PROGRAMA DE TURISMO INCLUSIVO DE DURANGO

Guía LGBTQ+ para Empleados

ALL ARE WELCOME

VISIT DURANGO COLORADO

Actualizado en Enero 2023

"No hace falta ser gay para ser un defensor, basta con ser humano."

Daniel Radcliffe

TABLA DE CONTENIDO

LGBTQ+ 101 5
Lo Fundamental 6
Mitos y Conceptos Erróneos Comunes 8-9
Género vs. Sexo 10
Guía de Terminología 12
Símbolos y Banderas Comunes 14-15
Introducción a los Pronombres 16
¿Qué son los Pronombres? 18
Guía de Palabras de Género Neutro 19
Inclusión en el Lugar de Trabajo 21-24
Pasos para ser Inclusivos en el Lugar de Trabajo 27
Formas de Promover la Inclusión en el Lugar de Trabajo 28-30
Errores Comunes y Cosas que se deben Evitar 32
Pasos para Corregir un Error 33
Cómo Abordar las Injusticias 34
Recursos Adicionales 36

UNA INTRODUCCIÓN

Esta guía es un punto de partida para que comprenda mejor cómo ayudar a los empleados y clientes LGBTQ+ a crear aún más una cultura de inclusión dentro de su organización.

Nos complace asociarnos con Four Corners Alliance for Diversity y miembros de la comunidad local para formar el Programa de Turismo Inclusivo LQBTQ+.

Valoramos la construcción de una comunidad y un destino inclusivos, accesibles y acogedores para todos.

LGBTQ+ 101

LO FUNDAMENTAL

Antes de adentrarnos en el tema de la inclusividad y la creación de un lugar de trabajo más acogedor para usted y sus compañeros, conviene repasar algunos aspectos fundamentales.

El acrónimo LGBTQ+ hace referencia a las personas que no son heterosexuales y/o no son cis género.

"LGBTQ+" Significa:

LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSEXUALES Y QUEER (O QUE SE CUESTIONAN).

A medida que ha ido aumentando la comprensión de las distintas orientaciones sexuales e identidades de género, el término ha evolucionado con el tiempo hasta incorporar un "+" al final para reconocer diversas identidades. No se preocupe, en las próximas páginas le explicaremos las diferencias y su importancia.

En concreto, estos términos se utilizan para describir la orientación sexual o la identidad de género de una persona. Sin embargo, es importante recordar que la sexualidad y el género se sitúan en espectros, a los que los individuos pueden poner nombre y cambiar de nombre. No existe una definición única para todos los casos.

Algunas personas que se identifican como LGBTQ+ pueden no utilizar ninguna de estas etiquetas, mientras que otras pueden identificarse con todas.

Aproximadamente el 5-10% de la población general es lesbiana,gay, bisexual o transexual.

Es Decir: *¡16-33 millones de personas!*

MITOS Y CONCEPTOS ERRÓNEOS COMUNES

Mito: Las personas LGBTQ+ son todas iguales.

Hecho: No hay una única manera de ser LGBTQ+. La experiencia de cada persona es única.

Mito: Las personas LGBTQ+ están todas "fuera".

Hecho: No todas las personas LGBTQ+ salen del armario ante todas las personas de su vida. Algunos pueden decidir salir del armario, mientras que otros pueden no sentirse seguros o cómodos haciéndolo.

Mito: Las personas LGBTQ+ pueden simplemente "ocultar" su identidad si no quieren revelarla.

Hecho: Nadie debería tener que ocultar su identidad para sentirse seguro o aceptado. Las personas LGBTQ+ que sienten la necesidad de ocultar su identidad suelen padecer mayores niveles de estrés y ansiedad.

Mito: Se pueden utilizar determinados gestos o rasgos físicos para identificar a las personas LGBTQ+.

Hecho: Hay personas de todas las formas, colores y tamaños, y no se las puede identificar sólo por su aspecto.

Mito: Las personas LGBTQ+ sólo trabajan, viven y actúan en determinados tipos de situaciones.

Hecho: Las personas proceden de todas las clases sociales, grupos raciales y étnicos , son miembros de numerosas organizaciones religiosas, tienen diversas capacidades mentales y físicas y varían en edad.

