

CÓMO HABLAR SOBRE



Protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT



Authors



Partners

EDICIÓN 2017

EN BREVE

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

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

Cómo hablar sobre las protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT proporciona enfoques comprobados para ayudar a construir y mantener un apoyo sólido y duradero a favor de las leyes antidiscriminatorias y también aborda de manera objetiva y eficaz lo que podría surgir cuando se habla de la necesidad de tener tales leyes.

Esta guía está dividida en varias secciones:

- *Comprender la manera en que las personas piensan y se sienten acerca de estos temas* (pág. 1)
- *Cómo hablar sobre protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT*
 - *Estrategia n.º 1: Enfocarse en los valores compartidos* (pág. 2)
 - *Estrategia n.º 2: Explicar por qué las protecciones contra la discriminación son importantes y necesarias* (pág. 4)
 - *Estrategia n.º 3: Compartir historias de la trayectoria para obtener apoyo* (pág. 5)
 - *Estrategia n.º 4: Ayudar a aplacar las inquietudes* (pág. 7)
- *Cosas a evitar* (pág. 10)
- *Resumen de temas de discusión* (pág. 11)

COMPRENDER LA MANERA EN QUE LAS PERSONAS PIENSAN Y SE SIENTEN ACERCA DE ESTOS TEMAS

Antes de comenzar una conversación sobre las protecciones antidiscriminatorias es importante comprender las percepciones, ideas y sentimientos de nuestra audiencia. Solemos decir que nuestra audiencia está *conflictuada* porque generalmente nos respaldan, pero a menudo se sienten en conflicto acerca de estos temas.

Primero, la gente apoya ampliamente la protección de personas LGBT. En los últimos años, los estadounidenses han comenzado a comprender que la discriminación contra personas LGBT sigue siendo un problema en nuestra sociedad y que las protecciones contra la discriminación son una

herramienta más para ayudar a garantizar que todos sean tratados con justicia e igualdad.

Asimismo, existe una profunda convicción en cuanto a varios valores fundamentales que enfatizan el apoyo de las protecciones contra la discriminación. Según se menciona más adelante, en el centro de este apoyo está el deseo casi universal de ser buenas personas y hacer lo correcto por los demás, la fuerte convicción de que todos deberían ser tratados con justicia e igualdad, y de que las personas deben ser evaluadas por su desempeño y capacidades laborales.

Sin embargo, también existe la percepción errónea generalizada de que nuestras leyes ya protegen a personas LGBT contra la discriminación. Aunque no hay una ley federal que explícitamente proteja a personas LGBT contra la discriminación, y dicha discriminación sigue siendo legal al amparo de las leyes de más de la mitad de los estados, a la mayoría de los individuos les resulta difícil creer que hoy en día sea legal discriminar contra personas LGBT. Esto lleva a los individuos que están conflictuados a creer que no necesitamos proteger a personas LGBT contra la discriminación; no porque estén en desacuerdo con tales leyes, sino porque erróneamente piensan que esas leyes ya existen. Abordar esta cuestión es la prioridad principal.

Hay quienes tienen preguntas acerca de los posibles efectos en los negocios. Mientras que la mayoría de las personas no ven con buenos ojos a los negocios que se rehúsan a atender a individuos, que despiden a buenos trabajadores o que se rehúsan a contratar a personas capacitadas simplemente porque son LGBT, a veces se preguntan si las leyes antidiscriminatorias podrían afectar y de qué manera a los comerciantes.

Existe una falta de familiaridad básica con personas transgénero. El respaldo por la protección contra la discriminación de personas transgénero tiene su origen en la creencia fundamental de los individuos en la justicia y en tratar a los demás como queremos que nos traten a nosotros. Sin embargo, dado que son muy pocos los individuos que tienen sólidas relaciones personales con alguna persona transgénero, se tiende a llenar los vacíos de la familiaridad con estereotipos dañinos, presunciones negativas e ideas erróneas de lo que significa ser transgénero.

