

직원이 자주 하는 질문

Q1. 성적 괴롭힘을 당한 것 같습니다. 어떻게 해야 하나요?

A1. 성적 괴롭힘을 당했다고 느낀다면 고용주, 파견 회사 또는 채용 업체에 해당 행위를 신고해야 합니다. 고용주가 성적 괴롭힘을 했거나 고용주의 대응을 신뢰할 수 없다면 뉴욕주 인권 분과로 연락하실 수 있습니다. 인권 분과에서 신고를 받아 조사할 수 있습니다.

뉴욕주 인권 분과로 동시에 혹은 차후에 고발할 수도 있습니다. 참고: 인권 분과로의 신고는 추정되는 차별적 행위가 발생한 날로부터 1년 이내에 이루어져야 합니다. 자세한 사항은 인권 분과에서 발행한 “성적 괴롭힘”이라는 제목의 브로슈어를 참고하십시오.

Q2. 인권 분과에 고발하는 방법은요?

A2. 인권분과에 고발하는 방법에는 여러 가지가 있습니다.

- 고발 방법에 대한 자세한 사항은 다음 웹사이트를 참조하십시오. www.dhr.ny.gov/complaint.
- 1-888-392-3644 번으로 연락하실 수 있습니다.

인권 분과 사무실을 방문하여 직접 고발하실 수도 있습니다. 오시는 길 안내:

<https://dhr.ny.gov/contact-us>

Q3. 신고하면 고용주가 보복할 가능성이 있나요?

Q3. 뉴욕주 인권법은 고용주를 내부적으로 신고하거나 인권 분과를 통해 신고한 경우에 대한 보복을 금지합니다. 보복을 당했다고 느낀다면 인권 분과에 고발하셔야 합니다.

Q4. 내 고용주가 인권법 적용을 받나요?

A4. 예. 인권법은 직원 수에 상관없이 뉴욕주의 모든 고용주가 성적 괴롭힘 없는 업무공간을 제공할 것을 요구합니다.

직장 내 비종업원(Non-Employee)

Q1. 성적 괴롭힘을 당한 직장에 직접 고용된 근로자가 아닌 경우에도 법 적용을 받습니까?

A1. 2018년 4월 12일 현재, 도급업자, 하청 도급업자, 벤더, 컨설턴트 또는 직장에서 용역을 제공하는 개인 등의 비종업원도 업무공간에서 괴롭힘에 대해 보호받습니다. 보호받는 비종업원은 일반적으로 독립 계약자, “긱(임시)” 노동자, 비정규 근로자라고 칭하는 개인을 포함합니다. 또한 장비 수리, 청소 용역 또는 고용주와의 계약에 따라 공급하는 다른 모든 용역을 제공하는 개인도 포함합니다.

Q2. 나는 유지보수 계약자로 비즈니스 오피스를 청소합니다. 내가 청소 용역을 제공하는 기업에 고용되지 않은 빌딩 종업원이 내게 반복해서 데이트를 청합니다. 나는 이 행동이 싫습니다. 무엇을 할 수 있을까요?

A2. 귀하의 고용주와 작업 현장을 운영하는 기업 모두 귀하에게 괴롭힘이 없는 업무공간을 제공해야 합니다. 작업 현장 운영 기업에 해당 행위를 보고해야 하며 고용주에게도 마찬가지로입니다. 양측 모두 해당 사안을 해결할 책임이 있습니다. 고용주가 성적 괴롭힘을 했거나 고용주의 대응을 신뢰할 수 없다면 뉴욕주 인권 분과에 고발할 수도 있습니다.

Q3. 복사기 수리 기사가 매번 성적인 농담을 해서 화가 납니다. 내 감독자는 어쩔 수 없다고 말합니다.

A3. 고용주는 괴롭히는 사람이 누구든 상관없이 성적 괴롭힘 없는 업무공간을 제공해야 합니다. 고용주는 귀하의 신고에 근거하여 적절한 조치를 취해야 합니다. 고용주의 대응을 신뢰할 수 없다면 뉴욕주 인권 분과에 고발하셔야 합니다.

Q4. 비정규 근로자가 자신의 데이트 상대에 대한 선정적인 이야기를 자주 합니다. 신고했지만 감독자는 비정규 근로자에게 지시할 권한이 없다고 말합니다.

A4. 감독자는 조사 및 시정 조치를 할 수 있는 누군가에게 귀하의 신고를 제기해야 합니다. 직장의 다른 감독자 또는 관리자에게 신고하거나 인권 분과에 고발할 수 있으며 둘 다 하실 수도 있습니다.

Q5. 나는 독립 계약자로 일하며 상당한 업무를 계약 기업의 외부에서 수행합니다. 하지만, 사무실에 들어가면 업무 감독자가 불쾌한 성적 관계를 시도합니다. 이 감독자는 해당 기업에서 사업적으로 연락하는 유일한 직원이라 신고 방법을 모르겠습니다.

A5. 고용주는 성적 괴롭힘 예방 정책을 게시하고 이용 가능하도록 권장받고 있습니다. 직장의 감독자나 관리자에게 신고, 인권 분과에 고발 또는 둘 다 진행할 수 있습니다.

고용주가 자주 하는 질문

Q1. 뉴욕주에서 워크숍 및 웨비나를 제공합니까?

A1. 예. 트레이닝 세션 날짜는 이 웹사이트에서 알려드립니다.

Q2. 규정 준수를 입증하기 위해 고용주는 어떤 유형의 기록을 유지해야 합니까?

A2. 정책을 읽었음을 확인하는 서명을 받은 확인서는 필요 없지만, 고용주는 서명된 확인서를 보유하고 트레이닝 기록의 사본을 보관하도록 권장 받습니다. 이러한 기록은 미래의 고발이나 고소를 처리하는 데 도움 될 수 있습니다.

Q3. 이 법은 뉴욕시 고용주에게 적용됩니까?

A3. 예. 뉴욕시를 포함해 뉴욕주의 모든 고용주에게 적용됩니다.

언어

Q1. 뉴욕주에서는 영어 이외의 다른 언어로 된 트레이닝에서 사용할 수 있는 리소스를 제공합니까?

A1. 예. 완성된 자료는 스페인어, 중국어, 한국어, 벵골어, 러시아어, 이탈리아어, 폴란드 및 아이티어로 가능한 한 빨리 번역되어 웹사이트에서 이용 가능하게 제공됩니다. 다른 언어가 향후에 추가될 수 있습니다.

Q2. 영어 이외의 다른 언어로 된 정책과 트레이닝을 제공해야 합니까?

A2. 예. 고용주는 소속 직원이 사용하는 언어로 트레이닝을 제공해야 합니다. 행정명령 26, 주 전체 언어 접근 정책에 따라 견본 자료를 번역하게 됩니다. 종업원의 일차 언어로 된 견본 트레이닝 이용이 주에서 불가능할 경우, 고용주는 영어 버전을 제공할 수 있습니다. 하지만, 고용주로서 종업원 모두의 행위에 대한 책임을 지게 될 수 있으므로, 고용주는 종업원이 사용하는 언어로 된 정책과 트레이닝을 제공할 것을 적극적으로 권장 받습니다.

정책

Q1. 고용주는 종업원에게 정책을 어떻게 제공할 수 있습니까?

A1. 고용주는 종업원에게 정책을 서면 또는 전자 문서로 제공해야 합니다. 업무용 컴퓨터로 사본을 이용할 수 있다면 종업원은 자신의 기록 사본을 프린트할 수 있어야 합니다.

Q2. 뉴욕주에 위치한 사무실에서 한번 또는 자주 상대하는 제삼자 벤더 혹은 기타 비종업원을 트레이닝할 책임이 고용주에게 있습니까?

