



# Caja de Herramientas para Trabajadores Transgénero y No Binarios

**LEGAL  
AID AT  
WORK**



**Beyond  
Binary  
Legal**

# Table of Contents



<b>Para Quién es Esta Caja de Herramientas</b>	<b>4</b>
<b>Descargo de Responsabilidad</b>	<b>4</b>
<b>Reconocimientos</b>	<b>5</b>
<b>Información de Contexto</b>	<b>6</b>
Definiciones de Discriminación y Acoso	6
Qué leyes se aplican a usted	6
Sobre el proceso	8
<b>Consiguiendo un Abogado</b>	<b>9</b>
¿Cuándo necesito un abogado?	9
¿Cómo encuentro a un abogado?	9
¿Qué pasa si no tengo el dinero para pagar a un abogado?	10
¿Qué pasa si no me siento cómodo con mi abogado?	11
<b>Discriminación en la Contratación y Sus Derechos Como Solicitante de Empleo</b>	<b>12</b>
Proporcionando información sobre solicitudes de empleo, currículums y cartas de presentación	12
Más sobre las verificaciones de antecedentes	13
Historial de antecedentes penales (protecciones específicas de California)	13
<b>Acoso y Discriminación en el Empleo</b>	<b>15</b>
Los empleadores pueden ser responsables del acoso por parte de compañeros de trabajo y clientes.	15
Dirigirse a Alguien Con un Pronombre Incorrecto	15
Espacios de género como baños y vestuarios	16
Códigos de vestimenta	17
Adaptaciones para discapacidades, incluida la disforia de género	17
<b>Otras leyes que afectan con frecuencia a los trabajadores transgénero y no binarios</b>	<b>19</b>
Derechos de las personas indocumentadas	19
Protecciones contra la violencia por odio en California	19
Leyes de actividad política de California	20
Otras leyes locales en California	20
<b>Resultados Potenciales</b>	<b>21</b>
Negociaciones de Liquidación	22
Mediación	22

<b>Hacer Valer sus Derechos</b>	<b>24</b>
Encuentra apoyo	24
Conservar la documentación	25
Siga el procedimiento interno de quejas de su empleador si es posible	25
Presentar una queja ante una agencia gubernamental	27
Obtener un abogado para presentar una demanda si es necesario	31
<b>Acuerdos Contractuales y Represalias</b>	<b>32</b>
Acuerdos de Arbitraje	32
Acuerdos de No Divulgación	33
Protección Contra Represalias	33
<b>Ejemplos de Cartas y Plantillas</b>	<b>35</b>
CARTA PARA EL EMPLEADOR QUE SOLICITA EL USO DE NOMBRE, GÉNERO O PRONOMBRES (INDEPENDIEMENTE DEL NOMBRE LEGAL O EL CAMBIO DE MARCADOR DE GÉNERO)	35
CARTA DE NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR DEL CAMBIO DE NOMBRE LEGAL O MARCADOR DE GÉNERO	36
CARTA AL EMPLEADOR SOBRE EL ACCESO A LAS INSTALACIONES ALINEADAS CON SU IDENTIDAD DE GÉNERO	37
CARTA AL EMPLEADOR QUE SOLICITA ALOJAMIENTO PARA NECESIDADES MÉDICAS	38
CARTA AL EMPLEADOR QUE SOLICITA OTRAS MEJORAS EN EL LUGAR DE TRABAJO RELACIONADAS CON TRANS O NO BINARIA (FIRMADA POR 2 O MÁS EMPLEADOS)	39
DOCUMENTACIÓN DE MUESTRA REGISTRO DE ACOSO / DISCRIMINACIÓN	40
PRIMERA NOTIFICACIÓN DE ACOSO/DISCRIMINACIÓN	42
DENUNCIAR ACOSO CONTINUO / DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS	43
CARTA DE RENUNCIA TRAS ACOSO / DISCRIMINACIÓN	45
CARTA SOLICITANDO REGISTROS DE SALARIOS Y EXPEDIENTE DE PERSONAL	47
<b>Otros Recursos</b>	<b>50</b>
Recursos Para Buscadores de Empleo	50
Apoyos Posteriores al Empleo	50
Otros Apoyos	52

# Para Quién es Esta Caja de Herramientas

Creamos este conjunto de herramientas para facilitar que los trabajadores transgénero y no binarios (empleados actuales, solicitantes de empleo y ex empleados) comprendan sus derechos legales y cómo tomar medidas cuando un empleador no cumple con la ley.

Lo escribimos originalmente para personas transgénero y no binarios que son de California. Sin embargo, gran parte de la información se aplicará de manera similar a los trabajadores transgénero y no binarios en cualquier lugar de los Estados Unidos. Para que este conjunto de herramientas sea lo más útil posible para las personas en otros estados, intentamos especificar cuándo estamos hablando de la ley de California frente a la ley federal (nacional). Las partes basadas en la ley federal se aplican de manera similar en cualquier lugar de los Estados Unidos. Además, algunas partes en las que discutimos la ley de California pueden ser un punto de partida útil para que las personas en otros estados averigüen si existe una ley estatal similar allí. Dondequiera que se encuentre, esperamos que este caja de herramientas le sirva como un punto de partida útil para pensar en estrategias para tomar medidas y para descubrir qué protecciones pueden estar disponibles para usted.

Por último, no es necesario que se identifique como transgénero, no binario o cualquier otra identidad en particular para que las leyes de esta caja de herramientas se apliquen a usted. La mayoría de las leyes discutidas en esta caja de herramientas protegerán a las personas de ser tratadas de manera diferente porque alguien piensa que usted es transgénero o no conforme con su género, independientemente de si esa percepción es cierta.

## Descargo de Responsabilidad

Esta caja de herramientas tiene como objetivo proporcionar información general y precisa sobre los derechos legales de los trabajadores en California. Sin embargo, las leyes y los procedimientos legales a menudo cambian y están sujetos a diferentes interpretaciones. Legal Aid at Work and Beyond Binary Legal no puede garantizar que la información contenida en esta caja de herramientas esté actualizada y no podemos ser responsables de su uso. No confíe en esta información sin consultar a un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos en su situación particular.

# Reconocimientos



La creación y distribución de este manual de herramientas fue posible gracias a una subvención de la Sección de Trabajo y Empleo de la Asociación de Abogados de California. Los líderes del proyecto, Caspian Nash y Jared Odessky, agradecen a Nora Cassidy, Kevin Clune, Elizabeth Kristen, Tuli Ospina, Madeleine Rowell, Jessica Spierer y a nuestros dedicados participantes del grupo de enfoque por sus contribuciones y apoyo.





# Información de Contexto

Si tiene preguntas sobre la información legal en este manual de herramientas, comuníquese con un abogado para obtener ayuda. Consulte la sección Cómo Conseguir un Abogado en la página 9.

## Definiciones de Discriminación y Acoso

La mayoría de las leyes que discutimos en este manual de herramientas son leyes contra el acoso y la discriminación. Estas leyes establecen límites legales que prohíben a los empleadores tratar a los empleados de manera diferente en función del género y otras categorías.

- **Discriminación** significa ser tratado de manera diferente o injusta.
- El **acoso** es cuando alguien te somete a un comportamiento no deseado debido a tu identidad.

*Éstas son definiciones generales. El que una situación específica cumpla con los requisitos para tener un remedio a través del sistema legal depende de qué leyes específicas se apliquen. Más en la página 15.*

## Qué leyes se aplican a usted

Determinando si una ley podría aplicarse en un contexto de derecho laboral depende principalmente de:

- Donde trabajas geográficamente,
- Tu identidad o cómo otros perciben tu identidad,
- Cómo ha sido tratado; y
- Hechos sobre su empleador

### Donde tu trabajas

Se aplican diferentes leyes a diferentes personas según el lugar donde viven o donde ocurren las acciones relevantes. En los Estados Unidos, las leyes de cada estado existen en paralelo a la ley “federal”, que es la ley nacional que generalmente se aplica a todos en todos los estados.

Cuando la información de este manual de herramientas menciona que se basa en la ley de California, se aplica a los empleados que trabajan en California. Cuando una ley se basa en la ley federal, se aplica a los empleados en cualquier lugar de los Estados Unidos, incluido California y todos los demás estados.

Esta doble cobertura puede ser útil para los trabajadores en el contexto laboral porque un estándar legal puede brindar protección donde otro no lo hace. Incluso si su estado no apoya tanto a las personas transgénero o no binarias como California, es posible que la ley federal lo cubra.

## Identidad de género

Históricamente, el control de lo que significa ser un género en particular ha excluido a muchas personas que son transgénero o que no encajan en las normas masculinas/ femeninas del acceso a atención médica, identificaciones que afirman el género y otras necesidades. Afortunadamente, las leyes federales contra la discriminación son más inclusivas. Estas leyes evitan que los empleadores traten a los empleados de manera diferente en función de los estereotipos de género sobre lo que significa ser hombre o mujer. Como resultado, las personas transgénero no necesitan recibir atención médica que afirme el género para ser consideradas transgénero, y las personas no binarias y otras que no encajan en las normas binarias de género también están protegidas por leyes que protegen a las personas transgénero.

Las leyes estatales de California son especialmente claras. La ley de California protege específicamente a las personas de la discriminación basada en la identidad y expresión de género.

Para este conjunto de herramientas, si se identifica como transgénero, no binario, de dos espíritus, género no conforme, géneroqueer, agender, Fa'afafine, Hijra, Kathoey, Mak nyah, Muxe, Waria, Mahū u otra identidad similar, o se percibe como transgénero o no conforme con el género, entonces usted está cubierto siempre que la ley también se aplique a su empleador.

### Excepciones para pequeños empleadores

Existen algunas excepciones para los pequeños empleadores, que no tienen que seguir las leyes contra la discriminación si emplean a menos de un cierto número de empleados:

	Para la ley federal (se aplica en los EE. UU.)	Para la ley de California
Un empleador debe seguir la ley contra la discriminación	Si el empleador tiene 15 o más empleados	Si el empleador tiene 5 o más empleados
Un empleador debe seguir la ley contra el acoso	Si el empleador tiene 15 o más empleados	Sin tamaño mínimo de empleador

*Verifique con un abogado si cree que su empleador tiene menos empleados que el número mínimo para aplicar una ley contra el acoso o la discriminación. A veces, las matemáticas pueden cambiar si ha habido mucha rotación de empleados, si algunos empleados están de vacaciones, etc. Además, es posible que se apliquen otras leyes para protegerlo incluso cuando el empleador sea pequeño.*

## Sobre el proceso

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (o "EEOC") y el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California ("DFEH") son agencias gubernamentales que abordan problemas como el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. La EEOC hace cumplir la ley federal en los EE. UU. Y las agencias estatales como el DFEH hacen cumplir las leyes de su estado.

Estas agencias tienen procesos específicos para que los empleados presenten quejas formales o "reclamos" contra sus empleadores sin necesidad de presentar una demanda en los tribunales. Muchos casos se pueden resolver a nivel de agencia, lo que puede ser más rápido y menos costoso que una demanda. Incluso si luego presenta una demanda en la corte, primero deberá llevar su caso a una de estas agencias.



# Consiguiendo un Abogado



Este manual de herramientas proporciona información legal general. ¡No sustituye a un abogado! Hay algunas cosas que puede hacer usted mismo con la información legal. Sin embargo, sus opciones y posibles resultados dependen en última instancia de los hechos específicos de su situación. Un abogado con experiencia en la representación de personas en casos de empleo puede brindarle asesoramiento específico para usted.

## ¿Cuándo necesito un abogado?

Si es el momento de contratar a un abogado depende principalmente de la complejidad de su caso y de si su caso se ha presentado ante el tribunal.

### Más complicado → consigue un abogado

- Varias instancias / tipos diferentes de discriminación u otras violaciones en el lugar de trabajo.
- Los problemas del lugar de trabajo se superponen con problemas en otra área de su vida, como la violencia doméstica, un problema de inmigración o un problema legal penal.
- Si su caso ha sido presentado ante un tribunal (no una agencia gubernamental como la EEOC), debe buscar un abogado para navegar por el proceso judicial y realizar tareas técnicas como la presentación de documentos legales. Si no puede encontrar un abogado, muchos tribunales tienen centros de autoayuda para ayudarlo a presentar documentos en el tribunal como no abogado.

En la mayoría de las situaciones, consultar con un abogado puede ayudarlo a determinar dónde presentar su reclamo y si se trata de cuestiones legales particularmente complejas o si requiere más asistencia legal. Luego, puede tomar una decisión más informada sobre qué hacer. Muchos abogados brindarán una consulta inicial sin costo alguno. También puede llamar a organizaciones de ayuda legal gratuitas para obtener ayuda.

## ¿Cómo encuentro a un abogado?

### • Servicios de referencia de abogados

Los servicios de referencia lo emparejan con un abogado según su situación, necesidades de idioma y ubicación a cambio de una pequeña tarifa.

- En California, el State Bar tiene a Certified Lawyer Referral Services Directory. (Directorio de servicios de referencia de abogados certificados). También puede haber servicios locales como el Bar Association of San Francisco (colegio de abogados de San Francisco).
- Para otros estados, pregunte al colegio de abogados de su estado (la autoridad estatal que otorga licencias de abogados) sobre cómo acceder a los servicios de referencia.

- También hay colegios de abogados locales con servicios de referencia en algunas ciudades y áreas metropolitanas más grandes.
- **Directorios de búsqueda de abogados del lado del empleado**

Por lo general, estos directorios simplemente enumeran los abogados relevantes en su área que han solicitado estar en el directorio.