Mito: Las personas LGTBQ+ pueden elegir su orientación sexual.

Hecho: La orientación sexual no es una elección. Es algo con lo que se nace y que puede fluctuar con el tiempo.

Mito: Permitir la presencia de transexuales en los baños pondrá a otras personas en peligro de ser acosadas por epredadores sexuales.

Hecho: Un estudio de 2019 realizado por CNN descubrió que no ha habido ningún informe de personas transgénero que hayan agredido a nadie en un baño. De hecho, casi todos los estudios muestran que más del 90% de los abusos sexuales a menores son cometidos por hombres heterosexuales.
Lo más sorprendente es que los transexuales tienen más probabilidades de sufrir agresiones y acoso en los baños que cualquier otra persona.

Mito: La homosexualidad es una fase y puede revertirse con terapia y tiempo.

Hecho: La homosexualidad no es una entidad clínica, y no puede ser "tratada". Los intentos de "arreglar" a las personas mediante la psiquiatría y la psicología han fracasado. Estas "terapias" no sólo fracasan, sino que además pueden causar importantes traumas emocionales.

GÉNERO VS. SEXO

Es fundamental distinguir entre orientación sexual e identidad de género al empezar a conocer a la comunidad LGBTQ+.

Durante mucho tiempo se pensó que sólo había dos géneros: hombre y mujer; y dos sexos: masculino y femenino.

También se cree que su orientación sexual puede ser: heterosexual u homosexual. Y si pertenecía a uno de estos dos bandos, expresaba su apariencia externa al mundo de una forma prescrita.

BUENO, ¡LAS COSAS HAN CAMBIADO!

Ahora sabemos y reconocemos que hay más formas de identificarse que antes. Por ejemplo, hay más de dos géneros (hombre y mujer trans, género fluido, no binario), y hay una gama de orientaciones sexuales más amplia que la heterosexual y la homosexual (asexual, bisexual, pansexual).

A medida que somos más conscientes de estas complejidades, es importante recordar que todo el mundo merece ser tratado con respeto y comprensión, independientemente de cómo se identifique.

La guía de la página de la derecha desglosa las cuatro formas de definir el género y el sexo.

SEXO ASIGNADO AL NACER

El término "sexo asignado al nacer" se refiere a la etiqueta que un médico asigna a un recién nacido. Un profesional médico puede describir a un bebé como varón, mujer o intersexual en función de lo que observe en su cuerpo. Por ejemplo, un bebé será designado como niña o niño. Algunos bebés pueden tener cuerpos o cromosomas que no se ajustan a las definiciones típicas de hombre o mujer y pueden ser etiquetados como intersexuales. El sexo asignado al nacer se refiere a cómo otra persona percibe nuestros cuerpos y no tiene nada que ver con cómo nos sentimos realmente.

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género es la sensación interna de una persona de ser hombre, mujer, ninguno de los dos, ambos u otro género. Todo el mundo tiene una identidad de género. El sexo asignado a una persona al nacer y su propio concepto interno de género no siempre coinciden.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

La expresión de género es la presentación es la apariencia externa de la propia identidad de género, incluyendo ropa, cortes de pelo, voces, formas corporales y otros factores. La identidad de género y la expresión de género son distintas pero están relacionadas. La identidad de género de una persona es su sentido interno del ser. Su expresión de género es la manera en que deciden expresar al mundo su identidad de género. Por ejemplo, una persona puede tener una identidad de género femenina pero vestir de forma más masculina.

ORIENTACIÓN/ATRACCIÓNSEXUAL

La orientación sexual tiene que ver con quién nos atrae sexual, emocional y románticamente. Nuestras atracciones pueden ser hacia personas del mismo sexo (heterosexuales u homosexuales), de otro sexo (bisexuales o pansexuales), ¡o incluso de más de un sexo (queer)!

GUÍA DE TERMINOLOGÍA

A primera vista, la comunidad LGBTQ+ parece ser compleja con un muchos términos. Para ayudarle a entender las diferencias, hemos creado una guía que desglosa los términos por categorías:

Lesbiana

Una mujer que se siente atraída por otras mujeres de un modo que perdura más allá del ámbito físico, romántico y/o emocional. Algunas lesbianas prefieren llamarse a sí mismas gays o mujeres lesbianas.

