

HRM-040: 성과 사회적 성에 기초한 희롱과 다른 유형의 대인간 폭력에 대한 규정 그리고 차별과 희롱 행위 방지와 다루기 및 보복 행위 방지와 다루기에 관한 규정에 관련된 대학 직원의 폭로 보고

날짜: 2014 년 8 월 25 일 상태: 최종

최종 수정: 08/14/2020 년

최종 수정: 2020 년 8 월 14 일

규정 유형: 대학

연락 사무실: [균등한 기회 및 인권\(사무실\)](#)

감독관: 대학 총장

적용 부서: 학술 부서(캠퍼스 외 지역 포함)와 병원

목적:

규정 기술

I. 지정된 직원 의무

A. 비밀 의무 직원

1. 비밀 의무 제한
2. 지원적 조치
3. 보고하기

B. 책임 직원

1. 금지된 행동
2. PADHR 행동

C. 폭로

1. 대학 공동체 일원에 의한 폭로

- a. 금지된 행동
- b. PADHR 행동

2. 특정 대학 건물에서 발생한 금지된 행동 혹은 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동을 누군가 폭로하는 경우

- a. 9 편 코디네이터에 보고된 후 대학의 조치
- b. 금지 행동의 외부 보고
- c. 기관에 대한 존중과 고발인의 자율성 그리고 금지된 행동에 대한 주와 연방 법에 따른 대학의 의무 사이의 균형

3. 특정 대학 건물에서 발생한 PADHR 행동 혹은 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동을 누군가 폭로하는 경우

1. PADHR 행동이 EOCR 준수 책임자에게 보고된 후 대학의 조치
2. 추가 정보

4. 다른 폭로방법

1. 익명으로 보고
2. 캠퍼스 외부 상담자와 옹호자

II. 교육

III. 의무

- A. 책임 직원
- B. 비밀 의무 직원
- C. 9 편 코디네이터
- D. EOCR 규정 책임자

절차

규정 도입 이유:

1972 년 교육 개혁안 9 편("9 편")과 다른 해당 주 및 연방 법에 따라 이 보고 규정은 다음에 대한 내용을 요약하고 있습니다: (1) 학생과 직원이 대학 직원에게 "금지된 행동"("금지된 행동"은 [HRM-041: 성과 사회적 성에 기초한 희롱 그리고 다른 유형의 대인간 폭력](#)에 정의되어 있음)을 보고할 수 있는 방법, "책임 직원"이라고 불리는 특정 대학 직원이 대학의 9 편 코디네이터에 그런 폭로를 보고하는 것을 포함한 그런 폭로에 대한 대학 직원의 대응 의무.

또한, 이 보고 규정은 [HRM-009: 차별과 희롱 행위 방지 및 다루기](#) 규정과 [HRM-010: 보복 행위 방지 및 다루기](#) 규정에 정의된 행동을 가리키는 "PADHR 행동"을 학생과 직원이 보고하는 여러 방법 그리고 책임 직원이 그런 폭로를 대학의 EOCR 준수 책임자에게 보고하는 것을 포함해 대학 직원이 그런 폭로를 보고할 의무를 요약하고 있습니다.

대학은 고발인에게 지원적 조치를 즉시 제공하고 피고발인에게 징계를 내리기 전에 9 편 고충 처리 과정, 성과 사회적 성에 기초한 불법 행위 절차 그리고/또는 해당하는 경우 차별, 희롱, 보복 행위 방지 및 다루기(PADHR) 고발 절차를 따름으로써 고발인과 피고발인을 공정하게 다룰 것입니다.

모든 대학 직원은 또한 주장된 금지 행동과 PADHR 행동의 폭로에 대응하는 방법을 포함한 자신의 의무를 인지할 수 있도록 이 년마다 교육을 이수해야 합니다.

규정 기술에 나오는 용어

◆ 정의 고발인:

성과 사회적 성에 기초한 희롱과 다른 유형의 대인간 폭력 혹은 PADHR 규정을 어기는 행위의 대상으로 보고된 사람.

◆ EOCR 준수 책임자:

대학의 PADHR 규정 준수를 점검하고 PADHR 준수 절차에 따라 PADHR 고발을 해결하는 임무를 맡은 사람.

◆ 비밀 의무 직원:

(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(총괄해 의료 서비스 제공자), (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 고충처리관을 말합니다.

