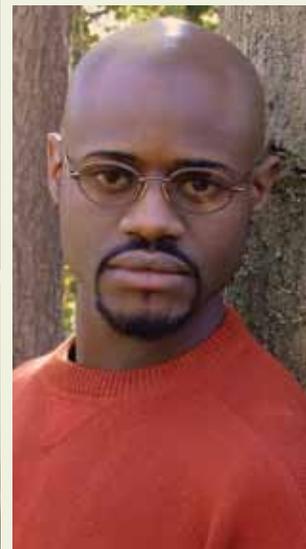


Es un trabajo difícil Pero podemos lograrlo



“¿Y a qué se dedica usted?”

Es una pregunta bastante simple, tema de conversaciones ligeras y para empezar a conocerse. La respuesta es abierta, ya que la mayoría de las personas “se dedican” a muchas cosas, aunque la mayoría de nosotros responderemos de manera similar: “soy profesor(a),” “trabajo para una compañía de seguros,” “soy agente de policía.”

Pero para las personas LGBT y las personas con VIH encontrar y conservar un empleo no siempre es algo sencillo. Cuando Lambda Legal abrió sus puertas en 1973, no había estatutos federales o estatales que prohibieran expresamente la discriminación con base en la orientación sexual y la expresión o identidad de género.

La discriminación en el empleo siempre ha sido uno de los peligros más comunes y graves que enfrentan las personas LGBT y las personas con VIH. Sigue siendo el principal motivo de llamadas a la Línea de Ayuda de Lambda Legal, al que tan solo en el 2007 se comunicaron 1 000 personas en busca de ayuda e información jurídica.

Loa avances en la aprobación de leyes que prohíben la discriminación en el empleo han sido continuos. En 1982, Wisconsin fue el primer estado en aprobar una ley de “derechos de las personas gay” que prohibía la discriminación con base en

la orientación sexual. Hace quince años, siete estados tenían leyes a este respecto; hace 10 años eran 10 estados; y durante los últimos cinco años, Colorado, Illinois, Iowa, Maine y Washington han aprobado leyes similares. Actualmente, 20 estados y el Distrito de Columbia tienen leyes que prohíben expresamente la discriminación basada en la orientación sexual, 12 de las cuales también abarcan expresamente la discriminación basada en la identidad de género.

Lambda Legal ha estado luchando por la igualdad en el empleo durante 35 años: luchando contra la discriminación basada en la orientación sexual en los sectores público y privado, inclusive en el ejército; luchando contra la discriminación basada en la condición de las personas con VIH; y luchando contra la discriminación basada en la expresión e identidad de género. Al tiempo que celebramos nuestro aniversario, ofrecemos una mirada al pasado y a los logros que hemos alcanzado. Como líderes permanentes de los movimientos por los derechos de las personas LGBT y de las personas con VIH, también miramos hacia al futuro y hacia la labor que todavía se requiere a fin de salvaguardar las protecciones que hemos logrado y de ampliar dichas protecciones para todas las personas de nuestras comunidades.



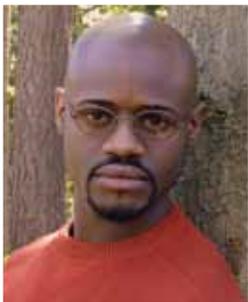
SALARIO IGUAL POR TRABAJO IGUAL

Cuando a los empleados LGBT se les niegan los mismos beneficios otorgados a sus colegas heterosexuales casados, no están recibiendo la misma

compensación por su trabajo. Lambda Legal luchó por obtener beneficios igualitarios para empleados LGBT y ganó. En 1993, una demanda de Lambda Legal terminó en un acuerdo que requería que la ciudad de Nueva York proporcionara a parejas domésticas e hijos dependientes de los empleados de la ciudad beneficios idénticos a los que proporcionaba a las parejas y a los hijos de empleados heterosexuales casados.

De manera similar, en el 2007, en nuestro caso de *Groen vs la Ciudad de Bellevue*, en Washington, argumentamos a favor de beneficios familiares igualitarios como un aspecto de justicia básico. Representamos a bomberos y paramédicos de la ciudad, entre ellos Larry de Groen (en la foto) y, como resultado de nuestra lucha por la igualdad, el consejo de la ciudad votó por otorgar beneficios igualitarios.

En otro caso en Ohio, en el 2007, el legislador ultraconservador Thomas Brinkman amenazó al programa de beneficios para parejas domésticas de la Universidad de Miami. Lambda Legal intervino a nombre de profesores cuyas familias estaban en riesgo de perder su seguro médico. Ganamos y la universidad pudo continuar con su programa de beneficios para todos los empleados.



CUANDO LA VIDA PRIVADA DA LUGAR A UNA NOTIFICACIÓN DE DESPIDO

A principio, revelar o hablar de la sexualidad o la identidad de género propias en el empleo casi siempre era peligroso. En 1978, ayudamos a un profesor universitario gay, en

Pensilvania, a recuperar su empleo y salarios reducidos después de haber sido despedido por ser un “homosexual asumido.” Historias como estas eran muy comunes.

Lambda Legal luchó en nombre de dos profesores gays de Michigan cuando la escuela exigió que retiraran su exposición sobre la historia gay. La escuela se vio obligada a disculparse por su conducta indebida y violatoria de la Primera Enmienda y por haber incurrido en discriminación con base en la orientación sexual.

