



# DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSGÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

## ¿QUE QUIERE DECIR TRANSGENÉRO?

Transgénero es un término que describe a las personas a las cuales su identificación a un género es diferente al género que se les asignó al nacer. Expresión de género, basado en la ley, significa la “aparición 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.” Identidad de género y expresión de género son características protegidas bajo la ley de Igualdad en el Empleo y Vivienda. Lo cual quiere decir que los empleadores, proveedores de vivienda, y negocios no pueden discriminar en contra de alguien por que se identifican como transgénero o género no conforme. Esto incluye la percepción que alguien es transgénero o género no conforme.

## ¿QUÉ ES UNA TRANSICIÓN DE GÉNERO?

- 1 “*Transición social*” es el proceso donde una persona se empieza asociarse y presentarse socialmente de acuerdo al género con el que se identifica internamente (por ejemplo, cambios de nombre y pronombre, uso de las instalaciones de baño, o participar en actividades como equipos de deportes).
- 2 “*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).

Una persona no tiene que completar ni un paso en su transición de género para recibir protección bajo la ley. Un empleador no puede exigir que un empleado haya iniciado o completado un paso en su transición de género para que el empleador trate al empleado conforme al género con el cual se identifica el empleado.

## PREGUNTAS FRECUENTES PARA EMPLEADORES

*¿Qué puede preguntar los empleadores?* Los empleadores pueden preguntar sobre el historial laboral de un empleado, y pueden solicitar referencias personales, además de otras preguntas no discriminatorias. Un entrevistador no debe hacer preguntas con el objeto de averiguar la identidad de género de una persona, incluyendo preguntas acerca de su estado civil, el nombre del cónyuge o la relación de los miembros de la familia. Los empleadores no deben hacer preguntas sobre el cuerpo de una persona o si planea una cirugía.

*¿Cómo implementan los empleadores los códigos de vestimenta y los estándares de aseo personal?* Un empleador que requiere un código de vestimenta debe hacer cumplir de una manera no

discriminatoria. Esto significa que, a menos que un empleador pueda demostrar la necesidad comercial, un empleado se le debe permitir vestirse de acuerdo con su identidad de género y expresión de género. Los empleados transgénero o no conformes con el género no pueden ser sujetos a ningún estándar diferente de vestimenta o aseo personal que cualquier otro empleado.

*¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores cuando se trata de baños, duchas y vestuarios?* Todos los empleados tienen el derecho a baños y vestuarios comparables, seguros y adecuados. Esto incluye el derecho de usar un baño o vestuario que corresponda a la identidad de género o la expresión de género del empleado, sin importar el sexo que le asignó al nacer. Además, para respetar los intereses de privacidad de todos los empleados, los empleadores deben proveer alternativas viables, como tener seguros en las puertas de los baños, horarios escalonados para ducharse, cortinas de baño u otros métodos factibles para garantizar la privacidad. Un empleador no puede requerir que un empleado use una instalación en particular. A menos que estén exentas por otras disposiciones de la ley estatal, todas las instalaciones sanitarias de un solo usuario en cualquier establecimiento comercial, lugar de alojamiento público o agencia de gobierno estatal o local deben identificarse como instalaciones sanitarias para todos los géneros.

## CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA

Si usted piensa que es víctima de discriminación, usted puede, dentro de un año del acto discriminatorio, presentar una queja de discriminación ante Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda siguiendo estos pasos:

Si usted tiene una discapacidad que le impide enviar un formulario inicial por escrito en línea, correo postal o correo electrónico, DFEH puede asistirlo escribiendo su formulario inicial por teléfono o, para individuos que son sordos o hipoacúsicos o que tienen discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (711), o llámenos por su VRS al (800) 884-1684 (voz).

Para programar una cita, comuníquese con el Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico al [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov).

## PARA MÁS INFORMACIÓN

Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda  
Línea gratuita: (800) 884-1684 TTY: (800) 700-2320 [dfeh.ca.gov](http://dfeh.ca.gov)

O encuéntrenos en:

