



# 5 시민권 및 COVID-19에 관해 알아야 할 다섯 가지

- 1 New Jersey Law Against Discrimination (LAD, 뉴저지주 차별금지법)**은 실제 또는 간주된 인종, 출신국, 종교, 장애, 기타 보호받는 특성에 기반하여 고용, 주거, 공공시설(사업체, 학교, 의료 서비스 제공업체 등 대중에게 개방된 공간)에서 **COVID-19 관련 문제 처리 시를 포함, 차별 또는 괴롭힘을 받지 않도록 보호합니다.**
- 2 고용에서 LAD의 보호란 예를 들어,**고여러분이 직장에서 기침했다는 이유로 고용주가 이를 COVID-19에 감염되었다고 간주하여 여러분을 해고할 수 없다는 뜻입니다. 또 한, 여러분이 동아시아계인 경우, 직장 동료가 반복하여 COVID-19를 "중국 바이러스"라고 부르거나 중국인들이 COVID-19를 "일으킨다"고 주장하거나 이번 바이러스 전파에 책임이 있다면서 괴롭힌다면, 여러분의 고용주가 이를 인식했거나 인식했어야 하는 경우 반드시 합리적인 조치를 취해 이러한 괴롭힘을 멈춰야 합니다. 마지막으로, 고용주가 COVID-19 때문에 직원을 일시 해고하는 경우, 종교, 출신국, 종교, 나이, 장애 또는 LAD로 보호받는 기타 특성을 기반으로 일시 해고할 직원을 선택할 수 없습니다.
- 3 상점 및 의료 시설 등 공공시설은** 인종, 장애, 종교, 젠더 정체성이나 표현, 또는 LAD로 보호받는 기타 특성을 기반으로 서비스 제공 여부를 차별할 수 없습니다. 예를 들어, 의료 시설에서 흑인과 백인 환자의 인종을 이유로 COVID-19 진단 또는 치료 수준을 다르게 제공하는 것은 불법입니다. LAD는 또한 공공 사용 시설이 해당 시설의 운영에 과도한 부담이 되지 않는 한 장애가 있는 고객에게 합당한 편의를 제공하도록 규정하고 있습니다. 이에 따라 식품점이나 약국은 장애로 인해 마스크를 착용할 수 없는 고객에게 비접촉 방식으로 상품을 전달받을 수 있는 수단을 제공해야 한다는 것을 의미합니다. 그밖에 헬스클럽과 영화 극장과 같은 다른 공공 사용 시설은 해당 업체에서 제공할 수 있는 직원과 다른 고객들에 대한 COVID-19 전염 위험성을 축소할 수 있고 운영에 과도한 부담이 되지 않는 합당한 조치가 존재하지 않는다면, 장애로 인해 마스크를 착용할 수 없는 고객의 입장을 거부할 수 있습니다.
- 4 주거에서 차별 및 편견에 따른 괴롭힘 방지란** 예를 들어, 세입자가 COVID-19에 감염되었거나, 임대주가 세입자가 COVID-19에 감염되었다고 생각한다는 이유로 임대주가 세입자에게 이사하라고 요구할 수 없다는 뜻입니다. 마찬가지로, 임대주는 여러분이 유대인이고 유대인들이 COVID-19 전파에 책임이 있다고 주장하면서 건물 임대를 거부할 수 없습니다.
- 5** 여러분은 COVID-19 진단을 포함하여 심각한 건강상 문제가 있는 가족이나 가족과 동등한 사람 또는 COVID-19 노출이 의심되어 격리 중인 사람을 돌보기 위해 **New Jersey Family Leave Act(NJFLA, 뉴저지주 가족휴가법)**에 따라 **복직 보장 휴가**를 떠날 자격이 될 수 있습니다. 또한, COVID-19로 인해 자녀의 학교 또는 돌봄 공간이 휴관 명령을 받은 경우 자녀를 돌보기 위해 **복직 보장 휴가**를 떠날 자격이 될 수 있습니다.

더 자세한 정보를 원하시거나 민원을 제출하고자 하신다면, [NJ.gov/oag/dcr/covid.html](https://nj.gov/oag/dcr/covid.html) 를 방문하시거나, 또는 973-648-2700으로 연락해주시시오

