



*ADVOCATING FOR OUR COMMUNITIES*

870 MARKET STREET, SUITE 823  
SAN FRANCISCO, CA 94102

(415) 865-0176

WWW.TRANSGENDERLAWCENTER.ORG  
INFO@TRANSGENDERLAWCENTER.ORG

## **AB 196: Lo que significa para usted**

### **Una guía de información y recursos para inquilinos y empleados transgénero**

#### **¿Qué es la discriminación basada en identidad de género?**

Discriminación por identidad de género ocurre cuando a usted le niegan servicios, oportunidades, igualdad de acceso, o es sujeto a un ambiente hostil porque usted es o es percibido como transgénero o muestra inconformidad de género. Puede ocurrir independientemente o en combinación con discriminación basada en otras características (por ejemplo, raza, sexo, orientación sexual, incapacidad física, etc.)

#### **¿Como me puede afectar como empleado?**

La discriminación ocurre cuando un patrón despide, no contrata, no promueve, o toma cualquier otra acción negativa contra usted por su identidad o expresión de género. Un patrón que discrimina contra usted en la compensación o en los términos, condiciones, o privilegios de empleo en base a esto similarmente esta actuando de manera discriminatoria.

El hostigamiento en el trabajo también es una forma prohibida de discriminación que ocurre cuando usted esta sujeto a conducta hostil, ofensiva o intimidatoria por un supervisor o co-trabajador por su identidad de género o su expresión. Para ser ilegal, este tipo de conducta tiene que ser muy seria u ocurrir de manera regular durante un periodo de tiempo. La conducta prohibida puede incluir, pero no esta limitada a, fallar repetidamente a llamarle por su nombre y pronombre apropiados, comentarios o terminos homofóbicos o transfóbicos, o preguntas indiscretas sobre su historial médico o su genitalia.

También es discriminatorio que su patrón le niegue acceso al baño que corresponda a su identidad de género. Algunos patrones piensan que una persona debe someterse a una "operación de reasignación sexual" antes de que puedan usar el baño que coresponde a su identidad de género. Nosotros no creemos que este tipo de reglamentacion sea legal bajo las leyes de California.

Si usted esta en transición en su trabajo, usted debería tener acceso al baño apropiado tan pronto le informe a su patrón que está en proceso de transición. Si la transición ocurrió antes de comenzar un trabajo, nunca se le debería restringir el uso del baño apropiado aún si usted revela su condición transgénero, o si alguien la revela por usted.

Si usted no se siente cómodo o seguro usando ya sea el baño de hombres o mujeres, usted debería pedir a su patrón que le otorgue acceso a una opción de género neutral. Sin embargo, ningún patron puede forzar a un empleado a usar un baño de género neutral.

Otra area en la que los patrones frecuentemente tratan a los empleados transgéneros de manera discriminatoria es en el estilo de vestido. Si su patrón tiene diferentes códigos de ropa o uniformes para hombres/mujeres, usted debería poder vestirse de acuerdo al código o uniforme apropiado para su identidad de género. Además, los patrones no deberían hacer mayor escudriño de su apego al código de ropa que harían con cualquier otro empleado.

### **¿Cómo me puede afectar como inquilino?**

La discriminación ocurre cuando un arrendador o agente del arrendador le trata de negar la oportunidad de solicitar un contrato de arrendamiento o le dice que el apartamento ya ha sido rentado cuando no es cierto. Algunos arrendadores tratan de requerir que usted firme un contrato con términos diferentes a los que le ofrecerían a una persona que no es transgénero. Otros inician el proceso de desalojo al enterarse que un nuevo inquilino es transgénero.

No hacer reparaciones de manera puntual y profesional o rehusar hacerlos porque usted es transgénero también es una forma de discriminación. También lo es el hostigarle verbalmente y/o no tomar acción contra otro empleado o inquilino que lo hostigue. Todas estas acciones, y cualquier otra forma de trato diferente que sea una desventaja para usted puede ser una violación de la ley estatal.

También como en el caso de empleo, un inquilino transgénero tiene el derecho de igual acceso a instalaciones segregadas por sexo. Mientras es menos común tener baños públicos en un contexto de arrendador/inquilino, cuando estos existen y son segregados por sexo, un inquilino transgénero tiene los mismos derechos de acceso seguro y apropiado que un empleado transgénero (descrito anteriormente).

### **Retaliación**

Las leyes de California también prohíben que un patrón o arrendatario retalien contra un empleado o inquilino que se queje sobre discriminación en empleo o vivienda o participe en la investigación de la queja de otra persona. La retaliación puede tomar la forma de cualquiera de las formas de discriminación antes mencionadas y puede ser por sí misma la base para una queja o una demanda.

