

**성적 괴롭힘, 성별을 이유로 한 괴롭힘, 기타 대인 폭력에 관한 정책**

일자: 2015년 07월 01일

정책 ID # HRM-041

상태: 최종

정책 유형: 본 대학교

연락 사무실: 기회 균등 및 민권 사무실

감독자: 본 대학교 총장

적용 대상: 학술 분과(외부에 위치한 곳도 모두 포함) 및 의료 센터

#### 목차:

[I. 정책 강령 2](#_Toc423094906)

[II. 본 정책의 적용 대상 3](#_Toc423094907)

[III. 본 정책상 적용 가능한 절차 4](#_Toc423094908)

[A. 피신고자가 학생인 경우 4](#_Toc423094909)

[B. 피신고자가 교직원인 경우 4](#_Toc423094910)

[C. 피신고자가 학생인 동시에 교직원인 경우 5](#_Toc423094911)

[D. 피신고자가 제3자인 경우 5](#_Toc423094912)

[IV. 타이틀 IX 코디네이터 5](#_Toc423094913)

[V. 리소스 및 신고 방법 7](#_Toc423094914)

[A. 구제 및 보호 조치 7](#_Toc423094915)

[B. 프라이버시 및 비밀 유지 책임 7](#_Toc423094916)

[프라이버시 8](#_Toc423094917)

[비밀 유지 책임 8](#_Toc423094918)

[교직원이 금지 행위 관련 정보 등을 제공받았을 때 이를 신고할 책임 8](#_Toc423094919)

[“비밀 유지 책임 직원” 8](#_Toc423094920)

[“신고 책임 직원” 9](#_Toc423094921)

[금지 행위의 불만 제기자나 피신고자가 교직원인 경우 이를 신고할 책임 9](#_Toc423094922)

[본 대학교의 특정 장소에서 발생하는 금지 행위의 신고 9](#_Toc423094923)

[사법 기관에 신고 9](#_Toc423094924)

[클레리법 신고 10](#_Toc423094925)

[C. 비밀 유지 리소스 10](#_Toc423094926)

[D. 신고 10](#_Toc423094927)

[1. 사법 기관 10](#_Toc423094928)

[2. 본 대학교 11](#_Toc423094929)

[VI. 본 정책상 금지 행위 11](#_Toc423094930)

[A. 성폭력 11](#_Toc423094931)

[1. 성적 접촉 12](#_Toc423094932)

[2. 성교 13](#_Toc423094933)

[3. 확정적 동의 13](#_Toc423094934)

[B. 성착취 15](#_Toc423094935)

[C. 파트너 간 폭력 16](#_Toc423094936)

[D. 스토킹 16](#_Toc423094937)

[E. 성적 괴롭힘, 성별을 이유로 한 괴롭힘 17](#_Toc423094938)

[1. 성적 괴롭힘 17](#_Toc423094939)

[2. 성별을 이유로 한 괴롭힘 17](#_Toc423094940)

[F. 보복 18](#_Toc423094941)

[G. 공모 18](#_Toc423094942)

[VII. 법 위반 18](#_Toc423094943)

[VIII. 방지 및 인식 제고 프로그램 18](#_Toc423094944)

[IX. 교육 19](#_Toc423094945)

[X. 관련 정책 19](#_Toc423094946)

[A. 학생 19](#_Toc423094947)

[B. 교직원 19](#_Toc423094948)

[C. 교직원 및 제3자 19](#_Toc423094949)

[XI. 진실한 정보를 제공할 의무 19](#_Toc423094950)

[XII. 연례 검토 19](#_Toc423094951)

# I. 정책 강령

샬러츠빌의 스쿨 11곳, 의료 센터, 그리고 모든 학술 센터(위치 불문)로 이루어진 버지니아 대학교("본 대학교" 또는 "본교"로 총칭)는 명예, 진실성, 신뢰, 존중의 바탕 위에 세워진 기관입니다. 본 대학교는 이러한 가치에 부합하도록 본교 커뮤니티의 모든 구성원을 위해 안전하고 차별 없는 학습, 생활, 업무 환경을 제공하고자 노력하고 있습니다. 본 대학교는 어떠한 교육이나 고용상 프로그램 및 활동에서도 성별을 이유로 차별하지 않으며, 이를 위해 본 정책은 1972년 교육개정법 타이틀 IX("타이틀 IX"), 1964년 민권법 타이틀 VII 및/또는 버지니아 주 인권법을 위반하는 특정 행위를 금지하고 있습니다. 또한, 해당 행위가 발생할 경우 본 대학교는 2013년 재승인 여성폭력방지법("여성폭력방지법"), 그리고 캠퍼스 보안 정책 및 캠퍼스 범죄 통계 공개를 위한 진 클레리법("클레리법")에 따라 일정한 조치를 취할 의무가 있습니다.

본 대학교는 성폭력, 성착취, 파트너 간 폭력, 스토킹, 성적 괴롭힘, 성별을 이유로 한 괴롭힘, 본 정책이 금지하는 행위의 공모, 그리고 이러한 행위를 선의로 신고하는 사람이나 본 정책에 따른 조사 혹은 절차에 참여하는 사람을 상대로 한 보복을 금지합니다. 이러한 금지 행위는 불법일 뿐 아니라 본 대학교의 특성과 목적을 훼손하는 것으로, 본교는 이를 용납하지 않습니다.

본 대학교가 본 정책을 도입한 이유는 (1) 금지 행위를 근절, 방지하고 금지 행위로 인한 영향에 대응하기 위해, (2) 본교에 금지 행위를 용납하지 않는 신뢰의 커뮤니티를 구축하기 위해, (3) 모든 구성원이 금지 행위 신고를 위한 정보를 숙지하고 걱정 없이 신고하는 환경을 조성하기 위해, (4) 모든 당사자에게 공정하고 공평한 절차를 제공하기 위해, 그리고 (5) 본 정책의 위반 행위를 판단하고 필요시 징계를 내리는 기준을 명시하기 위해서입니다. 본 정책을 위반하는 교직원이나 학생은 징계를 받을 수 있으며 여기에는 해고나 퇴학도 포함됩니다. 본 대학교는 금지 행위를 근절하고 재발을 방지하며 금지 행위에 따른 영향을 바로잡기 위해 즉각적이고 공정한 조치를 취할 것입니다. 또한 본 대학교는 본 정책의 목표를 달성하기 위해 교직원 및 학생들을 대상으로 방지, 인식, 교육 프로그램을 지속적으로 실시합니다.

금지 행위 없는 환경을 조성할 책임은 본교 커뮤니티의 모든 구성원 각자에게 있습니다. 본 대학교는 모든 커뮤니티 구성원에게 금지 행위의 방지나 중단을 위해 합리적이고 분별력 있는 조치를 취할 것을 요청하며, 본교는 구성원들의 이러한 조치를 지지하고 지원할 것입니다.