A2. 아니요. 하지만, 사무실의 잘 보이는 장소에 정책 사본을 게시하면 책임 있는 고용주로서 귀하의 노력을 추가적으로 전달하는 것이 됩니다.

Q3. 임시 종업원이 다른 회사의 종업원에게 괴롭힘을 당한 경우에는 무엇을 해야 하나요?

A3. 이런 상황에서는 양쪽 회사 및 임시 종업원의 파견 회사에 알려야 합니다. 하지만 정책에 서술된 바에 따라 이러한 괴롭힘을 방지하거나 끝내기 위한 조치가 가능하다면 해당 조치를 취해야 합니다.

Q4. 도급업자, 하청 도급업자, 벤더 및 컨설턴트에게 제공해야 할 정책이 있다면 무엇인가요?

A4. 고용주는 독립 계약자, 벤더 또는 컨설턴트 등 고용주의 종업원이 아닌 개인에게 정책을 제공할 필요가 없습니다. 하지만, 뉴욕주 인권법은 고용주에게 기업의 행위에 대한 책임을 부과하며 업무공간에서 서비스를 제공하는 모든 사람에게 정책과 트레이닝을 제공할 것을 권장합니다.

Q5. 고용주가 유사한 조사 절차를 수립했지만 제공된 견본과 동일하지 않은 경우, 고용주는 이러한 구체적인 요구 사항을 벗어나서 법을 준수할 수 있나요?

A5. 예. 하지만 고용주가 활용하는 조사 절차는 고용주의 정책에 요약되어 있어야 합니다.

Q6. 문제 제기 양식 전체가 정책에 포함되어야 하나요?

A6. 아니요, 하지만 예를 들어 사내 웹사이트처럼 양식을 어디에서 찾을 수 있는지 명시해야 합니다.

트레이닝

Q1. 트레이닝 요건에 따라 종업원으로 간주되는 사람은 누구인가요? 또 트레이닝은 언제 완료되어야 하나요?

A1. “종업원”에는 체류 신분에 상관없이 모든 노동자가 포함됩니다. 종업원에는 연장근무 수당 적용 종업원(exempt employee)이나 비적용 종업원(non-exempt employee), 파트타임 노동자, 계절 노동자 및 임시 노동자도 포함됩니다. 모든 종업원은 견본 트레이닝이나 최소한의 기준을 충족하는 유사 트레이닝을 2019년 10월 9일까지 마쳐야 합니다.

Q2. 종업원은 성적 괴롭힘 트레이닝을 얼마나 자주 받아야 하나요?

A2. 1년에 적어도 1회의 트레이닝을 받아야 합니다. 이후의 연도는 매년 달력 연도, 각 종업원의 업무 시작 기념일 또는 종업원이 선택하는 기타 날짜를 기준으로 할 수 있습니다.

Q3. 신규 종업원은 얼마나 빨리 트레이닝을 받아야 하나요?

A3. 고용주는 종업원을 고용하는 즉시 이들의 행동에 책임을 져야 할 수 있으므로, 뉴욕주에서는 가능한 한 빨리 트레이닝을 하도록 권장합니다. 고용주는 종업원을 업무에 투입하기 전에 성적 괴롭힘 정책을 배포하고 게시해야 합니다.

Q4. 고용주가 요구 사항을 충족하거나 초과하는 트레이닝을 이전에 제공한 경우 직원을 재교육해야 하나요?

A4. 종업원은 연간 단위로 트레이닝을 받아야 합니다. 종업원이 올해 트레이닝을 받았지만 새로운 요구 사항을 충족하지 “못한” 트레이닝인 경우, 고용주는 모든 기준을 충족할 수 있도록 보충 트레이닝만 제공하면 됩니다.

Q5. 종업원이 매년 완료해야 하는 최소한의 트레이닝 시간이 있나요?

A5. 아니요, 최소한의 기준을 충족하거나 초과하는 트레이닝을 받는 한 시간은 상관없습니다.

