

DISKRIMINASYON BATAY SA RELIHIYON AT MGA AKOMODASYON SA TRABAHO

PAHINA NG IMPORMASYON



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

PANGKALAHATANG-IDEYA

Pinoprotektahan ng batas ng California ang mga aplikante sa trabaho, empleyado, intern, at boluntaryo laban sa diskriminasyon at panliligalig batay sa kanilang aktuwal na paniniwalang panrelihiyon, o sa paniniwalang panrelihiyon na inaakala ng iba na mayroon sila. Pinoprotektahan din nito ang mga tao laban sa diskriminasyon at panliligalig batay sa kanilang kaugnayan sa mga taong mayroong, o inaakalang mayroong, paniniwalang panrelihiyon, tulad ng kaibigan, miyembro ng pamilya, o katrabaho.

Ang diskriminasyon ay nangangahulugang hindi patas na pagtrato sa isang tao dahil sa kanyang paniniwalang panrelihiyon. Ang panliligalig ay nangangahulugang malubha o malaganap na hindi kanais-nais na mga salita o kilos na nakatuon sa isang tao dahil sa kanyang paniniwalang panrelihiyon.

Ang mga legal na proteksyon laban sa diskriminasyon ay nalalapat sa mga pribadong employer na may lima o higit pang empleyado, gayundin sa mga pampublikong employer (estado at lokal). Ang mga proteksyon laban sa panliligalig ay nalalapat sa lahat ng employer. Sa pangkalahatan, ang mga institusyong panrelihiyon na hindi kumikita ay hindi itinuturing na employer sa ilalim ng batas laban sa diskriminasyon ng California.

KAHULUGAN NG PANINIWALANG PANRELIHIYON AT MGA PANINIWALA SA RELIHIYON

Kabilang sa paniniwalang panrelihiyon ang lahat ng aspeto ng mga paniniwala sa relihiyon, pagtalima sa mga banal na araw, mga gawi,

pananamit, at pag-aayos ng sarili. Kabilang sa pananamit at pag-aayos ng sarili ang:

- Panrelihiyong pananamit
- Pantakip sa ulo o mukha
- Alahas
- Mga bagay na may kahulugang panrelihiyon
- Buhok sa ulo, mukha, at katawan
- Anumang iba pang kaugnay na gawi

Pinoprotektahan ng batas ang relihiyon at mga gawaing panrelihiyon ng isang tao kung taos-puso niyang pinanghahawakan ang mga paniniwalang iyon at mahalaga ang mga ito sa kanyang buhay¹. Kabilang sa relihiyon ang mga tradisyonal na kinikilalang relihiyon, gayundin ang mga paniniwala, pagtalima, o gawi na taos-pusong pinanghahawakan ng isang empleyado at kahalintulad ng mga tradisyonal na kinikilalang relihiyon.

MGA APLIKASYON SA TRABAHO AT PANAYAM

Hindi pinapayagan ang mga employer na diskriminahin ang mga aplikante sa trabaho batay sa kanilang paniniwalang panrelihiyon. Kabilang dito ang pagtanggap kumuha ng isang tao dahil sa kanyang relihiyon.

Hindi maaaring magtanong ang mga employer sa mga aplikasyon o panayam ng mga tanong na magtutulak o pipilit sa aplikante na ibunyag ang kanyang relihiyon. Maaaring magtanong ang mga employer tungkol sa mga araw o oras na maaaring magtrabaho ang aplikante, ngunit dapat malinaw na hindi kailangang magbigay ang aplikante ng impormasyon tungkol sa kanyang relihiyon. Halimbawa, maaaring itanong ng

1 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11060

DISKRIMINASYON BATAY SA RELIHIYON AT MGA AKOMODASYON SA TRABAHO

PAHINA NG IMPORMASYON



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

employer: “Maliban sa pagliban para sa mga kadahilanang may kaugnayan sa iyong relihiyon, mayroon bang mga araw o oras na hindi ka maaaring magtrabaho?”

Ang teknolohiyang ginagamit upang salain ang mga aplikasyon batay sa mga araw o oras na maaaring magtrabaho ang aplikante ay maaaring magkaroon ng negatibong epekto sa mga aplikanteng may ilang paniniwala sa relihiyon. Maaari pa ring gumamit ang mga employer ng teknolohiya sa screening upang ibukod ang mga aplikante batay sa mga araw o oras na maaari silang magtrabaho, ngunit kung ito lamang ay may kaugnayan sa trabaho, kinakailangan para sa negosyo, at pinapayagan ng teknolohiya ang mga aplikante na humiling ng mga akomodasyon batay sa kanilang mga paniniwala sa relihiyon.

