

# DC 인권법에 따른 새로운 가사근로자 보호 - 집행 지침 24-01

날짜: 2023년 9월 29일



## 목적

이는 DC 인권사무국(Office of Human Rights, OHR)이 새롭게 제정된 **2022년 가사근로자 고용권리 개정법(Domestic Workers Employment Rights Amendment Act of 2022, 이하 ‘법’)**에 따라 1977년 DC 인권법(DC Human Rights Act of 1977, DCHRA) 및 1999년 인권사무국 설립법(Office of Human Rights Establishment Act of 1999, HREA)의 변경 사항에 대한 대중의 이해를 돕기 위해 제공하는 지침 문서입니다.<sup>1</sup> 이 문서는 교육 목적으로만 사용될 수 있으며 특정 상황에 적용하기 위한 법적 자문으로 사용될 수 없습니다. 법적 자문이 필요한 개인이나 단체는 변호사와 상담해야 합니다.

## 법률 개정으로 인한 변경 사항

2022년 가사근로자 고용권리 개정법(이하 ‘법’)은 ‘가사근로자’를 DCHRA의 차별 금지 조항이 적용되는 보호 대상 근로자로 포함하도록 DCHRA를 개정합니다. 또한 OHR이 ‘가사근로자’와 관련된 고용 상황에 대한 서면 지침 확립을 요구하도록 HREA를 개정합니다.<sup>2</sup> 즉, 해당되는 가사근로자는 이제 DC 인권법에 따라 차별에 대한 소송을 제기할 수 있습니다. 가사근로자에게 적용되는 보호 대상 특성은 **18** 가지입니다. 보호 대상 특성 자료표는 [여기](#)에서 확인하십시오. 자세한 사항은 아래 내용도 참조해 주시기 바랍니다.

## 배경

DCHRA에는 역사적으로 ‘가사근로자’의 고용인은 포함되지 않았습니다. 해당 법은 가정에서 가사근로자를 고용하는 사람을 포함하도록 고용인의 정의를 개정함으로써 보호 대상 특성을 토대로 가사근로자가 차별을 받지 않도록 보장합니다.

가사근로자라고 해서 무조건 보호 대상 특성에 해당되는 것은 아니라는 점에 유의하십시오. 다만 이 법은 고용인이 보호 대상 특성을 근거로 가사근로자를 차별하는 것을 금지합니다. 현재 가사근로자를 포함하여 DCHRA에 따른 피고용인에 대한 **18** 가지 보호 대상 특성은 다음과 같습니다.

- 나이
- 피부색
- 신용 정보
- 장애
- 가족 부양 책임
- 성 정체성 및 표현
- 유전자 정보
- 홈리스 신분
- 결혼 여부
- 대학 입학 허가
- 국적
- 개인적인 외모
- 정치적 소속
- 인종
- 종교
- 성별
- 성적 지향
- 가정 폭력, 성범죄 또는 스토킹 피해자 또는 피해자의 가족 구성원으로서의 지위(‘DVSOS’)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> DC Law 24-305.

<sup>2</sup> 법 전문 보기: <https://code.dccouncil.gov/us/dc/council/laws/24-305>

<sup>3</sup> DC Code § 2-1402.11. 이 보호에 대해서는 아래 참고 사항을 참조하십시오.

따라서 이 법은 고용인이 보호 대상 특성을 근거로 가사근로자를 차별하는 것을 금지합니다. 차별에는 고용에서 배제시키거나, 피고용인을 적대적인 근무 환경에 노출시키거나, OHR 에 불만을 제기한 피고용인에 대한 보복이 포함됩니다.

#### ‘가사근로자’란 무엇이며 이 법은 가사근로자를 어떻게 보호하나요?

가사근로자<sup>4</sup>는 개인의 거주지에서 보상을 받고 서비스를 제공하는 피고용인입니다.

가사근로자에는 유모와 같이 정기적으로 재택 보육을 제공하는 사람, 간호 또는 기타 보조원 등 고령자 간병, 청소 서비스, 요리 또는 음식 준비 및 기타 가사 관련 서비스를 제공하는 사람이 포함됩니다.<sup>5</sup> 가사근로자에는 고용인의 가족 구성원, 건축이나 배관 등 집 수리 작업을 하는 사람, 반려동물 돌봄 서비스를 제공하는 사람 또는 비정기적으로 또는 필요 시 유급 서비스만 제공하는 사람은 포함되지 않습니다.<sup>6</sup>

다음 시나리오들은 새로운 법이 가사근로자를 차별로부터 보호하는 방법에 대한 정보를 제공합니다.

