성희롱・성폭력・스토킹예방지침

제정 2017. 12. 28.
개정 2018. 08. 06.
개정 2021. 01. 19.
개정 2022. 08. 01.
개정 2022. 12. 28.
개정 2024. 06. 27.
전부개정 2024. 12. 24.
개정 2025. 04. 14.
개정 2026. 04. 01.
개정 2026. 10. 13.

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제3조에 따라 한국콘텐츠진흥원의 성희롱・성폭력・스토킹을 예방하고 피해자를 보호・지원하기 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침의 적용범위는 한국콘텐츠진흥원(이하 “진흥원”이라 한다)의 장과 소속 임직원에게 적용되며, 진흥원의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱・성폭력・스토킹 및 2차 피해를 포함한다. <개정 2026.10.13.>

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자 외 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다. <신설 2026.10.13.>

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 진흥원의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구

등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

2. “성폭력”이란「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

3. “스토킹”이란 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 스토킹행위 및 같은 조 제2호에 따른 스토킹 범죄를 말한다.

4. “2차 피해”란 성희롱·성폭력·스토킹 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입은 것을 말한다. <신설 2026.10.13.>

가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 성희롱·성폭력·스토킹 사건 처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해

나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

다. 진흥원으로부터 성희롱·성폭력·스토킹 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익 조치

1) 파면, 해임, 해고, 그 밖의 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익 조치

2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치

3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무 조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치

6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

제4조(기관장의 책무) ① 원장은 성희롱·성폭력·스토킹 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력·스토킹 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 예방교육 실시 및 참석
2. 성희롱·성폭력·스토킹 고충상담창구의 설치·운영
3. 성희롱·성폭력·스토킹 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 소속 구성원에 대한 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 예방 홍보
7. 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 관련 예산 확보

② 원장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력·스토킹 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력·스토킹 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력·스토킹 관련 고충에 대한 상담 · 처리를 위하여 인사담당부서 등에 성희롱·성폭력·스토킹 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 두고 인사담당부서에서 총괄하여 조직 내에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. <개정 2026.10.13.>

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

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력·스토킹 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담 및 고충의 접수
2. 성희롱·성폭력·스토킹 사건 조사 및 처리

3. 성희롱·성폭력·스토킹 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력·스토킹 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력·스토킹 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항

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

⑤ 고충상담원은 피해자에게 기관의 성희롱·성폭력·스토킹 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

⑥ 원장은 성희롱·성폭력·스토킹 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영 할 수 있고, 이를 조직 구성원들에게 적극 알려 인지할 수 있도록 한다.

⑦ 성희롱·성폭력·스토킹 피해 사실을 인지하거나 피해자로부터 고충상담을 받은 상급자는 피해자에게 성희롱·성폭력·스토킹 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 하고, 피해자의 의사에 반하지 않는 한 고충상담원에게 이를 알려야 한다.

제6조(고충처리 업무의 지원) ① 진흥원의 장은 고충상담원의 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

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.

③ 진흥원의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.

④ 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 원장은 성희롱·성폭력·스토킹 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 고충상담창구와 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제7조(예방교육) ① 원장은 매년 성희롱·성폭력·스토킹 예방교육의 실시

시기・내용・방법 등에 관한 실시계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱・성폭력・스토킹 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱・성폭력・스토킹 관련 법령, 지침
2. 성희롱・성폭력・스토킹 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱・성폭력・스토킹 피해자에 대한 고충상담, 구제절차
4. 성희롱・성폭력・스토킹 가해자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱・성폭력・스토킹 예방에 관한 사항 등

③ 성희롱・성폭력・스토킹 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. <개정 2025.04.14.>

⑤ 진흥원의 장은 성희롱·성폭력 예방효과 제고를 위하여 고위직 관리자에 대한 별도 교육을 실시하여야 한다. <개정 2025.04.14.>

⑥ 진흥원의 장은 성희롱・성폭력 및 2차피해 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다. <개정 2025.04.14.>

제8조(고충상담 신청) ① 성희롱・성폭력・스토킹과 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담 창구에 상담을 신청할 수 있다.

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

③ 고충상담원은 상담을 진행하여 성희롱・성폭력・스토킹 피해 및 위험의 정황을 파악하고 피해자의 명시적인 의사에 반하지 않는 한 이를 원장에게 보고하여 제12조의 보호조치가 이루어지도록 해야 한다.

