1.

¿Se protegen de la discriminación laboral los empleados transgénero en California?

Desde el 1 de enero de 2004, el Acta de Empleo y Vivienda Justa de California, también conocido como el *"FEHA"* por sus siglas en inglés, hizo ilegal para cualquier empleador con más de 5 empleados el despedir, no emplear, o discriminar de cualquier manera a alguien debido a que parece ser o es transgénero o no se conforma a un género.

El FEHA también prohíbe el "acoso" basado en la identidad de género sin importar el número de empleados. El acoso sucede cuando un supervisor, colega del trabajo, o una persona no empleada en su lugar de trabajo lo(a) somete a comportamiento hostil, ofensivo o intimidante a causa de su identidad de género. Para considerarse ilegal, el acoso deberá ser tan "grave o intenso" que interfiera con su capacidad para desempeñar sus labores. Por ejemplo, una broma o un comentario negativo acerca de su identidad de género, o una falta inconsciente al dirigirse a su persona con el pronombre adecuado, puede que sea rudo e injusto pero no es suficiente para establecer acoso ilegal. Por otro lado, es ilegal si lo(a) someten a tales comentarios con regularidad, o si su empleador intencional o constantemente no respeta su identidad de género. Asimismo, si uno de sus colegas en el trabajo físicamente lo(a) ataca basándose en su identidad de género, se considera acoso porque es tan grave, aún cuando suceda sólo una vez.

A. Nombres y Pronombres

Si usted hace la transición mientras está en su trabajo, tiene el derecho a que le llamen por el nombre y pronombre que corresponden con su identidad de género. Además, su expediente de trabajo y sus documentos de identificación deberán de cambiarse para reflejar ese nombre y pronombre. Aunque no es muy probable que se considere acoso el error honesto de un colega al nombrarlo con el pronombre equivocado, si a cada rato e intencionalmente se dirigen a su persona con el nombre y pronombre equivocado, aún después de haberle comunicado su identidad de género a su empleador, su empleador puede estar participando en acoso ilegal.

B. Accesibilidad a los Baños

Usted tiene derecho de usar el baño en su trabajo que corresponda con su identidad de género. Se le permite al empleador proporcionar un baño unisexo para uso de los empleados transgénero, siempre y cuando no se le niegue el derecho de usar el baño que corresponde con su identidad de género. Lo ideal seria que el empleador siempre proporcionara un baño unisexo fácilmente accesible para el uso de cualquier empleado que desee usarlo. Sin embargo, ningún empleado deberá de sentirse obligado a usar ese baño si hay uno disponible y adecuado para su género.

C. Etiqueta al Vestir

El FEHA explícitamente permite que un empleador imponga un estándar de aspecto personal razonable en el lugar de trabajo, higiene personal, y normas de vestir, siempre y cuando les permita a los empleados vestirse de una manera de acuerdo con su identidad de género. Esto significa que si su empleador aplica códigos de vestir basadas en el género, el código tendrá que aplicarse de manera conforme con las normas adecuadas para su identidad de género.

2.

¿Hay otras leyes que protejan a los empleados transgénero de la discriminación laboral?

Aunque el FEHA es la principal fuente de protección a empleados(as) transgénero, existen otras leyes que también cubren a estos empleados(as).

A. Leyes de actividad política en California

Los Artículos 1101 y 1102 del Código Laboral de California prohíben que los empleadores prevengan actividad política por parte del empleado(a) o que los castiguen por su actividad política. La Corte Suprema de California ha interpretado que cuando los empleados *gay*, lesbianas y bisexuales "salen del closet", esto constituye una actividad política protegida. De la misma manera, si usted revela su identidad de género o abiertamente cambia de un género a otro, puede razonar que estas acciones son actividades políticas protegidas. Esta ley puede ser importante especialmente para empleados(as) que trabajan para empleadores con menos de 5 empleados, ya que esos empleadores no están cubiertos por el *FEHA*.

B. Leyes locales

Algunos lugares de California (como San Francisco, Oakland, la Ciudad y el Condado de Santa Cruz, West Hollywood, y San Diego) tienen leyes que prohíben explícitamente la discriminación en el trabajo por identidad de género. Por lo general, estas leyes cubren solamente a empleadores dentro de la localidad, aunque algunos (como San Francisco) extienden su cobertura a empleadores que negocian con el municipio. San Francisco tiene una agencia que con regularidad investiga quejas de discriminación por identidad de género. Esta agencia, la Comisión de Derechos Humanos de San Francisco (*"SFHRC"* por sus siglas en inglés), puede investigar su queja de discriminación y negociar un acuerdo entre usted y su empleador. Otros lugares pueden tener oficinas de derechos humanos y derechos civiles o algún funcionario de empleo justo que pueda ayudarle con una queja cubierta bajo decreto local – hable con el personal de las oficinas de su Ciudad o Condado.

