

폭력 생존자 및 피해자 가족 구성원의 휴가 및 편의 제공 권리



FAQ

민권부(CRD)에서는 차별, 괴롭힘, 그 외 다른 민권 침해로부터 보호받는 캘리포니아법을 시행합니다. 2025년 1월 1일부터 공정 고용 및 주택법(FEHA)은 적격 폭력 행위로부터 살아남은 생존자를 비롯해, 적격 폭력 행위에서 살아남은 가족 구성원이 있는 분들을 위해 직장 보호 프로그램을 제공해 드립니다. 이러한 보호 프로그램에는 근로자 또는 그 가족의 안전을 위해 합당한 편의 제공을 받을 수 있는 권리가 포함됩니다. 사업장에서 25인 이상의 근로자와 일하는 분들의 경우, 해당 폭력과 관련된 특정 활동에 대하여 휴가를 낼 수 있는 권리가 보호 프로그램에 포함됩니다. 다음은 이러한 보호 프로그램과 관련된 자주 묻는 질문에 대한 답변입니다.

일반적인 질문

1 | 적격 폭력 행위란 무엇인가요?

적격 폭력 행위는 다음을 의미합니다.

- 가정 폭력
- 성폭행
- 스토킹
- 부상 또는 죽음을 수반하는 행위, 행동 또는 패턴
- 총기(총) 또는 기타 위험한 무기가 수반된 행위, 행동 또는 행동 패턴
- 부상 또는 죽음의 위협을 수반하는 행위, 행동 또는 행동 패턴

적격 폭력 행위로 체포되었고, 기소되었거나 유죄 판결을 받았는지 여부는 중요하지 않습니다.

2 | 제가 이런 보호를 받으려면 가족 구성원 중 누가 적격 폭력 행위를 겪어야 하나요?

근로자의 자녀, 부모, 조부모, 손주, 형제자매, 배우자, 동거 파트너, 또는 지정자 (designated person)가 적격 폭력 행위를 겪는 경우 근로자는 휴가 또는 편의 제공을 요청할 수 있습니다. 지정자는 이모/고모 또는 삼촌 등 혈연관계로 맺어진 친척이나 가장 친한 친구와 같은 가족 구성원과 동급인 자가 될 수 있습니다 고용주는 12개월 동안 한 명의 지정자에 대하여 휴가를 내도록 근로자를 제한할 수 있습니다.

3 | 적격 폭력 행위의 희생자라고 해서 고용주가 본인 또는 본인의 가족에 대하여 차별하거나 보복할 수 있나요?

안 됩니다. 고용주는 근로자 또는 근로자의 가족 구성원이 적격 폭력 행위의 희생자라는 이유로 근로자를 해고하고, 차별하고, 보복할 수 없습니다.

직장에서 휴가 내기

4 | 저는 본인 또는 가족이 적격 폭력 행위의 희생자이기 때문에 휴가를 내야 합니다. 제 권리가 무엇인가요?

적격 폭력 행위를 겪은 근로자라면 누구나 본인 또는 자녀의 건강, 안전, 복지를 위해 금지 명령 또는 기타 구제 조치를 받기 위해 휴가를 낼 수 있습니다.

사업장에서 25인 이상의 근로자와 일하고 있고 적격 폭력 행위를 경험한 근로자는 본인의 건강과 안전을 위한 활동(적격 폭력 행위로 인해 부상당한 가족 돌보기, 이사, 민사 또는 형사 소송 절차에 참여, 지원 서비스 또는 건강 서비스 이용 포함)을 하기 위해 휴가를 낼 수 있습니다. 근로자의 가족 구성원이 적격 폭력 행위를 겪은 경우도 마찬가지입니다.

5 | 적격 폭력 행위를 겪은 후 얼마 동안 휴가를 낼 수 있나요?

적격 폭력 행위를 겪은 근로자는 법에 의해 보호받는 활동에 대하여 최대 12주간 휴가를 낼 수 있습니다. 적격 폭력 행위로 인해 가족 구성원이 사망한 근로자의 경우도 이러한 활동에 대하여 최대 12주간 휴가를 낼 수 있습니다.

가족 구성원이 적격 폭력 행위에서 살아남은 근로자의 경우, 최대 10일까지 법에 의해 보호받는 활동에 대하여 휴가를 낼 수 있는 자격이 됩니다. 집 구하기나 새로운 학교 또는 보육 기관에 자녀를 등록하는 것을 포함하여 가족 구성원이 새로운 곳으로 이사하는 것을 도울 때 최대 5일까지 사용할 수 있습니다.

6 | 적격 폭력 행위를 겪은 후 휴가를 내기 위해 휴가, 병가 또는 그 외 유형의 휴가를 낼 수 있나요?

근로자는 FAQ에 명시된 사유로 휴가, 유급 휴가, 개인 휴가 또는 유급 병가를 사용하여 휴가를 낼 수 있습니다. 연방 가족 및 의료 휴가법(FMLA) 또는 캘리포니아 가족권리법(CFRA)에 따른 휴가의 자격도 있는 근로자의 경우, 적격 폭력 행위로 인한 휴가는 동시에 함께 사용됩니다. 이는 연이은 휴가를 받을 자격이 근로자에게 없다는 뜻입니다. 본 FAQ에 설명된 사유 중 하나로 휴가를 내기 위해 FMLA(연방 가족 및 의료 휴가법) 또는 CFRA(캘리포니아 가족권리법)를 사용한다면, 이는 다른 사유(예: 출산 후)로 FMLA 또는 CFRA를 사용할 수 있는, 이용 가능 휴가가 줄어들거나 없어질 수 있습니다.

