

- 귀하 거주지로부터 가까운 곳에 위치한 OFCCP 사무소에서 직접 양식서 작성. 또는
- 작성한 양식서를 귀하 거주지로부터 가까운 곳에 위치한 OFCCP 지역 사무소에 우편으로 우송.

양식서는 <http://www.dol.gov/ofccp>에서 온라인으로 받아보실 수 있고 모든 OFCCP 사무소에 구비되어 있는 인쇄본을 이용하실 수 있습니다. 귀하 거주지로부터 가장 가까운 사무소를 찾으려면 다음 주소로 가서 온라인 목록을 확인해 주십시오.

www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm.

18. 불만 제기로 인해 해고될 수 있습니까?

아니요. 고용주는 불만을 제기하거나 조사에 협조한 것에 대해 귀하에게 보복할 수 없습니다. 귀하는 괴롭힘, 위협, 협박, 강압, 또는 귀하 권리를 주장하는 것에 대한 차별로부터 보호받습니다.

19. 16.OFCCP 및 동등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)에 불만을 제기할 수 있습니까?

예. 하지만 만약 OFCCP와 EEOC 둘 모두에 불만을 제기하셨더라도 한 기관만이 귀하 불만을 조사할 것입니다.

OFCCP와 EEOC 모두 귀하 고용 차별 불만을 조사할 수 있는 능력을 갖고 있습니다. 만약 귀하 고용주가 연방 정부와 사업을 하는 계약업자 또는 하부계약업자인 경우, OFCCP가 귀하 불만을 조사할 것입니다. 만약 귀하 고용주가 연방 정부와 사업을 하는 연방 계약업자 또는 하부계약업자가 아니지만 미국 장애인법(Americans with Disabilities Act)의 적용을 받을 경우, 귀하의 장애 차별 불만은 조치를 위해 EEOC로 보내질 것입니다.

20. 만약 본인이 장애 차별의 희생자로 밝혀질 경우 무슨 일이 일어납니까?

귀하는 만약 차별이 일어나지 않았을 경우 귀하가 차지할 수 있는 위치에 귀하를 있게 하는 구제책을 받을 수 있습니다. 귀하는 고용, 승진, 복직, 체불 임금 지급, 재배치와 같은 합리적인 편의를 받을 수 있습니다.

21. 연방 정부와 사업을 하는 회사에 의해 차별을 받고 있다고 느낄 경우 무엇을 해야 합니까?

장애 때문에 고용에 있어서 또는 구직 신청을 하는데 있어서 차별을 받고 있다고 생각되시면 다음으로 연락해 주십시오.

THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR
Office of Federal Contract Compliance Programs
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
OFCCP-Public@dol.gov
www.dol.gov/ofccp

본 정보지는 일반적인 정보를 제공하고 여기서 설명된 프로그램에 관한 실제 법과 규정을 대체할 의도가 아니라는 것을 유념해 주십시오.

귀하 권리에 대한 이해 장애인 권리 정보지

OFCCP는 장애인을 차별로부터 보호합니다

1. 개인의 장애에 근거한 고용 차별이란 무엇입니까?

개인의 장애에 근거한 고용 차별은 일반적으로 고용주가 유자격 구직 신청인 또는 피고용인을 개인이 현재 장애를 갖고 있거나 과거에 장애를 갖고 있었거나 또는 장애를 가진 것으로 간주되기 때문에 고용의 모든 측면에 있어 부당하게 대우받을 때 발생합니다. 또한 개인의 장애에 기초한 고용 차별은 고용주의 분명한 공적 정책 또는 절차가 장애를 갖춘 개인에게 고의적이지 않은 차별 효과를 가할 경우에도 발생할 수 있습니다.

2. 나의 권리는 무엇입니까?

귀하가 장애를 갖고 있거나, 장애를 갖고 있던 기록이 있거나, 귀하의 고용주는 귀하께서 영구적인 정신적 또는 신체적 손상(impairment)을 갖고 있는 것으로 간주하기 때문에 귀하의 고용을 거부하거나, 귀하를 괴롭히거나, 좌천시키거나, 해고시키거나, 임금을 적게 지불하거나, 또는 잘못 대우할 수 없습니다.

