

성희롱·성폭력 예방내규

제정 2024년 10월 17일

제1조(목적) 이 내규는 양성평등기본법 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 내규는 금천구체육회장(이하 “회장”이라 한다) 및 금천구체육회 전 구성원(회장과 고용관계에 있는 자를 포함)에게 적용되며, 기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.

② 이 내규의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 양성평등기본법 제3조제2호에 해당하는 행위를 말한다.
2. “성폭력”이란 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. “2차 피해”란 제10조제2항의 불리한 처우 또는 사건과 관련된 정보 누설, 유포, 여론 형성, 은폐나 은폐시도로 볼 수 있는 행위 등으로 피해를 입는 것을 말한다.

제4조(회장의 책무) ① 회장은 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 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보

7. 예방교육 참석 및 관련 예산 확보

8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 회장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

③ 회장은 피해자의 명시적 반대의견이 없다면 사건을 접수한 후 즉시 여성가족부에 통보하고, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제9조제2항 각 호에 해당하는 성폭력 사건은 수사기관에 신고하여야 한다.

제5조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱 예방 담당부서에 성희롱 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 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.

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·조정에 관한 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 제1호서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제5조의2(사이버신고센터) ① 회장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고센터를 설치·운영한다.

② 회장은 사이버신고센터 등 운영을 조직 구성원들에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

제6조(고충처리 업무의 지원) ① 회장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처

리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날로부터 3개월 이내에 이수하여야 하며, 별지 제4호서식에 따른 서약서를 작성하여 성희롱 예방 담당 부서에 제출하여야 한다.

③ 회장은 제5조제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

④ 회장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 고충상담창구와 제5조의2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

⑤ 제2항에도 불구하고 정부부처 또는 관계기관 등에서 고충상담원의 전문교육 이수기한에 관한 예외를 인정할 경우 그에 따른다.

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

② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 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 조치 기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
- 4의2. 성희롱·성폭력의 2차 피해 방지
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날로부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 회장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시하여야 한다.

⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 성희롱 예방 담당부서장은 교육일시 및 방법, 참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 회장에게 보고하여야

한다.

⑥ 성희롱 예방 담당부서장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

⑦ 제2항에도 불구하고 정부부처 또는 관계기관 등에서 성희롱·성폭력 예방교육의 시간 및 대면교육 횟수 등에 관한 예외를 인정할 경우 그에 따른다.

제8조(고충상담) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차와 여성가족부에 사건을 통보하고 수사기관에도 신고할 의무가 있음을 안내하여야 한다.

제9조(조사) ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자 등”이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

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

③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자 등의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 피해자 등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.

④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 의견을 구할 수 있고, 이 경우 외부 전문가는 별지 제4호의2서식에 따른 서약서를 작성하여 성희롱 예방 담당부서에 제출하여야 한다.

⑤ 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.

⑥ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법으로 알려

주어야 한다.

⑦ 제2항에 따른 조사 대상이 되는 피신고인은 별지 제4호의3서식에 따른 서약서를 작성하여 성희롱 예방 담당부서에 제출하여야 한다.

제9조의2(조사 이관) ① 피신고인이 회장 또는 상임임원일 경우에는 피해자 등이 동의하는 경우 이 내규에도 불구하고 지체 없이 주무부처로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 주무부처의 지휘·감독을 받도록 한다.

② 제1항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고, 피해자 등 보호조치를 취해야 한다.

제10조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 회장은 피해자등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.

② 회장(인사·복무 등에 관한 권한을 회장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자 등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

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 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 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·학습권 등을 보호하여야 한다.

④ 어떠한 경우로든 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 알게 된 사람은 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등을 누설하여서는 아니된다.

⑤ 누구든지 성희롱·성폭력에 대해 합의 및 중재를 시도하여서는 안 된다. 다만, 피해자가

합의 또는 중재에 의한 종결을 원할 경우는 예외로 하며, 이 경우 별지 제5호서식의 합의서를 작성하여야 한다.

제11조(조사결과와 보고 등) 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 회장에게 보고하여야 한다.

제12조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 회장은 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 6명 이상 12명 이하의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 회장이 지명하는 자로 한다.

④ 위원회의 회의는 위원장과 위원장이 회의마다 지정하는 5명의 위원을 재적위원으로 하며, 이때 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 한다.

⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 성희롱 예방 담당부서장 또는 고충상담원으로 한다.

⑥ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만, 조사 중지 등 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

제12조의2(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하여 업무를 총괄한다.

② 위원장이 사고를 당하거나 궐위한 때 또는 제척사유로 심의에 참여하지 못할 때에는 외부위원 중 회장이 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

③ 위원장은 위원회 개최 시 회의록을 작성하고 보존하도록 하여야 한다.

제13조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집하되, 제11조에 따라 회장에게 조사 결과가 보고된 경우 보고 완료일로부터 10일 이내(특별한 사정이 있는 경우 20일 이내)에 개최하여야 한다.

② 위원회 위원 중 다음 각 호의 이유가 있는 경우 신고인은 해당 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원은 스스로 회피할 수 있다. 이때 스스로 회피하고자 하는 위원은 위원장에게 그 사유를 소명하여야 한다.

1. 위원이 피해자 또는 피신고인과 같은 부서에서 근무 중이거나 피해기간 동안 근무했던 경우

2. 위원이 피해자 또는 피신고인의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
3. 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 자와 관계있는 경우
4. 위원이 해당 사건에 자문·연구·증언·진술·감정·감사·수사·조사 등의 방법으로 직접 관여한 경우
5. 그 밖에 위원이 심의 사건과 직접적인 이해관계가 있다고 인정되는 경우

③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.

1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
2. 피해자에 대한 보호 조치
3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지 및 2차 피해 방지 조치에 관한 사항

④ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원회는 심의결과를 회장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

⑥ 위원회는 피해자와 피신고인이 출석을 원하는 경우 진술 기회를 부여할 수 있다.

제14조(조사 등 결과 통지) 회장은 다음 각 호의 사항을 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

1. 제11조의 조사 결과
2. 제13조제3항의 심의 결과

제15조(징계) ① 회장은 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 회장은 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 해당하는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

제16조(재발방지조치 등) ① 회장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지대책 포함)을 수립·시행한다.

② 회장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력

예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

③ 회장은 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 제1항에 따른 재발방지대책을 여성가족부 및 주무부처에 제출하여야 한다.

제17조(권한의 위임) 회장은 이 내규에서 정한 권한의 일부를 사무국장에게 위임할 수 있다.

부 칙(2024. 10. 17.)

제1조(시행일) 이 내규는 금천구체육회 이사회의 의결을 거친 날부터 시행한다.

[별지 제1호서식]

고충접수 및 처리대장								
접수 번호	접수 일자	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자	확 인	
		성명	소속부서				담당자	담당부서장

[별지 제3호서식]

출석 통지서					
인적 사항	① 성 명	한 글		② 소 속	
		한 자		③ 직 급	
	④ 주 소				
⑤ 출 석 이 유					
⑥ 출 석 일 시					
⑦ 출 석 장 소					
유 의 사 항		1. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 조사(심의)위원회 개최일 전일까지 도착하도록 진술서를 제출할 것 2. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하고, 서면 진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정 처리한다.			
위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다. 20 년 월 일 조사(심의)위원회 위원장 ○○○ ㉠(서명 생략)					
○○○ 귀하					

합 의 서

신 고 인 :

피신고인 :

상 담 원 :

본 합의서는 신고인의 요청에 의한 조정 및 중재를 통해 성희롱 사건의 처리에 대한 당사자 간의 합의에 관한 사안입니다.

- 합의내용
- ① 피신고인이 작성한 각서의 이행
 - ② 신고인에 대한 개인적 연락 및 접촉 금지
 - ③
 - ④

피신고인 ○○○은(는) 이 사건의 처리에 관한 위의 합의 내용에 동의합니다. 본인의 행위를 인정하고 이를 반성하며, 이후 사건의 재발방지 및 비밀유지를 서약합니다. 이 합의가 이행되지 않을 경우 민형사상 책임은 물론 어떠한 처벌이라도 달게 받을 것을 서약합니다.

신고인 □□□는 이 사건의 처리에 관한 위의 합의 내용으로 사건을 종결하는 것에 동의합니다. 이 합의가 이행된다면 사건의 비밀유지 및 추후 본 사건에 대한 다른 방법에서의 문제제기를 하지 않을 것을 서약합니다.

신고인 (서명 또는 인)

피신고인 (서명 또는 인)

확인자 (서명 또는 인)