



가정폭력 직장 정책 2010-2011

가정 폭력 (Domestic Violence) 은 Soroptimist International of the Americas 에 의하여 봉사 활동을 받고 있는 모든 나라에서 문제가 되고 있습니다. 세계 어느 곳에서든지 여성은 잠재적인 희생자가 될 수 있습니다. 그녀가 어느 나라에 살든지 또는 부자이거나 가난하든지 아무 상관이 없습니다. 그녀가 말하는 언어, 그녀의 피부색, 교육의 정도, 믿고있는 종교 등과도 상관이 없습니다. 그녀는 이웃, 여동생, 친구 또는 직장동료도 될 수 있습니다.

가정 문제가 되는 것에 덧붙여서, 이러한 종류의 폭력은 또한 직장의 문제이기도 합니다. 여성들은 자신들이 일을 하러 가면서 학대를 뒤에 남겨두지 못합니다: 그들의 학대자들은 종종 직장에서도 전화 또는 이메일로 여성들을 괴롭히고 있습니다. 학대자들은 또한 그들의 피해자의 직장에 찾아가서, 여성들과 그들의 동료직원들도 괴롭히고 위협을 하기도 합니다. 어떤 사람들은 가정 폭력은 개인적인 문제이며 따라서 고용주가 관여할 이유나 의무가 없다고 논쟁할 수 있습니다. 그렇지만, 현실은 가정폭력의 희생자인 직원을 보호하고 도와주기 위해서 방침을 세우는 것이 고용주들의 이기심에 있습니다. 가정폭력 피해자들은 매년 32,000 명의 직업과 동일한 총 800 만 일(日)을 잃고 있다고 Center for Disease Control (CDC)은 보고하였습니다. 또한 가정폭력은 년 41 억 달러의 의료 피해를 기업들에게 입히고 있으며 추가 7 억 2 천 7 백 8 십만 달러의 생산 피해를 입히고 있다고 가정 폭력 방지 기금이 보고했습니다.

비록 미국 외의 국가에서 직장 가정 폭력에 대한 통계 자료를 찾아내는 것이 어려울 지라도, 가정 폭력은 모든 나라에서 발생하고 있다는 사실과 마찬가지로 가정 폭력이 직장 - 직장이 있는 어디에서든지 - 에 영향을 주고 있다고 추정될 수 있습니다.

이러한 자료들은 클럽 회원들로 하여금 자신의 직장에서 가정 폭력 지침서를 마련할 수 있도록 정보를 제공하고 있습니다. 규모가 크거나 또는 작은 조직의 사업주든지 또는 직원이든지, Soroptimist 는 가정 폭력 직장 내 정책을 제정하도록 사업을 위하여 주창할 수 있으며 또 옹호해야 합니다. 정책이 희생자들인 여성들을 도울 수 있을 뿐만 아니라, 또한 다른 직원들과 함께 가정 폭력에 대한 인식을 증가할 것입니다. 또한 궁극적으로는, 사업이 물론 혜택을 입을 것입니다.

I. 직장 정책 Workplace Policies

일견하여, 가정 폭력 직장 내 정책을 실행하는 것은 쉽지 않은 일처럼 보여질 것입니다. 그렇지만, 많은 직원들이 개인적인 정책이나 다른 직장 정책을 가지고 있으며, 가정 폭력에 관한 정보를 포함하는 것은 단지 기존하고 있는 정책에 대한 추가가 될 것입니다. 대기업이나 또는 시와 주의 정부는 이미 가정 폭력과

관련된 기존의 정책들을 가지고 있을 것이며, 그 정책들이 포괄적인지 확인하기 위해서 단지 그것을 검토하는 과정만 필요할 것입니다. 많은 회사들이 이미 정신적인 건강과 약물 및 알콜 중독과 같은 문제들을 처리하고 있는 Employee Assistance Programs (EAPs) 을 가지고 있습니다. 이러한 회사들은 벌써 직원들의 사생활이 업무 능력에 영향을 주고 있다는 사실을 인식하고 있습니다. 만일 사업이 Soroptimist 의 소유라면, 정책을 세우는 것은 전체 건본 정책들을 살펴보고 사업체에 어울리는 방침을 고안하는 것 만큼이나 쉬울 것입니다. 그렇지만, 다른 사람들을 위하여 활동하고 있는 Soroptimist 회원들을 위해서, 그 과정이 더욱 관여되어야 할 것입니다.

