

INJUSTICIAS Y DERECHOS EN EL TRABAJO

Obtener y mantener un empleo normal es algo que está fuera del alcance de muchas personas transgénero o no apegadas a los estereotipos de género (TNAEG). En algunos casos, un empleo fijo tampoco hace una diferencia. Ya sea porqué se les acusa de usar el baño “equivocado”, se les acosa por no adaptarse a un estereotipo de género o al otro, o porqué son los únicos a quienes se les niega la atención médica necesaria, los empleados TNAEG tienen que soportar un trato humillante y políticas injustas con regularidad.

Para las personas TNAEG, el trabajo es una de las áreas más desafiantes en términos jurídicos, y difíciles en lo personal. Un empleo es esencial; define las cualidades de muchas personas; es el lugar donde se pasa la mayoría del tiempo, y la supervivencia y cobertura médica dependen de él. En una encuesta con personas TNAEG realizada en 2011, 90% de los encuestados informó que había sido maltratado/a o discriminado/a en el trabajo, y 26% afirmó haber perdido su empleo por su identidad o expresión de género.

Ser despedido/a puede ser la gota que derrama el vaso para alguien que ya tiene problemas con situaciones tensas o abusos descarados en su lugar de trabajo. Los encuestados/as que perdieron su empleo debido a prejuicios contra las personas transgénero presentan cuatro veces más probabilidades de encontrarse sin hogar que los que no perdieron su empleo; el 70% tiene más probabilidades de tener problemas de adicción al alcohol o las drogas, y el 50% tiene más probabilidades de ser encarcelado/a.

Legisladores federales y defensores han estado trabajando durante más de 15 años para que se apruebe la Ley Contra la Discriminación

Texto en inglés en “Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey,” [Injusticia en cada esquina: Reporte de la Encuesta Nacional de Discriminación a Personas Transgénero] por el National Center for Transgender Equality y la National Gay and Lesbian Task Force.

en el Empleo (*Employment Non-Discrimination Act*, [ENDA]), que prohíbe la discriminación en contra de las personas Lesbianas, Gay, Bisexual, o Transgénero (LGBT) a nivel nacional. Por ahora, se ha logrado cierto éxito al combatir casos de discriminación ante los tribunales usando la ley federal contra la discriminación sexual y las leyes estatales sobre discapacidades. Ciertos estados y ciudades también han avanzado en la expedición de ordenanzas.

La trayectoria de la industria privada es mixta. Cerca del 45% de las empresas citadas por la revista *Fortune 100* cuentan con políticas inclusivas y antidiscriminatorias para proteger a las personas transgénero. Muchas otras apenas están empezando a eliminar la discriminación en sus políticas de seguro médico gracias, en parte, a la revisión del Índice de Igualdad Corporativa de la organización *Human Rights Campaign*. En el caso *Esquivel vs Oregón*, Lambda Legal argumentó que negarle la atención médica necesaria a un empleado estatal transgénero equivale a discriminación en el empleo (para más información, consulta “Atención médica relacionada con la transición de género”, otra hoja informativa parte de esta guía). Lo que resulta particularmente importante en este momento es que los empleadores y gobiernos federales y estatales sean explícitos en cuanto a la protección de los trabajadores transgénero mediante la inclusión específica de las personas transgénero en la legislación, ya sea aclarando que las protecciones que ya existen en cuanto al sexo abarcan la “identidad de género”, o incluyéndola como una categoría por separado.

De otro modo, retar casos de discriminación muy obvios y extremos, tal como el que enfrentó Vandy Beth Glenn, empleada de la Asamblea Estatal de Georgia que fue despedida luego de años de servicio cuando intentó hacer la transición, seguirá requiriendo mucho sudor, lágrimas, tiempo y dinero. Además, hasta empleadores bien intencionados permanecerán confundidos sobre la protección que ofrece la ley a sus empleados transgénero.

MI HISTORIA UN MOMENTO DE DESESPERACIÓN SE CONVIERTE EN TRIUNFO —Vandy Beth Glenn

“Fui despedida de mi trabajo como editora para la Asamblea General de Georgia cuando le dije a mi jefe que tenía planeado hacer la transición. Me dijo que eso se vería como algo ‘inmoral’ y no podía ‘ocurrir de un forma apropiada’ en nuestro lugar de trabajo. A diario recordaba ese momento. Volví sobre la rabia, la humillación y la desesperanza que sentí.

En agosto de 2010, un tribunal de primera instancia ordenó que fuera readmitida. Mientras que el caso fue apelado ante el Tribunal de Apelaciones del Undécimo Circuito, yo recibí mi sueldo completo y beneficios. Mi solicitud fue escuchada en diciembre del 2011 y cinco días después recibimos el fallo positivo. El Tribunal de Apelaciones mantuvo la decisión del primer tribunal y confirmó que la Asamblea General de Georgia me había discriminado. [Ver “¡Triunfo!” en la próxima página]. ¡Ahora he regresado al trabajo!

