

불만 사항의 제기

17. 만약 고용주가 내가 가진 장애 때문에 나를 차별했다고 생각되는 경우, 내가 할 수 있는 일에는 어떤 것들이 있습니까?

귀하께서는 OFCCP에 불만을 제기할 수 있습니다. 불만을 제기하기 위해 고용주가 연방 하청업체 또는 하도급 업체라는 사실을 확실히 알 필요는 없습니다.

18. OFCCP에 어떻게 불만을 제기합니까?

다음과 같은 방법으로 차별 불만을 제기할 수 있습니다.

- OFCCP의 웹사이트를 통해 온라인으로 양식을 작성하고 제출하기
- OFCCP 사무실에서 직접 양식을 작성하거나
- 이러한 차별이 발생한 장소의 관할 OFCCP 지역 사무소로 작성된 양식을 우편, 이메일 또는 팩스로 보냅니다.

이 양식은 <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> 에서 온라인으로 제공되며, 모든 OFCCP 사무소에서 종이 형식으로 제공됩니다. 귀하께서 현재 거주중인 지역에서 가장 가까운 곳에 위치한 사무실을 찾으려면, www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm에 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. 장애 차별을 주장하는 민원은 정당한 사유가 없으면 차별이 제기된 날부터 300일 이내에 제기되어야 합니다.

19. 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.

20. OFCCP와 EEOC(평등 고용 추진 위원회)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 협력할 수도 있습니다.

OFCCP는 일반적으로 장애에 따른 차별을 주장하는 연방 하청업체들을 상대로 제기된 불만 사항을 보관합니다. OFCCP는 일반적으로 직원이나 지원자들에 영향을 미치는 차별의 패턴이 보이는 경우나 개인의 성적 지향성, 성 정체성 또는 보호받는 재향군인 지위에 대하여 차별이 가해졌다는 주장이 제기될 경우 연방 하청업체에 대해 제기된 불만을 보관합니다. 일반적으로, OFCCP는 급여에 대해 질문하거나 논의하거나 이런 정보를 공개하는 사람을 기준으로 차별이 가해졌다는 주장이 제기되는 경우 연방 하청업체들을 상대로 제기된 불만을 유지합니다.

21. 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. 귀하의 업무의 재할당을 포함하여 고용, 승진, 복직 또는 정당한 편의를 제공받을 수 있습니다. 또한 밀린 급여, 초기 급여, 임금 인상 또는 이러한 구제책을 복합적으로 지원받을 수도 있습니다. 또한, OFCCP가 연방 하청업체 또는 하도급자가 503조를 위반했다고 판단할 경우, OFCCP는 해당 회사가 향후 연방 하청 업체로서 고려 대상이 되지 못하도록 금하거나 대상 목록에서 제거되도록 회사의 현재의 계약 또는 계약의 수정 사항이 취소되도록 할 수 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.

귀하의 권리를 알아보세요

장애인의 권리

장애인을 차별로부터 보호하는 OFCCP

1. 개인의 장애에 따른 고용 차별이란 무엇입니까?

개인의 장애에 따른 고용차별은 일반적으로 고용주가 자격을 갖춘 구직자나 고용인이 현재 장애를 갖고 있거나 또는 과거에 장애를 갖고 있었거나 장애가 있다고 간주하고, 이를 빌미로 고용의 어떤 측면에서든 그들을 불리하게 대우할 때 발생하게 됩니다. 개인의 장애에 따른 고용 차별은 고용주가 명백히 공정한 정책이나 절차를 따랐음에도 불구하고 장애인에게 의도하지 않은 차별적 영향을 미친 경우에도 발생할 수 있습니다.

2. 나의 권리에는 어떤 것들이 있습니까?

장애가 있거나 장애 이력이 있거나 고용주가 영구적인 정신적 또는 신체적 결함을 가지고 있다고 간주한다는 것을 이유만으로 고용 거부를 당하거나, 괴롭힘을 당하거나, 강등되거나, 해고되거나, 급여가 적게 지급되거나, 잘못된 대접을 받을 수는 없습니다.

만약 귀하께서 장애가 있는 직원이라면, 귀하께서는 본인이 일을 할 수 있도록 해줄 "정당한 편의"를 요청할 수 있고, 고용주는 이를 제공해야만 합니다. 이러한 편의를 제공하는 것이 고용주로 하여금 상당한 어려움이나 비용을 초래하지 않는 한, 이는 고용주가 꼭 제공해야 할 부분입니다.

마찬가지로, 만약 귀하께서 장애인 구직자라면, 고용주는 귀하께서 그 일에 지원하고 고려될 수 있도록 지원 과정에서 정당한 편의를 제공해야 합니다. 다시 말하지만, 그렇게 하는 것이 너무 어렵거나 너무 비싸지 않다면 정당한 편의가 제공되어야 합니다.

