

	<b>성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정</b>	표준번호	교무행정 6-10-1
		제정일자	2001. 4.18
		개정일자	2019. 9.23

**제1조(목적)** 이 규정은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 수성대학교(이하 “본 대학”이라 한다)의 성희롱·성폭력 예방과 처리를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** ① 이 규정은 본 대학의 총장과 소속 구성원(총장과 고용관계에 있는 자, 소속 학생을 포함)에게 적용되며, 본 대학의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.

② 이 규정의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

**제3조(정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ‘성희롱’이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
  - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
  - 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
2. ‘성폭력’이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. ‘2차 피해’란 여성가족부 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」 제12조제2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

**제4조(총장의 책무)** ① 총장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 총장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을

수립하여야 한다.

**제5조(고충상담창구)** ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 피해 상담, 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 처리를 위하여 본 대학 학생상담센터에 고충상담창구 및 고충상담원을 두고 대학 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 본 대학은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

④ 고충상담창구 내에 [별지 제1호 서식]의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

**제6조(사이버신고센터)** 총장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 본 대학 내에 사이버신고센터를 설치·운영한다.

**제7조(고충처리 업무의 지원)** ① 본 대학은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

② 신규로 임명된 고충상담원은 임명된 날부터 3개월 이내에 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문 교육을 이수하여야 한다.

③ 총장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.

④ 총장은 제5조제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 총장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 고충상담창구와 제6조에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

**제8조(예방교육)** ① 총장은 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실행계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안

6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

③ 「양성평등기본법 시행령」 제20조제1항제1호에 의하여 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 총장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있고, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성희롱·성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 학생상담센터장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시결과를 총장에게 보고하여야 한다.

⑥ 총장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 대학 홈페이지에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

**제9조(고충상담)** ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리 절차를 안내하여야 한다.

**제10조(조사)** ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자등”이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 [별지 제2호 서식]의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자등의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.

④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.

⑤ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.

⑥ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

**제11조(조사결과와 보고 등)** ① 학생상담센터장은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 총장에게 보고하여야 한다.

② 총장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조에 따른 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

**제12조(피해자 등 보호 및 비밀유지)** ① 총장은 조사 기간 동안 피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 총장은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우

③총장은 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

④총장, 고충상담원 등 성희롱·성폭력 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 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

**제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성)** ①성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성할 수 있다.

②위원회는 위원장을 포함한 8인의 위원으로 구성한다.

③위원장은 교학지원처장으로 한다.

④위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니 되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉한다.

⑤위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.

**제14조(고충심의위원회의 운영)** ①고충심의위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

②상당한 이유가 있는 경우 피해자 또는 신고인은 고충심의위원회 위원 중 특정 위원에 대하여 기피신청을 할 수 있고, 고충심의위원회 위원은 본인과 직·간접적 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.

③위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.

1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
2. 피해자에 대한 보호 조치
3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

④위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.

⑤위원회는 심의결과를 총장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

**제15조(조사 등 결과 통지)** 총장은 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 사건의 조사 등 결과를 통지하여야 한다.

1. 제11조제1항의 조사 또는 제14조제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우
2. 제14조제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당하지 않는다고 인정될 경우

**제16조(징계)** ①총장은 제15조제1호에 해당하는 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자

에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

②총장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.

③총장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.

④총장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

**제17조(재발방지조치 등)** ①총장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립·시행한다.

②총장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 특별인권교육의 명령, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

③행위자에 대한 재발방지 교육을 실시할 수 있다.

④총장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다. 다만, 공직유관단체의 경우에는 해당 공직유관단체의 업무를 관장하는 행정기관의 장에게도 제출하여야 한다.

#### 부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2001년 4월 18일부터 시행한다.

#### 부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2002년 7월 1일부터 시행한다.

#### 부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2005년 1월 5일부터 시행한다.

2. (대학조직기구 개편에 따른 경과조치) 제6조제1항, 제2항의 "학생과"를 "학생지원팀"으로, 제7조 제4항의 "학생과장"을 "학생지원팀장"으로 한다.

#### 부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2005년 8월 1일부터 시행한다.

2. (대학조직기구 개편에 따른 경과조치) 제6조제1항, 제2항, 제7조제2항, 제8조의 "학사운영처장"을 "학생지원처장"으로 한다.

#### 부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2009년 2월 20일부터 시행한다.

2. (학교장 명칭변경) 학칙 개정(2009.2.20자)으로 본 규정 중 학교장의 명칭을 학장에서 총장으로 변경한다.

**부 칙**

1. (시행일) 이 규정은 2011년 3월 1일부터 시행한다.
2. (직제 개편에 따른 경과조치) 본 규정 중 “학생지원처(장)”을 “교학지원처(장)”으로 변경한다.

**부 칙**

1. (시행일) 이 규정은 2012년 5월 1일부터 시행한다.
2. (교명변경에 따른 경과조치) 교명변경으로 대학명칭을 “대구산업정보대학”에서 “수성대학교”로 변경한다.

**부 칙**

1. (시행일) 이 규정은 2013년 12월 3일부터 시행한다.

**부 칙**

1. (시행일) 이 규정은 2015년 12월 1일부터 시행한다.

**부 칙**

1. (시행일) 이 규정은 2016년 6월 8일부터 시행한다.
2. (직원인사관리규정 개정에 따른 경과조치) 본 규정 중 계약직은 일반계약직으로 조무원은 사무원으로 변경한다.

**부 칙**

1. (시행일) 이 규정은 2016년 9월 1일부터 시행한다.
2. (대학조직기구 개편에 따른 경과조치) ‘학생지원팀장’을 ‘교학지원팀장’으로 변경한다.

**부 칙**

1. (시행일) 이 규정은 2017년 3월 1일부터 시행한다.

**부 칙(2019.9.23.)**

1. (시행일) 이 규정은 2019년 9월 23일부터 전면개정 시행한다.
2. (경과조치) 이 규정 전면개정 시행 이전에 발생한 사건의 처리는 이 규정에 의하여 처리된 것으로 본다.
3. (고충심위원회의 적용례) 이 규정 제13조 내지 제14조의 ‘성희롱·성폭력 고충심의위원회’는 2019년 9월 23일자로 전면 재구성하여 운영한다.



[별지 제2호 서식]

성희롱·성폭력 고충 조사 신청서					
접수일	20 . . .		담당자	(서명)	
당사자	신청인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 <small>※ 대리인이 신청하는 경우</small>	성명		소속	
		직급		성별	
	행위자	성명		소속	
		직급		성별	
고 충 (신 청) 내 용	※ 6하 원칙에 따라 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등 기록				
요구사항	1. 성희롱·성폭력의 중지(            )            2. 공개사과(            ) 3. 징계 등 인사조치(            )            4. 기타(            )				
처리결과					
※ 관련 자료 첨부					