Las leyes locales a menudo son de valor limitado para los empleados, ya que la ley estatal de California le impide entablar una demanda bajo estas leyes locales. Por lo tanto, si la investigación o mediación no termina en una resolución satisfactoria, la comisión de derechos humanos u otra agencia similar no podrá tomar más acciones para aplicar la ley, y no le quedará ningún otro recurso bajo la ley local. Por lo tanto, usted tendrá que darle seguimiento a su queja con la agencia adecuada estatal o federal (lea abajo).

C. Ley federal

En la actualidad, la ley federal no prohíbe explícitamente la discriminación basada en la identidad de género. Sin embargo, empleados transgénero pueden intentar conseguir protección de la discriminación de empleo bajo las leyes actuales que prohíben la discriminación por cuestiones de sexo, aún cuando todavía no se ha determinado que esta ley verdaderamente proporciona protección para empleados transgénero.

El Titulo VII del Acta de Derechos Civiles de 1964 (*"Title VII"* por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación basada en el sexo y aplica a empleadores con más de 15 empleados. Es ilegal que un empleador despida, no contrate, o discrimine de cualquier manera en su contra con respecto a su salario, o en términos y condiciones, o privilegios de empleo porque usted es hombre o mujer. Estas prohibiciones sobre discriminación también aplican al "acoso" basado en sexo. El acoso por cuestión de sexo sucede cuando un supervisor o colega lo(a) somete a comportamiento hostil, ofensivo, o degradante por su sexo, que es tan severo o intenso que interrumpe con su capacidad para desempeñar su trabajo.

La discriminación por cuestiones de sexo incluye situaciones donde alguien es tratado injustamente por no verse o actuar de la manera esperada de un hombre o una mujer. La discriminación en contra de alguien por no conformarse a estereotipos de género acerca de cómo las personas de un sexo deberían verse o comportarse, es discriminación por cuestión de sexo. De la misma manera, si se le acosa o discrimina por hacer la transición de un sexo a otro, se puede considerar discriminación ilegal por cuestión de sexo ya que la discriminación es a causa de su nuevo sexo. El Título VII puede ser útil para empleados del gobierno federal ya que los empleadores federales no están cubiertos bajo el FEHA.

3.

¿Qué pasa si me discriminan o acosan mis compañeros de trabajo?

Las leyes anti-discriminatorias descritas arriba le protegen de actos de discriminación por parte de su empleador o los "representantes" de su empleador, lo que incluye a otros empleados. Por lo tanto, la discriminación o el acoso por su supervisor o colegas se prohíben bajo estas leyes.

4.

¿Cuáles empleadores están protegidos por estas leyes?

El FEHA aplica a todos los empleadores en California con más de 5 empleados (excepto en casos de acoso, en tal caso no importa el número de empleados), pero no ofrece protecciones a empleados del gobierno federal (tal como los trabajadores del Servicio de Correo de los Estados Unidos).

Los artículos del Código Laboral de California se aplican a todos los empleadores, sin importar el número de empleados, pero no brinda protección a empleados del gobierno federal.

El Titulo VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, la ley federal que prohíbe la discriminación por cuestión de sexo, se aplica a todos los

empleadores con más de 15 empleados.

5.

¿Qué debe de hacer si se le discrimina o acosa?

A. Hable con un supervisor, gerente o con el personal del departamento de recursos humanos del empleador.

- En todos los casos, usted debe de tratar de resolver la situación informalmente hablando primero con un supervisor, gerente, o con alguien de la oficina de personal o recursos humanos del empleador.
- En casos de acoso, notifique de inmediato a un gerente o supervisor (a menos que esa persona sea el acosador) o la persona identificada en las reglas sobre el acoso de su empleador, si es que su empleador tiene reglas al respecto. Déle seguimiento con una queja por escrito, y quédese con una copia. Si usted no se queja, el empleador más adelante puede tratar de evitar responsabilidad al decir que no sabía nada acerca del acoso.

