

¿Están protegidas las personas LGBTQ+ de Washington de la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo?

La Suprema Corte decidirá si los derechos federales del lugar de trabajo se extienden a la comunidad LGBTQ+ en 2020.

La cuestión es si el Título VII de la Ley de Derechos Civiles protege a las personas LGBTQ+ en el lugar de trabajo. La corte tiene el poder de decir si la ley actual protege a todas las personas LGBTQ+ en todo el país. Los casos probablemente no afectarán ninguna ley estatal que protege a las personas LGBTQ+, como la Ley Contra la Discriminación en Washington.

Hay muchos resultados posibles, algunos de los cuales pueden afectar su derecho en el lugar de trabajo.

Un muy buen resultado. Si el tribunal dictamina que el Título VII sí protege a las personas LGBTQ+, los residentes de Washington LGBTQ+ estarán protegidos contra la discriminación laboral tanto a nivel estatal como federal. Esta es la situación actual: las leyes del estado de Washington prohíben la discriminación laboral contra la comunidad LGBTQ+, y los tribunales federales de Washington actualmente interpretan que el Título VII incluye a personas LGBTQ+.

Un resultado no excelente. Si el tribunal dictamina que el Título VII NO protege a las personas LGBTQ+, las personas LGBTQ+ en Washington aún estarán protegidos por la ley estatal de Washington, a pesar de que no están protegidas por la ley federal. Aunque esto no afectaría sus derechos laborales en virtud de la ley estatal, podría afectar otras cosas que la ley estatal no cubre como: ciertos planes de seguro de salud, o hacer a los empleadores creer que la decisión del tribunal les da derecho a discriminar.

Un resultado mixto. El tribunal también podría tomar una decisión más compleja. Podría, por ejemplo, decidir que las personas trans están protegidas por la ley actual, pero las personas bisexuales, lesbianas y gays no lo están, o viceversa. Si bien esto puede parecer un resultado extraño, aún es completamente posible porque varios casos aun se están escuchando: uno sobre la discriminación anti-trans y otros dos sobre la discriminación anti-gay.

¿Qué son "las protecciones" en el lugar de trabajo?

"Las protecciones" generalmente significan que los empleadores no pueden acosar o discriminar a los empleados y solicitantes de empleo por tener una identidad "protegida". Las identidades "protegidas" comunes incluyen raza, discapacidad, religión y origen nacional.

“La discriminación” generalmente significa un tratamiento diferente que fue motivado por el sesgo contra una o más identidades protegidas. Por ejemplo, si un empleador les paga a las mujeres de color menos que a otros trabajadores igualmente calificados, en repetidas ocasiones no sube de puesto a las mujeres de color calificadas o castiga a las mujeres de color con más severidad que otros trabajadores, entonces probablemente estén discriminando a las mujeres de color.

“El acoso” es un poco diferente. Significa conducta ofensiva severa o generalizada. Ejemplos comunes incluyen el contacto no deseado (acoso sexual), abuso verbal (insultos relacionados con grupos protegidos) o amenazas violentas.

¿Qué es la discriminación y el acoso para las personas LGBTQ+?

Si el tribunal dictamina que las personas LGBTQ+ son una categoría "protegida" según la ley federal de derechos civiles, sería ilegal discriminarnos, como es ilegal discriminar a las personas de color.

Según la ley actual de Washington, la discriminación y el acoso LGBTQ+ pueden incluir los ejemplos mencionados anteriormente (falta de promoción, discriminación salarial, castigos desigualmente severos, acoso sexual, abuso verbal y amenazas violentas).

También hay algunos tipos de discriminación y acoso que son específicos de las personas LGBTQ+. Bajo la Ley de Washington contra la Discriminación, por ejemplo, exigir que alguien use un baño que no coincida con su expresión o identidad de género cuenta como discriminación. De manera similar, intencionalmente usar los pronombres que no pertenecen a alguien, "excluir" a alguien o hacerle preguntas personales no deseadas sobre su orientación sexual o la identidad de género cuenta como acoso bajo la ley de Washington.

