

성희롱·성폭력예방지침

제정 2017. 12. 28.

개정 2018. 08. 06.

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 동법 시행령 제20조, 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 동법 시행령 제2조에 따라 진흥원의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 한국콘텐츠진흥원(이하 진흥원) 소속 임직원으로 한다.

제3조(정의) ① 이 지침상의 “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조 2호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.

② 이 지침상의 “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

제4조(기관장의 책무) 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 예방교육의 실시, 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 운영, 성희롱·성폭력 고충처리절차의 마련, 성희롱·성폭력 행위자 무관용 원칙 천명, 예방교육의 수립 및 참석 등 성희롱·성폭력 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.

제5조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 기관 내에 성희롱·성폭력 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 두고 조직

내에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 노조와 협의하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하여야 하며, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱·성폭력 사건 조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력 예방 및 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항

④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성, 비치하여야 한다.

제6조(예방교육) ① 진흥원의 장은 매년 성희롱 예방교육의 실시시기·내용·방법 등에 관한 실시계획을 수립하여야 한다.

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

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 남녀차별금지기준
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱·성폭력 가해자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 인사담당 부서장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 보고하여야 한다.

④ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날로부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

⑤ 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 예방효과 제고를 위하여 고위직 관리자에 대한 별도 교육을 실시 할 수 있다.

제7조(고충 상담 신청) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 직원이

나 피해자는 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사 신청 등 처리절차를 안내해야 한다.

③ 제1항의 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

제8조(조사) ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면으로 고충상담창구에 조사를 요청할 수 있으며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 조사의 신청은 별지 서식 제2호 서식에 의한다.

③ 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

④ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나 피해자가 조사에 협조하지 않는 경우 조사를 중지할 수 있다.

⑤ 조사과정에서 고충상담원은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부전문가를 참여시킬 수 있다.

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

⑦ 성희롱 사건 조사상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

제9조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 진흥원의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 위임받은 자를 포함한다.)은 성희롱·성폭력 피해를 주장하는 자 및 조사에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. <개정 2018.8.6.>

② 진흥원의 장은 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간을 가능한 신속하게 분리하는 등 피해자

의 신변을 보호해야 한다.

③ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 법률 및 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 예방하고 피해자의 근로권, 학습권 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 누설하여서는 아니 된다.

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

② 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 제11조에 정한 성희롱 고충심의위원회의 토의에 부쳐 처리할 수 있다.

제11조(성희롱 고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 성희롱 고충심의위원회(이하 위원회)를 구성한다.

② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성하며 위원은 남성 또는 여성의 비율의 10분의 6을 초과할 수 없다.

③ 위원은 노조 추천 1인 및 감사실장을 당연위원으로 하며, 위원 중 2인 이상은 성희롱·성폭력 방지 관련 외부 전문가를 위촉한다.

④ 위원장은 성희롱 고충심의위원 중 원장이 지명하는 자로 한다.

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

② 위원회 위원 중 인정할만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정 위원 기피신청이 가능하고 해당위원은 회피할 수 있다.

제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

- 제14조(재발방지 조치 및 징계 등) ① 진흥원의 장은 법령에서 정한 징계 사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생할 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ③ 성희롱·성폭력 등을 저지른 행위자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 한다.
- ④ 진흥원의 장은 필요한 경우 피해자 및 가해자 또는 관련자에 대해서는 부서전환, 행위자에 대한 재발 방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 아니된다.
- ⑤ 본 지침에 따른 성희롱·성폭력 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙

이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙(개정 2018.8.6.)

이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

【별지 제2호 서식】

성희롱 고충 조사 신청서					
접수일	20		담당자	(서명)	
당사자	신청인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명		소속	
		직급		성별	
	가해자	성명		소속	
		직급		성별	
상 담 (신 청) 내 용	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항 ※ 조사를 원하는 경우	1. 성희롱의 중지() 2. 공개사과() 3. 징계 등 인사조치() 4. 기타()				
상담결과					
※ 관련 자료 첨부					