본 정책은 금지 행위와 관련해 발효일 이후에 이루어지는 모든 신고에 적용되며, 금지 행위 발생일이 본 정책 발효일보다 앞서는 경우에는 발생일 당시 유효했던 '부적절 행위'의 정의가 적용됩니다. 단, 본 정책에 규정된 절차는 금지 행위 발생일에 관계없이 본 정책의 발효일 이후에 이루어지는 모든 신고의 조사 및 해결에 적용됩니다.

# II. 본 정책의 적용 대상

본 정책은 학점 과정 혹은 학점 외 과정에 등록한 학생("학생"), 교직원(풀타임 및 파트타임 교수진, 본 대학교 스태프, 의료 센터 직원 및 보편 직종 스태프, 피고용인(비정규직 포함), 전문 연구 스태프, 포스트닥터 펠로우를 전부 포함하며 "교직원"으로 총칭), 그리고 도급업자, 판매점 상인, 방문자, 게스트, 기타 제3자("제3자"로 총칭)에게 적용됩니다. 본 정책은 학생, 교직원, 제3자가 다음의 경우에서 금지 행위를 하거나 당했을 때 적용됩니다:

1. 금지 행위가 본교 건물이나 구내, 또는 본교가 소유하거나 관리/통제하는 재산에서 발생하는 경우.
2. 금지 행위가 본교의 교육이나 고용상 프로그램 혹은 활동의 맥락에서 발생하는 경우(본교가 후원하는 해외 학업 프로그램, 연구 프로그램, 온라인 프로그램, 인턴쉽 프로그램도 포함하며 이에 한정되지 않음).
3. 금지 행위가 본교의 교육이나 고용상 프로그램 혹은 활동의 맥락 외에서 발생했으나 이로 인해 학생, 교직원, 제3자가 본교 건물이나 구내(또는 본교가 소유하거나 관리/통제하는 재산)에 있는 동안 또는 본교의 교육이나 고용상 프로그램 혹은 활동에 참여하는 동안 지속적으로 부정적인 영향을 미치거나 적대적 환경을 조성하는 경우.

본 대학교의 기회 균등 및 민권 사무실은 다른 유형의 차별 및 괴롭힘에 대해 별도의 정책 두 가지를 담당하고 있습니다. (1) [차별 및 괴롭힘 방지 및 대처 정책](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009), 그리고 (2) [보복 방지 및 대처 정책](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010)이 그것입니다("기회 균등 및 민권 정책"으로 총칭). 본 정책과 기회 균등 및 민권 정책의 조항이 상충하는 경우에는 본 정책이 우선합니다. 또한, 금지 행위가 본 정책과 기회 균등 및 민권 정책을 동시에 위반하는 경우 본 대학교는 본 정책에 규정된 절차에 따라 대응합니다. 특정 상황에 어떤 정책이 적용되는지에 관한 문의는 [본교의 타이틀 IX 코디네이터](#_IV._TITLE_IX) 전화 (434) 297-7988번으로 연락하시기 바랍니다.

# III. 본 정책상 적용 가능한 절차

금지 행위를 신고, 조사, 해결하는 구체적인 절차는 피신고자와 본 대학교의 관계(학생인지 교직원인지 제3자인지)에 따라 결정됩니다. 아래 규정된 모든 절차는 불만 제기자와 피신고자를 존중하고 공정하게 대한다는 동일한 원칙 하에 마련되었습니다. "불만 제기자"는 자신이 본 정책상 금지 행위의 피해자라고 말하는 학생, 교직원 혹은 제3자를 의미합니다. 본 정책상 해당 금지 행위를 신고하거나 조치를 원하는지 여부와는 무관합니다. "피신고자"는 본 정책을 위반한 혐의를 받고 있는 학생, 교직원 혹은 제3자를 의미합니다.

본 대학교가 금지 행위를 한 것으로 판단한 학생이나 교직원은 징계를 받게 되며 여기에는 퇴학이나 해고도 포함됩니다. 금지 행위를 한 제3자에 대해 본 대학교는 관계를 종료하고/종료하거나 본교 구내 혹은 재산의 출입 권한을 취소할 수 있습니다.

아래 규정된 절차는 금지 행위 신고가 있을 경우 즉각적이고 공정하게 대응하도록 마련되었습니다. 각 절차에는 진행 과정상 주요 단계의 구체적 시한이 명시되어 있고 철저하고 공평한 조사가 이루어지도록 규정되어 있으며, 이 같은 조사 과정에서 모든 당사자에게는 적절한 통보가 이루어지고 목격자와 증거를 제시할 기회 그리고 정책 위반 여부 판단에 사용되는 정보를 열람할 기회가 주어집니다. 본 대학교가 본 정책 위반 여부를 판단하는 기준은 증거우위의 증명으로, "증거우위의 증명"이란 정책 위반이 발생했을 가능성이 그렇지 않을 가능성보다 큰 경우를 의미합니다.

## A. 피신고자가 학생인 경우

금지 행위 신고에서 피신고자가 학생인 경우의 대응 절차는 [첨부 A: 성적 괴롭힘, 성별을 이유로 한 괴롭힘, 기타 대인 폭력 신고에서 피신고자가 학생인 경우의 조사 및 해결 절차](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20A%20Student%20Procedures.pdf)에 상세히 규정되어 있습니다.

## B. 피신고자가 교직원인 경우

금지 행위 신고에서 피신고자가 교직원인 경우의 대응 절차는 [첨부 B: 성적 괴롭힘, 성별을 이유로 한 괴롭힘, 기타 대인 폭력 신고에서 피신고자가 교직원인 경우의 조사 및 해결 절차](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20B%20-%20Employee%20Procedures.pdf)에 상세히 규정되어 있습니다.

## C. 피신고자가 학생인 동시에 교직원인 경우

* + 피신고자가 풀타임 학생이지만 풀타임 교직원은 아닐 때에는, 피신고자가 학생인 경우의 절차([첨부 A](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20A%20Student%20Procedures.pdf))가 적용됩니다.
  + 피신고자가 풀타임 교직원이지만 풀타임 학생은 아닐 때에는, 피신고자가 교직원인 경우의 절차([첨부 B](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20B%20-%20Employee%20Procedures.pdf))가 적용됩니다.
  + 피신고자의 주된 신분이 무엇인지 불분명한 경우에는 본교의 타이틀 IX 코디네이터가 사실 관계 및 상황(예: 금지 행위의 맥락에서 어떤 신분이 더 크게 작용했는지)을 검토한 후 어떤 절차를 적용할지 결정합니다. 더 나아가, 피신고자가 학생인 동시에 교직원인 경우에는 학생 대상 제재와 교직원 대상 제재를 모두 받을 수 있습니다.

## D. 피신고자가 제3자인 경우

본 대학교가 제3자를 상대로 적절한 조치를 취할 수 있는지 여부는 해당 제3자와 본교의 관계에 따라 결정됩니다. 본 대학교는 연방법, 연방 지침, 본 정책에 부합하는 즉각적이고 공정한 절차를 진행하기 위해 노력하고 있으며, 이를 바탕으로 타이틀 IX 코디네이터가 적절한 해결 방안을 결정합니다.

