

	대학내괴롭힘예방및대응에 관한 규정	규정번호	3-3-20
		제정일자	2020.03.01.
		개정일자	-
		개정차수	-
		소관부서	행정지원처

제1조(목적) 이 규정은 안산대학교(이하 “대학”이라 한다.)내에서의 괴롭힘 행위를 예방하여 교직원들이 안전하게 근무할 수 있도록 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 우리대학 전 교직원에게 대하여 적용한다.

제3조(대학의 책무) 대학 내 괴롭힘을 예방하고 괴롭힘이 발생하였을 때 적절히 대응할 수 있도록 정책을 수립·시행하여야 한다.

제4조(대학 내 괴롭힘 행위의 금지) ① 대학 내 괴롭힘 행위란 대학 교직원들이 대학에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 교직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

② 누구든지 대학 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

제5조(금지되는 대학 내 괴롭힘 행위) 금지되는 대학 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속·반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 교직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 교직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

제6조(대학 내 괴롭힘 예방·대응 담당자) 인사부서에는 대학 내 괴롭힘의 예방·대응 업무를 담당하는 직원(이하 “예방·대응 담당자”라 한다) 1명을 둔다.

제7조(대학 내 괴롭힘 상담원) ① 대학 내 괴롭힘 관련 상담업무를 담당하기 위한 상담원을 두되, 성희롱 사건에 관한 업무를 담당하는 고충상담원이 있는 경우 이를 대학 내 괴롭힘 상담원으로 지정할 수 있다.

② 상담원은 대학 내 괴롭힘 사건에 관한 상담을 하면서 알게 된 내용을 보고절차 이행의 경우를 제외하고는 누설하여서는 아니 된다.

제8조(대학 내 괴롭힘 예방교육) 대학 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “대학 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시할 수 있다.

제9조(대학 내 괴롭힘 발생 시 처리절차) 대학 내 괴롭힘 사건을 처리하기 위하여 다음 각 호의 절차 [별표 1]에 따른다.

1. 사건의 접수
2. 상담을 통한 피해자의 의사 확인
3. 피해자의 의사에 기초한 당사자 간 해결 또는 정식 조사의 실시

- 4. 정식 조사의 결과를 토대로 한 대학 내 괴롭힘의 확인 및 관련 인사위원회 심의
- 5. 행위자에 대한 징계 조치, 피해자 보호조치 등의 결정

제10조(사건의 접수) ① 누구든지 대학 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 예방·대응 담당자에게 신고할 수 있다.

- ② 예방·대응 담당자는 제1항에 따른 신고가 있는 경우, 또는 그 밖의 방법으로 대학 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 사건을 접수한다.

제11조(상담) ① 사건이 접수된 경우 상담원은 지체 없이 상담 절차를 이행한다.

- ② 신고인이 피해자가 아닌 제3자인 경우 상담원은 신고인을 먼저 상담한 후 피해자를 상담한다.
- ③ 상담원은 피해자에게 대학 내 괴롭힘에 관한 구제방법 및 처리절차에 대하여 설명하고, 피해자의 의견을 충분히 청취한다.
- ④ 상담원은 상담이 종료되면 그 결과를 예방·대응 담당자에게 보고하여야 한다.
- ⑤ 상담원은 상담 시, 신고인 또는 피해자 등에게도 상담 내용에 대한 비밀유지 의무가 있음을 고지하여야 한다.

제12조(당사자 간 해결) ① 상담원은 피해자 및 참고인 등을 상담하고 상담 결과, 피해자가 피해를 입었다고 판단하는 경우에는 각 호에 따라 조치한다.

- 1. 피해자가 그 행위의 중단을 위하여 행위자와의 분리만을 요구하는 경우, 그 내용을 예방·대응 담당자를 통하여 총장에게 보고하여 상응하는 조치가 취해질 수 있도록 한다.
- 2. 피해자가 행위자의 괴롭힘 행위 중단 및 사과 등 직접적인 합의를 원하는 경우, 약식조사 실시 후 예방·대응 담당자를 통하여 총장에게 보고하고 피해자의 요구안을 행위자에게 전달하여 합의를 진행한다.

