



Discriminación en el empleo

¿Cuáles son las formas más comunes de discriminación laboral que experimentan las personas VIH positivas?

Escrito por Lambda Legal

La discriminación laboral puede ocurrir en diferentes momentos durante el proceso de conseguir y mantener un empleo. Aquí se presentan seis de las principales áreas de preocupación para gente que es LGBTT o VIH-positiva. También se presentan algunas nociones básicas que debieras saber, para protestar en situaciones de discriminación.

[1. Contrato y promoción](#)

[2. Un ambiente hostil](#)

[3. Despidos improcedentes](#)

[4. Acoso sexual](#)

[5. Victimización de personas con determinada identidad o expresión de género](#)

[6. Violaciones a la privacidad](#)

1. Contrato y promoción

Idealmente, todos los empleadores contratarían y promoverían a la persona mejor cualificada para el empleo, sin importar sus otras características no relacionadas con su desempeño en el empleo. Pero esto no siempre es así. Una situación clásica de discriminación ocurre cuando uno o más de

los que toman las decisiones dicen cosas ofensivas u hostiles sobre personas LGBTT o personas que viven con VIH. O cuando los empleados observan que colegas a los que no se les conoce que sean LGBTT o que vivan con VIH, son contratados o promovidos antes que ellos--a pesar de estar menos cualificados.

Es más fácil demostrar un reclamo de discriminación cuando alguien ha dicho cosas explícitas o ha mostrado en público ciertas actitudes discriminatorias (con afiches o literatura, por ejemplo, que denigran a la gente LGBTT o a la gente que vive con VIH). La discriminación en términos de contrato y promoción a veces se puede probar a través del análisis detallado de las cualificaciones de los candidatos y de análisis estadísticos de las prácticas de los empleadores, aunque casos así pueden ser difíciles y complejos.

2. Un ambiente hostil

La discriminación laboral por motivos de orientación sexual, identidad de género o estatus de VIH puede crear un ambiente de trabajo hostil que, en efecto, le hace imposible al empleado hacer su trabajo. El acoso manifiesto y la amenaza de violencia o incluso el chantaje, son todavía una realidad en muchos lugares de empleo.

Si tu empleador tiene una política anti-discriminatoria en la que se prohíbe la discriminación en base a la orientación sexual, la identidad y expresión de género, o el estatus de VIH, es mucho más fácil alertar a un supervisor o administrador de personal de cualquier condición hostil. Pero si te sientes aislado en tu lugar de empleo y no sientes que las políticas o la administración te apoyan, considera la posibilidad de acercarte a tus compañeros de trabajo. Tener aliados podría ser crucial, ya sea para tu propia paz mental, como para que haya alguien que respalde tu queja, si decides presentarla. Algunos empleadores, especialmente los grandes, les ofrecen específicamente a sus empleados los recursos de un departamento centralizado de recursos humanos. Estos departamentos están equipados para resolver ambientes de trabajo problemáticos a un nivel local, cada vez que un empleado sienta que no puede quejarse a la misma gente responsable del problema. También te conviene buscar apoyo externo, para así poder buscar ideas acerca de cómo y cuándo defenderte.

3. Despido improcedente

Uno de los tipos de caso de discriminación laboral más comunes que Lambda Legal maneja, son casos de despidos improcedentes de empleados LGBTT o empleados con VIH. Quizás un empleador use una “reducción de personal” oficial de la compañía como pretexto para la discriminación. Esos “despidos” suelen ser legales (aunque les parezcan tremendamente injustos a los empleados que pierden sus empleos), pero no cuando un empleado ha sido atacado en forma ilegal sobre la base de características personales irrelevantes, y cuando es alguien que de otro modo no hubiera perdido su empleo.

Como regla general, los empleadores no necesitan presentar razones apremiantes o racionales para despedir a sus empleados; incluso cuando sus actos son arbitrarios o injustos, aún es posible que no sean ilegales. Sin embargo, mientras antes esta dinámica presentaba una barrera

significativa a los empleados LGBTT que buscaban representación y compensación legal, ahora la EEOC acepta cargos presentados por empleados LGBTT, e investiga los reclamos. Sus investigaciones incluyen el pedirle al empleador una declaración de su posición en el asunto, además de los registros relevantes al caso. Al verse el empleador obligado a proporcionar una explicación y los documentos pertinentes, al empleado se le abre una oportunidad razonable para sustentar su caso. Especialmente si la investigación se enfoca en establecer si las razones que da el empleador de la forma adversa en que ha tratado al empleado encubren, de hecho, un caso de discriminación (por ejemplo, alegar que despidió al empleado por retrasos, cuando otros empleados en una situación similar y con peores historiales de retraso no fueron despedidos).

Si te echan o despiden, tu empleador puede ofrecerte una indemnización por despido para la cual debes firmar un acuerdo según el cual no presentarás una demanda legal. Cada empleado debe decidir por su cuenta cuáles son las ventajas y desventajas de este tipo de acuerdo--aquí el consejo de un abogado puede ser muy útil para decidir si aceptas o no esa indemnización por despido.

Si crees que te despidieron o echaron por razones discriminatorias, habla con un abogado que esté familiarizado con el derecho laboral o llama a la Línea de Ayuda de Lambda Legal (866-542-8336 o lambdalegal.org/es/linea-de-ayuda) para mayor información. También puedes leer nuestra sección en español [“¿Qué debes hacer si te despiden?”](#)

4. Acoso sexual

El acoso sexual involucra comportamientos sexuales no deseados o no bienvenidos. En su forma más obvia, el acoso sexual conlleva insinuaciones sexuales no deseadas por parte de un empleador o colega en el empleo, que apuntan o parecen apuntar a la interacción sexual. Pero, también puede incluir lapsos de comportamiento sexual en el lugar de empleo (verbal o de otro tipo) en los que te tratan distinto por tu género y en los que puede haber invitaciones poco apropiadas, o te pueden tocar en forma indeseada, o puede haber gestos sexualmente explícitos, imágenes pornográficas, chistes e insinuaciones sexuales. Las leyes que prohíben el acoso sexual se aplican por igual al comportamiento entre individuos del mismo sexo o de sexos diferentes. Muchas de las políticas de los empleadores van más allá de la definición de la discriminación sexual en la ley federal contra la discriminación laboral, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Bajo estas políticas se prohíbe cualquier tipo de comportamiento ligeramente sexual, o cualquier comentario que te dificulte el hacer tu trabajo porque te sientes incómodo, humillado o en peligro.

Si eres víctima de acoso sexual en tu empleo, tienes alternativas de acción y si tienes la intención de buscar compensación bajo la ley Título VII o bajo leyes estatales o locales comparables a la misma, tienes además ciertas obligaciones:

- Si te sientes lo bastante seguro para hacerlo, deberías enfrentarte al acosador y pedirle que deje de comportarse de esa manera.

- En casi todos los lugares de empleo existen políticas de acoso sexual en las que se explica cómo presentar una queja. Si el tuyo la tiene, entonces existe la obligación, bajo la mayor parte de las leyes, de seguir ese proceso. Por ejemplo, puede estar especificado que debes reportar inmediatamente cualquier incidente de acoso sexual a tu supervisor inmediato o al departamento de recursos humanos y/o a tu representante de la unión. Podría ser útil documentar el acoso y cada paso que tomes para enfrentarlo. Tu empleador necesita estar al tanto del acoso para poder tomar acción.
- Si tu supervisor es el acosador, reporta su comportamiento al siguiente administrador apropiado o al departamento de recursos humanos y/o al representante de la unión.
- Al igual que en otras clases de acoso y discriminación, debes copiar y conservar un registro de cada queja que hagas.

Si no logras arreglar el problema en tu lugar de empleo, entonces te conviene presentar una [queja o querrela en español](#) ante la [Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos](#) y/o a las Agencias de Prácticas de Empleo Equitativo ([FEPA](#)) de tu estado, si las hay.

