

Guía de Conocimientos

LGBTQIA en el Lugar de Trabajo



Comprender los Términos de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales

Es posible que muchos de los términos y símbolos comunes utilizados por las personas en la comunidad gay y lesbiana no sean fácilmente comprensibles para todos. Comprender la terminología ayuda a facilitar la comunicación entre las personas homosexuales, lesbianas, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales y asexuales y sus amigos, familiares y compañeros de trabajo.

Aliado

Un aliado es una persona heterosexual o cisgénero que apoya la igualdad y la aceptación de las personas LGBTQIA y sus causas.

Asexual/Asexualidad

Estos términos se refieren a la falta de atracción sexual hacia los demás o al escaso deseo de tener contacto sexual con los demás.

Bisexual o Bi

Estos términos se refieren a una persona que se siente atraída físicamente tanto por hombres como por mujeres. Los bisexuales pueden tener una relación con una pareja del mismo sexo o del sexo opuesto.

Cisgénero

Un término utilizado por algunos para describir a las personas que se identifican con el género que se les asignó al nacer.

En el Closet/No Fuera

Se dice que las personas que no son abiertas acerca de ser gays o lesbianas están "en el closet" o "encerrados". Se dice que los gays y lesbianas que son abiertos sobre su sexualidad están "fuera del closet".

Salir

Esta frase se refiere al proceso en el que una persona se identifica públicamente como gay, lesbiana, bisexual o transgénero. Este término es una abreviatura de la frase "salir del closet". El "proceso de salir del closet" se refiere al tiempo que le toma a una persona ser honesta sobre su sexualidad con sus amigos, familiares y compañeros de trabajo (ver también Descubierto).

Pareja doméstica (o Pareja)

Este término a veces se usa para referirse a la pareja cuando ambas personas en una pareja se comprometen pero no están casadas. La pareja no tiene que estar unida por una unión civil o matrimonio para ser considerados socios. Estas personas pueden vivir juntas, compartir los gastos de manutención y/o tener un hijo o hijos juntos.

No Pregunte, No Diga

Esta es una versión abreviada de la política militar "No pregunte, no diga, no persiga, no acose". Según la política, instituida en 1993, el ejército no debía preguntar a los miembros del servicio sobre su orientación sexual y les permitía servir mientras su orientación no fuera pública. No pregunte, no diga (DADT) fue la política oficial de los Estados Unidos sobre los homosexuales que prestaron servicio en el ejército desde el 21 de diciembre de 1993 hasta el 20 de septiembre de 2011. El 6 de julio de 2011, un fallo de un tribunal federal de apelaciones prohibió más aplicación de la prohibición de las fuerzas armadas estadounidenses sobre miembros del servicio abiertamente homosexuales. El término oficial de DADT fue el 20 de septiembre de 2011 y la nueva ley permite que gays y lesbianas sirvan abiertamente.

Drag

Drag se refiere a vestirse con disfraces (y actuar de una manera) comúnmente asociada con el género opuesto. Los espectáculos de drag suelen presentar hombres que se visten de mujeres. Sin embargo, tanto mujeres como hombres pueden adoptar un aspecto drag.

Familia

A menudo, este término lo utilizan personas de la comunidad LGBTQIA para describir su círculo cercano de amigos.

En ocasiones, esta es una reacción a haber sido excluidos por su familia biológica.

Gay

Este término generalmente se refiere a hombres que se sienten atraídos emocional y sexualmente por los hombres. En las últimas décadas, el término "estar fuera" se ha vuelto más aceptable.

Orgullo gay

Junio se celebra como el "mes del orgullo" en Estados Unidos y Europa. El mes fue designado originalmente para conmemorar los disturbios de Stonewall. Durante el mes del Orgullo, las comunidades llevan a cabo bailes, desfiles, festivales de cine, ferias callejeras y otros eventos especiales. La atención se centra en la concientización, celebración, apoyo y progreso hacia la igualdad de derechos LGBTQIA (ver también Stonewall).

Género no binario

Término utilizado para describir a las personas que experimentan que su identidad de género y/o expresión de género quedan fuera de las categorías de hombre y mujer. Esto puede significar que definen el género como algo intermedio entre masculino y femenino, o que se identifican como completamente diferentes de estos términos. Este no es un sinónimo de transgénero y solo debe usarse si la persona se identifica a sí misma como género no binario.

LGBTQIA

LGBTQIA es la abreviatura de Lesbian, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer, Intersexual y Asexual.

