

# THE RIGHTS OF EMPLOYEES WHO ARE TRANSGENDER OR GENDER NONCONFORMING



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

**CALIFORNIA LAW PROTECTS TRANSGENDER AND GENDER NONCONFORMING PEOPLE FROM DISCRIMINATION, HARASSMENT, AND RETALIATION AT WORK. THESE PROTECTIONS ARE ENFORCED BY THE CIVIL RIGHTS DEPARTMENT (CRD).**

## THINGS YOU NEED TO KNOW

### 1. Does California law protect transgender and gender nonconforming employees from employment discrimination?

Yes. All employees, job applicants, unpaid interns, volunteers, and contractors are protected from discrimination at work when based on a protected characteristic, such as their gender identity, gender expression, sexual orientation, race, or national origin. This means that private employers with five or more employees may not, for example, refuse to hire or promote someone because they identify as – or are perceived to identify as – transgender or non-binary, or because they express their gender in non-stereotypical ways.

Employment discrimination can occur at any time during the hiring or employment process. In addition to refusing to hire or promote someone, unlawful discrimination includes discharging an employee, subjecting them to worse working conditions, or unfairly modifying the terms of their employment because of their gender identity or gender expression.

### 2. Does California law protect transgender and gender nonconforming employees from harassment at work?

Yes. All employers are prohibited from harassing any employee, intern, volunteer, or contractor because of their gender identity or gender expression. For example, an employer can be liable if co-workers create a hostile work environment – whether in person or virtual – for an employee who is undergoing a gender transition. Similarly, an employer can be liable when customers or other third parties harass an employee because of their gender identity or expression, such as intentionally referring to a gender-nonconforming employee by the wrong pronouns or name.

### 3. Does California law protect employees who complain about discrimination or harassment in the workplace?

Yes. Employers are prohibited from retaliating against any employee who asserts their right under the law to be free from discrimination or harassment. For example, an employer commits unlawful retaliation when it responds to an employee making a discrimination complaint – to their supervisor, human resources staff, or CRD – by cutting their shifts.

### 4. If bathrooms, showers, and locker rooms are sex-segregated, can employees choose the one that is most appropriate for them?

Yes. All employees have a right to safe and appropriate restroom and locker room facilities. This includes the right to use a restroom or locker room that corresponds to the employee's gender identity, regardless of the employee's sex assigned at birth. In addition, where possible, an employer should provide an easily accessible, gender-neutral (or "all-gender"), single user facility for use by any employee. The use of single stall restrooms

and other facilities should always be a matter of choice. Employees should never be forced to use one, as a matter of policy or due to harassment.

### 5. Does an employee have the right to be addressed by the name and pronouns that correspond to their gender identity or gender expression, even if different from their legal name and gender?

Yes. Employees have the right to use and be addressed by the name and pronouns that correspond with their gender identity or gender expression. These are sometimes known as "chosen" or "preferred" names and pronouns. For example, an employee does not need to have legally changed their name or birth certificate, nor have undergone any type of gender transition (such as surgery), to use a name and/or pronouns that correspond with their gender identity or gender expression. An employer may be legally obligated to use an employee's legal name in specific employment records, but when no legal obligation compels the use of a legal name, employers and co-workers must respect an employee's chosen name and pronouns. For example, some businesses utilize software for payroll and other administrative purposes, such as creating work schedules or generating virtual profiles. While it may be appropriate for the business to use a transgender employee's legal name for payroll purposes when legally required, refusing or failing to use that person's chosen name and pronouns, if different from their legal name, on a shift schedule, nametag, instant messaging account, or work ID card could be harassing or discriminatory. CRD recommends that employers take care to ensure that each employee's chosen name and pronouns are respected to the greatest extent allowed by law.

### 6. Does an employee have the right to dress in a way that corresponds with their gender identity and gender expression?