◆ 금지된 행동에 대한 직원 지원 가이드:

대학이 제공하는 금지된 행동 보고에 대한 [직원을 위한 지원 및 보고 가이드](#) 로 의료 및 보건 지원과 도움을 주는 대학과 지역사회 지원 프로그램을 찾고 접촉하는 방법, 지원적 조치를 받는 방법, 금지된 행동을 대학과 경찰에 보고하는 방법에 대한 종합적인 정보와 함께 금지된 행동 사건을 경험하거나 목격한 대학 교수와 직원에게 유용할 수 있는 다른 정보를 제공합니다.

- ◆ 금지된 행동 결정 위원단:

금지된 행동에 대한 모든 보고를 결정하는 위원단. 결정 위원단에는 대학의 위협 평가팀 전원과 최소한 다음의 사람이 포함됩니다: (1) 9 편 코디네이터, (2) 대학 경찰서 대표 그리고 (3) 학생부 대표. 보고된 사건의 정황과 고발인과 피고발인의 상태에 따라 결정 위원단에 인적 자원실 그리고/또는 교무처 대표가 포함될 수 있습니다. 평가 위원단과 위협 평가 과정에 대한 상세 내용이 9 편 고충 처리 과정과 성과 사회적 성에 기초한 불법 행위 처리 절차에 나와 있습니다.

- ◆ 정식 고발:

[성과 사회적 성에 기초한 희롱과 다른 유형의 대인간 폭력](#) 혹은 PADHR 규정을 어겨서 대학의 조치를 요구하는 고발인이나 9 편 코디네이터가 서명이 들어간 서면 고발.

- ◆ 그냥 보고하세요:

대학 공동체 일원이 주장된 금지 행동과 PADHR 행동뿐만 아니라 편견이나 다른 유형의 불법 행위를 보고할 수 있는 대학의 [온라인 보고 틀](#).

- ◆ 균등한 기회 및 민권 사무실 (EOCR):

균등한 기회 및 민권 사무실은 대학의 다원성, 균등 및 포용성 분과 내 행정 사무실로 [성과 사회적 성에 기초한 희롱과 다른 유형의 대인간 폭력 규정](#) 그리고 PADHR 규정을 실시하는 임무를 맡은 직원이 포함되어 있습니다.

- ◆ 차별, 희롱 그리고 보복 고발 행위 방지 및 다루기 절차:

대학의 차별, 희롱 그리고 보복 고발 행위 방지 및 다루기(PADHR) 고발 절차에 의해 PADHR 규정에 따른 주장된 PADHR 행동 보고를 조사하고 해결하는 절차가 시작됩니다.

- ◆ 보고자:

주장된 금지 행동이나 PADHR 행동을 9 편 코디네이터, 9 편 부코디네이터, EOCR 준수 책임자 혹은 책임 직원에게 보고하는 모든 사람으로 학생, 교수, 직원 그리고 삼자가 포함됩니다. 신분이 고발인이나 피고발인 혹은 증인이든 상관없이 그런 정보를 폭로하는 모든 사람이 보고자에 포함됩니다.

- ◆ 피고발인 (1):

이 규정에 따라 금지된 행동이나 PADHR 행동으로 여겨질 수 있는 행동을 저지른 것으로 보고된 사람.

- ◆ 책임 직원:

비밀 의무 직원을 제외한 모든 대학 직원.

대학 직원만이 연루된 금지된 행동 그리고/또는 PADHR 행동으로 의심되는 행위를 보고자가 폭로할 때 책임 직원은 다음과 같습니다: (1) 비밀 의무 직원이 아니며 (2) 상사, 관리자, 인사부 전문직원 혹은 시정 조치를 취할 권한이 있는 모든 대학 직원.

대학 학생이 연루된 금지된 행동 그리고/또는 PADHR 행동으로 의심되는 행위를 보고자가 폭로할 때 책임 직원은 비밀 의무 직원이 아닌 모든 대학 직원입니다.

책임 직원에는 강의 보조 대학원생(TA), 사감(RA) 그리고 폭로 시 자신의 직책/전문 역할을 하는 모든 학생 직원이 포함됩니다.

- ◆ 성과 사회적 성에 기초한 불법 행위 처리 절차:

대학의 [성과 사회적 성에 기초한 불법 행위 조사 및 해결 절차](#)에 의해 성과 사회적 성에 기초한 희롱 및 다른 유형의 대인간 폭력 규정에 따라 주장된 성과 사회적 성에 기초한 불법 행위 보고를 조사하고 해결하는 절차가 시작됩니다.

