

# 광주광역시교통약자이동지원센터 성희롱·성폭력 예방지침

제정 2016. 12. 28.

개정 2018. 2. 1.

개정 2020. 11. 1.

개정 2022. 3. 24.

## 제1조(목적)

이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은법 시행령 제20조, 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은법 시행령 제2조에 따라 광주광역시교통약자이동지원센터(이하 “센터”라고 한다)의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

## 제2조(적용범위)

- ① 이 지침은 원장과 재직 중인 전 구성원(기간제근로자 등 포함)에게 적용되며, 센터의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.
- ② 이 지침의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

## 제3조(정의)

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관” 등이라 한다)의 종사자, 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」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. “2차 피해”란 동 표준안 제12조제2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 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 예방 교육의 실시
  2. 성희롱·성폭력 고충상담 창구의 설치·운영
  3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
  4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
  5. 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
  6. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
  7. 성희롱·성폭력 예방 교육 참석 및 관련 예산 확보
  8. 성 평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② 원장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

#### 제5조(센터의 관리·감독 강화)

- ① 성희롱·성폭력 행위자가 센터의 원장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.
- ② 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려 주어야 한다.

#### 제6조(고충상담창구)

- ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무 처리와 소속 구성원의 피해 상담, 성희롱·성폭력 사건조사 및 처리를 위하여 센터 내 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다) 및 고충상담원을 두고 센터 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.
- ② 센터는 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원을 2인 이상으로 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.
- ③ 제1항에 따른 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 사건처리 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 제1호 서식의 성희롱·성폭력 고충상담 및 사건 접수 대장, 별지 제2호 성희롱·성폭력 고충상담 접수신청서, 별지 제5호 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

#### 제6조의 2(사이버신고센터 운영)

- ① 원장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하여야 하며, 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다.
- ② 사이버신고센터 등의 운영을 전 구성원에게 적극적으로 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

#### 제7조(고충처리 업무의 지원)

- ① 센터는 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 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다. 다만, 불가피한 상황이 발생한 경우 6개월 이내에 이수할 수 있다.
- ③ 원장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.
- ④ 원장은 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.
- ⑤ 원장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조의 2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부 전문기관에 위탁할 수 있다.

#### 제8조(예방교육)

- ① 원장은 매년 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

- ② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 매년 각 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 처리 절차 및 조치기준
  3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 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 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.(양성평등기본법 시행령 제20조1항1호)
- ④ 원장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자를 대상으로 별도 교육을 실시할 수 있다.
- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 교육 담당자는 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사 프로필 등에 관한 실시 결과를 원장에게 보고하여야 한다.
- ⑥ 원장은 성희롱·성폭력 예방 교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

### 제9조(고충상담 신청)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리 절차를 안내하여야 한다.

### 제10조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호 성희롱·성폭력 고충상담 접수신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

- ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.
- ⑥ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.
- ⑦ 성희롱·성폭력사건 조사 진행 상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

#### 제11조(조사결과의 보고)

고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

#### 제12조(피해자 보호 및 비밀유지)

- ① 원장(인사·복무 등에 관한 권한을 원장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 조사기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자(피신청인)와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ② 원장은 피해자 등, 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 신분 상실에 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, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 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. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치
- ③ 원장은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인될 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 배치전환 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 원장, 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 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

### 제13조(고충심의위원회 설치 및 구성)

- ① 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회 (이하 “위원회”라 한다)를 구성한다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 원장이 지명하는 자로 한다.
- ④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 당연직 위원은 고객상담팀 부서장으로 하고, 당연직 외의 위원은 각 노동조합 추천자 및 센터 추천자, 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가(이하 “외부위원”이라 한다)를 3명 이상 포함되도록 하여야 한다.
- ⑤ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 2년으로 하되 연임할 수 있다.
- ⑥ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.
- ⑦ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

#### 제14조(고충심의위원회의 운영)

- ① 위원회의 회의는 위원장이 소집한다.
- ② 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원회에 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.
- ③ 위원장은 기피 신청을 받으면 기피 여부에 대한 결정을 한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원에게서 그에 대한 의견을 받을 수 있다.
- ④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.
  1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
  2. 피해자에 대한 보호조치
  3. 2차 피해 방지를 위한 조치
  4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ⑤ 위원회의 심의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 위원회는 심의 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

#### 제15조(조사 등 결과 통지)

원장은 당사자에게 별지 제4호 서식에 따라 서면으로 사건조사 결과 및 위원회의 심의 결과 등을 지체없이 통지하여야 한다.

#### 제16조(징계)

- ① 원장은 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- ② 원장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.
- ③ 원장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ④ 원장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

#### 제17조(재발방지조치 등)

- ① 원장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.
- ② 원장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ③ 원장은 성희롱·성폭력 사건 행위자의 재발 방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.
- ④ 원장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 상급기관에 제출하여야 한다.

## 부칙

- 이 강령은 2016년 12월 28일부터 시행한다.  
이 강령은 2018년 2월 1일부터 시행한다.  
이 강령은 2020년 11월 1일부터 시행한다.  
이 강령은 2022년 3월 24일부터 시행한다.