

# HRM -041: 성과 사회적 성에 기초한 희롱 그리고 다른 유형의 대인간 폭력

날짜: 2015 년 3 월 30 일 상태: 최종

최종 수정: 2020 년 8 월 14 일

규정 유형: 대학

연락 사무실: 균등한 기회 및 민권(사무실)

감독관: 대학 총장

적용 부서: 학술 부서(캠퍼스 외 지역 포함)와 병원

목차:

## 규정 기술

- I. 이 규정의 적용을 받는 이
- II. 9 편 코디네이터
- III. 지원적 및 여러 보고 방법
  - A. 지원적 조치
  - B. 비상 파면
  - C. 개인정보보호 및 비밀 유지
    - 개인정보보호
    - 비밀 유지
    - 금지된 행동에 대한 폭로나 정보를 보고할 직원의 의무
    - A “비밀 의무 직원”
    - A “책임 직원”
    - 고발인이나 피고발인이 직원인 경우 금지된 행동을 보고할 의무
    - 특정 대학 건물에서의 금지된 행동 보고
    - 경찰에 보고
    - 클러리법 보고
  - D. 비공개 지원
  - E. 보고
    1. 경찰 기관
    2. 대학
- IV. 이 규정에 따른 금지된 행동
  - A. 9 편 금지된 행동
    1. 대가성 희롱(직원-학생 간)
    2. 성희롱
    3. 성폭행
      - a. 강제 강간
      - b. 강제 소도미

- c. 물건을 이용한 성폭력
- d. 강제 애무
- e. 근친상간
- f. 미성년자 강간
- g. 적극적인 동의

4. 데이트 폭력

5. 가정 폭력

6. 스토킹

B. 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동

1. 대가성 희롱

2. 성 그리고/또는 사회적 성에 기초해 적대적인 환경을 이용한 희롱

3. 동의하지 않은 성접촉과 동의하지 않은 성관계

4. 성 착취

5. 친밀한 파트너에 의한 폭력

6. 스토킹

7. 보복

8. 공모

V. 온라인상 희롱 및 불법행위

VI. 법 위반

VII. 방지 및 인식 프로그램 및 교육

VIII. 진실한 정보를 제공할 의무

IX. 연례 검토

절차

1. 피고발인이 학생인 경우

2. 피고발인이 직원인 경우

3. 피고발인이 삼자인 경우

규정 도입 이유:

샬러츠빌의 열 두 학교, 병원 그리고 모든 학술 센터를 포함한 버지니아 대학은 명예, 성실, 믿음 그리고 존중이라는 가치 하에 건립된 학교입니다. 이러한 가치에 따라 우리 대학은 대학 공동체 일원 모두에게 안전하고 차별이 없는 학습, 주거 그리고 작업 공간을 제공하기 위해 노력합니다. 우리 대학은 프로그램과 활동에서 성에 기초한 차별을 하지 않습니다. 그런 취지에서 이 규정은 1972 년 교육 개혁안 9 편("9 편"), 1964 년 민권법 7 편("7 편") 그리고/또는 버지니아주 인권법을 위반하는 구체적인 형태의 행위를 금지합니다. 그런 행위는 또한 대학이 2013 년 여성대상폭력 재인증법("VAWA")과 진클리리 캠퍼스 보안정책 및 캠퍼스 범죄 통계 공개법("클리리법")에 따른 특정 의무를 준수할 것을 의무화하고 있습니다.

규정 기술에 나오는 용어 정의

• 고발인(1):

이 규정을 어기는 행위의 대상으로 보고된 사람

- 교육 프로그램 혹은 활동: 피고발인과 9 편에 의해 금지된 행위가 발생한 맥락에 대해 대학이 상당한 통제를 하고 있던 모든 장소, 행사 혹은 상황 그리고 대학이 공식적으로 인정한 학생 조직이 소유하거나 통제하는 모든 건물

• 보고자(1):

- 9 편 코디네이터, 9 편 부코디네이터 혹은 책임 직원에게 주장된 금지 행위 사건을 폭로한 사람으로 학생, 교수, 직원 그리고 삼자가 포함됩니다. 보고자에는 그런 정보를 폭로하는 개인 모두가 포함됩니다.
- 피고발인(2):  
이 규정에 따라 금지된 행동으로 여겨질 수 있는 행동을 저지른 것으로 보고된 사람.
- 미국:  
미합중국과 그 영토가 있는 물리적 지리.

#### 규정 기술:

우리 대학은 9 편에 정의된 성희롱을 금하는데, 여기에는 교육 프로그램이나 활동에서의 대가성 희롱, 성희롱, 성폭력, 데이트 폭력, 가정 폭력 그리고 성에 근거한 스토킹("9 편에 의해 금지된 행동") 그리고 동의하지 않는 성적 접촉, 동의하지 않는 성관계, 성 착취, 친밀한 파트너에 의한 폭력, 스토킹, 대가성 희롱, 적대적인 환경을 통한 희롱, 이 규정이 금하는 행동에 공모 그리고 이런 유형의 행동이 발생했다고 믿고 보고하거나 이 규정에 따른 수사나 절차에 참여하는 사람에 대한 보복을 포함한 다른 형식의 성 혹은 사회적 성에 기초한 금지 행동("성 혹은 사회적 성에 기초한 금지 행동")이 포함됩니다.

우리 대학은 다음과 같은 노력을 할 것을 약속하며 이 규정을 채택합니다: (1) 금지된 행동을 제거·방지하고 그 결과를 다룬다. (2) 금지된 행동을 용납하지 않는 신뢰에 기초한 대학 공동체를 조성한다. (3) 모든 사람이 금지된 행동을 보고하는 것에 대해 잘 알고 있으며 지지를 받는 환경을 조성한다. (4) 모든 당사자를 위해 신속하고 공정한 절차를 제공한다. (5) 징계 조치가 내려지는 고충 처리 과정을 포함해 이 규정의 위반 가능성이 있는 행위를 보고하는 기준에 대한 확인을 평가하고 다루고 해결한다. 교수와 학생 직원을 포함한 직원이나 이 규정을 어긴 학생은 직장 해고나 퇴학을 포함한 최대 징계를 받을 수 있습니다. 대학은 금지된 행위를 제거하고 재발을 방지하며 그 결과를 해결하기 위해 신속하고 공평한 조치를 할 것입니다. 이 규정의 목표를 지원하기 위해 대학은 직원과 학생에게 지속적인 방지, 인식 그리고 교육 프로그램을 실시할 것입니다.

금지된 행위가 없는 환경을 조성하는 것은 대학 공동체 일원 모두의 책임입니다. 금지된 행위의 발생을 방지하고 보고하거나 멈추기 위해 대학 공동체 일원 모두가 합리적이고 적절한 조치를 할 것을 권합니다. 대학은 그런 조치를 취하는 공동체 일원을 지원하고 도와줄 것입니다.

이 규정의 유효 일이나 그 후에 발생한 금지 행위에 대한 보고에 대해 이 규정이 적용됩니다. 금지된 행동 날짜가 이 규정의 유효일 보다 앞선 경우 주장된 사건 당시에 쓰였던 정의가 사용됩니다. 그러나 사건이 언제 발생했는지에 상관없이 이 규정의 유효 일이나 그 후에 이루어진 모든 보고에 대해서는 이 규정의 실시 절차가 사용됩니다.

#### 1. 이 규정의 적용을 받는 이

이 규정은 이 규정에 의해 학점 혹은 비학점 과목을 신청하거나 등록한 사람으로 정의되어 있는 학생("학생"), 이 규정에 의해 모든 정규 및 비정규 교수로 정의되어 있는 대학 직원, 대학 행정직원, 학생 직원, 병원 직원 및 분류 행정 직원, 임금(임시 직원 포함) 직원, 전문 연구 직원, 대학원후 과정

연구원("직원") 그리고 계약자, 외부 서비스 제공자, 방문자, 신청인, 손님 혹은 다른 삼자를 포함한 제삼자("삼자")에게 적용됩니다.<sup>1</sup>

대학의 균등한 기회 및 민권 사무실("EOCR")은 성에 기초한 차별을 포함한 다른 유형의 차별과 희롱, HRM-009: 차별과 희롱 행위 방지 및 다루기 그리고 HRM-010: 보복 행위 방지 및 다루기 (총괄하여 "PADHR 규정"으로 알려져 있음)를 다루는 독립된 규정을 실시합니다. 이런 규정은 EOCR 규정에 있는 상충된 조항을 대체합니다. 금지 행위가 이 규정을 위반하면서 동시에 PADHR 규정도 위반하는 경우, 대학은 이 규정에 나와 있는 절차에 따라 대응을 하게 됩니다. 이 규정이 특정 사항에 적용되는지 그 여부에 대한 문의는 대학의 9 편 코디네이터 (전화: 434-297-7988, 이메일: [titlexcoordinator@virginia.edu](mailto:titlexcoordinator@virginia.edu))에게 해주시기 바랍니다.

## II. 9 편 코디네이터:

9 편은 다음과 같이 기술하고 있습니다:

미국 내 어떤 사람도 연방 재정 지원을 받는 교육 프로그램이나 활동에서 성에 기초해 참여를 거부당하거나 혜택을 거부당하거나 차별을 받지 않는다.

버지니아 대학에서는 9 편 코디네이터가 "성과 사회적 성에 기초한 희롱과 다른 유형의 대인간 폭력"에 대한 대학 규정에 관련되어 대학이 9 편 준수를 이행하는 것에 대한 최종적인 책임을 맡고 있습니다. 9 편 부코디네이터를 포함해 9 편 코디네이터 그리고/또는 그 지명인은 적절한 교육과 훈련을 실시하고, 이 규정에 따라 모든 보고에 대해 대학이 조사하고 대응하며 해결하는 것을 주관하며 금지된 행위를 제거하고, 재발을 방지하며 그 결과를 해결하기 위한 적절한 조치를 하는 임무를 맡고 있습니다. 또한, 9 편 코디네이터 그리고/또는 그 지명인은 9 편 규정에 따른 성적 희롱 정의에 벗어난 성과 사회적 성에 기초한 다른 유형의 불법 행위에 대응하는 임무도 맡고 있습니다.