  - California Employment Lawyers Association (Asociación de abogados laborales de California): Encuentre un abogado a través de este directorio
  - National Employment Lawyers Association (Asociación Nacional de Abogados Laborales): Encuentre un abogado a través de este directorio
  - Algunas bibliotecas legales locales o bibliotecas del condado tienen un directorio de abogados locales. Si es posible, es posible que desee filtrar la lista por ciudad / ubicación y área de práctica.
- **Organizaciones de interés público**

Algunas organizaciones sin fines de lucro de asistencia legal tienen abogados en el personal que pueden ayudarlo o representarlo. A menudo, estas organizaciones se especializan en áreas específicas de la ley, como la discriminación o los derechos LGBTQ. Incluso si una organización no puede representarlo directamente, muchas pueden derivarlo a abogados privados que conocen. Algunas organizaciones tienen clínicas legales gratuitas donde puede inscribirse para discutir su caso con un asesor legal o abogado y conocer sus opciones. Para comunicarse con Legal Aid at Work, llame al 415-864-8208 o complete nuestro formulario de admisión en línea para trabajadores LGBTQ: <https://bit.ly/3uSocLL>.

- **Sindicatos que tienen planes prepagos**

Si está en un sindicato, es posible que ya tenga un plan legal prepago que brinda a los miembros una tarifa reducida o una cantidad específica de tiempo con un abogado. Pídale más información a su representante sindical.

## ¿Qué pasa si no tengo el dinero para pagar a un abogado?

- **Obtenga una consulta gratuita**

Muchos abogados ofrecen consultas iniciales gratuitas. Dependiendo de su situación, una consulta gratuita puede brindarle la información que necesita para comprender sus opciones. Si está utilizando un servicio de referencia de abogados, puede solicitar específicamente abogados que ofrezcan consultas gratuitas.

- **Arreglos de honorarios de contingencia**

Muchos abogados trabajan en lo que se llama un acuerdo de “honorarios de contingencia” en el que solo cobran un porcentaje de una adjudicación o acuerdo exitoso. Los clientes no deben nada si el reclamo no es exitoso, aunque es posible que deba cubrir ciertos costos. Los arreglos de honorarios de contingencia pueden ser una excelente manera para que las personas que normalmente no podrían pagar los servicios de un abogado tengan acceso a representación legal. Sin embargo, los abogados que trabajan con un

arreglo de honorarios contingentes pueden ser extremadamente selectivos con los casos que toman. Es poco probable que acepten un caso si no creen que sea lo suficientemente fuerte como para ganar o si la cantidad de dinero ganado sería demasiado baja. Aunque la cantidad varía ampliamente, no es infrecuente un arreglo de honorarios de contingencia del 30% al 40%.

- **Organizaciones de asistencia legal**

Muchas organizaciones de ayuda legal brindan servicios legales gratuitos a personas de bajos ingresos. Algunas organizaciones tienen clínicas legales gratuitas donde puede inscribirse para hablar con un profesional legal para recibir asesoramiento gratuito sobre sus reclamos. Para programar una cita con Legal Aid at Work's Workers Rights Clinic, llame al 415-864-8208 (Clínica de Derechos de los Trabajadores de Apoyo Legal en el Trabajo).

## ¿Qué pasa si no me siento cómodo con mi abogado?

Es importante confiar y sentirse cómodo con su abogado, tanto para el éxito de su caso como para su propia salud mental. Tiene derecho a esperar una representación competente y tiene derecho a despedir a su abogado en cualquier momento y por cualquier motivo. Sin embargo, puede ser difícil transferir su caso a otro abogado si decide hacerlo. A continuación, se muestran algunos pasos que recomendamos para abordar cualquier problema con la representación de un abogado y, al mismo tiempo, minimizar las interrupciones en su caso:

1. **Primero notifique a su abogado acerca de su insatisfacción por escrito.**

Asegurarse de que su abogado sea consciente de su insatisfacción le da la oportunidad de solucionar el problema. Guarde una copia de cualquier carta que envíe, ya que podría usarse como prueba si más adelante hubiera un caso de mala conducta del abogado.

2. **Sepa qué esperar si los despide.**

Asegúrese de solicitar documentos relacionados con su caso. Sepa que un abogado puede cobrar una tarifa por el trabajo que ya ha realizado, pero no debería cobrarle a usted por su archivo.

3. **En casos extremos, presente una queja ante la autoridad competente en materia de licencias.**

Si cree que su abogado actuó de manera poco ética o que su conducta ha caído por debajo de los estándares profesionales, puede presentar una queja ante el colegio de abogados de su estado o la junta disciplinaria de la corte suprema del estado. El bar o la junta investigará su queja o lo remitirá a alguien que pueda ayudarlo. La disciplina de un abogado puede incluir una variedad de castigos. En situaciones extremas, una autoridad de licencias puede quitarle la licencia de abogado de forma permanente.

# Discriminación en la Contratación y Sus Derechos Como Solicitante de Empleo



Es ilegal que un empleador se niegue a contratar a un solicitante simplemente porque sea transgénero o no binario, tanto de acuerdo con la ley de California como con la ley federal. Sin embargo, la discriminación en la contratación puede ser difícil de probar, lo que puede dificultar el hacer valer sus derechos.

## Proporcionando información sobre solicitudes de empleo, currículums y cartas de presentación

Las solicitudes de empleo a menudo piden información que puede llamar la atención no deseada sobre su género. Si lo “excluyen” a través de una solicitud de empleo, los empleadores potenciales pueden discriminarlo aunque sea ilegal que lo hagan. Por lo tanto, puede ser una decisión muy personal cuándo revelar nombres antiguos y otros datos. La buena noticia es que puede usar un nombre preferido en la mayoría de las situaciones, incluso si no ha obtenido un cambio de nombre legal. Sin embargo, existen importantes excepciones, como se analiza a continuación.

### No responder con sinceridad

Los problemas más comunes surgen en los formularios de verificación de antecedentes donde los nombres legales y los nombres anteriores son necesarios para que el empleador complete la verificación de antecedentes. Si no incluye su nombre legal y los nombres legales anteriores si se le pregunta, el empleador podría verlo como una falta de respuesta veraz. No responder con sinceridad sería motivo legal para que el empleador se niegue a contratarlo y puede dar lugar a otros problemas legales.

### Cuando tienes que usar tu nombre legal

Según la ley federal y de California, los empleadores solo deben exigirle que revele un nombre que no sea su nombre preferido en formularios internos confidenciales en los que el empleador necesite conocer la información. Los empleadores deben mantener la confidencialidad de esta información, pero siempre existe algún riesgo de divulgación.

#### **No es necesario que use su nombre legal en:**

- Currículums
- Cartas de presentación
- Comunicación informal como correos electrónicos

#### **Por lo general, debe usar su nombre legal en:**

- Verificaciones de antecedentes
- Formularios de verificación de elegibilidad de empleo (formularios I-9)
- Documentos de nómina que van a las autoridades fiscales
- Documentos del seguro médico

#### **Momentos en los que es posible que deba revelar nombres legales anteriores:**

- Verificaciones de antecedentes

## Si tiene que responder una pregunta binaria de género en una solicitud de empleo

En California, un empleador no puede discriminar a un solicitante de empleo por no designar a hombre o mujer en una solicitud de empleo. En otras palabras, una pregunta binaria de género sería opcional, pero el empleador aún puede hacerla. Puede negarse a responder, pero eso puede revelar información al empleador potencial que no desea revelar. Es posible que esta protección no exista en todos los estados.

## Más sobre las verificaciones de antecedentes

### Si una verificación de antecedentes revelará información sobre su género

Una verificación de antecedentes podría revelar información previa sobre su género. Las bases de datos que utilizan los empleadores para las verificaciones de antecedentes suelen rastrear a las personas por número de seguro social para comparar múltiples fuentes de datos de agencias públicas y empresas privadas. Los datos antiguos aún pueden incluir nombres anteriores y marcadores de género incluso si ha cambiado su nombre legal y / o marcador de género con la Administración del Seguro Social.

### Protecciones específicas de California para verificaciones de antecedentes de los empleados

En California, los empleadores deben:

- No haga verificaciones de antecedentes que no estén relacionadas con el trabajo.
- Informarle que están realizando una verificación de antecedentes.
- Proporcionarle una copia del informe de verificación de antecedentes una vez que esté completo.

## Historial de antecedentes penales (protecciones específicas de California)

La California Fair Chance Act (La Ley de Oportunidades Justas de California) prohíbe a la mayoría de los empleadores hacer preguntas sobre antecedentes penales antes de ofrecerle una oferta de trabajo, incluso en una solicitud o durante una entrevista. Una vez que tenga una oferta de trabajo, el empleador debe seguir ciertos pasos para considerar su historial de antecedentes penales:

1. Un empleador debe considerarlo como un individuo para evaluar si sus condenas específicas están directamente relacionadas con sus deberes laborales y cuánto tiempo ha pasado desde las condenas.
2. Si el empleador decide retirar su oferta de trabajo, debe identificar las condenas específicas con las que tiene un problema y darle una copia de la verificación de antecedentes.
3. El empleador debe darle un mínimo de cinco días hábiles para responder. También se le debe informar que la respuesta puede incluir evidencia de errores de verificación de antecedentes, rehabilitación o circunstancias del crimen o su vida actual.

4. Después de que responda, el empleador debe considerar la nueva información que envíe. Deben reevaluar si sus condena (s) todavía justifican su decisión de no contratarlo.
5. Finalmente, la empresa debe informarle de la decisión final y de su derecho a presentar una queja ante el gobierno sobre su decisión.

For more information about the California Fair Chance Act, see Legal Aid at Work's California Fair Chance Act Toolkit or call Legal Aid at Work at 415-864-8848 to request a copy.

(Para obtener más información sobre la Ley de Oportunidad Justa de California, consulte la Caja de herramientas de la [Ley de Oportunidad Justa de California](#) de Legal Aid at Work o llame a Legal Aid at Work al 415-864-8848 para solicitar una copia.)



# Acoso y Discriminación en el Empleo



El acoso y la discriminación contra las personas transgénero y no conformes con el género pueden tomar muchas formas. En general, los empleadores deben respetar la identidad de género de sus empleados. Negarse a hacerlo puede ser acoso, discriminación o ambos. Sin embargo, los derechos de los empleados no binarios son menos claros en algunas situaciones.

## Los empleadores pueden ser responsables del acoso por parte de compañeros de trabajo y clientes.

Según la ley federal y la ley de California, los empleadores tienen el deber de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso. En consecuencia, también tienen el deber de responder a las quejas de los empleados sobre discriminación y acoso. Un empleador puede ser responsable del acoso cometido por compañeros de trabajo y terceros, como clientes, cuando el empleador *sabía o debería haber sabido* del acoso.

En California, la ley va un poco más allá. La mayoría de los empleadores tienen la responsabilidad afirmativa de tomar medidas razonables para prevenir el acoso en el lugar de trabajo, incluida la publicación de información en el lugar de trabajo sobre el acoso y la discriminación, la distribución de información sobre el acoso y la capacitación.

## Dirigirse a Alguien Con un Pronombre Incorrecto

Dirigirse a alguien con un pronombre incorrecto puede ser acoso, discriminación o ambos. Según la ley de California y la ley federal, la discriminación de género puede llegar al nivel de acoso si sus compañeros de trabajo, supervisores o jefe se dirigen a usted con el pronombre incorrecto después de que se hayan enterado de su identidad de género.

- **Nombres elegidos**

*Según las leyes federales y de California, los empleados tienen derecho a ser llamados por el nombre que elijan. Esto es cierto incluso si no ha cambiado legalmente su nombre. Sin embargo, un empleador puede usar su nombre legal donde sea requerido legalmente, como en la nómina o en los registros fiscales. Si desea que se cambie su nombre en estos documentos, es posible que un empleador le solicite que primero obtenga una orden judicial. El proceso para obtener una orden judicial para un cambio de nombre legal varía según el estado en el que viva. Para obtener más información sobre cómo obtener una orden judicial en California, consulte [Transgender Law Center's "ID Please!" Guide](#).*

- **Pronombres elegidos**

De manera similar a los nombres, los empleados tienen derecho a ser referidos por los pronombres que prefieran, independientemente de si han tenido

un cambio legal de marcador de género. El uso intencional de pronombres incorrectos después de haber sido informado de la identidad de género y los pronombres de un trabajador es acoso y una forma de discriminación.

- **Cuando dirigiéndose a alguien con el pronombre incorrecto cruza la línea**

Es posible que los tribunales no consideren que un error honesto es ilegal, un patrón de pronombres incorrectos que ocurre varias veces durante un largo período de tiempo puede convertirse en acoso o discriminación legalmente reconocidos. Todo depende de los detalles de la situación.

## Espacios de género como baños y vestuarios

Tiene derecho a usar baños, vestuarios y vestuarios que afirmen su género.

### **Ley Federal:**

- Aunque muchas personas argumentan que la ley federal no se resuelve en estos puntos, varios tribunales federales y la EEOC han decidido que la ley federal prohíbe la discriminación basada tanto en el sexo como en la identidad de género. Esto significa que los empleadores no pueden negar a los empleados transgénero el acceso al baño, al vestuario o al vestuario que usan otros empleados con la misma identidad de género.
- Este derecho a acceder a instalaciones apropiadas para su género se aplica independientemente de si ha realizado una transición médica o si sus compañeros de trabajo tendrían reacciones negativas.
- Los empleadores no pueden condicionar el uso de baños apropiados a su documentación médica o que obtenga una orden judicial para el cambio de género.
- Su empleador puede proporcionar un baño de género neutro para que lo usen los empleados, pero usted no está obligado a usar dicho baño si hay disponible un baño apropiado para su género.

