

# 성희롱 예방 교육: 고용주를 위한 정보



# FAQ

캘리포니아 법(정부법 12950.1항)에 따라 직원이 5명 이상인 모든 고용주는 직원에게 성희롱 및 학대 행위 예방에 관한 교육을 제공해야 합니다. 2년마다 비관리직 직원은 1시간, 관리직 직원은 2시간의 교육을 받아야 합니다. 다음 교육 기한은 2023년 1월 1일입니다. 고용주는 직원들이 동일한 곳에서 일하지 않거나 모든 직원이 캘리포니아에서 일하거나 거주하지 않더라도 5명 이상의 직원을 고용하고 있다면 캘리포니아에 있는 직원에게 교육을 제공해야 합니다.

민권부(CRD)는 이러한 요구 사항을 충족하는 관리자용 및 비관리자용 무료 온라인 교육을 제공합니다. 두 교육 모두 중국어, 영어, 한국어, 스페인어, 필리핀어 및 베트남어로 제공됩니다 ([교육 과정을 이용하려면 여기를 클릭하세요](#)). 법안에 따라 두 교육 과정을 모두 웹 사이트에 제작하고 게시해야 하며, 고용주는 강사를 고용하는 대신 이를 활용할 수 있습니다.

자세한 내용은 정부법 [정부 법 섹션 12950.1](#) 과 [12950.2](#) 와 [캘리포니아 주 규정집 2 섹션 11023](#) 와 [11024](#) 를 보십시오.

## ■ 왜 이런 교육을 받아야 하나요?

캘리포니아는 성희롱을 매우 심각하게 받아들이고 있으며, 이러한 행위는 법에 어긋납니다. 성희롱과 그 피해에 대한 인식이 높음에도 불구하고, 많은 노동자들은 여전히 그들의 성 또는 기타 보호되어야 할 특성 때문에 괴롭힘을 당하고 있습니다. 이러한 교육은 법적 의무 교육으로 모든 직원에게 직장 내에서 허용되거나 허용되지 않는 행동을 교육하고 상기시키기 위해 고안되었습니다.

## ■ 직원들은 언제까지 교육을 마쳐야 하나요?

직원은 2023년 1월 1일까지 교육을 받아야 합니다. 직원은 2년마다 한 번씩 마지막 교육을 완료한 날로부터 2년 내 또는 다음 교육 시한 전에 재교육을 받아야 합니다. 고용주는 신입 직원에 대한 교육 시한을 연장해서는 안 됩니다. 신규 관리직 직원은 관리 직책을 맡은 지 6개월 내에 교육을 받아야 하며, 신규 비관리직 직원은 입사 6개월 내에 교육을 받아야 합니다. 자세한 내용은 캘리포니아 주법 2조 11024(b)(1)항을 참조하십시오.

## ■ CRD의 온라인 성희롱 및 학대행위 예방 과정이 정부 법 섹션 12950.1의 요건을 충족합니까?

예.

## ■ 성희롱 예방 교육: 고용주를 위한 정보

### ■ 우리 회사 직원들이 반드시 CRD 교육을 받아야 하나요?

아니요. CRD는 이러한 교육을 고용주가 자신의 의무를 다하는 데 도움을 주기 위한 자료로 제공하고 있지만 고용주는 교육 요건을 충족하는 다른 방법을 선택할 수 있습니다.

### ■ 캘리포니아 외부에 직원이 있는 경우 이들도 교육을 받아야합니까?

아니요. 고용주가 정부법 섹션 12950.1(및 캘리포니아의 공정한 고용 및 주택법보다 일반적인 법)의 적용을 받는지 여부를 결정할 때는 캘리포니아 내외부에 있는 직원 모두가 포함되지만 실제 교육을 받을 때는 캘리포니아 외부에 있는 직원은 꼭 교육을 받을 필요가 없습니다.

### ■ "효과적인 대화형 교육"이란?

정부법 12950.1항에서는 다음 중 하나를 포함할 수 있는 “효과적인 대화형 교육”을 요구합니다.

- 직원이 일상적인 업무를 하지 않는 환경에서 유자격 강사가 만들고 제공하는 콘텐츠로 구성하여 강사가 직접 가르치는 대면 교육.
- 개인화되고 대화형이며 유자격 강사가 만든 콘텐츠가 포함되어 있는 컴퓨터 기반의 E-러닝. 이 교육 형식에는 질문에 답변하고 영업일 기준 2일 이내에 지침을 제시할 수 있는 강사에게 연락할 방법에 대한 안내가 포함되어 있어야 합니다. 강사는 접수된 모든 서면 질문 및 제공된 모든 서면 답변 또는 안내를 답변일로부터 2년 동안 보관해야 합니다.
- 유자격 강사가 콘텐츠를 만들고 가르치며 디지털로 실시간 전송되는 인터넷 기반 세미나로 이루어진 웨비나 교육.
- 기타 “효과적인 대화형 교육” 및 교육에는 강의실 교육과 더불어 오디오, 비디오, 컴퓨터 기술을 접목한 교육, 웨비나 및/또는 E-러닝 등이 포함됩니다.

