



# 5 가지 알아 두어야 할 사항 뉴저지 주법에 따른 직장 성희롱 보호 규정

- 1 뉴저지주 차별 금지법(LAD)은 직장에서 성별에 기초한 차별의 한 가지 형태인 성희롱 행위를 금지합니다. 이에 따라 근로자는 고용주의 형태 또는 규모, 근로자가 수행하는 업무의 유형, 또는 사용하는 언어와 관계없이 직장 성희롱으로부터 자유로울 권리가 있습니다. 성희롱에는 대면, 전화, 또는 온라인을 통한 외설적인 언어나 모욕적인 표현과 같은 언어적 성희롱과 원치 않는 신체 접촉과 같은 신체적 성희롱, 또는 포르노와 같은 사진, 만화, 또는 그림을 보여주거나 이메일로 전송하는 것과 같은 시각적 성희롱이 포함될 수 있습니다.
- 2 직장에서의 불법적 성희롱은 다음 두 가지 유형이 해당합니다: 대가성(quid pro quo) 성희롱 및 적대적 직장 환경 조성. 대가성 성희롱은 승진과 같은 혜택을 조건으로 성적 대가를 요구하거나 성적 행위를 거부할 경우 해고와 같은 부정적 결과가 있을 것으로 위협하는 행위를 의미합니다. 적대적 직장 환경은 직장에서 받는 성별에 기초한 원치 않는 희롱이 매우 심각하거나 만연하여 위협적이거나 적대적, 또는 모욕적인 직장 환경을 초래하는 경우를 의미합니다.
- 3 고용주는 직장 내 성희롱 사실을 인지하고 있거나 인지했어야 하는 경우 이를 중단하기 위한 조치를 취해야 합니다. 이것은 성희롱 행위에 가담한 인물이 상관, 동료, 또는 직장에서 교류하는 제삼자(후원자, 고객, 또는 공급업체)이거나 관계없이 적용됩니다. 예를 들어, 직장 동료가 상관이나 보좌 앞에서 본인의 신체 부위를 노골적으로 묘사하는 말을 하거나 후원자가 원치 않는 성적 접촉을 한 사실을 고용주에게 보고했다면, 고용주는 적절한 조치를 취해야 합니다.
- 4 연방법 또한 직장 성희롱으로부터 근로자를 보호하는 규정을 정하고 있지만, LAD는 두 가지 핵심 부분에 대해 추가적인 보호를 제공합니다. 첫째, 연방법은 직원이 15명 이상인 고용주에게만 적용되지만, LAD는 규모와 관계없이 뉴저지주 내에 있는 모든 고용주에게 적용됩니다. 둘째, 연방법은 법률에 따라 직원으로 정의된 근로자들만 보호하지만, LAD는 독립 계약업자 또한 성희롱 보호 대상에 포함합니다.
- 5 LAD는 성희롱에 반항하거나, 성희롱 민원을 제기하거나, 또는 법에 따라 보장된 기타 권리를 행사하거나 행사하려고 시도한 데 대하여 고용주가 직원에게 보복하는 행위를 금지합니다.

더 자세한 정보를 원하시거나 민원을 제출하고자 하신다면, [NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov)를 방문하시거나, 또는 1.833.NJDCR4U로 연락해주시십시오



NJ Office of the Attorney General  
[NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov)

 DIVISION ON  
**NJ CIVIL RIGHTS**  
@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StandUpAgainstHate



02/24/21