

직원의 권리 트랜스젠더 또는 성별 비순응자



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

캘리포니아 법은 트랜스젠더와 젠더를 보호합니다 차별, 괴롭힘, 그리고 직장에서의 보복. 이것들 보호는 민권부 (CRD)에 의해 시행됩니다.

당신이 알아야 할 사항

1. 캘리포니아 법은 트랜스젠더 및 성비순응 직원을 고용 차별로부터 보호합니까?

예. 모든 직원, 구직자, 무급 인턴, 자원봉사자, 그리고 계약직 근로자들은 성별 정체성, 성별 표현, 성적 성향, 인종 또는 국적과 같은 보호 대상 특성을 기반으로 한 직장 내 차별로부터 보호됩니다. 이는 다섯 명 이상의 직원을 고용하는 사설 기업이 예를 들어 성 정체성 또는 비이진성으로 식별되거나 식별된다고 인식되거나, 성을 고유한 방식으로 표현하는 이유로 고용이나 승진을 거부할 수 없음을 의미합니다.

고용 차별은 채용이나 고용 과정 중 언제든지 발생할 수 있습니다. 고용이나 승진을 거부하는 것 외에도, 불법적인 차별에는 직원을 해고하거나 더 나쁜 근무 조건에 놓거나, 성별 정체성이나 성별 표현 때문에 공정하지 않게 고용 조건을 변경하는 것이 포함됩니다.

2. 캘리포니아 법은 트랜스젠더 및 성비순응자 직원을 직장 내 괴롭힘으로부터 보호합니까?

예. 모든 고용주는 성 정체성이나 성 표현 때문에 어떤 종류의 직원, 인턴, 자원봉사자, 또는 계약직원을 괴롭히는 것이 금지되어 있습니다. 예를 들어, 동료들이 적대적인 근무 환경을 조성할 때 고용주는 책임을 질 수 있습니다.

사람 또는 가상 - 성전환을 겪고 있는 직원의 경우. 마찬가지로, 고용주는 고객이나 기타 제삼자가 성별 정체성이나 표현과 관련하여 직원을 괴롭힐 때 책임을 지게 될 수 있습니다. 이는 의도적으로 성별에 어긋나는 직원에게 잘못된 대명사나 이름으로 언급하는 경우와 같이 포함됩니다.

3. 캘리포니아 법은 직장 내 차별이나 괴롭힘에 대해 불평하는 직원을 보호합니까?

예. 고용주는 어떠한 형태의 차별이나 괴롭힘이 없음을 법으로부터 보장받는 권리를 주장하는 직원에 대해 보복하는 것이 금지되어 있습니다. 예를 들어, 고용주는 직원이 차별에 대한 불만을 표명할 때(상사, 인사 담당자, 또는 CRD에게) 근무 시간을 줄이는 등의 조치를 취함으로써 불법 보복을 저지를 수 있습니다.

4. 만약 화장실, 샤워실, 그리고 탈의실이 성별에 따라 구분된다면, 직원들은 자기에게 가장 적합한 곳을 선택할 수 있을까요?

예. 모든 직원은 안전하고 적절한 화장실 및 탈의실 시설을 이용할 권리를 갖고 있습니다. 이는 직원이 태어날 때 성별에 할당된 것과 관계없이 직원의 성 정체성에 해당하는 화장실이나 탈의실을 사용할 권리를 포함합니다. 또한 가능한 경우, 고용주는 어떠한 직원이든 사용할 수 있는 쉽게 접근 가능한 성별 중립(또는 “모든 성별”)의 단일 사용자 시설을 제공해야 합니다. 단독 사용 화장실의 사용 그리고 다른 시설의 사용은 항상 선택의 문제여야

합니다. 정책상이나 괴롭힘으로 인해 직원들은 어떠한 경우에도 강제적으로 한 화장실을 사용하도록 강요받아서 안 됩니다.

5. 종업원은 자신의 성 정체성이나 성 표현과 일치하지 않는 경우에도 법적인 이름과 성별과 다를지라도 해당 성 정체성이나 성 표현에 따라 호칭되는 권리가 있습니까?

예. 직원들은 자신의 성 정체성이나 표현과 일치하는 이름과 대명사를 사용하고 부르는 권리를 갖고 있습니다. 이러한 것들은 때때로 “선택된” 또는 “선호하는” 이름과 대명사로 알려져 있습니다. 예를 들어, 직원은 법적으로 이름이나 출생증명서를 변경하거나 어떠한 형태의 성 전환이나 수술과 같은 과정을 거치지 않아도, 자신의 성별 정체성이나 표현과 일치하는 이름 및/또는 대명사를 사용할 권리가 있습니다. 고용주는 특정 고용 기록에서 직원의 법적 이름을 사용할 의무가 있을 수 있지만 법적 의무가 법적 이름 사용을 강요하지 않는 경우에는

고용주와 동료는 직원이 선택한 이름과 대명사를 존중해야 합니다. 예를 들어, 일부 기업은 급여 처리 및 기타 행정 목적으로 소프트웨어를 활용하며, 이는 근무 일정 작성이나 가상 프로필 생성과 같은 작업을 포함할 수 있습니다. 비즈니스가 법적으로 요구되는 경우에는 급여 목적으로 트랜스젠더 직원의 법적인 이름을 사용하는 것이 적절할 수 있지만, 근무 일정, 이름표, 인스턴트 메시징 계정 또는 직원 신분증과 같은 경우에 그 사람의 선택한 이름과 대명사를 사용하지 않거나 사용을 거부하는 것은 괴롭힘이나 차별적인 행동일 수 있습니다. CRD는 고용주가 법적으로 허용되는 최대 한도로 각 직원의 선택한 이름과 대명사를 존중하도록 주의를 기울이도록 권장합니다.

6. 종업원은 자신의 성 정체성과 성 표현과 일치하는 방식으로 옷을 입는 권리가 있습니까?

예. 복장 규정을 부과하는 고용주는 그것을 차별적으로 시행해서는 안 됩니다. 이는 각 직원이 자신의 성 정체성과 표현에 따라 복장을 선택할 수 있어야 한다는 것을 의미합니다. 고용주가 설립할 수 있는 동안 복장 규정이나 세면 정책이 사업적 필요에 따라 정해진 경우, 모든 직원은 성 정체성이나 표현과 관계없이 동일한 기준을 따라야 합니다.

7. 면접에서 고용주는 지원자에게 출생 시 할당된 성별이나 성 정체성에 대해 물을 수 있을까요?

아니요. 고용주는 차별적이지 않은 질문을 할 수 있습니다. 예를 들어, 지원자의 고용 기록을 묻거나 전문적인 추천을 요청하는 것과 같은 질문이 포함될 수 있습니다. 그러나 면접관은 성 정체성이나 성 전환 역사를 감지하도록 의도된 질문, 예를 들어 왜 그 사람이 이름을 변경했는지에 관한 질문과 같은 것은 하지 않아야 합니다. 고용주는 또한 해당 사람의 신체에 관한 질문이나 수술 계획에 대한 질문을 하지 않아야 합니다.

더 자세히 알고 싶으십니까?

방문: <https://bit.ly/3hTG1EO>

불만을 제기하려면

민권부

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

무료 전화: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

캘리포니아 중계 서비스(711)

합리적인 편의가 필요한 장애가 있습니까? CRD는 귀하의 불만 사항에 대해 도움을 드릴 수 있습니다.