MGA PROTEKSIYONG PANRELIHIYON SA TRABAHO

Pinoprotektahan ng batas ng California ang mga empleyado laban sa diskriminasyon at panliligalig batay sa kanilang paniniwalang panrelihiyon, at laban sa paghihiganti dahil sa paggamit ng mga proteksiyong ito. Hindi pinapayagan ang mga employer na gamitin ang mga paniniwalang panrelihiyon ng mga empleyado sa pagpapasya tungkol sa promosyon, pagtaas ng sahod, benepisyo, o pagtanggap sa trabaho.

Mga halimbawa ng labag sa batas na pagtrato:

- Hindi pagpili sa isang kwalipikadong empleyado para sa promosyon batay sa mga estereotipo sa relihiyon na ang mga miyembro ng The Church of Jesus Christ of Latter-Day Saints ay may malalaking pamilya at maaaring humiling ng parental leave
- Pangungutya sa isang empleyado sa pamamagitan ng paggawa ng malalakas na ingay upang istorbohin siya habang tahimik siyang nagdarasal sa silid-pahingahan

- Paglipat ng shift ng isang empleyado sa hindi kanais-nais na oras dahil nagreklamo ang empleyado na ang musikang pinapatugtog sa oras ng trabaho ay labag sa kanyang pananampalataya bilang Saksi ni Jehova
- Pagtanggong isaalang-alang ang kahilingan para sa akomodasyon na palitan ang shift upang makadalo sa isang ritwal na seremonya ang empleyadong may mga espirituwal na paniniwalang Native American
- Pagtanggong payagan ang isang taong Hudyo na magsuot ng kuwintas na Star of David kapag pinapayagan naman ang ibang alahas

MGA AKOMODASYONG PANRELIHIYON

Nakakatulong ang mga akomodasyong panrelihiyon upang alisin ang mga salungatan sa pagitan ng mga gawaing panrelihiyon ng aplikante o empleyado at ng mga kinakailangan sa trabaho.

Mga halimbawa ng akomodasyon:

- Pag-iskedyul ng panayam sa trabaho upang maiwasan ang salungatan sa oras ng pagdarasal ng isang Muslim na aplikante
- Pagpapahintulot sa isang empleyadong Kristiyanong Pentecostal na magsuot ng mahabang palda sa halip na pantalon bilang bahagi ng kanyang uniporme sa trabaho
- Pag-iskedyul ng araw ng pahinga ng isang empleyadong Seventh-day Adventist sa Sabado upang maipagdiwang niya ang kanyang banal na araw
- Pagpapahintulot sa isang empleyadong ateista na mahuling sumali sa mga pagpupulong ng kawani nang walang parusa, upang hindi niya kailangang lumahok sa panrelihiyong panalangin sa simula ng mga pulong

DISKRIMINASYON BATAY SA RELIHIYON AT MGA AKOMODASYON SA TRABAHO

PAHINA NG IMPORMASYON



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

Maaari lamang tanggihan ng mga employer ang isang akomodasyon kung nagdudulot ito ng labis na hirap para sa employer. Kabilang sa mga salik na maaaring isaalang-alang ng employer ang:

- Laki ng negosyo o pasilidad
- Kabuuang laki ng employer
- Uri ng operasyon ng negosyo
- Katangian at gastos ng hinihiling na akomodasyon, isinasaalang-alang ang mga mapagkukunan ng employer
- Makatwirang abiso sa employer tungkol sa pangangailangan ng akomodasyon
- Anumang magagamit na makatwirang alternatibong paraan upang matugunan ang kahilingan

Ang mga employer na nagpapakita na ang isang akomodasyon ay nagdudulot ng labis na hirap ay dapat patuloy na makipag-ugnayan sa aplikante o empleyado upang alamin kung may iba pang akomodasyon na makakatugon sa mga pangangailangan ng empleyado nang hindi nagdudulot ng labis na hirap sa employer.

Hindi maaaring balewalain o di-makatwirang patagalin ng mga employer ang pagtugon sa mga kahilingan upang maiwasang magbigay ng mga akomodasyong panrelihiyon, o upang hikayatin ang mga empleyado na maghanap ng ibang trabaho. Kung nakaranas ang isang tao ng hindi patas na pagtrato matapos humiling ng akomodasyong panrelihiyon, maaaring ito ay labag sa batas na paghihiganti, kahit na ipinagkaloob o tinanggihan ang akomodasyon.

PARA MAGHAIN NG REKLAMO

Kagawaran ng mga Karapatang Sibil

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Toll Free: 800.884.1684

May kapansanan ka ba na nangangailangan ng makatwirang akomodasyon? Matutulungan ka ng CRD sa iyong reklamo.

Para sa mga salin ng gabay na ito, bisitahin ang:
calcivilrights.ca.gov/posters/employment