

LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS QUE SON TRANSGÉNERO O NO CONFORMES CON EL GÉNERO

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

FICHA INFORMATIVA

LA LEY DE CALIFORNIA PROTEGE A LAS PERSONAS TRANSGÉNERO Y NO CONFORMES CON EL GÉNERO DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS EN EL TRABAJO. ESTAS PROTECCIONES SON APLICADAS POR EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES (CIVIL RIGHTS DEPARTMENT, CRD, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS).

COSAS QUE NECESITA SABER

1. **¿La ley de California protege a los empleados transgénero y no conformes con el género de la discriminación laboral?**

   Sí. Todos los empleados, solicitantes de empleo, pasantes no remunerados, voluntarios y contratistas están protegidos contra la discriminación en el trabajo cuando se basa en una característica protegida, como su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza u origen nacional. Esto significa que los empleadores privados con cinco o más empleados no pueden, por ejemplo, negarse a contratar o promover a alguien porque se identifique como - o se perciba que se identifica como - transgénero o no binario, o porque exprese su género de maneras no estereotipadas.

   La discriminación laboral puede ocurrir en cualquier momento durante el proceso de contratación o empleo. Además de negarse a contratar o promover a alguien, la discriminación ilegal incluye despedir a un empleado, someterlo a peores condiciones laborales o modificar injustamente los términos de su empleo debido a su identidad de género o expresión de género.

2. **¿La ley de California protege a los empleados transgénero y no conformes con el género del acoso en el trabajo?**

   Sí. Todos los empleadores tienen prohibido acosar a cualquier empleado, pasante, voluntario o contratista debido a su identidad de género o expresión de género. Por ejemplo, un empleador puede ser responsable si los compañeros de trabajo crean un ambiente laboral hostil, ya sea en persona o virtual, para un empleado que está en proceso de transición de género. De manera similar, un empleador puede ser responsable cuando los clientes u otras terceras partes acosan a un empleado debido a su identidad de género o expresión, como referirse intencionadamente a un empleado que no conformista por los pronombres o nombre incorrectos.

3. **¿La ley de California protege a los empleados que se quejan de discriminación o acoso en el lugar de trabajo?**

   Si. Se prohíbe a los empleadores tomar represalias contra cualquier empleado que afirme su derecho bajo la ley a estar libre de discriminación o acoso. Por ejemplo, un empleador comete represalias ilegales cuando responde a un empleado que presenta una queja de discriminación - a su supervisor, al personal de recursos humanos o al CRD - reduciendo sus turnos.

4. **Si los baños, duchas y vestuarios están segregados por sexo, ¿pueden los empleados elegir el que sea más apropiado para ellos?**

   Sí. Todos los empleados tienen derecho a instalaciones de baño y vestuario seguras y apropiadas.
   Esto incluye el derecho a usar un baño o vestuario que corresponda a la identidad de género del empleado, independientemente del sexo asignado al nacer. Además, cuando sea posible, un empleador debe proporcionar una



instalación de un solo usuario, de género neutro (o "para todos los géneros"), de fácil acceso para el uso de cualquier empleado. El uso de baños de un solo cubículo y otras instalaciones siempre deberían ser una cuestión de elección. Los empleados nunca deberían ser obligados a usar una, ya sea por política o debido a acoso.

5. **¿Tiene un empleado el derecho a ser llamado por el nombre y los pronombres que correspondan a su identidad de género o expresión de género, incluso si son diferentes de su nombre y género legales?**

   Sí. Los empleados tienen el derecho de usar y ser llamados por el nombre y los pronombres que correspondan con su identidad de género o expresión de género. Estos a veces se conocen como nombres y pronombres "elegidos" o "preferidos". Por ejemplo, un empleado no necesita haber cambiado legalmente su nombre o certificado de nacimiento, ni haber pasado por ningún tipo de transición de género (como cirugía), para usar un nombre y/o pronombres que correspondan con su identidad de género o expresión de género. Un empleador puede estar legalmente obligado a usar el nombre legal de un empleado en registros laborales específicos, pero cuando no hay una obligación legal que exija el uso de un nombre legal, los empleadores y compañeros de trabajo deben respetar el nombre y los pronombres elegidos por el empleado. Por ejemplo, algunas empresas utilizan software para nómina y otros propósitos administrativos, como crear horarios de trabajo o generar perfiles virtuales. Si bien puede ser apropiado que la empresa use el nombre legal de un empleado transgénero para fines de nómina cuando sea legalmente requerido, negarse o no usar el nombre y los pronombres elegidos por esa persona, si son diferentes de su nombre legal, en un horario de turnos, en una etiqueta de nombre, en una cuenta de mensajería instantánea o en una tarjeta de identificación laboral podría considerarse acoso o discriminación. CRD recomienda que los empleadores se aseguren de que se respete el nombre y los pronombres elegidos por cada empleado en la mayor medida permitida por la ley.

