

# ¿Cuáles son mis derechos y opciones si he sido discriminado como empleado por ser miembro de la comunidad LGBTQ+?



## Información para empleados en Texas

*Aviso: Esta información no es consejo legal. Para recibir consejo legal gratuito y confidencial, por favor contacte a Texas RioGrande Legal Aid al 888-988-9996.*

**¿Es ilegal discriminar contra empleados de la comunidad LGBTQ+ en Texas?** Sí, si el empleador tiene al menos 15 empleados. En todos los Estados Unidos, incluyendo en cada parte de Texas, es ilegal que un empleador con 15 empleados o más discrimine en contra de un empleado basado en su identidad de género u orientación sexual.

**¿Qué pasa si mi empleador tiene menos de 15 empleados?** Si fue acosado podría tener un reclamo bajo la ley de Texas contra de empleador, independientemente del tamaño del negocio. Para mayor información presiona [aquí](#). De lo contrario, en Texas, no hay ninguna ley estatal que se aplica a los empleadores menores que discriminan contra empleados que son parte de la comunidad LGBTQ+. En las ciudades de [Austin](#), [Dallas](#), [Fort Worth](#), y [Plano](#), tienen ordenanzas locales que prohíben la discriminación contra de la comunidad LGBTQ+ en empleo y en otras áreas, pero esos también solo abarcan a los empleadores con 15 empleados o más. La ordenanza de [San Antonio](#) solamente cubre empleados que tienen contratos con la ciudad. Si la discriminación ocurrió en otro estado, es posible que tenga usted derechos adicionales y es importante que consulte con un abogado en ese estado.

**¿Cuáles tipos de discriminación pueden ser ilegales bajo la ley?** Aquí hay unos ejemplos:

- **Negarle oportunidad de empleo** a alguien por ser parte de la comunidad LGBTQ+;
- despedir a alguien porque **empezó su transición** de género o **declaró su orientación sexual** en el trabajo;
- **Acoso repetido o severo** como llamarle el género equivocado, insultarle y calumniarle en contra LGBT, y estereotipos de género acerca de lo que es un hombre o una mujer pueden o deben de hacer;
- prohibir a un empleado **el acceso al baño** que corresponde con su identidad de género;
- negarle a un empleado el derecho a **vestirse en la manera** que corresponde con su identidad de género;
- discriminar en **ascensos, pago, asignaciones de trabajo**, y otras condiciones laborales;
- *Otros tipos de discriminación puede ser ilegal. Usted puede hablar con un abogado acerca de su situación.*

**¿Me pueden preguntar sobre de mi identidad de género u orientación sexual en una entrevista de empleo?** No, un empleador no debería hacerle este tipo de preguntas. Esto es evidencia de discriminación.

**¿Qué pasa si mi empleador dice que me tiene que tratar diferente por los prejuicios de mis compañeros de trabajo o clientes en contra de la comunidad LGBT?** Eso es un pretexto inválido. Discriminación es discriminación, aunque su empleador diga que es por compañeros de trabajo o clientes.

**¿Qué pasa si trabajo para un empleador religioso?** Estas leyes contra la discriminación aplican para empleadores religiosos. La ley tiene algunas excepciones para empleadores religiosos (por ejemplo, para ciertos ministros y maestros que trabajan para empleadores religiosos), pero la mayoría de los puestos de trabajo están generalmente cubiertos por la ley. Hable con un abogado.

**¿Hay otras formas de discriminación laboral ilegales en Texas?** Si. Por ejemplo, discriminación es ilegal si está basada en raza, color de piel, sexo, edad, discapacidad física o mental, origen nacional, religión, información genética, y ciudadanía. En Texas, con la excepción de discriminación por raza y acoso sexual, las leyes de discriminación no aplican a todos los empleadores, así que es mejor revisar con un abogado.

