

QUYỀN CỦA NHÂN VIÊN CHUYỂN GIỚI HOẶC KHÔNG THEO TIÊU CHUẨN GIỚI



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

TỜ THÔNG TIN

LUẬT CALIFORNIA BẢO VỆ NGƯỜI CHUYỂN GIỚI VÀ NGƯỜI KHÔNG THEO TIÊU CHUẨN GIỚI KHỎI SỰ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ, QUẤY RỐI, VÀ TRẢ THÙ TẠI NƠI LÀM VIỆC. NHỮNG ĐIỀU NÀY CÁC BIỆN PHÁP BẢO VỆ ĐƯỢC THI HÀNH BỞI BỘ QUYỀN DÂN QUYỀN (CRD).

NHỮNG ĐIỀU BẠN CẦN BIẾT

1. Pháp luật California bảo vệ những nhân viên là người chuyển giới và không theo tiêu chuẩn giới tính khỏi sự kỳ thị trong lĩnh vực làm việc không?

Có. Tất cả nhân viên, người xin việc, thực tập sinh không lương, tình nguyện viên và nhà thầu đều được bảo vệ khỏi sự phân biệt đối xử tại nơi làm việc khi nó dựa trên một đặc điểm được bảo vệ, chẳng hạn như bản dạng giới tính, biểu hiện giới tính của họ, khuynh hướng tình dục, chủng tộc hoặc quốc tịch. Điều này có nghĩa là các nhà tuyển dụng tư nhân có năm nhân viên trở lên không thể từ chối tuyển dụng hoặc thăng chức ai đó chỉ vì họ tự nhận mình là - hoặc được nhìn nhận là - người chuyển giới hoặc phi nhị giới, hoặc vì họ biểu hiện giới tính của mình theo cách không phải theo kiểu mẫu.

Phân biệt đối xử trong việc làm có thể xảy ra bất kỳ lúc nào trong quá trình tuyển dụng hoặc quá trình làm việc. Ngoài việc từ chối tuyển dụng hoặc thăng chức cho ai đó, phân biệt đối xử bất hợp pháp bao gồm sa thải nhân viên, bắt họ làm việc trong điều kiện tồi tệ hơn hoặc sửa đổi các điều khoản tuyển dụng một cách không công bằng vì bản dạng giới hoặc cách thể hiện giới của họ.

2. Liệu luật pháp California có bảo vệ nhân viên là người chuyển giới và không theo tiêu chuẩn giới tính khỏi quấy rối tại nơi làm việc không?

Có. Tất cả các nhà tuyển dụng đều bị cấm quấy rối bất kỳ nhân viên, thực tập sinh, tình nguyện viên hoặc nhà thầu nào chỉ vì giới tính hoặc biểu hiện giới tính của họ. Ví dụ, một chủ sử dụng lao động có thể phải chịu trách nhiệm nếu các đồng nghiệp tạo ra một môi trường làm việc không thân thiện - dù là trực tiếp hay gián tiếp - đối với một nhân viên đang trải qua quá trình chuyển đổi giới tính. Tương tự như vậy, người chủ sử dụng lao động có thể phải chịu trách nhiệm khi khách hàng hoặc bên thứ ba khác quấy rối nhân viên vì bản dạng hoặc biểu hiện giới tính của họ, chẳng hạn như cố ý chẳng hạn như cố ý gọi một nhân viên không theo tiêu chuẩn giới tính bằng đại từ hoặc tên không đúng.

3. Liệu luật pháp California có bảo vệ những nhân viên phản nản về phân biệt đối xử hoặc quấy rối tại nơi làm việc không?

Có. Chủ sử dụng lao động không được phản đối đối với bất kỳ nhân viên nào đang khẳng định quyền của họ theo luật pháp để được tự do khỏi sự phân biệt đối xử hoặc quấy rối. Ví dụ, một chủ sử dụng lao động có hành vi trả thù bất hợp pháp khi phản hồi khiếu nại phân biệt đối xử của nhân viên - với người giám sát, nhân viên nhân sự hoặc CRD - bằng cách cắt giảm ca làm việc của họ.

4. Nếu nhà vệ sinh, phòng tắm và phòng thay đồ được phân biệt theo giới tính, nhân viên có thể chọn một cái phù hợp nhất với họ không?

