

# 농업회사법인 세종로컬푸드(주) 성희롱 성폭력 예방 내규

(제 정) 2023.04.27. 내규 제 18호

제1조(목적) 이 내규는 「양성평등기본법」 제31조 및 같은법 시행령 제20조, 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조에 따라 세종로컬푸드(주) 소속직원의 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방에 필요한 사항을 정하여 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 없는 밝고 건강한 직장문화를 조성하는데 기여함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ①이 내규의 적용범위는 세종로컬푸드(주)(이하 “회사”이라 한다)에 재직하는 임원 및 직원(회사와 고용관계에 있는 자를 포함)에게 적용되며, 회사와 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해를 포함한다. ②이 내규의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자(이하“피해자등”이라 한다), 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조 제2호의 내규에 의한 성희롱을 말한다.
2. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 내규된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. “여성폭력”이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다.
4. “2차 피해”란 성희롱·성폭력·여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입거나 제11조 제2항 각호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 말한다.

가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해

나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

제4조(회사 대표의 책무) ① 대표이사는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 다음 각 호의 제반조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충상담창구의 설치·운영

3. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
  4. 성희롱·성폭력·여성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
  5. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 행위자 무관용의 원칙 적용
  6. 소속직원에 대한 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방 홍보
  7. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방교육 참석 및 관련 예산 확보 시행
  8. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 실태와 예방교육 만족도 조사 정례화 등 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
  9. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 재발방지 대책 수립
- ②대표이사는 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제4조의2(관리자의 책무) ①피해자의 업무 및 근로조건에 영향을 줄 수 있는 자(이하 “관리자”라 한다)는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 발생을 인지하였을 때에는 피해자에게 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 한다.

②관리자는 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 고충처리가 종료될 때까지 피해자 보호를 위하여 노력하여야 한다.

③관리자는 회사의 2차 피해 고충처리절차 및 피해자 보호를 위한 예방교육 등 다음 각 호의 조치에 적극 협조한다.

1. 고충처리과정에서의 피해자 보호 조치
2. 피해자에게 2차 피해를 주는 행위 예방을 위한 조치
3. 피해자의 고충 경청 및 해소 조치

④관리자는 고충처리 종료 후 피해자에게 2차 피해가 없는지 관찰하고 구성원들에 의한 피해자에게 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제4조의3(구성원의 책무) 회사의 구성원은 직장 내 성희롱·성폭력·여성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 성희롱·성폭력·여성폭력 행위자와의 합의를 중용 내지 강요하는 행위
3. 피해자의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)
4. 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
5. 정당한 이유없이 성희롱·성폭력·여성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
6. 정당한 이유없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위
7. 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위
8. 그 밖에 이에 준하는 행위

제5조(고충전담창구) ① 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 인사부서에 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 설치·운영한다.

② 회사는 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사·노무담당 직원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충전담창구의 업무는 다음 아래와 같다.

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

④ 고충전담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제6조(사이버신고센터) 대표이사는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고센터를 설치·운영할 수 있다.

제7조(고충처리 업무의 지원) ① 대표이사는 고충상담원의 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 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 대표이사는 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.

④ 대표이사는 제5조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 대표이사는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조의 내규에 따른 고충상담창구와 제6조의 내규에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁 할 수 있다.

제8조(예방교육) ① 대표이사는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 시행하여야 한다.

② 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 다양한 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육

으로 실시하여야 하며, 다음 아래의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 발생시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호 조치
4. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 행위자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등

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

④대표이사는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방교육의 효과를 제고하기 위하여 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있다.

⑤성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방교육을 실시한 경우에 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진 등에 관한 실시결과를 대표이사에게 보고하여야 한다.

제9조(고충상담 신청) ①성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해와 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충전담창구에 고충을 신청할 수 있다.

②고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

③고충상담원은 피해자가 요청한 보호조치 및 2차 피해 방지조치의 이행을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 대표이사에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다.

제10조(조사) ①성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(그 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자등”이라 함)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호 서식의 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

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

③대표이사는 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해 조사를 병합하여 실시할 수 있다.

④대표이사는 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 당사자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.

⑤고충상담원 또는 사건 조사자는 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자등이 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 하며, 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다.

⑥공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있으며, 피해자 등이 조사받을 경우 피해자 등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.

