직장 내 트랜스젠더 권리

"트랜스젠더"가 무엇인가요?

트랜스젠더는 성 정체성이 태어날 때 부여된 성과 다른 사람을 지칭할 때 쓰는 용어입니다. 성별 표현은 "출생 시 전형적으로 부여되는 성과의 관계 여부를 따지지 않는 개인의 성별 관련 외모 및 행동"을 의미한다고 법에 의해 정의됩니다. 성 정체성 및 성별 표현은 공정 고용 및 주택법에 따라 보호되는 특성입니다. 이는 고용주가 트랜스젠더 또는 젠더 비순응(gender nonconforming)으로 자신을 인식하는 사람을 차별할 수 없음을 의미합니다. 이는 누군가는 트랜스젠더 또는 젠더 비순응이라는 인식을 포함합니다.

성전환이 무엇인가요?

1."사회적 전환"은 성별을 내적으로 인지하는 자신과 사회적으로 일치하게 만드는 과정을 포함합니다(예를 들어, 이름 및 대명사 변경, 목욕탕 시설 사용, 스포츠팀과 같은 활동 참여).

2. "신체적 전환"은 개인의 신체를 내적으로 인지하는 자신과 일치하게 만드는 의학적 치료를 말합니다(예를 들어, 호르몬 치료 또는 외과적 수술).

법에 의해 보호를 받기 위해 개인이 성별 전환의 특정 단계를 완수해야 할 필요는 없습니다. 고용주는 성전환 특정 단계를 완수한 성전환 직원의 치료 또는 편의에 조건을 정할 수 없습니다.

고용주를 위한 자주 묻는 질문

• 고용주가 물어봐도 되는 것이 무엇입니까?

고용주는 기타 비차별적 질문과 함께 직원의 고용 이력, 추천인을 물을 수 있습니다. 면접관은 결혼 여부, 배우자의 이름, 또는 가족 간의 관계를 포함해 개인의 성 정체성을 알아내기 위해 마련된 질문을 해서는 안 됩니다. 고용주는 개인의 신체 또는 예정된 수술이 있는지의 여부를 물어서는 안 됩니다.

• 복장 규정 및 단장 기준을 어떻게 운영합니까?

복장 규정을 요구하는 고용주는 비차별적인 방식으로 이를 구현해야 합니다. 이는, 고용주가 업무상 필요성을 증명할 수 없다면, 각 직원에게는 자신의 성 정체성과 성별 표현에 의한 복장이 허용되어야 함을 의미합니다. 트랜스젠더 또는 젠더 비순응 직원에게 다른 직원과 다른 복장 및 단장 기준을 적용할 수 없습니다.

• 목욕탕, 샤워실, 라커룸에 관한 고용주의 책임이 무엇인가요?

모든 직원은 안전하고 적절한 휴게실과 라커룸 시설을 사용할 권리가 있습니다. 여기에는 출생 시 부여된 성과 관계없이 직원의 성 정체성에 맞는 휴게실과 라커룸을 사용할 권리가 포함됩니다. 또한, 가능한 경우 고용주는 근본 이유에 관계없이 강력한 프라이버시를 요구하는 직원이 혼성 일인용 칸막이 욕실을 쉽게 이용할 수 있도록 제공해야 합니다. 혼성 일인용 칸막이 욕실 사용은 항상 선택의 문제여야 합니다. 어떠한 직원도 성별 적합한 시설에서 정책의 문제 또는 괴롭힘의 이유 중 하나로 인해 사용을 강요받아서는 안 됩니다. 주법의 다른 조항에서 면제되지 않는 한, 모든 사업 시설, 공공시설이나 주 또는 지역 정부 기관에 있는 모든 일인용 화장실 시설은 모두 모든 성별을 위한 화장실 시설로 식별되어야 합니다.

불만 제기

차별을 받았다고 생각되면, 차별이 발생한 지 3년* 이내에 DFEH에 연락하여 차별 관련 불만을 제기하십시오.

약속을 잡으시려면, 아래 커뮤니케이션 센터로 연락하십시오.

합당한 편의가 필요한 장애가 있는 경우, DFEH는 청각 장애 또는 난청이 있거나 언어 장애가 있는 개인에게 전화 또는 캘리포니아 중계 서비스(711)를 통해 접수 내용을 문자로 전환하여 도움을 드립니다. 아래 연락처로도 연락하실 수 있습니다.

연락처

수신자 부담: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov
www.dfeh.ca.gov

* 시행일 2020년 1월 1일