

피츠버그 인간관계 위원회에 대하여 (Pittsburgh Commission on Human Relations)

피츠버그에 거주하거나, 근무하거나, 방문하는 그 누구나 주거, 고용, 공공 시설에 대한 기회와 사용할 수 있는 법적 권리가 있습니다. 피츠버그 인간관계 위원회 (PghCHR)는 차별 사례를 조사하고 차별로 인해 피해를 경험한 사람을 위한 해결책을 모색합니다. 우리는 법을 집행하기만 하는 단체가 아닙니다. 우리는 지역사회, 공공 및 민간 조직들과 협력하여 사람들에게 동등한 권리와 기회에 대해 사전 교육을 실시합니다.

피츠버그 인간관계 위원회는 징벌적 법적 조치를 취할 수 있는 권한이 있지만, 우리 위원회는 필수교육 및 정책 변경과 같이 건설적인 해결책들이 행동과 관행의 변화를 더욱 이끌어 낼 수 있다는 것을 인지하고 있습니다. 우리는 긍정적인 변화를 일으키고, 평등을 촉진하는데 전력을 다 하고 있으며, 이는 차별을 방지하고 인식하기 위하여 지역사회, 기업, 조직들과 적극적으로 협력하려는 우리의 노력에서 두드러지게 나타납니다.



함께 공정한 사회를 만듭시다



함께 공정한 사회를 만듭시다

연락처



Pittsburgh Commission on Human Relations
908 City-County Building
414 Grant Street, Pittsburgh, PA 15219
(412) 255-2600 / (412) 255-2288 (fax)
human.relations@pittsburghpa.gov

www.pittsburghpa.gov/chr

한국어

[Korean]



당신에겐 권리가 있습니다:
균등 고용에 대한 안내



함께 공정한 사회를 만듭시다

피츠버그 인간 관계 위원회
(Pittsburgh Commission
on Human Relations)

공정한 고용 에 대한 안내



피츠버그시 공정 고용 조례 (659.02 장)는 귀하의 나이 (40세 이상), 혈통, 피부색, 장애, 성 정체성 또는 표현, 머리 모양이나 머리 덮개, 국적, 출생 국가, 임신 (임신한 사람의 파트너 포함), 인종, 종교, 성, 성적 지향, 의료용 대마 환자, 가정 폭력 피해자라는 신분으로 인한 불법적인 차별로부터 귀하를 보호합니다. 이러한 범주들을 보통 “보호 대상 집단”이라고 합니다.

피츠버그 인간관계 위원회에 불만을 접수하려면 그 피해가 지난 365일 이내에 경험된 것이어야 합니다. 그 피해는 피츠버그 시의 영토 반경 내에서 (물리적 경계) 일어난 것이어야 합니다.

프로세스를 시작하려면 저희에게 연락하십시오

피츠버그 인간관계 위원회에 불만을 접수하려면 (human.relations@pittsburghpa.gov)로 이메일을 보내시거나, 전화 (412-255-2600), 팩스 (412-255-2288) 또는 <http://pittsburghpa.gov/chr> 의 온라인 양식을 작성하셔서 프로세스를 시작할 수 있습니다.

구직 중이거나, 노동 단체에 참여하거나, 또는 보호계층에 소속되어 근무하는 동안 귀하는 다음과 같은 차별을 경험할 수 있습니다:

- 고용, 임기, 보상, 승진, 해고 또는 직접적이나 간접적으로 고용과 관련된 기타 다른 조건 및 특권에 대한 대우의 차이
- 신입 훈련, 직장 내 훈련 또는 기타 다른 직업적 훈련 프로그램에 들어가는 데 있어 대우의 차이
- 고용 자격을 결정하기 위해 개인의 보호 계층 소속 여부에 대한 정보 요구
- 공정 고용 시행 조례의 정신과 목적을 제한하기 위해 채용 및 고용을 지나치게 제한하는 경우
- 직업 소개소가 한 개인을 추천하지 않거나 다른 방식으로 차별하는 것
- 어떤 노동 단체의 가입에 있어서 대우의 차이
- 시 조례의 불공정 관행 규정의 집행 또는 준수를 방해하거나 방지하는 것
- 시 조례의 불공정 관행 규정을 준수한 사람에게 보복



고용 불만 사례

•한 남성 직원이 상사에게 다른 직원이 자신의 성 정체성에 대해 질문하며 불편하게 한다는 불만을 제기합니다. 그 상사는 그 직원에게 다른 직원에게 중지하라고 직접 요구하고, 만약 또 그런 일이 생기면 다시 찾아오라고 합니다. 직원은 자신이 이미 그렇게 해 보았다고 상사에게 말합니다. 그 상사는 직원에게 “남자답게 굴라”고 말하며 직장 내 정치보다 더 중요한 일들이 있다고 말합니다.

