8 % y el 15 % más que los inmigrantes con calificaciones similares pero de pieles más oscuras, una tendencia similar a la observada sobre los trabajadores afroamericanos de pieles más oscuras.¹²⁵

La Historia de Kristy Salazar: Una Mamá Lesbiana de Tres Hijos es Obligada a Abandonar su Lugar de Trabajo Hostil y Sumarse a las Filas del Desempleo



Cuando me acepté, estaba lista a vivir una vida auténtica como una madre latina y lesbiana con tres hijos varones. Para lo que no estaba preparada era para la combinación de tres factores: luchar por mis derechos de madre en una batalla brutal por la custodia de mis hijos, ser repudiada por mi familia y ser acosada y luego despedida sin ninguna razón de mi nuevo trabajo.

A principios de 2011, acepté un contrato laboral corporativo “temporario con posibilidad de paso a planta permanente” trabajando como gerente de contratos para una importante compañía de salud en San Diego. Se suponía que el trabajo iba a ser temporario durante los primeros 90 días, y que luego se convertiría en un empleo permanente de tiempo completo con todos los beneficios correspondientes. Todo andaba bien y mi evaluación de desempeño era perfecta, hasta que un día una simple conversación cambió todo.

Linda, una compañera de trabajo, conversaba conmigo mientras almorzábamos juntas y me dijo: “Oh, tienes un anillo de casada, ¿a qué se dedica tu esposo?” Decidida a confesar mi situación, le respondí: “No tengo esposo, tengo una novia; hace seis años que estamos juntas y estamos criando a tres niños”. Continué mi conversación con mi compañera de trabajo, pero no pude dejar de notar la sorpresa, y luego la mirada de disgusto de uno de los supervisores que escuchó la conversación.

Todo cambió inmediatamente. Cada mañana cuando llegaba al trabajo comenzaban las miradas desagradables y los susurros. Dejaron de invitarme a las reuniones de equipo fuera del trabajo. De pronto me discriminaban por usar la misma ropa que otras mujeres usaban sin problema en el trabajo.

Yo necesitaba desesperadamente este trabajo y los beneficios que vendrían de la mano del trabajo permanente, así que intenté dejarlo pasar, pero algunos días la ansiedad se apoderaba de mí y yo terminaba físicamente enferma y llorando horas y horas en mi casa. Finalmente junté el coraje para hablar con mi supervisor, quien básicamente negó que eso estuviera sucediendo, así que fui a RR. HH. Ellos dijeron que se ocuparían del asunto, pero eso sencillamente no sucedió.

Pasaron tres, cuatro, cinco meses, y cada vez que preguntaba sobre la posibilidad de convertirme en empleada permanente me decían: “Nos comunicaremos contigo”. Esto me estaba afectando la salud, entonces finalmente acudí a la gerencia y pregunté: “¿Voy a convertirme en empleada permanente? Necesito saberlo”.

En pocas palabras, la respuesta fue “No”. Ellos solo estaban esperando para decírmelo para que no se viera tan mal. Cuando finalizó mi contrato de seis meses, ellos alegaron problemas de desempeño inexistentes, y hasta cuestionaron mi salud, y luego dijeron que la relación laboral había finalizado. Como técnicamente yo trabajaba para una agencia temporaria, la ley no me protegió de la discriminación de la compañía en forma directa y no hubo nada que yo pudiera hacer. Ahora estoy desempleada, recuperándome del entorno abusivo de trabajo y, una vez más, intentando conseguir un trabajo con beneficios para poder cuidar a mis hijos.

—Kristy Salazar, CA

Indocumentado y Sin Temor



Mi madre siempre fue mi fuente de fortaleza y esperanza, aun en aquellos momentos cuando ella no entendía qué significaba tener un hijo homosexual. Pero su amor hacia mí era más grande que cualquier confusión o temor. Ella es fabulosa.

Yo tenía unos cinco o seis años cuando me di cuenta que era homosexual. Por supuesto, a esa edad yo no sabía qué significaba eso. Mi padre era opresivo. Él siempre me gritaba que no caminara, hablara, gritara o jugara “de esa manera”. Pero mi madre siempre intercedía para defenderme y me alentaba para que yo me expresara.

Como mi madre quería mejores oportunidades para sus hijos, ella tomó la decisión de mudarnos sola a nosotros cinco desde México a California cuando yo tenía diez años de edad. ¡Yo estaba entusiasmado! Disfrutaba mucho la escuela y rápidamente aprendí inglés y me adapté a la nueva cultura. También establecí un vínculo especial con mi maestra de quinto grado, y le confesé mi homosexualidad el verano anterior a comenzar la escuela secundaria. Mientras tomábamos un helado, las palabras salieron nerviosamente de mi boca: “Señorita Spiak, soy homosexual”. Ella sonrió y respondió: “Lo sabía”. Nos dimos un abrazo y continuamos saboreando nuestros helados.

En la escuela secundaria, yo acepté completamente mi homosexualidad. Quería compartirlo con mi madre, pero tenía miedo de perderla... como a mi padre.

Sin embargo, un día sentí la necesidad de contárselo. Estábamos en el automóvil y ella apagó la música. Como en una escena de una novela, mi madre me miró de manera seria y comprensiva. Inocentemente me preguntó si me gustaban los niños o las niñas. Durante un segundo, consideré la posibilidad de mentirle y decirle que me gustaban las niñas. En cambio, bajé la mirada y le dije que me gustaban los niños. ¡SILENCIO! Ella estacionó en el estacionamiento más cercano y me dijo que me bajara del automóvil. Entonces ella salió del automóvil, me dio el abrazo más memorable y me susurró al oído: “no sé mucho del tema pero te amo y te apoyo”.

Ya había derribado una de las puertas del armario; ahora faltaba una más.

Algunos de nosotros salimos del armario dos veces. Y la puerta indocumentada del armario fue la más complicada de derribar. Cuando presenté mi solicitud para ir a la universidad con buenas calificaciones y una gran hoja de vida, todo se nubló cuando llegué a la sección que me pedía a gritos mi número de seguro social. Yo sabía que no lo tenía, pero esperaba que algún incidente mágico pudiera cambiar esta situación y me suministrara un número cuando regresara a casa. No hubo nada de magia, tan solo la realidad. Yo estaba triste y desilusionado.

Mis primeros tres años de estudiante universitario fueron duros y dolorosos. Tenía dos trabajos para pagar mi matrícula, y un semestre antes del día de la graduación casi me doy por vencido. Pero, de pronto, todo cambió. Conocí a un amigo que me llevó a un Orange County Dream Team. Por primera vez, escuché a personas que compartían sus historias como alumnos indocumentados. Estaba inspirado. Fueron ese espacio y sus miembros los que me dieron el coraje para confesarme como indocumentado. A partir de ese momento, mi vida fue una aventura de autoempoderamiento, crecimiento y reivindicación. Me di cuenta de que tenía que ser franco y deliberado sobre mi identidad como homosexual e indocumentado, especialmente en el movimiento juvenil.

Fuente: Adaptado de Jorge Gutierrez. “Jorge: indocumentado y sin temor, homosexual y sin vergüenza”. Cuéntame. http://www.mycuentame.org/jorge_undocumented_and_unafraid_queer_and_unashamed (consultado el 26 de septiembre de 2013).

Recomendaciones

Un conjunto de soluciones de sentido común ayudaría a asegurar que los trabajadores de color LGBT enfrenten menos barreras para encontrar y mantener buenos trabajos, y ser exitosos en sus empleos. Como se detalla en el cuadro, las soluciones incluyen poner fin al uso indebido de los controles de antecedentes, sancionar leyes y ordenanzas inclusivas contra la discriminación, promover los lugares de trabajos con diversidad y asegurar el rápido y efectivo procesamiento de los reclamos de discriminación.

Recomendaciones para Eliminar o Reducir el Sesgo y la Discriminación Contra los Trabajadores de Color LGBT		Referencias de páginas para mayor detalle encontradas en el informe "Una Promesa Rota"
Poner Fin al Uso Indebido de los Controles de Antecedentes Penales y Crediticios		
Estado	<p>Los estados deberían sancionar leyes, que se conocen como legislación "Ban the Box", que limiten el uso de los controles de antecedentes penales y crediticios en las decisiones de empleo para determinadas industrias o posiciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ley sancionada en California en 2011 ofrece un modelo factible para limitar el uso de controles crediticios.¹²⁶ • En mayo de 2012, Massachusetts sancionó una ley que ofrece limitaciones factibles para el uso de controles de antecedentes penales en las decisiones de empleo.¹²⁷ 	N/D
Empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleadores deberían eliminar las políticas y prácticas que excluyen a las personas para ser consideradas para acceder a un empleo en función de un registro de antecedentes penales o una baja calificación crediticia excepto que dichos controles sean estrictamente necesarios para el puesto. • Los empleadores deberían capacitar a los gerentes, funcionarios de contratación y tomadores de decisiones sobre las maneras de emplear con atención el uso de controles de antecedentes durante el proceso de contratación. • Para más información, consultar las pautas de la EEOC de 2012.¹²⁸ 	N/D
Adoptar leyes y políticas contra la discriminación		
Federal	El Congreso debería aprobar leyes federales contra la discriminación en el empleo, tales como la Ley de No Discriminación en el Empleo (ENDA, por sus siglas en inglés) para prohibir la discriminación en los empleos públicos y privados de toda la nación basada en la identidad/expresión de género y la orientación sexual.	página 45
Federal	El presidente debería ordenar que los contratistas federales prohíban la discriminación por razones de identidad/expresión de género y orientación sexual.	página 45
Federal	El gobierno federal y sus agencias deberían dejar en claro que las órdenes ejecutivas existentes que protegen a los trabajadores por razones de sexo también incluyen protecciones para los empleados transgéneros/as.	página 45
Estatal/ Local	Los legisladores estatales y locales deberían prohibir la discriminación laboral en los estados/municipalidades que no cuenten con protecciones actuales para la identidad/expresión de género y/o la orientación sexual.	página 46
Estatal	Los gobernadores de los estados deberían ordenar que los empleadores y contratistas estatales y locales prohíban la discriminación basada en la identidad/expresión de género y la orientación sexual.	página 46

Recomendaciones para Eliminar o Reducir el Sesgo y la Discriminación Contra los Trabajadores de Color LGBT		Referencias de páginas para mayor detalle encontradas en el informe "Una Promesa Rota"
Empleador	Los empleadores deberían enviar un mensaje claro de que toda discriminación laboral está prohibida en sus lugares de trabajo a través de políticas y procedimientos de no discriminación inclusivos de las personas LGBT, diseñados para reducir en gran medida los prejuicios a la hora de contratar empleados, fomentar ambientes de trabajo cordiales e inclusivos, y disminuir la discriminación.	página 46
Garantizar el procesamiento efectivo y rápido de los reclamos de discriminación		
Federal	El gobierno federal y sus agencias deberían garantizar un procesamiento eficiente de los casos por parte de la EEOC.	página 46
Estatal/ Local	Los legisladores estatales y locales deberían garantizar que las leyes contra la discriminación incluyan mecanismos para el procesamiento rápido y efectivo de los reclamos.	página 47
Empleador	Los empleadores deberían garantizar que exista un sistema de quejas efectivo y de respuesta rápida para todos los empleados.	página 48
Garantizar que los trabajadores tengan acceso a las protecciones existentes		
Federal	El Congreso debería aprobar una legislación que aborde la decisión de la Corte Suprema sobre el caso <i>Vance v. Ball State</i> ofreciendo una definición clara de "supervisor", que incluya a las personas que están a cargo de las actividades laborales cotidianas de un empleado, incluidas las horas y la asignación de tareas.	N/D
Fomentar la existencia de lugares de trabajo diversos e inclusivos		
Empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleadores deberían disipar los mitos/estereotipos y aumentar la toma de conciencia a través de la capacitación sobre diversidad de la fuerza laboral. • Los empleadores deberían garantizar el apoyo para los empleados transgéneros/as en transición. • Los empleadores deberían instar a los empleados a manifestar los problemas, las inquietudes y las oportunidades que surjan en el lugar de trabajo. • Los empleadores deberían ampliar su reserva de talentos extendiendo su búsqueda a potenciales empleados LGBT. 	pp. 48-49
Empleador	Los empleadores deberían patrocinar programas de mentores y grupos de recursos de empleados a través de los cuales los trabajadores de color LGBT puedan acceder a redes profesionales, hacerlas crecer y obtener más apoyo en el trabajo.	N/D

Recomendaciones para Eliminar o Reducir el Sesgo y la Discriminación Contra los Trabajadores de Color LGBT		Referencias de páginas para mayor detalle encontradas en el informe "Una Promesa Rota"
Aumentar la recolección de datos sobre trabajadores LGBT		
Federal/ estatal	El gobierno federal y sus agencias, así como los gobiernos estatales, deberían ampliar la investigación y la recolección de datos sobre trabajadores LGBT.	pp. 46-47
Pass Immigration Reform Measures That Offer a Path to Legal Status		
Federal	El Congreso debe promulgar una reforma migratoria integral que incluya medios para lograr una condición legal para trabajadores indocumentados que ya viven en los Estados Unidos.	página 104
Federal	Todos los organismos y departamentos relevantes deben tomar medidas inmediatas para prevenir la discriminación innecesaria frente a los inmigrantes LGBT.	página 104
Tomar Medidas para Ayudar a los Trabajadores de Color LGBT a Asegurarse Buenos Trabajos		
Empleadores	Los empleadores deberían utilizar medios de comunicación tradicionales, sociales y étnicos para avisar a los trabajadores de color LGBT sobre las potenciales oportunidades de trabajo.	N/D
Defensores	<p>Los centros comunitarios y otras organizaciones que trabajan con comunidades LGBT y comunidades de color deberían patrocinar ferias de trabajo que ayuden a conectar a los trabajadores de color LGBT con empleadores que están buscando personal. Al ofrecer oportunidades de vincularse y conectarse evitando las rutas tradicionales, los trabajadores de color LGBT tienen mayores probabilidades de ser juzgados por su talento y no por sus identidades.</p> <p>Deberían brindarse talleres de capacitación laboral ofrecidos por los centros comunitarios y otras organizaciones de servicios sociales, para los cuales se debería reclutar activamente a las personas de color LGBT. Los talleres deberán concentrarse no solo en habilidades laborales, sino también en técnicas de entrevista, negociación y vinculación que ayuden a los trabajadores a encontrar y conservar buenos trabajos con buena paga.</p> <p>Los centros comunitarios y otras organizaciones que trabajan con comunidades LGBT y comunidades de color deberían dictar talleres de trabajo sobre habilidades cotidianas y capacitación financiera (por ejemplo: inversión, gestión de presupuestos, etc.) a los trabajadores de color LGBT.</p>	N/D

OBSTÁCULO N.º 3: SALARIOS, BENEFICIOS Y CARGAS IMPOSITIVAS NO EQUITATIVAS

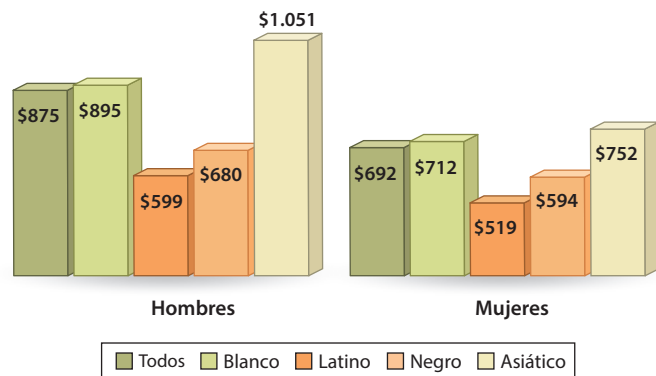
Una vez que acceden a un trabajo, los trabajadores de color LGBT reciben pagos no equitativos y condiciones de acceso no equitativas a los beneficios laborales, lo que hace que tengan menos para cuidarse ellos mismos y cuidar a sus familias, aun haciendo el mismo trabajo y trabajando tan duro como los demás trabajadores. Además, los trabajadores de color tienen mayores probabilidades de acceder a trabajos de salarios bajos que no tienen salarios y beneficios equitativos ni oportunidades de progresar. Como lo muestra el gráfico en la próxima página, los trabajadores de color LGBT tienen mayores probabilidades de estar mal pagos que otros trabajadores, tanto por las disparidades de los ingresos en función de la raza como por su orientación sexual e identidad de género. Además, un cheque de pago no es la única manera en que los trabajadores son compensados por su trabajo. Los trabajadores de color LGBT, especialmente aquellos que viven en estados donde no pueden contraer matrimonio o se les niega la posibilidad de tener vínculos legales con sus hijos, tal vez no puedan acceder a otros beneficios laborales que constituyen una parte importante de la compensación total, incluyendo el seguro de salud, los beneficios de supervivencia de la seguridad social y las licencias médicas y familiares. Por último, los trabajadores de color LGBT a menudo pagan más impuestos y no pueden acceder a los beneficios fiscales.

Para los trabajadores de color LGBT, las consecuencias de un salario no equitativo y de la incapacidad de acceder a importantes beneficios laborales son graves y, en muchos casos, devastadoras. Esto no solo genera un grave impacto financiero para los trabajadores y sus familias, sino que el trato injusto que reciben puede afectar su salud, su capacidad de enviar a sus hijos a la universidad y su posibilidad de jubilarse con el mismo nivel de seguridad que otros trabajadores con trabajos y ocupaciones similares.

Brechas y Penalidades Salariales

En Estados Unidos, los salarios representan el 70 % de la compensación total para los empleados del sector privado, y el 65 % de la compensación total para los empleados de los gobiernos estatales y locales.¹²⁹ Los trabajadores de Estados Unidos dependen de sus cheques de pago para cubrir los costos de transporte, vivienda, ropa y alimentos, ahorros jubilatorios y más.

Figura 29: Pagos Semanales Promedio
Por Raza/Etnia



Fuente: Bureau of Labor Statistics. "Table 2. Median usual weekly earnings of full-time wage and salary workers by selected characteristics, quarterly averages, not seasonally adjusted, Fourth Quarter 2012." 18 de enero de 2013. <http://www.bls.gov/news.release/wkyeng.t02.htm>.

A través del tiempo, los legisladores sancionaron varias leyes con el objeto de abolir las disparidades injustas en materia de salarios. La intención de estas leyes es asegurar que todos los trabajadores sean tratados de la misma manera en materia salarial, y que los salarios únicamente estén basados en las habilidades, las calificaciones y el desempeño laboral. Hasta la fecha, sin embargo, no se aprobó ninguna ley federal sobre las disparidades salariales documentadas por orientación sexual e identidad/expresión de género. Y a pesar de la sanción de leyes diseñadas para reducir las disparidades salariales por raza y sexo, las disparidades salariales para las personas de color y las mujeres continúan.

A pesar de que existe poca información sobre las penalidades salariales específicas para los trabajadores de color LGBT, la información general de la población muestra que tanto la raza como la condición de LGBT afectan los cheques de pago de los trabajadores, lo que significa que es probable que las penalidades se acumulen para los trabajadores de color LGBT.