9 편 코디네이터 그리고/또는 그 지명인은 학생, 직원 혹은 삼자와 만나 이 규정과 그 절차에 대해 이야기를 나눌 수 있습니다. 또한, 대학은 9 편 부코디네이터가 이런 임무를 수행하는 것을 도와주도록 9 편 부코디네이터 직책을 마련했습니다. 9 편 코디네이터와 9 편 부코디네이터는 이런 임무를 수행하도록 적절한 교육을 받습니다.

9 편, VAWA, 7 편, 클러리법 혹은 버지니아 인권법에 대한 문의는 9 편 코디네이터, 미국 교육부, [클러리법 준수 부서](#), [민권 사무실](#) (전화: 800-421-3481 ) 그리고/또는 [균등 고용 기회 위원회](#) (전화: 800-669-4000)에 하면 됩니다.

누구든 이 규정을 위반했다고 생각되는 행위를 9 편 코디네이터나 9 편 부코디네이터에 언제든지(근무 시간 외 시간 포함) 전화나 우편, 이메일 혹은 직접(정규 근무 시간에) 보고할 수 있으며, 연락 정보는 다음과 같습니다.

---

<sup>1</sup> 버지니아 대학 와이즈("UVA 와이즈")는 UVA 와이즈에서 발생하는 행위를 통제하는 독립된 규정을 지니고 있습니다.

에밀리 뱁(Emily Babb), 9 편 준수 부총장보

9 편 코디네이터

O'Neil Hall, Terrace Level, Room 037

P.O. Box 400211

445 Rugby Rd. Charlottesville, VA 22904

[ecb6y@virginia.edu](mailto:ecb6y@virginia.edu) 또는 [titleixcoordinator@virginia.edu](mailto:titleixcoordinator@virginia.edu)

(434) 297-7988

아키아 헤인즈(Akia Haynes), 9 편 부코디네이터

9 편 사무실(Title IX Office)

O'Neil Hall, Terrace Level, Room 036

P.O. Box 400211

445 Rugby Rd. Charlottesville, VA 22904

[aah6n@virginia.edu](mailto:aah6n@virginia.edu)

(434) 297-7988

### III. 지원 및 여러 보고 방법:

우리 대학은 모든 학생과 직원이 금지된 행동 발생에 대응하는 데 도움과 지침을 제공하기 목적으로 광범위한 지원을 제공합니다. 비상 및 지속적인 지원, 보건, 정신 보건 그리고 생존자 옹호 서비스, 금지된 행동을 대학 그리고/또는 경찰기관에 보고하는 여러 방법 그리고 학업, 주택 그리고 고용에 관련된 지원을 포함한 대학과 공동체 지원에 대한 종합적인 정보.

- 학생은 [학생 지원 가이드\(부록 C\)](#)를 참고하고 직원은 [직원 지원 가이드\(부록 D\)](#)를 참고하십시오.
- 삼자는 9 편 코디네이터에 연락해 대학 그리고/또는 공동체 지원과 합리적으로 이용 가능한 지원에 대해 상의해야 합니다.

“지원적 조치”는 개인에 맞춰진 비징계 비처벌 서비스인데, 적절하게 여겨지고 합리적으로 이용 가능한 경우 비용이나 금전적인 부담이 없이 정식 고발이 접수되기 전이나 후에 혹은 접수된 정식 고발이 없어도 고발인에게 그리고 정식 고발이 접수된 후에 피고발인에게 제공됩니다. 이런 조치는 개인의 안전과 안녕 문제를 다룰 뿐만 아니라 상대방에게 무리한 부담을 주지 않으면서 교육 기회에 대한 균등한 접근을 보장하고 회복하기 위해 마련되었습니다.

#### A. 지원적 조치:

“지원적 조치”는 개인에 맞춰진 비징계 비처벌 서비스인데, 적절하게 여겨지고 합리적으로 이용 가능한 경우 비용이나 금전적인 부담이 없이 정식 고발이 접수되기 전이나 후에 혹은 접수된 정식 고발이 없어도 고발인에게 그리고 정식 고발이 접수된 후에 피고발인에게 제공됩니다. 이런 조치는 개인의 안전과 안녕 문제를 다룰 뿐만 아니라 상대방에게 무리한 부담을 주지 않으면서 교육 기회에 대한 균등한 접근을 보장하고 회복하기 위해 마련되었습니다.

지원적 조치에는 임시적이든 영구적이든 접촉 금지 명령, 주거지 변경, 학업 수정 및 지원 그리고 근무 일정 수정이 포함될 수 있습니다. 대학은 현실적으로 가능한 범위에서 이 규정에

나오는 지원적 조치 개인정보보호 정책을 지키고 지원적 조치 위반을 즉각 다룰 것입니다. 9 편 코디네이터는 구할 수 있는 모든 정보에 근거해서 지원적 조치를 부과하고/부과하거나 수정할 수 있는 재량권을 지니며, 고발인이나 피고발인과 만나 지원적 조치 조항에 대한 우려 점을 다룰 수 있습니다.

대학은 적절하게 여겨지고 이용 가능한 경우 삼자의 역할과 대학과의 계약 관계 성격을 고려해 고발인이나 피고발인 신분인 삼자에게 지원적 조치를 제공합니다.

#### **B. 비상 파면:**

이 규정에 따라 임시 정확이나 정직과 같은 "비상 파면" 조치를 할 수 있습니다. 비상 파면 조치를 하기 전에 대학은 다음을 하게 됩니다: (1) 주장된 금지 행위로 인한 학생이나 다른 사람의 신체적인 건강이나 안녕의 위험이 파면 조치를 타당화하는지를 결정하기 위해 개인에 맞춘 안전 및 위험 분석을 합니다. (2) 파면 결정 후 48 시간 이내에 파면 결정에 이의를 제기할 수 있는 기회를 피고발인에게 줍니다.

이 규정이 있어도 대학은 적절한 경우 직원에 대해 징계 전 행정 휴가(유급 무급 상관없이) 조치를 내릴 수 있습니다.

#### **C. 개인정보보호 및 비밀 유지:**

대학은 이 규정에 따른 보고, 조사 그리고 보고 해결에 관련된 모든 사람의 개인정보를 보호합니다. 또한, 대학은 학생, 직원 그리고 삼자가 정보에 기초한 결정을 내리는 것을 도와줍니다. 이 규정에 따른 보고와 관련되어 대학은 해당 주 및 연방 법에 따라 참여자의 개인정보를 보호하기 위해 합리적인 노력을 기울이는 한편, 보고를 평가하기 위한 정보를 수집하는 것과 금지된 행동을 제거하고 재발을 방지하며 그 결과를 해결하기 위한 절차를 밟는 필요성을 균형 있게 조율합니다. .

대학은 이 규정에 따라 사건의 재폭로나 절차 참여에 관련되어 어떠한 제한도 두지 않습니다.

이 규정에 따라 개인정보보호 및 비밀 유지는 분명한 의미를 지닙니다.

**개인정보보호:** 개인정보보호는 금지된 행동 보고에 관련된 정보를 보고의 평가, 조사 그리고 해결을 도우려면 "알 필요가 있는" 한정된 대학 직원과 공유한다는 것을 의미합니다. 금지된 행동의 보고에 대한 대학의 대응과 이 규정의 특정 부분을 실행하는 것에 관련된 모든 직원은 주 및 연방 법에 따라 사적인 정보를 공유하고 보호하는 것에 대한 구체적인 교육과 지침을 받습니다.

대학의 [FERPA 정책](#)에 요약된 대로 학생 학업 기록에 대한 개인정보가 [가족 교육 권리 및 개인정보보호정책법](#) ("FERPA")에 따라 보호됩니다. FERPA와 버지니아주 의료 기록 개인정보보호법인 Va. Code § 32.1-127.1:03에 의해 보호를 받는 의료 기록을 제외하고 개인의 의료 및 관련 기록은 일반적으로 건강이동성과 결과보고책무활동법("HIPAA")에 따라 보호됩니다. 직원의 개인 신상 기록 접속은 버지니아주 정보자유법, 해당하는 경우 인적 자원 관리부("DHRM") 정책 6.05 개인 신상 기록 공유 그리고 DHRM 정책 6.10 개인 신상 기록 관리에 따라 제한될 수 있습니다.

**비밀 유지:** 비밀 유지는 특정 관계를 보호하는 법적 맥락에 적용되는데, 여기에는 의료 및 임상 분야 종사자(그리고 의료 및 임상 서비스 제공에 관련되어 행정 서비스를 제공하는 사람들), 정신 건강 분야 종사자, 상담사 그리고 임명된 성직자와의 관계가 포함되며 이들은 모두 버지니아 법에 따라 의사소통 내용을 비밀로 유지해야 합니다. 우리 대학은 특권 의사소통을 할 수 있는 사람을 “비밀 의무 직원”으로 지정했습니다. 개인이 비밀 의무 직원이나 같은 법적 보호를 받는 공동체 전문직 종사자와 정보를 공유하면, 해당 법이나 법원 명령에 따라 그런 정보 공유가 허가되는 경우를 제외하고는 비밀 의무 직원 (그리고/또는 그 전문직 종사자)은 정보를 어느 삼자와도 공유할 수 없습니다. 예를 들어 정보가 다음의 경우에는 공유될 수 있습니다: (i) 그 사람이 정보 공개를 문서로 동의하는 경우, (ii) 그 사람이 본인이나 다른 사람에게 심각한 신체적 손상을 가할 수 있는 우려가 있는 경우 혹은 (iii) 정보가 18 세 미만의 미성년의 학대나 방치가 의심되는 행동에 관련된 경우.

**금지된 행동에 대한 폭로나 정보를 보고할 직원의 의무:** 금지된 행동을 보고할 직원의 의무는 대학의 독립된 보고 규정, [HRM-040: 대학 직원의 9 편 성희롱 그리고 성과 사회적 성에 기초한 불법 행위에 대한 규정에 관련된 폭로 보고\(“보고 규정”\)](#) 그리고 [HRM-009: 차별과 희롱 행위 방지와 다루기](#) 규정 그리고 [HRM: 보복 행위 방지 및 다루기](#) 규정에 준거됩니다. 보고 규정에 따라 모든 직원이 “비밀 의무 직원”이나 “책임 직원”으로 지정됩니다.

