

대주코스(주)	<b>성희롱 예방 지침</b>	문서번호
개정일: 2023-08-01		개정차수: 1

개정 이력

차수	제(개)정 일자	시행일자	주요 개정 내용
1	2023-08-01	2023-08-01	초도 제정

대주코스(주)	<b>성희롱 예방 지침</b>	문서번호
개정일: 2023-08-01		개정차수: 1

## 목 차

1. 목적
2. 적용범위
3. 성희롱의 정의
  - 3-1. 성폭력의 정의
4. 대표이사의 책무
5. 고충상담창구
6. 성희롱·성폭력 예방교육
7. 성희롱·성폭력 고충상담의 신청
8. 조사
9. 피해자 보호 및 비밀유지
10. 조사결과의 보고 등
11. 성희롱·성폭력 고충심의위원회의 설치 및 구성
12. 위원회의 회의
13. 조사의 종결
14. 재발방지조치 및 징계 등

대주코레스(주)	<b>성희롱 예방 지침</b>	문서번호
개정일: 2023-08-01		개정차수: 1

### 1. 제정목적

이 지침은 양성평등기본법 제31조 및 동법 시행령 제20조, 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 동법 시행령 제2조에 규정에 따라 대주코레스(주)의 성희롱, 성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

### 2. 적용범위

이 지침의 적용범위는 대주코레스(주) 소속 직원(파견근로자 포함)으로 한다.

### 3. 성희롱의 정의

이 지침에서 사용하는 "성희롱"이란 양성평등기본법 제 3 조 제 2 호 규정에 의한 성희롱으로 업무, 고용 기타 관계에서 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

- 1) 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
- 2) 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

#### 3-1. 성폭력의 정의

이 지침에서 사용하는 "성폭력"이란 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조 제 1항 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

### 4. 대표이사의 책무

대표이사는 성희롱·성폭력 예방교육의 실시, 성희롱·성폭력 고충상담 창구의 설치 및 운영, 성희롱·성폭력 고충처리절차의 마련, 성희롱·성폭력 행위자 무관용의 원칙 천명, 소속 직원에 대한 홍보, 예방교육 참석, 관련 예산 확보 등 성희롱·성폭력 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

### 5. 고충상담창구

대주코스(주)	<b>성희롱 예방 지침</b>	문서번호
개정일: 2023-08-01		개정차수: 1

- 1) 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 감사담당 부서에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 "고충상담창구"라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.
- 2) 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 "고충상담원"이라 한다)을 지정하되 인사 또는 복무 담당자, 노사협의회 위원 중에서 노동자위원 1명, 사용자위원 1명을 선임한다.
- 3) 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원한다.
- 4) 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다
  1. 성희롱·성폭력 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충 접수
  2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사 및 처리
  3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서간 협조·조정에 관한 사항
  4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
  5. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

## 6. 성희롱·성폭력 예방교육

- 1) 인사담당 부서장은 매년 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 대표이사에게 보고하여야 한다.
- 2) 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하되 연 1회 이상 실시하여야 한다.
  1. 성희롱·성폭력 관련 법령
  2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치 기준
  3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
  4. 성희롱·성폭력 행위자에 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) 예방교육 효과제고를 위한 고위직 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있다

대주코스(주)	<b>성희롱 예방 지침</b>	문서번호
개정일: 2023-08-01		개정차수: 1

- 4) 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 인사담당 부서장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 교육강사 프로필 등에 관한 실시결과를 대표이사에게 보고하여야 한다.

## 7. 성희롱 성폭력 고충상담의 신청

- 1) 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 직원 또는 피해자는 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- 2) 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사 신청 등 처리 절차를 안내하여야 한다.

## 8. 조사

- 1) 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면으로 고충상담창구에 조사를 요청할 수 있으며 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.
- 3) 조사는 신청을 접수한 날로부터 20 일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10 일 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다
- 4) 제 1 항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리 중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.
- 5) 조사 과정에서 감사담당 부서장은 사안과 관계된 부서와 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시킬 수 있다.
- 6) 성희롱·성폭력 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 한다
- 7) 성희롱·성폭력 사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

## 9. 피해자 보호 및 비밀유지

- 1) 대표이사(인사·복무 등에 관한 권한을 대표이사로부터 위임받은 자를 포함한다)는

대주코스(주)	<b>성희롱 예방 지침</b>	문서번호
개정일: 2023-08-01		개정차수: 1

성희롱·성폭력 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다

- 2) 대표이사(인사·복무 등에 관한 권한을 대표이사로부터 위임받은 자를 포함한다)는 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무 분장과 업무 공간을 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.

## 10. 조사결과와 보고 등

- 1) 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 대표이사에게 보고하여야 한다.
- 2) 대표이사는 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제 11조 규정에 의한 성희롱·성폭력 고충심의위원회의 토의에 부처 처리할게 할 수 있다.

## 11. 성희롱·성폭력 고충심의 위원회의 설치 및 구성

- 1) 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 심의를 위해 성희롱·성폭력 고충심의위원회 (이하 "위원회"라 한다)를 설치하여 운영할 수 있다.
- 2) 위원장은 이사장이 되고 위원은 이사장이 지명하는 자로 하되, 위원 중 2인은 노사협의회 위원으로 위촉한다.
- 3) 위원회의 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 10분의 6을 초과하여서는 아니 된다.

## 12. 위원회의 회의

- 1) 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
- 2) 성희롱·성폭력 성립여부, 징계회부 등을 정함에 있어 제적위원 2/3이상의 출석과 출석위원 2/3이상의 찬성에 따라 의결한다. 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원 기피신청이 가능하고 해당위원은 회피할 수 있다.

## 13. 조사의 종결

조사결과 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

대주코스(주)	<b>성희롱 예방 지침</b>	문서번호
개정일: 2023-08-01		개정차수: 1

#### 14. 재발방지조치 및 징계 등

- 1) 대표이사는 성희롱·성폭력의 재발방지를 위하여 재발방지대책을 수립 및 시행한다
- 2) 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 아니된다.
- 3) 지침 제14조 제1항 및 제2항, 제15조 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱·성폭력 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.