**차별과 괴롭힘**

**방지 및 대처**

일자: 2008년 04월 08일

정책 ID # HRM-009

상태: 최종

최근 개정일: 2015년 09월 03일

정책 유형: 본 대학교

연락 사무실: 기회 균등 및 민권 사무실

감독자: 본 대학교 총장

적용 대상: 학술 분과, 의료 센터, 와이즈 칼리지. 구체적으로, 과거 및 현재 교직원, 학생, 입학 또는 채용 지원자, 본 대학교 프로그램이나 활동에 참여하는 사람(서비스를 이용하는 고객, 판매점 상인, 도급업자, 자원봉사자도 포함).

**목차:**

[정책 강령](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009%22%20%5Cl%20%22Statement)

[절차](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009%22%20%5Cl%20%22Procedures)

**정책 도입 사유:**

본 대학교는 차별이나 괴롭힘이 없는 일터, 교육 환경, 프로그램, 활동을 제공하기 위해 노력하고 있습니다. 본 정책은 헌법상 그 자유가 보호되는 표현에 대해 제한이나 검열을 허용하지 않습니다.

**강령에 사용된 용어의 정의:**

**불만:** 차별, 괴롭힘 및/또는 보복을 당했다고 주장하는 것으로, 선의로 그리고 기회 균등 및 민권 사무실의 [차별, 괴롭힘, 보복 방지 및 대처 - 불만 제기 절차](http://eocr.virginia.edu/file-complaint%22%20%5Ct%20%22_blank)에 부합하도록 제기된 것을 의미합니다.

**차별:** 본 대학교가 특정 개인의 보호 대상 특성이나 지위를 이유로 해당 개인을 불공평하게 대우하는 것을 의미하며, 법이 허용하거나 요구하는 경우는 제외합니다.

**보호 대상 특성/지위:** 나이, 피부색, 장애, 성정체성, 혼인 여부, 출신국, 민족, 정치적 성향, 인종, 종교, 성별(임신 여부 포함), 성적 취향, 퇴역 군인 지위, 가족 내 의료 정보나 유전 정보를 의미합니다.

**괴롭힘:** 특정 개인에게 그 보호 대상 특성이나 지위를 이유로 행하는 불쾌한 행위로, 그 정도가 매우 심하고 깊이 침투되어 있어 고용 관계, 학업, 또는 본 대학교 프로그램이나 활동에 참여하는 데 지장을 초래하고, 합리적인 사람이라면 위협적이거나 적대적이거나 불쾌하다고 느낄 업무 환경, 학습 환경, 프로그램 또는 활동 환경을 조성하는 것을 의미합니다.

**상급자:** 본 정책에서 "상급자"란, 직원에게 영향을 미칠 실질적인 고용 관련 결정 또는 학생에게 영향을 미칠 실질적인 학업 관련 결정을 내리거나 추천할 수 있는 권한, 또는 직원의 업무나 학생의 학업에 관해 지시를 내릴 권한을 지닌 사람을 가리킵니다. 그 예로, 근로 학생을 담당하는 교수, 다른 직원들의 업무를 수시로 감독하거나 지시하는 팀 리드 직원 등이 여기에 해당됩니다.

**본 대학교, 본교:** 본 정책에서 "본 대학교", "본교"는 버지니아 대학교를 가리키며, 의료 센터 및 와이즈 칼리지도 포함됩니다.

**정책 강령:**

본 대학교는 일터, 학업 환경, 프로그램이나 활동에서 나이, 피부색, 장애, 성정체성, 혼인 여부, 출신국, 민족, 정치적 성향, 인종, 종교, 성별(임신 여부 포함), 성적 취향, 퇴역 군인 지위, 가족 내 의료 정보나 유전 정보를 이유로 차별하거나 괴롭히는 행위를 용납하지 않습니다. 본 정책은 관련 연방법 및 주법, 주 정책, 본 대학교 정책에 부합하도록 수립되었습니다. [기회 균등 및 민권 사무실](http://eocr.virginia.edu/%22%20%5Ct%20%22_blank)은 본 대학교를 대표해 본 정책을 시행할 책임이 있으며 이를 위해 [불만 제기 절차](http://eocr.virginia.edu/file-complaint-0%22%20%5Ct%20%22_blank)를 갖추고 있습니다.

