

안전하고 존중하는 환경 조성 정책

차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 및 성적 비행/비위에
반대하는 우리의 약속

2024.9



The United Church of Canada/L'Église Unie du Canada

The United Church of Canada/L'Église Unie du Canada
Creating Safe and Respectful Environments Policy (September 2024)



Copyright © 2024

The United Church of Canada L'Église Unie du Canada

The content of this resource is licensed under the Creative Commons Attribution Noncommercial No Derivatives (by-nc-nd) Licence. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ca>. Any copy must include the United Church copyright notice and the Creative Commons licence.

Scripture quotations, unless otherwise noted, are taken from the *New Revised Standard Version Updated Edition*. Copyright © 2021 National Council of Churches of Christ in the United States of America. Used by permission. All rights reserved worldwide.

Care has been taken to trace ownership of copyright material contained in this text. The publisher will gratefully accept any information that will enable it to rectify any reference or credit in subsequent printings.

Approved by the General Council Executive – 2024

The United Church of Canada/L'Église Unie du Canada
3250 Bloor St. West, Suite 200 Toronto, ON Canada M8X 2Y4

1-800-268-3781
united-church.ca

Supported by Mission and Service

목차

1.0 정책 설명서.....	2
2.0 신학 성명서.....	2
3.0 목적.....	2
4.0 적용범위.....	3
5.0 정의.....	4
6.0 역할과 책임.....	5
7.0 기밀유지.....	7
8.0 신고요건.....	8
9.0 신고제출기한.....	9
10.0 익명 신고.....	9
11.0 신고의 타당성 검토.....	10
12.0 피신고인에게 신고 사실 알림.....	11
13.0 정책에 따른 의무.....	11
14.0 경찰 개입.....	12
15.0 아동 성적 학대 및 경찰 개입.....	13
16.0 악의적 신고.....	13
17.0 구조적 차별 신고에 대한 대응.....	13
18.0 비공식 해결.....	14
19.0 공식 신고 해결 절차.....	15
20.0 결과.....	15
21.0 재심.....	16
22.0 공식 항소.....	16

23.0 선주민 공동체	17
24.0 국제 신고	17
25.0 평가 및 책무	17
부록	18
부록 A: 적용 가능 법률 선택	19
부록 B: 정의	20
동의	21
아동 관련 동의	21
차별	21
직접 차별	22
구조적 차별	22
가정 폭력 또는 친밀한 파트너 폭력	22
성희롱	23
아동 성적 학대	23
성적 비행	24
목회적 성적 비행	24
폭력	24
수평적 폭력	24
부록 C: 신고 대응 정보	25
신고인/피신고인	25
컨설턴트	25
조사관	25
소명국 직원 지원	25

책임 기구	26
조력자	26
부록 D: 책임 기구	27

1.0 정책 설명서

- 1.1 캐나다 연합교회는 모든 직원과 연합교회 관계자들에게 안전하고 지지받는 환경을 제공하기 위해 존중, 존엄, 포용의 원칙을 준수할 것을 약속합니다. 법적 준수 요건에 따라, 본 정책은 안전과 안녕(well-being)을 최우선으로 하고 현행법의 기준 및 규정에 부합하는 체계를 수립하기 위해 제정되었습니다.
- 1.2 지교회 또는 기타 관련 기관은 이 정책을 채택하거나 자체 정책을 개발할 수 있습니다. 지교회나 관련 기관이 자체 정책을 개발할 경우, 절차의 일관된 적용을 보장하기 위해 캐나다 연합교회의 정책과 부합해야 합니다. 지교회나 관련 기관이 자체 정책을 개발하지 않은 경우, 기본적으로 본 정책이 적용됩니다.

2.0 신학 성명서

- 2.1 캐나다 연합교회는 하나님께서 모든 생명이 학대와 불의로부터 자유롭기를 원하신다고 믿습니다. 하나님께서는 하나님의 형상대로 창조된 모든 인간이 상호 존중, 돌봄, 보호, 그리고 역량강화를 경험하기를 원하십니다.
- 2.2 캐나다 연합교회는 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 및 어떠한 형태의 성적 비행도 없는 안전한 일터, 예배 처소, 학습 환경을 제공하기 위해 헌신합니다. 이러한 행위들은 모든 사람이 충만한 삶을 누리기를 원하시는 하나님의 뜻에 반하는 것이며, 연합교회는 이를 용납하지 않을 것입니다.
- 2.3 캐나다 연합교회는 더 안전한 공간을 만들고, 치유에 참여하며, 기준이 지켜지지 않은 상황에서 올바른 관계를 회복하도록 부름 받았습니다. 예수님께서서는 상호성과 존중의 길을 가르치셨으며, 각 사람의 존엄성에 기초하여 생명을 살리는 관계를 형성하고 유지하도록 우리를 부르셨습니다.

3.0 목적

- 3.1 본 정책의 근본적인 목적은 다음과 같습니다.
 - 법적 준수를 보장하기 위함
 - 본 정책이 적용되는 개인의 안전과 권리를 보호하기 위함

- 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 또는 성적 비행을 인지하는 방법에 대해 개인을 교육하고 훈련하기 위함
- 본 정책의 기준에 부합하는 행위를 신고할 의무를 명확히 하기 위함
- 지도자(Leader, 정의는 6.1 참조)들에게 본 정책에 따른 그들의 의무를 이해시키기 위함

3.2 이전에는 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 및 성적 비행 주제를 다루는 두 개의 캐나다 연합교회 정책이 있었습니다. 절차를 간소화하기 위해 이 두 정책이 통합되었습니다. 필요한 경우, 성적 비행 문제에 고유하거나 구체적인 정보는 이 문서에 별도로 기재됩니다.

4.0 적용범위

4.1 본 정책은 다음 그룹에 적용됩니다.

- 목회자(Ministry personnel): 은퇴하거나 활동하지 않는 상태(예: 장기 장애 휴직) 또는 다른 기관에 파견 근무 중인 사람을 포함한 '안수 목회자(Order of Ministry)' 회원, 임명된 평신도 목회자(Designated Lay Ministers), 목회 단기 서약(appointment) 받아 봉사하는 신학생, 임명 받아 봉사하는 타교단 인정 목회자(admission ministers), 다이어코널 목회자(diaconal supply), 임시 안수 목사(ordained supply).
- 총회 및 지역협의회 직원.
- 본 정책을 채택했거나, 정책을 개발하지 않아 기본적으로 본 정책이 적용되는 지교회(Communities of faith)의 직원 또는 자원봉사자.
- 캐나다 연합교회 내에서 발생하거나 교회가 승인한 활동(예: 성경 공부 그룹, 관련 여름 캠프, 모금 행사, 운영결정 활동 등)에 참여하는 개인.
- 본 정책을 채택하기로 선택한 관련 기관.

4.2 캐나다 연합교회가 승인한 업무, 임무, 활동 또는 의무는 일터, 예배 처소, 학습의 물리적 환경뿐만 아니라 팀스(Teams)나 줌(Zoom)과 같은 온라인 공동체, 플랫폼,

네트워크를 통해서도 수행될 수 있습니다. 본 정책은 이메일, 전화, 팩스 또는 소셜 미디어를 포함하되 이에 국한되지 않는 전자적 의사소통 수단에도 적용됩니다.

- 4.3 이러한 환경은 기존의 "직장" 정의에 해당할 수도 있고 해당하지 않을 수도 있습니다. 본 정책의 목적상, "환경"이라는 용어는 캐나다 연합교회가 승인한 업무, 직무, 활동 또는 의무가 수행되는 "장소 또는 방식"을 설명하는 데 사용됩니다.
- 4.4 본 정책은 존중하는 행동에 대한 기대 사항을 명확히 하고, 신고 및 해결 절차를 지원하기 위해 마련되었습니다. 일반적으로 인권위원회와 같은 외부 기관은 피해자가 해당 기관에 신고를 제기하기 전에 내부 절차를 먼저 이용할 것을 기대합니다. 내부 절차를 이용하지 않고 외부 기관에 접근을 고려하는 신고인은 최선의 조치 방안을 결정하기 위한 지침과 지원을 위해 해당 기관에 직접 문의해야 합니다.
- 4.5 포럼에 관계없이, 본 정책에 해당하는 신고 사항을 처리하기 위해 법적 대리인은 필요하지 않습니다. 신고 제기자 또는 피신고인이 신고 사항을 처리하거나 이에 대응하기 위해 법률 지원을 이용하기로 선택한 경우, 그들이 부담하는 비용은 전적으로 본인 책임입니다.
- 4.6 신고 사항이 본 정책의 적용 범위에 해당하지 않는 경우, 직원 윤리 행동 강령이나 사역자 윤리 기준 및 실천 기준 등 매뉴얼에 명시된 다른 정책이 적용될 수 있습니다. 해당 정책 및 신고-후속 조치 절차에 대한 자세한 내용은 아래 링크를 참조하십시오. ([The Manual](#)).

