

성희롱·성폭력 예방과 조치에 관한 내규

제정 2008. 6. 17제정

개정 2012 .8 .7 개정

개정 2015. 9. 24 개정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조(2015. 7. 1. 시행, 현, 여성발전기본법 제17조의2)의 규정에 따라 양평공사의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 양평공사의 소속 직원(양평공사의 소속으로 복무관계에 있는 사람을 포함한다)으로 한다.

제3조(성희롱의 정의) 이 지침에 사용하는 "성희롱"이란 양성평등기본법 제3조2호(현, 여성발전기본법 제3조4호)의 규정에 의한 성희롱을 말한다.

제4조(기관장의 책무) 양평공사 사장(이하 "기관장"이라 한다)은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충 전담창구의 설치 운영, 성희롱 고충처리 절차의 마련, 성희롱 가해자 무관용의 원칙 천명, 소속직원에 대한 홍보, 예방교육 참석, 성희롱 방지 관련 예산 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다. 이를 위하여 기관장은 매년 성희롱 방지조치 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(고충전담창구) ① 성희롱 예방을 위한 업무 처리와 소속 직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱 고충

전담창구(이하 " 고충전담창구"라 한다)를 두어 처리한다.

② 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 " 고충상담원"이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 담당 공무원을 포함 하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함 되어야 한다. 고충상담원의 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원한다.

③ 고충전담창구의 업무는 다음 각호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
3. 성희롱 사건 처리 관련 부서간 협조·조정 에 관한 사항
4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

④ 고충전담창구에는 별지 제1호서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치 하여야 한다.

제6조(성희롱 예방교육) ① 교육담당부서는 매년 12월 말까지 다음연도의 성희롱 예방 교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부실시계획을 수립하여 기관장에게 보고하여야 한다.

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 연 1시간 이상 실시하되, 성희롱 예방교육은 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별 금지기준
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제 절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재 조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 3개월 이내에 교

육을 실시하여야 한다.

- ④ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 기록하고 기관장에게 보고하여야 한다.

제7조(성희롱고충 등의 신청) ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충전담창구에 고충을 신청할 수 있다.

- ② 제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다. 다만, 전화 등의 방법으로 신청한 경우에는 고충상담원이 이를 작성한다.

제8조(상담 및 조사) ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 하고, 필요한 경우 관련부서에 조사를 의뢰할 수 있다.

- ② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

- ③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리 중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

- ④ 조사 과정에서 경영지원팀장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한, 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시킬 수 있다.

- ⑤ 성희롱 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 한다.

- ⑥ 성희롱 사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유

선 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

- 제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 기관장(인사·복무 등에 관한 권한을 기관장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.
- ② 기관장은 피해자의 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간을 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.
- ③ 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다.
- ④ 고충상담원 등 성희롱 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 누설 하여서는 아니 된다.

- 제10조(조사결과 등의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 기관장에게 보고하여야 한다.
- ② 기관장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱심의위원회의 토의에 부쳐 처리하게 할 수 있다.

- 제11조(성희롱 심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱 사안의 처리와 관련 하여 기관장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 기관장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 양평공사 소속 직원 중 위원장이 지명하는 자 2인과 양평공사 노동조합장이 지명하는 자 2인과 성희롱 방지 관련 전문가 2인으로 구성

하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니 되는 등 성별, 직급 등이 편중되지 않도록 구성한다.

- ④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.

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

- ② 위원은 자기와 직접 이해관계가 있는 안건심의에는 참석할 수 없다.

제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우 에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

제14조(징계) ① 기관장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

- ② 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ③ 성희롱 등을 저지른 행위자에 대한 의원면직하지 않도록 규정을 두어야 한다.

제15조(재발방지조치 등) ① 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 재발방지 대책을 수립·시행한다.

- ② 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 아니 된다.
- ③ 지침 제14조 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙

이 규정은 공사 설립일로부터 시행한다.