Yes. An employer who imposes a dress code must enforce it in a non-discriminatory manner. This means that each employee must be allowed to dress in accordance with their gender identity and expression. While an employer may establish a dress code or grooming policy in accord with business necessity, all employees must be held to the same standard, regardless of their gender identity or expression.

### 7. Can an employer ask an applicant about their sex assigned at birth or gender identity in an interview?

No. Employers may ask non-discriminatory questions, such as inquiring about an applicant's employment history or asking for professional references. But an interviewer should not ask questions designed to detect a person's gender identity or gender transition history such as asking about why the person changed their name. Employers should also not ask questions about a person's body or whether they plan to have surgery.

Want to learn more?

Visit: <https://bit.ly/3hTG1EO>

## TO FILE A COMPLAINT

### Civil Rights Department

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Toll Free: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

California Relay Service (711)

Have a disability that requires a reasonable accommodation? CRD can assist you with your complaint.

# LOS DERECHOS DE EMPLEADOS QUE SON TRANSGÉNERO O NO CONFORMES CON EL GÉNERO



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

**LA LEY DEL ESTADO DE CALIFORNIA PROTEGE DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y REPRESALIAS EN EL TRABAJO, A LAS PERSONAS QUE SON TRANSGÉNERO O NO CONFORMES CON EL GÉNERO. EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS CIVILES HACE QUE SE CUMPLA CON ESTAS PROTECCIONES.**

## COSAS QUE NECESITA SABER

### 1. La ley del Estado de California, ¿protege de la discriminación en el trabajo, a los empleados que son transgénero o no conformes con el género?

Sí. Todos los empleados, solicitantes de empleo, cumpliendo con alguna pasantía sin paga, voluntarios y contratistas están protegidos de la discriminación en el trabajo, cuando se basa en alguna característica protegida, tal y como lo es su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza, o nacionalidad de origen. Esto quiere decir que empleadores privados con cinco o más empleados no pueden, por ejemplo, rehusar a emplear o promover a alguien porque esa persona se identifica como – o se percibe identificarse como – transgénero o no binarios, o porque expresan su género de manera no-estereotipo.

La discriminación en el empleo puede ocurrir en cualquier momento durante la contratación o proceso de empleo. Además, el rehusarse a contratar a alguien o no darle alguna promoción es discriminación ilegal, lo que incluye despedir a un empleado, someterles a peores condiciones de trabajo, o injustamente modificar los términos de su empleo por motivo de su identidad de género o expresión de género.

### 2. La ley del Estado de California, ¿protege empleados del acoso en el trabajo, porque son transgénero o no conformes con el género?

Sí. Se prohíbe a todos los empleadores de acosar a cualquier empleado, internista, voluntario o contratista por su identidad de género o expresión de género. Por ejemplo, un empleador puede conllevar la responsabilidad si los otros trabajadores crean un ambiente hostil de trabajo –bien sea en persona o virtualmente– por algún empleado que está pasando por una transición de género. Igualmente, un empleador puede conllevar la responsabilidad cuando clientes o terceras partes acosan a un empleado por su identidad o expresión de género, como haciendo referencia intencionalmente a su falta de conformidad con su género, al usar los pronombres o los nombres equivocadamente.

### 3. La ley del Estado de California, ¿protege a los empleados que presentan querrela por motivo de discriminación o acoso en el lugar de trabajo?

Sí. Los empleadores están prohibidos a tomar represalia en contra de cualquier empleado que hace valer su derecho amparado por la ley, a ser libre de discriminación o acoso. Por ejemplo, un empleador comete represalia ilegal cuando responde a un empleado que presenta querrela por discriminación – a su supervisor, al personal de recursos humanos, o al Departamento de Derechos Civiles, al reducir sus turnos de trabajo.

### 4. Si los baños, las duchas y los cuartos con roperos están segregados por sexo, ¿los empleados pueden seleccionar el que sea más apropiado para ellos?