# IV. 타이틀 IX 코디네이터

타이틀 IX은 다음과 같이 정하고 있습니다:

미국에서는 연방 정부의 재정 지원을 받는 교육 프로그램이나 활동에 있어 누구도 성별을 이유로 참여에서 배제되거나 혜택을 거부당하거나 차별을 받아서는 안 된다.

타이틀 IX 코디네이터는 본 대학교가 타이틀 IX을 준수하는지 모니터링할 책임, 적절한 관련 교육이 이루어지도록 할 책임, 본교가 본 정책에 따른 신고를 조사, 대응, 해결하도록 조율할 책임, 금지 행위를 근절하고 재발을 방지하며 금지 행위에 따른 영향을 바로잡기 위해 적절한 조치를 취할 책임이 있습니다. 또한 타이틀 IX 코디네이터는 학생, 교직원 혹은 제3자와 만나 본 정책이나 관련 절차에 대해 논의할 수 있습니다. 한편 본 대학교는 타이틀 IX 코디네이터가 이러한 책임을 수행하도록 지원할 타이틀 IX 부코디네이터를 지정했습니다. 타이틀 IX 코디네이터와 타이틀 IX 부코디네이터는 위와 같은 책임을 수행하는 데 필요한 적절한 교육을 받습니다.

본 대학교가 타이틀 IX, 여성폭력방지법, 타이틀 VII, 클레리법, 또는 버지니아 주 인권법을 적용하는 것과 관련하여 우려 사항이 있으면 타이틀 IX 코디네이터, 미국 교육부 클레리법 준수국([clery@ed.gov](mailto:clery@ed.gov)), 미국 교육부 민권실([OCR@ed.gov](mailto:OCR@ed.gov) 혹은 (800) 421-3481) 및/또는 고용 기회 균등 위원회([info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov) 혹은 (800) 669-4000)에 연락하여 우려를 제기할 수 있습니다.

타이틀 IX 코디네이터와 타이틀 IX 부코디네이터는 정규 근무 시간에 전화, 이메일로 연락하거나 직접 만날 수 있습니다:

**Emily Babb(에밀리 뱁),** 타이틀 IX 준수 담당 부실장

타이틀 IX 코디네이터

O’Neil Hall, Terrace Level, Room 037

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

(434) 297-7643

**Akia Haynes(아키아 헤인즈)**, 타이틀 IX 부코디네이터  
타이틀 IX 사무실  
O'Neil Hall, Terrace Level, Room 036  
(434) 924-1696  
[aah6n@virginia.edu](mailto:aah6n@virginia.edu)

**V. 리소스 및 신고 방법**

본 대학교에는 금지 행위 발생 시 대처법에 대해 지원과 안내를 제공하는 다양한 리소스가 학생과 교직원을 위해 마련되어 있습니다. 본교와 커뮤니티에서 이용 가능한 리소스에는 응급 조치 및 지속적 지원, 보건 및 정신 건강 서비스, 피해자 권익 보호 서비스, 금지 행위를 본교 및/또는 사법 기관에 신고하는 방법, 학업이나 주거 또는 고용 관련 지원 등이 포함되며, 이에 관한 종합적인 정보는:

* 학생은 [학생 리소스 가이드(첨부 A-1)](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20A-1%20Student%20Resource%20Guide.pdf)를,  
  교직원은 [교직원 리소스 가이드(첨부 B-1)](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20B-1%20Employee%20Resource%20Guide.pdf)를 참고하고
* 제3자는 타이틀 IX 코디네이터에게 연락하여 본교 및/또는 커뮤니티에서 이용 가능한 리소스나 지원을 제공하는지 문의하시기 바랍니다.

## A. 구제 및 보호 조치

본 대학교에는 금지 행위 신고의 접수, 조사, 해결과 관련하여 지원과 안내를 제공하는 다양한 리소스가 학생과 교직원을 위해 마련되어 있습니다(불만 제기자용 리소스와 피신고자용 리소스 모두 제공). 본 대학교는 불만 제기자를 보호하고 불만 제기자가 본교의 고용이나 교육 관련 프로그램 및 활동에 계속 참여할 수 있도록 합리적이고 적절한 조치를 제공합니다. 이러한 조치는 구제 조치(불만 제기자의 안전, 웰빙, 지속적인 학업 기회를 위한 조치) 또는 보호 조치(피신고자에 대한 조치)의 형태로 제공될 수 있습니다. 임시 혹은 영구적으로 제공 가능한 이러한 조치에는 연락 금지 명령, 기숙사 변경, 학사 일정 변경 및 지원, 업무 일정 변경, 임시 정학, 정직, 징계 전 휴가(유급 또는 무급) 등이 포함될 수 있습니다. 구제 조치는 불만 제기자가 본 정책상 불만을 신고하거나 조사를 원하는지 여부에 관계없이 제공 가능합니다. 본 대학교는 본 정책상 제공되는 구제 및 보호 조치와 관련하여 현실적으로 가능한 범위에서 당사자들의 프라이버시를 보호하며, 보호 조치 위반이 발생할 경우 즉시 대응합니다. 타이틀 IX 코디네이터는 관련 정보를 바탕으로 임시 조치를 시행 및/또는 변경할 재량을 보유하며, 임시 조치의 내용에 대해 우려가 있을 경우 불만 제기자 또는 피신고자와 만나 논의할 수 있습니다.

제3자의 경우, 본 대학교는 해당 제3자의 담당 업무 및 본교와의 계약 관계를 감안하여 적절하고 합리적이며 이용 가능한 구제 및 보호 조치를 제공합니다.

B. 프라이버시 및 비밀 유지 책임

본 대학교는 본 정책상 신고의 조사와 해결에 있어 그와 관련된 모든 개인의 프라이버시를 보호하기 위해, 그리고 학생, 교직원, 제3자가 충분한 정보를 바탕으로 결정을 내리도록 지원하기 위해 노력합니다. 본 정책상 신고에 있어, 본교는 주법 및 연방법에 따라 관련자의 프라이버시를 보호하고자 합리적인 노력을 기울이는 동시에, 신고 내용을 진단하고 금지 행위를 근절하며 재발을 방지하고 금지 행위에 따른 영향을 바로잡는 데 필요한 정보 수집의 필요성과 균형을 맞추고자 합니다.

본 정책상 프라이버시와 비밀 유지 책임은 그 의미가 구별됩니다.

프라이버시**:** 프라이버시란 금지 행위 신고 관련 정보가 신고 사항의 진단, 조사, 해결을 지원하기 위해 관련 정보를 "알 필요가 있는" 한정된 범위의 교직원에게만 공유됨을 의미합니다. 본 대학교의 금지 행위 신고 대응에 관여하는 모든 교직원은, 프라이버시에 해당하는 정보를 주법과 연방법에 따라 공유 및 보호하는 방법에 대해 구체적인 교육과 안내를 받습니다.

학생 기록의 프라이버시는 가족 교육권 및 프라이버시에 관한 법률("FERPA")에 따라 보호되며, 이 법률은 본교의 FERPA 정책에 안내되어 있습니다. 개인 의료 관련 기록의 프라이버시는, FERPA와 버지니아 주 건강 기록 프라이버시에 관한 법률(Va. Code § 32.1-127.1:03)에 따라 보호되는 기록을 제외하고는, 일반적으로 건강보험 정보 이전 및 책임에 관한 법률("HIPAA")에 따라 보호됩니다. 교직원의 인사 기록에 대한 접근은 버지니아 주 정보공개법, 그리고 인력관리부 정책 6.05 인사 기록 공개 및 6.10 기록 관리에 따라 제한될 수 있습니다.

비밀 유지 책임**:** 비밀 유지 책임은 타인과의 관계를 보호하는 법이 있을 경우 존재합니다. 이 같은 관계에는 의료 및 임상 서비스 제공자(및 관련 행정 서비스 제공자)와의 관계, 정신 건강 서비스 제공자와의 관계, 상담사와의 관계, 안수받은 성직자와의 관계 등이 포함되며, 이들은 버지니아 주법상 비밀 유지 의무가 있는 정보를 제공받는 사람들입니다. 본 대학교에서 비밀 유지 의무가 있는 정보를 제공받을 권한이 있는 개인은 "비밀 유지 책임 직원"으로 지정되어 있습니다. 비밀 유지 책임 직원이나 그와 동등한 법적 보호 의무가 있는 커뮤니티 전문 인력이 정보를 제공받은 경우, 해당 직원이나 전문 인력은 이를 타인에게 공개할 수 없습니다. 단, 관련 법이나 법원 명령에 의해 공개가 허용 혹은 요구되는 경우는 예외입니다. 예를 들어, (i) 정보 제공자가 공개에 서면 동의하는 경우, (ii) 정보 제공자가 자신이나 타인에게 심각한 상해를 입힐 것으로 우려되는 경우, 또는 (iii) 18세 미만 미성년자에 대한 학대나 방치가 의심되는 경우에는 해당 정보의 공개가 요구될 수 있습니다.

교직원이 금지 행위 관련 정보 등을 제공받았을 때 이를 신고할 책임: 교직원이 금지 행위 관련 정보를 신고할 책임에 대해서는 신고에 관한 별도의 정책("[신고 정책](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040)")이 적용됩니다. 신고 정책상, 모든 교직원은 "비밀 유지 책임 직원" 또는 "신고 책임 직원" 중 하나로 지정되어 있습니다.

"비밀 유지 책임 직원"은 (1) 의료, 임상 혹은 정신 건강 전문 면허(예: 의사, 간호사, 의사 보조 인력, 심리학자, 정신과 의사, 전문 상담사, 사회복지사, 그리고 이들의 감독하에 서비스를 수행하는 인원)를 보유한 교직원으로서 해당 전문 직무의 범위에서 학생 환자에게 서비스를 제공하는 경우("의료인"), 그리고 (2) 의료인이 해당 서비스를 수행함에 있어 행정상, 운영상 및/또는 기타 관련 지원을 제공하는 교직원을 의미합니다. 비밀 유지 책임 직원은 학생의 허락 없이는 금지 행위 관련 정보를 본교의 타이틀 IX 코디네이터에게 공개할 수 없습니다(단, 여기에는 본 정책의 [비밀 유지 책임](#Confidentiality) 섹션에 기술된 것처럼 예외가 있습니다).

"신고 책임 직원"은 비밀 유지 책임 직원이 아닌 교직원 모두를 의미합니다. 신고 책임 직원은 학생이 불만 제기자, 피신고자 및/또는 목격자로 관련되어 있는 금지 행위에 대해 자신이 직간접적으로 받은 모든 관련 정보를 본교의 타이틀 IX 코디네이터에게 신고해야 하며, 이 같은 정보에는 일시, 장소, 당사자 및 목격자의 이름 등이 포함됩니다. 기숙사 근로 학생, 대학원생 조교, 기타 근로 학생 자격으로 이 같은 정보를 제공받는 근로 학생도 모두 신고 책임 직원에 포함됩니다. 신고 책임 직원은 (1) 대중 인식 고취 행사(예: 학생들이 금지 행위 관련 정보를 공개할 수 있는 "Take Back the Night(우리의 밤을 되찾다)", 촛불 추모회, 시위, "Suvivor Speak-Outs(생존자가 말하다)", 기타 공개적인 장을 말하며 "대중 인식 고취 행사"로 총칭)에서 알게 된 정보, 또는 (2) 학생이 기관 심사 위원회에서 승인한 인간 대상 연구 프로토콜("IRB 연구")에 참여하는 동안 제공받은 정보는 신고할 의무가 없습니다. 본 대학교는 대중 인식 고취 행사에서 학생들의 타이틀 IX상 권리 그리고 본교 및 커뮤니티를 통해 이용 가능한 리소스와 지원에 대해 정보를 제공할 수 있으며, 기관 심사 위원회는 적절한 경우 연구원으로 하여금 이러한 정보를 IRB 연구 대상으로 참여하는 모든 학생에게 제공하도록 요구할 수 있습니다.

금지 행위의 불만 제기자나 피신고자가 교직원인 경우 이를 신고할 책임: 본 정책에 따르면 상급자, 경영진, 인력 관리 전문가는 교직원이 불만 제기자나 피신고자 자격으로 연루된 금지 행위에 대해 모든 관련 정보를 본교의 타이틀 IX 코디네이터에게 신고할 의무가 있습니다. 이러한 신고 의무는 상급자, 경영진, 인력 관리 전문가가 그러한 금지 행위 관련 정보를 알거나(정보의 직간접적 제공을 통해) 알았어야 하는 경우에 모두 적용됩니다. 교수진의 경우 상급자에는 학과장, 학장, 기타 관리자급이 포함됩니다.

본 대학교의 특정 장소에서 발생하는 금지 행위의 신고**:** [Va. Code § 23.1-806](http://law.lis.virginia.gov/vacode/title23.1/chapter8/section23.1-806/)("버지니아 신고법")에 따라, 신고 책임 직원은 본교의 건물 및 구내(기숙사 홀 포함), 본교가 소유하거나 관리/통제하는 인접(구외) 재산, 학생 조직이 관리/통제하거나(프래터니티 하우스 포함) 학생들이 수시로 이용하는 재산(위치 불문), 또는 본교 건물 및 구내에서 접근 가능한 인접 공공장소(도로, 인도, 주차 시설 포함)에서 금지 행위가 발생한 경우에는 출처를 불문하고 모든 정보를 타이틀 IX 코디네이터에게 신고해야 합니다. 이러한 신고 의무와 버지니아 신고법에 대해서는 [신고 정책](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040)에 기술되어 있습니다.

사법 기관에 신고: 버지니아 신고법상 본 대학교는 특정 금지 행위 관련 정보에 대해서는 수사권 및 기소권이 있는 사법 기관 및 검찰 당국에 신고할 의무가 있습니다.

