

PROGRAMA DE TURISMO INCLUSIVO DE DURANGO

— Guia LGBTQ+ para Empleadores —







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

Daniel Radcliffe

TABLA DE CONTENIDO

LGBTQ+ 101	
Lo Fundamental	
Importancia de la Inclusión de LGBTQ+ en el Lugar de Trabajo	8
Beneficios Financieros de la Inclusión LGBTQ+ en el Lugar de Trabajo	10
Estrategias en el Lugar de Trabajo para Fomentar la Inclusión de LGBTQ	12
Género vs. Sexo	10
Guía de Terminología	18
Símbolos y Banderas Comunes	20-2
Guía de Palabras de Género Neutro	22
Recursos Adicionales	23

UNA INTRODUCCIÓN

Una Guía para su Negocio u Organización

Nos complace que su empresa esté tomando medidas adicionales para garantizar un lugar de trabajo seguro e integrador para los empleados y clientes LGBTQ+. Esta guía es un punto de partida para usted para comprender mejor cómo proporcionar un entorno inclusivo y de aceptación en su negocio.

Visit Durango se complace en asociarse con Four Corners Alliance for Diversity y miembros de la comunidad local para formar el Programa de Turismo Inclusivo LQBTQ+. Nuestro objetivo para esta asociación incluye brindar recursos a los visitantes LGBTQ+ que viajen a Durango y ofrecer oportunidades de capacitación, educación y divulgación a nuestras partes interesadas locales.

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 básicos.

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

"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 entre todos estos términos y por qué son importantes.

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.



IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LGBTQ+ EN EL LUGAR DE TRABAJO

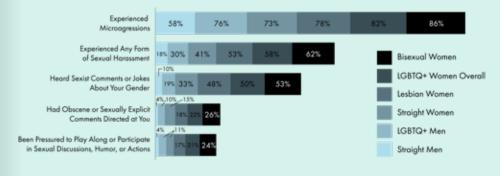
Crear una cultura de inclusión en el lugar de trabajo va más allá de garantizar que sus compañeros y clientes estén seguros y cumplan la ley. Asegurarse de promover prácticas empresariales respetuosas con el LGBTQ+ ofrece a sus compañeros una mejor oportunidad de prosperar. La cultura de la inclusión 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 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 vivido en el trabajo?" realizada por Women in the Workplace 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 su 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 ellos. 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 integrador, 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 FINANCIEROS DE LA INCLUSIÓN LGBTQ+ **EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Ser una empresa respetuosa con el colectivo LGBTQ+ no sólo es necesario porque lo exige la ley, sino que también es una decisión empresarial inteligente. La comunidad LGBTQ+ es amplia, valiosa y crece a gran velocidad. La creación de un entorno empresarial favorable al colectivo LGBTQ+ mejorará con toda probabilidad el éxito de su empresa, tanto a nivel interno como financiero.

Un estudio realizado en EE.UU. por Out Now, titulado "LGBT 2020 -LGBT Diversity Show Me the Business Case" (LGBT 2020 - Diversidad LGBT: muéstrame el argumento comercial), reveló que la economía de EE.UU. podría ahorrarse unos 2.000 millones de euros. 9.000 millones de dólares anuales si las organizaciones aplicaran políticas de inclusión más eficaces para su personal LGBTQ+. Esto se atribuye en parte a evitar los costos del estrés y la mala salud asociados al personal LGBTQ+ que tiene que ocultar su identidad en el trabajo o sufre discriminación. El estudio también citaba la fidelidad de los clientes y el poder adquisitivo del mercado LGBTQ+. Es más probable que los clientes no apoyen a las empresas en las que se han hecho públicos casos de discriminación.

Los hogares formados por personas del mismo sexo también han aumentado drásticamente, con lo que ha crecido el poder adquisitivo de estas familias y de los amigos que las apoyan. Krejcova explica en su artículo The Value of LGBT Equality in the Workplace, que el número de hogares homosexuales aumentó más del 80% entre 2000 y 2010. Y los adultos LGBTQ+ son muy propensos a cambiar de servicios o productos a otra compañía que apoye a la comunidad LGBTQ+, independientemente de la conveniencia o el precio. Además de beneficiar a las personas, la inclusión de la comunidad LGBTQ+ también repercute en el crecimiento económico de la empresa. Adoptar políticas inclusivas y compartirlas con su comunidad le permitirá acceder al mercado de consumidores LGBTQ+.

Gasto Medio Annal de la Comunidad LGBTQ



\$218B A NIVEL GLOBAL



\$63.1B

ESTADOS UNIDOS



\$26.8B

BRASIL



\$20.7B

JAPÓN



\$13.8B

ALEMANIA



\$11.7B

REINO UNIDO

10 | Programa de Turismo Inclusivo de Durango Guía para la Gestión | 11

ESTRATEGIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LGBTQ

Manual de Trabajo y Documentos



Asegúrese que las políticas de no discriminación de su empresa incluyan la igualdad de oportunidades para la identidad de género y la orientación sexual.