3. OFCCP는 장애에 따른 차별금지법을 시행하나요?

네, OFCCP는 재활법 503조를 시행합니다. 이 법에 따라 연방정부와 거래를 하는 고용주가 장애 여부에 따라

구직자와 직원을 차별하는 행위는 불법이 됩니다. 이 말인 즉, 고용, 해고, 급여, 복리후생, 직무 할당, 승진, 해고, 훈련 및 기타 고용 관련 활동에 대한 결정을 내릴 때, 해당 고용주들은 귀하께 차별을 가할 수 없다는 것을 의미합니다.

4. OFCCP는 누구를 보호합니까? OFCCP는

연방정부 하청업체와 하도급 업체의 구직자와 직원의 권리를 보호합니다. 여기에는 은행, 정보기술 회사, 육류 포장 공장, 소매점, 제조 공장, 회계 회사, 건설 회사 등의 직원이 포함됩니다.

장애의 정의

5. "장애"의 정의는 무엇입니까?

다음과 같은 경우 장애인으로 간주할 수 있습니다:

- 사람을 실질적으로 제한하는 신체적 또는 정신적 결함
- 또는 귀하의 주요 생활에 제한을 가하는 장애나 또는
- 그러한 결함의 이력.

또한, "귀하께서 하나 이상의 생활 활동을 실질적으로 제한하는 신체적 또는 정신적 결함을 가지고 있는 것으로 "간주"되거나, 결함이 없는 경우에도 그러한 결함의 기록 또는 이력이 있는 것으로 "간주"되는 경우, 귀하께서는 장애인으로 간주될 수 있습니다.



6. 장애의 예로는 어떤 것들이 있나요?

아래에 나열된 신체적 결함은 일반적으로 장애로 간주됩니다.

당뇨	암
뇌전증	HIV 감염
사각장애	

일반적으로 정신 결함에는 다음이 포함됩니다.

극심한 우울증
양극성 장애
정신분열증
외상후스트레스장애
강박 장애

7. “실질적인 제한”이란?

“실질적으로 제한적”이라는 것은 대부분의 사람들과 비교했을 때 귀하의 결함이 주요한 생활 활동을 수행하는 능력을 크게 제한한다는 것을 의미합니다. 꼭 귀하가 가진 결함이 주요한 생활 활동을 하는 것을 방해하거나, 현저하게 또는 심각하게 제한해야만 “실질적으로 제한적”이라고 간주될 수 있는 것은 아닙니다.

예를 들어, 만약 조울증 때문에 매일 밤 2시간 밖에 자지 못하는 경우, 귀하께서는 일반인들의 경우 8시간의 수면을 취하는 것에 비해 이러한 부분에 있어 상당한 제한을 받게 됩니다. 약물의 부정적인 부작용은 누군가가 “실질적으로 제한적”인지 아닌지에 대한 여부를 결정할 때 고려 사항이 될 수 있습니다. 법에 따르면 모든 결함이 장애로 간주되는 것은 아닙니다.

8. "주요 생활 활동"이란 무엇입니까?

이것은 주요 생활 활동들의 일부 목록입니다.

보기	먹기
걷기	듣기
말하기	배우기
집중	의사 소통
스스로 돌보기	수면
서있기	구부리기
호흡	독서
사고하기	수동 작업 수행

또한 주요 생활 활동에는 신체 기능을 포함한 주요 신체 기능의 작동이 포함된다:

면역 시스템
특수 감각 기관 및 피부
정상 세포 성장
소화기
비뇨기
장기능

블래더
신경계통
뇌
호흡 시스템
순환 시스템
심혈관 시스템
내분비계
혈액 시스템
림프계
근골격계
생식계

9. 제 장애가 일시적이거나 완화되어도 여전히

장애인으로 간주될 수 있나요?

네. 일시적 또는 산발적 또는 완화 상태에 있는 장애는 주요 생활 활동 시 이를 실질적으로 제한하는 경우 장애로 간주됩니다.

일자리 지원

10. 보호를 받으려면 입사지원 시 장애 사실을 공개해야

하나요?

아니요. 이러한 정보를 공유하든 하지 않든 차별을 받지 않습니다. 그러나 정당한 편의를 제공받기 위해서는 향후 고용주가 될 인물에게 정당한 편의의 필요성에 대해 알려야 합니다. 고용주는 귀하께 이러한 편의를 제공하기 위해 귀하의 장애에 관한 특정 정보를 요할 수도 있습니다.

11. 고용주가 건강검진을 받을 것을 요구할 수

있습니까?

귀하께서 일자리를 지원할 경우, 고용주는 고용을 제안하기 전에 의료적인 배경과 관련된 질문에 답을 하거나 건강 진단을 받으라고 요청하지 않을 수도 있습니다. 고용주는 정당한 편의와 상관없이 귀하께서 그 일을 수행할 수 있는지 여부와 그 일을 어떻게 수행할 것인지에 대한 질문을 할 수 있습니다.

일자리를 제안 받은 후에는 다음과 같은 특정 조건으로 일자리를 제안할 수 있습니다.

- 건강 검진 통과 혹은
- 특정 의료관련 질문에 대한 답변

장애가 있는 직원 뿐만 아니라 같은 유형의 직종에 종사하는 모든 신입사원들은 동일한 문제에 답하거나 건강 검진을 통과해야 합니다.

