



United States Department of Agriculture
Office of the Secretary
Washington, D.C. 20250

농무부

직장내 약자 괴롭힘(Bullying) 정책 강령

미국 농무부(USDA)는 어떤 형태의 약자에 대한 괴롭힘도 없는 직장을 만들기 위해 노력하고 있습니다. 직장에서 동료 직원과 고객들을 존중하고 괴롭힘을 삼가는 것은 모든 직원의 의무입니다.

약자 괴롭힘(Bullying)은 괴롭힘(Harassment)의 한 형태이며 적대적인 근무 환경을 조성합니다. 약자 괴롭힘 행위는 직원의 근무 실적에 대한 사실에 입각하지 않은 부당하고 불평등한 비난, 공격적인 행동이나 고함, 직원의 말을 공격적 및/또는 외설적인 언어로 막는 행위, 위협, 거짓 소문으로 직원의 평판을 조작하는 행위, 육체적인 공격 및 위협적인 몸짓 등을 포함하지만 이에 국한되지는 않습니다. 직장내 약자 괴롭힘은, 아마도 다른 직원이나 의뢰인 또는 고객 앞에서, 특정 직원에게 해를 끼치거나, 위협하거나, 모욕하거나 비하하거나 굴욕감을 주는 행위입니다. 직장내 약자 괴롭힘 때문에 교육을 받은 재능있는 직원을 잃게되거나, 생산성과 사기가 떨어질 수도 있습니다. 하지만 감독관이나 관리자가 직원에게 필수적으로 해야하는 일반적인 피드백은 약자 괴롭힘으로 간주되지 않는다는 점을 주의해야 합니다.

USDA 는 어떤 상황에서도 약자 괴롭힘 행위를 용인하지 않을 것입니다. 또한 직원들이 약자 괴롭힘 을 당하지 않게 관리하는 것은 관리자와 감독관의 의무입니다. 모든 단계의 관리직은 본 정책을 유지하고 집행하며, 약자 괴롭힘이 없는 직장 분위기를 유지하고, 또한 약자 괴롭힘이 없는 직장이라는 USDA 의 목적을 성취하기 위해 가능한 모든 기회를 이용할 책임이 있습니다. 보호받는 그룹에 속해있는 신분때문에 괴롭힘을 당한다고 느끼는 직원은 즉시 자신의 감독관에게 알리고, 차별 추정 괴롭힘 고발 신고를 접수하십시오.

또한, 직장내 약자 괴롭힘 추정 사건을 신고한 직원에 대한 보복 행위 역시 금지되어 있습니다. 보복 행위는 직장내 약자 괴롭힘 추정 사건을 고발 신고 접수하였다는 이유로 해당 직원의 승진을 거부하는 행위를 포함하나 이에 국한되지는 않습니다. 법률은 고용의 모든 측면에 관련된 보복행위를 금지하고 있습니다. 직장내 약자 괴롭힘과 보복 행위에 대한 신고가 들어오면 심각한 사건으로 취급하고 조사할 것입니다. 보호받는 신분을 근거로 다른 사람을 괴롭히거나, 직장내 약자 괴롭힘을 신고했다는 이유로 보복을 가했다고 판결을 받은 직원은 징계조치 또는 불리한 인사조치를 받게 됩니다.

보호받는 신분을 근거로 하지 않는 괴롭힘 행위는 차별의 형태가 아닙니다. 하지만 이 정책에서 언급한 바와 같이 USDA 는 어떤 상황에서도 약자 괴롭힘 행위를 용인하지 않을 것입니다. 보호받는 신분을 근거로 하지 않는 약자 괴롭힘 행위는 부문 규정 4070-735-001 "직원의 책임과 품행"에 의거하여 다루어져야 합니다.

괴롭힘으로 추정되는 직장내 약자 괴롭힘을 신고하려는 USDA 의 직원은 민권차관보실(Office of the Assistant Secretary for Civil Rights)에 연락하십시오. 보호받는 신분에 근거한 직장내 약자 괴롭힘 행위에 대한 더 자세한 정보는 [http:// www.aser.usda.gov/complaint_filing_emp.html](http://www.aser.usda.gov/complaint_filing_emp.html) 에서 찾아보실 수 있습니다.



Thomas J. Wilsack

장관

2015 년 9 월 8 일