Gay

Persona de orientación homosexual por naturaleza, inclinación o preferencia y que siente una atracción física, romántica o emotiva duradera por personas de su mismo sexo.

BiSexual

Persona que tiene la capacidad de crear atracciones físicas, románticas y/o emocionales duraderas por personas de su mismo sexo o de otro sexo.

Transgénero

Término que engloba a las personas que se identifican con un género distinto del que se les asignó al nacer. La identidad transexual no viene determinada por la apariencia externa ni por procedimientos quirúrgicos.

Cisgénero

Una persona cisgénero es alguien que se identifica con el sexo que tenía al nacer. La identidad de género se denomina cisgénero. La orientación sexual, en cambio, se denomina heterosexual.

Intersexualidad

Intersexualidad es un término genérico que se refiere a una variedad de condiciones en las que el aparato reproductor o sexual de una persona no parece ajustarse a las definiciones típicas de femenino o masculino.

Asexual

La asexualidad es una orientación sexual en la que la persona experimenta poca o ninguna atracción sexual hacia otras personas.

Pansexual

Una persona pansexual siente atracción romántica, emocional y/o sexual por otras personas. independientemente de su orientación o expresión de género.

Queer

Término paraguas para incluir todas las identidades y variaciones.

No Binario

Persona que no relaciona su identidad o expresión de género con un hombre o una mujer.

Género Fluido

Una persona que fluctúa su identidad de género en lugar de comprometerse con una sola.

Interrogatorio

El proceso de explorar y descubrir la propia orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

SÍMBOLOS COMUNES

MASCULINO

FEMENINO

TRANSGÉNERO

CIS-GÉNERO

BISEXUAL

LESBIANA

GAY

INTERSEX

ASEXUAL

BANDERAS COMUNES

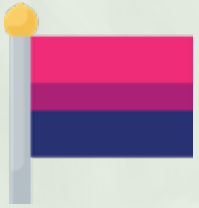
PROGRESO

TRADICIONAL

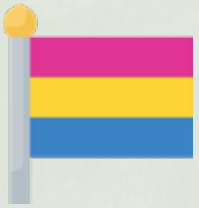
TRANSGÉNERO

NO BINARIO

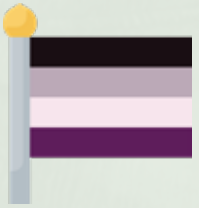
GÉNERO FLUIDO



BISEXUAL



PANSEXUAL



ASEXUAL

LESBIANA

INTRODUCCIÓN A PRONOMBRES

¿QUÉ SON LOS PRONOMBRES?

Los pronombres son las palabras que se utilizan en lugar de un nombre propio. Ejemplos de pronombres incluyen: ella/su/ella, él/él/su, ellos/ellos/sus y otros.

Al igual que ocurre con la identidad de género, no sabemos los pronombres de una persona solo por su aspecto. No todas las personas no binarias utilizan pronombres de género neutro, y hombres y mujeres pueden utilizar ellos/ellas o neo pronombres en lugar de él/ella.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE UTILIZAR LOS PRONOMBRES ADECUADOS?

Cuando se hace referencia a alguien con el pronombre de género incorrecto (o "malentendido"/"mal pronunciado"), puede sentirse irrespetado, menospreciado, avergonzado u olvidado. Las personas trans y no binarias, en cambio, dicen sentirse extasiadas, vistas, valoradas y validadas cuando los demás se refieren a ellas utilizando sus pronombres. Es un privilegio tener que preocuparse de qué pronombre usará alguien para referirse a usted.

GÉNERO BINARIO

Asunto	*Objeto*	*Pronombre*
Ella	Ella	Su
Él	Él	Su

GENDER NEUTRAL

Asunto	*Objeto*	*Pronombre*
Ellos	Elle	Elle

EN CASO DE DUDA, ¡UTILICE ELLES/ELLOS/SUYO SUYA!