Aquí tiene unos ejemplos:

Ejemplo A:

[Nombre de su compañía] ofrece igualdad de oportunidades y prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, nacionalidad, discapacidad, estatura, peso, características genéticas, estatus militar, condiciones relacionadas con el embarazo o la maternidad, y o cualquier otro estatus protegido por las leyes federales, estatales o locales. La política de {Incluir nombre de la empresa} cumple plenamente con todas las leyes aplicables y se aplica a todos los términos, condiciones y privilegios de empleo.

Ejemplo B:

[Nombre de su empresa] es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades y no discrimina por motivos de raza, color, credo, religión, nacionalidad, ascendencia, estado de ciudadanía, edad, sexo o género (incluido el embarazo, el parto y las condiciones relacionadas con el embarazo), identidad o expresión de género (incluida la condición de transexual), orientación sexual, estado civil, servicio militar y condición de veterano, discapacidad física o mental, información genética o cualquier otra característica protegida por la legislación federal, estatal o local aplicable o las leyes y ordenanzas locales. Nos atenemos a esta política en lo que respecta a la selección, contratación, colocación, ascenso, traslado, capacitación, retribución, prestaciones, actividades de los empleados, acceso a instalaciones y programas, y trato general durante el empleo.



Compruebe que sus documentos para empleados incluyen términos no sexistas.



Asegúrese que su código de vestimenta evite los estereotipos de género y de que sus empleados entienden que es neutral en cuanto al género.

En el Proceso de Contratación



Considere la posibilidad de publicar ofertas de empleo en sitios web de diversidad inclusiva como diversity.com y lgbtcenters.org. Incluya las políticas de no discriminación y de igualdad de oportunidades por identidad de género y orientación sexual de su empresa en sus ofertas de empleo.



Asegúrese que las encuestas demográficas de sus empleados incluyan opciones de afirmación de género.



Asegúrese de contratar y capacitar a sus empleados en las mejores prácticas de Igualdad e Incuporación en la Diversidad (DEI) y LGBTQ+. Utilice nuestras guías del Programa de Turismo Inclusivo LGBTQ+ durante su proceso de capacitación e incorporación.

Para Crear una Cultura LGBTQ+ Amigable



Coloque los letreros para cristales suministrados en zonas públicas visibles de su empresa, al menos en un lugar visible desde la entrada exterior.



Crear/convertir baños para que sean de género neutro si es posible.



Exponer material LGBTQ+ de manera visible en la trastienda para que los empleados puedan consultarlos.



Participe y haga que su personal participe en Visit Durango y en otros cursos de capacitación y eventos comunitarios.



Añada la Guía del empleado LGBTQ+ a los materiales de incorporación y manténgalos fácilmente accesibles.



Organice periódicamente cursos de capacitación sobre Diversidad, Igualdad e Inclusión para sus empleados (al menos una vez al año) y revise todos los formularios y guías proporcionados a sus empleados al menos una vez al año) y revise todos los formularios y guías que se le con el Programa de Turismo Inclusivo LGBTQ+.



Proporcione un espacio seguro a sus empleados. Los espacios seguros suelen incluir capacitación sobre diversidad y políticas no discriminatorias y/o mensajes positivos en todo el lugar de trabajo (como imanes, carteles o pegatinas). Si actualmente no existe un espacio seguro, plantéese preguntar a la dirección si estaría dispuesta a ponerlo en marcha.



Escuche y adáptese: sus empleados son los que viven la cultura de su empresa. Saben lo que funciona y lo que hay que ajustar. Escuche, cambie y actualice sus políticas según sea necesario.

GÉNERO VJ. 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), jo 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



















BANDERAS COMUNES







GUÍA DE PALABRA PARA GÉNERO NEUTRO



hombre niño, niña masculino (humano) mujer (humana)

hombres, mujeres él, ella (como cajón de sastre) humanidad chicos, chicas, señora, señor marido, mujer novio, novia nombre de soltera permiso de maternidad jefe, jefa hecho por el hombre novato encargarse del stand, evento artista, músico, hombre o mujer actor, actriz congresista vendedor, vendedora camarero, camarera empresario, mujer de negocios



persona, individuo

hijo-a

hombre, persona

mujer, persona empleado, colega, compañero de trabajo tú, ellos humanidad, humanidad tú, todos, todas, amigos cónyuge, pareja pareja apellido de familia permiso de paternidad jefe, empleador, colega sintético, artificial estudiante de primer año personal, atender, cuidar artista, músico actor legislador, representante vendedor, asociado de ventas servidor, asistente empresario, representante cartero, trabajador postal chair, chairperson agente de policía bombero

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

mailman, mailwoman

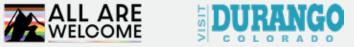
chairman, chairwoman

policeman, policewoman

fireman, firewoman







DURANGO.ORG INCLUSIVETOURISM@DURANGO.ORG @VISITDURANGO