

跨性别或非常规性别雇员的权利



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

情况说明书

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者和非常规性别者免受就业歧视？

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。除了拒绝雇佣或提拔某人外，非法歧视也包括解雇员工、使他们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佣条款。

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表达方式而骚扰他们/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性别表达而骚扰雇员时，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，当雇主通过减少雇员轮班来回应该雇员向其主管、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，雇员是否可以选择不适合自己的？

是。所有雇员都有权使用安全、适当的洗手间和更衣室设施。这也包括使用符合员工性别认同的洗手间和更衣室的权力，不论员工出生时的性别如何。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，以供任何雇员使用。使用单

跨性别或非常规性别雇员的权利



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

情况说明书

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，雇员无需为了使用与其性别认同或性别表达相对应的姓名和/或代称，而更改其法定姓名或出生证明，或经历任何类型的性别转变（例如手术）。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。这代表着每个雇员都必须被允许以符合其性别认同和性别表达

的方式来穿着。当雇主根据业务需要制定着装规范或仪容政策时，所有员工都必须遵守相同的标准无论性别认同和性别表达如何。

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。

8. 加州法律是否保护跨性别者和非常规性别者免受就业歧视？

是。因为个人性别认同和性别表达而针对的行为和暴力威胁，在任何地方都是禁止的，包括工作场所。遭受仇恨暴力的人可以向 CRD 提出索赔，并可能有资格获得民事补救，例如金钱赔偿和限制令。此外，请通过 stophate@calcivilrights.ca.gov 或 833-8-NO-HATE 联系 CA vs. Hate 资源热线和网络，获取针对仇恨目标人群的信息和支持。

9. 我的雇主提供的健康保险计划可以排除性别肯定护理吗？

不可以。根据加州法律，雇主提供的健康计划必须涵盖医学上必要的性别肯定护理。

跨性别或非常规性别雇员的权利



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

情况说明书

常用术语

性别表达是指一个人与性别相关的外表或行为,如他们的举止、衣服或发型。一个人表达性别的方式不一定与他们的性别认同或出生时的性别有关。

例如,一个自认为是男性的人可能会以刻板的女性化方式表达自己的性别,比如留长发、化妆或表现得“敏感”

性别认同是指每个人对其性别的理解,例如男性、女性、男性和女性的组合、非男性或女性和/或非二元性别。

一个人也许会有与自己出生时的性别不同的性别认同。

非常规性别者指不遵循社会规范或关于性别认同或性别表达的刻板印象的人。任何性别认同的人都可能是非常规性别者,例如穿着通常与男性相关的衣服并使用代词“他们/他们”和“她/她”的有女性身份认同的人。

性别转变是指一些跨性别者或非常规性别者确认自己性别认同的过程。这个可以但不一定包括社会性的和/或身体上的转变。个体不需要完成性别转变的任何特定步骤以得到法律的保护。

- **社会转变** 是一个人的社会性性别表达与内在自我意识保持一致的过程(例如,姓名和代词、浴室设施的使用、着装、言语或外表的变化)
- **身体转变** 是指个人可能接受的医学治疗,以使身体与性别认同保持一致(例如激素疗法或外科手术)。

非二元性别指代任何不属于严格男性或严格女性的二元性别认同的通用术语。加州正式承认非二元性别。

性取向是指一个人对他人的性或浪漫吸引力,可能(但不一定)包括对异性恋、男同性恋、女同性恋、双性恋或泛性恋等术语的认同。

跨性别者是一个通用术语,指性别认同与出生时的性别不同的人,例如自认为是男性但原始出生证明上的性别标记为女性的人。

如果您在工作中受到歧视、骚扰或报复,请联系 CRD。

提出投诉

民权部

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

免费电话: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

具有需要合理便利条件的失能?
CRD 可帮助您处理投诉事宜。

有关本指南的其他翻译版本,请访问:

www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment