

견본 성적 괴롭힘 예방 트레이닝

2018년 9월호



Combating
Sexual Harassment

모델 트레이닝의 목적

뉴욕주는 직장 내 성적 괴롭힘에 맞서는 싸움에서 국가 전체를 선도하는 위치에 있으며 2019년 예산에는 추가 대책 법안이 포함됩니다.

새로운 법에 의해 뉴욕주의 모든 고용주는 노동법 201-g항에 따라 **지금부터 성적 괴롭힘 예방 정책을 수립해야 합니다**. 노동부는 인권 분과와 협의를 통해 고용주가 채택할 수 있는 성적 괴롭힘 예방 정책 견본을 마련했으며 다음에서 확인하실 수 있습니다. www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace 고용주는 견본 정책에 따른 최소한의 기준을 충족하거나 초과하는 유사한 정책을 채택할 수도 있습니다.

또한, 뉴욕주의 모든 고용주는 노동법 201-g항에 따라 **지금부터 종업원에게 성적 괴롭힘 예방 트레이닝을 제공해야 합니다**. 노동부는 인권 분과와 협의를 통해 고용주가 사용할 수 있는 본 견본 트레이닝을 마련했습니다. 고용주는 견본 트레이닝에 따른 최소한의 기준을 충족하거나 초과하는 유사한 트레이닝 프로그램을 사용할 수도 있습니다.

고용주의 성적 괴롭힘 예방 트레이닝은 **양방향이어야** 하며, 이는 트레이닝을 받는 종업원이 트레이닝 중에 어느 정도 수준의 피드백을 할 수 있어야 한다는 의미입니다.

종업원 개인 또는 그룹을 대상으로 대면, 전화 또는 온라인 방식, 웨비나 또는 레코드 프레젠테이션으로 진행될 트레이닝은 다음의 요소를 가능한 한 많이 포함해야 합니다.

- 프로그램의 일부로 종업원에게 질문하기
- 종업원의 질문을 받고 시의적절하게 답변을 제공하기
- 트레이닝 및 제시된 자료에 대해 종업원에게 피드백 요청하기

본 트레이닝 이용 방법

본 견본 트레이닝은 다양한 형식으로 구성되어, 핵심 커리큘럼을 유지하면서도 다양한 직장 환경을 아우르는 트레이닝을 제시하기 위해 종업원에게 최대한의 유연성을 제공합니다.

트레이닝의 구성 요소:

1. **스크립트** 대면식 그룹 트레이닝용, **PDF** 및 편집 가능한 워드 형식
2. **파워포인트** 스크립트와 병행하여 이용, 온라인 사용 및 다운로드 가능, **PDF** 형식
3. **비디오** 프레젠테이션, 온라인 사용 및 다운로드 가능
4. **자주 하는 질문**, 트레이닝과 병행하여 온라인에서 이용 가능, 제기되는 추가 질문에 대한 답변

고용주를 위한 지침

- 이 트레이닝은 있는 그대로 사용하거나 조직별 특정 요건에 맞춰 채택할 수 있도록 제작되었습니다.
- 트레이닝은 시작 활동, 역할극 또는 그룹 토론 등의 추가 양방향 활동을 포함할 수 있습니다.
- 특정 고용주 정책 또는 관행이 이 트레이닝의 콘텐츠와 다른 경우, 트레이닝은 뉴욕주 법률(4페이지 참조)에서 요구하는 최소한의 요소 전체를 여전히 포함하면서도 이러한 뉘앙스를 반영하기 위해 수정되어야 합니다.
- 트레이닝에는 종업원에게 문제 제기 시 사용을 권장하는 내부 절차가 자세히 나와 있어야 하며 성적 괴롭힘을 주장하는 종업원이 문제를 제기해야 하는 특정인 이름 및 직책에 대한 연락처 정보를 포함해야 합니다.
- 또한 업계 고유의 시나리오와 같은 기업의 업무를 반영하여 수정되어야 합니다.
- 트레이닝은 가능한 한 각 기업의 인력 전체에 걸쳐 일관되게 (동일한 전달 방법을 사용하여) 제공하여 모든 수준과 모든 장소에서 이해할 수 있도록 보장해야 합니다.
- 모든 고용주에게는 종업원 모두가 고용주의 기준에 대해 훈련받고 및 기업의 관행에 익숙해지도록 할 책임이 있습니다.
- 모든 종업원은 2019년 10월 9일 전에 최초의 성적 괴롭힘 예방 트레이닝을 마쳐야 합니다.
- 모든 종업원은 연간 최소 1회의 트레이닝을 수료해야 합니다. 달력 연도, 각 종업원의 업무 시작 기념일 또는 종업원이 선택하는 기타 날짜를 기준으로 삼을 수 있습니다.
- 모든 신규 종업원은 성적 괴롭힘 예방 트레이닝을 가능한 한 빨리 마쳐야 합니다.
- 고용주는 소속 직원이 사용하는 언어로 트레이닝을 제공해야 합니다. 종업원이 뉴욕주에서 제공하는 견본 트레이닝에 자신이 주 언어로 사용하는 버전이 없다고 확인하면, 고용주는 영어 버전의 트레이닝을 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.
- 때에 따라 트레이닝 도중에 참가자는 개인적이거나 비밀스러운 경험을 공유할 수 있습니다. 이런 경우, 트레이너는 이를 중단시키고 이야기를 적절한 사내 담당자에게 개인적으로 의논할 것을 권해야 합니다. 트레이닝 후, 해당 개인이 적절한 신고 절차를 인지하고 있는지 따로 확인해야 합니다. 관리자와 감독자는 괴롭힘에 관한 모든 사건을 신고해야 합니다.

최소한의 트레이닝 표준 체크리스트

뉴욕주 노동부 및 인권 분과에서 개발한 견본 트레이닝이 아닌 다른 트레이닝을 활용하는 경우 해당 트레이닝은 다음에 나열된 최소한의 기준을 반드시 충족하거나 초과해야 합니다.