5.0 정의

- 5.1 본 정책에 포함된 정의는 관할권에 따라 적용 가능한 법률이 다를 수 있습니다. 본 정책에 포함된 정의는 포괄적이지 않으며 참고용으로만 제공됩니다. 개인은 본 문서 부록 A에 제공된 링크를 따라 해당 관할권의 최신 법률을 검토할 것을 권장합니다. 본 정책에 포함된 정의가 적용 가능한 법률과 상충되거나 불일치하는 경우, 법률상의 정의를 따릅니다.
- 5.2 다음은 본 정책과 관련된 용어 목록입니다. 자세한 내용은 부록 B: 정의 부분을 참조하십시오.

폭행	차별	인종적 괴롭힘
괴롭힘	가정 폭력	아동 성학대
동의	괴롭힘	성희롱
아동 관련 동의	친밀한 파트너 폭력	성적 비행
직접적 차별	수평적 폭력	구조적 차별
목회적 성적 부정행위	폭력	

6.0 역할과 책임

6.1 본 정책의 목적상 “리더” 또는 “리더십”이라는 용어는 안전하고 존중받는 환경을 보장할 책임이 있는 자들을 지칭하기 위해 사용됩니다. 예를 들어, 리더는 다음과 같을 수 있습니다:

- 관리자, 부서장, 또는 임원 목사 같은 직원
- 목사 같은 영적 지도자
- 목회 인사 위원회(M&P) 위원장이나 지교회 운영위원회 의장 같은 자원봉사자
- 캠프 카운슬러, 주일학교 교사, 또는 성가대 지휘자 같은 프로그램 리더

6.2 캐나다 연합교회의 지도자들은 다음의 책임이 있습니다:

6.2.1 본 정책 및 지원 프로그램(예: 오리엔테이션 및 교육)에 설명된 절차를 따르고, 이해관계자(6.6 정의 참조)에게 필요한 정보를 제공합니다.

6.2.2 차별, 폭력, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함) 및 어떠한 형태의 성적 비행도 없는 환경을 조성합니다.

6.2.3 존중하고 책임감 있는 행동을 보여줌으로써 모범을 보입니다.

6.2.4 자신이 책임지는 환경에서 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 및 성적 비행 사건을 최소화하는 기준을 개발합니다.

6.2.5 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 및 성적 비행을 유발할 수 있는 위험이 해결되었는지 확인하기 위해 매년 해당 환경을 평가합니다.

6.2.6 사건 및 신고 사항을 신속하게 처리하고 적절한 방식으로 조사하며 필요한 경우 시정 조치를 취합니다.

6.2.7 통보받은 경우, 연합교회 환경에서 발생할 수 있는 가정 폭력 또는 친밀한 파트너 폭력으로부터 이해관계자를 보호하기 위한 조치를 마련합니다.

- 6.2.8 본 정책이 환경 내 눈에 잘 띄는 곳에 게시되거나 필요에 따라 가상 메커니즘을 통해 게시되도록 합니다.
- 6.3 지도자들은 잠재적으로 위험한 상황(가정 폭력 또는 친밀한 파트너 폭력 포함)을 목격하거나 혐의를 접수한 경우 즉시 행동해야 할 의무가 있습니다.
- 6.4 지도자들은 잠재적인 문제가 심각해지기 전에 즉시 해결할 책임이 있습니다.
- 6.5 중립성과 기밀유지를 보장하기 위해, 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 및 어떠한 형태의 성적 비행 혐의가 지도자를 지목하는 경우, 본 문서의 부록 D에 따라 객관적인 제 3자가 조사하도록 해야 합니다.
- 6.6 본 정책의 목적상 "이해관계자(stakeholder)"라는 용어는 본 정책이 적용되는 개인을 설명하는 데 사용됩니다. 예를 들어 직원, 자원봉사자, 목회자, 또는 지교회 회원/ 준회원(adherent)이 이해관계자로 간주됩니다.
- 6.7 이해관계자는 자신과 환경을 공유하는 사람들의 안전과 안녕을 보장하는 데 중요한 책임을 집니다. 이해관계자의 의무는 다음과 같습니다:
 - 6.7.1 본 정책 및 지원 절차를 인지하고 준수합니다.
 - 6.7.2 연합교회 환경의 모든 개인을 존중과 존엄으로 대합니다.
 - 6.7.3 본 정책과 관련된 오리엔테이션 및 교육에 참여합니다.
 - 6.7.4 집단 괴롭힘이나 어떠한 형태의 성적 비행/비위를 포함하여 차별적, 폭력적, 위협적인 행동에 관여하지 않습니다.
 - 6.7.5 직접 경험했든 목격했든 상관없이 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 또는 성적 비행 사건을 신속하게 신고합니다.
 - 6.7.6 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 및 성적 비행과 관련된 문제를 해결하고 조사하는 데 협조합니다.
- 6.8 이해관계자는 접근 금지 명령이 발효 중이거나, 가정 폭력 또는 친밀한 파트너 폭력과 같이 교회와 관련 없는 잠재적 폭력 상황이 존재하여 캐나다 연합교회 환경에서 폭력이나 괴롭힘을 초래할 수 있는 경우 이를 지도자에게 알릴 추가적인 의무가 있습니다.

6.9 이러한 성격의 정책을 시행하려면 문제가 신고되고 해결되도록 보장하기 위해 다양한 역할이 협력해야 합니다. 이러한 역할은 다음과 같습니다.

- 신고인 (Complainant): 신고를 제기하는 사람. 다른 사람을 대신하여 또는 본인을 위해 제기할 수 있습니다.
- 컨설턴트 (Consultant): 본 정책에 대해 훈련받은 개인으로, 신고인 또는 피신고인이 신고 처리 절차를 탐색하도록 돕기 위해 캐나다 연합교회가 계약할 수 있습니다.
- 조사관 (Investigator): 책임 기구(Responsible Body)가 배정한 조사를 완료하는 독립 계약자.
- 지도자 (Leader): 이해관계자를 위해 안전하고 존중하는 환경을 보장할 책임이 있는 사람.
- 피신고인 (Respondent): 신고 제기 내용에 지목된 개인, 기구 또는 그룹.
- 책임 기구 (Responsible Body): 전달된 문제를 관리할 권한이 있는 개인 또는 개인들의 그룹.
- 직원 지원 (Staff Support): 신고 대응 이메일 수신함을 모니터링하고 해당 메커니즘을 통해 접수된 신고가 처리되도록 보장하는 캐나다 연합교회 직원. *목회관계 및 구제 절차 프로그램 코디네이터(Program Coordinator – Pastoral Relations and Remedial Processes)*는 피신고인으로 지목된 목회자와 관련된 절차를 지원합니다.
- 이해관계자 (Stakeholder): 본 정책이 적용되는 개인.

*직책명 및 책임은 조직적 필요에 따라 수시로 변경될 수 있습니다. 이러한 역할에 대한 자세한 내용은 부록 C를 참조하십시오.

7.0 기밀유지

- 7.1 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 또는 어떠한 형태의 성적 비행 사건과 관련된 모든 정보는 최고 수준의 기밀로 취급됩니다. 여기에는 신고의 세부 사항, 신고인, 피신고인, 증인의 신원 및 모든 관련 문서가 포함됩니다.
- 7.2 해당되는 경우 신고 및 조사와 관련된 정보에 대한 접근은 자신의 역할을 수행하기 위해 알아야 할 필요가 있는 개인으로 제한됩니다. 정보는 적절한 후속 조치를 수행하는 데 필요하거나 법에 의해 요구되는 경우에만 공개됩니다.

