

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) 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) o un centro comunitario local de personas LGBT (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 mas 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.

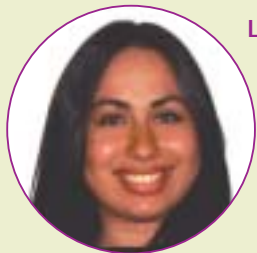
Para abogar por el reconocimiento del matrimonio puede usar las mismas estrategias

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), 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 y www.eeoc.gov/types/ada.html) y la Ley de Rehabilitación de (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.

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.