

# 대구예술대학교 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리에 관한 규정

(제정 2019.12.02. 교무위원회)

**제1조(목적)** 이 규정은 대구예술대학교(이하 “우리 대학”이라 한다) 내에서 구성원들이 안전하게 근무할 수 있도록 괴롭힘 행위를 예방·처리하는 제반 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 규정은 우리 대학 교원, 직원 등 우리 대학교 업무 종사자(이하 “구성원”이라 한다)에 대하여 적용한다.

**제3조(정의)** “직장 내 괴롭힘 행위”란 우리 대학 내에서 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 구성원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위를 말한다.

**제4조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지)** 우리 대학 구성원은 다음 각 호에 해당되는 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속·반복적인 욕설이나 폭언
3. 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 정당한 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 정당한 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 업무와 무관한 일을 지시하거나 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당 기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 타 구성원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

**제5조(직장 내 괴롭힘 행위 예방·대응 조직)** 우리 대학 내 직장 내 괴롭힘 행위의 예방·대응 업무는 성희롱·성폭력 고충상담소에서 담당한다.

**제6조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 처리절차)** 우리 대학은 직장 내 괴롭힘 행위 사건을 처리하기 위하여 다음 각 호의 절차에 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 직장 내 괴롭힘 행위의 확인
5. 행위자에 대한 처분 요청 및 피해자 보호조치 요청 등

**제7조(사건의 접수)** ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 성희롱·성폭력고충상담소에 신고할 수 있다.

② 고충상담소 담당자는 제1항에 따른 신고가 있는 경우 사건을 접수한다.

**제8조(상담)** ① 사건이 접수된 경우 고충상담원은 신고인을 상담한다.

② 신고인이 피해자가 아닌 제3자인 경우 상담원은 신고인을 먼저 상담한 후 피해자를 상담한다.

③ 상담원은 피해자에게 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 구제방법 및 우리 대학 내 처리절차에 대하여 충분히 설명하고, 피해자가 사건의 해결을 위하여 선택하는 처리방향에 대하여 청취한다.

④ 상담원은 상담을 종료하면 그 결과를 사무처장에게 보고하여야 한다.

⑤ 상담원은 상담 시 신고인 또는 피해자 등에게도 상담 내용에 대한 비밀유지 의무가 있음을 고지하여야 한다.

**제9조(사건처리 절차)** ① 상담원은 피해자가 직장 내 괴롭힘 행위로 인한 피해를 입었다고 판단하고, 피해자가 그 행위의 중단을 위하여 행위자와 분리되기만을 요구하는 경우, 그 내용을 총장에게 보고하여 상응하는 조치가 취해질 수 있도록 한다.

② 상담원은 피해자가 행위자의 괴롭힘 행위 중단 및 사과 등 직접적인 합의를 원하는 경우에는 피해 사실에 대하여 피해자와 피해자가 추천한 참고인 등에 관한 조사를 실시하고, 그 결과 직장 내 괴롭힘 행위가 확인되면 그 내용을 총장에게 보고하고, 피해자의 요구안을 정리하여 행위자에게 전달하여 합의를 진행한다.

③ 제1항에 따른 조치와 제2항에 따른 합의가 이루어진 경우에는 모든 관련 서류는 대외비 처리하고 사건을 종결한다.

④ 제2항에 따른 합의가 이루어지지 않은 경우에는 상담원은 피해자를 다시 상담한 후 정식 조사의사 등을 확인하여 그에 따라 조치한다.

**제10조(정식 조사 및 기타 처리)** ① 고충상담소는 피해자가 직장 내 괴롭힘 행위에 관하여 정식 조사를 요구하는 경우 조사에 착수한다.

② 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 정식 조사 및 기타 처리에 관한 사항은 “대구예술대학교 성희롱·성폭력 예방 및 처리 등에 관한 규정” 제2장 (성폭력 대책위원회) 및 제3장(상담 및 처리)을 준용한다.

**제11조(조사기간 중 피해자 보호)** 총장은 제10조에 따른 정식조사 기간 동안 피해자가 요청하는 경우에는 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해자의 요청을 고려하여 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 총장은 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

**제12조(직장 내 괴롭힘 행위자 조치)** 총장은 제10조에 따른 정식조사 결과 직장 내 괴롭힘 행위 발생 사실이 확인된 때에는 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 총장은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

**제13조(기타)** ① 총장은 직장 내 괴롭힘 행위 발생 사실을 신고한 구성원 및 피해자 등에게 징계 등 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

② 기타 이 규정에서 정하지 아니한 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항은 근로기준법에 따른다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 12월 2일부터 시행한다.