### **Ley de California:**

- En California, todos los empleados tienen derecho a usar el baño que corresponda con su identidad de género, independientemente del sexo asignado al nacer.
- Es ilegal que los empleadores soliciten documentación de transición médica o cambio de género.
- Su empleador puede proporcionar un baño de género neutro para que lo usen los empleados, pero usted no está obligado a usar dicho baño si hay disponible un baño apropiado para su género.
- Todos los baños de un solo usuario en un establecimiento, incluidas las empresas y las agencias públicas, deben etiquetarse como “para todos los géneros” o “neutrales en cuanto al género”.



## Códigos de vestimenta

- Los empleadores pueden hacer cumplir estándares razonables de apariencia, arreglo personal y vestimenta en el lugar de trabajo siempre que se permita a los empleados vestirse de manera consistente con su identidad de género.
- Los empleados pueden hacer cumplir estándares razonables de apariencia, arreglo personal y vestimenta en el lugar de trabajo siempre que se permita a los empleados vestirse de manera consistente con su identidad de género.
- Los empleados pueden hacer cumplir estándares razonables de apariencia, arreglo personal y vestimenta en el lugar de trabajo siempre que se permita a los empleados vestirse de manera consistente con su identidad de género.

## Adaptaciones para discapacidades, incluida la disforia de género

*A veces, la disforia de género puede ser una discapacidad, lo que puede dar lugar a protecciones legales adicionales y puede dar derecho a un empleado a adaptaciones razonables. Se pueden encontrar ejemplos de adaptaciones razonables en [Job Accommodation Network: JAN](#) (Red de Acomodación Laboral).*

*Hay una carta de muestra en la página 38.*

### **Ley federal de discapacidad**

- La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (o la “ADA”) exige que los empleadores proporcionen adaptaciones razonables si la discapacidad de un empleado “limita sustancialmente” una actividad importante de la vida.
- Las personas que necesitan adaptaciones razonables pueden solicitar ajustes o modificaciones a su trabajo para que puedan realizar con éxito las tareas básicas de su puesto.
- Si la disforia de género es una discapacidad según la ADA, las adaptaciones razonables podrían incluir permisos de ausencia no remunerados para recibir atención médica que afirme el género. La ADA también puede requerir que los empleadores se adapten razonablemente a los efectos secundarios de las hormonas y otros medicamentos asociados con la atención médica que reafirma el género.
- Sin embargo, los tribunales de todo el país han llegado a diferentes conclusiones sobre cómo interpretar la ley aquí. Por lo tanto, la ley varía según la región de los EE. UU. Es posible que la ADA no brinde las protecciones más sólidas para la disforia de género hasta que haya más claridad legal.

### **Ley de discapacidad en California**

- En California, FEHA también protege a los empleados con discapacidades (definida como una persona que experimenta un impedimento físico o mental que limita una actividad importante de la vida).
- Esta definición de California es más inclusiva que la ADA y también cubre los efectos secundarios de la atención médica que reafirma el género, las hormonas y otros medicamentos.

- Bajo la FEHA, las personas con discapacidades pueden solicitar adaptaciones razonables que les ayuden a realizar su trabajo, y tienen derecho a entablar una conversación con su empleador sobre las adaptaciones que funcionarían mejor para ellos.
- Si tiene una discapacidad y puede realizar las tareas básicas del trabajo, no puede ser acosado, degradado, despedido, pagado menos o tratado peor debido a su discapacidad.
- Los empleadores no pueden rechazar a los solicitantes calificados en función de sus discapacidades y deben proporcionar adaptaciones razonables durante el proceso de contratación si así se solicita.
- Las adaptaciones razonables incluyen la modificación de las instalaciones o el horario de trabajo modificado, tiempo libre para tratamiento o terapia, una licencia sin goce de sueldo, cambios de política (como obtener descansos adicionales para administrar hormonas) y otros que puedan ser médicamente necesarios.



# Otras leyes que afectan con frecuencia a los trabajadores transgénero y no binarios



## Derechos de las personas indocumentadas

Tanto los inmigrantes documentados como los indocumentados están protegidos contra el acoso y la discriminación por identidad de género según la ley y tienen derecho a presentar reclamaciones. Sin embargo, si es indocumentado, es una buena idea consultar con un abogado antes de presentar un reclamo por acoso o discriminación para discutir las consecuencias migratorias de informar.

### Recursos en línea para encontrar un abogado de inmigración

- [Immigration Advocates](#) (Defensores de inmigración) - disponible en 12 idiomas, incluido el español y se puede buscar por código postal
- [Executive Office for Immigration Review](#) (Oficina Ejecutiva de Revisión de Inmigración)
- [American Immigration Lawyers Association](#) (Asociación Estadounidense de Abogados de Inmigración) - disponible en español y se puede buscar por código postal

Los inmigrantes indocumentados pueden calificar para el alivio de inmigración para víctimas de delitos bajo el programa de visa U si el acoso que experimentaron también fue un delito como agresión sexual o violación.

Los trabajadores indocumentados que no tienen permisos de trabajo normalmente no pueden obtener un seguro de desempleo. Esto se debe a que los trabajadores deben estar “capaces de trabajar” y “disponibles para trabajar” para ser elegibles para el seguro de desempleo. En California, la agencia gubernamental que administra el seguro de desempleo (el Departamento de Desarrollo del Empleo de California o “EDD”) considera a los trabajadores indocumentados sin permisos de trabajo para no estar “disponible para trabajar” porque no son legalmente elegibles para trabajar.

Sin embargo, la ciudadanía y el estado migratorio no afectan la elegibilidad para otros beneficios estatales como la licencia familiar pagada o el seguro estatal por discapacidad. Nuevamente, considere consultar con un abogado de inmigración antes de decidir si solicitar estos beneficios.

## Protecciones contra la violencia por odio en California

La California Ralph Civil Rights Act La (Ley de Derechos Civiles Ralph de California) prohíbe los actos de violencia o amenazas de violencia debido a la orientación sexual, el género, la identidad de género, la expresión de género y otros rasgos reales o percibidos de una persona. Esto incluye amenazas verbales o escritas, agresión física o intento de agresión, graffiti y vandalismo o daños a la propiedad.

- Si su supervisor, compañero de trabajo u otra persona lo amenaza o lo ataca a usted o a su propiedad, puede hacer un informe policial.
- También puede solicitar una orden de restricción y / o presentar una queja ante el estado.

## Leyes de actividad política de California

Las Secciones 1101 y 1102 del Código Laboral de California prohíben a los empleadores impedir la actividad política de un empleado o castigar a un empleado por la actividad política del empleado.

- Para los empleados LGBTQ, salir del armario es una actividad política protegida.
- De manera similar, si revela su identidad de género o su transición de género es visible para otros, puede argumentar que estas acciones son actos políticos protegidos.
- Estas leyes pueden ser especialmente importantes si su empleador tiene menos de cinco empleados porque esos empleados no están cubiertos por la ley de discriminación laboral de California (FEHA).

## Otras leyes locales en California

Muchas localidades de California también han aprobado leyes que prohíben la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el empleo, incluidos Los Ángeles, San Francisco, Oakland, Sacramento, San Diego y el condado de Santa Cruz. Por lo general, estas ordenanzas solo cubren a los empleadores dentro de la localidad, aunque algunas (como San Francisco) extienden la cobertura a los empleadores que hacen negocios con el municipio.

- San Francisco tiene una agencia que investiga las denuncias de discriminación por identidad de género. Esa agencia, la Comisión de Derechos Humanos de San Francisco, puede investigar su queja de discriminación y mediar en un acuerdo entre usted y su empleador.
- Otras localidades pueden tener comisiones de derechos humanos, oficinas de derechos civiles o funcionarios de igualdad de empleo que pueden ayudarlo con una queja según la ordenanza local. Consulte con el secretario de su ciudad o condado.

Desafortunadamente, las leyes locales pueden no ser útiles para los empleados porque la ley de California le prohíbe entablar una demanda en virtud de la ley local. Entonces, si no está satisfecho con el resultado de la mediación, la Comisión de Derechos Humanos o una agencia similar no puede hacer nada más. En su lugar, tendría que presentar su queja ante la agencia estatal o federal correspondiente. Es importante realizar un seguimiento de los plazos (se analiza más adelante en la página 28) para que no pierda la oportunidad de presentar una solicitud ante una agencia estatal o federal mientras trata los asuntos con su agencia local.

# Resultados Potenciales



Las diferentes acciones tienen el potencial de producir diferentes resultados, positivos y negativos. Dejando a un lado los riesgos, conocer el resultado que idealmente desea puede ayudarlo a decidir qué acciones tomar. Por ejemplo, es posible que desee:

- Detén el acoso o la discriminación para que puedas seguir trabajando
- Detenga el acoso o la discriminación dejando su trabajo
- Cambiar de puesto o función en el mismo empleador
- Haz que despidan a un acosador
- Recibir una compensación económica por el acoso o la discriminación que ha sufrido, incluido dinero por la pérdida de salario y / o angustia emocional.
- Encuentre a alguien con quien hablar sobre sus experiencias
- Conéctese a recursos, incluidos servicios de salud mental, médicos, asesores, etc.
- Cambiar las prácticas de su empleador para crear un lugar de trabajo libre de acoso o discriminación

A continuación, se muestran algunos ejemplos anónimos del mundo real:

- Queja interna → Reasignación a otro supervisor
  - Una mujer transgénero usó el procedimiento interno de su empleador para presentar una queja contra un supervisor que constantemente usaba los pronombres incorrectos incluso después de corregir al supervisor en múltiples ocasiones.
  - Pidió que le asignaran un supervisor diferente para no tener que interactuar con su ex supervisor.
  - Su empleador realizó una investigación y luego accedió a su solicitud.
- Presentar una queja ante el DFEH → Acuerdo por dinero y carta de referencia a cambio de retirar la queja y dejar el trabajo
  - Un empleado no binario tiene frecuentes comentarios negativos de compañeros de trabajo sobre su identidad no binaria. Informaron del acoso a la dirección.
  - La gerencia no tomó ninguna medida en respuesta. El empleado decidió que quería dejar su trabajo, pero también quería algo de dinero como compensación por la angustia emocional que experimentaba.
  - Luego, el empleado presentó una queja ante el Departamento de Vivienda y Empleo Justo (DFEH). Obtenga más información sobre el DFEH en la página 28.
  - Después de que el empleado presentó la queja DFEH, el empleador ofreció un acuerdo de seis meses de pago y una carta de referencia neutral a cambio de retirar el reclamo DFEH y dejar el trabajo.

- Después de que las quejas de la agencia no llegaron a un acuerdo, entablar una demanda → Acuerdo por dinero y capacitación futura
  - Un hombre transgénero fue despedido después de declararse hombre en el trabajo.
  - *Presentó una denuncia ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y ante el DFEH. Obtenga más información sobre la EEOC en la página 30 y el concepto de “presentación cruzada” en la página 27.*
  - *El empleador se negó a negociar y tampoco estuvo de acuerdo con una mediación gratuita con la EEOC.*
  - La EEOC y el DFEH le dieron al empleado una carta de “derecho a demandar”.
  - Presentó una demanda contra el empleador en la corte con la ayuda de un abogado, y negociaron un acuerdo con el empleador por 12 meses de pago. El acuerdo también requería que todos los empleados involucrados en la contratación del antiguo empleador participaran en un nuevo programa de capacitación sobre identidades transgénero y no binarias.

## Negociaciones de Liquidación

- Una negociación de conciliación es cuando usted o su abogado discuten sus reclamos legales con la otra parte, el empleador o su abogado, para llegar a un acuerdo de compromiso.
- Una negociación de conciliación puede tener lugar en cualquier momento, antes o después de presentar una queja ante la EEOC o DFEH o presentar una demanda.
- Si una negociación de conciliación conduce a un acuerdo con el que ambas partes están de acuerdo, firmará un contrato de conciliación. El contrato generalmente establece que se abstendrá de presentar o retirar su queja o demanda. A cambio, el empleador le proporcionará algo que haya solicitado, ya sea una compensación económica, una carta de referencia neutral, un cambio en las políticas del lugar de trabajo, etc.
- *Tenga cuidado con los acuerdos de no divulgación y no menosprecio, como se explica en la página 33.*
- Dada la naturaleza complicada de las negociaciones para llegar a un acuerdo, es muy recomendable que contrate a un abogado para que lo ayude. *Hay más información sobre esto en la sección Cómo conseguir un abogado, página 9.*

## Mediación

- La mediación es similar a la negociación de un acuerdo. Sin embargo, la mediación incluye a una persona imparcial que no tiene ningún interés en el caso (un “mediador”) que facilita la comunicación entre las dos partes de un caso.
- Comunicarse a través de un mediador, en lugar de hablar directamente con su empleador como en una negociación regular de un acuerdo, puede reducir la

intensidad emocional del proceso.

