

# HRM-010: 보복 예방 및 해결방안

일자: 2008년 5월 27일 상태: 최종

최종수정: 2020년 11월 16일

정책분류: 대학

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

총괄책임: 대학총장

적용대상: 대학/대학원, 의료원, Wise 분교 특히 차별 혹은 괴롭힘 정책에 의거 선의로 차별 및 괴롭힘을 제기한 자 혹은 기회균등부(EOCR)의 차별, 괴롭힘, 그리고 보복 예방 및 해결 방안에 명시된 신고 및 처리 절차에 도움을 주었거나 참여한 자

목차:

정책전문

절차

정책사유:

본교는 선의로 (본인의 주장에 대한 진실된 신념을 가지고) HRM-009: 차별 및 괴롭힘 예방정책 그리고 그 해결방안에 명시된 바에 따라 차별 혹은 괴롭힘을 신고한 자, 혹은 기회균등부(EOCR)의 차별, 괴롭힘, 그리고 보복 예방 및 해결 방안에 명시된 신고 혹은 처리 절차에 도움을 주었거나 참여한 자에 대한 보복이 없는 직장, 교육환경, 프로그램 및 활동을 제공하기위해 헌신하고 있다. 본 정책은 헌법에 보장된 표현의 자유를 침해하는 심의나 검열을 허용하지 아니한다.

용어정의:

- ◆ 신고:
  - 기회균등부(EOCR)의 차별 및 괴롭힘 예방정책 그리고 그 해결방안 신고 절차에 따라 접수된 차별, 괴롭힘, 혹은 보복에 대한 혐의 주장
- ◆ 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,

- ◆ 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, 매니저, 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.

- ◆ 보복:

양갈음, 방해행위, 통제, 처벌, 차별, 위협, 괴롭힘 등을 포함한 그 외 부정적인 행동

- ◆ 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:

본 대학은 선의로 HRM-009: 차별 및 괴롭힘 예방정책 그리고 그 해결방안 혹은 본 정책에 의거 신고한 자 혹은 신고 절차에 도움을 주거나 참여한 자를 상대로 이루어 지는 보복행위를 금한다.

보복행위는 원인이 된 신고 사건이 가치가 없거나 근거가 없다고 판단이 되었을 경우에도 일어날 수 있다.

본 정책은 적용가능한 연방법 및 주 법령 그리고 주 정부 및 대학의 정책과 부합하도록 의도되었다. 본 정책의 집행은 대학의 균등기회부(EOCR)에서 대학을 대표하여 담당하며 공식적 혹은 비공식적 해결 방안이 선택가능한 신고 절차를 유지한다.

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

대학 교직원만 연루된 보복행위 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;
- 보복행위를 막기 위한 적절한 조치를 취할 의무;
- 보복행위 신고에 대해 수용적인 자세를 취할 의무;
- 보고 절차에 맞추어 기회균등부 준수 감독관에게 혹은 Just Report It을 통해 보복행위를 보고할 의무; 그리고
- 보복행위 신고자에게 적절한 후속조치를 취할 의무;

학생이 연루된 보복행위에 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 보복행위를 당했다고 생각되는 당사자가 신고할 수 있다. 보복행위의 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-009: 차별 및 괴롭힘 예방정책 그리고 그 해결방안

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, 1967년 연령차별고용금지법, 1972년 교육법 수정안의 제 9장, 1990년 미국 장애인법, 수정된 버지니아

고충처리절차법, 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 16일

승인자 및 승인일: 경영 부총장 및 최고경영자, 2008년 5월 27일

연혁: 2020년 11월 16일, 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

링크: <https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010>