MGA KARAPATAN NG TRANSGENDER SA LUGAR NG

DFEH

ANO ANG IBIG SABIHIN NG "TRANSGENDER"?

Ang transgender ay isang terminong ginagamit para ilarawan ang mga taong iba ang kinikilalang kasarian sa kasariang itinalaga sa kanila sa kapanganakan. Ang pagpapahayag ng kasarian ay pinapakahulugan ng batas bilang "ang anyo at gawi na may kaugnayan sa kasarian ng tao, ang mga iyon man ay nauugnay o hindi sa karaniwang paglalarawan ng itinalagang kasarian sa kapanganakan ng taong iyon." Ang kinikilalang kasarian at pagpapahayag ng kasarian ay mga protektadong katangian sa ilalim ng Batas sa Makatarungang Trabaho at Pabahay. Nangangahulugan iyon na hindi maaaring mandiskrimina ang mga employer laban sa indibidwal kung dahil kinikilala niya ang kaniyang sarili bilang transgender o gender non-conforming. Kasama dito ang (pagtingin) na ang isang tao ay isang transgender o gender non-conforming.

ANO ANG ISANG TRANSISYON NG KASARIAN?

1. Kasama sa "panlipunang transisyon" ang proseso ng pag-aayon sa lipunan ng kasarian ng isang tao sa panloob na diwa ng sarili (hal., mga pagbabago sa pangalan at panghalip, paggamit ng pasilidad ng banyo, pakikilahok sa mga aktibidad tulad ng mga koponan sa isports).

2. Ang "pisikal na transisyon" ay tumutukoy sa mga medikal na paggamot na maaaring isagawa sa indibidwal para pisikal na iayon ang kanilang katawan sa kanilang panloob na diwa ng sarili (hal., mga hormone therapy o operasyon).

Hindi kailangang kumpletuhin ng isang tao ang alinmang partikular na hakbang sa isang transisyon ng kasarian para maging protektado ng batas. Hindi maaaring ibatay ng employer ang pagtrato o pagtanggap nito sa isang empleyadong dumadaan sa transisyon pagkatapos makumpleto ang isang partikular na hakbang sa transisyon ng kasarian.

MGA MADALAS ITANONG PARA SA MGA EMPLOYER

• Ano ang maaaring itanong ng employer?

Maaaring magtanong ang mga employer tungkol sa kasaysayan ng trabaho ng empleyado, at maaaring magtanong ng mga personal na taong sanggunian, dagdag sa ibang tanong na hindi nandidiskrimina. Hindi dapat magtanong ang tagapagpanayam ng mga tanong na idinisenyo para malaman ang kinikilalang kasarian ng isang tao, kasama ang pagtatanong tungkol sa katayuan ng kaniyang kasal, pangalan ng asawa, o kaugnayan ng mga miyembro ng sambahayan sa isa't isa. Hindi dapat magtanong ang mga employer tungkol sa katawan ng isang tao o kung may plano siyang sumailalim sa operasyon.

• Paano ipapatupad ng mga employer ang mga kodigo sa pananamit at pamantayan sa kalinisan ng katawan?

Ang employer na nag-aatas ng kodigo sa pananamit ay dapat na magpatupad nito sa paraang hindi nandidiskrimina. Nangangahulugan ito na, maliban na lamang kung maipapakita ng employer ang pangangailangan sa negosyo, dapat na pahintulutan ang bawat empleyado na magdamit alinsunod sa kanilang kinikilalang kasarian at pagpapahayag ng kasarian. Ang mga empleyadong transgender o gender non-conforming ay hindi maaaring ipailalim sa naiibang pamantayan sa pananamit o kalinisan ng katawan na iba sa ibang empleyado.

• Ano ang mga obligasyon ng mga employer pag-dating sa mga palikuran, liguan, at mga kuwar-to para sa locker?

May karapatan ang lahat ng empleyado sa ligtas at angkop na pasilidad ng palikuran at kuwarto para sa locker. Kasama rito ang karapatang gumamit ng palikuran o kuwarto para sa locker na umaayon sa kinikilalang kasarian ng empleyado, anuman ang itinalagang kasarian sa kapanganakan ng empleyado. Dagdag pa rito, kapag posible, dapat maglaan ang employer ng madaling ma-access na banyo na may pang-isahang unisex (maaaring gamitin ng may alinmang kasarian) na stall para sa paggamit ng sinumang empleyadong nais magkaroon ng higit na privacy, anuman ang dahilan. Ang paggamit ng banyo na may pang-isahang unisex na stall ay dapat palaging ayon sa sariling desisyon. Walang empleyado ang dapat na pilitin na gumamit nito bilang patakaran o dahil sa panliligalig sa isang pasilidad na naaangkop sa kasarian. Maliban kung nakabukod sa ibang probisyon ng batas ng estado, lahat ng mga pang-isahang pasilidad ng banyo sa alinmang establisimyento ng negosyo, lugar para sa pampublikong akomodasyon, o ahensiya ng estado o lokal na pamahalaan ay dapat na tukuyin bilang mga pasilidad ng banyo para sa lahat ng kasarian (all-gender).

PAGHAIN NG REKLAMO

Kung naniniwala kang isa kang biktima ng diskriminasyon, sa loob ng tatlong taon* ng diskriminasyon, maaari kang maghain ng reklamo ng diskriminasyon sa pamamagitan ng pakikipag-ug-nayan sa DFEH.

Para magpaiskedyul ng appointment, makipag-ugnayan sa Sentro ng Komunikasyon sa ibaba.

Kung mayroon kang kapansanan na nangangailangan ng makatuwirang tulong, maaari kang tulungan ng DFEH sa pamamagitan ng pagsusulat ng iyong mensahe sa pamamagitan ng telepono o, para sa mga indibidwal na Bingi o May Kahirapan sa Pandinig o may mga kapansanan sa pagsasalita, sa pamamagitan ng California Relay Service (711), o maaari kang makipag-ugnayan sa amin sa pamamagitan ng impormasyon sa ibaba.

MAKIPAG-UGNAYAN SA AMIN

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

* May bisa mula 1/1/2020