

## **¿Cuáles son mis derechos en el lugar del trabajo?**

2020 ha sido un año importante para las protecciones en el lugar de trabajo en Washington y también en nivel federal.

Algunas de las actualizaciones son:

- La Corte Suprema ha declarado que la ley federal protege los trabajadores LGBTQ+ de la discriminación por empleadores.  
*Esto significa que las personas LGBTQ+ en este país son legalmente protegidas contra ser despedido, acosado, u otras formas de discriminación por su identidad. Estados como Washington han tenido protecciones así para mucho tiempo, pero esta declaración es un gran paso adelante para otros estados que no tienen esas protecciones.*
- En Washington, la definición de la discriminación por la raza ahora incluye características relacionado con la raza como el peinado o textura del pelo.  
*Esto significa que puede tener su cabello en afro, trenzas, mechones, giros, u otros estilos en el trabajo y ser protegido por la ley. Y no, sus compañeros de trabajo no pueden preguntarle si pueden tocar su cabello.*
- En Washington, la discriminación por la ciudadanía y/o el estatus de la inmigración es explícitamente prohibido.  
*Esto significa que un cambio de tratamiento de los inmigrantes/ personas que no son ciudadanos de los Estados Unidos por los prejuicios de los compañeros de trabajo, su jefe, o su empleador es ilegal. Esto no cambia otras leyes estatales o federales que requieren la documentación de ciudadanía u otro permiso para trabajar.*

### **¿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. Ahora en el estado de Washington, protecciones incluyen la ciudadanía y el estatus de inmigración, y características asociadas con la raza, como el pelo o la ropa. Nacionalmente, las personas LGBTQ+ están protegidas de la discriminación bajo una ley federal llamado Título VII.

"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.

## ¿Cuáles protecciones específicas tengo como una persona LGBTQ+?

Bajo la ley corriente de Washington, la discriminación o acoso LGBTQ+ puede incluir los ejemplos mencionados arriba (no subir el puesto, discriminación del pago, castigo severo no distribuido, acoso sexual, acoso verbal, y amenazas violentas).

También existen tipos de la discriminación y acoso que específicamente trata con personas LGBTQ+. Bajo la ley de Washington contra la discriminación, algunos ejemplos son:

- Forzar que alguien use el baño inconsistente con su expresión/identidad de género
- Intencionalmente usando pronombres incorrectos
- Revelando el estatus LGBTQ+ sin consentimiento
- Hacer preguntas personales no deseados sobre su orientación sexual o identidad de género

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

Edúquese a sí 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.

### Como defenderse:

- 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>