



# 직장에서의 임신 및 모유 수유를 위한 시설에 대하여 당신이 알아야 할 5가지

- 1 뉴저지 차별금지법(LAD)은 고용주가 임신, 출산, 관련 의료 상태 및 모유 수유를 위한 합리적인 시설을 제공하여 건강한 임신 상태를 유지하면서 계속 일을 이어나가거나 출산 후 직장으로 복귀할 수 있도록 요구하고 있습니다. 이 점에 있어 차별금지법은 연방임신차별금지법보다 보호적인 측면이 더 강합니다.
- 2 임신한 상태의 경우, 고용주는 의사가 권장하는 합리적인 시설을 제공해야 할 의무가 있으며 이러한 시설에는 육실 휴식, 수분 보충 휴식, 진정 휴식, 육체노동 지원, 업무 구조조정, 업무 일정 수정, 덜 힘들거나 덜 위험한 업무로 임시 이전 행위 등이 포함되고, 고용주가 해당 시설을 제공함으로써 업무에 지나친 방해가 될 수 있음을 증명할 수 없는 경우에 한해 이루어질 수 있습니다.
- 3 모유 수유를 하고 있는 경우, 고용주는 매일 합리적인 휴식 시간과 모유 수유를 할 수 있는 적당한 개인 장소(화장실 칸 제외)를 제공해야 하며, 이는 고용주가 해당 시설을 제공함으로써 업무에 지나친 방해가 될 수 있음을 증명할 수 없는 경우에 한해 이루어질 수 있습니다.
- 4 시설의 방해 여부와 관련해 고려되어야 할 사항은 직원, 시설 및 예산에 따른 전반적인 사업 규모, 필요한 시설의 특성과 비용, 시설에 해당 업무에 대한 필수적 요구 사항의 포기가 포함된 정도입니다.
- 5 고용주는 어떠한 방식으로든 불이익을 주거나 보복 행위를 할 수 없으며 이는 임신이나 모유 수유를 위해 시설을 요청하거나 사용했다는 이유로 위와 같은 행동을 취할 수 없음을 뜻합니다.

더 자세한 사항이 궁금하시거나 고발 사항이 있으신 경우 [NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov) 페이지 방문 또는 973-648-2700으로 문의해 주십시오.



뉴저지 법무장관집무처(NJ Office of the Attorney General)

[NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov)

DIVISION ON

**CIVIL RIGHTS**