工作场所中的跨性别者权利

什么是“跨性别”？

跨性别是一个术语，用于描述其性别认同与其出生时所赋予的性别不同的人。法律对性别表达的定义是

“一个人与性别相关的外表和行为，不一定与其出生时所赋予的性别有常规关联。”性别认同和性别表达都是《公平就业和住房法案》下受保护的特性。这意味着雇主不得因任何人的性别认同为跨性别或非常规性别而进行歧视。这包括不得揣度任何人为跨性别或非常规性别者。

什么是性别过渡？

1.“社会过渡”是指在社会层面使性别与内部自我意识保持一致的过程（例如，在姓名和代词、使用洗手间设施以及参加运动队等活动方面的变化）。

2.“身体过渡”是指为了使身体与内部自我意识保持一致而接受医学治疗（例如激素疗法或外科手术）的过程。

个人无需为了获得法律保护而完成性别过渡的任何特定步骤。在过渡员工完成性别过渡的特定步骤后，雇主不得限制对其的待遇或便利安排。

雇主常见问题解答

• 雇主可以问什么？

雇主可以询问员工的工作经历、人称代词以及其他非歧视性问题。面试官不应提出旨在检测对方性别认同的问题，包括询问其婚姻状况、配偶姓名或家庭成员之间的关系。雇主不应询问员工有关人体或是否打算做手术的问题。

• 雇主如何实施穿着打扮标准？

雇主必须以非歧视的方式实施着装规范。这意味着，除非雇主可以证明有商业必要性，否则必须允许每个员工根据自己的性别认同和性别表达进行穿着打扮。跨性别或非常规性别的员工的穿着打扮标准应与任何其他员工一致。

• 雇主在洗手间、淋浴间和更衣室方面有什么义务？

所有员工都有权使用安全且适当的洗手间和更衣室设施。这包括有权使用与员工的性别认同相对应的洗手间或更衣室，而不论其出生时所赋予的性别如何。此外，在可能的情况下，雇主应提供易于使用的男女通用单人洗手间，以供任何希望增强隐私性的员工使用（不论其根本原因）。使用男女通用单人洗手间应该始终是可自由选择的。出于政策考虑或性别适当设施方面的歧视问题，不得强迫任何员工使用这种洗手间。除非得到州法律其他条款的豁免，否则任何经营场所、公共场所、州或地方政府机构中的所有单人洗手间设施都必须标识为全性别洗手间设施。

提出投诉

如果您认为自己是歧视事件的受害者，您可以在歧视事件发生后的三年内*，通过联系 DFEH 提出投诉。

要安排预约，请根据下文联系通信中心 (Communication Center)。

如果您有沟通障碍，需要合理帮助，DFEH 可通过特殊电话帮助您；对于有聋哑或重听障碍或言语障碍的人士，可使用加州转接服务 (711)；或者根据下文联系我们。

联系我们

免费电话：(800) 884-1684
TTY：(800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov
www.dfeh.ca.gov

* 自 2020 年 1 月 1 日起生效