Có. Tất cả nhân viên đều có quyền sử dụng các phòng vệ sinh và phòng thay đồ an toàn và phù hợp. Điều này bao gồm quyền sử dụng phòng vệ sinh hoặc phòng thay đồ phù hợp với bản dạng giới tính của nhân viên, bất kể giới tính khi sinh ra của nhân viên là gì. Ngoài ra, nếu có thể, người

QUYỀN CỦA NHÂN VIÊN CHUYỂN GIỚI HOẶC KHÔNG THEO TIÊU CHUẨN GIỚI

Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

TỜ THÔNG TIN

sử dụng lao động nên cung cấp một cơ sở để tiếp cận, không phân biệt giới tính (hoặc “tất cả giới tính”), dành cho một người dùng để bất kỳ nhân viên nào cũng có thể sử dụng. Việc sử dụng nhà vệ sinh đơn và các cơ sở khác phải luôn cho phép được lựa chọn. Nhân viên không nên bị ép buộc phải sử dụng một trong số đó, dưới bất kỳ hình thức chính sách nào hoặc do bị quấy rối.

5. Nhân viên có quyền được gọi bằng tên và đại từ phản ánh danh tính giới tính hoặc biểu hiện giới tính của họ, ngay cả khi khác với tên hợp pháp và giới tính của họ không?

Có. Nhân viên có quyền sử dụng và được gọi theo tên và đại từ phản ánh giới tính của họ tương ứng với bản dạng giới tính hoặc biểu hiện giới tính của họ. Chúng thường được gọi là “tên và đại từ được chọn” hoặc “tên và đại từ ưa thích”. Ví dụ, một nhân viên không cần phải thay đổi tên hợp pháp hoặc giấy khai sinh, cũng không cần phải trải qua bất kỳ hình thức chuyển đổi giới tính nào (như phẫu thuật), để sử dụng tên và/hoặc đại từ phản ánh danh tính giới tính hoặc biểu hiện giới tính của họ. Một chủ sử dụng lao động có thể có nghĩa vụ pháp lý sử dụng tên hợp pháp của một nhân viên trong các hồ sơ việc làm cụ thể, nhưng khi không có nghĩa vụ pháp lý bắt buộc sử dụng tên hợp pháp, nhà tuyển dụng và đồng nghiệp phải tôn trọng tên và đại từ mà nhân viên đã chọn. Ví dụ, một số doanh nghiệp sử dụng phần mềm cho mục đích thanh toán lương và các mục đích quản lý khác, như tạo lịch làm việc hoặc tạo các hồ sơ ảo. Tuy có thể thuận lợi cho doanh nghiệp sử dụng tên hợp pháp của một nhân viên chuyển giới cho mục đích thanh toán lương khi cần theo quy định pháp luật, nhưng việc từ chối hoặc không sử dụng tên và đại từ mà người đó đã chọn, nếu khác với tên hợp pháp của họ, trên lịch làm việc, thẻ tên, tài khoản nhắn tin tức thì, hoặc thẻ nhân viên có thể bị coi là hành vi quấy rối hoặc phân biệt đối xử. CRD đề xuất chủ sử dụng lao động chú ý đảm bảo rằng tên và đại từ được chọn của mỗi nhân viên được tôn trọng theo mức tối đa cho phép theo luật.

6. Liệu một nhân viên có quyền ăn mặc theo cách phản ánh đúng với bản dạng và biểu

hiện giới tính của họ không?

Có. Chủ sử dụng lao động áp đặt một quy định về trang phục phải thi hành nó một cách không phân biệt đối xử. Nghĩa là mỗi người lao động phải được phép mặc phù hợp với bản dạng và biểu hiện giới tính của mình. Khi người sử dụng lao động có thể thiết lập quy định về trang phục hoặc cách trang điểm phù hợp với nhu cầu kinh doanh, tất cả nhân viên phải tuân thủ theo cùng một tiêu chuẩn, bất kể bản dạng hoặc biểu hiện giới tính của họ.

7. Chủ sử dụng lao động có thể hỏi ứng viên về giới tính được gán khi sinh ra hoặc bản dạng giới tính trong cuộc phỏng vấn không?

Không. Nhà tuyển dụng có thể đặt những câu hỏi không phân biệt đối xử, như thăm dò về lịch sử làm việc của ứng viên hoặc yêu cầu thông tin tham khảo về chuyên môn của họ. Nhưng người phỏng vấn không nên đặt câu hỏi nhằm phát hiện danh tính giới tính hoặc quá trình chuyển đổi giới tính của một người, như việc hỏi về lý do tại sao người đó đã thay đổi tên. Nhà tuyển dụng cũng không nên đặt câu hỏi về cơ thể của một người hoặc về kế hoạch phẫu thuật của họ.

8. Luật pháp California có bảo vệ nhân viên là người chuyển giới và không theo tiêu chuẩn giới tính khỏi bạo lực ghét bỏ không?