Muchas personas tienen inquietudes reales acerca de la seguridad y privacidad en baños —especialmente sobre la seguridad de mujeres y niños. Se trata de un asunto profundamente visceral en nuestra sociedad. La mayoría de las mujeres, en algún momento a lo largo de sus vidas, se han sentido amenazadas por los hombres, no solo en baños, sino en entornos públicos o al caminar por la calle. Para las mujeres, las inquietudes acerca de la seguridad son muy reales e intentar descartar dichas incertidumbres es inútil y provoca

rechazo. Pero podemos fácilmente ayudar a los individuos a comprender que proteger a personas transgénero contra la discriminación no comprometerá la seguridad en los baños. De hecho, proteger a todos en los baños es una prioridad clave compartida por los individuos conflictuados y los defensores de las protecciones antidiscriminatorias de personas LGBT.

Si estos temores llegaran a dominar, el respaldo de las protecciones contra la discriminación podría desvanecerse, especialmente si esos temores coinciden con la idea errónea de quiénes son realmente las personas transgénero. Puesto que hay muchas personas que no están familiarizadas personalmente o se sienten incómodas con personas transgénero y, por otra parte, les inquieta la seguridad en los baños, los individuos que se oponen a la igualdad para personas LGBT buscan confundir y mezclar estas dos posturas. Es por eso que hasta que no ayudemos a los individuos conflictuados a tener una idea más clara de lo que significa ser transgénero, y el hecho de que las leyes antidiscriminatorias prohíben el acoso y los ataques en los baños, las personas que naturalmente respaldarían las leyes contra la discriminación podrían oponerse a ellas.

CÓMO HABLAR SOBRE PROTECCIONES ANTIDISCRIMINATORIAS PARA PERSONAS LGBT

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

Estrategia n.º 1: Enfocarse en los valores compartidos

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

Valores de trabajo

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

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

Valores estadounidenses

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

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

Valores personales y religiosos

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

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

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

Conceptos interrelacionados

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

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

Ejemplos: Enfocarse en los valores compartidos

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

La visión de un pastor hablando sobre valores compartidos



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

La visión de la familia de una persona transgénero sobre valores compartidos



Audrey (abuela): La familia siempre ha sido importante para nosotros. Nuestra fe y nuestra familia son el centro de nuestras vidas.

Laurie (madre): Nuestro hijo, Will, es transgénero. Antes de Will, nunca nos habíamos detenido a pensar en la discriminación contra personas transgénero.

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

Will: Quiero ir a la universidad, quiero obtener un buen trabajo. Lo único que quiero es ser feliz.

Laurie: Queremos para Will lo mismo que para nuestros otros dos hijos. Quieres que tus hijos sean felices, que sean capaces de ocuparse de sí mismos y de sus familias, que tengan éxito, que puedan contribuir donde puedan con sus dones y talentos, y que logren hacer una diferencia en el mundo.

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

Estrategia n.º 2: Explicar por qué las protecciones contra la discriminación son importantes y necesarias

Además de recalcar los valores compartidos, también es importante establecer una serie de hechos sobre la ley contra la discriminación. Es importante explicar cómo la ley puede ayudar a las personas LGBT y cómo la actual ausencia de una ley de protección afecta a las personas LGBT y sus familias.

Concentrarse en actualizar la ley

Las leyes que protegen a las personas contra la discriminación han existido desde hace mucho tiempo. El compromiso de nuestro país de promover un trato justo y equitativo para todos los estadounidenses ya está reflejado en las leyes que protegen a los individuos contra la discriminación por motivos de raza, etnicidad, sexo, religión y otras características. Cuando se les recuerda a las personas que se trata simplemente de actualizar o modernizar estas protecciones ya existentes para incluir a personas LGBT, las ideas equivocadas sobre “leyes nuevas” se desvanecen.

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

Establecer la ausencia de protecciones legales

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

- *Creo que todas las personas deben recibir un trato justo y equitativo. Es por esto que es impactante darse cuenta de que aún hoy en día, en nuestro estado, sigue siendo legal despedir a un buen trabajador, negarle el alquiler de una vivienda, negarle servicio en un restaurante o discriminar a alguien de alguna manera simplemente porque es gay o transgénero.*

Aclarar por qué estos tipos de protecciones son necesarias

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

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

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

Recordarles a las personas que las leyes antidiscriminatorias son una herramienta importante y no una solución inmediata

Muchas personas que apoyan el tratamiento igualitario en el lugar de trabajo se preguntan si las protecciones contra la discriminación pueden ayudar a cambiar cómo se tratan mutuamente los individuos. Recuérdeles que estas leyes son una herramienta importante que puede garantizar iguales oportunidades y trato justo para todos:

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

Describir cómo la discriminación daña a los trabajadores y sus familias

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

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

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



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

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

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

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

Ejemplo: Establecer la ausencia de protecciones legales



Joseph: Antes de que nuestro hijo se declarara homosexual, jamás se me había ocurrido pensar en la discriminación en el lugar de trabajo o en la sociedad contra personas gays o transgénero, porque esa realidad no era parte de mi vida. Pero incluso a esta altura de mi vida, nos hemos dado cuenta de que todavía existe discriminación contra las personas. El hecho de saber que una empresa podía discriminar legalmente a una persona solo por ser quién es fue desconcertante.

Estrategia n.º 3: Compartir historias de la trayectoria para obtener apoyo

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

Muchas personas relatan haber experimentado un cambio gradual hacia su apoyo de las protecciones antidiscriminatorias. Cuentan acerca de haber tenido sentimientos encontrados, de haber luchado para conciliar la creencia de que personas LGBT ya están protegidas contra la discriminación con la información que establece que no es así. Y muchos luchan contra numerosas dudas (que van desde inquietudes relacionadas con la privacidad y seguridad en los baños hasta preocupación por las consecuencias para los negocios) que analizaremos en mayor profundidad en la siguiente sección.

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

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

Recuerde: las historias de trayectorias deben ser auténticas y narradas con compasión. Las personas que se encuentran recorriendo este camino de transformación no son “intolerantes” ni están “llenas de odio”; son personas bien intencionadas pero en conflicto, que se preocupan por sus amigos, familiares, colegas y vecinos LGBT. Con el paso del tiempo y una mayor reflexión, han comprendido gradualmente la importancia de proteger contra la discriminación a las personas que conocen y por las que se preocupan. Contar sus historias con empatía y apreciación, sin restar importancia a las dificultades que han tenido que enfrentar ni culparlos por ellas, puede señalar el camino para otros y apoyarlos en su recorrido.

Ejemplo: Historias de trayectoria

Para muchas personas, comprender lo que significa ser transgénero es un elemento importante de las historias de trayectoria, como el ejemplo a continuación. Para obtener más información sobre cómo ayudar a las personas conflictuadas a familiarizarse con personas transgénero, ver la página 9.



Gina: Aprendí de mi madre la filosofía de ser una líder de servicio, una gerente de servicio; que debes apoyar a tu equipo porque si ellos tienen éxito, también tú lo tendrás.

Rhonda: Habíamos trabajado juntas por más de 17 años cuando me enteré de que Gina, a quien siempre había conocido como Greg, era una persona transgénero y estaba en proceso de transición de hombre a mujer. Nunca antes había conocido a una persona transgénero. Todo fue completamente nuevo para mí, y no estaba segura de qué esperar.

Gina: Esperaba que a la gente le inquietara tener una colega transgénero. A menudo, las personas se sienten tensas o incómodas ante cosas que nunca han vivido. Es simplemente la naturaleza humana y lo entiendo.

Rhonda: Pero al igual que en la mayoría de las cosas, trabajamos juntos y lo superamos. Llevó un tiempo adaptarse, pero no fue tan incómodo como lo creía inicialmente.

Gina: Todos somos diferentes de una manera u otra; lo que importa es lo que tenemos en común: respeto mutuo y por nuestros clientes, orgullo por nuestro trabajo y hacer bien nuestra labor.

Rhonda: Cuando pienso en ello, son tantas las veces que nos confrontamos con cosas nuevas que te das cuenta que si mantienes una mentalidad abierta, aunque te sientas incómodo, tu perspectiva realmente puede cambiar.

Ejemplo: Unir valores, inquietudes e historias de trayectoria

La familia McHenry de Arizona reúne los valores compartidos, las historias de trayectoria, las inquietudes sobre el daño que puede causar la discriminación y la importancia de actualizar la ley.



Rose (madre de Donna): Mi familia es mi vida. Lo son todo para mí.

David (hermano de Donna): Donna y yo siempre fuimos muy unidos. Por eso es muy difícil admitir ahora que, cuando ella me dijo que era gay, al principio no fui muy tolerante.

