

# 성희롱 방지조치에 관한 규정

2017.02.20 제정

**제1조(목적)** 이 규정은 양성평등기본법 제31조(구, 여성발전기본법 제17조의 2) 공공기관의 성희롱예방지침의 규정에 따라 국제영어대학원대학교의 총장이 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 규정의 적용범위는 본교와 고용관계에 있는 자를 대상으로 한다.

**제3조(성희롱의 정의)** 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 양성평등기본법 제3조2호(구, 여성발전기본법 제3조4호)의 규정에 의한 성희롱을 말한다.

**제4조(기관장의 책무)** 총장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충상담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련, 성희롱 행위자 무관용의 원칙 천명, 소속직원에 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. 이를 위하여 총장은 매년 성희롱 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

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

②고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 교직원 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성의 비율을 동등하게 한다. 고충상담원의 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 역량 강화를 위하여 교육훈련을 지원한다.

③고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
3. 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

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

②성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하되, 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. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③성희롱 예방교육을 실시한 경우, 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 총장에게 보고하여야 한다.

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

**제8조(상담 및 조사)** ①고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

②조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에

서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④조사 과정에서 사안과 관계된 부서와 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시킬 수 있다.

⑤성희롱 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 한다.

⑥성희롱 사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

**제9조(피해자 보호 및 비밀유지)** ①총장은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

②총장은 피해자의 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무 분장과 업무공간을 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.

③성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.

④고충상담원 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.

**제10조(조사결과의 보고 등)** ①고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 총장에게 보고하여야 한다.

②총장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 고충심의위원회의 토의에 부쳐 처리하게 할 수 있다.

**제11조(위원회의 설치 및 구성)** ①성희롱 사안의 처리와 관련하여 성희롱 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

②위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.

③위원장은 교무처장이 되고, 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의

10분의 6을 초과하여서는 아니 된다.

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

**제12조(위원회의 회의)** ①위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

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

**제13조(조사의 종결)** 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

**제14조(재발방지조치 및 징계 등)** ①총장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

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

③성희롱 등을 저지른 행위자에 대한 의원면직하지 않도록 규정을 두어야 한다.

**제15조(재발방지조치 등)** ①총장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 재발방지 대책을 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 지침 제14조 제1항 및 제2항, 제15조 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

## 부 칙

(시행일) 이 규정은 2017년 3월 1일부터 시행한다.