



**WORKPLACES RESPOND**  
TO DOMESTIC & SEXUAL VIOLENCE  
A NATIONAL RESOURCE CENTER

# 직장과 관련된 성적 위법 행위와 가정/ 데이트 폭력에 대한 OVW 특별 조건 준비

[www.workplacesrespond.org/ovwgrantees](http://www.workplacesrespond.org/ovwgrantees)

프로젝트는 미국 법무부 여성 폭력 방지 사무소에서 수여한 보조금 번호 2016-WW-AX-K001의 지원을 받습니다. 이 사이트 또는 이 사이트의 모든 자료에서 제시된 의견, 발견, 결론 및 권고사항은 저자의 의견이며 법무부 여성 폭력 방지 사무소의 견해를 반드시 반영하는 것은 아닙니다.

여기에 제시된 정보는 단지 일반적인 정보 제공을 목적으로 하며 폭력 없는 미래(Futures Without Violence)의 법률 자문으로 해석되어서는 안 되며 어떠한 주제에 관한 법적 조언을 대신하는 의도 또한 갖지 않습니다. 누구도 수혜자의 주 또는 기타 적절한 라이선스 관할 구역에서 라이선스를 취득한 변호사로부터 문제가 되는 특정 사실이나 상황에 대해 적절한 법률 또는 기타 전문적인 조언을 구하지 않고 이 사이트에 포함된 혹은 이 사이트를 통해 액세스할 수 있는 어떠한 정보를 기반으로 행동하거나 행동을 삼가해서는 안 됩니다.

# 배경

OVW 보조금 수령자와 하위 수령자는 다음을 수행해야 합니다.

수상 날짜로부터 270일 이내에 직원, 자원봉사자, 컨설턴트 또는 계약자가 연루된 직장 관련 성적 위법 행위, 가정 및 데이트 폭력에 대한 사건을 해결하기 위한 정책을 마련하거나 발표합니다.

# 배경

해당 정책은 다음 사항을 다루어야 합니다.

- 1) 직원, 자원봉사자, 컨설턴트 또는 계약자에 의한 **직장 관련 성적 위법 행위, 가정, 데이트 폭력 사건에 대한 주장**
- 2) 성적 위법 행위, 가정 및 데이트 폭력의 피해자인 직원, 자원봉사자, 또는 컨설턴트를 위한 **직장 내 지원**
- 3) 직원, 자원봉사자, 계약자 또는 컨설턴트가 **보조금이 지원된 프로젝트를 수행하는 수령자나 하위 수령자의 능력을 저해할 수 있는 직책 즉, 피해자 및 기타 취약 계층과 함께 일하는 직책 등을 맡는 것을 결과적으로 금하게 하는 판정**


# 배경

수령자는 요청에 따라 자신의 정책을 OVW에 제공해야 합니다. 하위 수령자는 요청에 따라 자신의 정책을 수령자에게 제공해야 합니다.

# 추가 고려 사항

보조금 조건에 따라 요구되는 정책:

- 조직적 범위
- 직장 내 지원
- 판정



The screenshot shows the top of the Department of Justice website. The header includes the Department of Justice logo and the text "THE UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE". Below the header is a navigation menu with links for "ABOUT", "OUR AGENCY", "PRIORITIES", "NEWS", "RESOURCES", and "CAREER". The main content area shows a breadcrumb trail: "Home » Office on Violence Against Women (OVW)". On the left is a sidebar with a list of links: "Office on Violence Against Women Home", "About the Office", "OVW Blog", "OVW Podcast", "Legislation and Regulations", "Domestic Violence", "Sexual Assault", "Dating Violence", "Stalking", "How to Apply for OVW Funding", and "After Receiving OVW". The main content area features a black box with the title "SEXUAL HARASSMENT POLICIES NOW REQUIRED FOR ALL OVW GRANTEES" in white text. Below the title is the date "September 2, 2020" and the author "Courtesy of Laura L. Rogers, Principal Deputy Director, Office on Violence Against Women". The text of the post begins with "Few things we do as employers and organizations are as important as making sure our workplaces are healthy and safe, and that our employees feel confident in the policies and processes in place to keep them safe and well. Especially during the pandemic, I have been reminded that one of my most important roles is making sure that everyone here at the Office on Violence Against Women has their needs holistically met by our workplace." The post continues with "You might have noticed a new special condition that will be a requirement of all of OVW's fiscal year 2020 awards. This condition requires all recipients of OVW funding to have — or issue within 270 days of the award date — a policy to address workplace-related incidents of sexual misconduct, including stalking, domestic violence, and dating violence."