**Si he sido discriminado o acosado por mi orientación sexual o identidad de género, ¿qué puedo hacer para proteger mis derechos?**

- ✓ **Si usted se siente cómodo y seguro, dígame a la persona que detenga el acoso.** Lleve un testigo.
- ✓ **Documente la discriminación y el acoso.** Mantenga un diario donde escriba el “quien, que, cuando, y donde” de cualquier incidente y cualquier testigo. Mantenga cada documento relacionado con la discriminación o acoso (como textos, fotos, y comunicaciones entre usted y su empleador o compañero de trabajo). Di le a un compañero de trabajo o amigo en quien usted confié lo que está pasando. Esto le pondrá en una mejor situación si decide hacer una queja en el futuro.
- ✓ **Reporte cualquier acoso a su empleador.** Siga las pólizas contra el acoso de su empleador para reportar cualquier acoso lo más pronto posible. Si no hay póliza, repórtelo a su supervisor o (o si su supervisor el acosador) alguien con más autoridad que el supervisor. Haga el reporte por escrito de ser posible (aunque no sea requerido). Si hace la queja en persona, trate de llevar un testigo.
- ✓ Si su empleador no actúa pronto para detener el acoso o discriminación, el próximo paso es **presentar una queja fuera de su trabajo por escrito ante una agencia del gobierno.** Usted puede presentar su queja ante la [Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo \(EEOC por sus siglas en inglés\)](#) (800-669-4000) o ante [La Comisión de la Fuerza Laboral de Texas con el programa de la División de Derechos Civiles \(TWC por sus siglas en inglés\)](#) (888-452-4778). Hay fechas límites para presentar quejas; para la mayor parte de los empleados en Texas, la fecha límite más temprana es **180 días** después del acto de discriminación. Los empleados federales tienen que seguir diferentes procedimientos y tienen que tomar acción dentro de los primeros **45 días** (vea [esta información para empleados federales](#)). *Aviso: cada caso es diferente, y si usted decide tomar este paso puede contactar un abogado para asesoría acerca de sus fechas límites.* Una vez que la EEOC o TWC ha terminado de investigar su queja, usted tendrá un corto tiempo para archivar su caso en la corte si decide hacerlo.

**¿Qué pasa si mi compañero de trabajo es acosado o discriminado?** Respete la privacidad y decisiones de su compañero de trabajo. Este disponible y ayude a identificar apoyo. Sea testigo. Ayude a reportar cualquier acoso (pero solamente si usted tiene permiso de su compañero de trabajo).

**¿Qué pasa si mi empleador toma represalias contra mí por una queja de acoso o discriminación contra mi o mi compañero de trabajo?** Es ilegal que su empleador tome

represalias en contra de usted. La represalia (despidiéndolo, disciplinándole, amenazándole, o dañándole en cual otra manera) por quejarse por discriminación es ilegal. Si su empleador hace esto, usted puede presentar una queja con EEOC o TWC y puede que tenga el derecho de ser recontratado en su trabajo o recibir compensación por el daño que sufrió.

**¿Estos derechos también aplican a los empleados indocumentados LGBTQ+?** Si. La gente tiene el derecho de ser libres de la discriminación independientemente de su estatus migratorio.

**¿Puedo ser discriminado basado en orientación sexual o identidad de género en otras áreas de mi vida?** En el 15 de junio de 2020, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos decidió que la discriminación contra los trabajadores LGBTQ es “discriminación sexual” bajo la ley federal de empleo. Esto probablemente quiere decir que es ilegal discriminar contra la comunidad LGBTQ en muchas otras áreas bajo la ley federal, por ejemplo: vivienda, educación, acceso a salud médica y crédito, servicio de jurado, etc.

**¿Dónde puedo conseguir ayuda legal?**

- **Texas:** [Texas RioGrande Legal Aid](#) (servicios legales gratuitos: 888-988-9996); [Lambda Legal](#) (organización sin fines de lucro nacional LGBTQ con una oficina en Texas: 214-219-8585); [Texas Employment Lawyers Association](#) (abogados privados que representan a empleados en el estado de Texas).
- **Nacional:** [ACLU LGBT Rights Project](#); [National Center for Lesbian Rights](#)