

양성평등구현과 성폭력 및 성희롱 예방과 처리에 관한규정  
개정이력 현황표[illegible]

# 양성평등구현과 성폭력 및 성희롱 예방과 처리에 관한규정 (폐지)

제 정	:	2005. 2. 28
개 정	:	2015. 10. 13
개 정	:	2018. 5. 21
개 정	:	2018. 12. 12
폐 지	:	2022. 2. 11

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 양성평등기본법 제3조, 제30조, 제31조 및 동법시행령 제 20조의 규정에 따라 금강대학교의 구성원을 양성평등의 구현 및 성희롱·성폭력으로부터 보호하기 위한 조치와 성폭력 피해에 대한 대책을 마련하고 성폭력 상담 및 처리에 필요한 사항을 규정함으로써 올바른 성문화 확립에 이바지함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 양성평등이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말한다. 이 규정에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

①성희롱이라 함은 성폭력범죄행위의 성립 여부와 관계없이 성적 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 그 기준은 피해자의 합리적인 주관적 판단을 따르는 것을 원칙으로 하며, 다음 각 호의 경우를 포함한다.

1. 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 상대방이 동의하지 않은 성적행동과 요구 등 신체적, 언어적, 정신적, 물리적인 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위

2. 제1호의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 학업평가, 고용, 인사 등에서 불이익을 주는 행위 또는 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

3. 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위

4. 성희롱에 해당하는 행위를 한 자에 동조하는 자가 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위

②성폭력이라 함은 형법 및 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률에 의한 성폭력 범죄 행위를 말한다.

③“피해자”이라 함은 성폭력·성희롱 행위로 인하여 개인의 성적 자기결정권 침해를 당한 사람을 말한다.

④“가해자”라 함은 성윤리위원회에서 피신고인의 행위가 성폭력·성희롱으로 의결된 사람을 말한다.

⑤“신고인”이라 함은 성폭력·성희롱의 발생을 신고한 사람을 말한다.

⑥“피신고인”이라 함은 성폭력·성희롱 행위가 지목되어 신고된 사람을 말한다.

⑦“사건관련인”이라 함은 피해자, 가해자, 신고인, 피신고인, 참고인 등 당해 사건에 관련된 사람을 말한다.

⑧“2차 가해”라 함은 당해 사건을 누설하거나 사건관련인의 신원을 노출하는 행위, 피해자가 원치 않는데 접촉하거나 화해를 종용하는 행위, 고의적으로 사건을 은폐·축소하거나 사건해결을 지연시키는 행위 등으로 피해자를 포함한 사건관련인에게 부당한 피해를 주는 행위를 말한다.

**제3조(적용범위)** 이 규정은 본 대학교에 재직 중인 전임교수(시간강사포함), 조교와 직원(임시직포함) 및 학생(휴학생, 교환학생 포함) 등 모든 금강대학교 구성원을 대상으로 하며, 피해자 혹은 가해자(2차 가해 포함)로서 이에 해당하는 경우에도 적용된다.

**제4조(성희롱 및 성폭력예방교육)** 대학 내 성희롱·성폭력의 방지를 위하여 학내 구성원을 대상으로 연1회 이상 성폭력 예방을 위한 교육을 실시한다.

## 제2장 전 담 기 구

**제5조(양성평등센터)** ①본 대학교 총장은 성희롱행위를 조사하고 처리하며, 성희롱·성폭력행위의 근절을 위한 정책의 수립과 시행 및 성폭력 사건의 법적처리를 담당하는 양성평등센터(이하 “센터”라 한다)를 둔다.

②센터에는 센터장, 고충상담원을 두며, 센터 운영의 기본방침과 주요사항, 성희롱·성폭력 사건에 관한 사항을 심의, 의결하기 위한 성윤리위원회를 둔다.

③센터장은 총장이 임명하되, 그 임기는 2년으로 하며, 총장의 명을 받아 센터의 직원을 지휘감독하며 센터의 관리 운영에 관한 사항을 관장한다.

