

성적 괴롭힘 예방 정책에 대한 최소한의 기준



Combating
Sexual Harassment

뉴욕주의 모든 고용주는 노동법 201-g 항에 따라 성적 괴롭힘 예방 정책을 채택해야 합니다. 견본 정책과 다른 정책을 채택한 경우 해당 정책은 다음에 나열된 최소한의 기준을 반드시 충족하거나 초과해야 합니다. 정책은 다음을 준수해야 합니다:

- i) 뉴욕주 인권 분과와 협의하에 노동부에서 발표한 [지침](#)과 일치하는 성적 괴롭힘을 금지
- ii) 불법적인 성적 괴롭힘으로 간주되는 금지된 행위 사례를 알림
- iii) 성적 괴롭힘과 성적 괴롭힘의 피해자가 이용 가능한 해결책, 현지 법에 해당될 수 있다는 진술을 다루는 연방 및 주 법에 명시된 규정에 대한 정보를 포함
- iv) 문제 제기 양식을 포함
- v) 문제 제기에 대한 조사가 시의적절하게 비밀리에 이루어지며 관련된 모든 당사자를 위한 정당한 절차를 보장하는 조사 절차가 포함됨
- vi) 직원이 보상받을 권리와 성적 괴롭힘 문제 제기에 대한 행정 및 사법적 판결을 다루는 이용 가능한 모든 포럼 정보 제공
- vii) 성적 괴롭힘이 직원의 부당한 행위의 유형으로 간주됨과 성적 괴롭힘에 연루된 개인 및 이러한 행위의 지속을 알고도 방치한 감독관 및 경영자에게 처벌이 가해질 것을 명시
- viii) 성적 괴롭힘을 신고한 개인 또는 성적 괴롭힘과 관련한 조사 또는 법적 절차에서 증언하거나 도움을 준 개인에 대한 보복이 불법이라고 명시

고용주는 모든 직원에게 해당 정책의 복사본을 서면으로 제공해야 합니다. 고용주는 소속 직원이 사용하는 언어로 정책을 제공해야 합니다.

* * *

정책의 채택은 불법적인 성적 괴롭힘 혐의를 변호하는 확실한 수단이 아닙니다. 성적 괴롭힘에 대한 각자의 주장은 기존의 법적 기준, 청구의 구체적인 사실 및 상황에 따라 결정되며, 여기에는 효과적인 괴롭힘 방지 정책 및 절차의 존재가 포함되지만 이에 국한되지는 않습니다.