클럽 회원들은 아직도 직장 내 정책을 가지고 있지 않은 사업체를 표적으로 함께 노력할 수 있습니다. 처음에 한 사업체를 대상으로 삼고 그룹으로서 활동하는 것이 이득이 될 것이며, 기본적인 활동이 완수된 후에, 다른 사업체를 대상으로 삼아야 합니다.

II. 사실 자각 Know the Facts

직장에서의 가정 폭력에 관한 많은 조사가 미국에서 실행되어 왔으며, 가정 폭력이 희생자들에게 영향을 주고 있을 뿐만 아니라 사업체에도 해로운 영향력을 가지고 있다는 사실이 입증되어 왔습니다. 아래에 현재의 통계자료가 리스트되어 있습니다. 또한, 정책 소유의 중요성에 대한 설득적인 논쟁을 하기 위해서 직장 내의 가정 폭력에 관한 지역적인 통계자료를 수집하였습니다.

- US Centers for Disease Control and Prevention 은 가정 폭력 때문에 발생하는 연례 생산력 상실 비용이 매년 유급의 상실된 근무일 7 백 9 십만 이상과 함께 1 천 8 백만 달러에 이르고 있습니다 – the equivalent of 32,000 정규 직과 동등합니다. 캐나다에서는, 신체적 그리고 성적인 폭행으로 입은 부상으로 인하여 발생하는 결합된 순 손실 소득 (직원에게 해당하는) 이 연간 7,097,233 달러로 견적되고 있습니다. (Finding Our Voice, Education Wife Assault, 1998. Reprinted in Training Programs for the Workplace, Assaulted Women' s Helpline.)
- Family Violence Prevention Fund 는 가정 폭력의 생존자에 대한 조사가 학대적인 남편과 파트너가 직장에서 학대받은 여성 직원들의 74 퍼센트를 괴롭혔다는 사실을 밝혔다고 보고하였습니다. 가정 폭력은 56 퍼센트의 여성들을 한 달에 최소한 다섯 번 직장에 늦도록 만들고, 28 퍼센트는 한달에 적어도 5 일은 조퇴하게 하며, 또 54 퍼센트는 한달에 최소한 3일은 직장을 빠지게 하는 원인이 되고 있습니다. 여성들은 또한 학대가 직업을 지키는 자신들의 능력에도 영향을 끼친다고 보고하였습니다.
- 배우자 폭력 퇴치 법인 동맹 (Corporate Alliance to End Partner Violence) 의 2005년 조사에 의하면 가정 폭력은 피해자의 동료 직원에게 영향이 미친다고 보고하였습니다. 38%의 동료 직원들은 개인적인 신변에 위협을 느낀다고 밝혔고 30%는 폭행자가 직장에 자주 방문하는 이유로 피해자와 동료 직원들의 공포의식을 증가 시킨다고 보고하였습니다. 27%의 동료 직원들은 “ 빈번하게” 또는 “ 다소 빈번하게” 피해자의 업무를 수행해야 했고 31%는 피해자의 가정폭력으로 인해 업무대행을 해야 하는 이유로 생산성을 하락 시켰다고 보고하였습니다.

American Institute on Domestic Violence 는 다음의 통계자료를 보고하고 있습니다:

- 고용주는 학대받은 직원들과 관련하여 장기 결근, 낮은 생산성, 높은 인사이동 및 건강과 안전 비용들로 매년 30 억 에서 50 억 사이를 손실하고 있습니다.
- 사업체들은 손실 임금, 병가 및 결근으로 추가의 1 억 달러를 잃고 있습니다.
- 94 퍼센트의 회사 보안담당 이사들은 가정 폭력을 높은 보안 위험요소로 평가했습니다.
- 78 퍼센트의 인사담당 이사들은 가정 폭력을 실제적인 직원 문제로 확인하고 있습니다.
- 49 퍼센트의 상임 이사들은 가정 폭력이 그들의 회사의 생산성에 유해한 영향력을 행사하고 있다고 밝히고 있습니다.
- 파트너들은 매년 직장 내에서 여성들에 대한 폭력의 13,000 가지 행동을 하고 있습니다.

