

### 개요

뉴욕주는 성적 괴롭힘에 맞서는 싸움에서 국가 전체를 선도하는 위치에 있으며 직장 내 성적 괴롭힘을 종결시키고자 하는 약속을 지키기 위해 뉴욕주 전역의 고용주와 협력합니다.

이 툴킷은 뉴욕주와 주 소속 관련 기관을 통해 사용 가능한 리소스로 귀하를 안내하여 필수 트레이닝과 성적 괴롭힘 정책을 이행하는 단계별 지침을 제공합니다.

워크플레이스 웹사이트의 뉴욕주 성적 괴롭힘 토크 메뉴에서 이들 리소스를 전부 이용할 수 있습니다.  
[www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](http://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace).

### 새로운 요구 사항은 무엇인가요?

2019년 뉴욕주 예산에는 고용주를 위한 새로운 리소스와 요구 사항을 담은 국내에서 가장 강력하고 가장 포괄적인 성적 괴롭힘 패키지가 포함됩니다. 이 법에는 다음과 같은 두 가지 주요 요소가 있습니다.

#### 정책(2-4 페이지 참조)

새로운 법에 의해 뉴욕주의 모든 고용주는 **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](http://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace) 고용주는 견본 정책에 따른 최소한의 기준을 충족하거나 초과하는 유사한 정책을 채택할 수도 있습니다([www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy)).

#### 트레이닝(5-6 페이지 참조)

또한, 뉴욕주의 모든 고용주는 **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([www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements)).

## 정책: 시행

모든 고용주는 **2018년 10월 9일**까지 모든 종업원에게 성적 괴롭힘 예방 정책을 채택하고 제공해야 합니다.

### 뉴욕주 견본 정책을 원한다면:

- 뉴욕주 견본 정책에는 기업명과 성적 괴롭힘 불만 접수 담당으로 지정한 개인의 성명/연락처를 작성할 수 있는 영역이 포함됩니다. 이러한 영역을 작성하고 원하는 대로 브랜드 작업(예: 로고 등)을 하십시오. 기업의 업무 및 업계 고유의 시나리오 또는 최선의 관행을 반영하여 정책을 수정할 수도 있습니다.
- 모든 종업원에게 서면 또는 전자 문서로 배포하십시오. 고용주는 종업원이 정책 수령을 인정하도록 요청하고 종업원이 쉽게 접근할 수 있도록 정책 사본을 게시하는 것이 좋습니다.

### 정책이 이미 있고 뉴욕주 견본 정책 채택을 원치 '않는' 경우:

- 다음 페이지의 체크리스트를 사용해 보유한 정책이 최소한의 기준 요건을 충족하거나 초과하는지 확인하십시오.
- 이러한 기준이 충족된 정책이라면 종업원에게 이미 배포되었는지 확인하거나 **2018년 10월 9일**까지 배포되도록 합니다. 미래의 모든 신규 종업원은 업무를 개시하기 전에 해당 정책을 수령해야 합니다.
- 귀사의 문제 제기 양식과 절차를 최신으로 유지하고 종업원이 이를 정책의 일부로 인식하도록 보장하십시오.
- 문제 제기 양식이 없다면 온라인에서 견본을 이용할 수 있습니다: [www.ny.gov/combat-sexual-harassment-workplace/employers#model-complaint-form](http://www.ny.gov/combat-sexual-harassment-workplace/employers#model-complaint-form)
- 발생할 수 있는 수많은 공통 질문을 요약해서 설명하는 자주 하는 질문을 온라인으로 검토하십시오:  
[www.ny.gov/combat-sexual-harassment-workplace/combat-sexual-harassment-frequently-asked-questions](http://www.ny.gov/combat-sexual-harassment-workplace/combat-sexual-harassment-frequently-asked-questions)
- 종업원에게 서면으로 된 최종 정책 사본을 배포하십시오. 이메일과 같은 전자 문서로 배포할 수도 있습니다. 고용주는 종업원이 정책 수령을 인정하도록 요청하고 종업원이 쉽게 접근할 수 있도록 정책 사본을 게시하는 것이 좋습니다.
- 사업장에서 서비스를 제공하는 모든 이에게 정책과 트레이닝을 제공하는 것도 좋습니다.

## 정책이 아직 '없는' 경우:

- 견본 정책을 다운받으세요, 온라인에서 이용 가능합니다: [www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy)
- 기업명, 불만을 접수하도록 지정된 직원이나 사무실 및 연락처 정보를 문서에 첨부하여 전반에 걸쳐 강조한 대로 맞춤형으로 제작하십시오.
- 기업의 업무 및 업계 고유의 시나리오 또는 최선의 관행을 반영하여 정책을 수정할 수도 있습니다.
- 발생할 수 있는 수많은 공통 질문을 요약해서 설명하는 자주 하는 질문을 온라인으로 검토하십시오:  
[www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions)
- 종업원에게 서면으로 된 최종 정책 사본을 배포하십시오. 이메일과 같은 전자 문서로 배포할 수도 있습니다. 고용주는 종업원이 정책 수령을 인정하도록 요청하고 종업원이 쉽게 접근할 수 있도록 정책 사본을 게시하는 것이 좋습니다.
- 사업장에서 서비스를 제공하는 모든 이에게 정책과 트레이닝을 제공하는 것도 좋습니다.

## 정책: 최소한의 기준 체크리스트

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

정책은 다음을 준수해야 합니다:

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

## 트레이닝: 고용주를 위한 지침

모든 고용주는 2019년 10월 9일까지 현재 고용 중인 종업원에게 트레이닝을 제공해야 합니다. 신규 종업원에게는 가능한 한 빨리 트레이닝을 제공해야 합니다. 더불어, 모든 종업원은 최소 연 1회 트레이닝을 수료해야 합니다. 달력 연도, 각 종업원의 업무 시작 기념일 또는 종업원이 선택하는 기타 날짜를 기준으로 삼을 수 있습니다.

### 트레이닝을 이미 보유한다면:

- 다음 페이지의 체크리스트를 사용해 트레이닝이 최소 기준 요건을 충족 또는 초과하는지 확인하십시오.
- 보유한 트레이닝에 나열된 모든 요소가 포함되지 않는다면 이에 따라 업데이트해야 합니다. 올해 트레이닝을 수료한 종업원에게는 최소한의 기준이 충족 또는 초과되도록 보충 트레이닝을 제공할 수도 있습니다.
- 발생할 수 있는 수많은 공통 질문을 요약해서 설명하는 자주 하는 질문을 온라인으로 검토하십시오:  
[www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions)

### 트레이닝이 아직 '없는' 경우:

- 견본 트레이닝을 다운받으세요, 온라인에서 이용 가능합니다: [www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements](http://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements).
  - 트레이닝 지침 문서에서 설명하는 피드백과 함께 실시간 대면, 웨비나 또는 개인적인 방법을 포함하여 다양한 방식으로 트레이닝을 시행할 수 있습니다.
  - 트레이닝 진행을 어떻게 할지에 따라서 이용 가능한 다양한 리소스를 활용할 수 있습니다. 예를 들어, 실시간 프레젠테이션을 진행한다면 파워포인트를 다운받아 각 슬라이드의 “노트”에 있는 스크립트를 읽어야 합니다.
  - 비디오 트레이닝을 선택한다면, 온라인으로 시청하거나 다운로드하도록 지시하여 그룹에게 보여준 다음 트레이닝 지침 문서에 설명된 대로 피드백 메커니즘을 제공할 수 있습니다.
- 트레이닝 문서를 맞춤형으로 제작하고 업계 고유의 시나리오 또는 최선의 관행을 포함하여 귀사의 업무가 반영되도록 수정하십시오.
- 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.

- 트레이닝의 일부로 시작 활동, 역할극 또는 그룹 토론 등의 추가적인 양방향 활동을 포함하는 것이 좋을 수도 있습니다.
- 발생할 수 있는 수많은 공통 질문을 요약해서 설명하는 자주 하는 질문을 온라인으로 검토하십시오:  
[www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/combatting-sexual-harassment-frequently-asked-questions](http://www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/combatting-sexual-harassment-frequently-asked-questions)

## 트레이닝: 최소한의 기준 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(*견본 트레이닝 지침 문서에서 구체적인 권고 내용 참조*)
- 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