트레이닝은 다음을 준수해야 합니다:

- 양방향 트레이닝
- 뉴욕주 인권 분과와 협의하에 노동부에서 발표한 지침과 일치하는 성적 괴롭힘에 대한 설명을 포함
- 불법적 성적 괴롭힘의 사례를 포함
- 성적 괴롭힘과 성적 괴롭힘 피해자가 이용 가능한 해결책에 관한 연방 및 주 법에 명시된 규정에 대한 정보를 포함
- 직원이 보상받을 권리와 문제 제기에 대한 판결을 다루는 이용 가능한 모든 포럼에 관한 정보를 포함
- 감독자의 처리 태도 및 이러한 감독자의 추가 책임에 대한 정보를 포함

뉴욕주
성적 괴롭힘
예방 트레이닝

구성요소 1: 트레이닝 스크립트

2018년 9월호



목차

트레이너 소개.....	7
직장 내 성적 괴롭힘.....	7
성적 괴롭힘이란 무엇입니까?.....	8
적대적 환경.....	8
퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘.....	9
누가 성적 괴롭힘의 대상이 될 수 있습니까?.....	9
누가 성적 괴롭힘의 가해자가 될 수 있습니까?.....	10
직장 내 성적 괴롭힘은 어디에서 발생할 수 있습니까?.....	10
성 고정관념.....	10
보복.....	11
무엇이 보복입니까?.....	11
보복이 아닌 것은 무엇입니까?.....	11
감독자의 책임.....	12
의무 보고.....	12
내가 괴롭힘을 당한다면 무엇을 해야 합니까?.....	12
성적 괴롭힘을 목격하면 어떻게 해야 합니까?.....	13
조사 및 시정 조치.....	14
조사 프로세스.....	14
추가적 보호 및 구제책.....	15
뉴욕주 인권 분과(DHR).....	15
미국 평등고용기회위원회(EEOC).....	15
지역의 보호제도.....	15
기타 유형의 직장 내 괴롭힘.....	16
정리.....	16
성적 괴롭힘 사례 연구.....	17
예 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음.....	17
예 2: 부적절한 사고방식을 가진 감독자.....	18
예 3: 여성을 위한 직업은 없다?.....	19
예 4: 너무 가까워서 불편해요.....	20
예 5: 씹쓸한 거래.....	21
예 6: 걸모습에 대한 문제.....	23

트레이너 소개

- 성적 괴롭힘 예방을 위한 연간 트레이닝에 오신 것을 환영합니다.
- 제 이름은 _____ [name] _____이며(며) _____ [organization] _____ 소속의 _____ [title] _____입니다.
- 최근 몇 년 동안 직장에서의 성적 괴롭힘에 대한 이야기가 전국적인 주목을 받으면서 이러한 행동의 심각성, 용납 불가능한 본질과 이에 따르는 심각한 결과에 대한 인식이 바뀌었습니다.
- “성적 괴롭힘”이라는 용어는 각자의 인생 경험에 따라 다른 것을 의미할 수도 있습니다.
- 어떤 행동은 용인되는 것처럼 보이며 과거에는 실제로 용인되었을 수도 있습니다. 그렇다고 해서 우리가 함께 일하는 모든 사람이 이를 용인하는 것은 아닙니다.
- 이 트레이닝의 목적은 직장에서 무엇이 용인되고 안 되는지에 대해 공통의 이해를 제시하는 것입니다.

직장 내 성적 괴롭힘

- 뉴욕주는 모든 개인이 공정하고 안전하며 생산적인 근무 환경을 누리는 평등한 기회를 보장하기 위해 오랫동안 노력해왔습니다.
- 법률과 정책은 다양성을 존중하고 모든 사람이 뉴욕주에서 일하는 특권을 즐길 수 있도록 보장합니다.
- 성적 괴롭힘을 예방하는 것은 우리의 지속적인 성공에 있어 중요한 부분입니다. 성적 괴롭힘은 용인되지 않습니다.
- 이는 괴롭힘을 조사하고 가해자 또는 범인에게 그만두라고 말하는 것을 의미합니다.
- 해당하는 경우 징계 조치가 취해질 수 있음도 의미합니다. 행동이 충분히 심각하다면, 징계 조치에 해고가 포함될 수 있습니다.
- 종업원에게 그만두라고 말한 후에도 반복되는 행동은 특히 심각한 경우이며 상황에 따른 조치를 하게 됩니다.
- 이 양방향 트레이닝은 성적 괴롭힘으로 간주되는 것을 더 잘 이해하는 데 도움이 됩니다.
- 또한 직장 내 성적 괴롭힘을 신고하는 방법과 반차별법을 시행하는 다른 주 및 연방 기관에 직장 내 성적 괴롭힘을 신고하는 옵션을 알려드립니다.
- 이러한 신고는 진지하게 받아들여지고 신속하게 조사될 것이며 적절하다고 판단되는 경우 효과적인 조치가 취해질 것입니다.

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

적대적 환경

- 성에 근거한 적대적인 환경은 원치 않는 단어, 표지판, 농담, 장난, 협박, 육체적인 행동 또는 폭력, 성적인 성격의 것이든 성적인 성격이 아니든 개인의 성 때문에 개인을 가리키는 것들을 말합니다.
- 적대적인 환경의 성적 괴롭힘은 다음을 포함합니다:
 - 성적이거나 차별적인 전시물 또는 출판물을 직장에 놓는 행위, 예를 들어 사진, 포스터, 캘린더, 낙서, 물건, 판촉물, 읽을거리 또는 기타 성적인 의미가 있거나 음란한 자료.
 - 여기에는 직장에서 컴퓨터나 휴대전화에 있는 성적인 화상을 공유하는 것도 포함됩니다.
 - 여기에는 성적인 제스처, 소음, 발언, 농담 또는 개인의 성행위나 성적 경험에 관한 의견도 포함됩니다.
 - 개인의 성을 근거로 한 적대적인 행동. 예:
 - 강간, 성적 구타, 성추행 또는 이러한 폭행을 범하려는 시도
 - 성적인 육체적 행위(만지거나, 꼬집거나, 토닥이거나, 키스하거나, 포옹하거나, 다른 직원의 몸을 문지르거나, 다른 직원의 몸을 찌르는 것을 포함하되 이에 국한되지 않음)

- 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

퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘

- 퀴드 프로 쿠오(Quid Pro Quo) 성적 괴롭힘은 권력이 있는 사람이 성적 호의와 직업상의 혜택을 교환하려고 할 때 발생합니다.
- 퀴드 프로 쿠오는 거래를 의미하는 법적 용어입니다.
- 이러한 종류의 괴롭힘은 종업원과 혜택을 부여하거나 보류할 권한이 있는 감독자처럼 권한을 가진 사람 간에 발생합니다.
- 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘에는 다음과 같은 사항이 포함됩니다.
 - 성적인 관계를 매개로 더 나은 근무 조건 또는 기회를 제공하거나 부여
 - 성적인 관계가 거부될 경우 불리한 노동 조건(예: 강등, 교대 변경 또는 직장 위치 변경)부여, 또는 기회 박탈
 - 성적인 관계를 강요하기 위해 압력, 위협 또는 신체적 행동 사용
 - 성적인 관계를 거부하는 것에 대한 보복

누가 성적 괴롭힘의 대상이 될 수 있습니까?

- 성적 괴롭힘은 남성과 여성 간에 또는 같은 성별의 사람들 사이에서 발생할 수 있습니다.
 - “성(sex)”이란 용어는 성적 취향, 성 정체성 및 트랜스젠더 상태를 포함합니다.
- 대상이 트랜스젠더이기 때문에 발생하는 성적 괴롭힘도 위법입니다.
- 법은 독립 계약자 및 직장에서 서비스 제공을 위해 계약한 회사에서 고용한 직원을 포함하여 직원, 무급 인턴 및 직장에서 근무하는 비종업원을 보호합니다.

누가 성적 괴롭힘의 가해자가 될 수 있습니까?

- 직장에 있는 누구나 가해자가 될 수 있습니다.
- 가해자가 피해자의 **직장동료**일 수도 있습니다.
- 가해자가 피해자의 **감독자** 또는 **관리자**일 수도 있습니다.
- 가해자는 **비종업원, 인턴, 공급업체, 빌딩 시큐리티, 의뢰인, 고객** 또는 **방문객**을 포함한 모든 제3자일 수 있습니다.

직장 내 성적 괴롭힘은 어디에서 발생할 수 있습니까?

- 괴롭힘은 **언제 어디서나** 일어날 수 있습니다. 직원들은 현장에서, 고용주가 후원하는 행사, 교육, 공공에 개방된 컨퍼런스, 사무실 파티에서 업무 책임을 수행하고 있습니다.
- 여행 중이거나 퇴근 후 발생한 사건과 같이 업무시간이 아닌 시간의 직원 상호 작용은 사업장에 영향을 미칠 수 있습니다.
- 현장 밖, 비 업무시간 중의 활동 역시 작업 환경의 연장으로 간주될 수 있습니다.
- 종업원은 전화, 텍스트, 이메일 및 소셜 미디어를 통해 성적 괴롭힘의 대상이 될 수 있습니다.
- 어떤 식으로든 직장 환경에 영향을 미치는 괴롭힘은 경영상의 염려입니다.

성 고정관념

- 성 고정관념은 행동이나 성격 특성이 단순히 특정 성별의 개인이 어떻게 행동하거나 보여야 하는지가 다른 사람들의 아이디어나 인식에 부합하지 않아 부적절하게 간주될 때 발생합니다.
- 그 사람이 “적절한” 외모, 말하는 법, 개성, 또는 생활 방식에 관한 성 고정관념을 따르지 않았다 하여 괴롭히는 것은 성적 괴롭힘입니다.
- 일반적으로 다른 성별의 사람들이 보통 수행하거나 이전에 수행해왔던 성 역할을 수행하고 있다 하여 괴롭히는 것은 성차별입니다.

보복

- “보호되는 활동”을 하는 모든 종업원은 그 활동으로 인해 보복당하지 않도록 법의 보호를 받습니다.
- 괴롭힘과 관련된 “보호되는 활동”에는 다음이 포함됩니다.
 - 감독자, 관리자 또는 괴롭힘에 대한 문제점을 접수하기 위해 고용주가 지정한 다른 사람에게 문제를 제기하는 것
 - 당신이 괴롭힘의 대상이 아니더라도 의심되는 문제에 대한 보고서를 작성하는 것
 - 괴롭힘에 관한 공식적인 문제 제기
 - 차별 반대
 - 괴롭힘을 호소하는 다른 직원을 돕는 것
 - 괴롭힘에 대한 직장 조사 중에 정보를 제공하거나 정부 기관 또는 법원에 제기된 괴롭힘에 대해 증언하는 것

무엇이 보복입니까?

- 보복은 위의 보호되는 활동과 관계가 있는 종업원의 고용 조건(예: 강등 또는 해로운 작업 일정 또는 장소 변경)을 변경하기 위해 취한 조치입니다. 이러한 개인은 보호되는 활동에 자극받은 감독자, 관리자 또는 고용주가 행하는 어떠한 부정적인 행위로부터도 자유로울 것을 기대할 수 있어야 합니다.
- 보복은 고용주가 종업원에게 취하는 모든 불리한 조치가 될 수 있으며, 이는 합리적인 근로자가 괴롭힘이나 차별에 대한 문제를 제기하는 것을 막는 수단이 될 수 있습니다.
- 불리한 조치는 직업에 관계되거나 직장에서 발생해야 할 필요가 없으며 부당한 부정적 평가와 같이 고용이 끝난 후에도 발생할 수 있습니다.

보복이 아닌 것은 무엇입니까?

- 직원이 보호되는 활동을 취한 후 발생한다고 하여 모든 부정적 고용 조치를 보복적인 것으로 단순화할 수 없습니다.
- 종업원은 보호받는 활동을 취한 후에도 계속해서 모든 직업 요건 및 징계 규칙의 적용을 받습니다.

감독자의 책임

- 감독자와 관리자는 그 행동에 있어 높은 기준을 유지합니다. 그 이유는,
 - 이들은 고용주에 의해 권한을 갖는 위치에 배치되었고, 권한을 남용해서는 안 됩니다.
 - 이들의 행동은 고용주가 괴롭힘을 시정할 기회를 놓치게 하여 고용주에게 책임을 전가할 수 있습니다.
 - 이들은 보고된 괴롭힘이나 관찰된 괴롭힘을 신고해야 합니다.
 - 이들은 자신이 책임지고 있는 사업장에 대해 합당한 배려와 주의를 기울여야 합니다. 알고 있었어야 할 어떤 괴롭힘이나 차별에 대해서도 책임이 있습니다.
 - 이들에게는 적절한 행동으로 모범을 보일 것이 기대됩니다.

의무 보고

- 감독자는 아무도 항의하지 않는다고 해도 **모든 괴롭힘을 신고해야 합니다.**
- 감독자나 관리자는 괴롭힘에 대해 보고를 받거나 인지하게 된다면 예외 없이 그 즉시 고용주에게 보고해야 합니다.
 - 감독자나 관리자가 사소한 행위라고 생각한다 해도
 - 괴롭힘을 당한 개인이 신고하지 않는다고 해도
- 감독자와 관리자가 성적 괴롭힘 혐의를 보고하지 않거나 성적 괴롭힘을 계속하도록 고의로 허용한다면 징계 처분을 받게 됩니다.
- 또한 어떠한 보복 행위와 연관된 감독자와 관리자에게는 징계 처분이 내려집니다.

내가 괴롭힘을 당한다면 무엇을 해야 할까요?