A “비밀 의무 직원”은 (1) 면허가 있는 의료, 임상 혹은 정신 보건 전문가(예: 의사, 간호사, 의사 보조자, 심리학자, 정신과 전문의, 전문 상담가 및 사회복지사, 선수 트레이너 및 그들의 감독하에 서비스를 제공하는 이)로 환자에게 서비스를 제공하는 면에서 전문적인 역할을 수행하는 모든 대학 직원, (2) 그런 의료 서비스 제공자를 위해 행정, 운영 그리고/또는 관련 지원을 하는 모든 대학 직원, (3) 전문적인 역할을 수행할 때 면허가 있는 의학 혹은 의료 전문가의 감독을 받으며 선수를 훈련하는 모든 대학 직원 그리고 (4) 전문 역할을 하는 대학 고층처리관을 말합니다. 비밀 의무 직원은 학생의 동의가 없이는 대학의 9 편 코디네이터와 금지된 행동에 관한 정보를 공유하지 않습니다(이 규정의 비밀 의무 섹션에 나와 있는 예외 상황을 지킴).

A “책임 직원”은 비밀 의무 직원을 제외한 모든 대학 직원을 말합니다. 책임 직원은 날짜, 시간, 장소 그리고 당사자와 증인의 이름을 포함해 고발인, 피고발인 그리고/또는 증인인 모든 학생이 연루된 금지된 행동 사건에 대한 상세 정보(직접적으로 혹은 간접적으로 획득했는지에 상관없이)를 대학의 9 편 코디네이터에게 보고할 의무가 있습니다. 책임 직원은 직원으로서 이들의 직책을 수행할 때 금지된 행동을 알게 되는 사감(RA), 강의 보조 대학원생(TA) 그리고 다른 모든 학생 직원기숙사가 여기에 포함됩니다. 책임 직원은 (1) 대중 인식 행사(예: “테이크백더나이트”, 촛불 시위, 반대 시위, “생존자의 폭로” 혹은 학생이 금지된 행동을 밝힐 할 수 있는 다른 대중 포럼. 총괄하여 “대중 인식 행사”)에서나 (2) 검토 위원회가 승인한 인체 실험 규정(“IRB” 연구)에 실험자로 학생이 참여하는 동안 혹은 (3) 금지된 행동을 밝히는 것이 사안, 학업 편의, 연기 등에 관련된 도움을 받기 위한 경우(“학업”)를 제외하고, 수업 중 토론, 논문 혹은 다른 과제를 포함해 학업 과정 동안

알려진 정보를 보고가 의무가 없습니다. 대학은 이 규정에 따른 학생의 권리와 이용 가능한 대학 및 공동체 지원에 대한 정보를 제공하고 대중 인식 행사를 지원할 수 있습니다. 그러나 생명윤리위원회가 적절한 경우 연구자에게 IRB 연구의 학생 참여자 전원에게 그런 정보를 제공할 것을 요구할 수 있습니다.

**고발인이나 피고발인이 직원인 경우 금지된 행동을 보고할 의무:** 이 규정에 따르면 고발인이나 피고발인이 직원인 경우 상사, 관리 및 인적 자원 전문가는 금지된 행동 사건에 대한 관련 상세 정보를 대학의 9 편 코디네이터에 보고할 의무가 있습니다. 그런 상사, 관리 및 인적 자원 전문가가 그런 금지된 행동을 (직접적이거나 간접적인 폭로로) 알고 있거나 알았어야 하는 경우 보고를 하는 것이 의무입니다. 교수의 경우 학과장, 학과 대표 그리고 다른 분과 행정가가 상사가 됩니다.

**특정 대학 건물에서의 금지된 행동 보고:** Va. Code § 23.1-806("버지니아주 보고법")에 따라 책임 직원은 또한 근무한 기간에 어떤 출처의 성폭력 주장 정보라도 9 편 코디네이터에게 보고할 의무가 있는데, 성폭력은 상대방이 원하지 않거나 상대방이 동의를 할 수 없는 상황에서 저질러진 신체적 성적 행위로서 본 대학에 다니는 학생에게 저질러졌거나 대학 건물(기숙사 포함), 장소에 상관없이 대학이 소유하거나 통제하는 인접한(캠퍼스 바깥) 건물, 학생 조직(남학생 사교 클럽 건물 포함)이 통제하거나 학생이 자주 사용하는 모든 건물 그리고 캠퍼스에 바로 근접했거나 캠퍼스에서 갈 수 있는 공공건물(거리, 보도, 주차 시설 포함) 어디에서나 일어나는 행위로 정의됩니다. 이런 보고 의무와 버지니아주 보고법은 [보고 규정](#)에 기술되어 있습니다.

**경찰에 보고:** 버지니아주 보고법에 따라 대학은 특정한 금지된 행동 주장에 관한 정보를 경찰 기관뿐만 아니라 그런 주장을 조사하고 기소하는 검찰에 보고할 의무가 있습니다. [불만 제기 과정 및 절차](#)를 참고하십시오.

**클러리법 보고** 클러리법에 따라 대학은 연례 안전 보고서에 특정 범죄에 대한 통계를 포함하며, 이런 통계를 사건에 연루된 개인의 신상 정보를 드러내지 않는 방식으로 미국교육부에 제공합니다. 또한, 클러리법에 따라 대학은 이미 보고되었지만, 학생과 직원에게 지속적이거나 심각한 위협이 될 수 있는 특정 범죄에 대해 대학 공동체에 시기적절한 경고를 할 의무가 있습니다. 클러리법에 따라 대학은 대학 공동체에 시기적절한 경고를 할 때 고발인의 이름과 신분이 드러나는 정보는 밝히지 않습니다.

#### D. 비공개 지원:

비밀 의무 직원과 면허가 있는 공동체 전문가에 대한 정의와 일관되게, 대학과 샬러츠빌 지역사회 내에 학생과 직원이 정신적 외상에 근거한 비밀 상담과 지원을 받을 수 있는 여러 지원 조직이 있습니다. 이 지원 조직에는 대학과의 양해 각서에 따른 [성폭행 지원 기관](#)(전화: 434-977-7273), 비상시 보호소(전화: 434-293-8509) 그리고 가정 폭력 및 성폭행 버지니아주 핫라인(전화: 800-838-8238. 아니면 804-793-9999 로 문자 메시지)이 포함됩니다.

또한, 학생은 그런 상담을 학생 보건(Student Health) 건물 내 상담 및 심리 사무실과 [여성 센터](#)(전화: 434-982-2903)에서 받을 수 있습니다. 학생을 위한 대학과 공동체 근간 비공개

지원에 대한 종합적인 목록을 원하면 [학생 지원 가이드\(부록 C\)](#)를 참고하십시오. 직원 역시 [교수 및 직원 지원 프로그램](#) (전화: 434-243-2643)을 통해 그런 상담을 받을 수 있습니다. 직원을 위한 대학과 공동체 근간 비공개 지원에 대한 종합적인 목록을 원하면 [직원 지원 가이드\(부록 D\)](#)를 참고하십시오.

## E. 보고:

금지된 행동은 여러 방법으로 보고할 수 있습니다. 고발인은 대학이나 경찰기관에 혹은 두 군데 모두 보고하거나 둘 중 어느 한 곳에도 보고를 안 할 수 있습니다. 이런 보고 방법은 상호 배제되지 않습니다. 고발인은 형사 절차와 정식 대학 조치를 동시에 진행할 수 있습니다. 대학은 고발인이 이런 여러 보고 방법을 이해하고 평가하고 따르는 것을 도와줄 것입니다.

### 1. 경찰기관:

경찰은 수색 영장을 신청해 수행하고 법의학 증거를 수집하며 체포를 하고 비상 보호령을 지원하는 권한을 포함해 특정 법적 권한을 지닙니다. 언제든지 경찰에 보고할 수 있지만, 버지니아주에서는 일부 경범죄의 경우 공소시효가 일 년이라는 것을 고발인은 알고 있어야 합니다.

고발인에게 경찰에 통보하거나 통보를 거부하거나 선택을 보유할 권리가 있지만, 대학은 고발인이 금지된 행동을 지역 경찰기관에 **즉시** 보고할 것을 권합니다. 그 연락처는 다음과 같습니다.

- 911 (비상시)
- 앨버말 카운티 경찰(434-977-9041) (비상이 아닌 경우)
- 샬러츠빌 경찰(434-970-3280) (비상이 아닌 경우)
- 대학 경찰(434-924-7166) (비상이 아닌 경우)

고발인이 원하는 경우 대학은 경찰에 통보하는 것을 도와줄 것입니다. 특정 상황에서 대학은 경찰기관에 보고할 의무가 있습니다. 추가 정보는 [불만 제기 과정 및 절차](#)에 나와 있습니다.

### 2. 대학:

금지된 행동이 발생했다고 생각하는 사람은 누구나 보고할 수 있습니다. 금지된 행동 사건을 알게 된 사람이 다음과 같은 보고 방법을 써 대학에 **즉시** 사건을 보고할 것을 강력히 권합니다.

- 9 편 코디네이터나 9 편 부코디네이터에 언제든지(근무 시간 외 시간 포함) 전화나 우편, 이메일 혹은 직접(정규 근무 시간에) 위 섹션 IV에 나오는 해당 장소, 이메일 주소 그리고/또는 전화번호를 이용해 보고합니다. 혹은
- 대학 웹사이트를 통해 온라인으로 [그냥 보고합니다](#).

익명으로 사고를 보고하고 싶은 사람은 [PDF 보고 양식을 다운로드해 인쇄](#) 한 뒤 기재한 양식을 대학의 9 편 코디네이터나 9 편 부코디네이터에게 우편이나 이메일 혹은 통제된 번호를 이용한 전화로 전송하거나 전달할 수 있습니다. 보고 규정에 따라 책임 직원은

익명으로 보고할 수 없다는 것을 숙지하십시오.

