

친애하는 뉴욕 주민 여러분,

뉴욕주는 우리 국가의 권리 장전에서 구상되었고 누구나 자유롭게 신앙을 가질 권리를 보호하는 법에 의해 보호 받는 전통인 종교적 다양성에 대한 풍부한 역사를 가지고 있습니다.

법무장관으로서 저는 종교적 관용의 자랑스러운 역사를 보호하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 저는 우리의 민권국에서 종교의 자유 침해로 다루고 차별 금지법을 적극적으로 시행하기 위한 이니셔티브를 마련하였습니다. 교육, 홍보 및 소송을 통해 우리의 민권국은 종교적 차별 관행을 근절하고 직장에서 신앙인을 대상으로 한 합리적 편의에 관한 법률을 준수할 수 있게 보장할 것입니다.

미국 시민들은 자신이 선택한 종교를 공개적이고 성실하게 따를 권리가 있습니다. 본인의 권리가 침해 당했다고 우려될 경우, 이 브로셔가 필요한 답변과 리소스를 찾는 데 도움이 될 수 있습니다. 다음 주소로도 민권국의 종교적 권리 이니셔티브 부서에 연락할 수 있습니다.

감사합니다,

Letitia James



뉴욕주 법무장관
레티샤 제임스

자원

본인의 종교적 권리가 침해 당했다고 생각되면 다음 사무소에 도움을 청할 수 있습니다.

뉴욕주 법무장관실 민권국—종교적 권리 이니셔티브

28 Liberty Street, New York, NY 10005

(212) 416-8250 or (800) 771-7755

(800) 788-9898 – TDD

civil.rights@ag.ny.gov / ag.ny.gov/bureau/civil-rights

뉴욕주 인권국

One Fordham Plaza, 4th Floor, Bronx, New York 10458

(718) 741-8400

TDD: 718-741-8300

dhr.ny.gov

뉴욕주 인권국은 뉴욕주 인권법을 위반하는 종교적 차별에 대한 개인의 불만을 담당합니다.

미국 평등 고용기회 위원회

33 Whitehall Street, 5th Floor, New York, NY 10004

(800) 669-4000

TDD: (800) 669-6820

eeoc.gov

미국 평등 고용기회 위원회는 연방법 VII편을 위반하는 직장에서의 종교적 차별 혐의를 다룹니다.

EEOC는 고용주와 직원에게 종교적 차별에 관한 추가 정보를 제공합니다.

종교적 권리

직장에서



뉴욕주 법무장관 사무소
레티샤 제임스



자신의 권리를 숙지하십시오 — 신앙과 업무의 균형

어떤 종교를 갖든, 종교 활동을 까다로운 직장에 맞추는 것은 근로자와 고용주에게 어려울 수 있습니다. 연방법과 주법은 뉴욕 주민들이 자신의 종교를 충실하게 지키면서 업무 책임의 균형을 맞출 수 있게 해줍니다.¹

종교적 차별, 괴롭힘 및 보복으로부터 보호

주법 및 연방법에 따라 고용주는 다음을 수행할 수 없습니다:

- 채용, 고용, 업무 배정, 징계, 승진 및 복리 후생을 포함한 모든 고용 영역에서 종교적 신념이나 관행에 따라 지원자 또는 직원을 다르게 대우하는 행위
- 종교적 신념이나 관행으로 인해 직원을 괴롭히는 행위 또는
- 직장에서 종교적 차별이 있다고 신고한 지원자 또는 직원을 상대로 한 보복 행위.

종교일 준수

뉴욕주 법에 따라 고용주는 “부당한 어려움”을 일으키지 않는 한 근로자가 성일을 지키도록 허용해야 합니다.

고용주는 근로자에게 다음을 요구할 수 있습니다:

- 다른 시간에 뒤쳐진 업무를 완수할 것
- 병가 외 유급 휴가 때문에 빠진 업무량을 채울 것 또는
- 유급 휴가 때문에 빠진 업무량을 채우지 못하거나 대체하지 못한 시간에 대해 휴가를 갈 경우 무급 처리한다는 조건.

본인의 권리가 침해 당했다고 우려될 경우 (212) 416-8250 또는 (800) 771-7755로 민권국의 종교적 권리 이니셔티브 부서에 연락하시면 됩니다. 이 브로셔에 포함된 정보는 공인 변호사 또는 기타 전문가의 조언을 대체하지 않습니다.

