



THE  
COLORADO  
TRUST

*A Health Equity Foundation*

AGOSTO DE 2021



# RESILIENTES Y HABILIDOSXS

Percepciones de lxs integrantes de la comunidad LGBTQIA+  
sobre la vida en el sudoeste y oeste de Colorado

**LEO KATTARI, MSW**  
**KATTARI CONSULTING**  
**con**  
**Rachel Esters**

Fotografías de Trennie Collins tomadas por Aspen McCarthy  
Fotografías de Xavier Saenz tomadas por Luna Anna Archey

*Traducido por Alejandra X. Castañeda*

POR ENCARGO DE THE COLORADO TRUST  
MAYO DE 2021

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN DEL PROYECTO</b>	<b>7</b>
<b>PROCESO DEL PROYECTO</b>	<b>8</b>
<b>HALLAZGOS</b>	<b>10</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>14</b>
<b>PERFILES</b>	<b>19</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>22</b>

# INTRODUCCIÓN

**L**as personas lesbianas, *gay*, bisexuales, transgénero, *queer*, intersexuales y asexuales (LGBTQIA+, por sus siglas en inglés) forman parte de nuestras comunidades, en las que vivimos, trabajamos y nos divertimos. Como el resto de la población, las personas que integran la comunidad LGBTQIA+ representan una amplia variedad de grupos raciales, edades, géneros, orientaciones, habilidades, regiones geográficas, niveles de ingreso, religiones y afiliaciones políticas. Esto quiere decir que no existen dos personas LGBTQIA+ iguales o con las mismas experiencias.

Según el Instituto Williams de la Facultad de Leyes de la Universidad de California en Los Ángeles<sup>i</sup>, cerca del 4.5 por ciento de la población estadounidense se identifica como LGBTQIA+. El 25 por ciento de estas personas tienen ingresos anuales menores a \$25,000 y el 29 por ciento están criando hijxs activamente. El 21 por ciento son hispanas/latinas, el 12 por ciento son negras/afroamericanas, el 1 por ciento es nativa de Hawái o las Islas del Pacífico, el 2 por ciento son asiáticas, el 1 por ciento son indígenas o indoamericanas, el 5 por ciento son multirraciales y el 58 por ciento son blancas no hispanas.

Colorado tiene una representación LGBTQIA+ demográfica similar al resto de Estados Unidos<sup>ii</sup>. Cerca del 4.6 por ciento de las personas en Colorado son parte de la comunidad LGBTQIA+, con el 24 por ciento obteniendo ingresos de menores a \$25,000 y el 29 por ciento criando hijxs activamente. El 26 por ciento de estas personas son hispanas/latinas, el 64 por ciento son blancas no hispanas, el 5 por ciento son multirraciales y el 5 por ciento representan todos los otros grupos raciales, incluidas las personas negras/afroamericanas.

La comunidad LGBTQIA+ es próspera y resiliente, y sigue implementando cambios transformadores en todo Colorado y el resto del país mediante esfuerzos para moldear y modificar normas sociales y políticas que construyan una sociedad más equitativa para todxs, a pesar de que continúa enfrentando prejuicio, estigma, discriminación, acoso y hasta violencia.

El Centro para el Progreso Estadounidense reporta que una de cada cuatro personas LGBTQIA+ en EE. UU. ha sufrido discriminación debido a su orientación sexual o identidad de género<sup>iii</sup>. Entre aquellas que ha sufrido discriminación, el 68.5 por ciento dijo que afectó su salud mental y el 43.7 por ciento dijo que afectó su salud física. Se

ON



TRENNIE COLLINS

Obtén detalles sobre Trennie Collins en la pág. 19.

**RESILIENTES Y HABILIDOSXS: RESUMEN DEL PROYECTO**



**XAVIER SAENZ**

ha documentado constantemente en múltiples grupos marginados que las experiencias de discriminación debido a la identidad pueden afectar la salud y el bienestar de una persona. Este fenómeno, también conocido como estrés de la minoría, se encuentra regularmente en la comunidad LGBTQIA+<sup>iv</sup>. El estrés de la minoría tiene un impacto aún mayor entre las personas con múltiples identidades marginadas, como las personas LGBTQIA+ de color<sup>v</sup>.

Estas experiencias por estrés de la minoría afectan la salud y el bienestar en general de las personas LGBTQIA+, lo cual resulta en una gran variedad de desigualdades de salud en el acceso a la atención y utilización de servicios médicos, y en los resultados de salud física y mental. La recolección de datos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género no es uniforme entre un estado y otro, por lo que existen pocos datos gubernamentales sobre la salud LGBTQIA+. Sin embargo, lo que sí sabemos es que, en comparación con las personas adultas heterosexuales y cisgénero en todo el país y en Colorado, las personas adultas y adolescentes LGBTQIA+<sup>vi, vii, viii</sup> tienen:

- Menos probabilidad de contar con seguro médico
- Más probabilidad de retrasar o evitar obtener atención médica preventiva debido al temor a la discriminación
- Más probabilidad de recibir atención en una sala de emergencias
- Menos probabilidad de decir que gozan de excelente o buena salud
- Más probabilidad de que las diagnostiquen con depresión o ansiedad
- Más probabilidad de pensar en o tratar de suicidarse
- Más probabilidad de usar alcohol u otras sustancias
- Más probabilidad de ser víctima de acoso o violencia.

Estas desigualdades de salud son más profundas entre las personas LGBTQIA+ de color. Sin embargo, es importante señalar que lo que causa las desigualdades de salud no es la orientación sexual, la identidad de género, el grupo racial ni ninguna otra identidad marginada. Las desigualdades de salud son un síntoma social debido al prejuicio, estigma y discriminación que los grupos marginados enfrentan a lo largo del tiempo.

Las personas LGBTQIA+ adolescentes enfrentan desafíos y desigualdades de salud singulares en Colorado. Según la encuesta Healthy Kids Colorado 2019<sup>x</sup>, alrededor del 11.6 por ciento de las personas jóvenes en Colorado se identifican como lesbianas, gay o bisexuales, y el 1.6 se identifica como transgénero. En la encuesta, el 17.3 por ciento de ellas dijeron no sentirse seguras en la escuela, y el 10.8 dijeron que habían faltado a la escuela en los 30 días anteriores porque no se sentían seguras.

Entre las personas LGBTQIA+ en Colorado, el 36 por ciento dijeron que viven en condados fuera del área metropolitana de Denver, principalmente en la Ladera Frontal y el sudoeste de Colorado, y la menor cantidad de personas LGBTQIA+ viven en las Planicies Orientales. El 32 por ciento de las personas LGBTQIA+ en Colorado dijeron que necesitan trasladarse a otro lugar para encontrar proveedores competente o abiertxs a atender a personas LGBTQIA+, y el 17 por ciento dijeron que no tienen los recursos para trasladarse y obtener estos servicios<sup>x</sup>. Esto presenta desafíos singulares para quienes viven en áreas más rurales o fronterizas de Colorado.