Sharicka: La familia lo es todo para nosotros. Donna y yo hemos estado casadas durante 14 años y estamos criando cuatro hermosos hijos.

Donna: La dedicación al trabajo es importante para nuestra familia. Gracias a nuestros sueldos, ponemos comida sobre la mesa, ayudamos un poquito a los necesitados y contribuimos a crear un buen futuro para nuestros niños, además de demostrarles que las oportunidades que tenemos como estadounidenses vienen acompañadas de responsabilidades.

Rose: Estamos muy orgullosos de ellas. Pero como madre me preocupo porque según las leyes de nuestro estado, podrían ser despedidas de sus empleos, echadas de su casa, y otros individuos podrían negarse a atenderlas cuando salen a cenar con sus niños, simplemente porque son gays.

David: Donna y Sharicka trabajan tan duro como yo. Por eso no me parece justo que sus empleos, su hogar y el futuro de su familia pudieran estar en riesgo simplemente por ser quienes son.

Rose: Ya es hora de actualizar la ley para que todas las personas tengan una oportunidad justa de trabajar arduamente y llevar el sustento a sus familias.

Estrategia n.º 4: Ayudar a aplacar las inquietudes

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

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

Inquietudes sobre los comerciantes

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

- *Como nación, hace mucho tiempo decidimos que los negocios que están abiertos al público deben estar abiertos para todos en las mismas condiciones. A ninguna persona se le debería echar de un establecimiento ni se le debería negar el servicio en un restaurante simplemente por quién es.*

En segundo lugar, debemos regresar a nuestros valores y creencias compartidos para recordarles a los individuos la razón por la que respaldan la protección de personas LGBT contra la discriminación.

- *Las personas gays y transgénero son nuestros amigos, vecinos, familiares y compañeros de trabajo. Trabajan duro, sirven en el ejército y pagan impuestos. Cuando entran a un negocio que está abierto al público, deben ser tratadas como cualquier otra persona y no ser discriminadas.*

Es posible que los individuos que se oponen a las protecciones antidiscriminatorias sostengan que los pequeños empresarios deberían poder despedir o negarse a emplear a una persona LGBT porque trabajar con una persona LGBT va en contra de sus creencias religiosas. Aunque la mayoría de las personas piensan que esa discriminación está mal, también quieren dar a los pequeños empresarios la flexibilidad para decidir cómo llevar adelante sus negocios. Por lo tanto, puede ser útil hacerles saber que usualmente, los pequeños empresarios y dueños de

propiedades de alquiler están exentos de las disposiciones antidiscriminatorias sobre empleo y vivienda, y que las iglesias y organizaciones religiosas continuarán teniendo las libertades religiosas garantizadas por la Constitución:

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

Hacer oír las voces de los propietarios de negocios

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



Howard: Hemos construido nuestro negocio desde cero tratando a los demás como queremos que nos traten a nosotros.

Pat: Esa es la manera en que nuestra fe cristiana nos guía, y además es bueno para el negocio.

Howard: Por eso es que nos sorprendió mucho oír que algunos comerciantes en nuestra industria jamás emplearían o harían negocios con personas gays o transgénero.

Pat: No podemos elegir a los clientes o empleados según su género, raza o religión. Eso es discriminar y es ilegal para las grandes y pequeñas empresas.

Howard: Fue alarmante darnos cuenta de que las leyes de nuestro estado no protegen a personas gays y transgénero contra la discriminación. Y en efecto, algunas empresas solo tratan a las personas de manera justa cuando lo exige la ley.

Pat: Ya es hora de actualizar la ley. Todos somos hijos de Dios y todos deberíamos ser tratados de la misma forma según la ley. A ninguna persona se le debería negar un empleo o negarle servicio simplemente por ser quién es.

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

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

Inquietudes sobre los baños y la seguridad

A medida que ha aumentado la cantidad de ciudades con protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT, los individuos que se oponen a estas leyes han intentado argumentar que proteger a personas transgénero contra la discriminación en instalaciones públicas llevaría a los depredadores sexuales a atacar a mujeres y niños en baños públicos. Esos alegatos son falsos.

Es importante brindar información que permita que quienes se sientan inquietos por estos extremos analicen sus preocupaciones y razonen las cosas con calma y coherencia y vuelvan a sus valores fundamentales.