Q6. 직업소개소의 의무에는 무엇이 있나요? 지난해에 다른 고용주에게 동일한 트레이닝을 받은 종업원은 어떻게 되나요?

A6. 법에 따르면 고용주는 모든 종업원에게 매년 성적 괴롭힘 예방 정책과 트레이닝을 제공해야 합니다. 신규 종업원이 이전 고용주 또는 임시직 기업을 통해 트레이닝을 완료한 사실을 확인해줄 수 있다면 고용주는 트레이닝 요건을 충족한다고 판단할 수 있습니다.

소개소 또는 기타 노동자 기구(예: 노동조합)은 노동자에게 트레이닝을 제공할 것을 선택할 수 있지만 고용주에게는 종업원의 행위와 정책에 대한 이해를 여전히 책임져야 할 수 있으므로 종업원에게 기업 또는 업계 특유의 뉘앙스 및 절차에 대한 트레이닝을 제공해야 합니다.

Q7. 뉴욕주 기반의 고용주이면서 다른 주에서만 업무를 하는 종업원도 고용하고 있습니다. 이들도 트레이닝을 받아야 하나요?

A7. 아니요, 뉴욕주에서 일하거나 일하게 될 종업원만 트레이닝을 받으면 됩니다. 그러나, 개별 노동자가 일부 업무를 뉴욕주에서 진행한다면 다른 주에 기반을 두고 있더라도 트레이닝을 받아야 합니다.

Q8. 미성년 종업원(예: 아역 배우)도 성적 괴롭힘 트레이닝을 받아야 하나요?

A8. 예. 그러나, 만 14 세 미만의 고용된 아동에게는 최소한의 기준을 충족하면서도 단순화된 트레이닝 및 정책을 제공하기로 결정할 수 있습니다.

Q9. “양방향 트레이닝”은 무슨 뜻인가요?

A9. 뉴욕주 법은 모든 성적 괴롭힘 트레이닝이 양방향일 것을 요구합니다. 트레이닝은 양방향이기만 하면 온라인으로 제공될 수 있습니다. 종업원 참여의 예에는 다음이 포함됩니다.

- 웹 기반 트레이닝인 경우, 섹션 끝부분에 질문이 있어서 종업원이 옳은 답을 선택해야 함
- 웹 기반 트레이닝인 경우, 온라인으로 질문하는 옵션이 있으며 즉시 또는 시의 적절하게 답변을 받음
- 대면 또는 라이브 트레이닝에서 진행자가 종업원에게 질문하거나 프레젠테이션 전반에 걸쳐 질문 시간을 줌

웹 기반 또는 대면 트레이닝에서 종업원이 트레이닝을 완료한 후 제출하는 피드백 설문조사를 제공

피드백 메커니즘 또는 소통 방식이 제공되지 않고 개인이 트레이닝 비디오를 보거나 문서만 읽는 경우는 양방향으로 간주되지 “않습니다”.

Q10. 라이브 트레이너가 꼭 필요한가요? 또, 트레이너에게 자격증이 필요한가요?

A10. 효과적이고 몰두하게 만드는 모범적인 트레이닝이라면 라이브 트레이너가 꼭 있어야 하는 것은 아닙니다. 라이브 트레이너는 대면 또는 전화, 비디오 컨퍼런스 등으로 트레이닝을 진행할 수 있습니다. 요구되는 자격증은 없으며 뉴욕주는 현재 트레이닝 제공자를 인증하거나 라이선스를 부여하지 않습니다.

Q11. 트레이닝 제공 시 제삼자 업체를 이용해야 하나요? 기준을 충족하는 트레이닝임을 어떻게 확인하나요?

A11. 제삼자 벤더 또는 기관을 이용하거나 기존 종업원 또는 관리자가 트레이닝을 진행하게 할 수 있습니다. 법에서 요구하는 최소한의 기준을 충족 또는 초과하는지 확인하기 위해 모든 제삼자 트레이닝을 검토해야 합니다.

