



## 민권과 신종 코로나바이러스(COVID-19): 자주 하는 질문

업데이트: 2020년 4월 16일

COVID-19("2019 코로나바이러스 질병")는 2019년 12월 인체에서 처음 검출된 신종(새로운) 코로나바이러스에 의해 발생하는 질병입니다. COVID-19는 무차별적입니다. 이 바이러스는 인종, 국적, 종교 또는 기타 보호받는 개인적 특성과 상관없이 사람들을 감염시킵니다.

이 바이러스가 퍼져 나가는 동안 New Jersey 주 민권국(DCR)은 New Jersey 주 차별 금지법(LAD)과 New Jersey 주 가족 휴가법(NJFLA)이 COVID-19 확진자나 COVID-19에 감염되었을 것으로 판단될 수 있는 사람, 또는 달리 COVID-19에 의해 영향을 받을 수 있는 사람에게 어떻게 적용되는지에 관한 질문을 받는 경우가 증가하였습니다. 아래에는 가장 자주 하는 일부 질문에 대한 답변과 LAD에 따라 차별 또는 학대와 관련된 민원 및 NJFLA 위반 여부를 조사할 책임이 있는 DCR에 연락하기 위해 사용할 수 있는 정보가 제공되어 있습니다.

COVID-19에 의한 위험을 최소화하기 위해 DCR은 방문 접수 면담을 일시 중지하고 전화로 그러한 면담을 수행하고 있습니다. 또한, 비상사태가 선언된 기간 동안 DCR은 확인된 민원에 대한 전자적 서명을 수용하고; 피고인에게 이메일로 확인된 민원을 송달하는 것을 허용하며; 피고인이 답변서, 입장 진술과 문서 및 정보 요청에 대한 답변을 이메일로 송달하는 것을 허용하도록 규칙과 절차를 완화하였습니다. 주택 공급 담당 수사관과 통화하기를 원하신다면 주 전역 주택 공급 핫라인(Housing Hotline) 1-866-405-3050으로 연락해주시요.

그 외 모든 민원 상담은 다음 지역 사무소로 해주시기 바랍니다:

Newark: 973-648-2700

Trenton: 609-292-4605

Cherry Hill: 856-486-4080

Atlantic City: 609-441-3100

### LAD는 어떤 보호 조치를 제공하나요?

LAD는 실제 또는 인식된 인종, 종교, 국적, 성별, 성적 지향, 성 정체성 또는 성적 표현, 장애 및 기타 보호된 개인적 특성에 기초하여 차별 및 학대하는 것을 금지합니다. 이 법률은 고용, 주택 공급 및 공공시설 제공 장소(일반적으로 사업체, 레스토랑, 학교, 여름캠프, 의료 제공자 등을 포함한 공공에 공개된 장소)에 적용됩니다. LAD에 따라 고용주, 주택 공급

자, 또는 공공시설 제공 장소는 차별해서는 안 되며 학대 행위를 인지하고 있거나 인지했어야 한 경우 그러한 학대 행위를 종식하기 위한 조치를 취해야 합니다.

### **LAD 는 고용 환경에서 COVID-19 와 관련하여 어떤 보호 조치를 제공하나요?**

고용주는 직원의 실제 또는 인식된 인종, 국적, 종교, 장애, 또는 기타 LAD 로 보호된 개인적 특성에 기초하여 직원을 차별할 수 없습니다. LAD 는 또한 적대적인 근무 환경을 조성하는 편견에 기초한 학대 행위를 금지합니다. 고용주는 학대 가해자가 동료 직원이거나 상관이거나 관계없이, 학대 행위를 인지하고 있거나 인지했어야 한 경우 그러한 학대 행위를 종식하기 위한 적절한 조치를 취해야 합니다.

이러한 보호 조치는 문제 행동이 COVID-19 와 관련된 불안에 기인한 경우에도 적용됩니다. 그러므로, 예를 들어, 직원이 직장에서 기침을 했다면, 고용주는 해당 직원이 COVID-19 와 관련된 장애가 있다고 판단하여 직원을 해고할 수는 없습니다. 만약 직원이 동아시아계 후손이고 특정 동료 직원이 아시아인이 COVID-19 를 발발시켰다고 하거나 이 바이러스를 "중국 바이러스"라고 부르면서 해당 직원을 반복적으로 학대했고, 고용주는 그러한 행위를 인지하고 있었거나 인지했어야 한 경우 이를 종식하기 위한 적절한 조치를 취해야 합니다. 마지막으로 고용주가 COVID-19 를 이유로 직원들을 일시 해고한다면, 인종, 국적, 종교, 나이, 장애, 또는 기타 LAD 로 보호된 개인적 특성에 기초하여 해고를 결정할 수 없습니다.