#### 시나리오 1:

가끔 저녁에 함께 외출을 하는 부부는 필요할 때 도움을 청하는 베이비시터가 있습니다. 이 베이비시터는 비정기적으로 또는 필요 시 서비스를 제공하기 때문에 가사근로자로 간주되지 않을 가능성이 높습니다. 따라서 DCHRA 의 적용을 받지 않습니다.

#### 시나리오 2:

자택에 함께 거주하며 근무를 하는 상주 가사근로자를 고용하고 싶어하는 고용인이 있습니다. 결혼 상태 및 가족 부양 책임은 DCHRA 에 따른 보호 대상 특성입니다.<sup>7</sup> 고용인은 피고용인에게 배우자나 자녀가 있다는 이유로 채용을 거부할 수 없습니다. 그러나 DCHRA 에는 고용인이 피고용인의 배우자나 자녀에게 숙소를 제공하도록 요구하는 규정은 없습니다.

#### 예외:

대부분의 경우, 이 법은 가사근로자가 다른 근로자와 동등한 보호를 받을 수 있도록 보장합니다. 그러나 가사근로자 고용 상황은 다른 고용 상황과 핵심적인 측면에서 다르기 때문에 가사근로자와 해당 고용인에게 DCHRA 가 적용되는 방식에는 몇 가지 예외 또는 차이점이 있습니다.

<sup>4</sup> 이전에는 인권법에서 ‘가사도우미(Domestic Servant)’로 지칭함.

<sup>5</sup> DC Code § 32-107.01 참조

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> DC Code § 2-1402.11(a).

### 진정한 직업적 자격 조건으로서 성별<sup>8</sup>

경우에 따라 가사근로자는 의복 착용, 목욕, 화장실 사용 또는 프라이버시권과 관련된 기타 활동에 도움이 필요한 개인을 돕게 됩니다. 이 경우, 고용인은 개인정보보호 문제로 선호하는 성별(여성, 간성, 남성 포함)에 해당되는 사람을 고용하고 싶어할 수도 있습니다. 따라서 이 법은 성별이 진정한 직업적인 자격 조건(Bona Fide Occupational Qualification, BFOQ)인 경우 고용인이 성별을 근거로 고용하는 것이 불법적인 차별 관행은 **아니라고** 규정합니다. 성별이 BFOQ에 해당되는 경우는 다음과 같습니다.

- A. 고용인이 특정 성별의 개인을 고용하는 것이 개인 거주지에서 서비스를 받는 개인의 프라이버시 이익을 훼손할 것이라고 믿을 수 있을 만한 사실적 근거를 가지고 있는 경우
- B. 서비스를 받는 개인이 법에 따라 보호 받을 권리가 있는 프라이버시 이익을 가지고 있는 경우, 그리고
- C. 개인의 프라이버시 이익을 보호하기 위한 합리적인 대안이 없는 경우

‘사실적 근거’란 성별이 BFOQ라는 믿음을 뒷받침하는 특정 직무와 같은 사실에 근거한 이유를 의미합니다. 사실적 근거에는 고정관념이나 주관적인 의견을 바탕으로 하는 신념은 포함되지 않습니다. 또한 ‘성별’에는 성적 지향이나 성 표현은 포함되지 않습니다. 사실, 이 법에서는 구체적으로 다음을 토대로 고용 결정을 한 경우 성별에 대한 BFOQ 예외가 적용되지 않는 것으로 규정하고 있습니다.

