

CONOZCA SUS DERECHOS

*Presentando una queja ante la EEOC por
discriminación en el empleo*



Transgender Law Center

Transgender Law Center

Transgender Law Center cambia la ley, la política y las actitudes de manera que todas las personas puedan vivir con seguridad, auténticamente, y libre de discriminación, independientemente de su identidad o expresión de género.

Transgender Law Center

1629 Telegraph Ave, Suite 400

Oakland, CA 94612

p 415.865.0176

f 877.847.1278

info@transgenderlawcenter.org

www.transgenderlawcenter.org

Copyright © 2016 Transgender Law Center

Antecedentes de los Derechos Federales de Empleo para Trabajadores Transgénero

En el 2012, U.S. Equal Employment Opportunity Commission [Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU. (EEOC, por sus siglas en inglés)]¹ dictó un fallo histórico, *Macy v. Holder*, declarando que la ley federal contra la discriminación por sexo/género, Título VII², prohíbe la discriminación contra trabajadores transgénero. Este fallo se dictó en el caso de *Macy v. Holder*, un juicio que el Transgender Law Center le presentó a EEOC de parte de nuestro cliente Mia Macy. En 2015, la EEOC emitió una decisión en *Lusardi v. McHugh*, sosteniendo que algunas de las formas más comunes de hostigamiento que enfrentan los empleados transgénero – que les digan que no pueden usar el mismo baño que los demás, o intencionalmente refiriéndose a ellas con el nombre o pronombre equivocado – constituyen una discriminación ilegal bajo Título VII. Transgender Law Center tuvo el orgullo de representar los empleados en ambos casos *Macy* y *Lusardi*.

¿Qué Significa Esto Para Usted?

Esto significa que las personas transgénero o de género no conforme, en todas partes de los EE.UU. están protegidas bajo las leyes federales contra la discriminación en el empleo y tienen acceso a la protección legal a través de EEOC si experimentan discriminación en su empleo por causa de su identidad o expresión de género. Esto es particularmente importante para los trabajadores transgénero en los 31 estados que todavía no tienen leyes de no-discriminación en el empleo a nivel estatal que explícitamente incluyen la identidad o expresión de género.

Estas decisiones de EEOC están vinculadas para todas las agencias, los contratistas federales y en las oficinas y los investigadores de EEOC en todas partes del país. Las decisiones afectan a personas transgénero en todas partes de EE.UU., porque el Título VII aplica a todos los empleadores que emplean 15 o más trabajadores, incluyendo los empleadores del sector privado y del gobierno federal, estatal y local.

Presentar una Queja como Empleado No-Federal

Para empleados y personas aplicando por un trabajo en el sector privado y en un gobierno estatal o local, el personal de EEOC investiga las quejas de discriminación y realiza una determinación; y los abogados de EEOC pueden presentar una demanda en la corte federal contra los empleadores que discriminan.

Si vive en un lugar que tiene una ley estatal que prohíbe la discriminación en el empleo basada en la identidad o expresión de género,³ tal vez quiera presentar una queja con la agencia estatal apropiada y pedir que realicen un "cross-file" (que abran una queja paralela) con EEOC.

¹ EEOC es una agencia federal a cargo de aplicar e interpretar las leyes federales de discriminación. Sus decisiones confirman una tendencia creciente de decisiones judiciales sosteniendo que las leyes contra la discriminación por razones de sexo protegen a las personas transgénero de la discriminación en el empleo.

² Título VII refiere a Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, una ley federal que prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, religión, sexo, color, y origen nacional.

³ A partir de abril 2015, 19 estados y Washington, D.C. tienen leyes que explícitamente prohíben la discriminación por motivos de género en el empleo: California, Colorado, Connecticut, Delaware, Hawaii, Illinois, Iowa, Maine, Maryland, Massachusetts, Minnesota, New Jersey, New Mexico, Nevada, Oregon, Rhode Island, Utah, Vermont, y Washington. Vea www.lgbtmap.org/equality-maps/non_discrimination_laws.



