



# En el trabajo

Una guía para la igualdad laboral

En el trabajo, cada vez más personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LBGT) y personas con VIH están revelando su orientación sexual, identidad de género o su estatus de VIH. Como se dice coloquialmente, están saliendo del clóset. Sin importar dónde trabaje o cuál sea su ocupación, usted sentirá más seguridad en su empleo si conoce sus derechos. Durante más de tres décadas, la igualdad laboral ha sido una de las principales prioridades de Lambda Legal. Hemos creado esta guía, llena de información, para ayudarle a orientarse en su vida laboral.

Esta guía está organizada en tres capítulos. El primero ofrece un panorama general de las leyes federales y estatales que protegen a las personas LBGT y personas con VIH de la discriminación en el empleo. Este campo de la legislación cambia constantemente conforme más estados establecen leyes contra la discriminación, y gobiernos locales luchan contra la discriminación de personas LBGT y los prejuicios relativos al VIH. Consulte nuestra página en internet, [www.lambdalegal.org](http://www.lambdalegal.org), para obtener la información más actualizada sobre la protección existente en el lugar donde usted vive. El segundo capítulo responde a muchas de las preguntas más frecuentes que las personas LBGT y personas con VIH enfrentan en el lugar de trabajo, incluyendo: ¿qué es una pareja doméstica?; ¿cuáles son las leyes relativas al acceso a los baños para las personas transgénero?; como persona con VIH, ¿cómo puedo solicitar una adaptación razonable en mi trabajo? Si usted cree que le discriminan en el trabajo, quizá quiera empezar por el tercer capítulo, que incluye información general sobre discriminación en el empleo, y lo que usted puede hacer para protegerse en su lugar de trabajo y defender sus derechos.

Use esta guía conforme busca un nuevo empleo o explora formas de mejorar su empleo actual. Además de la información, hemos incluido hojas de ejercicios para ayudarle a identificar sus circunstancias específicas y a mejorar su lugar de trabajo. Si necesitara ayuda para combatir la discriminación laboral o si tiene cualquier pregunta sobre esta guía, comuníquese con la Línea de Ayuda (Help Desk) de Lambda Legal (en [www.lambdalegal.org/help](http://www.lambdalegal.org/help) o llamando sin costo al 866-542-8336).

## ÍNDICE

### Capítulo 1:

#### *Leyes y protección legal*

Leyes federales .....	5
Leyes estatales y locales .....	9
Otras leyes que podrían protegerle .....	11

### Capítulo 2:

#### *Problemas en el trabajo para personas LGBT y personas con VIH*

Aspectos básicos .....	13
Salir del clóset.....	16
Beneficios para parejas domésticas .....	19
Expresión e identidad de género .....	22
VIH.....	26
Aliados y sindicatos .....	29

### Capítulo 3:

#### *Qué hacer si le discriminan*

Si enfrenta discriminación.....	33
Algunas formas de discriminación .....	36
Otros derechos laborales importantes .....	40

<i>Guía de recursos</i> .....	43
-------------------------------	----

<i>Hojas de trabajo</i> .....	51
-------------------------------	----





# CAPÍTULO 1

## LEYES Y PROTECCIÓN LEGAL

Después de muchos años de abogacía pública, de litigios o sea demandas estratégicos y de ardua labor, las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero, y las personas con VIH y sus aliados han logrado diversos tipos de protección legal contra la discriminación laboral basada en la orientación sexual, la identidad de género y el estatus de VIH de la persona. Actualmente existen leyes federales que protegen a personas con VIH de la discriminación en cualquier lugar de trabajo con 15 empleados o más, pero la protección con la que cuentan las personas LGBT tiene mucho menos alcance, como veremos a continuación. Finalmente, es importante recordar que la información contenida en este folleto puede aplicarse de manera distinta para empleados indocumentados ó cuyo estatus migratorio esté pendiente. Por favor comuníquese con la Línea de Ayuda de Lambda Legal para recibir la información mas pertinente a su situación particular.

## LEYES FEDERALES

### Orientación sexual e identidad de género

Actualmente no existe una ley federal que prohíba explícitamente la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género en empleos del sector privado (no gubernamentales). En algunos casos, los empleados LGBT pueden estar protegidos por las estipulaciones federales contra el acoso sexual y la discriminación establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. El Título VII prohíbe la discriminación laboral basada en raza, color, religión, sexo u origen nacional. La ley federal también prohíbe la discriminación basada en la edad de trabajadores mayores de 40 años, en las discapacidades, en el estado de embarazo de las mujeres y en la decisión de un trabajador de pertenecer o no a un sindicato.

Un creciente número de tribunales federales alrededor del país está reconociendo que las disposiciones del Título VII que prohíben la discriminación laboral basada en el sexo condenan la discriminación de empleados transgénero. La mayoría de los tribunales que han llegado a esta conclusión reconoce que la discriminación de personas transgénero es una forma prohibida de estereotipo sexual. Los jueces están entendiendo la diferencia entre orientación sexual y expresión e identidad de género, y están más inclinados a interpretar el Título VII como

una prohibición de la discriminación basada en la expresión o identidad de género, más que en la orientación sexual. La aprobación de la Ley Contra la Discriminación en el Empleo (consulte la sección “La larga lucha en busca de protección federal en el empleo,” en la página 7) establecería de manera explícita e inequívoca en la ley federal la protección contra la discriminación basada en la identidad de género, e incluiría también protección contra la discriminación basada en la orientación sexual.

En contraste con los trabajadores del sector privado, todos los empleados federales están protegidos contra la discriminación basada en la orientación sexual, por la Orden Ejecutiva 13087. La ley federal también prohíbe la discriminación de empleados del sector público basada en el sexo, incluyendo estereotipos sexuales. Si usted experimenta discriminación

por no conformarse a los estereotipos de su género, podría tener una queja válida, de acuerdo con la legislación federal.

Los empleados del sector público gozan de algunos tipos de protección constitucional contra la discriminación porque la Cláusula de Protección Equitativa de la Décimocuarta Enmienda a la Constitución prohíbe que el gobierno (y los empleados del gobierno) discrimine intencionalmente a una persona sin justificación alguna. Los empleados del sector público también han usado el derecho a la libertad de expresión que confiere la Primera Enmienda para proteger su derecho a revelar públicamente su orientación sexual o identidad de género. Además, Lambda Legal ha invocado con éxito la Primera Enmienda para defender el derecho que tienen los profesores de hablar sobre temas LGBT en el aula, así como para defender los

### ¿QUÉ ESTABLECE LA LEY ESTADOUNIDENSE ACTUALMENTE?

Los empleadores no pueden discriminar a sus empleados basados en su raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad, edad (mayores de 40 años), por estar embarazadas o por su pertenencia a un sindicato, en ninguna etapa de la relación laboral: desde anuncios de empleo, evaluación de solicitudes y entrevistas, hasta condiciones de trabajo, promociones, evaluaciones de desempeño y referencias. La ley todavía está evolucionando pero, de acuerdo con las decisiones de

varios tribunales, los empleados LGBT están protegidos de la discriminación sexual en algunas circunstancias que incluyen actos y estereotipos basados en el género.

La Ley de Derechos Civiles de 1964 estableció la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC por sus siglas en inglés). La EEOC estableció reglamentos contra el acoso sexual que han sido utilizados ocasionalmente para proteger a las personas LGBT del acoso sexual basado en el género.

## EMPLEO POR VOLUNTAD

En la mayoría de los estados, la mayor parte de los trabajadores son empleados “por voluntad.” Generalmente pueden ser despedidos por cualquier motivo, con o sin aviso previo, excepto por un motivo discriminatorio o ilegal (por ejemplo, su raza o su sexo), según lo defina la legislación federal, estatal o local. Los recursos legales para los empleados por voluntad son limitados.

Si usted no tiene un contrato laboral y no pertenece a un sindi-

cato, lo más probable es que sea un empleado por voluntad. Un contrato laboral o un manual de empleados podrían incluir información específica sobre la manera de presentar una queja relacionada con el empleo, aunque las promesas hechas en un manual de empleados no siempre se pueden hacer cumplir. Por otro lado, las protecciones laborales que su sindicato obtenga en un acuerdo, o sea un convenio colectivo de trabajo pueden, por naturaleza, hacerse valer legalmente.

derechos que los empleados del sector público tienen para relacionarse con personas lesbianas y gays.

## VIH

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA por sus siglas en inglés) y la Ley de Rehabilitación de 1973 son las dos leyes federales más importantes que protegen a personas con discapacidades, incluyendo personas con VIH. La ADA prohíbe la discriminación de personas discapacitadas o que sean consideradas discapacitadas en cualquier lugar de empleo con al menos 15 empleados, que no sea una agencia federal. La Ley de Rehabilitación prohíbe a las agencias federales, a sus contratistas o a los empleadores que reciben fondos federales la discriminación basada en la discapacidad. La Ley de Rehabilitación tiene disposiciones de protección similares a las de la ADA.

De acuerdo con la ADA, los empleadores que no deseen contratar a una persona discapacitada no pueden negarse a hacerlo a menos que la discapacidad de la persona le impidiera verdaderamente realizar las funciones esenciales de su puesto. En 1998, La Corte Suprema de los Estados Unidos determinó que una persona con VIH, pero sin síntomas, está protegida por la ADA. Este es el punto de vista de la gran mayoría de los tribunales que han valorado el asunto, aunque algunos han determinado que individuos específicos que tenían el VIH no estaban discapacitados. La ADA también establece reglas específicas para asegurar confidencialidad y privacidad a solicitantes de empleo y empleados con VIH. Por ejemplo, los solicitantes de empleo no tienen que divulgar su estatus de VIH a un potencial empleador a menos que su condición afecte su capacidad para desempeñar el trabajo. Antes de ofrecer empleo, un empleador no

## LA LARGA LUCHA EN BUSCA DE PROTECCIÓN FEDERAL EN EL EMPLEO

En 1974, la diputada Bella Abzug, de Nueva York, presentó el primer proyecto de ley para impedir la discriminación basada en la orientación sexual en el trabajo, en la vivienda y en los lugares públicos; el proyecto no se aprobó.

Desde entonces, el proyecto de Ley Contra la Discriminación en el Empleo (ENDA por sus siglas en inglés) ha pasado por varias modificaciones y reintroducciones, aunque ninguna se ha convertido en ley. En busca de un compromiso político, versiones anteriores dejaron fuera la protección a la expresión o identidad de género o han exentado de su cumplimiento a empresas pequeñas, organizaciones religiosas y sin fines de lucro como los Boy Scouts. Algunas versiones han descartado el derecho fundamental de igualdad de

beneficios para todos que hacen el mismo trabajo.

En una era de mayor conciencia y empoderamiento, los activistas transgénero y sus aliados insisten en que las protecciones basadas en la identidad de género ya no pueden ignorarse o sacrificarse en esta batalla. De manera notable, en 2006 tres estados que aprobaron leyes contra la discriminación basada en la orientación sexual (Illinois, Maine, Washington) también incluyeron la identidad de género. En la actualidad, los defensores de la causa insisten en que la legislación ENDA debe prohibir a los empleadores de 15 o más empleados que discriminen en base de la orientación sexual, la identidad de género o cuando estiman que un empleado se relaciona con personas LGBT.

puede someter a los solicitantes a una prueba del VIH. Una vez que hacen una oferta condicional (condicionada a la aprobación de un examen médico, por ejemplo), los empleadores pueden someter a un empleado potencial a una prueba del VIH, pero siempre y cuando la prueba se realice a todos los candidatos al empleo.

Un empleador puede preguntar sobre la salud de un empleado potencial, pero no puede utilizar las respuestas para eliminar a candidatos con discapacidades, a menos que la persona sea eliminada por la imposibilidad

de realizar actividades relacionadas con el puesto. Después de que un empleado es contratado, un empleador generalmente sólo puede indagar sobre la salud o discapacidades si las preguntas están “relacionadas con el puesto y son consistentes con las necesidades del negocio.” El empleador debe mantener de manera confidencial toda la información y expedientes médicos obtenidos sobre la salud de un solicitante o empleado.

Otra salvaguarda federal útil para los empleados con VIH es el derecho a una adaptación razonable. Dependiendo de las



## CALENDARIO DE PROTECCIONES FEDERALES

**1935**

QUEDA PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL BASADA EN LA PERTENENCIA A UN SINDICATO

**1963**

QUEDA PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL BASADA EN EL SEXO

**1964**

QUEDA PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL BASADA EN RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO Y ORIGEN NACIONAL

**1967**

QUEDA PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE PERSONAS DE 40 AÑOS Y MAYORES

**1973**

QUEDA PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE EMPLEADOS FEDERALES CON DISCAPACIDADES

**1974**

SE PRESENTA UN PROYECTO DE LEY PARA PROHIBIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL BASADA EN LA ORIENTACIÓN SEXUAL, PERO NO ES APROBADO

**1981**

QUEDA PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE MUJERES EMBARAZADAS

**1986**

SE APRUEBAN PROTECCIONES LABORALES PARA INMIGRANTES

**1991**

QUEDA PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES

**1996**

EL PROYECTO DE LEY ENDA ES ENVIADO AL SENADO PARA SER VOTADA, PERO NO ES APROBADA

circunstancias, la adaptación razonable de un empleador podría incluir un horario flexible, hacer la oficina accesible a sillas de ruedas o acordar otros ajustes que permitan a un empleado discapacitado, incluyendo personas con VIH, realizar las tareas esenciales de su puesto.

Como lo establece la ADA, la adaptación que sea “razonable” y que deba proveerse dependerá del puesto específico, de las necesidades médicas del empleado y del tamaño del empleador. Un empleador tiene derecho a solicitar información para asegurarse que el

empleado está discapacitado y necesita una adaptación razonable, y podría no estar obligado a proveer una adaptación que resulte demasiado costosa o difícil desde el punto de vista administrativo.

## LEYES ESTATALES Y LOCALES

Varias ciudades, condados y estados han aprobado leyes que pueden ayudar a proteger a las personas LGBT y personas con VIH. A diferencia de la legislación federal ENDA,

que abordaría específicamente la discriminación laboral, muchas de las leyes de los estados, ciudades y condados abarcan un rango más amplio de protecciones, incluyendo la vivienda y los lugares públicos. (Los lugares públicos son entidades privadas que poseen, rentan u operan instalaciones tales como restaurantes, tiendas, escuelas privadas, consultorios médicos, albergues para personas sin hogar y guarderías, entre otros.)

En 1982, Wisconsin fue el primer estado en declarar ilegal la discriminación laboral basada en la orientación sexual. Nueve años después, el siguiente estado — Hawaii — estableció esta protección, y ahora más de un tercio de todos los estados protegen a los empleados de la discriminación basada en la orientación sexual. Algunos estados también prohíben la discriminación laboral basada en la expresión o identidad de género. Para averiguar si su estado tiene leyes que prohíban la discriminación basada en la orientación sexual y expresión o identidad de género, visite [www.lambdalegal.org](http://www.lambdalegal.org), donde encontrará información actualizada.

Si bien la legislación federal que prohíbe la discriminación se aplica sólo a empleadores

con 15 empleados o más, las leyes estatales generalmente abarcan a empleadores más pequeños. Muchas de estas disposiciones estatales cubren la percepción de la orientación sexual e identidad de género, de modo que las personas discriminadas porque se tiene la percepción de que son gays o transgénero pueden presentar una queja, aún si no son gays o transgénero, o si no lo han revelado. También podría haber leyes estatales o locales que protejan la actividad o expresión política, incluyendo el salir del closet. Colorado y Dakota del Norte también prohíben que los empleadores discriminen a empleados por sus actividades legales fuera del empleo, de modo que esto también podría cubrir a empleados LGBT. Por último, algunos estados y municipios prohíben la discriminación basada en el estado civil, lo cual podría cubrir a empleados que estén tratando de obtener reconocimiento para sus parejas del mismo sexo.

