



괴롭힘 및 직장 내 폭력 자신의 권리 알기

“괴롭힘”이란?

괴롭힘에는 다음 사항이 포함됩니다.

- 사람의 보호되는 특성에 관한 고정관념에 기초한 공격적 행위
- 보호되는 특성을 이유로 불편함이나 모욕을 야기하려는 행위
- 보호되는 특성을 이유로 피해자가 속하는 그룹에 대해 증오 또는 혐오를 표출하는 행위

보호되는 활동에는 다음이 포함됩니다.

- 나이
- 인종
- 신앙
- 피부색
- 국적
- 성적 지향
- 병역
- 성별
- 장애
- 혼인 여부
- 가정 폭력 피해자 신분
- 성 정체성
- 범죄 이력

직장 내 또는 직장 외 관련된 괴롭힘은 법에 위배됩니다. 법률 및 주(state)의 정책에 따라 귀하의 고용주는 보호되는 특성으로 인한 괴롭힘이 없는 업무 환경을 만들어야 합니다.

성적 괴롭힘이란?

원치 않는 언어적 또는 신체적 접근, 성적으로 노골적이거나 경멸적인 발언 또는 성적 차별 발언으로 당하는 사람을 불쾌하게 하거나 업무 수행을 방해하는 성적 차별적 발언. 여기에는 다음 사항이 포함됩니다.

- 성에 관한 고정관념
- 성 정체성 또는 트랜스젠더라는 이유로 차별하는 행위
- 임신에 따른 차별 성적 괴롭힘에는 다음이 포함됩니다.
- 원치 않는 성적 접근, 성상납(sexual favors) 요청, 기타 성적 성질의 언어적 또는 신체적 괴롭힘
- "나와 잠자리를 하면 승진시켜 주지" 또는 "만지지 못하게 하면 해고될 거야"라는 발언이나 암시처럼, 높은 직위에 있는 사람이 성상납의 대가로 일자리 혜택을 주겠다고 제안하는 경우

괴롭힘은 너무 빈번하거나 심각하여 적대적이거나 혐악한 업무 분위기를 조성할 경우 불법이 됩니다. 또한 고용에 관한 부정적 의사 결정(예: 피해자의 해고 또는 강등)을 초래하는 경우에도 이는 불법입니다.

피해자와 괴롭힘 사람의 성별은 문제되지 않으며 같은 성별일 수도 있습니다. 괴롭히는 가해자는 피해자의 상사, 다른 부서의 상사, 동료 근로자, 또는 고객이나 손님 등과 같이 해당 고용주의 직원이 아닌 사람일 수 있습니다.

직장 내 폭력이란?

직장 내 폭력이란 직장에서 발생하는 신체적 공격 행위 또는 그 위협, 괴롭힘, 협박, 기타 업무를 방해하는 위협적 행위를 의미합니다. 위협, 악담으로부터 심지어 살인에 이르기까지 직장 내 폭력은 다양합니다. 직장 내 폭력에는 직원, 고객, 손님, 방문객이 포함될 수 있습니다.

노동부는 근로자의 직장 내 괴롭힘 또는 폭력 신고를 어떻게 도울 수 있을까요?

노동부는 근로자가 뉴욕주 인권 분과 또는 연방 또는 지역 당국에 이의를 제기하도록 도울 수 있습니다. 노동부는 트라우마에 입각한 피해자 중심 접근법을 취합니다. 피해자가 이의를 제기할 지 여부를 결정할 수 있도록 하는 것이 당국의 정책입니다.

노동부는 서비스 제공 및 범죄 기소를 위해 피해자를 어떻게 도울 수 있습니까?

미국 노동부에서 할 수 있는 일:

- 지원 서비스에 위탁할 수 있습니다
- 근로자가 해당 문제를 고용주와 상의하도록 도울 수 있습니다
- 고소장을 작성하여 적절한 집행 기관에 송부하도록 도울 수 있습니다
- 행해진 범죄에 대한 형사적 대응을 소개하고 도울 수 있습니다
- 이민 심사, 그리고 가능한 경우 U-비자 또는 T-비자의 제공을 법률 서비스 기관에 추천할 수 있습니다

U-비자 또는 T-비자란?

U-비자는 일정한 범죄 피해자를 위한 인도주의적 비자입니다. T-비자는 인신매매 피해자를 위한 비자입니다. NYS DOL은 뉴욕의 이민신분 근로자가 직장 내 범죄의 피해자인 경우 증명서를 발급할 것을 고려합니다.

U-비자 또는 T-비자는 다음과 같은 이익을 드립니다.

- 최대 4년까지 합법적 신분
- 고용 허가 서류
- 일부 공공 수당 수령 자격
- 3년이 경과한 후 합법적 영주권 자격
- 가족 구성원의 신분 변경(Derivative status)

검찰 재량이란 무엇입니까?

검찰 재량은 이주 근로자가 NYSDOL 조사에 협조할 경우 추방 및 노동 허가로부터 임시 보호를 받을 수 있는 새롭고 간소화된 절차입니다

검찰 재량은 어떻게 작용합니까?

귀하가 현재 및 진행 중인 NYSDOL 조사에 참여하고 있고 잠재적 이민 기반 보복 때문에 조사에 협조하기를 두려워하는 경우, 담당 변호사 또는 옹호자가 이해 진술서(SOI)를 요청할 수 있습니다. NYSDOL은 해당 요청을 검토하고 승인될 경우 미국 국토안보부(DHS)에 SOI 서한을 발행합니다. DHS에서 승인하면 담당 변호사 또는 옹호자가 유예 조치를 신청할 수 있습니다.

고용주:

법에 의거해 뉴욕주의 모든 고용주는 노동법 201-g항에 따라 지금부터 성적 괴롭힘 예방 정책을 수립해야 합니다. 노동부는 인권 분과와 협의를 통해 성적 괴롭힘 예방 정책 견본을 마련했습니다. 견본 정책, 견본 교육 및 견본 포스터는 다음 링크에서 사용할 수 있습니다.

[ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](https://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)

이용 가능한 서비스 및 도움에 관해 상세 정보를 제공하는 연락처

이민정책업무과(Division of Immigrant Policies and Affairs):
무료 전화 877-466-9757 또는 이메일 DIPA@labor.ny.gov.