

성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 내규

개정 2023.10.01. 내규 제6호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 내규는 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제14조, 「여성폭력방지기본법」 제18조에 따라 재단법인 남양주시복지재단(이하 “재단”이라 한다)의 성희롱·성폭력의 예방과 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 내규는 남양주시복지재단 대표이사(이하 “대표이사”라 한다) 및 소속 구성원에게 적용되며, 재단의 통제 범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력 및 2차 피해를 포함한다.

② 이 내규의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ‘성희롱’이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 대표이사나 소속 구성원이 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 제14조제5항 각 호의 불리한 처우 중 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

제4조(대표이사의 책무) ① 대표이사는 성희롱·성폭력 방지 및 2차 피해 예방을 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충상담창구의 설치·운영
3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리 절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 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
9. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지 재발대책 수립(사건 발생 시)

② 대표이사는 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지 조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

③ 대표이사는 재단 직원이 아닌 외부전문가 등이 여성폭력 사건조사 및 심의과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체 없이 조사 또는 성희롱·성폭력 고충심의위원회에서 해촉하여야 한다.

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

② 성희롱·성폭력 행위자 및 2차 피해를 주는 행위를 한 자(이하 “2차 행위자”라 한다)가 대표이사이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 내규에도 불구하고 지체 없이 남양주시로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 남양주시의 지휘·감독을 받도록 한다.

③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고 사건 발생 기관에서는 피해자 보호조치를 취해야 한다.

제6조(상급자의 책무) ① 피해자의 업무 및 근로조건에 영향을 줄 수 있는 자(이하 “상급자”라 한다)는 성희롱·성폭력 피해 발생을 인지하였을 때는 피해자에게 성희롱·

성폭력 및 2차 피해 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 한다.

② 상급자는 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 고충처리가 종료될 때까지 피해자 보호를 위하여 노력하여야 한다.

③ 상급자는 재단의 2차 피해 고충처리절차 및 피해자 보호를 위한 예방교육 등 다음 각 호의 조치에 적극 협조한다.

1. 고충처리과정에서의 피해자 보호 조치
2. 직원들이 피해자에게 2차 피해를 주는 행위 예방을 위한 조치
3. 피해자의 고충 경청 및 해소 조치

④ 상급자는 고충처리 종료 후 피해자에게 2차 피해가 없는지 관찰하고 직원들에 의한 피해자에게 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제7조(구성원의 책무) 재단 소속 구성원(성희롱·성폭력 행위자를 포함한다)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
2. 고충처리 신청의 철회 또는 성희롱·성폭력 행위자와의 합의를 종용·강요하는 행위
3. 정당한 이유 없이 피해자의 고충 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 다른 사람에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)
4. 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
5. 정당한 이유 없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
6. 정당한 이유 없이 피해자에게 피해 사실을 언급하거나 확인하려는 행위
7. 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위
8. 그 밖에 이에 준하는 행위

제8조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 인사담당 부서에 성희롱·성폭력 고충상담창구(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 1인 이상 지정하여야 한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

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

④ 고충상담창구에는 [별지 제1호 서식]의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제9조(사이버 신고센터) 대표이사는 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버 신고센터를 설치·운영할 수 있다.

제10조(고충처리 업무의 지원) ① 대표이사는 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량 강화를 위해 외부 전문기관 교육 수강을 적극 지원하여야 한다.

② 신규로 임명된 고충상담원은 임명된 날부터 3개월 이내에 성희롱·성폭력 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다. 다만, 불가피한 상황이 발생한 경우 6개월 이내에 이수할 수 있다.

③ 대표이사는 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.

④ 대표이사는 제8조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 대표이사는 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제8조에 따른 고충상담창구와 제9조에 따른 사이버 신고센터의 업무를 외부 전문기관에 위탁할 수 있다.

제11조(예방교육) ① 대표이사는 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

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

1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자 및 2차 피해를 준 자에 대한 징계 등 제재 조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등

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

④ 대표이사는 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 매년 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 인사담당 부서장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 대표이사에게 보고하여야 한다.

⑥ 대표이사는 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소 또는 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

제12조(고충상담) ① 성희롱·성폭력 및 2차 피해와 관련하여 상담을 원하는 직원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 재단 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

③ 고충상담원은 피해자가 요청한 보호조치 및 2차 피해방지조치의 이행을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 대표이사에게 보고하는 등 피해를 최소화하는 조치를 지원하여야 한다.

제13조(통보 및 신고의무) 대표이사 및 성희롱·성폭력 관련 업무 담당자는 기관 내에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고해야 한다.

1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항
2. 「형법」 제303조제1항

제14조(조사) ① 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자 및 그 대리인(이하 "피해자등"이라 한다)은 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 [별지 제2호 서식]의 성희롱·성폭력 고충 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 대표이사는 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해조사를 병합하여 실시할 수 있다.

④ 대표이사는 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 당사자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해조사를 별도로 실시할 수 있다.

