

# 고발 방법

장애로 인해 차별을 받았거나  
장애에 대한 정당한  
편의시설로부터 거부당했다고  
생각된다면 뉴욕주 인권국에 고발  
할 수 있습니다.

고발은 차별 행위 발생 후 1  
년 이내에 인권국에 제출해야  
합니다. 더 자세한 정보를  
찾거나 예약을 위해서는 거주지  
또는 직장에서 가장 가까운  
지역 사무소로 연락하시거나  
인권국 웹사이트인  
[www.dhr.state.ny.us](http://www.dhr.state.ny.us)  
를 방문하십시오.

## 실례:

당신은 시각장애인이며 안내견을 이용하고  
있습니다. 그러나 고용주가 직장에 안내견을  
동반하는 것을 금지시켰습니다. 다른  
구제책이 없나요?

시각장애인이 직장에서 안내견을 동반하는 것을  
거부하는 것은 불법입니다.

당신은 장애와 관련해 필요한 의료 치료를 받고  
있습니다. 치료는 2달간 계속되고 있으며 이로  
인해 오전에는 몸이 나른해지게 됩니다. 치료를  
받는 동안 아침에 늦게 출근하고 저녁에 늦게  
퇴근할 수 있도록 고용주에게 근무시간을 조절  
해 달라고 요청할 수 있을까요?

고용주에게 이에 대한 편의를 봐달라고 요청할  
수 있습니다. 고용주에게 요구되는 의사소통  
과정의 일부로서 고용주와 필요한 조절에 대해  
논의해야 할 것입니다. 근무시간 조절이 심각한  
문제가 되지 않는 한 고용주는 이러한 요청을  
허락해야 합니다.

당신은 장애로 인해 병가를 요청했습니다.  
고용주에게 의사의 소견서를 제출해야 하나요?

예. 병가를 위해서는 장애에 대한 정당한  
입증이 필요합니다.

당신은 사고로 등을 다쳐 쉬거나 잠시 걷지  
않고서는 오랫동안 앉아있을 수 없습니다.  
의사가 부상으로 인해 그렇게 해야 한다고  
확인해주었습니다. 정당한 편의를 봐 달라고  
요청할 수 있을까요?

잠시 쉬거나 걷고 오는 일이 정당하고 일에 큰  
지장을 주지 않는다면 고용주에게 이에 대해  
요청할 수 있습니다.

## EMPLOYMENT

Disability and Reasonable Accommodation

# 고용

## 장애와 정당한 편의 제공

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](http://WWW.DHR.NY.GOV)

# 장애인의 고용 권리

뉴욕주 인권법은 장애를 이유로 차별 받는 시민들을 보호하고 있습니다.

인권법은 장애를 다음과 같이 정의하고 있습니다.

“정상적인 신체 기능의 막거나 의료적으로 허용되는 진단 기술로 증명할 수 있는 신체적, 정신적 또는 의료적 장애, 또는

이러한 장애의 기록, 또는

타인이 장애로 여기는 상태.”

그러나 이러한 용어는 정당한 편의시설과 관련된 장애를 한정하고 있을 뿐 구직이나 직업을 유지하는 것과 관계된 정당한 방법의 활동 수행을 막는 것이 아닙니다.

고용, 승진, 교육, 보상 또는 기타 고용 조건과 관련해 장애인을 차별하는 것을 불법입니다.

고용주가 장애 이력이나 장애에 대한 편견으로 인해 차별적인 행동을 취하는 것은 불법입니다.

고용주가 차별로 인한 고소에 대해 보복 행위를 취하는 것은 불법입니다.

## 제한 사항

뉴욕주 인권법은 4명 이하의 고용인이 있는 고용주에 해당되지 않습니다.

## 고용 전 질문

고용주는 장애로 인한 차별을 나타내거나 이를 반영하는 질문을 잠재적인 고용인에게 할 수 없습니다. 그러한 질문의 일부 예는 다음과 같습니다.

- 장애를 가지고 있습니까?
- 신체적 또는 정신적 상태로 인해 입원하거나 치료를 받은 적이 있습니까?
- 작년에 병가로 인한 결근 횟수는 몇 번입니까?
- 고용되면 치료를 위해 병가를 요청할 것입니까?
- 근로자 상해보험 혜택을 받은 적이 있습니까?

고용주는 구직자/고용인에게 특정 업무에 필요한 신체적 요구사항을 수행할 수 있는 능력을 증명하도록 요청할 수 있으며 이와 마찬가지로 구직자에게 다른 분야에 대한 능력과 자격을 증명할 것을 요청할 수 있습니다.

고용주는 체력, 민첩성, 인내력, 지구력 등을 시험하는 검사를 시행할 수 있으나 이는 비차별적이고, 지원한 특정 업무 조건의 관련을 증명할 수 있는 것이어야 하며, 특정 업무 분야에 지원한 모든 구직자들에게 동등하게 시행되어야 합니다.

## 필수 업무 기능

고용주는 잠재적 고용인에게 특정 업무 기능 또는 직무를 수행하는데 필요한 능력에 대해 질문할 수 있습니다. 인권법에 따라 개인은 업무의 필수 기능 즉 해당 직위에 필요한 직무를 합당하게 수행할 수 있어야 합니다. 이러한 기능은 필수적이며 만약 이를 수행하지 못한다면 근본적으로 직업이나 업무를 바꿔야 합니다.

## 정당한 편의 제공

정당한 편의제공이란 장애인이 정당한 방법으로 필수 업무 기능을 발휘할 수 있도록 업무나 직장 환경을 조정하거나 변경하는 것입니다. 가능한 정당한 편의 제공의 일부 예는 다음과 같습니다.

- 업무 시간 조정
- 업무에 필수적이지 않은 기능의 재배치

- 장비의 획득 또는 변조
- 직장의 출입 편의 제공

정당한 편의 제공에는 사적 필요성을 충족할 개인 보조나 휠체어와 같은 비업무적 편의는 포함되지 않습니다.

## 과도한 부담

고용주는 자신에게 과도한 고충의 원인이 된다면 그러한 정당한 편의를 제공할 의무는 없습니다. 과도한 부담이란 사업 규모, 직무의 유형, 요구된 편의의 성격 및 비용 등과 같이 여러 요인을 고려했을 때 고용주에게 심각한 어려움이나 경비가 소요되는 것을 뜻합니다.

## 정당한 편의시설의 다른 측면

고용인은 고용주에게 자신의 장애와 편의에 대한 필요성을 알려야만 합니다.

고용주는 정당한 편의 제공에 대한 요청을 뒷받침하는 의사의 소견서를 요구할 수 있습니다.

고용주는 고용인의 의료적 정보를 공개해서는 안 됩니다.

고용인은 특정 편의 제공을 제안할 수는 있지만 명령하지는 못합니다. 고용주는 그 필요에 부합하는 정당한 편의 중 선택할 권리가 있습니다.

편의를 제공받은 고용인은 합리적인 수준의 업무 성과를 유지해야만 합니다.

장애에 대한 차별을 금지하는 주법 및 고발 절차에 대한 더 자세한 정보는 뉴욕주 인권국 지역 사무소로 연락 주시거나 [www.dhr.state.ny.us](http://www.dhr.state.ny.us) 웹사이트를 방문하시기 바랍니다.