

개요

[Employer Name] 은(는) 성적 괴롭힘이 없는 직장을 유지하는 데 헌신합니다. 성적 괴롭힘은 직장 내 차별의 일종입니다. 모든 종업원은 직장 내 성적 괴롭힘을 예방하는 방식으로 일해야 합니다. 이 정책은 차별 없는 직장 환경을 위해 **[Employer Name's]** 에서 약속하는 요소 중 하나입니다. 성적 괴롭힘은 위법 행위¹ 모든 종업원은 성적 괴롭힘이 없는 직장에서 일할 법적 권리를 보유하며 종업원에게 **[Employer Name]** 을(를) 이용해 내부적으로 고발하는 방법으로 성적 괴롭힘을 신고할 것을 권유합니다. 종업원은 정부 기관이나 연방, 주 또는 지방의 차별 금지법을 따르는 법원에 고발할 수도 있습니다.

정책:

- [Employer Name's]** 정책은 모든 종업원, 입사 지원자, 급여 지불 여부에 관계없이 모든 인턴, 계약직 및 이민 자격 보유 여부에 관계없이 사업을 수행하는 개인에게 적용됩니다 **[Employer Name]**. 이 문서의 나머지 부분에서 "종업원"이라는 용어는 이 집단을 나타냅니다.
- 성적 괴롭힘은 용인되지 않습니다. 성적 괴롭힘이나 보복에 관계된 이 정책의 적용 대상이 되는 종업원이나 개인은 치료 및/또는 징계 조치(예: 상담, 정직, 해고)를 받아야 합니다.
- 보복 금지: 종업원이 직접 성적 괴롭힘과 관련된 사건을 보고하거나, 정보를 제공하거나, 성적 괴롭힘 신고에 대한 조사를 지원하기에 이 정책의 적용 대상자가 불리한 상황에 직면할 수 있습니다. **[Employer Name]** 선의로 성적 괴롭힘 혐의에 대해 보고하거나 정보를 제공하는 사람에게 대한 보복을 용인하지 않습니다. 성적 괴롭힘 수사에 관련된 모든 종업원 **[Employer Name]** 중 보복을 행한 사람은 해고를 포함한 징계 조치를 받게 됩니다. 모든 종업원, 유급 또는 무급 인턴 또는 비종업원², 이러한 보복을 당했다고 생각하는 직장에서 일하는 감독자, 관리자 또는 **[name of appropriate person]**. 유급 또는 무급 인턴 또는 보복 대상이 되었다고 생각하는 비종업원은 법적 보호 조항 섹션에서 설명한 것처럼 다른 가능한 포럼에서도 구제 조치를 취할 수 있습니다.
- 성적 괴롭힘은 불쾌감을 주며, 정책을 위반하고, 법을 위반하기에, **[Employer Name]** 성적 괴롭힘의 대상이 된 사람이 법적 책임을 물을 수도 있습니다. 또한 개인적인 책임이 발생할 수도

¹ 이 정책은 구체적으로 성적 괴롭힘을 다루지만 모든 보호 받는 계층의 개인에 대한 차별로 인한 괴롭힘은 금지되어 있습니다. 뉴욕주의 이러한 계층에는 나이, 인종, 신종, 피부색, 출신 국가, 성적 취향, 군 복무 여부, 성별, 장애, 혼인 여부, 가정 폭력 희생자 여부, 성 정체성 및 범죄 기록이 포함됩니다.

² 비종업원은 계약자, 하도급업자, 공급 업체, 컨설턴트 또는 작업장에서 서비스를 제공하는 사람(또는 고용된 사람)입니다. 보호되는 비종업원에는 일반적으로 독립 계약자, "기내"근로자 및 임시 근로자라고 불리는 사람들이 포함됩니다. 또한 장비 수리, 청소 서비스 또는 고용주와의 계약에 따라 제공되는 기타 서비스를 제공하는 사람도 포함됩니다.