<https://www.justice.gov/ovw/blog/sexual-harassment-policies-now-required-all-ovw-grantees>

기술  
지원



<https://www.workplacesrespond.org/ovwgrantees>

# 시행 가이드

- 특별 조사 위원회 소집
- 합의 목적 선언문 수립
- 적용 대상자 및 정의 맞춤화
- 정책 초안 작성
- 직장과 지역사회 지원을 파악 및 촉진

- 정책 모델
- 행동 수칙 모델
- 계약 언어 모델



# 시나리오 1

당신이 감독하는 동료인 Melissa는 교육 컨퍼런스에서 다가와 다음과 같이 말합니다.

- 또 다른 동료인 Frank가 지난밤 그들의 개별 프로젝트에 대해 논의하기 위해 Melissa를 저녁식사에 초대했습니다. 두 사람이 각자의 일과 자신의 조직이 하는 일에 관해 말하는 동안 대화는 무척 활기가 넘쳤습니다.
- 저녁식사 후, Frank는 Melissa에게 그의 방에서 대화를 계속하고 싶은지 물었습니다. Melissa는 즐겁게 대화했고 자신이 경험해 온 몇 가지 업무 관련 문제에 대해 Frank의 의견을 얻고 싶었기에 동의했습니다.

# 시나리오 1

- Melissa는 그들이 Frank의 방에 있을 때 Frank가 자신에게 키스하려 했다고 말합니다. Melissa는 그의 접근을 비난했고 자신이 그에게 그런 식으로 관심이 없다고 했습니다. Frank는 물러났습니다.
- Melissa는 Frank의 도발에 당황했지만, 일어난 일이 오해인 것 같았기 때문에 조금 더 머물렀습니다. 30분가량이 지난 후, Melissa는 집에 돌아가기로 결심했습니다.

# 시나리오 1

- Melissa가 작별 인사를 하자, Frank가 몸을 기울여 Melissa를 포옹했습니다. Melissa 역시 그를 신속히 안아주었지만, 포옹을 풀었을 때도 Frank는 자신을 계속 안고 있었다고 합니다. 그녀는 Frank에게서 떨어질 수 없었습니다. 그러자 Frank가 Melissa에게 다시 키스하려 했습니다. Melissa가 그만두라고 말했지만 Frank는 무시했고 Melissa의 목과 얼굴에 계속해서 키스했습니다. Melissa는 결국 그의 손아귀에서 벗어나올 수 있었고 즉시 그의 방을 떠났습니다.

# 시나리오 1

- 멜리사는 어떤 유형의 행위를 보고하고 있습니까?

# 시나리오 1

- 특별한 조건의 적용
- Melissa의 긴급한 필요 사항
- Frank의 긴급한 필요 사항
- 정책 모범 사례

# 시나리오 2

- 지난달, 당신은 예정된 프레젠테이션에 기여를 하고 있는 자원봉사자 Jesse와 함께 일했습니다.
- 당신과 Jesse는 프레젠테이션을 위한 자료를 만들면서 여러 번 전화 통화를 했고 이메일을 수없이 주고받았습니다.
- 처음에는 이러한 상호작용이 매우 직업상 적절했습니다. 그런데 Jesse와의 이메일과 대화가 "더욱 친밀한" 대화가 되어가고 있습니다.

## 시나리오 2

- Jesse가 노골적으로 말하거나 행동하지는 않았지만, 이러한 것들이 자신에게 "작업을 거는" 듯한 느낌이 듭니다. 마치 서로의 관계 상태를 확인하려는 듯이 암시하는 부적절한 말도 했습니다.
- 게다가, 페이스북, 인스타그램 및 트위터에서 "친구와 팔로우 요청"을 보내기까지 했습니다. 이 모든 것이 매우 어색하고 불편하게 느껴지기 시작합니다.
- 그래서 당신은 Jesse에 대해 구글로 검색하기로 했고, Jesse가 가정 폭력의 가해자임을 시사하는 신문 기사를 우연히 발견했습니다.

# 시나리오 2

- Jesse가 한 행동의 본질은 무엇입니까?



# 시나리오 2

- 여기에서 우려되는 사항이 정당화될까요?
- 특별한 조건의 적용
- 정책 모범 사례

# 시나리오 3

- 한 주간의 긴 교육 컨퍼런스를 마무리한 후 몇 개월 뒤에 당신은 보조금 수혜자인 Noah로부터 전화를 받습니다.
- Noah는 당신이 컨퍼런스에서 발표하기 위해 고용한 컨설턴트인 Jack이 그에게 문자 메시지를 보냈다고 말합니다.
- Noah는 Jack의 연구 프로젝트에서 더 많은 정보를 얻고자 양식을 기입한 사실을 기억하지만, 해당 문자 메시지는 개인적인 성격이며 업무와 관련이 없습니다.

# 시나리오 3

- 첫 문자를 받은 후, Noah는 Jack에게 콘퍼런스에서 잭의 세션을 즐겨 보았지만 자신의 연락처는 전문적인 목적으로만 제공했다고 Jack에게 답변을 했습니다. Jack은 사과했고 더 이상 Noah에게 몇 개월 동안 문자를 보내지 않았습니다.
- 지난달 두 사람은 콘퍼런스 콜에 참여했고, 콜이 끝나자마자 Jack은 Noah에게 자신의 부분적인 누드 사진이 담긴 문자 메시지를 보냈습니다.

# 시나리오 3

- Noah는 Jack에게 그가 어떻게 부적절하게 행동하고 있는지 전하며 답장을 했습니다. 그런 다음 자신의 휴대폰에서 그의 번호를 차단했습니다.
- 지난주 Noah는 Jack에게서 자신의 문자에 왜 답변을 하지 않는지 묻는 이메일을 받았습니다. Noah는 앞으로 절대 자신에게 연락하는 일을 삼가하라고 Jack에게 요청하는 답장을 보냈습니다.

# 시나리오 3

- 다음 날 Noah는 Jack에게서 직장 계정으로 이메일을 받았습니다. Jack은 자신이 무엇을 잘못해서 Noah가 그의 문자와 이메일을 무시하는지 알려달라고 요구했습니다.
- Noah는 Jack을 조직의 HR 부서에 보고했고 부서에서는 Noah에게 당신에게 해당 상황을 알리도록 지시했습니다.

# 시나리오 3

- Noah는 어떤 유형의 행위를 보고합니까?

# 시나리오 3

- 특별한 조건의 적용
- Noah의 즉각적인 필요 사항
- Jack에 대한 대응
- 정책 모범 사례

# 추가적인 실행 자료 및 지원

[www.workplacesrespond.org/ovwgrantees](http://www.workplacesrespond.org/ovwgrantees)

[workplacesrespond@futureswithoutviolence.org](mailto:workplacesrespond@futureswithoutviolence.org)

**Aaron Polkey**

[apolkey@futureswithoutviolence.org](mailto:apolkey@futureswithoutviolence.org)





# Preparación para la Condición Especial de la OVW sobre violencia doméstica/en el noviazgo y conducta sexual inadecuada en el lugar de trabajo

[www.workplacesrespond.org/ovwgrantees](http://www.workplacesrespond.org/ovwgrantees)

Este proyecto fue patrocinado por la Subvención No. 2016-WW-AX-K001 que otorgó la Oficina sobre la Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia de EE. UU. Las opiniones, resultados, conclusiones y recomendaciones expresados en este programa, o los materiales de este programa, son las de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Oficina sobre la Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia.

La información proporcionada aquí tiene únicamente fines informativos generales y no debería ser considerada como asesoramiento jurídico de Futures Without Violence ni intenta sustituir la asesoría legal de ningún tipo. Nadie debería actuar o abstenerse de hacerlo sobre la base de la información que se provee aquí o a través del sitio web, sin recurrir al asesoramiento legal o profesional adecuado de un abogado certificado sobre los hechos y circunstancias particulares en el estado del beneficiario u otra jurisdicción competente que correspondiese.

# Contexto

Los beneficiarios o beneficiarios indirectos de las subvenciones deben:

Tener una política, o elaborar una política dentro de los 270 días a partir de la fecha de la adjudicación, para abordar **incidentes laborales de conducta sexual inadecuada, violencia doméstica o violencia en el noviazgo** que involucren a un empleado, voluntario, consultor o contratista.

# Contexto

La política debe abordar:

- 1) **acusaciones sobre incidentes laborales** de conducta sexual inadecuada, violencia doméstica o violencia en el noviazgo que involucren a un empleado, voluntario, consultor o contratista;
- 2) **apoyo laboral** para empleados, voluntarios, consultores, o contratistas que sean víctimas de conducta sexual inadecuada, violencia doméstica o violencia en el noviazgo; y
- 3) **adjudicaciones** que resultarán en la **prohibición** para un empleado, voluntario, consultor o contratista **de ocupar puestos que puedan afectar la habilidad de un beneficiario o beneficiario indirecto de llevar a cabo su proyecto subvencionado**, como por ejemplo puestos donde trabajen con víctimas u otra población vulnerable.

# Contexto

El beneficiario debe tener su política disponible si la OVW se lo solicitase. Los beneficiarios indirectos deben tener su política disponible cuando la requiera el beneficiario.

# Consideraciones adicionales

La política que es condición para la adjudicación:

- Alcance organizacional
- Apoyo laboral
- Adjudicaciones

# Blog

 THE UNITED STATES  
DEPARTMENT of JUSTICE

ABOUT OUR AGENCY PRIORITIES NEWS RESOURCES CAREER

Home » Office on Violence Against Women (OVW)

Office on Violence Against Women Home

- About the Office
- OVW Blog
- OVW Podcast
- Legislation and Regulations
- Domestic Violence
- Sexual Assault
- Dating Violence
- Stalking
- How to Apply for OVW Funding
- After Receiving OVW

## SEXUAL HARASSMENT POLICIES NOW REQUIRED FOR ALL OVW GRANTEES

September 2, 2020

*Courtesy of Laura L. Rogers, Principal Deputy Director, Office on Violence Against Women*

Few things we do as employers and organizations are as important as making sure our workplaces are healthy and safe, and that our employees feel confident in the policies and processes in place to keep them safe and well. Especially during the pandemic, I have been reminded that one of my most important roles is making sure that everyone here at the Office on Violence Against Women has their needs holistically met by our workplace.

You might have noticed a new [special condition](#) that will be a requirement of all of OVW's fiscal year 2020 awards. This condition requires all recipients of OVW funding to have — or issue within 270 days of the award date — a policy to address workplace-related incidents of sexual misconduct, including stalking, domestic violence, and dating violence.

<https://www.justice.gov/ovw/blog/sexual-harassment-policies-now-required-all-ovw-grantees>

# Asistencia Técnica



<https://www.workplacesrespond.org/ovwgrantees>

# Guía de implementación

- Reunir a un grupo de trabajo
- Desarrollar una declaración de propósito consensuado
- Personalizar definiciones y a las personas que incluye
- Elaborar la política
- Identificar y promover los apoyos comunitarios y laborales

- Política modelo
- Código de conducta modelo
- Lenguaje contractual modelo



# Escenario 1

Melissa, una compañera de trabajo a quien supervisa, se acerca a usted durante una conferencia de capacitación y le cuenta lo siguiente:

- Anoche Frank, otro compañero de trabajo, invitó a Melissa a cenar para conversar sobre sus proyectos individuales. La conversación era animada porque los dos hablaron sobre su trabajo y el trabajo de sus organizaciones.
- Luego de la cena, Frank le preguntó a Melissa si le gustaría continuar la conversación en su habitación. Melissa había estado disfrutando de la conversación y quería la opinión de Frank sobre unos desafíos laborales que había estado experimentando, así que accedió.

# Escenario 1

- Melissa le cuenta que Frank intentó besarla cuando estaban en su habitación. Ella rechazó sus avances y le dijo que él no le interesaba de ese modo. Frank retrocedió.
- Aunque las agresiones de Frank la tomaron a Melissa desprevenida, sintió que lo que sucedió fue un malentendido y se quedó un poco más. Luego de unos 30 minutos, Melissa decide que era hora de irse.

# Escenario 1

- Mientras se despedía de Frank, él se acercó y la abrazó. Melissa cuenta que lo abrazó brevemente, pero que cuando soltó, Frank continuó abrazándola. No podía alejarse de él. Él intentó besarla de nuevo. Ella le dijo que parara, pero la ignoró y continuó besándole el cuello y la cara. Finalmente, pudo librarse de su agarre e inmediatamente se fue de su habitación.

# Escenario 1

- ¿Qué tipo de conducta está denunciando Melissa?

# Escenario 1

- Aplicación de la condición especial
- Necesidades inmediatas de Melissa
- Necesidades inmediatas de Frank
- Mejores prácticas de la política

# Escenario 2

- El último mes, ha estado trabajando con Jesse, un voluntario que está colaborando con una próxima presentación.
- Los dos han tenido varias conversaciones telefónicas y se han enviado muchos correos electrónicos mientras desarrollan el material para la presentación.
- En un principio, las interacciones fueron muy profesionales. Sin embargo, los correos y las conversaciones con Jesse se volvieron "más amistosas".

# Escenario 2

- Aunque Jesse no dijo ni hizo nada explícito, le da la sensación de que está intentando "conquistarla". Ha hecho insinuaciones que le hacen sentir que está intentando saber si usted está en una relación.
- Además, le ha enviado pedidos de amistad en Facebook, Instagram y Twitter. Siente que todo se está volviendo muy raro e incómodo.
- Decide buscar a Jesse en Google y encuentra un artículo periodístico que sugiere que Jesse es un perpetrador de violencia doméstica.

# Escenario 2

- ¿Cuál es la naturaleza de la conducta de Jesse?



# Escenario 2

- ¿Está justificada la preocupación en este caso?
- Aplicación de la condición especial
- Mejores prácticas de la política

# Escenario 3

- Meses luego de haber terminado una conferencia de capacitación de una semana de duración, recibe una llamada de Noah, un beneficiario.
- Le dice que Jack, un consultor que usted contrató para disertar en la conferencia, ha estado enviándole mensajes de texto.
- Noah recuerda haber llenado un formulario para recibir más información sobre el proyecto de investigación de Jack, pero los mensajes de texto son de naturaleza personal y no tienen que ver con el trabajo.

# Escenario 3

- Luego de recibir los primeros mensajes, Noah le contestó a Jack diciéndole que disfrutó de su sesión en la conferencia, pero que él proporcionó su contacto solo con fines profesionales. Jack se disculpó y no le envió más mensajes de texto a Noah por unos meses.
- El mes pasado, los dos estuvieron en una teleconferencia juntos e inmediatamente después de la llamada, Jack le envió un mensaje a Noah con una foto de sí mismo semidesnudo.

# Escenario 3

- Noah le contestó y le dijo a Jack lo inapropiado que era su comportamiento. Noah entonces bloqueó el número de Jack del teléfono.
- La semana pasada, Noah recibió un correo electrónico de Jack preguntándole por qué no estaba respondiendo sus mensajes. Noah le respondió y le pidió a Jack que no vuelva a contactarlo nunca más en el futuro.

# Escenario 3

- Al día siguiente, Noah recibió un correo de Jack en su cuenta laboral. Jack le exigía saber qué era lo que había hecho para que Noah ignorara sus mensajes y correos electrónicos.
- Noah denunció a Jack en el departamento de Recursos Humanos de su organización, quienes le indicaron que le informara a usted sobre la situación.

# Escenario 3

- ¿Qué tipo de conducta está denunciando Noah?

# Escenario 3

- Aplicación de la condición especial
- Necesidades inmediatas de Noah
- Dirigirse a Jack
- Mejores prácticas de la política

# Para apoyo y recursos de implementación adicionales

[www.workplacesrespond.org/ovwgrantees](http://www.workplacesrespond.org/ovwgrantees)

[workplacesrespond@futureswithoutviolence.org](mailto:workplacesrespond@futureswithoutviolence.org)

**Aaron Polkey**

[apolkey@futureswithoutviolence.org](mailto:apolkey@futureswithoutviolence.org)