III. 직장 정책 Workplace Policies

사업체는 변화를 가져올 수 있습니다. 일은 희생자들이 그들의 학대자들로부터 벗어날 수 있는 유일한 시간이 될 것입니다. 배우자 폭력 퇴치 법인 동맹의 2005 년 조사에 의하면 가정폭력 피해자 48%는 직장에서 포괄적인 가정폭력 의식 프로그램 제공이 도움이 되었을 것이라고 밝혔고 43%는 직장에서 가정폭력에 대한 교육 제공을 희망하였습니다.

고용주들이 취할 수 있는 방침은 대부분의 경우에서 비용없이 간단합니다. 다음은 어떠한 직장 가정 폭력 정책에도 포함될 수 있는 것들의 목록입니다. (Soroptimist International of the America' s 정책 사본은 6 페이지에 이어집니다.)

1. **정책 성명 Policy Statement:** 이것은 정책을 위한 사유와 사명을 표명하고 있습니다. 정책이 왜 제정되었습니까? 성취하기로 예정된 것은 무엇입니까? 덧붙여서, 고용주와 직원들의 책임을 언급하기 위한 곳이기도 합니다.
2. **가정 폭력의 정의 Definition of Domestic Violence:** 이것은 가정 폭력에 관한 간략한 설명이 될 수 있습니다. 직장 정책의 일부가 가정 폭력에 관한 교육을 제공하기 위한 것이 될 것이므로, 더욱 자세한 정보는 그 때에 취급될 수 있습니다. 정책에 직장이 어떻게 가정 폭력을 정의하는지를 지적하는 것이 중요합니다. 그것은 현재와 이전의 파트너와 또한 동성의 커플들도 포함할 수 있습니다.
3. **교육 Education:** 효과적인 직장 정책을 갖기 위해서, 직원들은 가정 폭력의 희생자로 의심이 가는 직장동료를 어떻게 확인하고 대처하는지 교육받을 필요가 있습니다. 대부분의 가정 폭력 단체는 사업체에 교육을 제공하고자 원하고 있는 지역사회의 복지 부서를 가지고 있습니다. 이 교육은 매년마다 제공될 것입니다.
4. **직원의 의무 Employee Responsibilities:** 희생자와 직원인 양쪽의 직원들 모두 의무가 있습니다. 직원은 직장의 정책을 반드시 따라야 하며, 그들의 지위의 기준을 유지해야만 합니다. 직장 정책의 혜택을 그들 스스로에게 가능하도록 만들기 위해서, 자신들을 지정된 사람 (예로서 상사, 인사담당 부서 또는 상임 이사) 에게 가정 폭력의 희생자로서 확인해야만 합니다. 그 외의 다른 의무로는 다음의 사항들이 포함되어 있습니다:
 - 보호 명령서의 사본을 제공
 - 현재의 긴급 연락처를 제공

- 학대자의 사진을 제공
- 동료들로 하여금 희생자가 곤경에 빠진 것을 알게 만들어서 경찰에게 전화할 수 있도록 그들을 위한 신호나 암호로 된 단어를 준비
- 직장 안전 계획을 개발하기 위하여 직원이나 또는 가정 폭력 전문가와 함께 활동
- 위협하는 이메일이나 음성메일 메시지를 보관
- 어떤 길어진 휴가 기간 동안에 직원들과 연락할 수 있는 통신라인을 열어 둔다.

5. **고용주의 책임 Employer Responsibilities:** 일단 직원이 자신을 가정 폭력의 희생자로서 확인하고 나면, 고용주는 직원에 대한 책임이 있으며 실제적인 상황을 더 쉽게 대처하게 만들기 위한 몇가지 선택을 가지고 있습니다. 고용주의 책임은 다음과 같습니다:

- 희생자와 다른 직원들의 안전을 보호하기 위하여 필요한 경우를 제외하고 가정 폭력은 비밀을 유지해야 합니다. 직원과 상황에 대한 정보는 알 필요가 있는 경우를 근거로 다른 사람들에게 주어질 것입니다.
- 직원에게 가정 폭력 자원을 위한 연락처를 제공합니다.
- 안전한 사무실 환경을 유지하기 위한 합리적인 노력을 유지합니다.
- 직원의 개인적인 선택과 사생활이 존중되어야 합니다.
- 신입 직원들을 위한 가정 폭력 지침에 관한 지도를 제공합니다.
- 집 주소나 전화번호, 휴대전화 번호, 근무 시간이나 점심 시간 등과 같은 직원에 대한 정보를 다른 사람들과 공유하는 것을 제한합니다.
- 상황에 적절하게 대처하도록 만드는 어떠한 정책 변경이나 특별한 계획 속에 희생자를 참여시켜야 합니다. 희생자는 다른 누구 보다 더 학대자를 잘 알고 있습니다.

