

직장에서의 임신으로 인한 차별

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

임신으로 인해 차별을 받았거나 임신 또는 출산과 관련해 장애에 대한 정당한 편의를 거부당했다고 생각된다면 뉴욕주 인권국에 고발 양식을 제출할 수 있습니다.

고발 양식은 차별 행위 발생 후 1년 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 를 방문하십시오.

실례:

당신은 직장에서 항상 만족스러운 평가를 받고 진급을 해왔습니다. 그런데 임신 후 상사가 부정적인 업무 평가를 받게 되었고 승진 보류상태라고 알렸습니다. 이는 임신 때문이라고 생각됩니다. 어떻게 해야 할까요?

부정적인 업무 평가와 승진 보류가 임신 공개로 인한 것이라고 생각되면 인권국에 고발 할 수 있습니다.

당신은 출산 휴가 후 직장으로 돌아가자 원래의 직책에 다른 사람이 있고 그 사람의 아래 직책을 제의 받았습니다. 이때 해당 권리는 무엇일까요?

직장에 출산 휴가 외 다른 이유로 휴직 시 원래의 직책을 유보시켜주는 정책이 있다면 인권국 법에 따라 유사한 대우를 요구할 수 있습니다. 또한 임신에 대한 정당한 편의로서 이전 직책을 유지할 권리가 있고, 일반적으로 출산 휴가는 인권법에 따라 일시적인 장애에 대한 정당한 편의로 인정됩니다.

당신은 임신 7개월째이며 고용주가 출산 휴가를 사용할 것을 요구하고 있습니다. 하지만 계속 일하길 원하며 몸도 불편하지 않습니다. 출산 휴가를 해야 하나요?

고용주는 고용인이 업무와 관련된 활동을 적절하게 수행할 수 있는 한 출산 휴가를 강요하는 것이 금지되어 있습니다. 고용주는 임신부가 계속 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공하는 것을 고려해야 합니다.

일을 하고 있는 임산부 이십니까?

뉴욕주 인권법에 따르면 임신으로 인한 차별은 성차별로 간주됩니다. 임신은 또한 인권법에 따라 일시적인 장애로 간주될 수 있습니다. 임신 또는 임신과 관련된 상태를 이유로 고용인을 해고하거나 고용을 거부하는 것 또는 임신이나 출산으로 인해 고용 기간, 조건 및 특권을 차별하는 것은 법률 위반입니다.

인권법은 근로자가 업무와 관련하여 적절한 방법으로 필수 업무를 수행할 수 있는 한 고용주가 출산 휴가를 강요하는 것을 금지하고 있습니다. 임신 기간 동안 고용인이 임신과 관련된 상태 및 회복으로 자리를 비우게 되어도 고용인이 신체적으로 직장에 되돌아올 수 있는 상태라면 고용주는 출산 시까지 휴가를 떠날 것을 요구할 수 없습니다.

임신한 고용인은 일시적인 장애를 가진 사람과 동일한 대우를 받을 수 있으며, 임신과 무관한 장애로 인해 업무 외 고용인이 받을 수 있는 동일한 부차적인 혜택을 받아야 합니다 (예, 근속 수당, 병가 및 건강보험). 고용주는 임신한 고용인이 적절한 방법으로 업무를 수행할 수 있도록 하는 정당한 편의를 고려해야 합니다. 고용주는 다른 고용인에게도 그러하듯이 당신이 업무를 수행할 만치 건강하다는 의료적 문서만을 요구 할 수 있습니다.

법은 고용주의 건강 및 장애 보험이 임신을 다른 모든 단기 장애(예, 다리 골절, 심장마비 등등)와 마찬가지로 다룰 것을 제정하고 있습니다. 건강보험을 제공하는 고용주는 다른 의료비용을 보험에 포함하는데 드는 것과 동일한 수준의 의료비용이 보험으로 적용 가능하게 해야 합니다.

고용주는 임신이나 출산으로 인해 자리를 비우는 여성을 다른 이유로 휴가를 떠난 고용인과 마찬가지로 그 직위로 복직시킬 것을 제정하고 있습니다. 일반적으로 출산 휴가는 일시적인 장애에 대한 정당한 편의로 간주됩니다. 누적된 병가 및 적용 가능한 휴가 기간도 출산 휴가로 대신 사용될 수 있습니다.

또한 연방 가족의료 휴직법에 상 장애 및 육아 휴직의 권리가 있을 수도 있습니다.

고발로 인한 보복 행위는 불법입니다.

인권법은 고용주의 차별 또는 기타 차별적인 고용 관행과 관련해 고발 한 고용인에게 고용주가 보복 행위를 가하는 것을 금지하고 있습니다.

고발 건이 계류 중인 동안이나 그 이후에도 인권법에 고발을 했다 하여 보복하는 것은 금지하고 있습니다. 보복 행위에 대해서도 따로 개별적인 고발과 심사를 받을 수 있습니다.