Lambda Legal representó a Kevin Dunbar (en la foto), un hombre que sufrió grave acoso antigay en las tiendas Foot Locker de Carolina del Sur en las que trabajó y de las que fue despedido después de



COMBATIR EL ESTIGMA DEL VIH EN EL EMPLEO

El papel esencial que Lambda Legal desempeña en la protección de los derechos civiles de las personas con VIH se inició durante los primeros años de la epidemia. No solo litigamos

casos para empleados con VIH, sino que combatimos el estigma y la discriminación reforzando la capacidad de estas personas para trabajar y concientizando al público sobre lo que es vivir con esta enfermedad.

En nuestro histórico caso federal de discriminación por discapacidad, *Cusick vs Cirque du Soleil*, expusimos que la organización no tenía derecho a despedir a Matthew Cusick, gimnasta con VIH. Lambda Legal argumentó que Cusick no representaba un riesgo de salud o de seguridad ni para sí mismo ni para nadie más. Luego de una determinación de la Comisión Federal para la Igualdad de las Oportunidades de Empleo en el sentido de que el Cirque muy probablemente había incurrido en discriminación ilegal, Lambda Legal llegó a un acuerdo sin precedente por \$600,000 con la empresa; el mayor acuerdo que se haya logrado en el caso de una queja de discriminación por VIH.

En el 2003, Lorenzo Taylor (en la foto), cliente de Lambda Legal, luchó contra la prohibición del Departamento de Estado de Estados Unidos para contratar personas con VIH como miembros del Servicio Exterior. Cuando defendimos la capacidad de Taylor para trabajar, luchamos contra el estigma y las suposiciones obsoletas y generalizadas sobre las personas con VIH. En febrero del 2008, menos de dos semanas antes de la fecha establecida para nuestro juicio, el Departamento de Estado de Estados Unidos adoptó nuevas directrices de empleo y eliminó la prohibición de contratar a personas seropositivas al VIH como funcionarios del Servicio Exterior.

APRENDER A USAR LOS DERECHOS QUE TENEMOS

Caso por caso y estado por estado, Lambda Legal y otras entidades han estado creando protecciones contra la discriminación en el empleo. Todo trabajador y toda persona en busca de un trabajo necesita conocer sus derechos y cómo fomentar la igualdad en el empleo.

Además de nuestros casos de litigio, en Lambda Legal realizamos labores de concientización y difusión sobre la necesidad de leyes y políticas firmes contra la discriminación en el empleo. Publicamos materiales como En el trabajo: Una guía para la igualdad laboral, un popular folleto de 56 páginas que ofrece

valiosa información para empleados LGBT y con VIH sobre sus derechos y recursos en caso de discriminación; nuestros educadores comunitarios usan esta guía, publicada en Inglés y en Español, en sus labores de difusión. Nuestra campaña Clock-In For Equality ha tenido un éxito rotundo durante dos años, como un día de acción nacional para fomentar la conciencia y el activismo comunitario respecto a la igualdad en el empleo para todas las personas. Además, cada año, los especialistas de nuestra Línea de Ayuda reciben llamadas de cerca de 1 000 personas que enfrentan discriminación en el empleo.



IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Lambda Legal también ha tomado sólidas medidas legales para defender los derechos laborales de las personas transgénero. Izza López (en

la foto), mujer transgénero de 26 años de edad, recibió una oferta para trabajar en una clínica de diagnóstico por imagen, la cual fue revocada cuando la clínica se enteró de que ella era una persona transgénero. El empleador argumentó que Izza se había identificado “engañosamente” como mujer. Lambda Legal expuso que el empleador discriminó de manera ilegal a López y violó el Título VII, una ley federal que prohíbe la discriminación sexual en el empleo. El tribunal emitió una decisión favorable en el caso y rápidamente llegamos a un acuerdo.

Asimismo, este verano presentamos una demanda en nombre de Vandy Beth Glenn, mujer transgénero que fue despedida de su empleo como editora legislativa de la Asamblea General de Georgia. Estamos solicitando justicia para Glenn protegida bajo la garantía de protección igualitaria establecida en la Constitución de los Estados Unidos.

La ley ENDA al alcance

Todavía queda mucho por hacer. La mayoría de los estados de nuestro país aún no tienen una ley explícita que prohíba a los empleadores despedir o rehusarse a contratar a personas LGBT. Hasta que el Congreso y el Presidente aprueben una ley integral contra la discriminación en el empleo (Employment Nondiscrimination Act o ENDA, por sus siglas en Inglés), no hay una ley uniforme que prohíba la discriminación en todo el país. Necesitamos buenas leyes, como una ENDA integral que proteja contra la discriminación basada tanto en la orientación sexual como en la expresión de género, de modo que Lambda Legal tenga herramientas más sólidas para continuar luchando por la igualdad en el empleo. Por supuesto, aun después de la aprobación de la ENDA, seguirán surgiendo casos importantes que incidan en la manera en la que la nueva ley protegería a las personas en su vida cotidiana; Lambda Legal estará allí.

En 35 años hemos logrado grandes avances. Hasta que todas las personas en todos los estados del país se libren de la discriminación con base en la orientación sexual, la expresión e identidad de género, y la calidad de portadoras del VIH, no dejaremos de luchar por la igualdad. ■