### ■ 고용주가 CRD의 온라인 대화형 교육을 활용하는 경우 대규모 그룹이 동시에 이 교육을 시청할 수 있습니까?

아니요. CRD에서 제공하는 온라인 대화형 교육은 개별화된 대화형 교육으로 컴퓨터를 기반으로 하는 “E-러닝” 교육입니다. E-러닝 교육은 그룹 환경에서는 볼 수 없습니다. 교육, 강사를 위한 지침, 대화형 교육 지침에 대한 자세한 내용은 캘리포니아 주법 2조 11024항을 참조하십시오.

## ■ 성희롱 예방 교육: 고용주를 위한 정보

### ■ 고용주는 정부법 섹션 12950.1에서 요구하는 성희롱 및 학대 행위 예방 교육에 대한 비용을 지불해야합니까? 고용주는 그러한 훈련을 위해 유급 활동으로 포함시켜야 합니까?

예. 캘리포니아 법률은 다음을 지정하고 있습니다. "고용주는 성희롱 및 학대 행위 예방 교육을 제공해야 합니다" 정부법 섹션 12950.1 (a)-(b). 발생할 수 있는 모든 비용을 포함하여 필수 교육을 제공하는 것은 피고용인이 아닌 고용주의 책임입니다. 이 표현은 또한 직원들에게 개인 시간에 그러한 교육을 받을 것을 요구할 수 없음을 분명히 합니다. 교육은 개인 고용의 일부로 고용주에 의해 "제공"되어야 합니다.

### ■ 직원이 계절 노동자이거나 임시적이거나 6 개월 미만으로 일하는 경우 어떻게합니까?

고용된 지 6개월 미만인 직원의 경우, 고용주는 고용일로부터 달력 날짜로 30일 이내 또는 근무한 시간 100시간 이내 중 먼저 발생하는 날짜까지 교육을 제공해야 합니다/

- 고용주는 달력 날짜로 30 일 미만 고용되고 100 시간 미만 근무하는 직원을 교육할 필요는 없습니다.
- 직원이 6 개월 미만으로 일하도록 고용되었지만 고용된 후 30 일 이내에 일을 시작하지 않은 경우 "고용 일"은 근무 시작일입니다.
- 고객을 위한 서비스를 제공하기 위해 임시 서비스 고용주에 의해 고용된 임시 직원의 경우, [노동법 201.3 조](#) 에 따라, 교육은 클라이언트가 아닌 임시 서비스 고용주가 제공해야 합니다.

### ■ 직원이 읽을 수 있도록 텍스트 전용 교육을 제공할 수 있습니까?

아니요. 정부법 섹션 12950.1 은 위에서 정의한대로 교육이 "효과적인 대화형 교육"이어야 한다고 요구하고 있습니다.

### ■ 반드시 온라인으로 교육받아야 하나요? 개별 또는 단체로 교육을 받아야 하나요?

아니요. 강의실, 온라인 또는 기타 효과적인 대화 형식으로 라이브 교육을 제공할 수 있습니다. 교육은 직원이 개별적으로 또는 그룹 프레젠테이션의 일부로 완료할 수 있으며(e-러닝 교육이 아닌 경우), 적용 시간당 총 요건이 2년 보고 기간 내에 충족되는 한 나눠서 완료할 수 있습니다.

### ■ 고용주는 독립 계약자, 자원 봉사자 및 무급 인턴을 교육해야합니까?

아니요, 하지만 고용주는 이를 모범 사례로 고려할 수 있습니다. 그러나 고용주가 5 명의 직원을 보유하는 기준을 충족하고 괴롭힘 예방 교육 요건을 충족하는지 여부를 결정할 때는 독립 계약자, 자원 봉사자 및 무급 인턴이 포함됩니다. 예를 들어 고용주가 2 명의 정규직 직원과 6 명의 무급 인턴을 고용한 경우 고용주는 교육 기준 요건을 충족하게 되며, 따라서 2 명의 정규직 직원이 교육을 받도록해야 합니다.

## ■ 성희롱 예방 교육: 고용주를 위한 정보

### ■ 직원이 이미 다른 고용주로부터 지난 2년 이내에 정부법 12950.1 항에 따르는 교육을 받은 경우 어떻게 합니까? 그들도 다시 훈련을 받아야 합니까?

아니요. 현재 고용주, 이전 고용주, 대체 고용주 또는 공동 고용주에 의해 고용되어 있는 동안 지난 2년 이내에 정부법 12950.1 항에 따라 교육을 받았거나, 또는 지난 2년 이내에 노동청으로부터 유효한 취업 허가를 받고 섹션 12950.1에 따라 교육을 받아야 하는 경우 새로운 직위를 맡은 후 6개월 이내에 고용주의 괴롭힘 방지 정책을 읽고 확인해야 합니다. 그런 다음 해당 직원은 직원의 마지막 교육을 기준으로 2년 추적 일정을 설정해야 합니다. 현재 고용주는 이전 교육이 법적으로 법률을 준수하는지 확인할 책임이 있습니다. 자세한 내용은 "중복 교육"에 관한 캘리포니아 규정집, 제목 2, 섹션 11024 (b) (6)을 참조하십시오.