추가적으로, 고용주는 다음의 선택 사항들도 가능하도록 고려할 수 있습니다:

- 다른 직원이 직원의 이메일, 우편 또는 전화 통화를 감시하도록 합니다.
- 통근하는데 에스코트를 제공합니다.
- 의사, 변호사 또는 법정 약속을 위하여 가능한 휴가 기간의 유연한 사용을 허용합니다.
- 만일 누적 휴가가 가능하지 않은 경우에는 무급의 휴가도 권하십시오.
- 근무 시간을 변경하거나 교대합니다.
- 더욱 안전한 장소나 다른 곳으로 근무지를 변경합니다.
- 웹사이트나 전화번호부에서 성명을 제거합니다.
- 급여 주소 또는 직접입금 정보를 변경합니다.
- 우선 주차권을 제공합니다.
- 특별한 훈련을 갖기 위해서 사무실 내에 주요 연락자를 정합니다.
- 생명 보험이나 퇴직 연금을 위한 수혜자를 변경시킵니다.
- 만일 안전한 장소를 찾으면 자택 근무를 허용합니다.

6. **가해자 정책 Perpetrator Policies:** 직원이 직장파와 그 자원을 가까운 파트너를 학대하고 괴롭히기 위하여 사용할 가능성도 있습니다. 개인적인 정책은 이것이 금지되어 있으며 이것을 행한 어떤 직원이라도

해고를 포함하여 처벌의 대상이 될 것입니다. 자원들은 또한 학대자들이 도움을 얻을 수 있도록 제공될 수도 있습니다.

7. 가능한 자원 Available Resources: 지역의 가정 폭력 자원은 모든 직원들에게 가능하도록 준비되어 있습니다. 이것은 직원들이 살고 있는 지리적인 지역에서의 자원들도 포함할 것입니다. 자원들은 정기적으로 갱신되어야 하며 희생자들이 그것을 요구할 필요 없이 접근할 수 있는 업무 근접 구역에서 찾을 수 있어야 합니다.

IV. 직장 정책을 실행하기 위한 단계별 안내

Step by Step Instructions for Implementing Workplace Policies

1 단계: 정보와 지원의 다른 자원들을 확인

클럽 회원들에 의해 수집된 정보에 덧붙여서, 실제적으로 다른 전문가와 함께 활동할 필요가 있을 것입니다. 예로서, 만일 직장내 인사 부서가 있다면, 그들과 함께 아이디어를 논의하십시오. 그들은 또한 자문할 수 있는 노조와 같은 다른 관련있는 그룹에 대하여 잘 알고 있을 것입니다.

또한 지역의 가정 폭력 단체들의 지지를 얻으십시오. 많은 단체들이 정책을 고안하는데 경험을 가질 것이며, 클럽지부가 목표를 이루는데 도움을 줄 수 있을 것입니다. 클럽지부들은 또한 직원들에게 교육을 제공하는데 그들의 지지도 얻을 필요가 있습니다. 그들은 또한 직원들에게 정보를 제공하면서 도와주고자 원할 것입니다.

2 단계: 기존의 개인 정책을 검토

어느 것이 가정 폭력을 도울 수 있을지 알아내기 위하여 기존의 개인적인 정책들을 검토하십시오; 예로서, 유연한 근무 시간이나 또는 병가나 휴가 시간의 관대한 사용. 이러한 정책의 목록을 만드십시오.

