

Mujeres o hombres víctimas del abuso en una relación homosexual afrontan obstáculos adicionales para acertar sus derechos contra la violencia doméstica, incluyendo a la homofobia y a prejuicios sobre el abuso en relaciones homosexuales. Considere lo siguiente:

- *Estudios sobre relaciones homosexuales han indicado que la tasa de violencia doméstica en la comunidad homosexual es comparable con la tasa de violencia en relaciones heterosexuales.*
- *Muchos homosexuales, lesbianas, y personas transgéneros no se identifican como víctimas de la violencia doméstica debido al mito sobre la ausencia del abuso en relaciones entre homosexuales, lesbianas, o personas transgénero, o el mito que dice que la violencia en relaciones homosexuales es “mutua” (“mutual battering”).*
- *Muchos casos de violencia doméstica en la comunidad homosexual o transgénero no son reportados por miedo a la homofobia o la transfobia de la parte de familiares, amigos, la policía o un juez. Otros no lo reportan por miedo a que su orientación sea revelada (“to be outed”).*

Si usted es homosexual, lesbiana, bisexual o transgénero, usted enfrenta la doble posibilidad de discriminación, por ser víctima de la violencia y por su orientación sexual o identificación de género, cuando busca asistencia policíaca, jurídica, de su empleador, o de un proveedor de servicios.

Esta posibilidad es especialmente común en un lugar de trabajo donde actitudes homofóbicas o estereotipos sobre víctimas de la violencia doméstica le previenen acertar sus derechos en empleo a las víctimas de la violencia doméstica en relaciones homosexuales. Por ejemplo, una lesbiana puede temer hablar con su empleador para crear un plan para su seguridad o para pedir permiso de ausencia (“leave”) por razones médicas. Las víctimas de la agresión sexual por una persona de su mismo sexo afrontan obstáculos similares.

1. ¿Cuáles son mis derechos de empleo como víctima de la violencia doméstica lesbiana, homosexual, bisexual, o transgénero?

Si usted es una víctima de la violencia doméstica homosexual, lesbiana, bisexual o transgénero puede tener dificultad encontrando y manteniendo un trabajo. Por ejemplo:

- Tal vez tendría que faltar unos días de trabajo para ir al médico o a la corte para afrontar problemas asociados con la violencia
- Su abusador lo puede estar llamando repetidamente o acosándolo en el trabajo, que pueden afectar su capacidad de hacer su trabajo y hacerlo temer perder su trabajo.

Como víctima de la violencia doméstica usted puede tomar medidas para prevenir un ataque en el trabajo. Algunas de estas sugerencias no le requieren que le divulgue a su empleador su orientación sexual o su identificación de género. Si usted quiere, o si ya esta “fuera del closet” en su trabajo, y si

considera que su empleador lo está tratando diferentemente debido a su orientación sexual o identificación de género, usted está protegido bajo las leyes contra la discriminación (vea la sección sobre la discriminación en empleo en la próxima página).

2. ¿Qué puedo hacer para estar seguro en el trabajo contra el abuso?

La prevención de un ataque por su o del acoso en el trabajo puede ser crítico para mantener su trabajo. Puede tomar ciertas medidas para mejorar su seguridad en el trabajo y ayudarlo a mantener su concentración en el trabajo. Si usted no ha divulgado su orientación sexual en el trabajo, no será necesario que lo haga para protegerse de su abusador en el trabajo. Usted es la única persona que puede determinar la mejor manera de protegerse. Lo siguiente es una lista parcial de sugerencias para protegerse en el trabajo. Para información más detallada, refiérase a la guía de EHRSA titulada “*Seguridad en el Trabajo: Protegiendo a Su Persona y a Su Empleo.*”

Considere contándole a alguien en el trabajo sobre su situación: Si todavía no le ha informado a alguien en su trabajo, trate de encontrar a alguien en quien confía y pídale que mantenga en confianza lo que le va contar. Esto puede ser especialmente difícil si no esta “fuera del closet” en el trabajo, pero diciéndoselo a otro empleado lo puede ayudar a estar alerta por si acaso el abusador viene a su trabajo o si usted necesita ayuda. Usted le puede pedir a esa persona que llame a la policía si su abusador se aparece en su oficina o lo acosa en el trabajo.

Alerte a los Guardias de Seguridad: El abusador puede saber donde usted trabaja y lo puede acosar en el trabajo. Aunque el abusador nunca haya venido a su trabajo y usted esté seguro que nunca lo hará, debe tomar medidas para asegurarse en el trabajo. Si el abusador lo ha amenazado con venir a su lugar de trabajo, le puede dar una copia de su orden de protección contra él o ella y una foto al guardia de seguridad para que no lo deje entrar. También puede pedirle al guardia que llame a la policía si ve al abusador. Pídale a alguien que lo acompañe a su carro o a la parada de transportación pública más cercana, trate de salir de su oficina cuando todavía hay luz de día, o averigüe si puede cambiar su horario de trabajo. Considere conmutando al trabajo con otros empleados o informándole al guardia de seguridad que usted necesita protección adicional contra su abusador.

Obtenga una Orden de Protección en el Trabajo: Si el abusador ya lo ha amenazado en el trabajo – en persona o por teléfono – tal vez querrá pedirle a su empleador que obtenga una orden de protección en su nombre para su lugar de trabajo. En algunos estados, incluyendo a California, Nueva York, y Nueva Yersey, un empleador puede obtener una orden de protección contra un abusador para proteger el lugar de empleo (para más información, refiérase a nuestra guía de leyes estatales titulada “*State Law Guide: Workplace Restraining Orders*”).

3. ¿Qué puedo hacer si discriminan contra mí por mi orientación sexual o por ser transgénero?

La discriminación en empleo debido a la orientación sexual ocurre cuando un empleador hostiga o trata a un empleado diferentemente a causa de su orientación sexual real o percibida. Varios estados (incluyendo a California, Connecticut, Hawai, Massachusetts, Minnesota, Nevada, Nuevo Hampshire, Nueva Yersey, Rhode Island, Vermont, y Wisconsin) y varias ciudades (incluyendo a Nueva York, San Francisco, y a Washington, D.C.) prohíben semejante discriminación e ilegalizaron despedir a un empleado o penalizarlo debido a su orientación sexual.

Por ejemplo, la ley sobre igualdad en empleo y alojamiento en California (“California Fair Employment and Housing Act”) prohíbe la discriminación en empleo o tratamiento diferente en cualquier aspecto del empleo o contratando para empleo debido a una orientación sexual real o percibida. Similarmente, varias ciudades, incluyendo a San Francisco y a Nueva York, han aprobado ordenanzas que prohíben la discriminación en empleo debido a la orientación sexual. La ordenanza en San Francisco también prohíbe la discriminación debido a la identificación de género.

Si usted cree que ha sido víctima de la discriminación debido a su orientación sexual o identificación de género, puede tener causa para levantar una demanda contra su empleador (“cause of action”). Debe de contactar a la agencia que implementa las regulaciones contra la discriminación en empleo en su ciudad o estado para averiguar si la discriminación debido a la orientación sexual o identificación de género es cubierto bajo estas leyes. También puede contactar a organizaciones como: Lambda Legal Defense and Education Fund (212-809-8585), el ACLU Lesbian and Gay Rights Project (212-549-2627), o el National Center for Lesbian Rights in San Francisco (415-392-6257) para más información sobre las leyes contra la discriminación en su área. En ciertas circunstancias, las leyes que prohíben la discriminación debido a sexo aplican. Contacte a **Legal Momentum** para saber si tiene una causa para levantar una demanda contra su empleador.

4. ¿Cómo obtengo una orden de protección o una orden de enfrenamiento por la violencia doméstica?

