귀하 권리에 대한 이해

임신 및 출산 차별 정보지

OFCCP는 귀하를 임신 차별로부터 보호합니다.

1. 임신 차별이란 무엇입니까?

임신 차별은 일반적으로 고용주가 임신, 출산, 또는 임신 혹은 출산과 관련된 의료 상태로 인해 여성 피고용인을 부당하게 대우할 때 발생합니다. 또한 이러한 유형의 차별은 고용주가 임신할 수 있다는 이유로 여성을 특정 직업에서 제외시키는 정책 또는 관행을 갖고 있을 때 발생할 수 있습니다.

2. 나의 권리는 무엇입니까?

OFCCP[1] 에 의해 집행되는 법은 연방 정부와 사업을 하는 회사가 귀하의 임신, 출산 가능 능력 또는 임신, 출산과 관련된 의료 상태의 이유로 채용, 해고, 임금, 혜택, 업무 할당, 승진, 일시 해고, 직업 훈련, 채용 모집 및 기타 다른 개인 활동에 대해 귀하에게 차별을 가하는 것을 불법이 되게 합니다.

만약 임신, 출산을 하게 되거나 임신 또는 출산과 관련된 의료 상태를 갖게 되면 귀하는 일정한 보호를 받게 되십니다.

- 귀하는 직무를 수행할 수 있는 한 계속해서 일을 하실 수 있습니다.
- 임신으로 인해 일시적으로 직무를 수행할 수 없게 될 경우 귀하는 기타 다른 일시적 장애 피고용인과 동일하게 대우받게 되십니다.
- 임신과 관련된 휴직을 하게 될 시 귀하에게는 귀하의 고용주로 하여금 공개 채용을 공시하게 할 권리가 있습니다. 그 채용 기간은 반드시 피고용인이 병가 또는 장애 휴직 기간과 동일해야 합니다.
- 결혼 여부와 상관없이 귀하에게는 고용주가 제공하는 임신 관련 혜택을 받을 수 있는 권리가 있습니다.
- 귀하에게는 다른 동료가 휴직시 받게 되는 동일한 혜택을 받을 권리가 있습니다.
- 만약 귀하의 고용주가 가족의료휴가법(Family Medical Leave Act, FMLA)하에서 보장을 받고 귀하가 FMLA 휴직 유자격자일 경우, 귀하에게는 의료 사유(임신, 출산 포함) 및 육아에 대해 연간 최대 12 주까지 휴직을 할 수 있는 권리가 있습니다. 부모 둘 모두 FMLA 휴직 유자격자가 될 수 있으며 FMLA 위반사항은 노동부(Department of Labor)의 임금 및 근로시간 부서(Wage & Hour Division)로 보고됩니다.

일부 지역에서는 주 법이 출산 및 의료 휴가에 관한 추가 보호를 제공합니다. 예를 들어 캘리포니아 주 법은 신생아, 최근 입양아, 최근 위탁된 수양 아동의 양육을 위해 최대 6주간 유급 휴직을 할 수 있도록 허용합니다. 좀 더 자세한 내용은 귀하 지역 법규를 꼭 확인해 주십시오.

3. 본인이 임신 또는 출산하게 되거나 혹은 임신, 출산과 관련된 의료 상태를 갖게 될 시 본인의 고용주가 할 수 없는 구체적인 사항들이 있습니까?

예. 귀하 고용주가 할 수 없는 것들의 예에는 몇 가지가 있습니다.

- 임신의 이유로 귀하의 채용을 거부.
- 작업 능력을 시험하기 위해 귀하 임신을 사유로 이용. 이에는 귀하가 직장에 복귀할 준비가 되어 있는지를 보여주는, 다른 피고용인들에게는 요구되지 않는 특별한 조건을 충족하도록 하는 것이 포함됩니다.
- 임신 상태로 인해 휴직했지만 회복되었을 경우 출산할 때까지 계속해서 휴직하도록 강요.
- 귀하 고용주가 단기 장애를 가진 다른 피고용들에게는 요구하지 않는 유사한 문서인 일할 수 있다는 의사 진단서를 귀하에게 제출하도록 강요.