•한 직원이 인종 차별적인 농담을 점심시간에 합니다. 그래서 다른 인종인 동료들을 화나게 합니다. 그 직원은 동료에게 이렇게 말합니다. “그냥 농담이었어. 농담을 농담으로 못 받아들이나?” 그 동료 직원은 상사에게 불만을 제기합니다. 상사는 이렇게 대답합니다. “그냥 농담이었을 뿐인데. 일이나 집중합시다.”

•한 직원이 모자 아래 히잡을 착용할 수 있도록 유니폼 조정을 요청합니다. 고용주는 거절하며, 이것이 회사의 브랜드와 직원들이 같은 유니폼을 착용해야 하는 회사 정책에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 말합니다.

•남자 동성애자 직원이 회사 부서의 “얼굴” 이자 승진이 될 자리에 지원합니다. 그 직원은 인터뷰에서, 클라이언트들은 “전통적 가치”를 중시하기 때문에 그 직원의 이미지를 수용하지 않을 수 있다는 말을 듣습니다.

About the Pittsburgh Commission on Human Relations (PghCHR)

Anyone who lives, works, or visits Pittsburgh has a legal right to opportunity and access to housing, employment, and public accommodations. The Commission on Human Relations (PghCHR) investigates instances of discrimination and seeks resolutions for anyone who has experienced harm because of discrimination. We are more than just an agency that enforces laws. We work with communities, and public and private organizations, to proactively educate people about equal rights and opportunities.

The PghCHR has the power to enforce punitive legal action, but our Commissioners recognize that constructive resolutions, such as mandating trainings and policy changes, are more likely to lead to changes in behavior and changes in practice. We are dedicated to creating positive change and promoting equality, which stands out in our efforts to proactively work with communities, businesses, and organizations to prevent and recognize discrimination.



Serving Fairness Together



Serving Fairness
Together

Contact Us



908 City-County Building
414 Grant Street, Pittsburgh, PA 15219
(412) 255-2600 / (412) 255-2288 (fax)
human.relations@pittsburghpa.gov

www.pittsburghpa.gov/chr

English



Know Your Rights:
Guide to Equal
Employment



**Pittsburgh Commission
On Human Relations**
Serving Fairness Together

Guide to Fair Employment



The City of Pittsburgh fair employment ordinance (Chapter 659.02) protects you from illegal discrimination because of your age (for persons over 40 years), ancestry, color, disability, gender identity or expression, hair or head covering, national origin, place of birth, pregnancy (including partners of pregnant people), race, religion, sex, sexual orientation, and status as a survivor of domestic violence. These categories are often referred to as “protected classes.”

You must have experienced the harm within the last 365 days to file a complaint with the PghCHR. The harm must have taken place within the territorial limits (physical boundaries) of the City of Pittsburgh.



If you’ve experienced a difference in treatment while seeking employment, taking part in a labor organization, or while on the job because of your membership to a protected class, you may have experienced discrimination:

- Difference in treatment against any person with respect to hiring, tenure, compensation, promotion, discharge, or any other terms, conditions or privileges directly or indirectly related to employment
- Difference of treatment in admission to apprentice training, on-the-job training, or any other occupational training program
- Requiring information of an individual’s membership to a protected class to determine eligibility for employment
- To substantially confine or limit recruitment or hiring of employees with the intent to circumvent the spirit and purpose of the fair employment practices ordinance
- Failure by any employment agency to refer or otherwise discriminate against any person
- Difference in treatment in admission to any labor organization
- Obstruction or prevention of enforcement or compliance with the Unfair Practices statute of the City Code
- Retaliation against anyone who has complied with the Unfair Employment Practices statute of the City Code

Example Complaints in Employment:

- A male employee complains to his supervisor that another employee is asking him questions about his sexual orientation that make him uncomfortable. The Supervisor tells the employer to tell the other employee to stop, and to come back if it happens again. The employee informs his supervisor that he has already tried that. The Supervisor told his employee to “man up,” because there is more important work to be done than deal with office politics.
- An employee tells racist jokes during lunch. He offends a coworker of another race. The employee tells his coworker, “I was just joking. Can’t you take a joke?” The coworker complains to a supervisor. The Supervisor responds, “It was just a joke. Focus on your work.”
- An employee asks for a uniform accommodation so that she can wear a hijab under her hat. The employer responds no, that it would negatively affect the company’s brand and policy that workers wear the same uniform.
- A gay employee applies for a job that would be a promotion, and the “face” of a company’s division. The employee is told at the interview, that clients may not be receptive to his image because they believe in “traditional values.”

