



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

QUYỀN CỦA NHÂN VIÊN BẠN CHUYỂN GIỚI HOẶC KHÔNG PHÙ HỢP GIỚI TÍNH

LUẬT CALIFORNIA BẢO VỆ CHUYỂN GIỚI VÀ GIỚI TÍNH NHỮNG NGƯỜI KHÔNG PHÙ HỢP BẰNG CÁCH PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ, QUÁ RẤT, VÀ TRẢ ĐÁP TẠI CÔNG VIỆC. NHỮNG CÁI 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 người lai dị và những nhân viên không tuân thủ giới tính khỏi kỳ thị trong lĩnh vực làm việc không?

Đúng. Tất cả nhân viên, ứng viên việc làm, thực tập sinh không nhận lương, tình nguyện viên và nhà thầu đều được bảo vệ khỏi việc phân biệt đối xử tại nơi làm việc khi nó dựa trên một đặc điểm được bảo vệ, chẳng hạn như bản dạng giới, biểu hiện giới tính, tình dục, chủng tộc hoặc nguồn gốc dân tộc của họ. Điều này có nghĩa là các nhà tuyển dụng tư nhân có năm nhân viên trở lên không thể, ví dụ, 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 không theo giới tính nhị phân, 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 trái pháp luật còn bao gồm việc sa thải một nhân viên, đưa họ vào điều kiện làm việc tồi tệ hơn, hoặc thay đổi một cách không công bằng các điều kiện của hợp đồng lao động của họ chỉ vì họ tự nhận mình là người chuyển giới hoặc biểu hiện giới tính của mình.

2. Liệu luật pháp California có bảo vệ nhân viên transgender và những người không tuân thủ giới tính khỏi quấy rối tại nơi làm việc không?

Đúng. 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 danh tính giới tính hoặc biểu hiện giới tính của họ. Ví dụ, một nhà tuyển dụng có thể chịu trách nhiệm nếu đồng nghiệp tạo ra môi trường làm việc không thân thiện - cho dù là trong người hoặc ảo - ví dụ như một nhân viên đang trải qua quá trình chuyển giới. Tương tự, một nhà tuyển dụng có thể chịu trách nhiệm khi khách hàng hoặc bên thứ ba khác quấy rối một nhân viên vì bản dạng hoặc bản thể giới tính của họ, chẳng hạn như có ý nói đến một nhân viên không tuân thủ giới tính bằng các đại từ hoặc tên sai.

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

Đúng. Những nhà tuyển dụng không được phản công 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 nhà tuyển dụng thực hiện sự trả thù trái pháp luật khi phản ứng với một nhân viên khiến họ tố cáo phân biệt đối xử - đến cấp quản lý, nhân sự, hoặc CRD - bằng cách cắt giảm số 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?

Đúng. 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 nhà vệ sinh hoặc phòng thay đồ tương ứng với bản dạng giới tính của nhân viên,

không phụ thuộc vào giới tính được gán cho nhân viên từ khi mới sinh. Hơn nữa, nếu có thể, nhà tuyển dụng nên cung cấp một tiện ích dành cho một người, để tiếp cận và không phân biệt giới tính (hoặc "tất cả giới tính"), để sử dụng bởi bất kỳ nhân viên nào. Việc sử dụng nhà vệ sinh đơn và các cơ sở khác phải luôn là vấn đề 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?

Đúng. 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 đã thay đổi tên hợp pháp hoặc bằng chứng sinh, cũng không cần phải trải qua bất kỳ loại 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 nhà tuyển dụng có thể bị pháp lý bắt buộc phải sử dụng tên pháp lý của một nhân viên trong các hồ sơ việc làm cụ thể, nhưng khi không có nghĩa vụ pháp lý nào buộc phải sử dụng tên pháp lý, nhà tuyển dụng và đồng nghiệp phải tôn trọng tên và đại từ được chọn của một nhân viên. 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. Trong khi có thể phù hợp 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, 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 nhà tuyển dụng 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 bản thể giới tính của họ không?

Đúng. Nhà tuyển dụng áp đặt một quy định về trang phục phải thi hành nó một cách không phân biệt đối xử. Điều này có nghĩa là mỗi nhân viên phải được phép ăn mặc phù hợp với bản dạng và biểu hiện giới tính của họ. Mặc dù người sử dụng lao động có thể thiết lập một quy định về trang phục hoặc chính sách về ngoại hình phải tuân thủ với sự cần thiết của doanh nghiệp, tất cả nhân viên phải được áp dụng cùng một tiêu chuẩn, không phụ thuộc vào bản dạng hoặc bản thể giới tính của họ.

7. Nhà tuyển dụng có thể hỏi ứng viên về giới tính được gán khi mới sinh 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 về nguồn thông tin 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.

Muốn tìm hiểu thêm?

Truy cập: <https://bit.ly/3hTG1EO>

ĐỂ NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Cục Dân Quyền

civildrights.ca.gov/complaintprocess

Số điện thoại miễn phí: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Dịch vụ Tiếp âm California (711)

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