

La discriminación en el trabajo hacia personas transgénero todavía es muy común, haciendo difícil mantener trabajos y ganar suficiente dinero para vivir.

Ahora las leyes protegen a las personas de la discriminación de esta clase en la ciudad de Nueva York. Los detalles de estas leyes se encuentran abajo.

Por ejemplo actos que pueden ser discriminatorios son:

- Constantemente llamándote por el pronombre equivocado o rechazar el nombre o pronombre que tu usas.
- Hacer que uses el baño equivocado en el trabajo
- Expectativa de que te comportes de acuerdo a un estereotipo de un género específico.
- Que se le despidan o se le pague menos por no ser un estereotipo de un género
- Que no se le emplee o avance en el trabajo por ser transgénero
- Ser acosada/o físicamente o verbalmente por su expresión de género
- Preguntas inadecuadas sobre su cuerpo o su salud
- Que no se le de la cortesía común o el respeto básico
- Hacer que se vista de una forma que no va con su género actual

Si una o más de estas cosas le ocurre a usted, usted puede tomar los siguientes pasos para protegerse.

SIGA AL LADO DERECHO

SYLVIA RIVERA
LAW PROJECT

Sylvia Rivera Law Project (SRLP) trabaja para garantizar que toda la gente puede expresar nuestra género, sin pena de violencia ni discriminación. Somos una organización sin fines de lucro.

SYLVIA RIVERA LAW PROJECT
147 W 24TH ST, 5TH FLOOR, NEW YORK, NEW YORK, 10011
T. 212-337-8550 • F. 212-337-1972 • WWW.SRLP.ORG

CONOZCA SUS DERECHOS

Protéjase así
misma/o en el
trabajo

*Empleados Transgénero en
Nueva York*

SYLVIA RIVERA
LAW PROJECT

- **Infórmele a su empleador**

Avísele a su empleador lo que le molesta y por qué. Tenga a un amigo/a o abogado presente cuando hable con su empleador si se siente intimidada/o. Esté preparada/o a defenderse así misma/o si su empleador le pregunta sobre su estado médico o sobre sus consultas terapéuticas de las que usted no desee hablar. Llame una queja formal con su unión o su departamento de recursos humanos si se puede.

- **Eduque**

Ayude a educar a su empleador y a sus compañeros de trabajo sobre temas que afectan a personas transgénero. Talleres de sensibilidad hacen posible que los empleados aprendan y hagan preguntas sin ponerle a usted en una posición vergonzosa. Sylvia Rivera Law Project puede recomendar a personas que ofrecen esta clase de talleres. A usted jamás se le debe pedir que presente esta clase de taller—deben de buscar a entrenadores que vengan de afuera.

- **Tome Notas**

Empiece a escribir todo lo que se le hace y se le dice. Es importante tener notas por si acaso usted desea demandar o hacer un reclamo. También consiga una copia de sus documentos de empleo, y cualquier documento sobre su trabajo.

- **Llene Un Reclamo**

La Comisión de Derechos Humanos (por sus siglas en inglés CHR) es la agencia que recibe las quejas de discriminación en la ciudad de Nueva York. Usted tiene un año para llenar su queja. Llame al 212-306-7450 para localizar la oficina mas cercana a usted y para hacer su reclamo. Si desea mas detalles sobre el proceso de reclamos de (CHR) vaya a www.nyc.gov/html/cchr/html/processing.html. Si usted no vive en la ciudad de Nueva York, usted puede llenar su reclamo con la agencia local de Derechos Humanos y con La Comisión Para La Igualdad de Oportunidad de Empleo (por sus siglas en inglés EEOC. Debe de llenar su reclamo antes de los 300 días con el EEOC. Usted puede llamar a EEOC al 1800-669-4000 o al 1800-669-6820 para TTY. El numero

Protección Legal A Empleados Transgénero En El Estado De Nueva York

Los legisladores de Nueva York reconocen que la discriminación basada en el género en muchas ocasiones trae el status de paria incluyendo perdida de trabajo, perdida de apartamento el rechazo de acomodamientos públicos como restaurantes y tiendas. En 1997 un estudio de 500 personas transgénero demostró que 46%-57% han sufrido una o mas formas de discriminación en el trabajo. Hay soluciones legales para individuos transgénero que hallan sido victimas de la discriminación.

ANTECEDENTES LEGALES VII

El titulo VII de derechos civiles del acto de 1964 protege a empleados de la discriminación “badasa en el sexo.” Al principio esto se interpretaba para no proteger a personas transgénero. Pero en 1989, la corte suprema mantuvo que el titulo VII protege a empleados de la discriminación por no encajar en ser un estereotipo de género. En ese caso se le negó una promoción a una mujer y se le dijo que para mejorar su oportunidad la próxima vez ella tendrá que “caminar mas femenino, hablar mas femenino, usar maquillaje, mantener su pelo en un estilo y usar joyas.” La corte suprema sostuvo que el titulo VII prohíbe que empleadores penalicen a sus empleados por no ser suficientemente masculino o femenino. Este argumento se le aplica a la protección de personas transgénero. Hoy en día hay mas posibilidades de que las cortes protejan a personas que son inconformistas de género. Recientemente una corte federal dijo que una mujer transgénero bombera que hizo su transición en el trabajo no podía ser despedida del departamento por que ella estaba expresando su identidad de género femenino. La corte dijo que “los estereotipó de género basados en el comportamiento inconformista de la persona, es discriminación intolerable, sin importar la causa del comportamiento.” La corte suprema no a declarado claramente si las personas transgénero están protegidas bajo el Titulo VII.

Esta sección de la ley todavía esta cambiando y no hay garantías.

La Ley del Estado de Nueva York

El estado de Nueva York tiene una ley titulada VII que prohíbe la discriminación en empleo basada en el sexo. Las cortes han dicho que esta ley protege a personas transgénero. El estado también tiene una ley que protege a personas discapacitadas. Entre las discapacidades protegidas la Identidad de Género es considerada.

La Ley Local

La cuidad de Nueva York también tiene una ordenanza de Derechos Humanos. Esta ley prohíbe la discriminación basada en el género. Este reglamento indica claramente que la discriminación contra personas transgéneros es contra la ley. De acuerdo con los reglamentos creados por la Comisión de Derechos Humanos se hace claro que puede ser discriminatorio si un empleador obliga a un empleado transgénero que use un baño o otro lugar segregado que no acuerde con su identidad de género. También hay ordenanzas locales protegiendo a personas transgénero de la discriminación basada en la identidad de género y expresión en los condados de Albany, Buffalo, Rochester, Suffolk County, y Tomkins.

de la División Estatal de Derechos Humanos es el 718-741-8400. Para mas información sobre el proceso vaya a www.nysdhr.com/complaints.html o a www.eeoc.gov.

- **Obtenga Ayuda Legal**

Sylvia Rivera Law Project esta coprometido a hacer que

el lugar de empleo sea un lugar seguro para personas Transgéneros, intersexuales y personas que son inconformistas de género. Si necesita una consulta o ayuda para encontrar un abogado llámenos al 212-337-8550 x1 para hacer una cita. Todos nuestro servicios son gratuitos.