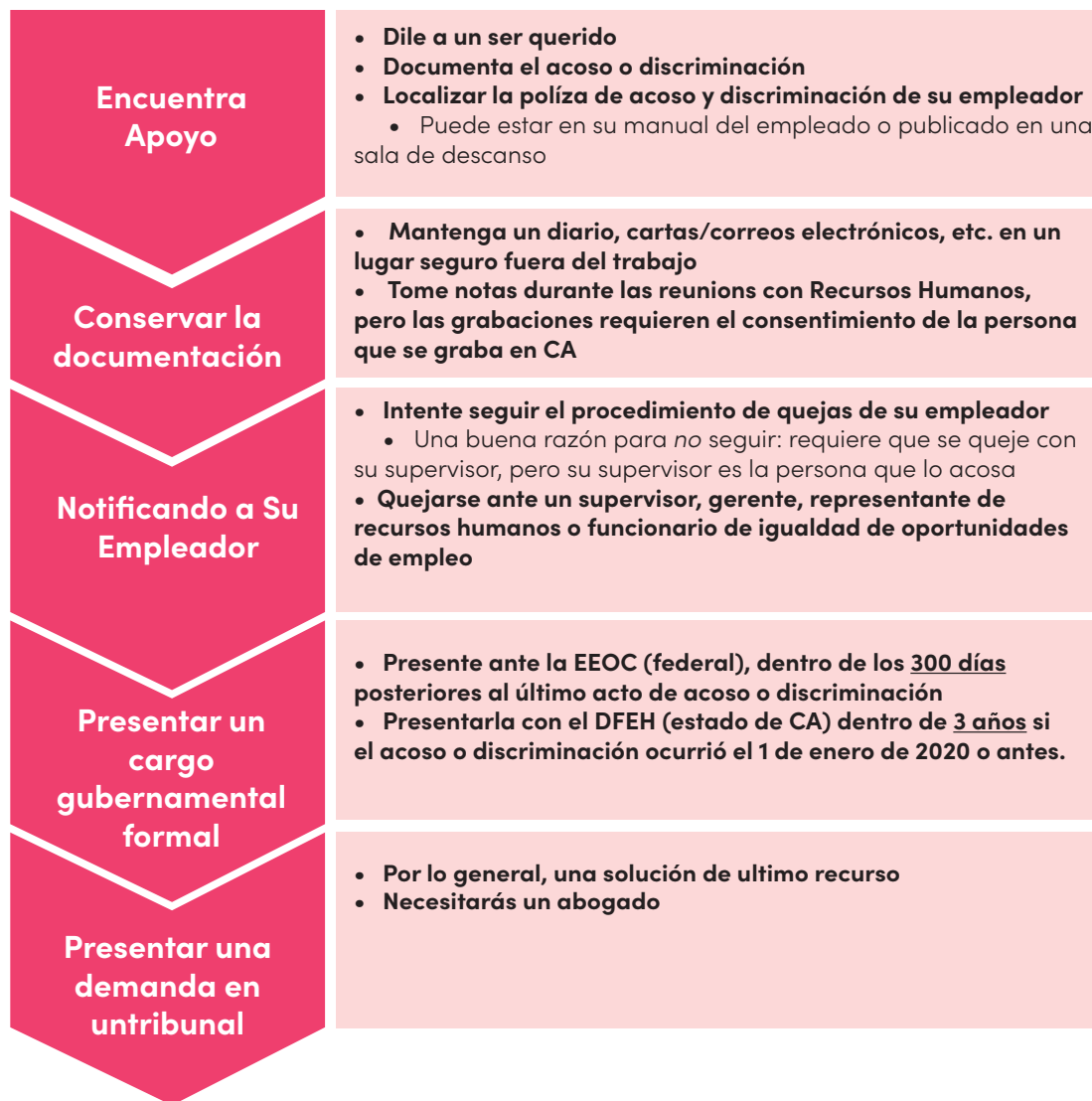
- Un mediador puede ayudar a cada parte a evaluar las fortalezas y debilidades legales de su lado del caso, lo que a veces puede hacer que un acuerdo sea más probable.
- Un mediador también puede proponer lo que cree que sería un acuerdo justo, pero ninguna de las partes tiene que aceptar la recomendación del mediador.
- Al igual que una negociación de acuerdo regular, la mediación puede ocurrir en cualquier momento, incluso antes o después de presentar una queja ante una agencia gubernamental o presentar una demanda.
- La EEOC y el DFEH a menudo ofrecen servicios de mediación gratuitos, pero ambas partes deben estar de acuerdo en realizar la mediación. Si utiliza un mediador privado, normalmente tendrá que pagar parte del costo de los servicios del mediador.
- Si una mediación tiene éxito, usted y el empleador generalmente firmarán un contrato de conciliación, que finaliza su caso. Si no llega a un acuerdo a través de la mediación, puede continuar con las negociaciones de conciliación directamente con el empleador y / o proceder con sus reclamos legales ante la EEOC / DFEH o en la corte.

# Hacer Valer sus Derechos



Esta sección está dividida en una secuencia de pasos para ayudarlo a determinar qué hacer si desea tomar medidas contra un empleador que ha violado sus derechos, que incluyen:

1. Encuentra apoyo
2. Documenta lo que pasó
3. Siga el procedimiento interno de quejas de su empleador si es posible
4. Presentar una queja ante una agencia gubernamental
5. Obtener un abogado para presentar una demanda si es necesario



## 1. Encuentra apoyo

### Dile a un ser querido

Si se siente cómodo, un buen primer paso es contarle a un familiar o amigo sobre el acoso o la discriminación. Ellos pueden apoyarlo durante el proceso y ayudarlo a



decidir qué otros pasos desea tomar. Si decide denunciar el acoso o la discriminación y presentar una queja, contarle a alguien sobre el acoso o la discriminación mientras ocurre o poco después puede ser una prueba adicional de que su queja es cierta.

## 2. Conservar la documentación

Será útil para cualquier proceso de resolución o queja futura tener documentación de acoso o conducta discriminatoria. Esta documentación agregará credibilidad adicional a su versión de lo que sucedió. Ayudará a garantizar que no sea solo su palabra contra la historia de un acosador o empleador. Incluso si no puede documentar lo que sucedió y es solo su palabra contra un acosador o empleador, aún puede presentarse y buscar ayuda.

### Mejores prácticas para documentar el acoso y la discriminación

- Mantenga un diario que registre las fechas, horas, lugares y detalles de cualquier incidente, incluidos los nombres de los testigos. Hay un Registro de Documentación de Muestra de Acoso / Discriminación en página 40.
- Guarde todas las cartas, correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de voz, fotografías, videos u otras comunicaciones relevantes, especialmente cualquier cosa enviada por un acosador.
- Guarde toda la documentación en un lugar seguro que no esté en su lugar de trabajo. Por ejemplo, reenvíe correos electrónicos a su cuenta de correo electrónico personal o a un amigo, tome capturas de pantalla de los mensajes de texto y guarde copias de otros materiales en casa.

### Consejos para documentar reuniones con su Recursos Humanos

- Tome notas u obtenga algún tipo de registro escrito después de la reunión para recordar y confirmar lo que discutió.
- Tome notas u obtenga algún tipo de registro escrito después de la reunión para recordar y confirmar lo que discutió.
- En California, ambas partes deben estar de acuerdo o dar su consentimiento para ser grabadas. Si ha realizado una grabación de video o audio sin su consentimiento, no la destruya, pero no realice grabaciones sin consentimiento en el futuro.

## 3. Siga el procedimiento interno de quejas de su empleador si es posible

Si es posible, debe intentar seguir el procedimiento interno de quejas de su empleador. Idealmente, su empleador debería investigar objetivamente cualquier queja de acoso o discriminación, y debería tomar medidas rápidas y efectivas para remediar la situación. Si no lo hacen, es posible que desee presentar una reclamación formal a través del proceso de quejas del gobierno. *Ver pagina 27.*

### Encontrar el procedimiento interno de quejas de sus empleadores

La política de acoso y discriminación de su empleador debe establecer el procedimiento de queja, incluido el nombre de la persona a la que debe quejarse.

Dónde buscar:

- Es posible que su empleador le haya proporcionado una copia de su política de acoso y discriminación cuando comenzó su trabajo.
- Puede colocarse en la pared de la sala de descanso o en una ubicación central similar.
- También puede estar en su manual del empleado.

## Acceso lingüístico en California

La ley de California requiere que los empleadores traduzcan cualquier política de acoso, discriminación y represalias a cualquier idioma hablado por más del 10% de sus empleados.

## Redacción de su denuncia interna

Idealmente, su queja debe estar por escrito y debe describir lo que sucedió en detalle. Recuerde guardar una copia de su queja para sus propios registros.

### Qué incluir en su denuncia

- Fechas o fechas aproximadas, lugares y descripciones de incidentes
- Cómo te hicieron sentir estos incidentes (por ejemplo: enojado, disgustado, asustado, avergonzado, etc.) si te sientes cómodo haciéndolo
- Tus pensamientos sobre lo que pasó
- Finalmente, lo que quieres que suceda a continuación

*Hay muestras y plantillas en páginas 42 y 43.*

## Hable con su delegado o representante sindical si tiene uno

Si es miembro de un sindicato, también debe hablar con su delegado sindical o representante sindical. Si su sindicato no responde, es posible que desee buscar el apoyo de Pride at Work, el grupo de votantes LGBTQ de la AFL-CIO, o el caucus LGBTQ de su sindicato:

- SEIU Lavender Caucus: <https://www.seiu.org/lavender-caucus-leadership>
- UFCW OUTreach: <https://www.ufcwoutreach.org/>
- Teamsters LGBTQ+ Caucus: <https://www.facebook.com/TeamstersLGBTQplusCaucus/>
- Más aquí: <https://www.prideatwork.org/about-us/chapters/union-lgbt-caucuses/>

## Recuerda conservar la documentación

Para seguir el procedimiento de su empleador, es posible que deba reunirse con un gerente o un representante del departamento de Recursos Humanos. Guarde una

copia de su queja interna y documento cualquier reunión sobre su queja de acuerdo con la sección de Documentación en la página 40.

#### Alternativas al habitual procedimiento interno de denuncia

En algunas situaciones, no es posible seguir el procedimiento de queja interno habitual, por ejemplo, si su empleador no tiene un procedimiento de queja o si su supervisor es la persona que lo acosa. En una situación como esta, puede presentar una queja ante un supervisor o gerente, recursos humanos o el funcionario de igualdad de oportunidades de empleo de su empresa.

## 4. Presentar una queja ante una agencia gubernamental

Si sus quejas informales a su empleador no funcionan, es posible que desee presentar un reclamo formal por acoso o discriminación por identidad de género. Si presenta un reclamo de este tipo, una agencia gubernamental debe investigar su reclamo y puede ayudarlo a resolver los problemas. Es gratis presentar una queja ante estas agencias y no necesita un abogado dependiendo de la complejidad de su caso. Consulte Conseguir un abogado en la página 9 para obtener más información sobre cuándo es una buena idea obtener el apoyo de un abogado de todos modos.

### Obtenga una copia de sus registros salariales y archivo de personal

Mientras piensa en la preparación de un caso legal, uno de los primeros pasos que puede tomar es solicitar estos documentos para que pueda ver lo que contienen y si hay algo relevante para su caso. En California, tiene derecho a recibir una copia de sus registros salariales y de su expediente personal de su empleador. Un modelo de carta de una solicitud para una copia de sus registros de salarios y archivo de personal está disponible en la página 47.

### Averigüe dónde presentar la solicitud

Las quejas por acoso y discriminación por identidad de género pueden presentarse ante el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California (DFEH) o la Comisión de Oportunidades Iguales de Empleo (EEOC) federal. Si presenta la solicitud ante una agencia, puede solicitar que presente la solicitud ante la otra. A esto se le llama presentación cruzada. Las dos agencias tienen un acuerdo de trabajo compartido, por lo que la agencia que reciba primero su queja debe investigar.

Aunque generalmente puede presentar una solicitud ante cualquiera de las agencias, hay ocasiones en las que solo puede presentar una solicitud ante el DFEH u otra agencia estatal, no ante la EEOC. El siguiente cuadro compara las reglas de presentación de cada agencia.

Presentar una queja y seguir los procedimientos de la agencia.

