DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSGÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿QUÉ QUIERE DECIR TRANSGÉNERO?

Las personas que se identifican como transgénero están protegidas por la Ley de California de Igualdad en el Empleo y la Vivienda. Nuestra ley usa frases como "sexo, género, identidad de género y expresión de género". La expresión de género significa la "apariencia y el comportamiento relacionado al género de la persona, independientemente de si estén o no asociados típicamente con el sexo asignado a dicha persona al momento de nacer."

DOS TIPOS DE TRANSICIÓN DE GÉNERO

Transición SOCIAL:

Es el proceso donde la persona se asocia y se presenta socialmente de acuerdo con el género con el que se identifica internamente (por ejemplo, cambios de nombre y pronombre, uso de las instalaciones del cuarto de baño, y participar en actividades deportivas con personas de ese género).

Transición FÍSICA:

Se refiere a los tratamientos médicos que una persona recibe para alinear físicamente su cuerpo con el concepto interno de sí mismo (por ejemplo, terapias hormonales o procedimientos quirúrgicos).

La ley protege a las personas transgénero independientemente de si hayan hecho o comenzado un proceso de transición social o física. Un empleador no puede exigir que alguien haya comenzado una transición como condición de acomodar las necesidades de una persona transgénero.

PREGUNTAS FRECUENTES DE LOS EMPLEADORES

Lo que un empleador puede preguntar

Los empleadores pueden preguntar sobre el historial laboral de un empleado e incluso pueden solicitar referencias personales, además de otras preguntas no discriminatorias. Un entrevistador no debe hacer preguntas con el objeto de averiguar la orientación sexual o identidad del género, incluyendo preguntas acerca de su estado civil, nombre del cónyuge o relación entre sí de los miembros de la familia. Los empleadores no deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona o si planea una cirugía porque esa información es protegida generalmente por la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud de 1996 (HIPAA, por sus siglas en inglés).

¿Cómo pueden los empleadores poner en práctica códigos de vestimenta y apariencia personal de los empleados?

La ley de California prohíbe que un empleador le niegue a un empleado el derecho de vestirse de acuerdo a su identidad de género. Un empleador que impone un reglamento de presentación debe implementarlo sin discriminar. Esto significa, por ejemplo, que a una mujer transgénero se le debe permitir vestirse de la misma forma que a las mujeres que no son transgénero, y que su cumplimiento con dicho código de vestir no puede ser evaluado con mayor rigor que en el caso de las mujeres que no son trangénero.

¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en lo que respecta a baños, duchas y vestuarios?

Todos los empleados tienen el derecho de usar las instalaciones del baño y vestuario bajo condiciones de seguridad y en forma apropiada. Esto incluye el derecho a usar un baño o vestuario que corresponda a la identidad de género del empleado, independientemente del sexo que se le asignó al nacer.

Además, cuando sea posible, el empleador debería proporcionar un acceso fácil a un baño unisex para el uso de cualquier empleado que desee tener una mayor privacidad, independientemente de sus razones. Un baño privado de este tipo también puede ser usado por un empleado que no quiera compartir un baño con un compañero transgénero. Sin embargo, el uso de un baño unisex siempre debe ser a la opción del empleado. Ningún empleado debe ser forzado a usar un baño unisex ya sea como una cuestión de política o debido al continuo acoso que se produzca en las instalaciones de dicho género.

SI USTED CREE QUE ES VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN ILEGAL, PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA ANTE EL DEPARTAMENTO.

Para presentar un formulario de consulta previa a la queja usted puede seleccionar uno de los siguientes métodos:

⇒ Usar el sistema en línea del Departamento http://www.dfeh.ca.gov

⇒ Llamar al Centro de Comunicación al 800-884-1684 (voz)
Si padece de sordera o dificultad para oír, llame al 800-884-1684 (voz)
o al 800-700-2320 (TTY) nos puede contactar a través del Servicio de Retransmisión de Telecomunicaciones de California marcando el 711
o por correo electrónico contact.center@dfeh.ca.gov

⇒ Use el formulario de consulta previa a la queja que corresponda a su caso, complételo y devuélvalo por correo a cualquier oficina del DFEH (www.dfeh.ca.gov/offices.htm)

⇒ Envíe por correo electrónico el formulario de consulta previa a la queja:
contact.center@dfeh.ca.gov

Si usted tiene una discapacidad que le impide presentar por escrito el formulario de consulta previa a la queja en línea, por correo, o correo electrónico, el DFEH puede ayudarle describiendo su queja por teléfono o, en el caso de personas que usen el lenguaje de señas americano a través del sistema de retransmisión.

Para hacer una cita, llame al Centro de Comunicación al 800-884-1684 (voz)
o al 800-700-2320 (TTY) o por correo electrónico: contact.center@dfeh.ca.gov