

뉴욕주
성적 괴롭힘
예방 트레이닝

2018년 9월호



Combating
Sexual Harassment

개요



Combating
Sexual Harassment

직장 내 성적 괴롭힘



Combating
Sexual Harassment

직장 내 성적 괴롭힘

성적 괴롭힘은 용인되지 않습니다.

오늘의 트레이닝은:

- 성적 괴롭힘으로 간주되는 것을 더 잘 이해할 수 있도록 도와드립니다.
- 성적 괴롭힘을 신고하는 방법을 알려드립니다.
- 외부에 신고할 수 있는 옵션을 알려드립니다.



Combating
Sexual Harassment

성적 괴롭힘이란 무엇입니까?

성적 괴롭힘:

- 성적 차별의 한 유형으로 법을 위반합니다
- 성, 성적 취향, 자기 식별 또는 인지된 성별, 성별 표현, 성 정체성 및 트랜스젠더 상태에 근거한 괴롭힘이 포함됩니다.



**Combating
Sexual Harassment**

성적 괴롭힘이란 무엇입니까?

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
- 동의 또는 거부는 개인의 고용에 영향을 미치는 고용결정의 기초로 사용됩니다.

적대적 환경

직장 내의 성적 또는 차별적인 전시물 또는 간행물

개인의 성을 근거로 한 적대적인 행동



Combating
Sexual Harassment

퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘

권력이 있는 사람이 성적 호의와 직업상의 혜택을 교환하려고 할 때 발생합니다.

종업원과 고용을 허가하거나 보류할 수 있는 권한을 가진 사람 사이에 발생합니다.



Combating
Sexual Harassment

누가 표적이 될 수 있습니까?

성적 괴롭힘은 남성과 여성 간에 또는 같은 성별의 사람들 사이에서 발생할 수 있습니다.

이 법은 직원, 무급 인턴 및 직장에서 일하는 비종업원을 보호합니다.



Combating
Sexual Harassment

누가 가해자가 될 수 있습니까?

직장 내 모든 사람:

- 직장동료
- 감독자 또는 관리자
- 제 3자(비종업원, 인턴, 공급 업체, 고객 등)



Combating
Sexual Harassment

직장 내 성적 괴롭힘은 어디에서 발생할 수 있습니까?

언제, 어디서든 종업원이 자신의 업무 책임을 수행할 때에 발생할 수 있습니다.

- 고용주가 후원하는 행사
- 컨퍼런스
- 사무실 파티
- 현장 밖 또는 비업무시간 중



Combating
Sexual Harassment

성 고정관념

그 사람이 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.



Combating
Sexual Harassment

보복



Combating
Sexual Harassment

보호되는 활동

“보호되는 활동”을 하는 모든 종업원은 보복 당하지 않도록 법의 보호를 받습니다.

보호되는 활동에는 다음이 포함됩니다.

- 괴롭힘이나 괴롭힘에 대한 문제 제기
- 조사 중 정보 제공
- 문제와 관련된 증언



Combating
Sexual Harassment

무엇이 보복입니까?

그 사람이 보호되는 활동에 참여했기 *때문에* 고용조건을 변경하는 행동.

사례:

- 작업 일정이나 작업 장소의 갑작스러운 변경
- 좌천



Combating
Sexual Harassment

보복이 아닌 것은 무엇입니까?

직원이 보호되는 활동을 취한 후 발생한다고 하여 모든 부정적 고용 조치를 보복적인 것으로 단순화할 수 없습니다.



Combating
Sexual Harassment

감독자의 책임



Combating
Sexual Harassment

감독자의 책임

감독자와 관리자는 그 행동에 있어 높은 기준을 유지합니다.
이들은

- 보고된 괴롭힘이나 관찰된 괴롭힘을 신고해야 합니다.
- 알고 있었어야 할 어떤 괴롭힘이나 차별에 대해서도 책임이 있습니다.
- 적절한 행동으로 모범을 보여야 합니다.



의무 보고

감독자는 아무도 항의하지 않더라도 눈에 보이거나 알 수 있는 모든 괴롭힘에 대해 보고해야 합니다.

- 괴롭힘은 즉시 고용주에게 보고되어야 합니다.
- 감독자와 관리자가 의심되는 성적 괴롭힘을 신고하지 않으면 징계 처분을 받게 됩니다.
- 또한 보복 행위와 연관된 감독자와 관리자에게는 징계 처분이 내려집니다.



내가 괴롭힘을
당한다면
무엇을 해야 합니까?



Combating
Sexual Harassment

내가 괴롭힘을 당한다면 무엇을 해야 합니까?

괴롭힘을 신고하고 문제를 제기할 수 있는 문제 제기 양식을 제공할 것입니다. 제출할 곳:

[Person or office designated]

[Contact information for designee or office]

[How the Complaint Form can be submitted]

구두로 진술할 수도 있습니다.

성적 괴롭힘을 목격하면 어떻게 해야 합니까?

성적 괴롭힘의 가능성이 있음을 목격하거나 이를 증언하는 사람은 감독자, 관리자 또는 지명된 사람에게 이를 보고해야 합니다.

성적 괴롭힘의 혐의를 신고하거나 조사를 도왔다고 하여 고용주가 보복하는 것은 불법입니다.

조사 및 시정 조치

- 성적 괴롭힘이나 보복에 가담한 사람은 치료 및/또는 징계 조치를 받게 됩니다.
- 불만 사항에 대한 조사는 즉시 시작되어 가능한 한 빨리 완료되어야 합니다.
- 조사는 가능한 한 기밀로 유지될 것입니다.
- 모든 종업원은 조사에서 필요에 따라 협조해야 할 수도 있습니다.



조사 프로세스

- [*Person or office designated*]는 혐의에 대해 즉각적인 검토를 수행하고 임시 조치를 취할 것입니다
- 관련 문서, 이메일 또는 전화 기록을 요청, 보존 및 획득하게 됩니다.
- 면담을 실시합니다.
- 문제를 제기한 사람과 성적 괴롭힘에 대한 혐의자에게는 최종 결정을 통보하고 적절한 행정 조치를 취할 것입니다.

추가적 보호 및 구제책



Combating
Sexual Harassment

뉴욕주 인권 분과(DHR)

인권법 위반에 관한 고발은 인권 분과(DHR) 또는 뉴욕주 대법원에 제기될 수 있습니다.

- DHR에의 고발은 성적 괴롭힘이 일어나고 **1년 이내**에 언제든지 제기될 수 있습니다.
- 접수를 위해 변호사가 필요하지는 않습니다.
- 더 많은 정보 **www.DHR.ny.gov**



**Combating
Sexual Harassment**

미국 평등고용기회위원회(EEOC)

- 개인은 성적 괴롭힘이 일어난 후 **300일 이내**에 언제든지 EEOC에 문제를 제기할 수 있습니다.
- 접수를 위해 변호사가 필요하지는 않습니다.
- 연방 법원에 가기 전 반드시 EEOC를 거쳐야 합니다.
- 더 많은 정보 www.EEOC.gov.



Combating
Sexual Harassment

지역의 보호제도

많은 지역에서는 성적 괴롭힘과 차별로부터 개인을 보호하는 법을 시행합니다.

- 법률이 존재하는지 알아보려면 거주하는 카운티, 시티 또는 타운에 연락을 취해보십시오.

원치 않는 육체적 접촉, 강제적인 물리적 감금 또는 강요된 성행위가 포함된다면 그 행위는 범죄로 간주될 수 있습니다.

- 지역 경찰국에 연락하십시오.



Combating
Sexual Harassment

정리



**Combating
Sexual Harassment**

기타 유형의 직장 내 괴롭힘

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

- 괴롭힘을 부적절한 행동으로 인식하는 방법.
- 보호받는 특성에 기인하는 괴롭힘은 금지되어 있습니다.
- 직장 내에서의 괴롭힘이 고용 차별인 이유.
- 모든 괴롭힘은 신고되어야 합니다.
- 감독자와 관리자는 괴롭힘을 신고할 특별한 책임이 있습니다.



주요 자료

문제 제기 양식:

[*insert information here.*]

추가 정보는 다음 웹사이트를 참고하십시오.

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace



Combating
Sexual Harassment