성희롱

직장에서의

여성의 권리에 관한 정보

성희롱은 위법입니다!

성희롱은 생산적인 근무 환경을 저해하고, 인사와 관련된 결정에 부당한 영향을 미치고, 보통 성희롱의 피해자인 직원의 품위를 손상시킵니다.

또한, 성희롱은 연방, 주 및 카운티의 공정 고용법을 위반하는 행위입니다.

성희롱은 위법입니다!

직장에서의 성희롱은 위법 행위입니다. 고용주는 직장에서 성희롱을 방지할 법적 책임이 있습니다.

고용 평등 기회 위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)는 1980년에 고용주들에게 성희롱이 없는 직장을 유지할 것을 요구하는 성희롱에 관한 가이드라인을 공표했습니다. 이 가이드라인은 지금도 유효합니다.

고용주가 취할 수 있는 한 가지 조치는 성희롱 방지에 관한 정책을 제정하여 주지시키는 것입니다.

대법원은 고용주가 성희롱에 관해 알았거나 알았어야 하는 경우 직원의 성희롱 행위에 대해 책임을 져야 할 수도 있다고 판결했습니다.

이 팜플렛은 관리자, 감독자 및 사원들이 직장에서의 성희롱 문제를 인식, 방지 및 해결하는 것을 돕고 성희롱이 없는 근무 환경을 조성하기 위해 제작되었습니다.

더 자세한 정보를 원하시면 몽고메리 카운티 여성 위원회(Montgomery County Commission for Women, 240-777-8300)나 인권국(Office of Human Rights, 240-777-8450)으로 전화하십시오.

이 팜플렛의 정보는 2004년 12월에 발효된 법률을 반영하기 위해 메릴랜드 주 여성 법률 센터의 자문을 받아 개정되었습니다.

직장에서의 성희롱

성희롱이란 무엇일까요?

고용 평등 기회 위원회(EEOC)는 성희롱을 다음과 같은 경우와 관련된 원치 않는 성적 접근, 성적 호의의 요청 또는 다른 성적인 성격을 띤 언어적 혹은, 신체적 행동이라고 정의합니다.

- **이러한 행동에 대한 수락을 명시적 또는 묵시적으로 개인의 고용 조건의 일부로 포함시키는 경우;**

- **이러한 행동에 대한 수락 또는 거부에 근거하여 그 개인에게 영향을 미치는 고용에 대한 결정을 하는 경우; 또는**

- **이러한 행동을 개인의 업무 수행을 부당하게 방해하거나 불건전한 적대적, 또는 공격적 근무 환경을 조성하기 위한 목적 또는 영향을 미치게 하는 경우.**

성희롱은 동료 사이에서는 물론 상사와 부하 직원 사이에서도 발생할 수 있습니다. 두 형태 모두 법 위반 행위입니다.

또한, 성희롱은 연방, 주 및
위반하는 행

금지된 행동

성희롱의 예에는 개인의 업무 수행을 부당하게 방해하거나 불건전한 적대적, 또는 공격적 근무 환경을 조성하는 서면 또는 행동, 언어적, 신체적 행동 및 기타 행동들이 포함됩니다:

- **성을 암시하거나 외설적인 서신이나 메모;**
- **고용에 대한 조건, 또는 급여 인상, 승진, 휴가와 같은 혜택을 제공하는 조건으로 성적 호의를 요청;**
- **저질의 성적 성향에 관한 말과 농담;**
- **원치 않는 접근, 성을 암시하는 접촉, 신체적인 접촉, 위협 또는 강요; 또는**
- **성적인 몸짓, 그리고 부적절하고, 성을 노골적으로 표현한 물건이나 사진을 보여주는 행위.**

성희롱은 생산적인 근무 환경을 저해하고, 인사와 관련된 결정에 부당한 영향을 미치고, 보통

성희롱의 피해자인 직원의 품위를 손상시킵니다.

및 카운티의 공정 고용법을
행위입니다.

법적 보호

연방법

1964년 민권법(Civil Rights Act) 제VII편은 모든 고용 조건 또는 특권과 관련하여 성별에 근거한 차별을 금지하고 제한적 보상과 징벌적 손해 배상을 허용합니다.

EEOC는 성희롱과 관련된 법률 조항의 해석에 대한 가이드라인을 제공하는 여러 가지 간행물들을 출간했습니다. 더 자세한 정보를 원하시면 EEOC 웹사이트 www.eeoc.gov를 방문하십시오.

메릴랜드 주법

민법 – 메릴랜드 주법 제49B조는 보상, 고용 조건 또는 특권과 관련하여 성별에 근거한 차별을 금지합니다.
형법 – 메릴랜드 형법, §§3-307 및 3-308조는 피해자 신체의 치부를 다른 사람이 피해자의 동의 없이 고의적으로 만지는 것을 포함하는 강제적인 성적 요구나 접촉을 금지합니다.
성희롱 및 성차별 금지 시행령 – 메릴랜드 주 시행령 01.01.1995.19(COMAR 01.01.1995.19) – 메릴랜드 주정부 내에서 성별에 근거한 성희롱 및 성차별을 금지합니다.

몽고메리 카운티 법

민법 – 2001년 몽고메리 카운티 법 제27장 1조 3절은 보상, 고용 조건과 관련하여 성별에 근거한 차별을 금지합니다.

피해자가 취할 수 있는 조치

상황이 허용하는 경우, 성희롱을 하는 사람에게 성적 행동은 환영 받지 못하는 공격적인 행동이므로 그만하라고 말씀하십시오.

- **개인적인 서면 기록을 보관하십시오. 발생한 사건에 관해 가능한 한 정확하게 증거 자료를 작성하십시오. 목격자의 이름, 자신의 대응 행동, 문제를 해결하기 위해 고용주에 대해 취한 조치들을 포함시키십시오. 이 기록을 복사하여 직장이 아닌 다른 안전한 곳에 보관하십시오.**

- **이 사람으로부터 비슷한 성희롱을 당한 동료들이 있는지 알아 보십시오.**

추가 증거 자료로서, 다음과 같은 조치를 취할 수 있습니다(반드시 취해야 하는 조치는 아님):

- **감독자(감독자로부터 성희롱을 당한 경우에는 그 감독자의 감독자)에게 성희롱에 관해 보고하십시오.**

- **성희롱을 하는 사람에게 배달 증명 등기 우편으로 편지를 보내십시오. 본인이 싫어하는 행동에 대해 설명하고 그러한 행동을 중지할 것을 요구하십시오. 이 편지의 사본과 성희롱을 하는 사람이 편지를 받았다는 것을 나타내는 배달 증명을 보관하십시오.**

성희롱이 계속되는 경우:

- **고용주 및/또는 정부 기관에 성희롱에 대한 불만을 제기하십시오. 10페이지와 11페이지에 있는 "도움을 받을 수 있는 곳" 을 참조하십시오.**

모든 고용주가 알아 두어야 할 사항

성희롱은 성차별의 한 형태로서, 카운티 법, 주법 및 연방법 위반입니다.

몽고메리 카운티 법은 모든 고용주가 고용인들에게 다음과 같은 개인적인 특성과 관련된 모든 형태의 성희롱이 없는 직장을 제공할 것을 요구합니다:

- **성별**
- **인종**
- **피부색**
- **종교**
- **출신국**
- **정신 장애 또는 신체 장애**
- **연령**
- **결혼 여부, 또는**
- **성적 성향**

또한 이 법은 성희롱에 대한 불만을 신속하게 처리하고, 이러한 행동을 방지 및 징계하기 위한 적절한 조치를 취할 것을 요구합니다.

성희롱에 대해 불만을 제기한 사람에게 보복을 하는 것은 위법 행위입니다.

고용주는 성희롱은 위
이러한 행위를 금지한다
알려주어

고용주가 취해야 할 조치들

- **직장에서 성희롱을 금지하는 강력한 정책을 제정하고 이를 주지시켜야 합니다.**
- **성희롱에 대한 주제를 감독자 교육 프로그램과 사원 오리엔테이션에 포함시키십시오.**
- **성희롱에 대한 불만을 제기하기 위한 적절한 사내 절차를 사원들에게 알려주십시오.**
- **성희롱을 당했다는 주장이 제기되면 이를 신속하고 철저하게 조사하고 성희롱을 한 사람에게 적절한 징계 조치를 취하십시오.**
- **성희롱 케이스의 책임에 대해 알아 두십시오. 법인, 그리고 관리자, 감독자 및 사원 개인이 자신의 행동이나 자신이 감독하는 사원의 행동으로 인해 소송을 당하고 그러한 행동에 대해 개인적인 책임을 질 수도 있습니다.**

또한 EEOC는 "개인이 고용주의 성적 호의에 대한 요청을 수락한 대가로 고용 기회나 혜택을 받는 경우, 고용주는 그러한 고용 기회나 혜택에 대한 자격이 있으나 이를 거부 당한 다른 사람에 대한 불법적인 성차별에 대해 책임을 질 수도 있다"는 것을 강조합니다.

법 행위이며, 직장에서
는 것을 모든 고용인에게
야 합니다.

도움을 받을

몽고메리 카운티에서는 주민들이 성희롱에 대한 불만을 다른 서비스를 아래에 기재된 카운티, 주 및 연방기관에 제기할 수 있습니다. 불만을 제기하는 사람은 이러한 기관의 담당자와 상의하여 자신의 상황에 가장 적합한 방법을 결정해야 합니다. 성희롱에 대한 불만을 제기해야 하는 기한은 주 및 연방기관에 대해서는6개월, 카운티 기관에 대해서는 1년으로 서로 다릅니다.

협박, 강요, 위협과 관련된 성적 접촉이 포함된 특정한 케이스는 성폭행에 대한 형사범으로 기소될 수 있습니다.

불만을 제기할 수 있는 곳:

자신의 감독자

회사의 인사 부서

변호사

Montgomery County Office of Human Rights
(몽고메리 카운티 인권국)
240-777-8450

Maryland Commission on
Human Relations
(메릴랜드 주 인간 관계 위원회)
410-767-8600 (볼티모어)
또는1-800-637-6247
www.mchr.state.md.us

Federal Equal Employment
Opportunity Commission
(연방 고용 평등 기회 위원회)
410-962-3932 (볼티모어)
또는1-800-669-4000
www.eeoc.gov

수 있는 곳

다른 서비스를 받을 수 있는 곳:

Montgomery County Sexual Assault Service
(몽고메리 카운티 성폭행 서비스)
24시간위기신고전화: 240-777-HELP (4357)
주 전화: 240-777-1355
www.montgomerycountymd.gov/vasap

Montgomery County Commission for Women
Counseling and Career Center
(몽고메리 카운티 여성 위원회 상담 및 취업 센터)
240-777-8300
www.montgomerycountymd.gov/cfw

온라인 지원 단체:

National Employment Lawyers Association
(전국 고용 문제 변호사 협회)
www.nela.org

Workplace Fairness(공평한 직장)
www.workplacefairness.org

영어가 능숙하지 못한 경우에는 위의 기관에 연락할 때 믿을 수 있는 친구나 가족의 도움을 받을 것을 권합니다.

Montgomery County Commission for Women
401 N. Washington Street
Suite 100
Rockville, MD 20850
240-777-8300
www.montgomerycountymd.gov/cfw