Las leyes estatales contra la discriminación prohíben la discriminación en la contratación, ascenso y despido de empleados, y prohíben expresamente el acoso basado en la orientación sexual (y algunas veces en la expresión e identidad de género), pero no

### ¿QUÉ ES UN EMPLEADO DEL SECTOR PÚBLICO?

Un empleado del sector público es una persona empleada por una agencia municipal, del condado, estatal o federal, o por una escuela o universidad estatal. En general, las personas LGBT que son empleados del sector público gozan de una protección más

amplia que las que trabajan en el sector privado. En efecto, exceptuando a los militares y posiblemente a los puestos de inteligencia, es ampliamente reconocido que la discriminación basada en la orientación sexual en un empleo del gobierno carece de una base racional y es inconstitucional.

necesariamente establecen que los empleadores deben ofrecer los mismos beneficios a todos sus empleados. Varias entidades de gobiernos locales han tratado de reparar este daño ofreciendo los mismos beneficios de salud a parejas domésticas de empleados del sector público. En 1997, la ciudad y condado de San Francisco se convirtió en la primera jurisdicción de Estados Unidos en aprobar una Ordenanza de Igualdad de Beneficios que establece que los contratistas de la ciudad deben proveer a sus empleados que tienen parejas domésticas los mismos beneficios que proveen a sus empleados casados. Según la organización Human Rights Campaign, hasta marzo de 2006, un estado (California) y 12 ciudades y condados habían aprobado una ley de igualdad de beneficios.

Muchos estados prohíben la discriminación por discapacidad, y algunos estados prohíben expresamente la discriminación de cualquier persona con VIH. Además, algunas ciudades ofrecen protección específica a trabajadores con VIH. En algunos casos, estas leyes aseguran mayor protección para las personas con VIH que la protección que ofrecen la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Rehabilitación.

Todas las leyes estatales tienen algunas excepciones. Por ejemplo, muchos empleadores con afiliación religiosa están exentos de las leyes que prohíben la discriminación de personas LGBT, aunque los tribunales algunas veces obligan a organizaciones religiosas que reciben financiamiento del gobierno a cumplir normas más estrictas. Algunas leyes estatales también incluyen exenciones para trabajadores domésticos y varias categorías de organizaciones sin fines de lucro o exentas de impuestos (por ejemplo, clubes sociales o fraternales, organizaciones de beneficencia administradas por organizaciones políticas, y organizaciones de servicio a la juventud).

Aunque no todos los estados tengan leyes estatales que prohíben la discriminación laboral, la protección que otorgan grandes ciudades y condados amplía el alcance de estas protecciones. Cerca de la mitad de toda la población de Estados Unidos vive en un lugar que prohíbe la discriminación laboral basada en la orientación sexual. De acuerdo con el informe anual de 2006 de Human Rights Campaign titulado “State of the Workplace,” 162 condados y ciudades han declarado ilegal la discriminación basada en la orientación sexual en empleos del sector público y privado, y 82 condados y ciudades han declarado ilegal la discriminación laboral basada en la expresión o identidad de género. Según el National Center for Transgender Equality, más del 30 por ciento de la población de Estados Unidos vive en un lugar que prohíbe la discriminación laboral basada en la expresión o identidad de género.

## OTRAS LEYES QUE PODRÍAN PROTEGERLE

Si vive en un lugar que no cuente con derechos legales explícitos para empleados LGBT o si usted no es un empleado del sector público, puede haber maneras de protegerse a sí mismo o de responder a un trato injusto en el trabajo, usando otras leyes vigentes. Por ejemplo, si su empleador tiene un contrato o un convenio colectivo de trabajo que le protege de la discriminación basada en la orientación sexual o expresión e identidad de género, usted podría tener protección legal al amparo de las leyes que rigen los contratos laborales.

Además, usted podría tener otras opciones de recursos legales porque algunas formas de discriminación podrían violar códigos estatales de ética o de conducta profesional. También podrían aplicarse algunas teorías de responsabilidad civil y derecho común, tales

como provocación de sufrimiento emocional, difamación, violación de la cláusula de buena fe y trato justo, despido injustificado en violación a las políticas públicas e interferencia en la relación contractual o potencial ventaja de negocios. Un empleado que sufre acoso en el trabajo también podría tratar de obtener compensación por daño emocional a través de la compensación al trabajador. Y un empleado que es despedido luego de que sus colegas lo vieron fuera del trabajo en compañía de su pareja del mismo sexo podría presentar una demanda por invasión de la privacidad. Asimismo, algunos tribunales también han aplicado a empleados transgénero otras leyes estatales contra la discriminación, incluyendo protección por discapacidad. En general, recuerde que las leyes — particularmente en el campo de los derechos de las personas transgénero — siguen desarrollándose, y que los empleadores no siempre están al tanto de las decisiones de los tribunales.

A través de nuestras demandas estratégicas, Lambda Legal obtiene precedentes legales e interpretaciones de legislación que mejoran la vida laboral de las personas LGBT, aquellos viviendo con el VIH y sus aliados. También ayudamos a las personas a entender lo que estas leyes significan en la vida cotidiana. Los siguientes capítulos describen algunas medidas prácticas y proactivas que empleados y grupos de empleados pueden tomar para crear lugares de trabajo sin discriminación.

# CAPÍTULO 2

## PROBLEMAS EN EL TRABAJO PARA PERSONAS LGBT Y PERSONAS CON VIH

Este capítulo cubre una amplia gama de problemas laborales que las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y personas con VIH enfrentan con frecuencia en el trabajo. Le animamos a usar estas preguntas y respuestas de la manera que más le convenga; siéntase en libertad de leerlas del principio al final o de ir directamente a la pregunta que más le interesa. Si necesita ayuda adicional o si tiene una pregunta que no se encuentra aquí, comuníquese con la Línea de Ayuda de Lambda Legal ([www.lambdalegal.org/help](http://www.lambdalegal.org/help)) o llamando sin costo al 866-542-8336 o consulte nuestra Guía de recursos al final de esta publicación.

### ASPECTOS BÁSICOS

En todo el país, las personas LGBT equilibran su necesidad de trabajar con su derecho a honrar y expresar su orientación sexual o identidad de género. Más del 80 por ciento de los estadounidenses considera que la discriminación laboral basada en la orientación sexual está mal y 61 por ciento de los estadounidenses considera que las personas transgénero deberían por ley ser protegidas de la discriminación. Sin embargo, la encuesta de

2005 de Lambda Legal titulada “Workplace Fairness Survey” reveló que un gran número de empleados lesbianas y gays todavía enfrentan discriminación. Treinta y nueve por ciento de las personas que respondieron a la encuesta informaron haber sido objeto de alguna forma de discriminación o acoso laborales durante los pasados cinco años, debido a su orientación sexual. Obviamente, necesitamos trabajar más antes de que la comunidad se sienta cómoda revelando su orientación sexual o identidad de género en el trabajo.

---

¿Por qué son importantes las políticas de empresa, o sea reglamentos, que prohíben la discriminación de los empleados?

---

Las políticas que prohíben la discriminación de los empleados constituyen una manera básica de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas LGBT y personas con VIH. Los empleadores a menudo tienen políticas contra la discriminación que abarcan características como raza, edad y religión. Agregar la orientación sexual, la expresión o identidad de género y el estatus de VIH a estas políticas es un paso indispensable para crear un lugar de trabajo seguro y respetuoso. Si usted trabaja en una jurisdicción en la cual no hay leyes que le protejan explícitamente de la discriminación basada en la orientación sexual o en la identidad de género, la política de un empleador podría ser lo único que usted pueda señalar en caso de discriminación contra personas LGBT.

En años recientes ha habido una tendencia positiva entre los empleadores hacia políticas contra la discriminación que prohíben la discriminación basada en la orientación sexual. En su informe anual “State of the Workplace,” Human Rights Campaign reporta que, desde junio de 2006, el 86 por ciento de las más grandes del país empresas Fortune 500 (las 500 empresas más grandes del país) prohíben la discriminación basada en la orientación sexual. Un número mucho menor de políticas empresariales incluyen la identidad de género, aunque la cifra se está incrementando rápidamente. Los activistas, aliados, grupos de empleados y sindicatos que defienden los derechos de las personas LGBT deberían trabajar juntos para redactar políticas, ejercer presión y formar alianzas para asegurarse de que se establezca y se aplique una política inclusiva.

---

### ¿Qué constituye una sólida política contra la discriminación?

---

No existe un lenguaje uniforme para políticas que prohíban la discriminación de los empleados. Las diferentes políticas pueden interpretarse de manera que cubran (o excluyan) varias formas de discriminación y — aún más importante — las políticas a menudo describen la manera en la que un empleador responderá en caso de discriminación. Al analizar una política de un empleador contra la discriminación, o al abogar por la implementación de una nueva política, tenga en cuenta que una sólida política contra la discriminación debería incluir lo siguiente:

- Un lenguaje claro en cuanto a que no se tolerará la discriminación y el acoso basados en la orientación sexual, la expresión o identidad de género y el estatus de VIH.
- Detalles específicos sobre las conductas prohibidas.

- Descripción de las sanciones, o sea castigo, por violaciones de la política.
- Una descripción detallada o un procedimiento de queja para un empleado que haya sido objeto o testigo de discriminación.
- Una declaración del compromiso del empleador para la pronta investigación de quejas por discriminación.
- Una promesa de protección contra las represalias.
- Un compromiso del empleador de tener la obligación legal de hacer cumplir su política.

Al elaborar políticas inclusivas contra la discriminación o de igualdad laboral, ustedes y sus empleadores deberían poner atención a todos los aspectos del empleo, desde el reclutamiento hasta el despido.

---

### ¿Qué constituye una capacitación o entrenamiento eficaz sobre la diversidad en el trabajo?

---

La capacitación sobre diversidad en el trabajo ofrece una oportunidad de instruir al personal sobre los problemas que afectan a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y personas con VIH. Además de implementar una política inclusiva contra la discriminación, estos programas son una manera más en la que los empleadores pueden demostrar su compromiso para fomentar la diversidad y crear un ambiente de trabajo respetuoso. Una capacitación eficaz sobre diversidad analizará los prejuicios tanto ocultos como abiertos y dará a las personas habilidades para la solución de conflictos y consejos para convertirse en aliados en el trabajo. Quienes participen en la capacitación deberían aprender la manera en la que pueden hacer del lugar de trabajo un espacio acogedor para sus colegas LGBT y VIH positivos. Tales programas también deberían incluir capacitación para erradicar



### EL CASO DE MATTHEW CUSICK Y CIRQUE DU SOLEIL

*“El día que me despidieron de Cirque du Soleil fue el peor de mi vida. Esta clase de discriminación acaba con los sueños y las carreras de las personas. Si bien otras personas en todo tipo de profesiones todavía tendrán que enfrentar discriminación por su estatus de VIH, ahora tendrán una poderosa herramienta en el acuerdo que alcanzamos.”*

— MATTHEW CUSICK

En este caso de discriminación por VIH que sienta un precedente, Lambda Legal representó a Matthew Cusick, quien fue despedido de su trabajo como acróbata en Cirque du Soleil por ser VIH positivo. Cirque contrató a Cusick a fin de entrenarlo para su popular espectáculo de Las Vegas, *Mystère*. Cusick pasó meses entrenando y aprobó los exámenes médicos de los doctores de Cirque, quienes declararon que era un atleta sano, totalmente capaz de realizar su actuación. Pero poco antes de la fecha de su debut, Cirque informó a Cusick que debido a que era VIH positivo, la compañía no continuaría empleándolo. Cusick llamó a la Línea de Ayuda de Lambda Legal. Presentamos una queja federal por discriminación, reclamando que Cirque no tenía motivo para despedir a Cusick, ya que no representa un riesgo de salud o de seguridad ni para sí mismo ni para nadie más. Luego de una determinación de la Comisión federal para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) respecto a que Cirque probablemente había cometido un acto de discriminación

ilegal, Lambda Legal llegó a un acuerdo con la compañía: el mayor acuerdo legal jamás alcanzado en una queja de discriminación por VIH presentada ante la EEOC. Cirque du Soleil pagó la cifra record de \$600,000 dólares para poner fin a la queja federal de discapacidad, inició un programa de capacitación contra la discriminación en toda la compañía, y modificó sus políticas de contratación a escala mundial en lo referente a personas con VIH.

### EL IMPACTO DE LAMBDA LEGAL

Este es uno de los muchos ejemplos de los vigorosos esfuerzos de Lambda Legal para garantizar que las personas con VIH y las personas LGBT reciban un trato justo en el trabajo. El caso defiende los principios de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. También demuestra que es responsabilidad de los empleadores estar informados sobre los hechos en torno al VIH y tratar a las personas con VIH como tratarían a otros empleados, y no basarse en mitos, miedos y estereotipos sobre la enfermedad.

miedos respecto a la transmisión del VIH, información sobre prevención del VIH, y recursos para empleados VIH positivos o aquellos con familiares VIH positivos. Idealmente, los capacitadores en diversidad de la empresa conocerán bien los temas de orientación sexual e identidad de género. Verifique sus referencias y hable con personas de otras empresas para saber si sus talleres son prácticos y exitosos.

---

### ¿Qué es un grupo de recursos para empleados LGBT?

---

Un grupo de recursos para empleados LGBT (ERG, por sus siglas en inglés) puede empezar como reuniones a la hora del almuerzo o listas electrónicas de trabajadores interesados, y convertirse en poderosos agentes de cambio dentro del lugar de trabajo. Básicamente, son empleados LGBT y/o sus aliados que han decidido juntarse y formar un grupo.

A menudo, los ERG trabajan para crear políticas contra la discriminación en la empresa o con el objeto de obtener beneficios para parejas domésticas. También pueden ofrecer recursos y apoyo a empleados LGBT, o información a la gerencia. Algunos ERG se enfocan a la defensa de causas y del activismo laboral, mientras que otros principalmente ofrecen una red social y de apoyo.

Muchos grupos de recursos para empleados LGBT — incluyendo el LEAGUE de AT&T, el grupo de recursos para empleados LGBT más antiguo del país— han implementado programas de espacios seguros. Por lo general, los programas de espacios seguros están diseñados para informar a todos los trabajadores que no se tolerará la discriminación y que en su lugar de trabajo se respeta y se valora a los empleados LGBT. Una de las características de los espacios seguros pueden ser claves visuales como imanes, etiquetas o pósters

que ayudan a los empleados LGBT a sentirse apoyados y seguros revelando su orientación sexual o identidad de género en el trabajo. Aun sin un programa formal de espacios seguros, muchos ERG trabajan activamente para crear un ambiente acogedor para las personas LGBT.

Las varias asociaciones profesionales para personas LGBT también ayudan la formación de redes entre personas LGBT que tal vez no trabajen en organizaciones grandes o centralizadas. Estas asociaciones pueden iniciarse como un capítulo o comité de una organización profesional más grande. Además de ofrecer una red social y de apoyo para profesionales LGBT, estas asociaciones pueden tratar de ampliar entre su profesión la comprensión de los problemas que enfrentan las personas LGBT e incrementar el apoyo a favor de los derechos civiles de las personas LGBT.

Las personas LGBT que trabajan de manera independiente o en lugares pequeños pueden encontrar apoyo en grupos u organizaciones LGBT que no están específicamente relacionadas con su lugar de trabajo o profesión. Los grupos estatales afiliados a Equality Federation ([www.equalityfederation.org](http://www.equalityfederation.org)) o un centro comunitario local de personas LGBT ([www.lgbtcenters.org](http://www.lgbtcenters.org)) pueden ser un buen lugar para buscar apoyo. Las personas LGBT que tienen sus propios negocios también podrían desear investigar si su ciudad tiene una asociación empresarial o cámara de comercio LGBT.

---

## SALIR DEL CLÓSET

---

### ¿Cómo debería decidir si revelar mi orientación sexual o identidad de género en el trabajo?

---

Si lleva algún tiempo en su actual empleo y está pensando en salir del clóset ante sus colegas o supervisor, tiene la ventaja de estar



familiarizado con la cultura de su trabajo. En general, será más fácil hacerlo si cuenta con un sistema de apoyo. Hable de esto con familiares, amigos o con un colega que le apoye. Si la política de su empresa contra la discriminación incluye la orientación sexual o la identidad de género, podría ser más fácil salir del clóset. Ponga atención a la cultura de su trabajo. ¿Algunas otras personas han salido del clóset? ¿Cómo las tratan? ¿Tiene usted una relación amigable con sus colegas? Dependiendo de su grado de comodidad y de las potenciales repercusiones en su empleo, al principio podría ser mejor revelar su orientación sexual o identidad de género a unas cuantas personas nada más.

La realidad sigue siendo que revelar su orientación sexual o identidad de género en el trabajo puede ser muy difícil, y hasta peligroso para personas que viven en estados y ciudades que no ofrecen protección contra la discriminación. Esto es particularmente cierto en caso de personas que trabajan para organizaciones o contratistas pequeños u hostiles, y para trabajadores independientes o profesionales que están tratando de establecer su propio negocio o base de clientes. Usted debería valorar su situación particular o buscar recursos externos para ayudarlo a tomar esta decisión.

