

# PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỀ TÔN GIÁO VÀ CÁC ĐIỀU CHỈNH HỢP LÝ TẠI NƠI LÀM VIỆC

## TỜ THÔNG TIN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## TỔNG QUAN

Luật California bảo vệ người nộp đơn xin việc, nhân viên, thực tập sinh và tình nguyện viên khỏi bị phân biệt đối xử và quấy rối dựa trên tín ngưỡng tôn giáo thực tế của họ, hoặc tín ngưỡng tôn giáo mà người khác cho rằng họ có. Luật cũng bảo vệ mọi người khỏi bị phân biệt đối xử và quấy rối dựa trên mối liên hệ của họ với những người có, hoặc bị cho là có, tín ngưỡng tôn giáo, chẳng hạn như bạn bè, thành viên gia đình hoặc đồng nghiệp.

Phân biệt đối xử có nghĩa là đối xử bất công với một người vì tín ngưỡng tôn giáo của người đó. Quấy rối có nghĩa là những lời nói hoặc hành động không mong muốn, nghiêm trọng hoặc phổ biến, nhắm vào một người vì tín ngưỡng tôn giáo của người đó.

Các biện pháp bảo vệ pháp lý chống phân biệt đối xử áp dụng cho chủ sử dụng lao động tư nhân có năm nhân viên trở lên, cũng như chủ sử dụng lao động công (cấp tiểu bang và địa phương). Các biện pháp bảo vệ chống quấy rối áp dụng cho tất cả chủ sử dụng lao động. Các tổ chức tôn giáo phi lợi nhuận nói chung không được coi là chủ sử dụng lao động theo luật chống phân biệt đối xử của California.

## ĐỊNH NGHĨA VỀ TÍN NGƯỠNG TÔN GIÁO VÀ NIỀM TIN TÔN GIÁO

Tín ngưỡng tôn giáo bao gồm mọi khía cạnh của niềm tin tôn giáo, việc tuân thủ các ngày lễ thánh, các thực hành, trang phục và cách chăm sóc ngoại hình. Trang phục và chăm sóc ngoại hình bao gồm:

- Trang phục tôn giáo
- Đeo che đầu hoặc mặt
- Trang sức
- Vật phẩm tôn giáo
- Tóc trên đầu, râu/tóc trên mặt và lông cơ thể
- Bất kỳ thực hành liên quan nào khác

Luật bảo vệ tôn giáo và các thực hành tôn giáo của một người nếu người đó chân thành tin giữ các niềm tin đó, và các niềm tin đó giữ vị trí quan trọng trong cuộc sống của họ<sup>1</sup>. Tôn giáo bao gồm các tôn giáo được công nhận theo truyền thống, cũng như các niềm tin, việc tuân thủ hoặc thực hành mà một nhân viên chân thành tin giữ và có tính chất tương đồng với các tôn giáo được công nhận theo truyền thống.

## ĐƠN XIN VIỆC VÀ PHÒNG VẤN

Chủ sử dụng lao động không được phân biệt đối xử với người nộp đơn xin việc dựa trên tín ngưỡng tôn giáo của họ. Điều này bao gồm việc từ chối tuyển dụng một người vì tôn giáo của người đó.

Chủ sử dụng lao động không được hỏi các câu hỏi trong đơn xin việc hoặc trong phỏng vấn có thể khiến hoặc buộc ứng viên tiết lộ tôn giáo của mình. Chủ sử dụng lao động có thể hỏi về thời gian ứng viên có thể làm việc, nhưng phải nói rõ rằng ứng viên không bắt buộc phải cung cấp thông tin về tôn giáo của mình. Ví dụ, chủ sử dụng lao động có thể hỏi: “Ngoài thời gian nghỉ vì lý do liên quan đến tôn giáo của bạn, có ngày hoặc giờ nào bạn không thể làm việc không?”

Công nghệ dùng để sàng lọc đơn dựa trên khả năng sẵn sàng làm việc có thể tác động tiêu cực đến các ứng viên có một số niềm tin tôn giáo

1 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11060

# PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỀ TÔN GIÁO VÀ CÁC ĐIỀU CHỈNH HỢP LÝ TẠI NƠI LÀM VIỆC

## TỜ THÔNG TIN



nhất định. Chủ sử dụng lao động vẫn có thể dùng công nghệ sàng lọc để loại ứng viên dựa trên khả năng sẵn sàng làm việc, nhưng chỉ khi điều đó liên quan đến công việc, cần thiết cho hoạt động kinh doanh, và công nghệ đó cho phép ứng viên yêu cầu điều chỉnh hợp lý dựa trên niềm tin tôn giáo của mình.

## CÁC BIỆN PHÁP BẢO VỆ VỀ TÔN GIÁO TẠI NƠI LÀM VIỆC

Luật California bảo vệ nhân viên khỏi bị phân biệt đối xử và quấy rối dựa trên tín ngưỡng tôn giáo, và khỏi bị trả đũa vì khẳng định các quyền bảo vệ này. Chủ sử dụng lao động không được dùng tín ngưỡng tôn giáo của nhân viên để quyết định về thăng chức, tăng lương, phúc lợi hoặc sa thải.

### Ví dụ về cách đối xử trái pháp luật:

- Bỏ qua một nhân viên đủ điều kiện khi xét thăng chức do định kiến tôn giáo rằng các thành viên của Giáo Hội Các Thánh Hữu Ngày Sau của Chúa Giê Su Ky Tô có gia đình đông con và có thể xin nghỉ phép chăm sóc con
- Chế nhạo một nhân viên bằng cách tạo tiếng ồn lớn để làm gián đoạn khi nhân viên đó đang cầu nguyện trong im lặng tại phòng nghỉ
- Đổi ca làm của một nhân viên sang thời gian bất lợi vì nhân viên đó phàn nàn rằng âm nhạc phát trong giờ làm việc trái với đức tin của mình với tư cách là Nhân Chứng Giê-hô-va
- Từ chối xem xét yêu cầu điều chỉnh hợp lý về thay đổi ca làm để một nhân viên có niềm tin tâm linh của người Bản Địa Mỹ có thể tham dự nghi lễ
- Từ chối cho một người Do Thái đeo dây chuyền có Ngôi Sao David trong khi các loại trang sức khác được phép

## ĐIỀU CHỈNH HỢP LÝ VỀ TÔN GIÁO

Các điều chỉnh hợp lý về tôn giáo giúp loại bỏ xung đột giữa thực hành tôn giáo của ứng viên hoặc nhân viên và các yêu cầu của công việc.

### Ví dụ về điều chỉnh hợp lý:

- Sắp xếp lịch phỏng vấn để tránh trùng với giờ cầu nguyện của ứng viên Hồi giáo
- Cho phép một nhân viên Cơ Đốc giáo Ngũ Tuần mặc váy dài thay vì quần dài như một phần đồng phục làm việc của cô ấy
- Sắp xếp ngày nghỉ của một nhân viên Cơ Đốc Phục Lâm An Thất Nhật vào thứ Bảy để họ có thể tuân thủ ngày thánh của mình
- Cho phép một nhân viên vô thần tham gia các cuộc họp nhân viên trễ mà không bị phạt, để họ không phải tham gia lời cầu nguyện tôn giáo được đọc ở đầu cuộc họp

Chủ sử dụng lao động chỉ có thể từ chối một điều chỉnh hợp lý nếu điều đó tạo ra khó khăn quá mức cho chủ sử dụng lao động. Các yếu tố mà chủ sử dụng lao động có thể xem xét bao gồm:

- Quy mô của cơ sở kinh doanh hoặc cơ sở vật chất
- Quy mô tổng thể của chủ sử dụng lao động
- Loại hình hoạt động kinh doanh
- Bản chất và chi phí của điều chỉnh hợp lý được yêu cầu, xét đến nguồn lực của chủ sử dụng lao động
- Thông báo hợp lý cho chủ sử dụng lao động về nhu cầu cần điều chỉnh hợp lý
- Bất kỳ phương án thay thế hợp lý nào sẵn có để đáp ứng yêu cầu

Chủ sử dụng lao động nào chứng minh rằng một điều chỉnh hợp lý tạo ra khó khăn quá mức vẫn phải tiếp tục trao đổi với ứng viên hoặc nhân viên để tìm hiểu xem có điều chỉnh hợp lý nào khác đáp ứng nhu cầu của nhân viên mà không gây

# PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỀ TÔN GIÁO VÀ CÁC ĐIỀU CHỈNH HỢP LÝ TẠI NƠI LÀM VIỆC

## TỜ THÔNG TIN



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

khó khăn quá mức cho chủ sử dụng lao động hay không.

Chủ sử dụng lao động không được bỏ qua hoặc trì hoãn một cách vô lý việc phản hồi các yêu cầu để tránh chấp thuận các yêu cầu điều chỉnh hợp lý về tôn giáo, hoặc để thuyết phục nhân viên tìm việc khác. Nếu một người bị đối xử bất công sau khi yêu cầu điều chỉnh hợp lý về tôn giáo, điều này có thể là hành vi trả đũa trái pháp luật, bất kể điều chỉnh hợp lý đó được chấp thuận hay bị từ chối.

---

## ĐỂ NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Sở Dân Quyền

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](https://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Miễn phí cuộc gọi: 800.884.1684

Bạn có khuyết tật cần điều chỉnh hợp lý không?  
CRD có thể hỗ trợ bạn với khiếu nại của mình.

Để xem các bản dịch của hướng dẫn này, vui lòng truy cập:

[calcivilrights.ca.gov/posters/employment](https://calcivilrights.ca.gov/posters/employment)