Es indispensable que comencemos a recalcar nuestros valores compartidos de seguridad para todos en los baños públicos. No podemos asumir que las personas sepan o recuerden que ya existen leyes que protegen la seguridad pública en lugares como baños —especialmente cuando los individuos que se oponen intentan asustar, confundir y engañar a dichas personas. Asimismo, debemos recordarles que actualizar las leyes antidiscriminatorias no cambia las leyes actuales sobre seguridad pública, las cuales ya establecen que es ilegal que alguien ingrese a un baño a acosar o atacar a otras personas o invadir su privacidad: Por ejemplo:

- *La seguridad y privacidad en los baños es importante para todos nosotros. Es por eso que ya existen leyes que prohíben hacer daño o acosar a otras personas o invadir su privacidad. Cualquier individuo que haga esto puede y debe ser arrestado y enjuiciado. La policía usa estas leyes para prevenir ataques, mantener a salvo a las personas y hacer que los delincuentes sean responsables por sus delitos. Actualizar nuestras leyes antidiscriminatorias no cambiaría eso"*

Además, podemos ayudar a las personas a reflexionar acerca de sus inquietudes de seguridad al establecer con hechos que las protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT que se han aprobado en un gran número de ciudades y estados no han producido un incremento en los incidentes de seguridad pública. Es importante mencionar algunas de esas ciudades y estados, y los hechos ayudan a fortalecer el razonamiento. Siempre que sea posible, mencione los estados y ciudades que son más inesperados

o que reflejen los valores y geografía de la ciudad o estado en donde se está deliberando actualmente la ley antidiscriminatoria. **Para obtener una lista de las ciudades y estados que puede usar como ejemplo, consulte www.lgbtmap.org/cities-states.**

- *A todos nos importa la seguridad en los baños, es por eso que es imperativo saber que las leyes antidiscriminatorias han existido desde hace mucho tiempo. Más de 200 ciudades y 19 estados a lo largo de EE. UU. han promulgado e implementado con éxito estas leyes para proteger a personas transgénero, lesbianas, gays y bisexuales contra la discriminación y permitir que personas transgénero utilicen el baño que corresponda a la identidad de género que viven todos los días. En ninguna de estas ciudades ni estados se ha visto ningún incremento de incidentes de seguridad pública en baños.*

También podemos recordarles a las personas que las reglas y costumbres básicas sobre el uso de baños públicos no cambiarán por una ley antidiscriminatoria, que aún existen baños separados para hombres y mujeres, y que las personas transgénero usarán el baño que corresponda a la identidad de género que viven todos los días. Por ejemplo:

- *Esta ley no cambiará el hecho de que existen baños separados para hombres y mujeres. Lo que hará será permitir que una persona transgénero utilice el baño que corresponda a la identidad de género que vive todos los días.*

Es importante recordarles a las personas que las protecciones contra la discriminación tienen que ver con mucho más que los baños. Volver a dirigir la conversación a los ejemplos de discriminación en el empleo y la vivienda, así como a los ejemplos de discriminación en instalaciones públicas, como negar servicio en restaurantes, ayuda a guiar la conversación de vuelta hacia nuestros valores compartidos. Asimismo, asegúrese de recalcar las protecciones que estas leyes proveen a personas LGB y transgénero:

- *Desafortunadamente, aún hay individuos que quieren poder despedir a personas, negarles el alquiler de una vivienda o negarse a atenderlas en tiendas y restaurantes simplemente porque son gays o transgénero.*

Por último, debemos volver a guiar las conversaciones hacia nuestros valores compartidos y recordarles a las personas que actualizar la ley nos permite proteger a los individuos contra la discriminación así como mantenerlos a salvo:

- *Podemos proteger a las personas contra la discriminación y continuar haciendo que los delincuentes paguen por sus delitos. De esta manera, todos podemos tener una oportunidad justa de ganarnos la vida, estar a salvo, cumplir con nuestras responsabilidades y construir una vida mejor.*

Es especialmente importante asegurarse de que las conversaciones no permanezcan fijas en los baños. Aunque ayudar a las personas a aplacar sus inquietudes es importante, hacerlo no necesariamente ayuda a aclarar por qué se necesita la ley, o les recuerda a las personas por qué apoyan la no discriminación en primer lugar. Mejor, ayude a resolver rápidamente las inquietudes relacionadas con los baños; siempre comience y finalice mencionando los

valores compartidos y explicando por qué es importante y necesario tener protecciones antidiscriminatorias. Para obtener información adicional, consulte la estrategia n.º 1 (“Enfocarse en los valores compartidos” en las páginas 2 y 3) y la estrategia n.º 2 (“Explicar por qué las protecciones contra la discriminación son importantes y necesarias” en las páginas 4 a 6). El resumen de temas de discusión (ver página 11) de esta guía también puede servir de referencia rápida.