Quisiera prometer que todos los casos similares van a tener un desenlace parecido. Hasta que una ley federal como ENDA no sea aprobada, la lucha continúa. Sin embargo, mientras más personas puedan asumir y afirmar sus identidades, mejor será para todos nosotros”.



PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Respuestas a preguntas comunes sobre los derechos de las personas transgénero en el trabajo

P: ¿Qué es exactamente la ENDA y qué cambiará?

R: La ENDA o el proyecto de Ley Contra la Discriminación en el Empleo (*Employment Non-Discrimination Act*), busca garantizar que en la mayoría de los lugares de trabajo en Estados Unidos sean las calificaciones y el desempeño laboral de una persona, y no su identidad de género u orientación sexual, los factores que determinan el éxito laboral. De ser aprobada, será una herramienta poderosa para que los empleados LGBTQ la usen en los tribunales para garantizar la igualdad de las personas transgénero, gays, lesbianas y bisexuales en todo el país.

P: ¿Qué tipo de protecciones tienen los empleados transgénero en el empleo sin la ENDA?

R: Para el 2011, 15 estados y el Distrito de Columbia prohibían expresamente la discriminación con base en la identidad de género, al igual que más de 130 ciudades y condados a través de los Estados Unidos. Asimismo, un creciente número de empresas privadas cuenta con políticas antidiscriminatorias en sus manuales, las cuales abarcan prejuicios contra personas transgénero.

DEFINICIONES

Personas transgénero o no apegadas a los estereotipos de género (TNAEG)

Transgénero es un término general que describe a las personas cuyo sexo mental o identidad de género, el sentido interno de ser hombre o mujer, es diferente de sexo asignado por el médico al nacer. El sexo está determinado por varios factores, el más importante es la información en el cerebro o sexo mental. Las transiciones de género hacen énfasis en cambiar el cuerpo para que se alinee con la mente, por que la información en el cerebro no cambia. La identidad de género es innata.

Parte del lenguaje de la Ley para Estadounidenses Discapacitados (*Americans with Disabilities Act*) excluye específicamente a las personas transgénero de la protección que ofrece, sin embargo, algunos defensores han logrado presentar con éxito demandas estatales por discapacidad a nombre de personas transgénero. Los tribunales federales han incrementado el uso de la prohibición de “discriminación sexual” del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, para combatir la discriminación contra las personas transgénero. Por último, muchos empleados federales en diferentes agencias están cubiertos por políticas para la igualdad de oportunidades de empleo (*Equal Employment Opportunity*, [EEO]). Información específica en el recuadro “Empleados federales” en la siguiente página.

P: ¿Cómo cubren a las personas transgénero las leyes actuales contra la discriminación sexual?

R: Actualmente se reconoce como discriminación sexual cuando una persona es tratada de manera diferente por no apegarse a los estereotipos de género o por cambiar de sexo, o en algunos casos, porqué se considera que la identidad de género forma parte del sexo de la persona.

En 1989, la Corte Suprema aceptó que tratar a alguien de manera diferente con base en estereotipos de género podía constituir discriminación sexual, en un caso que no tenía nada que ver con personas transgénero. La Corte falló, en el caso *Price Waterhouse vs Hopkins*, que el Título VII en efecto protegía a una contadora que no fue aceptada como socia de su empresa sencillamente porque su porte no se apegaba a la idea que su empleador tenía de cómo debería verse una mujer. Un supervisor escribió en una evaluación que a Hopkins le sería de utilidad un “curso en la escuela de los encantos”.

El caso *Schroer vs Billington* en el 2008 llevó las cosas un poco más allá. A una mujer transgénero a quien le fue ofrecido un empleo en la Biblioteca del Congreso

¡TRIUNFO!

PROTECCIÓN IGUALITARIA PARA EMPLEADOS/AS TRANS

El 6 de diciembre del 2011, un caso de discriminación laboral de larga duración acabó en una decisión sin precedentes, el despedir a alguien por no cumplir con los estereotipos de género viola la prohibición constitucional en contra de la discriminación sexual.

En este caso de Lambda Legal, el Tribunal de Apelaciones del Undécimo Circuito confirmó la decisión previa del tribunal de primera instancia y declaró que la Asamblea General de Georgia había discriminado a Vandy Beth Glenn, una mujer transgénero que fue despedida de su empleo como editora legislativa después de informar a su supervisor que tenía planeado hacer la transición de hombre a mujer.

La decisión muestra un punto esencial de cómo la Constitución protege a las personas transgénero de la discriminación laboral. La jueza Rosemary Barkett, en representación del jurado unánime de tres jueces, escribió, “una persona es definida como transgénero precisamente por la percepción de que su comportamiento traspasa los estereotipos de género.” Y añadió, “[Un] representante del gobierno viola la prohibición de discriminación con base al sexo de la Cláusula de Protección Igualitaria, cuando él o ella despiden a un empleado transgénero o transexual por no cumplir con los estereotipos de los roles de género”.

Entre más personas puedan asumir y afirmar sus identidades, mejor será para todos nosotros.

— IZZA LOPEZ

Consulta el caso **Powell v. Schriver**, 175 F.3d 107, 111 (2d Cir.1999) "La naturaleza extremadamente privada e íntima del transexualismo, para aquellos que desean mantener la privacidad en el tema, realmente se encuentra más allá de todo debate".

cuando era "David", le retiraron la oferta de empleo cuando compartió su intención de hacer la transición a "Diane". El tribunal utilizó la analogía, así como la discriminación "con base en la religión" fácilmente incluye la discriminación por cambio de una religión a otra, la discriminación por cambio de sexo también constituye discriminación sexual.

Algunas leyes definen al sexo o al género con inclusión de la identidad de género. Por ejemplo, la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York redefinió desde el 2002 el término "género" señalando que se refiere no solo al sexo de una persona, sino también a su "identidad de género, imagen propia, apariencia, comportamiento o expresión, aun si dicha identidad de género, imagen propia, apariencia, comportamiento o expresión difiere o no de la que tradicionalmente se relaciona con el sexo que legalmente se le asignó a esa persona al nacer".

P: ¿Cómo saber qué baño debe usar una persona TNAEG?

R: Una persona TNAEG debe usar el baño que corresponda a su identidad de género. A veces empleadores y colegas de trabajo no aceptan esta idea, y con frecuencia, las personas transgénero soportan enormes incomodidades o inconveniencias. Por ejemplo, optan por recorrer cierta distancia para usar el baño de una gasolinera, o sencillamente deciden "aguantarse".

Las dificultades que algunas personas TNAEG tienen para tener acceso a los baños en el lugar

de trabajo constituyen una violación de derechos clave. Es prácticamente imposible trabajar sin tener acceso a un baño. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Trabajo (*Occupational Safety & Health Administration* [OSHA]) prohíbe a los empleadores establecer "restricciones irrazonables" para el acceso de los empleados a los baños (para más información, consulta "Acceso igualitario a los baños públicos", otra hoja informativa parte de esta guía).

P: ¿Qué nombre y pronombres de género se deben usar si el documento de identificación de una persona transgénero todavía muestra el nombre y el género anterior a la transición?

R: Es importante respetar los nombres y pronombres que prefieran las personas transgénero, sin importar lo que diga el documento de identidad. Los empleados/as transgénero tienen derecho a privacidad total en estos asuntos; los empleadores deben abstenerse no solo de tratar de manera diferente a un/a empleado/a si su transición llegara a conocerse, sino también de compartir dicha información. También, el departamento de recursos humanos tiene la responsabilidad de asesorar al trabajador y de hablar sobre un enfoque que haga sentir cómodo al empleado.

P: ¿Está permitido que los empleadores establezcan códigos de vestir según el género?

R: Sí, la ley permite a los empleadores establecer códigos de vestir con base en el género, siempre y cuando no hagan estos requisitos más difíciles para las mujeres que para los hombres, o viceversa. Estas reglas pueden representar un problema para las personas transgénero cuando los empleadores las obligan a presentarse de acuerdo con su sexo al nacer, y no con su identidad de género. La comunidad médica reconoce que es indispensable para la salud y el bienestar de las personas transgénero el vivir de acuerdo con su identidad de género en todos los aspectos de la vida, esto incluye su manera de vestir. El beneficio de contar con esta política es

EMPLEADOS FEDERALES

NUEVAS ACLARACIONES: "SEXO" INCLUYE IDENTIDAD DE GÉNERO

En años recientes, diversas agencias federales han actualizado sus políticas contra la discriminación en el empleo con el propósito de incluir a trabajadores transgénero y han definido la "identidad de género" como parte del sexo de una persona. A continuación un par de ejemplos.

• **Oficina de Gestión de Personal** (encargada del servicio civil del gobierno federal): "Esta oficina no tolerará ninguna discriminación laboral con base en raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo e identidad de género), edad, origen nacional, discapacidad o información genética".

• **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo**: "Los empleados de esta comisión están protegidos por las leyes federales que prohíben la discriminación con base en raza, religión, color, sexo (incluyendo embarazo e identidad de género), edad, origen nacional, discapacidad, historial médico familiar o información genética".

cada vez más evidente para los empleadores. Si el código de vestir de tu lugar de trabajo no respeta tu identidad de género comunícate con la línea de ayuda gratuita de Lambda Legal (866-542-8336) o visita: www.lambdalegal.org/ayuda.