- ◆ 성과 사회적 성에 기초한 불법 행동:

대학의 [성과 사회적 성에 기초한 희롱과 다른 유형의 대인간 폭력 규정](#)에 의해 “성과 사회적 성에 기초 금지 행동”의 정의된 모든 행동으로 여기에는 동의하지 않는 성접촉, 동의하지 않는 성관계, 성 착취, 친밀한 파트너에 의한 폭력, 스토킹, 대가성 희롱, 적대적인 환경을 통한 성이나 사회적 성에 기초한 희롱, 보복 그리고 공모가 포함됩니다.

- ◆ 금지된 행동에 대한 학생 지원 가이드:

[학생을 위한 대학의 지원 및 보고 가이드](#)로 의료 및 보건 지원과 도움을 주는 대학과 지역사회 지원 프로그램을 찾고 접촉하는 방법, 지원적 조치를 받는 방법, 금지된 행동을 대학과 경찰에 보고하는 방법에 대한 종합적인 정보와 함께 금지된 행동 사건을 경험하거나 목격한 대학 교수와 직원에게 유용할 수 있는 다른 정보를 제공합니다.

- ◆ 9 편 코디네이터:

대학의 9 편 준수와 대학의 [성과 사회적 성에 기초한 희롱과 다른 유형의 대인간 폭력 규정](#) 준수를 점검하는 임무를 맡은 사람.

- ◆ 9 편 고충 처리 과정:

9 편 금지 행동 보고를 조사하고 해결하는 대학의 고충 처리 과정으로, 이것에 의해 규정에 따른 주장된 9 편 금지 행동에 대한 조사와 해결 절차가 시작됩니다.

- ◆ 9 편 금지된 행동:

교육부 9 편 규정과 대학의 [성과 사회적 성에 기초한 희롱과 다른 유형의 대인간 폭력 규정](#)에서 “9 편 금지 행동”으로 정의된 모든 행동으로, 여기에는 다음이 포함됩니다: (1) 대가성 희롱 (직원에게 의한), (2) 성희롱, (3) 성폭행, (4) 데이트 폭력, (5) 가정 폭력 그리고 (6) 스토킹.

규정 기술:

대학은 금지된 행동이나 PADHR 행동을 경험했거나 목격했거나 다른 식으로 알고 있는 학생이 그런 행동을 대학에 보고하거나 대학이나 지역사회에서 제공하는 비밀 보장 지원 프로그램의 도움을 받을 것을 권합니다. 대학 직원은 주장된 금지 행동이나 PADHR 행동에 관련되어 자신에게 알려진 정보에 대해 다른 책임을 지닙니다.

모든 대학 직원은 "비밀 의무 직원" 아니면 "책임 직원"으로 지정되며, 그 책임에 대한 상세 내용이 아래 기술되어 있습니다. 모든 학생, 학생 직원 그리고 직원(교수와 행정 직원)은 자신에게 주어진 보고 방법과 주장된 금지 행동이나 PADHR 행동을 비밀 의무 직원이나 책임 직원에게 보고했을 때의 결과를 알고 있어야 합니다.

주장된 금지 행동에 대해 자신에 알려진 정보를 보고해야 되는지 그 여부를 확실히 모르는 직원은 9 편 코디네이터에게 문의하면 됩니다.

주장된 PADHR 행동에 대해 자신에 알려진 정보를 보고해야 되는지 그 여부를 확실히 모르는 직원은 EOCR 준수 책임자에게 문의하면 됩니다.

특정 대학 직원이 비밀 의무 직원인지 그 여부를 확실히 모르는 보고자는 비밀로 하고 싶은 정보를 밝히기 전에 물어보아야 합니다.

I. 지정된 직원 의무:

A. 비밀 의무 직원:

비밀 의무 직원은 아래에 기술된 제한된 특정 예외 상황을 제외하고는 보고자의 서면 동의가 없이 주장된 금지 행동이나 PADHR 행동을 대학의 9 편 코디네이터, EOCR 준수 책임자 혹은 다른 누구와도 공유할 수 없습니다. 대학은 UVA 헬스(그리고 이와 연결된 클리닉)과 엘슨 학생 보건 센터를 포함해 비밀 의무 직원의 서비스를 받을 수 있는 구체적인 공간 목록을 발행했습니다.

1. 비밀 의무 제한:

비밀 의무 직원은 주장된 금지 행동이나 PADHR 행동에 대해 알게 된 정보의 비밀을 유지해야 하며, 그런 정보를 보고자의 서면 동의가 있거나 관련 법이나 법원 명령에 의해 공유가 허락된 경우를 제외하고 대학의 9 편 코디네이터나 EOCR 준수 책임자 혹은 다른 어느 누구와도 공유해서는 안 됩니다. 예를 들어 비밀 의무 직원 개인이 본인이나 다른 사람에게 심각한 신체적 손상을 가할 수 있는 우려가 있는 경우나 정보가 18 세 미만의 미성년의 학대나 방치가 의심되는 행동에 관련된 경우에는 그런 정보를 공유해야 할 수 있습니다. 허락의 유효성 혹은 공유를 요구하는 법이나 법원 명령의 적용 가능성이나 범위에 대한 질문은 대학 법무실에 하면 됩니다.

유의: 비밀 의무 직원에게 폭로하는 보고자는 위에 언급된 제한된 경우를 제외하고는 자신이 밝힌 정보를 9 편 코디네이터, EOCR 준수 책임자 혹은 다른 누구와도 공유할 수 없으므로, 대학이 지원적 조치를 제공하거나 쌍방이 수용한 비송식 해결을 도모하거나 주장된 금지 행동 그리고/또는 PADHR 행동에 대해 조사하거나 피고발인에 대한 징계 조치를 할 수가 없다는 것을 알고 있어야 합니다.

2. 지원적 조치:

비밀 의무 직원은 적절한 경우 정신 건강을 포함한 건강 서비스와 생존자 옹호자 서비스를 대학이나 지역사회에서 받는 방법에 대한 정보를 줄 수 있습니다. 학생과 직원이 그런 서비스를 어디서 받을 수 있는지에 대한 상세 정보가 학생 지원 가이드와 직원 지원 가이드에 나와 있습니다.

학생, 교수 그리고 직원은 또한 비밀 의무 직원에게 (고발인의 안전과 안녕 그리고 지속적인 교육 기회 접촉 문제를 다루기 위해 만들어진) 지원적 조치를 요청하는 방법에 대해 문의할 수 있습니다. 지원적 조치의 예로 접촉 금지 명령(금지된 행동이나 PADHR 행동 사건의 당사자 간 접촉 금지), 학업 수정 및 지원 혹은 대학 내 거주지, 근무 그리고/또는 주차 공간 변경을 들 수 있습니다.

비밀 의무 직원은 그런 지원적 조치를 신청하고자 하는 학생, 교수 그리고 직원을 9 편 코디네이터(금지된 행동의 경우)나 EOCR 준수 책임자(PADHR 행동의 경우) 혹은 학생 처장실("ODOS")로 안내해야 합니다. *그러나 학생은 EOCR/9 편/ODOS 직원이 비밀 의무 직원이 아니며 따라서 금지된 행동이나 PADHR 행동에 대해 알게 된 정보를 9 편 코디네이터 그리고/또는 EOCR 준수 책임자와 공유한다는 사실을 알고 있어야 합니다.* 고발인은 주장된 금지된 행동 그리고/또는 PADHR 행동에 대한 많은 상세 내용을 밝히거나 밝히지 않은 상태에서 일부 지원적 조치를 받을 수도 있습니다. 또한, 고발인은 대학의 해결 조치에 대해 공식적인 이의를 제기하거나 선호하는 바를 표현할 수 있습니다. 대학은 고발인과 대학 공동체의 건강과 안전을 기하면서 그렇게 할 수 있는 경우 그런 요청을 수락할 것입니다. 고충 처리 과정과 불법 행위 처리 과정에 기술된 대로, 금지된 행동의 경우 그런 요청을 9 편 코디네이터가 고려합니다.

3. 보고하기:

비밀 의무 직원의 도움을 먼저 요청하는 **보고자**는 언제든지 주장된 금지 행동이나 PADHR 행동을 대학 경찰 그리고/또는 지역 경찰에 보고할 수 있는 권리를 지닙니다. 그 경우 보고자가 비밀 의무 직원에게 보고 의사를 밝히면 비밀 의무 직원은 이 결정을 지원하고 그 보고자를 [그냥 보고하세요](#) 나 9 편 코디네이터나 EOCR 준수 책임자에게 안내해 보고를 하게 해주어야 합니다. 대학과 경찰 보고 방법이 성과 사회적 성에 기초한 희롱과 다른 유형의 대인간 폭력 규정과 관련 절차, 지원 가이드 그리고 PADHR 규정과 고발 절차에 상세하게 나와 있습니다.

B. 책임 직원:

1. 금지된 행동:

책임 직원은 고발인, 당사자 그리고 모든 증인을 개인 정보를 드러내는 이름과 다른 관련 정보(예: 주장된 사건이 일어난 날짜, 시간 그리고 구체적인 장소)를 포함해 주장된 금지 행동 사건에 대해 보고자가 밝힌 모든 관련 상세 정보를 대학의 9 편 코디네이터에게 보고해야 합니다.

