

성적 지향과

성 정체성 차별

OFCCP는 성적 지향과 성 정체성에 근거한 차별로부터 귀하를 보호합니다.

연방 계약 준수 프로그램 사무소(Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP)는 개정된 행정명령 11246을 시행하고 있으며, 이는 연방 하청업체와 하도급 업자가 성적 지향이나 성 정체성에 따라 직원과 구직자를 차별하는 것을 금지하고 있습니다.

1. OFCCP는 성적 지향과 성 정체성을 어떻게 정의하나요?

"성적 지향"은 한 개인이 같은 성별 또는 다른 성별에 대해 신체적, 낭만적, 정서적 매력을 느끼는 것을 말합니다.

성적 지향의 예로는 이성애자, 레즈비언, 게이, 양성애자 등이 있습니다.

"성 정체성"이라는 용어는 자신의 성별에 대한 자신의 내적 감각을 가리킵니다. 그것은 출생 시에 사람에게 부여된 성별에 해당할 수도 있고, 그렇지 않을 수도 있으며, 다른 사람들에게 보여질 수도 있고 보이지 않을 수도 있는 것입니다.

2. 성적 지향과 성 정체성에 따른 차별이란 무엇입니까?

이러한 고용 차별은 일반적으로 고용주가 귀하의 성적 지향이나 성 정체성 때문에 직원이나 지원자로서 귀하를 호의적이지 않은 태도로 대하는 형태로 존재합니다. 겉보기에는 공평한 고용주의 정책이나 절차가 성적 지향이나 성 정체성 때문에 직원이나 구직자에게 상당히 부정적인 영향을 미치는 경우에도 이러한 차별은 존재할 수 있습니다.

3. 나의 권리에는 어떤 것들이 있습니까?

귀하께서는 성적 취향이나 성 정체성에 따라 괴롭힘을 포함하여, 차별이 없는 환경에서 일할 권리를 갖습니다. 성적 지향이나 성 정체성 때문에 괴롭힘을 당하거나, 좌천되거나, 해고 당하거나, 급여를 적게 받거나, 고용을 거부당하거나,

그 밖에 적대적인 대우를 받아서는 안 됩니다. 무엇보다도 하청 업체는 다음을 수행할 수 없습니다.

- 직원 또는 구직자에게 성별 정체성과 관련된 의료정보를 포함하여 다른 모든 직원 또는 구직자에게 요구하지 않는 정보 또는 신분증을 요청하는 행위,
- 직원 및 구직자의 성 정체성에 부합하는 화장실 사용 권리를 거부하는 행위,
- 성적 지향이나 성 정체성 때문에 직원 및 구직자를 괴롭히는 행위,
- 합법적으로 결혼한 동성 배우자가 있는 직원에게 이성 배우자에게 제공하는 것과 동일한 혜택을 제공하는 것을 거부하는 행위,
- 합법적 동성 결혼이나 동거중인 동성 배우자가 있는 직원을 대상으로 이성 배우자가 있는 같은 조건의 직원에게 주어지는 동일한 혜택의 제공을 부인하는 행위.

4. OFCCP는 누구를 보호하니까?

OFCCP는 연방정부와 거래하는 회사의 직원 및 구직자의 권리를 보호합니다. 여기에는 은행, 정보기술 회사, 육류 포장 공장, 소매점, 제조 공장, 회계 회사, 건설 회사 등의 직원이 포함됩니다.

5. 고용주가 제 성적 지향 혹은 성 정체성 때문에 저를 차별했다고 믿는다면 저는 이 상황에서 어떻게 해야 할까요?

취업이나 입사지원 등에서 차별을 받았다고 생각한다면, 귀하께서는 OFCCP에 불만을 제기할 수 있습니다. 불만을 제기하기 위해

고용주가 연방 하도급 업자 또는 하도급 업체라는 사실을 확실히 알 필요는 없습니다.



6. OFCCP에 어떻게 불만을 제기합니까?

다음과 같은 방법으로 차별 불만을 제기할 수 있습니다.

