



성희롱은 많은 형태의 모욕적인 행동을 포함합니다

성희롱에 해당할 수 있는 행동:

- 1 원하지 않는 성적인 진전
- 2 성적인 행위에 찬성하는 뜻가로 고용상의 혜택을 제공하는 경우
- 3 음흉스러운 눈길; 몸짓; 성적임을 제시하는 물건, 사진, 만화 또는 포스터를 보이는 경우
- 4 모욕적인 언사, 별칭, 욕설, 농담
- 5 상세히 표현되는 언사, 성적으로 무시하는 언어, 또는 이를 제시하는 음란한 메시지 또는 유혹
- 6 방해하거나 저지하는 움직임 뿐만 아니라 신체적 접촉 또는 폭력행위

관계 발전을 거절하거나 괴롭힘에 대해 불만을 제기함에 대하여 실제적으로 보복을 가하거나 위협을 하는 것 또한 위법입니다.

성희롱을 당했거나 보복을 당했다고 생각하는 고용인 또는 지원자는 마지막으로 괴롭힘 또는 보복 행위가 있었던 1년 이내에 DFEH에 차별에 대한 불만을 제출해야 합니다. DFEH는 중립적인 진상 조사자로서 관련자들이 자발적으로 분쟁을 해결할 수 있도록 도와주게 됩니다. 만약 차별이 실제로 행해졌다는 충분한 증거가 있고 분쟁 해결 노력에 실패한다면, DFEH는 불만 제기자를 대신하여 주법원 또는 연방 정부에 차별 원인을 밝히는 민사 소송을 제기할 수 있습니다. 민사 소송에게 이기게 된다면 DFEH는 고용인의 정책 및 관례를 변경하도록 하는 법원의 명령, 처벌적 손해 배상금 및 변호사 비용을 구하게 됩니다. 고용인은 또한 DFEH에 불만을 제기하고 소송할 권리가 있음을 통지받은 후 민사 법원에서 개인적으로 소송을 제기하여 이 사건을 계속해 나갈 수 있습니다.

공정 고용 및 주택부 (DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING) 의 임무는 고용, 거주 및 공공 편의 시설 제공에 있어 불법적인 차별로부터 그리고 증오 폭력 및 인신 매매의 범죄 행위로부터 캘리포니아 주민들을 보호하는 것입니다

더 자세한 사항은

공정 고용 및 주택부

수신자 부담 전화 (800) 884-1684

TTY: (800) 700-2320

온라인 www.dfeh.ca.gov

에서 찾아볼 수 있습니다:



장애로 인해 사전 불만 양식을 온라인, 우편, 이메일로 제출하기 어려운 경우, DFEH는 전화를 통해 불만사항을 받아 적음으로써 도움을 드릴 수 있으며 청각 장애인 또는 난청인 경우, 또는 언어 장애인인 경우, 캘리포니아 릴레이 서비스 (711)을 통해 도와드리며, 또는 VRS를 통해 (800) 884-1684 (음성) 전화하실 수 있습니다.

약속을 원하시는 경우, 커뮤니케이션 센터 (800) 884-1684 (음성 또는 릴레이 오퍼레이터 711을 통해) 또는 (800) 700-2320 (TTY) 로 전화 하시거나 이메일 contact.center@dfeh.ca.gov 로 연락하시기 바랍니다.

DFEH 는 요청이 있는 경우 장애를 가진 분들에게 편의를 제공하기 위해 자료를 다른 형태로 접근할 수 있는 방법을 제공하고자 노력하고 있습니다.

자료를 다른 방법이나 웹페이지로 접근하고 싶으신 경우, DFEH 연락처인 (800) 884-1684 (음성 또는 릴레이 오퍼레이터 711을 통해), TTY (800) 700-2320, 또는 center@dfeh.ca.gov 로 연락하시기 바랍니다.

성희롱

사실

성희롱은 성별 (임신, 분만 또는 이와 관련한 건강 상태 포함), 성별 인식, 성별 표현, 또는 성지향에 따른 차별 형태입니다. 어떤 성별이든지 각 개인은 성희롱의 대상이 될 수 있습니다. 불법적 성희롱은 동기 부여가 꼭 성적인 욕망에 의한 것일 필요는 없습니다. 성희롱은 개인의 성별 인식 또는 성지향에 관계없이 성희롱자와 같은 성별을 가진 사람에 의해 행해질 수도 있습니다.

두가지 형태의 성희롱이 있습니다

- ① “보상적인” 성희롱은 누군가가 일자리, 임금, 또는 기타 일과 관련된 혜택을 조건으로 성적인 진전 또는 기타 성적인 행동을 요구하는 경우입니다.
- ② “적대적인 직업 환경의” 성희롱은 성과 관련된 불쾌한 언급이나 행동으로 인해 일의 성과에 비합리적으로 방해가 되는 경우 또는 위협적, 적대적 또는 모욕적인 환경이 형성되는 경우입니다. 모욕적인 행동이 직접적으로 당신을 대상으로 하지 않는 경우에도 성희롱을 경험할 수 있습니다.

성희롱이 심각하거나 널리 영향을 미치는 경우에는 불법적이라 할 수 있습니다. 이는 당신의 일하는 환경을 변화시키고 학대적인 환경이 형성되는 경우를 의미합니다. 단 한번의 성희롱 행위도 불법이라 여겨질 만큼 충분히 심각할 수도 있습니다.



민사적 해결 방법

- 1 법을 위반한 고용주 또는 개인으로부터 감정적 괴로움을 당한 피해의 경우
- 2 고용 또는 복직
- 3 체불 임금 지급 또는 진급
- 4 고용인의 정책 또는 관례 변경

고용주의 책임 및 의무

모든 고용주는 고용인의 수와 관계없이, 캘리포니아 법의 성희롱 조항의 대상이 됩니다. 고용주는 슈퍼바이저나 에이전트의 성희롱에 대한 책임이 있습니다. 모든 성희롱자는 관리직과 비관리직 직원을 포함하여, 성희롱에 대하여 또는 이를 조력 또는 사주한데 대하여 개인적으로 책임을 질 수 있습니다. 법은 고용주가 성희롱을 방지하기 위한 합리적인 단계를 취하도록 법으로 정하고 있습니다. 고용주가 이러한 단계를 취하지 않은 경우, 고용주는 성희롱에 대한 책임을 질 수 있습니다. 또한, 고용주는 직원, 지원자 또는 고용주에게 서비스를 제공하는 사람의 비직원 (예를 들면, 의뢰인 또는 고객) 에 의한 성희롱에 대하여도 책임이 있을 수 있습니다. 고용주는 성희롱에 대하여 알고 있으나 곧바로 적당한 개선 행동을 취하지 않는 경우에만 책임을 지게 됩니다.

고용자는 차별적이며 괴롭히는 행동을 예방하고 즉시 수정하는, 그리고 성희롱이 존재하지 않는 근무 환경을 만들기 위한 합리적인 단계를 취해야 하는 확연한 의무가 있습니다.

직장으로부터 성희롱을 없애는 프로그램은 법으로 정해져 있을 뿐만 아니라 성희롱이 발생하는 경우 고용주가 책임을 피하거나 제한할 수 있는 가장 실제적인 방법입니다.

모든 고용주는 성희롱을 방지하고 발생한 경우 이를 수정할 수 있도록 다음과 같은 행동을 취해야 합니다:

- ① 이 팸플렛 또는 정부령 (Government Code) 12950 에 준수하는 대안의 서면 복사본을 배포합니다. 이 팸플렛은 원하는 수대로 복사할 수 있습니다.
- ② “캘리포니아 법률은 직장내 차별과 성희롱을 금지합니다” 라는 제목의 고용부 포스터를 게시합니다.
- ③ CCR 11023 에 따라 성희롱, 차별 및 보복 방지 정책을 개발합니다.
 - 서면으로 작성합니다.
 - FEHA하에 보호되는 모든 그룹을 기재합니다.
 - 법률은 동료 및 제 3자 외에도 직접 접촉하는 슈퍼바이저 및 매니저의 성희롱도 금지하고 있음을 나타냅니다.
 - 가능한 한 비밀 보장, 시간상으로 적절한 응답, 자격있는 직원에 의한 공평하고 시간상 적절한 조사; 합리적인 진전의 기록; 처리 방안 및 해결책에 대한 적당한 선택을 보장하는 불만 처리 방법을 만듭니다.
 - 고용인이 자신의 슈퍼바이저에 직접 불만을 제기할 필요가 없는 불만 보고 구조를 제공합니다. 이 불만 제기 구조에는 구두 또는 서면으로 정해져 있는 회사의 대표자와 직접 소통하는 조항; 및/또는 불만 제기 전화 상담; 및 또는 담당 공무원에게의 접근 방법; 및/또는 고용인이 불만을 알릴 수 있는 추가의 방법으로 DFEH 및 미국의 공정 고용 기회 제공 위원회 (United States Equal Employment Opportunity Commission) 가 포함되어 있어야 하며 이에 제한되지 않습니다.
 - 슈퍼바이저에게 지정된 회사의 대표자, 예를 들면 인사과 매니저에게 어떠한 불만 사항을 보고하라고 지시함으로써 회사는 그 사항을

내부적으로 해결하고자 노력할 수 있습니다. 고용인이 50명 이상인 고용자는 의무적인 성희롱 예방 교육에 이를 주제로 포함시켜야 합니다 (2 CCR 11024 참고).

- 고용자는 위법 행위 혐의에 대해 알게된 경우, 수집된 증거에 따라 모든 관련자가 정당한 법 절차를 거쳐 합리적인 결론에 이를 수 있도록 공정하게 시기에 적절한 자세한 조사를 행할 것임을 알립니다.
- 고용인은 불만을 제기하거나 조사에 참여한 이유로 보복을 당할 수 없음을 명백히 합니다.
- ④ 다음과 같은 행위를 취함으로써 괴롭힘, 차별 및 보복 방지 정책을 배포합니다:
 - 정책을 복사하여 그 복사본을 고용인에게 제공하고 그 내용을 확인하여 사인하고 돌려받도록 합니다.
 - 정책을 내용 확인 반환 양식과 함께 이메일로 보냅니다.
 - 정책의 현재 버전을 회사의 인트라넷에 게시하고 트래킹 시스템을 통하여 모든 직원이 읽고 확인하도록 합니다.
 - 새로 직원 고용시 및/또는 오리엔테이션 기간 동안에 이 정책에 대하여 토론합니다.
 - 기타 다른 방법을 통하여 직원들이 이러한 정책을 받고 이해할 수 있도록 합니다.
- ⑤ 고용자의 어떤 기관이나 시설에서 고용인 10% 이상이 영어 이외의 다른 언어를 사용한다면, 고용자는 10% 이상의 직원이 사용하는 모든 언어로 성희롱, 차별 및 보복 정책을 번역하여야 합니다.
- ⑥ 또한, 캘리포니아에서 사업체를 가지고 있으며 50명 이상의 파트 타임 또는 풀타임 직원이 있는 경우, 관리 위치에 있는 모든 직원에게 그리고 6개월 이내에 새롭게 관리 위치를 갖게 된 직원에게 2년마다 적어도 2시간 이상의 성희롱과 관련된 교육을 행해야 합니다.