---

### ¿Por qué es importante salir del closet en el trabajo?

---

Para muchas personas, salir del clóset constituye una expresión positiva de su identidad y lo hacen solo siendo abiertos respecto a su vida en las conversaciones cotidianas, en lugar de hacer un anuncio. Para algunas personas, llevar a un acompañante o pareja del mismo sexo al día de campo o a la fiesta de la compañía — o hasta ser invitado a la casa o la fiesta de un colega — constituyen acontecimientos importantes, logrados con tanto esfuerzo como los

beneficios para parejas domésticas o las políticas contra la discriminación. Si usted es una persona transgénero, podría tener que enfrentar situaciones que dificultan conservar su privacidad (consulte las páginas 22 a 26), pero solo usted debería tener el derecho a decidir si desea compartir información personal y cuándo hacerlo.

Revelar la orientación sexual o identidad de género también conlleva una dimensión social que va más allá de la persona. Al hacerlo, usted facilita que otros colegas lo imiten, o que colegas con familiares o amigos LGBT se acerquen a usted. Muchas personas no se dan cuenta de cuántas personas LGBT conocen porque presumen que sus colegas de trabajo son heterosexuales y no transgénero. Revelar la orientación sexual o identidad de género también puede ayudar a cambiar las actitudes de las personas. Varios estudios han demostrado que si las personas conocen personalmente a alguien que es gay o lesbiana, es más probable que apoyen los derechos de las personas LGBT. Un informe de 2006 del Hunter College Center for Sexuality and Public Policy reveló que los estadounidenses heterosexuales que tienen contacto con gays y lesbianas tienen 13 por ciento más de posibilidades de apoyar el reconocimiento legal para parejas del mismo sexo (ya sea a través del matrimonio o de las uniones civiles). A menudo, los empleadores primero tienen que reconocer que tienen empleados LGBT antes de ser receptivos incluir la orientación sexual y la identidad de género en su política contra la discriminación o proveer beneficios a parejas domésticas.

---

### ¿Debería revelar mi orientación sexual o identidad de género durante mi búsqueda de empleo?

---

Revelar la orientación sexual o identidad de género es siempre una decisión personal.

Usted debería determinar qué tan importante le es salir del clóset y si lo hará en su solicitud de empleo, en su propuesta al cliente, o durante la entrevista. Incluir la afiliación a una organización LGBT (junto con sus habilidades y logros relevantes) en su currículum o carta de presentación podría ser una manera de averiguar desde el principio del proceso si hay posibilidades de que reciba un trato equitativo de un potencial empleador.

Si usted es una persona transgénero, revelar o no su identidad de género en su búsqueda de empleo podría ser de especial preocupación. Por ejemplo, podría no estar seguro de cómo indicar su sexo o un nombre anterior en las solicitudes de empleo, ya que tal divulgación podría hacerle vulnerable a la discriminación. No hay muchos casos jurídicos en esta área de la ley, pero por lo menos una jurisdicción (Washington, D. C.) ha publicado instrucciones que establecen que no constituye fraude que las personas transgénero indiquen su identidad de género y el nombre que usan comúnmente en las solicitudes de empleo. Lambda Legal le anima a describirse a sí mismo de manera fiel a su identidad de género cuando se sienta cómodo haciéndolo.

Si teme que su solicitud, excelente de todas maneras, no vaya a recibir mayor consideración si revela su orientación sexual o identidad de género, pero aun así desea solicitar el empleo, piense en organizar su currículum de manera que refleje las habilidades que usted aportaría a un puesto, pero sin mencionar algunos detalles. Por ejemplo, en lugar de incluir su pertenencia durante largo tiempo a un grupo local LGBT, algunas personas incluyen logros adicionales o habilidades relevantes (i.e., contador, redactor de subvenciones, recaudador de fondos, miembro fundador) sin dar el nombre de la organización. Sin embargo, debe estar preparado para responder cualquier pregunta rela-

cionada con la información que incluya en su currículum.

Desafortunadamente, las personas LGBT y personas con VIH pueden ser objeto de discriminación laboral antes de obtener un empleo porque, debido a su orientación sexual, su identidad de género o su estatus de VIH, podrían no recibir una oferta de empleo para lo cual estén calificadas. Esto generalmente es difícil de probar, ya que el proceso de contratación puede ser subjetivo y hasta idiosincrásico. Si un empleador muestra un patrón de contratación de sólo cierto tipo de personas y no haber contratado nunca a personas de otro tipo, la discriminación se hace más obvia. Consulte en el capítulo 1 nuestra discusión sobre leyes y otros tipos de protecciones que pueden ayudarle a luchar contra este tipo de discriminación.

---

### ¿Qué puede preguntarme un empleador durante una entrevista?

---

Las siguientes preguntas son ilegales durante una entrevista:

- ¿Tiene buena salud?
- ¿Qué medicamentos recetados toma actualmente?
- ¿Alguna vez ha recibido tratamiento por problemas de salud mental?
- ¿Cuántos días estuvo enfermo el año pasado?
- ¿Tiene VIH o SIDA?
- ¿Tiene alguna discapacidad?

Dependiendo de las leyes en su área, un empleador podría estar en libertad de hacerle preguntas sobre su orientación sexual, estado civil o si tiene hijos. La mayoría de los empleadores no preguntarán esta información porque podría despertar sospechas de discriminación en caso de que no se ofrezca un empleo al solicitante. Si bien no pueden preguntarle si tiene una discapacidad o exigirle

que se someta a un examen médico antes de hacerle una oferta de trabajo, pueden hacerle preguntas sobre su capacidad para realizar las funciones esenciales del puesto y basar sus decisiones en las respuestas de usted.

## BENEFICIOS PARA PAREJAS DOMÉSTICAS

Miles de empleadores de los sectores público y privado ofrecen ahora beneficios tales como seguro médico, permiso de ausencia por motivos familiares y beneficios de sobrevivencia a las parejas domésticas de los empleados LGBT. En un pequeño número de estados, algunos empleadores están obligados a hacerlo de acuerdo con las leyes o políticas estatales o locales que reconocen los matrimonios, uniones civiles o parejas domésticas del mismo sexo. Otros empleadores ofrecen tales beneficios de manera voluntaria porque reconocen que es una buena decisión de negocios.

La siguiente sección ofrece información útil para personas cuyos empleadores no están obligados por estatuto u ordenanza a reconocer matrimonios, uniones civiles o parejas domésticas del mismo sexo, o para situaciones en las que iniciar una acción legal no es la mejor estrategia. Si usted vive en un estado o localidad donde exista dicha legislación, por favor consulte el sitio web o la Línea de Ayuda de Lambda Legal, o a un abogado en caso de que necesite más información para obtener beneficios laborales.

---

### ¿Qué es una pareja doméstica?

---

Una pareja doméstica se define generalmente como dos personas que comparten una residencia principal, son interdependientes financieramente y emocionalmente y tienen una relación íntima, incluyendo el compromiso

de ocuparse de sus necesidades mutuas. Los derechos y obligaciones de las parejas domésticas varían considerablemente de una jurisdicción a otra. No obstante, en Estados Unidos esta es la única forma de reconocimiento de la relación de compromiso que muchas parejas del mismo sexo han establecido.

Las leyes federales de beneficios para empleados a menudo no son favorables para las parejas domésticas. Por ejemplo, la Ley Federal sobre Ausencias Familiares y Médicas, que permite a los empleados de grandes compañías tomar días de ausencia por enfermedad, remunerados o no remunerados, para cuidar de la pareja (o de un hijo o un padre) que padezca una condición médica seria durante hasta 12 semanas por año, no se aplica a las parejas del mismo sexo o a sus hijos legítimos. Se deja a los empleadores la responsabilidad de proveer cobertura justa y paralela a las parejas del mismo sexo y sus familiares.

---

### ¿Representa una carga para los empleadores ofrecer beneficios a las parejas domésticas?

---

En la mayoría de las jurisdicciones, los empleadores no están obligados a ofrecer beneficios a parejas domésticas, a pesar del hecho de que negar dichos beneficios constituye la negación de un mismo salario por un mismo trabajo. Miles de empleadores del sector privado han tomado la iniciativa y ahora ofrecen beneficios a parejas domésticas, y no han tenido que enfrentar problemas administrativos, fraudes o costos excesivos. Los empleadores que demuestran su compromiso con la igualdad en los beneficios tienen una ventaja para atraer y retener empleados calificados, consumidores, accionistas y clientes — y los empleados que pueden ser abiertos respecto a sus vidas y cuentan con seguridad para sus familiares serán más productivos.



## BRINKMAN CONTRA LA UNIVERSIDAD DE MIAMI

*“Lo que está en juego para nosotros aquí es sencillamente algo básico para cualquier persona: el reconocimiento legal y social de que nuestra familia y son iguales a las parejas y familias heterosexuales.”*

— YVONNE KELLER

Cuando una demanda de la organización antigay Alliance Defense Fund (ADF) y el legislador ultraconservador de Ohio, Thomas Brinkman, puso en riesgo el programa de beneficios para parejas domésticas de la Universidad de Miami, Lambda Legal intervino a favor de las profesoras Yvonne Keller y Jean Lynch, dos catedráticas universitarias cuyas familias podrían perder su cobertura médica si ganara la postura de ADF. La demanda de ADF argumentó que el programa de beneficios para parejas domésticas de la Universidad de Miami violó la enmienda constitucional de Ohio que limita el matrimonio a la unión entre un hombre y una mujer. Lambda Legal argumentó que la enmienda constitucional de Ohio no se aplica a la Universidad porque se limita al matrimonio y no aborda la legalidad de los beneficios para parejas domés-

ticas. Lambda Legal también trabajó para que el caso se rechazara sobre la base de que Brinkman carecía de motivos jurídicos para demandar, ya que el otorgamiento de beneficios de salud a parejas del mismo sexo no dañaba sus intereses. En noviembre de 2006, el tribunal aceptó el argumento de Lambda Legal y rechazó la demanda de ADF. ADF ha presentado una apelación.

## EL IMPACTO DE LAMBDA LEGAL

La decisión del tribunal evita que nuestras defendidas se conviertan en rehenes de una demanda de extremistas de derecha por motivos políticos. Lambda Legal está adoptando una postura contra las fuerzas antigay en todo el país, defendiendo el terreno que ya hemos ganado en la protección de nuestras relaciones y nuestros beneficios.

---

### ¿Cómo puedo abogar ante mi empleador para obtener beneficios para parejas domésticas?

---

Cada empleador es diferente y no hay una fórmula sin riesgos o garantizada para obtener beneficios de pareja doméstica. Sea

cual sea la manera en la que decida proceder, tendrá una mayor oportunidad de éxito si adapta su plan a su situación de trabajo específica y sus recursos. Es bueno empezar con la política de su empleador contra la discriminación. Si la política incluye orientación sexual o estado civil, puede argumentar que

la falta de beneficios para parejas domésticas contradice esta política. Sin una política inclusiva contra la discriminación, podría ser difícil abogar por beneficios sin miedo a ser discriminado, de modo que usted tal vez desee primero luchar por una política inclusiva contra la discriminación.

---

### Los siguientes son algunos consejos para empezar:

---

- Hable con sus colegas para averiguar cuanta necesidad y apoyo existe para los beneficios a parejas domésticas.
- Identifique quién será la persona que en última instancia revisará su propuesta y a cualquier persona que pueda resultar un aliado en este proceso (i. e., funcionarios de recursos humanos, representantes sindicales, grupos de recursos de empleados LGBT).
- Elabore una lista de los beneficios que su empleador ofrece a las parejas casadas y ordénelos por necesidad y posibilidad de obtenerlos. Un ‘beneficio duro’ como el seguro médico podría ser la necesidad más urgente, pero los ‘beneficios suaves’ como permiso de ausencia por enfermedad o duelo pueden parecer menos amenazadores para los empleadores porque no implican cambios a las pólizas de seguros.
- Investigue cuáles otros empleadores ofrecen beneficios a parejas domésticas y póngase en contacto con ellos para obtener información sobre el proceso. Consulte documentos como *“The Domestic Partnership Organizing Manual for Employee Benefits,”* de National Gay and Lesbian Task Force, y *“Seven Steps to Adding DP Benefits to Your Union Contract,”* de Pride at Work.
- Redacte una propuesta describiendo el quién, qué, cuándo, dónde, por qué y cómo de los beneficios para parejas domésticas en su compañía. Incluya una descripción general de lo que son los beneficios

para parejas domésticas y copias de ejemplos de políticas de empleadores o gobiernos locales comparables. Provee cartas de apoyo de otros empleadores y aliados.

- Solicite una reunión con la gerencia para hablar sobre los beneficios para parejas domésticas. Esté preparado para instruir a su empleador sobre la desigualdad de las políticas que excluyen a las parejas domésticas. Enfatique el hecho de que los empleadores que ofrecen beneficios para parejas domésticas tienen una ventaja para atraer y retener a empleados calificados. Podría también desear hacer referencia a leyes estatutarias que prohíben la discriminación basada en el estado civil o la orientación sexual.

---

### ¿Aceptarán las compañías de seguros ofrecer cobertura a parejas domésticas?

---

En la mayoría de los casos, los empleadores que desean ofrecer cobertura de seguro médico a parejas domésticas tienen pocos problemas para encontrar un asegurador. Una declaración jurada de pareja doméstica o una norma de elegibilidad pueden ayudar a enfrentar cualquier inquietud que un proveedor de seguros pueda tener respecto a reclamaciones fraudulentas. Si un empleado debe satisfacer una norma de elegibilidad básica y declarar (bajo protesta de decir verdad) que él o ella tienen una ‘relación íntima y comprometida de atención mutua’ con su pareja doméstica, la posibilidad de fraude no debería ser mayor que la que existe en el caso de parejas casadas.

Si su empleador está dispuesto a proveer beneficios para parejas domésticas pero después decide excluir la cobertura médica porque su actual plan grupal no cubre a parejas domésticas, usted podría persuadir a sus gerentes de recursos humanos de que le

permitan negociar directamente con la compañía de seguros. En una situación como esta, podría tener que solicitar a su empleador que pague por una póliza individual para una pareja doméstica. Este arreglo implicaría que usted aporte la misma cantidad de copago que su empleador habría requerido si usted pudiera comprar la cobertura disponible para un cónyuge o dependiente, como parte del plan grupal.

Luego de toda su ardua labor para obtener estos beneficios, podrían seguir siendo inequitativos sin que su empleador tuviera la culpa. Actualmente, el IRS no considera a las parejas domésticas como cónyuges para fines de impuestos. Esto significa que a menos que su pareja doméstica cumpla con los requisitos de dependencia como los define el IRS (residencia en el hogar del empleado, dependencia del empleado para por lo menos la mitad de su sustento, e ingresos anuales menores a la cantidad límite establecida en las instrucciones del IRS), la cobertura para pareja doméstica ofrecida por su empleador constituye ingresos sujetos a impuestos. Debería tomar en cuenta esta considerable carga impositiva en cualquier presupuesto que usted y su pareja elaboren.

---

### ¿Cómo puedo abogar ante mi empleador para que respete mi matrimonio con una pareja del mismo sexo?

---

Ya sea que se case en Massachussets, Canadá o en otro lugar, usted tiene una posición única para convencer a su empleador de que respete su matrimonio. Si bien no hay garantías de que usted y su pareja recibirán los mismos derechos y beneficios que reciben las parejas heterosexuales, usted puede y debería animar a su empleador a hacer lo correcto y tratar con igualdad a todas las parejas casadas.

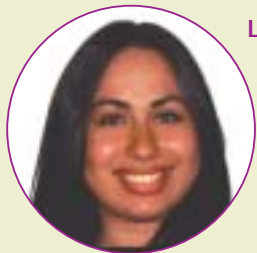
Para abogar por el reconocimiento del matrimonio puede usar las mismas estrategias

que utilizó para obtener beneficios para parejas domésticas, aunque tal vez desee incorporar los siguientes argumentos específicos para los matrimonios civiles.

- Usted está legalmente casado(a) y puede describirse a sí mismo(a) de esa manera (y en algunas circunstancias es obligatorio hacerlo así).
- En el pasado, los empleadores, especialmente las corporaciones, han mostrado liderazgo al otorgar beneficios y protecciones laborales a las personas LGBT, en muchos casos ofreciendo beneficios a parejas domésticas antes de que gobiernos locales y estatales empezaran a llevar registros de parejas domésticas. Como en el caso de las parejas domésticas, los empleadores pueden tomar la iniciativa para reconocer los matrimonios de parejas del mismo sexo.
- Si su empleador hace negocios internacionales en el país en el que se casaron, es una buena muestra de relaciones públicas de parte de su empleador mostrar respeto por las leyes de tal país.
- Si su licencia de matrimonio fue emitida por el Estado de Massachussets, y su empleador hace negocios en ese estado, la justicia y la consistencia establecen el respeto de todos los matrimonios realizados por ese estado.

## EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

Aunque las cosas no han sido fáciles para las personas transgénero en el trabajo, hay indicadores de que están mejorando. Sindicatos y otros defensores de la causa están empezando a considerar los derechos de las personas transgénero como una de las principales batallas en la lucha por la igualdad laboral. Además, cada vez son más las personas que aprenden acerca de los temas relacionados con la expresión e identidad de género — a



## LÓPEZ CONTRA RIVER OAKS

*“Quedé impactada cuando recibí la llamada de recursos humanos quitándome el trabajo que me habían ofrecido — sentí como si me estuvieran diciendo ‘eres un monstruo y no te queremos aquí.’”*

— IZZA LOPEZ

En septiembre de 2005, Izza López, una mujer transgénero de 26 años de edad, aceptó un empleo como concertadora de citas en River Oaks Imaging and Diagnostic, una compañía de diagnóstico médico mediante imágenes, de Houston. Luego de haber renunciado su puesto con su entonces empleador, López recibió una llamada de River Oaks rescindiendo la oferta de trabajo por “su falsedad,” al representarse como mujer. López no pudo recuperar su empleo anterior y estuvo desempleada durante varios meses. Lambda Legal ha presentado una demanda federal por discriminación

en nombre de López. La decisión del caso está pendiente.

## EL IMPACTO DE LAMBDA LEGAL

Este caso ofrece al Distrito Sur de Texas la oportunidad de seguir el ejemplo de otros tribunales federales de todo el país, al reconocer que los empleados transgénero están protegidos por el Título VII, la ley federal que prohíbe la discriminación laboral. Una victoria aclarará e impulsará los derechos laborales de las personas transgénero, al tiempo que enseñará a los empleadores que la ley federal no permite la discriminación contra empleados transgénero

veces de personas transgénero que trabajan con ellas. De acuerdo con Human Rights Campaign, a marzo del 2007 los manuales de empleados de más de 260 corporaciones privadas contaban con políticas contra la discriminación escritas que abarcan la expresión e identidad de género. Las universidades también son líderes en este tema, con más de 80 instituciones en todo el país que ofrecen esta forma de protección.

A pesar de los logros, las personas transgénero con frecuencia todavía enfrentan problemas relacionados con discriminación,

acoso, insensibilidad, transición, seguros médicos, acceso a baños y códigos de vestir. Las personas transgénero de lugares que no tienen protección laboral obligatoria y las que trabajan en pequeños negocios o empresas son las más susceptibles a sentirse aisladas o inhibidas.

Las personas transgénero se encuentran en la primera línea de batallas que también afectan a muchas otras personas. Al luchar contra los rígidos estereotipos asociados con características y comportamientos “masculinos” y “femeninos,” están ayudando a

crear una sociedad abierta a un espectro más amplio de expresión de género, incluyendo personas que no conforman a los estereotipos de género o que son andróginas ya sean gays, lesbianas, bisexuales, personas que están explorando su sexualidad o heterosexuales.

---

### ¿Debería hacer la transición en el trabajo?

---

Conviene a los intereses de los empleadores apoyar a los empleados que hacen la transición al mantener una comunicación abierta, respetando su privacidad, informando e instruyendo al personal, y fomentando el uso del nombre y pronombre preferido por el empleado que hace la transición. Si usted planea hacer la transición en el trabajo, debería revisar la política de su empleador contra la discriminación, y la legislación de su ciudad y su estado acerca de la discriminación basada en la expresión e identidad de género. Si en su lugar de trabajo o región no cuenta con protección explícita, tal vez desee consultar a un abogado, ya que muchos tribunales han determinado que las leyes contra la discriminación sexual otorgan protección a los empleados transgénero. Además, tenga en cuenta que si deja su empleo para hacer la transición y luego empieza a trabajar en otro lugar, su búsqueda de empleo podría ser complicada, especialmente cuando se trate de proveer un historial de trabajo completo o referencias personales.

---

### ¿Cuáles son algunas recomendaciones que tener en cuenta respecto a hacer la transición en el trabajo?

---

Antes de hacer la transición y durante el proceso, establezca y mantenga contacto con aliados tales como familiares, amigos, grupos de apoyo para personas transgénero, un ter-

apeuta y/o grupo de recursos de empleados LGBT para ayudarlo durante la transición. Tal vez usted desee averiguar si su terapeuta, médico o profesional de salud está dispuesto a hablar de su transición con las personas indicadas en su lugar de trabajo y darle permiso de hacer esto.

Familiarícese con el proceso legal para cambiar su nombre y otros documentos de identificación como su licencia de manejo o identificación estatal, y avise a su empleador si cambia de nombre legalmente. Muchas organizaciones, incluyendo el Sylvia Rivera Law Project ([www.srlp.org](http://www.srlp.org)), cuentan con varios recursos en el internet para ayudarlo a orientarse a través de este proceso. Todos los estados, excepto tres (Tennessee, Ohio e Idaho, al momento de la impresión de esta guía) permiten a las personas transgénero enmendar sus certificados de nacimiento para reflejar un cambio de sexo, pero el proceso varía de un estado a otro y podría requerirse prueba de una operación de reasignación de sexo y/o la orden de un tribunal.

Lo mejor es hablar con su empleador por lo menos tres meses antes de sus planes para hacer la transición. Al determinar a quién revelará primero su identidad de género (por ejemplo, a recursos humanos, a un representante del programa de ayuda a empleados, a un representante sindical, a un representante del programa de ayuda a miembros del sindicato, a un supervisor o a un especialista en diversidad corporativa), tome en cuenta el ambiente general de su lugar de trabajo. Asegúrese de juzgar el nivel de confidencialidad que puede esperar (y solicitar) en cada caso. Podría ser útil proveer a su empleador un informe y calendario sobre su proceso de transición, pero asegúrese de marcar tal información como “personal y confidencial.” Antes de la transición, obtenga copias de sus evaluaciones de desempeño y otros materiales que tenga



su compañía sobre usted, sólo en caso de que posteriormente enfrentara discriminación. También sería útil mantener un registro de su transición, incluyendo cualquier discriminación laboral que experimente, en un diario que conserve en su casa.

Entre más apoyo demuestre su empleador hacia su transición, más rápido se adaptarán sus colegas. Debería informar sobre su transición a sus compañeros de trabajo, de una manera sensible y profesional, acorde con su nivel de comodidad y con cualquier regla de trabajo (por ejemplo, hacer una reunión o enviar un memorándum personal acompañado de una carta de su empleador). Posiblemente tenga que instruir a algunas personas respondiendo a sus preguntas o dándoles materiales informativos. Solicite a su empleador que, de ser posible, consulte a un asesor en temas transgénero relacionados con el trabajo o que realice una capacitación sobre sensibilidad en el lugar de trabajo.

---

### ¿Puedo recibir cobertura de salud para mi transición?

---

Los planes de seguros médicos para empleados con frecuencia excluyen de manera explícita intervenciones médicas que son indispensables para muchas personas transgénero, tales como terapia de reemplazo de hormonas o cirugía para la reasignación de sexo. Es más probable que los empleadores que se aseguran a sí mismos (es decir, que pagan las reclamaciones medicas de sus empleados directamente en lugar de a través de proveedores de seguros externos) otorguen estos beneficios de seguro médico. Como parte de su abogacía — o de las labores de su sindicato o grupo de recursos de empleados LGBT — también puede solicitar a los empleadores que den permisos de ausencia por motivos médicos para la transición y sus procedimientos y terapias de mantenimiento.

---

### ¿Qué es lo que establece la ley sobre el acceso a baños para personas transgénero?

---

La ley establece que los empleadores deben proveer baños seguros y convenientes para todos los empleados. Puede haber leyes a nivel estatal y local que incidan en la manera en la que su empleador maneja el asunto del acceso a los baños en caso de personas transgénero o empleados en proceso de transición. Por ejemplo, una ley estatal o una ordenanza local podrían establecer que las personas tengan acceso a los baños de acuerdo con su identidad de género. Para mantener la consistencia y el respeto a través de todo el proceso de transición y después de este, debería permitirse que los empleados transgénero usen el baño que corresponda a su identidad de género. Algunos empleados transgénero podrían preferir usar baños individuales unisex, con puertas que cierran con llave.

Los empleados transgénero deberían hablar con su empleador acerca del acceso a baños antes de que éste se convierta en un problema mayor, y así aclarar cualquier inquietud que pudiera existir. Si los colegas se quejan respecto a compartir baños, los empleadores pueden optar por hacer arreglos especiales para el empleado que se queja y no para el empleado transgénero. En 2002, un tribunal de apelaciones federal sostuvo el derecho de un empleador a permitir que un trabajador transgénero use los baños adecuados a su identidad de género a pesar de las quejas de otro miembro del personal.

---

### ¿Cuáles son mis derechos cuando se trata de seguir el código de vestir sexualmente específico de mi empleador?

---

Algunas decisiones jurídicas establecen que los empleadores tienen derecho a imple-

mentar y hacer cumplir un código de vestir con diferentes requisitos para empleados varones y mujeres. Sin embargo, numerosos tribunales han sostenido que los códigos de vestir específicos para los sexos no deben constituir una carga considerablemente desigual para hombres y mujeres. Hasta el grado en que les sea cómodo, los empleados transgénero deberían vestir de acuerdo con los requisitos del código de vestir aplicable a su identidad de género.

Las personas travestís — quienes usan ropa relacionada con otro sexo, pero que no se someten a una transición de género — enfrentan una serie de problemas similares. Si usted decide revelar su identidad de género a sus colegas como travestí, pero no pretende travestirse en el trabajo, debe saber que la confidencialidad no está garantizada. Si se traviste en el trabajo, también podría tener que evitar ropa que sea considerada inadecuada según los códigos de vestir específicos para cada sexo que aplique su empleador. Un tribunal federal llegó hasta el punto de sostener el despido de un empleado que se travestía fuera del trabajo. Hasta las políticas laborales contra la discriminación que incluyan expresión e identidad de género podrían no protegerle contra este tipo de tratamiento injusto.

## VIH

En la tercera década de la pandemia, el VIH sigue teniendo un impacto devastador en nuestras comunidades. A escala nacional, más de un millón de personas viven con el VIH actualmente, y hay aproximadamente 40,000 nuevas infecciones cada año. Entre las personas con VIH en Estados Unidos, 45 por ciento son hombres que han tenido relaciones sexuales con otros hombres. La epidemia tiene un impacto particularmente grave entre hombres gays de raza negra.

Las alternativas médicas y de salud para las personas con VIH han mejorado considerablemente desde los primeros años de la epidemia, lo que quiere decir que cada vez más personas con VIH forman parte del mercado de trabajo o están planeando ingresar a él. Los empleadores están obligados por leyes federales y, en algunos casos, por leyes estatales y municipales, para trabajar con las personas con VIH y garantizar seguridad de empleo, privacidad, adaptaciones razonables y un ambiente de trabajo sin acoso e incomodidades (consulte las páginas 7 a 9.) Pero muchos empleadores no entienden las leyes que protegen a las personas con VIH. En una clara violación a estas leyes, las compañías a menudo despiden o se niegan a contratar a empleados con VIH porque las perciben erróneamente como un riesgo para los demás trabajadores, para el público o para ellos mismos.

Usted debería familiarizarse con los derechos que le confiere la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA por sus siglas en inglés; [www.ada.gov](http://www.ada.gov) y [www.eeoc.gov/types/ada.html](http://www.eeoc.gov/types/ada.html)) y la Ley de Rehabilitación de ([www.nationalrehab.org](http://www.nationalrehab.org)), y averiguar sobre otras leyes estatales y municipales aplicables en su área. Las empresas pueden obtener más información consultando los paquetes de herramientas *“Business Responds to AIDS”* y *“Labor Responds to AIDS,”* de los Centers for Disease Control and Prevention; el paquete de herramientas de la Society for Human Resources Management’s National AIDS Fund, y el sitio web [www.thebody.com](http://www.thebody.com).

Las personas con VIH realizan diversos trabajos que requieren energía física, mental y emocional. Algunos trabajadores con VIH requieren adaptaciones razonables para realizar un trabajo; otros, con diagnóstico y medicamentos adecuados, podrían nunca tener una enfermedad que afecte su trabajo. La infec-

ción por VIH no afecta a todas las personas de la misma manera. Su estatus de VIH, en sí misma, no debería usarse para dictar lo que puede — o no puede — hacer. Su capacidad para trabajar está determinada por su situación específica, no por su estatus de VIH.

---

### ¿Debería revelar mi estatus de VIH a mi empleador y/o colegas de trabajo?

---

Es probable que las personas con VIH no puedan divulgar de manera segura en su lugar de trabajo su estatus de VIH, debido a la persistencia del estigma y la discriminación relacionada con el VIH. Tanto la American Bar Association como los Centers for Disease Control and Prevention recomiendan que las personas seropositivas al VIH reciban asesoría legal sobre la importancia de mantener su confidencialidad, lo que les ayuda a evitar convertirse en víctimas de la discriminación. Si usted revela su información confidencial en el trabajo, podría estar sujeto a discriminación y podría no haber remedios disponibles para tal discriminación. Por estas razones, las personas con VIH deberían evaluar cuidadosamente el riesgo de discriminación o represalias antes de revelar a otros en su lugar de trabajo o en su comunidad su estatus de VIH.

Si su empleador conoce su estatus de VIH, la ADA generalmente establece que el empleador mantenga la información relativa al VIH de manera confidencial y prohíbe a los empleadores discriminar a las personas con VIH. Sin embargo, en caso de divulgaciones no amparadas por la ADA (i. e., divulgaciones a un colega o en un lugar de trabajo con menos de 15 empleados), su empleador u otros empleados podrían no tener obligación legal de mantener de manera confidencial la información sobre su estatus de VIH, y la ADA podría no protegerle contra una conducta discriminatoria. Por lo

tanto, debe ser cuidadoso respecto a las personas con las que habla de su estatus de VIH y tener en mente que, aunque hay protección contra la discriminación laboral basada en su estatus de VIH, hay algunas lagunas en la cobertura que ofrecen las leyes, y la discriminación podría ser difícil de probar.

---

### ¿Cómo solicito una adaptación razonable como persona con VIH?

---

Hable primero con su supervisor inmediato. También podría ser necesario solicitar el apoyo de su departamento de recursos humanos o de un representante sindical. Tenga en mente que no todas las personas con las que hable pueden tener la obligación legal de proteger su confidencialidad. Si su empleador le pide una prueba de su discapacidad, tal vez quiera consultar a un abogado antes de hacer una divulgación sobre su estatus de VIH. Un empleador podría considerar suficiente una carta de su médico explicando que padece una “condición crónica” que hace necesaria la adaptación que usted solicita, sin especificar la enfermedad del que se trata. Otros empleadores podrían solicitarle que presente un diagnóstico médico.

Haga su solicitud por escrito y utilice la palabra ‘adaptación’. Enfatice siempre la productividad que resultará de dicha(s) adaptación(es). Sea realista en su solicitud. La obligación de su empleador de hacer una adaptación dependerá de su situación particular, como el tamaño y tipo de negocio, el puesto del que se trate y el tipo de adaptación que usted necesite. Las adaptaciones usuales para las personas con VIH incluyen tiempo para consultas médicas, horarios de trabajo flexibles para empleados que padecen fatiga a ciertas horas del día, o acceso a un refrigerador para almacenar medicamentos. Recuerde a su empleador que atienda cualquier reacción que sus colegas pudieran tener por sentir que usted recibe un “trato especial.”

Tenga en mente que no estará en buena posición para negociar si solicita una adaptación razonable de manera retroactiva. Por ejemplo, estará en mejor posición si

informa a su empleador que necesitará flexibilidad en su hora de llegada, en lugar de esperar hasta que su supervisor le llame la atención por llegar tarde al trabajo durante



### SAAVEDRA CONTRA NODAK ENTERPRISES

*“De inmediato supe que lo que Nodak me hizo estaba mal. Nadie debería tener que soportar la clase de humillación y falta de respeto que padecí sólo por el VIH. Me alegro de haberme defendido.”*

— JOEY SAAVEDRA

Joey Saavedra, un hombre de 45 años seropositivo al VIH, era un experimentado instalador de vidrios de auto que había trabajado en la industria durante casi 27 años cuando fue despedido de su empleo por ser VIH positivo. Durante una entrevista para un puesto de instalador de vidrios de auto en Nodak Enterprises, Saavedra reveló su estatus de VIH al gerente de distrito de la empresa. Después de haber sido contratado, Saavedra también informó a su supervisor directo. Tres meses después, luego de que la noticia de su estatus de VIH llegara al liderazgo de la compañía, Saavedra fue despedido, a pesar de que desempeñaba su trabajo correctamente y de que su supervisor directo quería mantenerlo entre su personal. En mayo de 2004 Lambda Legal presentó una demanda federal en nombre de Saavedra, argumentado que Nodak violó la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, que

prohíbe la discriminación de personas calificadas con discapacidades. Además de nuestra demanda, Lambda Legal lanzó una campaña nacional de información al público contra la empresa, subrayando la discriminación laboral por VIH. Meses después del lanzamiento de la campaña, Lambda Legal llegó a un acuerdo con Nodak Enterprises.

