

# 트랜스젠더 또는 성별 비순응적인 직원의 권리



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## 사실 시트

**캘리포니아 법은 트랜스젠더와 성 비순응자를 직장 내 차별, 괴롭힘, 보복으로부터 보호합니다. 이것들**

**보호는 민권부(CRD)에서 시행합니다.**

## 당신이 알아야 할 사항

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

예. 모든 직원, 구직자, 무급 인턴, 자원봉사자 및 계약자는 성 정체성, 성별 표현, 성적 취향, 인종 또는 출신 국가와 같은 특성에 따라 직장에서의 차별로부터 보호받습니다. 이는, 예를 들어 5명 이상의 직원을 보유한 민간 고용주는 트랜스젠더 또는 비이성애자로 식별되거나 인식되거나 고정관념적이지 않은 방식으로 성별을 표현한다는 이유로 고용이나 승진을 거부할 수 없음을 의미합니다.

고용 차별은 채용이나 고용 과정 중 언제든지 발생할 수 있습니다. 불법 차별에는 채용이나 승진을 거부하는 것 외에도 성 정체성이나 성별 표현을 이유로 직원을 해고하거나 근무 조건을 악화 시키거나 고용 조건을 부당하게 변경하는 것이 포함됩니다.

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

예. 모든 고용주는 성 정체성이나 또는 성 표현을 이유로 직원, 인턴, 자원봉사자,

또는 계약직원을 괴롭히는 것이 금지되어 있습니다. 예를 들어, 동료들이 성 전환을 겪고 있는 직원을 대상으로 실제로든 가상으로든 적대적인 근무 환경을 조성할 때, 조성한 경우 고용주는 책임을 져야 할 수 있습니다. 마찬가지로 고객이나 기타 제3자가 성별 비순응 직원을 잘못된 대명사나 이름으로 의도적으로 지칭하는 등 성별 정체성이나 표현을 이유로 직원을 괴롭힐 경우 고용주는 책임을 져야 할 수 있습니다.

### 3. 캘리포니아 법은 직장 내 차별이나 괴롭힘에 대해 불만을 제기하는 직원을 보호합니까?

예. 고용주는 차별이나 괴롭힘으로부터 자유로울 수 있는 법으로부터 보장받는 권리를 주장하는 직원에 대해 보복하는 것이 금지되어 있습니다. 예를 들어, 고용주가 상사, 인사부 직원 또는 CRD에 차별 불만을 제기한 직원에 대해 근무 시간을 단축함으로써 대응하는 것은 불법적인 보복을 의미합니다. 예를 들어, 고용주가 상사, 인사 담당 직원 또는 CRD에 차별 불만을 제기한 직원에게 근무 시간을 단축함으로써 대응하는 것은 불법적인 보복을 가하는 경우입니다.

대응하는 것은 불법적인 보복을 가하는 경우입니다.

### 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.

여기에는 직원의 출생 시 지정된 성별에 관계없이 직원의 성 정체성에 맞는 화장실이나 탈의실을 사용할 수 있는 권리가 포함됩니다. 또한 가능하다면 고용주는 모든 직원이 사용할 수 있도록 쉽게 접근할 수 있고 성 중립적(또는 “모든 성별”) 단일 사용자 시설을 제공해야

# 트랜스젠더 또는 성별 비순응적인 직원의 권리

## 사실 시트



합니다. 단독 사용 화장실 사용 그리고 기타 시설의 사용은 항상 선택의 문제여야 합니다. 정책상이나 괴롭힘으로 인해 직원들은 어떠한 경우에도 강제적으로 한 시설을 사용하도록 강요받아서 안 됩니다.

5. 직원은 자신의 성 정체성이나 성 표현과 일치하지 않는 경우에도 법적인 이름과 성별과 다를지라도 자신의 성 정체성이나 성 표현에 따라 호칭되는 이름과 대명사로 불릴 권리가 있습니까?

예. 직원들은 자신의 성 정체성이나 성 표현과 일치하는 이름과 대명사를 사용하고 지칭할 권리를 갖고 있습니다. 이러한 것들은 때때로 “선택된” 또는 “선호하는” 이름과 대명사로 알려져 있습니다. 예를 들어, 직원은 자신의 성 정체성 또는 성별 표현에 해당하는 이름 및/또는 대명사를 사용하기 위해 자신의 이름이나 출생 증명서를 법적으로 변경하거나 성 전환(예: 수술) 같은 유형의 성별 전환을 겪을 필요는 없습니다. 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 기업에서는 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 법적 이름을 사용하는 것이 적절할 수 있지만, 근무 일정, 이름표, 인스턴트 메시징 계정 또는 직원 신분증과 같은 경우에 해당 사람의 선택한 이름과 대명사(법적 이름과 다를 경우)를 사용하지 않거나 사용을 거부하는 것은 괴롭힘이나 차별적인 행동일 될 수 있습니다. CRD는 고용주가 법적으로 허용되는 최대한도로 각 직원의 선택한 이름과 대명사를 존중하도록 주의를 기울일 것을 권장합니다.