Cómo crear familiaridad con personas transgénero y reconocer que muchas personas aún no están preparadas

Como son relativamente pocas las personas que conocen personalmente a una persona transgénero, a menudo pueden sentirse frustradas por la incomodidad y falta de familiaridad resultantes. Esta frustración e incomodidad pueden hacer que sea imposible escuchar y participar en conversaciones sobre personas transgénero, especialmente acerca de la importancia de las protecciones antidiscriminatorias y de ayudar a los individuos a aplacar sus inquietudes sobre los baños.

Afortunadamente, reconocer esa falta de familiaridad es una forma poderosa de ayudarles a darse cuenta de que lo que sienten es normal y que otras personas sienten lo mismo:

- *“Puede ser difícil entender cómo es ser una persona transgénero, especialmente si nunca se ha conocido a alguien que lo es”.*

Este simple mensaje ayuda a los individuos a enfocarse menos en su propia incomodidad y abre el diálogo para volver a entablar la conversación sobre sus propios valores y su deseo de proteger a personas transgénero.

Aceptar la falta de familiaridad inicial es solo el primer paso. También debemos ayudar a las personas a desarrollar una comprensión más clara, es decir, describir lo que significa ser transgénero usando palabras y conceptos simples y fáciles de entender, y empleando las propias experiencias sobre género de las personas. Para lograr esto de manera efectiva:

1. Identifique a una persona transgénero al principio para que la audiencia tenga un punto de referencia para lo que siga.
2. Mencione el hecho de que el cuerpo de la persona transgénero no corresponde con la persona que saben que son por dentro.
3. Haga notar que ellos siempre (o desde una edad muy temprana) han sentido que su identidad de género no corresponde con el cuerpo con el que nacieron.
4. Mencione que han pasado por una transición para vivir cada día con el género que siempre han sabido que son (pero no entre en detalles sobre el proceso de transición).

5. Al hablar sobre una persona en particular (o uno mismo), explique la “dirección de la transición” para que la audiencia pueda comprender la trayectoria de la persona transgénero en términos simples. No dé por sentado que los términos comunes como “hombre transgénero” o “mujer transgénero” son obvios o se entienden con precisión porque no es así.

Usar estos elementos en conjunto es sencillo y puede lograrse de varias maneras:

- *“Soy una mujer transgénero. Nací y crecí como varón, pero dentro de mí siempre supe que era mujer. Por eso pasé por mi transición y ahora vivo cada día como la mujer que siempre supe que soy”.*
- *“Soy un hombre transgénero. Nací y crecí como mujer, pero dentro de mí siempre supe que era varón. Hace muchos años pasé por mi transición de mujer a hombre y ahora vivo como el hombre que siempre supe que soy”.*
- *“Una persona transgénero es alguien que crece sabiendo que su cuerpo no corresponde con quien realmente es; por eso pasa por su transición y vive con el género que siempre ha sabido que es. Por ejemplo, una mujer transgénero nace y crece como un niño, pero desde una temprana edad sabe que es una niña. Por eso, más adelante en su vida pasa por su transición para vivir como una mujer”.*

Aunque la mayoría de las personas transgénero viven como hombres o mujeres, hay quienes no se identifican como hombre ni mujer. A pesar de que esto puede hacer que sea más difícil que los individuos conflictuados entiendan o se identifiquen con ello, de todas maneras puede describirse de manera simple, clara y accesible. Por ejemplo:

- *“La mayoría de las personas saben, desde muy temprana edad que son varones o mujeres. Pero no es lo mismo para todos. Yo jamás he encajado en ningún género. Finalmente pasé por mi transición —cambié mi nombre y la forma de vestir— para poder vivir cada día como quien soy auténticamente”.*

Cómo explicar la forma en que la falta de protecciones antidiscriminatorias lastima a personas transgénero

Si bien es importante dar prioridad a los ejemplos de discriminación en el empleo y la vivienda al hablar sobre las leyes antidiscriminatorias, mostrar de manera considerada cuán perjudicial es para personas transgénero ser forzadas a usar el baño incorrecto —y cómo actualizar la ley puede ayudar a evitar ese tipo de maltrato— puede ayudar a crear apoyo para la ley y aplacar las inquietudes de las personas que se oponen.



Soy una mujer transgénero. Nací y crecí con el cuerpo de un varón, pero dentro de mí siempre supe que era mujer. Por eso pasé por mi transición y ahora vivo cada día como la mujer que siempre supe que soy.

Puede ser difícil entender lo que significa ser una persona transgénero, especialmente si nunca se ha conocido a alguien que lo es.

En la mayoría de los estados nuestras leyes no protegen a personas transgénero contra la discriminación en lugares públicos, o al usar el baño, que es algo que todos usamos a diario.

He vivido como mujer por muchos años. La mayoría de las personas, cuando se detienen a pensar, se dan cuenta de que cuando los negocios puedan obligarme legalmente a usar el baño de hombres, me estarían poniendo en riesgo de acoso y violencia.

La seguridad y privacidad en los baños es importante para todos nosotros. Ya es ilegal ingresar a un baño para lastimar a alguien, y toda persona que lo haga puede y debe ser arrestada.

Actualizar la ley para proteger a personas gays y transgénero contra la discriminación no cambiará eso, pero ayudaría a garantizar que las personas como yo no sean maltratadas cuando necesitan hacer algo tan básico como ir al baño.

COSAS A EVITAR

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

No use términos que puedan confundir o distanciar a las personas. Los términos como “cisgénero”, “no binario”, “genderqueer” y “género no conforme”, aunque sean familiares y comunes para muchos en la comunidad LGBT, tienden a confundir y distanciar a la audiencia conflictuada que los consideran complejos o parte de una jerga interna. Mejor, use un lenguaje simple que describa dichos conceptos de manera accesible y cotidiana; por ejemplo, *las personas que no son transgénero* (en lugar de “cisgénero”), o *alguien que no se identifica como hombre ni mujer* (en lugar de “no binario”). Explique siempre los términos que puedan ser desconocidos. Incluso el término “hombre transgénero”, si se usa sin explicarse, puede malinterpretarse como un hombre que hace la transición para vivir como una mujer.

No diga que personas transgénero “eligen” qué baño usar. Esto redundaría en beneficio no solo de los estereotipos dañinos y erróneos acerca de personas transgénero, sino también de los ataques de quienes se oponen (por ejemplo, las afirmaciones de que personas transgénero eligen por puro capricho qué baño quieren usar). Mejor, hable sobre personas transgénero que usan el baño que corresponde a la identidad de género que viven todos los días y de qué manera las protecciones antidiscriminatorias ayudan a garantizar que personas transgénero no sean maltratadas cuando necesitan hacer algo tan básico como ir al baño, algo que todos necesitamos hacer a diario.

Evite entrar en polémicas sobre género con una audiencia conflictuada porque su experiencia vivida está arraigada en un entendimiento de género binario (hombre/mujer). Las discusiones que ellos interpreten como un intento de cuestionar sus experiencias vividas de género pueden dar como resultado una actitud aún más inflexible y una resistencia a ser persuadidos sobre la necesidad de las protecciones antidiscriminatorias. En lugar de eso, enfóquese en las narraciones personales que buscan crear familiaridad con personas transgénero usando un lenguaje cotidiano y accesible que genere un mayor entendimiento y más participación.

GUÍAS DE MAP PARA HABLAR ACERCA DE ASUNTOS LGBT

Este es uno de varios documentos que tratan sobre cómo desarrollar conversaciones eficaces acerca de personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT) y los problemas que afectan sus vidas. MAP agradece y reconoce las contribuciones de nuestros colaboradores en el desarrollo de esta guía; las recomendaciones pertenecen a MAP. MAP también agradece y reconoce las contribuciones de Goodwin Simon Strategic Research, Wild Swan Resources y Benenson Strategy Group en el desarrollo de estas recomendaciones. Para obtener más recursos y versiones para descargar, visite www.lgbtmap.org/en-espanol. © 2014, 2017 Movement Advancement Project (MAP).

