



# 귀하의 권리: 직장 내 차별은 불법입니다

미국 고용평등기회위원회(EEOC)는 고용 차별로부터 귀하를 보호하는 연방법을 시행합니다. 직장에서 또는 구직 신청에서 차별을 받았다고 생각되면 EEOC가 도움을 줄 수 있습니다.

## 보호 대상자는 누구입니까?

- 관리자 및 임시 직원을 포함한 직원 (현재 및 전직)
- 노동조합원 및 조합원 구직신청자
- 구직자

## 어떤 유형의 고용 차별이 불법입니까?

EEOC의 법률에 따라 고용주는 다음과 같은 이유로 이민 상황에 관계없이 귀하를 차별할 수 없습니다:

- 인종
- 피부색
- 종교
- 출신 국가
- 성별 (임신, 출산 및 관련 건강 상태, 성적 지향 또는 성 정체성 포함)
- 나이 (40세 이상)
- 신체적 장애
- 유전 정보 (유전자 검사, 유전 서비스 또는 가족 병력에 대한 고용주의 요청, 또는 구매, 사용 또는 공개 포함)
- 고소, 차별에 합리적으로 반대하거나 차별 소송, 조사 또는 절차에 참여한 것에 대한 보복
- 장애 차별 또는 임신 편익에 관한 권리 행사와 관련된 간섭, 강요 또는 위협

## 어떤 기관이 적용됩니까?

- 대부분의 개인 고용주
- 미국 주 및 지방 정부 (고용주로서)
- 교육기관 (고용주로서)
- 노동조합원
- 채용대행사

## 차별로 이의를 제기할 수 있는 고용 관행은 무엇입니까?

다음에 포함한 고용의 모든 측면:

- 해임, 해고 또는 해지
- 괴롭힘 (원치 않는 언어적 또는 신체적 행위 포함)
- 채용 또는 승진
- 임무
- 임금 (불평등한 임금 또는 보상)
- 장애에 대한 합리적인 편익을 제공하지 못함; 임신, 출산 또는 관련 건강 상태; 또는 진실한 종교적 신념, 준수 또는 관행
- 혜택
- 직업 훈련
- 분류
- 추천
- 직원들의 유전자 정보 취득 또는 공개
- 직원의 의료정보 요청 또는 공개
- 차별에 반대하거나, 고소를 제기하거나, 조사 또는 절차에 참여하는 것을 합리적으로 방해할 수 있는 행위
- 장애인 차별 (숙박 포함) 또는 임신편의 관련하여 권리를 행사하거나 다른 사람이 권리를 행사하도록 돕거나 장려하는 행위를 강요, 협박, 위협 또는 방해하는 행위.

## 차별이 발생했다고 생각되면 무엇을 할 수 있습니까?

차별이 의심되는 경우 즉시 EEOC에 연락하십시오. 차별 혐의를 제기하는 데는 엄격한 시간 제한이 있으므로 지체하지 마십시오 (거주/근무 지역에 따라 180일 또는 300일). 다음 방법 중 하나로 EEOC에 연결할 수 있습니다.

EEOC의 공공 포털을 통해 문의 **제출합니다**:  
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**전화 문의:** 1-800-669-4000 (수신자 부담)  
1-800-669-6820 (전신타자기)  
1-844-234-5122 (미국 수화 영상 전화)

EEOC 현장 사무소 **방문**  
([www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office) 로 정보 참조)

**이메일:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

차별 혐의 제기에 대한 정보를 포함하여 EEOC에 대한 추가 정보는 [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) 에서 확인할 수 있습니다.



## 연방 계약 또는 하도급 계약을 체결한 고용주

미국 노동부의 연방 계약 준수 프로그램 사무국(OFCCP)은 연방 정부와 거래하는 회사의 차별 금지 및 차별 철폐 조치 약속을 시행합니다. 연방 계약 또는 하청 계약을 맺은 회사에 지원하거나 직원인 경우 연방법에 따라 다음과 같은 이유로 차별로부터 보호됩니다.