## RESUMEN DEL PROYECTO

Ninguna comunidad debe excluirse de las conversaciones sobre la equidad y justicia. Las personas LGBTQIA+ que viven en la intersección de identidades relacionadas con su región geográfica, grupo racial, etnicidad y nivel de ingresos comparten experiencias singulares de desigualdades de salud y aislamiento, al igual que resiliencia y habilidad. The Colorado Trust, a través de un método centrado en la comunidad, exploró fortalecer las conexiones y relaciones con personas LGBTQIA+ que viven en las regiones sudoeste y oeste de Colorado para así entender mejor

## RESILIENTES Y HABILIDOSXS: RESUMEN DEL PROYECTO

los obstáculos que enfrentan para mantener la buena salud y el bienestar, al igual que la resiliencia de la comunidad.

Hay cuatro pilares que constituyen la base de este proyecto. Las personas LGBTQIA+ que viven en el sudoeste y oeste de Colorado:

1. Representan una comunidad diversa con una historia robusta, una multitud de fortalezas, resiliencia demostrada y potencial desaprovechado
2. Enfrentan la subrepresentación e inequidad sistémica, incluidos el prejuicio continuo, el estigma y la discriminación, lo cual afecta su capacidad de prosperar
3. Enfrentan acceso limitado a recursos y conexiones comunitarias debido a limitaciones geográficas
4. Pueden desarrollar soluciones sostenibles para abordar los obstáculos cuando tienen acceso a recursos, habilidades y herramientas para promover la equidad y la justicia.

Al reconocer el alcance de este proyecto y la necesidad de incluir voces de y asociarnos con la comunidad, se convocaron a dos grupos colaboradores para que trabajaran juntos: 1) el equipo de aprendizaje compuesto de personal de The Colorado Trust y representantes comunitarios para planear, implementar y evaluar las metas del proyecto; y, 2) un consejo asesor compuesto de integrantes de la comunidad para informar y guiar al equipo de aprendizaje a lo largo del proyecto.

## PROCESO DEL PROYECTO

### Conectora comunitaria LGBTQIA+

El pilar de este proyecto fue el papel que desempeñó la Conectora comunitaria. Rachel Esters fue la conectora comunitaria para este proyecto y ocupó un puesto temporal en The Colorado Trust para servir como puente entre la comunidad LGBTQIA+ local, el consejo asesor comunitario y el equipo de aprendizaje. Tera Wick, la socia comunitaria de The Colorado Trust en la región sudoeste y central-oeste de Colorado, supervisó a Esters.

Este papel singular fue decisivo debido a la importancia de la confianza y confiabilidad necesarias al interactuar con una comunidad marginada. Muchas personas LGBTQIA+ en áreas rurales quizás todavía no hayan compartido su orientación sexual o identidad de género con otras personas, incluidos sus parientes, amigxs, vecinx y colegas. Por lo tanto, personas externas a la comunidad, especialmente aquellas asociadas con agencias y organizaciones del área metropolitana de Denver como The Colorado Trust, deben invertir tiempo y esfuerzo para desarrollar relaciones y confianza. La Conectora comunitaria siempre fue un recurso seguro y confiable para esta comunidad, lo cual hizo que el proceso fuera mucho más fácil y eficiente que depender de alguien sin estas conexiones con la comunidad.

Después de que la Conectora comunitaria logró desarrollar relaciones, seguridad y confianza en este papel con The Colorado Trust, y al aumentar la confiabilidad y confianza en la fundación, la Conectora comunitaria se reunió con integrantes locales de la comunidad, realizó entrevistas y grupos de enfoque para reunir datos, contribuyó observaciones y orientación para este informe, y sirvió como líder y guía tanto para la comunidad como The Colorado Trust en el establecimiento y mantenimiento de esta tarea para involucrar a la comunidad

### Consejo asesor comunitario

El consejo asesor comunitario fue un grupo de cinco integrantes de la comunidad con base en el sudoeste y oeste de Colorado que se contrataron por el boca a boca entre socixs comunitarixs y a través de un conocimiento directo como parte del proceso inicial para establecer relaciones que la Conectora comunitaria realizó. La Conectora comunitaria evaluó y aprobó a cada integrante del consejo para asegurar que tuviera el tiempo y la capacidad de participar en este esfuerzo voluntario. El consejo representó la diversidad de la comunidad LGBTQIA+ local en cuestión de género, orientación sexual y grupo racial. El papel del consejo asesor fue asegurar que las necesidades de la comunidad LGBTQIA+ se honraran, mantener el proyecto en curso, y proporcionar un entendimiento refinado de



la comunidad local para mantener a la comunidad segura y libre de la inclusión/participación simbólica (tokenism, en inglés) o daño.

### **Método para incluir a la comunidad**

Se usó un método estratégico e intencionado para incluir a la comunidad LGBTQIA+ en el sudoeste y oeste de Colorado, sabiendo que esta comunidad es geográficamente móvil y desconfía de la gente externa a la comunidad. El objetivo inicial, en el cual el consejo asesor y la Conectora comunitaria desempeñaron un papel crucial, fue relacionarse y fortalecer la confianza entre lxs integrantes de la comunidad.

Después, la Conectora comunitaria utilizó la relación del consejo asesor y el muestreo de bola de nieve (en el cual los participantes de una encuesta o estudio ayudan a reclutar a otrxs participantes) para identificar personas interesadas en hablar con The Colorado Trust al participar en entrevistas o grupos de enfoque. La Conectora comunitaria continuó usando este método del muestreo de bola de nieve porque era imperativo que lxs líderes de la comunidad la consideraran digna de confianza.

Además, la Conectora comunitaria se reunió con organizaciones locales y estatales que proporcionan servicios a comunidades LGBTQIA+. Estas incluyeron la Campaña de Derechos Humanos, One Colorado, la Red de Socios Involucrados en Realizar Cambios en la Salud de la Universidad de Colorado y la Red de Equidad del Valle de Ark.

Mientras que la mayor parte del proceso para incluir a la comunidad se realizó con conexiones entre una y otra persona, se usaron las redes sociales y eventos comunitarios para involucrar y reclutar a residentes interesadxs en participar en grupos de enfoque o entrevistas.

### **Recolección de datos**

Los datos se recolectaron mediante 33 entrevistas y ocho grupos de enfoque con integrantes y aliadxs de la comunidad LGBTQIA+.

