

울산광역시북구

공보는 공문서로서의 효력을 갖는다.



선	기 관 의 장
람	

제 1253 호 2020. 9. 16.(수)

예 규

- 울산광역시 북구 예규 제20호[울산광역시 북구 성희롱·성폭력 예방지침 전부개정지침]…………… 1

안 내	<ul style="list-style-type: none"> ○ 북구 공보는 매주 목요일 발행되오니 공보게재 의뢰는 전주 수요일까지 공문으로 제출하여 주시기 바랍니다. ○ 긴급한 내용은 사전에 협의하여 주시기 바랍니다. ○ 북구 전자공보 확인방법 ☞ 북구 홈페이지(www.bukgu.ulsan.kr) → 구정소식 → 알림마당 → 북구공보
--------	---

회 람									
--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

발행 : 울산광역시북구 편집 : 기획예산담당관(☎241-7125, 행정7125)

울산광역시 북구 성희롱·성폭력 예방지침 전부개정 지침을 이에 발령한다.

울산광역시 북구청장 **이동권** (인)

2020년 9월 16일

울산광역시 북구 예규 제20호

울산광역시 북구 성희롱·성폭력 예방지침 전부개정지침

울산광역시 북구 성희롱·성폭력 예방지침 전부를 다음과 같이 개정한다.

울산광역시 북구 성희롱·성폭력 예방지침

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 울산광역시 북구의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침의 적용범위는 울산광역시 북구의 소속 직원(울산광역시 북구청장과 고용관계에 있는 사람을 포함한다)으로 한다.

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자 뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 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 따른 행위를 말한다.

3. “2차 피해”란 「남녀고용평등과 일·가정 양립의 지원에 관한 법률」 제14조 제6항에 규정된 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

제4조(구청장의 책무) ① 울산광역시 북구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 다음 각 호의 제반 조치를 마련하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)의 설치·운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 행위자에 대한 무관용의 원칙 천명
6. 소속 직원에 대한 성희롱·성폭력예방 홍보
7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 성희롱·성폭력 관련 예산 확보
8. 양성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 구청장은 제1항에 따른 조치 이행을 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지 조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(산하기관에 대한 관리·감독) ① 구청장은 울산광역시 북구가 출자 또는 출연하여 설립한 기관의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 행위자가 제1항의 기관의 기관장이거나 임원급에 있는 자인

경우에는 지체 없이 울산광역시 북구로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고 이후의 조치도 울산광역시 북구의 지휘·감독을 받도록 한다.

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

제6조(고충상담창구) ① 구청장은 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담 또는 처리 등을 위하여 성희롱·성폭력 예방업무담당 부서에 고충상담창구를 둔다.

② 구청장은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 인사 또는 복무 담당자, 노조임원, 외부전문가(성희롱, 양성평등), 성희롱·성폭력 업무담당 공무원 중에서 2명 이상 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)으로 지정한다. 이 경우 고충상담원에 남성 및 여성 공무원이 각 1명 이상 포함 되어야 한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해자(2차 피해를 포함한다) 고충에 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 예방을 위한 교육·홍보 등 그 밖에 성희롱·성폭력 예방 업무
6. 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항

④ 성희롱·성폭력 예방업무 담당부서장(이하 “담당부서장”이라 한다)은 고충상담창구에 별지 제1호서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제7조(사이버신고센터) ① 구청장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하며, 내부정보통신망을 통해 상시 이용할 수 있도록 한다.

② 사이버신고센터에 신고된 사실이나 내용에 대한 접근 권한은 고충상담원으로 한정한다.

제8조(고충처리 업무의 지원) ① 구청장은 고충상담원의 성희롱·성폭력관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위한 교육훈련을 지원한다.

② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수한다.

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

④ 구청장은 제6조제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 구청장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제7조에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부 전문기관에 위탁할 수 있다.

제9조(예방교육) ① 담당부서장은 매년 성희롱·성폭력 예방교육의 실시시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 제1항에 따른 성희롱·성폭력 예방교육은 다음 각 호의 내용을 포함하여 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하여야 한다. 이 경우 최소 1회는 집합교육 등 대면교육으로 하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처방안
6. 그 밖에 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

③ 구청장은 신규 임용된 직원에 대하여 임용된 날로부터 2개월 이내 교육을 실시하여야 한다.

④ 구청장은 성희롱·성폭력 예방 교육효과를 높이기 위해 연 1회 관리자를 대상으로 별도 교육을 실시하여야 한다.

⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우 담당부서장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 구청장에게 보고하여야 한다.

⑥ 구청장은 성희롱·성폭력 예방 교육의 내용을 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 내부시스템에 항상 게시하거나 갖추어 두어 직원에게 널리 알려야 한다.

제10조(고충상담 신청) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 직원 및 성희롱·성폭력 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

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

제11조(조사) ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면으로 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호서식의 성희롱 고충 조사 신청서를 고충상담창구에 제출하여 조사를 요청할 수 있으며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

② 고충상담원은 제1항에 따른 조사를 접수받은 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 10일의 범위에서 조사 기간을 연장 할 수 있다.

③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자 등의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.

④ 제1항에 따른 조사가 진행중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 조사 신청자가 신청을 취소하거나 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우에는 조사를 중지할 수 있다.

⑤ 담당부서장은 조사 과정에서 관련 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 협조를 요청받은 부서는 이에 적극적으로 협조하여야 한다.

⑥ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부전문가 2명 이상이 참여한다. 이 경우 전국공무원노조 울산북구지부에서 추천하는 사람과 동수로 한다.

⑦ 담당부서장은 조사 진행상황을 성희롱·성폭력 피해자 또는 그 대리인에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법으로 알려주어야 한다.

제12조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 구청장(인사·복무 등에 관한 권한을 구청장으로부터 위임받은 사람을 포함한다)은 성희롱·성폭력 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 성희롱·성폭력 행위자와의 업무·공간분리, 휴가 등 적절한 신변보호를 위한 조치를 하여야 한다.

② 구청장은 피해자, 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 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사 조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치
4. 성과평가 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 구청장은 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인 된 때에는 피해자의 의사를 고려하여 치료지원, 근무 장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

④ 구청장, 고충상담원, 외부전문가 등 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담 등과 관계된 내용을 직무상 알게 된 사람은 관련 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 성희롱·성폭력 피해자 등 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

제13조(조사결과의 보고 등) 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 구청장에게 보고하여야 한다.

제14조(성희롱·성폭력 고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안과 관련하여 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두되, 비상설로 운영한다.

1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해를 포함한다)

2. 피해자에 대한 보호조치

3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

② 위원회는 위원장을 포함한 6명의 위원으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니 된다.

③ 위원장은 위촉직 위원 중에서 호선한다.

④ 위원은 다음 각 호의 사람을 구청장이 임명 또는 위촉한다.

1. 공무원 및 전문가 3명

2. 전국공무원노조 울산북구지부가 추천하는 사람 3명

⑤ 위원의 임기는 해당 안건에 대한 심의가 완료되는 때까지로 한다.

⑥ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두되, 간사는 성희롱·성폭력 담당부서장으로 한다.

제15조(고충심의위원회의 운영) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 구청장이 소집한다.

② 위원회의 심의는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건 당사자는 특정위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 상당한 이유가 있는 경우 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직접·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.

④ 위원장은 심의안건과 관련이 있는 소속직원, 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 및 가해자를 위원회에 출석시켜 의견을 진술하게 할 수 있다.

⑤ 위원회는 심의결과를 구청장에게 보고하고 회의결과를 기록 유지하여야 한다.

제16조(조사 등 결과 통지) 구청장은 조사 및 심의 결과를 당사자에게 통지하여야 한다.

제17조(징계) ① 구청장은 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 구청장은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

③ 구청장은 성희롱·성폭력 사건이 은폐되거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.

④ 구청장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

제18조(재발 방지조치 등) ① 구청장은 성희롱·성폭력 사건이 발생한 경우 성희롱·성폭력 재발방지를 위하여 재발방지 대책을 수립·시행하여야 한다.

② 구청장은 성희롱·성폭력의 재발방지를 위하여 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시하여야 한다.

③ 구청장은 성희롱·성폭력 사건 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시하여야 한다.

④ 구청장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

부 칙

이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

◆ 개정이유 및 주요내용 ◆**1. 개정이유**

- 여성가족부 『2020년 성희롱·성폭력 예방지침 표준안』 반영
- 직장 내 성희롱 예방 시스템을 점검·개선하여 성 평등한 직장문화 조성
- 예방지침의 적용범위 확대 및 관련 절차를 구체화·명확화 하여 신속하고 적절한 대응

2. 주요내용

- 적용범위 및 정의(제2조 ~ 제3조)
- 산하기관에 대한 관리·감독(제5조)
- 고충상담 창구 운영(제6조 ~ 제8조)
- 피해자 등 보호 조치 강화(제11조 ~ 제12조, 제17조)
- 고충심의위원회 기능 및 구성 재정비(제14조)
- 재발 방지조치 강화(제18조)
- 별지 제2호서식 변경(제11조)