

# ANG MGA KARAPATAN NG MGA EMPLEYADO NA TRANSGENDER O DI-UMAAYON SA KASARIAN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## TALAN NG KATOTOHANAN

**PINOPROTEKTAHAN NG BATAS NG CALIFORNIA ANG MGA TRANSGENDER AT DI-UMAAYON SA KASARIAN NA MGA TAO MULA SA DISKRIMINASYON, PANLILIGALIG, AT PAGHIHIGANTI SA TRABAHO. ANG MGA PROTEKSYON NA ITO AY IPINATUTUPAD NG CIVIL RIGHTS DEPARTMENT (CRD).**

## MGA BAGAY NA KAILANGAN MONG MALAMAN

### 1. Pinoprotektahan ba ng batas ng California ang mga transgender at di-umaayon sa kasarian na mga empleyado mula sa diskriminasyon sa trabaho?

Oo. Lahat ng mga empleyado, mga aplikante sa trabaho, mga walang bayad na intern, mga boluntaryo, at mga kontratista ay protektado laban sa diskriminasyon sa trabaho kapag batay ito sa isang protektadong katangian, tulad ng kanilang pagkakakilanlan sa kasarian, pagpapahayag ng kasarian, seksuwal na oryentasyon, lahi, o pambansang pinagmulan. Ibig sabihin nito na ang pribadong mga tagapag-empleyo na may lima o higit pang mga empleyado ay hindi maaaring, halimbawa, tanggihan ang pagtanggap o pag-promote sa isang tao dahil sila ay nagpapakilala bilang - transgender o non-binary, o dahil sila ay nagpapahayag ng kanilang kasarian sa di-typiko na mga pamamaraan. Ang diskriminasyon sa trabaho ay maaaring mangyari sa anumang oras sa panahon ng proseso ng pagkuha at pagtatrabaho. Bukod sa

pagtanggap maghire o magpromote ng isang tao, ang di-makatarungang diskriminasyon ay kasama rin ang pagtanggap sa trabaho ang isang empleyado, na isinailalim sa mas masamang mga kalagayan sa trabaho, o di patas na pagbabago sa mga tuntunin ng kanilang trabaho dahil sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian o pagpapahayag ng kasarian.

### 2. Pinoprotektahan ba ng batas ng California ang mga transgender at di-umaayon sa kasarian na mga empleyado mula sa panliligalig sa trabaho?

Oo. Lahat ng tagapag-empleyo ay ipinagbabawal na manliligalig ng sinumang empleyado, intern, boluntaryo, o kontratista dahil sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian o pagpapahayag ng kasarian. Halimbawa, maaaring managot ang isang tagapag-empleyo kung ang mga katrabaho ay lumilikha ng magulong kapaligiran sa trabaho – sa personal man o virtual – para sa isang empleyado na sumasailalim sa pagbabago ng kasarian. Gayundin, maaaring managot ang isang tagapag-empleyo kapag inaapi ng mga kustomer o iba pang ikatlong partido ang isang empleyado dahil sa kanilang pagkakakilanlan sa kasarian o pagpapahayag, gaya ng sadyang pagtukoy sa isang di-umaayon sa kasarian empleyado gamit ang maling panghalip o pangalan.

### 3. Pinaprotektahan ba ng batas ng California ang mga empleyado na nagreklamo tungkol sa diskriminasyon o panliligalig sa lugar ng trabaho?

Oo. Bawal ang mga tagapag-empleyo na gumanti sa sinumang empleyado na igiit ang kanilang karapatan sa ilalim ng batas na maging malaya sa diskriminasyon o panliligalig. Halimbawa, ang isang tagapag-

# ANG MGA KARAPATAN NG MGA EMPLEYADO NA TRANSGENDER O DI-UMAAYON SA KASARIAN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## TALAN NG KATOTOHANAN

empleyo ay nagkasala ng hindi makatarungang panghihiganti kapag ito ay tumugon sa isang empleyado na nagsumbong ng diskriminasyon - sa kanilang superbisor, mga kawani ng mapagkukunan ng tao, o CRD - sa pamamagitan ng pagbawas ng kanilang oras ng trabaho.

#### 4. **Kung ang mga banyo, paliguan, at mga sinasaradong kuwarto ay hiwalay ayon sa kasarian, maaari bang pumili ang mga empleyado ng pinakangkop para sa kanila?**

Oo. Lahat ng empleyado ay may karapatan sa ligtas at angkop na palikuran at mga pasilidad ng sinasaradong kuwarto.

Kasama rito ang karapatan na gumamit ng palikuran o sinasaradong kuwarto na tugma sa pagkakakilanlan sa kasarian ng empleyado, anuman ang kasarian ng empleyado noong ipinanganak. Bilang karagdagan, kung maaari, ang isang tagapag-empleyo ay dapat magbigay ng isang madaling-ma-access, neutral sa kasarian (o "lahat ng kasarian"), solong gumagamit na pasilidad para magamit ng sinumang empleyado. Ang paggamit ng mga palikuran na may iisang kuwadra at iba pang mga pasilidad ay dapat na laging isang bagay na pinagpapasiyahan. Hindi dapat pilitin ang mga empleyado na gumamit ng isa, bilang isang bagay ng patakaran o dahil sa panliligalig.

