

지휘서신 제12호: 직장내 차별 및 괴롭힘 예방·근절

1. 관련근거

- 가. 美육군규정 690-12 고용의기회균등및다양성 (2019. 12. 12.)
- 나. 美육군규정 690-600 고용의기회균등에관한사건처리기준 (2004. 2. 9.)
- 다. 美국방부령 제1020.04호 국방부 군무원 직장내괴롭힘 방지 및 조치 (2020. 6. 30.)
- 라. 주한미군 지휘서신 제4호 (2022. 2. 24.) 기회균등 및 고용기회균등
- 마. 美8군사령부 지휘서신 제10호 (2022. 4. 19.) 직장내 차별 및 괴롭힘 예방 및 근절

2. 목적: 직장내 위법한 차별 및 괴롭힘을 예방하고 근절하기 위한 정책 및 절차를 수립함을 목적으로 한다.

3. 배경

가. 직장내 괴롭힘이란 인종, 피부색, 종교, 성(성적인 목적이 없더라도 마찬가지로), 출신, 나이, 장애, 유전적 성질, 인사상의 조치 등에 관하여 상대방에 불쾌감을 주는 언행, 위협, 조롱, 공격적 발언 또는 농담, 모욕, 유형력의 행사 등의 다양한 경우를 포괄하며, 다음의 경우 괴롭힘에 해당한다.

- 1) 위와 같은 행위에 대한 피고용자의 호응 또는 거부 여부가 명시적 또는 암묵적으로 그의 고용 상태에 영향을 미치는 경우
- 2) 위와 같은 행위의 정도가 심각하거나 만연하여 고용의 조건, 상태 또는 편익을 훼손하거나, 공격적 또는 가학적 근무환경을 조성하는 경우. 이 경우는 인사 조치(가령 진급·승진의 반려)를 수반할 필요 없다.

나. 차별금지에 관한 미 연방법에 따라, 진급 반려, 해고 등의 실질적이고 침익적인 인사조치를 초래한 관리감독자의 괴롭힘이 발생하는 경우 그 조직은 그에 관한 책임을 진다.

다. 관리감독자가 아닌 피고용자, 고용관계가 없더라도 지시를 받는 자(용역업체 등)에 의하여 괴롭힘이 발생한 경우, 조직이 이에 관하여 알았거나 알 수 있었음에도 신속하고 적절한 조치를 취하지 않은 경우 그에 관하여 책임을 진다.

4. 세부 내용

가. 제2보병사단/한미연합사단은 인종, 피부색, 성별, 성적 지향성, 종교, 출신 국가, 나이, 장애, 인사상의 조치, 결혼 여부, 가족관계, 정치적 성향, 유전적 성질 등을 이유로 한 직장내 괴롭힘 일체를 예방하며 근절하기 위해 최선을 다한다. 성희

를 포함한 모든 종류의 괴롭힘은 절대 금지된다.

나. 괴롭힘 피해를 당한 자는 그러한 행위는 허용되어서는 아니함을 가해자에게 인식시키고, 그 사안을 적절한 지휘계통에 보고할 의무가 있다.

다. 군인, 군무원을 모두 포함한 모든 관리감독자는 신고 내용을 조사하여 신속하고 공정한 조치가 효과적으로 이루어지게 할 책임이 있다. 정도가 심각하거나 만연하게 발생하는 괴롭힘이 신고된 경우, 관리감독자는 소속 변호사(법무관 또는 군무원 변호사)/노무사 및 EEO 또는 노사관계전문가(LMER Specialist)와 하루 내로 상담하여 적절한 조치에 관한 의견을 들어야 한다. 신고자에 대한 불이익 조치는 절대 금지된다.

라. 신고자의 신원은 미상이더라도 조사를 진행할 만큼의 정보가 충분한 익명 신고는 적절한 조치 절차의 대상이 된다. 신고자의 신원이 분명한 경우에도 신고자가 익명성을 보장받고자 하는 경우에는 비밀 보장을 위하여 익명의 신고로 처리할 수 있다.

마. 군인 및 군무원 등을 포함한 모든 인원이 괴롭힘 없는 근무환경을 누리고 유지하기 위하여는 모든 개인의 헌신이 요구된다. 일체의 괴롭힘을 예방하기 위한 사단 모든 인원의 헌신은 늘 최고를 지향하는 우리 사단의 최선의 전문성과 도덕성을 유지하는 바탕이 된다. 본 지휘서신의 원칙이 침해되는 경우 반드시 필요한 조치를 취할 것이다.

5. 이 지휘서신에 관한 담당부서는 미8군 EEO (DSN (315)755-0320/21)로 한다. 끝.


WILLIAM D. TAYLOR
Major General, USA
Commanding