### EL IMPACTO DE LAMBDA LEGAL

En el acuerdo, Nodak Enterprises aceptó adoptar una política contra la discriminación, llevar a cabo una amplia capacitación para sus empleados sobre temas relacionados con el VIH, y pagar una cantidad de dinero no revelada a Saavedra. Este acuerdo no solo afecta en las 42 tiendas que Nodak opera en siete estados del sur de Estados Unidos, sino que envía un mensaje a los empleadores de todo el país de que no se tolerará la discriminación por VIH.

todo un mes y decir: “Necesita permitirme llegar tarde porque tengo una condición que me hace muy difícil llegar a tiempo.”

## ALIADOS Y SINDICATOS

Las comunidades LGBT y afectadas por el VIH representan de por sí grupos de aliados — personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y personas con VIH — que trabajan de manera conjunta para lograr metas comunes de derechos civiles. Abogan por los derechos de cada uno, así como por los propios. Pero las personas LGBT y personas con VIH también necesitan el apoyo de personas y organizaciones ajenas a sus comunidades. Es difícil lograr cambios duraderos en las leyes y condiciones laborales sin aliados y colaboradores. Para tener el mayor impacto, las personas deben trabajar juntas y convertirse en aliados en lugares de trabajo, sindicatos y asociaciones profesionales.

---

### ¿Cómo puedo ser un aliado en el lugar de trabajo para todas las personas LGBT y personas con VIH?

---

Hay muchas maneras en las que usted puede apoyar a sus colegas LGBT y aquellos con VIH. Un buen punto de partida es reconocer la individualidad de todos sus colegas e informarse acerca de las formas de discriminación que enfrentan sus colegas LGBT y aquellos con VIH, así como de los hechos sobre la infección por VIH. Como aliado, usted puede tomar medidas para modificar prácticas y políticas discriminatorias en su lugar de trabajo y animar a otros a convertirse en aliados. Una manera importante de hacerlo es ‘interrumpir’ comentarios o acciones homofóbicas, racistas y sexistas. De manera similar, no condone o participe en especulaciones o comentarios sobre la orientación sexual, la identidad de género o estatus de

VIH de colegas de trabajo. Mire a las personas a los ojos y haga comentarios breves como “por favor no se exprese así delante de mí” o “no estoy de acuerdo con eso.” Si no se siente cómodo interrumpiendo ciertos comportamientos en el momento en que ocurren, puede hablar con los participantes posteriormente para informarles cómo se siente. Para más ideas sobre cómo apoyar a las personas LGBT y personas con VIH, consulte nuestra hoja de trabajo “Califíquese a sí mismo como aliado en el trabajo” al final de esta guía.

---

### ¿Por qué es importante que su sindicato apoye a las personas LGBT y a las personas con VIH en el lugar de trabajo?

---

Los sindicatos tienen la responsabilidad de representar y abogar por sus miembros y pueden ser un poderoso recurso para combatir todo tipo de discriminación laboral. Los convenios colectivos de trabajo de los sindicatos incluyen información sobre procedimientos de queja, sobre el derecho al arbitraje en caso de no llegar a una solución, y sobre su derecho a recibir ayuda de un representante sindical.

Cuando las luchas de los sindicatos tienen éxito, son particularmente notables porque los convenios colectivos de trabajo son de cumplimiento obligatorio, al contrario de otras políticas y protecciones del empleador que podrían no serlo. Los sindicatos también pueden representar un argumento muy convincente para los empleadores que tienen instalaciones en múltiples estados porque un convenio colectivo uniformiza las protecciones laborales para toda la unidad de negociación, independientemente de las leyes estatales de protección laboral. El capítulo o la sección local de un sindicato también puede estar afiliado a un sindicato estatal o internacional mucho mayor que puede

aprobar resoluciones de sus miembros que apoyan la igualdad y los derechos de personas LGBT y personas con VIH.

Un sindicato puede apoyar a empleados LGBT y con VIH luchando por una cláusula inclusiva contra la discriminación de los empleados; haciendo de la igualdad de derechos para las personas LGBT una batalla principal durante las negociaciones contractuales; y solicitando y haciendo cumplir prácticas de contratación, disciplinarias y de despido transparentes que protejan a todos los empleados. Los sindicatos también pueden ser clave para moldear el programa de diversidad laboral de un empleador. Pueden asimismo apoyar las medidas de protección obligatorias para personas LGBT y personas con VIH a través de cabilderos sindicales, mediante la identificación de candidatos políticos afines a las personas LGBT y al sindicato, y ayudando a bloquear candidatos contrarios a las personas LGBT.

---

### ¿Qué medidas puede tomar mi sindicato para demostrar apoyo a personas LGBT y personas con VIH?

---

Hay muchas formas en las que su sindicato puede incrementar la visibilidad de los temas relacionados con las personas LGBT y personas con HIV, de manera interna. Su sindicato puede mostrar respeto por las relaciones entre personas del mismo sexo otorgando todos los beneficios sindicales (por ejemplo, planes de pensión sindicales) a parejas del mismo sexo y a familiares de parejas del mismo sexo, y asegurándose de que los programas de ayuda a miembros tomen en cuenta los problemas e inquietudes de las personas LGBT y personas con VIH. Su sindicato puede preparar y realizar talleres de capacitación inclusivos sobre diversidad para personal y miembros del sindicato, y proveer una capacitación de mayor nivel a delegados

sindicales y otras personas que atienden quejas de empleados LGBT y personas con VIH, además de auspiciar o patrocinar foros informativos sobre temas relacionados con las personas LGBT y el VIH. Su sindicato puede negociar cláusulas contra la discriminación, beneficios para parejas domésticas, y seguros médicos con cobertura inclusiva para personas transgénero. Su sindicato también puede incrementar la visibilidad de las personas LGBT y personas con VIH al interior del mismo incluyendo reportajes y artículos sobre temas relacionados con las personas LGBT y el VIH en publicaciones y sitios web para sus miembros, y colocando a personas LGBT y personas con VIH en posiciones de liderazgo.

---

### ¿Qué hacer si mi sindicato no simpatiza con las causas de las personas LGBT o personas con VIH?

---

Al igual que algunos empleadores, colegas o gobiernos, los sindicatos podrían no ser receptivos a las necesidades de sus miembros LGBT y VIH positivos. El proceso para instruirlos puede ser lento y a veces algo frustrante. Aún si su sindicato no hace nada por los trabajadores LGBT específicamente, usted debería averiguar de que el sindicato se está asegurando de que los empleados sean despedidos solamente “por motivos justificados,” ya que esto ofrece protección contra la discriminación. Tenga en mente que los sindicatos no pueden discriminar a trabajadores LGBT si el sindicato se ubica en una ciudad o estado donde los empleados LGBT tienen protección contra la discriminación. Por ejemplo, si la oficina de empleo de un sindicato no le da empleo a una trabajadora de la construcción por ser lesbiana, la trabajadora puede tener fundamentos para presentar una demanda por discriminación o una queja, de acuerdo con el procedimiento descrito en su convenio colectivo de trabajo.

Si los líderes de su sindicato se niegan a ayudarlo con una queja laboral o si lo hacen a medias, usted tiene la opción de hablar directamente con un abogado sobre la discriminación que enfrenta en su trabajo. También podría desear considerar la creación de una sección dentro de su sindicato a fin de mejorar las perspectivas futuras de los miembros LGBT y VIH positivos.







# CAPÍTULO 3

## QUÉ HACER SI LE DISCRIMINAN

Algunas leyes federales, estatales o locales prohíben la discriminación basada en la orientación sexual, la expresión o identidad de género o el estatus de VIH, pero en muchos estados hay pocas leyes que ofrecen tal protección. En algunas circunstancias, aun cuando no existe una ley específica contra la discriminación, una compañía es legalmente responsable de la conducta de sus supervisores y gerentes, y esto puede incluir responsabilidad por cualquier comportamiento de discriminación o acoso. Aun si su ciudad, estado o empleador no prohíben expresamente la discriminación basada en la orientación sexual o la expresión o identidad de género, si usted llega a enfrentar discriminación, debería considerarse comunicarse con Lambda Legal o con un abogado local con experiencia en discriminación laboral, para saber si tiene otras opciones legales.

### SI ENFRENTA DISCRIMINACIÓN

Las siguientes secciones ofrecen detalles sobre los pasos que puede tomar si siente que ha

sido discriminado en su empleo. Algunas de las leyes y procedimientos específicos variarán de un estado a otro o de una ciudad a otra, por lo que es importante que usted se comunique con un abogado, con la Línea de Ayuda de Lambda Legal o con algún otro experto para conocer las opciones disponibles en su caso particular.

Estos son algunos de los pasos básicos que puede tomar si cree que ha sido discriminado en su empleo:

- Colecte pruebas de la conducta discriminatoria y haga una lista de testigos, si los hubiera.
- Conserve siempre sus evaluaciones de desempeño favorables y cualquier nota comendatoria extraoficial (como correos electrónicos de felicitación.) Usted debería hacer esto en todo momento, ya que la documentación sobre su buen desempeño en el trabajo a veces puede desaparecer de los archivos de la compañía una vez que empiezan los problemas.
- Obtenga y lea las políticas de personal de su empleador y/o su contrato sindical para conocer sus derechos contractuales y cualquier procedimiento de queja.
- Tenga en cuenta cualquier procedimiento de quejas disponible a través de su sindicato o empleador.
- Si las leyes estatales o locales se aplican a su caso, considere la posibilidad de presentar una queja a través de la agencia estatal o local encargada de hacer cumplir los dere-

chos civiles; comuníquese con un abogado para obtener asesoría o representación, y esté conciente de cualquier plazo para la presentación de quejas.

- Con el apoyo de un abogado, estudie si emprender cualquier otra acción legal en tribunales estatales o locales puede ayudarle a proteger sus derechos.

---

## Documentar y reportar el trato discriminatorio

---

Cualquier investigación o posterior solución de una queja a menudo dependerá de las pruebas de la conducta en cuestión. Ya sea que haya sido testigo de un trato discriminatorio o sujeto del mismo, conserve siempre

### SI PIENSA QUE SE LE ESTÁ DISCRIMINANDO EN EL LUGAR DE TRABAJO, CONSIDERE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

- ◆ ¿Qué le hace pensar que fue tratado de manera diferente debido a su orientación sexual, identidad de género o estatus de VIH? ¿Qué clase de pruebas tiene?
- ◆ En situaciones similares, ¿cómo han sido tratadas otras personas LGBT, personas que no son LGBT o personas con VIH?
- ◆ ¿Cuánto tiempo ha trabajado para este empleador? (Entre más tiempo haya trabajado en un empleo, más credibilidad podría tener.)
- ◆ ¿Cómo han sido sus evaluaciones de desempeño? (Es útil contar con un buen historial.)
- ◆ ¿Cómo se enteraron las personas de su compañía de su orientación sexual, identidad de género o estatus de VIH? (Los empleadores podrían argumentar que no pueden ser culpables de discriminación porque no conocían la orientación sexual, el estatus de VIH o la identidad transgénero de un empleado.)
- ◆ ¿Su empleador ha tratado bien a otros empleados LGBT o empleados con VIH? (De ser así, podría ser más difícil probar que el empleador le discriminó a usted.)
- ◆ ¿Su empleador ha tratado mal o despedido a otros empleados LGBT o empleados con VIH? (De ser así, esto podría verse como un “patrón” de discriminación y por tanto apoyar su caso.)
- ◆ ¿Ha presentado una queja a su supervisor o a un representante de recursos humanos o de su sindicato? De ser así, ¿cuál fue la respuesta?
- ◆ Tiene su empleador una política contra la discriminación que incluya orientación sexual, identidad de género y estatus de VIH u otros padecimientos?

## ENCONTRAR UN ABOGADO

Las Líneas de Ayuda de Lambda Legal ([www.lambdalegal.org/help](http://www.lambdalegal.org/help) o número gratuito 866-542-8336) son un buen recurso si usted piensa que es sujeto de discriminación laboral debido a su orientación sexual, identidad de género o estatus de VIH. Si Lambda Legal no puede tomar su caso, la Línea de Ayuda podría ayudarle a encontrar un abogado dentro o fuera de la red de abogados cooperantes de Lambda Legal.

Las siguientes son algunas preguntas que debe tener en mente al entrevistar abogados potenciales:

- ◆ ¿Tienen los abogados o la compañía para la cual trabajan experiencia en casos laborales relacionados con orientación sexual, identidad de género o estatus de VIH?
- ◆ ¿Tienen alguna duda sobre la igualdad de derechos para personas LGBT o personas con VIH?
- ◆ ¿Saben qué clase de argumentos se utilizarían contra usted en un caso?
- ◆ Para información adicional, consulte la hoja informativa “Some Suggested Questions to Ask a Prospective Attorney,” de Lambda Legal, en [www.lambdalegal.org](http://www.lambdalegal.org).

un registro por escrito. Si un colega o un supervisor le acosan sexualmente, le discrimina o abusa de usted de cualquier manera, escriba su experiencia en un diario o memorándum lo antes posible. Después de todo, es mucho más convincente presentar un diario o memorándum detallado que fue escrito hace tres meses, que tratar de recordar un incidente de discriminación ocurrido tres meses atrás.

Si hay una demanda jurídica, otras personas podrán leer lo que escribió, así que no diga nada que sea inexacto o que no quiera que otras personas lean después. En sus notas, incluya la cronología de los sucesos que hayan precedido y seguido cualquier problema que haya tenido en el trabajo. Sea lo más detallado posible, incluyendo:

- Fecha, hora, lugar, personas implicadas y descripción de lo ocurrido.
- Lo que se dijo, quién lo dijo, cuándo y dónde se dijo, quién estaba en la habitación o en los alrededores o quién lo escuchó.
- Cualquier tratamiento diferente (por ejemplo, si los empleados heterosexuales fueron tratados de manera diferente en una situación similar).
- Cualquier procedimiento o políticas que no se hayan seguido.
- Cualesquiera testigos, si los hubiera.
- Cualesquiera razones que el empleador haya dado para lo ocurrido.
- Cronología (por ejemplo, si los problemas parecieron empezar después de que usted reveló su orientación sexual, identidad de género o estatus de VIH a su jefe o colegas).
- Copias o fotografías de cualquier material ofensivo.

- Documentación de cualquier intento que usted u otras personas hayan hecho por enfrentar la situación (a menudo, la mejor práctica es hacer tales solicitudes por escrito y conservar una copia).

Usted debería conservar esta documentación en su hogar, no en su lugar de trabajo, y sus archivos también deberían incluir una copia del manual de empleados o del contrato sindical vigente, así como correos electrónicos, correspondencia y otros documentos relevantes, en la medida en que las políticas de la empresa lo permitan. También debería tratar de obtener una copia de su expediente personal, incluyendo evaluaciones del desempeño. (A veces usted tiene derecho por ley a obtener este material.) Obtener una copia de dicho expediente al principio del proceso evita que un empleador inescrupuloso altere las fechas de documentos negativos y los coloque en su expediente.

## ALGUNAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación laboral puede ocurrir en varias etapas en el proceso de obtener y conservar un empleo, y la persona puede verse sujeta a más de un tipo de discriminación. Generalmente, la discriminación laboral puede afectar de manera injusta las decisiones de contratación, ascenso y despido, o puede crear un ambiente de trabajo hostil. Cada uno de estos tipos de discriminación se explica a continuación.

---

### Contratación y ascensos

---

Idealmente, los empleadores contratarían o ascenderían a la persona que tiene las mejores calificaciones para desempeñar un cargo, sin importar las características personales no rela-

cionadas con el desempeño del trabajo; pero no siempre ocurre así.