Q11. 감독자/관리자 역할의 종업원에게 다른 트레이닝 기준이 적용됩니까?

A11. 고용주는 모든 종업원과 마찬가지로 관리자/감독자 역할의 직원이 추가 요구 사항을 인지하도록 해야 합니다. 견본 트레이닝은 추가 요구 사항을 다루며 고용주는 감독자와 관리자를 위한 추가 또는 개별 트레이닝 제공을 선택할 수 있습니다.

Q12. 트레이닝 이용이 가능하도록 고용주 측에서 최선을 다했음에도 일부 종업원이 트레이닝을 못 받은 경우, 모든 종업원이 트레이닝을 받도록 하려면 어떻게 해야 되나요?

A12. 고용주는 모든 종업원이 트레이닝을 매년 받도록 보장해야 합니다. 고용주는 규정 준수를 위해 적절한 행정적 조치를 취할 수 있습니다.

Q13. 예를 들어 실제 업무에 투입되기 전 합류 단계에 트레이닝을 받았다면 기업에서는 그 시간에 대해서도 급여를 지불해야 하나요?

A13. 고용주는 연방 규정을 따라야 하며(예: 29 CFR 785.27-785.32), 연방 규정에서는 일반적으로 고용주가 제공한 트레이닝 시간을 정규 근무시간으로 간주하도록 명하고 있습니다.

Q14. 성적 괴롭힘 예방 트레이닝 시간이 서비스업 임금 명령(Hospitality Wage Order)의 80/20 규정에 어떤 영향을 미치나요?

A14. 다른 의무 트레이닝과 마찬가지로, 해당 명령의 백분율에 영향을 미치지 않으며 기타 고용주 트레이닝과 유사하게 다뤄야 합니다.

Q15. 견본 트레이닝 자료의 섹션은 법에서 명시적으로 요구하지 않나요?

A15. 그렇습니다. 하지만 트레이닝을 반드시 하는 것이 좋습니다. 더불어, 고용주에게는 최소한의 트레이닝 기준을 초과하도록 권장합니다.

Q1. 성적 괴롭힘에 관한 새 법률에서 강제 중재 조항이란 무엇인가요?

A1. 강제 중재 조항은 다음과 같은 서면 계약의 요건입니다. (1) 계약 분쟁이 생긴 경우, 법원에 출두하기 전 당사자끼리 중재를 요청하고 (2) 최종 중재에서 발견된 사실로 중재하여 법원의 심사를 피함 더 정확히 말해서 법령에는 다음과 같이 나와 있습니다.

“강제 중재 조항”이란 서면 계약에 포함된 조항 또는 규정을 의미하여 이러한 계약 규정을 시행하기 위한 법적 조치가 발효되기 전에 계약 당사자가 이러한 계약에 따라 발생하는 사안을 제출할 것을 요구하고 성적 괴롭힘에 근거한 불법적인 차별 행위를 주장하는 당사자에게 중재인이나 중재 패널이 중재 시 제기한 발견된 사실이나 판정이 최종적이며 독립 법원의 심사를 받지 않을 것이라는 취지의 표현까지 추가로 제공한다.

Q2. 금지 조항이란 무엇인가요?

A2. 새로운 법에 따른 금지 조항이란 성적 괴롭힘 주장을 해결하기 위해 강제 중재를 요구하는 계약의 모든 요건을 의미합니다. 법령에는 구체적으로 다음과 같이 명시되어 있습니다.

“금지 조항”이란 계약 이행의 조건으로 요구되거나 당사자가 성적 괴롭힘과 관련된 불법적 차별 행위의 혐의 또는 주장을 해결하기 위해 강제 중재를 제안하는 계약상의 해결책을 확보하는 데 요구되는 계약의 조항 또는 규정을 의미한다.