GUÍA DE PALABRA PARA GÉNERO NEUTRO

Evite	Usar
hombre	persona, individuo
niño, niña	hijo-a
masculino (humano)	hombre, persona
mujer (humana)	mujer, persona
hombres, mujeres	empleado, colega, compañero de trabajo
él, ella (como cajón de sastre)	tú, ellos
humanidad	humanidad, humanidad
chicos, chicas, señora, señor	tú, todos, todas, amigos
marido, mujer	cónyuge, pareja
novio, novia	pareja
nombre de soltera	apellido de familia
permiso de maternidad	permiso de paternidad
jefe, jefa	jefe, empleador, colega
hecho por el hombre	sintético, artificial
novato	estudiante de primer año
encargarse del stand, evento	personal, atender, cuidar
artista, músico, hombre o mujer	artista, músico
actor, actriz	actor
congresista	legislador, representante
vendedor, vendedora	vendedor, asociado de ventas
camarero, camarera	servidor, asistente
empresario, mujer de negocios	empresario, representante
mailman, mailwoman	cartero, trabajador postal
chairman, chairwoman	chair, chairperson
policeman, policewoman	agente de policía
fireman, firewoman	bombero

INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

IMPORTANCIA DE INCLUSIÓN LGBTQ+EN EL LUGAR DE TRABAJO

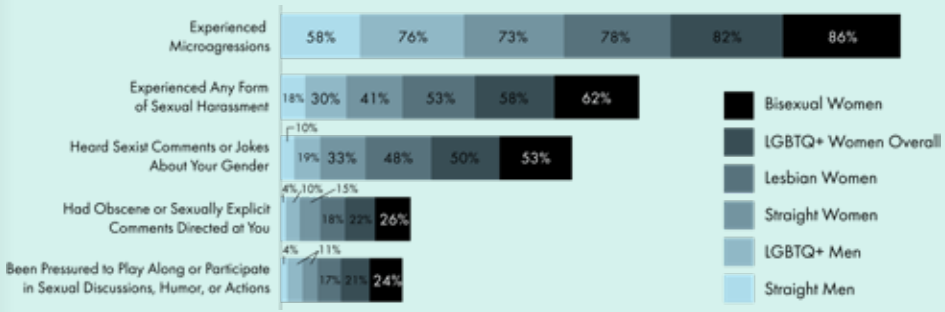
Crear una cultura de inclusión en el lugar de trabajo va más allá de garantizar que sus compañeros y clientes estén seguros y cumplan la ley. Asegurarse de promover prácticas empresariales respetuosas con el LGBTQ+ ofrece a sus compañeros una mejor oportunidad de prosperar. La cultura de la inclusión aumenta la moral de los empleados, la retención y el éxito general en el lugar de trabajo.

Según el caso empresarial "Diversity Wins, How Inclusion Matters", publicado en mayo de 2020 por McKinsey & Company, los empleados que pueden ser honestos sobre sus afiliaciones LGBTQ+ son más felices con sus carreras y ven a sus empresas y gerentes de forma más favorable. Un lugar de trabajo acogedor y positivo facilita que los empleados sean honestos y se sientan seguros de quiénes son; a su vez, el valor psicológico de ser honesto sobre quién eres contribuye a la felicidad y la satisfacción profesional de los empleados LGBTQ+.

Ser inclusivo con la comunidad LGBTQ+ también puede tener un impacto positivo sustancial en la juventud actual. La inclusión afecta directa e indirectamente a los trabajadores de todas las edades. El artículo "Datos sobre el suicidio" del Proyecto Trevor informa de que el suicidio es la segunda causa de muerte. entre los 10 y los 24 años, y casi el triple en los jóvenes LGBTQ+. La inclusión del colectivo LGBTQ+ en su lugar de trabajo puede ayudar a salvar las vidas de nuestros jóvenes y miembros de la comunidad.

Las mujeres LGBTQ+ tienen el doble de probabilidades de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo cuando no existe una cultura inclusiva. La mitad de las mujeres LGBTQ+ escuchan comentarios sexistas o bromas sobre su género en el trabajo: 1,5 veces más que las mujeres heterosexuales y 2,6 veces más que los hombres LGBTQ+. Este gráfico muestra una encuesta llamada "¿qué has experimentado en el trabajo" realizado por Mujeres en el Trabajo 2019.

Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo



Al cambiar la cultura de tu lugar de trabajo para que incluya a las personas LGBTQ+, influirás positivamente en el bienestar de los demás empleados y de toda tu comunidad.

"Acuñada por la académica Kimberle Crenshaw, la interseccionalidad es una lente a través de la cual podemos examinar dónde se entrelazan el poder, los privilegios o la falta de ello. Reconoce que la raza, el género, la capacidad, el estatus socioeconómico y la sexualidad, entre otras cosas, están simultáneamente en juego en un momento dado. Con ello, construir un entorno más inclusivo, accesible y acogedor significa también un compromiso para comprender cómo las otras identidades de sus compañeros empleados y clientes LGBTQ+ podrían estar influyendo en su experiencia".

BENEFICIOS DE LAS MEJORES PRÁCTICAS LGBTQ+ EN EL LUGAR DE TRABAJO

A pesar de todos los avances realizados en materia de igualdad LGBTQ+, el lugar de trabajo es un ámbito en el que sigue habiendo mucha discriminación. Millones de estadounidenses acuden a trabajar cada día temiendo el acoso, el miedo a su seguridad laboral, la vergüenza o ser ridiculizados por ser quienes son o por amar a quien aman.

De hecho, más del 40% de lesbianas, gays y bisexuales y casi el 90% de transexuales han sufrido discriminación, acoso o malos tratos en el lugar de trabajo.

Según el estudio del Instituto Williams, The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies, las personas que sienten la necesidad de ocultar su identidad en el trabajo suelen padecer mayores niveles de estrés y ansiedad, lo que puede acarrear problemas de salud y laborales.

Todo el mundo debe sentirse bienvenido en su lugar de trabajo, independientemente de quién sea o a quién ame. Existen pruebas claras de que las empresas con políticas inclusivas crean un entorno más acogedor para sus empleados LGBTQ+.

Ser acogedor, compasivo e integrador es lo correcto. La aplicación activa de estas buenas prácticas no sólo crea un entorno de trabajo propicio, sino también uno positivo para sus clientes. Además, estas prácticas no deben limitarse a quién se es en el trabajo, sino a quién podría ser en la comunidad en general. Estas son algunas de las ventajas de un lugar de trabajo inclusivo para usted y sus compañeros LGBTQ+.

MENOS ESTRÉS

MENOS ANSIEDAD

MEJOR AMISTAD EN EL TRABAJO

MEJOR SERVICIO AL CLIENTE

MENOR ROTACIÓN

MAYOR TRANSPARENCIA

MAYOR DEDICACIÓN

COLEGAS FELICES

PASOS A SEGUIR PARA SER INCLUSIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO

FORMAS INMEDIATAS DE PROMOVER LA INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Al crear un lugar de trabajo acogedor y solidario mediante la compasión, la comprensión y la voluntad de crecer, se producirán efectos inmediatos en todas partes.

He aquí algunas formas de contribuir instantáneamente a crear un lugar de trabajo acogedor para las personas LGBTQ+.

APRENDA LO FUNDAMENTAL

Lea detenidamente esta guía, familiarícese con ella y consúltela cuando la necesite.

USO DE PRONOMBRES/GÉNERO NEUTRO PALABRAS

Aprenda y utilice los pronombres correctos de sus compañeros de trabajo e integre palabras de género neutro en su lugar y jornada laboral siempre que sea posible.

NO DE POR SENTADO Y SEA DE MENTE ABIERTA

No haga suposiciones sobre el género, el pronombre o la orientación sexual de las personas. Mantenga la mente abierta y no juzgue la identidad y la expresión de género.

AÑADA PRONOMBRES A SU FIRMA DE CORREO

Añada sus pronombres a la firma de su correo electrónico para que la gente pueda identificarlos fácilmente, lo que ayudará a evitar posibles errores de género. Cuando comparta sus pronombres, los demás se sienten seguros para compartir los suyos.

ASISTA A LOS EVENTOS LOCALES DE DURANGO

Durango alberga un gran número de eventos LGBTQ+ , desde festivales de un solo día hasta festivales de varios días.

