

# DERECHOS DE LOS TRANSGÉNEROS EN EL LUGAR DE TRABAJO

DFEH 

## ¿QUÉ SIGNIFICA TRANSGÉNERO?

El término transgénero se utiliza para describir a las personas con una identidad de género distinta del sexo asignado al nacer. La ley define la expresión de género como “la apariencia y el comportamiento de una persona relacionados con el género, asociados estereotípicamente o no con el sexo asignado al nacer”. La identidad y la expresión de género son características protegidas por la Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act). En otras palabras, los empleadores no pueden discriminar a una persona por identificarse como transgénero o de género no conforme. Esto incluye la percepción de que una persona es transgénero o de género no conforme.

## ¿QUÉ ES UNA TRANSICIÓN DE GÉNERO?

1. La “transición social” es un proceso de alineación social del género con el sentido interno de uno mismo (p. ej., cambios de nombre y pronombre, uso del baño, participación en actividades como equipos deportivos).
2. La “transición física” se refiere a los tratamientos médicos que se puede hacer una persona para alinear su cuerpo con el sentido interno de sí mismo (p. ej., terapias hormonales o procedimientos quirúrgicos).

No es necesario que una persona tome ninguna medida particular de transición de género para estar protegida por la ley. Un empleador no puede condicionar el tratamiento o adaptación para un empleado en transición a una medida particular en una transición de género.

## PREGUNTAS FRECUENTES PARA EMPLEADORES

### • ¿Qué puede preguntar un empleador?

Los empleadores pueden preguntar sobre los antecedentes de empleo y pedir referencias personales del empleado, además de otras preguntas no discriminatorias. Un entrevistador no debe hacer preguntas destinadas a detectar la identidad de género de una persona, incluidas preguntas sobre estado civil, nombre del cónyuge o relación de los miembros del grupo familiar entre sí. Los empleadores no deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona o si planean hacerse cirugías.

### • ¿Cómo implementan los empleadores los códigos de vestimenta y las normas de aseo personal?

Un empleador que exige un código de vestimenta debe hacerlo cumplir de una manera no discriminatoria. En

otras palabras, a menos que un empleador pueda demostrar la necesidad de la empresa, cada empleado puede vestirse de acuerdo con su identidad y expresión de género. No se puede someter a los empleados transgéneros o de género no conforme a normas diferentes de vestimenta o aseo que los demás empleados.

### • ¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en cuanto a baños, duchas y vestuarios?

Todos los empleados tienen derecho a baños y vestuarios seguros y apropiados. Esto incluye el derecho de usar un baño o vestuario que corresponda con la identidad de género del empleado, independientemente del sexo asignado al nacer. Además, siempre que sea posible, los empleadores deben facilitar un baño unisex de fácil acceso para una sola persona que puedan usar los empleados que quieran más privacidad, independientemente del motivo de fondo. El uso de un baño unisex para una sola persona siempre debe ser una decisión propia. No se puede obligar a ningún empleado a usar uno, ya sea por política o por sufrir acoso en una instalación apropiada para el género. A menos que esté exento por otras disposiciones de la ley estatal, todas las instalaciones sanitarias para un solo usuario en cualquier establecimiento comercial, instalaciones públicas o agencias gubernamentales estatales o locales deben tener identificación para todos los géneros.

## PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Si cree que es víctima de discriminación puede presentar una queja de discriminación ante el DFEH, dentro de un período de tres años\* del acto de discriminación.

Para programar una cita, póngase en contacto con el Centro de Comunicación de abajo.

Si tiene una discapacidad que necesita adaptaciones razonables, el DFEH puede ayudarlo escribiendo su informe inicial recibido por teléfono o, para personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California, (711) o puede ponerse en contacto con los datos de abajo.

## CONTACTO

Línea sin cargo: (800) 884-1684

TTY: (800) 700-2320

contact.center@dfeh.ca.gov

www.dfeh.ca.gov