귀하께서 장애를 갖고 있는 피고용인인 경우, 귀하 본인의 요청시 해당 고용주는 반드시 귀하께서 본인의 일을 수행할 수 있도록 “합리적인 편의”를 제공해야 합니다. 합리적인 편의는 해당 고용주에게 상당한 어려움 또는 비용 부담을 초래하지 않는 한 반드시 귀하 고용주에 의해 귀하에게 제공되어야 합니다.

이와 유사하게 귀하께서 장애를 갖고 있는 구직 신청자일 경우 해당 고용주는 귀하께서 구직 신청하고 채용 대상으로 고려될 수 있도록 신청 과정 중 합리적인 편의를 반드시 제공해야 합니다. 다시 한 번 강조하면 합리적인 편의는 이행하기 아무리 어렵거나 고비용이 따르지 않는 한 반드시 제공되어야 합니다.

3. OFCCP는 장애에 따른 비차별 법규를 집행합니까?

예. OFCCP는 재활법(Rehabilitation Act.)의 Section 503을 집행합니다. 이 법규는 연방 정부와 사업을

하는 고용주가 장애에 근거하여 구직자와 피고용인을 차별하는 것을 불법으로 삼고 있습니다. 이는 즉 이러한 고용주들이 채용, 해고, 임금, 혜택, 업무 할당, 승진, 일시 해고, 직업 훈련, 기타 고용 관련 활동에 관한 결정을 내릴 때 귀하를 차별할 수 없다는 것을 의미합니다.

4. OFCCP는 모든 피고용인들을 보호합니까?

아니요. OFCCP는 연방 정부 계약업자 및 하부계약업자의 구직 신청자들과 피고용인들의 권리를 보호하는 법규를 집행합니다. 연방 정부와 사업을 하는 회사들은 인종, 피부색, 성별, 종교, 출신 국가, 장애, 보호받는 재향 군인의 신분에 근거한 채용 차별을 금지하는 법규를 반드시 준수해야 합니다. 미국 노동 인구의 약 25%는 연방 정부와 사업을 하는 회사에 의해 고용됩니다. 여기에는 연방 및/또는 연방 투자 프로젝트에 임하고 있는 은행, 도록 포장 공장, 소매점, 제조 공장, 회계 법인, 건설사, 등등의 피고용인들이 포함됩니다.

장애의 정의

5. “장애”의 정의는 무엇입니까?

귀하께서 다음과 같은 것을 갖고 있을 경우 장애인이라 고려될 수 있습니다.

- 주요 생활 활동 중 하나 이상에 상당한 제약을 가하는 신체적 또는 정신적 손상, 또는
- 그러한 손상의 기록

만약 귀하가 생활 활동 중 하나 이상에 상당한 제약을 가하는 신체적 또는 정신적 손상을 가진 것으로 “간주”되거나 손상을 갖고 있지 않더라도 그러한 손상의 기록 또는 병력을 갖춘 것으로 “간주”될 경우 장애인으로 고려될 수 있습니다.



6. 장애의 몇 가지 예제에는 무엇이 있습니까?

다음에 열거된 신체적 손상은 일반적으로 장애라고 고려되는 것들입니다.

당뇨병 압
간질 HIV 감염
실명

일반적으로 장애라고 고려되는 정신적 손상에는 다음이 포함되지만 이에 국한되지 않습니다.

주요우울장애
양극성장애
정신분열증
외상후스트레스장애
강박장애

7. “상당한 제약” 은 무엇을 의미합니까?

“상당한 제약”은 대부분의 사람들과 비교해 보았을 때 귀하의 손상이 주요 생활 활동을 영위할 수 있는 귀하의 능력에 큰 제약을 가하는 것을 의미합니다. “상당한 제약”으로 고려되기 위해서 귀하의 손상은 귀하로 하여금 주요 생활 활동을 하지 못하도록 하거나 크게 또는 심각하게 제한을 가하는 것일 필요는 없습니다.