- 경영진이 괴롭힘에 대해 인지하지 못한다면 직장 내 괴롭힘을 멈출 수 없습니다. 이는 모든 사람의 책임입니다.
- 회사가 조치를 취할 수 있도록 감독자, 관리자 또는 문제 해결을 위해 고용주가 지정한 다른 사람(성적 괴롭힘 예방 정책에 제시된 것과 같은)에게 괴롭힘을 신고합니다.
- 행동은 회사 정책을 위반하는 것으로 족하며 법률을 위반할 필요는 없습니다.

- 괴롭힘을 신고하고 문제를 제기할 수 있는 문제 제기 양식이 제공하겠습니다. 구두 또는 다른 방식으로 신고하는 것이 더 편한 경우라 해도 조사를 통해 이 예방 정책을 준수해야 하는 것은 마찬가지입니다.
- 성적 괴롭힘을 당했다고 생각되면 양식을 작성한 후 다음 주소로 제출하십시오.
 - **[Person or office designated]**
 - **[Contact information for designee or office]**
 - **[How the Complaint Form can be submitted]**
- 구두로 진술할 수도 있습니다.
- 이 양식을 제출하거나 괴롭힘을 신고하면 회사는 성적 괴롭힘 예방 정책을 준수하여 모든 문제를 조사해야 합니다.
- 법에 저촉되는지 아닌지를 걱정할 필요 없이 이 트레이닝에서 설명한 대로 부적절하다고 생각하는 행동은 신고해야 합니다.
- 괴롭힘을 신고하거나 경험한 개인은 경영진과 협력하여 완전하고 공정한 조사가 수행될 수 있도록 해야 하며 필요한 모든 시정 조치가 취해질 수 있습니다.
- 관리자나 감독자에게 괴롭힘을 신고한 경우 “무시하세요”와 같이 부적절한 답변을 받으면 “법적인 보호 및 외부 구제” 정책에 명시된 대로 다음 단계에서 문제를 제기할 수 있습니다.
- 마지막으로, 잠재적인 괴롭힘의 시기에 문제를 제기하고 싶은지 확실하지 않다면, 사건을 문서화하여 그것이 마음속에 생생하게 남아 있도록 하십시오.

성적 괴롭힘을 목격하면 어떻게 해야 할까요?

- 성적 괴롭힘의 가능성이 있음을 목격하거나 이를 증언하는 사람은 감독자, 관리자 또는 지명된 사람에게 이를 보고해야 합니다.
- 불편하고 무서울 수 있지만 앞에서 일어나는 괴롭힘이 불편할 때 동료들에게 “괜찮지 않다”고 말하는 것이 중요합니다.
- 성적 괴롭힘의 혐의를 신고하거나 조사를 도왔다고 하여 고용주가 보복하는 것은 불법입니다.

조사 및 시정 조치

- 성적 괴롭힘이나 보복에 가담하는 사람은 해고 및 징계 조치를 받을 수 있습니다.
- **[Name of Company]**은(는) 정보가 구두 형태인지 서면 형태인지에 관계없이 모든 괴롭힘에 관한 보고서를 조사합니다.
- 불만 사항에 대한 조사는 즉시 시작되어 가능한 한 빨리 완료되어야 합니다.
- 조사는 가능한 한 기밀로 유지될 것입니다.
- 모든 종업원은 성적 괴롭힘 혐의에 대한 조사에서 필요에 따라 협조해야 할 수도 있습니다.
 - 조사에 참여하는 직원이 보복을 당하는 것은 불법입니다.

조사 프로세스

- 우리 조직은 앞으로 괴롭힘이 발생하지 않도록 적절한 조치를 취할 의무가 있습니다. 문제를 조사하는 방법은 다음과 같습니다.
- **[Person or office designated]**은(는) 혐의에 대한 즉각적인 재검토를 실시하고, 적절한 경우 임시 조치를 취할 것입니다.
- 관련 문서, 이메일 또는 전화 기록을 요청, 보존 및 획득하게 됩니다.
- 면담은 관계자 및 증인과 함께 진행됩니다.
- 조사는 이 정책에 명시된 대로 문서화됩니다.
- 문제를 제기한 사람과 성적 괴롭힘에 대한 혐의자에게는 최종 결정을 통보하고 적절한 행정 조치를 취할 것입니다.

추가적 보호 및 구제책

- 앞에서 이미 간략히 설명한 것 외에도, 직원들은 아래에 제안하는 바와 같이 외부에서 법적인 구제책을 선택할 수도 있습니다.

뉴욕주 인권 분과(DHR)

- 인권법 위반에 관한 고발은 인권 분과(DHR) 또는 뉴욕주 대법원에 제기될 수 있습니다.
- DHR에의 고발은 성적 괴롭힘이 일어나고 **1년 이내에** 언제든지 제기될 수 있습니다. 접수를 위해 변호사가 필요하지는 않습니다.
- 개인이 DHR에 신고하지 않은 경우 DHR은 HRL에 근거하여 **3년 이내의** 성적 괴롭힘 혐의에 대해 주 법원에서 직접 고소를 진행할 수 있습니다.
- 주 법원에 HRL 신고서를 이미 제출한 개인은 DHR에 신고할 수 없습니다.
- 자세한 사항은 www.dhr.ny.gov를 참조하십시오.

미국 평등고용기회위원회(EEOC)

- 개인은 성적 괴롭힘이 일어난 후 **300일 이내에** 언제든지 EEOC에 문제를 제기할 수 있습니다. 접수를 위해 변호사가 필요하지는 않습니다.
- 연방 법원에 가기 전 반드시 EEOC를 거쳐야 합니다.
- 자세한 사항은 www.eeoc.gov를 참조하십시오.
- *참고: 개인이 DHR을 통해 행정 소송을 제기한 경우 DHR은 연방 법원에서 진행할 권리를 유지하기 위해 EEOC에 문제를 통보합니다.*

지역의 보호제도

- 많은 지역에서는 성적 괴롭힘과 차별로부터 개인을 보호하는 법을 시행합니다.
- 그러한 법이 존재하는지 알아보려면 거주하는 카운티, 시티 또는 타운에 연락해야 합니다.
- 원치 않는 육체적 접촉, 강제적인 물리적 감금 또는 강요된 성행위가 포함된다면 그 행위는 범죄로 간주될 수 있습니다. **지역 경찰국에 연락하십시오.**

기타 유형의 직장 내 괴롭힘

- 직장 내 괴롭힘은 다른 일을 기반으로도 일어날 수 있으며 성별이나 부적절한 성적 행동에 국한되지는 않습니다.
- 보호받는 특성에 근거한 작업장 내 괴롭힘 또는 차별은 금지되며 가해자에게 징계 조치가 취해질 수 있습니다.
 - 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.
- 이 트레이닝에서 제공되는 많은 정보는 모든 종류의 직장 내 괴롭힘에 적용됩니다.