이 정책의 채택은 불법적인 성적 괴롭힘 혐의에 대한 결정적인 방어 수단을 구성하지 않습니다. 성적 괴롭힘에 대한 각자의 주장은 기존의 법적 기준, 청구의 구체적인 사실 및 상황에 대한 고려에 따라 결정되며, 여기에는 효과적인 괴롭힘 방지 정책 및 절차의 존재가 포함되지만 이에 국한되지는 않습니다.

있습니다. 성적 괴롭힘에 관여하거나 그러한 행동을 계속 방관하는 관리자 및 감독자를 포함하여 성적 괴롭힘에 관여하는 모든 레벨의 직원은 위법 행위로 인한 처벌을 받습니다.

5. **[Employer Name]** 경영진은 성적 괴롭힘에 대한 문제가 제기되었을 때, 또는 가능한 성적 괴롭힘이 발생할 가능성을 인식한 경우 모든 당사자에게 적법 절차를 보장하는 신속하고 철저한 조사를 실시합니다. **[고용주 이름]** 가능한 한 조사를 기밀로 유지합니다. 성적 괴롭힘이 발생할 때마다 효과적인 시정 조치가 취해집니다. 관리자 및 감독자를 포함한 모든 직원은 성적 괴롭힘에 대한 내부 조사에 협조해야 합니다.
6. 모든 종업원에게 이 정책을 위반하는 괴롭힘이나 행동을 신고할 것을 권장합니다. **[Employer Name]** 모든 종업원에게 괴롭힘을 신고하고 문제 제기를 신고할 수 있는 문제 제기 양식을 제공할 것입니다.
7. 관리자 및 감독자는 **필히** 보고받은 문제나, 관찰을 통해 알게 된 모든 종류의 괴롭힘을 전부 신고해야 합니다 **[person or office designated]**.
8. 이 정책은 모든 종업원, 유급 또는 무급 인턴, 비종업원에게 적용되며 모두 이 정책을 준수해야 합니다. 이 정책을 모든 종업원에게 안내해야 합니다. 가능한 모든 범위(예: 본사, 근무지가 아닌 본사)에 눈에 잘 띄게 게시되어야 하며 고용 시 종업원에게 제공되어야 합니다.

“성적 괴롭힘”이란 무엇입니까?

성적 괴롭힘은 성차별의 한 형태이며 연방법, 주법 및 (해당되는 경우) 현지법에 위배됩니다. 성적 괴롭힘에는 성, 성적 취향, 자기 식별 또는 인지된 성별, 성별 표현, 성 정체성 및 트랜스젠더 상태에 근거한 괴롭힘이 포함됩니다.

성적 괴롭힘은 성적인 본성 또는 개인의 성별 때문에 개인에게 향하는 불쾌한 행동을 포함합니다.

- 이러한 행위는 신고자가 의도된 성적 괴롭힘의 대상이 아니더라도 개인의 업무 수행을 부당하게 방해하거나, 협박적이고 적대적이거나 공격적인 근무 환경을 조성하는 목적이나 효과를 가지고 있습니다.
- 이러한 행위는 명시적이거나 묵시적으로 고용 조항이나 조건하에 만들어집니다. 또는
- 그러한 행위에 대한 동의 또는 거부는 개인의 고용에 영향을 미치는 고용결정의 기초로 사용됩니다.

성적으로 괴롭힘을 당하는 적대적인 작업 환경은 성적인 성격을 띤 단어, 표식, 농담, 장난, 협박 또는 육체적 폭력을 포함하나 여기에 국한되지는 않습니다. 성적 괴롭힘은 또한 당하는 사람의 불만이나 굴욕을 유발하여 업무 수행을 방해하는 불쾌한 또는 불쾌감을 주는 누군가에 의한 원치 않는 구두 또는 육체적인 접근, 성적으로 비방하는 경멸적인 발언이나 차별적인 발언으로 구성됩니다.

성적 괴롭힘은 또한 권위 있는 사람이 성적 호의와 직업상의 혜택을 교환하려고 할 때도 발생합니다. 여기에는 고용, 승진, 계속 고용 또는 기타 고용 조건, 고용 또는 특권이 포함됩니다. 이것을 “퀴드 프로 쿠로” 괴롭힘이라고도 부릅니다.

