갑질행위 신고 및 피해자 지원 지침

제정 2024. 01. 23.

제1조(목적) 이 지침은 대한그라운드골프협회 임직원 행동강령 제2조제7호 및 제26조의2에서 규정하고 있는 갑질행위에 대한 신고접수·처리 등의 업무를 적정하고 효율적으로 수행하는데 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. '갑질'이란 우월적 지위에 있는 사람이 권한을 남용하거나, 우월적 지위에서 비롯되는 사실상의 영향력을 행사하여 상대방에게 행하는 부당한 요구나 처우를 말한다.

2. '갑질행위'란 임직원 등이 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

 가. 인가·허가 등을 담당하는 임직원이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익·불이익을 주기 위하여 부당하게 접수를 지연하거나 거부하는 행위

 나. 직무관련임직원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위

 다. 대한그라운드골프협회(이하 "협회"라 한다)가 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 협회의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가하거나 업무처리를 부당하게 지연하는 행위

 라. 회원단체에 협회의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용이나 인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위

 마. 그 밖에 직무관련자, 직무관련임직원, 회원단체의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

4. "직장 내 갑질 피해 신고·지원센터(이하 "신고·지원센터"라 한다)"란 직장 내 갑질 등의 신고접수·조사·처리와 피해자 지원업무를 수행하는 회의체를 말한다.

5. "신고·지원센터의 장"이란 임직원 행동강령 제47조에 따라 회장이 지정한 행동강령책임관을 말한다.

6. "피해자"란 갑질행위로 피해를 당한 사람을 말한다.

7. “신고인”이란 갑질행위를 신고하는 사람을 말한다.

8. “행위자”란 갑질행위를 한 것으로 신고된 사람을 말한다.

9. “참고인”이란 신고인을 제외한 목격자 등 해당 신고의 조사과정에 참여하는 사람을 말한다.

제3조(신고·지원센터의 임무 및 구성) ① 임직원 행동강령 제50조에 따라 갑질행위 근절을 위하여 신고·지원센터를 운영할 수 있다.

② 신고·지원센터는 행동강령책임관을 포함하여 5명 이상으로 구성하며, 협회와 관계가 없는 외부위원(학계, 언론계, 법조계 등)이 전체 위원의 2분의 1 이상이어야 한다.

③ 신고·지원센터의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 갑질행위 근절 예방활동
2. 상담
3. 신고의 접수
4. 신고사항에 대한 조사 및 처리
5. 피해자 보호

④ 행동강령책임관은 제3항의 업무를 처리하기 위하여 회의체를 소집해야 하며, 회의는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제4조(신고 등의 접수) ① 누구든지 협회 임직원에게 갑질을 당하거나 목격 또는 전해 들어 알게 된 경우, 신고・지원센터에 위반여부를 상담하거나, 신고할 수 있다.

② 제1항에 따른 상담과 신고는 임직원 행동강령 별지 제2호서식 또는 제18호서식에 따라 전자우편(kgga7330@naver.com) 또는 청렴우편함을 통해 할 수 있다.

③ 제2항에도 불구하고 신고서를 제출할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 구술(口述)로 신고할 수 있다. 다만, 이 경우에는 신고・지원센터의 장이 제시하는 기간 전까지 증거 등을 제출하여야 한다.

제5조(신고의 처리 등) ① 신고가 접수된 경우 신고・지원센터의 장은 접수일로부터 7일 이내에 정식조사 착수 여부 및 일정 등을 신고인에게 통보하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 신고인으로 하여금 7일 이내의

기간을 정해 자료를 보완하거나 추가로 제출할 것을 요구할 수 있다.

1. 신고 대상을 파악할 수 없는 등 구체적 사실관계를 알 수 없는 경우

2. 추측 또는 막연한 의혹제기에 해당하는 경우

3. 신고인의 추가 자료제출 등 협조 없이는 사실관계 확인이 불가능하거나 곤란한 경우

② 신고인이 특별한 사유 없이 제1항에 따른 요구에 응하지 않을 때에는 해당 신고를 접수하지 않고 종결할 수 있다. 다만 사안의 복잡성에 따라 7일 이내의 기간을 정해 연장할 수 있다.

③ 단순 민원, 불편사항 신고 등 신고의 대상이 아닌 경우는 신고인에게 해당사실을 통보하고 종결한다.

제6조(피해자 등 상담) ① 제5조에 따라 접수 사실을 신고인에게 통보한 후에는 신고인 및 피해자와의 상담을 통해 다음 각 호의 사항을 확인하여야 한다.

1. 신고인, 피해자 및 행위자의 인적사항 및 관계

2. 신고인 또는 피해자 진술에 따른 피해 상황

3. 피해자가 문제해결을 위해 요구하는 내용

4. 해결과정에서 우려되는 상황

5. 직접 및 정황증거에 관한 정보 등

② 제1항에 따른 상담을 할 때에는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 상담이 진행되는 장소는 비밀이 보장되는 공간으로 한다.

2. 피해자에게 사건 처리절차의 전 과정이 비밀로 유지된다는 점을 알리고 신고인에게도 비밀 유지 의무가 있음을 고지하여야 한다.

3. 피해자와 신고인이 동일인이 아닐 경우에는 신고인을 먼저 상담한다.

③ 제2항에도 불구하고 신고인 또는 피해자가 대면상담을 원하지 않을 경우 서면으로 대신하거나 생략할 수 있다.

