



雇员的权利谁是跨性别者或非性别常规者

加州法律保护跨性别者和非常规性别者在工作中免受歧视、骚扰和报复。这些保护措施由民权部 (CRD) 执行。

您需要知道的事情

1. 加州法律是否保护跨性别和非常规性别雇员免受就业歧视？

是。所有雇员、求职者、无薪实习生、志愿者和合同工在工作中不受基于受保护特征的歧视，如性别认同、性别表达、性取向、种族或国籍。这就说明，例如，拥有五名或以上雇员的私营雇主可能不会因某人认同或被认为认同为跨性别者或非二元性别者，或者因其以非刻板的方式表达自己的性别而拒绝雇用或晋升某人。

就业歧视可能在招聘或就业过程中的任何时候发生。除了拒绝雇用或晋升某人外，非法歧视还包括解雇雇员，使其处于更恶劣的工作条件下，或因其性别认同或性别表达而不公平地修改其雇用条款。

2. 加州法律是否保护跨性别和非常规性别雇员在工作中不受骚扰？

是。禁止所有雇主因员工、实习生、志愿者或合同工的性别认同或性别表达而骚扰他们/她们。例如，如果公司同事为正在经历性别转变的雇员营造不友善的工作环境——无论当面还是在线——雇主可能要承担责任。同样，当客户或其他第三方因雇员性别身份或表达方式而骚扰雇员时，例如故意用错误的代称或姓名指代非常规性别雇员，雇主也要承担责任。

3. 加州法律是否保护在工作场所投诉歧视或骚扰的雇员？

是。禁止雇主对任何声称依法享有不受歧视或骚扰权利的雇员进行报复。例如，雇主通过减少雇员轮班来回应该雇员对其主管、人力资源人员或 CRD 提出歧视投诉时，雇主构成非法报复。

4. 如果浴室、淋浴间和更衣室根据性别进行隔离，雇员是否可以选择最适合自己的？

是。所有雇员都有权使用安全、适当的洗手间和更衣室设施。这包括使用符合雇员性别认同的洗手间或更衣室的权利，而不管雇员出生时的性别。此外，在可能的情况下，雇主应提供易于使用的、不分性别（或“全性别”）的单一用户设施，供任何雇员使用。使用单隔间洗手间和其他设施应始终是选择问题。禁止因政策问题或骚扰而迫使雇员使用。

5. 雇员是否有权被称呼与其性别认同或性别表达相对应的姓名和代称，即使与其法定姓名和性别不同？

是。雇员有权使用与其性别认同或性别表达相对应的姓名和代称。这些有时被称为“选择”或“首选”姓名和代称。例如，雇员无需合法更改其姓名或出生证明，也无需经历任何类型的性别转变（例如手术），即可使用与其性别认同或性别表达相对应的姓名和/或代称。雇主有法律义务在特定的雇用记录中使用雇员的法定姓名，但当没有法律义务强制使用法定姓名时，雇主和公司同事必须尊重雇员选择的姓名和代称。例如，一些企业利用软件来支付薪资和其他管理目的，例如创建工作时间表或生成虚拟档案。虽然在法律要求的情况下，企业使用跨性别雇员的法定姓名支付薪资可能适当，但拒绝或没有使用该雇员选择的姓名和代称，如果与他们的法定姓名不同，与在排班表、姓名标签、即时通讯账户或工作身份证上的姓名不同，会构成骚扰或歧视。CRD 建议雇主注意确保在法律允许的最大范围内尊重每位雇员所选择的姓名和代称。

6. 雇员是否有权以符合其性别认同和性别表达的方式着装？

是。规定着装要求的雇主必须以非歧视的方式执行。这表示必须允许每位雇员按照其性别身份和表达方式着装。虽然雇主可以

根据业务需要制定着装要求或仪容整洁政策，但所有雇员都必须遵守相同的标准，无论其性别认同或表达方式如何。

7. 雇主可否在面试时询问求职者的出生性别或性别认同？

否。雇主可以提出非歧视性的问题，例如询问求职者的工作经历或询问专业推荐信。但是面试官不应该问一些旨在探知求职者的性别认同或性别转变历史的问题，比如询问该求职者为什么改名。雇主也不应该询问有关求职者的身体状况或其是否计划进行手术的问题。

想要了解更多？

访问: <https://bit.ly/3hTG1EO>

提出投诉

民权部

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

免费电话: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

加州中继服务 (711)

您是否因残疾而需要合理的便利安排？CRD 可帮助您处理投诉事宜。