

# HRM-009: 차별 및 괴롭힘 예방정책

## 그리고 그 해결방안

일자: 2008년 4월 8일 상태: 최종

최종수정: 2020년 11월 10일

정책분류: 대학

담당부서: 기회균등(부), 준법감시 및 포용(부) (Wise 분교), 인사과 (Wise 분교)

총괄책임: 대학총장

적용대상: 대학/대학원, 의료원, Wise 분교 특히 대학의 현재 및 과거 교직원, 학생, 연관된 인물들, 예를 들어 입학 지원자, 입사 지원자, 대학 행사 참여자, 대학 서비스의 고객, 납품업체 직원, 계약직 종사자, 자원봉사자 등.

목차:

정책전문

절차

정책사유:

본교는 차별 및 괴롭힘이 없는 직장, 교육환경, 프로그램 및 활동을 제공하기위해 헌신하고 있다. 본 정책은 헌법에 보장된 표현의 자유를 침해하는 심의나 검열을 허용하지 아니한다.

용어정의:

- ◆ 신고:
  - EOCR의 차별 및 괴롭힘 예방 정책 그리고 그 해결방안에 명시된 차별, 괴롭힘, 보복에 대한 선의에 의한 신고
- ◆ 차별:
  - 대학으로부터의 개인에 대한 법적인 예외 경우를 제외한 보호된 특징에 기반한 불공정한 대우
    - 보호된 특징:
      - 나이, 피부색, 장애, 가족력, 성별인식, 혼인 여부, 국가적 인종적 근원, 정치성향, 임신 여부, 인종, 종교, 성별, 군복무 여부

- 괴롭힘:

개인의 보호된 특징에 기반한, 상식적인 수준에서의 당사자에 대한 업무방해 행위 혹은 행사참여를 방해하거나 업무 혹은 행사참여에 위협적, 호전적, 모욕적인 환경을 만드는 당사자에게 환영받지 못한 행위

- Just Report It:

대학 커뮤니티 일원의 위반행위 (Prohibited Conduct), PADHR 저촉사실 혹은 그 외 편향되거나 잘못된 행위에 대한 신고를 할 수 있는 대학의 온라인 신고 장치

- 보고 책무 직원:

비밀유지의무 교직원이 아닌 대학의 모든 교직원

대학 교직원의 위반행위 (Prohibited Conduct) 및 PADHR 저촉사실 보고의 목적에 한하여 보고 책무를 지는 교직원은: (1) 비밀유지의무 교직원을 제외한 모든 교직원 그리고 (2) 관리자, 메니저, 인사 담당자, 혹은 결정권을 가진 교직원

대학에서 학생이 연루된 위반행위 (Prohibited Conduct) 및 PADHR 저촉사실 보고의 경우 비밀유지의무 교직원을 제외한 모든 교직원은 보고 책무를 지닌다.

보고 책무 교직원에는 직무 수행 중인 수업 조교, 기숙사 조교를 포함한 모든 근로 장학생이 해당된다.

- 비밀유지의무 교직원:

(1) 대학에 고용된 면허를 가진 의료진, 임상, 심리, 혹은 그 외 의료 전문인[예: 의사, 간호사, 보조의사, 심리학자, 정신과 의사, 전문 상담사, 사회복지사 및 이들의 지도아래 서비스를 제공하는 자 (총괄적으로, 의료인)]이 전문적인 역할을 수행하는 경우; (2) 위에 명시된 의료인을 위해 행정, 운영, 혹은 관련된 지원 업무를 담당하는 대학 교직원; (3) 면허를 가진 의료 전문인의 지휘하에 관련 의무를 수행하는 대학에서 고용된 트레이너 (Athletic Trainer); 그리고 (4) 역할을 수행중인 대학 옴부즈맨.

- 관리자:

교직원에게 영향을 미치는 구체적인 인사결정권 혹은 학생에게 영향을 미치는 학적결정권을 가지거나 교직원의 업무 혹은 학생의 학술활동에 대한 결정권을 가진 자. 예를 들어 근로 장학생의 업무상 상사, 다른 교직원의 업무평가를 담당하거나 다른 교직원의 업무를 부여할 수 있는 팀장 등이 여기에 해당된다.

- 대학:

본 문서에 명시된 "대학"은 의료원 및 Wise 분교를 포함한 버지니아 대학(University of Virginia)를 지칭한다.

정책:

본교는 본교의 직장, 학업환경, 프로그램, 활동 내에서 발생하는 나이, 피부색, 장애, 가족력, 성별인식, 혼인

여부, 국가적 인종적 근원, 정치적 성향, 임신 여부, 인종, 종교, 성별, 군복무 여부에 따른 차별 및 괴롭힘을 용인하지 않는다. 본 정책은 연관된 연방 및 주 정부 법령 그리고 대학 규정과 동일한 맥락을 가진다. 본교의 기회균등부(EOCR)은 본교를 대표하여 본 정책의 시행을 관장하며 비공식 및 공식 해결책에 대한 선택권을 포함하는 위반사항 신고 장치를 유지한다.