COMPRUÉBALO CON LOS DEMÁS, A MENUDO

Ask your coworkers how they're doing. Offer a lending hand to listen and help. Regular check-ins, no matter how small, can have enormous impacts.

PIDA AYUDA CUANDO LA NECESITE

Pregunte a sus compañeros cómo les va. Ofrezca una mano tendida para escuchar y ayudar. Los controles regulares, por pequeños que sean, pueden tener un impacto enorme.

CUELGUE SU LETRERO "TODOS SON BIENVENIDOS"

Exhiba sus letrero "Todos son bienvenidos" para mostrar a sus compañeros de trabajo, directivos y clientes su simpatía por el colectivo LGBTQ+.

REFERENCIA ICYC PARA PREGUNTAS

Si no entiende algo, quizá sea mejor preguntar a un experto. El ICYC Blue Text Line está disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, para todas las preguntas relacionadas con LGBTQ+. Para más información, consulte la sección de recursos.

FORMAS A LARGO PLAZO DE PROMOVER LA INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Trabajar para cambiar la cultura de su lugar de trabajo requiere algo más que poner pronombres en su firma de correo electrónico. Desafiar los estereotipos de género y promover iniciativas de diversidad e inclusión puede lograrse mediante una serie de programas, capacitación continua y trabajando con su equipo directivo.

He aquí algunas formas a largo plazo de fomentar la inclusión en el lugar de trabajo:

EDUQUE A SUS GERENTES/DIRECTIVOS

Eduque a sus líderes sobre la importancia de la inclusión y los aspectos básicos de la comunidad LGBTQ+. Sea respectivo e informativo, nunca condescendiente.

VOLUNTARIO

Ofrézcase como voluntario y participe en una organización, evento o comité LGBTQ+ local de Durango.

HAGA AMIGOS FUERA DEL TRABAJO

Busque oportunidades para entablar amistad con personas LGBTQ+ fuera del trabajo. Esto contribuirá a crear un entorno laboral más integrador.

ABOGUE CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE TRABAJO

Si se siente cómodo haciéndolo, presione para que se introduzcan cambios en la política laboral que contribuyan a promover la inclusión de los empleados LGBTQ+.

ABOGUE PARA UN PROGRAMA DE DONACIÓN

Abogue por que su empresa cree un programa de donaciones que apoye a las organizaciones sin ánimo de lucro LGBTQ+.

NO SE ADHIERA A ROLES HETERNORMATIVOS

Piense fuera de los roles heteronormativos en Su vida personal o en el trabajo. Esto incluye cosas como asumir que todo el mundo es heterosexual, o que los hombres son el sostén de la familia y las mujeres las cuidadoras.

CELEBRE LAS DIFERENCIAS DE LOS COLEGAS

Celebre fiestas, acontecimientos o atributos importantes con su equipo: a todo el mundo le gusta celebrar.

DESAPRENDA LOS MALOS HÁBITOS LINGÜÍSTICOS

Desaprenda los malos hábitos lingüísticos que pueda tener. Esto incluye cosas como utilizar insultos o hacer bromas sobre las personas LGBTQ+.

RECONOZCA SU PRIVILEGIO

Reconozca que algunas personas no tienen los mismos privilegios que usted. Utilice sus privilegios para apoyar los derechos y las causas LGBTQ+.

ERRORES COMUNES Y COSAS A EVITAR

PRESIONAR A LA GENTE PARA QUE SALGA DEL ARMARIO
Sacar a alguien del armario o presionarle para que lo haga contra su voluntad nunca es aceptable. Respete su intimidad y no los de a conocer a otras personas sin su consentimiento.

HACER PREGUNTAS INVASIVAS
También es importante recordar que no es apropiado hacer preguntas intrusivas sobre la identidad de género o la orientación sexual de alguien. Recuerde que siempre puede consultar la línea de texto del ICYC si tiene preguntas.

SER UN ALIADO SÓLO PARA QUEDAR BIEN
Ser un aliado significa apoyar los derechos LGBTQ+ y las políticas inclusivas, por el movimiento, no para ganar puntos con la dirección o con un compañero de trabajo.

