

고용 및 공공 편의 차별 상황 예시

1

Jeff 씨는 뉴욕 시에 본사를 둔 다국적 기업의 영업직에 입사 지원했습니다. 그는 해당 직책에 요구되는 모든 자격을 충족하며 이 회사에 "적임자"라는 평가를 받았지만 신용 조회에서 신용 점수가 낮은 것으로 나타나 채용이 거부되었습니다.

2

백화점 고객 서비스 부서에서 근무하며 히잡을 착용하는 무슬림 여성 Priya 씨는 어느 날 성난 고객으로부터 "테러리스트"라는 말을 들었습니다. Priya 씨가 이 일을 보고하자 상사는 "고객 서비스부에 무슬림 직원을 두기는 곤란하다"고 판단해 그녀의 업무를 고객을 직접 상대하지 않는 부서로 옮겼습니다.

3

회계 사무소에서 면접을 진행하는 중, 한 인사 담당자가 Craig 씨에게 중범죄를 선고받은 적이 있다고 물었습니다. Craig 씨는 20년 전에 마리화나 소지로 체포된 적이 있다고 밝혔습니다. 그러자 범죄 전과가 있는 이들은 채용하지 않는다는 것이 해당 기업의 원칙이라며 면접이 갑작스럽게 끝났습니다.

4

Sandra 씨는 법적으로 시각장애인이며 도우미 동물의 도움을 받습니다. 그녀가 카페에서 점심을 주문한 후에, 매니저가 다가와 "동물은 허용되지 않는다"며 그녀의 "애완동물"을 밖으로 내보내거나 아니면 식당에서 나가달라고 요청했습니다.

5

출산 후 업무에 복귀한 Ximena 씨는 관리자에게 직장에서 수유 공간과 수유 시간이 필요하다고 알렸습니다. 관리자는 그녀가 화장실 칸막이를 이용할 수 있다고 말하고 수유하는 데 드는 시간 때문에 그녀의 업무 생산성이 저하될 수 있다는 우려를 나타내기도 했습니다.

자세한 정보를 원하시거나
뉴욕 시 인권법(NYC Human Rights Law)에 대한 무료 워크숍 참석을 요청하시려면 (212) 416-0197번으로 전화하거나 NYC.gov/HumanRights를 방문하십시오.

포용적인 사업체
더욱 탄탄한 사업체

뉴욕 시 인권법에 따른
사업체에서의 차별 금지



NYC 인권위원회

NYC.gov/HumanRights

[f](#) [@](#) [t](#) [You Tube](#)

@NYCCHR

NYC 인권위원회



사업체와 뉴욕 시 인권법

미국에서 가장 폭넓게 적용되는 차별 금지 법 중 하나인 뉴욕 시 인권법은 뉴욕 시 인권위원회(NYC Commission on Human Rights)에 의해 시행되며 고용, 주택, 공공 편의에 있어서의 차별과 괴롭힘으로부터 뉴욕 주민들을 보호합니다. 뉴욕 시에서 직원을 고용하고/하거나 제품 및 서비스를 판매하는 모든 사업체는 고용주이자 공공 편의의 제공자로서 법에 의거해 지켜야 할 책임이 있으며, 법률 위반을 피하려면 이러한 법을 준수해야 합니다. 저희는 사업체가 뉴욕 시 인권법을 준수하도록 돕는 것을 최우선으로 여기고 있습니다.

5 가지 고용주가 알아야 할 사항

뉴욕 시에서 4명 이상의 직원을 두고 사업을 운영하는 모든 고용주는 직원이 전일제, 시간제, 정규직 또는 임시직, 장부에 급여 기록/미기록, 유급 또는 무급 인턴인지와 상관없이 뉴욕 시 인권법을 준수해야 합니다. 이 법의 조항 일부에서는 사업체 규모와 상관없이 직원 보호를 규정하고 있습니다. 고용주는 연령, 이민 상태, 체포 또는 유죄 판결 기록, 양육자 지위, 피부색, 신용 기록, 임금 내역, 장애, 성별, 성 정체성 또는 표현, 결혼 여부 또는 동거 상태, 출신 국가, 임신 여부, 인종, 종교/신앙, 성적 지향성, 현재 또는 이전 군 복무 여부, 가정 폭력이나 성폭력 또는 스토킹 피해 상태, 실업 상태를 이유로 구직자 및 직원을 차별할 수 없습니다.

1. 법에 의해 보호되는 범주와 관련된 구직자에 대한 편견이 담긴 발언을 하거나, 면접 중 그러한 질문을 하거나 그러한 내용의 구인 광고를 게시할 수 없습니다. 또한, 고용, 승진, 강등 또는 해고와 같은 고용 관련 결정 시 법에 의해 보호되는 범주를 대상으로 차별할 수 없습니다.
2. 사업체에 과중한 부담을 초래하지 않는 한, 사업체는 직원의 장애, 임신, 종교, 가정 폭력이나 성폭력 또는 스토킹 피해 상태로 인한 특수한 요구를 충족하기 위해 직원과 협력하여 근무 일정이나 담당 업무 변경과 같은 합리적인 편의를 제공해야 합니다.
3. 조건부 고용 제안 전에 구직자의 범죄 경력을 구인 광고, 입사 지원서 또는 면접 시 질문할 수 없습니다. 고용 과정에서 구직자의 임금 내역에 관해 묻거나 이를 참고할 수 없습니다.
4. 뉴욕 시 대부분의 일자리에 대해 고용주는 신용 조회를 할 수 없으며, 채무, 양육비, 압류, 대출 및 파산 상태에 대해 질문을 할 수도 없고, 직원의 소비자 신용 기록을 얻기 위해 소비자 신용 보고 회사를 고용하거나 고용 결정에 직원의 신용 기록을 활용할 수도 없습니다.
5. 차별이라고 생각되는 조치에 반대하거나 불만을 제기하거나 조사, 절차 또는 심리에서 증언, 지원 또는 참여한다는 이유로 직원에게 보복을 가하는 것은 위법입니다.

5 가지 공공 편의 제공자가 알아야 할 사항

일반 대중에게 제품이나 서비스를 제공하는 모든 사업체는 뉴욕 시 인권법에 따라 지켜야 하는 의무가 있습니다. 즉, 사업체는 연령, 이민 상태, 피부색, 장애, 성별, 성 정체성 또는 표현, 결혼 여부 또는 동거 상태, 출신 국가, 임신 여부, 인종, 종교/신앙, 성적 지향성, 현재 또는 이전 군 복무 여부와 같은 범주를 이유로 후원자, 회원, 참여자 또는 고객을 차별할 수 없습니다.

1. 모든 고객이 제품이나 서비스를 안전하고 공평하게 누릴 수 있도록 해야 합니다.
2. 장애인에게 합리적인 편의를 제공해야 하며, 사업체 공간의 구조적 변경이나 기존 정책의 변경 등이 이에 포함될 수 있습니다.
3. 매장 또는 식당과 같은 사업체를 운영할 경우, 장애인이 해당 시설에 도우미 동물을 동반하는 것을 허용해야 합니다.
4. 도난 방지 정책 및 관행은 차별적이어서는 안 되며, 이러한 정책 집행을 담당하는 직원은 차별적인 이유로 고객을 표적으로 삼지 않도록 하기 위한 교육을 이수해야 합니다.
5. 고객은 본인의 성 정체성 또는 표현에 부합하는 화장실을 성별을 "입증"하지 않고 이용할 수 있어야 합니다.