Inicialmente se realizaron entrevistas individuales por teléfono o en persona; sin embargo, con la llegada de la pandemia por COVID-19 a principios de 2020, se cambió el formato de las entrevistas a un formato virtual con tecnología de videoconferencias. Era más probable que lxs participantes compartieran historias y experiencias con detalles cuando las entrevistas se hacían en un lugar que les permitía establecer una conexión más honesta. La elección de reclutar a una persona que formara parte de esta comunidad para realizar las entrevistas fue una decisión deliberada, ya que sabíamos que lxs participantes iban a compartir historias que posiblemente abarcarían temas sensibles, como la discriminación y seguridad física. Cada participante recibió una tarjeta de regalo de \$25 a \$50 al término de la entrevista o grupo de enfoque.

A lxs participantes se les pidió que firmaran un formulario de consentimiento que incluyó una descripción del programa y una oferta de compartir cualquier resultado al final del programa. Las preguntas de las entrevistas inicialmente se centraron en experiencias de discriminación en los servicios de salud, la escuela, la vivienda y el empleo. Después de un par de entrevistas, se ampliaron los temas de las preguntas para abarcar las experiencias escolares con mayor profundidad (entre adolescentes y sus padres) y hablar sobre la intersección de los temas raciales, la orientación sexual y la identidad de género, ya que lxs participantes tenían muchas ganas de compartir sus historias y experiencias más allá de los temas iniciales.

Las entrevistas se realizaron entre abril y agosto de 2020 por teléfono, en persona y por videoconferencia con gente en toda la región. Las entrevistas duraron de 60 a 90 minutos, se grabaron y la Conectora comunitaria las transcribió. Las grabaciones están archivadas y guardadas electrónicamente protegidas con una contraseña.

Los grupos de enfoque se realizaron entre abril y agosto de 2020 y solamente por videoconferencia debido a la pandemia por COVID-19. Cada grupo de enfoque incluyó de cuatro a seis participantes, con un total de 43 participantes en los grupos de enfoque. Hubo tres grupos de enfoque con personas LGBTQIA+ adultas en

la comunidad, un grupo de enfoque con personas LGBTQIA+ indígenas, un grupo de enfoque con padres de adolescentes LGBTQIA+, dos grupos de enfoque con adolescentes LGBTQIA+ de alianzas *gay*-heterosexuales (GSA, por sus siglas en inglés) locales y un grupo de enfoque con personas adultas que apoyan y dirigen estas alianzas. Los grupos de enfoque duraron entre 60 y 90 minutos, se grabaron y la Conectora comunitaria los transcribió. Las grabaciones están archivadas y guardadas electrónicamente protegidas con una contraseña.

## HALLAZGOS

Entre lxs participantes de los grupos de enfoque, el 83 por ciento identificó su grupo racial como blanco no hispano y el 11.4 por ciento identificó su grupo racial como hispano/latino. El 26.7 por ciento se identificaron como transgénero o de género diverso, el 10 por ciento no estaba segurox de su identidad de género y el 63.3 por ciento se identificaron como cisgénero. El 50 por ciento de lxs participantes se identificaron como mujeres, 19.4 por ciento como varones, 25 por ciento de género no binario y 5.6 prefirió no contestar. La mayoría de lxs participantes (63.6 por ciento) se identificaron como *gay*, lesbianas u homosexuales, el 12.1 por ciento como pansexuales, el 9.1 como heterosexuales y el 15.2 por ciento con otras orientaciones sexuales, como *queer*, asexuales, bisexuales, otra orientación o incierta. Lxs participantes dijeron vivir en uno de los siguientes condados: La Plata, Mesa, Montezuma, Montrose, Ouray o San Miguel.

Entre los diferentes grupos de enfoque y entrevistas, cuatro temas transversales surgieron como asuntos centrales que afectan las experiencias LGBTQIA+ en el sudoeste y oeste de Colorado: acceso a servicios de salud, cultura escolar, racismo y representación.

### **Acceso a servicios de salud**

Muchos de lxs participantes indicaron que necesitan acceso a servicios de salud culturalmente sensibles. Esto fue particularmente cierto entre las personas transgénero y de género diverso de cualquier edad. Las inquietudes relacionadas con el acceso a servicios de salud incluyeron proveedores de salud desinformadxs, falta de cobertura médica y tener que trasladarse grandes distancias para obtener atención básica o preventiva.

Muchxs participantes señalaron que lxs proveedores de salud necesitan recibir más educación y capacitación para atender a pacientes LGBTQIA+. Algunxs no se sentían cómodxs proporcionando tratamiento como la terapia de remplazo hormonal, y otrxs tenían personal administrativo que usaba nombres y pronombres incorrectos con lxs pacientes. Las personas LGBTQIA+ que dijeron haber sufrido ese tipo de interacciones desempoderantes con proveedores de servicios de salud también dijeron haber retrasado o evitado obtener esos servicios.

La cobertura de seguro médico también limitó el acceso de lxs participantes a los servicios de salud. El campo de los servicios de salud puede ser confuso, y muchxs participantes dijeron que no sabían cuáles eran sus derechos. Mientras que la Ley para la Protección del Paciente y los Cuidados de Salud a Bajo Precio en 2010 mejoró el acceso a la cobertura y atención para muchas personas LGBTQIA+, todavía existen limitaciones y obstáculos que requieren que las personas aboguen por sí mismas.

Lxs participantes también señalaron que habitualmente deben trasladarse fuera de su comunidad para obtener acceso a atención culturalmente sensible. Algunxs dijeron trasladarse una o dos horas a Grand Junction, mientras que otrxs se trasladan cuatro horas o más al área metropolitana de Denver. Unx de lxs participantes dijo que tuvo que viajar a San Francisco para obtener acceso a cirugía de afirmación de género.

Debido a estos obstáculos, algunxs participantes dijeron que han retrasado o retrasarán obtener cuidados de salud para evitar más discriminación.

**Cultura escolar**

“ Tener una GSA o a un grupo en una escuela es importante porque une a las personas, puede hacer que la gente se sienta bienvenida, segura de hablar sobre cualquier cosa. Creo que sería una buena idea tener más en escuelas porque las personas tendrían más oportunidades de decir o hacer cualquier cosa sin que otrxs las vean como raras o sin poder encajar. ”

- **Adolescente**

Adolescentes, padres y el personal escolar compartieron inquietudes sobre los desafíos y obstáculos que lxs estudiantes LGBTQIA+ deben enfrentar a diario en la escuela. La mayoría de lxs participantes identificaron el acoso escolar (*bullying*, en inglés) como un problema vasto en todas las escuelas y que ocurre en múltiples niveles: a manos de compañerxs, maestrxs y personal administrativo.

Algunxs participantes mencionaron que aunque algunos comportamientos son explícitamente homofóbicos o transfóbicos, la mayoría de las veces lxs estudiantes, maestrxs y el personal administrativo no conocen los desafíos que lxs estudiantes LGBTQIA+ enfrentan, o no entienden las sutilezas de estas experiencias. Se pueden encontrar personas aliadas (personas que no son LGBTQIA+ y que apoyan a las personas y causas LGBTQIA+) en la mayoría de los lugares; sin embargo, lxs participantes de los grupos de enfoque dijeron que las escuelas en el sudoeste y oeste de Colorado y las comunidades circundantes suelen ser pasivas en su apoyo de lxs estudiantes LGBTQIA+.

Un obstáculo importante para las escuelas es proporcionar oportunidades de desarrollo profesional culturalmente sensibles. Cuando una escuela proporciona capacitación o educación, con frecuencia no es obligatoria. Sin un requisito de asistencia, muchxs de lxs educadores y empleadxs que asisten ya cuentan con esos conocimientos. Lxs participantes indicaron que esto resulta en talleres de capacitación demasiado básicos, y que quienes necesitan más de una taller básico no terminan participando. Algunxs participantes dijeron que si lxs administradores de las escuelas no van a proporcionar más liderazgo, el esfuerzo no tiene sentido. Con algunxs educadores y empleadxs que demuestran abiertamente comportamientos homofóbicos o transfóbicos, lxs estudiantes tienen que presentar quejas continuamente antes que esas personas rindan cuentas por sus acciones.

“ Las GSA salvan vidas. ”

- **Maestrx**

Todxs lxs participantes compartieron la idea de que las alianzas *gay*-heterosexuales (GSA) u organizaciones estudiantiles similares tienen una influencia positiva en el ambiente escolar y la autoestima y confianza en sí mismxs de lxs estudiantes. Unx estudiante habló sobre la diferencia que notó cuando se cambió de una escuela sin una GSA a una escuela con una GSA, y señaló que la escuela con una GSA era mucho más acogedora y alentadora para lxs estudiantes LGBTQIA+. Se mencionó que las GSA ofrecen un importante espacio de apoyo y bienestar socioemocional para lxs estudiantes LGBTQIA+.

Además, los planes de estudios en las escuelas con frecuencia excluyen la historia y experiencias de personas y comunidades LGBTQIA+. Múltiples estudiantes dijeron que quieren que sus clases sobre educación sexual incluyan a lxs adolescentes LGBTQIA+. Además, quienes participaron en los grupos de enfoque dijeron que muchxs estudiantes no saben que van a la escuela con estudiantes LGBTQIA+, y hacen comentarios prejuiciosos sobre la gente LGBTQIA+ o preguntas sobre la relevancia de aprender sobre las personas LGBTQIA+ en las pocas ocasiones en las que el tema se menciona.

Múltiples participantes compartieron que los baños son una preocupación importante en las escuelas. Cuando una escuela tiene baños individuales, lxs participantes dijeron que todxs ellxs necesitan obtener un permiso especial del personal escolar cada vez que necesitan usar el baño. Esto significa que unx estudiante primero tiene que declarar su identidad en la escuela, lo cual no todas las personas jóvenes quieren hacer. Además, lxs estudiantes dijeron que tienen que desviarse para encontrar a la persona con la llave del baño cuando necesitan usarlo. Algunxs estudiantes indicaron que evitan usar el baño y “se aguantan” hasta que llegan a casa, para no tener que declarar su identidad o evitar llamar más la atención.

“ Los programas tradicionales no cubren las necesidades de lxs adolescentes LGBTQIA+.”

*-Maestrx*

### Racismo

“ Las personas a veces piensan que en lugares, en comunidades y tierras [donde] hay diferentes culturas, que no puede haber racismo u odio. Tristemente, eso no es verdad. Cierta racismo ya sea en acciones, palabras o gestos puede ser tan sutil que es indetectable, o peor aún, lo hemos aceptado como la norma y esperamos que suceda o lo descartamos como que así han sido las cosas siempre. Estas experiencias me han puesto en una trayectoria para cambiar estas normas y usar mi voz a favor de la equidad y el cambio.”

*-Integrante indígena de la comunidad*

El racismo fue otro tema que surgió entre lxs participantes. Algunxs participantes indicaron que a las personas LGBTQIA+ negras, indígenas y de color (BIPOC, por sus siglas en inglés) con frecuencia no las aceptan en espacios LGBTQIA+. Tanto las personas adultas como adolescentes mencionaron esta inquietud. Esto fue particularmente cierto para lxs participante indígenas, quienes dijeron enfrentar múltiples niveles de discriminación con base en múltiples identidades marginadas.

Además, varixs participantes compartieron que las agencias de seguridad pública no saben sobre las preocupaciones y barreras singulares que las personas LGBTQIA+ negras, indígenas y de color enfrentan, y por lo tanto lxs integrantes de esa comunidad no confían en las agencias locales de seguridad pública.

La región geográfica del sudoeste y oeste de Colorado también está muy segregada, con algunas escuelas donde más del 90 por ciento de lxs estudiantes son blancxs no hispanxs. Una persona adulta mencionó la que su GSA tuvo la oportunidad de asistir a una conferencia sobre diversidad en Denver, donde lxs estudiantes tuvieron la inusual oportunidad de conectar con estudiantes BIPOC y otrxs estudiantes diversxs.

“ Existe una idea equivocada de que nuestra comunidad es blanca. En realidad, contamos con una gran comunidad indígena, comunidad latina. Muchas personas no se sienten cómodas entrando a espacios reclamados [por la gente blanca], lo cual ocurre en la mayor parte de Durango. Necesitamos hacer un mejor trabajo para asegurar que las personas tengan acceso a estos servicios.”

*-Madre/padre/x de familia*

## **Representación**

“ Ser [madre/padre/x] de unx niñx arcoíris hace que quieras convertirte en una mejor persona, unx mejor ciudadanx, unx mejor colega, porque eres más sensible hacia otras personas. ”

**-Madre/padre/x**

La visibilidad y representación de la comunidad LGBTQIA+ se mencionó muchas veces como un importante aspecto de la vida en un área más rural. Al vivir en pueblos pequeños donde todas las personas se conocen, muchxs participantes indicaron que no se sienten segurxs de declarar su identidad sexual o de género. Además, muchxs participantes usaron la frase “es un pueblo conservador” como modificador de comportamientos homofóbicos y transfóbicos y encuentros que han tenido o sobre los cuales han escuchado. Quizás no sea sorprendente que las redes sociales desempeñan un papel importante tanto para que las personas adultas como las adolescentes conecten con otras personas LGBTQIA+ y normalicen sus experiencias.