- ② 제1항 제2호에 따른 합의가 이루어진 경우, 모든 관련 서류는 비공개처리하고 사건을 종결한다.
- ③ 제1항 제2호에 따른 합의가 이루어지지 않은 경우, 상담원은 피해자를 다시 상담한 후 정식 조사·조사사 등을 확인하여 그에 따라 조치한다.

제13조(조사위원회) ① 대학 내 괴롭힘 사건의 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사위원회를 구성한다.

- ② 조사위원회는 직원을 포함한 5명 이내로 구성하고, 위원장은 위원 중에서 총장이 임명한다.
- ③ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사를 두되, 간사는 상담원으로 한다.
- ④ 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 피해자는 특정위원을 기피신청 할 수 있다.
- ⑤ 조사위원회에서는 다음 각 호에 관한 사항을 조사·보고한다.

- 1. 대학 내 괴롭힘 행위의 판단
- 2. 피해자에 대한 보호 조치
- 3. 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치에 대한 권고
- 4. 그 밖에 대학 내 괴롭힘 행위의 재발 방지에 관한 사항

제14조(정식 조사) ① 피해자가 대학 내 괴롭힘에 관하여 정식 조사를 요구하는 경우 제13조에 따라 조사위원회를 구성하고 조사위원회가 구성되면 즉시 조사에 착수한다.

- ② 조사위원회는 조사가 개시된 날부터 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 피해자 및 행위자에 대하여 조사하는 경우 2명 이내의 조사위원이 참여하여야 한다.

- ④ 조사위원회와 조사를 받은 사람들은 비밀유지 서약을 하여야 하며, 조사 내용 및 조사과정에서 알게 된 사실을 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.
- ⑤ 조사위원회는 행위자에 대한 조치와 더불어 그에 대한 피해자의 의견을 조사보고서에 기재하여야 한다.
- ⑥ 조사위원회는 조사가 종료되면 작성된 조사보고서를 관련 인사위원회로 이관한다.
- ⑦ 조사위원회의 간사는 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

제15조(조사기간 중 피해자 보호) 제14조에 따른 정식조사기간 동안 피해자가 요청하는 경우에는 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해자의 요청을 고려하여 적절한 조치를 한다.

제16조(대학 내 괴롭힘 사실의 확인 및 조치) ① 제14조 제6항에 따라 조사위원회의 조사보고서가 이관되면 관련 인사위원회 위원장은 인사위원회를 소집한다.

② 관련 인사위원회는 교원은 교원인사위원회, 직원은 직원인사위원회, 조교는 조교인사위원회로 한다.

③ 관련 인사위원회는 조사위원회의 조사보고서를 토대로 대학 내 괴롭힘 인정 여부를 심의한다.

제17조(사건의 종결) 관련 인사위원회는 심의 결과를 총장에게 보고한 후 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.

제18조(대학 내 괴롭힘 피해자 등의 보호) ① 대학 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다.

② 피해자의 피해복구를 위해 심리상담 등 필요한 지원을 한다.

③ 사건이 종결된 이후에는 해당 사건의 행위자에 의한 대학 내 괴롭힘 재발 여부, 피해자에 대한 불이익 처우 등이 발생하지 않는지 점검하고 피해자를 지원한다.

④ 대학 내 괴롭힘 발생 사실 신고자 및 피해자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제19조(징계) ① 대학 내 괴롭힘 행위자에 대하여는 관련 인사위원회 심의 결과에 의거하여 징계절차를 이행할 수 있다. 다만, 행위자에 대한 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

② 대학 내 괴롭힘 사건을 은폐하거나 피해자, 신고자 또는 사건 관련 진술자 등에게 신고 등을 이유로 또 다른 대학 내 괴롭힘 행위를 한 경우 해당자 및 관련자를 엄중 징계하도록 한다.

제20조(재발방지조치 등) 사건이 종결되면 대학 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 필요한 대책을 수립·시행하고, 필요하다고 인정되는 경우 행위자에 대하여 상담, 또는 교육 수강 등을 명할 수 있다.

제21조(관련법령의 적용) 이 규정에서 정하지 않은 사항은 관계법령에 따른다.

부 칙

이 규정은 2020년 3월 1일부터 시행한다.