3 단계: 견본 정책을 기재

이 도구, SIA 의 견본 정책에 있는 정보와 지역의 조사에서 모은 정보를 이용하여, 직원에게 알려 줄 견본 정책을 기재하십시오. 기재된 정책은 법적인 문제로 고려합니다. 지침의 목표는 직원이 가정 폭력에 민감하다는 것을 확인하기 위한 것이지만, 그래도 지침서는 직원에게 법적인 책무를 개방할 수 없을 것입니다. 미국의 배심원들은 보호의 결여에 대한 회사의 책임을 억제하기 시작하고 있다는 점을 명심해야 합니다. (The Family Violence Prevention Fund 는 가정 폭력이 이미 안전과 책임의 문제라는 것을 지적하고 있습니다. 배심원은 부적절한 안전 소송에 대하여 미국에서 평균 1 백 2 십만 달러와 평균 600,000 달러의 조정금을 부여하고 있습니다. 최근의 자신의 폭력적인 남자친구로 부터 여성을 보호하는데 실패한 직원에 대한 불법 사망 소송에서, 고용주는 특별한 위협을 통지 받은 후에 그녀를 보호하는데 실패한 댓가로 850,000 달러의 보상금을 지불하였습니다.)

4 단계: 직원을 위한 발표회를 예정

이러한 정책을 채택하는데 사업체에게 중요성을 주장하면서 직원들을 위한 제안으로 정보를 수집합니다. 클럽 회원들은 만일 유용하다고 여겨진다면, 정보와 함께 가정 폭력 단체에 속한 사람에게 요청할 수

있습니다. 가정 폭력과 정책의 사용에 대하여 직원들을 교육하기 위해서 지역사회에서 가능한 적은 비용 또는 무료의 교육의 선택을 정보에 포함하십시오. 한번 직원이 정책을 검토한 후에, 필요한 어떤 변경도 하십시오. 정책을 검토하는데 변호사가 필요할 수도 있습니다.

5 단계: 책임 부담

지침을 지속적으로 개정하고 연례 직원 교육을 예정하는 책임을 지도록 제안합니다. 또한 정책이 모든 기존의 직원들과 채용될 때에 신입 직원들에게 배분되는 것을 확인하십시오. 더 나아가서, 또한 정책과 자원은 공공 장소에 전시되어야 합니다.

6 단계: 당신의 경험 보고

프로그램 초점(Program Focus)을 통해서 귀하의 노고를 SIA 본부에 보고하는 것을 기억 하십시오. 성공적이었다면 채택된 정책 사본을 포함하십시오.

V. 견본 Domestic Violence Workplace Policies

Soroptimist 직장 정책의 사본이 첨부되어 있습니다.

VI. 자원들 Resources

다음은 이러한 지침을 고안하기 위하여 사용되었던 자원들의 목록입니다. 더 자세한 정보는 그들의 웹사이트에서 가능합니다. 국가적 그리고 지역적인 가정 폭력 서비스에 관한 정보는 웹상으로 가능합니다. “ 가정 폭력 직장 정책 (domestic violence workplace policies)” 의 World Wide Web 찾기는 또한 풍부한 자원과 견본 정책들을 가져다 줍니다. 지역의 정책 견본을 얻기 위하여 찾기에 위치 더하기를 하시기 바랍니다. 또한 문의사항이 있으면 SIA 본부로 연락하시기 바랍니다.

Family Violence Prevention Fund. www.endabuse.org

Corporate Alliance to End Partner Violence. www.caepv.org

American Institute on Domestic Violence. www.aidv-usa.com

최종 의견 Final Comments

위에 열거한 내용은 SIA 본부에 정책을 실행하기 위하여 취했던 단계입니다. 명백하게, Soroptimist 는 그런 정책을 받아들이는데 우호적입니다. 만일 고용주가 그러한 정책을 세우는데 관심과 경향이 적다면 그것은 더 어려울 수 있습니다. 그렇지만, 정책은 고용주로 부터는 매우 적게 요청하고 그들에게 가정 폭력에 대하여 직원들을 교육하고 사건의 현장에서 그들을 보호할 긍정적인 기회를 제공하고 있습니다.

더 나아가서, 정책의 실행은 클럽지부와 직원들 모두에게 대중 인식의 커다란 기회를 제공하고 있습니다. 직원은 자신들의 직장에서 여성들의 권리를 촉진하기 위하여 실행하고 있는 자신들의 활동을 대외에 알릴 수 있으며, 클럽지부는 Soroptimist 가 전세계적으로 여성에 대한 폭력을 근절하기 위하여 수행하고 있는 활동에 대한 인식을 높일 수 있습니다. 프로젝트를 11 월 25 일 세계 여성폭력 추방의 날에 연결시킨다면 방송매체의 주목을 끌 가능성이 높습니다. 클럽의 활동과 성공을 선전하는 것을 기억하십시오. 동일하게 중요한, 이러한 활동을 SIA 본부에 보고하는 것도 기억하십시오.