Las entrevistas y grupos de enfoque se realizaron en la primavera y el verano de 2020, durante la primera oleada de casos de COVID-19 en Colorado. Por lo tanto, a muchxs participantes les preocupaban los efectos aisladores de tener que quedarse en casa. Eventos como el desfile del Orgullo, espacios que centran el arte, grupos de apoyo y otras oportunidades para reunirse en un espacio compartido se mencionaron como maneras importantes de conectar, hacerse ver y sentirse como integrantes valoradxs de la comunidad; muchas de estas oportunidades se cancelaron por largos períodos de tiempo durante 2020, y muchos eventos del Orgullo se cancelaron.

Tales espacios y eventos, incluidos no específicamente aquellos para personas o grupos LGBTQIA+, donde tanto adultxs como adolescentes pueden presentarse auténticamente, se mencionaron como importantes en los grupos de enfoque y las entrevistas.

“ Me siento muy segurx en mi iglesia. Pude traer a mis parejas y todo el mundo reaccionó genial. Fue lindo tener una experiencia positiva estando fuera [del closet] en un espacio religioso. ”

**-Adolescente**

Lxs participantes adultxs parecieron tener más cautela declarando más ampliamente su identidad sexual o de género, debido a preocupaciones de cómo su comunidad respondería, especialmente si se criaron en el área o sus padres viven en el área. Unx participante señaló que a mucha gente le gusta el chisme, así que es más fácil no decir nada en absoluto. Tener a una persona u organización de confianza ayudó a muchxs de lxs participantes a guiarse por los desafíos que surgen debido a la homofobia y la transfobia.

“ Rainbow Youth Center [en Durango] ha tenido una influencia muy positiva en mi hija. Una de las primeras cosas que mi hija hizo fue ir a RYC. ... Fue increíble y ha sido de gran apoyo para ella. Cuando el mundo es una locura, es algo que ella valora y con lo que puede conectar. Ha sido realmente fundamental. ”

**-Madre/padre/x**

## **RECOMENDACIONES**

A lxs participantes también se les pidió que imaginaran qué significaría alcanzar cambios transformadores para abordar muchos de los obstáculos que las personas y comunidades LGBTQIA+ enfrentan en la región. Con base en los pensamientos, experiencias y visiones para el futuro de lxs participantes, surgieron seis áreas de recomendaciones para actuar. Estas incluyen recomendaciones para fundaciones, personas que toman decisiones, organizaciones, escuelas y agencias gubernamentales e integrantes de la comunidad.

### **Recomendaciones para fundaciones**

Las personas LGBTQIA+ que viven en el sudoeste y el oeste de Colorado han identificado múltiples obstáculos en su comunidad que limitan el acceso a los servicios de salud, limitan los ambientes escolares inclusivos, perpetúan el racismo y hacen que las experiencias de las personas LGBTQIA+ sean invisibles. Las fundaciones y organizaciones que otorgan subsidios pueden desempeñar un papel esencial para construir la base que fortalezca las capacidades de resiliencia en la comunidad, promuevan el desarrollo de líderes para el cambio comunitario y establezcan las pautas para la diversidad, equidad e inclusión de todxs lxs integrantes de la comunidad. Para esto será necesario implementar prácticas transformadoras que desafíen el statu quo y prioricen las voces de lxs integrantes de la comunidad.

Lxs participantes identificaron las siguientes recomendaciones para las fundaciones:

- **Ambiente escolar:** La recomendación principal para las escuelas es asegurar que el personal y lxs educadores tengan acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional como parte del plan de estudios estándar para el desarrollo profesional. Las fundaciones deben invertir en talleres de capacitación para distritos escolares y escuelas individuales, e impulsar la educación sobre la diversidad, equidad e inclusión de las personas LGBTQIA+.
  - Fondos específicos para las siguientes actividades:
    - » Capacitaciones, ponencias, presentaciones y paneles con integrantes de la comunidad
    - » Maestrxs sustitutxs para que lxs maestrxs principales puedan asistir a talleres de capacitación
    - » Remuneraciones para que lxs maestrxs y el personal escolar asistan a talleres y oportunidades de desarrollo profesional
    - » Remuneraciones para lxs maestrxs y el personal escolar que lideren y se encarguen de realizar trabajo adicional en iniciativas de diversidad, equidad e inclusión en sus escuelas y distritos
    - » Créditos para maestrxs por continuar su educación que cumpla requisitos de acreditación.
- **Ambiente organizativo:** De forma similar a las escuelas, las organizaciones enfrentan muchos obstáculos para tener acceso a talleres de capacitación y desarrollo profesional sobre diversidad, equidad e inclusión. Además, las fundaciones pueden establecer las pautas de cómo se realiza el trabajo programático y fomentar el uso de una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión en propuestas, implementaciones de programas y evaluaciones.
  - Las fundaciones pueden exigir lo siguiente de organizaciones y agencias que patrocinan:
    - » La mención de la orientación sexual, expresión de género e identidad de género en declaraciones organizativas contra la discriminación
    - » La inclusión de reconocimientos locales de las culturas indígenas que en el pasado cultivaron la tierra y los daños causados por la colonización en las comunidades indígenas
    - » La integración de mejores prácticas relacionadas con diversidad, equidad e inclusión en la implementación de programas

- » La participación de integrantes de la comunidad en todo aspecto del trabajo programático
- » Oportunidades para el desarrollo profesional y capacitación sobre la diversidad, equidad e inclusión, incluida la inclusión LGBTQIA+ y el antirracismo.
- Las fundaciones también pueden desempeñar un papel crucial desarrollando alianzas estratégicas entre organizaciones y agencias que aseguren prácticas colaborativas y colectivas y minimicen la naturaleza competitiva de la distribución de subsidios. Esto puede incluir:
  - » Conectar y financiar organizaciones y agencias que compartan el objetivo de promover el bienestar comunitario
  - » Financiar esfuerzos colaborativos entre organizaciones y agencias que compartan objetivos similares a largo plazo
  - » Fomentar el aumento de capacidades entre organizaciones para empoderar a las organizaciones locales más pequeñas y fortalecer el liderazgo y la sostenibilidad.
- Las fundaciones también pueden desempeñar un papel en la sostenibilidad continua de los esfuerzos que la comunidad lidera. Ya sea a través de una organización formal o una red informal de integrantes de la comunidad, proporcionar fondos para la comunidad y sus soluciones para el cambio puede manifestarse en las siguientes inversiones:
  - » Campañas de infraestructura para asegurar un espacio seguro
  - » Asistencia técnica y aumento de capacidades para la administración organizativa y el desarrollo profesional
  - » Una trayectoria para líderes LGBTQIA+ en el gobierno local
  - » Redes informales de comunidades que quizás no pertenezcan a una organización 501(c)(3) formal.