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

예. 복장 규정을 부과하는 고용주는 차별 없는 방식으로 복장 규정을 시행해야 합니다. 이는 각 직원이 자신의 성 정체성과 표현에 따라 옷을 입는 것이 허용되어야 함을 의미합니다. 고용주는 업무상 필요에 따라 복장 규정이나 몸단장 정책을 설정할 수 있지만 모든 직원은 성별 정체성이나 표현에 관계없이 동일한 기준을 준수해야 합니다.

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

아니요. 고용주는 지원자의 고용 이력에 대해 묻거나 전문적인 추천을 요청하는 등 차별 없는 질문을 할 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 질문하거나 수술 계획에 대한 질문을 하지 않아야 합니다.

8. 8. 캘리포니아 법은 트랜스젠더 및 성비순응자 직원을 증오 폭력으로부터 보호합니까?

예. 성별 정체성이나 성별 표현을 이유로 개인에 대한 폭력 행위 또는 위협은 직장을 포함한 모든 곳에서 금지됩니다. 증오 폭력의 대상이 된 사람은 CRD에 청구를 제기할 수 있으며, 금전적 손해 배상 및 접근 금지 명령과 같은 민사 구제를 받을 자격이 있을 수도 있습니다. 또한 증오의 대상이 되는 사람들을 위한 정보와 지원을 원하시면 [stophate@calcivilrights.ca.gov](mailto:stophate@calcivilrights.ca.gov) 또는 833-8-NO-HATE로 CA 대 증오 자원 라인 및 네트워크에 문의하십시오.

9. 고용주가 제공하는 건강 보험 플랜에서 성별 확인 치료를 제외할 수 있습니까?

아니요. 캘리포니아 법에 따라 고용주가 제공하는 건강 보험은 의학적으로 필요한 성별 확인 치료를 보장해야 합니다.

# 트랜스젠더 또는 성별 비순응적인 직원의 권리

## 사실 시트



### 공통 용어

**성별 표현**이란 개인의 버릇, 옷 또는 헤어스타일과 같은 성별과 관련된 외모나 행동을 의미합니다. 누군가가 자신의 성별을 표현하는 방식은 일반적으로 자신의 성 정체성 또는 출생 시 부여 받은 성별과 고정관념 적으로 연관될 수도 있고 그렇지 않을 수도 있습니다. 예를 들어, 자신을 남성으로 정체화하는 사람은 긴 머리를 갖거나, 화장을 하거나, “민감한” 행동을 하는 등 고정관념적으로 여성스러운 방식으로 자신의 성별을 표현할 수 있습니다.

**성 정체성**은 남성, 여성, 남성과 여성의 혼합, 남성도 여성도 아닌 것, 그리고/또는 비이성애자 등 각 개인이 자신의 성별에 대해 내적 이해를 의미합니다. 출생 시 배정받은 성별과 다른 성 정체성을 가질 수도 있습니다.

**성별 비순응자**는 성별 정체성이나 성별 표현에 대한 사회적 규범이나 고정관념을 따르지 않는 사람을 말합니다. 일반적으로 남성과 관련된 옷을 입고 “그/그들” 및 “그녀/그녀”라는 대명사를 사용하는 여성으로 식별되는 사람과 같이 성별 정체성에 관계없이 사람은 성별 비순응자가 될 수 있습니다.

**성전환**이란 트랜스젠더나 성별비순응자가 자신의 성정체성을 확인하기 위해 겪는 과정을 의미합니다. 여기에는 사회적 및/또는 신체적 전환이 포함될 수 있지만 반드시 포함되는 것은 아닙니다. 법의 보호를 받기 위해 성별 전환의 특정 단계를 완료할 필요는 없습니다.

- 사회적 전환은 자신의 성별 표현을 내면의 자아 감각(예: 이름과 대명사의 변화, 화장실 시설 사용, 복장, 말투 또는 외모 등)과 사회적으로 일치시키는 과정입니다.
- 신체적 전환은 개인이 자신의 신체를 성 정체성과 물리적으로 맞게 신체적으로 조정하기 위해 겪을 수 있는 의학적 치료(예: 호르몬 치료 또는 수술 절차)를 의미합니다.

**비이진성**이란 엄격하게 남성 또는 엄격하게 여성의 성 이진성 밖에 벗어나는 모든 성별 정체성을 가리키는 일반적인 용어입니다. 캘리포니아는 비이성애자를 공식적으로 성별로 인정합니다.

**성적 지향**이란 다른 사람에게 성적 또는 낭만적인 매력을 느끼는 것을 말하며, 이성애자, 게이, 레즈비언, 양성애자, 범성애자 등의 용어로 동일시하는 것을 포함할 수 있지만 반드시 포함되는 것은 아닙니다.

**트랜스젠더**는 자신을 남성으로 식별하지만 원래 출생 증명서에는 여성으로 표시된 사람과 같이 성별 정체성이 출생 시 배정받은 성별과 다른 사람을 가리키는 일반적인 용어입니다.

**직장에서 차별, 괴롭힘 또는 보복을 당한 적이 있는 경우 CRD에 문의하시기 바랍니다.**

### 불만을 제기하려면

#### 민권부

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

무료 전화: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

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

이 지침의 번역을 보려면 다음 사이트를 방문하세요.

[www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment)