

**보복**

**방지 및 대처**

일자: 2008년 05월 27일

정책 ID # HRM-010

상태: 최종

최근 개정일: 2014년 10월 22일

정책 유형: 본 대학교

연락 사무실: 기회 균등 및 민권 사무실

감독자: 본 대학교 총장

적용 대상: 학술 분과, 의료 센터, 와이즈 칼리지. 구체적으로, 차별 및 괴롭힘 방지 및 대처 정책에 정의된 차별 및/또는 괴롭힘을 당했다고 선의로 불만을 제기하는 사람, 또는 기회 균등 및 민권 사무실의 차별, 괴롭힘, 보복 방지 및 대처 - 불만 제기 절차에 안내된 절차를 지원하거나 이에 참여하는 사람.

**목차:**

[정책 강령](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010" \l "Statement)

[절차](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010" \l "Procedures)

**정책 도입 사유:**

본 대학교는 [HRM-009, 차별 및 괴롭힘 방지 및 대처](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009) 정책에 정의된 차별 및/또는 괴롭힘을 당했다고 선의(자신이 주장하는 바의 진실성을 진정으로 믿음)로 불만을 제기하는 사람, 또는 기회 균등 및 민권 사무실의 [차별, 괴롭힘, 보복 방지 및 대처 - 불만 제기 절차](http://eocr.virginia.edu/file-complaint" \t "_blank)에 안내된 절차를 지원하거나 이에 참여하는 사람에 대해 보복이 이루어지지 않는 일터, 학업 환경, 프로그램, 활동을 제공하기 위해 노력하고 있습니다. 본 정책은 헌법상 그 자유가 보호되는 표현에 대해 제한이나 검열을 허용하지 않습니다.

**강령에 사용된 용어의 정의:**

**불만:** 차별, 괴롭힘 및/또는 보복을 당했다고 주장하는 것으로, 선의로 그리고 기회 균등 및 민권 사무실의 [차별, 괴롭힘, 보복 방지 및 대처 - 불만 제기 절차](http://eocr.virginia.edu/file-complaint" \t "_blank)에 부합하도록 제기된 것을 의미합니다.

**차별:** 본 대학교가 특정 개인의 보호 대상 특성이나 지위를 이유로 해당 개인을 불공평하게 대우하는 것을 의미하며, 법이 허용하거나 요구하는 경우는 제외합니다.

**보호 대상 특성/지위:** 나이, 피부색, 장애, 성정체성, 혼인 여부, 출신국, 민족, 정치적 성향, 인종, 종교, 성별(임신 여부 포함), 성적 취향, 퇴역 군인 지위, 가족 내 의료 정보나 유전 정보를 의미합니다.

**괴롭힘:** 특정 개인에게 그 보호 대상 특성이나 지위를 이유로 행하는 불쾌한 행위로, 그 정도가 매우 심하고 깊이 침투되어 있어 고용 관계, 학업, 또는 본 대학교 프로그램이나 활동에 참여하는 것을 저해하고, 합리적인 사람이라면 위협적이거나 적대적이거나 불쾌하다고 느낄 업무 환경, 학습 환경, 프로그램 또는 활동 환경을 조성하는 것을 의미합니다.

**보복:** 관련 법적 기준상 앙갚음, 방해, 저지, 불이익, 차별, 위협, 또는 괴롭힘에 해당하는 행위를 의미합니다.

**상급자:** 본 정책에서 "상급자"란, 직원에게 영향을 미칠 실질적인 고용 관련 결정 또는 학생에게 영향을 미칠 실질적인 학업 관련 결정을 내리거나 추천할 수 있는 권한, 또는 직원의 업무나 학생의 학업에 관해 지시를 내릴 권한을 지닌 사람을 가리킵니다. 그 예로, 근로 학생을 담당하는 교수, 다른 직원들의 업무를 수시로 감독하거나 지시하는 팀 리드 직원 등이 여기에 해당됩니다.

**정책 강령:**

본 대학교는 [HRM-009, 차별 및 괴롭힘 방지 및 대처](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009) 정책이나 본 정책에 따라 선의로 불만을 제기하는 사람, 또는 [불만 제기 절차](http://eocr.virginia.edu/file-complaint" \t "_blank)를 지원하거나 이에 참여하는 사람에 대한 보복을 금지하고 있습니다. 보복은 그 원인이 된 불만 제기가 근거 없이 이루어진 경우에도 존재할 수 있습니다.

본 정책은 관련 연방법 및 주법, 주 정책, 본 대학교 정책에 부합하도록 수립되었습니다. [기회 균등 및 민권 사무실](http://eocr.virginia.edu/" \t "_blank)은 본 대학교를 대표해 본 정책을 시행할 책임이 있으며 이를 위해 [불만 제기 절차](http://eocr.virginia.edu/file-complaint" \t "_blank)를 갖추고 있습니다.

경영진, 상급자, 교수진 및 본 대학교, 보편 직종, 의료 센터 스태프에 해당하는 모든 인원은 적어도 2년마다 본교의 [차별, 괴롭힘, 보복 금지 교육](http://eocr.virginia.edu/prevention-and-training" \t "_blank)을 성공적으로 이수해야 합니다.

이와 더불어, 상급자에게는 다음의 책임이 있습니다:

* 본 정책을 숙지하고 이해해야 합니다.
* 자신이 담당하는 인원들에게 본 정책을 설명해야 합니다.
* 보복을 방지하기 위해 적절한 조치를 취해야 합니다.
* 보복에 관한 우려 및 불만 제기가 있을 경우 열린 자세로 임해야 합니다.
* 본 정책의 위반 가능성을 인지하는 경우 기회 균등 및 민권 사무실과 협력하여 적절한 조치를 취해야 합니다.
* 보복 관련 불만을 제기한 사람에게 후속 연락을 취해, 조사가 진행되었음을 알리고 구제 조치가 효과적이었는지 파악해야 합니다.

상급자가 본 정책상 책임을 충분히 이행하지 않을 경우 업무 고과에 불리하게 작용하며 징계(해고도 포함) 대상이 될 수 있습니다.

**절차:**

현재 및 과거 교직원, 학생, 입학 또는 채용 지원자, 본 대학교 프로그램이나 활동에 참여하는 사람은 본 정책에 반하여 보복을 당했다고 판단하는 경우 기회 균등 및 민권 사무실에 불만을 제기할 수 있습니다. 불만 제기는 해당 사건 발생일로부터 300일 내에 이루어져야 합니다.

본 정책, 그리고 기회 균등 및 민권 사무실의 [차별, 괴롭힘, 보복 방지 및 대처 - 불만 제기 절차](http://eocr.virginia.edu/file-complaint" \t "_blank) 및 [불만 제기 양식](http://eocr.virginia.edu/file-complaint" \t "_blank)은 온라인 및 인쇄물의 형태로 제공됩니다. 한편 본 정책은 기회 균등 및 민권 사무실에서 제공하는 [온라인 및 실시간 교육](http://eocr.virginia.edu/prevention-and-training" \t "_blank)을 통해서도 소개됩니다.

**관련 정보:**

[HRM-009, 차별 및 괴롭힘 방지 및 대처](http://uvapolicy.virginia.edu/hrm-009)

기회 균등 및 민권 사무실의 각종 정책은 기회 균등 및 민권 사무실 브로셔, 본 대학교 카탈로그, 입학 및 채용 지원자용 안내 자료 등, 본교 내 여러 곳에서 인쇄물의 형태로 제공됩니다.

**정책 배경:**

본 정책은 행정명령 11246, 1964년 민권법 타이틀 VI 및 VII, 1967년 고용시연령차별금지법, 1972년 교육개정법 타이틀 IX, 1990년 미국장애인법(개정), 주 불만제기절차법, 2008년 유전정보차별금지법을 비롯한 관련 연방법 및 주법, 그리고 주지사 행정명령 1호, 버지니아 주 인력관리국 정책 1.60 - 행동 기준, 정책 2.05 - 고용 기회 균등, 정책 2.30 - 일터 내 괴롭힘 금지를 비롯한 관련 주 정책에 근거하고 있습니다.

본 정책은 차별적 괴롭힘에 관한 정책(2003년 개정)의 조항을 바탕으로 새로운 단독 정책을 구성하며, 2006년 미국 대법원의 벌링턴 노던 v. 화이트 사건 결정(126 S. Ct. 2405)에 따라 보복의 정의에 관한 관련 법이 변경된 점을 반영하도록 수립되었습니다. 벌링턴 노던 사건 결정에서 미국 대법원은 1964년 민권법 타이틀 VII 보복 금지 조항의 범위를, 실질적으로 적대적인 고용주의 행위로서 실제로 일터 내외에서 불이익을 야기한 행위를 포함하도록 확장하였습니다.