괴롭힘을 당한 직원은 정책 위반이 즉시 시정될 수 있도록 보고해야 합니다. 이 정책 아래에서는 괴롭히는 행동뿐만 아니라, 하나의 사건까지 해결될 수 있습니다.

성적 괴롭힘의 예

다음에서는 불법적인 성적 괴롭힘 행위가 될 수 있으며 엄격하게 금지되는 일부 유형의 행위를 설명합니다.

- 성적 성격의 물리적 행위:
 - 만지기, 꼬집기, 가볍게 치기, 키스, 껴안기, 잡기, 다른 직원의 몸을 닦거나 다른 직원의 몸을 찌르는 행위.
 - 강간, 성적 구타, 성추행 또는 이러한 폭행을 범하려는 시도
- 원하지 않는 성적인 접근 또는 제안:
 - 대상의 직무 수행 평가, 승진 또는 기타 직업상의 혜택 또는 해를 끼치는 것에 대한 묵시적이거나 명백한 위협이 수반되는 성적인 호의에 대한 요청;
 - 내키지 않는 성적인 활동에 대한 미묘하거나 분명한 압박감.
- 성적 지향을 가진 제스처, 소음, 발언 또는 농담, 적대적인 작업 환경을 조성하는 성행위 또는 성행위에 관한 의견.
- 성 고정관념은 행동이나 성격 특성이 단순히 특정 성별의 개인이 어떻게 행동하거나 보여야 하는지가 다른 사람들의 아이디어나 인식에 부합하지 않아 부적절하게 간주될 때 발생합니다.
- 직장 내 어디든 다음과 같은 성적 또는 차별적인 전시물 또는 출판물, 예로
 - 성적으로 부적절하거나 음란한 사진, 포스터, 캘린더, 낙서, 물건, 판촉물, 읽을거리 또는 기타 자료를 보이는 행위. 여기에는 직장에서 컴퓨터나 휴대전화에 있는 성적인 화상을 공유하는 것도 포함됩니다.
- 개인의 성별, 성적 취향, 성 정체성 및 트랜스젠더 상태로 인해 개인에 대해 취해지는 적대 행위. 예:
 - 누군가의 워크 스테이션, 공구 또는 장비를 방해, 파괴 또는 손상시키거나, 개인의 업무 수행 능력을 방해하는 행위
 - 개인의 작업을 방해하는 행위
 - 괴롭히고, 소리 지르고, 이름을 부르는 행위

누가 성적 괴롭힘의 대상이 될 수 있습니까?

성적 괴롭힘은 성별이나 성 정체성과 관계없이 모든 개인 간에 발생할 수 있습니다. 뉴욕의 법은 고용인, 유급 또는 무급 인턴 및 독립 계약자를 포함한 비종업원과 서비스 제공을 위해 계약한 회사에서 고용한 고용인을 보호합니다. 성적 괴롭힘의 가해자는 상사, 부하, 직장 동료 또는 계약자, 계약직 종업원, 공급업체, 의뢰인, 고객 또는 방문객을 포함한 직장의 모든 사람일 수 있습니다.

성적 괴롭힘은 어디에서 발생할 수 있습니까?

불법적인 성적 괴롭힘은 실제 직장의 위치에 국한되지 않습니다. 종업원이 비즈니스를 위해 떠난 출장지, 고용주가 후원하는 이벤트 또는 파티에 참석하는 동안에도 발생할 수 있습니다. 종업원의 전화, 문자, 이메일 및 소셜 미디어 사용이 직장이 아닌 곳, 개인 디바이스 사용, 근무 외 시간에 발생했다 해도 불법적인 직장 내 괴롭힘이 될 수 있습니다.

보복

불법적인 보복은 성적 괴롭힘을 당했다는 주장을 하거나 이 주장을 지지하는 근로자가 앞으로 나아갈 수 없게 만드는 행동일 수 있습니다. 불법적인 보복을 구성하는 불리한 상황(예: 근무 시간 이후에 벌어지는 신체적 폭력 위협)은 직업과 관련되어 있을 필요는 없으며 작업장에서 발생할 필요도 없습니다.

