



Protecciones legales para empleados LGBTQ

Esto no constituye un consejo legal. Solo le brinda información general.

Existen leyes federales, estatales y locales que le brindan protección contra la discriminación en el lugar de trabajo, incluido el acoso. Esta hoja informativa habla sobre las protecciones de la ley **federal** para los trabajadores LGBTQ. En junio de 2020, la Corte Suprema de EE. UU. dejó en claro en un caso llamado *Bostock vs. El Condado de Clayton* las leyes federales que protegen a los trabajadores LGBTQ de la discriminación.

Para que se apliquen estas protecciones, su empleador debe tener 15 empleados o más.

Si enfrenta discriminación relacionada con LGBTQ en el lugar de trabajo, [la Red Legal para la Equidad de Género](#) puede ayudarlo a conectarse con abogados. Los abogados de nuestra red tendrán una primera reunión con usted de forma gratuita para discutir su situación. [Más información aquí.](#)

1. ¿Qué tipo de discriminación laboral relacionada con LGBTQ viola la ley?

- » Ser tratado peor que otros empleados o solicitantes debido a su sexo, orientación sexual, estado transgénero o identidad de género o debido a lo que el empleador considere que es su sexo, orientación sexual, estado transgénero o identidad de género. Esto podría incluir:
 - No ser contratado por ser transgénero.
 - Ser despedido por tener una relación del mismo sexo.
 - Que le paguen menos o le den peores turnos, o que no lo asciendan porque su empleador cree que es lesbiana.
- » Ser acosado por motivos de sexo, orientación sexual, condición de transgénero o identidad de género. Esto incluye comportamientos no deseados o comentarios ofensivos por parte de un supervisor, compañeros de trabajo o clientes. El acoso sexual puede ocurrirle a personas de cualquier género y el acosador puede ser de cualquier género. Algunos ejemplos incluyen:
 - Invitarle a salir repetidamente o hacer comentarios sobre su cuerpo.
 - Mostrar o enviarle fotos, correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente explícitos no deseados.
 - Usar deliberadamente el nombre, el pronombre o la forma de dirección incorrectos (Sra., Sr.).
 - Hacer preguntas personales sobre el cuerpo, la identidad o expresión de género o la transición de género de una persona.
 - Causar angustia a una persona al revelar o amenazar con revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona cuando la persona no ha hecho pública esa información.
 - Agarrar, manosear u otros tipos de agresión sexual.

2. ¿Lo que me pasó es suficiente para un caso contra mi empleador?

- » Depende. Para ganar un caso, debe demostrar que el empleador tomó una acción negativa en su contra debido a su estatus LGTBQ, y una forma de hacerlo es demostrar que las personas que no son LGBTQ recibían un mejor trato. Para las denuncias de acoso sexual, si el empleador es responsable depende de la gravedad o frecuencia del acoso y del papel de la persona que lo está cometiendo, por ejemplo, si es un compañero de trabajo, un supervisor o el propietario.

3. Estoy lidiando con acoso en el trabajo. ¿Qué debo hacer?

- » Primero, sepa que no es culpa suya. La discriminación en el lugar de trabajo, incluido el acoso, es muy común. Le pasa a mucha gente, en todo tipo de lugares de trabajo y empleos.

- » A continuación, se muestran algunos pasos a considerar:
 - Si cree que puede hacerlo de manera segura, dígame al acosador que desea que detenga el comportamiento.
 - Lea la política de su empleador y vea dónde dice que debe denunciar el acoso. Sígalas si cree que puede hacerlo de forma segura.
 - Si su empleador no tiene una política o no se siente seguro al seguirla, infórmelo a un supervisor, si puede.
 - Hable con un amigo de confianza o compañero de trabajo.
 - Haga y guarde en un lugar seguro notas detalladas sobre lo sucedido. Guarde copias de cualquier mensaje de acoso u otra evidencia de acoso.
 - Comuníquese con la [Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo \(EEOC\)](#). Esta es la agencia federal que es la primera parada si desea presentar una queja legal.
 - Póngase en contacto con la [Red Legal para la Equidad de Género/Fondo de Defensa Legal TIME'S UP](#). Podemos brindarle ayuda para conectarse con un abogado con quien hablar sobre su situación y discutir sus opciones legales.

» ¿Qué son las represalias?

- » Las represalias se dan cuando un empleador lo trata peor porque denunció discriminación o apoyó la queja de otra persona. Algunas cosas que pueden ser represalias:
 - Que le den menos turnos o le reduzcan las horas.
 - Que le den menos responsabilidades en el trabajo o le quiten proyectos, especialmente si le empiezan a pagar

menos.

- De repente, ser disciplinado por algo que antes no era un problema.
- Ser despedido.

Las mismas leyes federales que hacen que la discriminación sea ilegal también prohíben tomar represalias contra usted por denunciar la discriminación o apoyar a otros que la denuncian.

5. Tengo miedo de denunciar la discriminación a mi empleador. ¿Qué debo hacer?

- » Presentar una denuncia de discriminación es algo difícil de hacer. Los empleados a menudo tienen miedo de hablar con su empleador sobre el acoso u otras formas de discriminación porque les preocupan las represalias. Aquí hay algunas opciones:
 - Informe sin dar su nombre, quizás a través de un número telefónico, si esa es una opción.
 - Busque el apoyo de su sindicato, si pertenece a uno.
 - Obtenga ayuda de organizaciones que apoyan los derechos de los trabajadores en su industria o ubicación.
 - Conéctese con un compañero de trabajo, un familiar o un amigo de confianza para recibir apoyo y consejo.
- » En algunas situaciones, la ley dice que no se puede ganar un caso de discriminación a menos que le informe a su empleador lo sucedido, para que el empleador tenga la oportunidad de arreglarlo. Por lo tanto, si no informa la situación a su empleador, puede perjudicar su caso legal, si luego decide presentar uno.

6. Denuncié la discriminación a mi empleador y no pasó nada. ¿Y ahora que debo hacer?

- » Aquí hay algunas opciones a considerar:
 - Discuta su situación con un abogado en una consulta gratuita a través de [la Red Legal para la Equidad de Género](#).
 - Pídale a su empleador una actualización de su queja.
 - Conéctese con sus compañeros de trabajo sobre lo que le está sucediendo y busque su apoyo.

» ¿Necesito un abogado?

- No es necesario que tenga un abogado para informar lo sucedido a su empleador o a la [EEOC](#), pero puede ser útil tener uno.
- [La Red Legal para la Equidad de Género/Fondo de Defensa Legal TIME'S UP](#) lo ayuda a conectarse con un abogado con el que hablar sobre su situación y discutir sus opciones legales.

8. ¿Todos los empleados LGBTQ tienen estas protecciones legales contra la discriminación?

- » Esta ley federal protege a los empleados que trabajan para empleadores con 15 o más empleados. No protege a los trabajadores que no son “empleados” sino que son contratistas independientes. Algunos empleadores pueden afirmar que su religión les otorga una licencia para discriminar en violación de estas protecciones. En estas situaciones, puede ser especialmente importante hablar con un abogado para obtener asesoramiento legal, incluso para obtener asesoramiento sobre las protecciones estatales y locales que puedan aplicarse.

9. ¿Cuánto tiempo tengo para iniciar el proceso legal?

- La [EEOC](#) es una agencia del gobierno federal. Si desea presentar un reclamo legal federal en la corte, primero debe ir a la EEOC y presentar un cargo. El sitio web de la EEOC tiene información acerca de este proceso.
- En algunos casos, debe presentar una queja ante la EEOC dentro de los 180 días posteriores al incidente.
- Si su queja también está cubierta por las leyes laborales estatales o locales, puede tener **300 días** para informar a la EEOC. Las leyes estatales y municipales también pueden tener plazos más largos.
- El sitio web de la EEOC tiene información acerca de [los plazos](#) que se aplican en cada estado.
- Si está a punto de no cumplirse la fecha límite de la EEOC, es importante que se comunique con la EEOC y presente un cargo de inmediato, incluso si no tiene un abogado. Si aún tiene tiempo, es útil que un abogado le ayude a preparar el cargo.