

## 경운대학교 성희롱·성폭력방지 및 처리에 관한 규정

**제1조(목적)** 이 규정은 경운대학교 구성원을 성희롱·성폭력으로부터 보호하고, 이를 근절하기 위한 예방대책 수립과 피해자 보호 및 처리절차를 포함한 제반 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 규정은 본교의 「학칙」을 적용받는 자에게 적용한다. 이는 교원, 직원, 학생을 대상으로 하며 가해자 및 피해자 일방만 이에 해당하는 경우에도 적용한다.

**제3조(정의)** ① “성희롱”이란 성범죄행위의 구성여부와 관계없이 성적 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 그 기준은 피해자의 합리적인 주관적 판단을 따르는 것을 원칙으로 하며, 다음 각 호의 경우를 포함한다.

1. 상대방이 동의하지 않은 성적행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적인 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위
2. 제1호의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 학업평가, 고용, 인사 등에서 불이익을 주는 행위
3. 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위
4. 성희롱에 해당하는 행위를 한자에 동조하는 자가 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위

② “성폭력”이란 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

③ “사건당사자”란 피해자와 가해자를 말한다.

**제4조(총장의 책무)** ① 총장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충상담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련, 성희롱 가해자 무관용의 원칙 천명, 소속직원에게 대한 홍보, 예방교육 참석, 성희롱 방지 관련 예산 확보 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

② 이를 위하여 총장은 매년 성희롱방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

**제5조(성희롱고충상담창구)** ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 학생상담센터에 성희롱 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. <개정 2021.10.01.>

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 담당자, 직원, 외부 전문가(성희롱, 양성평등)를 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다. 고충상담원의 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원 한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
  2. 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
  3. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
  4. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무
- ④ 고충상담창구에는 고충접수 및 처리대장, 성희롱 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

**제6조(예방교육)** ① 총장은 매년 연초 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의의 방법으로 연간 1시간 이상 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

**제7조(고충 신청)** ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다.

② 고충상담창구 이외의 학내기관이 신고를 접수한 때에는 지체 없이 이를 고충상담창구에 이송하여야 한다.

**제8조(고충처리위원회의 설치 및 구성)** ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 필요한 조사와 총장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 고충처리위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원수는 위원장을 포함하여 6인 이내로 구성한다.

③ 위원장은 부서장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니 되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱 방지 관련 전문가를 위촉한다. <개정 2021.10.01., 2022.04.01.>

④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.

**제9조(고충처리위원회 기능)** 위원회는 다음 각 호의 관한 사항을 심의한다.

1. 고충상담접수에 관한 조사 및 심의
2. 관련 규정류 제·개정에 관한 사항
3. 남녀차별금지 및 구제에 관한 사항
4. 성희롱 및 성폭력 등에 대한 구제 및 대책에 관한 사항

- 5. 고충상담원 지정에 관한 사항
- 6. 기타 사건의 적절한 해결을 위해 필요한 조치

**제10조(위원회의 회의)** ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원 기피신청이 가능하고 해당위원은 회피할 수 있다.

**제11조(회의록 작성 및 간사)** ① 위원회는 회의록을 작성하고 비치하여야 한다.

- ② 고충사항의 접수 및 처리에 관한 대장은 1년간 보존하여야 한다.
- ③ 위원회는 간사를 둘 수 있으며, 간사는 위원장의 제청으로 총장이 임명한다.
- ④ 간사는 위원장의 명을 받아 위원회의 사무를 처리한다.

**제12조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 고충처리위원회는 피해자 및 신고인이 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

- ② 사건의 조사와 처리는 신속하게 처리하되, 6개월 이내에 처리하는 것을 원칙으로 한다. 필요한 경우 30일의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.
- ④ 조사 과정에서 부서장은 사안과 관계된 부서와 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다. <개정 2021.10.01., 2022.04.01.>
- ⑤ 성희롱 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 한다.
- ⑥ 성희롱 사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

**제13조(피해자 등 보호 및 비밀유지)** ① 총장(인사·복무 등에 관한 권한을 총장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

- ② 총장은 피해자의 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간을 분리 하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.
- ③ 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.
- ④ 고충처리위원회 위원 등 성희롱 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

**제14조(조사결과의 보고 등)** 고충처리위원회는 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 총장에게 보고하고 필요한 경우 징계를 요청할 수 있다.

**제15조(조사의 종결)** 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

**제16조(징계)** ① 총장은 심의결과 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

③ 성희롱 등을 저지른 행위자에 대한 의원면직하지 않도록 하여야 한다.

**제17조(재발방지조치 등)** ① 총장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 재발방지대책을 수립·시행한다.

② 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 아니 된다.

③ 규정 제16조 제1항 및 제2항, 제17조 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

## 부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2020년 3월 1일부터 시행한다.
2. (폐지규정) 이 규정의 시행과 동시에 「성희롱·성폭력 방지조치에 관한 규정」은 폐지한다.

## 부 칙 <2021.10.01.>

1. (시행일) 이 규정은 2021년 10월 1일부터 시행한다.

## 부 칙 <2022.04.01.>

1. (시행일) 이 규정은 2022년 4월 1일부터 시행한다.