클레리법 신고**:** 클레리법상 본 대학교는 특정 범죄 통계(관련자들의 개인 식별 정보는 제외)를 연례 안전 보고서를 통해 공개하고 미국 교육부에 제공합니다. 또한 본교는 클레리법에 따라, 특정 범죄 신고가 접수되고 학생 및 교직원에게 심각한 혹은 지속적인 위협이 될 수 있는 때에는 적시에 본교 커뮤니티에 경고를 발령할 의무가 있습니다. 이처럼 경고를 발령하는 경우, 본교는 클레리법에 따라 불만 제기자의 이름을 비롯한 개인 식별 정보는 공개하지 않습니다.

C. 비밀 유지 리소스

비밀 유지 책임 직원 그리고 커뮤니티 내 전문 면허 보유자의 정의에 따라, 본 대학교와 샬러츠빌 커뮤니티에는 학생과 교직원이 비밀을 유지한 상태에서 트라우마 관련 상담과 지원을 받을 수 있는 리소스가 다수 마련되어 있습니다. 여기에는 본교와 별도의 양해각서를 체결한 성폭력 피해자 리소스 기관((434) 977-7273), 긴급 지원 보호소((434) 293-8509), 버지니아 주 가정 폭력 및 성폭력 핫라인(통화는 (800) 838-8238, 문자는 (804) 793-9999) 등이 포함됩니다.

또한 학생들은 학생 보건 센터 및 여성 센터에 마련된 상담 및 심리 지원 서비스((434) 982-2903)도 이용 가능합니다. 학생들이 본교와 커뮤니티에서 비밀 유지 상태로 이용 가능한 모든 리소스는 [학생 리소스 가이드(첨부 A-1)](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20A-1%20Student%20Resource%20Guide.pdf)에 안내되어 있습니다.

한편 교직원은 교수진 및 교직원 지원 프로그램((434) 243-2643)을 통해 상담 서비스를 이용할 수 있습니다. 교직원이 본교와 커뮤니티에서 비밀 유지 상태로 이용 가능한 모든 리소스는 [교직원 리소스 가이드(첨부 B-1)](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20B-1%20Employee%20Resource%20Guide.pdf)에 안내되어 있습니다.

D. 신고

금지 행위는 여러 경로로 신고 가능합니다. 불만 제기자는 본 대학교나 사법 기관, 또는 두 곳에 모두 신고할 수 있고 둘 중 어느 곳에도 신고하지 않을 수 있으며, 신고 방법은 이에 한정되지 않습니다. 한편 불만 제기자는 형사 조치와 징계 조치를 동시에 요청할 수도 있습니다. 본교는 불만 제기자가 이러한 방법들을 이해, 고려, 요청하도록 지원하고 있습니다.

### 1. 사법 기관

불만 제기자는 사법 기관에 신고할지 여부를 결정할 권리가 있습니다. 본 대학교는 금지 행위를 근절, 방지하고 바로잡기 위해 적절한 조치를 취하고자 노력하는 차원에서, 불만 제기자가 금지 행위를 ***즉시*** 지역 사법 기관에 신고할 것을 강력히 권고합니다. 신고용 연락처는 다음과 같습니다:

* 911(긴급한 경우)
* 앨버말 카운티 경찰: (434) 977-9041(그 밖의 경우)
* 샬러츠빌 시 경찰: (434) 970-3280(그 밖의 경우)
* 본 대학교 경찰: (434) 924-7166(그 밖의 경우)

경찰은 수색 영장의 신청 및 집행, 과학 수사를 위한 증거 수집 및 확보, 체포, 긴급 보호 명령 신청 지원을 비롯해 고유의 법적 권한을 갖고 있습니다. 경찰 신고는 어느 때라도 가능하나, 불만 제기자는 버지니아 주의 경우 일부 범죄의 시효가 1년이라는 점을 기억해야 합니다. 불만 제기자가 사법 기관에 신고하기로 선택하는 경우 본교는 이를 지원합니다.

### 2. 본 대학교

본 대학교는 누구든지 금지 행위를 인지하면 ***즉시*** 본교에 신고할 것을 강력히 권고합니다. 신고 방법은 다음과 같습니다:

* 본교의 타이틀 IX 코디네이터나 타이틀 IX 부코디네이터에게 정규 근무 시간에 전화, 이메일로 연락하거나 직접 만나서 신고할 수 있습니다. 사무실 위치, 이메일 주소, 전화번호는 본 정책의 섹션 IV에 안내되어 있습니다.
* 본교의 온라인 신고 웹사이트인 *[Just Report It(망설이지 말고 신고하세요)](http://www.virginia.edu/justreportit/)*를 통해 신고할 수 있으며, 익명 신고도 가능합니다.

본 정책에 따라 본교에 금지 행위를 신고하는 경우에는 기한이나 시효가 없습니다. 그러나 시간이 흐를수록 증거 확보가 어려워지고 관련자들의 기억도 희미해지며 피신고자가 본교를 떠날 수도 있어, 본교의 사건 대응 능력이 그만큼 줄어들게 됩니다. 피신고자가 더이상 학생이나 교직원이 아닌 경우, 본교는 합리적인 범위에서 적절한 구제 조치를 제공하고 불만 제기자가 외부 신고 방법을 고려하도록 지원하는 한편, 금지 행위를 근절하고 재발을 방지하며 금지 행위의 영향을 바로잡기 위해 합리적인 조치를 취할 것입니다.

한편 본교는 불만 제기자나 목격자가 금지 행위를 선의로 신고하거나 조사에 협조하는 맥락에서 자신의 개인적인 불법 약물 사용이나 음주 사실을 공개하더라도 이에 대해 징계를 내리지 않습니다. 불만 제기자는 형사 조치와 본교의 징계 조치를 동시에 요청할 수 있습니다.

# VI. 본 정책상 금지 행위

본 정책상 아래의 행위는 불만 제기자나 피신고자의 성별, 성적 선호 및/또는 성정체성/표현을 불문하고 금지됩니다. 금지 행위에는 다음과 같이 구체적으로 정의된 행위 유형이 포함됩니다: 성폭력, 성착취, 파트너 간 폭력, 스토킹, 성적 괴롭힘, 성별을 이유로 한 괴롭힘, 공모, 보복.

A. 성폭력

성폭력은 (1) 성적 접촉 및/또는 (2) 성교가 (3) 확정적 동의 없이 이루어지는 것을 의미합니다.

1. 성적 접촉이란:

* 사람이 다른 사람에게
* 의도적으로 행하는 성적인 접촉으로
* 아무리 약한 접촉이라도 모두 포함되고
* 신체나 사물을 이용한 접촉이 모두 포함됩니다(아래 상술).

성적 접촉에는 (a) 다른 사람의 가슴, 엉덩이, 사타구니 혹은 성기를 직접 또는 옷으로 가려진 상태에서 의도적으로 접촉하는 행위, 또는 자신의 이 같은 신체 부위를 의도적으로 다른 사람에게 접촉시키는 행위, 그리고 (b) 다른 사람으로 하여금 자신이나 본인의 이 같은 신체 부위를 접촉하도록 하는 행위가 포함됩니다.