### 인종, 피부색, 종교, 성별, 성적 지향, 성 정체성, 출신 국가

개정된 행정 명령 11246은 인종, 피부색, 종교, 성별, 성적 취향, 성 정체성 또는 출신 국가에 근거한 연방 계약자의 고용 차별을 금지하고 고용의 모든 측면에서 기회의 평등을 보장하기 위한 차별 철폐 조치를 요구합니다.

### 급여에 대해 묻거나, 공개하거나, 논의하기

개정된 행정 명령 11246은 연방 계약자의 신청자와 직원을 자신의 보상 또는 다른 신청자 또는 직원의 보상에 대해 문의, 공개 또는 논의하는 것에 근거한 차별로부터 보호합니다.

### 장애

1973년 개정된 미국 재활법의 503번 항목은 연방 계약자의 고용, 승진, 해고, 급여, 부가 혜택, 직업 훈련, 분류, 추천 및 기타 고용 측면에서 자격을 갖춘 장애인을 차별로부터 보호합니다. 장애 차별에는 고용주에게 과도한 어려움을 주지 않는 한 신청자 또는 직원인 자격을 갖춘 장애인의 알려진 신체적 또는 정신적 제한에 대해 합리적인 편의를 제공하지 않는 것이 포함됩니다. 503번 항목은 또한 연방 계약자가 임원 수준을 포함한 모든 고용 수준에서 자격을 갖춘 장애인을 고용하고 고용하기 위해 차별 철폐 조치를 취할 것을 요구합니다.

### 보호 대상 재향 군인 상태

1974년 베트남 참전용사 재적용 지원법, 개정, 38 USC 4212는 장애인 재향 군인, 최근에 제대한 재향 군인 (즉, 현역 제대 또는 제대 후 3년 이내), 현역 전시 또는 캠페인 배지 재향 군인 또는 군 복무 메달 재향 군인에 대한 고용 차별을 금지하고 차별 철폐 조치를 요구합니다.

### 보복

차별에 대한 불만을 제기하거나, OFCCP 절차에 참여하거나, 이러한 연방법에 따라 연방 계약자의 차별에 반대하는 사람에 대한 보복은 금지됩니다.

계약자가 OFCCP 권한에 따른 차별 금지 또는 차별 철폐 조치 의무를 위반했다고 생각하는 사람은 즉시 다음 연락처로 연락해야 합니다:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)

U.S. Department of Labor

200 Constitution Avenue, N.W.

Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251 (수신자 부담)

청각 장애, 난청 또는 언어 장애가 있는 경우 7-1-1로 전화하여 통신 중계 서비스를 이용하십시오. OFCCP의 지원 센터에 <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, 온라인으로 질문을 제출하거나 미국 정부, 노동부 산하 대부분의 전화번호부 및 OFCCP의 “문의하기” 웹페이지 <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>에 나열된 OFCCP 지역 또는 지역 사무소에 전화하여 연락할 수도 있습니다.

## 연방 재정 지원을 받는 프로그램 또는 활동

### 인종, 피부색, 출신 국가, 성별

개정된 1964년 민권법 표제 7의 보호 외에도 개정된 1964년 민권법 표제 6은 연방 재정 지원을 받는 프로그램 또는 활동에서 인종, 피부색 또는 출신 국가에 근거한 차별을 금지합니다. 재정 지원의 주요 목적이 고용 제공이거나 고용 차별이 그러한 프로그램에 따라 서비스를 제공하는 데 차별을 유발하거나 유발할 수 있는 경우 고용 차별은 표제 6의 적용을 받습니다. 1972년 교육 수정안의 표제 9는 연방 재정 지원을 받는 교육 프로그램이나 활동에서 성별에 근거한 고용 차별을 금지합니다.

### 장애인

개정된 1973년 미국 재활법 504번 항목은 연방 재정 지원을 받는 모든 프로그램이나 활동에서 장애를 이유로 한 고용 차별을 금지합니다. 합리적인 편의가 있든 없든 업무의 필수 기능을 수행할 수 있는 장애인에 대한 고용의 모든 측면에서 차별은 금지됩니다.

연방 재정 지원을 받는 기관의 프로그램에서 차별을 받았다고 생각되면 즉시 그러한 지원을 제공하는 연방 기관에 연락해야 합니다.