

# 성희롱 예방지침

제 정 2014. 7. 2.

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 지침은 여성발전기본법(이하 “법”이라 한다) 제17조의2 및 같은 법 시행령의 규정에 따라 한국보건연구원(이하 “연구원”이라 한다) 직원의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(성희롱의 정의)** 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 법 제3조제4호 규정에 의한 성희롱을 말한다.

**제3조(적용범위)** 이 지침의 적용범위는 연구원 소속 직원(연구원 원장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.

**제4조(원장의 의무)** 연구원 원장(이하 “원장”이라 한다)은 성희롱 예방교육의 시행, 성희롱 고충전담창구의 설치운영, 성희롱 고충 처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 마련하고 시행할 의무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치 적절하고 신속하게 마련하여야 한다.

**제5조(고충전담창구)** ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 연구원에 성희롱고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 둔다.

② 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 2인 이상으로 하고 남성 또는 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충전담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
3. 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

**제6조(성희롱 예방교육)** ① 성희롱 예방교육 담당 부서장(이하 “부서장”이라 한다)은 매년 12월 말까지 이듬해 성희롱 예방교육의 시행 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 원장에게 보고하여야 한다.

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

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

③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 부서장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

**제7조(성희롱 고충의 신청)** ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충전담창구에 고충을 신청

할 수 있다.

② 제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호서식에 의한다.

**제8조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④ 조사과정에서 고충상담원은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.

**제9조(피해자 보호 및 비밀유지)** ① 원장은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 고충상담원 등 성희롱 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

**제10조(조사결과와 보고 등)** ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

② 원장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 별도의 성희롱 심의위원회를 구성하여 처리하게 할 수 있다.

**제11조(위원회의 설치 및 구성)** ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 원장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성할 수 있다.

② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 원장이 되고, 위원은 위원장이 지명하는 자로 구성하되, 특정 성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니된다.

④ 위원은 팀장 이상으로 구성하되, 당사자는 제외한다. 위원의 임기는 1년으로 한다.

**제12조(위원회의 회의)** 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

**제13조(조사의 종결)** 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

**제14조(재발방지조치 및 징계 등)** ① 원장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치를 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.

② 원장은 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부칙<2014.00.00.>

이 지침은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

