



# 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 exigiéndoles 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).