금지 조항에 대한 금지는 “당사자 간 동의한 이러한 계약에서 금지되지 않은 조항 또는 기타 강제 중재 규정을 통합하는 고용주를 금지”하는 것은 아닙니다.

Q3. 새로운 법은 이러한 강제 중재 조항을 어떻게 다루나요?

A3. 법에서는 일반적으로 아래에 요약된 특정 예외 규정과 함께 금지된 조항을 포함하는 새로운 계약을 금지하며 이러한 금지된 조항을 무효화합니다.

Q4. 강제 중재 조항에 대한 새로운 금지는 언제부터 효력이 발생되나요?

A4. 새로운 금지는 2018년 7월 11일 이후에 작성된 계약에 적용됩니다.

Q5. 금지 예외는 무엇인가요?

A5. 법에서는 다음 사항을 명시적으로 인정합니다. (1) 금지 조항을 무효로 선언하는 해당 규정은 “연방법과 모순되는 경우”에 적용되지 않습니다. 그리고 (2) 단체 교섭 협약과 새로운 법률이 상충하는 경우 이러한 합의를 제한하게 됩니다.

Q6. 이 법은 4인 이상을 고용한 고용주만 제한하나요?

A6. 아니요, 해당 법의 금지 조항에 대한 금지는 모든 계약에 적용됩니다. 이 법은 국가 인권법을 참조하여 해당 조건의 고용주를 규정하며, 이는 성적 괴롭힘과 관련된 사건의 모든 고용주를 포함하는 고용주를 의미합니다.

Q7. 금지된 강제 조정 조항에 대한 새로운 금지가 명시된 텍스트는 어디서 확인할 수 있나요?

A7. 새 법과 상충되는 관련 조항은 민사법과 규칙 § 7515 에서 확인할 수 있으며, 다음에 인용되어 있습니다.

§ 7515. 강제 중재 조항; 금지. (a) 정의. 이 섹션에서 사용된바:

1. “고용주”란 행정부법 제 292 조 5 항에 규정된 것과 동일한 의미이다.

2. “금지 조항”이란 계약 이행의 조건으로 요구되거나 당사자가 성적 괴롭힘과 관련된 불법적 차별 행위의 혐의 또는 주장을 해결하기 위해 강제 중재를 제안하는 계약상의 해결책을 확보하는 데 요구되는 계약의 조항 또는 규정을 의미한다.

3. “강제 중재 조항”이란 서면 계약에 포함된 조항 또는 규정을 의미하여 이러한 계약 규정을 시행하기 위한 법적 조치가 발효되기 전에 계약 당사자가 이러한 계약에 따라 발생하는 사안을 제출할 것을 요구하고 성적 괴롭힘에 근거한 불법적인 차별 행위를 주장하는 당사자에게 중재인이나 중재 패널이 중재 시 제기한 발견된 사실이나 판정이 최종적이며 독립 법원의 심사를 받지 않을 것이라는 취지의 표현까지 추가로 제공한다.

4. “중재”란 중재자 또는 중재 패널이 민사법 및 규칙 제 75 조에 규정된 의미 및 대상 이내에서 수행되는 의사 결정 포럼의 사용을 의미한다.

(b) (i) 금지. 연방법과 상충되는 경우 외에는, 서면 계약이 없을 때, 이 섹션의 발효일 이후에 작성된 계약은 이 섹션 (a)호 2 절에 정의된 바와 같이 금지 조항을 포함한다.

(ii) 예외. 이 섹션에 포함된 어떠한 사항도 당사자 간 동의한 이러한 계약에서 금지되지 않은 조항 또는 기타 강제 중재 규정을 통합하는 고용주를 약화하거나 금지하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

(iii) 강제 중재 규정의 무효. 연방법과 상충되는 경우 외에는, 이 섹션 (a)호 2 절에 정의된 바와 같은 이러한 금지 조항 규정은 무효화된다. 서면 계약서상에 이러한 조항을 포함하는 것은 이러한 계약의 기타 규정에 대한 이행 가능성을 약화하는 데 기여하지 않는다.

(c) 단체 교섭 협약과 이 섹션이 상충하는 경우 이러한 협약은 제한된다.

Q1. 성적 괴롭힘에 관한 새 법률에서 비밀 유지 협약이란 무엇인가요?

A1. 새로운 법에 따라, 비밀 유지 협약은 신고자가 성적 괴롭힘 사건 관련 사실 및 상황을 공개하는 것을 방해하는 해당 사건과 연관된 소송의 모든 해결책을 포함하는 것으로 정의됩니다

Q2. 새로운 법에서는 이러한 비밀 유지 협약을 어떻게 다루나요?

A2. 새로운 법에서는 이러한 비밀 유지 협약을 선호하는 신고자가 있는 경우 제외하고 이러한 비밀 유지 협약을 일반적으로 금지합니다. 구체적으로, 새로운 법은 비밀유지 조건이 신고자의 선호 사항이 아니라면 성적 괴롭힘 사건 관련 사실과 상황을 공개하지 못하게 하는 조항이나 조건을 포함하거나 포함하는 것에 동의하도록 하는 고용주의 권한을 박탈합니다.

Q3. 비밀 유지 협약에 대한 금지는 언제부터 발효되나요?

A3. 2018년 7월 11일입니다. 이날로부터 고용주는 성적 괴롭힘 사건 관련 사실과 상황에 대한 비밀을 유지하는 이러한 조항이나 조건을 포함하거나 포함하는 것에 동의하도록 하는 권한을 잃게 됩니다.

Q4. 당사자들은 신고자가 비밀 유지를 선호한다는 사실을 어떻게 규명하나요?

A4. 법에 따라 “모든 당사자가 서명한 협약상에 이러한 선호가 언급되어야 합니다.

Q5. 신고자가 언급한 선호를 따르기 위한 특정 절차가 있나요?

A5. 예, 법에는 다음의 3 단계 절차 및 시간 범위를 명확히 설명하고 요구합니다:

1. 이러한 조항 또는 조건은 모든 당사자에게 제공되어야 하고 신고자는 이러한 조항 또는 조건이 고려되도록 제공된 날로부터 21 일을 확보하게 된다.
2. 21 일 후, 이러한 조항 및 조건을 신고자가 선호한다면 이러한 선호는 모든 당사자가 서명한 협약에 언급된다.
3. 이러한 조항을 포함하는 협약의 집행 후 7 일간 신고자는 협약을 철회할 수 있으며 이러한 철회 기간이 만료되기까지 해당 협약의 효력은 발생되거나 시행되지 않는다.

Q6. 고용주는 비밀 조항 또는 조건을 제안하는 절차를 개시할 수 있나요?

A6. 위에서 요약한 법에 명시된 절차 및 타임라인이 지켜지는 한 법은 고용주의 해당 절차 개시를 금지하지 않습니다.

Q7. 법으로 정해진 절차라고 하면 당사자들이 비공개를 규정한 별도의 두 가지 문서 즉, 1) 신고자의 선호가 언급된 협약 및 2) 당사자 간 전체적으로 큰 해결 방안의 일부로 선호하는 조항 또는 조건이 포함된 문서를 작성할 필요가 있다는 의미인가요?

A7. 예, 위에서 요약한 바와 같이, 2018년 7월 11일부로 고소인이 선호하는 해당 문구가 위에서 요약한 3단계 절차를 거친 후 모든 당사자가 서명한 협약에 언급되지 않는 한 고용주는 성적 괴롭힘 사건을 해결하는 문서에 이러한 비공개 문구를 포함하거나 포함하는 것에 동의하도록 하는 자격을 잃게 됩니다.

Q8. 21일의 기간을 면제, 단축 또는 7일의 철회 기간과 중복해서 계산할 수 있나요?

