

직장에서의 종교 차별 및 편의 제공

안내문



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

개요

캘리포니아 법은 구직자, 직원, 인턴 및 자원봉사자가 실제 종교적 신조 또는 다른 사람이 그들에게 있다고 생각하는 종교적 신조를 이유로 차별이나 괴롭힘을 당하지 않도록 보호합니다. 또한 친구, 가족 구성원 또는 동료와 같이 종교적 신조를 가지고 있거나 가지고 있다고 인식되는 사람과의 관계를 이유로 차별이나 괴롭힘을 당하지 않도록 보호합니다.

차별이란 어떤 사람의 종교적 신조를 이유로 그 사람을 부당하게 대우하는 것을 의미합니다. 괴롭힘이란 어떤 사람의 종교적 신조를 이유로 그 사람에게 가해지는 심각하거나 만연한 원치 않는 말이나 행동을 의미합니다.

차별에 대한 법적 보호는 직원이 5명 이상인 민간 고용주와 공공 고용주(주 및 지방)에 적용됩니다. 괴롭힘에 대한 보호는 모든 고용주에게 적용됩니다. 비영리 종교 기관은 일반적으로 캘리포니아 차별금지법상 고용주로 간주되지 않습니다.

종교적 신조 및 종교적 믿음의 정의

종교적 신조에는 종교적 믿음, 성일 준수, 관행, 복장 및 용모의 모든 측면이 포함됩니다. 복장 및 용모에는 다음이 포함됩니다:

- 종교적 의복
- 머리 또는 얼굴 가리개
- 장신구
- 종교적 물품
- 머리카락, 얼굴 털 및 체모
- 기타 관련 관행

법은 어떤 사람이 해당 믿음을 진실하게 가지고 있고 그 믿음이 그 사람의 삶에서 중요한 위치를 차지하는 경우, 그 사람의 종교와 종교적 관행을 보호합니다. 종교에는 전통적으로 인정되는 종교뿐 아니라 직원이 진실하게 가지고 있으며 전통적으로 인정되는 종교와 유사한 믿음, 준수 사항 또는 관행도 포함됩니다.

입사 지원서 및 면접

고용주는 구직자의 종교적 신조를 이유로 구직자를 차별해서는 안 됩니다. 여기에는 종교를 이유로 누군가를 채용하지 않는 것도 포함됩니다.

고용주는 입사 지원서나 면접에서 지원자가 자신의 종교를 밝히도록 유도하거나 강요하는 질문을 할 수 없습니다. 고용주는 지원자가 근무 가능한 시간에 대해 질문할 수 있지만, 지원자가 자신의 종교에 관한 정보를 제공할 필요가 없다는 점을 명확히 해야 합니다. 예를 들어, 고용주는 다음과 같이 질문할 수 있습니다: “귀하의 종교와 관련된 사유로 인한 휴가를 제외하고, 근무할 수 없는 요일이나 시간이 있습니까?”

근무 가능 여부를 기준으로 지원서를 선별하는 데 사용되는 기술은 특정 종교적 믿음을 가진 지원자에게 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 고용주는 근무 가능 여부를 기준으로 지원자를 제외하기 위해 선별 기술을 사용할 수 있지만, 그것이 직무와 관련이 있고 사업상 필요하며, 해당 기술이 지원자가 자신의 종교적 믿음을 근거로 편의 제공을 요청할 수 있도록 하는 경우에만 가능합니다.

직장에서의 종교적 보호

캘리포니아 법은 직원이 종교적 신조를 이유로 차별이나 괴롭힘을 당하지 않도록 보호하며, 이러한 보호를 주장했다는 이유로 보복을 당하지 않도록 보호합니다. 고용주는 직원의 종교적 신조를 승진, 임금 인상, 복리후생 또는 해고에 관한 결정에 사용할 수 없습니다.

불법적 대우의 예:

- 예수 그리스도 후기 성도 교회 회원은 가족이 많고 육아휴직을 요청할 수 있다는 종교적 고정관념에 근거하여 자격을 갖춘 직원을 승진 대상에서 제외하는 행위
- 직원이 휴게실에서 묵상 기도를 하고 있을 때 큰 소리를 내어 방해하며 조롱하는 행위

직장에서의 종교 차별 및 편의 제공

안내문



- 직원이 근무 시간 중 재생되는 음악이 여호와의 증인으로서의 자신의 신앙에 어긋난다고 불만을 제기했다는 이유로 그 직원의 근무 시간을 원치 않는 시간대로 변경하는 행위
- 아메리카 원주민의 영적 믿음을 가진 직원이 의식에 참석할 수 있도록 근무 시간 변경을 요청한 편의 제공 요청을 검토하지 않는 행위
- 다른 장신구는 허용하면서 유대인이 다윗의 별 목걸이를 착용하는 것을 허용하지 않는 행위

종교적 편의 제공

종교적 편의 제공은 지원자 또는 직원의 종교적 관행과 직무 요건 사이의 충돌을 해소하는 데 도움이 됩니다.

편의 제공의 예:

- 무슬림 지원자의 기도 시간과 충돌하지 않도록 면접 일정을 조정하는 것
- 오순절 기독교인 직원이 근무복의 일부로 바지 대신 긴 치마를 입도록 허용하는 것
- 제칠일안식일예수재림교 직원이 성일을 지킬 수 있도록 토요일을 쉬는 날로 배정하는 것
- 무신론자 직원이 직원 회의 시작 시 진행되는 종교적 기도에 참여하지 않아도 되도록, 불이익 없이 회의에 늦게 참석하도록 허용하는 것

고용주는 편의 제공이 고용주에게 과도한 어려움을 초래하는 경우에만 이를 거부할 수 있습니다. 고용주가 고려할 수 있는 요소는 다음과 같습니다:

- 사업장 또는 시설의 규모
- 고용주의 전체 규모
- 사업 운영의 유형
- 고용주의 자원을 고려한 요청된 편의 제공의 성격 및 비용
- 편의 제공 필요성에 대해 고용주에게 합리적으로 통지했는지 여부
- 요청을 수용할 수 있는 이용 가능한 합리적 대안

편의 제공이 과도한 어려움을 초래한다는 점을 보인 고용주도, 고용주에게 과도한 어려움을 주지 않으면서 직원의 필요를 충족할 수 있는 다른 편의 제공이 있는지 알아보기 위해 구직자 또는 직원과 계속 소통해야 합니다.

고용주는 종교적 편의 제공 요청을 승인하지 않기 위해, 또는 직원에게 다른 직장을 찾도록 설득하기 위해 요청을 무시하거나 합리적 이유 없이 응답을 지연할 수 없습니다. 종교적 편의 제공을 요청한 후 부당한 대우를 받는 경우, 해당 편의 제공이 승인되었는지 거부되었는지와 관계없이 이는 불법 보복일 수 있습니다.

불만 제기 방법

민권부

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

무료 전화: 800.884.1684

합리적 편의 제공이 필요한 장애가 있습니까? CRD가 귀하의 불만 제기를 도와드릴 수 있습니다.

이 안내문의 번역본은 다음에서 확인하십시오:

calcivilrights.ca.gov/posters/employment