Sí, todos los empleados tienen derecho a salas de descanso y facilidades de cuartos con roperos que sean seguros y apropiados para ellos. Esto incluye el derecho a usar una sala de descanso o cuarto con ropero que corresponda a la identidad de género del empleado; indiferente al sexo asignado al momento del nacimiento. Además, el empleador debe proveer, cuando sea posible, alguna facilidad de género neutro (o de todo género), que sea fácilmente accesible, para uso de una sola persona y para el uso de cualquier empleado. El uso del cuarto de baño para una sola persona y otras facilidades, siempre debe ser un asunto de opción. Los empleados nunca deben ser forzados a utilizar uno, como asunto de norma o debido al acoso.

### 5. El empleado, ¿tiene derecho a que se le llame por nombre y los pronombres que corresponden a su identidad o expresión de género, aunque sea distinto a su nombre legal y género?

Sí, los empleados tienen derecho a ser llamados por el nombre y los pronombres que correspondan con su género de identidad o género de expresión. Estos muchas veces se les conoce como los nombres y pronombres “seleccionados” o “preferidos”. Por ejemplo, un empleado no tiene que haber cambiado legalmente su nombre o el certificado de nacimiento, ni haberse cometido a alguna clase de transición de género (como cirugía), para hacer uso del nombre y/o pronombres que corresponden con su identidad de género o expresión de género. El empleador puede que tenga la obligación legal de hacer uso del nombre legal del empleado, en algunos expedientes específicos de empleo; pero, cuando no hay obligación legal que obliga al uso del nombre legal, los empleadores y compañeros de trabajo tienen que respetar la selección de nombre y pronombre de dicho empleado. Por ejemplo, algunos negocios utilizan programas de nómina y para otros propósitos administrativos, como para preparar los turnos de trabajo o generar perfiles virtuales. Aunque sea apropiado para que en el negocio se use el nombre propio del empleado de transgénero para propósitos de nómina, cuando se requiera legalmente, el rehusar o falta de cumplir usando el nombre seleccionado por la persona, al igual que los pronombres, de ser distinto al nombre legal, en un horario de turno de trabajo, etiquetas con el nombre, cuenta de mensajes instantáneos, o tarjeta de identificación del trabajo, podría ser un acoso o discriminatorio. El Departamento de Derechos Civiles recomienda que los empleadores tengan cuidado para asegurar que el nombre seleccionado de cada empleado, al igual que los pronombres respectivos, sean respetados al máximo permitido por la ley.

### 6. Un empleado, ¿tiene derecho a vestirse de manera que corresponde con su género de identidad o género de expresión?

Sí. Un empleador que impone un código de vestimenta tiene que hacer que se cumpla de manera que no sea discriminatorio. Esto quiere decir que a cada empleado, hay que permitirle que se vista conforme a su identidad y expresión de género. Mientras que un empleador puede establecer un código de vestimenta o norma de acicalamiento de acuerdo con las necesidades del negocio, todos los empleados tienen que acatarse al mismo nivel de la norma, sin diferencia de la identidad de género o de expresión.

### 7. ¿Puede un empleador preguntarle a un solicitante, durante la entrevista, acerca del sexo asignado al momento del nacimiento o identidad de género?

No. Los empleadores pueden hacer preguntas que no sean discriminatorias, tales como indagar acerca del historial de empleo del solicitante o pedirle referencias profesionales. Pero, el entrevistador no debe hacer preguntas diseñadas para detectar la identidad de género de la persona o del historial de la transición de género, tales como preguntar por qué se cambió el nombre. Un empleador tampoco debe hacer preguntas acerca del cuerpo de la persona o si tiene planes para hacerse alguna cirugía.

¿Quiere saber algo más?

Visite: <https://bit.ly/3hTG1EO>

## PARA PRESENTAR UNA QUERELLA

### Civil Rights Department

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Llamada libre de cargos: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320 Servicio de Relevos de Llamadas en California (711)

¿Padece de alguna discapacidad que requiere acomodación razonable? El Departamento de Derechos Civiles puede ayudarle con su querrela.