2015년 3월 30일부로 본 정책은 **성폭행, 성착취, 가까운 파트너의 폭력, 스토킹, 혹은 성희롱이나 성별에 따른 괴롭힘을 다루지 아니한다.**

위 사항들은 HRM-041: 성희롱 및 성별에 따른 괴롭힘 및 폭력 (성문란행위)에 관한 정책에서 다루며 그 안에는 학생과 교직원에 대한 신고 절차, 대학의 검토, 조사, 후속조치에 대한 설명이 포함되어 있다. 성문란행위 정책문에는 위반사항 보고 및 공식신고에 대한 두 가지 대응 방안을 명시하고 있다. 첫번째는 제 9조 금지된 행위에 해당하는 신고를 조사하고 해결하는 분쟁해결절차(별첨 A)이고 두번째는 성 및 성별 관련 금지된 행위에 해당하는 신고를 조사하고 해결하는 절차(별첨 B)이다. 성문란행위 정책 및 관련 절차 대비 본 정책, 차별 괴롭힘 및 보복 방지책 및 해결책(PADHR)에 명시된 금지된 행위 중 상반된 내용이 있을 경우 성문란행위 정책의 내용을 따른다.

모든 대학 교직원은 2년의 기간 동안 최소 1회씩의 차별금지, 괴롭힘 금지, 보복금지 교육을 받아야 하는 의무가 있다.

대학 교직원만 연루된 차별 및 괴롭힘(PADHR 위반행위) 신고에 대해서는 보고 책무 교직원이자 동시에 관리자이기도 한 교직원이 다음 사항에 대한 책임을 가진다.

- 본 정책에 대한 숙지 의무;
- 신고자에게 본 정책 및 HRM-040: 성 및 성별 관련 괴롭힘과 그 외 대인간 폭력에 관한 정책, 차별 및 괴롭힘 방지 및 대응에 관한 정책, 보복 방지 및 대응에 관한 정책과 연관된 위반 사례 발견 시 대학 교직원의 보고에 관한 정책(신고의무)에 대해 설명할 의무;
- PADHR 위반행위를 막기 위한 적절한 조치를 취할 의무;
- PADHR 위반행위 신고에 대해 수용적인 자세를 취할 의무;
- 보고 절차에 맞추어 기회균등부 준수 감독관에게 혹은 Just Report It을 통해 PADHR 위반사항을 보고할 의무; 그리고
- PADHR 위반사항 신고자에게 적절한 후속조치를 취할 의무;

학생이 연루된 차별 및 괴롭힘(PADHR 위반행위)에 대해서는 보고 책무 교직원은 보고 절차에 맞추어 기회균등부 준수 감독관에게 혹은 Just Report It을 통해 PADHR 위반사항을 보고해야 한다.

절차:

신고는 기회균등부를 통해 이루어지며 과거 및 현재 교직원 혹은 학생, 그 외 관련인, 예를 들어 입학 지원자, 취업 지원자, 혹은 대학 프로그램 및 활동 참여자 중 본 정책에 의거 차별 혹은 괴롭힘을 받았다고 생각되는 당사자가 신고할 수 있다. 차별 및 괴롭힘의 발생일로부터 300일 이내에 신고가 접수되어야 한다.

본 정책 및 PADHR 신고 절차와 신고서 양식은 온라인 및 인쇄된 문서로 제공된다.

더불어 기회균등부(EOCR)은 온라인 교육 모듈과 맞춤형 대면 교육에서도 본 정책에 대한 정보를 같이 제공하고 있다.

관련자료:

HRM-010: 보복 예방 및 대응 정책

HRM-040: 성추행 및 성별 관련 괴롭힘과 그 외 대인간 폭력에 관한 정책, 차별 및 괴롭힘 방지 및 대응에 관한 정책, 보복 방지 및 대응에 관한 정책과 연관된 위반 사례 발견 시 대학 교직원의 보고에 관한 정책(신고의무)

기회균등부(EOCR)정책은 기회균등부(EOCR)책자, 대학 카탈로그, 대외 홍보자료(입학 지원자 및 입사 지원자를 위한)와 같은 인쇄물로 출판되고 있다. 본 정책의 중국어, 에스파냐어, 한국어 번역본은 기회균등부(EOCR) 웹사이트의 언어 다양성 페이지에서 제공된다.

정책배경:

본 정책은 연방법 및 주 법령, 특히 행정명령 11246, 1964년 민권법의 제 6장과 제 7장, 1972년 교육법 수정안의 제 9장, 1967년 연령차별고용금지법, 1973년 재활법, 1990년 미국 장애인법, 수정된 버지니아 인권조례, 2008년의 유전정보를 바탕으로 한 차별 금지법, 및 주지사의 행정명령 인적자원관리정책 (DHRM) 1.60 - 행동강령, DHRM 정책 2.05 - 공정채용기회보장, 그리고 DHRM 정책 2.30 - 직장내 괴롭힘을 포함하는 주 정부 정책을 기초로 삼고 있다.

대분류: 인적자원관리

재점검 예정일: 2023년 11월 10일

승인자 및 승인일: 정책검토위원회, 2008년 4월 8일

연혁: 2020년 11월 10일, 2019년 9월 3일 업데이트; 2019년 1월 17일 담당부서 항목 추가; 2015년 9월 3일

용어 정의 업데이트; 2014년 10월 22일, 2011년 8월 29일, 2011년 1월 6일 업데이트; 대학의 차별금지

정책(2001년 10월 25일, 2002년 11월 14일 개정 승인된), 기회균등고용정책(일자미상), 차별에 기반한

괴롭힘에 대한 정책(2003년 개정) 항목과 통합.

과거 정책(기존 정책):

차별에 기반한 괴롭힘에 대한 정책 2003년 개정.

링크: <https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009>