MAP'S GUIDES TO TALKING ABOUT LGBT ISSUES

This is one in a series of documents on building effective conversations about lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) people and the issues that affect their lives. MAP gratefully acknowledges the contributions of our partners in the development of this guide; the recommendations are those of MAP. MAP also gratefully acknowledges the contributions of Goodwin Simon Strategic Research, Wild Swan Resources, and Benenson Strategy Group in the development of these recommendations. For more resources and downloadable versions, visit www.lgbtmap.org/messaging-guides. © 2014, 2017 Movement Advancement Project (MAP).

RESUMEN DE TEMAS DE DISCUSIÓN

Cómo hablar sobre protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT

Use estas cuatro estrategias juntas al hablar sobre las protecciones contra la discriminación. Para volver a descargar la guía completa *Cómo hablar sobre protecciones antidiscriminatorias para personas LGBT*, visite www.lgbtmap.org/en-espanol.

Estrategia n.º 1:

Enfocarse en los valores compartidos

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

Estrategia n.º 2:

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

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

Estrategia n.º 3:

Compartir historias de la trayectoria para obtener apoyo

Consulte las páginas 5 y 6 como ejemplos de historias de trayectoria eficaces.

Estrategia n.º 4:

Ayudar a aplacar las inquietudes

Cómo aplacar las inquietudes sobre pequeñas empresas

- Como nación, hace mucho tiempo decidimos que los negocios que están abiertos al público deben estar abiertos para todos en las mismas condiciones. A ninguna persona se le debería echar de un establecimiento ni se le debería negar el servicio en un restaurante simplemente por quién es.
- Las personas gays y transgénero son nuestros amigos, vecinos, familiares y compañeros de trabajo. Trabajan duro, sirven en el ejército y pagan impuestos. Cuando entran a un negocio que está abierto al público, deben ser tratadas como cualquier otra persona y no ser discriminadas.
- Se trata de lograr un equilibrio. Actualizar las leyes de nuestro estado protegería a personas gays y transgénero contra la discriminación, incluiría excepciones razonables para los dueños de propiedades de alquiler y pequeños empresarios, y protegería los derechos constitucionales de las iglesias y organizaciones religiosas.
- Se trata de lograr un equilibrio. Podemos hacer que todos, incluyendo personas gays y transgénero, tengan la oportunidad de ganarse la vida y al mismo tiempo, hacer que todos estén sujetos a los mismos estándares de conducta y apariencia en el lugar de trabajo.

Cómo aplacar las inquietudes sobre los baños

- La seguridad y privacidad en los baños es importante para todos nosotros. Es por eso que ya existen leyes que prohíben hacer daño o acosar a otras personas o invadir su privacidad. Cualquier individuo que haga esto puede y debe ser arrestado y enjuiciado. La policía usa estas leyes para prevenir ataques, mantener a salvo a las personas y hacer que los delincuentes sean responsables por sus delitos. Actualizar nuestras leyes antidiscriminatorias no cambiaría eso.
- A todos nos importa la seguridad en los baños, es por eso que es imperativo saber que las leyes antidiscriminatorias han existido desde hace mucho tiempo. Más de 200 ciudades y 19 estados a lo largo de EE. UU. han promulgado e implementado con éxito estas leyes para proteger a personas transgénero, lesbianas, gays y bisexuales contra la discriminación y permitir que personas transgénero utilicen el baño que corresponda a la identidad de género que viven todos los días. En ninguna de estas ciudades ni estados se ha visto ningún incremento de incidentes de seguridad pública en baños.
- Esta ley no cambiará el hecho de que existen baños separados para hombres y mujeres. Lo que hará será permitir que una persona transgénero utilice el baño que corresponda a la identidad de género que vive todos los días.
- Desafortunadamente, aún hay individuos que quieren poder despedir a personas, negarles el alquiler de una vivienda o negarse a atenderlas en tiendas y restaurantes simplemente porque son gays o transgénero.
- Podemos proteger a las personas contra la discriminación y continuar haciendo que los delincuentes paguen por sus delitos. De esta manera, todos podemos tener una oportunidad justa de ganarnos la vida, estar a salvo, cumplir con nuestras responsabilidades y construir una vida mejor.