CONSEJOS

UN BUEN LUGAR PARA TRABAJAR

Las siguientes son algunas medidas que los empleadores pueden implementar para hacer sus lugares de trabajo más igualitarios y respetuosos de las personas transgénero:

- 1 Adopta una política antidiscriminatoria que prohíba explícitamente dar a las personas transgénero un trato diferente al que se da a otros empleados.
- 2 Garantiza que tus empleados tengan acceso a baños de acuerdo con su identidad de género. Agrega un baño unisex o sin género (consulta "[Acceso igualitario a los baños públicos](#)", otra hoja informativa parte de esta guía, disponible en: www.lambdalegal.org/trans-recursos).
- 3 Usa una compañía de seguros médicos que ofrezca cobertura para atención médica relacionada con la transición de género (como Aetna, Cigna o Blue Cross/Blue Shield), y asegúrate de optar por la inclusión de dicha cobertura (consulta "[Atención médica relacionada con la transición de género](#)", otra hoja informativa parte de esta guía, disponible en: www.lambdalegal.org/trans-recursos).
- 4 Transforma la cultura de tu lugar de trabajo para que sea respetuosa de las personas transgénero. Brinda capacitación obligatoria sobre temas relacionados con las personas transgénero. No esperes a que tu primer empleado haga la transición; hazlo ahora para crear un entorno acogedor.

PARA MÁS INFORMACIÓN: Comunícate con Lambda Legal al 212-809-8585, 120 Wall Street, Suite 1900, New York, NY 10005-3919. Si has sido víctima de discriminación o acoso, llama a nuestra línea de ayuda gratuita (866-542-8336) o visita: www.lambdalegal.org/ayuda.

CONTRATACIONES

"LO SENTIMOS, EL PUESTO YA SE OCUPÓ"

Las personas TNAEG con frecuencia tienen problemas para encontrar empleo. La historia típica es que las llaman a una entrevista para un empleo para el que están altamente calificadas, y al llegar, se encuentran con un cambio en el rostro del entrevistador/a que les dice que el puesto ya se ocupó. Cuando potenciales empleadores descartan tu solicitud de empleo a primera vista porque saben que eres una persona transgénero, también se trata de discriminación; experimentar el cambio de opinión de alguien en persona es particularmente ofensivo, además es difícil demostrar ese tipo de prejuicios caso por caso.

Un estudio realizado en 2010 por la organización **Make the Road New York** se propuso medir este problema enviando "pares equivalentes" —candidatos al empleo iguales en todos los aspectos, excepto en que uno era una persona TNAEG y el otro no— a entrevistas de trabajos en ventas en Manhattan. En una ronda, 49% de las personas TNAEG fueron víctimas de discriminación (por ejemplo: no recibieron una oferta de empleo, pero sus equivalentes no transgénero sí). La tasa subió al 59% en una segunda ronda. Luego de la intervención de la oficina del Fiscal General de Nueva York se logró un acuerdo favorable con una de las compañías de ventas. Ésta incluyó la revisión de los requisitos relacionados con la apariencia específica de género en el manual para los empleados y capacitación obligatoria sobre cuestiones transgénero.

¿Qué puedes hacer acerca de este prejuicio contra las personas transgénero y la manera en la que a menudo se vincula con la "expresión de género"? La comunidad de personas TNAEG lo combate cada día más, no solo en tribunales, legislaturas y consejos directivos, sino también con el establecimiento de redes y esfuerzos de mentoría. Las ferias de empleo para personas transgénero son cada vez más comunes en centros LGBT de todo el país. Además, la Iniciativa de Empoderamiento Económico de Personas Transgénero (**Transgender Economic Empowerment Initiative** [TEEI]) en San Francisco está respaldando un nuevo proyecto de mentoría y talleres orientados específicamente a personas TNAEG en busca de empleo (consulta la sección "[¿Cómo puedo encontrar trabajo?](#)", en la hoja informativa de Lambda Legal sobre la juventud transgénero, disponible en inglés en: www.lambdalegal.org/trans-toolkit).

SINDICATOS

NO SE LAMENTEN, ¡ORGANÍCENSE!

Los siguientes sindicatos, algunos de los más grandes del país, tienen cláusulas contra la discriminación de personas transgénero en algunos de sus contratos:

- American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME)
- American Federation of Teachers
- Office and Professional Employees International Union
- Service Employees International Union (SEIU)
- United Auto Workers (UAW)
- UNITE-Hotel Employees and Restaurant Employees (HERE)
- United Food and Commercial Workers (and Retail, Wholesale and Department Store Union)