2. 성교란:

* 사람이 다른 사람에게
* 삽입하는 행위로
* 아무리 약한 삽입이라도 모두 포함되고
* 신체나 사물을 이용한 삽입이 모두 포함됩니다(아래 상술).

성교에는 (a) 성기, 사물, 혀 또는 손가락으로 질에 삽입하는 행위, (b) 성기, 사물, 혀 또는 손가락으로 항문에 삽입하는 행위, 그리고 (c) 입이 다른 사람의 성기에 접촉(아무리 약한 접촉도 모두 포함)하는 경우가 포함됩니다.

3. 확정적 동의란:

* 충분한 정보를 바탕으로(어떤 행위인지 인식하고)
* 자발적이고(자유 의사에 따라)
* 적극적으로(수동적이어서는 안 됨) 동의하는 것으로, 적극적이라 함은 상호 합의한 성적 행위에 참여하겠다고 명확한 언어나 행동을 통해 표현하는 것을 의미합니다.

확정적 동의는 위력을 통해서는 불가능합니다. 위력에는 (a) 물리적 폭력, (b) 협박, (c) 위협 및/또는 (d) 강압이 포함됩니다.

a) 물리적 폭력은 사람이 다른 사람에게 물리적 위력을 행사하여 통제력을 갖는 것을 의미하며, 그 예로는 사물로 가격하기, 주먹으로 가격하기, 손바닥으로 때리기, 발로 차기, 저지하기, 목 조르기, 휘두르기, 무기 사용 등이 있습니다.

b) 협박은 합리적인 사람으로 하여금 원치 않는 성적 행위에 참여하도록 강요하는 언어나 행동을 의미하며, 그 예로는 상해를 입히겠다는 협박, 명예나 명성을 훼손하기 위해 사적인 정보를 폭로하겠다는 협박, 학업이나 경제적 손해를 입히겠다는 협박 등이 있습니다.

c) 위협은 합리적인 사람을 위협하거나 공포를 일으키는 암시적/묵시적 협박을 의미합니다. 예를 들어, 큰 몸집 그 자체로는 위협에 해당하지 않으나 이를 이용한 행위(예: 출구로 향하는 복도를 큰 몸집으로 가로막음)는 위협에 해당할 수 있습니다.

d) 강압은 성적 행위를 위해 불합리한 정도의 압력을 가하는 것으로, 성관계를 갖기 위해 다른 사람을 단순히 설득, 유혹 혹은 매혹시키는 노력을 넘어서는 행위입니다. 상대방이 특정 형태의 성적 접촉 혹은 성교를 시작하지 않겠다거나 도중에 중단하겠다거나 성적 행위에서 일정한 수준을 넘지 않겠다고 분명히 결정했음에도 불구하고 계속해서 압력을 가한다면 강압에 해당할 수 있습니다. 본 대학교는 강압 여부를 판단함에 있어 (i) 압력 사용의 빈도, (ii) 압력의 강도, (iii) 압력을 받는 사람이 다른 사람들로부터 얼마나 격리되어 있었는지, 그리고 (iv) 압력이 지속된 시간 등의 요소를 고려합니다.

상대방이 불능 상태에 있고, 성적 행위를 시작하려는 사람이 상대방의 불능 상태를 알았거나 합리적으로 알 수 있는 경우, 상대방의 불능 상태를 이용해서는 확정적 동의를 얻을 수 없습니다. 불능 상태란 성적 행위에 참여할지 여부를 충분한 정보를 바탕으로 이성적으로 판단할 능력이 없는 상태를 의미합니다.

정신적 혹은 신체적으로 무력해서, 잠들어 있어서, 의식이 없어서, 또는 성적 행위가 일어나고 있음을 인지하지 못해서 일시적 또는 영구적으로 불능 상태인 사람은 확정적 동의를 할 수 없습니다. 불능 상태는 음주나 약물 사용, 또는 일시적/영구적 신체적/정신적 질병에서 비롯될 수 있습니다.

확정적 동의 여부 및 불능 상태 판단을 위해 본 대학교가 제시하는 지침은 다음과 같습니다:

특정한 성적 행위에 참여하기 원하는 사람은 상대방으로부터 해당 행위를 위한 확정적 동의를 받을 책임이 있습니다. 반대 의사를 표시하지 않는 것은 확정적 동의가 아닙니다. 저항하지 않는 것은 확정적 동의가 아닙니다. 침묵 및/또는 수동적 행동은 확정적 동의가 아닙니다. 성적 행위 전이나 도중에 비언어적 의사 소통에만 의존할 경우 오해가 발생할 수 있고 본 정책의 위반에 이를 수 있으며, 상대방의 동의 여부를 추정하거나 짐작해서는 안 됩니다. 혼동이나 모호함을 피하기 위해서는 성적 행위에 참여하기에 앞서 분명히 말로 대화하는 것이 바람직합니다. 만약 성적 행위 도중에 혼동이나 모호함이 발생하는 경우에는 성적 행위를 일단 중단한 후 둘 다 계속하기 원하는지 분명히 확인해야 합니다.

한 유형의 성적 행위에 대한 확정적 동의가 다른 유형의 성적 행위를 위한 확정적 동의로 연장되지는 않습니다. 예를 들어, 구강 성교에 대한 확정적 동의가 있다고 해서 질이나 항문에 삽입하는 성행위에 대해서도 확정적 동의가 있는 것으로 추정해서는 안 됩니다. 또한, 과거의 확정적 동의가 향후의 확정적 동의로 연장되지도 않습니다. 과거의 확정적 동의는 당시 당사자들 간의 관계가 어떠했는지 그리고 어떤 방식으로 의사 소통이 이루어졌는지에 기반하고 있을 수 있기 때문입니다.

확정적 동의는 언제든지 철회할 수 있으며, 철회를 원할 경우에는 성적 행위를 중단하기로 결정했음을 명확한 말이나 행동으로 분명하게 표시해야 합니다. 확정적 동의가 철회되면 그 즉시 성적 행위를 중단해야 합니다.

본 대학교는 불능 상태와 관련해 확정적 동의가 있었는지 판단하는 데 있어 다음의 두 질문을 기준으로 삼습니다: *(1) 성적 행위를 시작하려는 사람이 상대방의 불능 상태를 알고 있었는가? 만약 몰랐다면 (2) 술이나 약물에 취하지 않은 합리적인 사람이 동일한 상황에 있었다면 상대방의 불능 상태를 알 수 있었을 것인가?* 두 질문 중 하나라도 답이 "예"라면 확정적 동의가 없었음을 의미하며, 따라서 해당 행위는 본 정책의 위반일 가능성이 높습니다.

불능 상태는 단순히 술이나 약물에 취한 정도를 넘어서는 것으로, 음주나 약물 사용이 있었다고 해서 반드시 불능 상태가 되는 것은 아닙니다. 술과 약물의 영향 정도에는 개인차가 있습니다.