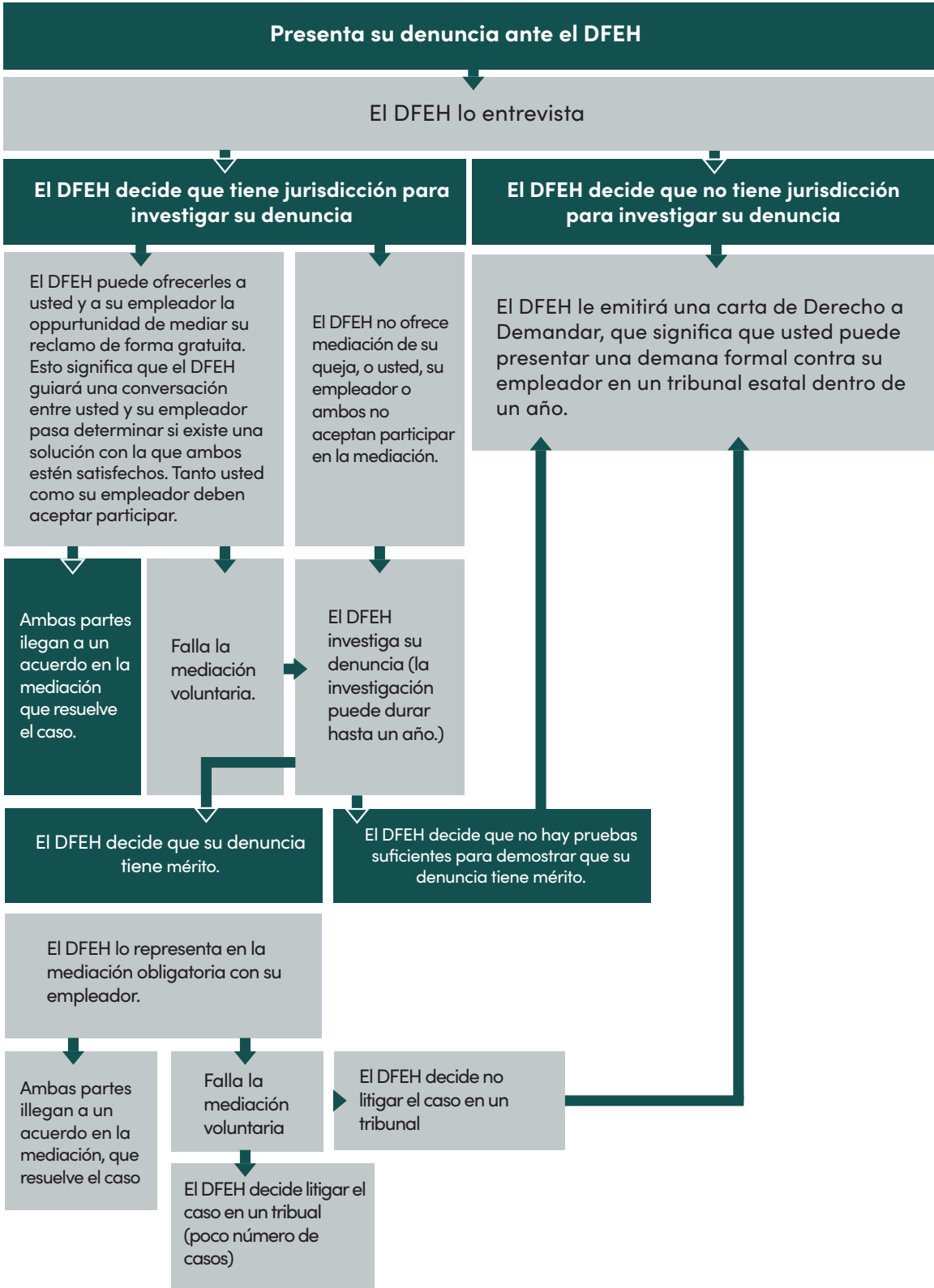
Demanda con el DFEH (estado de CA)	Demanda con la EEOC mientras se encuentra en CA (federal)
Si su empleador tiene al menos 5 empleados, la discriminación por identidad de género está prohibida.	Si su empleador tiene 15 empleados o más, la discriminación por identidad de género está prohibida.
Si su empleador tiene al menos 1 empleado, se prohíbe el acoso de identidad de género.	Si su empleador tiene 15 o más empleados, se prohíbe el acoso de identidad de género.
Puede presentar un reclamo ante el DFEH contra un acosador individual y / o su empleador por acoso de identidad de género. Solo puede presentar un reclamo por represalias contra su empleador, no contra la persona que tomó represalias contra usted.	Puede presentar un reclamo contra su empleador por acoso de identidad de género y / o represalias.
Debe presentar un reclamo ante el DFEH dentro de los 3 años posteriores al último acto de discriminación o acoso si los eventos ocurrieron el 1 de enero de 2020 o después.	Debe presentar una queja dentro de los 300 días posteriores al último acto de discriminación o acoso.

### Presentar una denuncia ante el DFEH

Hay dos formas de presentar una denuncia ante el DFEH.

1. Llame al DFEH al (800) 884-1684 para programar una cita de admisión.
2. Presente su solicitud en línea en [www.dfeh.ca.gov/complaint-process/file-a-complaint/](http://www.dfeh.ca.gov/complaint-process/file-a-complaint/).

# Proceso típico del DFEH

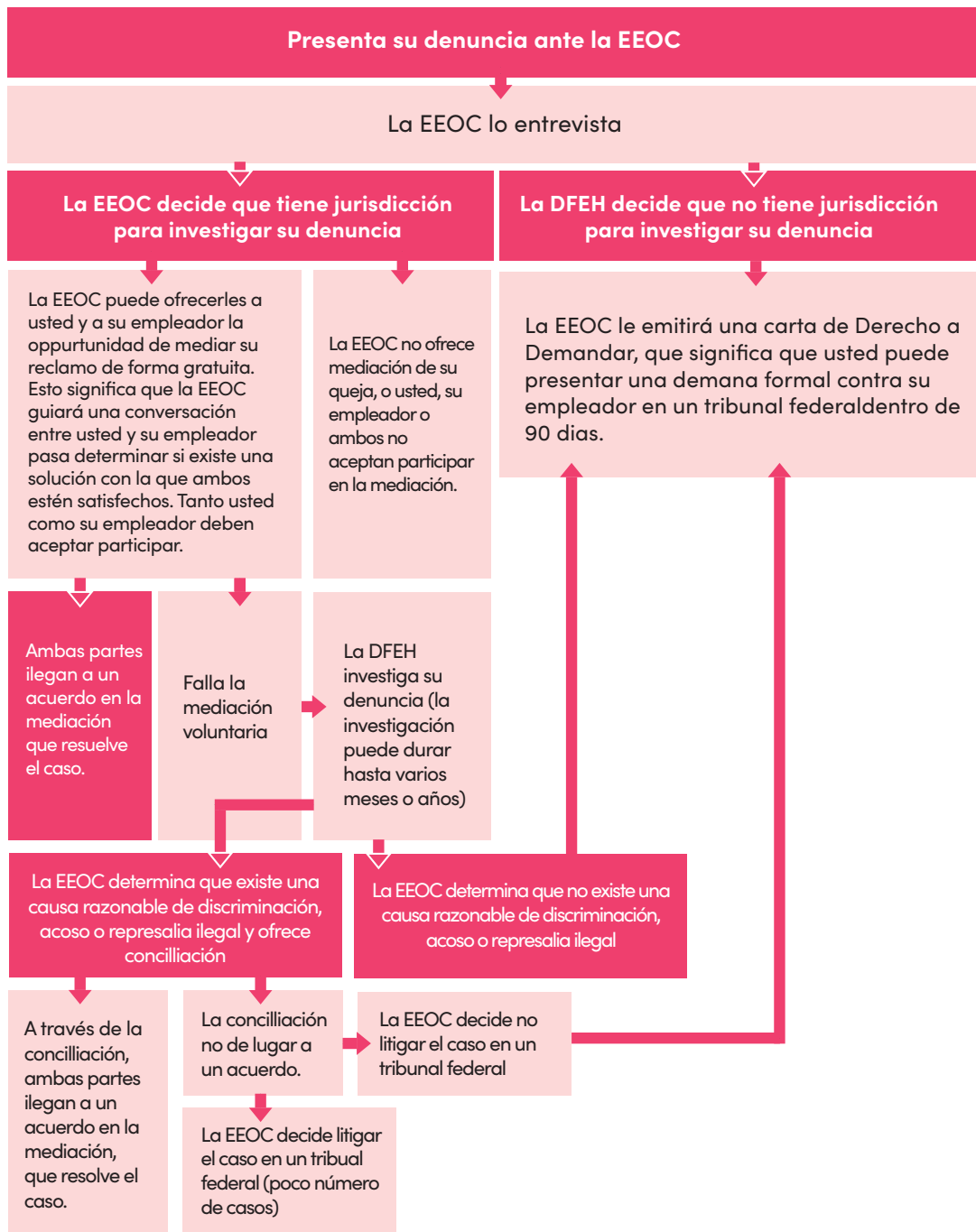


## Presentar una denuncia ante la EEOC

Hay tres formas de presentar una denuncia ante la EEOC.

1. Llame al DFEH al (800) 884-1684 para programar una cita de admisión.
2. Presente su solicitud en línea en [www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm](http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm).
3. También puede presentar un formulario en persona en una oficina de la EEOC, aunque actualmente no hay horarios disponibles durante la pandemia de COVID-19. En circunstancias normales, los horarios de atención son limitados y varían según la ubicación, así que llame con anticipación. Para conocer las ubicaciones de las oficinas, visite: [www.eeoc.gov/field/index.cfm](http://www.eeoc.gov/field/index.cfm).

## Proceso típico de la EEOC



## 5. Obtener un abogado para presentar una demanda si es necesario

Después de haber presentado una queja ante el DFEH o la EEOC y haber recibido una carta de Derecho a Demandar, puede presentar una demanda por acoso o discriminación por identidad de género en un tribunal estatal o federal. Sin embargo, debe hacer todo lo posible para encontrar un abogado que lo represente en esta etapa. Hay más información sobre esto en la sección Cómo conseguir un abogado, página 9.

Mucha gente no se da cuenta de cuánto se puede lograr a través del proceso EEOC o DFEH. Puede lograr un acuerdo, incluido el dinero por salarios perdidos y angustia emocional sin tener que presentar una demanda. El proceso se establece de esta manera porque agencias gubernamentales como la EEOC y DFEH usan la amenaza de los asentamientos para hacer cumplir las leyes laborales para todos. La idea es que los asentamientos son un desincentivo que disuade a los empleadores de violar las leyes laborales en primer lugar. Por otro lado, el proceso de pasar por una demanda (litigar) en la corte puede ser largo, costoso e incluso más difícil emocionalmente. Por lo tanto, puede ser útil considerar detenidamente el proceso de la EEOC y el DFEH antes de iniciar una demanda en la corte.

# Acuerdos Contractuales y Represalias



Pueden surgir nuevos problemas cuando los trabajadores comienzan a hacer valer sus derechos. Los empleadores a menudo intentan proteger sus intereses a través de medios legales como los contratos, aunque también existen límites a lo que pueden hacer los contratos. Por otro lado, las represalias del empleador son ilegales según las leyes federales y de California.

## Acuerdos de Arbitraje

Una solicitud de empleo o un manual del empleado pueden contener una cláusula de arbitraje. Este es un contrato que esencialmente renuncia a su derecho a que cualquier caso futuro contra su empleador se resuelva en un tribunal. La firma de este acuerdo es una promesa de que, en su lugar, presentará cualquier reclamo legal contra su empleador a través de un árbitro. Un árbitro escucha las historias del empleado y del empleador, revisa la evidencia y toma una decisión que todos deben seguir. La decisión del árbitro es final y ejecutable en la corte y, por lo general, no puede apelar la decisión.

Muchos defensores y académicos creen que el arbitraje no es justo para los empleados. Las investigaciones muestran que los empleadores a veces eligen un árbitro con el que han trabajado antes y que previamente ha tomado decisiones que benefician al empleador. De manera similar, los empleados a menudo reciben menos dinero en daños cuando el caso lo decide un árbitro en lugar de un juez o jurado, o mediante negociaciones de conciliación o mediación.

A veces, un tribunal no le pedirá que arbitre si un acuerdo de arbitraje es demasiado parcial o se obtiene a través de un proceso injusto. Sin embargo, como nota práctica, asegúrese de leer toda la documentación que le entregue su empleador porque a veces el acuerdo de arbitraje puede estar oculto en otros documentos. No firme ningún documento que indique que está de acuerdo con los términos del lugar de trabajo antes de leer todos los términos.

## Intentar rechazar o negociar acuerdos de arbitraje

Puede negarse a firmar un acuerdo de arbitraje antes de comenzar a trabajar. Sin embargo, el empleador puede rescindir su oferta de empleo si lo hace. Un empleador también puede despedir a un empleado a voluntad que se niega a firmar un acuerdo de arbitraje. Puede intentar negociar los términos y requisitos del acuerdo de arbitraje, pero es posible que el empleador no esté de acuerdo con la solicitud. Es posible que desee consultar con un abogado para que lo ayude con cualquier negociación. Un término que puede solicitar es para la elección de árbitro al otorgarle a usted y al empleador el derecho de rechazar al menos un árbitro. También puede solicitar que el árbitro le brinde información sobre sus intereses o su relación con el empleador. Esta información puede ayudarlo a determinar si el árbitro es parcial.



## Si aún puede obtener ayuda de una agencia gubernamental si firmó un acuerdo de arbitraje

Aún puede presentar una queja ante la EEOC o DFEH si firma un acuerdo de arbitraje. Además, la agencia puede decidir demandar al empleador en la corte en su nombre porque el acuerdo de arbitraje no se aplica a ellos. Sin embargo, es poco probable que la EEOC o el DFEH decidan demandar al empleador en su nombre. La EEOC presenta una demanda en menos del uno por ciento de los cargos que se le imputan cada año y en menos del cinco por ciento de los casos en los que encuentra una causa razonable. El DFEH recibió 22,584 denuncias en 2019, pero solo presentó una demanda ante los tribunales en 4 casos.

## Acuerdos de No Divulgación

Un acuerdo de no divulgación (NDA) es un acuerdo o contrato en el que una o ambas partes acuerdan limitar lo que pueden decir en público sobre cualquier disputa futura entre ellas. Por lo general, dicen que es posible que no hable con los medios de comunicación, compañeros de trabajo o futuros empleadores. Sin embargo, una NDA no le impide acudir a la policía si alguien, incluido su empleador, comete un delito como una agresión sexual.

No todos los NDA son iguales. Un NDA es lo que el empleador y el empleado acuerdan, por lo que cada NDA puede ser diferente. Por ejemplo, una NDA podría decir que un empleado puede discutir públicamente cualquier cosa sobre la disputa, pero la cantidad de dinero que el empleador le pagó al empleado será confidencial. Otro NDA podría evitar que el empleado diga algo sobre la disputa y también evitar que el empleado participe en otras acciones legales contra el empleador, como una acción de clase. En ese caso, se le puede prohibir al empleado discutir la disputa incluso en cuentas personales de redes sociales.