Qué hacer si Ud. experimenta discriminación o acoso en el lugar de trabajo:

Edúquese a si mismo, preste atención y conéctese con recursos que le puedan ayudar. Los abogados laborales privados pueden estar dispuestos a tomar su caso. También existen agencias gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro que pueden ayudar.

- Cuando se encuentre con acoso o discriminación, trate de mantener la calma (aunque sea difícil e injusto). Use lenguaje muy claro para expresar sus objeciones, como "No me agrada eso", "No creo que sea gracioso" o "Me siento incómodo".
- Si tiene un compañero de trabajo o supervisor que apoye su orientación sexual o identidad de género, o si su lugar de trabajo tiene un grupo de afinidad LGBTQ+, puede pedirle ayuda.
- Mantenga un registro privado de situaciones discriminatorias o de acoso. Incluya lo que sucedió, a quién le contó y cuál fue el resultado. Probablemente no se sentirá bien, pero lo ayudará al brindarle un lugar para guardar información hasta que decida lo que quiere hacer.
- Revise el manual de políticas de su lugar de trabajo y busque los procedimientos de su empleador para denunciar la discriminación. Si no tiene una copia de su manual, solicítele una a Recursos Humanos o un supervisor. Incluso si no cree que se seguirá el

procedimiento, o si no está de acuerdo con el proceso, es importante que utilice el proceso establecido por su empleador.

- Escriba un correo electrónico a su representante de Recursos Humanos, funcionarios de su sindicato o supervisor, o informe la discriminación utilizando el proceso establecido por su empleador. Asegúrese de explicar claramente los problemas que está teniendo. Incluya fechas, horas, lo que se dijo y quién más estuvo presente. Describa claramente cómo la discriminación o el acoso están perjudicando su capacidad para hacer su trabajo, y explique claramente cómo se relaciona con su orientación sexual o identidad de género; no asuma que su empleador lo entenderá por sí mismo.
- Si continúa la discriminación o el acoso, o si su agresor intenta vengarse después de realizar su denuncia, continúe documentando en su diario y continúe informando a los recursos humanos o a un supervisor.
- En cualquier momento de este proceso, comuníquese con QLaw Foundation u otro recurso legal para obtener ayuda.

Recursos gubernamentales

- Portal de quejas de la Comisión de Derechos Humanos de Washington: <https://www.hum.wa.gov/file-complaint>
- Portal de presentación de quejas de la Comisión de Igualdad de Oportunidades: <https://www.eeoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination>

Recursos sin fines de lucro

- Clínica legal LGBTQ+ de la QLaw Foundation: <https://www qlawfoundation.org/lgbtq-legal-clinic.html>
- Lavender Rights Project: <https://www.lavenderrightsproject.org/contact>
- Centro de Género Ingersoll: <https://ingersollgendercenter.org/resources/support-request-form/>

Recursos educativos

- Artículos de ayuda de Washington Law Help sobre discriminación laboral: <https://www.washingtonlawhelp.org/issues/employment-farm-worker-rights/discrimination>
- Resumen de casos EEOC que respaldan las protecciones LGBTQ + según nuestras leyes actuales: <https://www.eeoc.gov/wysk/examples-court-decisions-supporting-coverage-lgbt-related-discrimination-under-title-vii>
- Guía de la Comisión de Derechos Humanos de Washington para la orientación sexual y la discriminación por identidad de género y WLAD: <https://www.hum.wa.gov/sites/default/files/public/publications/Updated%20SO%20GI%20Guide.pdf>
- Código Administrativo de Washington sobre Orientación Sexual e Identidad de Género bajo WLAD: <https://app.leg.wa.gov/wac/default.aspx?cite=162-32>
- Ley de Washington contra la discriminación: <https://apps.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?cite=49.60>