

OFCCP는 귀하를 임신 차별로부터 보호한다.

1. 임신 차별이란 무엇인가?

임신 차별은 일반적으로 고용주가 임신, 출산 또는 임신 또는 출산과 관련된 의료적 조건 때문에 직원이나 구직자에게 불리한 대우를 할 때 발생합니다. 이러한 종류의 차별은 고용주가 여성이 임신을 할 수 있기 때문에 특정 직업에서 여성을 배제하는 정책이나 관행을 가지고 있을 때 발생할 수도 있습니다.

2. 나의 권리에는 어떤 것들이 있습니까?

OFCCP에 의해 시행된 법은 연방정부와 거래하는 회사가 귀하의 임신, 출산, 관련 의료적 조건 또는 출산 능력 때문에 고용, 해고, 급여, 복리후생, 직무 할당, 승진, 해고, 직업 훈련, 채용 및 기타 인사 활동에서 귀하를 차별하는 것을 불법으로 정하고 있습니다.

임신, 출산, 임신 또는 출산과 관련된 질병이 있는 경우 일정한 보호를 받게 됩니다.

- 귀하께서는 일을 할 수 있는 한 근무할 수 있습니다.
- 임신으로 인해 일시적으로 업무를 수행할 수 없게 될 경우, 유사한 의료 상태를 가진 다른 직원과 동일한 대우를 받게 됩니다.
- 임신과 관련 사유로 결근을 할 때, 귀하께서는 자신의 고용주가 귀하의 일자리를 비워놓도록 하게 할 권리가 있습니다. 이는 기간 및 조건에 있어 병가나 다른 의료적인 이유로 휴가를 낸 직원들을 위해 일자리가 비워졌을 때와 같아야 합니다.
- 귀하께서는 휴가 중인 다른 근로자들이 받는 것과 동일한 혜택을 받을 권리를 갖습니다.
- 가족 및 의료휴가법(FMLA)에 따라 의료상의 이유(임신 및 출산 포함)와 육아를 위해 연간 최대 12주까지 무급휴가를 받을 수 있습니다.

두 부모 모두 FMLA 휴가를 받을 자격이 있다. FMLA 위반은 노동부 임금 및 시간 부서에 보고되어야 합니다 (<http://www.dol.gov/whd>).

3. 제가 임신, 출산, 임신 또는 출산과 관련된 질병이 있을 경우 고용주가 할 수 없는 특정 행위가 있습니까?

네. 다음은 고용주가 할 수 없는 몇 가지 행위의 예입니다.

- 귀하께서 임신했다는 것을 이유로 일자리 제안을 부인하는 행위.
- 여기에는 업무에 복귀할 준비가 되었음을 증명하기 위해 의사의 진단서를 제공해야 하는 것과 같은 특별한 조건을 귀하로 하여금 충족시키도록 하는 행위가 포함되는데, 병가 중인 다른 직원에게 이런 조건을 충족하라는 요구가 없을 경우 성립.
- 임신 상태 때문에 결근한 경우, 출산 때까지 휴직을 강요했다가 회복하고 복직하도록 하는 행위.
- 고용주가 남성 직원에게 동일한 정책을 가지고 있지 않는 한, 어린 자녀가 있다는 것을 이유로 고용을 거부하는 행위.
- 고용주가 직원 건강 보험 혜택을 제공하는 경우, 임신과 관련된 입원 및 기타 의료 비용을 다른 의료적 조건에 따라 보상하는 것과 같은 방식으로 보상하는 것을 거부하는 행위.
- 임신한 직원이나 새로이 부모가 되어 출산 휴가 중인 귀하께 출산 외 다른 이유로 병가 또는 다른 이유로 휴가 중인 사람들과 같은 방식으로 연공서열, 휴가, 급여 인상 및 일시적 장애 혜택을 얻을 수 있는 권리를 부여하지 않는 행위.
- 근무 시간 중에 앉아서 크래커를 먹을 수 있도록 하는 등 다른 의료적 필요에 대해 정당한 편의가 제공되는데 반해, 임신 관련 의료적 필요를 위한 정당한 편의는 제공되지 않는 경우.



#### 4. OFCCP는 누구를 보호합니까?

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. 임신, 출산, 관련 의료 조건 또는 출산 능력 때문에 고용주가 저를 차별했다고 믿는다면 저는 이 상황에서 어떻게 해야 할까요?

귀하께서는 OFCCP에 불만을 제기할 수 있습니다. 고용주가 불만을 제기하기 위해 연방 하청업체 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/officeofaffirmativeaction>에서 온라인으로 제공되며, 모든 OFCCP 사무소에서 종이 형식으로 제공됩니다. 가까운 곳에 위치한 사무실을 찾으려면, <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.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·국적 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.

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.

#### 7. 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 협력할 수도 있습니다.

OFCCP는 일반적으로 임신 차별을 주장하는 개별 불만을 EEOC에 회부합니다. 그러나 OFCCP는 일반적으로 직원이나 신청자 그룹에 영향을 미치는 차별 패턴이 있는 것으로 보이는 경우 연방 하청업체를 상대로 제기된 불만 사항을 보관합니다. OFCCP는 또한 개인의 성적 지향이나 성 정체성, 장애 또는 보호받는 재향군인 신분 등에 따른 차별에 대한 주장이 제기된 경우 연방 계약자에 대해 제기된 불만 사항을 보관합니다. OFCCP는 일반적으로 급여에 대해 질문하거나 논의하거나 공개했다는 것을 이유로 차별에 대한 주장이 제기된 연방 하청업체를 상대로 제기된 불만 사항을 보관합니다.

#### 8. 만약 내가 고용 차별의 피해자였다는 증거가 나온다면 어떻게 됩니까?

다음과 같이 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, 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

전보(TTY): 1-877-889-5627

[www.dol.gov/ofccp](http://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.