### **LAD 는 주택 공급 부문에서 COVID-19 와 관련하여 어떤 보호 조치를 제공하나요?**

주택 공급자는 실제 또는 인식된 인종, 국적, 종교, 장애, 또는 기타 LAD 로 보호된 개인적 특성에 기초하여 세입자를 차별할 수 없습니다.

이러한 보호 조치는 문제 행동이 COVID-19 와 관련된 불안에 기인한 경우에도 적용됩니다. 예를 들어, 집주인 또는 건물 관리인은 세입자가 아시아인이어서 COVID-19 에 감염될까 두렵다고 말하면서 필수적인 아파트 수리 작업을 거부할 수는 없습니다. 집주인 또는 건물 관리인은 또한 위와 같은 사유로 건물 임대를 거부할 수 없습니다. LAD 는 집주인이 COVID-19 로부터 집주인 자신이나 다른 세입자를 보호하기 위한 적절한 조치를 취하는 것을 금지하지는 않지만, 그러한 적절한 조치는 인종이나 국적에 기초한 고정관념이 전제된 행동일 수는 없습니다.

### **LAD 는 공공시설 제공 장소(학교와 의료 시설 포함)에서 COVID-19 와 관련하여 어떤 보호 조치를 제공하나요?**

LAD 에 따라, 공공시설 제공 장소는 실제 또는 인식된 인종, 국적, 종교, 장애, 또는 기타 LAD 로 보호된 개인적 특성에 기초하여 이용자를 차별할 수 없습니다. 공공시설 제공 장소는 또한 학대 행위가 다른 환자, 고객, 또는 학생으로부터 시작되었는지 관계없이 위에서술된 개인적 특성에 기초한 학대 행위를 인지하고 있거나 인지했어야 한 경우 이를 종식하기 위한 조치를 취해야 합니다.

이러한 보호 조치는 문제 행동이 COVID-19 와 관련된 불안에 기인한 경우에도 적용됩니다. 그러므로, 예를 들어, 한 학생이 다른 학생에게 너는 중국에서 왔으니까 COVID-19 에 감염된 것이(감염되었을 것이) 분명하다는 식으로 반복해서 말했고 학부모가 이를 학교에 보고했지만, 학교는 어떤 조사나 조치도 취하지 않았다면, 해당 학교에 책임을 물을 수 있습니다. 마찬가지로, 대중 버스에서 누군가가 야물커를 쓴 사람을 보고 "유대인이 바이러스를 번지게 하고 있어"라고 소리치기 시작했다면, LAD 에 따라 버스 운전기사과 버스 회사는 그러한 학대 행위를 종식하기 위한 조치를 취해야 합니다.

마지막으로, 의료 시설은 COVID-19 와 관련된 검사 또는 치료의 제공을 포함한 서비스 제공 시, 실제 또는 인식된 인종, 국적, 종교, 장애, 또는 기타 LAD 로 보호된 개인적 특성에 기초하여 차별하지 않도록 해야 합니다. 예를 들어, 의료 시설에서 COVID-19 검사 시행 시 흑인과 백인 환자를 인종에 기초하여 차별하거나 COVID-19 치료 수준을 다르게 제공하는 것은 불법입니다. 마찬가지로, 의료 시설에서 환자가 유대인이라는 이유로 COVID-19 나 기타 다른 질병에 대한 개별적 치료를 거부하는 것은 불법입니다. 또한, 국적이거나 장애에 기초하여 차별하는 결과가 발생하지 않도록 의료 시설에서는 영어 능력이 제한적인 사람과 청각 및 시각 장애가 있는 사람과 효율적인 소통을 위해 자격을 갖춘 통역 서비스를 제공해야 할 수 있습니다.

### **LAD 는 상점들이 특정 시간을 지정된 연령 이상인 소비자에게만 할애하는 정책을 금지하고 있나요?**

일부 식료품점과 기타 상점들은 지정된 시간 동안 특정 연령 이상인 소비자만 상점에서 쇼핑할 수 있도록 허용하는 정책을 채택하였습니다. 예를 들어, 어떤 상점은 일일 운영 시간 중 첫 1 시간을 만 65 세 이상인 소비자만 쇼핑할 수 있도록 제한하고, 나머지 시간 동안은 모든 연령대의 소비자가 이용할 수 있도록 할 수 있습니다. 공공시설 제공 장소에서 나이는 보호된 개인적 특성이 아니므로, 그러한 정책은 LAD 를 위반하지 않습니다.