이러한 보복은 연방, 주 및 (해당되는 경우) 해당 지역 법률에 위배됩니다. 뉴욕주 인권법은 “보호받는 활동”을 하는 개인을 보호합니다. 보호받는 활동은 다음과 같은 때의 활동입니다.

- 내부 또는 바깥의 반차별기관에 성적 괴롭힘에 대한 문제를 제기
- 인권법 또는 기타 차별금지법에 의해 성적 괴롭힘과 관련된 소송에서 증언하거나 소송을 돕는 것
- 성적 괴롭힘에 맞서기 위해 관리자에게 구두 또는 비공식적으로 문제를 제기하거나 상사 또는 관리자에게 단순히 성적 괴롭힘을 통보하는 것
- 다른 종업원이 성적 괴롭힘을 당했다고 보고하는 것
- 동료 종업원에게 성적 괴롭힘을 신고하도록 권하는 것

성적 괴롭힘이 법률을 위반하는 수준까지 달하지 않았다고 판명되더라도 개인이 선의에서 그 행위가 불법이라고 믿는다면 보복으로부터 보호받을 수 있습니다. 그러나 이 보복 규정은 의도적으로 거짓 성적 괴롭힘 혐의를 만들어내는 사람들을 보호하기 위한 것이 아닙니다.

성적 괴롭힘 신고

성적 괴롭힘 예방은 모든 사람의 책임입니다. **[Employer Name]** 그것이 무엇인지 알기 전에는 성적 괴롭힘을 예방하거나 해결할 수 없습니다. 성적 괴롭힘을 구성할 수 있는 행동을 한 종업원, 유급 또는 무급 인턴 또는 비종업원은 그러한 행동을 감독자, 관리자 또는 **[person or office designated]**. 성적 괴롭힘의 가능성이 있는 상황을 목격하거나 인지하게 된 사람은 그러한 행동을 감독자, 관리자 또는 **[person or office designated]**.

성적 괴롭힘에 대한 신고는 구두 또는 서면으로 할 수 있습니다. 서면 항의서를 제출을 위한 양식이 이 정책에 첨부되어 있으며 모든 종업원에게 이 항의서 양식을 사용할 것을 권장합니다. 다른 종업원을 대신하여 성적 괴롭힘을 신고하는 종업원은 신고 양식을 사용해야 하며 다른 종업원을 대신하여 성적 괴롭힘을 신고하는 것이라 기재해야 합니다.

종업원, 유급 또는 무급 인턴 또는 성적 괴롭힘의 대상이 되었다고 생각하는 비종업원은 법적 보호 조항 섹션에서 설명한 것처럼 다른 포럼에도 도움을 요청할 수 있습니다.

감독 책임

성적 괴롭힘 혐의에 대한 문제 제기나 정보를 보고받은 모든 감독자와 관리자는 성추행 행위가 될 수 있는 내용이나 성적 괴롭힘이 의심되는 어떤 이유라도 이러한 행위를 보고해야 합니다 **[person or office designated]**.

직접적으로 성적 괴롭힘을 행하여 징계 대상이 되는 것 외에도 감독자 및 관리자는 성적 괴롭힘 혐의에 대해 보고하지 않거나 성적 괴롭힘을 계속해서 고의적으로 방치하는 경우 징계 처분을 받게 됩니다.

또한 어떠한 보복 행위와 연관된 감독자와 관리자에게는 징계 처분이 내려집니다.

성적 괴롭힘에 대한 문제 및 조사

모든 성적 괴롭힘에 관한 정보는 구두, 서면, 어떠한 형태를 가지고 있는지에 관계없이 조사될 것입니다. 조사는 적시에 이루어질 것이며 가능한 한 기밀로 처리될 것입니다.

성적 괴롭힘 혐의에 대한 문제, 정보 또는 인지에 대한 조사는 신속하고 철저하게 즉시 시작되며 가능한 한 빨리 마무리될 것입니다. 조사는 가능한 한 기밀로 유지될 것입니다. 항의한 자, 증인 및 혐의가 있는 자를 포함한 모든 관계자는 공정하고 공정한 수사를 받을 권리를 위해 아래에 명시된 바와 같이 정당한 절차를 따르게 됩니다.