이 규정에 따르면 금지된 행동을 보고하는 데 기한이 없습니다. 그러나 시간이 지나면 증거가 약해지고 기억이 희미해지고 피고발인이 더 이상 대학 소속이 아닐 수 있으므로 대학의 대응 능력이 약화될 수 있습니다. 피고발인이 더 이상 학교 학생이나 직원이 아닌 경우, 대학은 합리적으로 적절한 지원적 조치를 하고, 고발인이 외부 보고 방법을 찾는 것을 지원하며 금지된 행동을 제거하고 그 재발을 방지하며 그 결과를 해결하기 위한 적절한 단계를 밟을 것입니다.

대학 공동체는 금지된 행동을 보고할 것을 권합니다. 당사자나 증인이 사건 당시 미성년자 음주나 불법 마약 사용과 같이 일부 규정 위반 행위에 본인이 연루됐을 수 있다는 것이 두려워 금지된 행동을 보고하거나 수사하는 것을 꺼릴 수 있습니다. 이 규정에 따른 보고와 수사 과정 참여를 격려하기 위해 대학은 개인적인 불법 마약 사용이나 음주와 같은 일부 가벼운 규정 위반이 드러나는 경우, 그 위반을 밝히는 것이 금지된 행동이 일어났다고 생각하고 보고하거나 금지된 사건을 조사하는 것과 연결되어 있으면 고발인, 피고발인 혹은 증인에 대해 징계를 하지 않습니다. 이 조항은 다른 사람에 대한 신체적 학대나 규정 위반을 저지르는 것에 일조한 불법 마약 사용이나 음주와 같은 더 심각한 혐의에는 적용되지 않습니다.

#### IV. 이 규정에 따른 금지된 행동:

이 규정에 따른 행동은 고발인이나 피고발인의 성, 성적 지향 그리고/또는 사회적 성 정체성이나 성적 표현에 상관없이 금지되어 있습니다.

##### A. 9 편 금지된 행동:

9 편 금지된 행동에는 주장된 행동이 다음의 예와 같이 구체적으로 정의된 유형에 속하며, 미국과 대학 교육 프로그램이나 활동에서 일어난 행동입니다: 대가성 희롱(직원-학생 간), 성희롱, 성폭력, 데이트 폭력, 가정 폭력 그리고 성에 근거한 스토킹 포함됩니다.

##### 1. 대가성 희롱(직원-학생 간):

대가성(즉 이걸 주는 대신에 저걸 받는) 희롱은 대학 직원이 학생이 원하지 않는 성적 행위에 참여하는 조건으로 지원이나 혜택 혹은 서비스를 제공하는 것입니다.

대가성 희롱(직원-학생 간)은 직원이 조건을 제안한 조건이 명시적이든 암묵적이든 상관없이 적용됩니다. 대가성 희롱의 예에는 다음에 국한되지 않지만 다음과 같은 것이 있습니다.

- 교수가 학생에게 교수와 성관계를 하거나 사귀면 그 대가로 높은 수업 성적을 주겠다고 제의하는 것.
- 학생에게 직원과 성관계를 하거나 사귀면 그 대가로 취업 기회를 주겠다고 제의하는 것.

- 직원이 학생에게 성적 관계를 가지면 그 대가로 연구 기회를 주겠다고 제의하는 것.

## 2. 성희롱:

성희롱은 합리적인 사람이 판단했을 때 너무나 심각하고 만연하고 객관적으로 불쾌해서 대학의 교육 프로그램이나 활동에 대한 개인의 균등한 접속을 실제로 차단하는 원하지 않는 성에 기초한 행위를 말합니다. 그런 행동에는 원하지 않는 성적인 성격의 행위가 포함되며, 성이나 성적 전형에 기초한 원하지 않는 행위가 포함될 수 있습니다.

원하지 않는 행동이 너무나 심각하고 만연하고 객관적으로 불쾌해서 대학의 교육 프로그램이나 활동에 대한 개인의 균등한 접속을 실제로 차단하는지 그 여부를 결정하기 위해, 대학은 다음에 국한되지 않지만 이를 포함한 알려진 상황 전체를 고려하는 합리적인 사람 기준을 사용합니다.

- 그 행동의 빈도, 성격 그리고 심감성
- 나이, 장애 정도 및 당사자의 다른 특징
- 그 행동이 신체적인 위협을 가했는지 여부
- 그 행동이 고발인의 정신적·정서적 상태에 준 영향
- 그 행동이 두 사람 이상을 대상으로 했는지 여부
- 그 행동이 다른 차별 행동 맥락에서 발생했는지 여부
- 그 행동이 고발인의 학업이나 근무 수행 그리고/또는 대학 프로그램이나 활동을 방해했는지 여부

“실제로 차단”한다는 말은 고발인이 교육을 받을 기회를 물리적으로 박탈당한다는 의미는 아니며, 그 행동이 학생의 교육 경험을 약화시키고 교육에 집중하지 못하게 하는 정도가 너무 심해 실제로 교육 접속이 차단되는 경우에도 성립이 됩니다. 대학은 성희롱에 대해 사람들이 여러 방식으로 반응을 보이며 정신 외상이나 “건설적인 배제”에 대한 구체적인 징후가 필요하지 않다는 사실을 알고 있습니다.

주장된 행동이 구두로 되었고 언어적 요소나 표현을 포함하는 경우, 수정 헌법 제 1 조에 따라 위의 기준이 적용됩니다.

## 3. 성폭행:

성폭행은 다음과 같이 강제적이고 비강제적인 성 범죄로 정의됩니다.<sup>2</sup>

### a. 강제 강간:

강제 강간은 다음과 같습니다.

<sup>2</sup> 34 C.F.R. § 106.30(a)의 9 편은 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v)에서 성폭력을 강제적이고 비강제적인 성 범죄로 정의하고 있습니다.

- i. 고발인의 동의 없이
- ii. 아무리 경미한 행위라 하더라도
- iii. 다른 사람의 질이나 항문을
- iv. 신체 중 어느 부위나 물건으로 삽입하거나 성기를
- v. 구강에 삽입하는 것

**b. 강제 소도미:**

강제 소도미는 다음과 같습니다.

- i. 강제로
- ii. 그리고/또는 그 사람의 의지에 반해(동의 없이) 혹은
- iii. 고발인이 나이 때문에 혹은 일시적이거나 영구적인 정신적 혹은 신체적 무능력 상태 때문에 동의를 할 수 없는 경우에, 비강제적으로 혹은 그 사람의 의지에 반해(동의 없이)
- iv. 다른 사람과 하는 구강 혹은 항문 성교

**c. 물건을 이용한 성폭력:**

물건을 이용한 성폭력은 다음과 같습니다.

- i. 아무리 경미한 행위라 하더라도
- ii. 강제적으로
- iii. 그리고/또는 그 사람의 의지에 반해(동의 없이)
- iv. 혹은 고발인이 나이 때문에 혹은 일시적이거나 영구적인 정신적 혹은 신체적 무능력 상태 때문에 동의를 할 수 없는 경우에, 비강제적으로 혹은 그 사람의 의지에 반해(동의 없이)
- v. 다른 사람의 성기나 신체 중 열린 부위에
- vi. 삽입하기 위해 물건이나 도구를 사용하는 것

**d. 강제 애무:**

강제 애무는 다음과 같습니다.

- i. 성적 만족을 얻기 위해
- ii. 강제적으로
- iii. 그리고/또는 그 사람의 의지에 반해(동의 없이)
- iv. 혹은 고발인이 나이 때문에 혹은 일시적이거나 영구적인 정신적 혹은 신체적 무능력 상태 때문에 동의를 할 수 없는 경우에, 비강제적으로 혹은 그 사람의 의지에 반해(동의 없이)
- v. 다른 사람의 은밀한 신체 부위(엉덩이, 사타구니, 유방)를 만지는 것

**e. 근친상간:**

근친상간은 다음과 같습니다.

- i. 촌수가 너무 가까워 버지니아주 법에 따라 결혼이 금지된 혈연 관계가 있는 사람 사이의
- ii. 비강제적 성관계 Va. Code Ann. § 18.2-366. 참고

**f. 미성년자 강간:**

미성년자 강간은 다음과 같습니다.

- i. 버지니아주에서 정한 법적 동의 연령(17 세)이 안 되는 사람과의
- ii. 비강제적인 성관계

**g. 적극적인 동의:**

이 규정에 따라 위에 기술된 모든 유형의 성폭행에서 동의는 "적극적인 동의"로 정의됩니다. 적극적인 동의는 다음의 성격을 지닙니다.

- 정보가 있는 상태에서(알고 있는 상태에서 )
- 자발적으로(자유 의사로)
- 적극적(소극적이 아니라)으로, 즉 동의한 성행위를 할 수 있다는 허락을 개인이 분명한 말이나 행동으로 보여주는 것

적극적인 동의는 완력으로 구할 수 없습니다. 완력에는 (a) 물리적 폭력, (b) 협박 (c) 위협 그리고/또는 (d) 강압이 포함됩니다.

- a. 물리적 폭력은 한 사람이 물리적 힘을 통해 다른 사람을 통제하는 것을 의미합니다. 신체적 폭력의 예에는 구타, 주먹으로 치기, 손바닥으로 치기, 발로 차기, 저지하기, 목을 조르는 것 그리고 무기를 휘두르거나 사용하는 것이 있습니다.
- b. 협박은 합리적인 사람이 원하지 않는 성행위를 하도록 강요하는 말이나 행동을 말합니다. 협박의 예로 개인에게 신체적인 손상을 가하거나 개인의 평판을 해치는 사적인 정보를 폭로하거나 개인의 학업이나 재정애 피해를 줄 수 있다고 협박하는 것을 들 수 있습니다.
- c. 위협은 다른 사람에게 합리적인 공포에 대한 위협을 주거나 공포를 주는 암시적인 협박입니다. 개인의 신체 크기만이 위협이 되는 것은 아니지만, 신체 크기가 위협 행위를 하는 데 사용될 수 있습니다(예: 출구 이용을 막는 것).
- d. 강압은 성적 행위를 하기 위해 불합리한 압력을 쓰는 것입니다. 강압은 다른 사람이 성관계를 가지도록 설득하거나 유인하거나 관심을 끄는 노력을 넘어선 것입니다. 개인이 특정한 유형의

성접촉이나 성관계에 참여하지 않거나 그만하기로 혹은 특정 성적 교류를 넘어서는 행위를 하지 않겠다는 의사 표현을 분명히 했는데, 계속 압력을 주는 것은 강압이 될 수 있습니다. 강압이 있었는지 결정하기 위해 대학은 다음을 고려합니다: (i) 압력을 쓴 빈도, (ii) 압력의 강도, (iii) 압력을 받은 사람이 소외된 정도 그리고 (iv) 압력이 지속되었던 시간

적극적 동의는 성적 행위를 시작한 사람이 상대방이 정상적으로 기능할 수 없다는 것을 알고 있거나 알고 있어야 하는 상황에서 그 사람의 무능력 상태를 이용해 구할 수 없습니다. 무능력 상태는 성행위를 할지 그 여부에 대해 알고 있는 상태에서 합리적인 판단을 내릴 능력이 없다는 것을 의미합니다.

무능력 상태인 사람은 정신적 혹은 신체적 무력, 수면, 무의식 때문에 혹은 성행위가 벌어지고 있다는 것을 인식하지 못하기 때문에 일시적으로나 영구적으로 적극적인 동의를 할 수 없습니다. 음주나 다른 약물의 사용 혹은 일시적이나 영구적인 신체적 혹은 정신적 상태로 인해 무능력 상태가 될 수도 있습니다.

대학은 적극적인 동의와 무능력 상태 여부 결정에 대해 다음과 같은 지침을 제공합니다.

구체적인 성행위를 원하는 사람이 그 행위에 대해 적극적인 동의를 구해야 합니다. 저항하지 않았다고 적극적인 동의를 한 것으로 여겨서는 안 됩니다. 침묵 그리고/또는 소극적인 행위 역시 적극적인 동의로 여겨서는 안 됩니다. 성행위 전이나 성행위 동안 비언어적인 의사소통에만 의존하면 오해가 생길 수 있으며 이 규정을 위반하는 결과를 가져올 수 있습니다. 파트너 가능성이 있는 사람이 동의한다고 가정하지 않는 것이 중요합니다. 혼란이나 애매함이 없도록 성행위를 하기 전에 참여자가 서로 이야기할 것을 권합니다. 성행위 동안 혼란이나 애매함이 생기면 참여자는 행위를 중단하고 그 행위를 계속할 의사가 쌍방에 있는지 확인할 것을 권합니다.

한 유형의 성행위에 대한 한 적극적인 동의가 그 자체로 다른 유형의 성행위에 대한 적극적인 동의가 되지 않습니다. 예를 들어 구강-성기 접촉에 대한 적극적인 동의를 했다고 질이나 항문 삽입에 대한 적극적인 동의를 한 것은 아닙니다. 이전의 성행위 적극적인 동의를 했다고 해서 그 자체로 미래의 성행위에 대해 적극적인 동의를 한 것으로 되지 않습니다. 이전 관계의 경우 당사자 간의 이전 의사소통의 방식과 성격 그리고 관계의 맥락이 적극적인 동의 여부에 영향을 줄 수도 있습니다.

적극적인 동의는 언제든지 철회될 수 있습니다. 적극적인 동의를 철회하고 싶은 사람은 분명한 말이나 행동으로 성행위를 중단하고 싶다는 의사를 전해야 합니다. 적극적인 동의를 철회하면 즉시 성행위가 중단되어야 합니다.

적극적인 동의는 문제가 되는 관계 내에서 고려됩니다. 예를 들어 당사자가 BDSM<sup>3</sup>이나 다른 특이한 유형의 성행위에 동의하는 경우에는 말로 안전하게 비동의를 표현할 수

---

<sup>3</sup> BDSM 은 결박, 훈육/지배, 사디즘 그리고 마조히즘을 말합니다.

있지만, 특이한 유형이 아닌 성행위 때 비동의를 표현하기 위해 쓰는 행동이나 말(예: 폭력이나 완력)이 동의를 표현하는 것으로 여겨질 수 있습니다. 저항, 완력, 폭력 혹은 심지어는 “안 돼”라고 말하는 것조차 특이 성행위의 일부로서 결국 동의하는 걸로 여겨질 수 있기 때문에 특이 성행위 때 의사소통에 대한 결정은 특이 성행위를 기준으로 가정하는 정책을 엄격하게 준수하는 것보다는 사리를 밝히는 것에 집중해야 합니다.

무능력 주장 사건에서 적극적인 동의가 있었는지를 판단할 때 대학은 다음의 두 질문을 합니다: (1) 성행위를 시작한 사람이 상대방이 무능력 상태에 있었다는 것을 알고 있었는가? 만약 그렇지 않다면 (2) 합리적인 사람이 맨정신에서 같은 상황에 부딪혔다면 상대방이 무능력 상태인 것을 알 수 있었겠는가? 이 두 질문 중 그 하나에 대한 답이 “그렇다”이면 적극적인 동의가 부재했으며, 그 행위가 이 규정을 위반했을 확률이 높습니다.

무능력 상태는 술이나 다른 약물에 취한 상태를 넘어섭니다. 음주나 마약 사용을 한 것이 꼭 무능력 상태로 여겨지지는 않습니다. 술과 다른 약물이 끼치는 영향이 사람마다 다릅니다.

무능력 상태를 결정하는 사람이 의료 전문가일 필요는 없습니다. 어떤 사람이 무능력 상태이거나 무능력 상태에 가깝다는 것을 보여주는 분명한 경고 신호가 있는지 알아내야 합니다. 사람마다 무능력 상태에 대해 보이는 반응이 다르지만, 전형적인 신호로 어눌하거나 알아들을 수 없는 말, 불안정한 걸음걸이, 공격성, 감정의 변덕, 구토 그리고 실금을 그 예로 들 수 있습니다. 무능력 상태인 사람은 다음과 같은 질문 모두나 일부를 이해하지 못할 수 있습니다: “본인이 어디에 있는지 아십니까?” “어떻게 여기에 오게 됐는지 아십니까?” “무슨 일이 일어나고 있는지 아십니까?” “누구와 같이 있는지 아십니까?”

당사자 어느 한 쪽이라도 술을 마시거나 다른 약물을 사용하고 있을 때에는 성적 접촉이나 성관계를 하기 전에 조심해야 합니다. 음주나 다른 약물을 사용하게 되면 적극적인 동의를 구했는지 혹은 동의를 했는지에 대해 두 당사자 모두에게 혼란을 줄 수 있습니다. 어느 한 쪽이라도 상대방의 취한 정도에 대해 의심이 가면 어떤 성행위도 하지 않는 것이 안전합니다.

***술이나 다른 약물에 의해 빚어진 능력 장애로 이 규정을 위반한 것에 대해 변론할 수 없습니다.***

#### 4. 데이트 폭력:

데이트 폭력은<sup>4</sup> 다음과 같은 행위를 한 사람이 성에 기초해 행사한 폭력으로 정의됩니다: (A) 고발인과 연애나 친밀한 성격의 사회적 관계를 가졌거나 가지고 있었고 (B) 그런 관계의 존재 여부가 다음과 같은 요인을 고려해 결정됩니다: (1) 관계 지속 기간, (2) 관계 유형 그리고 (3) 관계에 연루된 사람 사이의 교류 빈도.

#### 5. 가정 폭력:

가정 폭력은 고발인의 현재 혹은 과거 배우자나 친밀한 파트너나 고발인과의 사이에 아이를 두고 있는 사람이나 배우자나 친밀한 파트너로서 고발인과 동거를 하고 있거나 했었던

<sup>4</sup> 34 C.F.R. § 106.30(a) 9 편에서는 데이트 및 가정 폭력을 34 U.S.C. 12291(a)(8) 그리고 34 U.S.C. 12291(a)(10)에서와 같이 정의합니다

사람이나 버지니아주 가정 및 가족 폭력법에 따라 고발인의 배우자와 비슷한 상황에 있는 사람 혹은 그 외 다른 사람이 성에 기초에 버지니아주 가정 및 가족 폭력법에 따라 상대방의 행위에 대해 보호를 받을 수 있는 성인 혹은 아동 고발인에 대해 저질러진 폭력으로 정의됩니다.

## 6. 스토킹:

스토킹은 <sup>5</sup> 성에 기초한 행위로 특정 개인(예: 고발인)을 대상으로 합리적인 사람에게 (A) 자신의 안전이나 다른 사람의 안전에 대한 공포나 (B) 상당한 정서적 고통을 주는 일련의 행위를 하는 것으로 정의됩니다.

“일련의 행위”에는 직접적으로, 간접적으로 혹은 삼자를 통해, 그 어떤 행동, 방법, 기구 혹은 수단을 이용해서 다른 사람을 대상으로 혹은 그 사람에 대해서 뒤를 밟거나 추적하거나 관찰하거나 망을 포거나 위협하거나 의사소통을 하거나 다른 사람의 건물에서 방해 행위를 하는 것에 국한되지 않지만 그것을 포함합니다.

“상당한 정서적 고통”은 의료적 혹은 다른 전문적인 치료나 상담이 꼭 필요한 것은 아니지만 그럴 수 있는 상당한 정신적 고통과 괴로움을 말합니다.

스토킹에는 인터넷, 소셜 네트워크, 블로그, 이동전화, 문자와 같은 전자 매체나 다른 유사한 접촉 유형을 이용한 특정 스토킹 유형인 “사이버 스토킹”이 포함됩니다.

## B. 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동:

성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동이 9 편 금지된 행동의 정의에 부합하지 않으며 다음과 같은 경우에는 아래에 나오는 구체적으로 정의된 형태의 행동[대가성 희롱, 적대적인 환경을 통한 성이나 사회적 성에 기초한 희롱, 동의하지 않는 성접촉, 동의하지 않는 성관계, 성 착취, 친밀한 파트너에 의한 폭력, (성에 기초하지 않은) 스토킹, 보복 그리고 공모]을 포함합니다.

- 성과 사회적 성에 기초한 금지된 행동이 대학이 소유하거나 통제하는 부지나 건물에서 발생하는 경우
- 성과 사회적 성에 기초한 금지된 행동이 대학이 후원하는 유학, 연구, 온라인이나 인턴십 프로그램에 국한되지 않지만 이를 포함한 대학 직장이나 교육 프로그램이나 활동의 맥락에서 발생하는 경우
- 성과 사회적 성에 기초한 금지된 행동이 본 대학 학생, 교수, 직원, 방문자의 영구 혹은 임시 지역 거주지나 샬러츠빌시, 앨버말 카운티 혹은 대학 캠퍼스가 있는 도시나 카운티에서 발생하는 경우
- 성과 사회적 성에 기초한 금지된 행동이 캠퍼스 바깥이나 대학 직장이나 교육 프로그램이나 활동 외부에서 발생하지만, 학생이나 직원 혹은 삼자가 대학이 소유하거나 통제하는 대학 캠퍼스나 다른 건물 혹은 대학 직장이나 교육 프로그램이나 활동에 참여할 때 계속해서 영향을 주거나 적대적인 환경을 만드는 경우

### 1. 대가성 희롱:

대가성 (즉 이걸 주는 대신에 저걸 받는) 희롱(직원-직원 간 혹은 학생-직원 간)은 대학

<sup>5</sup> 34 C.F.R. § 106.30(a) 9 편에서는 스토킹을 34 U.S.C. 12291(a)(30)에서와 같이 정의합니다

직원이나 학생이 원하지 않는 성적 행위에 참여하는 조건으로 지원이나 혜택 혹은 서비스를 제공하는 것입니다.

대가성 희롱(직원-직원 간 혹은 학생-직원 간)은 직원이 조건을 제안한 조건이 명시적이든 암묵적이든 상관없이 적용됩니다. 대가성 희롱의 예에는 다음에 국한되지 않지만 다음과 같은 것이 있습니다:

- 직원이 다른 직원에게 성관계를 하거나 사귀면 그 대가로 취업 기회를 주겠다고 제의하는 것
- 학생이 동료 학생으로부터 성관계에 대한 대가로 연구 기회를 제의받는 것
- 학생이 동료 학생에게 성관계에 대한 대가로 특정 조직에서의 리더십 기회를 제의하는 것

## 2. 성과 사회적 성에 기초해 적대적인 환경을 이용한 희롱:

9편 성희롱의 정의에 따라 보호를 받지 못하는 성과 사회적 성에 기초해 적대적인 환경을 이용한 희롱은 성, 성적 지향, 사회적 성 정체성이나 표현 혹은 임신에 기초한 행동이 개인이 대학의 프로그램 그리고/또는 활동에 참여하거나 그 혜택을 받는 것을 불합리하게 방해하거나 제한하거나 박탈할 만큼 심각하고 지속적이고 만연해 있을 때 존재합니다. 행위가 주관적 관점과 객관적 관점에서 심각하고 지속적이거나 만연된 것으로 판단되어야 합니다. 적대적인 환경이 존재 여부를 결정하기 위해 대학은 다음의 요인에 국한되지 않지만 이를 포함해 알려진 상황 전체를 고려할 것입니다.

- a. 그 행동의 빈도, 성격 그리고 심각성
- b. 그 행동이 신체적인 위협을 가했는지 여부
- c. 그 행동이 고발인의 정신적·정서적 상태에 준 영향
- d. 그 행동이 두 사람 이상을 대상으로 했는지 여부
- e. 그 행동이 다른 차별 행동 맥락에서 발생했는지 여부
- f. 그 행동이 고발인의 학업이나 근무 수행 그리고/또는 대학 프로그램이나 활동을 방해했는지 여부
- g. 그 행동이 학문의 자유나 표현의 자유에 관련된 우려를 시사하는지 여부

적대적인 환경은 지속적이거나 만연된 행동 혹은 심각한 경우 단 한 차례나 독립된 사건으로 조성될 수 있습니다. 행동이 심각할수록 적대적인 환경을 증명하는 일련의 반복된 사건을 제시할 필요가 없게 되는데, 신체적인 행동인 경우는 특히 그렇습니다. 예를 들어 동의 없이 한 성접촉이나 동의 없이 한 성관계는 한 번의 행위로 적대적인 환경을 조성할 만큼 충분히 심각할 수 있습니다. 이에 반해 한 번의 구두나 서면상 표현은 보통 그 자체로는 적대적인 환경을 조성했다는 주장이 성립되기에는 불충분합니다.

## 3. 동의하지 않은 성접촉 그리고 동의하지 않은 성관계:

### A. 동의하지 않은 성접촉:

동의하지 않은 성접촉은 다음과 같습니다.

- i. 한 사람이 다른 한 사람에게 적극적 동의 없이
- ii. 아무리 경미한 행위라 하더라도
- iii. 물건이나 신체 중 어느 부위로 (아래에 기술된 바와 같이)
- iv. 고의로(사고나 사건으로 인한 것이 아니라)
- v. 성적으로 접촉하는 것

동의하지 않은 성접촉에는 (a) 유방, 엉덩이, 사타구니 혹은 성기를 옷을 입은 상태든 벗은 상태든 상관없이 고의로 만지는 것이나 그런 신체 부위로 다른 사람을 고의로 만지는 것, (b) 다른 사람이 자신의 그런 신체 부위를 만지거나 그런 신체 부위로 만지도록 하는 것이 포함됩니다.

#### B. 동의하지 않은 성관계:

동의하지 않은 성관계는 다음과 같습니다.

- i. 한 사람이 다른 한 사람에게
- ii. 적극적 동의 없이
- iii. 아무리 경미한 행위라 하더라도
- iv. 물건이나 신체 중 어느 부위를 (아래에 기술된 바와 같이)
- v. 삽입하는 것

동의하지 않은 성관계에는 (a) 음경, 물건, 혀 혹은 손가락을 질에 삽입하는 것, (b) 음경, 물건, 혀 혹은 손가락을 항문에 삽입하는 것 그리고 (c) 아무리 경미하다 하더라도 한 사람의 입과 다른 사람의 성기 사이의 접촉이 포함됩니다.

동의하지 않은 성접촉과 동의하지 않은 성관계에서 동의는 "적극적인 동의"로 정의됩니다. **적극적인 동의**는 다음의 성격을 지닙니다.

- 정보가 있는 상태에서(알고 있는 상태에서 )
- 자발적으로(자유 의사로)
- 적극적(소극적이 아니라)으로, 즉 동의한 성행위를 할 수 있다는 허락을 개인이 분명한 말이나 행동으로 보여주는 것

적극적인 동의는 완력으로 구할 수 없습니다. 완력에는 (a) 물리적 폭력, (b) 협박 (c) 위협 그리고/또는 (d) 강압이 포함됩니다.

a. 물리적 폭력은 한 사람이 물리적 힘을 통해 다른 사람을 통제하는 것을 의미합니다. 신체적 폭력의 예에는 구타, 주먹으로 치기, 손바닥으로 치기, 발로 차기, 저지하기, 목을 조르는 것 그리고 무기를 휘두르거나 사용하는 것이 있습니다.

b. 협박은 합리적인 사람이 원하지 않는 성행위를 하도록 강요하는 말이나 행동을 말합니다. 협박의 예로 개인에게 신체적인 손상을 가하거나 개인의 평판을 해치는 사적인 정보를 폭로하거나 개인의 학업이나 재정에 피해를 주겠다는 협박을 들 수 있습니다.

c. 위협은 다른 사람에게 합리적인 공포에 대한 위협을 주거나 공포를 주는 암시적인 협박입니다. 개인의 신체 크기만이 위협이 되는 것은 아니지만, 신체 크기가 위협하는 데 사용될 수 있습니다(예: 출구 이용을 막는 것).

d. 강압은 성적 행위를 하기 위해 불합리한 압력을 쓰는 것입니다. 강압은 다른 사람이 성관계를 가지도록 설득하거나 유인하거나 관심을 끄는 노력을 넘어서는 것입니다. 개인이 특정한 유형의 성접촉이나 성관계에 참여하지 않거나 그만하기로 혹은 특정 성적 교류를 넘어서는 행위를 하지 않겠다는 의사 표현을 분명히 했는데, 계속 압력을 주는 것은 강압이 될 수 있습니다. 강압이 있었는지 결정하기 위해 대학은 다음을 고려합니다: (i) 압력을 쓴 빈도, (ii) 압력의 강도, (iii) 압력을 받은 사람이 소외된 정도 그리고 (iv) 압력이 지속되었던 시간.

적극적 동의는 성적 행위를 시작한 사람이 상대방이 정상적으로 기능할 수 없다는 것을 알고 있거나 알고 있어야 하는 상황에서 그 사람의 무능력 상태를 이용해 구할 수 없습니다. 무능력 상태는 성행위를 할지 그 여부에 대해 알고 있는 상태에서 합리적인 판단을 내릴 능력이 없다는 것을 의미합니다.

무능력 상태인 사람은 정신적 혹은 신체적 무력, 수면, 무의식 때문에 혹은 성행위가 벌어지고 있다는 것을 인식하지 못하기 때문에 일시적으로나 영구적으로 적극적인 동의를 할 수 없습니다. 음주나 다른 약물의 사용 혹은 일시적이나 영구적인 신체적 혹은 정신적 상태로 인해 무능력 상태가 될 수도 있습니다.

대학은 적극적인 동의와 무능력 상태 여부 결정에 대해 다음과 같은 지침을 제공합니다.

구체적인 성행위를 원하는 사람이 그 행위에 대해 적극적인 동의를 구해야 합니다. 저항하지 않았다고 적극적인 동의를 한 것으로 여겨서는 안 됩니다. 침묵 그리고/또는 소극적인 행위 역시 적극적인 동의로 여겨서는 안 됩니다. 성행위 전이나 성행위 동안 비언어적인 의사소통에만 의존하면 오해가 생길 수 있으며 이 규정을 위반하는 결과를 가져올 수 있습니다. 파트너 가능성이 있는 사람이 동의한다고 가정하지 않는 것이 중요합니다. 혼란이나 애매함이 없도록 성행위를 하기 전에 참여자가 서로 이야기할 것을 권합니다. 성행위 동안 혼란이나 애매함이 생기면 참여자는 행위를 중단하고 그 행위를 계속할 의사가 쌍방에 있는지 확인할 것을 권합니다.

한 유형의 성행위에 대한 한 적극적인 동의가 그 자체로 다른 유형의 성행위에 대한 적극적인 동의가 되지 않습니다. 예를 들어 구강-성기 접촉에 대한 적극적인 동의를 했다고 질이나 항문 삽입에 대한 적극적인 동의를 한 것은 아닙니다. 이전의 성행위 적극적인 동의를 했다고 해서 그 자체로 미래의 성행위에 대해 적극적인 동의를 한 것으로 되지 않습니다. 이전 관계의 경우 당사자 간의 이전 의사소통의 방식과 성격 그리고 관계의 맥락이 적극적인 동의 여부에 영향을 줄 수도 있습니다.

적극적인 동의는 언제든지 철회될 수 있습니다. 적극적인 동의를 철회하고 싶은 사람은 분명한 말이나 행동으로 성행위를 중단하고 싶다는 의사를 전해야 합니다. 적극적인 동의를 철회하면 즉시 성행위가 중단되어야 합니다.

적극적인 동의는 문제가 되는 관계 내에서 고려됩니다. 예를 들어 당사자가 BDSM<sup>6</sup>이나 다른 특이한 유형의 성행위에 동의하는 경우에는 말로 안전하게 비동의를 표현할 수 있지만, 특이한 유형이 아닌 성행위 때 비동의를 표현하기 위해 쓰는 행동이나 말(예: 폭력이나 완력)이 동의를 표현하는 것으로 여겨질 수 있습니다. 저항, 완력, 폭력 혹은 심지어는 “안 돼”라고 말하는 것조차 특이 성행위의 일부로서 결국 동의하는 걸로 여겨질 수 있기 때문에 특이 성행위 때 의사소통에 대한 결정은 특이 성행위를 기준으로 가정하는 정책을 엄격하게 준수하는 것보다는 사리를 밝히는 것에 집중해야 합니다.

무능력 주장 사건에서 적극적인 동의가 있었는지를 판단할 때 대학은 다음의 두 질문을 합니다: (1) **성행위를 시작한 사람이 상대방이 무능력 상태에 있었다는 것을 알고 있었는가? 만약 그렇지 않다면** (2) **합리적인 사람이 맨정신에서 같은 상황에 부딪혔다면 상대방이 무능력 상태인 것을 알 수 있었겠는가?** 이 두 질문 중 그 하나에 대한 답이 “그렇다”이면 적극적인 동의가 부재했으며, 그 행위가 이 규정을 위반했을 확률이 높습니다.

무능력 상태는 술이나 다른 약물에 취한 상태를 넘어섭니다. 음주나 마약 사용을 한 것이 꼭 무능력 상태로 여겨지지는 않습니다. 술과 다른 약물의 영향이 사람마다 다릅니다.

무능력 상태를 결정하는 사람이 의료 전문가일 필요는 없습니다. 어떤 사람이 무능력 상태이거나 무능력 상태에 가깝다는 것을 보여주는 분명한 경고 신호가 있는지 알아내야 합니다. 사람마다 무능력 상태에 대해 보이는 반응이 다르지만, 전형적인 신호로 어눌하거나 알아들을 수 없는 말, 불안정한 걸음걸이, 공격성, 감정의 변덕, 구토 그리고 실금을 그 예로 들 수 있습니다. 무능력 상태인 사람은 다음과 같은 질문 모두나 일부를 이해하지 못할 수 있습니다: “본인이 어디에 있는지 아십니까?” “어떻게 여기에 오게 됐는지 아십니까?” “무슨 일이 일어나고 있는지 아십니까?” “누구와 같이 있는지 아십니까?”

당사자 어느 한 쪽이라도 술을 마시거나 다른 약물을 사용하고 있을 때에는 성적 접촉이나 성관계를 하기 전에 조심해야 합니다. 음주나 다른 약물을 사용하게 되면 적극적인 동의를 구했는지 혹은 동의를 했는지에 대해 두 당사자 모두에게 혼란을 줄 수 있습니다. 어느 한 쪽이라도 상대방의 취한 정도에 대해 의심이 가면 어떤 성행위도 하지 않는 것이 안전합니다.

**술이나 다른 약물에 의해 빚어진 능력 장애로 이 규정을 위반한 것에 대해 변론할 수 없습니다.**

#### 4. 성 착취:

이 규정에 따른 금지된 행위에 부합하지 않는 경우, 성 착취는 자신의 이익이나 착취를 당하는 사람이 아닌 다른 사람의 이익을 위해 동의 없이 성적 이익을 취하거나 남용하는 것을 말합니다. 성 착취의 예에는 다음에 국한되지 않지만 그것을 포함합니다.

- 성적 행위에 대한 적극적 동의를 할 수 있는 능력을 약화시키려는 목적으로 (술, 마약 혹은 다른 수단을 이용해) 어떤 사람을 무능력하게 만드는 것

<sup>6</sup> BDSM은 결박, 훈육/지배, 사디즘 그리고 마조히즘을 말합니다.

- 참가가 안 보이는 장소(예: 옷장)나 전자 기구(예: 스카이프나 영상 라이브스트림)를 이용해 사적인 성적 행위를 지켜보게 하는 것.
- 관음증 행위(예: 참여자가 사적인 공간이라고 타당하게 기대하는 공간에서 그의 동의 없이 사적인 성행위를 지켜보거나 다른 사람의 은밀한 신체 부위(성기, 사타구니, 유방, 엉덩이 포함)를 보는 것).
- 성적 행위 그리고/또는 개인의 은밀한 신체 부위(성기, 사타구니, 유방, 엉덩이 포함)를 동의 없이 녹화하거나 촬영하는 것.;
- 성적 행위 그리고/또는 개인의 은밀한 신체 부위(성기, 사타구니, 유방, 엉덩이 포함) 사진이나 영상을 동의 없이 유포하거나 게재하는 것.
- 다른 사람에게 매춘 행위를 시키는 것.
- 상대방이 모르는 상태에서 상대방을 성병이나 바이러스에 노출시키는 것.

## 5. 친밀한 파트너에 의한 폭력:

친밀한 파트너에 의한 폭력에는 성, 데이트, 배우자, 가정 혹은 다른 친밀한 관계에 있거나 있었던 두 사람 사이에 일어나는 폭력이나 위협 행위가 포함됩니다. VAWA 에 정의된 대로 친밀한 파트너에 의한 폭력에는 "데이트 폭력"과 "가정 폭력"이 포함됩니다. VAWA 에 따라 대학은 고발인의 진술의 기초하고 관계 지속 기간, 관계 유형 그리고 관계에 연루된 사람 사이의 교류 빈도를 고려해 친밀한 관계 유무를 결정합니다.

물리적 폭력은 한 사람이 다른 사람을 물리적인 힘을 써서 통제하는 것을 의미합니다. 물리적 폭력의 예에는 구타, 주먹으로 치기, 손바닥으로 치기, 발로 차기, 저지하기, 목을 조르는 것 그리고 무기를 휘두르거나 사용하는 것이 있습니다. 물리적 폭력은 물리적 피해를 주거나 그런다고 협박하는 것 혹은 다른 사람의 건강이나 안전을 위협하거나 위협하는 다른 행동을 하는 것으로 정의됩니다. 물리적 폭력이 성이나 사회적 성에 기초한 희롱 혹은 친밀한 파트너에 의한 폭력을 포함하거나 스토킹의 정의에 따른 행동을 일부인 경우, 이 규정에 따라 다뤄지게 됩니다.

위에서 언급한 바와 같이, 당사자가 BDSM 이나 다른 특이한 유형의 성행위에 동의하는 경우에는 말로 안전하게 비동의를 표현할 수 있지만, 특이한 유형이 아닌 성행위 때 비동의를 표현하기 위해 쓰는 행동이나 말(예: 폭력이나 완력)이 동의를 표현하는 것으로 여겨질 수 있습니다. 저항, 완력, 폭력 혹은 심지어는 "안 돼"라고 말하는 것조차 특이 성행위의 일부로서 결국 동의하는 걸로 여겨질 수 있기 때문에 특이 성행위 때 의사소통에 대한 결정은 특이 성행위를 기준으로 가정하는 정책을 엄격하게 준수하는 것보다는 사리를 밝히는 것에 집중해야 합니다.

## 6. 스토킹<sup>7</sup>:

스토킹은 9 편 스토킹의 정의에 나와 있지 않지만, 성에 기초해 특정 개인을 대상으로 합리적인 사람이 신체적 상해에 대한 공포와 상당한 정서적 고통을 주는 일련의 행위를 하는 것으로 정의됩니다.

"일련의 행위"에는 직접적으로, 간접적으로 혹은 삼자를 통해, 그 어떤 행동, 방법, 기구 혹은

<sup>7</sup> 34 C.F.R. § 106.30(a) 9 편에서는 스토킹을 34 U.S.C. 12291(a)(30)에서와 같이 정의합니다.

수단을 이용해서 다른 사람을 대상으로 혹은 그 사람에 대해서 뒤를 밟거나 추적하거나 관찰하거나 망을 포거나 위협하거나 의사소통을 하거나 다른 사람의 건물에서 방해 행위를 하는 것에 국한되지 않지만 그것을 포함합니다. "상당한 정서적 고통"은 상당한 정신적 고통과 괴로움을 말합니다.

스토킹에는 인터넷, 소셜 네트워크, 블로그, 이동전화, 문자와 같은 전자 매체나 다른 유사한 접촉 유형을 이용한 특정 스토킹 유형인 "사이버 스토킹"이 포함됩니다.

