성적 괴롭힘

팩트 시트

DFEH

성적 괴롭힘은 성/성별(임신, 출산 또는 관련 의학적 상태 포함), 성 정체성, 성별 표현 또는 성적 지향을 근거로 하는 차별의 유형입니다. 모든 성별의 개인은 성적 괴롭힘의 대상이 될 수 있습니다. 불법적인 성적 괴롭힘은 반드시 성적 열망이 동기가 되는 것은 아닙니다. 성적 괴롭힘은 성적 지향 또는 성 정체성과 관계없이, 동일한 성별을 가진 사람이 괴롭히는 것을 포함할 수 있습니다.

성적 괴롭힘에는 두 가지 유형이 있습니다

1. "Quid pro quo"(라틴어로 "이것을 하면 저것을 줌"의 의미) 성적 괴롭힘은 성적 접근 또는 성 관련 기타 행위를 수락함에 대해 누군가 직장, 승진 또는 기타 직업 혜택을 조건으로 거는 것입니다.

2. "적대적 업무 환경" 성적 괴롭힘은 성에 관련된 달갑지 않은 의견 또는 행동이 업무 성과를 방해하거나 위협적, 적대적, 공격적 업무 환경을 만들 때 발생합니다. 성적 괴롭힘은 불쾌한 행동이 직접적으로 나를 목표로 하지 않을 때도 경험하게 될 수 있습니다.

괴롭힘은 매우 심각하고 만연해 있는 불법 행위입니다. 단 한 번의 괴롭힘도 심각한 불법 행위가 되기에 충분할 수 있습니다.

성적 괴롭힘에는 여러 형태의 공격적 행동이 포함됩니다

성적 괴롭힘이 될 수 있는 행동:

1. 원하지 않는 성적 접근
2. 성적 호의를 대가로 한 고용 혜택 제공
3. 곁눈질, 제스처, 또는 성적 수치심을 유발하는 물건, 그림, 만화 또는 포스터 보여주기
4. 경멸적인 언사, 별명, 욕설 또는 농담
5. 불쾌한 언사, 성적 비하 언어, 또는 성적 수치심을 유발하거나 음란한 메시지 또는 초대
6. 신체적 접촉 또는 공격, 움직임을 방해하거나 차단하는 행위

성적 접근을 거부하거나 성희롱에 대해 불만 표시를 한 것을 대가로 실제적인 보복 행위를 하는 것은 불법입니다. 보복 위협만 하는 것도 불법입니다.

성희롱을 당하거나 보복을 당했다고 생각되는 직원 또는 구직자는 마지막 성적 괴롭힘 또는 보복 행위가 있은 지 3년이내에 DFEH에 불만을 제기할 수 있습니다.

DFEH는 중립적인 중재자의 역할을 할 것이며, 각 당사자가 자발적으로 분쟁을 해결하도록 돕습니다. DFEH는 발생한 차별을 입증하기에 충분한 증거를 확보하고 당사자의 합의 노력이 실패한 경우, 불만 제기 당사자를 대신해 차별의 원인을 해결하기 위해 주 또는 연방 법원에 민사 소송을 제기할 수 있습니다. DFEH는 소송에서 승소하는 경우, 고용주의 정책 및 관행, 징벌적 손해 배상, 변호사 수수료 및 비용을 변경하는 법원 명령을 요청할 수 있습니다. 또한, 근로자는 DFEH에 의해 불만을 제기하고 소송 권리(Right-to-Sue) 알림 통지가 발행된 이후에 민사 법원에 민사 소송을 제기해 문제를 해결할 수 있습니다.

고용주의 책임과 의무

근로자 수와 관계없이 모든 고용주는 캘리포니아 법의 괴롭힘 조항의 적용을 받습니다. 고용주는 상사나 대리인의 괴롭힘에 대해 책임을 집니다. 관리자 및 비관리자를 포함한 모든 직원은 괴롭힘 또는 괴롭힘을 돕는 행위 및 괴롭힘을 선동하는 행위에 개인적인 책임을 집니다. 법에서는 고용주가 괴롭힘을 방지하기 위해 합당한 조치를 하도록 요구합니다. 고용주가 해당 조치를 하지 않은 경우, 고용주가 괴롭힘에 대한 책임을 질 수 있습니다. 또한, 고용주는 근로자가 상대하는 비근로자(예: 클라이언트 또는 고객), 구직자 또는 고용주를 위해 서비스를 제공하는 자에 의한 괴롭힘에도 책임을 질 수 있습니다. 고용주는 그러한 괴롭힘을 알았거나 알았어야 마땅한 상황인데도, 즉각적이고 적절한 시정 조치를 하지 않았던 경우에만 이러한 형태의 괴롭힘에 책임이 있습니다

고용주는 차별 및 괴롭힘 행위를 방지하고 즉각적으로 시정하여 괴롭힘이 없는 직장을 만들 수 있도록 합당한 조치를 취할 적극적인 의무가 있습니다.

직장 내 성적 괴롭힘 척결 프로그램은 법에서 요구하는 사항일 뿐 아니라, 괴롭힘이 발생하는 경우 고용주가 책임을 면제받거나 제한된 책임만 질 수 있는 가장 실질적인 방법입니다.

성적 괴롭힘

팩트 시트

DFEH

민사 구제

- **각 고용주 또는 개인의 위법 행위로 인해 발생한 정서적 고통에 대한 피해**
- **고용 또는 복직**
- **체불 임금 또는 승진**
- **고용주의 정책 또는 관행 변경**

모든 고용주는 괴롭힘을 방지하고 괴롭힘이 발생하는 경우 시정하기 위해 다음 조치를 반드시 취해야 합니다.

1. 본 문서의 사본 또는 정부 법령 12950을 준수하는 대체 문서를 배포해야 합니다. 본 문서는 수량에 관계없이 복사할 수 있습니다.

2. "캘리포니아 법은 직장 내 차별 및 괴롭힘을 금지합니다(California Law Prohibits Workplace Discrimination and Harassment)"라고 적힌 DFEH 고용주용 포스터를 게시해야 합니다.

3. 2 CCR 11023에 따른 괴롭힘, 차별 및 보복 방지 정책을 개발해야 합니다. 이 정책은 반드시 다음을 따라야 합니다.

- 서면으로 작성해야 합니다.
- FEHA 하의 모든 보호 그룹을 기재해야 합니다.
- 직원이 접촉하게 되는 감독관 및 관리자뿐 아니라 동료 및 제삼자도 괴롭힘에 연루되어서는 안 됨을 법에서 규정하고 있음을 명시해야 합니다.
- 가능한 한 최대한 기밀 보장, 적시 응답, 자격을 갖춘 직원의 공정하고 시의적절한 조사, 합리적인 진척을 위한 문서화 및 추적, 구제 조치 및 해결을 위한 적절한 옵션 및 시의적절한 절차 종료를 보장하는 불만 제기 절차를 구축해야 합니다.
- 근로자가 직속상관에게 직접 불만을 제기할 필요가 없는 불만 처리 메커니즘을 제공해야 합니다. 불만 처리 메커니즘은 다음을 포함해야 하지만, 이에 국한되지 않습니다. 지정된 회사 담당자와 직접 구두 또는 서면으로 소통할 수 있는 절차 규정 및/또는 불만 제기 핫라인 및/또는 옴부즈맨 접근 및/또는 근로자가 추가적으로 불만을 제기할 수 있는 수단으로서 DFEH 및 미국 고용 평등 기회 위원회(United States Equal Employment Opportunity Commission)에 대한 연락처 정보.
- 회사가 내부적으로 불만 해결 노력을 할 수 있도록, 위법 행위에 대한 모든 불만 사항을 인사 관리자와 같은 회사의 지정된 담당자에게 보고하도록 감독관을 교육해야 합니다. 50명 이상을 고용한 고용주는 필수적으로 성적 괴롭힘 방지를 교육 주제로 포함해 합니다(2 CCR 11024 참조).
- 고용주가 불법 행위 혐의가 있는 경우, 공정하고 시의적절하며 면밀한 조사를 통해 모든 당사자에게 적법한 절차를 제공하고 수집된 증거에 기반한 합당한 결론에 이르게 할 것을 명시해야 합니다.
- 직원이 불만을 제기하거나 조사에 참여했다는 이유로 보복을 당하지 않음을 분명히 해야 합니다.

4. 다음 중 한 가지 이상의 수단을 통해 괴롭힘, 차별, 보복 금지 정책을 배포해야 합니다:

- 정책을 인쇄하고, 직원에게 그 사본 및 직원이 서명 후 다시 제출할 수 있는 확인서를 함께 제공.
- 확인서 양식을 함께 첨부하여, 정책을 이메일로 발송.
- 모든 직원이 정책을 수신하고 이를 읽었는지 추적할 수 있는 시스템을 구축하고, 동시에 회사 인트라넷에 정책의 최신 버전을 게시.
- 채용 시 및/또는 신규 채용 오리엔테이션 동안 정책에 대해 논의.
- 직원이 정책을 수신하고 이해했는지 확인할 수 있는 기타 모든 방법을 사용.

5. 어떠한 시설이나 기관이든, 근로자가 근무하는 직장 내 노동 인력의 10% 이상이 영어 이외의언어를 구사하는 경우, 고용주는 괴롭힘, 차별 및보복 금지 정책을 10% 이상의 직원이 구사하는모든 언어로 번역해야 합니다.

6. 또한, 캘리포니아에서 사업을 하며, 5인 이상의 파트타임 또는 풀타임 직원을 고용하는 고용주는 성, 정체성, 성별 표현, 성적 지향에 근거한 성적괴롭힘의 예방을 위해 모든 비관리자 직원에게최소 1시간 이상의 교육을, 모든 관리자직원에게는 2시간의 교육을 제공해야 합니다.고용을 확정된 후 6개월 이내에 교육을 실시해야합니다. 근로자는 2020년에 교육을 받아야 하며, 2021년 1월 1일 이후 2년마다 재교육을 받아야합니다. 자세한 정보를 원하시면 정부 법령12950.1 및 2 CCR 11024를 참고하시기 바랍니다.

불만 제기

공정 고용 주택국
dfeh.ca.gov
수신자 부담: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

DFEH-185-K / 2020 년 4 월