

파주시의회 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 지원 조례

[시행 2025.05.07]
(일부개정) 2025.05.07 조례 제2233호

관리책임부서명 : 의회사무국
관리책임전화번호 : 031-940-8311

제1조(목적) 이 조례는 파주시의회에서 근무하는 직원에 대하여 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 필요한 사항을 규정함으로써 직원의 인격권이 보장되는 안전한 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 직장에서 발생하는 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

가. 외모 및 신체를 비하하는 발언·욕설·폭언·폭행·소문의 유포, 고성, 강압적·공격적·위협적 언어 사용 등 비인격적인 언행으로 상대방에게 신체적·정신적 피해를 입히는 행위

나. 정당한 사유 없이 업무처리를 거부하거나 고의로 전가하여 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위

다. 우월적 지위를 이용하여 금품 또는 향응 제공 등을 요구·수수하거나 개인적인 용무를 시키는 등 사적으로 이익을 추구하는 행위

라. 성희롱, 성폭력 등 성적인 모욕감을 주는 일체의 행위

마. 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제하는 행위

바. 정당한 이유 없이 업무와 무관한 일을 시키거나 상당기간 동안 업무에서 배제 시키는 행위

사. 정당한 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 등 고용 불안을 야기하는 행위

아. 그 밖에 직원에게 근무시간 외에 업무지시, 부당한 차별행위, 모임 참여 강요, 괴롭힘 피해 신고방해 등 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위 등과 같이 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는 행위

2. “직장”이란 파주시의회를 말한다.

3. “직원”이란 파주시의회의원을 포함한 직장에서 근무하는 모든 사람을 말한다.

4. “피해자”란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원을 말한다.

5. “신고자”란 직장 내 괴롭힘을 신고하는 직원을 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 직원에게 적용한다.

제4조(의장의 책무) ① 파주시의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 직원을 보호하도록 하여야 하며, 이에 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

② 의장은 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 그 행위를 시정 조치하여야 한다.

제5조(직장 내 괴롭힘 금지 및 신고) ① 누구든지 직원에게 괴롭힘 행위를 하여서는 안 된다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 신고할 수 있다.

③ 누구든지 직장 내 괴롭힘에 대한 조사를 방해하거나 피해 신고의 취소를 강요하는 행위를 하여서는 안 된다.

제6조(직장 내 괴롭힘 예방교육 등) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육계획을 수립하여 연 1회 이상 실시하여야 한다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 직장내 적합한 교육방식과 내용으로 구성되어야 한다.

③ 의장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제 절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 홍보하여야 한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 상담) 의장은 직장 내 괴롭힘에 관한 다음 각 호의 업무를 처리하기 위하여 상담 업무를 담당하는 직원(이하 ‘상담원’이라 한다)을 1명 이상 둘 수 있다.

1. 직장 내 괴롭힘에 대한 상담

2. 직장 내 괴롭힘 사건 접수 및 조사
3. 직장 내 괴롭힘 사건이 발생한 경우 조사 요구
4. 직장 내 괴롭힘 사건 피해자 보호를 위한 조치 요구
5. 그 밖에 직장 내 괴롭힘과 관련된 사항

제8조(직장 내 괴롭힘 신고) 인사상담, 감사 및 조사, 그 밖의 업무를 수행하는 과정에서 직장 내 괴롭힘을 당했거나 발생 사실을 알게 된 사람은 즉시 상담원에게 신고할 수 있다. 다만, 피해자가 신고를 반대하는 경우에는 예외로 한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 의장은 제8조에 따른 직장 내 괴롭힘 신고를 접수한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

② 의장은 제1항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환 등 적절한 조치를 하여야 하고, 행위자에 대하여는 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 조사 결과 경미한 사안인 경우, 피해자의 의사에 따라 사건을 종결할 수 있다.

제10조(피해자 보호 및 지원) ① 의장은 제9조제1항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 할 수 있다. 이 경우 의장은 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.

② 의장은 심리상담 등 피해자의 피해구제를 위하여 필요한 지원을 하여야 한다.

제11조(불리한 처우 금지 등) ① 의장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 신고자에게 어떠한 신분상 등의 불이익을 주어서는 안 된다.

② 의장은 직장 내 괴롭힘과 관련하여 신고·상담·조사 및 협력 등을 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 행위를 방지하기 위해 노력하여야 한다. <개정 2025. 5. 7.>

제12조(실태조사) 의장은 직장 내 괴롭힘 예방 및 재발생을 방지하기 위하여 필요한 경우 실태조사를 할 수 있다.

제13조(허위신고) ① 신고자가 신고내용이 거짓임을 알면서도 거짓으로 신고하거나 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다. <개정 2025. 5. 7.>

② 의장은 신고자가 제1항에 따라 거짓으로 신고한 경우에는 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제14조(비밀준수) ① 직장 내 괴롭힘 사건의 상담·조사·조치 과정에 참여한 사람은 그 과정에서 알게 된 비밀을 피해자와 신고자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 안 된다.

② 제1항에도 불구하고 조사와 관련된 내용을 의장에게 보고하거나 관계 기관의 요청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

부칙(2024. 4. 2. 조례 제2088호)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙(2025. 5. 7. 조례 제2233호)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.