Ordenes de enfrenamiento por la violencia doméstica/ordenes de protección le prohíben a alguien que lo maltrate y también lo ordenan a que mantenga cierta distancia de su lugar de empleo. En algunos estados, la ley no cubre a las víctimas de la violencia doméstica lesbianas, homosexuales, o transgénero. Desde el año 2001, leyes pertinentes a su situación incluyen:

- En 40 estados y en Washington, DC, una víctima de la violencia doméstica en una relación homosexual puede obtener una orden de enfrenamiento civil/orden de protección contra su abusador.
- En 7 estados, ordenes de enfrenamiento civil/ordenes de protección (obtenidas en una corte civil o en la corte de familias) son disponibles para las víctimas del abuso por un miembro del sexo opuesto, pero no para las víctimas del abuso por un miembro de su mismo sexo (Arizona, Delaware, Louisiana, Montana, Nueva York, Carolina del Sur, y Virginia.) En algunos estados, usted podría obtener una orden de protección en la corte criminal. Contacte a su proveedor de servicios sobre la violencia doméstica, su organización local para los derechos homosexuales/transgénero, o su proyecto local contra la violencia para saber como obtener una orden de protección en su estado.
- En tres estados – Florida, Maryland, y Mississippi – la ley es ambigua sobre si las víctimas de la violencia doméstica por un miembro del mismo sexo pueden obtener una orden de protección.

Adicionalmente, otros tipos de ordenes de enfrenamiento criminales pueden ser obtenidas por crímenes como la agresión con lesiones, la hostiga o el acoso. Usted podría obtener una orden de enfrenamiento criminal si presenta cargos criminales contra su abusador. Pregúntele un programa contra la violencia o a un proyecto contra la violencia entre lesbianas para más información. También puede contactar a organizaciones como: Lambda Legal Defense and Education Fund (212-

809-8585), el ACLU Lesbian and Gay Rights Project (212-549-2627), o el National Center for Lesbian Rights in San Francisco (415-392-6257) para más información sobre éstas leyes.

5. Esta guía no agota las provisiones de la ley, para información mas precisa, consulte con un abogado o con la agencia apropiada.

El propósito de esta guía es de darle a usted información básica como víctima de la violencia doméstica o sexual sobre sus derechos en empleo bajo las leyes. Sin embargo, las leyes cambian frecuentemente y su interpretación varía dependiendo del juez o oficial. Por eso Legal Momentum ni puede asegurarle que esta guía esta completamente al corriente, ni puede ser responsable por el uso de esta guía. Por favor, no dependa solamente de esta información sin consultar con un abogado o con la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular. Si necesita asistencia encontrando un abogado, llámenos. También puede contactar al colegio de abogados (“the Bar”) en su estado, una oficina local de servicios legales, una unión local contra la violencia doméstica, una unión local contra el asalto sexual, o un proveedor de servicios para víctimas de la violencia.

Para más información o asistencia, por favor contacte 212.925.6635 o ehrsa@legalmomentum.org.

También puede obtener esta guía en forma .PDF de nuestro sitio web: www.legalmomentum.org.

Derechos de Empleo y Alojamiento para las Víctimas de Abuso (EHRSA en inglés) es un proyecto de Legal Momentum. Este proyecto era sostenido por fondos de la Subvención No. 98-WL-VX-0007 donado por la Oficina de Subvenciones Contra la Violencia hacia Mujeres, Oficina de Programas de Justicia, Departamento de Justicia EEUU. El punto de vista de este documento pertenece a la organización que lo preparó y no refleja ni representa las declaraciones oficiales ni las políticas del Departamento de Justicia, EEUU.

Esta guía fue creada originalmente con la ayuda de la Sociedad para Socorro Legal de San Francisco/Centro de Legal para Derechos de Empleo (Legal Aid Society of San Francisco/Employment Law Center).

©2001 Legal Momentum; reformateado 2005.