

고용 차별에 대한 기초 안내서

뉴욕주 인권법

(New York State
Human Rights Law)
에 의거

NEW YORK STATE
DIVISION OF
**HUMAN
RIGHTS**

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FORDHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
(718) 741-8400

WWW.DHR.NY.GOV

고발 방법

자신의 나이, 인종, 신념, 피부색, 출신 국가, 성적 기호, 군 복무 신분, 성별, 장애, 유전적 소인 또는 보유자 신분 또는 혼인 상태를 근거로 고용 면에서 차별을 받았다고 생각되는 경우, 뉴욕주 인권 분과(New York State Division of Human Rights)에 고발하실 수 있습니다.

고발 양식은 반드시 해당 차별 행동 발생일로부터 1년 이내에 본 분과에 제출되어야 합니다. 고발과 관련한 자세한 정보를 보거나 고발 양식을 제출하시려면, 본인 거주지 또는 고용지에서 가까운 지역 사무소에 문의하시거나, 아래 주소로 본 분과 인터넷 홈페이지를 방문하십시오 www.dhr.state.ny.us.

예:

당신이 레즈비언이고 여자 친구를 회사 파티에 데려 왔다고 가정해 봅시다. 그리고 나서 출근을 했는데, 책상 위에서 동성애 혐오 내용 자료들이 발견되기 시작합니다. 이것이 위법일까요?

이같은 사건은 회사 내 불만 사항 접수를 담당하고 있는 담당자에게 즉시 보고하셔야 합니다. 기록 보관을 위해, 발견된 모든 자료는 사본을 보관해 두십시오.

당신이 여성 부사장이고, 승진에서 여러 차례 고배를 마셨다고 가정해 봅시다. 승진 심사 때마다 매번 자신보다 자격이 떨어지는 남자가 승진됩니다. 이것이 위법일까요?

성별을 이유로 승진에서 누락된 것이라면 이것은 위법입니다.

당신이 고용주를 상대로 선의의 인종 차별 소송을 제기했다고 가정해 봅시다. 그리고 나서 즉시 강등 조치를 당합니다. 이것이 위법일까요?

강등 조치의 타이밍이 차별적이고 보복적인 의도를 짐작하게 함으로, 보복 행위에 대한 별도의 고발을 하실 수 있습니다.

본 분과에 고발 양식을 제출하기 전에 차별 행위를 고용주에게 고발해야 하나요?

반드시 그렇게 하실 필요는 없습니다. 하지만, 고용주가 차별 행위 발생 사실을 알지 못해서 시정할 기회를 갖지 못할 경우, 해당 고용주에게 책임을 묻지 못하게 되는 경우가 많습니다.

고용 차별에 관한 기초 안내서

"단일 뉴욕(One New York)"이라는 주지사 의 목표를 실현시키기 위해서는, 모든 뉴욕 주민들이 차별이라는 사회악으로부터 자유롭게 일자리를 구할 수 있는 동등한 기회를 갖도록 하는 것이 꼭 필요합니다. 뉴욕주 인권법(New York State Human Rights Law)은 미국에서 가장 포괄적인 차별 금지법 중 하나입니다. 이 법은 직원의 채용 및 해고 시 차별, 급여 관련 차별, 채용 계약 약관, 조건 또는 혜택 관련 차별을 금지하고 있습니다.

또, 일체 개인의 나이, 인종, 신념, 피부색, 출신 국가, 성적 기호, 군 복무 신분, 성별, 장애, 유전적 소인 또는 보유자 신분, 또는 혼인 상태를 근거로한 고용 관련 차별을 금지하고 있습니다. 또한, 차별 행위에 대해 고발하는 직원들은 고용주에 의한 보복 행위로부터 보호를 받습니다. 인권법은 직원 수가 4명 이상인 모든 고용주에게 적용됩니다.

내부 고발 절차

대부분의 회사에는 직장 내 차별 행위에 대한 신고를 접수하는 내부 절차가 마련되어 있습니다. 회사에 그러한 절차가 있는 경우, 정해진 절차에 따라 지정된 회사 내 담당자에게 해당 차별 행위를 보고하셔야 합니다. 보통, 인사과장(Director of Human Resources), 회사 고문 변호사 또는 직속 상사에게 보고하도록 되어 있는 경우가 많습니다. 직속 상사가 바로 해당 차별 행위를 저지른 사람인 경우에는 경영진에서 그 보다 더 직급이 높은 사람에게 보고하도록 하십시오. 본 분과나 다른 기관에 고발 하기 전에 사내 신고 절차를 따르지 않을 경우, 귀하의 사건에 불리한 영향을 미칠 수도 있습니다.

해당 차별 행동에 대한 기록 보관

상사나 경영진에게 한 신고/보고 내용은 반드시 모두 서면으로 남겨 두는 것이 중요합니다. 구두로만 보고했다가 고용주 측에서 받은 사실을 부인하는 경우, 이를 입증하기가 어렵습니다. 반드시 본인이 당한 차별적 행위를 반영하는 내용을 적어 두거나, 일지 또는 일기를 작성해 둘 것을 당부 드립니다. 일지나 일기는 당시에 작성하셔야 합니다. 다시 말해, 그날 그날 매일 기록하거나 해당 행동이 일어나고 가능한 빨리 기록하셔야 합니다. 일지나 일기는 집에 두시는 것이 가장 좋습니다.

손해 경감 의무

고용주에 의해 해고당한 경우, 반드시 재정적 손실을 피하기 위해 일자리를 찾으려는 타당한 노력을 하셔야 합니다. 이것을 손해 경감이라고 부릅니다. 취직을 하기 위해 타당한 노력을 기울였다는 것을 입증할 수 있도록, 모든 커버 레터, 이메일 및 그 외 취업 노력을 나타내는 기타 서류들을 보관해 두시는 것이 좋습니다. 손해 경감 노력을 하지 않는 것은, 고발 건에 대해 배상을 받을 때 손해 배상액에 불리하게 영향을 미칠 수 있습니다.

고발에서 내가 승리할 경우, 어떤 구제책이 제공되나요?

실제 손해 배상(ACTUAL DAMAGES): 밀린 급여, 그리고 의료 보험 혜택 및 그 외 후생 복지 급여 등 손실된 수당에 대한 보상이 포함됩니다.

보상적 손해 배상(COMPENSATORY DAMAGES): 정신적 괴로움, 고통 및 고생에 대한 보상이 포함됩니다.

복직 이전의 직위를 주는 것, 그리고 차별 행위 자에게 특정 행동을 중단 및 중지하라거나 차별 금지 정책을 적극적으로 채택하라고 명령하는 등의 그 외 공평한 구제책이 포함됩니다.