Usted podría pensar que ha sido discriminado en una decisión de contratación o ascenso porque uno o más de los encargados de tomar la decisión manifestaron comentarios despectivos o acciones hostiles contra personas LGBT o personas con VIH, o porque observó que otras personas “known to be” cuya orientación sexual o estatus de VIH se desconoce y quienes estaban menos capacitadas que usted fueron contratadas o ascendidas antes que usted. Es más fácil probar una acusación de discriminación cuando alguien ha hecho comentarios discriminatorios explícitos o ha demostrado actitudes discriminatorias (por ejemplo, con carteles o literatura que denigra a las personas LGBT o personas con VIH.) La discriminación en la contratación y el ascenso algunas veces puede probarse mediante un análisis detallado de las calificaciones de los candidatos y un análisis estadístico de las prácticas del empleador, pero tales casos pueden ser difíciles y complejos.

---

### Despido injustificado

---

Uno de los tipos más comunes de discriminación laboral de los que se encarga Lambda Legal es el despido injustificado de empleados LGBT o con VIH. En el pasado reciente, hemos ganado casos en nombre de atletas, trabajadores de la industria alimenticia y especialistas en vidrios para autos que fueron despedidos porque sus empleadores creían que su estatus de VIH los hacían peligrosos para ellos mismos o para otras personas en el trabajo. También hemos representado con éxito a diversas personas que fueron despedidas debido a su orientación sexual.

Las demandas por despido injustificado también pueden incluir circunstancias en las



### TAYLOR CONTRA RICE

*“Ser seropositivo al VIH ha afectado mi vida de incontables maneras desde que fui diagnosticado, pero nunca me ha impedido realizar un trabajo. Todavía confío en poder ser juzgado por las habilidades y experiencia que aportó, junto con mi condición general de salud a largo plazo, en lugar de nada más si soy VIH positivo.”*

— LORENZO TAYLOR

El Servicio Exterior de Estados Unidos le negó un empleo a Lorenzo Taylor por ser VIH positivo. Taylor domina tres idiomas, tiene un diploma en relaciones exteriores de la Universidad de Georgetown, y aprobó fácilmente el riguroso proceso de solicitud para ser funcionario del Servicio Exterior. Desde 2003, Lambda Legal ha representado a Taylor en sus esfuerzos por obtener justicia en este caso que se encuentra ahora en la fase de juicio. Nosotros argumentamos que la política del Departamento de Estado que excluye a los candidatos con VIH al Servicio Exterior viola la Ley Federal de Rehabilitación. La ley prohíbe al gobierno federal discriminar a personas con discapacidades. El objetivo de Lambda Legal es modi-

ficar la política inadecuada del Departamento de Estado al impugnarla ante los tribunales, y ante la corte de la opinión pública a través de una campaña comunitaria de información al público.

### EL IMPACTO DE LAMBDA LEGAL

El objetivo de la queja por discriminación de Lambda Legal es acabar de una vez por todas con la discriminación en el Servicio Exterior de Estados Unidos. Bajo la política actual, el Departamento de Estado niega a los candidatos a Especialista del Servicio Exterior o a Funcionario del Servicio Exterior la consideración personalizada a la que tienen derecho de acuerdo con la ley federal que prohíbe la discriminación.

que un empleado es oficialmente descansado o despedido por reajuste de personal, pero el empleador eligió al empleado de manera injusta o por una razón discriminatoria, o usó el cese como pretexto para discriminarlo. Los empleadores algunas veces eliminan puestos de trabajo o modifican los puestos asignados porque reducen el tamaño de su fuerza de trabajo o la reorganizan. Tales ‘descansos’ o

“reajustes” normalmente son legales, aunque por lo general se sienten muy injustos para los empleados que pierden su trabajo. Algunas veces, un empleador también usa un descanso de manera injusta contra un empleado que de otro modo no perdería su trabajo. En otras palabras, el empleador no tiene una verdadera razón de negocios para cesar al empleado que no sea la discrimi-

nación basada en la orientación sexual, la expresión o identidad de género o estatus de VIH. Estas acciones algunas veces pueden ser impugnadas ante la ley.

Los empleadores con frecuencia tienen mucha libertad y discrecionalidad cuando se trata de despedir personal, y las demandas

por despido injustificado a menudo son más sutiles y complejas de lo que parecen ser a primera vista. Una demanda por despido injustificado puede complicarse si un empleado fue despedido luego de enfrentarse a un patrón de acoso o abuso relacionado con la orientación sexual, la identidad de género o el estatus de VIH que le hizo difícil que



### **DUNBAR V. FOOT LOCKER, INC.**

*“Estoy muy contento de que esto haya terminado y de poder seguir con mi vida. El apoyo que he recibido a lo largo de esta terrible experiencia, algunas veces de personas totalmente desconocidas, me dio la confianza para perseverar.”*

— KEVIN DUNBAR

Como empleado de Foot Locker (la cadena de ropa y calzado deportivos), Kevin Dunbar fue objeto de grave acoso y discriminación antigay por parte de sus colegas de trabajo, de sus supervisores y de un cliente. Foot Locker promete un ambiente de trabajo sin acoso e incluye la orientación sexual en sus políticas sobre discriminación y acoso pero, cuando Dunbar presentó una queja formal, la discriminación se incrementó. Dunbar fue transferido de una tienda a otra y terminó por ser despedido. En colaboración con la organización South Carolina Equality Coalition, Lambda Legal presentó una demanda contra Foot Locker en nombre de Dunbar. Lambda Legal argumentó que Foot Locker no cumplió su contrato con Dunbar al violar sus propias políticas contra el acoso y la discriminación.

Se logró un acuerdo que otorgó una cantidad de dinero a Dunbar, junto con un compromiso de Foot Locker para capacitar mejor a sus gerentes y empleados sobre el acoso antigay, así como para proveer información sobre el apoyo y los servicios para personas que experimentan tal acoso.

### **EL IMPACTO DE LAMBDA LEGAL**

Como resultado del caso de Dunbar, los empleados de Foot Locker a escala nacional recibirán capacitación sobre el peligro del acoso antigay y se les proveerán recursos para combatirlo. Además, el caso sirvió para enviar un mensaje a los empleadores de Carolina del Sur y de otros estados en cuanto a que las empresas deben tomar medidas para hacer cumplir sus propias políticas contra el acoso y la discriminación.

realizara su trabajo adecuadamente, o si el despido fue en represalia por quejarse o hablar sobre conductas discriminatorias o de acoso.

De acuerdo con la ley, los empleadores pueden no necesitar presentar razones convincentes o lógicas para despedir empleados; aunque sus acciones pudieran ser arbitrarias o injustas, pueden no ser ilegales. Si usted es descansado o despedido, tendrá mucho en qué pensar. Su empleador podría ofrecerle un paquete de liquidación que le ofrece más dinero, pero que implica que usted firme un acuerdo por el que no presentará una demanda legal. Cada persona debe considerar las ventajas y desventajas de tal acuerdo; la asesoría de un abogado podría ser muy útil para decidir si aceptar o no dicho paquete de liquidación. Si usted cree que fue despedido o cesado por motivos de discriminación, hable con un abogado familiarizado con la legislación laboral o llame a la Línea de Ayuda de Lambda Legal para obtener más información.

---

### Un ambiente de trabajo hostil

---

Las personas con frecuencia suponen que la discriminación laboral sólo se relaciona con la contratación, ascenso o despido; sin embargo, también existen otras clases de discriminación laboral. La discriminación laboral basada en la orientación sexual, identidad de género o estatus de VIH de las personas también puede crear un ambiente de trabajo hostil que, de hecho, hace imposible que un empleado realice su trabajo. La violencia y el acoso laborales abiertos son ejemplos de tal ambiente de trabajo hostil.

Los empleados también pueden verse afectados por la ignorancia o el desprecio de las necesidades reales de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y personas con VIH y sus familiares. Por ejemplo, mientras

que los empleados heterosexuales habitualmente portan un anillo de matrimonio, colocan fotos del cónyuge y su familia y hablan de su vida privada con los colegas (desde citas, pasando por actividades culturales hasta participación política), cuando las personas LGBT hacen lo mismo, algunos colegas pueden quejarse de que tales acciones son inoportunas, ofensivas o contrarias a su moral o puntos de vista religiosos. Algunos empleadores pueden apoyar la queja de un colega o establecer políticas restrictivas. Del mismo modo, los empleadores pueden negar a los empleados transgénero el derecho a usar los baños que correspondan al género que presentan porque esto podría hacer que algunos colegas se sintieran incómodos.

Si su empleador tiene una política inclusiva contra la discriminación, es mucho más fácil presentar las condiciones de trabajo hostiles ante alguien. Pero si se siente aislado en su lugar de trabajo, tal vez se sienta más limitado en sus opciones. Podría tener que empezar por hablar con colegas que se sientan ofendidos por cualquier acto de crueldad, aunque todavía no entiendan bien las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. También podría desear buscar apoyo externo para saber cómo y bajo qué circunstancias puede usted defenderse a sí mismo cuando necesite hacerlo.

---

### Acoso sexual

---

El acoso sexual implica siempre conductas sexuales no deseadas o no solicitadas. En su forma más obvia, ocurre cuando a un empleado se le solicitan favores sexuales como una condición de su empleo, remuneración o ascenso en el trabajo. También puede incluir estar sujeto a palabras o conductas sexuales que afectan la capacidad de un empleado razonable para realizar su trabajo, especialmente cuando la conducta es persistente y

extremadamente ofensiva. Invitaciones no apropiadas, toques no deseados, gestos abiertamente sexuales, fotografías pornográficas, chistes sexistas e insinuaciones sexuales pueden constituir acoso sexual. Las leyes que prohíben el acoso sexual se aplican de la misma manera a la conducta entre personas del mismo sexo o de sexo diferente.

Si usted es víctima de acoso sexual en el trabajo, tiene opciones. Si se siente suficientemente seguro para hacerlo, puede elegir confrontar a la persona que lo acosa y pedirle que cese su comportamiento. Puede ser útil reportar cualquier incidente de acoso sexual a su supervisor inmediato o al departamento de recursos humanos y/o a su representante sindical, así como documentar el acoso y cualquier medida que usted haya tomado para enfrentarlo. Su empleador necesita estar al tanto del acoso para poder tomar medidas. La mayoría de los lugares de trabajo cuentan con una política de acoso sexual que explica cómo presentar una queja. Si la persona que lo acosa es su supervisor, informe al siguiente gerente correspondiente o al departamento de recursos humanos y/o a su representante sindical sobre el comportamiento de dicha persona. Como en el caso de otras formas de acoso y discriminación, haga copias y mantenga un registro de cualquier queja que presente.

Si no puede resolver el problema en su lugar de trabajo, podría presentar una queja ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC por sus siglas en inglés, [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)) y/o ante la agencia encargada de prácticas laborales equitativas de su estado, en caso de que exista.

---

### Conducta o apariencia que no se conforma al estereotipo de género

---

Algunas veces, los empleados enfrentan discriminación debido a que su conducta o

aparición no se conforma al estereotipo de género, o la percepción de otras personas de que uno no encaja dentro de las normas culturales para hombres y mujeres. Por ejemplo, los empleados pueden enfrentar trato discriminatorio o un ambiente de trabajo hostil cuando supervisores o colegas consideran que un varón tiene una apariencia o comportamiento afeminados, o cuando una mujer tiene una apariencia o comportamiento masculinos. Los empleados transgénero a menudo enfrentan este tipo de discriminación. Lambda Legal considera que los empleados deben ser juzgados por el desempeño de su trabajo y no exigiéndose que se conformen a los estereotipos de género de otras personas. Algunas veces, los empleados que enfrentan este tipo de discriminación pueden buscar una solución al amparo de leyes y políticas que prohíben la discriminación basada en el sexo o la orientación sexual.

## OTROS DERECHOS LABORALES IMPORTANTES

---

### Violaciones a la privacidad

---

Anteriormente en esta guía abordamos las leyes de privacidad y confidencialidad que protegen a los empleados con VIH (págs. 26 a 29) y subrayamos algunas de las preguntas inadecuadas que no se permiten a los empleadores potenciales hacer durante las entrevistas o como parte del proceso de contratación (pág. 18.) Además, legislación federal como la Ley que Protege a los Empleados Contra el Uso del Polígrafo de 1988, limita considerablemente la posibilidad de un empleador para someter a los empleados al equipo de polígrafo. Pero ha habido una tendencia hacia menor privacidad en el lugar de trabajo. Algunos empleadores monitorean de manera cotidiana llamadas telefónicas, correos electrónicos y el uso de



### SI ES DESCANSADO O DESPEDIDO

- ◆ Solicite a su empleador que le de por escrito el motivo por el que fue despedido.
- ◆ Obtenga copias de su expediente laboral, incluyendo evaluaciones y medidas disciplinarias.
- ◆ Estudie las secciones de su manual de empleados relativas al despido. Si su empleador no siguió sus propias instrucciones, usted podría estar en mejor posición para contestar o negociar los términos de su despido.
- ◆ Si está sindicalizado, considere la posibilidad de informar a su sindicato de su despido.
- ◆ Si le solicitan que firme cualquier documento, léalo cuidadosamente y considere la posibilidad de consultar primero a un abogado porque después podría tener menos opciones. Por ejemplo, le pueden pedir que firme un acuerdo de despido que incluya que nunca traerá una demanda futura contra su empleador.
- ◆ Solicite una carta de referencias. Trate de negociar la información que desea que su empleador

comparta o no con potenciales empleadores, si llegaran a comunicarse con él.

- ◆ Pregunte sobre la continuidad del seguro médico para usted y sus dependientes, de acuerdo con las disposiciones de COBRA u otras leyes. Si su pareja o los hijos de su pareja estaban cubiertos por la póliza de seguro de usted, a menudo su cobertura terminará el último día de trabajo de usted, a menos que su empleador haya hecho otros arreglos con el asegurador.
- ◆ Recopile declaraciones de colegas que puedan haber sido testigos de trato discriminatorio contra usted u otros empleados LGBT o con VIH.

No haga declaraciones acusadoras o amenazantes, pero podría enviar una carta de queja profesional al departamento de recursos humanos de la compañía, particularmente si sabe que la compañía tiene un defensor del empleado o una persona encargada de la igualdad de oportunidades de empleo. Si está pensando en demandar, hable primero con un abogado, ya que sus declaraciones podrían afectar su demanda.

Internet de sus empleados. Otros vigilan mediante video a los empleados (aun en vestidores y baños) y revisan archivos de computadoras. Algunos más revisan los archivos de computadoras de sus empleados y

hasta realizan cateos personales, así como inspecciones de sus oficinas y posesiones.

Como parte de su trabajo, el personal de recursos humanos revisa y mantiene actual-

izados registros de personal que detallan beneficios, seguridad social e información familiar. Sin embargo, a través de bases de datos computarizadas los empleadores también pueden tener fácil acceso a otros expedientes confidenciales de sus empleados relativos a cuestiones laborales, financieras y médicas. A los empleados también puede solicitárseles que tomen pruebas escritas de “personalidad” que tienen preguntas sobre temas muy personales, incluyendo la orientación sexual. Algunas de estas pruebas podrían violar la ley. La ausencia de leyes sobre privacidad laboral implica que empleadores inescrupulosos y personas sin ética podrían también recopilar y usar esta información con fines inadecuados.

Con frecuencia, los empleados con VIH también enfrentan ostracismo e invasión de la privacidad debido a la ignorancia acerca del VIH. En caso de divulgaciones que no están amparadas por la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (por ejemplo, revelaciones fuera del proceso de contratación o de adaptación razonable), las leyes de confidencialidad sobre el VIH de su estado podrían no requerir que todos los empleados de su lugar de trabajo mantengan de manera confidencial la información sobre su estatus de VIH, de modo que sea muy cuidadoso con estas divulgaciones.

---

## Respeto a la libertad religiosa y a la diversidad laboral

---

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación laboral basada en la religión. Esto quiere decir que todos los empleados, incluyendo personas LGBT y aquellos con VIH, son libres de tener puntos de vista religiosos sin interferencia por parte de sus empleadores. Sin embargo, esto no quiere decir que las personas tengan la libertad de expresar en el

lugar de trabajo puntos de vista hostiles o discriminatorios que afecten las condiciones de trabajo de terceras personas. En 2004, un tribunal de apelaciones determinó que un empleado disciplinado por haber colocado pasajes bíblicos que condenan la homosexualidad en su cubículo no podía presentar una demanda por discriminación religiosa; es decir que acomodar sus puntos de vista implicaría dificultades excesivas para los esfuerzos del empleador por crear un lugar de trabajo diverso y sin discriminación. En 2004, el mismo tribunal rechazó también una demanda por discriminación religiosa presentada por un supervisor cristiano fundamentalista que fue despedido después de expresar de manera no apropiada su desaprobación basada en la religión de la orientación sexual de su subordinado.

