

성희롱·성폭력의 금지 및 권리구제 등에 관한 지침

제1조(목적) 이 지침은 윤리분과위원회 운영규정 제2조에 근거하여 청구계의 성희롱·성폭력의 금지 및 권리구제를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침은 다음 각 호에 해당하는 단체 및 개인에게 적용된다. 단, 사임, 임기만료, 미등록 등의 사유로 단체에 소속되지 않은 개인도 포함한다.

1. 대한축구협회(이하 ‘협회’라 한다) 및 그 소속 임직원
2. 시도협회 및 연맹단체와 그 소속 임직원
3. 협회에 등록된 단체(팀)·선수·지도자 등 그 소속원
4. 심판, 감독관 등 기타 협회의 행정적용을 받는 대상

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조 제2호의 규정에 따른 정의를 준용한다.
2. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

제4조(협회 등의 책무) 협회 및 협회의 회원단체는 성희롱·성폭력을 금지·예방하고 피해자 보호와 권리구제를 위하여 적극 노력하여야 한다.

제5조(성희롱·성폭력 방지조치) 협회는 성희롱·성폭력을 방지하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 예방 교육 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담원의 지정
3. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방
4. 성희롱·성폭력 행위자 징계 및 재발방지 대책 마련
5. 그 밖에 윤리분과위원회 또는 성평등소위원회가 정하는 성희롱·성폭력 방지를 위한 조치

제6조(예방 교육) 협회는 제2조에 규정된 자들을 대상으로 한 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 실시계획을 수립하거나 회원단체에 예방교육과 관련한 실시계획을 수립하도록 하여야 한다.

제7조(성희롱·성폭력 고충상담원) 협회는 성희롱·성폭력 상담·조사·처리를 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원을 지정하여야 한다.

제8조(성희롱·성폭력 신고와 조사) ① 누구든지 성희롱·성폭력 피해를 입거나 이를 목격한 경우 협회 또는 담당 회원단체에게 신고할 수 있다.

② 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자 또는 관련기관에 대한 징계 등을 그 관련자 또는 관련기관이 소속된 단체 또는 협회에 요청할 수 있다.

1. 성희롱·성폭력 사건을 은폐·축소·방임한 사실
2. 성희롱·성폭력에 관한 고충처리 또는 권리구제과정 등에서 피해자의 추가적인 피해가 발생한 사실

③ 협회 또는 담당 회원단체는 성희롱·성폭력 발생 사실 또는 제2항에서 정하는 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사에 착수하여야 한다. 이때 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.

④ 본조의 규정에 의한 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리 중이거나 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 사건 조사 진행상황을 피해자 또는 그 대리인에게 알려주어야 한다.

⑥ 담당 회원단체 및 그 소속원은 직무상 형사절차에 따라 처리하는 것이 적절하다고 판단되는 중대한 성범죄의 발생 사실을 알게 된 때에는 즉시 수사기관에 신고하여야 한다.

제9조(비밀의 유지) 사용자, 고충상담원 등 직무상 성희롱·성폭력 관계 사안을 알게 된 사람은 사안의 조사 및 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 성희롱·성폭력 피해자의 신원이나 상담내용, 조사 과정이나 결과를 다른 사람에게 알려주거나 공개하여서는 아니 된다.

제10조(성희롱·성폭력 신고 등에 대한 불이익조치 금지) 협회 및 회원 단체 등은 성희롱·성폭력 피해자 및 목격자 등 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람 등에 대하여 고충상담, 피해신고, 조사신청, 조사협력 등을 이유로 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 선발 취소, 선수기용 불이익, 교육·훈련 기회의 제한, 그 밖에 직무 등과 관련하여 본인의 의사에 반하는 불이익조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 상여금 등의 차별 지급
5. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
6. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
7. 그 밖에 피해자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