모든 종업원은 성적 괴롭힘 혐의에 대한 조사에서 필요에 따라 협조해야 할 수도 있습니다. **[Employer Name]** 문제를 제기한 자, 다른 문제를 제기한 종업원을 돕는 자, 이 정책 위반에 대한 조사에 참여하는 종업원에 대한 보복을 용인하지 않습니다.

절차는 사례별로 다를 수 있지만 다음 단계에 따라 조사해야 합니다.

- 문제가 접수되면, **[person or office designated]** 혐의에 대한 즉각적인 재검토를 실시하고 임시 조치(예: 문제 제기자와의 의사소통을 자제하도록 피고인에게 지시)를 취할 것입니다. 구두로 문제가 제기되었다면, 개인에게 서면으로 "문제 양식"을 작성하도록 격려하십시오. 그 또는 그녀가 거절하는 경우, 구두보고에 근거하여 문제 양식을 준비하십시오.
- 문서, 이메일 또는 전화 기록이 조사와 관련된 경우 조사 및 보존 조치를 취하십시오.
- 모든 전자 통신을 포함하여 모든 관련 문서를 요청하고 검토하십시오.
- 관련된 모든 증인을 포함하여 모든 관련 당사자와 면담하십시오.
- 편지, 메모 또는 이메일과 같은 서면으로 된 문서를 남기십시오. 여기에는 다음과 같은 내용이 포함되어 있습니다.
 - 관련 문서의 상세한 요약과 함께 검토된 모든 문서의 목록.
 - 그들의 진술에 대한 상세한 요약과 함께 면담한 사람들의 이름 목록.
 - 사건의 타임라인.
 - 보고되거나 보고되지 않은 이전 관련 사건의 요약과
 - 문제 제기의 최종 결정 및 결정 근거와 모든 시정 조치.
- 작성된 문서 및 관련 문서는 안전하고 기밀이 유지되는 곳에 보관하십시오.
- 보고한 개인과 최종 결정에 문제를 제기하는 개인에게 즉시 통보하고 작성된 문서로 확인한 시정 조치를 취하십시오.
- 아래에 설명된 대로 외부에서 문제를 제기하거나 청구할 권리를 행사한 개인에게 알리십시오.

법적 보호 및 외부 해결책

성적 괴롭힘은 **[Employer Name]** 로 금지되어 있을 뿐만 아니라 주, 연방 및 해당되는 현지 법률에 의해 금지됩니다.

[Employer Name] 의 내부 프로세스를 제외하고도 종업원은 다음의 정부 기관과 법적 구제를 선택할 수도 있습니다. 개인 변호사를 고용해 정부 기관에 문제를 제기할 필요는 없지만 변호사의 법적 자문을 구할 수 있습니다.

아래 명시된 것 외에도 특정 산업의 종업원은 추가로 법적 보호를 받을 수 있습니다.

주 인권법(HRL)

뉴욕의 성문 인권법(HRL) 행정부법, 15 항, § 290 이하의 내용은 성적 괴롭힘과 관련하여 뉴욕주의 모든 고용주에게 적용되며 체류 신분과 상관없이 종업원, 유급 또는 무급 인턴 및 비종업원을 보호합니다. 인권법의 위반을 주장하는 고발장은 인권 분과(DHR) 또는 뉴욕주 대법원에 접수할 수 있습니다.

DHR 에의 고발은 성적 괴롭힘이 일어나고 **1년 이내**에 언제든지 제기될 수 있습니다. 개인이 DHR 에 신고하지 않은 경우 DHR 은 HRL 에 근거하여 **3년 이내**의 성적 괴롭힘 혐의에 대해 주 법원에서 직접 고소를 진행할 수 있습니다. 주 법원에 HRL 신고서를 이미 제출한 개인은 DHR 에 신고할 수 없습니다.

내부에서 문제를 제기한 시기는 **[Employer Name]** DHR 또는 법원의 제출기한을 연장하지 않습니다. 1년 또는 3년은 가장 최근에 괴롭힘이 발생한 날짜로부터 계산됩니다.