정리

- 이 트레이닝을 마친 후 모든 직원은 우리가 토론한 내용을 이해해야 합니다.
 - 괴롭힘을 부적절한 행동으로 인식하는 방법
 - 성적 괴롭힘의 성격
 - 보호받는 특성에 기인하는 괴롭힘은 금지되어 있습니다.
 - 직장 내에서의 괴롭힘이 고용 차별인 이유
 - 모든 괴롭힘은 신고되어야 합니다.
 - 감독자와 관리자는 괴롭힘을 신고할 특별한 책임이 있습니다.
- 이러한 지식을 바탕으로 모든 직원은 직장에서 적절한 행동을 취해 징계 조치를 피하고, 자신의 권리를 알며 모든 사람을 존경하는 분위기에서 일할 수 있게 될 것으로 확신합니다.
- 불만 신고 양식을 확인하십시오 **[insert information here]**.
- 추가 정보는 다음 웹사이트를 참고하십시오. **[ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](https://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)**

성적 괴롭힘 사례 연구

- 성적 괴롭힘으로 간주될 수 있는 행위의 유형을 설명하는 데 도움이 되는 몇 가지 시나리오를 살펴보겠습니다.
- 이들 사례는 직장에서 벌어지는 부적절한 행위로서, 징계를 포함하는 시정 조치로 처리될 사안을 묘사합니다.
- 기억하십시오, 직장에서 벌어지는 부적절한 행위를 신고하는 것은 **모든 종업원**의 책임입니다.

예 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음

Li Yan의 동료 Ralph는 최근 이혼을 했습니다. Ralph는 자신이 외롭고 새 여자친구를 찾는다는 말을 몇 번에 걸쳐 던지시 흘렸습니다. Li Yan과 Ralph는 과거에 가깝게 지냈고 근처 레스토랑에서 여러 번 점심 식사를 함께했습니다. Ralph는 Li Yan에게 저녁을 먹고 영화를 보자고 데이트를 청합니다. Li Yan은 데이트 신청을 받아들였습니다. Li Yan은 Ralph와의 데이트를 즐기지만 이성으로 사귀는 것은 좋은 생각이 아니라고 결론을 내립니다. Li Yan은 Ralph에게 즐거운 시간이었다고 감사를 표하면서 이성 관계는 원하지 않는다고 말했습니다. Ralph는 2주간 기다린 다음 Li Yan에게 또다시 여러 번 데이트 신청을 하여 부담감을 줍니다. Li Yan은 거절하지만 Ralph는 멈추지 않습니다. Ralph는 Li Yan에게 데이트를 지속적으로 요구합니다.

질문 1. Ralph가 Li Yan에게 처음 데이트를 청한 것은 성적 괴롭힘이다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: Ralph가 여자친구를 만들고 싶다면 동료인 Li Yan에게 데이트를 처음 청한 것은 성적 괴롭힘이 아닙니다. Li Yan이 Ralph의 데이트 신청을 거절했다 하더라도, Ralph가 데이트를 신청하고 개인의 생활에 대해 선정적이지 않은 대화를 시도한 데에는 전혀 잘못이 없습니다.

질문 2. Li Yan은 Ralph와 데이트를 했기 때문에 성적 괴롭힘으로 신고할 수 없습니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: 친밀하게 지내거나 데이트를 하거나 동료와 교체하기 전 단계로 가깝게 지낸다고 하더라도 Ralph가 Li Yan에게 한 것처럼 행동할 권리를 주는 것은 아닙니다. Li Yan은 Ralph와 계속해서 업무를 해야 하므로 Ralph는 Li Yan의 의사를 존중해야 하며 직장에서의 부적절한 행위에 연루되지 말아야 합니다.

--

Li Yan은 감독자에게 신고하고 감독자는 (필요에 따라) 해당 사안을 고용주가 지정한 불만 접수 담당자에게 보고합니다. Ralph는 자신의 행동에 대해 조사받고 사과합니다. Ralph는 불만 접수 담당자에게 해당 행위를 멈추라는 지시를 받습니다. Ralph는 얼마간 지시를 따랐지만 곧, Li Yan의 책상에 연애편지와 함께 작은 선물을 놓아두기 시작했습니다. 연애편지는 대놓고 적극적인 내용은 아니었지만 Li Yan은 Ralph가 자신을 스토킹할 수 있다는 걱정에 Ralph의 행동이 거슬리기 시작했습니다.

질문 3. Ralph는 지시에 따라 Li Yan에게 데이트를 청하는 행위를 멈췄기 때문에 선물과 연애편지를 건넨 후속 행동은 성적 괴롭힘이 아닙니다. Li Yan을 좋아하기 때문에 친절하게 대했을 뿐입니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: Li Yan은 Ralph의 행동을 신고해야 합니다. Li Yan은 Ralph가 직장에서 부적절한 행동을 그만두도록 하는 데 효과적인 도움을 받을 자격이 있습니다. Ralph가 부적절한 행동을 그만두도록 지시를 받은 후에 Li Yan을 불편하게 하는 행동을 다시 하고 있기 때문에 자신의 행동에 대한 엄중한 징계에 처해질 수 있습니다.

예 2: 부적절한 사고방식을 가진 감독자

Sharon은 직장에서 새로운 지역으로 발령을 받습니다. 새로운 감독자인 Paul은 친절하며 Sharon이 새로운 업무에 익숙해지도록 도와줍니다. 며칠 후, 주위에 아무도 없을 때 Paul이 Sharon의 자리로 이야기를 나누러 옵니다. Paul은 지난 밤에 스트립 클럽에 다녀온 이야기를 합니다. Sharon은 직장에서 이러한 화제를 꺼내는 Paul에게 깜짝 놀랐지만 아무 말도 하지 않습니다. Paul은 사무실에 있는 모든 여성이 너무 매력이 없어서 가끔씩 나가서 “ 핫한 영계들을 만난다”며 이야기를 계속합니다. Paul은 Sharon이 함께 일하게 되어 좋다며 다른 사람과 달리 “봐줄 만하다”고 말합니다. Sharon은 자신과 직장의 다른 여성들이 상관에게 외모로 평가받는다라는 사실이 불쾌하고 모욕적이라고 생각합니다.

