

주거 및 고용 관련 차별 확인을 도울 수 있는 실제 사례 시나리오

Robert*는 제7일 안식일 예수재림파 신도이며 토요일에 안식일을 지킵니다. 그는 취업 면접을 보게 됩니다. 면접 중에 **Robert**는 안식일을 지키기 위해 토요일에는 근무할 수 없다고 말합니다. 면접관은 **Robert**에게 **Robert**가 항상 주말에 쉬는 것은 다른 직원들에게 공평하지 않은 일이기 때문에 토요일에 근무할 의향이 없다면 그 일을 그를 고용할 수 없다고 말합니다.

Joseph*은 이교도입니다. 그는 신앙에 따라 아파트 현관을 1년 내내 여러 장식품으로 장식해야 합니다. 해당 아파트의 조합 위원회는 **Joseph**에게 해당 장식품을 제거해야 하며 그렇지 않으면 거주민은 아파트 문밖에 물품을 걸 수 없다는 내규 위반으로 벌금을 내야 한다고 통보했습니다.

Joseph은 위원회와 건물 관리인에게 장식품은 종교적 관례의 일환이라고 통보했으나 소용이 없었습니다. 그러나 **Joseph**은 그가 사는 층의 가구 대부분이 현관에 크리스마스 장식을 걸어놓은 것을 목격했습니다. 그는 위원회에 이 점에 대해 문의했고, 위원회는 휴가 시즌에는 예외를 적용한다고 예외가 적용된다고 말했습니다.

Alexandra*는 이슬람교도이며 슈퍼마켓 계산원으로 일합니다. 그녀는 일상적으로 히잡을 일상적으로 착용합니다. 어느 날, 한 손님이 그녀에게 침을 뱉고 “테러리스트”라고 했습니다. **Alexandra**는 큰 충격을 받고 이 일을 상사에게 알립니다. 그녀의 상사는 손님에게 봉변을 당하지 않으려면 직장을 그만두어야 한다며 금요일에 퇴사하라고 말합니다.

* 참고: 각각의 사례에 해당하는 이들의 개인 정보를 보호하기 위해 시나리오에서는 가명을 사용했습니다.

신앙 공동체 및 뉴욕 시 인권법

모든 뉴욕 시민은 출신, 거주지, 신념과 관계없이 차별받지 않고 자유롭고 안전하게 살아갈 권리가 있습니다. 뉴욕 시 인권법은 뉴욕 주민들이 차별받지 않고 살아가고 일하며 발전할 수 있도록 주민시민들을 차별로부터 보호합니다. 이 인권법은 실제 또는 인지된 종교나 또는 신념을 이유로 고용, 거주 및 공공 편의에 있어 차별하는 것을 금지하고 있습니다. 뉴욕 시의 고용주, 주거 제공자, 사업주, 공공 편의 제공자가 신앙을 이유로 누군가를 차별하는 것은 불법입니다. 뉴욕 시 인권위원회는 뉴욕 시 인권법을 시행하고 일반 대중을 대상으로 이 법에 대해 교육하며 뉴욕 시민들 사이에 긍정적인 지역 사회 관계를 장려하고 있습니다.

실제 또는 인지된 종교 또는 나신념을 이유로 차별을 받았다고 생각하실 경우 311번으로 전화해 “인권”과 관련해 문의하거나 위원회 정보 라인에 718-722-3131번으로 직접 전화하십시오. 뉴욕 시 인권위원회에 대한 추가 정보는 NYC.gov/HumanRights를 참조하시고 Twitter, Facebook, Instagram 및 YouTube에서 @NYCCHR을 팔로우하십시오.



뉴욕 시의 신앙 공동체 강화 및 지원

종교에 대한 차별로부터 보호



NYC COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

BILL DE BLASIO
시장

CARMELYN P. MALALIS
국장/위원장

NYC.gov/HumanRights

f i YouTube @NYCCHR



NYC COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

BILL DE BLASIO
시장

CARMELYN P. MALALIS
국장/위원장

뉴욕 시 인권법의 종교/신념 차별 금지에 대해 알아야 할 10가지 사항

1.

뉴욕 시 인권법은 종교/신념과 관련하여 시민들을 보호하며 신앙을 이유로 주거, 고용 및 공공 편의에 있어 차별하는 것을 불법으로 규정하고 있습니다.

2.

주거 제공자는 종교/신념을 이유로 주거 제공 가능 여부를 사실대로 알리지 않거나 차별적인 광고를 게시해 주거 선택권을 불공평하게 제한할 수 없습니다.