2. PADHR 행동:

책임 직원은 고발인, 당사자 그리고 모든 증인을 개인 정보를 드러내는 이름과 다른 관련

정보(예: 주장된 사건이 일어난 날짜, 시간 그리고 구체적인 장소)를 포함해 주장된 PADHR 행동 사건에 대해 보고자가 밝힌 모든 관련 상세 정보를 대학의 9 편 코디네이터에게 보고해야 합니다.

C. 폭로:

1. 대학 공동체 일원에 의한 폭로:

가능하면 보고자가 책임 직원에게 정보를 공유하기 전에 책임 직원은 이 규정에 따른 보고 의무를 설명해야 합니다. 보고자가 정보를 공유한 후에 비밀로 하고 싶다는 의사를 표현하면 책임 직원은 보고자를 비밀 의무 직원에게 보내야 합니다.

a. 금지된 행동:

책임 직원은 (1) 대중 인식 행사(예: "테이크백더나이트", 풋볼 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 알려지거나 비밀 의무 직원에게 알려진 경우를 제외하고 보고자가 주장하는 금지된 행동에 관한 모든 관련 정보(보고자, 고발인, 피고발인, 증인 그리고/또는 보고된 사건을 알고 있는 모든 제 삼자의 개인 정보를 드러내는 이름과 다른 관련 정보 포함)와 다른 관련 정보(보고된 사건이 일어난 날짜, 시간 그리고 구체적인 장소)를 [그냥 보고하세요](#) 를 통해 즉시 대학의 9 편 코디네이터에게 보고해야 합니다. 그 한 예가 금지된 행동을 대학 교수와 행정 직원이 상사(학과장, 학과 대표 그리고 다른 분과 행정가), 관리 및 인사부 전문직원과 공유하는 것입니다.

b. PADHR 행동:

위에 더 상세하게 기술된 대로 대중 인식 행사, IRB 연구 혹은 학업의 맥락에서나 비밀 의무 직원과 공유한 경우를 제외하고 책임 직원은 보고자가 보고한 주장된 PADHR 행동 사건에 관한 모든 관련 정보(보고자, 고발인, 피고발인, 증인 그리고/또는 보고된 사건을 알고 있는 모든 제삼자의 개인 정보를 드러내는 이름과 다른 관련 정보 포함)와 다른 관련 정보(보고된 사건이 일어난 날짜, 시간 그리고 구체적인 장소)를 즉시 대학의 9 편 코디네이터에게 혹은 [그냥 보고하세요](#) 를 통해 보고해야 합니다. 그 한 예가 PADHR 행동을 대학 교수와 행정 직원이 상사(학과장, 학과 대표 그리고 다른 분과 행정가), 관리 및 인사부 전문직원과 공유하는 것입니다.

2. 특정 대학 건물에서 발생한 금지된 행동 혹은 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동을 누군가 폭로하는 경우:

이 규정이 [Va. Code §23.1-806](#)(버지니아주 보고법)에 따라 주장된 금지 행동을 대학 학생이 대학 직원에게 보고하는 것에 초점이 맞춰져 있지만, 책임 직원 역시 "캠퍼스에서나 캠퍼스가 아닌 건물이나 부지 혹은 공공 건물"에서 일어나는 모든 주장된 금지 행동에 대해 그 출처에 상관없이 입수한 모든 정보를 9 편 코디네이터에게 보고해야 합니다. 버지니아주 보고법은 "캠퍼스", "캠퍼스가 아닌 건물이나 부지" 그리고 "공공건물"을 예를 들자면 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 공공 건물(거리, 보도, 주차 시설 포함)이 포함되도록 넓게 정의하고 있습니다. 책임 직원이 버지니아주 보고법을 해석하는데 전문가일 수는 없으므로 그런 정보에 대한 모든 문의는 9 편 코디네이터에게 해야 합니다. [버지니아주 보고법 전문을 여기에서 볼 수 있습니다.](#)

a. 9 편 코디네이터에 보고된 후 대학의 조치:

금지된 행동에 대한 보고를 받은 후 9 편 코디네이터는 즉시 고발인에게 연락해 지원적 조치의 이용 가능성을 상의하고, 지원적 조치에 대한 고발인의 의사를 고려하며, 정식 고발을 하든 안 하든 지원적 조치를 받을 수 있다는 것을 알려주고, 정식 고발 과정을 설명해 주게 됩니다. 9 편 코디네이터 역시 알려진 모든 정보를 평가 위원단에 즉시 전송합니다. 가능한 범위에서 책임 직원과 공유한 정보를 (1) 고발인에게 지원적 조치를 제공하거나 건강 및 안전 평가를 하거나 정식 고발이 접수되는 경우에 보고를 해결하는 데 도움을 주기 위해 “알 필요가 있는” 한정된 대학 직원들 그리고 (2) 평가 위원단의 지시에 따라 지역 경찰이나 검찰(해당 절차에 정의된 대로)과 공유하게 됩니다. 초기 평가, 위협 평가 그리고 위협 평가 후 이용 가능한 대학 지원적 조치나 정책의 범위가 해당 절차에 상세하게 기술되어 있습니다.