¹뉴욕주에서 종교적 차별에 대한 보호는 뉴욕주 인권법을 따릅니다. 연방 차원에서의 보호는 1964년 민권법 VII편에서 찾을 수 있습니다.

기타 종교적 관습 준수

고용주는 종교 복장 및 복장 요구 사항, 근무 중 기도를 포함해 다른 종교 관습을 수용하도록 노력해야 합니다.

편의의 유형

종교적 관습의 편의에는 종종 일정 변경, 복장 규정 예외 또는 기도할 활동 장소의 지정이 포함됩니다. 양 당사자가 모두 합의할 수 있다면, 편의에는 같은 회사에서 타 부서나 장소로 자리를 옮기는 전근 또는 직무 요건 변경이 포함될 수 있습니다.

법적으로 요구되지는 않지만, 고용주는 직원이 종교적 필요(예: 탄력적 근태 시간, 탄력적 근무 중 휴식, 퇴근 및 점심시간의 유동적 조정 또는 시차 근무 시간 적용)를 충족할 수 있게 해주는 탄력적 휴가 및 근무일정 정책을 채택할 수 있습니다.

뉴욕주 인권법에 따라 고용주는 다른 타당한 편의를 제공할 수 없는 경우 직원이 동료와 교대근무를 바꾸도록 허용할 수 있습니다.

건전한 정책 및 관행을 구현해 직장 내 종교적 차별과 괴롭힘 줄이기

종교적 편의를 위한 요청을 처리하는 명확한 정책과 기준을 수립하면 직장 내 종교적 차별 발생 가능성을 줄이는 데 도움이 될 수 있습니다. 효과적인 정책 및 관행에는 다음과 같은 조항이 포함됩니다:

- 직원에게 종교 활동 준수를 위해 타당한 편의를 요청할 권리 알리기
- 종교적 편의를 요청하는 절차 마련
- 관리자 및 감독자들에게 가능한 모든 편의 옵션을 고려하도록 교육
- 종교적 필요, 요청된 편의 및 이용 가능한 옵션에 대해 직원과 즉시 상의 및
- 각각의 요청을 철저히 평가하고 종교 관습, 신앙 또는 적절한 편의 유형에 대한 고정 관념을 피하기.

고용주는 종교적 신앙을 “상식적으로 수용”해야 합니다

주법과 연방법은 고용주에게 “부당한 어려움”을 일으키지 않는 한, 고용주가 직원의 성실한 종교적 신념에 대해 상식적으로 통하는 종교적 편의를 제공할 것을 요구합니다. 합당한 종교적 편의는 직원이 근무 환경을 약간만 변경하여 자신의 종교적 신앙을 따를 수 있게 하는 것입니다. 보호되는 종교적 신앙에는 전통적이고 조직화된 종교의 신앙뿐만 아니라 상대적으로 소수의 인원들이 모여 집회를 가져도 공식 종교나 종파의 일부가 아닌 신앙도 포함됩니다.

과도한 부담이나 어려움이 있는지 평가하려면 다음과 같은 요청의 특정 사실을 살펴보십시오:

- 직장의 유형
- 직원에게 배정된 직무의 특성
- 고용주의 규모 및 예산과 관련하여 발생한 모든 관련 비용
- 고용주의 사업에 대한 조정의 효과
- 단체 교섭 합의 또는 확립된 연봉 시스템
- 편의를 필요로 하는 인원 수
- 직장 안전에 미치는 영향 및
- 제안된 편의가 다른 법과 충돌하는지의 여부.

다음 사항을 아는 것도 중요합니다:

- 법은 개인의 종교적 준수 및 관행의 모든 측면을 보호하고 심지어 종교에서 “요구”하지 않는 관행도 보호합니다.
- 직원은 고용주에게 편의가 필요하다는 사실을 알려야 하고 고용주가 요청을 평가할 수 있도록 충분한 시간과 정보를 제공해야 합니다.
- 고용주와 직원은 편의를 찾는 데 있어 서로 협력해야 합니다.
- 고용주는 요청을 평가하고 편의를 확인하고자 종교적 습관에 대해 질문할 수 있습니다. 및
- 고용주는 제공된 편의가 직원의 종교적 요구를 충족하는 한 요청된 특정 편의를 제공하지 않아도 됩니다.