3.

임대주 또는 관리 회사는 신앙을 이유로 임대를 거부하거나 더 높은 임대료를 청구하거나 추가 요금을 요구하거나 서비스에 있어 차별할 수 없습니다.

4.

고용주는 신앙을 이유로 직원을 차별할 수 없습니다. 예를 들어, 고용주는 직원이 실제 또는 인지된 신앙으로 인해 특정한 복장을 착용해야 하거나 고객이 직원의 종교적인 표현에 불편함을 느낀다는 이유로 해당 직원을 고객 대면 업무에서 제외할 수 없습니다.

5.

뉴욕 시 인권법은 차별적인 괴롭힘을 불법으로 규정하고 있으므로 종교/신념을 이유로 위협이나 강압을 행사하여 괴롭히는 것은 불법 행위입니다.

6.

여러분은 고용주에게 종교의식을 위한 정당한 편의 제공을 요청하고 이를 제공받을 권리가 있습니다. 고용주는 종교의식으로 인하여 “감당할 수 없는 어려움”이 발생하지 않는 한 이러한 편의를 제공해야 합니다.

7.

고용주는 종교적인 휴일 또는 의식을 지키기 위한 정당한 편의 제공으로서 직원에게 유급 또는 무급 휴가를 제공해야 합니다.

8.

직원은 또한 회사의 복장 규정과 관련하여 정당한 편의 제공을 요청할 수 있습니다. 예를 들어, 회사 정책에 따라 모자 또는 머리 덮개가 금지되는 경우 직원은 히잡, 터번 또는 야물커 착용을 위한 편의 제공을 요청할 수 있습니다.

9.

여러분은 차별받지 않고 뉴욕 시와 도시 내의 여러 공공장소를 이용할 권리가 있습니다. 상점, 식당 및 영화관은 실제 또는 인지된 신앙을 이유로 여러분의 입장을 거부할 수 없습니다.

10.

뉴욕 시 인권위원회에 민원을 제기하거나, 조사에서 진술하거나, 종교/신념에 따른 차별적인 관행에 이의를 제기한다는 이유로 보복하는 것은 불법입니다.

주거 및 고용 관련 차별 확인을 도울 수 있는 실제 사례 시나리오

Rebecca*는 유대인이며 안식일을 지킵니다. 그녀는 금요일 저녁부터 토요일 저녁까지 전기나 기계를 사용할 수 없습니다. **Rebecca**는 거주민들이 짐 때문에 버튼을 누를 수 없을 때 항상 건물 수위가 도움을 주는 것을 보았습니다. **Rebecca**는 임대주에게 연락해 자신의 종교적인 관습을 설명하고 안식일 중 수위가 다른 일을 하고 있지 않을 때는 안식일 중 자신의 엘리베이터 이용에 대한 도움을 요청했습니다. 임대주는 “이봐요, 당신 종교는 버튼도 누르지 못하게 합니까? 그럼 주말엔 그냥 집에 있으면 되겠네요지 않습니까?”라고 대답했습니다.

James*는 무신론자입니다. 종교를 가진 그의 상사는 때때로 **James**에게 교회에 다니느냐고 묻습니다. **James**는 이런 질문을 피하거나 질문을 다른 방향으로 돌리려 하지만 상사는 계속해서 해서 비슷한 질문을 더욱 자주 하고 자신과 함께 예배를 함께 하거나 권유하기 시작합니다. **James**는 이를 정중하게 거절했고 상사는 동료들에 비해 좋지 않은 일감을 주기 시작합니다.

Rachel*은 이슬람교도이며 해가 지면 즉시 기도를 시작하여 라마단을 지킵니다. 그녀는 경비원으로 일하고 있으며 일반적인 교대시간은 오후 3시부터 11시까지입니다. 라마단 기간 동안 **Rachel**은 자신의 근무 시간 중 15분 휴식을 평소보다 일찍 혹은 늦게 시작할 수 있도록 해달라고 상사에게 요청합니다. 상사는 이를 거부하고 비정기 휴식을 조정할 수 있는 시간이 없다며 이와 관련하여 더 이상 이야기하고 싶어 하지 않습니다.

* 참고: 각각의 사례에 해당하는 이들의 개인 정보를 보호하기 위해 시나리오에서는 가명을 사용했습니다.

새로운 워크숍인 “이슬람에 대한 이해”, “종교적 편의 제공”을 비롯해 뉴욕 시 인권법에 대한 무료 워크숍에 참석하시려면 [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/humanrights)를 참조하십시오.