Las sanciones por violar un NDA varían ampliamente. Si viola el acuerdo, un juez puede exigirle que pague dinero a su empleador por cualquier daño que haya sufrido.

A partir del 1 de enero de 2022, la ley de California invalida cualquier parte de un acuerdo entre un empleador y un empleado que requiera que el empleado mantenga el secreto y no comparta la información fáctica sobre discriminación, acoso y / o represalias que experimentó en el trabajo. Esto incluye experiencias de acoso y / o discriminación por identidad de género en el lugar de trabajo. Además, cualquier cláusula de no menosprecio debe contener el texto: "Nada en este acuerdo le impide discutir o divulgar información sobre actos ilegales en el lugar de trabajo, como acoso o discriminación o cualquier otra conducta que tenga motivos para creer que es ilegal."

## Protección Contra Represalias

Es ilegal que una persona o empresa tome represalias contra alguien que se queja de acoso por motivos de género en el lugar de trabajo. Las represalias pueden incluir

acciones como despedirlo, trasladarlo a asignaciones o turnos menos favorables, negarle promociones o beneficios, dar evaluaciones negativas inmerecidas, mirar o mirar fijamente de manera intimidante o intensificar el acoso. La represalia en sí misma se convierte en un reclamo legal similar al acoso o la discriminación, que puede incluir en una queja ante la EEOC o DFEH, o en una demanda. Ver ejemplos de cartas en las páginas 40-47.

# Ejemplos de Cartas y Plantillas



Esta sección incluye ejemplos de cartas y plantillas para usar como guía para tomar medidas. Las versiones en Word de cada letra están disponibles para descargar y editar en [www.legalaidatwork.org/transworktoolkit](http://www.legalaidatwork.org/transworktoolkit)

## CARTA PARA EL EMPLEADOR QUE SOLICITA EL USO DE NOMBRE, GÉNERO O PRONOMBRES (INDEPENDIEMENTE DEL NOMBRE LEGAL O EL CAMBIO DE MARCADOR DE GÉNERO)

Según la ley de California, los empleadores deben usar el nombre, el género o los pronombres que usted desea que usen, independientemente de si ha buscado un nombre legal o un cambio de marcador de género. La única excepción es cuando tienen la obligación legal de usar un nombre legal. Su empleador también debe asegurarse de que sus gerentes, empleados y clientes también se dirijan a usted correctamente.

Al realizar su solicitud, podría considerar ponerla por escrito para que quede constancia. ¡No olvide guardar una copia de su carta!

La siguiente carta es un ejemplo de cómo llenar los espacios en blanco de cómo puede solicitar el uso del nombre, género o pronombres de su elección.

[FECHA]

Re: Mi nombre y / o pronombres

Para [NOMBRE DEL DIRECTOR, SUPERVISOR, DIRECTOR DE PROGRAMA U OTRO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS]:

Le escribo para solicitar que, a partir del [FECHA EN QUE DESEA QUE EL EMPLEADOR COMIENZE A USAR EL NOMBRE, GÉNERO O PRONOMBRES], [NOMBRE DEL EMPLEADOR], sus gerentes, empleados y clientes se dirijan a mí por [SU NOMBRE] y [SUS PRONOMBRES] y registre mi género como [SU GÉNERO]. Si no es la persona adecuada para recibir esta solicitud, notifíqueme de inmediato y envíe esta carta a la persona adecuada en nuestro lugar de trabajo.

Según la ley de California, los empleadores deben usar el nombre, el género y los pronombres que solicite un empleado, independientemente de si un empleado ha recibido un cambio de nombre legal o marcador de género. La única excepción

es cuando los empleadores tienen la obligación legal de utilizar un nombre legal. Los empleadores también tienen el deber de evitar que los gerentes, supervisores, compañeros de trabajo y clientes usen nombres y géneros incorrectos.

Lo antes posible, me gustaría discutir cómo [NOMBRE DEL EMPLEADOR] implementará este cambio. Gracias por su atención a este asunto, y espero escuchar de usted [ANOTE CUANDO LE GUSTARÍA UNA RESPUESTA].

Atentamente,

[TU NOMBRE]

## CARTA DE NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR DEL CAMBIO DE NOMBRE LEGAL O MARCADOR DE GÉNERO

Si ha obtenido un cambio de nombre legal o marcador de género (y no desea que lo llamen con un nombre diferente o un género diferente de su nombre y marcador de género ahora legales), entonces su empleador debe usar ese nombre y género en todos los documentos sin excepción.

Podría considerar notificar a su empleador por escrito sobre un cambio de nombre legal o marcador de género para que quede constancia de ello. ¡No olvide guardar una copia de su carta!

La siguiente carta es un ejemplo de cómo llenar los espacios en blanco de cómo podría notificar a su empleador sobre un cambio de nombre legal o marcador de género.

[FECHA]

Re: Cambio de marcador de género o nombre legal

Para [NOMBRE DEL DIRECTOR, SUPERVISOR, DIRECTOR DE PROGRAMA U OTRO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS]:

Le escribo para notificarle que, a partir del [FECHA EN QUE EL CAMBIO DE NOMBRE LEGAL / MARCADOR DE GÉNERO ENTRE EN VIGOR], mi nombre legal es [SU NOMBRE] y mi marcador de género es [SU MARCADOR DE GÉNERO]. Si no es la persona adecuada para recibir esta solicitud, notifíqueme de inmediato y envíe esta carta a la persona adecuada en nuestro lugar de trabajo.

Según la ley de California, los empleadores deben usar el nombre, el género y los

pronombres que solicite un empleado, independientemente de si un empleado ha recibido un cambio de nombre legal o marcador de género. Cuando un empleado ha recibido un cambio de nombre legal o marcador de género, no hay excepciones. Los empleadores también tienen el deber de evitar que los gerentes, supervisores, compañeros de trabajo y clientes usen nombres y géneros incorrectos.

Lo antes posible, me gustaría discutir cómo [NOMBRE DEL EMPLEADOR] implementará este cambio. Gracias por su atención a este asunto, y espero escuchar de usted [ANOTE CUANDO LE GUSTARÍA UNA RESPUESTA].

Atentamente,

[TU NOMBRE]

## CARTA AL EMPLEADOR SOBRE EL ACCESO A LAS INSTALACIONES ALINEADAS CON SU IDENTIDAD DE GÉNERO

Según la ley de California, los empleadores deben permitir que los empleados utilicen las instalaciones (como un baño) que mejor se adapten a su identidad de género. Además, cualquier baño de un solo puesto con inodoro con descarga debe estar etiquetado como “todos los géneros”, “género neutro” o palabras a ese efecto. Sin embargo, los empleadores no pueden exigir que un empleado use este baño en lugar de un baño que el empleado cree que se alinea mejor con su identidad de género. En California, la ley no requiere que los empleadores proporcionen un baño neutral en cuanto al género si solo tienen instalaciones con múltiples puestos en sus instalaciones.

Podría considerar notificar a su empleador por escrito de su intención de utilizar una instalación en particular para que quede constancia de ello. ¡No olvide guardar una copia de su carta!

La siguiente carta es un ejemplo de cómo llenar los espacios en blanco de cómo podría notificar a su empleador sobre el uso de las instalaciones de su elección.

[FECHA]

Re: Uso de instalaciones alineadas con mi identidad de género

Para [NOMBRE DEL DIRECTOR, SUPERVISOR, DIRECTOR DE PROGRAMA U OTRO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS]:

Le escribo para informarle que, a partir del [FECHA EN QUE EMPEZARÁ A USAR LAS INSTALACIONES ALINEADAS CON SU IDENTIDAD DE GÉNERO], planeo usar la [CATEGORIZACIÓN DE INSTALACIONES POR GÉNERO] [TIPO DE INSTALACIÓN] porque es la instalación que mejor se alinea con mi identidad de género. Si no es la persona adecuada para recibir esta solicitud, notifíqueme de inmediato y envíe esta carta a la persona adecuada en nuestro lugar de trabajo.

Según la ley de California, los empleadores deben permitir que los empleados utilicen las instalaciones (como un baño) que mejor se adapten a su identidad de género. Además, cualquier baño con no más de un inodoro y un urinario y con un mecanismo de bloqueo controlado por el usuario debe estar etiquetado como “todos los géneros”, “género neutro” o palabras en ese sentido, pero los empleadores no pueden exigir que un empleado use este baño en lugar de un baño que un empleado cree que se alinea mejor con su identidad de género.

No espero que haya preguntas o inquietudes, pero avíseme si hay algo que le gustaría discutir. Gracias por su atención a este asunto.

Atentamente,  
[TU NOMBRE]

## CARTA AL EMPLEADOR QUE SOLICITA ALOJAMIENTO PARA NECESIDADES MÉDICAS

Las leyes federales y de California le permiten buscar una adaptación razonable para una discapacidad. La definición de discapacidad según la ley es amplia e incluye muchas necesidades médicas. Las adaptaciones razonables pueden incluir un permiso de ausencia, una modificación de su horario, una modificación de la política del lugar de trabajo, etc. obligado a participar en un “proceso interactivo” para determinar qué alojamiento sería el más adecuado. Más información en la página 17.

Podría considerar poner su solicitud por escrito para que quede constancia. ¡No olvide guardar una copia de su carta!

La siguiente carta es un ejemplo de cómo llenar los espacios en blanco de cómo puede solicitar una adaptación razonable a su empleador para sus necesidades médicas.

[FECHA]

Re: Acomodación Razonable

Para [NOMBRE DEL DIRECTOR, SUPERVISOR, DIRECTOR DE PROGRAMA U OTRO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS]:

Esta es una solicitud de ajustes razonables según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (FEHA). Si no es la persona adecuada para recibir esta solicitud, notifíqueme de inmediato y envíe esta carta a la persona responsable de los ajustes razonables en nuestro lugar de trabajo.

Soy una persona con necesidades médicas que califican como “discapacidad” según las leyes federales y estatales. Debido a mi discapacidad, solicito una [PERMISO DE AUSENCIA, MODIFICACIÓN DE HORARIO / POLÍTICA DEL LUGAR DE TRABAJO, ETC]. [EXPLIQUE SU SOLICITUD CON MÁS DETALLE].

Por favor, avíseme si necesita documentación médica razonable de mi condición, o si desea proponer adaptaciones alternativas a las que he solicitado. Estoy listo y dispuesto a participar en el proceso interactivo con usted para poder continuar en mi empleo.

Gracias por su atención a este asunto, y espero escuchar de usted [ANOTE CUANDO LE GUSTARÍA UNA RESPUESTA].

Atentamente,

[TU NOMBRE]

## **CARTA AL EMPLEADOR QUE SOLICITA OTRAS MEJORAS EN EL LUGAR DE TRABAJO RELACIONADAS CON TRANS O NO BINARIA (FIRMADA POR 2 O MÁS EMPLEADOS)**

Si desea solicitar un cambio en su lugar de trabajo que los empleadores no están obligados a implementar actualmente, como designar un baño con múltiples puestos como neutral en cuanto al género o eliminar el uso de honoríficos en todas las comunicaciones de la empresa, entonces podría considerar buscar en al menos otro compañero de trabajo interesado y escribiendo a su empleador para solicitar el cambio. La ley laboral federal establece que es ilegal tomar represalias contra los trabajadores que actúan juntos para tratar de mejorar sus condiciones laborales. Más sobre las protecciones relacionadas con el habla en la página 20.

[FECHA]

Re: [MEJORA QUE SOLICITA]

Para [NOMBRE DEL DIRECTOR, SUPERVISOR, DIRECTOR DE PROGRAMA U OTRO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS]:

Le escribimos para solicitar que [NOMBRE DEL EMPLEADOR] realice el siguiente cambio: [DESCRIBA LA MEJORA QUE SOLICITA]. Si no es la persona adecuada para recibir esta solicitud, notifíqueme de inmediato y envíe esta carta a la persona adecuada en nuestro lugar de trabajo.

[EXPLIQUE POR QUÉ ESTE PROBLEMA AFECTA SUS CONDICIONES DE TRABAJO].

[EXPLIQUE POR QUÉ ESTE PROBLEMA PODRÍA PREOCUPAR POTENCIALMENTE A MÚLTIPLES EMPLEADOS].

Gracias por su atención a este asunto, y esperamos saber de usted [ANOTE CUANDO LE GUSTARÍA UNA RESPUESTA].

Atentamente,

[TU NOMBRE]

[NOMBRE DE SU COLABORADOR]

## DOCUMENTACIÓN DE MUESTRA REGISTRO DE ACOSO / DISCRIMINACIÓN

Documentar el acoso y la discriminación que ha experimentado puede ser increíblemente importante y útil para cualquier acción que decida tomar en el futuro. Al escribir lo que sucedió, puede asegurarse de no olvidar ningún detalle o fechas importantes si elige presentar una queja ante su empleador o presentar una queja ante una agencia gubernamental. También puede ayudarlo a realizar un seguimiento de las quejas que le presenta a su empleador y las acciones que éste toma en respuesta. Una forma de documentar lo que le sucedió es llevar un diario que incluya toda la información importante, incluidas las fechas, horas, lugares y cualquier detalle de cualquier incidente, como si hubiera algún testigo. El Registro de documentación de muestra de acoso / discriminación es un ejemplo de cómo documentar esta información.