#### 7. 보복:

보복은 합리적인 사람이 나중에 자신을 보호하는 행위를 방해할 가능성이 큰 불리한 행동이나 다른 행동을 이 규정이 금하는 행동을 취하는 데 공모 그리고 이런 유형의 행동이 발생했다고 믿고 보고하거나 이 규정에 따른 절차에 참여하고/참여하거나 이 규정을 위반하는 행위로 믿고 반대하는 사람에 대해 하는 것을 말합니다. 보복에는 수사, 법률 절차 그리고/또는 심리에서 어떤 식으로든 보고나 고발을 하고 증언하고 도와주고 참여하거나 참여를 거부했다는 이유로 어떤 사람을 위협이나 협박을 하거나, 괴롭히거나 강압하거나 차별하는 것이 포함됩니다. 금지된 행동의 주장에 대해 "책임 없음"이라는 결정이 났다 하더라도 보복 행위가 성립될 수 있습니다. 금지된 행동에 대한 보고에 대해 신의로 합법적으로 대응하거나 수정 헌법 제 1 조에 의해 보장된 권리의 행사는 보복에 해당하지 않습니다.

#### 8. 공모:

공모는 다른 사람이 금지된 행동을 저지르는 것을 도와주거나 조장하거나 도모하거나 격려하기 위한 목적으로 취해진 행동을 말합니다.

### V. 온라인상 희롱 및 불법행위:

이 규정은 위에 기술된 금지된 행동이 온라인이나 사이버 공간에서 일어나는 것으로 폭넓게 이해되거나 서면상 표현되며, 이 경우 금지된 행동이 대학의 교육 프로그램이나 활동 중에 일어나거나 그것에 영향을 주거나 대학의 네트워크, 기술 혹은 장비를 사용해서 일어나게 됩니다. 희롱하는 표현을 한 웹사이트, 소셜 미디어 혹은 다른 공간이 대학의 통제하에 있지 않다고 하더라도 그런 표현이 대학에 보고되면 다양한 방법을 이용해 그 결과를 다루고 완화하려고 할 것입니다.

대학의 통제를 완전히 벗어난 상태에서 학생이 하는 온라인 포스트나 다른 전자 의사소통(예: 대학 네트워크나 대학 이메일 계정 간에서 이루어지는 것이 아닌 경우)은 그런 온라인상 행위가 프로그램에 심각하게 방해하는 것으로 드러난 경우에만 이 규정의 적용을 받습니다. 캠퍼스 바깥에서 직원이 한 희롱은 온라인에서 했든지 대면해서 했든지 상관없이 그런 말을 직원이 공식적이거나 근무에 관련된 역할을 하면서 한 경우에만 대학에 의해 규제를 받습니다.

### VI. 법 위반:

또한, 이 규정을 어기는 행위는 사건이 발생한 곳의 관할권 법에 따라 범죄로 여겨집니다. 예를 들어 버지니아주에서는 성폭행, 친밀한 파트너에 의한 폭력, 성 착취, 스토킹 그리고 물리적 폭행 중 일부 유형을 불법으로 여기고 처벌합니다. 물리적 폭행과 친밀한 파트너에 의한 폭력 사건에 적용되는 형법은 버지니아주법 18.2 편 1 조 4 장(살인)과 4 조(폭행 및 신체 상해)에 나와 있습니다. 성폭행에 관련된 형법은 버지니아주법 18.2-61 절부터 18.2-67.10 절에 나와 있습니다. 버지니아주법 18.2-60.3 절에는 불법 스토킹의

정의와 그것에 관한 처벌이 나와 있습니다. 마지막으로 버지니아주법 18.2-386.1 절과 18.2-386.2 에는 일부 성 착취 사건에 대한 형사 처벌이 나와 있습니다. 이런 여러 형사 법 조항이 종합적인 것은 것은 아니지만, 일부 금지된 행동이 버지니아 법에 따라 범죄 행위로 성립되어 이 규정에 따른 징계뿐만 아니라 형사 처벌도 받을 수 있다는 것을 대학 공동체에 알리기 위해 제공되었습니다.

#### VII. 방지 및 인식 프로그램 및 교육:

대학은 학생과 직원이 이 규정과 희롱과 차별이 없는 교육 및 근무 환경을 유지하는 데 관련된 소재와 사안을 이해하도록 교육 프로그램을 제공합니다. 모든 학생과 직원은 규정에 관련된 온라인 교육 모듈을 이 년마다 이수해야 합니다. 이 규정에 관련된 대학의 교육 프로그램은 [부록 E](#)에 설명되어 있습니다.

대학은 지속적으로 제공되는 정규 교육 및 인식 프로그램을 통해 금지된 행동을 방지하기 위해 노력합니다. 대학은 학생과 직원에게 추가로 주요 방지 및 인식 프로그램을 제공합니다. 금지된 행동 사건의 위험 최소화 및 옆 사람의 개입에 대한 프로그램을 포함한 대학의 금지된 행동 방지와 인식 프로그램은 [부록 E](#)에 설명되어 있습니다.

#### VIII. 진실한 정보를 제공할 의무:

모든 대학 공동체 일원은 이 규정에 따라 모든 보고와 절차에서 진실한 정보를 제공해야 합니다. 금지된 행동 사건에 관련되어 틀리거나 호도하는 정보를 악의로 혹은 고의로 다른 사람에게 해를 주기 위해 제공해서는 안 되며, 그렇게 했을 때 대학의 명예 규율에 따라 징계 제재와 해당 직원 징계 규정에 따라 처벌을 받게 됩니다. 이 조항은 보고에 주장된 사실에 대해 나중에 근거가 없다는 결론이 나온다고 하더라도 신의로 제공한 보고나 정보에는 적용되지 않습니다. 따라서 보고나 이 규정에 따른 과정에 참여하는 것을 꺼리지 않도록 9 편 사무실이 먼저 명예 규율 혐의를 제기하지는 않겠지만, 다른 이가 그런 과정에서 수집한 정보나 문서를 이용해 자체로 그런 혐의를 제기하는 것이 금지되어 있지는 않습니다.

#### IX. 연례 검토:

이 규정은 대학의 다원성, 균등 및 포용성 분과 내 행정 단위인 대학의 균등한 기회 및 민권 사무실(EOCR)에 의해 유지됩니다. 매년 10 월 31 일까지 9 편 코디네이터는 버지니아 법에 따라 이 규정을 적절하게 검토하고 갱신했음을 버지니아 고등교육 주위원회에 증명해야 합니다. 대학은 다른 요인보다도 법적 요건의 변동, 기존 대학 지원 프로그램, 전년도 사건의 해결에 관한 정보(완결 기간 그리고 취해진 징계 및 해결책에 국한되지 않지만 이를 포함) 그리고 공동체 일원의 의견을 평가할 것입니다. 또한, 9 편 코디네이터는 법이나 규정이 바뀌어 즉각적인 행동이 요구되는 경우 이 규정을 주기적으로 갱신할 수 있는 재량권을 지니고 있습니다.

절차:

#### 이 규정에 따른 관련 절차:

금지된 행동을 보고하고 수사하며 해결하는 구체적인 절차는 행동 유형의 성격(9 편 금지된 행동 혹은 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동)과 고발인과 대학의 관계(학생, 직원 혹은 삼자)에 따라 달라집니다.

불법 행동을 한 것으로 대학이 결정한 학생이나 직원은 퇴학이나 해고를 통해 최고 대학과의 관계를 종료하는 것이 포함된 징계를 받을 수 있습니다. 금지된 행동을 저지른 삼자는 대학과의 관계가 종료되고/종료되거나 대학 건물을 이용할 수 있는 특권을 취소당할 수 있습니다.

아래에 소개된 고충 처리 과정과 불법 성행위 처리 절차를 통해 금지된 행동의 보고에 대해 즉각적이고 균등한 대응이 이루어집니다. 이 절차는 과정 내 주요 단계에 대한 구체적인 시간대를 마련하고, 철저하고 공정한 수사를 위해 당사자 모두에게 통지를 하며 증인과 증거를 제시하고 규정의 위반 여부를 결정할 때 이용할 정보를 검토할 기회를 줍니다. 이 규정의 위반 여부를 결정할 때 대학은 증거의 우세 기준을 적용합니다. 증거의 우세는 규정 위반이 일어났을 확률이 높다는 것을 말합니다.

### 1. 피고발인이 학생인 경우:

학생이 저지른 9 편 금지된 행동의 보고에 대한 대응 절차는 부록 A: 9 편 금지된 행동의 보고 조사 및 해결 과정에 상세 기술되어 있습니다.

직원이 저지른 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동의 보고에 대한 대응 절차는 부록 B: 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동의 보고 조사 및 해결 과정에 상세 기술되어 있습니다.

### 2. 피고발인이 직원인 경우:

직원이 저지른 9 편 금지된 행동의 보고에 대한 대응 절차는 부록 A: 9 편 금지된 행동의 보고 조사 및 해결 과정에 상세 기술되어 있습니다.

직원이 저지른 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동의 보고에 대한 대응 절차는 부록 B: 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동의 보고 조사 및 해결 과정에 상세 기술되어 있습니다.

### 3. 피고발인이 삼자인 경우:

삼자에 대한 적절한 시정 조치를 하는 대학의 권한은 삼자가 대학에 지닌 관계의 성격에 따라 달라집니다. 9 편 코디네이터가 연방법, 연방 지침 그리고 이 규정에 따라 대학의 신속하고 공평한 절차에 일관된 적절한 방식으로 결정을 합니다.

관련 정보:

#### A. 학생:

[행동 준칙](#)

[STU-002: 가족교육권리 및 개인정보법\(FERPA\)](#)

#### B. 직원:

[보고 규정](#)

#### C. 직원 및 삼자:

[HRM-009: 차별과 희롱 행위 방지 및 다루기](#)

[HRM-010: 보복 행위 방지 및 다루기](#)

규정 배경:

수정된 규정은 대학 총장에 의해 승인되었으며 2020 년 8 월 14 일부터 유효합니다.

주요 범주: 인적 자원 관리

범주 상호 참조: 학생 및 학생 프로그램

다음 검토 일정: 2021 년 8 월 14 일

승인자 및 승인일: 대학 총장, 2015 년 3 월 30 일

수정 이력: 2020/8/14 수정, 참조 법 갱신 2017/8/30, 2017/7/17, 2017/5/10, 2017/5/1 수정, 2016/11/21, 2016/5/10 링크 수정, 2015/ 6/30 수정.

URL 출처: <https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041>