질문 1. Paul이 Sharon에게 매력 없다고 말하지 않았으므로 성적 괴롭힘은 아닙니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: Paul이 Sharon에게 선정적인 이야기를 했으며 이 때문에 Sharon은 자신과 여성 동료들의 품위를 떨어뜨렸고 모욕당했다고 느꼈습니다. Paul이 Sharon에게 “칭찬”으로 짐작되는 말을 건넨 것은 중요하지 않습니다. 그런데도 Sharon은 대단히 불쾌했고 대부분의 합리적인 사람 역시 해당 상황에서 그렇게 느낄 것입니다.

질문 2. 스트립 클럽에 간 이야기를 건넨 사실만으로 Paul은 직장에서 부적절한 행위를 한 것이 됩니다. 참입니까 거짓입니까?

참: 스트립 클럽에 간 이야기를 직장에서 특히, 감독자가 했다면 이러한 행위를 신고하는 것이 적절합니다. Paul이 스트립 클럽에 간 사실을 한 번 언급한 것은 여러 번 반복되지 않는 한 불법적인 괴롭힘의 수준은 아닐지라도 멈추라는 지시를 받을 만한 행동입니다.

질문 3. Paul에게 이러한 대화 시도를 멈추도록 지시해야 하지만, 심각한 문제는 아닙니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: Paul이 여성 종업원에 대해서 한 말은 심각한 문제로, 직장 내 여성을 비하하는 태도를 보여주는 것입니다. Paul은 적절한 행동을 본보기로 제시할 필요가 있으며, 종업원을 성적 또는 모든 보호받는

특성을 근거로 비하하는 표현을 해서는 안 됩니다. **Sharon**은 여성을 이렇게 멸시하는 감정을 품은 지인과 계속해서 일할 필요가 없으며 이는 다른 종업원도 마찬가지입니다. 다른 종업원은 이러한 사실을 모르더라도 경영진은 알아야 하며, **Paul**에게 징계를 내려야 하고 아마도 현재의 직책에서 면직되어야 할 것입니다.

예 3: 여성을 위한 직업은 없다?

Carla는 면허가 있는 중장비 기사입니다. 몇몇 남성 동료는 **Carla**를 놀리는 것을 즐깁니다. **Carla**는 “조심해, 정신 나간 여자 드라이버가 왔어!”라는 농담조의 말을 자주 듣습니다. 또한, 누군가는 건설 현장의 이동식 화장실에 손으로 “남성 전용”이라고 쓴 표지를 계속해서 갖다 놓습니다.

질문 1. 전통적으로 남성이 해오던 일을 하는 여성은 놀림을 예상해야 하며 농담으로 던지는 말을 심각하게 받아들여서는 안 됩니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: **Carla**가 성적 괴롭힘을 당했는지는 해당 상황에서 **Carla**가 느낀 감정에 따라 즉, 이러한 행위로 불쾌감을 느꼈는지에 따라 달라집니다. 하지만 **Carla**가 어느 순간에서든 괴롭힘이라고 느꼈다면 신고하기 전에 해당 행위에 대한 불쾌감을 참고 견뎠는지, 그랬다면 얼마나 오래 견뎠는지에 상관없이 이러한 행위를 신고하여 멈추도록 할 수 있습니다. **Carla**는 언제든 더는 안된다고 말할 수 있습니다.

질문 2. **Carla**는 문제를 제기할 수 없습니다. 현장 감독관이 놀리는 행위에 때로 가담했기 때문에 신고할 곳이 없습니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: **Carla**는 이러한 행위가 자신을 괴롭힌다는 사실을 해당 감독관에게 통지함으로써 여전히 불만을 제기할 수 있으며 이를 통해 이러한 행위가 중지되어야 합니다. 감독관 자신 또는 **Carla**의 입장에서 감독관이 **Carla**의 신고를 심각하게 받아들이지 않는다면 중대한 부당 행위로 간주됩니다. **Carla**는 감독관에게 신고하는 대신 고용주가 지정한 불만 접수 담당자에게 직접 신고할 수 있으며 감독관에게 신고 후 담당자에게 신고할 수도 있습니다. 불만 접수 담당자는 모든 종업원이 자사의 성적 괴롭힘 예방 정책 및 절차를 인지하도록 할 책임이 있습니다.

--

Carla의 몇몇 동료는 전통적으로 남성만 일했던 직업 세계에 **Carla**가 발을 들인 데에 강력한 반발을 품고 있습니다. 이러한 동료는 **Carla**에게 가끔 다음과 같이 말했습니다. “당신은 자격이 있는 남자에게서 일을 빼앗았어.”, “집에서 애를 돌봐야 해.”, “무슨 엄마가 그래?” 또한, 누군가는 **Carla**의 공구함에 “나쁜 년”이라고 새겨놓았습니다.

질문 3. 이들 행위는 무례하지만 성적인 내용이 아니므로 성적 괴롭힘으로 볼 수 없습니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: 이러한 행위는 **Carla**를 겨냥한 것으로 **Carla**를 위협하여 일을 그만두게 할 의도가 표출된 것입니다. 성적인 내용이 아니라고 하더라도 이러한 괴롭힘은 **Carla**의 성별을 겨냥한 것이며 과하거나 빈번하다면 적대적인 업무 환경을 조성하게 될 것입니다.

--

Carla는 이러한 농담과 그 외 행위를 신고했고 조사가 진행됩니다. **Carla**의 공구함에 누가 낙서를 했는지는 밝혀지지 않습니다. 동료들은 이러한 행위를 멈추라는 지시 또는 징계를 받게 됩니다. 감독관은 **Carla**에게 문제가 또 발생하면 즉시 와서 신고하라고 말합니다. 이후에 **Carla**는 공구함에 누군가가 소변을 본 것을 발견합니다.

질문 4. 공구함을 훼손한 사람이 누구인지 증명할 수 없으므로 **Carla**는 아무것도 할 수 없습니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: **Carla**는 감독관에게 즉시 신고하거나 고용주가 지정한 불만접수 담당자에게 직접 알려야 합니다. 상황이 매우 까다롭게 되었지만 **Carla**를 도와주고 해결책을 찾을 책임은 고용주에게 있습니다. 적절한 조사를 즉시 수행하고 이어서 알맞은 시정 조치를 취해야 합니다.

예 4: 너무 가까워서 불편해요

Keisha는 새로운 감독자인 **Sarah**가 자신이 작성한 보고서를 함께 검토할 때 너무 가까이 접근하는 것을 느낍니다. 보고서에 관해 의견을 나눌 때 **Sarah**는 **Keisha**의 손이나 어깨를 만지곤 합니다. **Keisha**는 이러한 경우에 거리를 두려고 시도하지만 **Sarah**는 이러한 의도를 알아차리지 못하는 것 같습니다.