## **La Ley Anti-Discriminación de California**

El Acta de Justo Empleo y Vivienda (FEHA) es la principal protección para empleados e inquilinos bajo la ley estatal de California. A partir del 1 de enero del 2004, el FEHA explícitamente prohíbe la discriminación en empleo y vivienda basada en identidad de género.

Las enmiendas al FEHA define el sexo como incluyendo "la identidad, apariencia, conducta" de una persona, "sea o no sea que esa identidad, apariencia o conducta sea diferente de la que es tradicionalmente asociada con el sexo del individuo al nacimiento". Esto quiere decir que un empleado o inquilino no puede ser sujeto a discriminación: por ser transgénero (sea o no sea que se hayan sometido o tengan la intención de someterse a cualquier procedimiento médico); porque su identidad, apariencia, o conducta se apegue o no se apegue a los estereotipos de género (sin importar que la persona se identifique como transgénero); o por cualquier otra razón basada en la identidad, apariencia o conducta relacionada al genero de una perona.

Aun antes de la enmienda antes mencionada, las personas transgénero probablemente estaban protegidas bajo el FEHA. Por lo tanto, aún si ha sufrido hostigamiento o discriminación antes del 1 de enero del 2004, debería buscar un remedio tomando los pasos en la página siguiente.

### **Pasos para luchar contra la discriminacion por identidad de género**

#### **Paso 1: Documentar la discriminación**

El primer paso que usted debería tomar si usted piensa que es víctima de discriminación por su identidad de género es escribir las fechas, horas y los individuos involucrados en los incidentes sospechosos, así como los nombres de cualquier víctima de la discriminación.

#### **Paso 2: Buscar una resolución informal**

En todos los casos, usted debería buscar la forma de tratar casos de hostigamiento o discriminación hablando con su supervisor, el gerente del edificio (a menos que esa persona sea el hostigador) o con la oficina de personal o recursos humanos de su patrón. Dele seguimiento a esta conversación por escrito y quédese con una copia.

Si la situación no es resuelta, debería seguir el proceso de queja de su patrón, sindicato, o arrendatario. Revise cuidadosamente cualquier documento que su patrón o arrendador le pida firmar en relación a esta situación. Si usted no esta seguro de lo que dice el documento (especialmente si contiene mención sobre "arbitraje", "abandono de queja", y/o "renunciar al derecho de demandar o presentar una queja"), obtenga consejo legal antes de firmar.

#### **Paso 3: Busque consejo legal**

Mientras a veces es difícil obtener representación legal completa para una queja, aún una reunion informal para obtener consejos le puede ayudar frecuentemente para preparar su caso. El Centro

de Leyes Transgénero ofrece consejo gratuitamente a las personas transgénero y sus familias a través del Proyecto de Servicios Legales para la Comunidad. Comuníquese con nosotros por teléfono o correo electrónico (ver portada) para mayor información.

#### **Paso 4: Presente una queja**

Si usted no puede resolver su situación informalmente, usted puede considerar tomar acción legal. En el contexto de discriminación laboral, esto siempre significa presentar una queja con la(s) agencia(s) apropiadas a nivel estatal o federal. En el contexto de vivienda, uno puede empezar haciendo una queja administrativa, pero no es necesario hacerlo.

Departamento de Empleo y Vivienda Justos de California (DFEH) - Esta es la agencia que se encarga de todas las quejas bajo FEHA. Usted puede hacer una cita con el DFEH llamando al (800) 884-1684 para discriminación laboral y al (800) 233-3212 para discriminación de vivienda. Presentar la queja es gratuito y usted lo puede hacer sin la ayuda de un abogado. Usted debe presentar la queja con el DFEH en un periodo no mayor a 12 meses de la fecha del último incidente de discriminación.

#### **Paso 5: Carta de "Derecho de demandar"**

Si su situación no es resuelta a través del DFEH y usted presento una queja puntualmente, se le otorgara una carta de "derecho de demanar". Una carta de "derecho de demandar" también puede ser obtenida en cualquier momento despues de presentar una queja con el DFEH si usted quiere pasar directamente a una demanda civil.

En un caso de discriminación laboral, la carta le permite presentar una demanda en corte civil contra su patrón dentro de un período de 12 meses. En un caso de discriminación de vivienda, usted tiene 24 meses a partir de la fecha del incidente para entablar una demanda civil. Usted puede obtener mayor información sobre el Departamento de Empleo y Vivienda Justos de California y sus derechos bajo el FEHA en la direccion de internet: [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).

---

El Proyecto de Servicios Legales para la Comunidad del TLC es parcialmente patrocinado por:

The Horizons Foundation  
The VanLobenSels/RembeRock Foundation

La informacion en este folleto no esta intencionada para substituir el consejo de un abogado o la agencia apropiada. Por la naturaleza cambiante de las leyes, no podemos ser responsables por cualquier uso que se le haga.

Septiembre 2003