A8. 아니요, 새 법의 본문은 고소인의 선호가 모든 당사자가 서명한 협약에 언급될 수 있기 전에 21일의 기간이 만료될 것과 협약이 집행된 후 최소 7일의 기간까지 시행되지 않을 것을 요구합니다.

Q9. 비밀 조항에 대한 고소인의 선호를 언급하도록 한 새로운 법의 규정에는 나이 차별 권리를 가리키는 연방 규정을 추적할 의도가 있습니까?

A9. 새로운 법과 나이 차별 연방법이 21일의 고려 기간 및 7일의 철회 기간을 참조하지만 주 및 연방 규정의 텍스트, 문구 및 목적은 다릅니다. 특히, 연방법에 의거한 일부 소송 절차는 단일 협약에서 21일간의 고려 기간이 만료되기를 기다리지 않고 즉석에서 제시 및 집행될 수 있는 합의서의 표준 표시 및 보증 조항 권리를 포기하는 반면, 새로운 주 법은 21일간의 고려 기간이 만료된 후 제시된 해결책에 비밀 조항 문구를 포함하기 위한 권한이 고용주에게 부여되기 전에 집행되는 별도의 협약을 요구합니다.

Q10. 성적 괴롭힘 관련 사례의 비밀 유지 협약을 새롭게 금지하는 텍스트는 어디에서 확인할 수 있나요?

A10. 새로운 법의 관련 규정은 아래에 식별 및 인용되어 있습니다.

CPLR§ 5003-b. 비밀 유지 협약

다른 기타 법과 반대임을 보여줌에도 불구하고, 모든 주장 또는 소송의 사유로서 관습법, 형평법 또는 모든 법 규정에 따라 발생하든, 성적 괴롭힘과 연관된 사실적 근거, 해결에 있어, 합의된 결정에 의해, 규정, 판결, 합의, 취하 약속 또는 다른 것이든, 비밀유지 조건이 고소인의 선호 사항이 아니라면 고용주, 임원 또는 종업원 누구도 주장 또는 소송에 관한 사실과 상황을 공개하지 못하게 하는 조항이나 조건을 포함하거나 포함하는 것에 동의하도록 하는 권한을 가지지 못한다. 이러한 조항 또는 조건은 모든 당사자에게 제공되어야 하고 고소인은 이러한 조항 또는 조건이 고려되도록 제공된 날로부터 21일을 확보하게 된다. 21일 후, 이러한 조항 또는 조건을 고소인이 선호한다면 이러한 선호는 모든 당사자가 서명한 협약에 언급된다. 이러한 협약의 집행 후 적어도 7일간 고소인은 협약을 철회할 수 있으며 이러한 철회 기간이 만료되기까지 해당 협약의 효력은 발생되거나 시행되지 않는다.

일반의무법 5-336. 비밀 유지 협약

다른 기타 법과 반대임을 보여줌에도 불구하고, 비밀유지 조건이 고소인의 선호 사항이 아니라면 고용주, 임원 또는 종업원 누구도 성적 괴롭힘과 연관된 사실적 근거, 주장

또는 소송에 관한 사실과 상황을 공개하지 못하게 하는 조항이나 조건을 합의, 협약 또는 주장에 대한 기타 해결책을 포함하거나 포함하는 데 동의하는 권한을 가지지 못한다. 이러한 조항 또는 조건은 모든 당사자에게 제공되어야 하고 신고자는 이러한 조항 또는 조건이 고려되도록 제공된 날로부터 **21** 일을 확보하게 된다. **21** 일 후, 이러한 조항 또는 조건을 고소인이 선호한다면 이러한 선호는 모든 당사자가 서명한 협약에 언급된다. 이러한 협약의 집행 후 적어도 **7** 일간 고소인은 협약을 철회할 수 있으며 이러한 철회 기간이 만료되기까지 해당 협약의 효력은 발생되거나 시행되지 않는다.