

경기연구원 성희롱·성폭력 예방지침을 이에 공포한다.

2020년 11월 24일

경기연구원 원 장 이 한 주



경기연구원 성희롱·성폭력 예방지침

제 정 2005. 4. 15

일부개정 2015. 4. 1

전부개정 2018. 4. 26

전부개정 2020. 3. 31

일부개정 2020. 11. 24

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조, 양성평등기본법시행령 제20조 및 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 동법 시행령 제2조에 따라 경기연구원(이하 ‘연구원’ 이라한다)의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침의 적용범위는 상근하는 연구원의 모든 직원(원장과 고용관계에 있는 자를 모두 포함한다)에게 적용되며, 경기연구원의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.

② 이 지침에 따른 피해자 보호는 피해자와 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자 및 대리인(이하 ‘피해자등’ 이라 한다)에게도 적용된다

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ‘성희롱’이란 양성평등기본법 제3조 제2호에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 원장 또는 연구원 소속 직원이 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 제11조 제2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입은 것을 말한다.

제4조(원장의 책무) ① 원장은 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 고충처리 매뉴얼 마련

4. 성희롱·성폭력 피해자등의 보호 및 2차 피해 예방

5. 성희롱·성폭력 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명

6. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보

7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보

8. 성 평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 원장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 추진계획을 수립한다.

제5조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 행정지원부에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 설치하고, 성희롱·성폭력 고충상

담원(이하 ‘고충상담원’이라 한다)을 두며, 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 고충상담원 2인 이상 지정하되, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 성희롱·성폭력 고충의 접수·사건 조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 고충 처리 관련 부서 간 협조·조정 관련 사항
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 고충 처리 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

④ 고충상담창구에는 [별지 제1호 서식]의 고충접수 및 처리대장, [별지 제2호 서식]의 성희롱·성폭력 고충 사건 접수신청서와 성희롱·성폭력 고충처리 매뉴얼을 비치하여야 한다.

⑤ 성희롱·성폭력 고충 신고의 편의를 위하여 사이버 신고센터를 설치·운영한다.

제6조(고충상담원의 교육 등) ① 연구원은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무의 역량을 강화하기 위하여 전문기관의 교육 수강을 지원하여야 한다.

② 신규로 지정된 고충상담원은 임명된 날부터 6개월 이내에 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 전문교육을 이수하여야 한다.

③ 원장은 고충상담원이 고충처리 업무를 수행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.

제7조(성희롱·성폭력 예방교육) ① 행정지원부장은 매년 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 원장에게 보고하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법

으로 매년 각 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치 기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 사람에 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 원장은 성희롱·성폭력 예방교육의 효과를 높이기 위하여 매년 1회 이상 관리자를 대상으로 별도의 교육을 실시 할 수 있으며, 신규로 임용한 사람에 대해서는 임용한 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 행정지원부장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

⑤ 원장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 직원에게 널리 알려야 한다.

제8조(고충의 상담) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 피해자 등은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사 신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.

제9조(조사) ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자 등은 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호 서식의 성희롱·성폭력 고충 사건 접수 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 이를 지체 없이 접수하여야 한다.

② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위에서 조사기간을 연장할 수 있다.

③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자등의 인격이나 명예를 손상

하거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.

- ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 조사 과정에서 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.
- ⑥ 피해자등이 조사를 받는 경우 피해자등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.
- ⑦ 제2항에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.
- ⑧ 고충상담원은 성희롱·성폭력 사건 조사의 진행상황을 피해자등에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

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

- ② 원장은 성희롱·성폭력의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제12조의 규정에 의한 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.
- ③ 성희롱·성폭력 행위자가 원장 또는 임원급에 있는 자인 경우 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.

제11조(피해자등 보호 및 비밀유지) ① 원장은 조사기간 동안 피해자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 원장(인사·복무 등에 관한 권한을 원장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자등에 대하여 고충의 상담, 조사 신청, 협력 등의 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- 1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치
- 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치

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 사람 및 조사 등에 협력하는 사람의 의사에 반하는 불리한 처우
- ③ 원장은 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실을 확인한 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 소속 부서의 장, 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.

제12조(성희롱·성폭력 고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해를 포함한다)
 2. 피해자에 대한 보호 조치
 3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성하며, 내부위원은 노사협의회 고충처리위원을 포함하여 노사 동수(각 2인)로 구성하고, 위원 중 2인을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉한다. 단, 위원은 한쪽 성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니된다.
- ③ 위원장은 공동의장으로 경영부원장과 노사협의회 근로자측 의장으로 한다.
- ④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.
- ⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원 중 1인으로 한다.

제13조(위원회의 운영) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 회의는 위원 과반수 이상의 출석으로 성립하고, 출석위원 2/3이상의 찬성으로 의결한다.

③ 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.

④ 위원회는 심의결과를 원장에게 보고하여야 한다.

제14조(조사 등 결과통지) 원장은 제10조 제1항에 따른 조사결과 및 제13조 제4항에 따른 심의결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

제15조(징계) ① 제10조 제1항에 따른 조사결과 및 제13조 제4항에 따른 심의결과에 따라 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 원장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자들에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계 한다.

③ 원장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당하는 사항이라고 판단하는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

제16조(재발방지조치 등) ① 원장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발 방지대책을 수립·시행한다.

② 원장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

③ 원장은 성희롱·성폭력 사건 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시하여야 한다.

④ 원장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부와 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.

부 칙 (2005. 4. 15)

부 칙 (2015. 4. 1)

부 칙 (2018. 4. 26)

부 칙 (2020. 3. 31)

부 칙 (2020. 11. 24)

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

고충 접수 및 처리 대장								
접수 번호	접수 일자	신청인		고충 내용	처리 결과	회신 일자	확 인	
		성명	소속부서				고충 상담원	부서장

성희롱·성폭력 고충 사건 접수 신청서					
접수일	20 . .		고충상담원	(서명)	
당 사 자	신청인	성명 (성별)		소속	
				직급	
		연락처			
		이메일			
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명 (성별)		소속	
				직급	
		연락처			
		이메일			
	피신청인 (행위자)	성명 (성별)		소속	
				직급	
		연락처			
		이메일			
신 청 취 지	※ 6하 원칙에 따라 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항	1. 성희롱·성폭력의 중지 () 2. 성희롱 등에 대한 사과와 재발방지 약속 등 () 3. 징계 등 인사조치 () 4. 기타 ()				
위 신청인은 성희롱·성폭력 고충 사건의 조사를 신청합니다. 년 월 일 신청인 (서명)					
경기연구원 귀하					
※ 관련 자료가 있을 경우 첨부					