예를 들어 일반인들이 하루 8시간 수면을 취하는 동안 귀하께서는 양극성장애로 인해 밤에 2 시간의 수면 밖에 취하지 못한다면 귀하는 수면에 있어 상당한 제약을 갖고 계신 것입니다. 누군가 “상당히 제약”된 상태에 있는 여부를 결정하는데에는 의약품의 부작용 효과가 고려될 수 있습니다. 법 아래에서는 모든 손상이 장애로 간주되지는 않습니다.

8. “주요 생활 활동” 이란 무엇입니까?

다음은 주요 생활 활동의 일부 목록입니다.

보기	자기 관리	식사
수면	도보	서 있기
들어 올리기	구부리기	말하기
숨 쉬기	학습	읽기
사색	집중	의사 소통
수동 작업 수행		

또한 주요 생활 활동에는 다음의 기능을 포함한 주요 신체 기능의 작동이 포함됩니다.

면역 시스템
특별한 감각 장기 및 피부
정상 세포 성장
소화기 시스템
비뇨 생식기
대/소 장

방광
신경 시스템
뇌
호흡기 시스템
순환기 시스템
심장 혈관 시스템
내분기 시스템
혈액 시스템
림프 시스템
근골격 시스템
생식기 시스템

9. 본인의 손상이 간혹 일어나는 것 또는 회복되어 나가는 것인 경우 여전히 장애로 간주될 수 있습니까?

예. 손상이 그 작용이 발생할 때 주요 생활 활동에 상당한 제약을 가하면 그것이 간혹 또는 이따금 일어나는 것 또는 회복되어 나가는 것일지라도 장애라고 고려됩니다.

구직 신청

10. 보호를 받기 위해서라면 구직 신청시 본인의 장애를 밝혀야 할 필요가 있습니까?

아니요. 그러한 정보의 공유 여부에 상관 없이 귀하는 차별로부터 보호 받습니다. 하지만 합리적인 편의를 제공받기 위해서는 귀하가 필요로 하는 편의에 대해 잠재 고용주에게 반드시 알려야 합니다. 해당 고용주는 귀하에게 편의를 제공하기 위해 귀하 장애에 관한 특정 정보를 필요로 할 수 있습니다.

11. 본인의 고용주가 본인으로 하여금 의료 검진을 받도록 할 수 있습니까?

구직 신청자인 경우, 일자리를 제공하기에 앞서 해당 고용주는 귀하로 하여금 의료 질문에 답하거나 의료 검진을 받도록 요청할 수 있습니다. 고용주는 귀하가 업무를 수행할 수 있는지, 합리적인 편의가 제공 또는 제공되지 않고 그러한 업무를 어떻게 수행할 수 있는지 여부를 물어볼 수 있습니다.

일자리를 제공받은 후 그러한 일자리는 다음과 같은 특정 조건을 전제로 제공될 수 있습니다.

- 의료 검진 통과 또는
- 특정 의료 질문에 답변하기.

장애를 가진 피고용인만이 아닌, 동일 유형 일자리에 있는 모든 신규 피고용인들은 반드시 동일한 질문에 답변하거나 동일한 검진을 받아야 합니다.

일반적으로 고용되고 일을 시작하면 고용주는 다음과 같은 경우에만 의료 질문을 할 수 있거나 의료 검진을 받도록 할 수 있습니다.

- 해당 고용주가 편의 제공에 대한 귀하의 요청을 뒷받침할 의료 서류가 필요하거나
- 해당 고용주 판단에 귀하의 의료 상태로 인해 업무를 성공적으로 또는 안전하게 수행할 수 있는 능력이 없다고 믿을 경우.

12. 본인의 고용주는 본인의 의료 정보를 어떻게 취급합니까?

법은 모든 의료 기록과 정보가 기밀로 유지되어야 하고 다른 고용 파일과는 별도로 의료 파일로 보관되어야 하는 것을 요구합니다.

합리적 편의 구하기

13. “합리적 편의” 란 무엇입니까?

“합리적 편의”란 업무 또는 직장 혹은 업무 수행하는 일반적인 방식 또는 상황에 이루어진 조정 또는 수정으로 장애를 갖은 신청인 또는 피고용인이 성공적으로 구직 신청을 하고, 업무 임무를 수행하고, 또는 고용의 혜택 및 특권을 누릴 수 있도록 하는 것을 말합니다. 합리적인 편의는 기본 업무 기능을 변경시키지 않습니다.

