ANG KAGAWARAN NG PANTAY NA PAGPAPATRABAHO AT PABAHAY
("THE DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING")

Ang mga karapatan ng nagpalit ng kasarian sa lugar ng trabaho

ANO ANG KAHULUGAN NG "NAGPALIT NG KASARIAN"?

Ang ("transgender") nagpalit ng kasarian ay terminong ginagamit upang ilarawan ang mga tao na ang pagkakakilanlan ng kasarian ay naiiba sa itinalaga mula ng pagsilang. Ang pagpapahayag ng kasarian ay tinukoy ng batas na nangangahulugan ng "isang hitsura at pag-uugali na may kaugnayan sa kasarian ng tao hindi o hindi nakasanayan ugnay sa itinalagang kasarian ng tao sa pagsilang." Ang pagkakakilanlan ng kasarian at pagpapahayag ng kasarian ay protektado ng mga katangian sa ilalim ng Fair Employment and Housing Act. Nangangahulugan na ang mga nagpapatrabaho, mga tagapag-kaloob ng pabahay, at mga negosyo ay hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon sa isang tao dahil ang pagkakakilanlan bilang nagpalit ng kasarian o hindi nagpapahayag ng kasarian. Kabilang ang paniniwala na ang isang tao ay nagpalit ng kasarian o hindi nagpapahayag ng kasarian.

ANO ANG PAGBABAGO NG NAGPALIT NG KASARIAN?

1. *"Pagbabagong panlipunan"* ay nasasangkot ang panlipunan na nakahanay sa kasarian ng tao sa panloob na pakiramdam sa sarili (hal. mga pagbabago ng pangalan at panghalip, paggamit ng pasilidad sa palikuran, pakikilahok sa mga aktibidad tulad ng mga koponan ng palakasan).
2. *"Pagbabagong pisikal"* ay tumutukoy sa mga medikal na paggagamot na maaring sumailalim ang isang indibidwal at pisikal na ihanay ang kanilang katawan kung ano ang panloob na pakiramdam sa sarili (hal. terapi ng hormon, o mga pamamaraan ng operasyon).

Ang isang tao ay hindi kailangang kumpletuhin ang anumang partikular na hakbang sa pagbabago ng kasarian upang maprotektahan ng batas. Maaaring hindi pinahihintulutan ng isang nagpapatrabaho ang pagpapagamot ng nagtatrabaho sa pagbabago pagkatapos makumpleto ang isang partikular na hakbang sa pagbabago ng kasarian.

PARA SA MGA NAGPAPATRABAHO

Ano ang pinahihintulutan itanong ng nagpapatrabaho? Maaaring magtanong ang mga nagpapatrabaho tungkol sa kasaysayan sa trabaho ng nagtatrabaho, at maaaring humingi ng mga personal na sanggunian, bilang karagdagan sa iba pang mga hindi maselan na katanungan. Ang nagpapatrabaho ay hindi dapat magtanong upang madiskubre ang pagkakakilanlan ng kasarian ng isang tao, kabilang na ang pagtatanong tungkol sa kanilang ("marital status") katayuan kung kasal, pangalan ng asawa, o kaugnayan ng mga miyembro ng sambahayan sa isa't-isa. Ang mga nagpapatrabaho ay hindi dapat magtanong tungkol sa katawan ng tao at kung plano opera.

Ano ang mga obligasyon ng mga nagpapatrabaho pagdating sa palikuran, paliguan, at silid ng mga aparador? Ang mga nagtatrabaho ay may karapatan na maihahambing sa ligtas, at may sapat na palikuran at pasilidad na may silid ng mga aparador. Kabilang dito ang pag-gamit ng palikuran o ng silid ng mga aparador na tumutugma sa pagkakakilanlan ng kasarian ng nagtatrabaho o pagpapahayag ng kasarian, hindi alintana ang nakatalagang kasarian ng nagtatrabaho noong isilang. Bilang karagdagan, upang igalang ang hangad na mapag-isa ng lahat ng mga nagtatrabaho, ang mga nagpapatrabaho ay dapat magbigay ng mga posibling alternatibo, gaya ng pagkakandado ng mga palikuran, magkalat ng iskedyul ng paliligo.

Paano ipatutupad ng nagpapatrabaho ang kautusan sa pananamit at mga pamantayan sa pag-aayos? Ang isang nagpapatrabaho na nangangailangan ng kautusan sa pananamit ay dapat ipatupad ito sa paraan na walang diskriminasyon. Nangangahulugan na, maliban kung ang nagpapatrabaho ay maaaring magpakita ng pangangailangan sa negosyo, ang bawat nagtatrabaho ay dapat pahintulutang magdamit alinsunod sa kanilang pagkakakilanlan ng kasarian at pagpapahayag ng kasarian. Ang mga nagpalit ng kasarian o hindi nagpapahayag ng kasarian na mga nagtatrabaho at hindi dapat pilitin sa anumang iba"t-ibang pamantayan ng pananamit o pag-aayos kaysa sa iba pang nagtatrabaho. Mga kurtina sa paliguan o iba pang magagawang paraan ng pagsisiguro ng pagsasarili. Ang isang nagpapatrabaho ay hindi maaaring mangailangan ng isang nagtatrabaho na gumagamit ng isang partikular na pasilidad. Maliban kung hindi kasali sa pamamagitan ng iba pang mga probisyon ng batas ng estado, ang lahat ng mga pasilidad ng palikuran para sa isa lamang sa anumang pagtatatag ng negosyo, lugar ng pampublikong tirahan, o estado o local na ahensya ay dapat makilala na ito ay palikurang pasilidad para sa lahat ng kasarian.

MAGHAIN NG REKLAMO

Kung naniniwala ka na ikaw ay biktima ng diskriminasyon maaari kang sa loob ng isang taon ng diskriminasyon, maghain ng reklamo ng diskriminasyon sa pamamagitan ng pakikipag-ugnayan sa DFEH. Kung mayroon kang kapansanan na pumipigil sa iyo na magsumite ng isang nakasulat na porma ng paggamit online, sa pamamagitan ng koreo, o e-mail, maaaring tulungan ka ng DFEH sa pamamagitan ng pagsusulat ng iyong porma ng paggamit sa telepono o para sa indibidwal na Bingi, o Mahirap Makarinig o may kapansanan sa pagsasalita, sa pamamagitan ng Serbisyo ng California Relay (711) o tumawag sa amin sa pamamagitan ng VRS sa (800) 884 1684 (boses). Ang DFEH ay nakatuon sa pagbibigay ng daan sa aming mga materyales sa isang alternatibong kaanyuan bilang makatuwirang pagtanggap para sa mga taong may kailangan kung hihilingin.Upang mag-iskedyul ng isang pakikipag-tipan o upang talakayin ang iyong ginustong kaanyuan upang magamit ang aming mga materyales o mga webpage, makipag-ugnayan sa Communication Center sa (800) 884-1684 (boses o sa pamamagitan ng relay operator 711) o (800) 700-2320 (TTY) o sa pamamagitan ng email sa contact.center@dfeh.ca.gov.

PARA SA IBA PANG IMPORMASYON

Ang Kagawaran Ng Pantay Na Pagpapatrabaho At Pabahay
("The Department Of Fair Employment And Housing")
Libreng tawag ("Toll Free"): (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320 dfeh.ca.gov

Sundan ninyo kami sa:

DFEH-E04P-TG / June 2018