Soroptimist 직장 내 가정 폭력 지침서

정책 성명 Policy Statement

Soroptimist International of the Americas, Inc. 은 폭력 또는 직원들에 대한 폭력의 위협 – Soroptimist 소유에서 발생할 지도 모르는 가정 폭력을 포함하고 있는 – 으로부터 자유로운 직장 환경을 제공하기 위하여 노력하고 있습니다. Soroptimist 는 여성에 대한 폭력을 근절하고, Soroptimist 의 직원이 될 수도 있는 여성들을 포함하여 그 희생자들을 지원하는데 참여하고 있습니다. Soroptimist 는 가정 폭력의 희생자일인 직원들의 안전을 보장하기 위하여 적절한 방안을 취할 것입니다. 직원들에 대한 지원은 가능한 때에 주어질 것이며 그리고 모든 적용되는 인사 규정을 따를 것입니다.

Soroptimist 는 희생자들은 그들의 상황에 따른 결과때문에 업무에 지장을 줄 수 있다는 점을 인식하고 있습니다. Soroptimist 는 업무 지장을 해결하기 위하여 합리적인 노력을 기울일 것이지만, 그래도 직원들은 여전히 자신들의 지위 기준을 맞춰야 할 책임이 있습니다. 어떤 직원도 단지 직장 내에서 가정 폭력의 희생자가 되었다는 이유로 처벌 받거나 또는 불이익을 당하지 않을 것입니다.

덧붙여서, Soroptimist 는 개인적인 파트너나 이전의 파트너를 위협하거나 확대하기 위하여 전화, 팩스, 이메일, 우편이나 또는 어떤 다른 수단들과 같은 회사의 소유물의 사용을 금지하고 있습니다.

가정 폭력의 정의 Definition of Domestic Violence

가정 폭력은 상대방에 대한 한 명의 개인적인 파트너에 의하여 행해지는 폭력적인 행동으로 정의 됩니다. 폭력은 상대방을 조정하고 지배하거나 해하기 위한 일차적인 목적과 함께 신체적, 성적 또는 정신적인 것 일 수 있습니다. 일차적으로 여성들에게 영향을 주고 있는 이 범죄적인 행동은 남편/아내, 남자친구/여자친구 또는 동성간의 관계 사이에서 발생할 수 있습니다. 또한 이것은 이전의 가까웠던 파트너도 해당됩니다. (더욱 자세한 정보는 신입직원들에게 배포된 Every Home a Safe Home 책자에서 찾아 볼 수 있습니다.) Soroptimist 는 여성들은 확대에 대하여 절대로 비난받을 수 없다는 사실을 이해하고 있으며, 폭력적인 관계를 벗어나기 위하여 반드시 극복해야만 하는 장애물도 인지하고 있습니다.

교육 Education

Soroptimist 는 다음과 같은 현재의 주제들을 토의하기 위하여 가정 폭력 전문가에 의한 연례 직원 교육을 제공하려고 노력할 것입니다:

- 가정 폭력의 정의
- 동료직원이 희생자일 수 있다는 신호들

- 만일 동료직원이 학대 당하고 있다는 사실이 의심된다면 할 수 있는 일들
- 직원들과 희생자들을 위한 자원들

직원들의 책임 Employee Responsibilities

비록 Soroptimist 의 직원들이 동료직원이 가정 폭력의 희생자라고 의심하고 있는 상황을 확인하고 대처할 수 있는 방안에 대한 훈련을 함께 제공받는다고 할지라도, 그 직원이 자신을 희생자로 상사에게 밝히지 않는 한 아무런 일도 일어날 수 없습니다. 가능한 직장 서비스를 제대로 근접하여 이용하기 위해서, 직원들은 다음과 같은 의무를 가지고 있습니다:

- 학대에 대하여 상사와 상임 이사 모두에게 환기시켜 주어야 합니다.
- Soroptimist 에게 보호 명령의 사본을 제공해야 합니다.
- Soroptimist 에게 현재의 긴급 연락처를 제공해야 합니다.
- 만일 필요하다면, Soroptimist 에게 학대자의 사진을 제공해야 합니다.
- 직장 내 안전 계획을 개발하기 위해서 상사와 가정 폭력 전문가와 함께 논의합니다.
- 위협을 주는 이메일 또는 음성 메일 등을 보관합니다.
- 자신이 위협에 빠져있다는 것을 직장동료에게 알려서 그들이 경찰에 전화할 수 있도록 동료들을 위한 신호 또는 암호로 된 단어를 고안합니다.