### **Recomendaciones para organizaciones, agencias gubernamentales y distritos escolares**

Las organizaciones, agencias gubernamentales y distritos escolares en el sudoeste y oeste de Colorado desempeñan un papel importante en la promoción de la salud, bienestar y seguridad de la comunidad LGBTQIA+ en toda la región. Como líderes visibles en la comunidad, y como agentes de cambio comprometidos a la diversidad, equidad e inclusión, las agencias gubernamentales y escuelas pueden transformar sus comunidades al hacer lo siguiente:

- **Capacitarse.** Asegurar que empleadxs en cualquier nivel se capaciten sobre la inclusión LGBTQIA+, las prácticas antirracistas y la diversidad, equidad e inclusión. Esto incluye hacer obligatorios los talleres, pagar por el tiempo del personal, organizar capacitaciones durante el horario regular de oficina y eliminar obstáculos para que el personal tenga acceso a oportunidades de desarrollo profesional.
- **Hacerse visibles.** Crear organizaciones y escuelas abiertas, acogedoras y tolerantes es un método bipartidario hacia la inclusividad. El apoyo visible puede tener muchos beneficios para demostrarles a lxs integrantes de la comunidad LGBTQIA+ que valoran la contribución que hacen en sus comunidades. La visibilidad incluye declaraciones explícitas contra la discriminación que mencionen la identidad de género, expresión de género y orientación sexual; usar símbolos como un arcoíris; incluir a personas LGBTQIA+ en anuncios y folletos; y, asistir a eventos públicos y reuniones de la comunidad LGBTQIA+ para demostrar su apoyo.
- **Establecer normas.** Desarrollar y publicar normas inclusivas contra la discriminación de personas LGBTQIA+. Suplementar estas normas con talleres obligatorios para todo el personal. Estas normas pueden incluir baños de género inclusivo; un proceso para honrar nombres y pronombres; y, políticas de recursos humanos relacionadas con el acoso, transiciones de empleadxs o estudiantes y prácticas inclusivas para recolectar datos. Las normas

escolares pueden incluir procesos reafirmantes en programas deportivos, al igual que acceso a programas o eventos de género específico para lxs estudiantes.

- **Levantar la voz.** Cuando actos contra personas LGBTQIA+ suceden en reuniones o en la comunidad, se debe levantar la voz sobre la importancia de la inclusión LGBTQIA+ y la importancia de acoger, apoyar y ofrecer un espacio seguro para todxs lxs integrantes de la comunidad.
- **Colaborar.** Buscar y crear colaboraciones con organizaciones LGBTQIA+ a nivel local, estatal y nacional. Establecer relaciones con integrantes de la comunidad LGBTQIA+ y asistir a eventos. Asegurar que el personal, los consejos y las comisiones, y los lugares donde se toman decisiones, incluyan a personas LGBTQIA+.
- **Proporcionar espacios.** Encontrar espacios asequibles y seguros para reunirse y trabajar puede ser difícil para muchas personas LGBTQIA+. Si una organización, agencia o escuela tiene espacios disponibles para su uso público, ponerlo a disposición de iniciativas LGBTQIA+.
- **Respetar la interseccionalidad.** Las personas LGBTQIA+ representan una variedad de orígenes, experiencias e identidades. Se debe priorizar el trabajo que emplee una perspectiva contra la opresión y que reconozca que las personas pueden tener múltiples identidades marginadas.

### **Recomendaciones para proveedores de servicios de salud/atención médica**

Las personas LGBTQIA+ reportan tener experiencias de discriminación al tratar de obtener cuidados de salud. Algunas personas LGBTQIA+ retrasan obtener atención médica necesaria para no enfrentar prejuicios, estigma o discriminación a manos de proveedores de salud. Sin embargo, los cuidados preventivos son necesarios para la salud y el bienestar de lxs integrantes de la comunidad. Lxs proveedores de salud pueden desempeñar un papel importante para asegurar que las personas LGBTQIA+ prosperen en sus comunidades locales.

- **Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional.** Lxs proveedores deben tener acceso continuo a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional sobre el tratamiento y cuidado de pacientes LGBTQIA+. Cada paciente es diferente, y las personas LGBTQIA+ pueden tener diferentes preocupaciones para obtener servicios de salud. Lxs proveedores deben mantenerse informadxs y actualizadxs sobre mejores prácticas. Además, lxs proveedores deben asegurar que todo su personal, desde el personal de recepción hasta la persona encargada de facturación, también esté capacitado y preparado para trabajar con pacientes LGBTQIA+.
- **Hacerse visibles.** Informar a la comunidad LGBTQIA+ que son proveedores confiables y segurxs al demostrar visiblemente su apoyo. Esto se puede hacer a través de los sitios web de las clínicas, en materiales promocionales o hasta pegando una calcomanía de arcoíris en la puerta de entrada.
- **Revisar los formularios.** Asegurar que los formularios usados por la clínica o consultorio hagan las preguntas correctas para que lxs proveedores ofrezcan la mejor atención posible a sus pacientes. Esto incluye preguntar el nombre de la persona además de su nombre legal, y sus pronombres. Los formularios también deben incluir preguntas abiertas sobre la identidad de género, identidad sexual y comportamientos sexuales, y usar palabras de género neutral cuando se mencionen cónyuges o relaciones, y no asumir nada sobre cómo son sus relaciones.
- **Ofrecer ayuda con el seguro médico.** La cobertura de seguro médico puede ser especialmente desafiante para las personas LGBTQIA+, ya que históricamente ha habido exclusiones en pólizas y planes relacionadas con la identidad de género y orientación sexual. Lxs proveedores deben estar informadxs sobre las leyes de Colorado y a quiénes protegen contra exclusiones discriminatorias en pólizas, saber qué tipo de atención médica para personas transgénero y de género diverso se debe cubrir por ley, y estar dispuestxs a desafiar los rechazos de las aseguradoras médicas. Con frecuencia, el rechazo inicial se debe a prácticas obsoletas o la interpretación errónea de códigos de facturación o diagnóstico.



## **Recomendaciones para legisladorxs, personas que toman decisiones y administradorxs**

Lxs legisladorxs, personas que toman decisiones y administradorxs están posicionadxs de manera singular para abordar los múltiples obstáculos que las personas LGBTQIA+ enfrentan en el sudoeste y oeste de Colorado. Como líderes respetados por muchas personas en Colorado, las decisiones que toman con respecto a presupuestos, políticas y procesos y el uso de palabras y lenguaje tienen una gran influencia en las vidas, la salud y el bienestar de toda la gente en el estado.