B. Documente la discriminación o el acoso

- Mantenga un diario (de preferencia en casa) donde puede anotar los acontecimientos que usted sospeche son casos de discriminación o acoso. Anote la fecha, la hora, y los testigos de tal acontecimiento.
- Mantenga copias de todas las cartas y documentos importantes que usted le envía al empleador o que el empleador le envía a usted.
- Si tiene alguna duda, trate de no firmar ningún documento sin asesoramiento legal, especialmente documentos que le piden que renuncie a su derecho de presentar una queja, o que requieren arbitrar disputas con su empleador.

C. Presentar una queja

Si usted no puede resolver su situación informalmente, usted puede:

- Seguir el proceso de agravio del empleador, si es que su empleador tiene uno. Si usted pertenece a un sindicato (unión), hable con su representante.
- Usted también puede decidir presentar una queja de discriminación de empleo ante el Departamento de Igualdad en el Empleo y Vivienda de California (“DFEH” por sus siglas en inglés) (identidad de género), con el Comisionado Laboral (actividad política), o con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (“EEOC” pon las siglas en inglés) (discriminación por cuestión de sexo), que puede investigar su queja y tratar de resolver el problema. No hay ningún costo para presentar una queja y lo puede hacer sin un abogado. Deberá de presentar su queja con el DFEH dentro de un año, con el Comisionado Laboral dentro de 6 meses, o con el EEOC dentro de 300 días, a partir del último caso de discriminación o acoso. Si usted no presenta su queja dentro de los límites de tiempo, puede perder su derecho de protección legal de la discriminación o acoso.
  Aviso para empleados del gobierno federal: Ya que ustedes no están protegidos por el FEHA, y el Título VII no le brinda a personas transgénero la opción de quejarse de discriminación basada en la identidad de género, la única protección a su disposición es la discriminación por cuestión de sexo (bajo el Título VII) y deberá presentar su queja con la oficina *EEO* de su empleador federal dentro de 45 días.

Para más información acerca de cómo darle seguimiento a una queja con el DFEH o EEOC, consulte la publicación sobre “Discriminación en el Empleo” de la Sociedad de Asistencia Legal – Centro de Leyes Sobre el Empleo.

Si usted presenta una queja con el Comisionado Laboral, y no llega a un acuerdo con su empleador, el Comisionado Laboral decidirá si hubo discriminación. Antes de tomar una decisión, el Comisionado Laboral puede llevar a cabo una audiencia sobre su queja; tanto usted como su empleador tienen el derecho de traer a un abogado u otro representante a la audiencia.

Después de que el Comisionado Laboral tome una decisión, usted o su empleador pueden apelar dentro de 10 días. Usted también tiene el derecho de presentar una queja en contra de su empleador en el tribunal, ya sea al mismo tiempo que usted presente su queja con el Comisionado Laboral, o puede presentarla al tribunal después de la investigación, si el Comisionado Laboral desecha su queja.

- Si usted vive en una región con leyes locales en contra de la discriminación, usted puede presentar su queja con la agencia local, tal como la Comisión de Derechos Humanos en San Francisco, que puede investigar y mediar su queja.

D. Dónde presentar su queja:

DFEH: Para presentar una queja con el DFEH, llame al Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 para hacer una cita. La página Internet del DFEH es: http://www.dfeh.ca.gov/

Comisionado Laboral (Departamento de Relaciones Industriales, Sección de Aplicación de Normas Laborales): Para presentar una queja con el Comisionado Laboral, comuníquese con la oficina del distrito más cercana. Consulte la página red del Comisionado Laboral para obtener la dirección de la oficina de su distrito: http://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html

EEOC: Para presentar una queja con el EEOC, comuníquese con la oficina más cercana de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Para conectarse directamente con la oficina más cercana, llame al (800) 669-4000. Página Internet del EEOC: http://www.eeoc.gov/

Local: Para presentar una queja bajo leyes locales en contra la discriminación, comuníquese con la comisión de derechos humanos local u organización similar (si hay una – hable con el personal de la oficina de su Ciudad o Condado). En San Francisco, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos al (415) 252-2500. Página Internet de la Comisión de Derechos Humanos en San Francisco: http://www.ci.sf.ca.us/sfhumanrights/

6.

¿Qué pasa si me despiden, disciplinan, o me tratan peor por quejarme de discriminación o acoso?

