

성희롱·성폭력예방지침^[목차로]

제정 2017. 12. 28.

개정 2018. 08. 06.

개정 2021. 01. 19.

개정 2022. 08. 01.

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 한국콘텐츠진흥원의 장이 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. <개정 2022.8.1.>

제2조(적용범위) ① 이 지침의 적용범위는 한국콘텐츠진흥원(이하 “진흥원”이라 한다)의 장과 소속구성원에게 적용되며, 진흥원의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다. <개정 2021.1.19.> <개정 2022.8.1.>

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다. <신설 2021.1.19.> <개정 2022.8.1.>

제3조(정의) ① 이 지침상의 “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조 2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. <개정 2022.8.1.>

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 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

② 이 지침상의 “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

③ 이 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) ① 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다. <개정 2021.1.19>

<개정 2022.8.1.>

1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 진흥원의 장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다. <신설 2022.8.1.>

제5조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 인사담당부서에 성희롱·성폭력 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 두고 조직 내에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. <개정 2022.8.1.>

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·조정에 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 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. <개정 2022.8.1.>

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(고충상담 신청) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 소속구성원은 서면,

전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

<개정 2022.8.1.>

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사 신청 등 처리절차를 안내해야 한다.

③ <조항삭제 2022.8.1.>

제7조의2(고충처리 업무의 지원) ① 진흥원의 장은 고충상담원의 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다. <신설 2021.1.19.>

② 신규로 임명된 고충상담원은 임명된 날부터 3개월 이내에 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다. 다만, 불가피한 상황이 발생한 경우 6개월 이내에 이수할 수 있다. <신설 2022.8.1.>

③ 진흥원의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다. <신설 2021.1.19.> <조항이동 2022.8.1.>

④ 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부전문가를 선임할 수 있다. <신설 2021.1.19.> <조항이동 2022.8.1.>

⑤ 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 고충상담창구와 제5조의2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다. <신설 2022.8.1.>

[제목개정 2022.8.1.]

제7조의3(통보 및 신고의무) ① 진흥원의 장은 진흥원에서 성희롱, 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내 제14조에 따른 재발방지대책을 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <신설 2022.8.1.>

② 진흥원의 장과 진흥원 내 피해자 보호 관련 업무 종사자는 진흥원 내에서 위계 또는 위력 등에 의한 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고해야 한다. <신설 2022.8.1.>

- 제8조(조사)** ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 사이버신고센터로 고충상담창구에 조사를 요청할 수 있으며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다. <개정 2021.1.19.> <개정 2022.8.1.>
- 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, 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다. <개정 2021.1.19.> <개정 2022.8.1.>
- ⑦ 성희롱 사건 조사상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.
- ⑧ 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다. <신설 2020.1.19.> <개정 2022.8.1.>

제9조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 진흥원의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 위임받은 자를 포함한다.)은 성희롱·성폭력 피해자 및 조사에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 조치를 하여서는 아니 된다. <개정 2018.8.6.> <개정 2021.1.19.> <개정 2022.8.1.>

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
 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치
- ② 진흥원의 장은 조사기간 동안 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간을 가능한 신속하게 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다. <개정 2021.1.19.> <개정 2022.8.1.>
- 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(조사결과 등의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

② <조항삭제 2021.1.19.>

제11조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 고충심의위원회(이하 위원회)를 구성한다. <개정 2022.8.1.>

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 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다. <신설 2022.8.1.>

⑥ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만, 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다. <신설 2021.1.19.> <조항이동 2022.8.1.>

[제목개정 2022.8.1.]

제12조(고충심의위원회 운영) ① 위원회는 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원회에 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다. <개정 2022.8.1.>

③ 위원장은 기피 신청을 받으면 기피 여부에 대한 결정을 한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원에게서 그에 대한 의견을 받을 수 있다.

<신설 2022.8.1.>

④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다. <신설 2021.1.19.> <개정 2022.8.1.> <조항이동 2022.8.1.>

1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)

2. 피해자에 대한 보호 조치

3. 2차 피해 방지를 위한 조치

4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

⑤ 위원회의 심의는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부 동수일 때에는 위원장이 결정한다. <신설 2021.1.19> <조항이동 2022.8.1.>

⑥ 위원회는 심의결과를 진흥원의 장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 사건의 조사 등 결과를 통보하여야 한다. <신설 2021.1.19.> <조항이동 2022.8.1.>

[제목개정 2022.8.1.]

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 지체 없이 통지하여야 한다. <개정 2022.8.1.>

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 대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행해야 한다. <신설 2021.1.19.>
<개정 2022.8.1.>

⑧ 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다. <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 상급기관의 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

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2018.8.6.)

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2021.1.19.)

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2022.8.1.)

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

【별지 제1호 서식】

고충접수 및 처리대장								
접수 번호	접수 일자	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자	확인	
		성명	소속부서				상담원	위원장

【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 답 (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					