Si usted enfrenta acoso por motivos religiosos en su lugar de trabajo, podría presentar una queja, siempre que su empleador tenga una política contra la discriminación que abarque orientación sexual, identidad de género y estatus de VIH. Si hay empleados que oponen resistencia a su empleador con el argumento de que las medidas del empleador violan sus creencias religiosas, por favor comuníquese con Lambda Legal o sugiérale a su empleador que nos utilice como recurso.

La falsa dicotomía entre derechos religiosos y otro tipo de derechos a la diversidad es sólo una de las muchas e incipientes cuestiones laborales que enfrentan las comunidades de personas LGBT y aquellos con VIH. Si bien el objetivo de esta guía es tratar de informarle sobre tantas cuestiones como sea posible, le animamos a mantenerse actualizado visitando el sitio web de Lambda Legal, [www.lambdalegal.org](http://www.lambdalegal.org).

# *GUÍA DE RECURSOS*





## RECURSOS NACIONALES

### Lambda Legal

Sede nacional  
120 Wall Street, Suite 1500  
New York, NY 10005  
Tel.: 212-809-8585  
Fax: 212-809-0055  
www.lambdalegal.org

Lambda Legal es una organización nacional comprometida a lograr el pleno reconocimiento de los derechos civiles de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y personas con VIH, mediante el litigio de impacto, la educación y la política pública.

### American Civil Liberties Union (ACLU) – Lesbian and Gay Rights and HIV/AIDS Projects

125 Broad Street, 18th Floor  
New York, NY 10004  
www.aclu.org  
Tel.: 212-549-2627

El objetivo del ACLU Lesbian and Gay Rights Project es el trato y la dignidad equitativos para personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero. Esto significa trato justo por parte del gobierno; protección contra la discriminación en empleos, viviendas, hoteles, restaurantes y otros lugares públicos; y trato justo y equitativo para parejas lesbianas y gays y sus familias. El sitio web de la ACLU ofrece recursos electrónicos sobre privacidad laboral, incluyendo un video de doce minutos titulado *“Through the Keyhole.”*

### Gay & Lesbian Advocates & Defenders (GLAD)

30 Winter Street, Suite 800  
Boston, MA 02108  
Tel.: 617-426-1350  
www.glad.org  
gladlaw@glad.org

Fundada en 1978, GLAD es la principal organización de derechos legales de Nueva Inglaterra, dedicada a acabar con la discriminación basada en la orientación sexual, el status de VIH y la expresión e identidad de género. Ofrece servicios de litigio, abogacía e instrucción en todas las áreas relacionadas con los derechos civiles de personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero, así como los de personas con VIH. GLAD cuenta con personal jurídico de tiempo completo y con una red de abogados colaboradores en toda Nueva Inglaterra.

### Gay and Lesbian National Hotline (GLNH)

2261 Market Street  
San Francisco, CA 94114  
Tel.: 888-415-3022 (administrativo)  
Fax: 415-552-5498  
Línea de Ayuda: 888-THE-GLNH (888-843-4564)  
www.glnh.org  
glnh@glnh.org

GLNH es una organización sin fines de lucro que ofrece a escala nacional asesoría gratuita y confidencial por teléfono y por correo electrónico, información y recursos locales. El horario de GLNH es de lunes a viernes de 4:00 P. M. a 12:00 A. M.; y sábados de 12:00 a 5:00 P. M., Hora del Este. El número para gays y lesbianas del Proyecto Nueva York es el 212-989-0999, de lunes a viernes de 4:00 a 8:00 P. M., y sábados de 12:00 a 5:00 P. M., Hora del Este. El teléfono de la oficina de San Francisco es el 415-355-0999, de lunes a viernes de 5:00 a 9:00 P. M., Hora del Pacífico.

## **Gender Public Advocacy Coalition (GenderPAC)**

1743 Connecticut Avenue, NW, 4th Floor  
Washington, DC 20009-1108

Tel.: 202-462-6610

Fax: 202-462-6744

[www.gpac.org](http://www.gpac.org)

[gpac@gpac.org](mailto:gpac@gpac.org)

La labor de GenderPAC es garantizar que todo estadounidense pueda participar en el lugar de trabajo, el aula y la comunidad, sin importar si satisfacen los ideales de masculinidad y feminidad. El Workplace Fairness Program de GenderPAC está dedicado a terminar con la discriminación y la violencia provocadas por los estereotipos de género, modificando las actitudes del público, instruyendo a funcionarios electos, y ampliando los derechos legales. Particularmente, el programa apoya a grandes corporaciones para que agreguen protecciones de expresión/identidad de género a sus políticas de igualdad de oportunidades laborales (EEO por sus siglas en inglés), y ofrece un importante apoyo para demandas ante tribunales de apelación federales y estatales que podrían ampliar los derechos legales.

## **Human Rights Campaign (HRC)**

1640 Rhode Island Avenue NW

Washington, DC 20036-3278

Tel.: 202-628-4160

Fax: 202-347-5323

TTY (para personas con discapacidades auditivas o del habla): 202-216-1572

Línea gratuita: 800-727-4723

[www.hrc.org](http://www.hrc.org)

[HRCWorkNet@hrc.org](mailto:HRCWorkNet@hrc.org)

Human Rights Campaign busca mejorar las vidas de los estadounidenses GLBT abogando por derechos y beneficios laborales equitativos, asegurando que las familias reciban un trato equitativo ante la ley, e incrementando el apoyo de todo el público esta-

dounidense mediante innovadores programas de defensa de causas, educación y difusión.

La WorkNet de HRC ([www.hrc.org/worknet](http://www.hrc.org/worknet)) es una fuente nacional de información sobre políticas y leyes laborales en torno a la orientación sexual y la identidad de género.

Incluye extensas listas de recursos, bibliografía y el Índice de Igualdad en las Corporaciones (Corporate Equality Index), que recoge datos de interés sobre grandes corporaciones.

## **Immigration Equality**

40 Exchange Place, 17th Floor

New York, NY 10005

Tel.: 212-714-2904

Fax: 212-864-8199

[www.immigrationequality.org](http://www.immigrationequality.org)

Immigration Equality es una organización nacional que trabaja para acabar la discriminación en el la ley migratoria de los EEUU., para reducir el impacto negativo de dicha ley en las vidas de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgenero y personas con VIH, y ayudar obtener asilo para aquellos perseguidos en su país de origen basado en su orientación sexual, identidad transgenero, o estatus de VIH. A través de educación, promoción comunitaria, abogacía y el mantenimiento de una red nacional de recursos, Immigration Equality provee información y apoyo para defensores, abogados, políticos, y aquellos que son amenazados por persecución o el impacto discriminatorio de la ley.

## **The Legal Aid Society-Employment Law Center (LAS-ELC)**

600 Harrison Street, Suite 120

San Francisco, CA 94107

Tel.: 415-864-8848

Fax: 415-864-8199

[www.las-etc.org](http://www.las-etc.org)

[info@las-etc.org](mailto:info@las-etc.org)

LAS-ELC trabaja a escala nacional, estatal y local, y litiga casos que pueden ayudar a

reformular leyes y políticas en beneficio de minorías y trabajadores de bajo ingreso y sus familias. LAS-ELC también organiza talleres, publica materiales educativos y ofrece asistencia técnica a trabajadores desfavorecidos y sus defensores. Algunos de sus recursos en línea incluyen “The LGBT Employment Project” y “Transgender Worker’s Rights.”

**National Association of LGBT Community Centers**

1325 Massachusetts Avenue NW, Suite 600  
 Washington, DC 20005  
 Tel.: 202-824-0450  
 Fax: 202-393-2241  
[www.lgbtcenters.org](http://www.lgbtcenters.org)

El objetivo de la Asociación Nacional de Centros Comunitarios LGBT es apoyar y mejorar los centros comunitarios para personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero. La asociación ofrece asistencia técnica, capacitación en liderazgo y oportunidades para el establecimiento de redes a los centros en cualquier etapa de formación, y es vocera nacional del movimiento de centros comunitarios para personas LGBT. Su sitio web incluye un directorio nacional de centros para personas LGBT, así como varios recursos informativos más.

**National Center for Lesbian Rights (NCLR)**

Oficina nacional  
 870 Market Street, Suite 370  
 San Francisco, CA 94102  
 Tel.: 415-392-6257  
 Fax: 415-392-8442

NCLR es un centro legal multicultural, feminista y progresista dedicado principalmente a promover los derechos y la seguridad de personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero y sus familias a través de un programa de litigios, defensa de políticas públicas e instrucción pública. El NCLR litiga casos que sientan precedentes en juicios y tribunales de

apelación, aboga por políticas públicas equitativas para la comunidad LGBT, ofrece información jurídica gratuita a clientes y sus defensores legales, y realiza labores de instrucción comunitaria sobre aspectos legales relacionados con las personas LGBT. Visite el sitio web del NCLR para consultar sus publicaciones electrónicas, incluyendo: “*Gender Identity Discrimination and Employment Law*,” “*Legalizing Your Gender Identity*” y “*Transgender Equality: A Handbook for Activists and Policymakers*.”

**National Gay and Lesbian Task Force (NGLTF)**

1325 Massachusetts Avenue NW, Suite 600  
 Washington, DC 20005  
 Tel.: 202-393-5177  
 Fax: 202-393-2241  
 TTY: 202-393-2284  
[www.thetaskforce.org](http://www.thetaskforce.org)  
[nglftf@nglftf.org](mailto:ngltf@nglftf.org)

NGLTF es una organización nacional progresista dedicada a desarrollar el poder político de grupos comunitarios LGBT para lograr igualdad total. El sitio web de NGLTF ofrece información sobre diversos temas relacionados con la comunidad LGBT, incluyendo derechos civiles y parejas domésticas. “The Domestic Partnership Organizing Manual for Employment Benefits,” de Sally Kohn, es un recurso muy completo que puede descargarse en [www.nglftf.org/library/dp\\_pub.htm](http://www.nglftf.org/library/dp_pub.htm).

**National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC)**

Dupont Circle  
 2000 P Street NW, Suite 300  
 Washington, DC 20036  
 Tel.: 202-419-0440  
 Fax: 202-419-0443  
[www.nglcc.org](http://www.nglcc.org)  
[info@nglcc.org](mailto:info@nglcc.org)

La NGLCC se dedica exclusivamente a

ampliar las oportunidades económicas y los logros de la comunidad empresarial LGBT. Como organización nacional coordinadora, la NGLCC es la principal defensora de empresas propiedad de personas LGBT, profesionales, estudiantes de administración y corporaciones que comparten el deseo de ampliar las oportunidades financieras, el crecimiento económico, la innovación continua y la igualdad de nuestra comunidad. El sitio web de NGLCC incluye un directorio nacional de negocios cuyos dueños son personas LGBT o respetuosos de esta comunidad.

### **Pride at Work/AFL-CIO**

Sede nacional  
815 16th Street NW  
Washington, DC 20006  
Tel.: 202-637-5085  
Fax: 202-508-6923  
[www.prideatwork.org](http://www.prideatwork.org)

National Pride at Work es el grupo de miembros más nuevo de AFL-CIO (American Federation of Labor & Congress of Industrial Organizations). El objetivo de Pride at Work es movilizar el apoyo mutuo entre el movimiento sindical organizado y la comunidad LGBT a favor de la justicia económica y social. Para más información, consulte la publicación electrónica de Pride at Work: *“Domestic Partner Benefits, Worker’s Rights and Transgender Issues.”*

### **United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)**

Sede:  
1801 L Street NW  
Washington, DC 20507  
Tel.: 202-663-4900  
TTY: 202-663-4494  
Para comunicarse con una oficina regional:  
Tel.: 800-669-4000  
TTY: 800-669-6820  
[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo se estableció con fundamento en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, con el propósito de procesar las quejas de discriminación laboral y acoso sexual. La EEOC hace valer las leyes de discriminación laboral y ofrece supervisión y coordinación de todos los reglamentos, prácticas y políticas federales sobre igualdad de oportunidades laborales. El sitio web de la EEOC incluye números telefónicos y direcciones de todas sus oficinas regionales. Comuníquese con la EEOC para información e instrucciones sobre cómo presentar una queja.

## **RECURSOS ESPECÍFICOS PARA PERSONAS TRANSGÉNERO**

### **Center for Gender Sanity**

PO Box 30313  
Bellingham, WA 98228  
Tel.: 360-398-2878  
[www.gendersanity.com](http://www.gendersanity.com)  
[Director@gendersanity.com](mailto:Director@gendersanity.com)

El programa del Centro, Transitions That Work, es un servicio de consultas para personas transexuales que planean hacer la transición en el trabajo, y para sus colegas y empleadores. Transitions That Work ofrece ayuda para planear una transición exitosa, orientación para empleadores que confrontan el tema de la transición, y capacitación sobre diversidad acerca del transexualismo.

### **National Center for Transgender Equality (NCTE)**

1325 Massachusetts Avenue, Suite 700  
Washington, DC 20005  
Tel.: 202-903-0112  
Fax: 202-393-2241  
[www.nctequality.org](http://www.nctequality.org)  
[NCTE@NCTEquality.org](mailto:NCTE@NCTEquality.org)



El NCTE es una organización nacional de justicia social dedicada a terminar con la discriminación y la violencia contra las personas transgénero, mediante la instrucción y la defensa de causas en temas nacionales de importancia para la comunidad transgénero. Al habilitar a personas transgénero y a nuestros aliados para instruir e influenciar a los encargados de políticas y otras personas, el NCTE presta una voz fuerte y clara a la igualdad transgénero en la capital de nuestra nación y en todo el país.

### Sylvia Rivera Law Project (SRLP)

322 8th Avenue, 3rd Floor  
New York, NY 10001  
Tel.: 212-337-8550  
Fax: 212-337-1972  
www.srlp.org

La labor del Sylvia Rivera Law Project es garantizar que todas las personas tengan la libertad de autodeterminar su expresión e identidad de género, sin importar ingresos o raza, y sin enfrentar acoso, discriminación o violencia. El SRLP está dedicado a mejorar el acceso de nuestras comunidades a servicios sociales, de salud y legales respetuosos y positivos.

### Transgender Law and Policy Institute (TLPI)

www.transgenderlaw.org  
info@transgenderlaw.org

TLPI es una organización sin fines de lucro que trabaja a favor de las personas transgénero mediante el seguimiento de cambios de leyes y políticas públicas, y ofreciendo recursos electrónicos a abogados que representan a personas transgénero. Su sitio web ofrece diversos recursos, incluyendo *“A Plan for Transition on the Job y Help for Employers with Transgender Workers.”*

### Transgender Law Center (TLC)

1800 Market Street, Suite 408  
San Francisco, CA 94102  
Tel.: 415-865-5619  
Tel.: 415-392-6257, ext. 308  
www.transgenderlawcenter.org  
info@transgenderlawcenter.org

TLC es una organización sin fines de lucro dedicada a la defensa eficaz de las causas de las personas transgénero. El TLC reúne a expertos y defensores de causas para trabajar en iniciativas de leyes y políticas diseñadas para promover la igualdad de las personas transgénero. Su sitio web incluye información sobre sus proyectos actuales, así como una lista de leyes contra la discriminación.

### Transgender at Work

www.tgender.net/taw  
mah@mhorton.net

El proyecto Transgender at Work ofrece recursos a empleadores innovadores que desean implementar políticas laborales para ayudar a maximizar la productividad de empleados transgénero, y ofrece asesoría a quienes consideran la posibilidad de hacer la transición en el trabajo. Su sitio web también ofrece información para comunicarse con instructores que podrían ofrecer presentaciones en el trabajo.

## INSTRUCCIÓN E INFORMACIÓN SOBRE EL LUGAR DE TRABAJO

### Common Ground

Tel.: 303-941-2991  
www.common-grnd.com  
LWinfeld@common-grnd.com

Common Ground es una empresa educativa y consultora enfocada en la capacitación sobre diversidad en la fuerza laboral. Common Ground ofrece programas educa-

tivos sobre orientación sexual en el lugar de trabajo y consultoría en materia de políticas laborales, particularmente sobre políticas de beneficios para parejas domésticas.

### **Out & Equal**

155 Sansome Street, Suite 450

San Francisco, CA 94104

Tel.: 415-694-6500

Fax: 415-694-6530

[www.outandqual.org](http://www.outandqual.org)

[info@outandequal.org](mailto:info@outandequal.org)

Out & Equal es una organización nacional sin fines de lucro dedicada a la comunidad lesbiana, gay, bisexual y transgénero en el entorno laboral. Además de ofrecer servicios de capacitación sobre diversidad, Out & Equal organiza una cumbre anual, el Workplace Summit, orientada a instruir a profesionales del área de recursos humanos y a desarrollar el liderazgo de grupos de recursos para empleados. Su sitio web incluye 15 pasos para un lugar de trabajo equitativo y respetuoso de las personas LGBT y aquellos con VIH.