불능 상태 여부를 판단하는 데 있어 전문 의학 지식이 필요한 것은 아니며, 보편적인 상식으로 판단했을 때 상대방이 불능 상태이거나 그에 접근하고 있는 징후가 있는지 살펴야 합니다. 불능 상태의 징후는 사람마다 다를 수 있으나 일반적인 징후로는 불분명하거나 혀가 꼬인 발음, 이해하기 힘든 말, 불안정한 걸음걸이, 공격적인 태도, 변덕스럽거나 예측하기 힘든 기분 상태, 구토, 실금(대소변을 조절하지 못함) 등이 있습니다. 또한 불능 상태인 사람은 다음과 같은 질문 전부 혹은 일부를 이해하지 못할 수 있습니다: "지금 어디인지 아시겠어요?" "여기로 어떻게 오셨어요?" "지금 어떤 상황인지 아시겠어요?" "지금 누구와 함께 있는지 아시겠어요?"

자신이나 상대방이 술을 마시거나 약물을 사용한 경우에는 자신이나 상대방이 확정적 동의를 묻거나 제공했는지 모호한 상황이 발생할 수 있으므로, 성적 접촉이나 성교에 앞서 매우 신중해야 합니다. 술이나 약물에 얼마나 취했는지 불확실하다면 일체의 성적 행위를 금하는 것이 안전합니다.

***술이나 약물의 영향을 받았다고 해서 본 정책의 위반에 대한 항변 사유가 되지는 않습니다.***

B. 성착취

성착취란 고의로 혹은 알면서도 다음 행위를 하는 것을 의미합니다:

* 성적 행위에 대한 상대방의 확정적 동의 능력을 저해할 목적으로 술이나 약물 혹은 기타 수단을 통해 상대방의 불능 상태를 야기하는 것.
* 제3자로 하여금 은폐된 장소(예: 옷장)나 전자적 수단(예: 스카이프나 실시간 영상 스트리밍)을 통해 사적인 성적 행위를 관찰하게 하는 것.
* 관음(예: 당사자들의 동의 없이 사적인 성적 행위를 엿보거나, 합리적으로 프라이버시를 기대할 수 있는 곳에서 타인의 은밀한 부위(예: 성기, 사타구니, 가슴, 엉덩이 등)를 엿보는 것).
* 사적인 성적 행위 및/또는 타인의 은밀한 부위(예: 성기, 사타구니, 가슴, 엉덩이 등)를 동의 없이 녹음하거나 촬영하는 것.
* 사적인 성적 행위 및/또는 타인의 은밀한 부위(예: 성기, 사타구니, 가슴, 엉덩이 등)의 이미지를 동의 없이 배포하거나 게시하는 것.
* 타인에게 성매매를 시키는 것. 또는
* 상대방이 모르는 상태에서 상대방을 성행위로 전파되는 성병이나 바이러스에 노출시키는 것.

C. 파트너 간 폭력

파트너 간 폭력은 현재 섹스 상대, 데이트 상대, 배우자, 동거, 또는 기타 연인 관계이거나 과거에 그러한 관계였던 사람들 사이에 발생하는 폭력 행위 또는 폭력을 행사하겠다고 협박하는 행위를 말합니다.[[1]](#footnote-3) 파트너 간 폭력에는 성폭력, 스토킹, 물리적 폭행(아래 정의) 등 본 정책상 금지 행위가 포함될 수 있습니다.

물리적 폭행이란 상해를 가하겠다고 협박하는 행위, 상해를 입히는 행위, 그 밖에 사람의 건강이나 안전을 위협 혹은 위험하게 하는 행위를 말합니다. 물리적 폭행은 성적 괴롭힘, 성별을 이유로 한 괴롭힘, 파트너 간 폭력에 결부되거나 스토킹(아래 정의)을 구성하는 일련의 행위 가운데 일부인 경우에 본 정책이 적용됩니다.

## D. 스토킹[[2]](#footnote-4)

스토킹은 특정인을 대상으로 하여, 합리적인 사람이라면 상해 가능성을 두려워하거나 상당한 정신적 고통을 겪을 상황에 놓이게 하는 일련의 행위를 말합니다.

일련의 행위란 둘 이상의 행위로서 행위자가 직간접적으로 혹은 제3자나 특정 행동, 방법, 기기, 수단을 통해서 다른 사람을 따라다니거나 추적하거나 관찰하거나 감시하거나 협박하거나 연락하거나 재산권 행사를 방해하거나 그 사람에 관한 내용을 주고받는 행위를 포함하되 이에 한정되지 않습니다. 상당한 정신적 고통이란 정신적으로 심하게 힘들어하거나 괴로워하는 것을 말합니다.

스토킹에는 "사이버 스토킹"도 포함됩니다. "사이버 스토킹"은 스토킹의 일종으로, 행위자가 전자적 매체(예: 인터넷, SNS, 블로그, 휴대폰, 문자 메시지, 기타 유사한 기기)나 연락 수단을 사용하는 경우를 말합니다.

## E. 성적 괴롭힘, 성별을 이유로 한 괴롭힘

성적 괴롭힘이란 원치 않는 성적 접근, 성적 요청, 기타 성적 행동(언어적, 비언어적, 시각적, 물리적, 기타 형태를 모두 포함)으로서 아래의 (1) 및/또는 (2)에 해당하는 경우를 말합니다.

성별을 이유로 한 괴롭힘이란 성별, 성적 선호, 성정체성이나 성별 표현을 이유로 한 괴롭힘(공격, 위협, 적대적 환경 조성 등이 포함되고 언어적, 비언어적, 시각적, 물리적, 기타 형태의 행동이 모두 포함되며 성적인 의미가 있는지 여부는 불문)으로서 아래의 (1) 및/또는 (2)에 해당하는 경우를 말합니다.

(1) 해당 행동을 받아들이는지 거부하는지 여부가 명시적 혹은 묵시적으로 개인의 고용, 성적이나 본교 프로그램 및/또는 활동 참여를 위한 조건이 된 경우, 또는 해당 개인에게 영향을 미칠 본교 결정의 바탕이 된 경우(일명 *"보상성/대가성"* 괴롭힘), 또는

(2) 해당 행동이 적대적 환경을 조성하는 경우. "적대적 환경"이란, 개인이 본 대학교의 교육 혹은 고용 프로그램 및/또는 활동에 참여하거나 그로부터 혜택을 입는 것을 불합리할 정도로 저해 혹은 제한하거나 기회를 박탈할 만큼 해당 행동이 심하거나 집요하거나 깊이 침투되어 있는 환경을 의미합니다. 해당 행동은 주관적 관점뿐 아니라 객관적 관점에서도 심하거나 집요하거나 깊이 침투되어 있어야 합니다. 본 대학교는 적대적 환경 여부를 판단함에 있어 알려진 상황을 전체적으로 고려하며, 이는 다음을 포함하되 그에 한정되지 않습니다:

* 행동의 빈도, 성격, 심한 정도.
* 행동이 물리적 협박에 해당하는지 여부.
* 행동이 불만 제기자의 정신/심리 상태에 미친 영향.
* 행동이 복수의 사람을 상대로 이루어졌는지 여부.
* 행동이 다른 차별적 행위의 맥락에서 이루어졌는지 여부.
* 행동이 불만 제기자의 학업이나 업무 및/또는 본교 프로그램이나 활동 참여에 불합리할 정도로 지장을 초래했는지 여부.
* 행동이 학문의 자유나 언론/발언의 자유를 침해할 소지가 있는지 여부.