- OFCCP 웹사이트를 통해 온라인으로 양식 작성 및 제출
- OFCCP 사무소에서 직접 양식 작성 또는
- 이러한 차별이 발생한 장소의 관할 OFCCP 지역 사무소로 작성된 양식을 우편, 이메일 또는 팩스로 보냅니다.

이 양식은 <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> 에서 온라인으로 제공되며, 모든 OFCCP 사무소에서 종이 형식으로 제공됩니다. 가까운 곳에 위치한 사무실을 찾으려면, <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnaction2.htm> 에 접속하여 OFCCP 사무실의 온라인 목록을 찾아보시기 바랍니다.

양식을 다 작성하고 나서는 꼭 서명을 하십시오. 그렇지 않으면 OFCCP는 귀하의 불만 사항을 접수하기는 하나 OFCCP 조사관이 추후 면담 과정에서 양식에 서명을 하도록 요청할 것입니다. 인종·색깔·종교·성별·성향·성정체성·국적출신 등에 따른 차별을 주장하는 민원은 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 차별이 제기된 날부터 180일 이내에 신고되어야 합니다. 임금에 대해 논의, 공개 또는 문의하는 것에 대한 차별을 주장하는 불만에도 동일한 180일 기간이 적용됩니다.

7. 내가 불만을 제기했다는 것을 빌미로 고용주가 나를 해고하거나 좌천시키거나 적대적으로 대할 수도 있습니까?

아니요. 고용주가 직원이 고소장을 제출하거나 조사에 참여한 것을 빌미로 이에 대해 보복 행위를 일삼는 것은 불법입니다. OFCCP는 규정을 통해 귀하께서 자신의 권리를 주장하는 것에 대하여 괴롭힘, 협박, 위협, 강요 또는 보복의 행위를 당하지 않도록 귀하를 보호합니다.

8. OFCCP와 평등 고용 추진 위원회(EEOC)에도 불만을 제기할 수 있습니까?

네, 만약 귀하께서 OFCCP와 EEOC에 모두 신고하게 될 경우, 귀하의 불만 사항을 해당 기관에서 조사하게 됩니다. 경우에 따라 OFCCP와 EEOC가 귀하의 불만을 조사하기 위해 협력하기로 결정할 수도 있습니다.

OFCCP는 일반적으로 신청자 또는 직원의 성적 지향 또는 성 정체성에 기초하여 연방 하청업체를 상대로 제기된 불만 사항을 보유하고 조사합니다. OFCCP는 또한 일반적으로 직원이나 지원자 그룹에 영향을 미치는 차별이 있는 것으로 보이는 연방 하청 업체와 장애 또는 보호받는 재향군인 지위에 따른 차별에 대한 불만이 하청업체를 상대로 제기된 경우 이를 보관합니다. OFCCP는 일반적으로 연방 하청업체를 상대로 급여에 대해 질문하거나 논의하거나 공개한 직원을 차별했다는 불만이 제기된 경우 이를 유지합니다.

9. 만약 내가 고용 차별의 피해자였다는 증거가 나온다면 어떻게 됩니까?

차별이 전혀 일어나지 않았다면 귀하께서 받아 마땅한 지위나 위치에 놓일 수 있도록 구제책을 받을 수도 있습니다. 귀하께서는 고용, 승진, 복직 또는 업무의 재할당을 받을 수 있을지도 모릅니다. 또한 밀린 급여, 초기 급여, 임금 인상 또는 이러한 구제책을 복합적으로 지원받을 수도 있습니다. 또한, OFCCP가 연방 하청업체 또는 하도급자가 차별을 가했다고 판단할 경우, 또한, OFCCP는 회사를 향후 연방 계약 대상이 되지 못하게끔 금하거나 제외시키거나 회사의 현재 계약이 취소되도록 할 수도 있습니다..

자세한 정보:

미국 노동부 연방
계약 준수 프로그램 사무소
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
전화(TTY): 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

이 팩트 시트는 일반적인 정보를 제공합니다. 이는 본 문서에서 언급하고 있는 프로그램과 관련된 실제 법률 및 규정을 대체하기 위한 용도가 아닙니다.

