

5 Cosas que debería saber sobre la discriminación intersexual en el trabajo

Intersexual es un término utilizado para describir a las personas que nacen o se desarrollan con rasgos sexuales, como genitales, hormonas, anatomía interna o cromosomas, que no se ajustan a la definición médica de la anatomía sexual, o reproductiva, masculina o femenina. ¿Sabía usted que, a nivel nacional, el 74 % de las personas intersexuales afirman que la discriminación influye negativamente en sus sueldos o en su capacidad para subir de puesto, y el 84 % reportan que no han sido contratados por discriminación? –Center for American Progress, octubre del 2021.



En Nueva Jersey, la discriminación no puede impedir su éxito en el lugar de trabajo.

La Ley de Antidiscriminación de Nueva Jersey (LAD, *Law Against Discrimination*) prohíbe la discriminación y el acoso por su género real o percibido, incluida la intersexualidad. La LAD le protege de la discriminación y el acoso por parte de compañeros de trabajo, supervisores y jefes, debido a su género.



Su empleador no puede tomar decisiones basadas en su intersexualidad.

Esto significa que un empleador no puede tomar decisiones respecto a su contratación, despido, ascensos o beneficios (incluida la atención médica y las licencias para cuidar de los hijos y la familia), basándose en su intersexualidad. Por ejemplo, su empleador no puede negarle participación total en el plan de beneficios de salud de la empresa porque usted sea un empleado intersexual.



Otras personas no pueden acosarlo por su intersexualidad.

Su empleador debe tomar medidas para detener cualquier situación de acoso que conozca, o debiera conocer, si esta pudiera crear un entorno de trabajo hostil. El acoso de género basado en los prejuicios incluye conductas ofensivas o inoportunas debido a la intersexualidad de una persona, tales como comentarios denigrantes de compañeros de trabajo o jefes sobre las personas intersexuales.



Usted debe recibir un trato coherente con su identidad o expresión de género.

El código de vestimenta y las políticas de uso de baños de los empleadores deben contemplar un trato que sea coherente con su identidad o expresión de género. Por ejemplo, un empleado intersexual que se identifique como hombre debe poder usar el baño de hombres. Usted también tiene derecho a autoidentificarse por su nombre, título y pronombres, y a que los demás los usen para referirse a usted.



Su empleador no puede negarse a proporcionarle adaptaciones razonables porque usted sea intersexual.

Por ejemplo, un empleador no puede negarse a facilitarle un horario flexible para que acuda a sus citas médicas para los tratamientos de fertilidad solo porque no piensa que las personas intersexuales deban quedar embarazadas.

Para obtener más información o presentar una queja, visite [NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov) o llame al **1.833.NJDCR4U**.



Oficina de la Fiscalía de Nueva Jersey
[NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov)