#### 5. **May karapatan ba ang isang empleyado na tawagin sa pangalan at panghalip na tumutugma sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian o pagpapahayag ng kasarian, kahit na iba sa kanilang legal na pangalan at kasarian?**

Oo. Ang mga empleyado ay may karapatang gamitin at tawagin sa pamamagitan ng pangalan at mga panghalip na tumutugma sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian o pagpapahayag ng kasarian. Ang mga ito ay kung minsan ay kilala bilang "pinili" o "ginustong" mga pangalan at panghalip. Halimbawa, ang isang empleyado ay hindi kailangang legal na nagbago ng kanilang pangalan o sertipiko ng kapanganakan, o

magkaroon ng anumang uri ng pagbabago sa kasarian (tulad ng operasyon), upang gamitin ang isang pangalan at/o mga panghalip na tugma sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian o pagpapahayag ng kasarian. Ang isang tagapag-empleyo ay maaaring legal na obligado na gamitin ang legal na pangalan ng isang empleyado sa mga tiyak na talaan ng trabaho, ngunit kapag walang legal na obligasyon na pinipilit ang paggamit ng isang legal na pangalan, ang mga tagapag-empleyo at mga katrabaho ay dapat na igalang ang pinili ng isang empleyado na pangalan at mga panghalip. Halimbawa, ang ilang mga negosyo ay gumagamit ng software para sa payroll at iba pang mga layuning administratibo, tulad ng paglikha ng mga iskedyul ng trabaho o pagbuo ng mga virtual na profile. Habang maaaring angkop para sa negosyo na gamitin ang legal na pangalan ng isang transgender na empleyado para sa mga layunin ng payroll kapag kinakailangan ng batas, ang pagtangga o hindi paggamit ng piniling pangalan at mga panghalip ng taong iyon, kung naiiba sa kanilang legal na pangalan, sa isang iskedyul ng trabaho, nametag, instant messaging na account, o ID kard sa trabaho ay maaaring maging panliligalig o diskriminasyon. Inirerekomenda ng CRD na mag ingat ang mga tagapag-empleyo upang matiyak na ang piniling pangalan at panghalip ng bawat empleyado ay iginagalang hangga't pinapayagan ng batas.

#### 6. **May karapatan ba ang isang empleyado na magbihis sa paraang tumutugma sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian at pagpapahayag ng kasarian?**

Oo. Ang tagapag-empleyo na nagpapataw ng pamantayan ng pananamit ay dapat na ipatupad ito sa isang di-diskriminasyong paraan. Ibig sabihin nito na dapat payagan ang bawat empleyado na magdamit na ayon sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian at pagpapahayag. Bagaman maaaring magtakda ang isang tagapag-empleyo ng pamantayan ng pananamit o patakaran sa pag-aayos alinsunod sa pangangailangan ng negosyo, lahat ng empleyado ay dapat sundin ang

# ANG MGA KARAPATAN NG MGA EMPLEYADO NA TRANSGENDER O DI-UMAAYON SA KASARIAN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## TALAN NG KATOTOHANAN

parehong pamantayan, anuman ang kanilang pagkakakilanlan sa kasarian o pagpapahayag.

### 7. Maaari bang tanungin ng tagapag-empleyo ang isang aplikante tungkol sa kanilang nakatalaga na kasarian sa kapanganakan o pagkakakilanlan ng kasarian sa isang interbyu?

Hindi. Ang mga tagapag-empleyo ay maaaring magtanong ng mga tanong na walang diskriminasyon, tulad ng pagtatanong tungkol sa kasaysayan ng trabaho ng isang aplikante o paghingi ng mga propesyonal na sanggunian. Ngunit ang isang tagapag-interbyu ay hindi dapat magtanong ng mga katanungan na idinisenyo upang matukoy ang pagkakakilanlan ng kasarian ng isang tao o kasaysayan ng pagbago ng kasarian tulad ng pagtatanong tungkol sa kung bakit binago ng tao ang kanilang pangalan. Hindi rin dapat magtanong ang mga tagapag-empleyo tungkol sa katawan ng isang tao o kung plano nilang magpaopera.

### 8. Pinoprotektahan ba ng batas ng California ang mga empleyadong transgender at di-umaayon sa kasarian mula sa karahasan ng galit?

Oo. Ang mga gawa o banta ng karahasan laban sa isang tao dahil sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian o pagpapahayag ng kasarian ay ipinagbabawal sa lahat ng lugar, kabilang na ang lugar ng trabaho. Ang isang taong pinupuntirya ng karahasan dahil sa galit ay maaaring maghain ng reklamo sa CRD, at maaaring maging karapat-dapat sa mga civil na remedyo, tulad ng pinansyal na pinsala at isang utos na pag-iwas. Maaari ring makipag-ugnayan sa CA vs. Hate Resource Line and Network para sa impormasyon at suporta para sa mga taong pinupuntirya ng galit sa [stophate@calcivilrights.ca.gov](mailto:stophate@calcivilrights.ca.gov) o 833-8-NO-HATE.

