

	<h2 style="margin: 0;">성희롱 · 성폭력 예방규칙</h2>		규정번호	3-4-8
			제정일자	2001.03.02.
	개정일자	2021.03.01.	개정번호	Ver.6
			총페이지	5

제1조(목적) 이 규칙은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 동양미래대학교(이하 “본 대학” 이라 한다)에서의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2021.03.01.>

제2조(성희롱·성폭력의 정의) ① 성폭력은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 의한 성폭력 범죄행위를 말하며, 성을 매개로 상대방이 동의하지 않은 성적 행동과 요구 및 성적인 성격을 띤 언어적, 정신적, 물리적인 행위를 통한 개인의 성적 자율권이 침해되는 것을 의미한다. <개정 2021.03.01.>

② 성 차이에 따른 위협적, 적대적, 공격적인 환경을 조성함으로써 상대방의 인권을 침해하는 환경형 성폭력 역시 본 규칙에 적용된다.

③ 공적인 생활에서의 성 차이에 따른 부당한 차별 역시 성폭력으로서 본 규칙에 적용된다.

④ 성희롱·성폭력 여부의 판단은 피해자의 주관적 판단을 기준으로 한다. <개정 2017.09.01.>

⑤ “성희롱” 이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 의한 성희롱을 말하는 것으로 다음의 각 호와 같다. <개정 2021.03.01.>

1. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위 <개정 2021.03.01.>
2. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위 <신설 2017.09.01.>

⑥ “2차 피해” 란 제7조제4항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다. <신설 2021.03.01.>

제3조(적용범위) ① 이 규칙은 본 대학에 소속된 모든 구성원(교원, 직원, 학생 및 기타 이에 준하는 신분을 가진 자를 말한다.)을 대상으로 한다. <개정 2021.03.01.>

② 이 규칙의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다. <신설 2021.03.01.>

제4조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 본교에 소속된 모든 구성원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구” 라 한다)를 보건실 내에 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. <개정 2017.09.01.>

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원” 이라 한다)을 총장이 지정하되, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다. 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원한다. <개정 2017.09.01.>

제5조(고충상담창구의 업무) ① 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담 <개정 2021.03.01.>
 2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리 <개정 2021.03.01.>
 3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항 <개정 2017.09.01.>
 4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항 <신설 2021.03.01.>
 5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항 <신설 2021.03.01.>
 6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무 <개정 2021.03.01.>
- ② 고충상담창구에는 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다. <신설 2017.09.01.>

제6조(고충상담의 신청) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱·성폭력 고충의 처리를 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문, 기타 가능한 방법 등으로 고충상담창구에 고충상담을 신청할 수 있다. <개정 2021.03.01.>

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다. <신설 2021.03.01.>

제6조의2(사이버신고센터) 총장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영한다. <신설 2021.03.01.>

제7조(피해자 등 보호 및 비밀유지의 의무) ① 총장은 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무분장과 공간분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여 피해자의 신변을 보호해야 한다. <개정 2021.03.01.>

② 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 피해자의 동의 없이 피해자의 성명, 연령, 용모, 주소, 소속 및 피해자를 특정하여 파악할 수 있게 하는 제반자료를 공개하거나 타인에게 누설해서는 안 된다. <개정 2017.09.01.>

③ <삭제 2021.03.01.>

④ 총장은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2021.03.01.>

1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 <신설 2021.03.01.>
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 <신설 2021.03.01.>
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 <신설 2021.03.01.>
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 <신설 2021.03.01.>
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소 <신설 2021.03.01.>
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체

- 적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위 <신설 2021.03.01.>
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 <신설 2021.03.01.>
 8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치 <신설 2021.03.01.>
- ⑤ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다. <신설 2017.09.01.>

- 제8조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱·성폭력과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다. 피해자가 조사를 원하지 않을 경우 조사하지 못한다.<신설 2017.09.01.>
- ② 제1항 규정에 의한 조사의 신청은 서면으로 한다.<신설 2017.09.01.>
 - ③ 조사는 서면 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다. <신설 2017.09.01.>
 - ④ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리 중이거나, 피해자가 조사를 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다. <신설 2017.09.01.>
 - ⑤ 조사 과정에서 고충상담원은 사안과 관계된 부서와 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부전문가를 참여시킬 수 있다. <신설 2017.09.01.>
 - ⑥ 성희롱·성폭력 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 한다. <신설 2017.09.01.>
 - ⑦ 성희롱·성폭력 사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 한다. <신설 2017.09.01.>

제9조(성희롱·성폭력 고충심의위원회)

- ① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회” 라 한다)를 둔다. <개정 2017.09.01.>
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인 이상의 위원으로 구성한다. <개정 2017.09.01.>
- ③ 위원장은 교학처장이 되고, 학생부처장을 당연직 위원으로 한다. 그 외 위원은 본교 교원, 직원, 학생 중에서 위원장의 추천으로 총장이 위촉하며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가를 위촉한다. 다만 직원과 학생위원의 경우 직원 또는 학생이 관련된 사안에만 참여한다. 전체 위원 중 남성 또는 여성의 한 비율이 10분의 6을 초과하지 못한다. <신설 2017.09.01.>
- ④ 위원의 임기는 당연직은 보직의 임기연한으로 하고, 기타 위원은 2년으로 하되 1회에 한하여 연임할 수 있고, 외부인사는 필요한 경우 연임할 수 있다. <신설 2017.09.01.>

제9조의2(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. <신설 2017.09.01.>

1. 성희롱·성폭력 예방규칙의 제정 및 개폐 <신설 2017.09.01.>
2. 성희롱·성폭력 예방대책 수립 및 사안의 처리(2차 피해 포함) <개정 2021.03.01.>
3. 성희롱·성폭력 사안의 조사 결과 및 징계 <신설 2017.09.01.>
4. 성희롱·성폭력 사안의 재발방지대책 수립 및 이행 <신설 2017.09.01.>
5. 성희롱·성폭력 사안의 피해자에 대한 보호 조치 및 대책 수립 등 <개정 2021.03.01.>

- 6. 총장이 부의하는 사항 <신설 2017.09.01.>
- 7. 성희롱·성폭력 사안으로 인한 2차 피해 방지를 위한 조치 등 <신설 2021.03.01.>

제9조의3(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다. <신설 2017.09.01.>
 ② 위원장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제9조의2 규정에 따라 성희롱·성폭력 고충심의위원회의 토의에 부처 처리하게 할 수 있다. <개정 2021.03.01.>
 ③ 성희롱·성폭력 사안의 당사자 또는 사안과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 위원회의 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 이유가 있는 경우 사안 당사자는 특정 위원 기피신청이 가능하고 해당 위원은 회피할 수 있다. <개정 2021.03.01.>
 ④ 위원장은 회의록을 작성하여 심의결과를 지체 없이 총장에게 보고한다. <개정 2021.03.01.>

제10조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 위원장에게 보고하여야 한다. <신설 2017.09.01.>
 ② <삭제 2021.03.01.>

제11조(조사 등 결과통지) 총장은 성희롱·성폭력 사안의 처리 후 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체없이 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다. <개정 2021.03.01.>

제12조(징계) ① 학생에 대하여는 다음 각 호 중 일부를 적용하되 그 범위 및 방법은 위원회에서 정한다. <개정 2017.09.01.>

1. 실명 공개 사과
2. 다양한 형태의 성교육 프로그램 이수
3. 상담소 등의 성폭력 및 여성문제 관련 단체에서의 일정기간 봉사 활동
4. 대자보, 언론, 공문을 통한 경고

② 총장은 위원회의 심의결과에 따라 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 교직원의 성희롱·성폭력에 대해서는 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다. <개정 2021.03.01.>
 ③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다. <신설 2017.09.01.>
 ④ 성희롱·성폭력 등을 저지른 행위자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 한다. <신설 2017.09.01.>

제13조(재발방지조치 등) ① 총장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다. <개정 2021.03.01.>
 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 아니된다. <신설 2017.09.01.>
 ③ <삭제 2021.03.01.>

제14조(총장의 책무) ① 총장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하

고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다. <개정 2021.03.01.>

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 이를 위하여 총장은 매년 성희롱 방지조치 연간 추진계획 및 성폭력·성매매·가정폭력 예방교육 연간 기본계획을 수립하여야 한다. <신설 2017.09.01.>

부 칙

(1) (시행일) 이 규칙은 2001년 3월 2일부터 시행한다.

부 칙

(1) (시행일) 이 규칙은 2007년 6월 1일부터 시행한다.

부 칙

(1) (시행일) 이 규칙은 2010년 3월 1일부터 시행한다.

부 칙

- (1) (시행일) 이 규칙은 2011년 1월 20일부터 시행한다.
- (2) (경과조치) 2010년 5월 1일부터 시행한 성폭력 예방규칙은 이 규칙에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙

(1) (시행일) 이 규칙은 2012년 4월 30일부터 시행한다.

부 칙

(1) (시행일) 이 규칙은 2017년 09월 01일부터 시행한다.

부 칙

(1) (시행일) 이 규칙은 2021년 03월 01일부터 시행한다.