



# 성적 지향 및 성 정체성 또는 성 표현에 기반한 차별 또는 괴롭힘 보호 제도에 대하여 당신이 알아야 할 5가지

- 1 뉴저지 차별금지법(LAD)은 직장 내 차별 및 괴롭힘 행위를 포함하여 주거 지역, 기타 공공 시설 등에서 실제 존재하거나 인지 가능한 성적 지향, 성 정체성 및 성 표현에 기반한 차별 및 괴롭힘 행위를 금지하고 있습니다. 이는 남성 동성애자, 여성 동성애자, 양성애자, 성전환자, 성 소수자 전반, 간성 (LGBTQI: 성 소수자로 총칭) 인 사람이 직장, 주거 지역 및 대중에게 공개된 장소에서 동등한 대우를 받아야 함을 뜻합니다.
- 2 차별금지법은 고용주, 집주인 또는 공공 시설 측의 결정에 광범위하게 적용됩니다. 고용주는 성 소수자인 상태와 성별에 따른 고정관념에 근거하여 고용 또는 해고, 승진 및 혜택 (건강 관리, 육아 휴가, 가족 휴가 포함) 등의 직장 관련 결정을 내릴 수 없습니다. 집주인은 성 소수자라는 이유로 임대 거부, 임대료 인상, 다른 편의시설 제공 또는 수리 거부와 같은 행위를 할 수 없습니다. 또한 학교나 진료소와 같은 공공 시설의 경우에도 성 소수자라는 이유로 서비스를 거절하거나 다른 수준의 서비스 또는 관리를 제공할 수 없습니다.
- 3 차별금지법은 또한 적대적 환경을 조성하는 방식으로 성 소수자라는 사실에 입각하여 행해지는 괴롭힘을 금지하고 있습니다. 고용주, 주거 제공자, 공공 시설 측에서 그러한 괴롭힘에 대해 인지하고 있거나 인지했어야 하는 경우, 이를 막기 위해 조치를 취해야 합니다.
- 4 차별금지법은 개인이 자신의 성 정체성이나 성 표현에 상응하는 대우를 받아야 한다고 요구하고 있습니다. 무엇보다도 트랜스젠더인 사람들은 고용주의 복장 규정을 따르고 자신의 성 정체성이나 성 표현에 부합하는 화장실 또는 탈의실을 사용할 수 있어야 하며, 이들이 선택한 이름, 직함 또는 대명사로 불려질 권리가 있습니다. 이들은 이러한 권리를 행사하기 위해 성별에 대한 특별한 "증명"을 제시해야 할 필요가 없습니다.
- 5 고용주, 집주인 또는 공공 시설 측에서는 한 사람에 대해 보복 행위를 할 수 없습니다. 이는 차별금지법에 따라 이러한 권리나 임의의 기타 권리를 행사하거나 행사하려 했다는 이유로 보복을 가할 수 없다는 뜻입니다.

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**