- **Financiar concienzudamente.** Al considerar las áreas a financiar, tomar en cuenta las necesidades de capacitación y desarrollo profesional en todos los campos y sectores. Lxs proveedores de salud, maestrxs, médicos clínicxs y líderes comunitarixs necesitan tener acceso a talleres y oportunidades de aprendizaje sobre cómo proporcionar servicios culturalmente sensibles y sostenibles a las personas LGBTQIA+. Se deben tomar en cuenta los datos recolectados a nivel gubernamental, organizativo y programático, y si se incluyen o no preguntas sobre la orientación sexual e identidad de género.
- **Considerar el impacto de las decisiones.** Ya sea que propongan leyes en la legislatura, decidan el protocolo de una agencia o influyan en la política a cualquier nivel, lxs legisladores deben tomar en cuenta el impacto de estas políticas en las personas LGBTQIA+. ¿Ayuda o limitan estas decisiones el acceso a atención médica inclusiva? ¿Ayudarán estas decisiones a que el personal tenga acceso a oportunidades de capacitación y aprendizaje? ¿De qué manera está involucrada la comunidad más afectada en los procesos para tomar decisiones? Todas estas preguntas deben considerarse cuando se tomen decisiones sobre políticas, procesos y procedimientos.
- **Modelar la inclusión.** Las personas que legislan, toman decisiones o administran desempeñan un papel sumamente importante para establecer pautas y un ambiente que fomente la diversidad, equidad e inclusión. Deben tomar en cuenta cómo modelan la inclusión LGBTQIA+. ¿Cómo están fomentando la capacitación y el desarrollo profesional continuo entre su personal? ¿Cómo están aumentando la aceptación al modelar su propio crecimiento y aprendizaje?
- **Respetar la interseccionalidad.** Mantener una perspectiva interseccional que honre la diversidad de orígenes, experiencias e identidades de lxs integrantes de la comunidad. Priorizar políticas y decisiones que apoyen la ingeniosidad y resiliencia de comunidades y personas marginadas a través de inversiones financieras, aumento de capacidades y trayectorias de liderazgo a puestos donde se tomen decisiones.

## **Recomendaciones para integrantes de la comunidad**

- **Crear espacios para reunirse.** El apoyo social y comunitario es un componente esencial para construir comunidades resilientes e inclusivas. Ya sea que tengamos un espacio físico disponible para organizar eventos o reuniones o seamos personas con habilidades para reunir personas o planear eventos, cuando nos reunimos en comunidad y honramos la diversidad en el espacio, todas las personas aprendemos y crecemos juntas.
- **Ser unx vecinx amigable.** El sudoeste y oeste de Colorado es un lugar único porque las personas comparten su amor por la comunidad, el individualismo y la belleza natural del paisaje y de toda la región. De muchas maneras, quienes viven en esta comunidad tienen muchas cosas en común y les queda mucho por aprender de las demás personas. Aunque es parte de la naturaleza humana asumir quién y quién no está representadx en nuestra comunidad, debemos conocer a nuestros vecinx y mantener un corazón abierto a la robusta diversidad de identidades y experiencias que enriquecen cada una de nuestra vidas.
- **Compartir nuestras historias.** Humanizar nuestras experiencias al contar historias. Las historias son especialmente poderosas para conectarnos y nos ayudan a entender lo abstracto y fomentar la empatía y el entendimiento. Si te identificas como LGBTQIA+, tu historia importa. Compartir tu historia cuando te sientas segurx y cómodx puede desmentir mitos, modificar narrativas y humanizar la experiencia de lo que significa

ser LGBTQIA+ en esta parte de Colorado. Además, quizás tengas unx hijx, hermanx, pariente, amigx o colega LGBTQIA+; tu historia puede ofrecer conocimientos y entendimiento entre las personas que quizás tengan una relación similar con otras personas LGBTQIA+.

- **Respetar la interseccionalidad.** Algunxs integrantes de la comunidad LGBTQIA+ cuentan con múltiples identidades marginadas, y lxs integrantes de la comunidad deben aprender a apoyar a las personas LGBTQIA+ con varias sexualidades, géneros, grupos raciales, etnicidades, niveles de ingresos y estudios y religiones. Lxs integrantes de la comunidad en general, especialmente en el sudoeste y oeste de Colorado, debemos reconocer la larga historia que muchas personas indígenas tienen en esta tierra. Es necesario que todxs reconozcamos el legado de la colonización que robó tierras y robó cultura; escuchar a, e incluir e invertir en, organizaciones y personas indígenas; y, vivir y aprender del marco antirracista que empieza al reconocer cómo a todxs nos lastima la supremacía blanca.
- **Aprender sobre los derechos LGBTQIA+.** Colorado tiene muchas leyes, políticas y prácticas que respaldan la salud y el bienestar de las personas y comunidades LGBTQIA+. Debemos mantenernos informadxs sobre los derechos de todas las personas LGBTQIA+ en relación con requisitos para escuelas seguras, contra el acoso escolar y protecciones para niñxs en el sistema de asistencia de menores; que existen protecciones para personas LGBTQIA+ contra la discriminación en los servicios de salud (incluso en el acceso y la cobertura), el empleo, la vivienda y las adaptaciones públicas; y, cómo presentar quejas y encontrar ayuda si alguien sufre discriminación. Hay que tomar en cuenta que la terapia de conversión (también conocida como terapia reparadora), la cual intenta cambiar el género o la sexualidad de una persona, es ilegal en Colorado. Y aunque complicados, Colorado cuenta con procesos optimizados para actualizar el género en las licencias de conducir (incluida la posibilidad de poner "X" como género) y actas de nacimiento emitidas por el estado.



**XAVIER SAENZ**

# PERFILES

**TRENNIE COLLINS**





**Xavier Saenz** (él/de él) se declaró lesbiana en 1991 porque “eso era lo único que sabía”. Durante su infancia, Saenz “sabía que era varón. La sociedad me dijo que estaba equivocado”. Empezó a abogar a favor de quienes eran diferentes; para el año 2000, ya estaba actuando en obras teatrales de drag y conociendo a muchas personas. En 2013, Saenz organizó el primer Desfile del Orgullo en Delta, Colorado.

Saenz empezó a hacer la transición en 2017. “Durante todos estos cambios, una cosa sigue siendo igual: Estoy aquí para ayudarles a ustedes y a sus familias a entenderse mutuamente”, dice.