질문 1. **Keisha**는 **Sarah**의 행동을 모른척해야 합니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: **Sarah**의 행동이 불편한 경우 **Keisha**에게 옵션이 있습니다. 말이 편하다면 너무 가까이 다가오는 것과 만지는 것이 불편하니 물러서 달라고 **Sarah**에게 말해야 합니다. 다른 옵션은 고용주가 지정한 불만접수 담당자에게 직접 신고하여 담당자가 **Sarah**에게 전달하게 해야 합니다. 불법적으로 괴롭히는 상황이 조성될 정도로 과도하거나 자주 발생하지 않는다 하더라도(중단하라는 지시를 받고도 **Sarah**가 행위를 반복하지 않는 한) **Keisha**가 직장에서 불편을 겪어야 할 이유는 없습니다. **Sarah**가 이러한 행위를 하는 데 타당한 이유는 어디에도 없습니다.

--

Keisha가 신고하기 전, **Sarah**는 회의실에서 회의에 앞서 **Keisha**의 등을 어루만집니다. **Keisha**는 매우 화가 나지만 여전히 반응을 주저합니다. 이후에 **Sarah**는 업무에 대한 토론을 마친 후 자신의 사무실에서 자기 몸과 사무실 문 사이에 **Keisha**를 “가둡니다”. **Keisha**는 어쩔 줄을 몰라 벗어나려고 이리저리 움직입니다. 그러는 사이 **Sarah**가 **Keisha**의 가슴에 손을 댍니다.

질문 2. 회의실에서 **Sarah**가 **Keisha**의 등을 어루만진 것은 무심코 한 행동일 뿐으로 **Sarah**를 신고할 추가적인 근거는 못 됩니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: **Sarah**는 갈수록 심각해지는 행동 패턴을 보이고 있습니다. “너무 가까운 거리”와 “만지는” 행위를 고려할 때 이는 우연한 것으로 보이지 않습니다. **Sarah**가 사무실에 “가두기” 전에 **Keisha**는 불편함을 느낀 그동안의 모든 행위를 신고했어야 합니다.

질문 3. Sarah가 Keisha의 가슴을 만진 행위는 부적절하지만 단 한 번 발생했으므로 불법적인 성적 괴롭힘은 아닐 것입니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: 모든 유형의 성적인 접촉은 매우 중대한 상황이며 반복되어야만 성적 괴롭힘으로 간주되는 것이 아닙니다. Keisha는 반복되기를 기다리지 말고 즉시 신고해야 합니다. Sarah는 해고 가능성을 포함해 공식적인 징계를 받을 것으로 예상됩니다.

예 5: 슝슝한 거래

다음 시나리오는 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘의 다양한 측면을 설명합니다.

Tatiana는 곧 공석이 될 것으로 알고 있는 직책으로 승진할 것을 기대합니다. Tatiana는 자신의 감독자인 David가 누구를 승진시킬지 결정하는 데 참여할 것을 알고 있습니다. Tatiana는 해당 직책에 지원할 예정이고 승진에 대단한 관심이 있다고 David에게 말합니다. David는 이렇게 말합니다. “두고 봅시다. 그 직책에 관심 있는 사람이 아주 많을 겁니다.”

일주일 후, Tatiana는 David와 출장을 가서 호텔에서 묵게 됩니다. 저녁을 먹으며 David는 Tatiana와 함께 일하는 것에 늘 만족했으므로 승진시켜줄 수 있기를 바란다고 말합니다. David는 “서류상으로 더 적합해 보이는” 여러 지원자가 있지만 자신이 함께 일하기를 원하는 사람은 Tatiana라고 말합니다. David는 자신이 “연줄을 써서” 승진시켜줄 수 있다고 말하고 Tatiana는 고맙다고 말합니다. 이후에 David는 자기가 묵는 방에 가서 “술 한잔하며 휴식을 취하자”고 제안합니다. Tatiana는 David의 “제안”을 거절합니다.

질문 1. David의 행위는 Tatiana에게 괴롭힘이 될 수 있습니다. 참입니까 거짓입니까?

참: Tatiana의 감독자로서 David의 행동은 부적절하며 Tatiana가 불편하다고 느꼈다면 자유롭게 신고할 수 있어야 합니다. 직장에서 멀리 떨어진 장소에서 벌어진 행동이라는 사실과는 무관합니다. 관리자와 관리를 받는 직원이라는 이들의 관계에서 서로 간의 모든 상호작용은 직장에 영향을 줄 의도가 있습니다.

Tatiana가 David의 접근을 거절했다고 승진을 다르게 처리하겠다는 위협을 가한 사실이 없으므로 해당 순간에 David가 한 행동은 퀴드 프로 쿠오 괴롭힘으로 간주될 수도 있고 아닐 수도 있습니다. 하지만, “연줄을 쓰겠다”는 제안에 이어 자기 방으로 함께 가서 술 한잔하자는 요청은 강압의 가능성으로 간주될 수 있습니다. David가 접근을 지속했다면 직장에서의 이익과 관련하여 위협하거나 약속한 사실이 없다고 하더라도 이러한 요청은 분명 Tatiana에게 적대적인 환경을 조성하게 되므로 David가 경영진으로 고용한 고용주는 엄격한 법적 책임을 져야 합니다.

--

출장에서 돌아온 다음, Tatiana는 David에게 채용 공고가 언제 게시될지 알게 되면 지원할 수 있게 전달해 달라고 이야기합니다. David는 확실히는 모른다고 말하면서도 Tatiana를 위해 연줄을 쓸만한 “가치를 보여줄” 기회가 있다고 말합니다. 그런 다음 다시 묻습니다. “이번 금요일에 함께 저녁을 먹고 우리 집에 갈래요?”

질문 2. David는 성적 괴롭힘을 범했습니다. 참입니까 거짓입니까?

참: David가 Tatiana의 승진을 돕는 대가로 성상납을 제안한 것이 확실해졌습니다.

--

승진을 진심으로 바라는 Tatiana는 David와 데이트를하기로 결정했습니다. David의 집요한 요구로 금요일마다 데이트를 하고 성관계를 맺었습니다. Tatiana는 David와 성관계를 하고 싶지 않았지만 그러지 않으면 자신의 승진을 방해하리라는 생각 때문에 이에 응했습니다.

질문 3. Tatiana는 David와 자발적으로 성관계를 했기 때문에 괴롭힘에 대해 신고할 수 없습니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: Tatiana는 이런 성관계가 불편했으며 성적 괴롭힘의 대상이 되었기 때문입니다. David의 접근을 거절한 것과 마찬가지로 여전히 성적 괴롭힘의 대상입니다. Tatiana가 받은 제안은 직장에서의 이익을 성상납과 거래하려는 직장 감독자의 쿼드 프로 쿠오 성적 괴롭힘이며 고용주는 David의 행동에 대해 책임을 져야 합니다.