b. 금지 행동의 외부 보고:

(1) 비상 상황이나 (2) 평가 위원단의 지시가 있을 때나 (3) 사건이 이미 경찰에 보고된 경우나 (4) 법이 달리 규정하는 경우를 제외하고 책임 직원은 고발인의 동의 없이 경찰과 정유를 공유해서는 안 됩니다. 경찰이 정보를 요청할 때는 언제나 9 편 코디네이터에게 의뢰를 해야 합니다.

c. 기관에 대한 존중과 고발인의 자율성 그리고 금지된 행동에 대한 주와 연방 법에 따른 대학의 의무 사이의 균형:

주장된 금지 행동에 관한 폭로나 보고 혹은 다른 식으로 알려진 정보를 9 편 코디네이터에게 보고함으로써 대학은 주와 연방 의무 규정을 충족시키며 희롱과 차별이 없는 환경을 유지할 수 있습니다. 또한, 그런 정보를 9 편 코디네이터에게 보고하면 대학이 다음과 같은 행위를 할 수 있는 최상의 기회를 가지게 됩니다.

- 고발인에게 연락해 지원적 조치를 의논하는 것
- 지원적 조치에 대한 고발인의 의사를 고려하는 것
- 정식 고발을 하든 안 하든 지원적 조치를 받을 수 있다는 것을 알려주는 것
- 고발인에게 정식 고발 과정을 설명해 주는 것
- 주장된 금지 행동으로 인한 건강이나 안전상의 위험을 평가하는 것
- 보고를 다루기 위해 다른 적절한 조치를 하는 것

어떤 경우 보고자는 책임 직원에게 금지된 행동에 대해 알려주면서 **동시에** (a) 자신의 이름과 다른 신원이 드러나는 정보를 피고발인이나 다른 사람과 공유하지 말고 (b) 조사를 하지 말고/말거나 (c) 징계 처분을 내리지 말아 달라고 요청하기도 합니다. 책임 직원은 그런

요청을 9 편 코디네이터에게 보고해야 합니다.¹

금지된 행동에 관련되어 평가 위원단과 위협 평가 과정 그리고 고발인이 (a) 자신의 이름과 다른 신원이 드러나는 정보를 피고발인이나 다른 사람과 공유하지 말고 (b) 조사를 하지 말고/말거나 (c) 징계 처분을 내리지 말아 달라고 요청할 때 대학의 대응에 대해 고충 처리 과정과 성과 사회적 성에 기초한 불법 행동 절차에서 상세하게 다루고 있습니다.

D. 특정 대학 건물에서 발생한 PADHR 행동 혹은 성이나 사회적 성에 기초한 금지된 행동을 누군가 폭로하는 경우:

책임 직원은 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)에서 일어나는 모든 PADHR 행동을 EOCR 준수 책임자에게 보고해야 합니다.

a. PADHR 행동이 EOCR 준수 책임자에게 보고된 후 대학의 조치:

PADHR 행동에 대한 보고를 받은 후 EOCR 준수 책임자는 즉시 고발인에게 연락해 지원적 조치의 이용 가능성을 상의하고, 지원적 조치에 대한 고발인의 의사를 고려하며, 정식 고발을 하든 안 하든 지원적 조치를 받을 수 있다는 것을 알려주고, 정식 고발 과정을 설명해 주게 됩니다. EOCR 준수 책임자는 필요한 경우 학생처장실이나 노사관계실과 같은 다른 사무실과 상의를 합니다. 초기 평가와 보고나 고발 후 이용 가능한 대학 지원적 조치나 정책의 범위가 PADHR 고발 절차에 상세하게 기술되어 있습니다.

b. 추가 정보:

보고자가 책임 직원에게 PADHR 행동에 대해 알려주면서 **동시에** (a) 자신의 이름과 다른 신원이 드러나는 정보를 피고발인이나 다른 사람과 공유하지 말고 (b) 조사를 하지 말고/말거나 (c) 징계 처분을 내리지 말아 달라고 요청하면, 책임 직원은 그런 요청을 EOCR 준수 책임자에게 보고해야 합니다. 이 경우 대학은 기관에 대한 존중과 고발인의 자율성 그리고 금지된 행동에 대한 주와 연방 법에 따른 대학의 의무 사이에서 균형을 유지하기 위해 노력할 것입니다. 따라서 대학은 PADHR 규정에 따라 그리고 주 및 연방 법을 준수하면서 고발인과 대학 공동체의 건강과 안전을 기하면서 그렇게 할 수 있는 경우 그런 요청을 수락할 것입니다.