5. Victimización de personas con determinada identidad o expresión de género

Los empleados transexuales y transgénero y que no se rigen por estereotipos de género (conocidas en inglés como Transgender o Gender-NonConforming, TGNC –solo en inglés) son discriminados frecuentemente por medio del acoso, por no calzar en los estereotipos de género, y por medio de políticas discriminatorias en cuanto al seguro médico o acceso a baños. La discriminación por tener un estilo de vida no convencional en cuanto al género ha sido designada por la Corte Suprema como una forma de discriminación sexual. La EEOC y las cortes federales reconocen que este principio lleva a la conclusión lógica de que la ley federal Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (se la suele abreviar como “Título VII”) prohíbe además la discriminación de empleados transexuales y transgénero. Para mayor información sobre la discriminación contra personas trans o que no se rigen por estereotipos de género en el lugar de trabajo, visita nuestra sección en español: [“La discriminación basada en la identidad de género”](#).

6. Violaciones a la privacidad

En años recientes, ha habido una tendencia a reducir la privacidad en el lugar de empleo. Parte de la rutina de algunos empleadores es monitorear las llamadas telefónicas, emails y uso de la internet de los empleados. Otros vigilan a sus empleados por medio de videocámaras (incluso en vestuarios o baños) y revisan los archivos en las computadoras. Algunos incluso conducen registros corporales y revisiones de las oficinas y posesiones de los empleados.

Esta falta de privacidad puede ser especialmente preocupante para personas LGBTTT y gente con VIH. El que no haya leyes que regulen la privacidad en el lugar de empleo quiere decir que empleadores sin escrúpulos e individuos sin sentido de la ética pueden recoger y usar los registros confidenciales laborales, financieros y médicos de sus empleados, obtenidos de las bases de datos computacionales. El personal de recursos humanos puede legítimamente necesitar acceder a información privada sobre beneficios, seguridad social o de la familia, pero esta información puede ser accedida por razones inapropiadas también. O se le puede pedir a un empleado que tome pruebas escritas de “personalidad” en las que se pregunta sobre cosas muy personales como la orientación sexual. Algunas de estas pruebas constituyen una violación de la ley, aunque otras en trabajos de alta seguridad pueden ser legítimas.

Los empleados con VIH suelen sufrir el ostracismo y también muchas invasiones de su privacidad, porque el estigma asociado con el VIH está siempre presente. También puede suceder que las leyes de confidencialidad en cuanto al VIH de tu estado no requieran que todos en tu empleo mantengan bajo confidencialidad toda la información acerca de tu estatus de VIH. (Por ejemplo, puede no estar cubierta cualquier revelación hecha más allá de los mecanismos de protección en el proceso de tu contrato y de los ajustes razonables a los que tienes derecho bajo la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Por esto debes considerar muy cuidadosamente si revelas o no tu estatus de VIH. Para mayor información sobre esto, lee nuestra sección en español: [“La discriminación relacionada con el VIH en el lugar de empleo”](#).

Los empleados trans también tienden a sufrir invasiones a su privacidad frecuentemente. Sin embargo, en 1999, la Corte de Apelaciones del Segundo Circuito decidió en el caso Powell v. Schriver que “no hay duda” que el estatus trans de una persona es “terriblemente privado e íntimo” para aquellas personas que lo quieran mantener en privado. La política de privacidad establecida por la Oficina federal de Administración de Personal (OPM en inglés) para empleados trans indica: “La transición de un empleado debe ser tratada con la misma sensibilidad y confidencialidad con la que se trata las experiencias significativas de los demás empleados, como por ejemplo una hospitalización o problemas en el matrimonio”. (Visita [esta página](#) para más información solo en inglés sobre esta política de la Oficina federal de Administración de Personal).

También puedes leer nuestro recurso en español sobre [los derechos de las personas trans en el lugar de empleo](#).

Fundada en 1973, Lambda Legal es la organización legal más antigua y más grande en los Estados Unidos que tiene la misión de proteger y lograr avances para los derechos civiles de las mujeres lesbianas, los hombres gay, las personas bisexuales y transgénero y las personas con VIH, a través del litigio de impacto, de la educación y del trabajo en políticas públicas.

Visite LambdaLegal.org/es/Conoce-Tus-Derechos para más información.

Last Reviewed: January 30, 2019

