

재단법인 중랑문화재단 성희롱·성폭력 예방 시행내규

[제정 2021. 5. 26. 내규 제 3호]

[개정 2023. 11. 2.]

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 재단법인 중랑문화재단(이하 “재단”이라 한다)의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침은 재단법인 중랑문화재단 이사장(이하 “이사장”이라 한다)과 소속 직원(재단과 고용관계에 있는 모든 자)에 대하여 적용한다.

제3조(정의) ① 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조 제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 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」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

제4조(이사장의 책무) ① 이사장은 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 예방교육 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차의 마련

4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
 5. 성희롱·성폭력 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
 6. 소속 직원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
 7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
 8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② 이사장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(상급기관의 관리·감독 강화) ① 이사장은 재단의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 행위자가 이사장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체 없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.

③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

제6조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 경영지원팀에 성희롱·성폭력 고충상담 창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 담당 직원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

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

④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처

리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다. 다만, 피해 신고의 편의성을 위하여 이사장이 사이버신고센터를 설치·운영하는 경우에는 온라인 게시판과 게시물로 이를 갈음할 수 있다.

제7조(고충처리 업무의 지원) ① 이사장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육 수강을 적극 지원하여야 한다.

② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문 교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수하여야 한다.

③ 이사장은 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

④ 이사장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제8조(예방교육) ① 이사장은 매년 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하고, 이를 이행하여야 한다.

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

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 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 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 교육일시·방법·내용, 참석자 명단 등에 관한 실시 결과를 기록하고 관리하여야 한다.

④ 신규 임용된 직원에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 성희롱·성폭력 예방 교육을 실시하여야 한다.

⑤ 이사장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 전 직원이 자유롭게 열람할 수 있는

장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 널리 알려야 한다.

- 제9조(고충상담 신청)** ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 직원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리 절차를 안내하여야 한다.
- ③ 고충상담을 진행한 경우에는 별지 제2호 서식의 성희롱·성폭력 고충 상담일지를 작성하여야 한다.

- 제10조(조사)** ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자등”이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제3호 서식의 성희롱·성폭력 고충 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.
- ② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자 등이 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 조사 과정에서 감사담당 팀장은 사안과 관계된 팀에 협조를 요청할 수 있으며 해당팀은 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시키거나 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있으나, 고충상담원은 피해자가 원만한 사건 해결방안을 검토할 수 있도록 노력해야 한다. (개정 2023.11.2.)
- ⑥ 성희롱·성폭력 사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.
- ⑦ 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사는 사건의 직접적 피해자가 아니더라도 사건을 목격하거나, 피해자에게 그 내용을 전달받은 제3자도 조사 신청 및 신고를 할 수 있다. 단, 피해자가 해당 사건의 조사 등을 원하지 않을 경우 조사를 취소할 수 있다. (개정 2023.11.2.)

- 제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지)** ① 이사장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의

업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.

② 이사장(인사·복무 등에 관한 권한을 이사장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 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 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 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 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 누설하여서는 아니 된다.

⑤ 재단은 조사기간 동안 및 조사결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다. (신설 2023.11.2.)

제12조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 이사장에게 보고하여야 한다.

② 이사장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조에 따른 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성할 수 있다.

② 위원회는 위원장을 포함한 6인 이상의 위원으로 구성한다.

- ③ 위원장은 이사장이 지명하는 자로 한다.
- ④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉할 수 있다.
- ⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충 상담원으로 한다.

제14조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

- ② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피신청할 수 있고, 해당위원은 회피할 수 있다.
- ③ 위원회의 다음 각 호에 관하여 심의한다.
 - 1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
 - 2. 피해자에 대한 보호 조치
 - 3. 2차 피해 방지를 위한 조치
 - 4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ④ 위원회는 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원회의 심의결과를 이사장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

제15조(사건의 종결) ① 이사장은 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.

- 1. 제12조 제1항의 조사 또는 제 14조제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우
- 2. 제14조 제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당하지 않는다고 인정될 경우

제16조(징계) ① 이사장은 제15조제1항1호에 해당하는 성희롱·성폭력의 경우 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

- ② 이사장은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.
- ③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ④ 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원

면직을 허용하여서는 아니 된다.

제17조(재발방지조치 등) ① 이사장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발 방지대책(2차 피해방지 포함)을 수립·시행한다.

② 이사장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시 할 수 있다.

③ 재단은 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게된 경우 피해자의 명시적 반대 의견이 없으면 지체없이 사건 발생 사실과 재발방지조치에 대해 여성가족부에 통보하여야 한다. (신설2023.11.2.)

부 칙

제1조(시행일) 이 내규는 2021년 5월 26일부터 시행한다.

부 칙 <2023.11.2.>

제1조(시행일) 이 내규는 공포한 날로부터 시행한다.

【별지 제1호 서식】

고충접수 및 처리대장								
접수 번호	접수 일자	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자	확 인	
		성명	부서명				고충 상담원	팀장

【별지 제2호 서식】

성희롱 · 성폭력 고충 상담일지				
성희롱 고충상담원 (담당자)	상담방법	※상담일시, 장소 및 유선, e-mail 등 접수방법 기재		
	성명			
피상담자 (상담신청인)	성명 (성별)		소속	
			직급	
	연락처			
	(e-mail)			
상 담 신 청 요 지	※ 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하 원칙에 의해 기재			
상 담 내 용				
처 리 결 과	상담 종결	종결 일자		
		종결 사유		
	성희롱 사건 접수	조치 결과		
		회신 일자		
작성일자 : 작 성 자 : 확 인 자 :				

【별지 제3호 서식】

성희롱·성폭력 고충 조사 신청서

접 수 일	20 . . .		담 당 자	(서명)	
당 사 자	신 청 인	성 명		소 속	
		직 급		성 별	
	대 리 인 (대리인이 신청하는 경우)	성 명		소 속	
		직 급		성 별	
	행 위 자	성 명		소 속	
		직 급		성 별	
고충(신청) 내용	(6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등 기록)				
요구사항	1. 성희롱·성폭력의 중지() 2. 공개사과() 3. 징계 등 인사조치() 4. 기타()				
처리결과					
※ 관련 자료를 첨부					

【별지 제4호 서식】

《재단법인 중랑문화재단》

성희룡·성폭력 고충심의위원회 심의 의결서

1. 의결일시 :
2. 장 소 :
3. 안 건 :
4. 의결사항 :
5. 의결결과
6. 회의록은 [별첨]으로 함.

20 년 월 일

고충심의위원회	위 원 장	(날 인)
	위 원	(날 인)
	위 원	(날 인)
	위 원	(날 인)
	위 원	(날 인)
	위 원	(날 인)

재단법인 중랑문화재단 성희룡·성폭력 고충심의위원회