

개인의 장애 또는 추측된 장애에 근거한 고용 차별 및 괴롭힘은 금지되어 있습니다

공정 고용 및 주택부

공정 고용 및 주택부 (DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING)의 임무는 고용, 거주 및 공공 편의 시설 제공에 있어 불법적인 차별로부터 그리고 증오 폭력 및 인신 매매의 범죄 행위로부터 캘리포니아 주민들을 보호하는 것입니다



캘리포니아 법은 개인의 실제 또는 추측된 장애에 근거한 차별을 금지하고 있습니다

잠재적 구제방안

DFEH는 객관적인 진상 조사원으로서 양 당사자가 자발적으로 분쟁을 해결하도록 돕습니다. DFEH가 차별에 대한 충분한 증거를 확인하고 합의 노력이 실패한 경우, DFEH는 의무 중재 절차가 끝난 후, 민원 제기 당사자를 대신해 민사 법원에 소송을 제기할 수 있습니다.

법원에서 차별이 발생한 것으로 판단할 경우, 다음과 같은 구제책을 명령할 수 있습니다.

1. 각 고용주 또는 개인의 위법 행위로 인해 발생한 정서적 고통에 대한 피해
2. 고용 또는 복직
3. 체불 임금 또는 승진
4. 고용주의 정책 또는 관행 변경
5. 징벌적 손해 배상
6. 합리적인 변호사 수수료 및 비용

근로자는 DFEH에 민원이 제기되고 소송 권리 (Right-to-Sue) 알림 통지가 발부된 이후에 민사 법원에 민사 소송을 제기해 문제를 해결할 수 있습니다.

위반 신고

차별 또는 괴롭힘을 당했다고 생각되면 아래와 같이 DFEH에 연락하여 민원을 제기할 수 있습니다. 민원은 마지막 차별 행위로부터 3년 이내에 제기되어야 합니다. DFEH는 불치병 환자의 민원을 우선적으로 처리합니다.

약속을 잡으시려면, 아래 커뮤니케이션 센터로 연락해주시시오.

근로자는 DFEH에 민원이 제기되고 소송 권리 (Right-to-Sue) 알림 통지가 발부된 이후에 민사 법원에 민사 소송을 제기해 문제를 해결할 수 있습니다.

귀하에게 합리적 편의제공을 요하는 장애가 있는 경우, DFEH는 청각 장애 또는 난청이 있거나 언어 장애가 있는 개인에게 전화 또는 캘리포니아 중계 서비스(711)를 통해 접수 내용을 문자로 전환하여 도움을 드립니다. 아래 연락처로도 연락하실 수 있습니다.

연락처

www.dfeh.ca.gov
수신자 부담: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@dfeh.ca.gov

장애에 근거한 고용 차별

캘리포니아 공정 고용 주택국(DFEH)에서 집행하는 공정 고용 주택법(FEHA)은 개인의 장애 또는 추측된 장애에 기반한 고용 차별 및 괴롭힘을 금지하고 있습니다. 또한 FEHA는 차별과 관련한 민원 제기와 같은 FEHA 권리를 행사하는 것에 대한 보복 행위를 금지하고 있습니다. 또한 본 법에 따라 고용주는 그로 인해 과도한 어려움이 초래됨을 증명할 수 있지 않은 한 정신적 또는 신체적 장애가 있는 개인에게 합리적인 수준의 편의를 제공하여야 합니다.

본 법은, 해당 상태가 현재 장애를 초래하고 있는지 여부와 상관없이, HIV/AIDS를 포함한 정신적 또는 신체적 장애에 적용됩니다. 이는 또한 암이나 유전적 특성으로 규정되는 질병에도 적용됩니다.

성적 행동 장애, 강박적 도박, 병적 도박, 방화벽, 현재의 불법적 약물 사용에서 기인한 항정신성 물질 남용 장애는 장애에 포함되지 않습니다.

장애에 근거한 차별



FEHA 대 연방 장애인법(FEDERAL AMERICANS WITH DISABILITIES ACT):

FEHA는 연방법보다 폭 넓은 장애인 보호책을 제공합니다. 고용인이 5명 이상인 캘리포니아 고용주는 반드시 FEHA를 따라야 합니다. 캘리포니아는 또한 정신적 장애, 신체적 장애 및 질병에 대해 연방법보다 폭 넓은 정의를 내리고 있습니다.