2015년 03월 30일부터 본 정책에서는 **성폭력**, **성착취**, **파트너 간 폭력**, **스토킹**, **성적 괴롭힘이나 성별을 이유로 한 괴롭힘**은 다루지 않습니다. 이러한 금지 행위는 이제 [HRM-041, 성적 괴롭힘, 성별을 이유로 한 괴롭힘, 기타 대인 폭력에 관한 정책](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)("타이틀 IX 정책")에서 다루며, 타이틀 IX 정책에서는 해당 금지 행위 신고 방법을 안내하고 학생([첨부 A](https://eocr.virginia.edu/appendixa%22%20%5Ct%20%22_blank)) 및 직원([첨부 B](http://eocr.virginia.edu/appendixb%22%20%5Ct%20%22_blank)) 대상 금지 행위 신고에 대해 본 대학교가 이를 어떻게 진단, 조사, 해결하는지 설명한 절차도 별도로 정하고 있습니다. 타이틀 IX 정책 및 관련 절차는 해당 금지 행위와 관련해 본 정책이나 차별, 괴롭힘, 보복 방지 및 대처 - 불만 제기 절차에 포함된 상충되는 정보를 전부 대체합니다.

경영진, 상급자, 교수진 및 본 대학교, 보편 직종, 의료 센터 스태프에 해당하는 모든 인원은 적어도 2년마다 본교의 [차별, 괴롭힘, 보복 금지 교육](http://eocr.virginia.edu/prevention-and-training%22%20%5Ct%20%22_blank)을 성공적으로 이수해야 합니다.

이와 더불어, 상급자에게는 다음의 책임이 있습니다:

* 본 정책을 숙지하고 이해해야 합니다.
* 자신이 담당하는 인원들에게 본 정책을 설명해야 합니다.
* 차별과 괴롭힘을 방지하기 위해 적절한 조치를 취해야 합니다.
* 차별 및/또는 괴롭힘에 관한 우려 및 불만 제기가 있을 경우 열린 자세로 임해야 합니다.
* 본 정책의 위반 가능성을 인지하는 경우 기회 균등 및 민권 사무실과 협력하여 적절한 조치를 취해야 합니다.
* 차별이나 괴롭힘 관련 불만을 제기한 사람에게 후속 연락을 취해, 조사가 진행되었음을 알리고 구제 조치가 효과적이었는지 파악해야 합니다.

상급자가 본 정책상 책임을 충분히 이행하지 않을 경우 업무 고과에 불리하게 작용하며 징계(해고도 포함) 대상이 될 수 있습니다.

**절차:**

현재 및 과거 교직원, 학생, 입학 또는 채용 지원자, 본 대학교 프로그램이나 활동에 참여하는 사람은 본 정책에 반하여 차별이나 괴롭힘을 당했다고 판단하는 경우 기회 균등 및 민권 사무실에 불만을 제기할 수 있습니다. 불만 제기는 해당 사건 발생일로부터 300일 내에 이루어져야 합니다.

본 정책, 그리고 기회 균등 및 민권 사무실의 [차별, 괴롭힘, 보복 방지 및 대처 - 불만 제기 절차](http://eocr.virginia.edu/file-complaint%22%20%5Ct%20%22_blank) 및 [불만 제기 양식](http://eocr.virginia.edu/file-complaint)은 온라인 및 인쇄물의 형태로 제공됩니다. 한편 본 정책은 기회 균등 및 민권 사무실에서 제공하는 [온라인 및 실시간 교육](http://eocr.virginia.edu/prevention-and-training%22%20%5Ct%20%22_blank)을 통해서도 소개됩니다.

**관련 정보:**

[HRM-010, 보복 방지 및 대처](http://uvapolicy.virginia.edu/hrm-010)

기회 균등 및 민권 사무실의 각종 정책은 기회 균등 및 민권 사무실 브로셔, 본 대학교 카탈로그, 입학 및 채용 지원자용 안내 자료 등, 본교 내 여러 곳에서 인쇄물의 형태로 제공됩니다.

**정책 배경:**

본 정책은 행정명령 11246, 1964년 민권법 타이틀 VI 및 VII, 1967년 고용시연령차별금지법, 1972년 교육개정법 타이틀 IX, 1973년 재활법, 1990년 미국장애인법(개정), 버지니아 주 인권법, 2008년 유전정보차별금지법을 비롯한 관련 연방법 및 주법, 그리고 주지사 행정명령 1호, 버지니아 주 인력관리국 정책 1.60 - 행동 기준, 정책 2.05 - 고용 기회 균등, 정책 2.30 - 일터 내 괴롭힘 금지를 비롯한 관련 주 정책에 근거하고 있습니다.