¿Sabe dónde está la política de acoso / discriminación de su empleador?

¿Si es así, donde? \_\_\_\_\_

¿Sabe con quién puede presentar una queja en su lugar de trabajo?



Si es así, ¿quién? \_\_\_\_\_

¿Conoce cuál es el proceso de su empleador para denunciar y abordar el acoso / discriminación por motivos de identidad y / o expresión de género?

Descripción: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha y Hora \_\_\_\_\_

¿Dónde ocurrió el acoso o la discriminación?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Quién fue el acosador u otra persona responsable?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Qué sucedió?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Hubo testigos? Si es así, ¿quién?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Se grabó el video o el audio del encuentro? Si es así, ¿por quién? \*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Qué dijiste y / o hiciste?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* En California, ambas partes deben dar su consentimiento para ser grabadas. Si ha realizado una grabación sin su consentimiento, no la destruya, pero absténgase de hacer tales grabaciones en el futuro.

## PRIMERA NOTIFICACIÓN DE ACOSO/DISCRIMINACIÓN

Si decide denunciar el acoso o la discriminación a su empleador, será útil que anote su queja. Al escribirlo, puede asegurarse de que su queja sea clara y diga todo lo que desea. También crea un registro de lo que informó y cuándo. Este registro puede ser importante si su empleador no soluciona el problema de inmediato. Si escribe su queja, es mucho más difícil para su empleador decir más adelante que no sabía sobre el problema.

Su queja debe describir el acoso o la discriminación con el mayor detalle posible. Es importante incluir quién estuvo involucrado, qué sucedió, cuándo sucedió (incluso aproximadamente) y dónde sucedió. Cuanto más específico pueda ser, mejor. Si se siente cómodo, describa cómo lo hicieron sentir estos eventos (enojado, disgustado, asustado, avergonzado, etc.) y sus pensamientos sobre lo sucedido. Si lo sabe, incluya cómo desea que su empleador responda a su queja.

¡No olvide conservar una copia de su denuncia!

La siguiente carta es un ejemplo de cómo llenar los espacios en blanco de cómo denunciar por primera vez el acoso basado en la identidad y / o expresión de género a su empleador.

[FECHA]

Re: Denuncia de Acoso / Discriminación Por Motivos de Identidad y / o Expresión de Género

Para [NOMBRE DEL DIRECTOR, SUPERVISOR, DIRECTOR DE PROGRAMA U OTRO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS]:

Trabajo en [UBICACIÓN] como [SU POSICIÓN]. [NOMBRE (S) DE LAS PERSONAS QUE ACOSAN O DISCRIMINAN] me están acosando y / o discriminándome debido a mi identidad y / o expresión de género. Le pido que tome medidas correctivas inmediatas para poner fin al acoso y / o discriminación y evitar que vuelva a ocurrir. Si no es la

persona adecuada para recibir esta solicitud, notifíqueme de inmediato y envíe esta carta a la persona adecuada en nuestro lugar de trabajo.

Como usted sabe, [NOMBRES DE PERSONAS QUE ACOSAN O DISCRIMINAN] es / son [LA RELACIÓN DE LAS PERSONAS CON USTED - por ejemplo, "mi jefe", "mi compañero de trabajo", etc.].

[NOMBRES DE PERSONAS QUE ACOSAN O DISCRIMINAN] me ha sometido a:

- Describa cualquier acoso verbal (incluido el uso indebido de nombres, el uso de insultos o cualquier otro comentario inapropiado relacionado con su identidad y / o expresión de género)
- Describe cualquier acoso visual (gestos con las manos, imágenes, etc.)
- Describe cualquier acoso físico.
- Describe cualquier acoso a cambio de un beneficio.
- Describa cualquier trato desigual que esté experimentando debido a su identidad y / o expresión de género

Le he pedido a [NOMBRES DE PERSONAS QUE ACOSAN O DISCRIMINAN] que no [DESCRIBAN CUALQUIER MOMENTO EN QUE LE HAYAN DICHO A LAS PERSONAS QUE ACOSAN O DISCRIMINAN QUE NO LO TRATEN DE FORMA DIFERENTE O HAGAN COMENTARIOS NO BIENVENIDOS, TOCANDO, ETC.] el [FECHA (S)]. Sin embargo, [su / ella / su / etc.] conducta ha persistido.

El acoso y / o discriminación me hace sentir [DESCRIBA CÓMO LE HIZO SENTIR EL ACOSO / DISCRIMINACIÓN] y me dificulta hacer mi trabajo.

Según la ley, un empleador debe tomar todas las medidas razonables necesarias para corregir rápidamente el acoso y / o discriminación y evitar que vuelva a ocurrir. Para detener el acoso y / o discriminación, evitar que vuelva a ocurrir y remediar la situación, me gustaría que [DESCRIBA CÓMO QUIERE QUE SU EMPLEADOR RESPONDA A SU QUEJA].

Gracias por su atención a este asunto, y espero escuchar de usted [ANOTE CUANDO LE GUSTARÍA UNA RESPUESTA].

Atentamente,

[TU NOMBRE]

## DENUNCIAR ACOSO CONTINUO / DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Después de denunciar el acoso o la discriminación basada en la identidad y / o expresión de género a su empleador, ya sea en persona o por escrito, se supone que su empleador debe poner fin al problema de manera rápida y efectiva. Sin embargo,

a veces los empleadores no intentan solucionarlo o los esfuerzos del empleador no son suficientes. A veces, los empleadores toman represalias contra los empleados por denunciar el acoso o la discriminación a pesar de que las represalias son ilegales. Si el acoso o la discriminación no terminaron después de que usted lo informó, o si han tomado represalias contra usted, es posible que desee informar nuevamente a su empleador. O, si inicialmente se quejó con su supervisor, pero su supervisor no solucionó el problema, es posible que desee quejarse con Recursos Humanos u otro gerente.

Su queja debe incluir una descripción del acoso o discriminación, a quién se ha quejado y cuál fue su reacción. También debe incluir cualquier paso que haya tomado para intentar solucionar la situación. Luego, asegúrese de describir cualquier acoso, discriminación o represalia que sucedió después de que usted informó, incluyendo quiénes fueron las personas que acosaron o discriminaron, qué sucedió, cuándo sucedió y dónde sucedió. Si alguien lo ha maltratado o ha tomado represalias contra usted después de que usted informó, es importante incluir información específica sobre quién estuvo involucrado, qué sucedió, cuándo sucedió (incluso aproximadamente) y dónde sucedió.

¡No olvide conservar una copia de su denuncia!

La siguiente carta es un ejemplo para llenar el espacio en blanco de cómo informar a su empleador sobre acoso, discriminación y / o represalias continuas.

[FECHA]

Re: Continuada Denuncia de Acoso / Discriminación por Motivos de Identidad / Expresión de Género [y / o Represalias]

Para [NOMBRE DEL DIRECTOR, SUPERVISOR, DIRECTOR DE PROGRAMA U OTRO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS]:

EI [FECHA EN QUE REPORTÓ EL ACOSO / DISCRIMINACIÓN (O SU MEJOR ESTIMACIÓN)], notifiqué a [NOMBRE DE LA PERSONA A LA QUE REPORTÓ EL ACOSO / DISCRIMINACIÓN] en persona / por correo electrónico / por teléfono que fui acosado y / o discriminado en base a su identidad de género y / o expresión por [NOMBRE (S) DE INDIVIDUOS QUE ACOSAN O DISCRIMINAN].

[NOMBRE DE LA PERSONA A LA QUE REPORTÓ EL ACOSO / DISCRIMINACIÓN] me dijo que [DESCRIBA LA RESPUESTA DE LA PERSONA A LA QUE USTED REPORTÓ, INCLUYENDO CUALQUIER PROMESA DE SOLUCIONAR EL PROBLEMA Y CUALQUIER RESPUESTA NEGATIVA].

Desde entonces, he intentado resolver la situación [DESCRIBA CUALQUIER PASO QUE

HAYA TOMADO PARA RESOLVER LA SITUACIÓN].

Sin embargo, [NOMBRE (S) DE LAS PERSONAS QUE ACOSAN O DISCRIMINAN] continúan acosándome y / o discriminándome de tal manera que me es difícil hacer mi trabajo. Según la ley, un empleador debe tomar todas las medidas razonables necesarias para corregir rápidamente el acoso y / o discriminación y evitar que vuelva a ocurrir. [DESCRIBA CUALQUIER ACOSO / DISCRIMINACIÓN CONTINUA].

Según la ley de California, es ilegal que un empleador tome represalias o discrimine a un empleado por denunciar un acoso y / o discriminación por motivos de identidad y / o expresión de género. [SI APLICA: DESCRIBA CUALQUIER REPRESALIA QUE HAYA EXPERIMENTADO].

Por favor, dígame qué hará [EMPLEADOR] para cumplir con la ley al detener el acoso, la discriminación y / o las represalias y asegurarse de que el acoso y / o la discriminación no vuelva a ocurrir en el futuro. [SI APLICA: “Por favor, también dígame qué hará [EMPLEADOR] para remediar la represalia”.] [DESCRIBA CUALQUIER ACCIÓN QUE DESEA QUE SU EMPLEADOR TOME].

Espero escuchar de usted [ANOTE CUANDO LE GUSTARÍA UNA RESPUESTA].

Atentamente,

[TU NOMBRE]

## CARTA DE RENUNCIA TRAS ACOSO / DISCRIMINACIÓN

Si está sufriendo acoso o discriminación, eventualmente puede sentirse obligado a renunciar porque es demasiado difícil seguir trabajando para su empleador. Si decide renunciar debido a un entorno de trabajo intolerable, debe considerar darle a su empleador una carta de renuncia explicando por qué tiene que renunciar. Como nota al margen, también debe explorar lo que California considera una “buena causa” para seguir recibiendo el seguro de desempleo incluso si deja un trabajo: [https://www.edd.ca.gov/ui/dg/voluntary\\_quit\\_vq\\_5.htm](https://www.edd.ca.gov/ui/dg/voluntary_quit_vq_5.htm).

En su carta de renuncia, es importante explicar 1) qué estaba sucediendo en el trabajo para que tuviera que renunciar y 2) qué hizo para tratar de arreglar la situación antes de finalmente renunciar. Trate de ser lo más específico posible e incluya detalles como a quién denunció el acoso o la discriminación, cuándo lo denunció y cuál fue la respuesta a su queja. También es importante indicar todo lo que hizo para tratar

de lidiar con el acoso o la discriminación. Asegúrese de describir cualquier acoso o discriminación que ocurrió después de que usted informó, incluido quién fue el acosador o la persona responsable, qué sucedió, cuándo sucedió y dónde sucedió.

¡No olvide guardar una copia de su carta de renuncia!

La siguiente carta es un ejemplo para llenar los espacios en blanco de una carta de renuncia a su empleador si se enfrentó a acoso o discriminación. También hay un párrafo opcional que puede agregar si ha sufrido represalia.

[FECHA]

Re: Renuncia

Para [NOMBRE DEL DIRECTOR, SUPERVISOR, DIRECTOR DE PROGRAMA U OTRO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS]:

Renuncio a mi puesto en el trabajo en [SU POSICIÓN] para [NOMBRE DEL EMPLEADOR] a partir del [FECHA EN QUE SE RENUNCIA].

El [FECHA EN QUE REPORTÓ EL ACOSO / DISCRIMINACIÓN (O SU MEJOR ESTIMACIÓN)], notifiqué a [NOMBRE DE LA PERSONA A LA QUE REPORTÓ EL ACOSO / DISCRIMINACIÓN] en persona / por correo electrónico / por teléfono que fui acosado y / o discriminado sobre la base de la identidad de género y / o expresión por [NOMBRE (S) DE INDIVIDUOS ACOSADORES O DISCRIMINADORES].

[NOMBRE DE LA PERSONA A LA QUE REPORTÓ EL ACOSO / DISCRIMINACIÓN] me dijo que [DESCRIBA LA RESPUESTA DE LA PERSONA A LA QUE USTED REPORTÓ, INCLUYENDO CUALQUIER PROMESA DE SOLUCIONAR EL PROBLEMA Y CUALQUIER RESPUESTA NEGATIVA].

Desde entonces, he intentado resolver la situación [DESCRIBA CUALQUIER PASO QUE HAYA TOMADO PARA RESOLVER LA SITUACIÓN].

A pesar de que denuncié el acoso y / o discriminación, [NOMBRE (S) DE LAS PERSONAS QUE ACOSAN O DISCRIMINAN] continúan acosándome y / o discriminándome. [DESCRIBA CUALQUIER CONVERSACIÓN ADICIONAL QUE HAYA TENIDO CON SU EMPLEADOR SOBRE EL ACOSO CONTINUADO / DISCRIMINACIÓN]. [SI APLICA: DESCRIBA CUALQUIER REPRESALIA QUE HAYA EXPERIMENTADO].

El acoso y / o discriminación me hace sentir [DESCRIBA CÓMO TE HACE SENTIR EL ACOSO Y / O DISCRIMINACIÓN. POR EJEMPLO: "ASUSTADO", "VERGONZADO" O "HUMILLADO"]. Debido a este acoso y / o discriminación y a la incapacidad de

[NOMBRE DEL EMPLEADOR] de corregir y remediar rápidamente el acoso y / o discriminación y prevenir su repetición como lo requiere la ley de California, me siento obligado a renunciar.