¿Qué Información Debe Reunir?

Debe traer cualquier información o documentos que le ayudarán a EEOC a entender su caso. Por ejemplo, si le dijeron que lo/la estaban despidiendo por su desempeño laboral, tal vez puede traer la carta o notificación de que lo/la estaban despidiendo y sus evaluaciones de desempeño. Tal vez también quiera traer los nombres de las personas que saben lo que pasó e información sobre como contactarlos.

También debe documentar cualquier interacción con su empleador y hacer una cronología de los eventos discriminatorios para establecer un caso fuerte para apoyar su reclamo por discriminación. Si ha intentado pasar por un proceso de queja interno en su lugar de empleo, debe documentar esas interacciones y cuales pasos (si es que los tomó), su empleador ha tomado para abordar la discriminación que usted experimentó.

Herramienta de evaluación en internet

La EEOC no acepta quejas de discriminación por Internet. Pero sí tienen una herramienta de evaluación por Internet que le puede ayudar a decidir si EEOC es la agencia correcta para asistirle. Puede visitar www.egov.eeoc.gov/eas/ para empezar la evaluación por Internet. Imprima el cuestionario de ingreso y después llévelo o envíelo a su oficina local de EEOC para comenzar el proceso de presentar una queja por discriminación.

En Persona

Puede visitar su oficina local de EEOC, simplemente presentándose en persona o haciendo una cita. Los procedimientos de cada oficina varían, así que debe contactar a su oficial local para información sobre sus procedimientos. Puede encontrar su oficina local ingresando su código postal en el sitio web de EEOC: www.eeoc.gov/field/



Marco de Tiempo Importante Para Presentar una Queja

Los trabajadores de negocios privados, de gobiernos estatales o locales ("empleados no-federales") tienen, por lo general, **180 días** desde el momento que tuvo lugar la discriminación para presentar una queja (esto se puede extender hasta 300 días si el cargo está cubierto por una ley de no-discriminación estatal o local).

Empleados federales sólo tienen **45 días** para presentar una queja.

Por Teléfono

Aunque los cargos no se pueden presentar oficialmente por teléfono, los operadores de EEOC están disponibles para asistirle en el proceso de presentar su queja y para responder a cualquier pregunta que tenga. Los operadores pueden, específicamente asistirle en encontrar y llenar los formularios en línea y/o llenar los formularios cuando ya los tenga. Sin embargo, note que el tiempo de espera puede ser largo. Puede comunicarse con la línea de asistencia de EEOC marcando 1-800-669-4000.



Por Correo

También puede presentar una queja enviando una carta a la oficina local de EEOC. *Nota: Si se está acercando su fecha límite, no es aconsejable que lo presente por correo.*

Asegúrese de que su carta incluye la siguiente información:

- Su nombre, dirección, y número de teléfono;
- El nombre, dirección, y número de teléfono de su empleador (o agencia de empleo o sindicato) contra quien quiere presentar su queja;
- El número de trabajadores que laboran ahí (si sabe el número);
- Una breve descripción de los eventos que usted cree fueron discriminatorios (por ejemplo, lo/la despidieron, degradaron, hostigaron);
- Cuando tuvieron lugar los eventos, la cronología de eventos;
- Por qué cree que fue discriminado/a (por ejemplo, por su sexo, estatus de transgénero, identidad de género, expresión de género, transición de género, o estereotipos sexuales); y
- Su firma.

No se olvide de firmar la carta. Si no la firma, el caso no se investigará.

¿Qué sigue?

EEOC revisará su carta y si se necesita más información, lo/a contactarán para recopilar esa información o le enviarán un cuestionario de seguimiento. Una vez que su información esté completa, será contactado/a y es posible que le pidan que firme un documento con toda la información que proporcionó en un formulario de queja oficial de EEOC.

Presentando una Queja Como Trabajador Federal

En el caso de trabajadores federales y personas aplicando para empleos federales, la EEOC puede decidir sobre la denuncia por discriminación, y ordenar medidas correctivas como, que se paguen indemnizaciones a individuos.