### **저는 LAD 민원을 제기하고 싶은데, 고용주나 주택 공급자가 보복할까 봐 걱정됩니다. 어떻게 해야 할까요?**

LAD 는 차별이나 편견에 기초한 학대에 대한 민원을 제기하거나 달리 법으로 보호된 권리를 행사했거나 행사하려고 한 사람에게 보복하는 행위를 금지합니다. 예를 들어, 고용주는 COVID-19 관련 학대 행위를 인사부에 보고했다는 이유로 직원을 해고할 수 없습니다. 또한, 주택 공급자는 주택 공급 관련 차별 행위를 DCR 에 신고했다는 이유로 세입자를 퇴거시킬 수 없습니다.

### **저는 동네 길가에서 편견/중요 범죄를 목격했습니다. 어떻게 해야 할까요?**

편견/중요 범죄를 목격했거나 경험했다면, 즉시 911 이나 지역 법률 집행 기관에 연락하여 해당 사건을 법률 집행 기관에 신고해야 합니다. 또한, [여기](#)에서 온라인으로, 또는 이메일

NJBIA@NJDCJ.org, 편견 핫라인(Bias Hotline) 800-277-BIAS(2427)로 연락하여 편견 관련 사건을 NJ 주 검찰총장실에 신고할 수 있습니다.

### **New Jersey 주 가족 휴가법(NJFLA)으로 보호되는 대상은 누구인가요?**

NJFLA에 규정된 조항의 보호를 받기 위해서는 주 정부 또는 지방 정부 기관이나 전 세계에 30명 이상의 직원을 고용하고 있는 회사나 단체에 종사해야 합니다. 또한, 해당 기관이나 회사에 최소한 1년 동안 고용된 상태를 유지하고 지난 12개월 동안 최소한 1,000시간 이상 근무했어야 합니다. NJFLA에 관해 더 자세한 정보를 원하시면 [여기](#)를 클릭해주시요.

### **New Jersey 주 가족 휴가법은 어떤 보호 조치를 제공하나요?**

주지사 머피(Murphy)는 2020년 3월 25일 자로 가족 중 한 명 이상 또는 가족과 동등한 자격이 있는 사람이 COVID-19의 영향을 받은 것 때문에 일할 수 없게 된 사람들에게까지 가족 휴가 보호 자격을 확대하는 법에 서명했습니다.

자격이 있는 근로자는 심각한 건강 문제(COVID-19 양성 판정 포함)가 있거나 전염성 질병(COVID-19 포함)에 노출되었을 가능성이 있기 때문에 봉쇄되었거나 격리된 가족 구성원, 또는 가족과 같은 자격이 있는 사람을 돌보기 위해 24개월 기간 동안 최대 12주 동안 직장이 보호되는 휴가를 가질 수 있습니다. 근로자는 또한 자녀의 학교나 보육원이 COVID-19로 인해 정부 기관의 명령으로 폐쇄된 경우 자녀에게 필요한 돌봄 또는 치료를 제공하기 위해 직장이 보호되는 휴가를 가질 수 있습니다.

근로자가 직장에 복귀할 때는 일반적으로 휴가를 갖기 전에 말았던 것과 같은 직책으로 복귀할 자격이 있고 고용주는 근로자가 NJFLA에 따라 휴가를 가졌거나 그러려고 했다는 이유로 근로자에게 보복할 수 없습니다.

### **저는 어떤 경우에 COVID-19 관련 직장이 보호되는 NJFLA 휴가를 가질 수 있을까요?**

주지사 머피(Murphy)는 2020년 3월 25일 자로 가족 중 한 명 이상 또는 가족과 동등한 자격이 있는 사람이 COVID-19의 영향을 받은 것 때문에 일할 수 없게 된 사람들에게까지 가족 휴가 보호 자격을 확대하는 법에 서명했습니다.

만약 가족 구성원이나 가족과 동등한 자격이 있는 사람이 COVID-19 확진자이거나 COVID-19에 노출되었을 가능성이 있기 때문에 봉쇄 또는 격리되었고 본인은 NJFLA의 보호를 받을 자격이 있다면, NJFLA에 따라 직장이 보호되는 휴가를 내어 그들을 돌볼 수 있습니다. 만약 자녀의 학교나 보육원이 COVID-19 대유행병으로 인해 폐쇄되었다면, NJFLA에 따라 직장이 보호되는 휴가를 내어 자녀를 돌볼 수 있습니다.

자기 자신이 COVID-19 진단을 받은 경우에는 NJFLA에 따라 휴가를 낼 수는 없지만,

적립된 유급 병가를 사용할 수 있습니다. 2018년 10월부터, 모든 규모의 고용주는 정규직 직원, 시간제 직원 및 임시 직원에게 연간 최대 40시간을 유급 병가로 제공하여 직원이 자기 자신이나 가족을 돌볼 수 있도록 해야 합니다. 유급 병가 규정은 New Jersey 주 노동 인력 개발부(NJDOL)에 의해 시행됩니다. NJDOL은 COVID-19에 관한 웹사이트를 개설하였습니다. 더 자세한 정보를 원하시면 [여기](#)를 클릭해주시오.

근로자는 또한 연방 가족 의료 휴가법(Family and Medical Leave Act)에 따라 직장이 보호되는 휴가를 가질 자격이 있을 수 있습니다. 연방 정부는 최근 연방 노동부(Department of Labor)에 의해 시행되는 가족 우선 코로나바이러스 대응법(Families First Coronavirus Response Act)에서 가족 휴가 및 유급 병가 혜택을 긴급 확대하는 규정을 통과시켰습니다. 더 자세한 정보를 원하시면 [여기](#)를 클릭해주시오.

**자녀의 학교나 보육원이 COVID-19 확산으로 인해 정부 기관의 명령으로 폐쇄되었다면, 직장이 보호되는 휴가를 가질 자격이 있나요?**

예. 학교가 COVID-19 대유행병으로 인해 정부 기관의 명령으로 폐쇄된 것은 자격이 있는 근로자가 NJFLA에 따라 직장이 보호되는 휴가를 받을 수 있는 사유에 해당합니다. 또한, 자녀의 학교나 보육원이 공중 보건을 위해 정부 기관의 명령으로 폐쇄되었기 때문에 근무할 수 없게 되었다면, 적립된 유급 병가를 낼 수도 있습니다. 더 자세한 정보를 원하시면 [여기](#)를 클릭해주시오.

**저의 직무는 원격 근무를 통해서도 수행될 수 있는데, 고용주는 원격 근무를 허용하지 않고 직장에 출근하기를 요구합니다. 어떻게 해야 할까요?**

주지사 머피(Murphy)는 직무가 원격적으로 수행될 수 있다면 고용주는 직원에게 원격 근무를 허용하기를 원칙적으로 요구하는 행정 명령을 내렸습니다. 이러한 행정 명령 위반을 신고하려면 [여기](#)를 클릭해주시오.

**저의 고용주는 저에게 마스크 및 장갑과 같은 개인 보호 장비를 제공하지 않고 있지만, 직장에서 COVID-19에 감염되지 않도록 그러한 장비가 필요하다고 생각합니다. 어떻게 해야 할까요?**

LAD 또는 NJFLA에는 직원에게 개인 보호 장비를 제공하는 것이 명시적으로 요구되어 있지는 않지만, 다른 법률 및 정책에 따라 직원에게 개인 보호 장비를 제공해야 할 수 있습니다. 고용주가 직원에게 개인 보호 장비를 제공할 의무가 있는지 여부는 업무의 성격에 따라 달라질 수 있습니다.

주지사 머피(Murphy)는 필수 소매업체의 경우 근로자가 직장 내에 있는 동안, 근로자의 건강에 해를 끼치지 않는 한 천으로 된 얼굴 가리개를 착용하고 소비자나 상품과 접촉할 때 장갑을 착용할 것을 요구하는 행정 명령을 내렸습니다. 해당 사업체는 반드시 자비로

직원들을 위한 얼굴 가리개와 장갑을 제공해야 합니다. 본 행정 명령은 또한 추가적인 보호 장비의 사용을 허용합니다.

이에 더하여 본 행정 명령은 제조업체, 창고 업체 및 필수 건설 프로젝트 참여 업체의 경우 근로자가 직장 내에 있는 동안, 근로자의 건강에 해를 끼치는 경우를 제외하고 근로자에게 장갑과 천으로 된 얼굴 가리개를 착용하기를 요구하도록 규정합니다. 해당 사업체는 반드시 자비로 직원들을 위한 얼굴 가리개와 장갑을 제공해야 합니다. 본 행정 명령은 또한 추가적인 보호 장비의 사용을 허용합니다.

필수 소매업체, 제조 업체, 창고 업체 및 필수 건설 프로젝트 참여 업체의 개인 보호 장비 사용과 관련된 행정 명령 위반을 신고하려면 [여기](#)를 클릭해주시오.

미국 노동부 직업 안전 위생 관리국(OSHA)은 상황별로 근로자가 COVID-19에 노출되는 경우를 예방하는 데 적용될 수 있는 개인 보호 장비 표준을 당 기관에서 발행하여 시행하고 있습니다. 더 자세한 정보를 원하시면 [여기](#)를 클릭해주시오.

**적립된 유급 병가, 임시 장애 혜택, 근로자 보상, 또는 가족 휴가 보험에 관한 문의 사항에 대한 답변은 어떻게 받을 수 있나요?**

해당 법률은 New Jersey 주 노동 인력 개발부(NJDOL)에 의해 시행됩니다. NJDOL 은 NJDOL 혜택 및 코로나바이러스(COVID-19)에 관한 웹사이트를 개설하였습니다. 더 자세한 정보를 원하시면 [여기](#)를 클릭해주시오.