7 | 적격 폭력 행위를 겪은 후 휴가를 내기 전에 고용주에게는 언제쯤 통보해야 할까요?

근로자는 사전 통지가 가능하지 않은 경우를 제외하고, 휴가를 내기 전 합당한 사전 통지를 해야 합니다.

8 | 적격 폭력 행위를 겪은 후 무단결근을 하면 어떻게 되나요?

고용주는 근로자가 합리적 시간 이내에 폭력 행위가 발생했다는 정보(증거물이라고 함)를 제공한다면(고용주가 요청하는 경우), 근로자의 무단결근에 대하여 징계하거나 조치할 수 없습니다. 증거물은 다음과 같습니다.

- 경찰 보고서
- 법원 기록 또는 그 외 다른 법원 출석 증거
- 지원 서비스 제공자의 문서

- 근로자 또는 근로자의 대리인이 서명한 진술서
- 적격 폭력 행위가 발생했다는 것을 증명하는 그 외 다른 문서

고용주는 적격 폭력 행위 발생과 관련된 휴가 요청과 문서에 대해 비밀을 유지해야 합니다. 유일한 예외가 있다면 연방법 또는 주법에서 공개 요구가 있을 때 — 예를 들어 유효한 법원 명령 또는 소환장 — 또는 즉각적인 위험을 신고하기 위해 경찰에 전화하는 등 근로자의 직장 안전을 위해 공개가 필요한 때입니다. 고용주는 근로자가 본인 또는 가족 구성원의 정보를 공개하기 전에 근로자에게 반드시 통지해야 합니다.

안전과 관련된 합리적인 편의 제공

9 | 적격 폭력 행위를 겪은 후 직장 생활에서 안전감을 느끼려면 제가 무엇을 할 수 있을까요?

적격 폭력 행위를 겪은 근로자이거나 가족 구성원이 적격 폭력 행위를 겪은 근로자는, 직장의 안전 보장을 위해 근무 변경(합리적인 편의 제공이라 함)을 요청할 수 있습니다. 편의 제공의 예시에는 다음이 포함됩니다.

- 전근, 재배치 또는 일정 변경
- 직장 전화번호 변경
- 직장 전화 휴대 허용
- 작업 공간 변경
- 잠금장치 설치
- 직장 근무 시 발생하는 가정 폭력, 성폭력, 스토킹 또는 다른 적격 폭력 행위에 대한 문서화를 지원
- 안전 수칙 시행
- 직무 구조, 작업장 시설 또는 업무 요구 사항을 조정
- 피해자 지원 기관에 추천

고용주는 해당 편의 제공 요청이 적격 폭력 행위와 관련된 것인지 증명하는 증거물(질문 8 참조)을 요구할 수 있습니다.

10 | 고용주가 구체적인 편의 제공 요청을 승인해야 하나요?

상황에 따라 다릅니다. 고용주는 해당 상황에 어떤 편의 제공이 적합한지 브레인스토밍하기 위해 근로자와 협력해야 합니다. 이를 합의 과정이라고 하며 해당 법에서 요구됩니다. 해당 법에 따라 편의 제공 요청을 승인할지 여부를 결정할 때는 근로자 또는 그 가족 구성원이 마주하는 직접적인 위험에 대해 고용주가 고려해야 합니다.

고용주는 요청받은 편의 제공이 과도한 부담(상당한 시간 및/또는 비용)으로 작용하는지 여부 또는 다른 근로자에게 작업장이 안전하지 않은 곳이 될지 여부도 고려할 수 있습니다. 이 경우 고용주는 해당 요청에 대해 승인하지 않아도 됩니다. 하지만 사업장에 과도한 부담을 주지 않고 근로자의 안전 관련 니즈를 여전히 충족하는 대체 편의 제공을 찾기 위해 고용주는 해당 근로자와 협력해야 합니다.

11 | 나의 안전을 위해 합리적인 편의 제공을 두 가지 이상 요구할 수 있나요?

근로자가 요청할 수 있는 편의 제공의 유형 또는 수에는 제한이 없습니다. 상황이 변하여 새롭거나 다양한 편의 제공이 필요하면 고용주에게 알리시면 됩니다. 고용주는 반드시 해당 근로자와 브레인스토밍에 참여(협의 과정이라고 함)하여 질문 10에서 설명한 요소를 고려해야 합니다.

민권 불만

12 | 고용주가 희생자(그리고 희생자의 가족 구성원)를 보호하는 법을 위반하면 어떻게 되나요?

본인과 가족 구성원이 적격 폭력 행위를 겪었다는 이유로, 휴가 또는 편의 제공에 대한 요청이 거부되거나 부정적 대우를 받을 경우, 민권부에 고용주의 조치가 있는 날부터 3년 이내에 불만을 제기할 수 있습니다.

불만 제기

민권부

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

수신자 부담 전화번호: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

캘리포니아 통신중계서비스 (711)

합당한 편의 제공이 필요한 장애를 갖고 계신가요? CRD에서 불만 사항을 지원해 드릴 수 있습니다.

본 안내서의 번역본이 필요한 경우 다음을 방문하세요. www.civilrights.ca.gov/posters/employment