E. 다른 폭로 방법:

a. 익명으로 보고:

학생이 금지된 행동과 PADHR 행동을 보고하도록 대학이 권하지만, 다음과 같은 방법을 통해 고발인이 익명으로 보고를 할 수도 있습니다.

- 9 편 사무실이나 EOCR 에 (신상 정보를 포함하지 않은 채) 편지를 우편으로

¹ [그냥 보고하세요](#) 온라인 보고 양식을 통해 책임 직원은 그런 그런 요청이 들어왔다고 보고할 수 있습니다.

보내는 방법

- 차단된 번호를 이용해 9 편 사무실이나 EOCR 에 전화하는 방법
- 차단된 이메일 주소를 이용해 9 편 코디네이터나 EOCR 준수 책임자에게 이메일을 보내는 방법
- 익명의 고발인을 위해 다른 대학 학생이 그냥 보고하세요(Netbadge 에 로그인해야 되므로 보고자에게 UVA ID 와 암호가 있어야 함)를 통해 보고를 접수하는 방법

익명으로 된 보고는 이름이 공개된 고발인의 보고와 같은 방식으로 평가됩니다. 제출된 익명 보고는 적절한 경우 대학의 9 편 코디네이터나 EOCR 준수 책임자에게 보내지며, 이들은 제공된 정보를 검토한 뒤 피해를 본 개인과 대학 공동체의 건강과 안전을 위해서 추후 조치가 필요한지 그 여부를 결정하게 됩니다. 9 편 고충 처리 과정과 성이나 사회적 성에 기초한 불법 행위 절차 그리고 PADHR 고발 절차 조항에 따라, 대학은 익명 보고를 포함한 모든 보고에 대해 초기 평가와 위협 평가를 실시해 알려진 정보의 성격과 정황에 기초해 가능한 조치를 할 것입니다.

b. 캠퍼스 외부 상담자와 옹호자:

살러츠빌 지역사회의 상담가, 옹호자 그리고 의료 서비스 제공자는 이 규정의 적용을 받지 않으므로 학생이 공유를 요청하고 승인해 공유나 면제 양식에 서명하지 않는 한 정보를 대학과 공유할 의무가 없습니다. 그런 지역 상담가, 옹호자 그리고 의료 서비스 제공자 일부 목록이 [여기에](#) 나와 있습니다. 지역 옹호자에는 성폭행 지원 기관이 포함되는데, 이 기관은 대학과의 양해 각서에 따라 비밀을 보장하는 독립적인 옹호자 서비스를 즉시 이용할 수 있게 해주며, 이 옹호자는 이용 가능한 지원 프로그램과 도움 그리고 여러 보고 방법을 포함해 외상에 근거한 대응 서비스를 성폭행과 다른 유형의 불법 행위와 폭력의 생존자에게 제공합니다.

그런 상담가, 옹호자 그리고 의료 서비스 제공자는 대학에 대해서는 비밀을 유지하지만, 주와 연방 법에 따라 보고 의무나 다른 의무를 지닐 수 있습니다.

II. 교육:

모든 대학 직원은 위에 기술된 대학 규정과 절차에 따른 자신의 보고 의무를 인지하기 위해 교육 프로그램을 이년마다 이수해야 합니다. 의무 온라인 교육은 학생처와 노사관계실의 협력하에 EOCR/9 편 부서가 관리하며, 준수를 확인하기 위해 이수를 점검합니다.

III. 의무:

A. 책임 직원:

책임 직원은 다음과 같은 임무를 맡고 있습니다.

- 주장된 금지 행동이나 PADHR 행동에 대한 정보의 공유를 고려하거나 정보를 공유한 보고자 그리고/또는 고발인에게 자신이 책임 직원으로서 그런 정보를 대학에 보고해야 한다는 내용을 전달하고, 주장된 금지 행동에 대해 받은 정보를 [그냥 보고하세요](#) 를 통하거나 위에 기술된

방식으로 즉시 보고합니다.