Bajo las leyes anti-discriminatorias descritas arriba, es ilegal que una persona o empresa tome represalias en su contra si usted se queja de discriminación o acoso en el trabajo. Las represalias pueden incluir acciones tales como el despido, cambiarle a un puesto u horario menos favorable, hacer evaluaciones negativas inmerecidas, o intensificar el acoso original. Si alguna persona (incluyendo un colega o supervisor) toma represalias en su contra, por quejarse de discriminación ilegal en su lugar de trabajo, usted puede presentar una queja por represalias con el DFEH, EEOC, o con el Comisionado Laboral. Esa queja es separada de la queja original de discriminación que presentó una con el DFEH, EEOC, o con el Comisionado Laboral, si es que presentó alguna.

7.

¿Qué clase de preguntas puede hacer un empleador acerca de mi género?

La Constitución de California le protege de preguntas intrusas e inadecuadas hechas por su empleador y que no están relacionadas con el trabajo. El único momento en que su empleador puede hacerle preguntas sobre asuntos privados es cuando el o ella tiene una justificación por motivo de negocio que es mayor que su propio interés en mantener la información privada. Por ejemplo, su empleador no puede preguntarle acerca de sus órganos genitales o sexo biológico sólo por “curiosidad”. Sin embargo, si su trabajo requiere el uso de duchas o camerinos donde la desnudez es inevitable, puede ser que su empleador haga preguntas para determinar qué cuarto será más adecuado para su uso.

8.

¿Me darán permiso médico por mi estado de salud?

A. Leyes estatales y federales sobre permiso médico

Si usted recibe tratamiento por un desorden de identidad de género (*“GID”* por sus siglas en inglés), o tiene una enfermedad médica grave relacionada a su estatus de transgénero, es posible que pueda tomarse hasta 12 semanas de permiso médico no pagado de su trabajo, con su trabajo asegurado, bajo la ley federal sobre Permiso Familiar y Médico (*“FMLA”* por sus siglas en inglés) y bajo la ley de California Sobre los Derechos Familiares (*“CFRA”* por sus siglas en inglés). Por ejemplo, si parte de su tratamiento para GID incluye la cirugía de reasignación por la cual usted será hospitalizada(o), usted calificaría bajo el permiso FMLA y CFRA, con tal de que reúna los otros requisitos. Asimismo, si pierde más de tres días consecutivos de trabajo por su enfermedad y usted desea tener tratamiento continuo (incluyendo consejería o terapia hormonal bajo la supervisión de un proveedor de cuidados médicos), es probable que usted reúna los requisitos para tomarse un permiso médico bajo estas leyes. Tenga en mente que no se requiere una diagnosis de GID para calificar para el permiso médico bajo FMLA/CFRA, usted sencillamente tiene que tener una enfermedad grave que cumple con los estándares descritos arriba.

Para más información sobre las leyes de permiso médico, consulte la publicación: “Ausencia del trabajo por su estado de salud” de la Sociedad de Asistencia Legal – Centro de Leyes Sobre el Empleo (LAS-ELC).

B. Acomodación razonable bajo las disposiciones de discapacidad del FEHA

Muchas personas opinan que el transexualismo y transgénerismo no deben considerarse enfermedades psiquiátricas o médicas. Sin embargo, la ley sobre discapacidades de California intencionalmente elimina la estigmatización a tales enfermedades y proporciona protecciones que pueden servirle en especial a algunas personas transgénero en su lugar de trabajo, tal como la acomodación razonable.

Bajo el FEHA, si usted es una persona calificada con una discapacidad y si puede desempeñar las funciones básicas de su trabajo (con acomodaciones si son necesarias), usted puede obtener una “acomodación razonable” por su discapacidad para ayudarle a desempeñar sus labores en el trabajo. Las acomodaciones razonables son modificaciones o ajustes hechos a un trabajo o a un lugar de trabajo que le permiten desempeñar sus deberes básicos en el trabajo con éxito, sin cambiar las funciones básicas de su trabajo. Acomodaciones razonables para el transexualismo, enfermedad de identidad de género, y disforia de género son modificaciones que le permiten a usted vivir y desempeñar sus funciones básicas según su identidad de género. Tales acomodaciones pueden incluir permiso de ausencia para citas médicas (incluyendo la terapia) o permiso médico para cirugía.

Para más información acerca de acomodaciones razonables, consulte la publicación: “Discapacidades en el Trabajo” de la Sociedad de Asistencia Legal – Centro de Leyes Sobre el Empleo (LAS-ELC).

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers’ Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.