④고충상담원은 본 대학교 교직원 중에서 약간 명을 센터장의 제청으로 총장이 위촉하되, 임기는 2년으로 한다.

**제6조(업무)** 센터의 업무는 다음 각호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해의 신고 접수 및 상담 및 피해자 보호조치
2. 성희롱·성폭력 예방 및 방지를 위한 홍보
3. 성희롱·성폭력 실태 조사 및 연구
4. 성윤리위원회에 성희롱·성폭력사건 처리 요청 및 보고
5. 피해자의 요청이 있을시 사건해결을 위한 중재

## 제3장 성윤리 위원회

**제7조(구성)** ①삭제

②위원회는 위원장을 포함한 위원 6인 이내의 위원으로 구성한다.

③위원장은 센터장이 되며, 당연직 위원은 피해자 관련된 주무부서장으로 한다. 그밖의 위원은 교학지원처 (부)처장과 기획관리처 (부)처장의 추천으로 총장이 임명 또는 위촉하되 피해자가 교원일 경우 교원 2인, 피해자가 직원일 경우 직원 2인, 피해자가 학생일 경우 학생 2인을 선임하며, 외부자문위원 2인을 위촉한다. 임기는 위원 2년, 연임가

능하며, 학생위원 1년, 단임으로 한다. 다만, 위원의 1/2이상을 여성으로 하여야 한다.

④위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 사건 조사결과와 확인
2. 사건의 처리 결정에 관한 사항(징계요구, 합의중재, 기타 처리결정 등)
3. 법률적 구제에 필요한 지원 결정
4. 관련규정의 제정 및 개폐에 관한 사항
5. 기타 성희롱·성폭력 예방과 대책수립에 관한 사항

⑤위원회는 조사위원회를 둘 수 있으며, 조사위원회는 위원장을 포함한 위원 4인 이내로 구성한다.

⑥조사위원장은 센터장이 되고, 위원은 센터장의 조사 의뢰가 있을 때 교학지원처 (부)처장과 기획관리처 (부)처장이 위촉하는 인사로 구성하고 그 임기는 조사가 종결되는 때로 한다.

⑦조사위원장은 피해자로부터 특정 위원에 대한 기피신청이 있을 때에는 지체 없이 그 위원을 교체하여야 하며, 위원장이 그 대상인 때에는 기획관리처 (부)처장이 그 직무를 대행한다.

**제8조(기능)** 성윤리위원회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다.

1. 성희롱·성폭력예방과 대책수립에 관한 사항
2. 성희롱·성폭력사건의 조사 처리에 관한 사항
3. 기타 성희롱·성폭력과 관련된 중요한 사항

**제9조(회의)** ①위원장이 회의를 소집하며 그 의장이 된다.

②삭제

③회의는 다음의 경우에 소집한다.

1. 위원장이 필요하다고 판단될 때
2. 위원 3분의 1이상이 요청이 있을 때
3. 센터에서 성희롱·성폭력 사건의 처리를 요청 또는 보고 받았을 때

④회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤성희롱·성폭력사건 처리에 관한 회의는 비공개로 한다.

⑥간사는 고충상담원으로 하며, 위원회의 회의자료를 준비하고 회의의 사무를 처리한다.

## 제4장 처리 및 절 차

**제10조(신고 및 접수)** ①피해신고는 피해자나 그 대리인 또는 제3자가 센터에 한다.

②피해신고는 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 한다.

③신고 접수는 신고자가 센터에 직접 와서 신고서를 작성 제출하였을 때 이루어진다.

④센터 이외의 학내기관이 신고를 접수한 때에는 지체 없이 이를 센터에 이송하여야 한다.

⑤센터장은 피해자 또는 대리인의 신고를 받으면 철저히 상담에 응해야 한다.

⑥센터장은 상담을 통하여 심리적 지원, 당사자와의 중재 등 필요한 지원을 한다.

⑦센터장은 신고된 사건을 조사하여 이를 성윤리위원회에 회부시켜 그 처리를 요청하여야 한다.

**제11조(조사·보기)** ①센터장은 사건당사자가 자유스럽고 공정한 환경에서 조사 받을 수 있도록 모든 조치를 취하여야 한다.

②신고가 접수되면 센터장은 지체 없이 조사위원회에 그 사실에 관하여 조사하게 하고 그 결과를 바탕으로 적절한 조치를 취하여야 한다.

③센터장은 피해자의 요구에 따라 상담에 응하여야 하고, 조사내용과 처리방안 등 필요한 내용을 피해자에게 제공하여야 하며, 피해자의 요청이 있는 경우 성윤리위원회의 의결을 거쳐 내규가 정하는 바에 따라 법적구제에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

④조사위원회의 업무개시는 신고가 접수된 최초의 시간으로 한다.

⑤신고 된 사건의 조사와 처리는 신속하게 처리하는 것을 원칙으로 하되, 6개월을 경과할 수 없다. 단, 필요한 경우 센터장은 30일 이내에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

⑥고충상담원은 사건당사자가 자유스럽고 공정한 환경에서 상담과 조사를 받을 수 있도록 모든 조치를 취하여야 한다.

**제12조(결정 및 처리)** ①센터장은 조사위원회의 조사 결과 법령 및 학칙에서 정한 징계사유에 해당하는 중대한 사건에 대하여는 그 사유와 징계의 양정에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 한다.

②센터장은 징계사유에 해당하지 않는 경미한 사건에 대하여 반성문 제출 등 피신고자의 반성을 촉구할 수 있는 조치를 센터 내규로 정할 수 있다.

③성희롱·성폭력에 해당하는 행위를 한 자가 피해자나 그 대리인에게 보복을 가한 경우나 재범일 경우는 가중하여 징계할 수 있다.

④위원회는 제11조 2항에서 조사보고 된 사건을 심의·의결하여 다음과 같은 방법으로 처리한다.

1. 피해자에게 민·형사법적 구제수단에 관한 정보제공 또는 기타 필요한 법률적 지원

2. 가해자에 대하여 관계법 및 학칙에 의한 징계요구 등 필요한 조치

3. 피해자의 요구를 참작하여 가해자에게 사과·봉사·배상 등 필요한 조치

4. 가해자가 재범이거나 위원회의 조치를 불이행할 경우 또는 피해자에게 유형, 무형의 2차 가해를 할 경우 가중 징계요구

5. 기타 당해 사건의 처리를 위한 필요한 조치

⑤위원회는 사건의 처리결과를 총장에게 보고하고 신고자에게 알려주어야 한다.

## 제5장 기 타

**제13조(피해자 보호 및 비밀유지의 의무)** ①피해자는 사건의 처리과정에서 대리인을 선임할 수 있으며 질문에 대해 답변을 거부할 권리를 가진다.

- ②피해자는 사건의 처리 과정에서 특정인의 관여 또는 그 배제, 기타 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 성희롱·성폭력 행위에 관한 사건을 처리하는 자는 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.
- ③성폭력 행위에 관한 사건을 처리하는 자는 피해자와 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 피해자 또는 대리인의 동의 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 어떠한 자료도 공개하거나 누설해서는 아니 된다.
- ④성희롱 행위를 처리하는 자는 사건의 조사 및 처리방침의 결정 이전까지는 피신고자의 동의 없이 그 신원이 노출될 우려가 있는 어떠한 자료도 공개하거나 누설해서는 아니 된다.
- ⑤총장(인사복무 등에 관한 권한을 총장으로부터 위임받은 자 포함)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.
- ⑥성희롱 사건 발생시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.

#### 부 칙

이 규정은 2005년 2월 28일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2015년 10월 13일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2018년 5월 21일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2018년 12월 12일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2022년 2월 11일부터 폐지한다.