

DFEH



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 직장 내 차별 & 괴롭힘을 금지합니다

캘리포니아 공정 고용 및 주택국(DFEH)은 다음과 같은 실제 또는 인지에 기반한 직장 내 불법적 차별 및 괴롭힘으로부터 직원을 보호하는 법을 시행합니다.

- 혈통
- 나이(40세 이상)
- 피부색
- 장애(신체적, 정신적, HIV 및 에이즈)
- 유전 정보
- 성 정체성, 성별 표현
- 결혼 상태
- 의학적 상태(유전적 특성, 암 또는 암 기록 또는 병력)
- 군 또는 퇴역 군인 상태
- 국적(언어 사용 및 미국 내 입국이 연방 법에 의해 승인되었음을 증명할 수 없는 사람에게 발행된 운전면허증 소지 포함)
- 인종(모질 및 보호용 헤어스타일을 포함하나 이에 국한되지 않음. 보호용 헤어스타일은 브레이드, 록, 트위스트를 포함하나 이에 국한되지 않습니다)
- 종교(종교적 복장 및 단장 관행 포함)
- 성/성별(임신, 출산, 모유 수유 및/또는 관련 의학적 상태 포함)
- 성적 지향



캘리포니아 공정 고용 및 주택법(정부 코드(Government Code) 섹션 12900~12996) 및 그 시행 규정(캘리포니아 규정집(California Code of Regulation), 타이틀 2, 섹션 11000~11141):

1. 직원, 구직자, 무급 인턴, 자원봉사자 및 독립 계약자에 대한 모든 괴롭힘을 금지하고 고용주가 괴롭힘 방지를 위한 합당한 모든 조치를 취해야 합니다. 성희롱, 성별 괴롭힘, 임신, 출산, 모유 수유 및/또는 관련 의학적 상태에 기반한 괴롭힘 및 상기 나열한 모든 기타 특성에 기반한 괴롭힘에 대한 금지를 포함합니다.
2. 모든 고용주는 성희롱의 속성, 불법성 및 법적 구제책에 관한 정보를 개별 직원에게 제공해야 합니다. 고용주는 캘리포니아 정부 코드 섹션 12950에 명시된 기준을 충족하는 자체 인쇄물을 개발하거나 DFEH 자료를 사용해야 합니다.
3. 5인 이상 직원을 고용한 고용주 및 모든 공공 기관에서는 성 정체성, 성별 표현 및 성적 지향에 기반한 성희롱 예방과 관련해 모든 직원에게 교육을 제공해야 합니다.
4. 업무상 필요에 의해 정당화되지 않는 한, 고용주는 직장 내 모든 장소에서 어떤 언어의 사용을 제한하거나 금지해서는 안 됩니다. 고용주는 직원에게 언어 제한 및 위반으로 인한 부정적 결과를 반드시 알려야 합니다. 또한, 구직자 또는 직원이 연방법의 승인에 따라 미국으로 입국했음을 증명할 수 없는 운전면허증을 소지하고 있다는 이유로 고용주가 해당 구직자 또는 직원을 차별하는 것을 금지합니다.
5. 고용주는 직원, 무급 인턴 또는 구직자의 개인의 종교적 신념에 따른 종교적인 의복, 장신구 또는 가공품 착용 및 소지, 헤어스타일, 얼굴의 수염이나 체모 등의 종교적 믿음과 관행을 합당하게 수용해야 합니다.
6. 고용주는 장애가 있는 직원 또는 구직자를 수용하여 그들이 직무의 핵심 기능을 수행할 수 있도록 해야 합니다.
7. 법에서 요구하는 평등한 고용에 실패한 고용주, 고용 기관 또는 노동조합을 상대로 구직자, 무급 인턴, 자원봉사자 및 직원이 DFEH에 신고할 수 있도록 허용합니다.
8. 채용, 승진, 업무 배치, 해고 또는 고용 관련 계약, 조건 또는 특권에 있어 모든 구직자, 무급 인턴, 또는 직원에 대한 차별을 금지합니다.
9. 고용주, 고용 기관, 노동조합은 지원서, 인사 기록, 직원 추천 기록을 최소 4년 동안 보존해야 합니다.
10. 고용주는 임신, 출산 또는 관련 의학적 상태로 인한 장애가 있는 직원에게 최대 4개월의 휴가를 제공해야 합니다.
11. 고용주는 임신, 출산 또는 관련 의학적 상태와 관련해 의료 제공자의 조언에 따라 직원이 요청한 합당한 편의를 제공해야 합니다.

12. 5명 이상의 고용주가, 직원 자신의 심각한 건강 상태를 돌보기 위해, 심각한 건강 상태에 놓인 모든 연령의 자녀*, 배우자, 동거 파트너, 부모**, 조부모, 손자 또는 형제자매를 돌보기 위해, (출생, 입양 또는 위탁 위탁에 의해) 새로운 아이와 유대감을 형성하기 위해, 또는 특정 군사적 긴급 상황을 위해 자격을 갖춘 직원에게 12개월 동안 최대 12주의 휴가를 제공하도록 요구합니다.
13. 고용 기관은 모든 구직자를 동등하게 대하고, 차별적인 채용 주문을 거부해야 하며, 고용주 및 고용 기관이 차별적인 사전 질문을 하거나 차별적인 선호사항을 표시하는 채용 광고를 게시하는 것을 금지합니다.
14. 노동조합이 회원 입회 또는 작업 배치에 대해 차별을 하는 것을 금지합니다.
15. 다른 사람이 불법적인 차별을 하는 것을 반대 또는 보고하거나 그런 사람을 도와주는 사람에 대한 보복을 금지합니다.

위반 신고

법은 금지된 차별, 직장 내 괴롭힘 또는 보복 행위를 당한 개인에게 구제책을 제공합니다. 이러한 구제책에는 채용, 일일수입 지급(front pay), 소급임금 지급(back pay), 승진, 복직, 정지 명령, 전문가 증인 수수료, 합리적인 변호사 수수료 및 비용, 징벌적 손해배상 및 정신적 피해 보상이 포함됩니다.

구직자, 무급 인턴, 직원: 차별, 괴롭힘 또는 보복을 당했다고 생각하신다면 DFEH에 신고할 수 있습니다. 독립 계약자 및 자원봉사자: 괴롭힘을 당했다고 생각하신다면 DFEH에 신고할 수 있습니다.

신고는 차별/괴롭힘/보복의 마지막 행위로부터 3년 이내에 제기되어야 합니다. 만 18세 미만 피해자의 경우, 마지막 차별/괴롭힘 행위/보복으로부터 3년 이내 또는 피해자의 18번째 생일 후 1년 중 늦은 날을 기준으로 합니다.

직장에서 차별, 괴롭힘 또는 보복을 당했거나 가족 휴가 또는 병가를 부당하게 거부당했을 경우 DFEH에 신고하십시오.

신고처

공정 고용 및 주택부

dfeh.ca.gov
수신자 부담: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

합리적인 수준의 편의 제공이 필요한 장애가 있는 경우 DFEH가 도와드릴 수 있습니다. 청각 장애, 난청 또는 언어 장애가 있는 경우, 상기 방법을 이용하거나 캘리포니아 중계 서비스(California Relay Service)(711)를 통해 문의할 수 있습니다.

DFEH는 요청이 있는 경우 장애가 있는 개인을 위한 합당한 편의의 일환으로 대체 형식의 자료 접근을 제공하도록 노력하고 있습니다.

정부 코드 섹션 12950 및 캘리포니아 규정집, 타이틀 2, 섹션 11013에서는 모든 고용주가 이 문서를 게시하도록 요구합니다. 채용 사무소, 직원 게시판, 채용 기관 대기실, 노동조합 공간 및 기타 직원이 모이는 곳에 눈에 띄게 게시해야 합니다. 어떠한 시설 또는 기관에서 영어가 아닌 언어를 구사하는 직원이 10% 이상인 경우, 고용주는 이 알리를 적절한 언어(들)로 게시해야 합니다.

* “자녀”는 친자, 입양 또는 위탁 아동, 의붓자식, 법적 피후견인, 직원 또는 직원의 동거인의 자녀, 또는 직원이 대리 부모로 있는 사람을 의미합니다.

** “부모”에는 친부모, 위탁 부모 또는 양부모, 시부모, 의붓부모, 법적 후견인 또는 직원이 어렸을 때 직원의 대리 부모가 된 사람이 포함됩니다.