- 7.3 익명성을 유지해야 할 강력한 안전상의 이유가 없는 한, 신고인의 신원은 피신고인에게 공개됩니다.
- 7.4 신고에 관련된 모든 당사자는 기밀을 유지하고 정보 공유 및 저장 시스템이 최고 수준의 보안 기준을 충족하도록 해야 합니다. 이러한 기대는 자신의 환경 내에서 신고 대응 절차의 일부가 될 수 있는 개별 지교회를 포함한 모든 해당 책임 기구에 적용됩니다.

8.0 신고요건

- 8.1 환경 내에서 폭력이 목격되거나 경험되고 관련된 사람들의 안전이 의심되는 경우, 즉시 911 을 눌러 경찰/응급 서비스에 연락해야 합니다. 즉각적인 위험이 해소되면, 해당 사건은 지도부에게 보고되어야 합니다.
- 8.2 본 정책을 통해 접수된 신고는 법적으로 정의된 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 또는 어떠한 형태의 성적 비행에 해당하는 행위를 명시해야 합니다. 자세한 내용은 5.0 정의를 참조하십시오.
- 8.3 신고 사항에는 사건에 대해 가능한 한 많은 세부 정보가 포함되어야 합니다. 여기에는 피해자로 지목된 사람(alleged victim)의 이름, 신고 제기 대상자(피신고인), 날짜, 시간, 증인, 그리고 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 또는 성적 비행이 발생한 장소나 방식(예: 이메일, 소셜 미디어 또는 대면)이 포함됩니다.
- 8.4 신고 사항에는 신고를 제기하는 사람과 신고에 지목된 사람이 캐나다 연합교회를 통해 어떻게 연결되어 있는지 기술해야 합니다. 신고에 식별된 개인들 사이에 연합교회를 통한 공식적인 연결 고리가 없는 경우, 본 정책은 적용되지 않습니다.
- 8.5 신고인은 신고를 제기하는 사람입니다. 본인을 위해서나 다른 사람을 대신하여 제기할 수 있습니다. 다른 개인을 대신하여 신고를 제기하는 경우, 피해자로 지목된 사람의 이름을 밝혀야 하며, 신고된 행위를 직접 보거나 들었거나 직접적인 증거를 가지고 있어야 합니다. 예로는 피해자로 지목된 사람으로부터 직접 들은 경우가 포함됩니다. 본 정책이 적용되는 사람에 의해 성적 비행/비위를 경험한 것으로 추정되는 아동의 부모나 보호자는 아동을 대신하여 신고할 수 있습니다. 피해자로 지목된 사람은 언제든지 조사에 참여하고 신고인이 될 기회를 제공받게 됩니다.

8.6 전해 들은 말은 신고의 타당한 근거로 간주되지 않습니다. 전해 들은 말이란 듣기는 했으나 사실인지 알 수 없는 정보를 말합니다. 전해 들은 말의 예로는 상황에 직접 관련된 당사자가 아닌 제 3자로부터 사건 혐의에 대해 듣는 경우가 포함될 수 있습니다. 전해 들은 말을 근거로 신고를 제기한 사람에게는 신고를 처리할 수 없다는 통보가 전달될 것입니다.

9.0 신고제출기한

9.1 성적 비행과 관련된 신고 접수에는 시간 제한이 없습니다. 신고인이 적시에 신고하는 데 장애물이 있을 수 있기 때문입니다. 이러한 성격의 신고가 접수되면 캐나다 연합교회는 신속하고 포괄적인 절차가 시작되도록 노력할 것입니다.

9.2 이는 학대의 대상이 된 개인이 성인 연령에 도달한 후 시간이 경과한 경우에도 적용됩니다. 신고인은 공개 내용이나 합리적인 의심의 근거, 관련 날짜 및 시간을 기록해 두는 것이 좋습니다.

9.3 지목된 목회자가 사망한 경우에도 과거의 신고를 접수할 수 있습니다. 이러한 성격의 신고는 이용 가능한 정보를 바탕으로 처리됩니다. 적절한 다음 단계를 결정하기 위해 권고 사항이 책임 기구로 전달됩니다.

9.4 성적이지 않은 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함) 또는 폭력과 관련된 신고의 경우, 마지막으로 알려진 사건 발생일로부터 1년 이내에 신고가 접수되어야 합니다. 예외적인 상황에서는 지연에 대한 합당한 사유가 제공되고 책임 기구가 이를 수용하는 경우, 이 기간을 벗어난 신고도 고려될 수 있습니다.

9.5 신고 절차가 시작되면 신고인은 최초 연락일로부터 30일 이내에 공식 신고 사항을 제공해야 합니다.

10.0 익명 신고

10.1 어떤 상황에서는 신고인이 우려 사항을 신고하고 싶어 하지만, 보복이나 양갈음에 대한 두려움으로 인해 신고 과정에서 자신의 신원을 밝히기를 꺼릴 수 있습니다.

10.2 일반적으로 익명으로 제출된 신고는 상세한 정보 부족과 신고인에 대한 접근 제한으로 인해 후속 절차의 효율성을 제한합니다. 익명 신고가 접수된 상황에서 책임 기구는

신고의 타당성을 판단하고 적절한 후속 조치를 완료하기 위해 어떤 대체 정보 수집 방법을 사용할 수 있는지 결정합니다.

- 10.3 익명으로 접수된 신고에서 피해자가 지목된 경우, 해당 피해자에게 신고 사실을 알리고 신고인이 되어 달라고 요청할 것입니다. 신고인이 없으면 신고 처리를 진행할 수 없습니다.
- 10.4 익명 신고가 접수되었으나 피해자를 확인할 수 없고 신고의 세부 사항을 입증할 수 없는 경우, 신고는 공식적으로 진행될 수 없습니다. 이러한 성격의 신고는 지목된 피신고인에게 전달되지 않습니다.
- 10.5 익명 신고는 다음 경로를 통해 접수 가능합니다:
- 기밀 서비스를 통한 익명 신고. clearviewconnects.com 온라인 포털을 통해 신고를 제출할 수 있습니다.
 - 전화(실시간 상담원 또는 음성 사서함)로 1-866-805-2859 번으로 접수.
 - 서면 신고서를 ClearView 기밀 사서함(P.O. 11017, Toronto, ON, M1E 1N0)으로 우편 발송

11.0 신고의 타당성 검토

11.1 신고가 접수되면 타당성을 판단하기 위해 평가됩니다. 이 평가에서는 다음 사항을 고려합니다.

11.1.1 제공된 정보가 법적 요건에 따른 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 또는 성적 비행의 정의를 충족하는가?

11.1.2 신고인과 피신고인 사이에 캐나다 연합교회를 통한 유효한 연결 고리가 있는가?

11.1.3 신고가 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함) 또는 폭력과 관련된 경우, 마지막 사건이 지난 12 개월 이내에 발생했는가? (기간에 대한 자세한 내용은 9.0 참조)

11.1.4 익명 신고의 경우 후속 조치를 수행할 수 있는 충분한 정보를 제공하는가?

신고가 이러한 기준을 충족하지 않는 경우 신고인에게 통보됩니다. 경우에 따라 우려 사항을 제기할 수 있는 다른 창구가 있을 수 있으며, 이 정보가 신고인에게 제공됩니다.

12.0 피신고인에게 신고 사실 알림

- 12.1 자연적 정의(natural justice)와 절차적 공정성의 원칙은 신고에 지목된 개인이 충분히 대응할 수 있도록 신고인의 신원을 알 권리가 있음을 지지합니다. 피신고인은 또한 신고의 성격과 제공된 세부 사항을 이해할 권리가 있습니다.
- 12.2 캐나다 연합교회가 사용하는 대부분의 신고 해결 절차는 이러한 세부 사항을 공유할 것을 요구합니다. 예를 들어, 조정, 진행자 주도의 대화, 조사 수행, 또는 후속 조치를 위해 당국에 보고서를 전달하는 경우 신고인과 피신고인의 이름 및 제기된 문제가 공유되어야 합니다.
- 12.3 이러한 요구 사항을 감안할 때, 신고가 타당하다고 결정되면 신고인의 이름을 포함한 신고 내용이 피신고인과 공유됩니다. 신뢰할 수 있는 안전 우려가 확인된 상황과 같은 예외적인 경우에만 피신고인에게 신고인의 신원을 알리지 않습니다.
- 12.4 이러한 경우, 문서 검토, 증인 진술 확보 등 대체 정보 수집 수단이 강구될 수 있습니다. 배경 정보가 수집되면 조사의 다음 단계가 결정됩니다. 이는 사례별로 수행되며 법적 자문이 포함될 수 있습니다.
- 12.5 신고와 관련된 개인은 책임 기구 또는 신고와 관련된 사람으로부터 어떠한 형태의 보복도 당해서는 안 됩니다. 여기에는 신고를 제기한 개인, 신고에 지목된 사람, 또는 신고와 관련된 사람이나 절차와 연관된 사람이 포함됩니다.
- 12.6 신고와 관련된 개인은 절차에 지목된 다른 사람들과 연락하거나 관여해서는 안 된다는 통보를 받게 됩니다. 만약 그렇게 할 경우, 해당자는 즉시 컨설턴트에게 연락하여 이 정보를 전달해야 합니다. 이러한 기대 사항을 따르지 않을 경우, 정직, 행정 휴직 또는 안전이 우려되는 경우 당국 개입을 포함한 추가 조치가 취해질 수 있습니다.

13.0 정책에 따른 의무

- 13.1 어떤 경우에는 개인이 자신의 우려 사항이 이 정책에 해당하는지 확신하지 못할 수 있습니다. 개인은 정책 및 관련 법률을 검토하여 다음 단계를 결정하는 데 도움을 받는 것이 좋습니다. 또한 컨설턴트에게 연락하여 정책 적용 방법에 대한 일반적인 질문을 할 수도 있습니다.

- 13.2 컨설턴트가 이 정책이 정의하는 특정 사건을 인지하게 된 경우, 신고인이 해당 사건을 진행하지 않기로 결정하더라도 컨설턴트는 리더십에 우려 사항을 제기할 의무가 있습니다. 잠재적 신고인은 논의 시작 시 컨설턴트의 신고 의무에 대해 인지하게 될 것입니다.
- 13.3 이 정책에 따른 구체적인 내용이 포함된 신고가 제기되면, 신고인이 공식적인 조치를 꺼리는 경우에도 지도부는 적절한 후속 조치가 이루어지도록 할 의무가 있음을 모든 당사자가 이해하는 것이 중요합니다.
- 13.4 캐나다 연합교회가 공식적으로 신고되지 않은, 이 정책에 해당하는 사건을 인지하게 된 경우에도 조사가 시작될 수 있습니다. 예를 들어, 지도자가 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 또는 성적 비행 사건을 목격하거나, 사건에 대한 직접적인 증거가 있는 제 3자로부터 이를 알게 된 경우가 포함될 수 있습니다.

14.0 경찰 개입

- 14.1 신고된 행위가 범죄적 성격을 띤 것으로 간주될 수 있는 경우, 해당 정보는 사건이 발생한 것으로 추정되는 관할 구역의 주 또는 준주 법률에 정의된 당국, 기관 및/또는 경찰에 전달되어야 합니다. 피해자는 본인을 위해 직접 신고하도록 권장됩니다. 만약 신고가 이루어지지 않는 경우, 책임 기구가 해당 당국이나 기관에 연락하여 신고할 것입니다. 신고하는 사람은 법에 의해 요구되는 경우를 제외하고는 정보를 기밀로 유지해야 합니다.
- 14.2 신고를 접수한 당국이 조사를 진행하기로 결정한 경우, 캐나다 연합교회의 어떤 대표자도 동시에 내부 조사를 시작하지 않습니다.
- 14.3 피신고인이 캐나다 연합교회와 책무 관계(accountable relationship)에 있는 경우, 해당 사건은 신고인에 의해 적절한 당국이나 기관 및/또는 경찰에 신고되어야 하며, 또한 연합교회에도 신고되어야 합니다.
- 14.4 적절한 당국이나 기관 및/또는 경찰이 업무를 완료하면 책임 기구는 내부 조사 또는 기타 단계로 진행할 수 있습니다.

15.0 아동 성적 학대 및 경찰 개입

- 15.1 아동 성적 학대에는 16 세 미만 아동에 대한 성폭행, 간섭, 착취, 접촉 유도, 알선 및 음란 행위 등이 포함됩니다. 해당 인물이 아동과 신뢰 또는 권위 관계에 있는 경우 연령은 18 세로 상향됩니다. 신뢰 지위의 예로는 목회자, 교사, 상담사 등이 있습니다.
- 15.2 캐나다 형법(Criminal Code of Canada)에 따른 연령 관련 예외 조항은 두 당사자의 나이 차이가 적고 신뢰, 권위, 의존 관계 또는 기타 착취 가능성이 없는 경우의 성적 활동에 대한 동의 연령과 관련하여 명시되어 있습니다.
- 15.3 미성년자로 지정된 아동과 관련된 성적 비행 신고가 제기되면, 해당자는 즉시 의심 사항과 그 근거가 되는 정보를 해당 관할 구역의 당국이나 기관 및/또는 경찰에 신고해야 합니다. 신고는 책임 기구에도 전달될 수 있으며, 책임 기구는 당국이 검토를 완료한 후 내부 절차를 통해 신고에 대한 조치를 취할 것입니다.

16.0 악의적 신고

- 16.1 악의적 또는 괴롭히기 위한 신고란 신고인이 허위임을 알고 있거나 본 정책에 해당하는 정당한 우려를 전달하는 것 외의 목적으로 제기한 신고를 말합니다. 악의적 신고는 절차의 어느 단계에서든 기각될 수 있으며 이를 제기한 사람에게 불이익이 발생할 수 있습니다. 신고가 악의적인지 여부에 대한 결정은 책임 기구가 내립니다.

17.0 구조적 차별 신고에 대한 대응

- 17.1 이 절차는 개별 피신고인이 없고, 대신 차별적이라고 인식되는 정책이나 절차를 대상으로 하는 경우에 적용됩니다. 이 경우, 책임 기구가 피신고인으로 간주됩니다.
- 17.2 상황에 따라, 그리고 이해 충돌이나 편향 인식이 없도록 하기 위해 신고는 고려를 위해 다음 개인 중 한 명에게 주의가 환기됩니다.
- 지교회 자치 운영결정기구의 의장
 - 지역협의회 임원목사
 - 총회 총무

- 17.3 구조적 차별에 대한 신고를 접수하면, 가능한 경우 신고를 해결하기 위한 합리적인 노력이 이루어질 것입니다. 정책이나 절차 수정, 교육 제안 제출 등을 포함한 비공식적 해결이 될 수 있습니다. 자세한 내용은 매뉴얼의 '조치 또는 변경 개시(Initiating Action or Change)' 섹션 F 를 참조하십시오.
- 17.4 이러한 방법으로 문제가 해결되지 않는 경우, 지교회에 대해서는 지역협의회에, 교단 구조나 정책이 차별적이라고 주장하는 신고는 총회 총무에게 공식 신고를 제기할 수 있습니다.
- 17.5 이러한 상황에서는 신고 해결을 위한 3 개월의 기간이 연장될 필요가 있을 수 있습니다.

18.0 비공식 해결

- 18.1 특정 상황에서 개인은 공식 신고 절차를 거치지 않고도 성공적으로 관리될 수 있는 질문이나 우려 사항을 가지고 연락할 수 있습니다. 개인은 문제 해결을 위한 다음 단계에 대한 지침을 구하기 위해 비공식적으로 책임 기구, 지도자, 또는 신고 대응 이메일 주소로 연락할 수 있습니다.
- 18.2 안전하고 실질적인 경우, 조정(mediation), 갈등 해결 진행자가 주도하는 대화, 또는 갈등 코칭과 같은 비공식 해결 옵션이 제공될 수 있습니다. 비공식 해결이 제안되는 경우 양 당사자가 참여에 동의해야 합니다. 대부분의 경우, 비공식 해결 전략은 우려를 제기하는 사람이 피신고인이 자신의 행동 및/또는 품행의 영향을 인식하지 못한다고 믿는 상황에서 효과적일 수 있습니다.
- 18.3 소명국을 통한 직원 지원은 이 수준에서 목회 직원과 관련된 문제를 해결하는 방법에 대한 훌륭한 지침 소스입니다. 이 과정은 당사자들이 함께 모여 공유하고 배울 기회를 제공합니다.
- 18.4 상황과 신고의 성격에 따라 문제를 해결하기 위해 여러 번의 비공식 해결 시도가 사용될 수 있습니다. 이러한 절차를 통해 신고가 해결되지 않는 경우, 신고인은 공식 신고를 제출할 수 있습니다.
- 18.5 공식 신고 제출 전에 비공식 해결 시도가 필수는 아니지만, 비공식 해결을 시도하지 않았거나 시도했으나 성공하지 못한 이유는 공식 신고 사항에 포함되어야 합니다.

19.0 공식 신고 해결 절차

- 19.1 본 정책에 따라 공식 신고가 접수되면 캐나다 연합교회는 신속하게 신고를 처리합니다. 신고 해결 절차는 상황과 연합교회 내 피신고인의 역할에 따라 달라질 수 있습니다. 이러한 절차에 대한 자세한 내용은 본 정책을 지원하는 “안전하고 존중하는 환경 조성 운영 절차”(Operating Procedures)를 참조하십시오.
- 19.2 상황과 수집된 정보에 따라 다음 단계에는 공식 조사 절차가 포함될 수 있습니다. 중립성을 보장하기 위해 조사는 이러한 성격의 조사 수행 경험이 있는 제 3자 계약자에 의해 수행됩니다.
- 19.3 조사 결과는 서면으로 책임 기구에 보고됩니다. 보고서는 사실 관계를 명시하고 혐의가 입증되었는지 여부에 대한 결론을 내립니다. 조사관은 전문성, 경험, 관련 법률에 대한 지식 및 외부 계약자로서의 객관성을 바탕으로 다음 단계에 대한 권고 사항을 제공하도록 요청받을 수도 있습니다.
- 19.4 책임 기구는 조사 결과 및 권고 사항의 전부, 일부 또는 아무것도 수용하지 않을지 여부를 결정합니다. 해결을 위한 다음 단계도 이때 책임 기구에 의해 설정됩니다. 목회자와 관련된 결과가 확정되는 방식에 대한 자세한 내용은 다음 리소스를 참조하십시오: 소명국 구조 및 책임, 부록 A: 목회자에 대한 우려 해결 절차, 그리고 매뉴얼(The Manual) 섹션 J 감독, 갈등 해결 및 징계.
- 19.5 신고인과 피신고인은 신고 해결 절차의 결과에 대해 계속 통보받습니다. 공식 조사가 이루어진 경우, 신고인과 피신고인 모두 책임 기구로부터 결과 및 성과를 요약한 서면 요약본을 받게 됩니다. 사생활 보호를 위해 전체 보고서는 공유되지 않습니다.

20.0 결과

- 20.1 결과는 신고 해결 절차를 통해 확인된 사실과 상황에 따라 책임 기구가 결정합니다. 각 해결책은 고유하며 당사자와 조직의 필요에 따라 결정되어야 합니다.
- 20.2 후속 조치에는 다음 옵션 중 하나가 포함될 수 있습니다:
- 조치 없이 신고 종결.
 - 교육 제공.
 - 진행자를 통한 당사자 간의 갈등 해결.

- 조정(Mediation) 제공.
- 성과 관리(직원에게 해당) 수행.
- 해고를 포함한 징계 조치(직원에게 해당).

20.3 신고가 처리된 후에는 정당한 존중과 배려를 가지고 관계 회복을 신중하게 고려하고 실행할 것입니다. 개인이 자신의 생각, 감정, 관점을 표현할 수 있는 안전한 장소를 제공하면 이해와 화해를 촉진할 수 있습니다. 상황과 관련된 개인에 따라 추가적인 회복적 실천이 장려될 수 있습니다.

20.4 목회자와 관련된 공식 결과에 대한 자세한 정보는 19.4 항에 언급된 리소스를 참조하십시오. 총회 사무실 또는 지역협의회 사무실 직원에 대한 정보는 Narthex의 캐나다 연합교회 인사 정책 포털을 참조하십시오.

21.0 재심

21.1 조사 당사자는 결정일로부터 30 일(달력 기준) 이내에 책임 기구에 최종 결정의 재심을 요청할 수 있습니다. 재심 요청에는 다음이 포함되어야 합니다.

- 재심 사유
- 재심을 뒷받침하는 제출 자료 (최종 결정의 결과를 바꿀 수 있는, 이전에 생성할 수 없었던 사실이나 증거, 절차가 적절하게 따르지 않았다는 주장, 또는 결과에 영향을 미칠 수 있는 기타 요인)

21.2 조사 완료 후 발생한 사실이나 활동과 같은 새로운 증거는 고려되지 않습니다. 이러한 경우 새로운 신고를 제출해야 합니다.

21.2 책임 기구는 재심 요청에 응답할 30 일(달력 기준)의 기간을 갖습니다. 이 시점에서 내려진 결정은 최종적인 것으로 간주됩니다.

22.0 공식 항소

22.1 목회자와 관련된 본 정책 하의 결정에 대해서는 매뉴얼(The Manual) 섹션 J10에 따라 항소할 수 있습니다.

23.0 선주민 공동체

- 23.1 선주민 공동체 내에서 발생하는 신고 사항에 대해서는 위에 설명된 단계를 따르되, 협의 및 화해 조치가 선주민 관행 및 기대와 일치하도록 추가적인 고려가 이루어집니다.
- 23.2 가능한 경우, 컨설턴트나 조사관과 같이 프로세스를 지원하는 자원은 선주민 문화에 익숙하거나 문화 간 감수성에 대한 훈련을 받은 사람이어야 합니다.

24.0 국제 신고

- 24.1 국제 신고의 경우, 교단선교부(Church in Mission Unit)에 신고 사항이 통보됩니다. 피신고인이 교단의 일원이 아닌 경우 책임 기구는 임원목사(Executive Minister)가 됩니다. 피신고인이 직원인 경우 본 정책에 참조된 절차가 적용됩니다.
- 24.2 책임 기구는 어떤 법률을 적용할지 결정하고 신고가 발생한 조직의 인사부서와 협력하여 다음 단계를 결정합니다.
- 24.3 적용할 명확한 법률이 없는 경우 피신고인이 거주하는 곳의 법률이 적용됩니다.

25.0 평가 및 책무

- 25.1 신고가 해결된 후 절차와 달성된 결과를 검토하기 위해 사후 검토가 수행될 수 있습니다. 향후 개선을 위한 제안이 이루어질 수 있습니다.
- 25.2 법적 요건에 따라 본 정책은 매년 검토되어야 하며 이해관계자와 공유되어야 합니다. 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 및 성적 비행 정책 및 관련 절차의 효과성은 리더십에 의해 매년 평가됩니다.
- 25.3 차별, 괴롭힘(집단 괴롭힘 포함), 폭력 및 어떠한 형태의 성적 비행 신고 및 조사 기록은 최소 5년 동안 보관해야 합니다.

부록

A: 적용 가능한 법률 선택

- 해당되는 경우, 산업안전보건법 또는 관련 규정
- Human Rights Code or Act 인권법 또는 인권 관련 법률

B: 정의

C: 신고 처리 정보

D: 책임 기관

부록 A: 적용 가능 법률 선택

Province	Applicable Legislation
British Columbia	<u>Occupational Health and Safety Regulation, BC Reg 296/97</u> <u>Workers Compensation Act</u> <u>Human Rights Code</u>
Alberta	<u>Occupational Health and Safety Act</u> <u>Alberta Human Rights Act</u>
Saskatchewan	<u>The Saskatchewan Employment Act</u> <u>The Saskatchewan Human Rights Code, 2018</u>
Manitoba	<u>Workplace Safety and Health Regulation, Man Reg 217/2006</u> <u>The Human Rights Code</u>
Ontario	<u>Occupational Health and Safety Act</u> <u>Human Rights Code</u>
New Brunswick	<u>Occupational Health and Safety Act</u> <u>Occupational Health and Safety Act, General Regulation, NB Reg 91-191</u> <u>Human Rights Act</u>
Prince Edward Island	<u>Occupational Health and Safety Act - General Regulations, PEI Reg EC180/87 and Workplace Harassment Regulations, PEI Reg EC710/19</u> <u>Human Rights Act</u> <u>Employment Standards Act</u>
Newfoundland and Labrador	<u>Occupational Health & Safety Regulations, 2012, NLR 5/12</u> <u>Human Rights Act, 2010</u>
Nova Scotia	<u>Violence in the Workplace Regulations, NS Reg. 209/2007</u> <u>Human Rights Act</u>
Yukon	<u>Human Rights Act</u>
Northwest Territories	<u>Human Rights Act</u> <u>Occupational Health and Safety Regulations, NWT Reg 039-2015</u>
Nunavut	<u>Human Rights Act</u> <u>Occupational Health and Safety Regulations, Nu Reg 003-2016</u>

*Please note this list is not exhaustive, and any legislation listed in Appendix A may be amended from time to time and is not intended to be legal advice. Please consult the current provincial legislation.

부록 B: 정의

폭행 (Assault): 폭행(성폭행 포함)은 캐나다 형법(Criminal Code of Canada) 제 265 조 (1)항 및 (2)항에 정의되어 있으며, 그 내용은 다음과 같습니다.

- (1) A person commits an assault when 다음 각 호의 경우, 폭행을 범한 것으로 봅니다
 - (a) without the consent of another person, he [sic] applies force intentionally to that other person, directly or indirectly;
타인의 동의 없이 고의로 타인에게 직접 또는 간접적으로 무력을 행사하는 경우
 - (b) he attempts or threatens, by an act or a gesture, to apply force to another person, if he has, or causes that other person to believe on reasonable grounds that he has, present ability to affect his purpose; or
행위 또는 제스처를 통하여 타인에게 무력을 행사하려 시도하거나 위협하는 경우.
단, 행위자가 목적을 달성할 수 있는 현재의 능력을 보유하고 있거나, 피해자로 하여금 그러한 능력이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거를 제공한 경우에 한합니다.
 - (c) while openly wearing or carrying a weapon or imitation thereof, he accosts or impedes another person or begs.
무기 또는 그 모조품을 공공연하게 착용하거나 소지한 채 타인에게 접근하여 방해하거나 구걸하는 경우
- (2) This section applies to all forms of assault, including sexual assault, sexual assault with a weapon, threats to a third party or causing bodily harm and aggravated sexual assault. Sexual assault also includes intercourse with children under the age of 16, incest, bestiality, and gross indecency. Sexual assault also includes intercourse with children under the age of 16, incest, bestiality, and gross indecency.

본 조항은 성폭행, 무기를 휴대한 성폭행, 제 3 자에 대한 협박, 신체적 상해를 입히는 행위 및 가중 성폭행을 포함한 모든 형태의 폭행에 적용됩니다. 또한 성폭행에는 16 세 미만 아동과의 성교, 근친상간, 수간 및 중대한 외설 행위(gross indecency)가 포함됩니다

집단 괴롭힘 (Bullying): 이해관계자(들)를 위협, 비하, 모욕하거나 불쾌감을 주기 위한 의도로 행해지는 개인(들)의 반복적이고 부당한 행위를 의미합니다. 특정 관할권에서는 집단 괴롭힘을 괴롭힘(Harassment)의 한 형태로 간주합니다. 집단 괴롭힘은 항상 그런 것은 아니나, 가해자가

피해자에 대하여 통제권이나 권위를 갖는 권력 불균형을 수반할 수 있습니다. 이러한 역학 관계는 지배력을 행사하기 위한 지속적이고 표적화된 공격으로 이어질 수 있습니다.

동의 (Consent): 동의란 선택을 할 수 있는 위치에 있는 개인이 활동에 참여하기로 하는 자발적인 합의를 말합니다. 다음의 상황에서는 동의가 있었던 것으로 간주되지 않습니다.

- 신고인 또는 타인에게 무력이 행사된 경우
- 무력 행사에 대한 위협 또는 공포가 있는 경우
- 권위가 행사된 경우
- 사기(기만행위)가 있는 경우
- 피신고인이 신고인과 신뢰 관계에 있는 경우

아동 관련 동의: 캐나다 형법상 성적 활동에 대한 동의 연령은 16 세입니다.

- 성적활동이 권위, 신뢰 또는 의존 관계(예: 교사, 목회자, 코치 등) 내에서 발생하는 경우 동의 연령은 18 세입니다.
- 연령 차이가 크지 않은 사람들 간의 성적 관계에는 예외가 존재합니다. 14 세 이상의 자는 신뢰, 권위, 의존 관계 또는 기타 착취가 없는 한, 자신보다 5 세 미만의 연상인 자와의 성적 활동에 법적으로 동의할 수 있습니다
- 12 세 또는 13 세인 자는 신뢰, 권위, 의존 관계 또는 기타 착취가 없는 한, 자신보다 2 세 미만의 연상인 다른 청소년과의 성적 활동에 동의할 수 있습니다.

아동 성적 학대 및 착취에 대한 형법 외에도, 각 주(province)와 준주(territory)는 성적 학대 및 기타 형태의 착취로부터 아동을 보호하기 위한 자체 법률을 보유하고 있습니다. 자세한 내용은 '2018 주 및 준주 아동 보호 법률 및 정책'을 참조하시기 바랍니다.

차별 (Discrimination): 차별은 인권 관련 법령에 명시된 보호 사유에 근거하여, 캐나다 연합교회 환경 내에서의 기회 균등 또는 평등을 무효화하거나 침해하는 구별, 배제 또는 선호를 포함합니다. 차별에는 개인의 인적 특성(예: 인종, 성별, 성적 지향, 연령 등)과 관련된 환영받지 못하는 언동이 포함됩니다. 해당 행위가 차별적인지 여부를 결정하는 것은 행위의 의도가 아니라 그 행위가 미친 영향입니다. 차별은 금지되며, 각 해당 관할권의 인권 법령 및 연합교회 내 규정을 위반하는 행위입니다.

직접 차별 (Discrimination - Direct): 직접 차별은 금지된 사유 중 하나에 근거하여 개인을 불평등하게 대우하는 행위, 행동 또는 관행을 말합니다. 이는 명시적이고 시인된 것일 수도 있고, 은밀하고 부인된 것일 수도 있습니다. 직접 차별의 예로는 개인의 장애에 대한 농담이나 발언, 개인의 억양, 말투 또는 태도를 흉내 내는 행위, 임신 또는 출산과 관련된 집요하거나 부적절한 발언, 또는 연령이나 성적 지향과 관련된 부적절한 발언 등이 있습니다.

구조적 차별 (Discrimination - Systemic): 구조적 차별은 표면적으로는 중립적인 것처럼 보이나, 인권 규약(Human Rights Code)상의 사유에 근거하여 개인에게 차별적인 영향을 미칠 수 있는 정책 또는 관행을 말합니다.

금지된 사유는 관할권에 따라 다를 수 있으며 법령 개정애 따라 변경될 수 있습니다. 개인은 해당 관할권의 적용 법률을 검토하실 것을 권장합니다.

가정 폭력 또는 친밀한 파트너 폭력 (Domestic or Intimate Partner Violence): 가정 폭력은 배우자, 파트너 또는 연인 관계와 같이 현재 개인적인 친밀한 관계를 맺고 있거나 과거에 맺었던 두 사람 사이의 폭력을 말합니다. 가정 폭력 상황이 캐나다 연합교회 환경 내의 누군가를 신체적 상해의 위험에 노출시키거나 그들의 안전 및 타인의 안전을 위협할 가능성이 있는 경우, 조직이 상황을 인지하고 있거나 합리적으로 인지했어야 하는 상황에서 개인을 보호하기 위한 합리적인 예방 조치를 취해야 합니다. 합리적인 예방 조치는 사례별로 결정되며, 해당 개인을 위한 개별 안전 계획 수립을 포함할 수 있습니다.

괴롭힘 (Harassment): 괴롭힘은 타인에게 불안감, 불쾌감, 모욕감 또는 굴욕감을 줄 것으로 합리적으로 예상되는 부적절하고 원치 않는 언동을 포함합니다. 괴롭힘은 차별의 한 형태입니다. 괴롭힘은 통상 일련의 사건들로 인해 발생하나, 단일 사건 또한 괴롭힘 신고의 근거가 될 수 있습니다.

괴롭힘은 서면, 구두, 전자적 방식, 신체적 행위, 제스처 또는 전시, 또는 이들의 조합으로 나타날 수 있습니다. 괴롭힘에 대한 신고는 동료 간, 관리자와 직원 간, 직원과 지교회(community of faith)의 회원, 교회 준회원(adherents) 또는 자원봉사자 간의 부적절한 상호작용 등을 근거로 제기될 수 있습니다.

괴롭힘에는 농담이나 풍자, 언어적 학대, 장난, 가혹 행위(hazing), 부적절한 온라인 행위, 원치 않는 초대, 외모나 복장에 대한 언급, 불가능한 기대 설정, 지속적인 부정적 태도 및/또는 깎아내리는 행동 등이 포함될 수 있습니다.

괴롭힘의 정의는 관할권에 따라 다를 수 있고 법령 개정의 대상이 될 수 있으며, 직장 내 괴롭힘(workplace bullying)을 포함할 수 있습니다. 직장 내 괴롭힘이 괴롭힘의 정의에 포함되는 경우, 이는 본 정책의 목적상 괴롭힘으로 간주되며 용인되지 않습니다.

괴롭힘에는 건설적인 비판, 성과 평가 또는 모니터링, 성과 기준 설정, 시정 또는 징계 조치, 또는 경영상의 이유로 인한 조직 변경은 포함되지 않습니다.

인종적 괴롭힘 (Harassment - Racial): 인종적 괴롭힘은 금지된 사유에 근거하여 인종과 관련된 환영받지 못하고, 불공정하며, 안전하지 않은 행동을 말합니다. 인종적 괴롭힘에는 개인의 인종, 피부색, 혈통, 출생지, 민족적 배경, 출신지 또는 종교적 신념과 관련된 행동이 포함됩니다.

인종적 괴롭힘에는 욕설, 인종차별적 비방, 인종차별적 농담, 조롱, 모욕, 또는 인종적 정체성으로 인한 차별적 대우, 특정 집단의 개인을 비하하는 행위, 또는 개인의 인종, 피부색, 시민권, 출신지, 혈통, 민족적 배경 또는 신념에 대한 부정적인 발언 등이 포함될 수 있습니다.

개별적 인종차별은 표적화된 인종적 괴롭힘 및 명시적 차별에서부터 소수 집단을 향한 지속적인 무시, 깎아내리기, 또는 존재 부정과 같이 일상적으로 발생하는 미묘한 사건인 미세 공격(microaggressions)에 이르기까지 다양할 수 있습니다.

구조적 또는 제도적 인종차별은 조직의 사회적 또는 행정적 구조의 일부로서 인종화된(racialized) 사람들에게 상대적인 불이익을 초래하거나 지속시키는 행동 패턴, 정책 및 관행으로 구성됩니다. 이러한 행동, 정책 및 관행은 중립적인 것처럼 보이나 실질적으로는 인종화된 개인을 배제하는 효과를 낳습니다.

성희롱 (Harassment - Sexual): 성희롱은 성(sex), 성적 지향, 성 정체성 또는 성 표현을 이유로 부적절하거나 환영받지 못하는 언동을 일련의 과정으로 하는 것을 말하며, 이때 해당 언동이 환영받지 못한다는 사실을 인지하고 있거나 합리적으로 인지했어야 합니다. 또한 성희롱은 성적 권유나 접근을 하는 사람이 수신자에게 이익이나 승진을 부여, 승인 또는 거부할 수 있는 위치에 있고, 그 권유나 접근이 환영받지 못한다는 사실을 알거나 알았어야 하는 경우의 성적 권유나 접근을 포함합니다.

성희롱에는 환영받지 못하는 발언, 농담, 풍자, 제안 또는 조롱, 지속적이고 원치 않는 관심, 성적 성격의 신체 접촉 또는 성폭행이 포함될 수 있습니다.

아동 성적 학대 (Sexual Abuse of Children): 아동 성적 학대에는 16 세 미만 아동에 대한 성폭행, 성적 간섭, 접촉 유도, 성적 착취, 알선 및 음란 행위가 포함됩니다. 신뢰 또는 권위의 위치에 있는 자는 18 세 미만의 아동을 이용하지 않을 책임이 있습니다.

성적 비행 (Sexual Misconduct): 성 비위는 농담에서부터 원치 않는 접촉, 강제적인 성적 활동 및/또는 그러한 행동에 대한 위협에 이르기까지 성적 성격을 띤 비하적이고 착취적인 행동을 말하며, 대면, 문자, 이메일, 소셜 미디어 사이트 및 기타 웹 플랫폼 등을 포함하되 이에 국한되지 않습니다.

성폭행, 성희롱, 목회적 성 비위 및 아동 성적 학대는 한 개인이 다른 개인에 대해 권력을 행사하는 행위인 경우가 많은 성 비위의 형태들입니다.

목회적 성적 비행 (Sexual Misconduct - Pastoral): 목회적 성적 비행은 목회자(ministry personnel)로 지정된 자가 자신의 목회적 돌봄 하에 있는 사람의 취약성을 이용하여 행하는 성희롱, 성적 학대 또는 기타 성적 활동이나 행위를 포함한 성적 행동을 말합니다. 이는 목회자의 목회적 돌봄 하에 있는 개인이 주도한 합의된 행동도 포함합니다. 단, 목회자가 자신의 목회적 돌봄 하에 있는 사람으로부터 성 비위를 당하는 경우, 이는 목회적 성 비위가 아닙니다. 이는 (일반) 성 비위에 해당하며 본 정책에 따라 처리될 수 있습니다. 목회적 성 비위가 성립하기 위해서는 목회자가 성 비위의 가해자여야 합니다.

폭력 (Violence): 폭력은 신체적 상해를 입히거나 입힐 수 있는 타인에 대한 물리적 힘의 사용을 말합니다. 또한 물리적 힘을 사용하려는 시도, 또는 물리적 힘을 사용하겠다는 위협으로 합리적으로 해석될 수 있는 진술이나 행동을 하는 것도 포함됩니다.

폭력의 위험은 필요한 만큼 자주 재평가될 것이며, 확인된 위험을 해결하기 위한 조치가 시행될 것입니다. 조치에는 보안 프로토콜, 추가적인 정책 및 절차의 시행, 폭력적이거나 잠재적으로 폭력적인 상황에 대응하는 방법에 대한 교육 제공이 포함될 수 있습니다

수평적 폭력 (Violence - Lateral): 수평적 폭력은 조직이나 문화 집단 내에서 동일한 위계 수준에 있는 개인이나 집단 간에 발생하는 유해한 행동을 말합니다. 수평적 폭력은 뒷담화, 인신공격, 깎아내리기, 배제, 언어적 학대 등 다양한 형태로 나타날 수 있습니다. 이는 겉보기에 무해한 발언에서부터 노골적인 적대적 행동에 이르기까지 다양합니다.

수평적 폭력은 전형적인 권력 역학의 차이로 인해 집단 괴롭힘(bullying)과는 구별됩니다. 집단 괴롭힘은 일반적으로 가해자가 피해자에 대해 권위나 통제권을 갖는 권력의 차이를 수반합니다. 반면, 수평적 폭력은 동등한 지위의 동료들 사이에서 발생합니다.

부록 C: 신고 대응 정보

신고인/피신고인 (Complainant/Respondent): 신고인은 신고를 제기하는 사람입니다. 타인을 대리하여 또는 본인을 위하여 제기할 수 있습니다. 피신고인은 신고서에 지목된 사람입니다.