- 대학이 제공하는 보고 의무에 대한 모든 교육 프로그램을 이수하고 교육 의무에 최신 지식을 유지합니다.
- 질문이나 우려 점이 있으면 9 편 코디네이터나 EOCR 준수 책임자에게 연락합니다.

B. 비밀 의무 직원:

*비밀 의무 직원*은 다음과 같은 임무를 맡고 있습니다.

- 주장된 금지 행동이나 PADHR 행동에 대한 정보의 공유를 고려하거나 정보를 공유한 고발인에게 위에 기술된 제한된 상황을 제외하고는 공유한 정보를 9 편 코디네이터나 EOCR 준수 책임자와 공유할 수 없으므로, 대학이 그런 정보를 이용해 지원적 조치 이용 가능성을 상의하거나, 고발인에게 정식 고발이 한 상태에서 혹은 하지 않은 상태에서 받을 수 있는 지원적 조치에 대해 알려주거나, 정식 고발을 제기하는 과정이나 대학이 피고발인이 관련된 해결 과정을 취하는 과정을 설명해 줄 수 없다는 것을 알려 줍니다.
- 이용 가능한 지원 프로그램과 도움이 되는 서비스에 대한 정보를 이해하고 제공합니다.
- 처음에 비밀 보장 하에 폭로한 후 대학 그리고/또는 지역 경찰에 보고하기로 결정한 학생을 도와주기 위해 그런 고발 접수나 추후 보고를 지원하는 적절한 대학 지원 프로그램에 그런 학생을 연결시켜 줍니다.
- 주장된 금지 행동이나 PADHR 행동의 보고에 관련된 의무에 대해 책임 직원에게 자료를 제공합니다.

C. 9 편 코디네이터:

*9 편 코디네이터*는 다음과 같은 임무를 맡고 있습니다.

- 이 규정과 성과 사회적 성에 기초한 희롱 및 다른 유형의 대인간 폭력 규정, 고충 처리 과정 그리고 불법 행동 처리 절차에 수정이 요구될 수 있는 주와 연방 법의 변경 사항을 점검하며, 대학의 금지된 행동 폭로 보고 절차가 최신 정보에 근거하도록 합니다.
- 적절한 경우 모든 당사자가 적절한 해결이나 보호 조치를 포함해 필요한 모든 정보와 지원과 도움을 받는지 확인하기 위해 ODOS, 노사관계실 그리고 다른 대학 사무실이나 분과와 의사소통을 합니다.
- 의무 교육을 포함해 이 규정을 학교가 준수하고 있는지 점검합니다.
- 주장된 금지 행동에 관련된 의무에 대해 대학 공동체에 자료를 제공합니다.

D. EOCR 규정 책임자:

*EOCR 규정 책임자*는 다음과 같은 임무를 맡고 있습니다.

- 이 PADHR 규정과 절차에 수정이 요구될 수 있는 주와 연방 법의 변경 사항을 점검하며, 대학의 PADHR 행동 폭로 보고 절차가 최신 정보에 근거하도록 합니다.
- 적절한 경우 모든 당사자가 적절한 해결이나 보호 조치를 포함해 필요한 모든 정보와 지원과 도움을 받는지 확인하기 위해 ODOS, 노사관계실 그리고 다른 대학 사무실이나 분과와 의사소통을 합니다.
교육을 포함해 이 규정을 학교가 준수하고 있는지 점검합니다.
- 주장된 PADHR 행동에 관련된 의무에 대해 대학 공동체에 자료를 제공합니다.

절차:

[그냥 보고하세요](#)

관련 정보:

[HRM-009: 차별과 희롱 문제 방지 및 다루기](#)

[HRM-010: 보복 문제 방지 및 다루기](#)

[HRM-041: 성과 사회적 성에 기초한 희롱 그리고 다른 유형의 대인간 폭력 데이터의 시각화\(성과 사회적 성에 기초한 폭력에 대해 학생이 알고 있어야 되는 것\)](#)

이 규정의 중국어, 스페인어 혹은 한국어판은 EOCR 웹사이트 내 [언어 다원성 \(Language Diversity\)](#)에서 찾을 수 있습니다.

규정 배경:

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

주요 범주: 인적 자원 관리

범주 상호 참조: 학생 및 학생 프로그램

다음 검토 일정: 2021년 8월 14일

승인자 및 승인일: 대학 총장, 2014년 8월 25일

수정 이력: 2020/8/14 수정, 2017/6/9 정정, 2017/5/10 갱신 (9편 규정에 대한 SGBHV 규정), 2016/10/27 수정 (참조 법), 2015/6/29, 2015/4/2.

URL 출처: <https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040>