일반적으로, 귀하께서 고용되어 일을 시작하면, 다음의 경우, 고용주는 오직 의료적 질문을 하거나 건강검진을 받을 것을 요구할 수 있습니다.

- 고용주는 귀하께서 정당한 편의와 관련하여

요청하는 사항을 뒷받침할 의료적 문서가 필요한 경우

- 고용주는 귀하가 자신의 의학적 상태 때문에 일을 성공적으로 또는 안전하게 수행할 수 없다고 믿는 경우

12. 고용주는 의료 정보를 어떻게 처리합니까?

법에 따르면 모든 의료 기록과 정보는 기밀로 유지되고 다른 고용 파일과 별도의 의료 파일에 보관되어야 합니다.

정당한 편의를 찾는 것

13. "정당한 편의"란 무엇인가요?

"정당한 편의"는 장애가 있는 지원자 또는 직원이 성공적으로 그 직무에 지원하거나 직무를 수행하거나 고용의 혜택과 특권을 누릴 수 있도록 직무 또는 사업장에서 이루어지는 조정 또는 변경 사항을 뜻합니다. 정당한 편의는 필수적인 업무의 기능을 바꾸는 것을 뜻하지는 않습니다.

귀하의 "정당한 편의"는 다른 직원이나 구직자에게 제공되는 것과는 다를 수 있습니다. 장애의 성격과 업무의 종류에 따라 이러한 편의의 내용이 달라지기 때문입니다. 그 편의의 내용이 무엇이든 간에, 귀하의 고용주에게 지나치게 비용이 높거나 사업에 지장을 주는 것이 아닐 수도 있습니다. 고용주는 이용할 수 있는 정당한 편의의 유형을 선택할 수 있으나, 이것이 효과적이어야만 합니다. 예를 들어, 고용주는 접근성 문제를 해결하기 위해 엘리베이터 대신 경사로를 제공할 수 있습니다.

14. 채용 과정에서 그리고 추후 업무 수행을 돕기 위해

제공할 수 있는 "정당한 편의"의 예는 무엇입니까?

정당한 편의는 여러 가지 형태를 취할 수 있습니다. 몇 가지 일반적인 정당한 편의의 내용은 아래에 나열되어 있습니다.

- 큰 인쇄물, 점자 또는 녹음테이프와 같이 접근 가능한 형식으로 필기 자료를 제공
- 작업 일정 조정 또는 변경
- 글을 읽어주는 사람이나 수화 통역사를 제공

- 채용, 면접, 시험 및 지원 상의 단계들을 장애가 있는 지원자나 직원이 접근 가능한 장소에서 개최

- 접근 가능한 위치에서 직원 회의 개최

- 장비 및 장치의 제공 또는 변경

- 정책 및 절차 조정 또는 변경

- 접근성을 개선하는 방식으로 작업 환경 변경

15. 정당한 편의는 어떻게

요청하나요?

귀하께서 직원이든 구직자든 정당한 편의를 요청하기 위해서 따라야 하는 특별한 절차는 없습니다. 요청을 할 때 특정 단어 혹은 "정당한 편의"라는 단어를 사용할 필요도 없고, 서면으로 요청서를 작성할 필요도 없습니다. 귀하께서는 장애로 인해 직장에서 조정이나 변경이 이뤄져야 한다고 고용주에게 간단히 말만 하면 됩니다. 이에 귀하께서는 자신에게 장애가 있다는 것을 보여줄 수 있는 충분한 정보를 고용주에게 제공할 준비가 되어 있어야 합니다.

일자리 지원 과정에서 정당한 편의가 필요한 경우, 장애로 인해 지원이나 면접 과정에서 변경이나 조정이 필요하다는 점을 고용주에게 알려야만 합니다. 이 요청은 구두 또는 서면으로 이뤄질 수 있으며, 다른 이가 귀하를 대신하여 요청할 수도 있습니다. 예를 들어, 가족, 친구, 의료 전문가 또는 직업 코치와 같은 대리인들이 이에 해당합니다. 요청이 이루어진 후, 고용주는 귀하께서 특정 양식을 작성하거나 다른 절차를 따르도록 할 수 있습니다. 귀하가 따라야 할 모든 절차는 적시에 편의가 제공되거나 이를 위해 일처리를 하는데 방해가 되는 용도로 사용될 수 없습니다.

숙소를 얻기 위해 의료 또는 정신 건강 기록을 모두 제공해야 할 필요는 없습니다. 숙박을 하는 데 필요한 관련 정보만 제공하면 됩니다.

16. 내가 정당한 편의를 요구한다는 것을 이유로

고용주가 같은 일을 하는 다른 직원들보다 내 월급을 낮추거나 적게 줄 수도 있습니까?

아니요. 고용주는 귀하의 급여를 낮추거나 동일한 직위에 있는 다른 직원들보다 귀하께 적은 임금을 지불함으로써 이러한 편의를 요구하는 것에 대한 대가를 귀하가 치르도록 할 수 없습니다.