### 9. Maaari bang ang aking plano sa paseguro sa kalusugan na ibinigay ng aking tagapag-empleyo ibukod ang pag-aalaga na nagpapatunay ng kasarian?

Hindi. Ayon sa batas ng California, ang mga planong pangkalusugan na ibinibigay ng tagapag-empleyo ay dapat magtakda ng saklaw para sa medikal na kinakailangang pag-aalaga na nagpapatunay ng kasarian.

## KARANIWANG MGA TERMINO

Ang **pagpapahayag ng kasarian** ay nangangahulugang ang hitsura o kilos ng isang tao kaugnay ng kanilang kasarian, gaya ng kanilang paraan ng pagkilos, damit, o estilo ng buhok. Kung paano ipinapahayag ng isang tao ang kanilang kasarian ay maaaring may stereotipikal na kaugnayan o maaaring hindi kaugnay sa kanilang pagkakakilanlan sa kasarian o sa kasarian na itinakda sa kanila noong sila ay ipinanganak.

Halimbawa, ang isang taong nagpapakilalang lalaki ay maaaring ipahayag ang kanyang kasarian sa pamamagitan ng mga stereotipikal na paraan ng kababaihan, tulad ng pagkakaroon ng mahabang buhok, paglalagay ng make-up, o pagiging "sensitibo."

Ang **pagkakilanlan sa kasarian** ay nangangahulugang ang bawat panloob na pang-unawa ng isang tao sa kanilang kasarian, tulad ng pagiging lalaki, babae, kombinasyon ng lalaki at babae, hindi lalaki o babae, at/o nonbinary. Ang isang tao ay maaaring magkaroon ng isang pagkakilanlan sa kasarian na iba sa kasarian na itinakda sa kanya noong siya ay ipinanganak.

Ang **di-umaayon sa kasarian** ay tumutukoy sa mga taong hindi sumusunod sa mga kaugalian ng lipunan o mga pamantayan tungkol sa pagkakakilanlan sa kasarian o pagpapahayag ng kasarian.

Ang isang tao na may anumang pagkakakilanlan sa kasarian ay maaaring di-umaayon sa kasarian, tulad ng isang taong nakilala bilang babae na nagsusuot ng mga

# ANG MGA KARAPATAN NG MGA EMPLEYADO NA TRANSGENDER O DI-UMAAYON SA KASARIAN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## TALAN NG KATOTOHANAN

damit na karaniwang nauugnay sa mga lalaki at gumagamit ng mga panghalip na “sila/sila” at “siya/siya.”

Ang **pagpapalit ng kasarian** ay tumutukoy sa isang proseso na ginagawa ng ilang taong transgender o di-umaayon sa kasarian and dinaanan upang patunayan ang kanilang pagkakakilanlan sa kasarian. Maaari itong, ngunit hindi kinakailangang, isama ang paglipat sa panlipunan at/o pisikal. Hindi kailangang tapusin ng isang tao ang anumang partikular na hakbang sa paglipat ng kasarian upang maprotektahan ng batas.

- Ang **panlipunang paglipat** ay isang proseso ng panlipunang pag-aayos ng pagpapahayag ng kasarian ng isang tao ayon sa kanyang panloob na damdamin (hal. pagbabago ng pangalan at panghalip, paggamit ng pasilidad ng paliguan, pananamit, pananalita, o hitsura).
- Ang **pisikal na paglipatay** tumutukoy sa mga medikal na paggamot na maaaring isagawa ng isang indibidwal upang maayos ang kanilang katawan ayon sa kanilang pagkakakilanlan sa kasarian (halimbawa, mga hormonal na terapiya o operasyon).

**Non-binary** ay isang pangkalahatang termino para sa anumang identidad ng kasarian na hindi sakop ng gender binary ng striktong lalaki o striktong babae. Opisyal na kinikilala ng California ang non-binary bilang isang kasarian.

Ang **sekswal na oryentasyon** ay tumutukoy sa sekswal o romantikong atraksyon ng isang tao sa iba at maaaring – ngunit hindi kinakailangang – kabilang ang pagkakakilanlan sa mga salitang tulad ng straight, gay, lesbian, bisexual, o pansexual.

Ang **Transgender** ay isang pangkalahatang termino na tumutukoy sa isang tao na ang kanilang pagkakakilanlan sa kasarian ay iba sa kasarian na itinakda sa kanila noong sila ay ipinanganak, tulad ng isang taong nagpapakilalang lalaki ngunit ang kasarian sa kanilang orihinal na sertipiko ng kapanganakan ay minarkahang babae.

---

**Kung ikaw ay sumailalim sa diskriminasyon, panliligalig, o paghihiganti sa trabaho, mangyaring makipag-ugnay sa CRD.**

## PARA MAGHAIN NG REKLAMO

**Kagawaran ng Karapatan Sibil**

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

Toll Free: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Mayroon ka bang kapansanan na nangangailangan ng makatwirang pagpapaunlak? Makakatulong sa iyo ang CRD sa iyong reklamo.

*Para sa mga pagsasalin ng patnubay na ito, bisitahin ang:*

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