

HOJAS DE TRABAJO



CALIFÍQUESE A SÍ MISMO COMO ALIADO EN EL TRABAJO

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

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

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

EVALÚE A SU ACTUAL O POTENCIAL EMPLEADOR

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

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

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

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

NOMBRE DEL EMPLEADOR O POTENCIAL EMPLEADOR

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

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

DOCUMENTE EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

HOJA DE INCIDENTE

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

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

FECHA Y LUGAR DEL INCIDENTE

SITIO

PERSONAS IMPLICADAS:

NOMBRE

CARGO

NOMBRE

CARGO

NOMBRE

CARGO

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

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

(De ser necesario, anexe hojas adicionales.)

FIRMA

FECHA EN LA QUE SE COMPLETÓ

TESTIGOS:

NOMBRE

CARGO

DIRECCIÓN PERSONAL

TEL. CASA

TEL. CELULAR

NOMBRE

CARGO

DIRECCIÓN PERSONAL

TEL. CASA

TEL. CELULAR

NOMBRE

CARGO

DIRECCIÓN PERSONAL

TEL. CASA

TEL. CELULAR

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

Anexe documentación de apoyo, incluyendo:

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

LLEVE UN REGISTRO DE LEYES Y POLÍTICAS ESTATALES Y LOCALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MI ESTADO:**SÍ****NO**

prohíbe la discriminación laboral de empleados públicos, basada en la orientación sexual

prohíbe la discriminación laboral de empleados públicos, basada en la identidad de género

prohíbe la discriminación laboral de empleados del sector privado, basada en la orientación sexual

prohíbe la discriminación laboral de empleados del sector privado, basada en la identidad de género

ofrece beneficios de salud equitativos a las parejas domésticas de empleados públicos

regula la notificación sobre VIH/SIDA o la confidencialidad de las personas con VIH que pudiera relacionarse con el empleo
En caso afirmativo, describa cómo:

tiene leyes o políticas pendientes respecto a la igualdad en el empleo
En caso afirmativo, describa cuáles:

¿Qué grupo(s) aboga(n) por estas leyes?

MI CONDADO/CIUDAD:**SÍ****NO**

prohíbe la discriminación laboral de empleados públicos, basada en la orientación sexual

prohíbe la discriminación laboral de empleados públicos, basada en la identidad de género

ofrece beneficios de salud equitativos a las parejas domésticas de empleados públicos

tiene una ordenanza sobre beneficios equitativos

regula la notificación sobre VIH/SIDA o la confidencialidad de las personas con VIH que pudiera relacionarse con el empleo
En caso afirmativo, describa cómo:

tiene leyes o políticas pendientes respecto a la igualdad en el empleo
En caso afirmativo, describa cuáles:

¿Qué grupo(s) aboga(n) por estas leyes?

NOTAS

NOTAS



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

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

Comuníquese con Lambda Legal

SEDE NACIONAL

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

OFICINA REGIONAL OESTE

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

OFICINA REGIONAL MEDIO OESTE

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

OFICINA REGIONAL SUR

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

OFICINA REGIONAL CENTRO SUR

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

www.lambdalegal.org

©2007 Lambda Legal