

성적 괴롭힘

팩트 시트



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

성적 괴롭힘은 고용주나 고용주가 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 포함합니다. 이는 고용주가 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 포함합니다. 이는 고용주가 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 포함합니다.

성희롱에 대해 불만 표시를 하면 고용주는 보복 행위를 할 수 없습니다. 보복 위협만 하는 것도 불법입니다. 고용주는 보복 행위를 할 수 없습니다. 보복 위협만 하는 것도 불법입니다.

성적 괴롭힘에는 두 가지 유형이 있습니다

1. "Quid pro quo" (라틴어로 "이것을 하면 저것을 줌"의 의미) 성적 괴롭힘은 성적 접근 또는 성행위를 요구하거나 다른 불이익을 제공하거나 고용 조건을 변경하는 조건으로 이루어집니다.

2. "적대적 업무 환경" 성적 괴롭힘은 성에 관련된 불쾌하거나 위협적 또는 공격적 언어나 행위를 포함합니다. 성적 괴롭힘은 고용주가 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 포함합니다.

고용주는 매우 심각하고 만연해 있는 불법 행위를 방지할 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. 결눈질, 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

CRD는 고용주가 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 포함합니다. 이는 고용주가 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 포함합니다. 이는 고용주가 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 포함합니다.

고용주의 책임과 의무

고용주는 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 방지할 수 있습니다. 고용주는 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 방지할 수 있습니다. 고용주는 고용된 직원이 직장에서 성적 괴롭힘을 당하는 것을 방지할 수 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



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

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 CRD 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 직원에게 고용주와 시의 적절한 조사, 합리적인 조치, 취하 조치, 및 추척 조치, 및 추척 조치, 및 추척 조치를 취할 수 있도록 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 하라이 및/또는 고용부즈매 전구 및/또는 근로자가 추가적으로 불만을 제기할 수 있는 수단으로서 CRD 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 고용하고 고용주는 필수적으로 성적 괴롭힘 방지를 교육 주제로 포함해 합니다(2 CCR 11024 참조).

- 고용주가 불법 행위 혐의가 있는 경우, 공정한 시의 적절한 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 이외의 언어를 구사하는 경우, 고용주는 괴롭힘, 차별 및 보복 금지 정책을 10% 이상의 직원이 구사하는 모든 언어로 번역해야 합니다.
 6. 또한, 캘리포니아에서 사업을 하며, 5인 이상의 파트타임 또는 풀타임 직원을 고용하는 고용주는 성 정체성, 성별 표현, 성적 지향에 근거한 성적 괴롭힘의 예방을 위해 모든 비관리직 직원에게 최소 1시간 이상의 교육을, 모든 관리직 직원에게는 2시간의 교육을 제공해야 합니다. 고용이 확정된 후 6개월 이내에 교육을 실시해야 합니다. 직원은 2년마다 교육을 받아야 합니다. 자세한 정보를 원하시면 정부 법령 12950.1 및 2 CCR 11024를 참고하시기 바랍니다.

불만 제기

민권 부서

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
수신자 부담: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320