## **EN LA WEB**

### **Gay.com**

[www.gay.com](http://www.gay.com)

La sección Business and Careers de este sitio aborda temas que los gays enfrentan en el trabajo. Los usuarios también pueden consultar el Corporate Pride Directory (copatrocinado por HRC) y usar el motor de búsqueda de empleos.

### **Gay Financial Network**

[www.gfn.com](http://www.gfn.com)

Walter B. Schubert, el primer miembro abiertamente gay de la Bolsa de Valores de Nueva York, fundó GFN para ofrecer información de negocios e inversiones a gays y lesbianas.

El sitio incluye también noticias y un directorio de búsqueda de carreras.

### **The Body**

[www.thebody.com](http://www.thebody.com)

The Body es una página de internet que ofrece información sobre tratamientos y políticas relacionados con el VIH/SIDA.

# *HOJAS DE TRABAJO*





## CALIFÍQUESE A SÍ MISMO COMO ALIADO EN EL TRABAJO

¿Cuál es de las siguientes acciones de apoyo ya ha tomado usted, y en cuáles necesita mejorar como un aliado? Después de responder estas preguntas, identifique de una a tres maneras en las que planea ser un aliado más expresivo y demostrar mayor apoyo en el lugar de trabajo durante el próximo año.

ACCIONES DE APOYO	SÍ	SE NECESITAN MEJORAS
Me he informado sobre las formas de discriminación social, política, legal y económica que las personas LGBT y personas con VIH enfrentan todos los días.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trato de usar términos inclusivos tales como “pareja” o “cónyuge.”	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pregunto respetuosamente a los colegas transgénero el pronombre que prefieren usar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interrumpo acciones y comentarios homofóbicos y transfóbicos con frases sencillas como “por favor no utilices ese tipo de lenguaje frente a mí,” “eso me parece una falta de respeto” o “no estoy de acuerdo con eso.”	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el trabajo, hablo proactivamente a favor de los derechos de personas LGBT y personas con VIH.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trato de ser un testigo que ofrece apoyo. Si observo discriminación o acoso en el trabajo, documento el suceso y protesto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animo a mi empleador y sindicato a que ofrezcan talleres sobre diversidad enfocados a la orientación sexual, expresión o identidad de género y VIH.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo el derecho de colegas LGBT para formar un grupo de recursos para empleados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo el derecho de colegas con capacidades diferentes a obtener una adaptación razonable. No me quejo de que un colega reciba “tratamiento especial” por una adaptación que le permita trabajar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy familiarizado con las políticas laborales de mi lugar de trabajo y los mecanismos para modificarlas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En todos los eventos sociales (días de campo, fiestas de fin de año de la empresa, etc.), doy la bienvenida a las parejas, acompañantes y familias de personas LGBT.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo abogo por los derechos de colegas LGBT y aquellos con VIH, al buscar activamente cambios que los beneficien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A nivel municipal, estatal y federal, abogo por los derechos de colegas LGBT y aquellos con VIH, al buscar activamente cambios que los beneficien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## ¿ES ESTE UN LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO DE LAS PERSONAS LGBT Y PERSONAS CON VIH?

### EVALÚE A SU ACTUAL O POTENCIAL EMPLEADOR

Hay muchos factores que tomar en cuenta para determinar si un lugar de trabajo es adecuado para usted. Use esta lista de preguntas para evaluar su actual lugar de trabajo o para evaluar a un potencial empleador. No todos estos factores tendrán la misma importancia para todas las personas, así que puede clasificarlos de acuerdo a lo que sea más importante para usted.

Las siguientes fuentes pueden usarse para recopilar información sobre un empleador. Use los métodos con los que se sienta más cómodo. Si solicita un empleo, tal vez quiera esperar hasta después de que le hayan ofrecido el puesto para hacer preguntas más indagatorias, o del tipo que puedan revelar que usted es una persona lesbiana, gay, bisexual, transgénero o persona con VIH.

- > anuncios de empleos
- > sitio web de la compañía
- > depto. de recursos humanos
- > grupo de recursos para empleados
- > manual de políticas
- > empleados y exempleados
- > sus propias impresiones
- > búsquedas en Internet
- > informes anuales
- > asociación profesional LGBT
- > entrevista
- > sitio web de HRC  
([www.hrc.org/placestowork](http://www.hrc.org/placestowork))

*Nota: Si está pensando en aceptar un empleo en otro estado o ciudad, tal vez quiera primero averiguar qué leyes laborales existen en esa región. (Consulte la hoja de trabajo titulada Llevar un registro de leyes y políticas estatales y locales).*

---

NOMBRE DEL EMPLEADOR O POTENCIAL EMPLEADOR

POLÍTICAS:	SÍ	NO	N/A
¿Hay una declaración o política contra la discriminación que incluya la orientación sexual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Hay una declaración o política contra la discriminación que incluya la identidad de género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Hay una declaración o política contra la discriminación que incluya a personas con VIH?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ofrece el empleador los mismos beneficios de salud a familiares de empleados que tienen parejas del mismo sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los beneficios disponibles para empleados casados — tales como permiso de ausencia por maternidad/paternidad, por duelo y beneficios de reubicación — ¿están también disponibles para empleados con parejas del mismo sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PRÁCTICAS:	SÍ	NO	N/A
¿El empleador capacita periódicamente a gerentes y supervisores sobre cómo implementar las políticas contra la discriminación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Es obligatoria para los gerentes esta capacitación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Reciben los empleados capacitación sobre diversidad, sensibilidad y de otro tipo, que incluya información sobre evitar la discriminación de personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Es obligatoria para los empleados la capacitación sobre diversidad/sensibilidad/y de otro tipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Está dispuesto el empleador a hacer adaptaciones razonables para personas con discapacidades, incluyendo personas con VIH?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Hay un grupo de recursos para empleados LGBT activo en la compañía?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha puesto el empleador a la disposición de empleados y clientes baños sin denominación específica para hombres o mujeres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha participado el empleador en cualquier actividad social o política en apoyo a la comunidad o a los derechos de personas LGBT y con VIH? (i.e.: patrocinios a desfiles, marchas, rallies, caminatas, apoyo a legislación).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Hace el empleador donativos a organizaciones y/o causas a favor de personas LGBT o personas con VIH?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Hace el empleador donativos a organizaciones y/o causas opuestas a las personas LGBT?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>IMPRESIÓN GENERAL:</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>N/A</b>
En general, ¿se siente usted cómodo caminando en su lugar de trabajo e interactuando con los empleados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Hay otro tipo de diversidad entre el personal (por ejemplo, hay una buena representación de mujeres y personas de color)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Los supervisores y gerentes se sienten cómodos al responder preguntas sobre sus políticas y prácticas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## DOCUMENTE EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

### HOJA DE INCIDENTE

Use esta hoja para mantener un registro escrito de cualquier incidente de discriminación, ya sea que la discriminación fue dirigida a usted o simplemente fue testigo de la misma. Haga una copia de esta hoja y escriba su experiencia tan pronto como pueda. Si hubiera una demanda legal, otras personas podrán leer lo que usted escribió, así que no escriba nada que sea inexacto o que no quiera que otros lean.

Guarde todas sus hojas de incidentes y documentación de apoyo en un lugar seguro fuera de su lugar de trabajo.

---

FECHA Y LUGAR DEL INCIDENTE

---

SITIO

---

PERSONAS IMPLICADAS:

---

NOMBRE

---

CARGO

---

NOMBRE

---

CARGO

---

NOMBRE

---

CARGO

En sus propias palabras, escriba una descripción de lo ocurrido, incluyendo:

- Lo que se dijo, quién lo dijo, dónde y cuándo se dijo, quién estaba en la habitación o en los alrededores o quién lo escuchó
- Cualquier tratamiento diferente (por ejemplo, si los empleados heterosexuales recibieron un tratamiento diferente en una situación similar)
- Cualesquiera procedimientos o políticas que no se hayan cumplido
- Cualesquiera razones que el empleador haya dado por lo que ocurrió
- Tiempos (por ejemplo, si los problemas parecieron empezar después de que usted reveló su orientación sexual o identidad de género a su jefe o a sus colegas)

*(De ser necesario, anexe hojas adicionales.)*

---

FIRMA

---

FECHA EN LA QUE SE COMPLETÓ

TESTIGOS:

---

NOMBRE

---

CARGO

---

DIRECCIÓN PERSONAL

---

TEL. CASA

---

TEL. CELULAR

---

NOMBRE

---

CARGO

---

DIRECCIÓN PERSONAL

---

TEL. CASA

---

TEL. CELULAR

---

NOMBRE

---

CARGO

---

DIRECCIÓN PERSONAL

---

TEL. CASA

---

TEL. CELULAR

*¿Qué intentos han hecho usted u otras personas por aclarar la situación y cuándo tuvieron lugar estos intentos?*

Anexe documentación de apoyo, incluyendo:

- Copias o fotografías de cualquier material ofensivo
- Declaraciones de colegas que pudieran haber sido testigos del tratamiento discriminatorio contra usted y/u otros empleados LGBT o VIH positivos
- Copias de cualquier correspondencia que haya enviado a su empleador para notificarle del incidente y/o solicitarle que tome medidas correctivas
- Copias de cualquier repuesta que haya recibido de su empleador
- Copias de cualesquiera políticas laborales relevantes
- Si fuera usted despedido, documentación de su empleador indicando la razón por la que fue despedido
- Copias de su expediente laboral, incluyendo evaluaciones y medidas disciplinarias
- Copias de cualquier documento que se le pida que firme, como un acuerdo de despido

## LLEVE UN REGISTRO DE LEYES Y POLÍTICAS ESTATALES Y LOCALES

No existe una ley federal que prohíba expresamente la discriminación laboral de personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero, y la protección a nivel estatal y local varía considerablemente. Siga estos cuatro pasos para investigar y registrar el tipo de protección que sí existe donde usted trabaja.

### **PASO 1** **¿HAY LEYES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN A NIVEL ESTATAL?**

Algunos estados han prohibido la discriminación contra empleados del sector público (estatal) basada en la orientación sexual y la identidad de género. Más de un tercio de todos los estados prohíben específicamente la discriminación laboral en el sector privado basada en la orientación sexual. Sólo unos cuantos estados prohíben la discriminación laboral en el sector privado basada en la identidad de género.

AVERIGÜE SI SU ESTADO OFRECE PROTECCIÓN A EMPLEADOS DE LOS SECTORES PÚBLICO Y/O PRIVADO USANDO LA FUNCIÓN "IN YOUR STATE" DEL SITIO WEB DE LAMBDA LEGAL, EN: [WWW.LAMBDALLEGAL.ORG/OUR-WORK/STATES](http://WWW.LAMBDALLEGAL.ORG/OUR-WORK/STATES).

### **PASO 2** **¿HAY LEYES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y/O POLÍTICAS DE BENEFICIOS EQUITATIVOS A NIVEL DE LA CIUDAD Y DEL CONDADO?**

Un creciente número de gobiernos municipales y locales han promulgado políticas adicionales para ofrecer protección a empleados LGBT. Algunas ciudades y condados han establecido leyes que prohíben la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. En algunos casos, entidades de gobiernos locales han ofrecido beneficios equitativos a las parejas domésticas de todos los empleados públicos. Un número menor de gobiernos municipales ha establecido ordenanzas sobre beneficios equitativos que establecen que los consultores deben ofrecer beneficios de seguro médico equitativos a las parejas domésticas de sus empleados.

AVERIGÜE SI LA CIUDAD Y/O EL CONDADO DONDE USTED VIVE OFRECEN PROTECCIÓN, Y TRABAJE USANDO LA HERRAMIENTA DE BÚSQUEDA INTERACTIVA POR CONDADOS Y CIUDADES DE HUMAN RIGHTS CAMPAIGN (HRC), EN LA SECCIÓN "WORKPLACE" DEL SITIO WEB DE HRC, [WWW.HRC.ORG](http://WWW.HRC.ORG).

### **PASO 3** **¿HAY LEYES ESPECÍFICAS RESPECTO AL VIH A NIVEL ESTATAL?**

Muchos estados tienen leyes que regulan quién debe ser notificado sobre casos de VIH/SIDA, y la manera en la que debe protegerse la privacidad de personas con VIH.

PARA AVERIGUAR QUÉ LEYES EN SU ESTADO PODRÍAN AFECTAR LA PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD LABORAL DE PERSONAS CON VIH, ESCRIBA EN SU MOTOR DE BÚSQUEDA DE INTERNET EL NOMBRE DE SU ESTADO O CIUDAD Y LAS PALABRAS "HEALTH DEPARTMENT." EL SITIO WEB [WWW.FINDLAW.COM](http://WWW.FINDLAW.COM) TAMBIÉN TIENE INFORMACIÓN A ESTE RESPECTO EN SU SECCIÓN DE LEYES ESTATALES.

### **PASO 4** **¿QUÉ LEYES SE HAN PROPUESTO?**

Puede haber esfuerzos para establecer leyes o políticas relativas a los derechos laborales en su estado, condado o ciudad.

COMUNÍQUESE CON LA ORGANIZACIÓN QUE ABOGA POR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBT EN SU ESTADO ([WWW.EQUALITYFEDERATION.ORG](http://WWW.EQUALITYFEDERATION.ORG)) PARA INFORMARSE SOBRE LEGISLACIÓN O POLÍTICAS LABORALES PENDIENTES DE APROBACIÓN, Y SOBRE EL ACTIVISMO EN SU REGIÓN.

MI ESTADO:	SÍ	NO
prohíbe la discriminación laboral de empleados públicos, basada en la orientación sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prohíbe la discriminación laboral de empleados públicos, basada en la identidad de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prohíbe la discriminación laboral de empleados del sector privado, basada en la orientación sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prohíbe la discriminación laboral de empleados del sector privado, basada en la identidad de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ofrece beneficios de salud equitativos a las parejas domésticas de empleados públicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
regula la notificación sobre VIH/SIDA o la confidencialidad de las personas con VIH que pudiera relacionarse con el empleo <i>En caso afirmativo, describa cómo:</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tiene leyes o políticas pendientes respecto a la igualdad en el empleo <i>En caso afirmativo, describa cuáles:</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Qué grupo(s) aboga(n) por estas leyes?		

MI CONDADO/CIUDAD:	SÍ	NO
prohíbe la discriminación laboral de empleados públicos, basada en la orientación sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prohíbe la discriminación laboral de empleados públicos, basada en la identidad de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ofrece beneficios de salud equitativos a las parejas domésticas de empleados públicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tiene una ordenanza sobre beneficios equitativos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
regula la notificación sobre VIH/SIDA o la confidencialidad de las personas con VIH que pudiera relacionarse con el empleo <i>En caso afirmativo, describa cómo:</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tiene leyes o políticas pendientes respecto a la igualdad en el empleo <i>En caso afirmativo, describa cuáles:</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Qué grupo(s) aboga(n) por estas leyes?		

## NOTAS

---

## NOTAS

---



Lambda Legal es una organización nacional comprometida a lograr el pleno reconocimiento de los derechos de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y personas con VIH, mediante el litigio de impacto, la educación y la política pública.

---

Las publicaciones de Lambda Legal son posibles gracias a donativos de personas como usted. Para contribuir hoy, por favor visite [www.lambdalegal.org/donate](http://www.lambdalegal.org/donate).

## Comuníquese con Lambda Legal

### SEDE NACIONAL

120 Wall Street  
Suite 1500  
New York, NY 10005-3904  
tel 212-809-8585  
fax 212-809-0055

### OFICINA REGIONAL OESTE

3325 Wilshire Boulevard  
Suite 1300  
Los Angeles, CA 90010-1729  
tel 213-382-7600  
fax 213-351-6050

### OFICINA REGIONAL MEDIO OESTE

11 East Adams  
Suite 1008  
Chicago, IL 60603-6303  
tel 312-663-4413  
fax 312-663-4307

### OFICINA REGIONAL SUR

730 Peachtree Street NE  
Suite 1070  
Atlanta, GA 30308-1210  
tel 404-897-1880  
fax 404-897-1884

### OFICINA REGIONAL CENTRO SUR

3500 Oak Lawn Avenue  
Suite 500  
Dallas, TX 75219-6722  
tel 214-219-8585  
fax 214-219-4455

[www.lambdalegal.org](http://www.lambdalegal.org)

©2007 Lambda Legal