--

Tatiana는 승진했습니다.

질문 4. Tatiana는 승진했기 때문에 성적 괴롭힘을 신고할 수 없으며 차별은 없는 것이 되었습니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: Tatiana를 유인하는 방법으로 사용된 이득을 받았는지 여부에 상관없이 성적 괴롭힘 피해자가 될 수 있습니다.

--

Tatiana는 David와의 성관계를 끊습니다. 그러자 David가 평가 점수를 나쁘게 주었고 Tatiana는 새 직책의 수습이 끝나는 시점에 자격이 박탈되어 승진하기 전의 직책으로 돌아가게 됩니다.

질문 5. Tatiana가 신고하기에 지금은 “너무 늦었습니다”. 성관계의 대가로 얻은 자리를 자발적으로 관계를 끊는 바람에 잃게 된 경우 성적 괴롭힘을 당했다고 주장할 수 없습니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: 당시에 진정으로 합의한 달가운 사이였다가 결별한 경우라면 성적 괴롭힘을 당했다는 주장을 할 수 없습니다. 하지만, 이 사례의 “성관계”는 Tatiana에게 전혀 달갑지 않았습니다. David는 내내 부적절한 행동을 했고 고용주의 정책을 심각하게 위반했습니다. David는 관리자의 위치에서 자신의 권력과 권위를 남용하여 성적 괴롭힘을 범했습니다.

예 6: 겉모습에 대한 문제

Leonard는 대기업에서 사무원 겸 타이피스트로 일합니다. Leonard는 장신구로 치장하는 것을 좋아하며 늘 귀걸이와 목걸이를 달고 다닙니다. Leonard의 감독자인 Margaret은 남자가 이렇게 치장하는 남자가 사무원이 되려는 것을 “비정상”이라고 생각합니다. Margaret은 Leonard의 겉모습을 비꼬는 말을 자주 하며 “농담조”로 오피스 보이라고 부릅니다. 고객 관리 분야에서 자신의 경력을 쌓고자 하는 Leonard는 “안내 데스크” 구역 업무가 포함되어 대중과 소통할 수 있는 홍보직 공석에 지원합니다. Margaret은 Leonard가 이 직책을 원한다면 “좀 더 정상적”인 외모를 지녀야 하며 그렇지 않으면 메일룸 관리자로 승진될 때까지 기다려야 한다고 말합니다.

질문 1. 감독자가 Leonard에게 장신구로 치장하는 것은 고객 서비스 직종에 부적절하다고 지적한 것은 옳습니다. 참입니까 거짓입니까?

거짓: Leonard의 장신구는 남자가 치장하는 것이 비정상이라고 생각하는 Margaret 때문에 문제가 되는 것입니다. 따라서 Margaret의 말은 Leonard에 대한 성별 고정 관념으로 간주됩니다.

--

Margaret은 Leonard가 게이인지 “의심”하고 있으며 자신은 “상관하지 않는다”고 말하지만 Leonard를 “비밀스럽다”고 생각합니다. Margaret은 Leonard의 사생활에 대해 다음과 같은 질문을 합니다. “결혼했어요?” “애인이 있나요?” “아이가 있나요?” Leonard는 모든 질문에 정중하게 “아니요”라고 답하지만, 슬슬 화가 나기 시작합니다. Margaret은 Leonard의 동료들에게 Leonard의 성적 취향으로 추정되는 내용에 대해 험담하기 시작합니다.

질문 2. Leonard는 성별과 성적 취향에 근거한 괴롭힘의 피해자입니다. 참입니까 거짓입니까?

참: Leonard는 Margaret의 성별 고정 관념에 맞추지 못했기 때문에 괴롭힘을 당했으므로 성별에 근거한 괴롭힘의 피해자입니다.

Leonard는 성적 취향을 추정한 내용에 근거하여 괴롭힘을 당하기도 했습니다. 성적 취향으로 인한 괴롭힘으로 신고하는 데에 Leonard가 게이냐 아니냐는 중요하지 않습니다.

Leonard는 인권법에서 금지하는 성별 및/또는 장애인 차별의 유형인 성 정체성에 근거한 괴롭힘의 대상으로 간주할 수 있습니다. Leonard는 성적 괴롭힘 정책을 명백히 위반한 Margaret의 행동을 고용주가 지정한 불만접수 담당자(즉, 고용주가 “지명한 사람”)에게 신고해야 합니다.

--

Leonard는 이러한 상황에서 승진에 공정한 기회를 얻지 못할 것이라고 판단해서 고용주의 불만접수 담당자에게 Margaret의 행동을 신고합니다. 담당자는 조사를 진행하여 Leonard의 장신구가 직장 규율에 위반되지 않음을 Margaret에게 알려서 성별에 상관없이 Leonard를 해당 직위 후보로 고려하도록 했습니다. 또한 괴롭히는 언사와 사생활을 침해하는 질문, 사생활에 대한 험담을 중지해야 한다고 Margaret에게 지시합니다. Margaret은 괴롭히는 언사와 질문, 가십, 험담을 그만두었지만 이후

해당 공석에 다른 여직원을 추천했습니다. 승진된 여직원보다 **Leonard**이 훨씬 경험이 많고 **Leonard**에게는 커뮤니티 칼리지에서 받은 고객 관리 분야 2년제 학위까지 있는데도 말입니다.

질문 3. Leonard는 성별, 성적 취향 및/또는 보복에 근거한 차별의 대상일 가능성이 있습니다. 참입니까 거짓입니까?

참: 우리는 **Margaret**이 **Leonard**를 승진에 추천하지 않은 이유를 알지 못하지만 상황이 **Margaret**에게 유리해 보이지는 않습니다. **Margaret**이 **Leonard**를 괴롭힌 것과 동일한 이유로 인한 선입견, **Leonard**의 신고에 대한 보복 또는 둘 다를 보입니다.

Leonard는 고용주의 불만 접수 담당자와 면담하여 승진의 상황을 조사해야 한다는 사실을 알려야 합니다. **Margaret**이 관리 권한을 남용하여 **Leonard**가 승진에서 공정한 고려를 받지 못했다는 사실이 밝혀지면 **Margaret**은 징계에 처해져야 합니다. 이 시나리오는 괴롭힘 신고에 대한 대응 시 미래의 차별을 예방하기 위해 때로 더 엄중한 조치가 필요하다는 것을 보여줍니다.