



跨性別人士在工作場所中的權利

「跨性別」是什麼意思？

跨性別一詞是用來形容性別認同與其與生俱來的性別不同的人。性別表達在法律上的定義是「一個人的外表和行為，不管是否與其與生俱來性別的刻板外表和行為一樣。」性別認同和性別表達是公平就業與住房法保障的特點。這意味著僱主、住房提供者及企業不可歧視認明是跨性別或非常規性別的人士。這包括給別人跨性別或非常規性別感覺的人士。

什麼是性別轉變？

- 1 「社會轉變」涉及在社會上把性別與自我內在感覺結合一致的過程(例如：更改名稱和代名詞、使用洗手間、參加體育隊伍等活動)。
- 2 「身體轉變」是指一個人可能需要接受的醫療使身體和自我的內在感覺可以結合一致(例如：荷爾蒙治療或外科手術)。

任何人皆無須完成性別轉變的任何特定步驟才可以得到法律保障。僱主不可對性別轉變中的僱員在完成某個轉變步驟後去控制該僱員的治療。

僱主的常見問題

允許僱主提出什麼問題？僱主可以詢問僱員的就業歷史以及可以要求僱員提供推薦人。此外，僱主也可以提出其他不帶歧視的問題。面試官不應該提出旨在偵查個人性別認同的問題，包括詢問婚姻狀況、配偶的姓名或家庭中各個成員之間的關係。僱主不應提出有關個人身體或是否打算動手術的問題。

僱主如何執行服裝守則和儀容標準？若僱主提出服裝守則的規定則必須以不帶歧視的形式執行。意思是除非僱主可以證明有業務的需要，否則必須允許每位僱員根據他們的性別認同和性別表達去穿著衣服。不可對跨性別或非常規性別人士採取別於任何其他僱員的任何不同的服裝或儀容標準。

僱主對洗手間、淋浴間和儲物間需要負起什麼責任？所有僱員皆有權享有比得上、安全和足夠的洗手間和儲物間設施。這包括不管僱員與生俱來的性別是什麼都有權使用與僱員的性別認同或性別表達對應的洗手間或儲物間。此外，為了尊重所有僱員的隱私(私隱)起見，僱主應該提供可行的其他方法，例如可以鎖門的廁所格、安排交錯的淋浴時間表、浴簾，或其他確保可以保護隱私(私隱)的可行方法。僱主不可以規定僱員使用某個設施。除非受到州法律其他規定的豁免外，所有在任何商業機構、公共設施，或州政府或地方政府機關的單人使用洗手間設施必須識別為所有性別都可以使用的洗手間設施。

提出投訴

如果您認為自己是被歧視的受害者，您可以在受到歧視的一年內與公平就業與住房部門(英文簡稱DFEH)聯絡提出投訴。

如果您因为残疾而无法通过在线、邮件或电子邮件提交一份书面的资料表格，DFEH可以通过协助您填写表格，对于耳聪或有听力困难或言语障碍的人，通过加州接驳服务(711)或者通过您的VRS拨打(800) 884-1684(语音)与我们联系。DFEH致力於在要求時提供我們資訊的其他形式版本作為對殘障人士的合理遷就。

如果希望安排約見或討論您希望收到我們資訊或網頁的形式，請聯絡通訊中心，電話號碼是(800) 884-1684(語音或透過relay接線生711)或(800) 700-2320(TTY)或電郵致：contact.center@dfeh.ca.gov。

如果想索取更多的資料

公平就業與住房部門
("The Department Of Fair Employment And Housing")

免費電話("Toll Free"): (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320 dfeh.ca.gov

也可以找到我們的地方：