DHR 을 통해 고발 시 변호사가 필요 없으며 비용이 들지 않습니다.

DHR 은 귀하의 고발을 수사하고 성적 괴롭힘이 발생했다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는지 판단하게 됩니다. 상당한 근거가 있는 사건은 행정법 판사에게 가기 전에 공개 청문회에 회부됩니다. 청문회에서 성적 괴롭힘이 발견되면 DHR 은 구제조치를 지시할 권한을 갖습니다. 고용주에게 행위를 중단시킬 것을 요구하거나 금전적 손해배상, 변호사 비용 및 민원료 지불을 포함한 피해를 시정하도록 요구할 수도 있습니다.

DHR 의 본부의 연락처 정보는 다음과 같습니다. 뉴욕주 인권분과, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. 전화 (718) 741-8400 또는 웹사이트: www.dhr.ny.gov.

문제 제기에 대한 자세한 정보를 얻으시려면 DHR 에 (888) 392-3644 로 연락하시거나 웹사이트 dhr.ny.gov/complaint 를 방문하십시오. 웹사이트에는 문제 제기 양식을 다운로드하여 채운 후 공증을 거쳐 DHR 에 보낼 수 있는 양식이 있습니다. 웹사이트에서 뉴욕주 전역의 DHR 지역 사무소 연락처 정보도 제공합니다.

1964년 민권법(Civil Rights Act of 1964)

미국 평등고용기회위원회(EEOC)는 1964년 연방 민권법 Title VII(42 USC § 2000e et seq 에서 성문화된)을 포함한 연방 차별 금지법을 시행합니다. 개인은 성적 괴롭힘이 일어난 후 300일 이내에 언제든지 EEOC 에 문제를 제기할 수 있습니다. EEOC 에 문제를 접수하는 데는 비용이 들지 않습니다. EEOC 는 제기된 문제를 조사하고 차별이 발생했다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있는지 여부를 결정합니다. 이 시점에서 EEOC 는 연방 법원에 개인이 고소장을 제출할 수 있도록 소송을 제기해도 좋다는 통지(Right to Sue letter)를 발급합니다.

EEOC 는 청문회 또는 보상을 통한 구제를 시행하지 않지만 문제를 제기한 당사자를 대신하여 연방 법원에서 소송을 제기하는 것을 포함하여 다른 조치를 취할 수 있습니다. 차별이 발생했다면 연방 법원이 구제 조치를 내릴 수 있습니다. 일반적으로 사설 고용주는 EEOC 의 관할권 안에 최소 15명 이상의 종업원을 두어야 합니다.

직장에서 차별당했다고 주장하는 종업원은 “차별 대우” 서류를 제출할 수 있습니다. EEOC 에는 문제를 접수할 수 있는 지구, 지역 및 현장 사무소가 있습니다. EEOC 는 전화 1-800-669-4000 (TTY : 1-800-669-6820), 웹사이트 방문: www.eeoc.gov 또는 이메일 info@eeoc.gov 로 연락해주십시오.

개인이 DHR 을 통해 행정 소송을 제기한 경우 DHR 은 연방 법원에서 진행할 권리를 유지하기 위해 EEOC 에 문제를 통보합니다.

지역의 보호제도

많은 지역에서는 성적 괴롭힘과 차별로부터 개인을 보호하는 법을 시행합니다. 이러한 법률이 존재하는지 알아보기 위해 거주하는 카운티, 도시 또는 마을에 연락해야 합니다. 예로, 뉴욕에서 일하는 종업원의 경우 뉴욕시 인권위원회에 성적 괴롭힘 관련 신고를 할 수 있습니다. 뉴욕시 인권위원회 집행국 본부 주소 40 Rector Street, 10th Floor, New York, New York 으로 연락해주십시오. 311 또는 (212) 306-7450 로 전화하거나 웹사이트를 방문하실 수 있습니다 www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

지방 경찰청에 연락하십시오.

원치 않는 육체적 접촉, 강제적인 물리적 감금 또는 강요된 성행위가 포함된 괴롭힘이 발생한 경우, 그 행위는 범죄로 간주될 수 있습니다. 지역 경찰국에 연락하십시오.