Homofobia/Homofóbico/a

Estos términos se refieren al miedo a las personas LGBTQIA. A menudo se manifiesta como intolerancia u odio.

Homosexual

Un término obsoleto y despectivo para alguien que se siente atraído emocional y físicamente por personas del mismo sexo. Se prefieren los términos "gay" y "lesbiana", en los casos apropiados.

Lesbiana

Una lesbiana es una mujer que se siente atraída física y románticamente por otras mujeres.

Día nacional de la salida del closet

El Día Nacional de la Salida del Closet (que se lleva a cabo cada 11 de octubre) es un día de concientización que anima a las personas a ser abiertas y honestas sobre su sexualidad y demostrar su presencia en todos los ámbitos de la vida.

Expuesto

Ser "expuesto" es un término de la jerga que se usa cuando otra persona revela la identidad sexual de una persona LGBTQIA. Esto puede suceder en los medios cuando se hace pública la identidad sexual de una celebridad. Sin embargo, puede ocurrir en el lugar de trabajo u otras situaciones cuando la identidad sexual de una persona se da a conocer sin su consentimiento (ver también Armario).

Pansexual

Alguien que se siente atraído por otros sin importar su sexo o género.

Bandera del orgullo (o bandera del arco iris)

Una bandera con rayas en un arco iris de colores (rojo, naranja, amarillo, verde, azul, morado, marrón y negro) se considera un símbolo universal de la comunidad LGBTQIA. Significa diversidad e inclusión.

Queer

Anteriormente un insulto despectivo, el término ha sido adoptado y reclamado por muchos en la comunidad LGBTQIA para identificar a las personas que no son heterosexuales.

Orientación Sexual

Este término se utiliza para referirse a las palabras heterosexual, gay, lesbiana o bisexual; la gente usa estas palabras al definir su sexualidad. Esto no es lo mismo que preferencia sexual, ya que esa frase implica que hay una elección en la sexualidad.

Stonewall

La taberna Stonewall Inn en Greenwich Village de la ciudad de Nueva York fue el escenario de una serie de conflictos violentos entre la policía de la ciudad de Nueva York y grupos de gays que frecuentaban la taberna. El 28 de junio de 1969, una redada en la taberna fue resistida y se convirtió en un enfrentamiento al que la gente ahora se refiere como la rebelión de Stonewall, los disturbios de Stonewall o simplemente Stonewall. Se considera una declaración audaz de derechos civiles para la comunidad gay.

Straight

Este término se usa para describir a cualquier persona heterosexual.

Transgénero

Este es un término general para las personas cuya identidad de género y/o expresión de género es diferente de lo que normalmente se asocia con el sexo que se les asignó al nacer. Las personas transgénero pueden optar por tomar hormonas o someterse a una cirugía para cambiar sus cuerpos, pero no todas las personas transgénero tomarán esos pasos.

Recursos

- Human Rights Campaign: www.hrc.org
- Parents, Families, & Friends of Lesbians and Gays: www.pflag.org
- National Lesbian & Gay Journalists Association: www.nlgja.org
- GLAAD: www.glaad.org

¿Qué significa transgénero?

Las personas transgénero son personas con una identidad de género (su sentido interno de ser hombre, mujer, ambos o ninguno) que es diferente del sexo que se les asignó al nacer.

La forma en que un individuo expresa su identidad de género se denomina frecuentemente "expresión de género" y puede o no ajustarse a los estereotipos sociales asociados con un género en particular. Alguien a quien se le asignó el sexo masculino al nacer pero que se identifica como mujer es una mujer transgénero. Asimismo, una persona a la que se le asignó el sexo femenino al nacer pero que se identifica como masculino es un hombre transgénero.

La identidad de género no es igual ni está necesariamente relacionada con la orientación sexual. Las personas transgénero pueden ser heterosexuales, lesbianas, gays o bisexuales.

Algunas personas encuentran necesario hacer la transición de vivir y trabajar como un género a otro. Estas personas a menudo buscan algún tipo de tratamiento médico, como:

- asesoría
- Terapia hormonal
- Cirugía de confirmación de género

Tenga en cuenta que no todas las personas transgénero siguen el mismo patrón. Algunas personas no buscan ningún tipo de tratamiento médico debido a su edad, afección médica, falta de fondos u otras circunstancias personales.