Generalmente, los trabajadores de color ganan menos en sus trabajos que las personas blancas. Como se muestra en el *Gráfico 29*, a excepción de los trabajadores asiáticos, los trabajadores de color ganan menos que los hombres blancos y las mujeres de color ganan menos que las mujeres blancas (y, en general, las mujeres ganan 79 centavos de dólar por cada dólar que ganan los hombres). Si bien algunas de estas disparidades salariales pueden explicarse por los logros ocupacionales y educativos, los trabajadores de color ganan menos aún después de considerar estos factores (ver *Gráfico 30*). Por ejemplo, un estudio de 2011 confirmó

SALARIOS, BENEFICIOS Y CARGAS IMPOSITIVAS NO EQUITATIVAS

DEJAN A LOS TRABAJADORES LGBT DE COLOR CON MENOS RECURSOS



BARRERAS

BRECHAS Y PENALIDADES SALARIALES



FALTA DE BENEFICIOS LABORALES



CARGA IMPOSITIVA MÁS ALTA



GENERA MENOS RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS



SOLUCIONES

AUMENTAR LAS PROTECCIONES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

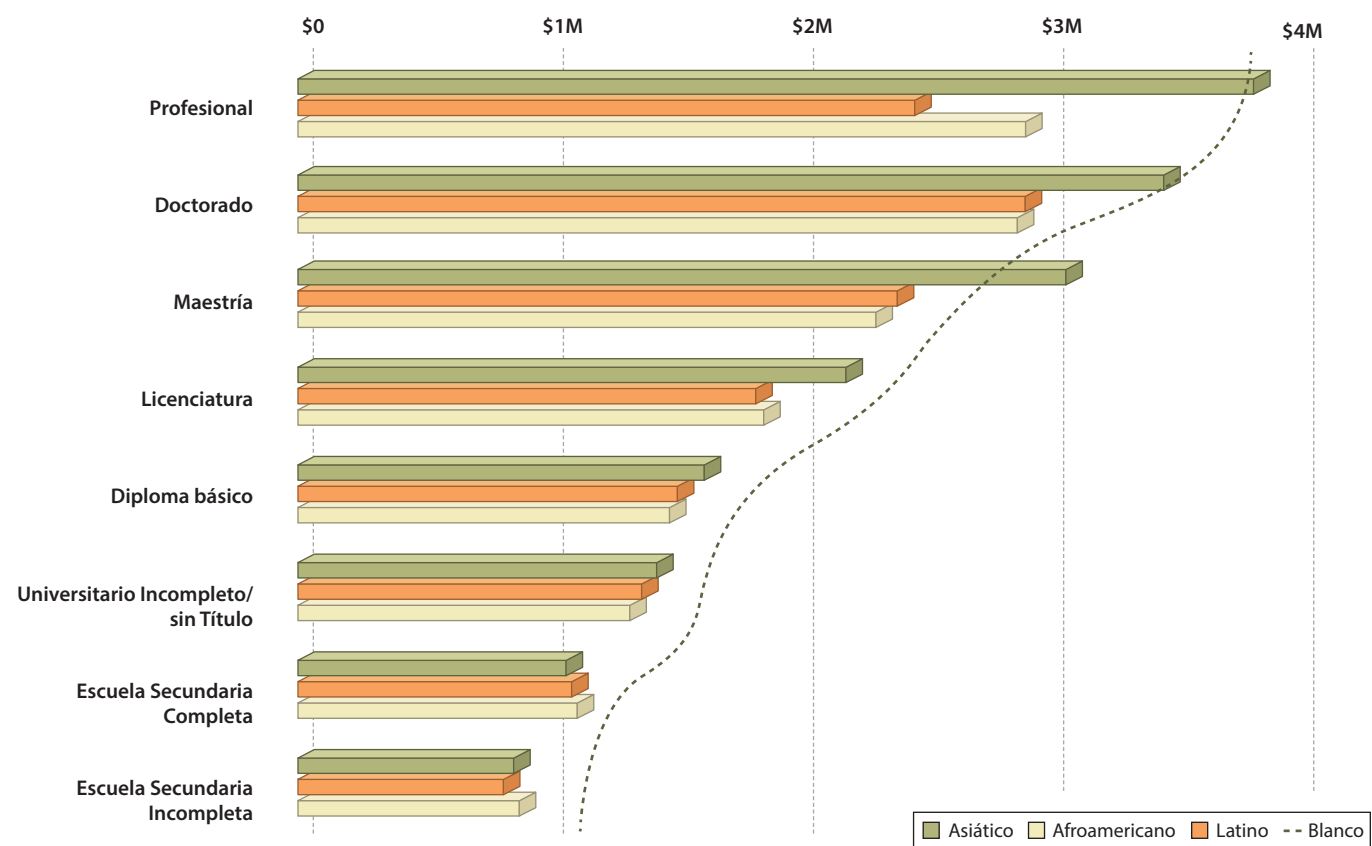
RECONOCER A LAS FAMILIAS DE TRABAJADORES LGBT Y TRABAJADORES DE COLOR

MEJORAR Y BRINDAR IGUAL ACCESO A LOS BENEFICIOS FAMILIARES E INDIVIDUALES

SOLUCIONAR LAS INEQUIDADES SALARIALES E IMPOSITIVAS PARA LAS FAMILIAS MODERNAS

Figura 30: Ingresos a lo Largo de la Vida por Raza/Etnia

Dólares de 2009



Fuente: Carnevale, Anthony P., Stephen J. Rose, and Ban Cheah. "The College Payoff: Education, Occupations, Lifetime Earnings." The Georgetown University Center on Education and the Workforce. 2011. <http://www9.georgetown.edu/grad/gppi/hpi/cew/pdfs/collegepayoff-complete.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).

La Economía Posterior a la Recesión: Falta de Buenos Trabajos y más Trabajos con Bajos Salarios

Después de la Gran Recesión y la pérdida de muchos trabajos con salarios medios, los recientes aumentos de empleo se concentran en los trabajos de bajos salarios; un 60 % de las pérdidas de trabajo correspondieron a trabajos con salarios medios, mientras que el 58 % de los puestos de trabajo creados durante la recuperación fueron trabajos de salarios bajos, tales como vendedores, asistentes de salud domiciliaria, asistentes de cuidados personales, asistentes de enfermería, cajeros, recepcionistas, trabajadores de atención infantil, intendentes y personal de limpieza.¹³⁴ Estos trabajos no solo tienen salarios muy bajos (entre 7.69 y 13.83 dólares por hora), sino que rara vez ofrecen beneficios tales como seguro de salud, licencia paga por enfermedad o ahorros jubilatorios. Adicionalmente, las trabajadoras domésticas y los trabajadores agrarios están excluidos de la Ley nacional de relaciones laborales (National Labor Relations Act), que protege los derechos de organización y negociación colectiva de los trabajadores.

Los trabajadores de color están desproporcionadamente concentrados en los trabajos de salarios bajos. Las personas de color registran el 42 % de las personas que ganan el salario mínimo, pero solo el 32 % del total de la fuerza de trabajo.¹³⁵ A nivel nacional, más de la mitad (57 %) de los trabajadores negros tienen trabajos de salarios bajos.¹³⁶ En California, un porcentaje similar (57 %) de los trabajadores de salarios bajos son latinos, a pesar de representar solamente al 32 % de todos los trabajadores de ese estado.¹³⁷

Y mientras la educación a menudo es un factor que predice el ingreso, los logros educativos de los trabajadores de salarios bajos aumentaron durante los últimos treinta años. Por ejemplo, en 1979, el 40 % de los trabajadores de salarios bajos no tenían diploma secundario, mientras que en 2011 solo el 20 % de los que perciben salarios bajos no finalizó sus estudios secundarios.¹³⁸ Y el porcentaje de graduados universitarios que perciben salarios bajos casi se duplicó durante este período; en 2011, el 10 % de las personas que percibían salarios bajos tenían un título universitario.

que los afroamericanos y los latinos con maestrías tienen ahorros vitalicios menores que los de los trabajadores blancos con títulos de grado.¹³⁰

De manera similar, los estudios revelan de manera consistente que la orientación sexual y la identidad/ expresión de género juegan un rol importante en la determinación de los salarios de un lugar de trabajo. Por ejemplo, los hombres homosexuales y bisexuales sufren una clara penalidad salarial,¹³¹ ya que ganan entre el 10 % y el 32 % menos que los hombres heterosexuales, aun controlando factores tales como educación, ocupación y región del país.¹³² A las mujeres lesbianas y bisexuales les va ciertamente mejor que a las mujeres heterosexuales, pero aun así existe una brecha salarial basada en el género respecto de todos los hombres.¹³³

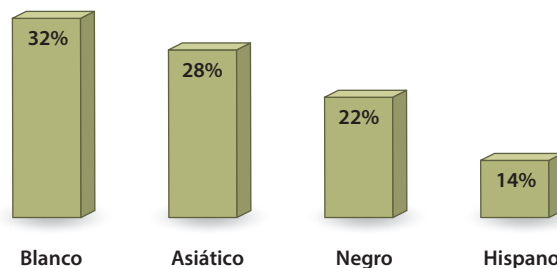
Para los trabajadores de color LGBT, puede resultar difícil separar el impacto del género, la identidad/ expresión de género, la orientación sexual o la raza en los salarios laborales. Por ejemplo, si una mujer negra lesbiana gana menos que una mujer blanca heterosexual que tiene un trabajo similar, a menudo es difícil afirmar si esto es así debido a su orientación sexual o su raza, o quizás por una combinación de ambas.

Sin importar la causa precisa de estas disparidades salariales, las mismas pueden tener un impacto enorme en los ingresos de los trabajadores de color LGBT, generando menores ingresos familiares totales y una mayor probabilidad de que estos trabajadores y sus familias vivan en la pobreza. Más aún, estas inequidades se acumulan durante el transcurso de las vidas de los trabajadores LGBT y puede generar considerables desafíos financieros en sus últimos años de vida.

Falta de Beneficios Laborales

Para la mayoría de los trabajadores de Estados Unidos, un cheque de pago es solo uno de los muchos beneficios importantes relacionados con el hecho de tener trabajo. Los trabajadores también dependen de otros beneficios laborales para estar sanos y asegurar la salud y el bienestar de sus familias. Estos beneficios incluyen seguro de salud, días de vacaciones y por enfermedad, licencias familiares, planes jubilatorios patrocinados por el empleador y beneficios del seguro social. Entre los trabajadores civiles, casi un tercio de la compensación (31 %) proviene de estos beneficios no salariales, incluyendo el seguro de salud (8,5 %), los planes de ahorro jubilatorios (4,6 %) y las licencias con goce de sueldo (6,9 %).¹³⁹

Figura 31: Porcentaje de Trabajadores en Empleos con Beneficios de Salud y de Retiro



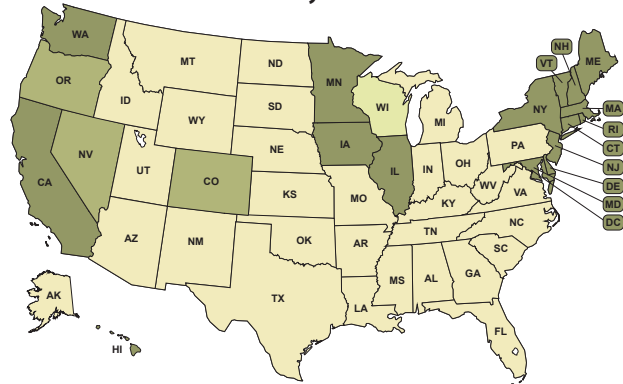
Fuente: Austin, Algernon. "Getting Good Jobs to America's People of Color." Economic Policy Institute. 19 de noviembre de 2009. <http://www.epi.org/page/-/pdf/bp250.pdf> (consultado el 13 de mayo de, 2013).

Estos beneficios a menudo son una parte necesaria de la compensación total para los empleados que hacen malabares para atender las responsabilidades laborales y familiares. Nueve de cada 10 trabajadores (89 %) informan que los beneficios son importantes a la hora de elegir un trabajo, y seis de cada 10 trabajadores (58 %) afirman que el seguro de salud es el beneficio más importante.¹⁴⁰ Por último, el acceso a los beneficios jubilatorios, tanto los beneficios ofrecidos por el empleador como aquellos que están disponibles a través del seguro social, resulta crucial para ayudar a las familias a ahorrar para jubilarse o seguir adelante tras la muerte o discapacidad inesperada de un miembro de la familia.

Beneficios para las familias de los trabajadores de color LGBT. Cuando se trata de beneficios familiares, los trabajadores de color LGBT enfrentan tres desafíos que amenazan la seguridad financiera y la salud de los trabajadores y de sus familias:

- **En primer lugar, los trabajos ocupados por trabajadores de color tienen menores probabilidades de tener un salario y beneficios que sirvan para mantener a una familia.** Los trabajadores de color tienen menores probabilidades que las personas blancas de conseguir trabajos con salarios que alcancen para mantener al trabajador y a su familia, o trabajos que ofrezcan beneficios razonables, particularmente los beneficios de salud y jubilación. Por ejemplo, un estudio de 2008 reveló que el 32 % de los trabajadores blancos tenían dichos trabajos en comparación con el 14 % de los trabajadores latinos, el 22 % de los negros y el 28 % de los asiáticos (ver *Gráfico 31*).¹⁴¹ Esta tendencia se explica, en gran parte, por el hecho de que los trabajadores de color tienen mayores probabilidades de tener trabajos que paguen el salario mínimo. Estos trabajos son los que

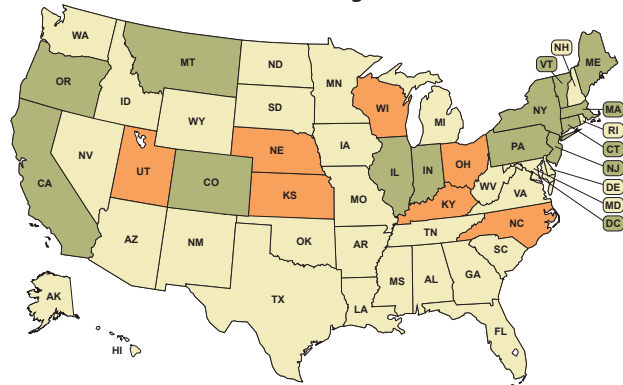
Figura 32: Leyes Estatales de Reconocimiento del Matrimonio y las Relaciones



- Igualdad de matrimonio para parejas del mismo sexo (16 estados + D.C.)
- Ley integral de unión civil o concubinato (3 estados + D.C.)
- Ley de reconocimiento limitado de la relación (1 estado)
- Sin reconocimiento legal para parejas del mismo sexo (30 estados)

Fuente: Movement Advancement Project, Equality Maps, actualizado al 1 de noviembre de 2013. Para actualizaciones vea http://lgbtmap.org/equality-maps/marriage_relationship_laws.

Figura 33: Estados con "Leyes de Adopción del Segundo Padre" que Permiten que dos Padres/Madres del Mismo Sexo Sean Padres/Madres Legales



- Los padres LGBT pueden solicitar la adopción del segundo padre entodo el estado (13 estados + D.C.)
- La disponibilidad es incierta (30 estados)
- Las parejas del mismo sexo enfrentan restricciones legales al solicitar la adopción del segundo padre (7 estados)

Fuente: Movement Advancement Project, Equality Maps, actualizado al 1 de noviembre de 2013. Para actualizaciones vea http://www.lgbtmap.org/equality-maps/foster_and_adoption_laws.

tienen menores probabilidades de todos de contar con beneficios tales como seguro de salud, días por enfermedad con goce de sueldo u oportunidades de ahorros jubilatorios. Aproximadamente el 40 % de las personas que perciben el salario mínimo son negras o latinas, y el 61 % son mujeres.¹⁴²

- **En segundo lugar, el cumplimiento de requisitos para acceder a los beneficios generalmente se diseña en función de las estructuras familiares tradicionales que, a menudo, no reflejan la realidad de las familias de color LGBT.** Para que los trabajadores y sus familias accedan a la mayoría de los beneficios laborales, las parejas deben estar casadas y los trabajadores deben tener una relación legal de padre-hijo con sus hijos. Estos requisitos de acceso acotados no reconocen a las parejas no casadas o a las personas que crían niños sin tener una relación legal. Tanto las personas LGBT como las personas de color tienen mayores probabilidades de no estar casadas. Y las personas negras y latinas LGBT tienen mayores probabilidades de vivir en estados que carecen de igualdad matrimonial que las personas blancas LGBT.¹⁴³ Ambos grupos también tienen mayores probabilidades que la población en general de criar niños o ser responsables de familiares que no tienen vínculos legales con el trabajador.

- **En tercer lugar, la ley generalmente impide que los trabajadores LGBT y aquellos que crían niños con quienes no tienen parentesco legal cumplan con los requisitos legales para acceder a los beneficios familiares.** A pesar que un reciente fallo de la Corte Suprema exige que el gobierno federal reconozca a las parejas del mismo sexo casadas legalmente de la misma manera que a las parejas heterosexuales casadas legalmente, 34 estados todavía impiden los casamientos de personas del mismo sexo (ver *Gráfico 32*). De manera similar, la gran mayoría de los estados no tienen mecanismos para que los padres biológicos LGBT generen un vínculo legal con los niños que están criando (ver *Gráfico 33*).^{k,144} Por ejemplo, a menudo se les niega a las parejas del mismo sexo el acceso a adopciones conjuntas o de padre de crianza, y la pareja de una mujer lesbiana que lleva adelante una inseminación por medio de un donante no es legalmente considerada como madre bajo las leyes estatales.^l De manera similar, la ley federal a menudo no reconoce a aquellos que crían niños que no son suyos, como es el caso de un amigo íntimo de la familia que cría al hijo de un padre que está en la cárcel. En resumen, los trabajadores deben estar casados y ser

^j La información sobre el acceso a estos tipos de beneficios por parte de los trabajadores de color, las personas LGBT y las personas de color LGBT será tratada en detalle en las siguientes secciones.

^k Como algunos derechos de los padres se derivan del matrimonio o están vinculados a él, es posible que los trabajadores sean extraños legales para sus hijos. Para acceder a una exposición detallada sobre cómo las leyes familiares y de paternidad dificultan aún más que los padres LGBT formen vínculos legales con sus hijos, consultar Movement Advancement Project, Family Equality Council y Center for American Progress, "Asegurando los vínculos legales para los niños que viven en familias LGBT". Julio de 2012. <http://www.lgbtmap.org/file/securing-legal-ties.pdf> (consultado el 28 de febrero de 2013).

legalmente reconocidos como padres de sus hijos para poder acceder a muchos beneficios familiares y créditos impositivos, pero en la mayoría de los estados se les impide el casamiento o se les niega la posibilidad de convertirse legalmente en padres de sus hijos.

Acceso Desigual a los Beneficios del Seguro de Salud

Estados Unidos es una de las pocas naciones industrializadas que no brindan cobertura médica universal. Entre los estadounidenses en edad laboral (de 25 a 64 años de edad), casi dos tercios (62 %) obtienen su seguro de salud a través de un empleador, y más de la mitad de estos trabajadores optan por la cobertura que incluye por lo menos a un miembro de su familia.¹⁴⁵ Aun cuando muchos empleadores ofrecen beneficios de salud, no existe ninguna ley federal o estatal que los obligue a hacerlo. Sin embargo, la Ley de atención médica asequible (Affordable Care Act) extenderá los créditos impositivos a los empleadores que ofrezcan beneficios de salud a partir de 2015, y exigirá que los empleadores que cuenten con más de 50 empleados y no ofrezcan un seguro de salud a sus empleados paguen una penalidad anual.

Cobertura Individual del Seguro de Salud



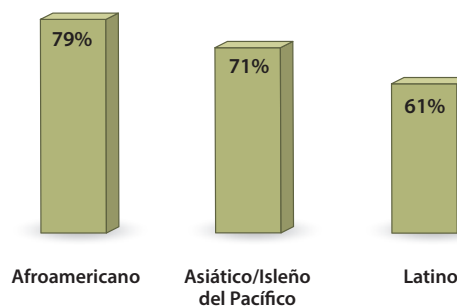
Problema: Los trabajadores de color LGBT tienen menores tasas de seguro de salud, y los empleados transgénero tienen una cobertura inadecuada.

? **Acerca del Beneficio.** Employer-provided individual health insurance coverage provides access to basic and condition-related care to individual employees.

⚠ **Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT.** Cuando un empleador ofrece un seguro de salud individual a los trabajadores, el empleador no puede excluir sistemáticamente a los trabajadores LGBT ni a los trabajadores de color de su cobertura de salud. Sin embargo, las personas LGBT y las personas de color tienen una probabilidad mucho mayor de no ser aseguradas que otros trabajadores.

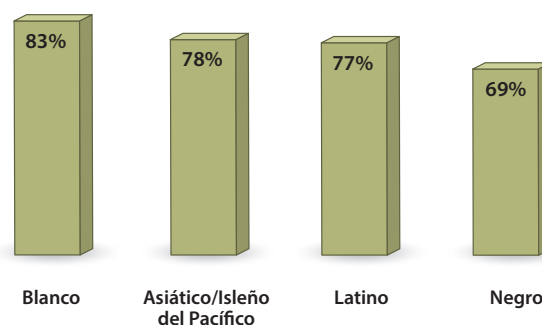
¹ Para acceder a una exposición detallada sobre cómo las leyes familiares y de paternidad dificultan aún más que los padres LGBT formen vínculos legales con sus hijos, consultar Movement Advancement Project, Family Equality Council y Center for American Progress. "Asegurando los vínculos legales para los niños que viven en familias LGBT". Julio de 2012. <http://www.lgbtmap.org/file/securing-legal-ties.pdf> (consultado el 28 de febrero de 2013).

Figura 34: Porcentaje de Adultos LGBT con Seguro de Salud
Por Raza/Etnia



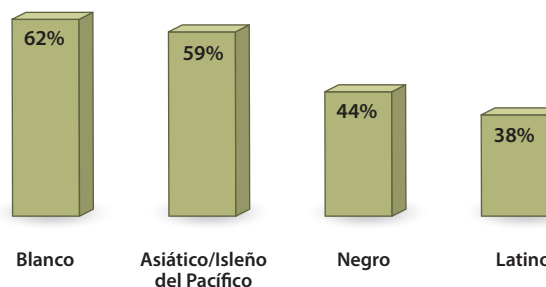
Fuente: Kastanis, Angeliki and Gary J. Gates. "LGBT Asian and Pacific Islander Individuals and Same-Sex Couples." *The Williams Institute*. Septiembre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-API-Final.pdf>; Kastanis, Angeliki and Gary J. Gates. "LGBT African-American Individuals and African-American Same-Sex Couples." *The Williams Institute*. Octubre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-AFAMER-Oct-2013.pdf>; Kastanis, Angeliki and Gary J. Gates. "LGBT Latino/a Individuals and Latino/a Same-Sex Couples." *The Williams Institute*. Octubre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-Latino-Final.pdf>.

Figura 35: Porcentaje de Adultos Transgéneros con Seguro de Salud
Por Raza/Etnia



Fuente: Grant, Jamie M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman, and Mara Keisling. *Injustice At Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf.

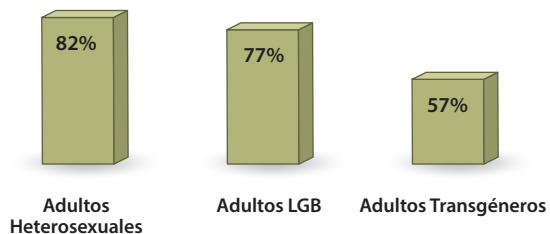
Figura 36: Porcentaje de Adultos con Seguro de Salud a Través de un Empleador
Por Raza/Etnia



Fuente: National Council of La Raza. "Fast Facts: Latinos and Health Care." Enero de 2012. http://www.nclr.org/images/uploads/publications/FastFacts_LatinosandHealthCare2012.pdf.

Figura 37: Porcentaje de Adultos con Seguro de Salud

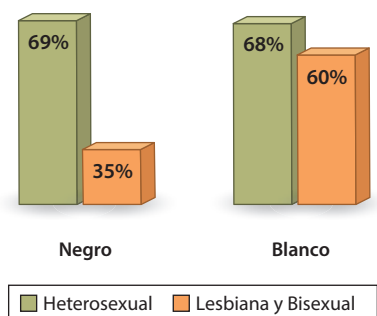
Por Orientación Sexual e Identidad de Género



Fuente: Krehely, Jeff. "How to Close the LGBT Health Disparities Gap." *Center for American Progress*. 21 de diciembre de 2009. <http://www.americanprogress.org/issues/lgbt/report/2009/12/21/7048/how-to-close-the-lgbt-health-disparities-gap/>.

Figura 38: Porcentaje de Mujeres que se Han Realizado una Mamografía Recientemente

Por Raza/Etnia y Orientación Sexual



Fuente: Krehely, Jeff. "How to Close the LGBT Health Disparities Gap: Disparities by Race and Ethnicity." *Center for American Progress*. 21 de diciembre de 2009. http://www.americanprogress.org/issues/2009/12/pdf/lgbt_health_disparities_race.pdf.

Los datos de Gallup indican que el 61 % de los adultos latinos LGBT tenían seguro de salud en comparación con el 71 % de las personas asiáticas/de las islas del Pacífico LGBT y el 79 % de las personas negras LGBT (ver *Gráfico 34*).¹⁴⁶ Entre los trabajadores transgénero de color, los trabajadores negros son quienes menores posibilidades tienen de tener seguro de salud (ver *Gráfico 35*).

Una vez más, esto refleja tendencias sociales más amplias. Cuando miramos a las personas de color, el 79 % de las personas negras tienen seguro social en comparación con el 69 % de las personas latinas, el 82 % de las personas asiáticas y el 88 % de las personas blancas.¹⁴⁷ Una razón importante de dicha disparidad es que los trabajadores de color tienen mayores probabilidades de tener trabajos de salarios bajos que no ofrecen beneficios).

Adicionalmente, el hecho de que, en promedio, ganen menos que los trabajadores blancos significa que las personas de color pueden estar imposibilitadas de pagar la porción de las primas del seguro de salud que le

corresponde al empleado si trabajan para un empleador que no brinda cobertura. Como resultado de ello, los trabajadores blancos tienen muchas más probabilidades de tener seguros de salud patrocinados por sus empleadores que los trabajadores negros o latinos (ver *Gráfico 36*).

De manera similar, las investigaciones muestran que los adultos LGBT generalmente también tienen menores probabilidades de tener seguro de salud que sus contrapartes heterosexuales, y los trabajadores transgénero tienen tasas de seguro de salud particularmente bajas (ver *Gráfico 37*). Los trabajadores transgénero tienen probabilidades de enfrentar rechazos de cobertura, primas más altas y exclusiones tanto para la atención básica como para la atención relacionada con la transición. Las aseguradoras pueden limitar la cobertura a las personas transgénero mediante la creación de amplias exclusiones para cualquier persona con antecedentes de uso de hormonas o disforia de género. La forma en la que las compañías aseguradoras clasifican a sus miembros en hombres y mujeres también puede generar un rechazo inadecuado de atención específica del género. Por ejemplo, si un hombre transgénero envía su documentación como "masculino" a su aseguradora, es posible que le rechacen la atención ginecológica por cáncer de ovarios. Finalmente, muchas aseguradoras todavía excluyen la cobertura para atención relacionada con la transición, aun cuando cubren exactamente los mismos servicios (tales como mastectomías o terapias de reemplazo hormonal) para las personas no transgénero bajo otras circunstancias.

🚩 Impacto en los Trabajadores de Color LGBT. Cuando la falta de seguro de salud se combina con el estrés diario de la estigmatización y la discriminación por raza, etnia o condición de LGBT, no es de sorprender que un creciente conjunto de investigaciones aseguren que las personas LGBT, y particularmente las personas de color LGBT, tienen peores resultados de salud, incluyendo mayores tasas de enfermedades crónicas¹⁴⁸, mayor incidencia de trastornos psicológicos y un peor estado de salud en general. Entre los adultos LGB, por ejemplo, los afroamericanos son quienes tienen mayores probabilidades de tener diabetes, y los asiáticos/de las islas del Pacífico son quienes mayores probabilidades tienen de sufrir trastornos psicológicos.¹⁴⁹ Y como a menudo ellos carecen de seguro de salud, los trabajadores de color LGBT tienen mayores probabilidades de evitar los cuidados preventivos y los tratamientos que podrían mejorar su salud en el largo plazo. Entre las evidencias de ello está el hecho de que únicamente el 35 % de las mujeres negras lesbianas o bisexuales se sometieron recientemente a una mamografía, en comparación con

el 69 % de las mujeres negras heterosexuales (ver *Gráfico 38*).¹⁵⁰ De manera similar, cuando se les niega la atención médica a los trabajadores transgéneros, es posible que ellos tengan que privarse de los tratamientos necesarios o pagar dichos tratamientos de su bolsillo, lo que puede llegar a ocasionarles costos de miles de dólares por año.

Cobertura Familiar del Seguro de Salud



Problema: Los empleadores que ofrecen cobertura familiar del seguro de salud a los empleados no están obligados a ofrecer estos beneficios a las familias LGBT o familias de otra diversidad.

? **Acerca del Beneficio.** La cobertura familiar del seguro de salud que ofrece el empleador brinda acceso a atención básica y atención relacionada con enfermedades para los cónyuges y los hijos de los empleados.

⚖️ **Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT.** En general, los empleadores que ofrecen beneficios de seguro de salud deben hacerlo sin discriminar. Por ejemplo, un empleador no puede ofrecer beneficios familiares a los empleados asiáticos y no a los empleados negros. Sin embargo, ninguna ley evita que los empleadores ofrezcan seguros de salud a las parejas casadas y a los hijos legalmente reconocidos y se los nieguen a las parejas no casadas y a los hijos no reconocidos legalmente o a otros familiares que no cumplen con los requisitos de ser un cónyuge o un hijo legal.

En septiembre de 2013, el Departamento de trabajo publicó pautas sobre los planes de beneficios de los empleados y el impacto del fallo de la Corte Suprema revocando la sección 3 de la Ley de defensa del matrimonio (Defense of Marriage Act, DOMA), que prohibía al gobierno federal el reconocimiento de los matrimonios legales de personas del mismo sexo.¹⁵² Con estas pautas, los empleados que forman parte de una pareja del mismo sexo legalmente casada en un estado que reconoce que estos matrimonios deben ser tratados como casados y los cónyuges de los empleados deben ser tratados como para los planes de beneficios regidos por la Ley ERISA de 1974 (Employee Retirement Income Security Act, ERISA). Si el matrimonio era válido en el estado donde fue realizado o “celebrado”, debe ser considerado válido aún si la pareja actualmente vive en un estado que no reconoce su matrimonio (esto generalmente se conoce como la regla del “estado de la celebración”).¹⁵³ Los empleadores que patrocinan planes de salud autoasegurados emplean de manera conjunta

al 60 % de los trabajadores estadounidenses y no tienen la obligación de ofrecer beneficios a los cónyuges de parejas del mismo sexo de los empleados.^m Sin embargo, ellos pueden arriesgarse a infringir las leyes federales y estatales de no discriminación si ofrecen estos beneficios únicamente a cónyuges de parejas heterosexuales. Los empleadores que patrocinan planes de seguro de salud completamente asegurados deben cumplir con las leyes estatales de seguros. En la mayoría de los estados con igualdad matrimonial y otras formas de reconocimiento de relaciones para las parejas del mismo sexo, las parejas del mismo sexo que están legalmente reconocidas deben ser tratadas de la misma manera que las parejas heterosexuales casadas de acuerdo con las leyes de seguro de salud.

Para algunos trabajadores de color LGBT todavía es difícil recibir beneficios de salud para sus familias porque los trabajadores LGBT no pueden casarse y se les niega la capacidad de crear vínculos de paternidad en la mayoría de los estados. Adicionalmente, los trabajadores de color tienen mayores probabilidades de cuidar a un niño o a otro familiar con quienes no tienen un vínculo legal, o de tener una pareja con quien no estén legalmente casados.

🔪 **Impacto en los Trabajadores de Color LGBT.** Como resultado de estas leyes no equitativas, las parejas del mismo sexo tienen el doble de probabilidades de obtener la cobertura del seguro de salud solo para uno de los cónyuges o concubinos (el 17 % de las parejas del mismo sexo en comparación con solo el 8 % de las parejas heterosexuales).¹⁵⁴ Las familias LGBT a menudo tienen dos opciones: no estar aseguradas o comprar un costoso seguro de salud privado en el mercado, que puede costarle a una familia entre 5076 USD y 7615 USD al año.¹⁵⁵ Considerando las altas tasas de pobreza entre las familias de color LGBT, este gasto podría ser demasiado alto para que todos los miembros de la familia tengan seguro de salud, lo que resulta en desafíos adicionales de salud y demoras en la atención médica. Adicionalmente, y por carecer de relaciones legales, los hogares que están a cargo de personas LGBT podrían enfrentar barreras de acceso a los programas de asistencia diseñados para hacer que la atención médica sea más asequible.

^m Los empleadores completamente asegurados, o aquellos que adquieren seguros a través de las compañías de seguros de salud, están sujetos a las leyes estatales de seguro de salud. Por el contrario, los empleadores autoasegurados evitan comprar seguros de salud a través de las compañías aseguradoras y pagan los reclamos en forma directa. El gobierno federal regula las actividades de los empleadores autoasegurados mediante la Ley de seguridad de ingresos jubilatorios de los empleados (Employee Retirement Income Security Act, ERISA) de 1974.

Aceso Desigual a COBRA



Problema: A las familias de los trabajadores LGBT no casados se les niega el acceso equitativo a la cobertura de continuación del seguro de salud.

? **Acerca del Beneficio.** La Ley federal ómnibus de reconciliación presupuestaria (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act, COBRA) indica que los empleadores con más de 20 empleados deben ofrecer a sus trabajadores la oportunidad de continuar recibiendo la cobertura de salud individual y familiar durante un plazo máximo de 18 meses contados a partir del momento de su transición laboral. Los familiares del trabajador tienen derechos independientes para optar por recibir la continuidad de la cobertura médica, aun si el trabajador no puede o no desea que la familia reciba esta cobertura (por ejemplo, si el trabajador fallece o si los cónyuges se divorcian).

⚖ **Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT.** Los trabajadores de color tienen menores probabilidades de trabajar para empleadores que ofrezcan un seguro de salud; si este fuera el caso, COBRA no ofrece ningún tipo de protección. Si un empleador ofrece la cobertura de salud a los cónyuges legales del mismo sexo de los empleados, estos cónyuges acceden a los beneficios de la cobertura de COBRA como resultado del fallo de la Corte Suprema que revocó la sección 3 de la Ley de defensa del matrimonio (Defense of Marriage Act, DOMA), sin considerar si actualmente residen en un estado que reconozca el matrimonio.¹⁵⁶ En otras palabras, para el propósito de determinar si una pareja del mismo sexo está casada, la cobertura de COBRA sigue la regla del “estado de celebración”. Sin embargo, a las familias de los trabajadores de color LGBT se les podrán negar los derechos independientes de COBRA ya que estos derechos solo deben extenderse al cónyuge y los familiares a cargo legales de un trabajador.

🔪 **Impacto en las Familias de los Trabajadores de Color LGBT.** Aun cuando las familias de los trabajadores heterosexuales pueden mantener sus beneficios de salud existentes sin considerar las opciones y las circunstancias del trabajador, las familias LGBT podrían perder toda la cobertura si un trabajador fallece. El costo de bolsillo de pagar la cobertura de 18 meses de un seguro de salud familiar privado puede costar entre 7614 USD y 11,421 USD.¹⁵⁷ Considerando los trastornos financieros

que sufren muchas familias de color LGBT, este costo simplemente puede ser demasiado grande y las familias podrían quedar completamente sin cobertura de salud.

Carga Impositiva Injusta para los Beneficios de Salud Familiares



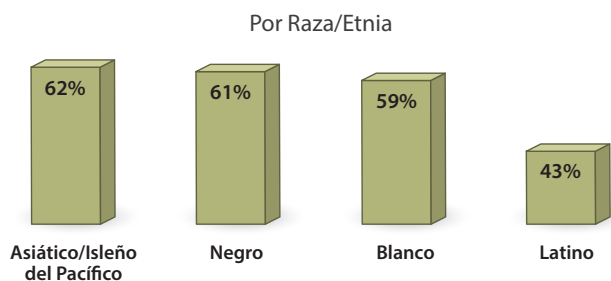
Problema: Los empleados LGBT y otros empleados con familias con diversidad pagan impuesto federal a la renta e impuestos de nómina sobre los beneficios de salud familiares y no pueden utilizar sus dólares antes de impuestos para pagar las primas de salud de sus familias.

? **Acerca del Beneficio.** Para aumentar la cantidad de niños y adultos con seguro de salud, el gobierno federal permite que los empleados reciban seguro de salud familiar como beneficio libre de impuestos. Los trabajadores también pueden pagar la porción de las primas del seguro de salud familiar del empleado usando los dólares antes de impuestos.

⚖ **Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT.** Los impuestos federales siguen la regla del “estado de celebración”. En agosto de 2013, el Departamento del tesoro y el Servicio de impuestos internos (Internal Revenue Service) anunciaron que, considerando el fallo de la Corte Suprema que revocó secciones de la ley DOMA, las parejas del mismo sexo que están legalmente casadas recibirán el tratamiento de casados a los fines de los impuestos federales, sin considerar si residen en un estado que reconozca sus matrimonios.¹⁵⁸ Como resultado de ello, las parejas legalmente casadas ya no estarán obligadas a pagar impuestos federales adicionales para los beneficios de salud. Sin embargo, si una pareja vive en un estado que no reconoce el matrimonio o la relación, y en consecuencia no puede casarse, todavía tendrá la obligación de pagar los impuestos estatales sobre los beneficios de salud familiares.

Cuando un trabajador recibe beneficios de salud para una pareja con la que no está casado, incluyendo una pareja de unión civil o concubinato, y para niños sobre los cuales no tiene un vínculo de paternidad legal, la familia sufre la penalidad de la doble carga impositiva. En primer lugar, el valor de los beneficios se suma a los ingresos sujetos a impuesto del empleado si la pareja no casada no es un familiar a cargo legal del empleado (aun si el empleado no recibe ningún salario adicional). Esto significa que el trabajador paga tanto el impuesto a la renta como el impuesto a la nómina (FICA) sobre estos beneficios. En segundo lugar, a

Figura 39: Porcentaje de Trabajadores con Acceso a Una Licencia con Goce de Sueldo



Fuente: Farrell, Jane and Venator, Joanne. "Fact Sheet: Paid Sick Days." Center for American Progress. Agosto de 2012. http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/08/pdf/paidsickdays_factsheet.pdf citing U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. "Table 1. Wage and Salary Workers with Access to Paid or Unpaid Leave at Their Main Job by Selected Characteristics, 2011 Annual Averages." 2012.

los trabajadores que reciben beneficios de salud a menudo se les solicita el pago de una porción del costo total por medio de una prima. Este costo se deduce del ingreso antes de impuestos para los empleados casados y los que tienen vínculos legales con sus hijos. Como los trabajadores de color LGBT tienen probabilidades desproporcionadas de no estar casados o de no tener vínculos legales con sus hijos, deben pagar todas las primas familiares de los empleados con dólares después de impuestos.

🚫 Impacto en las Familias de los Trabajadores de Color LGBT. Estas penalidades impositivas pueden ser extremadamente costosas para los trabajadores con estructuras familiares modernas. Consideremos a un trabajador de color LGBT que gana 50,000 USD al año cuya pareja y sus dos hijos están cubiertos por el seguro de salud del empleado. Un análisis del Movement Advancement Project demuestra que, debido a la carga impositiva injusta, el trabajador de color LGBT que recibe estos beneficios familiares pagará 3200 USD más de impuestos que un trabajador casado con dos hijos biológicos.¹⁵⁹

Acceso Desigual a los Planes de Ahorro de Salud Familiar Antes de Impuestos



Problema: Los trabajadores LGBT generalmente no pueden usar sus ahorros antes de impuestos para pagar los gastos de salud de su bolsillo para sus familias.

❓ Acerca del Beneficio. Los programas de Health Flexible Spending Arrangements (FSA) y Health Savings Accounts (HSA) permiten que los trabajadores utilicen dólares antes de impuestos federales para pagar gastos

de salud de su bolsillo para ellos, su cónyuge y sus familiares a cargo que cumplan con los requisitos. Los programas Dependent Care Assistance Program (DCAP) permiten que los empleados paguen hasta un máximo de 5000 USD en gastos para atención de familiares a cargo utilizando dólares antes de impuestos.