⑤ 대표이사, 고충상담원은 제2항에 따른 조사과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
2. 정당한 이유 없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
3. 정당한 이유 없이 피해자의 고충접수의 의도를 의심하는 행위
4. 정당한 이유 없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위
5. 정당한 이유 없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
6. 정당한 이유 없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
7. 피해자의 의사에 반하여 성희롱·성폭력 행위자를 동석시키는 행위

- 8. 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위
- 9. 정당한 이유 없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
- 10. 그 밖에 이에 준하는 행위

- ⑥ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부전문가 등을 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑦ 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.
- ⑧ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.
- ⑨ 성희롱·성폭력 사건조사 진행 상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

제15조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 대표이사(인사·복무 등에 관한 권한을 대표이사로부터 위임받은 자를 포함한다)는 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자(피신청인)와의 업무분장·업무공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 해야 한다.

② 대표이사는 피해자등, 신고자, 조력자에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- 1. 파면, 해임, 그 밖에 신분 상실에 해당하는 불이익 조치
- 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- 3. 전보, 전근, 직무 미 부여, 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, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소
- 6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

- 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 - 8. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
 - 9. 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치
 - 10. 그 밖에 피해자등, 신고자, 조력자의 의사에 반하는 불리한 처우
- ③ 대표이사는 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 대표이사, 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 누설하여서는 아니 된다.

제16조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성할 수 있다.

- ② 위원회는 위원장을 포함한 최소 3인의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 대표이사가 지명하는 자로 하고, 위원은 위원장이 지명하는 자로 하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니 되며, 위원 중 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가를 1인 이상(이하 “외부위원”이라 한다) 위촉한다.
- ④ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.
- ⑤ 성희롱·성폭력 및 2차 피해 사건은 반드시 위원회를 경유하도록 한다. 다만, 피해자등이 원하지 않거나, 수사기관의 수사 개시와 같은 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.
- ⑥ 위원회는 피해자 또는 행위자가 원하는 경우 출석 및 의견 진술의 기회를 제공하여야 한다.

제17조(고충심의위원회의 운영) ① 위원회의 회의는 위원장이 소집한다.

- ② 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다.
- ③ 사건의 당사자는 특정 위원에게 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원장에게 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직·간접적으로

이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.

④ 위원장은 기피 신청을 받으면 기피 여부에 대해 결정을 한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원에게서 그에 대한 의견을 받을 수 있다.

⑤ 위원회는 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

⑥ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.

⑦ 위원회는 심의 결과를 대표이사에게 보고하여야 한다.

제18조(조사 등 결과 통지) 대표이사는 [별지 제3호 서식]에 따라 서면으로 사건조사 결과 및 위원회의 심의 결과 등을 당사자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제19조(징계) ① 대표이사는 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정되는 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 대표이사는 제1항에 따른 행위자에 대해 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자등의 의견을 들어야 한다.

③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중히 징계한다.

④ 성희롱·성폭력 행위에 대한 조사가 진행 중일 경우 행위자의 의원면직 신청을 허용하여서는 아니 된다.

제20조(재발방지조치 등) ① 대표이사는 성희롱·성폭력 및 2차 피해의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립·시행한다.

② 대표이사는 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지를 위해 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

- ③ 대표이사는 성희롱·성폭력 사건 행위자 및 2차 행위자에 대하여 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.
- ④ 대표이사는 피해자에게 치료 및 상담 등 피해복구를 지원할 수 있다.
- ⑤ 대표이사는 다음 각 호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 또는 여성가족부 조직문화컨설팅 신청 등 조직문화 개선 대책을 수립·시행한다.
 - 1. 2차 피해의 정도가 심한 경우
 - 2. 2차 행위자가 여러 명인 경우
 - 3. 1년에 여러 건의 사건이 발생한 경우
- ⑥ 대표이사는 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부와 남양주시에 제출하여야 한다.

부 칙

이 내규는 공포한 날로부터 시행한다.

성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신 청 인		고충내용	처리결과	회신 일자	담 당 자	
		성 명	소 속				이 름	확 인
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충 조사 신청서

접수일	20 . . .		담당자	(서명)	
당사자	신청인	성명		성별	
		소속		직급	
		연락처		이메일	
	대리인 <small>※대리인이 신청하는 경우</small>	성명		성별	
		소속		직급	
		연락처		이메일	
	피신청인 (행위자)	성명		성별	
		소속		직급	
		연락처		이메일	
상담 (신청) 내용	※6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구 사항	1. 성희롱·성폭력의 중지 () 2. 사과와 재발방지 조치 () 3. 징계 등 인사조치 () 4. 기타 :				
위 신청인은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충사건의 조사를 신청합니다. <div style="display: flex; justify-content: center; gap: 50px;"> 20 년 월 일 </div> <div style="display: flex; justify-content: center; gap: 100px; margin-top: 10px;"> 신청인 (인) </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> 재단법인 남양주시복지재단 대표이사 귀하 </div>					

성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의결과 통보서

1. 사안개요

- (1) 당사자 ※직위, 직급, 연령, 성별 등 개인정보보호를 위해 익명 처리 및 선택적 기재
- 피해자 :
 - 행위자 :
- (2) 사건현황 (발생일시, 장소, 발생경위 등)

2. 조사결과

※조사내용 중 주요 사항 및 조사 경과(일정)를 간략히 서술

3. 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의 결과

- (1) 성희롱·성폭력 여부에 대한 판단
- (2) 행위자 조치사항 권고 내용
- (3) 피해자 보호조치 권고 내용
- (4) 2차 피해 예방 및 재발 방지대책 내용

20 . . .

재단법인 남양주시복지재단 대표이사 (인)