컨설턴트 (Consultant): 컨설턴트는 신고인 또는 피신고인이 신고 절차를 진행하는 것을 돕기 위해 캐나다 연합교회가 계약할 수 있는 훈련된 자원입니다. 컨설턴트는 자신이 지원하는 개인이 다음 사항을 인지하도록 보장해야 합니다.

- 본 정책 및 해당 상황에 대한 적용 여부
- 본 정책의 정의를 충족하는 신고에 대해 통보받은 경우 신고할 의무
- 본인의 비용 부담으로 법적 대리인을 선임할 권리가 있음을 지원 대상자에게 알릴 것
- 절차 내에서의 조력자(Support Person)의 역할, 그리고 그 조력자는 중립적이어야 하며 검토 중인 상황에 직접 관여되지 않아야 한다는 기대 사항
- 목회적 돌봄(pastoral care)을 제공받거나, 직원 지원 프로그램(Employee Assistance Program)과 같이 이용 가능한 다른 지원에 대해 안내받을 것

컨설턴트는 신고서 또는 답변서 초안 작성을 지원하며 절차가 진행됨에 따라 의사소통을 계속 지원합니다.

조사관 (Investigator): 조사관은 책임 기구(Responsible Body)가 배정한 조사를 수행하는 독립 계약자입니다. 조사관은 업무 범위가 포괄되도록 조사 시작 전에 조사 계획서를 제출해야 합니다. 업무 범위는 수집된 정보에 따라 변경될 수 있습니다. 또한 조사관은 전문성, 경험, 법적 요건에 대한 지식 및 정책에 명시된 기준을 바탕으로 가능한 경우 다음 단계에 대한 권고 사항을 제안할 수 있습니다. 조사관은 소명국 직원 지원 담당자 및 책임 기구에 상황 변화를 지속적으로 알려야 합니다.

소명국 직원 지원 (Office of Vocation Staff Support): 캐나다 연합교회 총회(General Council) 사무실 직원은 신고 대응 이메일 수신함을 모니터링하고 해당 메커니즘을 통해 접수된 신고가 처리되도록 보장합니다. 직원은 필요에 따라 컨설턴트나 조사관을 찾는 데 도움을 제공하며, 책임 기구와 함께 정책을 해석하고 집행하는 것을 돕습니다. 목회관계 및 구제 절차 프로그램 코디네이터(Program Coordinator – Pastoral Relations and Remedial Processes) 직책은 대응 위원회(Response Committee) 및 구제 위원회(Remedial Committee)와 관련하여 목회자가 관련된 절차를 지원하며, 해당 실무 그룹을 통해 결정된 명령을 이행합니다. 지원 직원은 절차 내에서 의사결정 권한을 갖지 않습니다.

*직책명은 조직의 필요에 따라 변경될 수 있습니다.

책임 기구 (Responsible Body): 책임 기구는 전달된 문제를 관리할 권한을 가진 개인 또는 개인들의 그룹을 말합니다. 이들은 신고에 대해 수집된 정보를 수령하고 신고 해결에 대한 결정을 내립니다. 책임 기구는 피신고인의 직책에 따라 달라집니다. 책임 기구에 대한 전체 정보는 본 정책의 부록 D를 참조하시기 바랍니다.

이해 상충(conflict of interest)이나 편향 인식 등의 사유로 책임 기구가 행동할 수 없는 경우, 그들은 문제를 식별하고 누가 이 역할을 맡을지에 대한 지원을 요청해야 합니다. 이러한 상황에서 지교회(community of faith)의 자치 운영결정기구(governing body)는 해당 사안을 지역협의회(regional council)로 회부하기 위한 동의안(motion)을 의결해야 하며, 이 결정은 회의록에 기록되어야 합니다.

조력자 (Support Person): 신고인 또는 피신고인은 조사 과정 동안 자신을 지원할 본인이 선택한 사람을 동반할 수 있습니다. 조력자는 독립적이고 편견이 없어야 하며 신고와 직접적으로 연결되지 않은 사람이어야 합니다. 컨설턴트는 조연 대상자를 만날 때 이 정보를 확인할 것입니다.

부록 D: 책임 기구

책임 기구는 캐나다 연합교회 내 피신고인의 직책에 따라 결정됩니다. 신고 대응 절차의 운영은 누가 신고를 접수하느냐에 따라 약간 다를 수 있습니다. 다음 표는 다양한 책임 기구와 그들의 고유한 절차에 대한 정보를 제공합니다.

피신고인	신고를 접수하는 책임 기구	차별점
평신도 직원, 회원, 교회 준회원, 인가된 평신도 리더 및/또는 자원봉사자	지교회	신고는 피신고인 역할에 따라 이사회/운영위원회(Board) 의장 또는 목회인사위원회(M&P Committee) 위원장이 접수합니다 . 이해 상충 또는 인지된 이해 상충이 있는 경우, 갈등을 명시하고 해결을 위해 차상위 권한으로 문제를 회부해야 합니다. 이 상황에서 지교회의 자치 운영결정기구인 해당 사안을 지역협의회로 회부하기 위한 동의안을 의결해야 하며, 이 결정은 회의록에 기록되어야 합니다.
연합교회 목회자 (안수 목사, 디아코널, 및/또는 임명된 평신도 목회자)	소명국	신고는 소명국을 통해 접수되며 대응 위원회(Response Committee)가 평가합니다 . 조사 보고서는 검토 및 결정을 위해 구제 위원회(Remedial Committee)로 전달됩니다 . 내려진 결정은 지역협의회와 지교회에 적절하게 통보됩니다.

<p>목회인사위원회위원장 및/또는 지교회의 운영위원회/이사회), 회중 지정 목회자, 자원봉사자, 또는 지역협의회에 책무가 있는 자</p>	<p>지역협의회 임원목사</p>	<p>신고 대응 절차는 지역협의회가 전적으로 관리할 수 있으며(컨설턴트 모색 및 조사관 지명 포함), 신고 대응 절차를 통해 지원을 요청할 수도 있습니다.</p>
<p>지역협의회직원</p>	<p>인적 자원 및 급여 담당 국장</p>	<p>신고가 접수되면, 인사 담당 이사(HR Director), 신고인과 피신고인의 상급자, 그리고 해당되는 경우 법률 고문(General Counsel)이 이를 검토합니다. 신고에 대응하기 위한 계획이 수립되며, 여기에는 공식 조사의 필요 여부 또는 다른 조치의 가능 여부가 포함됩니다. 조사는 상황에 따라 내부적으로 또는 외부 조사관을 통해 진행될 수 있습니다. 지역협의회 소속 목회자의 경우, 접수된 신고의 결과는 소명사무국(Office of Vocation)과 공유되며, 소명사무국은 추가 조치를 취할 수 있습니다. 신고가 목회자의 목회적 돌봄(pastoral care) 제공과 관련된 상황인 경우, 해당 사안은 소명사무국의 절차를 통해서만 처리됩니다.</p>

총회직원	인적 자원 및 급여 담당 국장	<p>신고가 접수되면 HR 국장, 신고인 및 피신고인의 감독자, 그리고 해당되는 경우 법무 자문위원(General Counsel)이 검토합니다 .</p> <p>공식 조사가 필요한지 또는 다른 조치를 취할 수 있는지 여부를 포함하여 신고 해결 계획이 결정됩니다. 조사는 상황에 따라 내부적으로 또는 외부 조사관을 통해 수행될 수 있습니다 .</p> <p>지역협의회에서 근무하는 목회자의 경우, 접수된 신고의 결과는 소명국과 공유되며 소명국은 추가 조치를 취할 수 있습니다 .</p> <p>신고가 목회자가 목회적 돌봄을 제공하던 상황과 관련된 경우, 이는 전적으로 소명국 절차를 통해 관리됩니다.</p>
국장 임원목사	보고대상 임원	조사가 필요하다고 판단되는 경우 외부 조사관과 계약합니다
총회장	총회 총무	조사가 필요하다고 판단되는 경우 외부 조사관과 계약합니다
총회 총무	총회 총무 감독위원회	조사가 필요하다고 판단되는 경우 외부 조사관과 계약합니다