Si usted es un trabajador federal o está aplicando a un trabajo federal, el primer paso es comunicarse con un Consejero de EEOC en la agencia donde trabaja o donde aplicó al trabajo. En general, debe contactar un Consejero de EEOC dentro de 45 días después de que ocurrió la discriminación.

En la mayoría de los casos, el Consejero de EEOC le dará la opción de participar en consejería de EEOC o en un alternate dispute resolution program [programa alternativo de resolución de disputas] (ADR, por sus siglas en inglés). Si no resuelve su disputa a través de la consejería o ADR, se le proporcionará una notificación por escrito de que completó la consejería. De ahí, usted puede presentar una queja formal por discriminación contra la agencia con la oficina de EEOC (de la agencia). Después de su entrevista final con el Consejero de EEOC de su agencia, el Consejero de EEOC le enviará una notificación sobre como presentar una queja formal por discriminación. Usted debe presentar la queja dentro de **15 días** después de haber recibido esta notificación de su Consejero de EEOC.

Presentar una Queja Formal

Usted debe presentar su queja en la misma oficina de EEOC donde recibió consejería. Cuando prepare su queja por discriminación, esta debe contener lo siguiente:

- Su nombre, dirección, y número de teléfono;
- Una descripción breve de los eventos que usted cree fueron discriminatorios (por ejemplo que lo/la despidieron, degradaron, hostigaron);
- Por qué cree que fue discriminado/a (por ejemplo, por su sexo, estatus de transgénero, identidad de género, expresión de género, transición de género, o por estereotipos sexuales);
- Una breve descripción de los daños que sufrió; y
- Su firma (o la de su abogado).

¿Qué Sigue?

Una vez que haya presentado una queja formal, EEOC le enviará una carta avisándole que recibió su queja y que empezará su revisión y decidirá si el caso será admitido o rechazado por algún motivo de procedimiento (por ejemplo, si se presentó su queja demasiado tarde). Si EEOC no ha rechazado la queja, realizará una investigación. Salvo que le avisen de lo contrario, tienen 180 días desde el día que presentó su queja para finalizar la investigación. (Después de que hayan pasado los 180 días, aunque la investigación no esté completa, usted tiene la opción de ir directamente a la corte federal a presentar una demanda.)