제7조(피해자의 요구사항에 따른 조치) ① 제6조에 따른 상담을 통해 피해자의 요구사항을 확인한 후 다음 각 호와 같이 조치한다.

1. 행위자로부터 분리만을 원하는 경우: 상담보고서(별지 제1호서식) 작성 후 피해

자의 요구사항이 반영되도록 인사담당부서에 협조요청

2. 행위자의 사과, 재발방지 약속 등 당사자 간 합의를 원하는 경우: 약식조사 후 행위자에게 피해자의 요구사항 전달

3. 그 밖에 조사를 통한 해결을 원하는 경우: 정식조사

② 제1항제2호에 따른 약식조사는 다음 각 호의 기준에 따라 실시하여야 한다.

1. 피해자의 피해정도, 요구사항 및 문제가 된 행위가 직장 내 갑질 등에 해당하는지 여부를 입증할 증거를 확인하여야 한다.

2. 그 밖의 사건 경위 등은 피해자 또는 피해자가 추천한 참고인 진술내용을 토대로 작성하는 것을 원칙으로 한다.

③ 제1항제1호 및 제2호에 따른 조치방안이 피해자의 요구사항에 부합하지 않을 경우에는 피해자와 다시 상담한 후 정식조사를 하거나 피해자의 의사를 확인하여 종결할 수 있다.

제8조(정식조사) 정식조사는 다음 각 호의 기준에 따라 실시한다.

1. 조사의 공정성을 위해 임직원 행동강령 제38조의2에 따라, 조사위원회를 구성하여 운영할 수 있다.

2. 조사는 신고인, 피해자, 참고인, 행위자 순으로 진행하는 것을 원칙으로 한다.

3. 대면조사를 원칙으로 하되 부득이한 경우 서면조사로 진행할 수 있다.

4. 조사 대상자가 요청할 경우 조사기간 동안 근무 장소 변경 등의 조치를 할 수 있다.

제9조(조사결과의 처리) ① 제8조에 따른 정식조사의 결과는 신고 접수일로부터 60일 이내에 확정하고 신고인에게 처리결과를 통지하여야 한다.

② 피해자 요청에 따라 행위자와의 분리조치 및 치료비·심리치료비 지원 필요 의견 등을 조사결과에 포함할 수 있다.

제10조(징계) 직장 내 갑질 행위자는 임직원 행동강령에 따라 징계 등 필요한 조치를 하여야 하며, 피해자, 신고인, 참고인에게 불이익 등을 가한 경우에는 가중하여 징계할 수 있다.

제11조(신고인 등 보호) ① 임직원 행동강령 제38조에 따라 협회 회장과 신고・지원센

터의 장은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인, 피해자, 행위자, 참고인, 조사자 등 신고 접수 및 조사과정 등에 참여한 모든 사람은 2차 피해 방지를 위한 서약서(별지 제2호서식)를 작성하여 신고·지원센터의 장에게 제출하여야 한다.

② 신고·지원센터의 장은 신고인에게 부패신고자 보호·보상제도 운영 안내문을 통지하거나 그 내용을 알려야 하고, 신고인과 신고 내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.

③ 조사, 결과 통보 등 단계별로 행위자 또는 제3자에 의해 신고인 또는 피해자에 대한 2차 피해가 있는지 수시로 확인하여야 한다.

제12조(실태조사 실시) 신고·지원센터의 장은 협회 임직원을 대상으로 갑질행위 피해 관련 설문조사 및 사례분석, 센터 이용 만족도 조사 등 매년 1회 이상 갑질행위 실태조사를 실시해야 한다.

제13조(갑질 예방교육) 신고·지원센터의 장은 임직원 행동강령 제46조에 따라 협회 임직원을 대상으로 갑질 근절을 위한 갑질 예방교육을 실시하여야 한다.

제14조(허위신고) 신고·지원센터의 장은 신고내용이 거짓임을 알면서도 신고하거나 특정인을 음해하거나 불이익을 받도록 할 목적으로 허위신고, 진술하는 경우에는 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 할 수 있다.

부칙(2024.01.23.)

제1조(시행일) 이 지침은 회장의 결재일부터 시행한다.

[별지 제1호서식]

상담 보고서

1. 일시:

2. 장소:

3. 목적: 0000. 00. 00. 접수된 직장내 갑질행위 신고와 관련한 피해자의 요구사항 확인

4. 상담내용

□ 신고인, 피해자 및 행위자의 인적사항 및 관계

-

□ 피해자가 문제해결을 위해 요구하는 내용

-

□ 해결과정에서 우려되는 상황

-

□ 피해개요 등

-

0000. 00. 00.

대상자 : 소속 직급 성명 (인)

상담자 : 소속 직급 성명 (인)

붙 임 직접 및 정황증거에 관한 정보 등

[별지 제2호서식]

「2차 피해 방지」 서약서
1. 신고사항 등

조사개시일	
주요내용	

2. 서약 내용

□ 피해자에 대한 접근 및 통신 금지(단, 조사에 참여한 감사인은 예외로 함.)

□ 타인을 통한 피해자 연락금지(단, 조사에 참여한 감사인은 예외로 함.)

□ 신고 사안과 관련한 기관 구성원 및 제3자에 대한 발설 금지

□ 2차 피해 방지 서약 등을 위반할 시 이 또한 중대한 비위가 되어 가중 처벌될 수 있음을 인지하고 이러한 행위가 발생할 경우 어떠한 처벌도 감수할 것을 서약합니다.

년 월 일

성 명 : (인)

직장 내 갑질 피해 신고·지원 센터장 귀하