FORZAR ETIQUETAS CONTRA SU VOLUNTAD
Nunca se debe obligar a las personas a identificarse como LGBTQ+ si no lo desean. Respete su identidad y déjeles identificarse a su manera, en su tiempo libre.

CUMPLIDOS A LA ESPALDA
Los cumplidos a la espalda minimizan las luchas de las personas y en realidad no son más que insultos disfrazados que pretenden hacer sentir a las personas LGBTQ+ que son anormales.

CONFUNDIR A SUS TRABAJADORES
Es importante ser respetuoso y utilizar los pronombres correctos, independientemente de su identidad o expresión de género.

ASUMIR QUE TODO EL MUNDO ES CIS-GÉNERO O LGBTQ+
Otra forma de fomentar la inclusión en el lugar de trabajo es dejar de dar por sentado que todo el mundo es heterosexual o LGBTQ+. Esto incluye cosas como utilizar pronombres equivocados o hacer suposiciones sobre la identidad de género de alguien.

DEFINIR LGBTQ+ COMO UNA PERSONALIDAD
Ser LGBTQ+ no es un rasgo de la personalidad. Cuando se reduce a las personas LGBTQ+ únicamente a su orientación sexual o identidad de género, se las está definiendo por un rasgo que no es esencial para quienes son.

MEDIDAS PARA CORREGIR UN ERROR

APARTAR A LA PERSONA

DISCULPARSE SIN EXAGERAR

PIDA OPINIONES Y ESCUCHE

MOSTRAR A LOS DEMÁS LOS PRONOMBRES Y EL LENGUAJE CORRECTOS

CÓMO ABORDAR INJUSTICIAS

Si es testigo o sufre una injusticia contra usted o contra una persona LGBTQ+, aquí tiene algunas formas de abordarla:

NO LO HAGA VISIBLE, APÁRTASE Y HABLE

Cuando las acciones o palabras de alguien sean inaceptables, apártelo y mantenga una conversación centrada en el respeto y la compasión. Concéntrese en la reflexión, no en la reacción. *Se cazan más moscas con miel que con vinagre.*

CONECTE CON LA COMUNIDAD LGBTQ+

Conéctese con organizaciones locales de Durango y nacionales que apoyan los derechos LGBTQ+. Estas organizaciones pueden ofrecer más apoyo y orientación sobre cómo abordar la injusticia.

OFREZCA SU APOYO

Si es testigo o sufre una injusticia contra una persona LGBTQ+, acérquese a ella y ofrezca su apoyo. Hágales saber que no están solos y que está con ellos.

HABLE CON LA DIRECCIÓN O CON RRHH

Si la injusticia es a mayor escala, o si no está seguro de cómo abordar la situación, hable con la dirección o con RRHH siempre es una opción.

Intente dar a sus compañeros el beneficio de la duda. Asuma una intención positiva y encuentre formas de que todos crezcan.

¡Estamos Todos Juntos en Esto!

RECURSOS ADICIONALES

CONTACTO

Si tiene alguna pregunta, comentario o desea recibir más capacitación, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

Programa de Turismo Inclusivo de Durango
inclusivetourism@durango.org

Four Corners Alliance for Diversity
4calliancefordiversity@gmail.com

> "Donde hay amor, hay vida."
>
> *Mahatma Gandhi*

RECURSOS ADICIONALES

LÍNEA DE TEXTO AZUL ICYC (EN CASO DE QUE TENGA CURIOSIDAD)

Para responder a cualquier pregunta que tenga, puede ponerse en contacto con la línea ICYC blue text - envíe la palabra blue al 57890 con sus preguntas, y recibirá una respuesta en 24 horas. La línea de Blue text de ICYC es privada y confidencial.

TODOS LOS ARCHIVOS DIGITALES DEL PROGRAMA DE TURISMO INCLUSIVO DE DURANGO

ARCHIVOS DIGITALES DEL PROGRAMA LGBTQ+

UNA GUÍA PARA LA TERMINOLOGÍA LGBTQ+

INFORMACIÓN DE SAFE SPACE ALLY

ALL ARE WELCOME

VISIT DURANGO COLORADO

DURANGO.ORG
INCLUSIVETOURISM@DURANGO.ORG
@VISITDURANGO

Actualizado en Enero 2023