- A. 한 집단에 다른 집단과는 다른 고정관념적 특성 부여
- B. 장래 피고용인의 실질적인 또는 인식된 성적 지향, 또는
- C. 장래 피고용인이 선호하는 이름 또는 인칭 대명사

### 시나리오 3:

연로하신 어머니를 돌봐줄 사람을 고용하기를 원하는 고용인이 있습니다. 해당 업무에는 어머니의 목욕, 의복 착용, 화장실 이용을 돕는 일이 포함됩니다. 고용인은 해당 업무를 위해 여성만 지원할 수 있다고 광고합니다. 이 상황은 고용인이 어머니의 프라이버시 이익을 보호하기 위해 여성인 어머니에게 사적인 서비스를 제공할 수 있는 진정한 직업적 자격은 여성에게만 있다고 믿을 수 있는 사실적 근거가 있고 어머니의 프라이버시 이익을 보호하기 위한 기타 합리적인 대안이 존재하지 않는 한 DCHRA를 위반하지 않을 가능성이 높습니다.

### 시나리오 4:

어린 자녀를 위해 보모를 고용하고 싶어하는 고용인이 있습니다. 고용인은 여성은 천성적으로 아이를 돌보는 일을 더 잘한다고 생각하기 때문에 해당 업무에 여성만 구인한다는 광고를 합니다. 이 상황은 고용인이 반드시 여성이 해당 업무를 수행할 필요가 있다고 생각할 만한 **사실적 근거**가 없기 때문에 DCHRA 위반일 가능성이 높습니다. 오히려 그러한 생각은 일반적으로 남성과 여성에 대한 고정관념을 토대로 하기 때문에, 성별에 따른 차별이 허용되는 이유가 아닙니다.

<sup>8</sup> DC Code § 2-1402.12(c)

가정 폭력, 성범죄 또는 스토킹 피해자(또는 피해자의 가족 구성원으로서의) 지위<sup>9</sup>  
가정 폭력, 성범죄 또는 스토킹 피해자 또는 피해자의 가족 구성원 지위(Status as a Victim of (or Family Member of a Victim of) Domestic Violence, a Sexual Offense, or Stalking, DVSOS 지위)에 대한 고용 차별을 금지합니다. 또한 고용인이 DVSOS 지위의 피고용인에게 법원 심리에 참석할 수 있도록 휴가를 허용하는 등 특정 편의를 제공하도록 요구합니다. 이 법에서는 이러한 보호에서 가사근로자를 제외하지 않으며 가사근로자의 고용인은 DVSOS 지위를 근거로 피고용인을 차별할 수 없습니다. 그러나 안전에 영향을 미칠 수 있기 때문에 이 법은 가사근로자를 고용하는 고용인이 해당 근무지의 거주자를 위협으로부터 보호하기 위해 필요한 경우 피고용인의 지위를 다른 사람에게 공개하는 것은 허용합니다. 예를 들어, 누군가가 스토킹 피해자이고 스토킹 가해자가 여전히 활개를 치고 다니며 피해자가 출근할 때 따라올 가능성이 있는 경우, 고용인은 본인과 가족을 보호하기 위해 피고용인의 DVSOS 지위에 대한 정보를 근무지의 다른 사람에게 공개할 수 있습니다.

#### DCHRA 에 따른 근로자 권리 통지문<sup>10</sup>

DCHRA 는 모든 고용인에게 DCHRA 에 따른 피고용인의 권리에 관한 통지문을 게시하도록 규정합니다. 개인 거주지에는 해당 통지문을 게시하는 것이 불가능하거나 바람직하지 않을 수 있으므로 고용인은 통지문을 게시하는 대신 가사근로자에게 통지문의 사본을 제공할 수 있습니다.

저는 가사근로자입니다. 제가 보호 대상 특성을 근거로 차별을 받았다고 생각되면 어떻게 해야 하나요?

DCHRA 에 따른 가사근로자의 권리가 침해되었다고 생각되면 접수용 설문지를 OHR 에 제출할 수 있습니다. 접수용 설문지는 차별 행위 혐의가 있거나 해당 혐의가 발견된 날로부터 1 년 이내에 제출해야 합니다. 접수용 설문지는 다음과 같은 방법으로 제출할 수 있습니다.

- 온라인: [ohr@dc.gov](mailto:ohr@dc.gov)
- 직접 방문/우편: 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20010
- 이메일: [intake@ohr.dc.gov](mailto:intake@ohr.dc.gov)
- 팩스: (202) 727-9589

---

<sup>9</sup> DC Code § 2-1402.11(c-1).

<sup>10</sup> DC Code § 2-1402.52.