

工作场所中的宗教歧视 与合理配合

资料页



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

简介

加州法律保护求职者、员工、实习生和志愿者,不因个人的宗教信条,或别人认为其具有的宗教信条而遭受歧视和骚扰。法律还保护其者的特定人群(例如朋友、家人或同事)的关联而遭受的歧视与骚扰—这些关联对象拥有,或被视作拥有某种宗教信仰。

歧视是指因其者的宗教信条而受到不公平的待遇。骚扰是指针对有宗教信条的人其作出严重或不受欢迎的迎言语或行为。

反歧视法律保护适用于拥有五名或以上员工的私营雇主,以及政府雇主(州和地方)。反骚扰保护适用于所有雇主。根据加州反歧视法,非营利宗教机构通常不被视为雇主。

宗教信条和宗教信仰的定义

宗教信条包含宗教信仰、圣日遵守、实践、服装和仪容。服装和仪容包括:

- 宗教服装
- 头部或面部遮盖物
- 首饰
- 宗教物品
- 头发、面部毛发和体毛
- 任何其他相关实践

如果一个人真诚持有某些信仰,且这些信仰在其生活中占有重要地位,法律会保护该人的宗教和宗教实践¹。宗教包括传统上被认可的宗教,也包括员工真诚持有且与传统上被认可的宗教相类似的信仰、遵守事项或实践。

求职申请和面试

雇主不得基于求职者的宗教信条歧视求职者。雇主不可用宗教作为拒绝聘用求职者的理由。

雇主不得在求职申请或面试中提出会促使或迫使求职者透露其宗教信仰的问题。雇主可以询问求职者可以工作的时间,但必须明确说明求职者无需提供有关其宗教信仰。例如,雇主可以询问:“除了您的宗教相关原因需要休假之外,有没有其他日期或时间你无法上班?”

如雇主使用技术筛选求职者的可用工作时间,这种做法或许会对有些宗教信仰的求职者产生负面影响。雇主仍可使用筛选技术来排除申请人,但前提是该做法要与工作相关同为业务所必需,并且该技术可以允许求职者提出宗教信仰的合理配合安排请求。

工作场所中的宗教保护

加州法律保护员工不因宗教信条而遭受歧视和骚扰,也护员工不因坚持这些保护而遭受报复。雇主不得使用员工的宗教信条来决定晋升、加薪、福利或解雇。

非法对待的例子:

- 基于宗教的刻板印象,认为耶稣基督后期圣徒教会成员的家庭人数多,因此会申请育儿假,从而在晋升中未选这位合格员工
- 当员工在休息室进行静默祈祷时,故意制造大声噪音打断并嘲笑该员工
- 因员工投诉工作时间播放的音乐违背其作为耶和華见证人的信仰,而将其工作班次改到不适宜的时间

1 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11060

工作场所中的宗教歧视 与合理配合

资料页



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

- 拒绝考虑调班的合理配合请求,使具有美洲原住民信仰的员工无法参加仪式
- 在允许佩戴其他首饰的情况下,拒绝让犹太人佩戴大卫星项链

宗教合理配合

宗教合理配合有助于消除求职者或员工的宗教实践与工作要求之间的冲突。

合理配合的例子:

- 在安排面试时,避免与穆斯林求职者的祈祷时间冲突
- 允许五旬节派基督徒员工穿长裙而非长裤,作为其工作制服的一部分
- 将基督复临安息日会员工的休息日安排在星期六,使其能够遵守圣日
- 允许无神论员工迟到参加员工会议且不受处罚,使其不必参加会议开始时的宗教祈祷

当雇主因为安排合理配合时遇“过度困难”,雇主才可以拒绝该安排。雇主可以考虑的因素包括:

- 营业场所或设施的规模
- 雇主的整体规模
- 业务运营类型
- 考虑雇主的资源后,所请求便利安排的性质和花费
- 向雇主要求合理配合的时间允许
- 其他替代方式能履行合理配合请求

如果雇主证明某项合理配合会造成过度困难,仍必须继续与求职者或员工沟通,探讨是否有其他合理配合能够满足员工需要,同时不会给雇主造成过度困难。

雇主不得忽视或不合理地拖延回应宗教合理配合请求,或劝说员工寻新工作。如果在要求宗教合理配合后受到不公平对待,这可能构成非法报复,无论该合理配合最终被批准还是被拒绝。

提交投诉

民权局

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

免费电话: 800.884.1684

您是否因残障需要合理配合安排? CRD 可以协助您提起投诉。

如需查看本指南的译文,请访问:

calcivilrights.ca.gov/posters/employment