1 개정된 행정명령 11246및 개정된 1973 년 재활법(Rehabilitation Act)의 섹션 503.

OFFICE OF FEDERAL CONTRACT COMPLIANCE PROGRAMS
OFCCP
U.S. DEPARTMENT OF LABOR
200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-202-693-1337 | www.dol.gov/ofccp

- 귀하 고용주가 남성 피고용인들에 대한 동일한 정책을 갖고 있지 않는 상태에서 귀하에게 어린 아이들이 있다고 해서 채용을 거부.
- 귀하 고용주가 피고용인에게 건강보험 혜택을 제공할 경우, 귀하 임신과 관련된 입원 및 기타 의료 비용들을 다른 의료 상태에 대한 이러한 비용들이 보험 적용되는 것과 동일한 방식으로 보험 적용하는 것을 거부.
- 휴직 중인 임신 여성으로서 귀하가 연차 획득할 수 있는 능력, 휴가, 임금 인상, 임신과 관련 없는 사유로 휴직 중인 자와 동일한 방식의 임시 장애 혜택을 부여하는 것을 거부.

4. OFCCP는 모든 피고용인들을 보호합니까?

아니요. OFCCP는 연방 정부와 사업을 하는 회사의 구직 신청자 및 피고용인들의 권리를 보호하는 법을 집행합니다. 이러한 회사들은 반드시 인종, 피부색, 성별(임신 포함), 종교, 출신 국가, 장애, 보호받는 재향군인으로의 신분에 근거해서 차별하지 말아야 합니다. 미국 노동 인구의 약 25%는 연방 정부와 사업을 하는 회사에 의해 고용됩니다. 여기에는 연방 및/또는 연방 투자 프로젝트에 임하고 있는 은행, 도육 포장 공장, 소매점, 제조 공장, 회계 법인, 건설사, 등등의 피고용인들이 포함됩니다.

불만 제기

5. 임신 또는 출산 차별 불만을 어떻게 제기할 수 있습니까?

다음과 같은 방법으로 임신 또는 출산에 근거한 차별 불만을 제기할 수 있습니다.

- OFCCP의 웹사이트를 통해 OFCCP 조사원과의 면담 시 양식서에 서명하도록 요청받게 되는 양식서를 작성하여 온라인으로 제출. 또는
- 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 있거나 모든 OFCCP 사무소에 구비되어 있는 인쇄본을 이용하실 수 있습니다. 귀하 거주지로부터 가장 가까운 사무소를 찾으려면 다음 주소로 가셔서 온라인 목록을 확인해 주십시오. **www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm.**

6. 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.

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

예. OFCCP와 EEOC 둘 모두에 제기하시면 귀하의 불만은 이러한 기간 중 한 곳에 의해서만 조사될 것입니다.

OFCCP와 EEOC 두 곳 모두 연방 정부와 사업을 하는 회사에 대해 제기된 고용 차별 불만을 조사할 권한을 갖고 있습니다. 조사가 중복되지 않도록 하기 위해서 OFCCP는 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신 국가에 근거하여 주장된 개인 고용 차별을 EEOC에게 보내 처리하는 것에 동의하였습니다.

OFCCP는 차별의 경향이 보여지는 그룹에 대한 불만 사항들을 파일로 보관합니다. 또한 OFCCP는 연방 정부와 사업을 하는 고용주에 대해 불만이 제기되었을 경우 재향군인으로서의 개인 신분에 근거하여 주장된 차별에 관한 불만과 장애에 근거하여 주장된 차별에 관한 불만도 보관합니다.

8. 만약 본인이 임신 또는 출산 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, 임금 인상, 재배치와 같은 합리적인 편의를 받을 권리를 가질 수 있습니다.

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

임신 또는 출산 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.