“Necesitamos normalizar nuestras familias y [nuestra] existencia”, Saenz dice. “Poder expresar quiénes somos es vital para sobrevivir. Sí, podemos dar los pasos para ser quienes los demás quieren que seamos, pero deberíamos poder vivir una vida feliz siempre y cuando no estemos lastimando a nadie. La verdad es que no permitirle a alguien que sea quien es lx está lastimando. Si lo hubiéramos hablado, yo no hubiera vivido una mentira por tanto tiempo.

“No vamos a desaparecer. Nos merecemos los mismos derechos humanos básicos, así que hasta que tengamos eso, necesitamos hablar sobre esto. Simplemente salva vidas”.



**Trennie Collins** (ella/de ella) es integrante de la Tribu Indígena Ute del Sur y de la comunidad LGBTQIA+. Collins se crio en Ignacio, Colorado, y se graduó de Ignacio High School. Actualmente trabaja para The Southern Ute Drum, una publicación tribal, como coordinadora de relaciones públicas. Collins es integrante de la Asociación Americana de Periodistas Indígenas, la Sociedad de Periodistas Profesionales y la Asociación de la Prensa de Colorado.

Collins es cofundadora de un grupo para adolescentes LGBTQIA+ en Ignacio, Southwest Rainbow Youth, el cual ofrece educación, conocimientos y apoyo a adolescentes en la comunidad LGBTQIA+ local. También recientemente cofundó la organización Ignacio Out & Equal Alliance. Estas organizaciones promueven en conjunto iniciativas esenciales de salud en el sudoeste y oeste de Colorado.

Como mujer indígena, Collins participa en movimientos a favor de la justicia social con la esperanza de que se coloquen las voces de las personas negras e indígenas de color al frente de las comunidades y que influyan directamente en las comunidades indígenas. Ha sido instrumental en la creación de sistemas de apoyo alimentario y de atención culturalmente específica para personas de la

tercera edad, y aboga por su comunidad a través de una red más amplia de ayuda mutua.

“Para mí, realmente es solo contribuir a la comunidad que amo”, Collins dice. “Mi gente nuchu ha estado en estas tierras desde el principio. Darles las gracias a todas las cosas y a todas las personas que vinieron antes de mí y a todo lo que está por venir es muy importante para mí. Nuestrxs ancestrxs pasaron por desafíos que ni podemos imaginarnos para que (nosotrxs) podamos estar aquí el día de hoy. Quiero agradecerles a ellxs y que se sientan orgullosxs de quien soy y en quien me estoy convirtiendo”.

“El sudoeste de Colorado es mi hogar. Donde mi gente ha vivido, se ha trasladado y prosperado. Donde mis ancestrxs vivieron en armonía con la Madre Tierra. Estar aquí se siente como mi hogar,

como que pertenezco. Ser *gay* en este espacio y en este momento se siente revitalizante y nuevo, pero luego existe esto: Crecí en la reserva, así que ser parte de la comunidad LGBTQ2S+ [lesbiana, *gay*, bisexual, transgénero, *queer*, de dos espíritus] se sintió pequeño pero normal. Podía tener parejas y no sentirme avergonzada, pero en el momento que abría la boca para apoyar, despertar conciencia o defender a otrxs que eran parte de la comunidad, me sentía avergonzada e ignorada. Como que todo estaba bien, siempre y cuando no reconociéramos que yo era ‘*gay*’. Como adulta esto fue más común, la gente me podía ver como líder de la comunidad siempre y cuando no hablara de quién era realmente, y una enorme parte de eso fue formar parte de la comunidad LGBTQ2S+”.

# PERFILES

# BIBLIOGRAFÍA

- i El Instituto Williams. [Datos demográficos interactivos LGBT](#). Los Ángeles, CA: El Instituto Williams, Facultad de Leyes de UCLA, enero de 2019.
- ii Ibid.
- iii Singh S. & Durso L. “La discriminación extendida continúa afectando las vidas de las personas LGBT tanto de formas sutiles como significativas” (en inglés: [Widespread Discrimination Continues to Shape LGBT People’s Lives in Both Subtle and Significant Ways](#)). Washington, DC: El Centro para el Progreso Estadounidense, 2 de mayo de 2017.
- iv Meyer I. Prejudice, “Estrés social y salud mental en poblaciones lesbianas, gay y bisexuales: Temas conceptuales y evidencia de investigaciones” (en inglés: [Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence](#)). Boletín psicológico. 129(5), 674-697.
- v Balsam KF et al. “Evaluando los múltiples estreses de minoría: La escala de microagresiones en las personas LGBT de color” (en inglés: [Measuring Multiple Minority Stress: The LGBT People of Color Microaggressions Scale](#)). Psicología de diversidad cultural y minorías étnicas. 17(2), 163-174.
- vi Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y la Salud Mental. Paquete con información y recursos sobre problemas de salud más comunes en poblaciones LGBT (en inglés: [Top Health Issues for LGBT Populations Information & Resource Kit](#)). Publicación de HHS (SMA) 12-4684. Rockville, MD: Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y la Salud Mental, 2012.
- vii James SE et al. El informe de la encuesta 2015 de personas transgénero en EE. UU. (en inglés: [The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey](#)). Washington, DC: Centro Nacional para la Equidad Transgénero, 2016.
- viii Fondo Educativo de One Colorado. “Cerrando la brecha: el punto de inflexión para la salud LGBTQ” (en inglés: [Closing the Gap: The Turning Point for LGBTQ Health](#)). Denver, CO: One Colorado, 2019.
- ix Departamento de Salud Pública y Medioambiente de Colorado. [Encuesta Healthy Kids Colorado 2019](#). Denver, CO: Departamento de Salud Pública y Medioambiente de Colorado, 2019.
- x Fondo Educativo de One Colorado. “Cerrando la brecha: el punto de inflexión para la salud LGBTQ” (en inglés: [Closing the Gap: The Turning Point for LGBTQ Health](#)). Denver, CO: One Colorado, 2019.





**THE  
COLORADO  
TRUST**

*A Health Equity Foundation*

1600 SHERMAN ST.  
DENVER, CO 80203  
**WWW.COLORADOTRUST.ORG/ES**

**TELÉFONO:** 303-837-1200  
**SIN COSTO:** 888-847-9140  
**FAX:** 303-839-9034

“The Colorado Trust” está registrada como una marca comercial en la Oficina de Patentes y Marcas Comerciales de EE. UU. Derechos de autor – agosto de 2021. The Colorado Trust. Todos los derechos reservados. The Colorado Trust se complace en permitir que otras organizaciones y personas compartan sus materiales. Para solicitar permiso para citar esta publicación, ya sea de forma impresa o electrónica, por favor comuníquese con [Julian Kesner](#), vicepresidente de Comunicaciones.