🚫 Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT. Los FSA, HSA y DCAP no pueden ser utilizados por trabajadores de color LGBT para pagar gastos de salud de una pareja no casada; lo mismo ocurre en el caso de los hijos de su pareja. Cuando los trabajadores carecen de vínculos legales con su pareja y sus hijos, no pueden utilizar los dólares antes de impuestos para pagar copagos, deducibles y otros gastos de bolsillo de su familia, como los anteojos. Adicionalmente, los trabajadores no pueden transferir los fondos de los FSA y los HSA a una pareja no casada en forma libre de impuestos al momento del fallecimiento del trabajador. Cuando se trata de FSA y HSA, los empleadores deben seguir la regla del "estado de celebración". Por efectos del fallo de agosto de 2013 del Departamento del tesoro y el Servicio de Impuestos Internos, las parejas del mismo sexo que están legalmente casadas, pueden utilizar sus dólares antes de impuestos federales para pagar los gastos de salud a través de los FSA y los HSA, aún cuando actualmente vivan en un estado que no reconoce su matrimonio.¹⁶⁰

🚫 Impacto en las Familias de los Trabajadores de Color LGBT. La imposibilidad de utilizar ahorros antes de impuestos para pagar gastos regulares de salud familiares de bolsillo puede costar, en promedio, unos 779 USD adicionales al año.¹⁶¹

Negación de la Licencia Médica y Familiar

Las Licencias Médicas Individuales y los Desafíos para los Trabajadores de Color LGBT




Problema: A los trabajadores transgénero pueden negarles la licencia relacionada con la atención de su transición, mientras los trabajadores de color LGBT a menudo trabajan para empleadores que no están sujetos a las leyes de licencias laborales.

❓ Acerca del Beneficio. La Ley federal de licencias médicas y familiares (Family and Medical Leave Act, FMLA) otorga hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo a los trabajadores que tienen un "estado de salud grave". Según la definición de la FMLA, un "estado de salud grave"

incluye cualquier período de incapacidad o tratamiento relacionado con una internación en un hospital (pasar una noche), hogar o institución de atención médica residencial, o un período de incapacidad que requiera una ausencia de más de tres días del trabajo y que involucre un tratamiento continuo a través de un proveedor de salud.

Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT.


Para los trabajadores transgénero de color, acceder a una licencia cubierta por la FMLA para la atención relacionada con su transición puede implicar varios desafíos. Algunos médicos y empleadores pueden no categorizar de manera correcta la atención médica relacionada con una transición como un estado de salud grave y, en consecuencia, rechazar la licencia. Es posible que un empleado transgénero también necesite divulgar información de salud protegida al empleador para obtener la licencia, revelando de esta forma su condición de transgénero. Los trabajadores de color LGBT enfrentan desafíos adicionales cuando se trata de licencias individuales. Por ejemplo, en 2011, solo el 43 % de los trabajadores latinos tuvieron acceso a licencias pagas en comparación con el 59 % de los trabajadores blancos, el 61 % de los trabajadores afroamericanos y el 62 % de los trabajadores asiáticos (ver *Gráfico 39*).¹⁶² Una razón para dicha disparidad, por lo menos para los trabajadores latinos, es que ellos tienen mayores probabilidades de trabajar en pequeñas empresas que no están cubiertas por la FMLA.¹⁶³

 **Impacto en los Trabajadores de Color LGBT.** Cuando a los trabajadores de color LGBT se les niega una licencia, ellos deben elegir entre perder su trabajo o renunciar a la atención médica que necesitan. Además, dado que las personas transgénero carecen en forma explícita de protecciones laborales en la mayoría de los estados, solicitar una licencia puede significar tener que revelar información de salud confidencial y su condición de transgénero al empleador, lo que podría implicar un grave riesgo.

Licencia Médica Familiar para Cuidar a un Hijo o Cónyuge/Concubino



Problema: A los trabajadores LGBT les pueden negar una licencia para cuidar a su pareja del mismo sexo enferma o lesionada.

 **Acerca del Beneficio.** La FMLA también otorga a los empleados que cumplen con los requisitos hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo para cuidar a un cónyuge, padre o hijo que sufra un “estado de salud grave.”

Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT y Sus Familias.

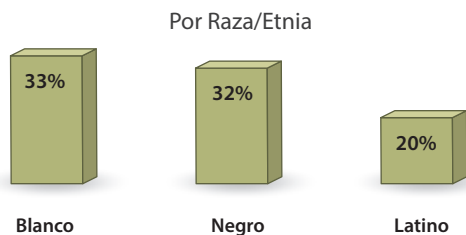
Los trabajadores LGBT y los trabajadores de color LGBT con salarios bajos pueden verse entre la espada y la pared cuando se trata de acceder a una licencia. En primer lugar, como se indicó anteriormente, ellos tienen menores probabilidades de cumplir con los requisitos para acceder a una licencia o de tener una licencia paga debido a su raza/etnia. En segundo lugar, esta desventaja se suma al hecho que muchos empleados LGBT no pueden tomarse una licencia en virtud de la FMLA para cuidar a su pareja del mismo sexo. En agosto de 2013, el Departamento de trabajo emitió unas pautas como resultado del fallo de la Corte Suprema sobre la Ley federal de defensa del matrimonio que establecen que las parejas del mismo sexo consideradas legalmente casadas por el estado en el que actualmente residen pueden tomarse licencias en virtud de la FMLA para cuidar a un cónyuge (la regla denominada “estado de residencia”).¹⁶⁴ Estas pautas difieren de otras pautas del Departamento de trabajo que siguen la regla del “estado de celebración”. Como resultado de ello, la licencia FMLA para cuidar a un cónyuge únicamente está disponible para parejas legalmente casadas del mismo sexo en uno de los 16 estados o el Distrito de Columbia donde las parejas del mismo sexo pueden casarse.

Cuando se trata de cuidar a los niños, la FMLA usa una amplia definición de familia que permite que un trabajador LGBT se tome una licencia para cuidar a su hijo/a, sin considerar si el trabajador es el padre legal de ese niño/a.

Impacto en los Trabajadores de Color LGBT.

Un empleado cuya pareja del mismo sexo tiene una enfermedad probablemente también enfrente decisiones difíciles. ¿Se toma una licencia y se arriesga a perder su trabajo? ¿O deja a su pareja enferma sola todo el día en la habitación de un hospital y se va a trabajar con la preocupación de pensar si la persona que ama realmente está recibiendo toda la atención que necesita? ¿O contrata una costosa atención domiciliar que puede costarle más de 200 USD por día?¹⁶⁵ Estas decisiones pueden ser aún más desgarradoras para los trabajadores de color, ya que ellos tienen mayores probabilidades de tener trabajos de salarios bajos. De acuerdo a una encuesta de 2012 del Departamento de trabajo, por cada dos trabajadores de color que tomaron licencias en virtud de la FMLA hubo un trabajador de color que necesitaba la licencia y no pudo tomársela.¹⁶⁶

Figura 40: Trabajadores con Acceso a un Plan de Beneficios Definido



Fuente: Butrica, Barbara A. and Richard W. Johnson. "Racial, Ethnic, and Gender Differentials in Employer-Sponsored Pensions." *The Urban Institute*. 30 de junio de 2010. <http://www.urban.org/UploadedPDF/901357-racial-ethnic-gender-differentials.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).

Denegación de Beneficios Jubilatorios del Cónyuge

Muchos trabajadores piensan en su jubilación como un tiempo de descanso, un tiempo de disfrute con la familia y para reflexionar sobre sus años de trabajo duro. Pero para muchos estadounidenses, particularmente para los trabajadores LGBT, los trabajadores de color y las mujeres, la seguridad económica durante la jubilación (o directamente la capacidad de jubilarse) está cuestionada. Las personas de color mayores también tienen altas tasas de pobreza; el 20 % de los adultos mayores que son negros o latinos son considerados pobres, y las mujeres de color tienen un riesgo aún mayor de vivir en la pobreza.¹⁶⁷

Cuando se trata de beneficios jubilatorios, los trabajadores de color LGBT una vez más sufren de discriminación acumulada. La mayoría de los planes de retiro solo reconocen como beneficiarios a los cónyuges legales y a los hijos legalmente reconocidos, lo que significa que a las parejas del mismo sexo que no están casadas se les niegan, entre otras cosas, los beneficios conyugales y de supervivencia del seguro social. Adicionalmente, los trabajadores de color tienen menores probabilidades de trabajar para empleadores que ofrecen planes de retiro patrocinados por el empleador. Por ejemplo, solamente uno de cada cinco trabajadores latinos del sector privado tienen acceso a planes jubilatorios, en comparación con el 34 % de los trabajadores afroamericanos y el 44 % de los trabajadores blancos (ver *Gráfico 40*).¹⁶⁸ Por último, como fue tratado anteriormente, los trabajadores de color LGBT tienen altas tasas de pobreza y enfrentan penalidades salariales, por lo que la capacidad de los trabajadores de color para ahorrar para su jubilación está reducida, así como su capacidad de acumular beneficios jubilatorios del seguro social, los cuales se basan en los ingresos registrados durante los años de trabajo de una persona.

Denegación de Beneficios Conyugales del Seguro Social



Problema: A las parejas no casadas de los trabajadores LGBT se les niegan sistemáticamente los beneficios conyugales y de supervivencia del seguro social, y el menor promedio de ingresos de los trabajadores de color LGBT significa que ellos reciben menos cuando se jubilan.

? **Acerca del Beneficio.** No existe ningún otro plan de retiro más importante para los trabajadores estadounidenses jubilados que el seguro social. Si se excluyen los beneficios del seguro social de los ingresos de los jubilados, la tasa de pobreza entre los adultos mayores se elevaría desde apenas un 9 % a más del 43 %.¹⁶⁹ A los trabajadores no se les otorga automáticamente el seguro social; es un beneficio ganado. Los montos y condiciones de acceso de los beneficios se basan en el monto de los aportes de los trabajadores al seguro social a través de los impuestos obligatorios de nómina durante sus años de trabajo.

⚖️ **Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT y Sus Familias.** A pesar de pagar el seguro social de la misma manera que sus pares, es posible que los trabajadores de color LGBT no tengan el mismo acceso a los beneficios del seguro social.

La Administración del seguro social (Social Security Administration, SSA) todavía tiene que publicar pautas sobre cuál será el tratamiento de las parejas casadas del mismo sexo para el propósito de los beneficios del seguro social a la luz del fallo de la Corte Suprema sobre DOMA, aún cuando las parejas que se consideran legalmente casadas en su estado de residencia recibirán beneficios conyugales.¹⁷⁰ Sin embargo, la SSA está alentando a las parejas a solicitar los beneficios si están casados pero viven en un estado que no reconoce su matrimonio, o si forman parte de una unión civil o viven en concubinato (aún cuando todavía no está claro si estas parejas recibirán beneficios).

A las parejas LGBT que continúan sin ser reconocidas por la SSA, pueden negarles tres beneficios del seguro social diseñados para proteger a las familias de los trabajadores durante los años posteriores a la jubilación:

- El beneficio conyugal, que permite que el cónyuge de un trabajador reciba hasta el 50 % del beneficio del seguro social ganado por el trabajador si ese monto es mayor que el beneficio ganado por el propio cónyuge.
- El beneficio de supervivencia, que permite que el cónyuge sobreviviente (o ex cónyuge) reciba el monto mayor entre su beneficio individual del seguro social o el 100 % del monto del beneficio del trabajador fallecido.
- Un “beneficio por fallecimiento” por única vez de 255 USD, que generalmente ayuda a cubrir los gastos de funeral, entierro o cremación.

🔪 Impacto en los Trabajadores de Color LGBT. La falta de beneficios conyugales puede costarle 14,484 USD por año en beneficios perdidos a una pareja de jubilados del mismo sexo, mientras la falta de beneficios de supervivencia puede costarle al miembro sobreviviente de la pareja LGBT hasta 28,968 USD al año en beneficios perdidos.¹⁷¹ A lo largo del tiempo, los efectos de los beneficios desiguales se acumulan y, potencialmente, dejan a una pareja del mismo sexo o al miembro sobreviviente de la pareja en la pobreza, mientras que una pareja heterosexual en idéntica situación financiera inicial obtiene la seguridad financiera adecuada. Adicionalmente, debido a las brechas salariales que generalmente sufren los trabajadores de color, es probable que los trabajadores de color LGBT y los miembros de su familia que lo sobrevivan tengan menores beneficios para financiarse durante sus años de retiro. Por ejemplo, el beneficio promedio de los trabajadores blancos jubilados en 2009 fue de 1130 USD por mes en comparación con los 942 USD por mes de los trabajadores negros jubilados.¹⁷²

Tratamiento Desigual de los Planes de Beneficios Definidos/Pensiones



Problema: Los trabajadores de color LGBT tienen menores probabilidades de trabajar para empleadores con planes de beneficios definidos, y a la pareja no casada de un trabajador LGBT pueden negársele injustamente los beneficios de pensión ganados ante el fallecimiento del trabajadores.

❓ Acerca del Beneficio. Los planes de beneficios definidos, a menudo conocidos como “planes de pensión”, generalmente permiten que un empleado jubilado

reciba un determinado nivel de pagos de beneficios (generalmente mensuales) durante el transcurso de su retiro. Casi un tercio (31 %) de los jubilados mayores de 65 años de edad reciben algún tipo de ingreso de los planes de pensión.¹⁷³ La ley federal indica que los planes de pensión extienden automáticamente la protección financiera al cónyuge de un trabajador en caso de su fallecimiento. Una Anualidad conjunta y de supervivencia calificada (Qualified Joint and Survivor Annuity, QJSA) hace que la pensión sea pagada (aunque sea un pago mensual más pequeño) durante toda la vida del trabajador y de su cónyuge. Una Anualidad de supervivencia calificada anterior a la jubilación (Qualified Pre-Retirement Survivor Annuity, QPSA) permite que el cónyuge que sobrevive al trabajador reciba la pensión si el trabajador fallece antes de jubilarse.

🏠 Desigualdades para los trabajadores de color LGBT y sus familias. Los trabajadores de color tienen menores probabilidades que los trabajadores blancos de trabajar para empleadores que ofrecen planes de beneficios definidos. En 2009, de todos los trabajadores entre los 25 y los 59 años de edad, el 33 % de los trabajadores blancos trabajaba para empleadores con planes de beneficios definidos en comparación con el 32 % de los trabajadores negros y solo el 20 % de los trabajadores latinos.¹⁷⁴ Esto es así porque los trabajadores blancos y negros tienen mayores probabilidades de trabajar en el gobierno federal y los gobiernos estatales y locales que los trabajadores latinos.

Las pautas publicadas en 2013 por el Departamento de trabajo sobre los beneficios de los empleados sigue la regla del “estado de celebración”. Las parejas del mismo sexo legalmente casadas en un estado que reconoce el matrimonio deben ser tratadas como casados y los cónyuges de los empleados deben ser tratados como “cónyuges”, sin considerar dónde vive actualmente la pareja.¹⁷⁵ Esto quiere decir que los cónyuges del mismo sexo tienen derecho a recibir una pensión. Sin embargo, los empleadores no tienen la obligación de poner QJSA o QPSA a disposición de las parejas no casadas, lo que significa que a las parejas de color del mismo sexo que no se casan se les pueden negar estos beneficios.

🔪 Impacto en los Trabajadores de Color LGBT. Los trabajadores de color LGBT pueden vivir con la ansiedad de saber que tal vez no haya nada en sus planes de pensión que les permita asegurar el financiamiento continuo a la pareja que sobreviva a su fallecimiento. Consideremos a un trabajador que se jubiló a los 65

años de edad con 20 años de servicio y un salario de 50,000 USD. Una anualidad vitalicia conjunta (QJSA) le pagará 1827 USD por mes a la pareja. Si un trabajador legalmente casado fallece y su cónyuge vive otra década más, el cónyuge sobreviviente recibiría 219,240 USD en ingresos de pensión adicionales, un ingreso que se le negaría a un concubino no casado.¹⁷⁶ Esta incertidumbre puede ser aún más pronunciada para un trabajador de color LGBT, cuyo ingreso por pensión probablemente sería menor al de un trabajador blanco LGBT en su misma situación porque los beneficios de pensión generalmente son determinados en función del salario o jornal de un trabajador durante sus años de trabajo.

401(K), IRA y Otros Planes de Aportes Definidos



Problema: A algunas parejas del mismo sexo de los trabajadores LGBT se les niegan las opciones de transferencia y distribución con ventajas impositivas de los planes de retiro de aportes definidos al momento del fallecimiento del trabajador; y los trabajadores de color LGBT tienen menores probabilidades de trabajar para empleadores que ofrezcan planes de aportes definidos.

? **Acerca del Beneficio.** Los planes de aportes definidos, como los 401(k), Simple IRA o planes de acciones o de participación en las ganancias, son las formas más comunes de los planes de retiro patrocinados por el empleador para los empleados del sector privado. El monto de dinero disponible para el trabajador durante su retiro depende de los aportes del empleado y del empleador a lo largo del tiempo. Cuando un trabajador casado fallece, los fondos de la cuenta de retiro del trabajador pueden ser transferidos a la cuenta de su cónyuge libres de impuestos, y los activos heredados y “transferidos” son consecuentemente tratados como si fueran del cónyuge. Esto significa que los cónyuges legalmente reconocidos pueden dejar que las cuentas de retiro heredadas continúen creciendo libres de impuestos hasta que ellos cumplan 70 años y medio.

⚠ **Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT y Sus Familias.** La ley federal que rige este tipo de planes únicamente les otorga importantes ventajas impositivas a los cónyuges. Como se indicó anteriormente, un fallo de agosto de 2013 establece que el IRS sigue la regla del “estado de celebración”. Como resultado de ello, las parejas

del mismo sexo que integran un matrimonio legalmente reconocido se consideran cónyuges para los planes de jubilación con diferimiento impositivo como el 401(k) e IRA, aún si la pareja vive en un estado que no reconoce su matrimonio. Sin embargo, la pareja no casada de un empleado LGBT que hereda dicha cuenta es considerada como beneficiario “no conyugal”. En consecuencia, a la pareja del mismo sexo se le exige que comience a retirar fondos y pagar impuestos sobre los mismos de inmediato. Una desigualdad más es que los trabajadores de color tienen menores probabilidades de tener trabajos que ofrezcan planes de jubilación patrocinados por el empleador; en 2006, el 61 % de los trabajadores blancos trabajaba para un empleador que ofrecía un plan de retiro en comparación con el 53 % de los trabajadores negros y el 35 % de los trabajadores latinos.¹⁷⁷

🚫 Impacto en los Trabajadores de Color LGBT. A lo largo del tiempo, el tratamiento diferente de una pareja no casada puede tener un impacto significativo en los ahorros e ingresos jubilatorios, especialmente para aquellos que heredan una cuenta en una época temprana de la vida. Por ejemplo, una viuda lesbiana que hereda una IRA de 50,000 USD a los 39 años de edad podría perder 3205 USD en ingresos anuales jubilatorios debido a este tratamiento impositivo no equitativo. Adicionalmente, como los planes de aportes definidos están directamente relacionados con los aportes del empleado durante sus años de trabajo, los trabajadores de color, quienes en promedio ganan menos que los trabajadores blancos, podrán aportar menos durante sus años de trabajo y, en consecuencia, tendrán menores recursos para ellos y sus sobrevivientes durante el retiro.

Protecciones Familiares Desiguales Cuando un Trabajador Fallece o Queda Discapacitado

Beneficios del Seguro de Discapacidad y Sobrevivientes del Seguro Social



Problema: A las familias de los trabajadores de color LGBT discapacitados o fallecidos a menudo se les niegan los mismos beneficios de discapacidad y fallecimiento del seguro social.

? **Acerca del Beneficio.** Además de proveer ingresos jubilatorios, el seguro social también provee el equivalente al seguro de vida o discapacidad a

través del programa Seguro de personas mayores, sobrevivientes y discapacitados (Old-Age, Survivors and Disability Insurance, OASDI). Cuando un trabajador queda discapacitado o fallece, sus hijos menores de 18 años reconocidos legalmente también pueden recibir beneficios a través del programa OASDI, al igual que el cónyuge que cuida al hijo del trabajador si el hijo es menor de 16 años. Este programa, que de acuerdo con datos del pasado resulta particularmente vital para las familias de color, brinda beneficios a más niños que ningún otro programa social de Estados Unidos. En 2011, los beneficios del seguro social sacaron a más de 1.1 millones de niños de la pobreza.¹⁷⁸ Los trabajadores temporarios, que en una mayoría desproporcionada son trabajadores de color, tienen un riesgo particularmente alto de sufrir lesiones y muertes laborales.¹⁷⁹ Y la tasa de fatalidades para los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos ha crecido dramáticamente. Los trabajadores latinos están particularmente en riesgo; durante 2011, cada día fallecieron dos trabajadores latinos en su trabajo en Estados Unidos.¹⁸⁰ En tanto, los trabajadores negros y asiáticos registran mayores tasas de fatalidades en los incidentes en los lugares de trabajo que los trabajadores blancos.¹⁸¹

⚠ Desigualdades para los Trabajadores LGBT y Sus Familias. La ley federal indica que la pareja no casada de un trabajador no puede recibir beneficios de discapacidad o supervivencia. Además, si el trabajador está educando a los hijos de la pareja pero no tiene ningún vínculo de paternidad legal o biológico, a la familia se le negarán los beneficios de discapacidad pensados para brindarles apoyo financiero a sus hijos. Estos beneficios son particularmente valiosos para las familias de los trabajadores latinos, ya que dichos trabajadores tienen mayores probabilidades de quedar discapacitados o morir en el trabajo que los trabajadores blancos o negros.¹⁸²

Como se indicó anteriormente, la Administración del seguro social (Social Security Administration, SSA) está alentando a todas las parejas del mismo sexo que tengan reclamos a presentarlos, aun cuando todavía debe publicar pautas sobre el tratamiento que se les dará a las parejas legalmente casadas que viven en estados que no reconocen sus matrimonios.¹⁸³ Sin embargo, la SSA está alentando a las parejas que están legalmente casadas a solicitar los beneficios, sin considerar dónde residen actualmente o si forman parte de una unión civil o viven en concubinato.

🔴 Impacto en los Trabajadores de Color LGBT. Considerando los datos sobre fatalidades y lesiones laborales, posiblemente los trabajadores de color LGBT tengan que depender de los beneficios del seguro de discapacidad y fallecimiento más que otros trabajadores. El beneficio promedio mensual para el cónyuge de un trabajador discapacitado era de 299 USD en 2011, mientras que el beneficio promedio mensual para el hijo de un trabajador discapacitado era de 322 USD.¹⁸⁴ Asumiendo que el trabajador tiene un cónyuge y dos hijos que reciben el monto promedio de los beneficios, esto generaría un ingreso total de 11,316 USD para el hogar. En 2011, el beneficio promedio mensual para el cónyuge de un trabajador fallecido era de 884 USD, mientras que un hijo menor de un padre trabajador fallecido recibía un promedio de 783 USD por mes.¹⁸⁵ Estos montos aumentan dramáticamente cuando miramos los beneficios máximos. Por ejemplo, la familia sobreviviente (pareja no casada y dos hijos) de un trabajador de color LGBT fallecido que ganaba 40,000 USD al año podría perder hasta \$29,520 USD en beneficios anuales en función del máximo beneficio asignado.¹⁸⁶

Una Mayor Carga Impositiva para las Familias LGBT

Imposición Desigual para las Familias LGBT y de Otras Diversidades




Problema: A las familias de color LGBT y a las familias de otras diversidades se les puede negar el acceso a hacer presentaciones conjuntas y a los créditos impositivos infantiles y familiares, lo que genera una carga impositiva significativamente más alta.

❓ Acerca del Beneficio. El gobierno federal ofrece una serie de incentivos y créditos impositivos matrimoniales y familiares cuyo objetivo es ayudar a los trabajadores, sin considerar sus circunstancias económicas, a reducir la carga impositiva familiar. La Tax Foundation estima que una familia estadounidense con un ingreso promedio recibe cada año aproximadamente 16,781 USD en concepto de alivio fiscal federal.¹⁸⁷

⚠ Desigualdades para los Trabajadores de Color LGBT y Sus Familias. Como se indicó anteriormente, las parejas del mismo sexo legalmente casadas se consideran casadas a efectos de los impuestos federales, aún cuando

vivan en un estado que no reconoce su matrimonio. A los trabajadores LGBT que no están legalmente casados o que están en concubinato o formaron uniones civiles, les pueden negar muchos de los créditos impositivos infantiles y familiares más importantes, lo que genera una carga impositiva significativamente más alta. En primer lugar, los trabajadores con parejas no casadas no pueden presentar una declaración conjunta de impuesto a la renta (lo que genera un pago de impuestos mucho menor para la mayoría de los hogares). En segundo lugar, cuando los padres no pueden crear vínculos legales con sus hijos, generalmente tampoco pueden reclamar deducciones y créditos importantes relacionados con los hijos, incluyendo las exenciones impositivas para familiares a cargo, el crédito impositivo infantil, el crédito de gastos de atención de niños y familiares a cargo y múltiples deducciones y créditos relacionados con la educación. Los trabajadores de color LGBT quizá tampoco puedan reclamar créditos, exenciones y deducciones impositivas para los niños o adultos con quienes conviven como una familia.

 **Impacto en los Trabajadores de Color LGBT.** Debido a esta carga impositiva no equitativa, las parejas de color del mismo sexo y sus hijos pueden terminar con un monto significativamente menor de dinero, tanto para sostener a sus familias como para ahorrar para el futuro. Consideremos a una pareja del mismo sexo con un padre que trabaja que tiene un ingreso sujeto a impuestos de 60,000 USD por año y un padre que permanece en el hogar y que no tiene ingresos. Cuando presenta una declaración impositiva como “soltero”, el padre que trabaja, antes de las demás deducciones y créditos familiares, estaría sujeto a una carga impositiva de aproximadamente 11,036 USD. Pero si ese trabajador pudiera presentar una declaración impositiva conjunta

como parte de una pareja casada, la carga del impuesto federal sería de solo 8134 USD. La imposibilidad de recibir el alivio fiscal relacionado con presentar una declaración de impuestos federales como pareja casada le cuesta 2902 USD en impuestos adicionales a la familia. Si eso se combina con otras desigualdades impositivas, las disparidades son aún más significativas. Consideremos a una pareja del mismo sexo que está criando a dos hijos. La persona con mayor salario gana 48,202 USD por año mientras su pareja (que es el padre legal de los hijos) trabaja a tiempo parcial y gana 7250 USD por año. Un análisis del Movement Advancement Project muestra que esta familia pagaría 5838 USD más de impuestos que una pareja casada con dos hijos en idéntica situación.¹⁸⁸

Recomendaciones

El gobierno federal, los gobiernos estatales y los empleadores cumplen roles diferentes e importantes para ayudar a los trabajadores de color LGBT a recibir pagos y beneficios equitativos. Los estados deben ofrecer caminos para el matrimonio y maneras para que los LGBT y otros padres o tutores no reconocidos generen vínculos legales con los niños que están criando. Adicionalmente, el gobierno federal debería ampliar las leyes federales para reconocer a las familias de hoy, incluyendo a las parejas del mismo, las parejas no casadas y los niños para los cuales un trabajador actúa como padre. Muchas de las brechas de igualdad o acceso que afectan a los trabajadores de color LGBT también afectan ampliamente a los trabajadores de bajos ingresos, los trabajadores con concubinos heterosexuales, los trabajadores de color en general y los trabajadores que viven con y mantienen a familiares que no son ni su cónyuge ni un hijo legal, como por ejemplo un tío que cría a un sobrino. Las recomendaciones que se indican a continuación también ayudan a estos trabajadores.

Recomendaciones para Ayudar a los Trabajadores de Color LGBT a Obtener Igualdad de Pagos y Beneficios		Referencias de páginas para mayor detalle encontradas en el informe "Una Promesa Rota"
Aumento de las Protecciones Contra la Discriminación Salarial		
Nivel Federal/ Estatal/ Empleador	El Congreso y los legisladores estatales deberían aumentar las protecciones contra la discriminación salarial por raza, etnia, nacionalidad de origen, orientación sexual e identidad/ expresión de género. Los empleadores deberían instituir políticas salariales justas.	páginas 45 y 47
Reconocer a las Familias de los Estadounidenses LGBT		
Estado	Los legisladores estatales deberían legalizar el matrimonio de personas del mismo sexo en todos los estados.	página 98
Estado	Los legisladores estatales deberían sancionar leyes amplias de reconocimiento parental a nivel estatal para ayudar a los trabajadores LGBT a obtener vínculos legales con sus hijos.	página 98
Mejorar el Acceso a los Beneficios de Salud Individuales y Familiares		
Nivel Federal	El Congreso debería revisar leyes federales para asegurar que los empleadores autoasegurados ofrezcan acceso equitativo a los beneficios familiares de salud para todas las parejas y familiares a cargo de los trabajadores, sin considerar su estado civil ni la situación legal de las relaciones padre-hijo.	página 98
Nivel Federal	El Congreso y el Presidente deberían ampliar los beneficios de salud familiares igualitarios a todos los empleados del gobierno federal, incluyendo a los trabajadores LGBT.	página 99
Estado	Los legisladores estatales deberían revisar las leyes estatales de seguros para asegurar que los trabajadores LGBT puedan obtener un seguro de salud individual (ya sea que se adquiera en forma privada o sea provisto por los empleadores) que cumpla con sus necesidades de salud, incluyendo la paridad de cobertura para las personas transgénero.	página 98
Estado	Los legisladores estatales deberían revisar las leyes estatales para asegurar que los empleadores autoasegurados ofrezcan acceso equitativo a los beneficios familiares de salud para todas las parejas y familiares a cargo de los trabajadores, sin considerar su estado civil ni la situación legal de las relaciones padre-hijo.	página 99
Estado	Los legisladores estatales y locales deberían ampliar los beneficios de salud familiares igualitarios a todos los empleados de los gobiernos estatales y locales, incluyendo a los trabajadores LGBT.	página 99
Empleadores	Los empleadores deberían ofrecer beneficios asequibles de seguro de salud, incluyendo la cobertura familiar equitativa para las parejas de todos los empleados y sus familiares a cargo, sin considerar su estado civil o la situación legal de las relaciones padre-hijo.	página 99
Beneficios de Continuidad del Seguro de Salud Mediante COBRA		
Nivel Federal	El Congreso debería asegurar un acceso igualitario a los beneficios de continuidad del seguro de salud mediante COBRA para cualquier niño o adulto que cumpla con los requisitos de cobertura de un plan de salud de su empleador.	página 99
Nivel Federal/ Estatal	Los legisladores federales y estatales deberían brindar asistencia para ayudar a los trabajadores de bajos ingresos a pagar la cobertura de COBRA. Un programa similar estuvo vigente entre el 1 de septiembre de 2008 y el 31 de marzo de 2010 para los trabajadores que perdieron involuntariamente sus trabajos.	N/D
Empleadores	Los empleadores deberían considerar brindar una cobertura equivalente a la de COBRA para los empleados LGBT y sus familias.	página 100

Recomendaciones para Ayudar a los Trabajadores de Color LGBT a Obtener Igualdad de Pagos y Beneficios		Referencias de páginas para mayor detalle encontradas en el informe "Una Promesa Rota"
Carga Impositiva de los Beneficios de Salud		
Nivel Federal/ Estatal	El Congreso debería poner fin a las injusticias en las cargas impositivas de los beneficios familiares de salud permitiendo que un adulto o niño cubierto por un plan de salud de un empleador reciba los beneficios de salud sin aumentar la carga impositiva del empleado. Los estados que impongan impuestos estatales adicionales a los beneficios de los concubinos también deberían poner fin a esa imposición injusta.	página 100
Empleador	Los empleadores deberían considerar ayudar a los trabajadores LGBT a pagar la carga impositiva adicional en la que incurren al recibir los beneficios familiares de salud para niños no reconocidos legalmente o cónyuge no casado.	página 100
Planes de Ahorro de Salud Antes de Impuestos		
Nivel Federal	El Congreso debería permitir que los trabajadores LGBT utilicen sus ahorros antes de impuestos para pagar los gastos de bolsillo de sus familiares.	página 100
Licencia Médica y Familiar		
Nivel Federal/ Estatal/ Empleador	El gobierno federal, los gobiernos estatales y los empleadores deberían revisar la Ley federal de licencias médicas y familiares (FMLA)/las leyes estatales sobre licencias médicas y familiares/las políticas de licencias del empleador para ampliar la definición de cuidadores cubiertos e incluir licencias para cuidar a un concubino, cónyuge del mismo sexo, suegro/a, niño adulto, hermano/a o abuelo/a.	páginas 100-101
Nivel Federal	El Departamento de trabajo debería revisar las regulaciones para permitir que las parejas legalmente casadas que viven en estados que no reconocen sus matrimonios tengan acceso a las licencias de la FMLA. Actualmente, únicamente las parejas legalmente casadas que residen en estados que reconocen sus matrimonios pueden acceder a las licencias.	N/D
Nivel Federal/ Estatal/ Empleador	El Departamento de salud y servicios humanos debería aclarar que la FMLA federal otorga licencias a los trabajadores transgénero para la atención relacionada con su transición. De igual manera, los legisladores estatales y los empleadores deberían aclarar las leyes de licencias médicas y familiares estatales y las políticas de licencia de los empleadores, respectivamente.	página 101
Nivel Federal/ Estatal	El gobierno federal y los gobiernos estatales deberían sancionar leyes que creen licencias médicas y familiares pagas y aseguren que los trabajadores tengan acceso a licencias por enfermedad pagas.	N/D
Beneficios Jubilatorios y de Supervivencia		
Beneficios Jubilatorios del Seguro Social		
Nivel Federal	El Congreso debería ampliar los beneficios jubilatorios del seguro social para incluir a todas las parejas del mismo sexo en lugar de reconocer únicamente a los cónyuges del mismo sexo que viven en estados con igualdad matrimonial.	página 101

Recomendaciones para Ayudar a los Trabajadores de Color LGBT a Obtener Igualdad de Pagos y Beneficios		Referencias de páginas para mayor detalle encontradas en el informe "Una Promesa Rota"
Pensiones/Planes de Beneficios Definidos		
Nivel Federal	El Congreso debería ampliar las órdenes judiciales para que los beneficios de supervivencia para pensiones/planes de beneficios definidos incluyan protecciones para las parejas del mismo sexo.	página 101
Empleador	Los empleadores deberían considerar ofrecer beneficios de supervivencia a los cónyuges del mismo sexo y a las parejas de los trabajadores LGBT.	página 102
401(k), IRA y Otros Planes de Aportaciones Definidas		
Nivel Federal	La ley impositiva federal debería tratar a los beneficiarios "no cónyuges" de IRA heredadas de la misma manera que a los beneficiarios que son cónyuges.	página 102
Sobreviviente con Seguro Social y Beneficios por Discapacidad		
Nivel Federal	El Congreso debería garantizar el acceso igualitario a los beneficios obtenidos por muerte y discapacidad del seguro social a las parejas/los cónyuges de los trabajadores LGBT y a los niños para los que el trabajador tiene un rol de padre.	página 102
Empleador	Los empleadores deberían ofrecer opciones alternativas por muerte y discapacidad, como por ejemplo, un seguro de vida y por discapacidad a los trabajadores.	página 102
Desigualdades del Impuesto Federal a la Renta		
Nivel Federal	El Congreso debería brindar un acceso igualitario a los alivios de impuestos federales para los trabajadores LGBT y sus familias mediante las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar los créditos y deducciones conyugales a las parejas del mismo sexo. • Ampliar la definición de la prueba de "persona calificada" para la condición de "jefe del hogar" y el crédito para gastos de atención de hijos y familiares a cargo. • Ampliar la definición de "hijo calificado". • Ampliar el acceso al crédito para gastos de atención de hijos y familiares a cargo para que cualquier persona que paga la atención de niños y familiares a cargo de otra persona pueda reclamar el crédito. • Ampliar el acceso a las deducciones y créditos educativos para permitir que cualquier individuo que paga la matrícula y los honorarios de otra persona pueda tomarse estas deducciones y créditos. • Poner fin a la carga impositiva injusta sobre los beneficios familiares de salud. 	página 103

CONCLUSIÓN

Los trabajadores de color LGBT de Estados Unidos enfrentan desafíos que surgen no solo de su raza y etnia, sino también de su orientación sexual e identidad de género. Las escuelas inseguras y con pocos recursos les fallan a muchos alumnos de color LGBT, dejándolos mal preparados para competir por buenos trabajos que ofrezcan salarios decentes y buenos beneficios. El sesgo de contratación y la discriminación laboral hacen que los trabajadores de color LGBT calificados no tengan la oportunidad de encontrar trabajos que los ayuden a mantener a sus familias y que coincidan con sus habilidades y aspiraciones. Los ámbitos de trabajo pueden ser abiertamente hostiles, y los trabajadores de color LGBT pueden encontrar pocos recursos legales en las leyes federales o estatales para hacer algo al respecto. Finalmente, la discriminación salarial, las acotadas definiciones de familia y la falta de caminos para asegurar vínculos legales entre un trabajador y su cónyuge y entre un trabajador y sus hijos significan que los trabajadores de color LGBT reciben compensaciones no equitativas por trabajos iguales en comparación con sus compañeros de trabajo heterosexuales.

Los defensores, empleadores y legisladores pueden dar pasos para corregir y mitigar las inequidades estructurales y legales que existen para los trabajadores de color LGBT. Estados Unidos sancionó numerosas leyes y políticas basadas en la comprensión de que la protección de los intereses de los trabajadores y sus familias es buena para la economía y buena para el país. Es hora de que dichas protecciones se amplíen a los trabajadores de color LGBT. Es hora de enviar un mensaje a estos trabajadores diciendo que ellos y sus familias importan, y de mostrarles que nuestra nación y nuestra economía son más fuertes cuando tratamos a todos los trabajadores de manera justa.

- 1 Gates, Gary J. "Contando a la Comunidad LGBT: uniones del mismo sexo y datos demográficos LGBT de Estados Unidos". *The Williams Institute*. Conferencia Out & Equal 2012. <http://www.outandequal.org/documents/2012ExFoPresentationGGates.pptx> (consultado el 1 de marzo de 2013). En lo sucesivo, Gates, G.J., *Contando a la Comunidad LGBT*; Burns, Crosby, Ann Garcia y Philip E. Wolgin. "Viviendo bajo dos sombras: Inmigrantes indocumentados LGBT. *Center for American Progress*. Marzo de 2013. <http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2013/03/LGBTUndocumentedReport-5.pdf> (consultado el 15 de marzo de 2013). En lo sucesivo, Burns, C. et al., *Dos sombras*.
- 2 Gates, G.J., *Contando a la Comunidad LGBT*; Burns, C. et al., *Dos sombras*.
- 3 Gates, Gary J. "How many people are lesbian, gay, bisexual, and transgender?" Instituto Williams. Abril de 2011. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Gates-How-Many-People-LGBT-Apr-2011.pdf> (consultado el 1 de marzo de 2013); Oficina de censos de Estados Unidos. "Cuadro 1. Población por edad y sexo: 2011, Encuesta de población actual, 2011". Noviembre de 2012. <http://www.census.gov/population/age/data/2011comp.html> (consultado el 1 de marzo de 2013); Departamento de trabajo de Estados Unidos, Oficina de estadísticas laborales. "Cuadro 3. Situación de empleo de la población civil no institucional por edad, sexo y raza, Encuesta de población actual, 2012". 5 de febrero de 2013 <http://www.bls.gov/cps/cpsaat03.htm> (consultado el 28 de febrero de 2013).
- 4 Toossi, Mitra. "Panorama de empleo: 2006-2016: Proyecciones de la fuerza de trabajo hasta 2016: más trabajadores en sus años dorados". *Monthly Labor Review*. Noviembre de 2007. <http://www.bls.gov/opub/mlr/2007/11/art3full.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013); Departamento de trabajo de Estados Unidos, Oficina de estadísticas laborales. "Proyecciones de empleo: resumen 2010-2020". 1 de febrero de 2012 <http://bls.gov/news.release/ecopro.nr0.htm> (consultado el 28 de febrero de 2013).
- 5 Kastanis, Angeliki y Gary J. Gates. "Individuos LGBT latinos y parejas latinas del mismo sexo". *The Williams Institute*. Octubre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-Latino-Final.pdf> (consultado el 7 de octubre de 2013). En lo sucesivo, Kastanis, A. et al., *Individuos LGBT latinos y parejas latinas del mismo sexo*.
- 6 PewResearch, Proyecto de tendencias hispanas. "Bases de datos de estados y condados: latinos como porcentaje de la población, por estado, 2011". <http://www.pewhispanic.org/states/> (consultado el 7 de octubre de 2013).
- 7 Hoeffel, Elizabeth M., Sonya Rastogi, Myoung Ouk Kim y Hasan Shahid. "Informes del Censo 2010: la población asiática: 2010". *Oficina de censos*. Marzo de 2012. <http://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-11.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013); Kastanis, Angeliki y Gary J. Gates. "Individuos LGBT asiáticos y parejas asiáticas del mismo sexo". *The Williams Institute*. Septiembre de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Census-2010-API-Final.pdf> (consultado el 25 de septiembre de 2013). En lo sucesivo, Kastanis, A. et al., *Individuos LGBT asiáticos y parejas asiáticas del mismo sexo*.
- 8 Kastanis, Angeliki y Gary J. Gates. "Individuos LGBT afroamericanos y parejas afroamericanas del mismo sexo". *The Williams Institute*. 2013. En lo sucesivo, Kastanis, A. et al., *Individuos LGBT afroamericanos y parejas afroamericanos del mismo sexo*.
- 9 Rastogi, Sonya, Tallese D. Johnson, Elizabeth M. Hoeffel y Malcom P. Drewery, Jr. "Informes del Censo 2010: la población negra: 2010". *Oficina de censos*. Septiembre de 2011. <http://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-06.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- 10 Gates, Gary J. "Padres LGBT en Estados Unidos". *Instituto Williams*. Febrero de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-Parenting.pdf> (consultado el 2 de marzo de 2013).
- 11 Movement Advancement Project, Family Equality Council y Center for American Progress. "Todos los niños importan: cómo las inequidades legales y sociales hieren a las familias LGBT". Octubre de 2011, <http://www.lgbtmap.org/file/all-children-matter-full-report.pdf> (consultado en 28 de febrero de 2013). En lo sucesivo, Movement Advancement Project et al., *Todos los niños importan*. Páginas 118 y 119 de los anexos.
- 12 Lugaila, Terry y Julia Overturf. "Los niños y los hogares donde viven: 2000". *Oficina de censos*. Marzo de 2004. <http://www.census.gov/prod/2004pubs/censr-14.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- 13 Battle, Juan, Antonio (Jay) Pastrana, Jr. y Jessie Daniels. "Encuesta de Social Justice Sexuality: el Resumen ejecutivo para la población negra". 2012. http://www.socialjusticosexuality.com/storage/SJSBLACK_ExSum_2012.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- 14 National Gay and Lesbian Task Force, National Center for Transgender Equality y LULAC. "Injusticia en cada esquina: una mirada a los encuestados latinos de la Encuesta nacional de discriminación transgénero". Diciembre de 2011, http://www.transequality.org/Resources/Injustice_Latino_englishversion.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, National Gay and Lesbian Task Force et al., *Una mirada a los encuestados latinos de la ENDT*.
- 15 Grant, Jaime M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman y Mara Keisling. "Injusticia en cada esquina: un informe sobre la Encuesta nacional de discriminación transgénero". *National Center for Transgender Equality y National Gay and Lesbian Task Force*. 2011. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Grant, J. et al., *Encuesta nacional de discriminación transgénero*.
- 16 Departamento de salud y servicios humanos. "Información sobre estadísticas de ingresos y pobreza: un resumen de los datos de la encuesta de población actual 2012." 12 de septiembre de 2012. <http://aspe.hhs.gov/hsp/12/povertyandincomeest/ib.pdf> (consultado el 8 de mayo de 2013).
- 17 Badgett, M.V.Lee, Laura E. Durso y Alyssa Schneebaum. "Nuevos patrones de pobreza en la comunidad lesbiana, homosexual y bisexual". *The Williams Institute*. Junio de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGB-Poverty-Update-Jun-2013.pdf> (consultado el 6 de septiembre de 2013). En lo sucesivo, Badgett, M.V.L. et al., *Nuevos patrones de pobreza*.
- 18 *Ibid.*
- 19 *Ibid.*
- 20 En lo sucesivo, National Gay and Lesbian Task Force et al., *Una mirada a los encuestados latinos de la ENDT*.
- 21 En lo sucesivo, Badgett, M.V.L. et al., *Nuevos patrones de pobreza*.
- 22 Institute for Research on Poverty. "¿Quién es pobre?" <http://www.irlp.wisc.edu/faqs/faq3.htm> (consultado el 3 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Institute for Research on Poverty, *¿Quién es pobre?*
- 23 En lo sucesivo, Badgett, M.V.L. et al., *Nuevos patrones de pobreza*.
- 24 En lo sucesivo, Institute for Research on Poverty, *¿Quién es pobre?*
- 25 Alliance for Excellent Education. "Informe resumen: el alto costo de los que abandonan el secundario: lo que paga la nación por escuelas secundarias inadecuadas". Noviembre de 2011. <http://www.all4ed.org/files/HighCost.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- 26 Cohen, Robin A., Brian W. Ward y Jeannine S. Schiller. "Cobertura del seguro de salud: publicación anticipada de estimaciones de la Encuesta nacional de entrevista de salud, 2010". *Centro nacional de estadísticas de salud*. Junio de 2011. <http://www.cdc.gov/nchs/data/nhcs/earlyrelease/insur201106.htm> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- 27 Carnevale, Anthony P., Tamara Jayasundera y Ban Cheah. "La ventaja universitaria: capeando la tormenta económica". *Centro de educación y fuerza laboral de la Universidad de Georgetown*. Agosto de 2012. <http://cew.georgetown.edu/collegeadvantage/> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- 28 Olshansky, S. Jay, Toni Antonucci, Lisa Berkman, Robert H. Binstock, Axel Boersch-Supan, John T. Cacioppo, Bruce A. Carnes, Laura L. Carstensen, Linda P. Fried, Dana P. Goldman, James Jackson, Martin Kohli, John Rother, Yuhui Zheng y John Rowe. "Las diferencias en las expectativas de vida por diferencias educativas y de raza se están ampliando, y muchos no podrán compensarlo". *Health Affairs* Agosto de 2012: 1803-1813.
- 29 Gates, Gary J. "Encuesta de parejas del mismo sexo y heterosexuales en la comunidad estadounidense: 2005-2011". *The Williams Institute*. Febrero de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/ACS-2013.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Gates, G.J., *Encuesta de personas del mismo sexo en la comunidad estadounidense*.
- 30 Grant, J. et al., *Encuesta nacional de discriminación transgénero*.
- 31 Asociación nacional de educación. "Libre de bullying: comienza conmigo: ¿Qué es el bullying?" http://www.nea.org/assets/docs/BullyFree_How_To_Identify_Bullying.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- 32 Kosciw, Joseph G., Elizabeth M. Diaz y Emily A. Greytak. "Encuesta nacional 2007 sobre clima escolar: las experiencias de jóvenes lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero en las escuelas de nuestra nación". GLSEN. 2008. http://www.glsen.org/binary-data/GLSEN_ATTACHMENTS/file/000/001/1290-1.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- 33 *Ibid.*
- 34 Russell, Stephen T., Caitlin Ryan, Russell B. Toomey, Rafael M. Diaz y Jorge Sanchez. "Victimización escolar adolescente de lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero: consecuencias para la salud y el ajuste de los adultos jóvenes". *Journal of School Health*. Mayo 2011:223-230.
- 35 Diaz, Elizabeth M. y Joseph G. Kosciw. "Diferencias compartidas: las experiencias de alumnos de color lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero en las escuelas de nuestra nación". GLSEN. 2009. http://www.glsen.org/binary-data/GLSEN_ATTACHMENTS/file/000/001/1332-1.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Diaz, E.M. et al., *Diferencias compartidas*.
- 36 Campaña de derechos humanos. "Creciendo como LGBT en Estados Unidos: la encuesta juvenil HRC informa descubrimientos clave". http://www.hrc.org/files/assets/resources/Growing-Up-LGBT-in-America_Report.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- 37 National Black Justice Coalition, National Center for Transgender Equality y National Gay and Lesbian Task Force. "Injusticia en cada esquina: una mirada a los encuestados negros de la Encuesta nacional de discriminación transgénero". 2011. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_black_respondents.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013); National Gay and Lesbian Task Force et al., *Una mirada a los encuestados latinos de la NTDS*; National Gay and Lesbian Task Force y National Center for Transgender Equality. "Injusticia en cada esquina: una mirada a los encuestados nativos estadounidenses y nativos de Alaska de la Encuesta nacional de discriminación transgénero". 2012. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_native_american_2.pdf

- (consultado el 13 de mayo de 2013); National Gay and Lesbian Task Force, National Center for Transgender Equality y NQAPIA. "Injusticia en cada esquina: una mirada a los encuestados asiáticos de la Encuesta nacional de discriminación transgénero". 2012. http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_asianamerican_english.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013). Un estudio de agosto de 2013 sobre proveedores de servicios de Los Angeles arrojó resultados similares. Durso, Laura E., Angeliki Kastanis, Bianca D.M. Wilson y Ilan H. Meyer. "Perspectivas de los proveedores sobre las necesidades de los jóvenes homosexuales, bisexuales masculinos y transgénero de color". *The Williams Institute*. Agosto de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/ACCESS-final-rev-aug-2013.pdf> (consultado el 6 de septiembre de 2013).
- ³⁸ Sifra Quintana, Nico, Josh Rosenthal y Jeff Krehely. "En las calles: la respuesta federal a los jóvenes homosexuales y transgénero sin hogar". *Center for American Progress*. Junio de 2010. <http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2010/06/pdf/lgbtyouthhomelessness.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Sifra Q. et al., *En las calles*.
- ³⁹ Grant, J. et al., *Encuesta nacional de discriminación transgénero*.
- ⁴⁰ National Alliance to End Homelessness. "Jóvenes LGBTQ sin hogar". Abril de 2012. http://www.endhomelessness.org/page/-/files/4552_file_LGBTQ_Youth_National_Policy_Statement_April_2012_Final.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁴¹ Arantai, Yumiko. "Niños y jóvenes sin hogar: causas y consecuencias". *National Center for Children in Poverty*. Septiembre de 2009. http://nccp.org/publications/pdf/text_888.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁴² En lo sucesivo, Sifra Q. et al., *En las calles*.
- ⁴³ Durso, Laura E. y Gary J. Gates. "Atendiendo a nuestra juventud: descubrimientos de la Encuesta nacional de proveedores de servicios que trabajan con jóvenes lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero que no tienen hogar o que tienen riesgo de quedarse sin hogar". *The Williams Institute, True Colors Fund y The Palette Fund*. 2012. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Durso-Gates-LGBT-Homeless-Youth-Survey-July-2012.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Durso, L.E. et al., *Atendiendo a nuestra juventud*.
- ⁴⁴ *Ibid.*
- ⁴⁵ Ray, Nicholas. Jóvenes lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero: una epidemia de personas sin hogar". *National Gay and Lesbian Task Force y National Coalition for the Homeless*. 2006. <http://www.thetaskforce.org/downloads/HomelessYouth.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁴⁶ *Ibid.*
- ⁴⁷ Alliance for Excellent Education. "Informe resumen: priorizando a las escuelas secundarias de menor rendimiento de la nación". Abril de 2010. <http://www.all4ed.org/files/PrioritizingLowestPerformingSchools.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁴⁸ Rand. "Los maestros importan: entendiendo el impacto de los maestros en los logros de los alumnos". Septiembre de 2012. http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/corporate_pubs/2012/RAND_CP693z1-2012-09.pdf (consultado el 11 de septiembre de 2013).
- ⁴⁹ En lo sucesivo, Díaz, E.M. et al., *Diferencias compartidas*.
- ⁵⁰ Kosciw, Joseph G., Emily A. Greytak, Mark J. Bartkiewicz, Madelyn J. Boesen y Neal A. Palmer. "Encuesta nacional 2011 sobre clima escolar: las experiencias de jóvenes lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero en las escuelas de nuestra nación". GLSEN. 2012. http://www.glsen.org/binary-data/GLSEN_ATTACHMENTS/file/000/002/2105-1.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁵¹ En lo sucesivo, Díaz, E.M. et al., *Diferencias compartidas*.
- ⁵² Departamento de educación. "Revelando verdades sobre las escuelas de nuestra nación". 12 de marzo de 2012. <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/crdc-2012-data-summary.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Departamento de educación, *Revelando verdades*.
- ⁵³ Red de resedeño escolar. "Escuelas secundarias equitativas: la política apoya el aprendizaje estudiantil en las comunidades de color". *Stanford University*. 2007. http://www.srnleads.org/press/pdfs/hse_report.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁵⁴ Asociación nacional de educación. "Foco en los asiáticos: más allá de negros y blancos: alumnos asiáticos y multiculturalismo escolar". Mayo de 2008. http://www.nea.org/assets/docs/HE/mf_apifocus08.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁵⁵ U.S. Census Bureau. "Table 4. Nativity and Citizenship Status by Sex, for Asian Alone and White Alone, Not Hispanic: 2011." Noviembre de 2012. <http://www.census.gov/population/race/data/ppl-aa11.html> (consultado el 22 de octubre de 2013).
- ⁵⁶ Centro hispano Pew. "Entre dos mundos: cómo los jóvenes latinos alcanzan la mayoría de edad en Estados Unidos". Diciembre de 2009. <http://www.pewhispanic.org/files/reports/117.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁵⁷ Fry, Richard. "¿Cuán retrasados están los aprendices del idioma inglés en matemática y lectura?" *Centro hispano Pew*. Junio de 2007. <http://www.pewhispanic.org/files/reports/76.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁵⁸ ACLU. "Ubicando el camino de la escuela a la cárcel". Junio de 2008. http://www.aclu.org/files/images/asset_upload_file966_35553.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, ACLU, *Ubicando el camino de la escuela a la cárcel*.
- ⁵⁹ Fondo de educación y defensa legal de NAACP. "El camino de la escuela a la cárcel". <http://www.naacpldf.org/case/school-prison-pipeline> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁶⁰ Proyecto de avance. "Educación en confinamiento: el camino de la escuela a la cárcel". Marzo de 2005. http://b3cdn.net/advancement/5351180e24cb166d02_mlbraqxlh.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Proyecto de avance, *Educación en confinamiento*.
- ⁶¹ En lo sucesivo, ACLU, *Ubicando el camino de la escuela a la cárcel*.
- ⁶² Proyecto de avance, *Educación en confinamiento*.
- ⁶³ En lo sucesivo, ACLU, *Ubicando el camino de la escuela a la cárcel*.
- ⁶⁴ Lambda Legal. "¿Protegidos y atendidos? Encuesta del contacto entre LGBT/HIV y la policía, los tribunales y las cárceles". 2013. En lo sucesivo, Lambda Legal, *¿Protegidos y atendidos?*
- ⁶⁵ *Ibid.*
- ⁶⁶ Himmelstein, Kathryn y Hannah Brückner. "La justicia penal y las sanciones escolares contra los jóvenes no heterosexuales: un estudio de longitud nacional". *Pediatrics*. Enero de 2011:49-57.
- ⁶⁷ Enseñando la tolerancia. El camino "de la escuela a la cárcel". *Southern Poverty Law Center*. Primavera de 2013. <http://www.tolerance.org/magazine/number-43-spring-2013/school-to-prison> (consultado el 13 de mayo de 2013); Wilf, Rachel. "Las disparidades en la disciplina escolar lleva a los alumnos de color a la cárcel". *Center for American Progress*. 13 de marzo de 2012. http://www.americanprogress.org/issues/2012/03/school_discipline_disparities.html (consultado el 13 de mayo de 2013); Lewin, Tamar. "Los datos sugieren que los alumnos negros enfrentan más sanciones disciplinarias". *The New York Times*. 6 de marzo de 2012. <http://www.nytimes.com/2012/03/06/education/black-students-face-more-harsh-discipline-data-shows.html> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁶⁸ En lo sucesivo, Departamento de educación, *Revelando verdades*.
- ⁶⁹ *Ibid.*
- ⁷⁰ Hunt, Jerome y Aisha Moodie-Mills. "La injusta criminalización de los jóvenes homosexuales y transgénero". Junio de 2012. *Center for American Progress*. http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/06/pdf/juvenile_justice.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁷¹ The Annie E. Casey Foundation. "Sin lugar para los niños: el caso para reducir el encarcelamiento juvenil". 2011. http://www.aecf.org/~media/Pubs/Topics/Juvenile%20Justice/Detention%20Reform/NoPlaceForKids/JJ_NoPlaceForKids_Full.pdf (consultado el 3 de mayo de 2013).
- ⁷² Spradlin, Terry E., David J. Rutkowski, Nathan A. Burroughs y Justin R. Lang. "Programas efectivos de acceso, persistencia y finalización universitaria, y estrategias para las poblaciones de alumnos subrepresentadas: oportunidades de jerarquización". *Centro de evaluación de políticas de educación, Universidad de Indiana*. 15 de junio de 2010. http://ceep.indiana.edu/projects/PDF/Special_Report_ICHE.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁷³ Centro nacional de estadísticas de educación. "Concentración racial/étnica de la educación superior (Indicate 39-2010)". 2010. http://nces.ed.gov/programs/coe/indicator_hec.asp; Oficina de censos de Estados Unidos. "USA QuickFacts." Marzo de 2013. <http://quickfacts.census.gov/qfd/states/00000.html> (consultado el 3 de mayo de 2013).
- ⁷⁴ Oregon Student Equal Rights Alliance y Basic Rights Oregon Education Fund. "Demasiado miedo a aprender: barreras a la educación posterior a la secundaria para lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero". <http://www.scribd.com/doc/45053672/Too-Afraid-To-Learn-Barriers-to-Post-Secondary-Education-for-Lesbian-Gay-Bisexual-and-Transgender-Students> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁷⁵ *Ibid.*
- ⁷⁶ Departamento de educación de Estados Unidos, Centro nacional de estadísticas de educación. "Características de las instituciones que atienden a las minorías y personas pertenecientes a minorías inscritas en dichas instituciones". NCEC 2008-156. Noviembre de 2007. <http://nces.ed.gov/pubs2008/2008156.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁷⁷ Harper, Shaun R. y Marybeth Gasman. "Consecuencias del conservadurismo: alumnos masculinos negros y la política de las universidades históricamente negras". *Journal of Negro Education*. Otoño 2008:336-351.
- ⁷⁸ Campus Pride. "El estado de las cuestiones LGBT en las universidades históricamente negras". <http://www.campuspride.org/tools/outreach-to-historically-black-colleges-universities/> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁷⁹ National Black Justice Coalition. "Construyendo una agenda de empoderamiento que incluya a las personas LGBT en las universidades históricamente negras".
- ⁸⁰ Información suministrada por Campus Pride por correo electrónico el 8 de octubre de 2013.

- ⁸¹ Campus Pride. "Blog: la Universidad estatal de Fayetteville es la tercera HBCU en abrir servicios de apoyo LGBT". 3 de octubre de 2013. <http://www.campuspride.org/fayetteville-state-university-third-hbcu-to-open-lgbt-support-services/> (consultado el 8 de octubre de 2013).
- ⁸² National Association of School Psychologists. "Un marco de trabajo para la prevención del bullying y la seguridad escolar". 2012. http://www.nasponline.org/resources/bullying/Bullying_Brief_12.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁸³ GLSEN. "Leyes y políticas modelo y recursos relacionados". 19 de marzo de 2010. <http://www.glsen.org/cgi-bin/iowa/all/library/record/2049.html?state=policy&type=policy> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁸⁴ Campaña de derechos humanos. "Base de datos de becas de alumnos LGBT". <http://www.hrc.org/resources/entry/scholarship-database> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁸⁵ Puede encontrarse más información sobre la matrícula en el estado para alumnos indocumentados en el Centro nacional de leyes de inmigración, "Cuestiones básicas sobre matrícula en el estado para los alumnos inmigrantes indocumentados". Mayo de 2013. <http://www.nilc.org/basic-facts-instate.html> (consultado el 6 de septiembre de 2013).
- ⁸⁶ Windmeyer, Shane, Keith Humphrey y Danielle Barker. "Una responsabilidad institucional: controlar la retención y el éxito académico de los alumnos LGBT". Blog de Campus Pride. 8 de abril de 2013. <http://www.campuspride.org/6399/an-institutional-responsibility-tracking-retention-academic-success-of-out-lgbt-students/> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁸⁷ Rodríguez, Michelle Natividad y Maurice Emsellem. "65 millones 'No necesitan postularse': el caso de la reforma de los controles de antecedentes penales para el empleo". *The National Employment Law Project*. Marzo de 2011. http://www.nelp.org/page/-/SCLP/2011/65_Million_Need_Not_Apply.pdf?nocdn=1 (consultado el 12 de septiembre de 2013).
- ⁸⁸ Grant, J. et al., *Encuesta nacional de discriminación transgénero*.
- ⁸⁹ Advocates for Youth. "El impacto de la homofobia y el racismo en los jóvenes de color GLBQT". Junio de 2007. http://www.lgbt.ucla.edu/documents/ImpactofHomophobiaandRacism_000.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁹⁰ Grant, J. et al., *Encuesta nacional de discriminación transgénero*.
- ⁹¹ Carson, E. Ann y William J. Sabol. "Prisioneros en 2011". *Departamento de justicia de Estados Unidos* Diciembre de 2012. <http://bjs.gov/content/pub/pdf/p11.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁹² Society for Human Resource Management. "Control de antecedentes—El uso de los controles de antecedentes penales para tomar decisiones de contratación". 19 de julio de 2012. <http://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/pages/criminalbackgroundcheck.aspx> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁹³ Centro nacional de leyes de consumidores. "Registros rotos: cómo dañan a los empleados y a las empresas los errores de los controles de antecedentes penales". Abril de 2012. <http://www.nclc.org/images/pdf/pr-reports/broken-records-report.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Centro nacional de leyes de consumidores, *Registros rotos*.
- ⁹⁴ Comisión de igualdad de oportunidades de empleo de Estados Unidos "Pautas obligatorias sobre la consideración de registros de arresto y condena en las decisiones de empleo bajo el Capítulo VII de la Ley de derechos civiles de 1964". 25 de abril de 2012. http://www.eeoc.gov/laws/guidance/arrest_conviction.cfm (consultado el 10 de octubre de 2013).
- ⁹⁵ Centro nacional de leyes de consumidores, *Registros rotos*.
- ⁹⁶ Amy Traub. "Desacreditado: cómo los controles crediticios para acceder a un empleo dejan sin trabajo a trabajadores calificados". *Demos.org* Febrero de 2013. <http://www.demos.org/sites/default/files/publications/Discredited-Demos.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁹⁷ *Ibid.*
- ⁹⁸ Devah Pager y Hana Shepherd, "La sociología de la discriminación: Discriminación racial en empleo, vivienda, crédito y mercados de consumo", *Annual Review of Sociology* 34:181-209, 2008. http://www.princeton.edu/~pager/annualreview_discrimination.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ⁹⁹ Bendick, Marc Jr. y Ana P. Nunes. "Desarrollo de una base de investigación para controlar el sesgo en la contratación". *Journal of Social Issues*. Junio de 2012. 238-262.
- ¹⁰⁰ Bertrand M, Mullainathan S. ¿Emily y Greg son más empleables que Lakisha y Jamal? Un experimento de campo sobre la discriminación del mercado de trabajo. *Am. Econ. Rev.* 2004;94:991-1013.
- ¹⁰¹ Work Exposed the Blog. "Discriminación en el lugar de trabajo en estadísticas de reclutamiento". 6 de julio de 2009. <http://workexposedblog.com/2009/07/06/workplace-discrimination-in-recruiting-statistics/> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹⁰² DiTomaso, Nancy. *El dilema estadounidense: inequidad racial sin racismo*. Fundación Russell Sage. 2013.
- ¹⁰³ Badgett, M.V. Lee, Holning Lau, Brad Sears y Deborah Ho. "Sesgo en el lugar de trabajo: evidencias consistentes de discriminación por orientación sexual e identidad de género". *The Williams Institute*. Junio de 2007. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Badgett-Sears-Lau-Ho-Bias-in-the-Workplace-Jun-2007.pdf> (consultado el 27 de febrero de 2013). Hereafter, Badgett, M.V.L., *Sesgo en el lugar de trabajo*.
- ¹⁰⁴ *Ibid.*
- ¹⁰⁵ Grant, J. et al., *Encuesta nacional de discriminación transgénero*.
- ¹⁰⁶ Badgett, M.V.L., *Sesgo en el lugar de trabajo*.
- ¹⁰⁷ Fundación Campaña de derechos humanos. "Grados de igualdad: un estudio nacional que analiza el clima del lugar de trabajo para los empleados LGBT". 2009 http://www.hrc.org/files/assets/resources/degreesofequality_2009.pdf (consultado el 28 de febrero de 2013)
- ¹⁰⁸ Comisión de igualdad de oportunidades de empleo de Estados Unidos "Estadísticas de cargos: desde el año fiscal 1997 hasta el año fiscal 2012"- <http://www1.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹⁰⁹ Human Rights Campaign y Greenberg Quinlan Rosner Research. "Los estadounidenses ofrecen un fuerte apoyo a las leyes anti-discriminación". 9 de diciembre de 2011. http://www.hrc.org/files/assets/resources/ENDA_Polling_Memo_Dec_2011.pdf (consultado el 11 de septiembre de 2013).
- ¹¹⁰ Fundación Russell Sage. "Hoja informativa: igualdad de oportunidades de empleo en Estados Unidos". https://www.russellsage.org/sites/all/files/Documenting-Desegregation_fact-sheet.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹¹¹ Proyecto de avance. "Leyes de no discriminación en el empleo". http://lgbtmap.org/equality-maps/employment_non_discrimination_laws (consultado el 4 de marzo de 2013).
- ¹¹² Proyecto de avance. "Ordenanzas locales de no discriminación en el empleo". http://www.lgbtmap.org/equality-maps/non_discrimination_ordinances (consultado el 4 de marzo de 2013).
- ¹¹³ Brake, Deborah L. y Joanna Grossman. "La falla del Capítulo VII como sistema de reclamo de derechos". *Escuela de derecho de la Universidad de Pittsburgh*. 2007. <http://law.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1068&context=pittlwps> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹¹⁴ *Vance v. Ball State University*. 570 U.S. 1 (2013).
- ¹¹⁵ *Vance v. Ball State University*. 570 U.S. 1 (2013) (Ginsburg, J., disidencia).
- ¹¹⁶ Wei, Virginia W. "Mujeres asiáticas y discriminación laboral: utilizar la teoría de la intersectorialidad para tratar reclamos del Capítulo VII basados en la combinación de factores de raza, género y nacionalidad de origen". *Boston College Law Review*. 37:Article 5, 1996.
- ¹¹⁷ Best, Rachel Kahn, Lauren B. Edelman, Linda Hamilton Krieger y Scott R. Eliason. "Múltiples desventajas: un análisis empírico de la teoría de la intersectorialidad en los litigios de igualdad de oportunidades de empleo". *Law and Society Review* 45(4):991-1025, 2011.
- ¹¹⁸ Burns, Crosby, Kimberly Barton y Sophia Kerby. "El estado de la diversidad en la fuerza laboral de hoy". *Center for American Progress*. 12 de julio de 2012. <http://www.americanprogress.org/issues/labor/report/2012/07/12/11938/the-state-of-diversity-in-todays-workforce/> (consultado el 11 de septiembre de 2013).
- ¹¹⁹ Ofahengau Vakalahi, Halaevalu F. y Saundra Hardin Starks. "Salud, bienestar y mujeres académicas de color". *International Journal of Humanities and Social Science*. 1(2)(Febrero de 2011).
- ¹²⁰ Shapiro, Thomas, Tatjana Meschede y Sam Osoro. "Las raíces de la creciente brecha racial en términos de patrimonio: explicación de la división económica entre blancos y negros". *Instituto de activos y política social, Universidad Brandeis*. Febrero de 2013. <http://iasp.brandeis.edu/pdfs/Author/Shapiro-thomas-m/racialwealthgapbrief.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹²¹ Fairlie, Robert W. y Alicia M. Robb. "Disparidades en el acceso al capital entre los negocios que pertenecen a minorías y los que no pertenecen a minorías: la complicada realidad de las limitaciones de capital que sufren los negocios que pertenecen a minorías". *Departamento de comercio de Estados Unidos, Agencia para el desarrollo de negocios de minorías*. Enero de 2010. <http://people.ucsc.edu/~rfairlie/presentations/Disparities%20in%20Capital%20Access%20Report%202010.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹²² Gates, Gary J. "Adultos inmigrantes LGBT en Estados Unidos". *The Williams Institute*. Marzo de 2013. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBTImmigrants-Gates-Mar-2013.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Gates, G.J., *Adultos inmigrantes LGBT*.
- ¹²³ Moran, Tyler y Daranee Petsod. "Novatos en el mercado de trabajo de Estados Unidos: mejorando los resultados de empleo para los inmigrantes y refugiados con bajos salarios". *Grantmakers Concerned with Immigrants and Refugees y The Neighborhood Funders Group Working Group on Labor and Community*. 2003. <http://www.gcir.org/node/239> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹²⁴ Gates, G.J., *Adultos inmigrantes LGBT*.
- ¹²⁵ Kugler, Adriana y Patrick Oakford. "La reforma integral de inmigración beneficiará a los trabajadores estadounidenses". *Center for American Progress*. Septiembre de 2013. <http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2013/09/KuglerEmploymentBrief-1.pdf> (consultado el 7 de octubre de 2013).
- ¹²⁶ Associated Press. "Estudio: el tono de la piel de los inmigrantes afecta sus ingresos". 16 de enero de 2007. http://www.msnbc.msn.com/id/16831909/ns/us_news-life/t/study-immigrants-skin-tone-affects-earnings/ (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹²⁷ California AB 22. 2011. http://leginfo.ca.gov/pub/11-12/bill_asm_ab_0001-0050/ab_22_bill_20110920_enrolled.html (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹²⁸ Kaczmarek, Christopher, Carie Torrence y Joseph Lazazzero. "Los empleadores de Massachusetts enfrentan nuevas obligaciones cuando efectúan controles de antecedentes que involucran registros penales". 9 de marzo de 2013. <http://www.littler.com/publication-press/publication/massachusetts-employers-face-new-obligations-when-conducting-backgroun> (consultado el 6 de septiembre de 2013).

- ¹²⁹ Comisión de igualdad de oportunidades de empleo de Estados Unidos "Pautas obligatorias de la EEOC: Número 915.002". 25 de abril de 2012. http://www.eeoc.gov/laws/guidance/arrest_conviction.cfm (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹³⁰ Departamento de trabajo de Estados Unidos, Oficina de estadísticas laborales. "Comunicado de prensa: costos para los empleadores de la compensación a los empleados – Septiembre de 2012". 11 de diciembre de 2012. <http://www.bls.gov/news.release/eccc.nr0.htm> (consultado el 28 de febrero de 2013). En lo sucesivo, BLS, *Costos para los empleadores de la compensación a los empleados*.
- ¹³¹ Carnevale, Anthony P., Stephen J. Rose y Ban Cheah. "La recompensa universitaria: educación, ocupaciones y ganancias vitalicias". Centro de educación y fuerza laboral de la Universidad de Georgetown. 2011. <http://www9.georgetown.edu/grad/gppi/hpi/cew/pdfs/collegetpayoff-complete.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹³² Sears, Brad y Christy Mallory. "Evidencia documentada de discriminación laboral y sus efectos en las personas LGBT". *The Williams Institute*. Julio de 2011. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Sears-Mallory-Discrimination-July-2011.pdf> (consultado el 28 de febrero de 2013). En lo sucesivo, Sears B. et al., Evidencia documentada.
- ¹³³ *Ibid.* Para obtener un análisis detallado de las investigaciones recientes, consultar Badgett, M.V.L. et al., *Sesgo en el lugar de trabajo*. Un investigador descubrió que los hombres con parejas del mismo sexo que trabajan para empleadores públicos, incluyendo al gobierno federal y los gobiernos estatales y locales, tienen una brecha menor en comparación con los hombres que trabajan en el sector privado. Lewis, Gregory B. "¿Las disparidades salariales entre homosexuales y heterosexuales son menores en el sector público?" Midwest Political Science Association. Chicago, 4 de abril de 2009.
- ¹³⁴ Sears B. et al., *Evidencia documentada*.
- ¹³⁵ Proyecto de ley nacional de empleo. "Resumen informativo: la recuperación de los salarios bajos y la creciente inequidad". Agosto de 2012. http://www.nelp.org/page/-/Job_Creation/LowWageRecovery2012.pdf?nocdn=1 (consultado el 7 de octubre de 2013).
- ¹³⁶ Restaurant Opportunities Centers United. "Viviendo el sueño: cómo impacta el salario mínimo la igualdad racial en la industria de los restaurantes y en Estados Unidos". Junio de 2013. <http://rocunited.org/realizing-the-dream/> (consultado el 7 de octubre de 2013).
- ¹³⁷ Pitts, Steven C. "La calidad de trabajo y los trabajadores negros: un análisis del área de la bahía de San Francisco, Los Angeles, Chicago y Nueva York". *Centro de trabajo de la Universidad de California at Berkeley*. Mayo de 2008. http://laborcenter.berkeley.edu/blackworkers/blackworkers_07.pdf (consultado el 7 de octubre de 2013).
- ¹³⁸ Proyecto presupuestario de California. "Informe del presupuesto: los aumentos en el salario mínimo impulsan los ingresos de los trabajadores de California que perciben salarios bajos". Febrero de 2006. http://www.cb.org/pdfs/2005/0508_bb_minimumwage.pdf (consultado el 7 de octubre de 2013).
- ¹³⁹ Schmitt, John y Janelle Jones. "Los trabajadores de salarios bajos son mayores y están mejor educados que nunca". *Center for Economic and Policy Research*. Abril de 2012. <http://www.cepr.net/documents/publications/min-wage3-2012-04.pdf> (consultado el 7 de octubre de 2013).
- ¹⁴⁰ BLS, *Costos para los empleadores de la compensación a los empleados*.
- ¹⁴¹ Fronstin, Paul. "Miradas sobre los beneficios de salud laborales: conclusiones de la Encuesta de confianza de salud de 2012". *Notes*, Employee Benefit Research Institute. Diciembre de 2012. http://www.ebri.org/pdf/notespdf/EBRI_Notes_12_Dec-12.HCS-Tenure1.pdf (consultado el 28 de febrero de 2013).
- ¹⁴² Austin, Algernon. "Conseguir buenos trabajos para las personas de color de Estados Unidos". *Economic Policy Institute*. 19 de noviembre de 2009. <http://www.epi.org/page/-/pdf/bp250.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹⁴³ Weissmann, Jordan. "¿Quién podría conseguir un aumento salarial si Obama eleva el salario mínimo?" *The Atlantic*. 1 de febrero de 2013. <http://www.theatlantic.com/business/archive/2013/02/who-might-get-a-raise-if-obama-boosts-the-minimum-wage/273123/> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹⁴⁴ Kastanis, A. *Afroamericanos LGBT y parejas afroamericanas del mismo sexo*; Kastanis, A. et al., *Individuos LGBT latinos y parejas latinas del mismo sexo*.
- ¹⁴⁵ Movement Advancement Project et al., *Todos los niños importan*.
- ¹⁴⁶ DeNavas-Walt, Carmen, Bernadette D. Proctor y Jessica C. Smith. *Ingresos, pobreza y cobertura de salud en Estados Unidos: 2011*. Oficina de censos de Estados Unidos, Informes actuales de población, P60-243, Washington, DC: Oficina de impresiones del gobierno de EE. UU., 2012. <http://www.census.gov/prod/2012pubs/p60-243.pdf> (consultado el 28 de febrero de 2013).
- ¹⁴⁷ Kastanis, A. et al., *Individuos latinos LGBT y parejas latinas del mismo sexo*; Kastanis, A. et al., *Individuos asiáticos/de las islas del Pacífico y parejas asiáticas/de las islas del Pacífico del mismo sexo*; Kastanis, A. et al., *Afroamericanos LGBT y parejas afroamericanas del mismo sexo*.
- ¹⁴⁸ Weller, Christian E., Julie Ajinkya y Jane Farrell. "La situación de las comunidades de color en la economía estadounidense". *Center for American Progress*. Abril de 2012. http://www.americanprogress.org/issues/2012/04/pdf/comm_of_color.pdf (consultado el 13 de mayo de 2013). En lo sucesivo, Weller, C.E., *La situación de las comunidades de color*.
- ¹⁴⁹ Krehely, Jeff. "Cómo cerrar la brecha de las disparidades de salud para las personas LGBT". *Center for American Progress*. 21 de diciembre de 2009. <http://www.americanprogress.org/issues/lgbt/report/2009/12/21/7048/how-to-close-the-lgbt-health-disparities-gap/> (consultado el 1 de marzo de 2013).
- ¹⁵⁰ Krehely, Jeff. "Cómo cerrar la brecha de las disparidades de salud para las personas LGBT: Disparidades por raza y etnia". *Center for American Progress*. 21 de diciembre de 2009. http://www.americanprogress.org/issues/2009/12/pdf/lgbt_health_disparities_race.pdf (consultado el 1 de marzo de 2013).
- ¹⁵¹ *Ibid.*
- ¹⁵² *Ibid.*
- ¹⁵³ U.S. Department of Labor. "Technical Release No. 2013-04. Guidance to Employee Benefit Plans on the Definition of "Spouse" and "Marriage" en virtud de ERISA y la decisión de la Corte Suprema en *United States v. Windsor*". 18 de septiembre de 2013. <http://www.dol.gov/ebsa/newsroom/tr13-04.html> (consultado el 10 de octubre de 2013). En adelante, Departamento de trabajo, *Pautas para los planes de beneficios de los empleados*.
- ¹⁵⁴ Gates, G.J., *Encuesta de personas del mismo sexo en la comunidad estadounidense*.
- ¹⁵⁵ La prima mensual promedio de un seguro de salud individual adquirido en el mercado privado en los 33 estados que no reconocen las relaciones entre parejas del mismo sexo es de 212 USD. Si asumimos que el cónyuge/concubino del empleado y un hijo están obligados a adquirir el seguro en el mercado privado porque la cobertura no está disponible a través del empleador, la familia gastará 5076 USD al año, mientras que si el cónyuge/concubino del empleado y ambos hijos no pueden recibir la cobertura del empleador, el costo anual de la cobertura ascendería a 7615 USD. Este promedio fue calculado utilizando datos de The Henry J. Kaiser Family Foundation. "Promedio mensual de primas por persona en el mercado individual de 2010", StateHealthFacts.org, <http://www.statehealthfacts.org/comparemaptable.jsp?ind=976&cat=5> (consultado el 28 de febrero de 2013).
- ¹⁵⁶ Departamento de trabajo, *Pautas para los planes de beneficios de los empleados*.
- ¹⁵⁷ La prima mensual promedio de un seguro de salud individual adquirido en el mercado privado en los 33 estados que no reconocen las relaciones entre parejas del mismo sexo es de 212 USD. Si asumimos que el cónyuge/concubino del empleado y un hijo están obligados a adquirir el seguro en el mercado privado porque la cobertura no está disponible a través del empleador, la familia gastará 5076 USD al año, mientras que si el cónyuge/concubino del empleado y ambos hijos no pueden recibir la cobertura del empleador, el costo anual de la cobertura ascendería a 7615 USD. Nosotros multiplicamos las estimaciones anuales por 1.5 para estimar el costo de la cobertura de COBRA durante 18 meses.
- ¹⁵⁸ Departamento del tesoro de Estados Unidos y Servicio de Impuestos Internos. "Rev. Rul. 2013-17". 29 de agosto de 2013. <http://www.irs.gov/pub/irs-drop/rr-13-17.pdf> (consultado el 10 de octubre de 2013). En lo sucesivo, IRS, *Rev. Rul. 2013-17*.
- ¹⁵⁹ El análisis de MAP asume que el trabajador gana 50 000 USD y recibe 6928 USD en beneficios de salud para su familia; consultar la explicación detallada en las páginas 71 y 72 de "Una promesa rota: discriminación, menores beneficios y más impuestos para los trabajadores LGBT". <http://lgbtmap.org/file/a-broken-bargain-full-report.pdf> (consultado el 9 de octubre de 2013).
- ¹⁶⁰ IRS, *Rev. Rul. 2013-17*.
- ¹⁶¹ De acuerdo con la Kaiser Family Foundation, los gastos de bolsillo de salud promediaron los 795 USD por persona en 2009; The Henry J. Kaiser Family Foundation. "Costos de salud: un manual básico", página 21. Mayo de 2012. <http://www.kff.org/insurance/upload/7670-03.pdf> (consultado el 28 de febrero de 2013). Si, en cambio, un empleado tuviera que pagar estos gastos utilizando dólares después de impuestos, el empleado tendría 540 USD menos. Nosotros multiplicamos 795 USD por tres y obtuvimos un total de 2385 USD, y luego asumimos una tasa de impuesto del 32.65 % (25 % de impuesto a la renta más 7.65 % de impuesto de nómina/FICA).
- ¹⁶² Farrell, Jane y Venator, Joanne. "Hoja informativa: días por enfermedad pagos". *Center for American Progress*. Agosto de 2012. http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/08/pdf/paidsickdays_factsheet.pdf (consultado el 23 de abril de 2013) citando a la Oficina de estadísticas laborales del Departamento de trabajo de Estados Unidos. "Cuadro 1. Trabajadores asalariados y jornaleros con acceso a licencias pagas o impagas en sus trabajos por características seleccionadas, promedios anuales de 2011". 2012.
- ¹⁶³ Singley, Catherine. "Fracturas en la base: la experiencia del trabajador latino en la era del ocaso de la calidad laboral". *Consejo nacional de La Raza*. 1 de septiembre de 2009. http://www.nclr.org/index.php/publications/fractures_in_the_foundation_the_latino_workers_experience_in_an_era_of_declining_job_quality/ (consultado el 11 de octubre de 2013). En lo sucesivo, Singley, C., *Fracturas en la base*.
- ¹⁶⁴ Departamento de trabajo de Estados Unidos, División de salarios por hora y jornal. "Hoja informativa n.º 28F: razones para calificar para una licencia bajo la Ley de licencias médicas y familiares". Agosto de 2013. <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28f.htm> (consultado el 10 de octubre de 2013).
- ¹⁶⁵ Nosotros asumimos 10 horas de atención diaria a una tarifa horaria promedio de 21 USD, lo que resulta en unos 2100 USD durante 10 días. Tarifa horaria promedio de un asistente de salud domiciliario informada por el MetLife Mature Market Institute. "Encuesta de mercado de costos de atención de largo plazo". Noviembre de 2012. <https://www.metlife.com/assets/cao/mmi/publications/studies/2012/studies/mmi-2012-market-survey-long-term-care-costs.pdf> (consultado el 1 de marzo de 2013). Licencia de la FMLA promedio informada por el Departamento de trabajo de Estados Unidos. "Equilibrando las necesidades de familias y empleadores: actualización de las encuestas del año 2000 sobre licencias médicas y familiares". 2000. <http://www.dol.gov/whd/fmla/toc.htm> (consultado el 26 de marzo de 2013).

- ¹⁶⁶ Shelton, Hilary O. y Debra L. Ness. "Tiempo de mejorar la Ley de licencias médicas y familiares". *The St. Louis American*. 18 de abril de 2013. http://www.stlamerican.com/business/local_business/article_d1ef1726-a7ac-11e2-9996-001a4bcf887a.html (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹⁶⁷ O'Brien, Ellen, Ke Bin Wu y David Baer. "Estadounidenses mayores viviendo en la pobreza: una instantánea". *Instituto de políticas públicas de AARP*. Abril de 2010. <http://assets.aarp.org/rgcenter/ppi/econ-sec/2010-03-poverty.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹⁶⁸ Weller, C.E., *La situación de las comunidades de color*.
- ¹⁶⁹ Center on Budget and Policy Priorities. "Cuestiones básicas de política: las diez verdades más importantes sobre el seguro social". Actualizado el 6 de noviembre de 2012. <http://www.cbpp.org/cms/index.cfm?fa=view&id=3261> (consultado el 4 de marzo de 2013).
- ¹⁷⁰ Administración del seguro social de Estados Unidos. "FAQs: Same-Sex Couples." http://ssa-custhelp.ssa.gov/app/answers/topic_landing/c/237 (consultado el 10 de octubre de 2013).
- ¹⁷¹ Supone que un cónyuge/pareja del mismo sexo se jubiló a los 65 años de edad y ganó el máximo pago mensual del seguro social y que el otro no está reconocido como cónyuge por el seguro social.
- ¹⁷² Oficina de política de discapacidad y jubilación de la Administración del seguro social de Estados Unidos. "Suplemento estadístico anual, 2010. Seguros de personas mayores, sobrevivientes y discapacitados, Cuadro 5.A1, Cantidad y promedio de beneficios mensuales por tipo de beneficio y raza. Diciembre de 2009". <http://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/supplement/2010/5a.html> (consultado el 11 de septiembre de 2013).
- ¹⁷³ Oficina de censos de Estados Unidos. "Encuesta de población actual, Suplemento económico y social anual 2012: PINC-08. Fuente de ingresos en 2011". http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032012/perinc/pinc08_64.xls (consultado el 4 de marzo de 2013).
- ¹⁷⁴ Butrica, Barbara A. y Richard W. Johnson. "Diferenciales raciales, étnicos y de género en las pensiones patrocinadas por el empleador". *The Urban Institute*. 30 de junio de 2010. <http://www.urban.org/UploadedPDF/901357-racial-ethnic-gender-differentials.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹⁷⁵ Departamento de trabajo, *Pautas para los planes de beneficios de los empleados*.
- ¹⁷⁶ Calculado utilizando el sistema de recursos humanos y beneficios jubilatorios de la Universidad de California. "Estimador de beneficios de los planes de retiro de la UC". <http://atyourservice.ucop.edu/applications/ucrpcalc/estimator.html> (consultado el 1 de marzo de 2013).
- ¹⁷⁷ Miranda, Leticia. "Mejoras en la seguridad jubilatoria de los latinos: generalidades de las disparidades raciales y étnicas e ideas para mejorarlas". *Consejo nacional de La Raza*. 1 de septiembre de 2010. <http://www.dol.gov/ebsa/pdf/LaRaza090110.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2013).
- ¹⁷⁸ Van de Water, Paul N. y Arloc Sherman. "El seguro social mantiene a 21 millones de estadounidenses sobre la línea de pobreza: un análisis estado por estado". Center on Budget and Policy Priorities. Octubre de 2012. <http://www.cbpp.org/cms/index.cfm?fa=view&id=3851> (consultado el 4 de marzo de 2013); Oficina de política de discapacidad y jubilación de la Administración del seguro social de Estados Unidos. "Suplemento estadístico anual del boletín del seguro social de 2010, Cuadro 5.A1-Cantidad y promedio de beneficios mensuales por tipo de beneficio y raza. Diciembre de 2009". <http://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/supplement/2010/supplement10.pdf> (consultado el 4 de marzo de 2013). Nota: Aun cuando se encuentran disponibles los datos de años más recientes, esta información ya no se tabula más por raza; Foro sobre estadísticas infantiles y familiares. "Composición de raza y origen hispano: porcentaje de niños de Estados Unidos entre 0 y 17 años por raza y origen hispano desde 1980 hasta 2011 y proyecciones para el periodo 2012-2050". <http://www.childstats.gov/americanchildren/tables/pop3.asp?popup=true> (consultado el 4 de marzo de 2013).
- ¹⁷⁹ Consejo nacional de higiene y seguridad ocupacional. "Muertes evitables de 2013: la tragedia de las fatalidades en el lugar de trabajo". http://www.coshnetwork.org/sites/default/files/Preventable%20Deaths-The%20Tragedy%20of%20Workplace%20Fatalities_Natl%20COSH%20Report%202013.pdf (consultado el 7 de octubre de 2013).
- ¹⁸⁰ Consejo nacional de higiene y seguridad ocupacional. "Comunicado de prensa: un informe nacional destaca las fatalidades de los trabajadores y la necesidad de mayores medidas de seguridad en el lugar de trabajo". 23 de abril de 2013. <http://www.coshnetwork.org/national-report-highlights-worker-fatalities-need-stronger-workplace-safety-measures> (consultado el 7 de octubre de 2013).
- ¹⁸¹ Departamento de trabajo de Estados Unidos, Oficina de estadísticas laborales. "Comunicado de prensa: censo nacional de lesiones ocupacionales fatales en 2012". 22 de agosto de 2013. <http://www.bls.gov/news.release/pdf/choi.pdf> (consultado el 7 de octubre de 2013).
- ¹⁸² Singley, C., *Fracturas en la base*.
- ¹⁸³ Administración del seguro social de Estados Unidos. "Preguntas frecuentes: parejas del mismo sexo". http://ssa-custhelp.ssa.gov/app/answers/topic_landing/c/237 (consultado el 10 de octubre de 2013).
- ¹⁸⁴ Los datos de beneficios del seguro social están disponibles en la Oficina de política de discapacidad y jubilación de la Administración del seguro social de Estados Unidos. "Datos y cifras rápidas sobre el seguro social de 2012". http://www.ssa.gov/policy/docs/chartbooks/fast_facts/2012/fast_facts12.pdf (consultado el 4 de marzo de 2012).
- ¹⁸⁵ Oficina de política de discapacidad y jubilación de la Administración del seguro social de Estados Unidos. "Suplemento estadístico anual, 2012. Seguros de personas mayores, sobrevivientes y discapacitados, Cuadro 5.A1, Cantidad y promedio de beneficios mensuales por tipo de beneficio y raza. Diciembre de 2011". http://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/supplement/2012/5a.html#table5_a1 (consultado el 4 de marzo de 2013).
- ¹⁸⁶ Supone un trabajador que gana 40,000 USD al año y fallece a los 35 años de edad. Para un trabajador heterosexual, cada hijo menor de 18 años accede a recibir 1018 USD por mes, al igual que el cónyuge sobreviviente que cuida a niños menores de 16 años. Si bien al multiplicar 1018 USD por 3 obtenemos 3054 USD, el máximo beneficio familiar asignado es de 2460 USD, o 29,520 USD al año. Calculado en función de las pautas de la Administración del seguro social de Estados Unidos. "Calculadora rápida en línea del seguro social". <http://www.ssa.gov/OACT/quickcalc/index.html> (consultado el 1 de marzo de 2013).
- ¹⁸⁷ Andrew Chamberlain y Gerald Prant, "¿Quién paga y quién recibe el gasto del gobierno? Un análisis de la distribución del gasto federal, estatal y local entre 1991 y 2004", Tax Foundation, 2007.
- ¹⁸⁸ Análisis de MAP; ver explicación detallada en las páginas 90 a 92 de "Una promesa rota: discriminación, menores beneficios y más impuestos para los trabajadores LGBT". <http://lgbtmap.org/file/a-broken-bargain-full-report.pdf> (consultado el 9 de octubre de 2013).

Este reporte ha sido escrito por:

Movement Advancement Project

El Movement Advancement Project (MAP) es un grupo de expertos independientes que realiza investigaciones, aporta conocimientos y análisis que ayudan a que la igualdad para las personas LGBT se alcance más rápido. El MAP trabaja en cooperación con organizaciones, defensores y patrocinadores de personas LGBT, que contribuyen con información, análisis y recursos que ayudan a coordinar y fortalecer sus esfuerzos para lograr el máximo impacto. El MAP también investiga diferentes políticas para informar al público y a los legisladores acerca de las necesidades legales y de políticas de las personas LGBT y sus familias. Para más información, visite www.lgbtmap.org.

Center for American Progress

El Center for American Progress (CAP) es un grupo de expertos que se dedica a mejorar las vidas de los estadounidenses a través de las ideas y la acción. El CAP combina ideas de políticas audaces con una plataforma de comunicaciones moderna para ayudar a dar forma al debate nacional. El CAP se ha diseñado para brindar liderazgo y apoyo a largo plazo al movimiento progresista. Los expertos en políticas del CAP abarcan una amplia variedad de temas, y a menudo trabajan entre diferentes disciplinas para abordar cuestiones complejas e interrelacionadas, tales como la seguridad nacional, la energía y el cambio climático. La iniciativa **Fighting Injustice to Reach Equality (FIRE)** del CAP trabaja para eliminar las disparidades sociales, económicas y de salud que deben enfrentar las personas LGBT de color. Para más información, visite www.americanprogress.org.

Freedom to Work

Freedom to Work es una organización nacional que se dedica a defender la idea de que todos/as los/as estadounidenses merecen tener libertad para desarrollar carreras profesionales exitosas sin temor a ser hostigados o discriminados a causa de su orientación sexual o su identidad de género. Para más información, visite www.freedomtowork.org.

Human Rights Campaign

Human Rights Campaign (HRC) busca mejorar las vidas de los/as LGBT estadounidenses defendiendo la igualdad de derechos y beneficios en el lugar de trabajo, garantizando que las familias sean tratadas de manera igualitaria conforme a la ley y aumentando el apoyo público de todos los/as estadounidenses a través de programas innovadores de apoyo, educación y divulgación. HRC trabaja para asegurar la igualdad de derechos para las personas LGBT y sus familias en los ámbitos federal y estatal, ejerciendo presión sobre los funcionarios electos, movilizándolo a los simpatizantes de base, educando a los/as estadounidenses, invirtiendo estratégicamente para elegir a funcionarios sin prejuicios y asociándose con otras organizaciones de LGBT. Para más información, visite www.hrc.org.

National Black Justice Coalition

La National Black Justice Coalition (NBJC) es una organización de derechos civiles dedicada a empoderar a las personas LGBT afroamericanas. La misión de la NBJC es acabar con el racismo y la homofobia. Como organización de defensa de los derechos civiles de las personas LGBT afroamericanas líder en la nación que se centra en las políticas públicas federales, la NBJC ha aceptado la carga de liderar a las familias afroamericanas para fortalecer los lazos y tender puentes entre los movimientos que luchan por la justicia racial y la igualdad para las personas LGBT. Para más información, visite www.nbjc.org.

Este reporte ha sido elaborado en asociación con:

ColorOfChange

ColorOfChange.org existe para reforzar la voz política de los estadounidenses de color. Nuestro objetivo es darles una voz propia a nuestros miembros —estadounidenses de color y nuestros aliados— a fin de que el gobierno tenga una mayor capacidad de respuesta frente a las inquietudes de los estadounidenses de color y a fin de lograr un cambio positivo a nivel político y social para todos. Para obtener más información, visite www.colorofchange.org.

The Leadership Conference Education Fund

The Leadership Conference Education Fund genera una voluntad pública en pos de políticas federales que fomentan y protegen los derechos civiles y humanos de todas las personas de los Estados Unidos. Las campañas del Education Fund informan y otorgan voz a los líderes y defensores comunitarios de todo el país para que permanezcan al tanto de la necesidad de impulsar un cambio progresivo en los Estados Unidos. El Education Fund es la organización hermana de The Leadership Conference on Civil and Human Rights, una coalición cargada por su diversidad de miembros de más de 200 organizaciones nacionales para fomentar y proteger los derechos civiles y humanos de todas las personas del país. Mediante su defensoría y alcance a distritos electorales específicos, The Leadership Conference trabaja para lograr el objetivo de una sociedad más abierta y justa; un país tan bueno como sus ideales. Para obtener más información, visite www.civilrights.org.

League of United Latin American Citizens

La League of United Latin American Citizens (LULAC) es la organización de derechos civiles basada en el trabajo de voluntarios más grande y antigua de la nación, que empodera a los/as estadounidenses hispanos/as y crea comunidades latinas fuertes. Con sede central en Washington, DC y 900 consejos en todo Estados Unidos y Puerto Rico, los programas, los servicios y la defensa de la LULAC abordan las temáticas de mayor importancia para los/as latinos/as, atendiendo necesidades fundamentales de hoy y del futuro. Para más información, visite www.LULAC.org.

MALDEF

Fundada en 1968, MALDEF es la organización de defensa de los derechos civiles legales de los latinos líder en la nación. A menudo descrita como el “bufete de la comunidad latina”, MALDEF promueve el cambio social a través de la defensa, las comunicaciones, la educación de la comunidad y los litigios en las áreas de educación, empleo, derechos de los inmigrantes

y acceso político. MALDEF se esfuerza por implementar programas estructurados para integrar plenamente a los latinos a la vida política y socioeconómica de los Estados Unidos; brindar mejores oportunidades educativas; alentar la participación en todos los aspectos de la sociedad; y ofrecer una visión positiva sobre el futuro. MALDEF posee un enfoque único que combina estrategias de defensa, divulgación educativa y litigios para alcanzar el cambio socioeconómico. Para más información, visite www.maldef.org.

National Action Network (NAN)

National Action Network (NAN) es una de las organizaciones de derechos civiles líderes que cuenta con secciones en todo EE. UU. Fundada en 1991 por el Reverendo Al Sharpton, NAN trabaja conforme al espíritu y la tradición del Dr. Martin Luther King, Jr. para promover una agenda de derechos civiles moderna, que incluya la lucha por un estándar de justicia, decencia e igualdad de oportunidades para todas las personas más allá de su raza, religión, nacionalidad o género. Para más información, visite www.nationalactionnetwork.net.

National Queer Asian Pacific Islander Alliance

La National Queer Asian Pacific Islander Alliance (NQAPIA) es una federación de organizaciones de LGBT asiáticos estadounidenses, asiáticos del sur, asiáticos del sudeste e isleños del Pacífico. La NQAPIA busca aumentar la capacidad de las organizaciones de AAPI LGBT locales, fortalecer la organización de las bases, desarrollar liderazgos y enfrentar la homofobia, el racismo y los prejuicios contra los inmigrantes. Para más información, visite www.nqapia.org.

Out & Equal Workplace Advocates

Out & Equal Workplace Advocates (Out & Equal) es la organización sin fines de lucro más grande del mundo que se dedica específicamente a crear lugares de trabajo seguros y equitativos para las personas LGBT. Out & Equal cree que las personas deben ser juzgadas por el trabajo que realizan, no por su orientación sexual o su identidad de género. Para más información, visite www.outandequal.org.

Service Employees International Union

Service Employees International Union (SEIU) es una organización de 2,1 millones de miembros que se concentra principalmente en tres sectores: cuidado de la salud, servicios de propiedad y servicios públicos. SEIU se compromete a contribuir a la creación de una economía justa, a darles a los trabajadores una voz en sus empleos, a luchar por la igualdad y a garantizar que todos los trabajadores puedan vivir con dignidad. Para más información, visite www.seiu.org.



2215 Market St.
Denver, CO 80205
720-274-3263
www.lgbtmap.org



1333 H Street NW
10th Floor
Washington, DC 20005
202-682-1611
www.americanprogress.org



1016 16th Street N.W.
Suite 100
Washington, D.C. 20036
www.freedomtowork.org



1640 Rhode Island Ave NW
Washington, DC 20036-3278
202-628-4160
www.hrc.org



PO Box 71395
Washington, DC 20024
202-319-1552
www.nbjc.org