6. **¿Tiene un empleado el derecho de vestirse de una manera que corresponda con su identidad de género y expresión de género?**

   Sí. Un empleador que impone un código de vestimenta debe hacerlo de manera no discriminatoria. Esto significa que a cada empleado se le debe permitir vestirse de acuerdo con su identidad de género y expresión. Si bien un empleador puede establecer un código de vestimenta o una política de aseo de acuerdo con la necesidad empresarial, todos los empleados deben ser sometidos al mismo estándar, independientemente de su identidad de género o expresión.

7. **¿Puede un empleador preguntar a un solicitante sobre su sexo asignado al nacer o su identidad de género en una entrevista?**

   No. Los empleadores pueden hacer preguntas no discriminatorias, como preguntar sobre el historial laboral de un solicitante o pedir referencias profesionales. Pero un entrevistador no debe hacer preguntas diseñadas para detectar la identidad de género de una persona o su historial de transición de género, como preguntar por qué la persona cambió su nombre. Los empleadores tampoco deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona o si planea someterse a una cirugía.

8. **¿La ley de California protege a los empleados transgénero y no conformes con el género de la violencia por odio?**

   Sí. Los actos o amenazas de violencia contra una persona debido a su identidad de género o expresión de género están prohibidos en todas partes, incluido el lugar de trabajo. Una persona que sea objeto de violencia por odio puede presentar una reclamación ante CRD y puede ser elegible para recursos civiles, como daños monetarios y una orden de restricción. Además, comuníquese con la Línea de Recursos y Red de CA contra el Odio para obtener información y apoyo para las personas objetivo de odio en stophate@calcivilrights.ca.gov o 833-8-NO-HATE.

9. **¿Puede mi plan de seguro de salud proporcionado por el empleador excluir la atención afirmativa de género?**



No. Según la ley de California, los planes de salud proporcionados por el empleador deben cubrir la atención de afirmación de género que sea médicamente necesaria.

TÉRMINOS COMUNES

La expresión de género significa la apariencia o el comportamiento relacionado con el género de una persona, como sus modales, ropa o peinado. La forma en que alguien expresa su género puede o no estar asociada de manera estereotípica con su identidad de género o el sexo que se le asignó al nacer.
Por ejemplo, alguien que se identifica como hombre puede expresar su género de maneras estereotípicamente femeninas, como tener el cabello largo, usar maquillaje o actuar de manera "sensible".

La identidad de género significa la comprensión interna de cada persona sobre su género, como ser masculino, femenino, una combinación de masculino y femenino, ni masculino ni femenino, y/o no binario.
Una persona puede tener una identidad de género diferente del sexo que se le asignó al nacer.

La no conformidad de género se refiere a las personas que no siguen las normas o estereotipos sociales sobre la identidad de género o la expresión de género.
Una persona de cualquier identidad de género puede ser no conforme con el género, como una persona identificada como mujer que usa ropa típicamente asociada con hombres y que utiliza los pronombres "elle/ellos" y "ella/su".

La transición de género se refiere a un proceso por el que algunas personas que son transgénero o no conformes con el género pasan para afirmar su identidad de género. Esto puede, pero no necesariamente, incluir la transición social y/o física. Una persona no necesita completar ningún paso particular en una transición de género para estar protegida por la ley.

- *La transición social* es un proceso de alinear socialmente la expresión de género de una persona con su sentido interno de sí mismo (por ejemplo, cambios en el nombre y pronombre, uso de instalaciones de baño, vestimenta, habla o apariencia).
- *La transición física* se refiere a los tratamientos médicos que una persona puede someterse para alinear físicamente su cuerpo con su identidad de género (por ejemplo, terapias hormonales o procedimientos quirúrgicos).

No binario es un término general para cualquier identidad de género que se encuentra fuera del binario de género de estrictamente masculino o estrictamente femenino. California reconoce oficialmente el no binario como un género.

La orientación sexual se refiere a la atracción sexual o romántica de una persona hacia otras y puede - pero no necesariamente - incluir la identificación con términos como heterosexual, gay, lesbiana, bisexual o pansexual.

Transgénero es un término general que se refiere a una persona cuya identidad de género difiere del sexo que se le asignó al nacer, como alguien que se identifica como hombre pero cuyo sexo en su certificado de nacimiento original fue marcado como femenino.

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, comuníquese con CRD.

PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Teléfono Gratuito: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? CRD puede ayudarle con su queja.

Para traducciones de esta guía, visite:
www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment

Esta guía tiene fines informativos únicamente, no establece políticas ni derechos sustanciales y no constituye asesoramiento legal.