캘리포니아 법에 따르면, 장애는 주요 생활 활동을 “제약”만 하여야 합니다. 장애가 장애로 간주되기 위해 연방법에서처럼 “상당한 수준의 제약”을 수반해야 할 필요는 없습니다. 완화 조치 자체가 주요 생활 활동을 제약하지 않는 한, 어떠한 상태 또는 장애가 주요 생활 활동을 “제약”하는지의 여부는 약물 또는 보형물 같은 완화 조치에 관계없이 결정됩니다.

합리적인 편의제공

고용주는 일자리 제공을 거부하거나 고용 관련 결정을 내리기 전, 해당 개인과 교류하여 합리적 편의제공을 위한 모든 가능한 수단을 강구하여야 합니다. 주요 장애로 복용하는 약물과 같은 완화 조치로 인한 편의제공이 필요할 수 있습니다.

고용주의 사업에 부당한 어려움을 초래하는 경우가 아닌 한, 편의를 제공하는 것이 합당합니다. 합리적인 편의제공의 예로는 직무 또는 근무 시간 변경, 휴가 제공, 작업 공간 재배치 및/또는 기계 또는 전기 보조 도구 제공을 포함할 수 있으나 이에 국한되는 것은 아닙니다. 고용주는 편의제공이 가능한지 여부를 결정하기 위해 정부 기관이나 외부 전문가의 도움을 구할 수 있습니다.

독립적 의료 소견

고용주는 지원자가 합리적인 편의가 제공되거나 제공되지 않은 상태에서 필수 직무를 수행할 수 있는지 여부에 대해 분쟁이 있을 경우, 해당 지원자가 독립된 의료 소견을 제출할 수 있도록 허용하여야 합니다. 독립된 의료 소견 제출을 허용하지 않는 것은 본 법에 따른 별도의 위반사항이 될 수 있습니다.

차별

고용주가 일반적으로 제기하는 다음의 두 가지 사유는 법적으로 장애인 차별에 대한 사유로 인정되지 않습니다.

- 미래에 해당인이나 다른 사람에게 해를 끼칠 가능성
 - 장애인을 고용할 경우 고용인의 보험료가 상승
- 다음과 같은 이유에 따른 고용 관련 또는 인사 결정은 차별로 간주되지 않습니다.
- 해당인이 직무의 필수 기능을 수행할 수 없으며 해당 직무의 “필수 기능”을 수행할 수 있도록 하는 합리적인 편의제공이 가능하지 않습니다.
 - 해당인이 일을 수행함으로써 자신이나 타인에게 임박한 실질적 위험을 초래할 수 있으며, 이러한 위험을 제거하거나 줄일 수 있는 합리적인 편의제공이 가능하지 않습니다.

고용 문의

FEHA는 고용주가 구두 또는 서면으로 다음과 같은 행위를 하는 것을 금지하고 있습니다.

1. 채용 제안을 하기 전 지원자 또는 직원에게 의학적 또는 심리적 검사를 요구 또는 관련 문의
2. 지원자 또는 직원이 정신적 또는 신체적 장애 또는 질병을 가지고 있는지 직접 또는 간접적으로 문의
3. 정신적 또는 신체적 장애 또는 질병의 속성과 심각성에 대해 문의

그러나 고용주는 지원자의 직무 관련 기능 수행 능력에 대해 물어볼 수 있으며 합리적인 편의 제공 또는 제공없이 지원자의 요청에 응답할 수 있습니다.

지원자에게 고용 제안을 한 후, 업무를 시작하기 전에 고용주는 의학적 또는 심리적 검사를 요구할 수 있습니다. 그러나 이러한 검사 또는 문의는 직무와 관련이 있어야 하며 사업상의 필요에 의한 것이어야 하며, 동일한 직종에 속한 모든 입사 사원은 동일한 검사 또는 문의를 받아야 합니다.

고용주는 직원 건강 프로그램의 일환으로 의료 이력을 포함한 자발적인 건강 진단을 수행할 수도 있습니다. 이 정보는 고용 및 인사 기록과 별도로 보관해야 합니다. 고용주는 자발적 건강 검진 참여 거부를 이유로 직원에게 불이익을 줄 수 없습니다.