고용주의 책임 Employer Responsibilities

일단 직원이 희생자로 판명되면, Soroptimist 는 다음을 위하여 노력할 것입니다:

- 희생자와 다른 직원들의 안전을 보호하기 위해 필요할 경우를 제외하고, 가정 폭력은 비밀을 보장합니다. 직원과 상황에 관한 정보는 반드시 알아야 할 필요를 근거로 다른 사람들에게 알려질 것입니다.
- 직원에게 가정 폭력 자원을 위한 연락처를 제공합니다.
- 안전한 사무실 환경을 유지하기 위하여 합리적인 노력을 해야 합니다.
- 직원의 개인적인 선택과 사생활을 존중해야 합니다.
- 신입 직원들에게 가정 폭력에 관한 지도를 제공해야 합니다.
- 집 연락처, 휴대 전화번호, 근무 시간 또는 점심 휴식시간 등을 포함한 직원에 관한 정보를 대외에 알리는 것을 제한해야 합니다.

추가적으로, 상임 이사와 자문하여서 직원과 상사는 다음의 선택 사항들에 대한 실현 가능성과 필요성을 논의할 수 있습니다:

- 직원의 이메일 또는 전화 통화를 다른 직원에 의해 감시하는 것
- Providing an escort to and from transportation
- 회사와 집까지 에스코트를 제공하는 것
- 의사, 변호사 또는 법원 약속을 위한 휴가 기간을 유연하게 조정하는 것
- 만일 가능한 휴가기간이 없다면 급여 없는 휴가의 가능성
- 근무 시간의 변경 또는 근무 시간의 교대
- 더 안전한 곳으로 근무지를 변경
- 웹사이트와 전화부에서 성명을 제외

- 급여 주소, 직접 입금 정보 또는 혜택수여를 변경하는 것

가해자 Perpetrators

직장에서 또는 직장으로 부터 개인적인 파트너나 이전의 파트너를 위협하고, 해를 가하거나 학대하고 있는 어떤 Soroptimist 의 직원이라도 최대한 해고까지 포함해서 처벌을 받을 대상이 될 것입니다. 이것은 자신의 파트너나 이전의 파트너를 위협하고 해를 가하며 학대하기 위하여 전화, 팩스 기계, 이메일, 우편 또는 다른 수단 등과 같은 직장의 자원을 사용하는 직원도 포함되어 있습니다. Soroptimist 는 학대자들에게 도움을 찾을 것을 촉구합니다. 다음의 단체들이 폭력적인 남성들과 함께 노력하고 있습니다:

Menergy: 215-242-2235

SAFE: 610-970-6590

Men' s Resource Center: 610-971-9310

가정 폭력 자원 Domestic Violence Resources

전국 가정 폭력 긴급라인 번호 National Domestic Violence Hotline Number: 800-799-SAFE

펜실베이니아 주 Pennsylvania:

주 가정 폭력 연합 PA State Domestic Violence Coalition: 800-932-4632

과도기의 여성 Women in Transition, Philadelphia, PA: 215-751-1111

루터 사회복지관 Lutheran Settlement House, Philadelphia, PA: 215-739-9999 (영어 English) 215-235-9992 (스페인어 Spanish)

Women' s Center of Montgomery County, PA: 800-773-2424

Laurel House, Norristown, PA: 800-642-2424

가정 학대 프로젝트 Domestic Abuse Project of Delaware County, PA: 610-565-4590

Bucks County, PA 가정 폭력 기관 Domestic Violence Agency: 800-220-8816

Chester County, PA 가정 폭력 기관 Domestic Violence Agency: 888-711-6270

뉴저지 주 New Jersey:

학대받은 여성들을 위한 뉴저지 주 연합 New Jersey Coalition for Battered Women: 800-224-0211, 609-584-8107

Burlington County: 609-871-7551

Camden County: 856-227-1234

Gloucester County: 856-881-3355

Mercer County: 609-394-9000

법률 도움 전화 Legal Help Lines:

학대 여성들의 법률 센터 Women against Abuse Legal Center: 215-686-7082

Women' s Law Project: 215-928-9801