### ■ 직원들에게 방관 방지 (bystander intervention) 교육을 제공해야 합니까?

현재 법률에서는 요구하지 않지만, 고용주는 방관자가 잠재적으로 문제가 되는 행동을 인식할 수 있도록 하고 방관자가 문제가 있는 행동을 관찰 할 때 조치를 취하도록 동기를 부여하는 방법에 대한 정보와 실제 지침을 포함하는 방관 방지 교육을 제공할 수도 있습니다. 훈련 및 교육에는 방관자에게 적절하게 개입할 수 있는 기술과 자신감을 제공하기 위한 연습과 개입을 지원할 수 있는 자원이 포함될 수 있습니다.

### ■ CRD에 승인된 외부 교육 제공자 목록이 있습니까? 아니면 CRD가 회사에서 사용할 외부 교육 제공자를 추천하거나 승인할 수 있습니까?

CRD는 교육 제공자를 승인하지 않습니다. CRD는 다른 교육 제공자들을 위한 권장 사항이나 승인을 제공할 수 없습니다.

### ■ 나는 트레이너가 될 자격이 있다고 생각합니다. 어떻게 확인할 수 있습니까?

현재 자격을 갖춘 강사에 대한 인증 요구 사항이 없으며 CRD는 강사 자격을 충족하는지 여부에 대한 지침을 제공할 수 없습니다.

### ■ 교육 담당자인 직원인 경우에도 고용주가 교육 요건을 준수하기 위해 성희롱 예방 교육을 받아야 하나요?

아니요. 캘리포니아 규정집, 제목 2, 섹션 11024(a)(A)의 규정에 따라 자격을 갖춘 교육 제공자(및 교육을 제공하는 개인)는 고용주가 교육 요건을 준수하도록 하기 위해 별도의 성희롱 방지 교육에 참여하지 않아도 됩니다.

## 성희롱 예방 교육: 고용주를 위한 정보

### ■ 교육을 이수한 사람들에게 필요한 서류는 무엇입니까?

법에 따라 고용주는 교육을 받은 직원의 이름, 교육 날짜, 사인 시트 (사용 된 경우), 모든 출석 또는 수료 증명서 (발급 된 경우), 교육 유형, 교육을 구성하는 모든 서면 또는 기록 된 자료의 사본, 교육 제공자의 이름을 포함하되 이에 국한되지 않고 최소 2 년 동안 직원에게 제공한 교육에 대한 문서를 보관해야 합니다. 개별 규정 준수를 추적하는 문서의 예에는 교육생이 교육을 이수했다는 확인이 포함된 인증서 및/또는 로그인 시트가 포함됩니다. 교육에 대한 문서는 CRD로 보내서는 안 되고 반드시 고용주의 구내에 보관해야 합니다.

### ■ 직원이 CRD의 온라인 교육이 끝날 때 제공되는 수료 증명서를 분실하거나 저장 (또는 인쇄)하지 못한 경우 교체 사본을 요청할 수 있습니까?

아니요, CRD는 인증서 또는 이 교육의 이수 여부를 저장하거나 추적하지 않습니다. 브라우저에 아직 교육 세션이 열려 있다면, '이전' 버튼을 눌러 돌아간 뒤 인증서의 재생성을 시도해보십시오. 인증서가 재생성되지 않는 경우, 완료 인증서를 다시 받으려면 교육을 다시 수료해야 합니다.

### ■ 직원이 교육 내용에 대한 질문이 있는 경우 CRD에 문의해야 하나요?

아니오. 정부법 12950.1항에 따르면 CRD의 온라인 교육 과정에서 발생하는 질문은 교육생의 고용주의 인사 부서 또는 동등 자격을 갖춘 전문가에게 전달되어야 합니다.

### ■ 고용주는 정부법 섹션 12950.1의 요구 사항 이외에 직원에게 다른 것들도 제공해야 하나요?

예, 고용주는 CRD가 개발한 [성적학대](#)에 관한 포스터 또는 사실 자료 또는 이와 동등한 정보를 직원에게 제공해야 합니다. 또한, 캘리포니아 규정집, 제목 2, 섹션 11023(b)는 고용주가 직원에게 괴롭힘, 차별 및 보복 방지 정책을 개발하고 제공하도록 요구하고 있습니다.

추가 교육에 관한 질문: [shpt@calcivilrights.ca.gov](mailto:shpt@calcivilrights.ca.gov)

**교육을 받으시려면 홈페이지를 방문해 주십시오**

[www.civilrights.ca.gov/shpt](http://www.civilrights.ca.gov/shpt)