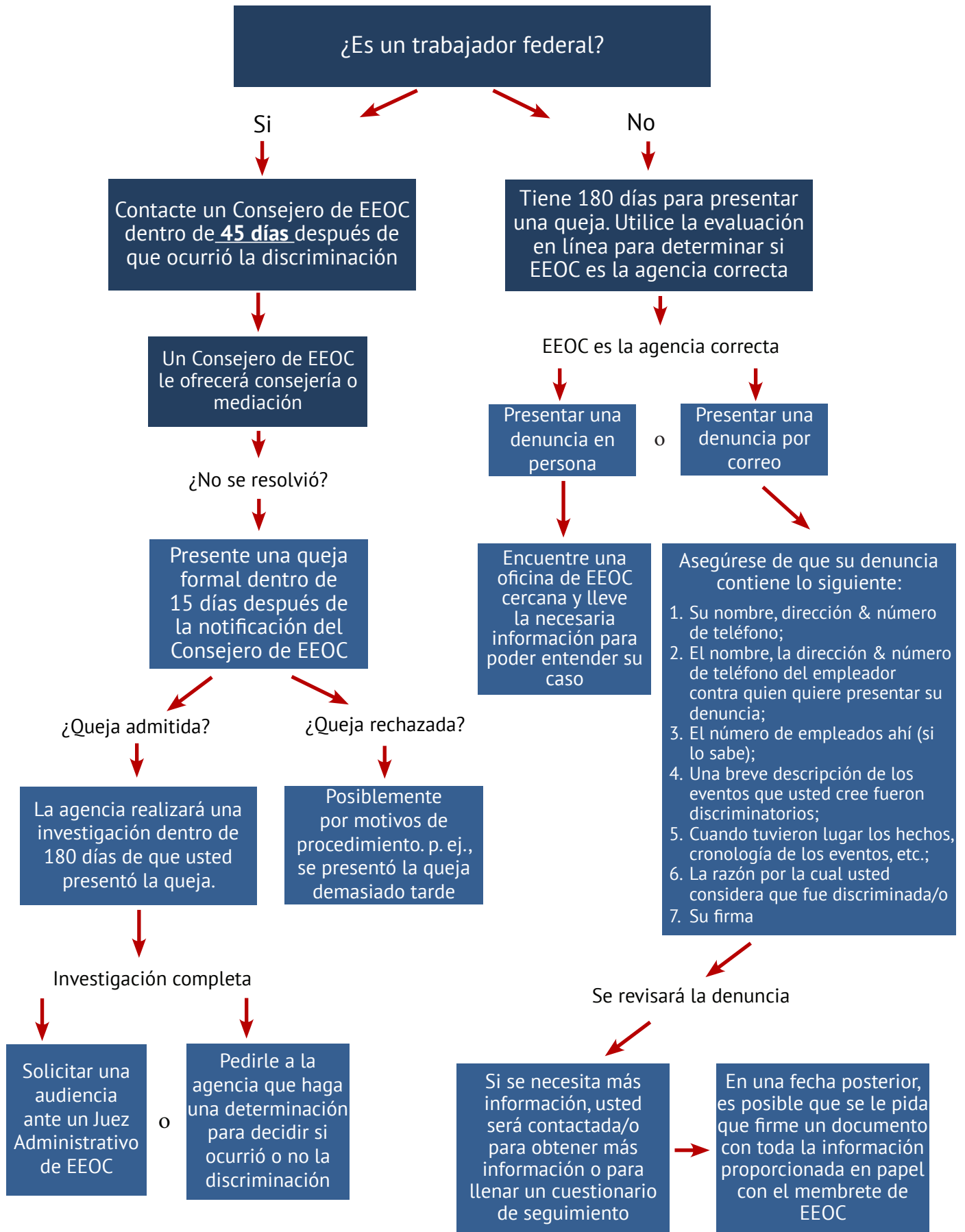
Cuando haya terminado la investigación, la agencia emitirá una notificación ofreciéndole dos opciones: usted puede solicitar una audiencia ante el juez administrativo de EEOC, o puede solicitar que la agencia que discriminó contra usted dicte su determinación sobre si consideran o no que ocurrió dicha discriminación. Si solicita una audiencia, tendrá la oportunidad de presentar evidencia de la discriminación al juez administrativo de EEOC, quien puede determinar si ocurrió la discriminación y conceder una indemnización por daños y perjuicios. En cualquiera de los casos, usted tiene el derecho de apelar la decisión ante una corte federal.

Tenga en cuenta que tal vez tenga otras opciones de medidas correctivas contra la discriminación como trabajador federal. U.S. Office of Personnel Management [La Oficina EE. UU. de Administración de Personal], Equal Employment Opportunity Commission [Comisión para la Igualdad en las Oportunidades de Empleo], Office of Special Counsel [Oficina de Asesoramiento Especial], y Merit Systems Protection Board [Junta de Protección del Sistema de Mérito] han creado un guía, *Addressing Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination In Federal Civilian Employment : A Guide to Employment Rights, Protections, and Responsibilities* [Abordando la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género: Una Guía para Derechos de Empleo, Protecciones, y Responsabilidades]. Está disponible en línea en www.opm.gov/policy-data-oversight/diversity-and-inclusion/reference-materials/addressing-sexual-orientation-and-gender-identity-discrimination-in-federal-civilian-employment.pdf.

¿Preguntas?

Si tiene cualquier pregunta, por favor comuníquese con la Línea de Asistencia Legal de Transgender Law Center en www.transgenderlawcenter.org/help o (415) 865-0176 x306.







Transgender Law Center

Making Authentic Lives Possible

1629 Telegraph Ave, Suite 400
Oakland, CA 94612
www.transgenderlawcenter.org