⑦성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해의 행위자가 임원급에 있는 자인 경우에는 지체없이 이사회에 보고하고, 이후의 조치도 이사회의 지휘 감독을 받도록 한다.

⑧제1항의 내규에 따라 조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 명시적으로 사건 조사에 반대하거나, 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다. 이 경우에 피해자에게 제11조 제2항에 내규된 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⑨성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 사건 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

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

②대표이사(인사·복무 등에 관한 권한을 대표이사로부터 위임받은 자를 포함한다)는 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 아래의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

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 경우
7. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
8. 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치
9. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우

③성희롱·성폭력·여성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.

④고충상담원 등 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계

자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니된다.

⑤고충상담원은 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충처리와 관련하여 서류(고충신청서 등)를 작성할 때 신청인이 요청하는 경우 신청인의 성명·직급·소속 등 신원을 알 수 있는 사항은 기재하지 아니할 수 있다. 다만, 성명을 기재하지 아니하는 경우 가명으로 작성한다.

⑥제5항의 경우 고충상담원은 신청인의 인적사항을 별지 제3호 서식의 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충사건 신청인 관리카드에 등재하여 관리한다.

제12조(조사결과와 보고 등) ①고충상담원은 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 대표이사에게 보고하여야 한다.

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ①성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 사안의 처리를 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성하여야 한다.

②위원회는 위원장을 포함한 5인의 위원으로 구성한다.

③위원장은 대표이사가 되고, 위원장을 제외한 위원은 대표이사가 지정한 1인, 외부위원 3명으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니된다.

④위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 2년으로 하되 연임할 수 있다.

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

⑥성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만, 조사중지 사유발생 등 예외적인 경우는 제외한다.

제14조(위원회의 회의) ①위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

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

③위원회는 그 구성원의 과반수 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.

④위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.

1. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해의 판단

2. 피해자에 대한 보호 조치

3. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 성립여부 및 2차 피해 방지를 위한 조치

4. 그 밖에 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해의 재발 방지에 관한 사항

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

제15조(사건의 종결) ① 대표이사는 다음 아래의 하나에 해당하는 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.

1. 제12조 제1항의 조사 또는 제14조 제4항의 심의 결과 성희롱·성폭력·여성폭력 및

2차 피해에 해당한다고 인정될 경우

2. 제14조 제4항의 심의 결과 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해에 해당하지 않는다고 인정될 경우

제16조(징계) ①대표이사는 제15조 제1호에 해당하는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해의 경우 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

②대표이사는 제1항에 따른 징계 등 제재절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.

③성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 인사규정에 따라 엄중 징계한다.

④조사 중인 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 행위자의 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

제17조(재발방지조치 등) ①대표이사는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해의 재발방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립·시행한다.

②대표이사는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 예방교육과 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

③대표이사는 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 행위자의 재발방지를 위한 인식개선교육을 실시하여야 한다.

④대표이사는 피해자에게 치료 및 상담 등 피해복구를 지원한다.

⑤대표이사는 성범죄 등으로 직위해제 처분을 받은 자가 피해자에 대한 정보를 열람할 수 없도록 적절한 조치를 해야한다.

## 부 칙

이 내규는 대표이사의 결재를 받은 날로부터 시행한다.

고충접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자	확 인	
		성명	소속부서				담 당	팀 장



## 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해 고충신청서

접수일	20 . . .		담당자	(서명)	
당사자	신청인	성명 (가명)		소속	
		직급		성별	
		연락처			
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명 (가명)		소속	
		직급		성별	
		연락처			
	행위자	성명		소속	
		직급		성별	
		연락처			
신청 내용	<p>※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.</p>				
요구사항	<p>1. 성희롱·성폭력·여성폭력 및 2차 피해의 중지(     ) 2. 공개사과(     ) 3. 징계 등 인사조치(     ) 4. 기타(     )</p>				
처리결과					
※ 첨부 : 관련자료					

성희롱 · 성폭력 · 여성폭력 및 2차 피해 고충사건 신청인 관리카드			
관리 번호			
상담 번호			
사건 번호			
피신청인(행위자) 성명			
고충사건 신 청 인 인적사항	성명		가명
	부서		
	직급		
	성별		
	전화번호		
	이메일		
	본인서명	(본명)	(가명)
작성일자		담당자	(서명)
비고			