제11조(성희롱·성폭력 발생시 임시조치) 협회 및 회원단체는 제13조 제1항에 따른 성희롱·성폭력 행위자에 대한 징계 등의 조치가 있기 전이라도 성희롱·성폭력 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있거나 성희롱·성폭력 피해자를 행위자로부터 긴급하게 보호할 필요가 있다고 인정할 때에는 성희롱·성폭력 피해자 또는 고충상담원의 요청으로 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 행위자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환, 직무정지 등 일시적인 분리조치
2. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 휴가 또는 근무 장소 변경이나 격리

보호 등 일시적인 분리조치

3. 기타 성희롱·성폭력 행위자와 피해자와의 업무분장과 업무공간

분리 등 피해자의 신변을 보호하기 위하여 필요한 적절한 조치

제12조(피해자의 2차 피해의 예방) 누구든지 피해자에게 신상정보의 공개, 피해사실의 반복적인 진술 강요, 인신공격, 집단 따돌림, 음해 등 성희롱·성폭력 피해와 관련한 추가적인 피해를 가하는 행위를 하여서는 아니 된다. 만일 피해자에 대한 2차 피해 사실이 확인된 경우, 성평등소위원회는 관련자 또는 관련기관에 대하여 적절한 조치를 취하거나 협회 공정위원회에서 징계하도록 회부할 수 있다.

제13조(성희롱·성폭력 확인시의 조치) ① 협회 및 회원단체는 제8조 제3항에 따른 조사 결과 성희롱·성폭력 사실이 확인된 경우 성희롱·성폭력 행위자에 대하여 지체 없이 징계, 근무 장소의 변경이나 배치전환 등 필요한 조치를 하여야 하고, 피해자 상담·치료 지원 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하도록 노력하여야 한다.

② 협회 및 회원단체는 제8조 제3항에 따른 조사 결과 성희롱·성폭력 사실을 은폐·축소·방임하거나 피해자 등에게 근로권 등에 대한 추가 피해가 발생한 사실을 확인한 경우 관련자 또는 관련단체를 엄중 징계한다.

③ 회원단체는 제8조 제3항에 따른 조사 결과 성희롱·성폭력 사실 등을 확인한 경우 협회에게 그 내용과 제1항 및 제2항에 따른 조치를

즉시 보고하여야 한다.

④ 성평등소위원회는 성희롱·성폭력 행위 등에 해당하고 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되는 경우에는 회원단체 또는 행위자 등에게 다음 각 호의 조치를 하도록 권고하거나 명할 수 있으며, 회원단체 또는 행위자 등이 이를 이행하지 아니하는 경우 협회 공정위원회에서 징계하도록 회부할 수 있다.

1. 성희롱·성폭력 행위의 중지
2. 피해의 원상회복 등 구제조치
3. 성희롱·성폭력 행위의 재발방지를 위한 조치
4. 관계 규정·관행의 시정 또는 개선
5. 성희롱·성폭력 행위자에 대한 징계 또는 이에 상당하는 조치
6. 그 밖에 성희롱·성폭력 행위 시정을 위하여 필요한 조치

제14조(성평등소위원회의 설치·구성 및 운영) ① 협회는 성희롱·성폭력 사안의 처리와 관련한 사항을 심의하기 위하여 윤리분과위원회의 소위원회로 성평등소위원회를 둘 수 있다.

② 성평등소위원회는 위원장 1인을 포함하여 3인 이상으로 구성하며, 성희롱·성폭력에 대한 상담, 조사, 법률, 피해구제, 정책 등과 관련한 외부 전문가를 2명 이상으로 구성한다.

③ 성평등소위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.

1. 성희롱·성폭력의 판단
2. 피해자 등에 대한 보호 조치

3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발방지에 관한 사항

④ 성평등소위원회의 심의는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제15조(지침의 해석) 이 지침의 해석과 관련하여 불분명한 사항이 발생할 경우에는 성평등소위원회의 해석에 따르는 것으로 한다.