

성희롱·성폭력예방지침^[목차로]

제정 2017. 12. 28.

개정 2018. 08. 06.

개정 2021. 01. 19.

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 동법 시행령 제20조, 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 동법 시행령 제2조에 따라 진흥원의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ①이 지침의 적용범위는 진흥원의 장과 소속구성원에게 적용되며, 진흥원의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다. <개정 2021.1.19>
②이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다. <신설 2021.1.19>

제3조(정의) ①이 지침상의 “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조 2호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.
②이 지침상의 “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
③이 지침상의 “2차피해”란 이 지침의 제9조 1항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다. <신설 2021.1.19>

제4조(기관장의 책무) 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 예방교육의 실시, 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 운영, 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼의 마련, 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방, 성희롱·성폭력 행위자 무관용 원칙 천명, 예방교육의 수립 및 참석, 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등 성희롱·성폭력 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를

적절하고 신속하게 강구하여야 한다. <개정 2021.1.19>

제5조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 기관 내에 성희롱·성폭력 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 두고 조직 내에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 노조와 협의하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하여야 하며, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다. <개정 2021.1.19>

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담 및 고충의 접수
2. 성희롱·성폭력 사건 조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정 에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력 예방 및 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항

④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성, 비치하여야 한다.

제5조의 2(사이버신고센터) ① 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영할 수 있다. <신설 2021.1.19>

② 사이버신고센터 등 운영을 직원들에게 적극알려 이를 인지할 수 있도록 한다. <신설 2021.1.19>

제6조(예방교육) ① 진흥원의 장은 매년 성희롱 예방교육의 실시시기·내용·방법 등에 관한 실시계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 남녀차별금지기준
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱·성폭력 가해자에 대한 징계 등 제재조치

5. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

- ③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 인사담당 부서장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 보고하여야 한다.
- ④ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날로부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
- ⑤ 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 예방효과 제고를 위하여 고위직 관리자에 대한 별도 교육을 실시 할 수 있다.
- ⑥ 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 및 2차피해 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다. <신설 2021.1.19>

제7조(고충 상담 신청) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 직원이거나 피해자는 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

- ② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사 신청 등 처리절차를 안내해야 한다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

제7조의 2(고충상담 업무의 지원) ① 진흥원의 장은 고충상담원의 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다. <신설 2021.1.19>

- ② 진흥원의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다. <신설 2021.1.19>
- ③ 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부전문가를 선임할 수 있다. <신설 2021.1.19>

제8조(조사) ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는자(이하 “피해자 등” 이라 한다) 서면으로 고충상담창구에 조사를 요청할 수 있으며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다. <개정 2021.1.19>

- ② 제1항의 규정에 의한 조사의 신청은 별지 서식 제2호 서식에 의한다.

- ③ 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ④ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다. <개정 2021.1.19>
- ⑤ 조사과정에서 고충상담원은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부전문가를 참여시킬 수 있다.
- ⑥ 성희롱·성폭력 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 하며, 피해자 등의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다. <개정 2021.1.19>
- ⑦ 성희롱 사건 조사상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.
- ⑧ 피해자 등이 조사받을 경우 피해자 등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다. <신설 2020.1.19>

제9조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 진흥원의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 위임받은 자를 포함한다.)은 성희롱·성폭력 피해를 주장하는 자 및 조사에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. <개정 2018.8.6.> <개정 2021.1.19>

1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치 등 부당한 인사 조치
 4. 평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행, 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- ② 진흥원의 장은 조사기간 동안 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사

를 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간을 가능한 신속하게 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다 <개정 2021.1.19>

③ 성희롱·성폭력 사건 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2021.1.19>

④ 고충상담원 등 성희롱 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

제10조(조사결과에의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

② <조항삭제 2021.1.19>

제11조(성희롱 고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 성희롱 고충심의위원회(이하 위원회)를 구성한다.

② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성하며 위원은 남성 또는 여성의 비율의 10분의 6을 초과할 수 없다.

③ 위원은 노조 추천 1인 및 감사실장을 당연위원으로 하며, 위원 중 2인 이상은 성희롱·성폭력 방지 관련 외부 전문가를 위촉한다.

④ 위원장은 성희롱 고충심의위원 중 원장이 지명하는 자로 한다.

⑤ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만, 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다. <신설 2021.1.19>

제12조(위원회의 회의) ① 위원회는 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 위원회 위원 중 인정할만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정 위원 기피신청이 가능하고 해당위원은 회피할 수 있다.

③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다. <신설 2021.1.19>

1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
2. 피해자에 대한 보호 조치

3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

- ④ 위원회의 심의는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부 동수일 때에는 위원장이 결정한다. <신설 2021.1.19>
- ⑤ 위원회는 심의결과를 진흥원의 장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 사건의 조사 등 결과를 통보하여야 한다. <신설 2021.1.19>

제13조(조사의 종결) <조항삭제 2021.1.19>

제14조(재발방지 조치 및 징계 등) ① 진흥원의 장은 법령에서 정한 징계 사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 2차 피해가 발생할 경우 관련자를 엄중 징계한다. <개정 2021.1.19>

③ 성희롱·성폭력 등을 저지른 행위자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 한다.

④ <조항삭제 2021.1.19>

⑤ 본 지침에 따른 성희롱·성폭력 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

⑥ 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다. <신설 2021.1.19>

⑦ 진흥원의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행해야 한다. <신설 2021.1.19>

⑧ 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 <신설 2021.1.19>

⑨ 성희롱·성폭력 사건 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시하여야 한다. <신설 2021.1.19>

⑩ 진흥원의 장은 제6항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부와 주무부처에 제출하여야 한다. <신설 2021.1.19>

- 제15조(상급기관의 관리·감독 강화) ① 성희롱·성폭력의 행위자가 임원
급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로
성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관
의 지휘·감독을 받도록 한다. <신설 2021.1.19>
- ② 제1항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려
주어야 하고 진흥원은 피해자 보호조치를 취해야 한다. <신설 2021.1.19.>

부 칙

이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2018.8.6.)

이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2021.1.19.)

이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

【별지 제2호 서식】

성희롱 고충 조사 신청서					
접수일	20	담당자	(서명)		
당사자	신청인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명		소속	
		직급		성별	
	가해자	성명		소속	
		직급		성별	
상 담 (신 청) 내 용	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항 ※ 조사를 원하는 경우	1. 성희롱의 중지() 2. 공개사과() 3. 징계 등 인사조치() 4. 기타()				
상담결과					
※ 관련 자료 첨부					