Transición

La transición de género de una persona transgénero generalmente ocurre en el siguiente orden:

- Reúnase con un proveedor de salud mental para determinar qué pasos son los más apropiados para abordar la falta de congruencia entre su identidad de género y el sexo que se les asignó al nacer.
- Después de la evaluación y el asesoramiento adecuados, el individuo puede comenzar un curso de terapia hormonal, generalmente bajo la supervisión de un proveedor de salud y un endocrinólogo.
- Después de un período de tiempo, un individuo puede estar listo para comenzar la "experiencia de la vida real", que es cuando un individuo pasa a vivir a tiempo completo en el rol de género que es consistente con su identidad

de género. Es en este punto que los empleadores y compañeros de trabajo suelen ser conscientes de que un empleado es transgénero y está realizando una transición de género.

Tenga en cuenta que la transición de un empleado debe tratarse con tanta sensibilidad y confidencialidad como las experiencias importantes de la vida de cualquier otro empleado. Los empleados en transición a menudo quieren la menor publicidad posible sobre su transición.

Durante la etapa de "experiencia de la vida real" de la transición de género de un compañero de trabajo, las personas viven y trabajan a tiempo completo en el género objetivo en todos los aspectos de su vida. Esto incluye:

- **Ropa nueva.** Una vez que un empleado ha informado a la gerencia que está en transición, el empleado comenzará a usar ropa asociada con el género al que la persona está haciendo la transición.
- **Cambio de nombres.** Los gerentes, supervisores y compañeros de trabajo deben usar el nombre y los pronombres apropiados para el nuevo género del empleado en los registros del empleado y en las comunicaciones con otros sobre el empleado.
- **Acceso a baños.** Una vez que un empleado en transición ha comenzado a vivir y trabajar a tiempo completo en el género que refleja su identidad de género, querrá tener acceso a los baños y (si se proporciona a otros empleados) a las instalaciones de los vestuarios de acuerdo con su identidad de género.
- **Pronombres.** Algunas personas transgénero preferirán identificarse con el pronombre él, ella, de su identidad de género. Otras personas transgénero y no binarias prefieren los términos neutrales de género: ellos en todos los casos.

Salir del Closet en el Trabajo

Para las personas transgénero que desean ser abiertas sobre sí mismas, salir del closet es un proceso de aceptarse a sí mismas y de abrirse públicamente a los demás.

La decisión y el proceso son muy personales. No existe un conjunto estándar de reglas o pasos para salir del closet. Una persona puede optar por hablar lentamente con unos pocos amigos de confianza o con todos a la vez. Además, las reacciones de aquellos a quienes se les diga variarán. Por lo tanto, salir del closet a menudo se ve como un acto de valentía y autenticidad.

Salir

Para las personas homosexuales, lesbianas, bisexuales o transgénero (LGBTQIA) que desean ser abiertas sobre su orientación sexual, "salir del closet" es un proceso de aceptarse a sí mismo y de abrirse públicamente a los demás. La decisión y el proceso son muy personales. No hay un conjunto de reglas o pasos a seguir, ya que cada situación es única. Una persona LGBTQIA puede optar por hablar lentamente con unos pocos amigos de confianza o con todos a la vez. Además, las reacciones de aquellos a quienes se les diga variarán. Por lo tanto, salir del armario debe verse como un acto de valentía y autenticidad.

Estar en el closet

Si bien ser lesbiana, gay, bisexual o transgénero es más visible en la sociedad actual, sigue siendo un tabú en muchas comunidades. Por lo tanto, muchas personas LGBTQIA se quedan "dentro del closet" y viven vidas secretas.

Las personas LGBTQIA pueden estar en el closet en diversos grados, desde la negación total de su propia sexualidad hasta simplemente no hablar de su vida personal en absoluto.

Estar en el armario puede causar un gran estrés, ya que se necesita energía para mantener ese nivel de secreto en todo momento. Si bien algunas personas LGBTQIA nunca salen del armario, a otras les resulta demasiado difícil la mascarada y la ocultación que hacen les impide desarrollar relaciones honestas con los demás.

Salir del armario puede ser un proceso muy aterrador. Sin embargo, las personas que salen del armario generalmente encuentran que la experiencia es liberadora y empoderadora. A menudo encuentran satisfacción personal siendo honestos consigo mismos.

¿Cuándo debería salir alguien?

La situación de cada persona es única y no hay momentos o formas "correctas" definidas para hablar con la familia, los amigos o los compañeros de trabajo. Antes de salir del armario, una persona LGBTQIA generalmente considera lo siguiente:

- **Cómo se sienten consigo mismos.** La persona LGBTQIA debe sentirse cómoda con su identidad sexual antes de decidirse a hablar con otra persona.
- **Investigar cómo otros han salido, especialmente en la comunidad local, y tener un plan.** Estar preparado facilita el proceso.
- **Salir del closet no es un evento único; es un proceso.** Las personas LGBTQIA pueden optar por contárselo a algunas personas y no a otras, según su nivel de comodidad. La persona que sale del closet no debe sentirse presionada a revelar todo de inmediato. Nadie más debería intervenir para "exponer" a esa persona.
- **Obtener ayuda.** Es importante que tengan un lugar o alguien a quien acudir si al salir del closet se encuentran con una decepción o reacciones de enojo.