귀하의 “합리적인 편의”는 다른 피고용인들 또는 구직 신청자들에게 제공된 것과 다를 수 있습니다. 그 이유는 편의는 장애의 성격과 일자리 유형에 따르기 때문입니다. 무엇이든 간에 편의는 귀하 고용주에 과도한 비용 초래를 유발시키거나 또는 파괴적이어서는 안됩니다. 귀하 고용주는 이용 가능한 합리적인 편의의 유형을 선택할 수 있습니다. 하지만 편의는 반드시 효과적이어야 합니다. 예를 들어 귀하 고용주는 접근성 문제를 다루기 위해 승강기 대신 경사 램프를 제공할 수 있습니다.

14. 채용 과정 중 제공되어 나중에 업무 수행하는데 도움이 될 수 있는 “합리적 편의” 의 일부 예에는 무엇이 있습니까?

합리적 편의는 다양한 형태를 취할 수 있습니다. 몇 가지 일반적인 편의가 아래에 열거되어 있습니다.

- 대형 인쇄, 점자, 오디오 테이프와 같은 이용 가능한 형식의 서면 자료 제공.
- 근무 일정 조정 또는 변경.
- 낭독자 또는 수화 통역사 제공.
- 채용박람회, 면접, 시험, 기타 다른 신청 과정의 일부를 접근 가능한 장소에서 주최.
- 직원 회의를 접근 가능한 장소에서 주최.
- 장비 및 기구 제공 또는 변경.

- 정책 및 절차 조정 또는 변경.
- 접근성을 향상시키는 방향으로 근무 환경 변경.

15 합리적 편의를 어떻게 요청할 수 있습니까?

피고용인 또는 구직 신청자로서 편의를 요청하는 특별한 과정은 없습니다. 요청을 할 때 특별한 단어 또는 “합리적 편의”라는 단어를 이용할 필요가 없고 서면으로 요청할 필요도 없습니다. 단순히 귀하 고용주에게 장애로 인해 직장에서의 조정 또는 변화를 필요로 한다고 말하면 됩니다. 귀하는 장애가 있다는 충분한 정보를 귀하 고용주에게 제공할 준비를 해야 합니다.

신청 과정에서 편의를 필요로 할 경우, 장애로 인해 신청 또는 면접 과정에 있어 변경 또는 조정을 필요로 한다고 반드시 귀하 고용주에게 알려야 합니다. 귀하는 이러한 요청을 구두 또는 서면으로 밝힐 수 있거나 또한 누군가가 귀하를 위해 요청할 수 있습니다. 예를 들어 가족 구성원, 친구, 의료 전문가, 또는 직업 코치와 같은 기타 대리인이 있습니다. 요청을 한 후 해당 고용주는 특정 양식을 작성하거나 또는 기타 절차를 따르도록 요청할 수 있습니다. 이행하도록 요청된 모든 절차는 편의가 적시에 제공 또는 해결되는 것을 방해할 수 없습니다.

편의를 구하기 위해 귀하의 전체 의료 또는 정신 건강 기록을 제공할 필요가 없다는 것을 유의하는 것이 중요합니다. 귀하는 편의 제공에 필요한 적절한 정보만을 제공할 필요가 있습니다.

16. 본인이 합리적인 편의를 필요로 하기 때문에 고용주가 본인의 임금을 삭감하거나 다른 피고용인들에 비해 적게 지불할 수 있습니까?

아니요. 귀하 고용주는 귀하 임금을 삭감하거나 동일한 직책에 있는 다른 피고용인들 보다 적게 지불함으로써 합리적인 편의 제공의 비용을 귀하로 하여금 지불하도록 할 수 없습니다.

불만 제기

17. 어떻게 불만을 제기할 수 있습니까?

다음과 같은 방법으로 장애에 근거한 차별 불만을 제기할 수 있습니다.

- OFCCP의 웹사이트를 통해 OFCCP 조사원과의 면담 시 양식서에 서명하도록 요청받게 되는 양식서를 작성하여 온라인으로 제출. 또는