



성희롱 · 성폭력 예방규정



수원시체육회

성희롱·성폭력 예방 규정

제 정 2021. 04. 27.

제1조(목적) 이 규정은 양성평등기본법 제31조 및 같은법 시행령 제20조, 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은법 시행령 제2조에 따라 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규정의 적용범위는 수원시체육회장과 소속 구성원(수원시체육회장과 고용관계에 있는 사람을 포함)으로 한다.

② 이 내규의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 사람, 신고자, 조력자, 대리인에 게도 적용된다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 양성평등기본법 제3조제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “공공기관 등”이라 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.

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. 체육인 인권침해 신고 상담센터의 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.

제5조(체육인 인권침해 신고상담 센터) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱 예방 담당부서(경영지원팀)에 체육인 인권침해 신고 센터를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 체육인 인권침해 신고센터의 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 체육인 인권침해 신고센터의 업무는 다음 각 호와 같다.

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

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

제6조(사이버신고센터) ① 회장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하여야 하고 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다.

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

제7조(고충처리 업무의 지원) ① 성희롱 예방 담당부서는 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날로부터 2개월 이내에 이수하여야 하며 전문교육 후 2년이 지나면 재교육을 이수하여야 한다.

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

④ 제5조제3항의 체육인 인권침해 신고센터의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 체육인 인권침해 신고센터 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제8조(예방교육) ① 성희롱 예방 담당부서장은 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 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
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 신규임용 된 사람에 대해서는 임용된 날로부터 6개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 회장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있다.

⑤ 성희롱 예방 담당부서장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

제9조(고충상담 신청) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 체육인 인권침해 신고센터에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.

제10조(조사) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 조사를 원하는 경우에는 수원시 인권센터(이하 '인권센터'라 함)에 조사를 의뢰하여야 한다.

② 인권센터 소속 시민인권보호관(이하 '인권보호관'이라 한다)는 조사를 개시한 날로부터 30일 이내에 조사를 완료하여야 하며, 특별한 사정이 있는 경우에는 10일의 범위안에서 조사기한을 연장할 수 있다.

③ 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사 방법 및 절차는 「수원시 인권 기본 조례」 제 20조 및 「수원시 인권 기본 조례 시행규칙」 제7조부터 제17조까지의 규정에 따른다.

제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 회장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.

② 회장(인사·복무 등에 관한 권한을 회장으로 부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 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 방지하는 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 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 누설하여서는 아니된다.

제12조(조사결과의 보고 등) ① 인권보호관은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 회장에게 보고하여야 한다.

② 회장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제12조의 규정에 따른 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

제13조(상급기관의 관리·감독 강화) ① 성희롱·성폭력 행위자가 체육회의 기관장이거나 5급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 수원시인권센터로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 수원시인권센터의 지휘·감독을 받도록 한다.

② 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고 체육회에서는 피해자 보호조치를 취해야 한다.

제14조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함한 6인 이상 10인 이하의 위원으로 구성한다.

③ 수원시 직장운동경기부 단원은 “수원시 성희롱·성폭력 고충심의위원회 회의”로 대체할 수 있다.

④ 위원장은 회장이 지명하는 자로 한다.

⑤ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉한다.

⑥ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.

⑦ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하며, 예외적이 사유가 있는 경우 제외한다.

⑧ 위원회의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

제15조(제척) ① 위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 위원회의 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 해당 사안에 관하여 당사자거나 공동권리자 또는 공동 의무자인 경우

2. 위원이 해당 사안의 신청인과 친족관계에 있었던 경우

3. 위원이 해당 사안에 관하여 증언, 감정 및 법률자문을 한 경우

② 전항에 의하여 고충심의위원회의 그 직무를 행할 수 없게 된 때에는 그 위원은 전조의 적용에 있어서 이를 재적위원에 산입하지 아니한다.

③ 제1항 제1호부터 제3호까지의 사유에 해당하는 경우 위원 스스로 그 사안의 심의·의결을 회피할 수 있다.

제16조(해촉) 회장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해촉할 수 있다.

1. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우

3. 직무태만, 품위손상이나 질병 등 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우

4. 제12조의 2 제1항에 해당하는 데에도 불구하고 회피하지 아니한 경우

5. 위원이 희망하여 사임서를 제출한 경우

제17조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피신청할 수 있고, 해당 위원은 회피할 수 있다.

③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.

1. 인권보호관 결정사항 이행 여부
2. 2차피해 예방조치 적정 여부
3. 피해자 보호 및 사건 예방을 위한 정책방향 결정
4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

④ 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수 일 때는 위원장이 결정권을 가진다.

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

제18조(사건의 종결) ① 회장은 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.

1. 제11조제1항의 조사 또는 제13조제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우
2. 제13조제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당하지 않는다고 인정될 경우

제19조(징계) ① 회장은 제14조제1호에 해당하는 성희롱·성폭력의 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 근로권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

④ 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당하는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

제20조(재발방지조치 등) ①회장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립·시행하도록 한다.

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 행위자는 재발방지 교육을 통지받은 날로부터 3개월 내에 교육을 이수하여야 한다.

④ 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부 장관과 수원시장에게 제출하여야 한다.

제21조(권한의 위임) 회장은 이 내규에서 정한 권한의 일부를 사무국장에게 위임할 수 있다.

부 칙 <제정 2021. 4. 27.>

(시행일) 이 규정은 이사회에서 의결한 날로부터 시행한다.

<별지 제1호>

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

<별지 제2호>

성희롱 · 성폭력 조사 신청서					
접수일	20 . . .		담당자	(서명)	
당사자	신청인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명		소속	
		직급		성별	
	행위자	성명		소속	
		직급		성별	
신청 내용	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항	1. 성희롱의 중지()		2. 공개사과()		
	3. 징계 등 인사조치()		4. 기타()		
처리결과					
※ 관련 자료를 첨부한다.					