적대적 환경은 행동이 집요하거나 깊이 침투되어 있는 경우, 또는 단 한 차례에 불과하더라도 그 정도가 충분히 심한 경우 형성될 수 있습니다. 행동의 정도가 심하면 심할수록, 반복적이지 않더라도 적대적 환경을 입증하기 용이하며 특히 물리적인 행동이면 더욱 그렇습니다. 예를 들어, 성폭력은 단 일회에 불과하더라도 적대적 환경을 입증하기에 충분할 만큼 행동의 정도가 심할 수 있습니다. 그에 비해 한 차례의 말이나 글로 불쾌함을 유발한 경우, 일반적으로 그 자체만으로는 적대적 환경을 형성하는 데 충분하지 않습니다.

F. 보복

보복은 금지 행위를 선의로 신고하거나 본 정책상 절차에 참여했다는 이유로 불이익을 가하는 행위를 의미합니다. 보복에는 협박, 위협, 괴롭힘, 강압, 그 밖에 합리적인 사람으로 하여금 본 정책상 보호되는 조치를 취하는 것을 꺼리도록 만드는 행위가 포함됩니다. 금지 행위에 대한 조사 결과 "책임 없음"으로 결론 내려지더라도 보복은 존재할 수 있습니다. 금지 행위 신고에 대응하여 선의로 합법적인 조치를 취하는 것은 보복에 해당하지 않습니다.

G. 공모

공모란 타인의 금지 행위를 돕거나 용이하게 하거나 장려하거나 부추기는 일체의 행위를 의미합니다.

VII. 법 위반

본 정책을 위반하는 행위는 발생지의 형법상 범죄에 해당할 수 있습니다. 예를 들어 버지니아 주법은 일정한 경우 성폭력, 파트너 간 폭력, 성착취, 스토킹, 물리적 폭행을 범죄로 규정하고 그에 상응하는 처벌을 내리고 있습니다. 각 행위에 대해 적용될 수 있는 버지니아 주 형법 조항은 다음과 같습니다: 물리적 폭행과 파트너 간 폭력은 타이틀 18.2 챕터 4의 제1조(살인) 및 제4조(폭행 및 상해), 성폭력은 섹션 18.2-61부터 18.2-67.10까지, 스토킹은 섹션 18.2-60.3, 성착취는 섹션 18.2-386.1 및 18.2-386.2입니다. 이는 해당 행위에 적용 가능한 법규 전부는 아니며, 다만 일부 금지 행위의 경우 본 정책상 제재 대상이 되는 것은 물론 버지니아 주 형법상 범죄에 해당하여 기소 및 처벌이 이루어질 수 있음을 본교 커뮤니티에게 알리기 위해 소개하는 것입니다.

VIII. 방지 및 인식 제고 프로그램

본 대학교는 정기적이고 지속적인 교육과 인식 제고 프로그램을 통해 금지 행위를 방지하고자 노력하고 있습니다. 신입생과 신규 교직원은 오리엔테이션의 일환으로 방지 및 인식 제고를 위한 주 프로그램에 참여하며, 복학생과 현 교직원은 후속 프로그램 및 관련 교육을 받게 됩니다. 금지 행위 위험 최소화 프로그램, 목격자 개입 관련 프로그램 등 본교의 금지 행위 방지 및 인식 제고 프로그램에 대한 설명은 [첨부 C](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20C%20Training%20Education%20Prevention.pdf)를 확인하시기 바랍니다.

# IX. 교육

본 대학교는 학생과 교직원들에게 본 정책을 안내하고 괴롭힘과 차별 없는 학업 및 업무 환경을 유지하는 데 관련된 주제와 이슈를 이해하도록 돕기 위해 교육을 제공하고 있습니다. 본 정책 관련 본교 교육에 대한 설명은 [첨부 C](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20C%20Training%20Education%20Prevention.pdf)를 확인하시기 바랍니다.

X. 관련 정책

A. 학생

행동 기준: [www.student.virginia.edu/~judic/standards-of-conduct](http://www.student.virginia.edu/~judic/standards-of-conduct).

가족 교육권 및 프라이버시에 관한 법률(FERPA)에 따른 버지니아 대학교 학생들의 권리: <http://uvapolicy.virginia.edu/policy/STU-002>.

B. 교직원

신고 정책: <http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040>.

C. 교직원 및 제3자

차별 및 괴롭힘 방지 및 대처: <http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009>.

보복 방지 및 대처: <http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010>.

XI. 진실한 정보를 제공할 의무

본 대학교 커뮤니티의 모든 구성원은 본 정책상 신고나 절차에서 항상 진실한 정보를 제공해야 합니다. 금지 행위와 관련하여 악의로, 개인적 이익을 얻기 위해, 또는 타인에게 고의로 불이익을 가하기 위해 허위의 정보나 오해의 소지가 있는 정보를 제출 혹은 제공하는 행위는 금지되며, 본 대학교의 명예 강령에 따른 징계 제재 그리고 교직원 징계 정책에 따른 징계 조치를 받게 됩니다. 본 조항은 신고나 정보 제공이 선의로 이루어졌으나 신고에 포함된 사실 관계가 추후 입증되지 못한 경우에는 적용되지 않습니다.

XII. 연례 검토

본 정책은 기회 균등 및 민권 사무실에서 관리합니다. 본 대학교는 매년 10월 31일까지 본 정책을 검토하고 필요시 업데이트하며, 검토 대상에는 법적 요건이나 본교 기존 리소스의 변경 사항, 전해에 이루어진 사건 해결(조사 완료, 제재 조치, 구제 조치를 위한 시한이 포함되며 이에 한정되지 않음) 등이 포함됩니다. 타이틀 IX 코디네이터는 버지니아 주법에 따라, 본 정책의 검토와 업데이트(필요시)가 완료되었음을 버지니아 주 고등 교육 위원회에 보고해야 합니다.

1. 파트너 간 폭력에는 여성폭력방지법상 "데이트 폭력", "가정 폭력"으로 정의된 행위도 포함됩니다. 여성폭력방지법에 따라, 본 대학교는 파트너 간 폭력 여부를 진단함에 있어 불만 제기자의 진술을 토대로 하고 당사자들 간 관계 지속 기간, 관계의 종류, 소통 빈도 등을 감안하여 판단합니다. [↑](#footnote-ref-3)
2. 본 정의는 여성폭력방지법상의 정의에 부합합니다. [↑](#footnote-ref-4)