

뉴욕주
성적 괴롭힘
예방 트레이닝
사례 연구

2018년 9월호



Combating
Sexual Harassment

예 1



**Combating
Sexual Harassment**

사례 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음

Li Yan의 동료 Ralph는 최근 이혼을 했습니다. Ralph는 자신이 외롭고 새 여자친구를 찾는다는 말을 몇 번에 걸쳐 넌지시 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.

사례 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음

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

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음

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

거짓: Ralph가 여자친구를 만들고 싶다며 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.



사례 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음

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

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음

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

거짓: 친밀하게 지내거나 데이트를 하거나 동료와 교제하기 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.



사례 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음

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.



사례 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음

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?



Combating
Sexual Harassment

사례 1: “아니요”라는 대답을 받아들이지 않음

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.

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



**Combating
Sexual Harassment**

사례 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 평가받는다는 사실이 불쾌하고 모욕적이라고 생각합니다.



사례 2: 부적절한 사고방식을 가진 감독자

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

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 2: 부적절한 사고방식을 가진 감독자

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

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.



사례 2: 부적절한 사고방식을 가진 감독자

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

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 2: 부적절한 사고방식을 가진 감독자

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

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.



사례 2: 부적절한 사고방식을 가진 감독자

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

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 2: 부적절한 사고방식을 가진 감독자

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

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. Sharon은 여성을 이렇게 멸시하는 감정을 품은 지인과 계속해서 일할 필요가 없으며 이는 다른 종업원도 마찬가지입니다. 다른 종업원은 이러한 사실을 모르더라도 경영진은 알아야 하며, Paul에게 징계를 내려야 하고 아마도 현재의 직책에서 면직되어야 할 것입니다.

예 3



**Combating
Sexual Harassment**

사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

Carla는 면허가 있는 중장비 기사입니다. 몇몇 남성 동료는 Carla를 놀리는 것을 즐깁니다. Carla는 “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.



사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

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

참입니까 거짓입니까?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

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

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



사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

질문 2. Carla는 문제를 제기할 수 없습니다. 현장 감독관이 놀리는 행위에 때로 가담했기 때문에 신고할 곳이 없습니다.

참입니까 거짓입니까?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

질문 2. Carla는 문제를 제기할 수 없습니다. 현장 감독관이 놀리는 행위에 때로 가담했기 때문에 신고할 곳이 없습니다.

거짓: Carla는 이러한 행위가 자신을 괴롭힌다는 사실을 해당 감독관에게 통지함으로써 여전히 불만을 제기할 수 있으며 이를 통해 이러한 행위가 중지되어야 합니다. 감독관 자신 또는 Carla의 입장에서 감독관이 Carla의 신고를 심각하게 받아들이지 않는다면 중대한 부당 행위로 간주됩니다.

Carla는 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.

사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

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



사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

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

참입니까 거짓입니까?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

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

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



사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

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



사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

질문 4. 공구함을 훼손한 사람이 누구인지 증명할 수 없으므로 Carla는 아무것도 할 수 없습니다.

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 3: 여성을 위한 직업은 없다?

질문 4. 공구함을 훼손한 사람이 누구인지 증명할 수 없으므로 Carla는 아무것도 할 수 없습니다.

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



예 4



**Combating
Sexual Harassment**

사례 4: 너무 가까워서 불편해요

Keisha는 새로운 감독자인 Sarah가 자신이 작성한 보고서를 함께 검토할 때 너무 가까이 접근하는 것을 느낍니다. 보고서에 관해 의견을 나눌 때 Sarah는 Keisha의 손이나 어깨를 만지곤 합니다. Keisha는 이러한 경우에 거리를 두려고 시도하지만 Sarah는 이러한 의도를 알아차리지 못하는 것 같습니다.



사례 4: 너무 가까워서 불편해요

질문 1. Keisha는 Sarah의 행동을 모른척해야 합니다.

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 4: 너무 가까워서 불편해요

질문 1. Keisha는 Sarah의 행동을 모른척해야 합니다.

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



사례 4: 너무 가까워서 불편해요

Keisha가 신고하기 전, Sarah는 회의실에서 회의에 앞서 Keisha의 등을 어루만집니다. Keisha는 매우 화가 나지만 여전히 반응을 주저합니다. 이후에 Sarah는 업무에 대한 토론을 마친 후 자신의 사무실에서 자기 몸과 사무실 문 사이에 Keisha를 “가둡니다”. Keisha는 어쩔 줄을 몰라 벗어나려고 이리저리 움직입니다. 그러는 사이 Sarah가 Keisha의 가슴에 손을 댍니다.



사례 4: 너무 가까워서 불편해요

질문 2. 회의실에서 Sarah가 Keisha의 등을 어루만진 것은 무심코 한 행동일 뿐으로 Sarah를 신고할 추가적인 근거는 못 됩니다.

참입니까 거짓입니까?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 4: 너무 가까워서 불편해요

질문 2. 회의실에서 Sarah가 Keisha의 등을 어루만진 것은 무심코 한 행동일 뿐으로 Sarah를 신고할 추가적인 근거는 못 됩니다.

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



사례 4: 너무 가까워서 불편해요

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

참입니까 거짓입니까?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 4: 너무 가까워서 불편해요

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

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



**Combating
Sexual Harassment**

사례 5: 씹쓸한 거래

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.”



사례 5: 씹쓸한 거래

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.



사례 5: 씹쓸한 거래

질문 1. David의 행위는 Tatiana에게 괴롭힘이 될 수 있습니다.

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 5: 씹쓸한 거래

질문 1. David의 행위는 Tatiana에게 괴롭힘이 될 수 있습니다.

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.



사례 5: 씹쓸한 거래

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?”



사례 5: 씹쓸한 거래

질문 2. David는 성적 괴롭힘을 범했습니다.

참입니까 거짓입니까?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 5: 씹쓸한 거래

질문 2. David는 성적 괴롭힘을 범했습니다.

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



Combating
Sexual Harassment

사례 5: 씹쓸한 거래

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.



사례 5: 씹쓸한 거래

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

참입니까 거짓입니까?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 5: 씹쓸한 거래

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

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 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘이며 고용주는 David의 행동에 대해 책임을 져야 합니다.



사례 5: 씹쓸한 거래

Tatiana는 승진했습니다.



Combating
Sexual Harassment

사례 5: 씹쓸한 거래

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

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 5: 씹쓸한 거래

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

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



사례 5: 씹쓸한 거래

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



사례 5: 씹쓸한 거래

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?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 5: 씹쓸한 거래

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

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



**Combating
Sexual Harassment**

사례 6: 걸모습에 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 걸모습을 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.



사례 6: 겉모습에 대한 문제

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

참입니까 거짓입니까?



Combating
Sexual Harassment

사례 6: 겉모습에 대한 문제

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

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



사례 6: 겉모습에 대한 문제

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.



사례 6: 겉모습에 대한 문제

질문 2. Leonard는 성별과 성적 취향에 근거한 괴롭힘의 피해자입니다.

참입니까 거짓입니까?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 6: 겉모습에 대한 문제

질문 2. Leonard는 성별과 성적 취향에 근거한 괴롭힘의 피해자입니다.

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

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



사례 6: 겉모습에 대한 문제

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 Leonard이 훨씬 경험이 많고 Leonard에게는 커뮤니티 칼리지에서 받은 고객 관리 분야 2년제 학위까지 있는데도 말입니다.



사례 6: 겉모습에 대한 문제

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

참입니까 거짓입니까?



**Combating
Sexual Harassment**

사례 6: 겉모습에 대한 문제

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

참: 우리는 Margaret이 Leonard를 승진에 추천하지 않은 이유를 알지 못하지만 상황이 Margaret에게 유리해 보이지는 않습니다. Margaret이 Leonard를 괴롭힌 것과 동일한 이유로 인한 선입견, Leonard의 신고에 대한 보복 또는 둘 다를 보입니다.