[Incluya el siguiente párrafo si tiene miedo de que su empleador tome represalias contra usted dándole una mala referencia:]

Según la ley de California, es ilegal que un empleador tome represalias contra un empleado proporcionando una referencia deficiente o dañando la reputación de un empleado o las perspectivas de un nuevo trabajo. Un empleador y sus empleados no pueden hacer declaraciones falsas sobre un ex empleado para evitar el reemplazo del ex empleado. Sugerir mediante insinuaciones, omitir hechos positivos, hacer declaraciones falsas o informar rumores, todo podría ser motivo de responsabilidad legal.

Si se comunica con nosotros, por favor solo revele mi cargo anterior y las fechas de empleo.

Atentamente,

[TU NOMBRE]

## CARTA SOLICITANDO REGISTROS DE SALARIOS Y EXPEDIENTE DE PERSONAL

Según la ley de California, tiene derecho a recibir de su empleador una copia de sus registros salariales y de su expediente personal. Mientras piensa en preparar un caso legal, uno de los primeros pasos que puede tomar es solicitar estos documentos para que pueda ver lo que contienen y si hay algo relevante para su caso (más en la página 27).

¡No olvide guardar una copia de su solicitud!

La siguiente carta es un ejemplo de una carta para llenar los espacios en blanco solicitando a su empleador sus registros de salarios y su archivo de personal.

[FECHA]

Para [NOMBRE DEL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS U OTRO GERENTE]:

Anteriormente estuve empleado con [NOMBRE DEL EMPLEADOR] aproximadamente entre el [FECHA] y el [FECHA]. El propósito de esta carta es solicitar mis registros laborales. El deber de un empleador de mantener estos registros y cumplir con esta solicitud está regulado por California Labor Code ("Labor Code") y la Industrial Welfare Commission Wage Order ("Wage Order") # [ENCUENTRE EL ORDEN DE SALARIO APROPIADO PARA SU INDUSTRIA AQUÍ: <https://www.dir.ca.gov/dlse/whichiwcorderclassifications.pdf>].

### Registros de Tiempo y Pago

Labor Code § 226 y Wage Order # [ENCUENTRE EL ORDEN DE SALARIO APROPIADO PARA SU INDUSTRIA AQUÍ: <https://www.dir.ca.gov/dlse/whichiwcorderclassifications.pdf>] exigir que los empleadores mantengan la siguiente información archivada para cada empleado durante un mínimo de tres años:

- Las fechas de empleo del empleado.
- Las tarifas por hora del empleado y el número correspondiente de horas trabajadas por el empleado a cada tarifa por hora.
- Cuándo el empleado comienza y termina cada período de trabajo (incluidos los períodos de comida y los intervalos de turno dividido).
- Total de horas trabajadas por el empleado.
- Todas las deducciones.
- Salarios brutos devengados.
- Salarios netos devengados.

El Código Laboral § 226 establece además que, previa solicitud razonable, la información anterior debe ponerse a disposición de un ex empleado para su copia o inspección "tan pronto como sea posible, pero a más tardar 21 días calendario a partir de la fecha de la solicitud". El incumplimiento de un empleador dentro de este plazo le da derecho al empleado actual o anterior a recuperar una multa de setecientos cincuenta dólares (\$ 750) del empleador.

### Registros de Personal

Además de su derecho a los registros de tiempo y pago, los empleados y sus representantes tienen derecho a inspeccionar y recibir una copia de sus archivos personales de conformidad con el Código Laboral § 1198.5. Este estatuto se aplica tanto a los empleados anteriores como a los actuales. La sección 432 del Código Laboral especifica además que los empleadores deben proporcionar copias de todos los registros de empleo que lleven la firma del empleado.

El Código Laboral § 1198.5 también requiere que el archivo esté disponible dentro de un período de tiempo "razonable", "pero no más de 30 días calendario a partir de la fecha en que el empleador recibe una solicitud por escrito". El incumplimiento de un empleador dentro de este plazo también da derecho a un empleado actual o anterior a recuperar una multa de setecientos cincuenta dólares (\$ 750) del empleador.



### Cumplimiento de esta Solicitud

Mediante esta carta, solicito que ponga a su disposición todos mis registros de tiempo y pago y registros de personal que cubran la duración de mi empleo en su empresa. Tenga en cuenta que es ilegal destruir o alterar registros que puedan usarse en litigios, incluidos, entre otros, registros de tiempo y de personal.

Envíe los registros descritos anteriormente de inmediato. Los registros deben estar dirigidos a mí y enviados por correo a:

[SU DIRECCIÓN]

Gracias por su atención a este asunto.

Atentamente,

[TU NOMBRE]

# Otros Recursos

## Recursos Para Buscadores de Empleo

Más sobre la Ley de Oportunidades Justas de California (California Fair Chance Act)

- Caja de herramientas de Legal Aid at Work's California Fair Chance Act en <https://online.fliphtml5.com/jrwkd/rnik> o llame a Legal Aid at Work al 415-864-8848 para solicitar una copia.

Encontrar un trabajo y apoyo a través del proceso de solicitud

- Programa de Empleo Trans en el Centro LGBT de San Francisco <https://transemploymentprogram.org/about/>
- Proyecto de Empoderamiento Económico Trans en el Centro LGBT de Los Ángeles <https://lalgbtcenter.org/about-the-center/clients-stories/transgender-economic-empowerment-project>
- Trans Can Work (Trans Pueden Trabajar) <https://transcanwork.org/>
- Transgender Job Bank (Bolsa de Trabajo Transgénero) <https://tjobbank.com/>
- Encuentre un centro LGBTQ local cerca de usted aquí: <https://www.lgbtcenters.org/LGBTCenters>
- Algunas personas que buscan trabajo utilizan el Índice de Igualdad por la Human Rights Campaign encontrar información sobre posibles empleadores. (<https://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index>). Sin embargo, el índice tiene algunos defectos. Por ejemplo, no tiene en cuenta las políticas de arbitraje forzoso de los empleadores, que pueden limitar la capacidad de sus empleados para presentar sus demandas por discriminación en los tribunales. Puede leer más sobre el arbitraje en la página 32.

## Apoyos Posteriores al Empleo

Apoyos del EDD de California

### Seguro de Desempleo

En California, el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) administra el seguro de desempleo. La información aquí se refiere al seguro de desempleo en circunstancias normales, pero puede verificar si hay actualizaciones debido a circunstancias especiales (como COVID-19) en <https://edd.ca.gov/Unemployment/Eligibility.htm>.

Al solicitar los beneficios del seguro de desempleo, debe haber ganado suficientes salarios durante el período base para establecer un reclamo. Un período base es un término específico de 12 meses que el EDD usa para ver si ganó suficientes salarios para establecer un reclamo. También debe ser:

- Total o parcialmente desempleado.
- Desempleado sin su culpa propia.
- Físicamente apto para trabajar.
- Disponible para trabajar.
- Listo y dispuesto a aceptar el trabajo de inmediato.

El monto del beneficio semanal oscila entre \$40 y \$450 según las ganancias anteriores, disponible durante 26 semanas. Desafortunadamente, no puede recibir seguro de desempleo si es indocumentado.

Para solicitar pagos de beneficios, debe certificar los beneficios enviando una certificación en línea, por teléfono o por correo.

- Sitio web: <https://www.edd.ca.gov/unemployment/Certify.htm>
- Por teléfono: 1-800-300-5616 (Inglés y Español)
- Por correo:
- Inglés: [https://edd.ca.gov/pdf\\_pub\\_ctr/1101i/de1101id.pdf](https://edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/1101i/de1101id.pdf)
- Español: [https://edd.ca.gov/pdf\\_pub\\_ctr/1101i/de1101ids.pdf](https://edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/1101i/de1101ids.pdf)

Para obtener más información, visite el sitio web de EDD en <https://www.edd.ca.gov/unemployment/>.

### **Seguro Estatal de Discapacidad**

El Seguro Estatal de Discapacidad (SDI) es un programa del estado de California administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD). SDI proporciona un reemplazo parcial del salario cuando los trabajadores no pueden realizar su trabajo regular o habitual debido a lesiones físicas y mentales, enfermedades y otras condiciones de salud. *A diferencia del seguro de desempleo, está disponible para trabajadores indocumentados.* Para obtener más información, visite la hoja informativa de Legal Aid at Work: <https://legalaidatwork.org/factsheet/state-disability-insurance-sdi/>

### **Permiso Familiar Pagado**

El Permiso Familiar Pagado (PFL) es un programa estatal de California administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD). Proporciona pagos de beneficios a las personas que necesitan ausentarse del trabajo para:

- Cuidar a un familiar gravemente enfermo.
- Vínculo con un nuevo hijo.
- Participar en un evento de calificación debido al despliegue militar de un miembro de la familia.

Si es elegible, puede recibir pagos de beneficios por hasta ocho semanas. Los pagos son aproximadamente del 60 % al 70 % de su salario semanal ganado entre 5 y 18 meses antes de la fecha de inicio de su reclamo. A diferencia del seguro de desempleo, está disponible para trabajadores indocumentados. Para obtener más información, visite el sitio web de EDD: <https://edd.ca.gov/disability/paid-family-leave/>

Para obtener más información sobre cómo la licencia familiar paga se cruza con su derecho a regresar a su trabajo después de un tiempo libre, visite los materiales del Programa de Trabajo y Familia de Legal Aid at Work aquí: <https://legalaidatwork.org/our-programs/work-and-family-program/>

## Fondos de Ayuda Mutua y de Emergencia

- Trans Lifeline Microgrants (Microsubvenciones por Trans Lifeline)  
<https://translifeline.org/microgrants/>
- Bay Area Mutual Aid (Ayuda Mutua del Área de la Bahía)  
<https://www.bayareamutualaid.org/>
- Bay Area Workers Support (Apoyo a los Trabajadores del Área de la Bahía)  
<https://bayareaworkerssupport.org/grants>
- Trans Disaster Relief Fund (Fondo de Ayuda Para Desastres Trans)  
<http://tdrfund.us/getting-help-from-the-trans-disaster-relief-fund/>

## Otros Apoyos

### Cal Fresh

- CalFresh es el Programa de Cupones de Alimentos de California (SNAP). Para aplicar, visite <https://www.getcalfresh.org/> o llame 1-877-847-3663.

### Consejería de Crédito/Asesoría de Bancarrota

- Para obtener una lista completa de las organizaciones sin fines de lucro del Servicio de Consejería de Crédito al Consumidor, visite la Fundación Nacional de Consejería de Crédito en <https://www.nfcc.org/> o llame al (800) 388-2227. Para hispanohablantes: (844) 359-3825.
- El Departamento de Justicia también tiene una lista aprobada de asesores de crédito en línea en [www.usdoj.gov/ust/eo/bapcpa/ccde/cc\\_approved.htm](http://www.usdoj.gov/ust/eo/bapcpa/ccde/cc_approved.htm).

### Apoyo a la Atención de la Salud

- Atención médica para personas sin seguro o desempleadas: Para Medi-Cal (Programa de Medicaid de California) y opciones de seguro médico de bajo costo a través de Covered California, llame al (800) 300-1506 o visite <https://www.coveredca.com/>.
- Para obtener información sobre el programa Medicare de EE. UU. para personas mayores de 65 años o con discapacidades, visite [www.medicare.gov](http://www.medicare.gov).

### Ayuda Para Pagar PG&E y Facturas de Servicios Públicos

- Programa de Tarifas Alternativas de Energía de California (CARE) de PG&E: para obtener más información, visite [www.pge.com/care/](http://www.pge.com/care/); llame al 1-866-743-2273; o correo electrónico: [CAREandFERA@pge.com](mailto:CAREandFERA@pge.com)
- Relief for Energy Assistance through Community Help (REACH), patrocinado por PG&E, ofrece ayuda por única vez y es facilitado por Salvation Army. Para solicitar asistencia REACH en su área, comuníquese con el Programa REACH al 1-800-933-9677.

### Apoyo a la Vivienda

- Consejos para la preservación de viviendas de alquiler e inquilinos: Bay Area Legal Aid o llame a su línea de asesoramiento al (800) 551-5554.
- Cómo evitar las ejecuciones hipotecarias: <http://www.hud.gov/offices/hsg/sfh/hcc/fc/> o llame al 800-225-5342.

## **Aplazamientos de Préstamos**

- Algunos préstamos, como los préstamos educativos, califican para Dificultades Económicas o Aplazamientos de Desempleo. Solo se puede aplicar un aplazamiento si sus préstamos están en proceso de pago y al día. Comuníquese con su prestamista para obtener más información.

## **Programa de Asistencia de Energía para Hogares de Bajos Ingresos**

- LIHEAP es un programa de asistencia financiado por el gobierno federal administrado por el Departamento de Desarrollo y Servicios Comunitarios de California (CSD). Para obtener más información, visite <https://www.csd.ca.gov/Pages/LIHEAPProgram.aspx>.

## **Recursos para Sobrevivientes de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho**

- Para obtener más información sobre los derechos de los sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual y acoso para mantener sus trabajos, tomarse un tiempo libre y obtener adaptaciones mientras buscan seguridad o ayuda médica o legal, visite los materiales del Proyecto SURVIVE de Legal Aid at Work aquí: <https://legalaidatwork.org/our-programs/domestic-violence-survivors/>

## **Ingresos Subsidiados o Suplementarios Para Personas con Discapacidades**

- Visite [www.ssa.gov/ssi/](http://www.ssa.gov/ssi/) o llame al 1-800-772-1213. Para la jubilación anticipada por invalidez, véa <http://www.ssa.gov/dibplan/index.htm>.