

5 가지 알아 두어야 할 사항

고용 시 장애에 근거한 차별

- 1 뉴저지 주 차별금지법(이하 "LAD")은 고용 시 장애에 근거한 차별과 학대를 금지합니다. 고용주는 채용 과정, 고용 상태 및 해고 결정 시 실제 장애나 인식된 장애에 근거하여 차별할 수 없습니다. 직장 동료, 수퍼바이저 및 고객은 직원이나 직원 가족의 실제 장애나 인식된 장애를 빌미로 차별하거나 학대할 수 없습니다.
- 2 장애에 근거한 학대는 LAD 아래 불법적인 행위입니다. 장애에 근거한 학대에는 적대적, 경멸적, 또는 괴롭히는 언어나 불쾌함을 주는 몸짓, 또는 비하하는 욕설 등이 포함될 수 있습니다. 고용주는 직장 동료와 고객으로부터 직원이 학대를 받고 있는 사실을 알고 있거나 알았어야 한 경우 장애에 근거한 학대를 중단하고 교정하기 위한 조치를 반드시 취해야 합니다.
- 3 고용주는 실제 장애 또는 인식된 장애에 근거하여 채용을 거부하거나 해고하거나 급여를 줄이거나 혜택을 축소할 수 없습니다. 고용주는 직원이 합당한 보조 수단을 사용하거나 사용하지 않고도 업무의 필수적인 기능을 수행할 수 있다면, 실제적 장애나 인식된 장애에 근거하여 직원을 다르게 대우할 수 없습니다. 이것은 같거나 유사한 직책에 있는 다른 직원들과 같은 대우를 받고 그들과 마찬가지로 같은 유형의 업무 배정, 트레이닝, 승진 및 기타 혜택을 받을 권리가 있음을 의미합니다.
- 4 고용주는 고용을 제안하기 전에 건강 진단을 요구할 수 없습니다. 직원은 고용 제안이 제공되었고 같은 직업에 고용된 모든 사람이 건강 진단을 받아야 할 경우에만 건강 진단을 요구할 수 있습니다. 고용주는 건강 진단 결과 업무를 수행하는 데 지장을 주지 않는 장애가 발견되었다는 이유로는 고용 제안을 취소할 수 없습니다.
- 5 고용주는 직원의 장애에 관해 알고 있었거나 알았어야 했고 이를 위한 지원을 제공하는 것이 비즈니스에 과도한 부담을 초래하지 않는다면 해당 직원의 장애를 위한 적절한 지원을 제공해야 합니다. 이러한 지원에는 작업장을 장애인이 접근 및 사용하기 쉽도록 하거나 업무 일정을 조정하거나 근무 장소를 변경하거나 치료를 위한 휴가를 제공하거나 업무를 수행하는 데 필요한 장비를 제공 또는 변경하는 것 등이 포함될 수 있습니다. 이러한 지원은 해당 장애에 관한 시대에 맞지 않는 믿음이나 추측에 근거할 수 없습니다.

더 자세한 정보를 원하시거나 민원을 제출하고자 하신다면, NJCivilRights.gov를 방문하시거나, 또는 1.833.NJDCR4U로 연락해주시시오. 민권국(DCR)은 이민 신분과 관계없이 뉴저지 내 모든 사람을 차별로부터 보호하는 차별 금지법 (LAD)을 시행하고 있습니다. 보다 자세한 정보를 원하신다면, [여기](#)를 클릭하십시오.

차별 금지법 (LAD)은 보복으로부터 귀하를 보호합니다. 누구도 차별 금지법 (LAD) 위반 가능성을 신고하거나, 사내, DCR 또는 법원에 차별 관련 민원을 제기하거나, 차별 금지법 (LAD)에 따른 기타 권리를 행사하는 것에 대해 보복할 수 없습니다.

다른 언어 버전은 DCR 웹사이트 [리소스 섹션](#)에서 확인할 수 있습니다.

더 자세한 정보를 원하시거나 민원을 제출하고자 하신다면 NJCivilRights.gov를 방문하시거나 1.833.NJDCR4U로 연락해주시시오



뉴저지 법무장관집무처(NJ Office of the Attorney General)

NJCivilRights.gov



DIVISION ON
NJ CIVIL RIGHTS
@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StandUpAgainstHate



2024년 3월 11일