

경상북도체육회 성희롱 · 성폭력 예방지침

제정 2019. 3. 15.

개정 2019. 12. 4

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조 및 같은법 시행령 제20조, 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은법 시행령 제2조에 따라 경상북도체육회의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ①이 지침의 적용범위는 경상북도체육회 및 그 소속 임직원(경상북도 체육회장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.

②이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 양성평등기본법 제3조제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관 등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
2. “성폭력”이란 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. “2차 피해”란 동 지침 제9조2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

제4조(기관장의 책무) ① 회장은 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 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 회장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(예방교육) ① 성희롱 예방 담당부서장은 매년 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 연1회 각 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

③ 신규임용 된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 회장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 담당부서장은 교육일시, 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 회장에게 보고하여야 한다.

⑥ 성희롱 예방 담당부서장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.여야 한다.

제6조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 총무팀에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 둔다.

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되 인사 또는 복무 담당자, 임직원, 외부전문가 등을 포함하여 2인 이상으로 하고 남성 및 여성 직원을 각 1인 이상으로 할 수 있다.

회장은 고충상담원의 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원 한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수

2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사 및 처리
 3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서간 협조·조정 에 관한 사항
 4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무
- ④고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제7조(성희롱·성폭력 고충상담의 신청) ①성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 직원 또는 성희롱피해자는 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 상담 또는 신청할 수 있다.

②제1항 규정에 의한 고충의 상담은 별지 제2호 서식에 기록하며, 고충사건 접수 신청은 별지 제3호 서식에 의한다.

제8조(상담 및 조사) ①고충상담원은 성희롱·성폭력과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 제3의 장소에서 필요한 상담 또는 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 신고·조사가 진행 중인 사안이 감사담당부서 또는 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④조사 과정에서 고충상담원은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.

⑤고충상담원은 신고서의 내용에 한하여 조사하며 무고(誣告)가 발생하지 않도록 공정하게 조사하여야 한다.

⑥성희롱·성폭력 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 한다.

⑦성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 회장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.

② 회장(인사·복무 등에 관한 권한을 회장으로 부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 7. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우
- ③ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.
- ④ 고충상담원 등 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 누설하여서는 아니된다.

제10조(조사결과와 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 경상북도체육회장에게 보고하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 고충상담원 전원의 합의로 필요하다고 인정할 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱·성폭력 고충심의위원회의 토의에 부처 처리하게 할 수 있다.

제11조(위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리와 관련하여 회장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함한 3인 이상의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 사무처장이 되고, 위원으로는 담당

장 및 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가를 포함하여 구성하되 남성 또는 여성위원의 비율이 전체위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니된다.

④ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 해당 사안건의 고충상담원이 된다.

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

② 심의내용은 성희롱·성폭력 사안으로 접수되어 위원회에 회부된 사안이 성희롱·성폭력에 해당하는지에 한하며 필요시 당사자를 출석시켜 의견을 들을 수 있다. 단, 피해자의 경우 본인의 동의 없이 출석시킬 수 없다.

③ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 이상의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회 위원중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 피해자는 특정위원에 대하여 기피신청이 가능하고 해당위원은 회피할 수 있다.

⑤위원회의 운영에 관한 관리는 성희롱·성폭력 예방 관련 담당부서 소관으로 한다.

제13조(조사의 종결) ①조사 또는 위원회 의결 결과 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

②조사 또는 위원회 심의 과정에서 사안이 관련법령에 따른 형사법 적용 대상으로 판단될 경우 피해자의 의사에 따라 사법기관에 신고할 수 있다.

제14조(재발방지조치 및 징계 등) ①회장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.

②회장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

③조사 또는 위원회의 의결결과를 통보받은 담당부서장은 「경상북도체육회 인사규정」의 징계양정 기준에 따라 징계 등 제재 절차를 결정 하여야 한다.

④제1항 내지 제3항 규정에 의한 성희롱·성폭력 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙(2019. 3. 15.)

이 지침은 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2019. 12. 4.)

이 지침은 결재를 받은 날부터 시행한다.

[별지 제1호서식]

성희롱·성폭력 고충상담 및 접수·처리대장								
접수 번호	접수 일자 (방법)	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자	확인(서명)	
		성명	소속부서				담당자	팀장

[별지 제2호서식]

성희롱·성폭력 고충 상담일지						접수 번호	
상담일	20 . . .	상담방법	※ 상담장소 및 방법(대면,유선 등)	담당자	(서명)		
상담 신청인	성명			소속			
	직급			성별			
	연락처			E-mail			
상 담 내 용	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.						
처 리 결 과	상담종결 ※ 사유, 결과						
	사건접수 ※ 사유, 결과						