¿A quién debería decírselo?

En el proceso de salir del armario, es bueno que las personas LGBTQIA comiencen por decirles a las personas con quienes están más cerca y en quienes más confían. Cuando sea el momento adecuado, se puede abordar a otros. Las personas LGBTQIA no deberían sentir que hay alguien a quien "deban" informar al respecto.

Si una persona LGBTQIA siente la necesidad de salir del closet pero no sabe por dónde empezar, puede considerar visitar a un consejero o una organización LGBTQIA para obtener información y apoyo. Además, los orientadores del Programa de Asistencia al Empleado (EAP) pueden conectar a las personas LGBTQIA con expertos locales.

Cómo Manejar las Reacciones

Las reacciones que tienen las personas cuando se enteran de que alguien es lesbiana, gay, bisexual o transgénero serán diferentes en cada situación. Si conoce a alguien que está considerando salir del closet, debería tener en cuenta lo siguiente:

- Permitir que la gente se adapte a la noticia. Es posible que los amigos, la familia y los compañeros de trabajo deban dejar reposar la información antes de poder hacer preguntas o reaccionar.
- Algunas personas pueden preguntarse por qué se les dijo. Alguien que salga del closet debe estar preparado para tales preguntas, pero no debe sentirse obligado a responderlas.
- Algunas personas pueden ser solidarias. Otros pueden reaccionar con dureza. Una persona que revela su identidad sexual debería estar preparado para ambas reacciones. Por desgracia, también debería estar preparado para reacciones negativas.
- Las personas LGBTQIA que revelan su identidad sexual en el trabajo y enfrentan discriminación y/o acoso deben documentar los eventos y acciones. Dependiendo de la política de la empresa, se debe notificar a los supervisores o al personal de recursos humanos. La Corte Suprema ha confirmado los derechos de los trabajadores LGBTQIA y muchos estados han mejorado las leyes para proteger esos derechos, por lo que podría tener a disposición recursos legales.

Salir del Closet en el Trabajo

Los beneficios para los empleados que salen del trabajo incluyen:

- Mayor moral
- Eliminación del estrés diario causado por esconderse o engañar
- Posibilidad de confiar en las relaciones profesionales
- La ruptura de las barreras para comprender la diversidad
A continuación, presentamos algunas ideas y pasos prácticos que los empleados pueden considerar antes de salir al trabajo:
- Incluso con el reciente fallo de la Corte Suprema que protege los trabajos de las personas LGBTQIA, aún puede preguntar si su empleador tiene una política escrita de no discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género.
- Si es posible, establezca contactos con otras personas LGBTQIA en el trabajo que hayan salido del closet. Pídale consejos y conocimientos sobre cómo abordaron el proceso y sobre sus experiencias posteriores.
- Decida a quién decirle y qué decir. Puede ser más fácil encontrar otra persona LGBTQIA o un aliado con quien hablar.
- Considere visitar a un consejero o una organización LGBTQIA para obtener apoyo. Además, su EAP puede conectar a las personas con expertos locales.
- Salir del trabajo no requiere hacer un anuncio importante. Muchas veces las sugerencias sutiles son apropiadas. Por ejemplo, los empleados pueden referirse a sus parejas o preguntar sobre los beneficios de pareja de hecho que ofrece la empresa para quienes no están casados.
- Si un empleado se acerca a usted, no dé por sentado que lo está por completo. Como práctica general, es mejor no discutir la sexualidad o identidad de género de otra persona con otras personas, incluso si ambos han recibido noticias de la persona que sale del closet.
- Únase a una organización profesional LGBTQIA, si existe una en el lugar de trabajo o en la industria en general. Existen muchas organizaciones a nivel local y nacional. Ofrecen talleres, conferencias, redes y brindan información sobre legislación laboral para crear lugares de trabajo seguros y equitativos para las personas LGBTQIA.

COMPSYCH®
GuidanceResources® Worldwide



Asistencia en vivo 24/7:
Llame al:
TRS: Marque 711



En línea: guidanceresources.com
Aplicación: GuidanceNowSM
ID de la web:

