

성희롱·성폭력 예방지침

제정 2023.09.25

개정 2025.04.07

제1조(목적) 이 지침은 청강문화산업대학교(이하 “대학”이라고 한다)가 구성원의 성적 자기 결정권을 포함한 성희롱·성폭력 예방과 조사 및 처리에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

- ① 이 지침은 청강문화산업대학교 학칙 및 인사규정의 적용을 받는 모든 구성원에게 적용된다. 피신고인 또는 피해자 한쪽만 해당되는 경우에도 적용하되, 사안에 따라 창작자심리인권센터장(이하 “센터장”이라 한다)이 인권심의위원회의 심의를 거쳐 그 적용범위를 결정할 수 있다.
- ② 이 지침의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 각 호와 같다.

1. ‘성희롱’이란 성적 언동 등으로 상대방으로 하여금 성적 모욕감, 굴욕감 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 피해자의 합리적인 주관적 판단에 따르는 것을 원칙으로 하며, 다음 각 목의 경우를 포함한다.
 - 가. 상대방이 동의하지 아니한 성적 행동과 요구 등 언어적, 정신적, 신체적인 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위
 - 나. 가목의 행위에 대한 불응을 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주는 행위
2. ‘성폭력’이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. ‘2차 피해’란 동 지침 제14조 제2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

제4조(총장의 책무) 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. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

제5조(고충상담창구)

- ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 피해 상담, 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 처리를 위하여 창작자심리인권센터에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다) 및 고충상담원을 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

- ② 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·조정 등에 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 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제6조(고충처리 업무의 지원)

- ① 대학은 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.
- ② 대학은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.
- ③ 대학은 제5조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.
- ④ 대학은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 고충상담창구와 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제7조(예방교육)

- ① 총장은 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 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 대학은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 고위직 대상 별도 교육을 실시하여야 하며, 학생에게는 강의 등을 통해 성희롱·성폭력 예방 교육을 실시할 수 있다.
- ④ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 담당직원은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시결과를 총장에게 보고하여야 한다.

제8조(고충상담)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.

제9조(통보 및 신고의무)

- ① 총장은 해당 기관에서 성희롱, 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반

대의견이 없으면 그 사실을 여성가족부장관에게 통보한다.

- ② 대학 및 학내 피해자 보호 관련 업무 종사자는 기관 또는 단체 내에서 위계 또는 위력 등에 의한 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 수사 기관에 신고해야 한다.

제10조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사와 처리는 창작자심리인권센터(이하 “센터”라 한다)의 조사 및 처리 규정을 따른다.
- ② 고충상담원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 인권심의위원회의 의결을 거쳐 조사를 종결할 수 있다.
 - 1. 이 지침에서 정한 침해 행위에 해당하지 않는다고 판단되는 경우
 - 2. 신고의 내용이 사실이 아닌 경우
 - 3. 고충상담원의 조사권한만으로는 사실관계를 명확히 밝히기 어려운 경우
 - 4. 피해자가 조사를 원치 않는 것이 명백한 경우
- ③ 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.

제11조(조사중단)

- ① 수사기관에서 수사 중이거나 법원에서 재판 중인 사건으로서 센터의 조사만으로는 사건의 진위를 파악할 수 없다고 판단되는 경우, 센터장은 수사결과 또는 재판결과가 있을 때까지 그 조사를 중단할 수 있다.
- ② 센터는 조사 중인 사건이 수사기관이나 국가인권위원회 등 교외 절차에 접수되거나 법령에 따른 권리구제 절차가 진행 중인 경우에는 당해 조사절차를 중단할 수 있다.

제12조(출석방법)

- ① 사건관련자에 대한 출석은 전화, 이메일, 문자메시지 등의 방법으로 하며, 본인에게 당해 사건관련자임을 명시하여야 한다.
- ② 제1항의 출석에 응하지 아니할 경우, 우편으로 내용증명을 발송할 수 있다.
- ③ 피해자 또는 피신고인이 복수인 경우에는 분리하여 출석하는 것을 원칙으로 한다.

제13조(조사결과의 보고) 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료하면 결과를 총장에게 보고하여야 한다.

제14조(피해자 보호 및 비밀유지)

- ① 총장(인사·복무 등에 관한 권한을 총장으로부터 위임받은 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ② 대학은 피해자 등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 - 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 - 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 - 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급
 - 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

6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치
- ③ 대학은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 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.

제15조(위원회 구성 및 운영) 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 창작자심리인권센터에 인권심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다. 위원회의 운영은 위원회 규정을 따른다.

제16조(징계의 요구)

- ① 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 센터의 조치 및 징계요구 등을 따른다. 센터는 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 해당 기구에 요구하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계하도록 요청할 수 있다.

제17조(재발방지조치 등)

- ① 총장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.
- ② 재발방지대책에는 사건처리 경과 및 조치결과에 관한 사항, 성희롱·성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항, 피해자에 대한 불이익 조치 금지 및 보호 조치 등 2차 피해 방지에 관한 사항, 그 밖에 기관 내 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다.
- ③ 총장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ④ 총장은 제1항에 따른 재발방지대책을 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내에 여성가족부와 주무부처에 제출하여야 한다.

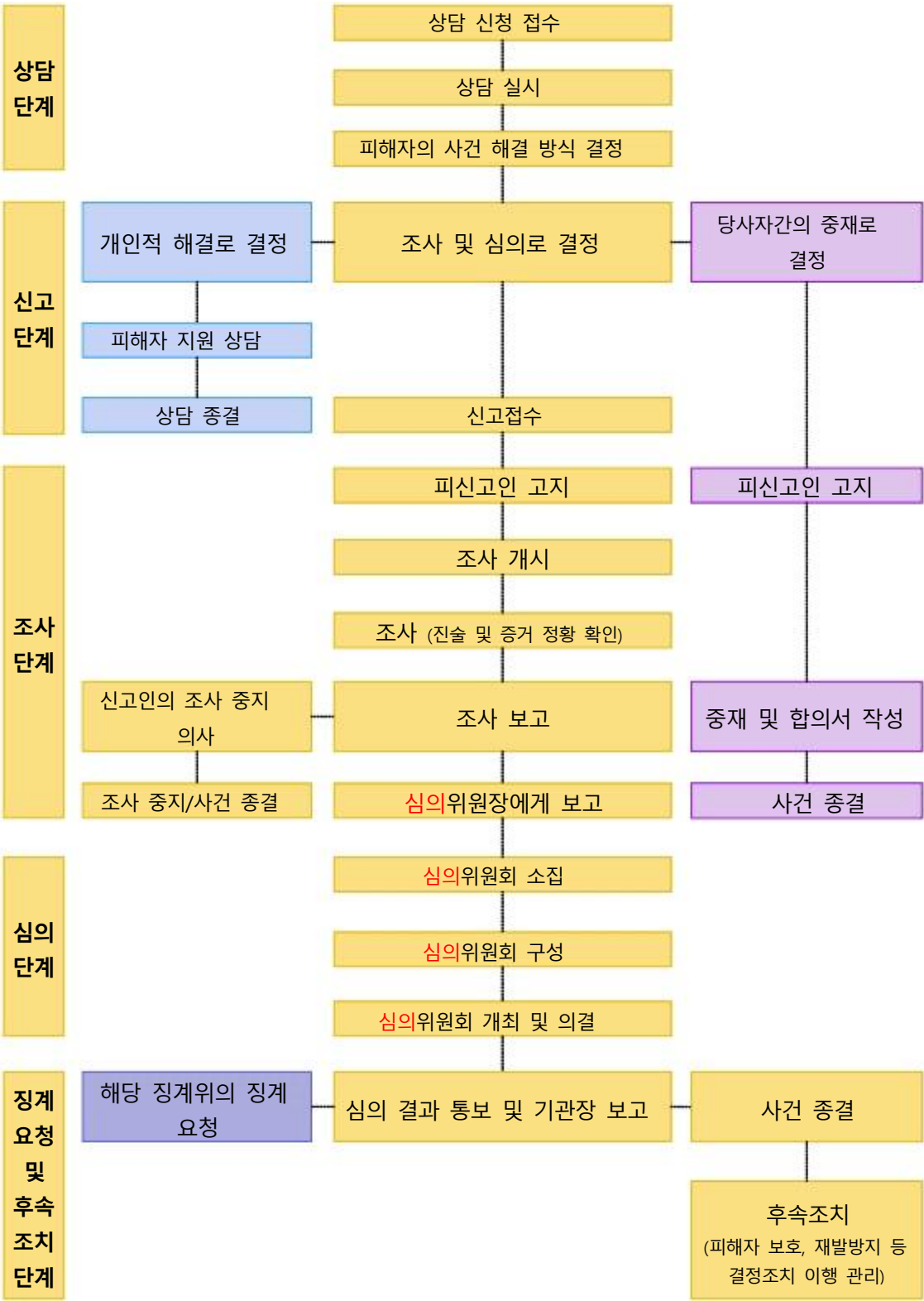
부 칙

1. 이 지침은 2023년 10월 5일부터 시행한다.
2. 이 지침은 2025년 4월 11일부터 시행한다.

성희롱·성폭력 사건 접수 및 처리 대장

[illegible]

상담 및 사건처리 절차



사건신고신청서

No.

신청일: 년 월 일 요일

1.신청자가 신고인인 경우

당사자	이름		성별	남 ☐ 여 ☐ 기타()	분류	대학생 ☐ 직원 ☐ 교원 ☐ 외부인 ☐ 기타 ☐
	소속			학번/교번(사번)		
	연락처			E-mail		
	주소					

2.신청자가 제 3자인 경우

당사자	이름		성별	남 ☐ 여 ☐ 기타()	분류	대학생 ☐ 직원 ☐ 교원 ☐ 외부인 ☐ 기타 ☐
	소속			학번/교번(사번)		
	연락처			E-mail		
	주소					
신청자	관계	친구 ☐ 선후배 ☐ 동료 ☐ 지도교수 ☐ 상사 ☐ 가족 ☐ 학번/교번(사번) 기타 ☐				
	연락처	E-mail				
	*상담신청에 대해 당사자의 동의가 있었습니까? 예 ☐ 아니오 ☐ *위임장 확인: 신고 ☐ 신고 및 사건처리 전반 ☐					

3.피신고인

당사자	이름		성별	남 ☐ 여 ☐ 기타()	분류	대학생 ☐ 직원 ☐ 교원 ☐ 외부인 ☐ 기타 ☐
	소속			학번/교번(사번)		
	연락처			E-mail		
	주소			당사자와의 관계	연인 ☐ 동기 ☐ 선배 ☐ 후배 ☐ 지도교수 ☐ 동료 ☐ 상급자 ☐ 하급자 ☐ 모르는 사람 ☐ 기타 ☐	

4.신고 내용

3-1-39

신고 유형 *중복가능	언어적 괴롭힘□ 신체적 접촉□ 학업/업무상의 차별□ 스토킹□ 기타□()
피해 발생 횟수 및 기간	발생횟수: 일회성□ / 반복성□ 최초 발생일: 최근 발생일:
피해 장소	
목격자·증인 유무	목격자□ / 증인: 유□ 무□
피해 발생에 대해 신고인이 취한 반응 및 행동을 포함하여 적어주세요. *중복가능	아무런 행동도 취하지 않았음□ 말로 거부 의사를 나타내었음□ 행동으로 거부 의사를 나타내었음□ 제3자를 통해 문제를 제기함□ 변호사, 경찰의 도움을 구함□ 기타(구체적으로)
구체적인 피해내용	

5.신고인이 학교 및 피신고인에게 바라는 사항

학교 및 피신고인에게 바라는 사항 *중복체크가능	폭력의 중지□ 공간 분리□ 피신고인 재발방지 교육□ 기타 () 성희롱·성폭력의 중지□ 개인사과□ 학교규정 학칙/인사규정/정관에 따른 징계□
교내 처리 방식	당사자 간 중재(합의) 처리□ 조사심의(조치·징계포함) 처리□
사법기관 고소 여부	예□ 아니오□ 추후 고소 원하는 경우□
관련 자료 첨부	대리인 위임장, 관련 증거 등□

(그외 기타 내용)

※ 위 개인정보 수집 및 민감정보 처리 등에 동의합니다. 예 ☐ 아니오 ☐

상기 내용은 사실과 다름없음을 확인합니다.

년 월 일

신청자(신고인 / 제 3자) (서명 또는 인)

청강문화산업대학교 창작자심리인권센터 귀중

※ 상기 내용은 절대 비밀이 보장됩니다.

*해당 관련사건(성추행·성폭행 등)만 체크하세요.

〈수사기관 신고 여부 확인란〉		
※ 령의 수사기관 또는 단체 내에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 신고 여부	예 ☐ 아니오 ☐ 추후 고소 원하는 경우 ☐	
	「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제9조 제2항 “국가기관, 지방자치단체 또는 대통령 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견 이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 한다.” 에 의거해서 청강문화산업대학교 창작자심리인권센터는 접수되는 모든 신고 성폭력 사건에 대해 “피 해자의 명시적 반대의견이 없으면 의무적으로 수사기관에 신고하게 됩니다.	