Có. Các hành vi bạo lực hoặc đe dọa đối với một người vì bản dạng giới tính hoặc biểu hiện giới tính của họ bị nghiêm cấm ở mọi nơi, kể cả nơi làm việc. Người bị nhắm tới với các hành vi bạo lực ghét bỏ có thể nộp đơn khiếu nại lên CRD và có thể đủ điều kiện để được bồi thường dân sự, chẳng hạn như bồi thường thiệt hại bằng tiền và lệnh cấm. Ngoài ra, hãy liên hệ với Đường dây nóng và Mạng lưới Nguồn lực Chống thù hận của CA để biết thông tin và hỗ trợ cho những người bị ghét bỏ tại stophate@calcivilrights.ca.gov hoặc 833-8-NO-HATE.

9. Kế hoạch bảo hiểm y tế do công ty cung cấp của tôi có thể loại trừ dịch vụ chăm sóc chuyển đổi giới tính không?

Không. Theo luật của California, các chương trình bảo hiểm y tế do người sử dụng lao động cung cấp phải chi trả cho dịch vụ chăm sóc y tế cần thiết để xác định lại giới tính.

QUYỀN CỦA NHÂN VIÊN CHUYỂN GIỚI HOẶC KHÔNG THEO TIÊU CHUẨN GIỚI

TỜ THÔNG TIN



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

CÁC THUẬT NGỮ CHUNG

Biểu hiện giới tính có nghĩa là ngoại hình hoặc hành vi liên quan đến giới tính của một người, chẳng hạn như phong cách ứng xử, quần áo hoặc kiểu tóc của họ. Cách một người thể hiện giới tính của mình có thể hoặc không liên quan theo tiêu chuẩn khuôn mẫu với bản dạng giới tính của họ hoặc giới tính được chỉ định khi sinh ra.

Ví dụ, một người tự nhận mình là nam có thể thể hiện giới tính của mình theo những cách nữ tính điển hình, chẳng hạn như để tóc dài, trang điểm hoặc hành động “nhạy cảm”.

Bản dạng giới tính có nghĩa là định nghĩa của mỗi người về giới tính của mình, chẳng hạn như là nam, nữ, kết hợp giữa nam và nữ, không phải nam cũng không phải nữ và/hoặc phi nhị giới.

Một người có thể có bản dạng giới tính khác với giới tính được chỉ định khi sinh ra.

Người không theo tiêu chuẩn giới tính là những người không tuân theo các chuẩn mực hoặc khuôn mẫu xã hội về bản dạng giới hoặc biểu hiện giới.

Một người có bất kỳ bản dạng giới nào cũng có thể là người không theo chuẩn giới tính, chẳng hạn như một người tự nhận mình là nữ, mặc quần áo thường được gắn với nam giới và sử dụng đại từ “họ” và “cô ấy/của cô ấy”.

Chuyển đổi giới tính đề cập đến một quá trình mà một số người chuyển giới hoặc

không theo tiêu chuẩn giới tính phải trải qua để khẳng định bản dạng giới của mình. Điều này có thể bao gồm quá trình chuyển đổi về mặt xã hội và/hoặc thể chất, nhưng không nhất thiết. Một người không cần phải thực hiện bất kỳ bước cụ thể nào trong quá trình chuyển đổi giới tính để được pháp luật bảo vệ.

- Chuyển đổi xã hội là quá trình điều chỉnh biểu hiện giới tính của một người về mặt xã hội với ý thức bên trong về bản thân (ví dụ: thay đổi tên

và đại từ, việc sử dụng phòng tắm, trang phục, lời nói hoặc ngoại hình).

- Chuyển đổi thể chất đề cập đến các phương pháp điều trị y tế mà một cá nhân có thể trải qua để điều chỉnh cơ thể phù hợp với bản dạng giới tính của họ (ví dụ: liệu pháp hormone hoặc phẫu thuật).

Phi nhị giới là thuật ngữ chung cho bất kỳ bản dạng giới nào nằm ngoài ranh giới giới tính chỉ dành cho nam hoặc chỉ dành cho nữ. California chính thức công nhận phi nhị giới là một giới tính.

Xu hướng tính dục đề cập đến sự hấp dẫn tình dục hoặc lãng mạn của một người đối với người khác và có thể - nhưng không nhất thiết - bao gồm việc nhận dạng bằng các thuật ngữ như dị tính, đồng tính nam, đồng tính nữ, song tính hoặc toàn tính.

Chuyển giới là thuật ngữ chung dùng để chỉ những người có bản dạng giới tính khác với giới tính được chỉ định khi sinh ra, chẳng hạn như người xác định mình là nam nhưng giới tính trên giấy khai sinh ban đầu lại được ghi là nữ.

Nếu bạn bị phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả thù tại nơi làm việc, vui lòng liên hệ với CRD.

CÁCH NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Bộ Dân quyền

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Số điện thoại miễn phí: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Có loại khuyết tật nào cần có chỗ ở hợp lý không? CRD có thể hỗ trợ bạn giải quyết khiếu nại.

Để có bản dịch của hướng dẫn này, hãy truy cập: www.civilrights.ca.gov/posters/employment