제9조(통보 및 신고의무) ① 원장은 진흥원에서 성희롱・성폭력・스토킹 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으

면 지체 없이 그 사실을 성평등가족부장관에게 통보한다. <개정 2026.04.01.>

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.

제10조(조사) ① 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 고충에 대한 조사를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 별지 제2호 서식에 따라 서면으로 고충상담 창구(성희롱 · 성폭력 · 스토킹 사이버 신고센터를 포함한다)에 조사를 요청할 수 있으며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항에 의해 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.

④ 조사 과정에서 고충상담원은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 정당한 이유 없이 이를 거절할 수 없다. 또한 조사의 공정성과 전문성을 확보하기 위하여 성희롱·성폭력 방지 관련 외부전문가가 조사위원으로 참여해야 한다. <개정 2025.04.14.>

⑤ 고충상담원은 제1항에 따른 조사 과정에서 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 피해자, 신고자, 조력자, 대리인 등(이하 “피해자 등”이라 한다)의 인격 · 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되거나 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

⑥ 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 사건 조사 진행상황을 피해자 또는 그 대리인에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

⑦ 피해자 등이 조사받을 경우 피해자 등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.

제11조(조사결과의 보고 등) 고충상담원은 성희롱·성폭력·스토킹 사안에

대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

제12조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 원장(인사·복무 등에 관한 권한을 위임받은 자를 포함한다)은 피해자 등에 대하여 고충상담, 조사신청, 조사 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치 등 부당한 인사 조치
4. 성과평가 또는 동료평가 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 원장은 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간 분리, 직무정지, 기타 이에 준하는 적절한 조치를 취하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.

③ 원장은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력·스토킹 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

④ 성희롱·성폭력·스토킹 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다.

⑤ 고충상담원 등 성희롱·성폭력·스토킹 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 누설하여서는 아니 된다.

제12조의1(조사기간 중 피해자 보호) 진흥원은 성희롱·성폭력·스토킹 조

사기간 동안 피해자가 요청하는 경우에는 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해자의 요청을 고려하여 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. <신설 2026.10.13.>

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱・성폭력・스토킹 사안의 처리와 관련한 사항을 심의하기 위하여 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성한다.

② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 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 위원 중 원장이 지명하는 자로 한다.

⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.

⑥ 성희롱・성폭력・스토킹 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만, 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

제14조(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.

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

④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의할 수 있다. <개정 2026.10.13.>

1. 성희롱・성폭력・스토킹의 판단(2차 피해 포함)
2. 피해자에 대한 보호 조치
3. 2차 피해 방지를 위한 조치
4. 그 밖에 성희롱・성폭력의・스토킹 재발 방지에 관한 사항

⑤ 위원회의 심의는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <개정 2026.10.13.>

⑥ 위원회는 심의결과를 원장에게 보고 후, 당사자 및 대리인에게 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체없이 통보하여야 한다.

제15조(징계) ① 원장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력·스토킹에 대해서는 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다. <개정 2026.10.13.>

② 원장은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

③ 성희롱·성폭력·스토킹 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.

④ 조사 중인 성희롱·성폭력·스토킹 행위가 중징계에 해당되는 사항이라 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 한다.

제16조(재발방지조치 등) ① 원장은 성희롱·성폭력·스토킹의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.

② 재발방지대책에는 사건처리 경과 및 조치결과에 관한 사항, 성희롱·성폭력·스토킹 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항, 피해자에 대한 불이익 조치 금지 및 보호 조치 등 2차 피해 방지에 관한 사항, 그 밖에 기관 내 성희롱·성폭력·스토킹 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다.

③ 원장은 성희롱·성폭력·스토킹 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력·스토킹 예방교육, 성희롱·성폭력·스토킹 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

④ 원장은 성희롱·성폭력·스토킹 사건 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시한다.

⑤ 원장은 제1항에 따른 재발방지대책을 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내에 성평등가족부와 주무부처에 제출하여야 한다. <개정 2026.04.01.>

⑥ 원장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해 복구를 지원한다.

제17조(상급기관의 관리・감독 강화) ① 성희롱・성폭력・스토킹 행위자가 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로 성희롱・성폭력・스토킹 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘・감독을 받도록 한다.

② 원장은 소속 공직유관단체의 성희롱・성폭력・스토킹 예방을 위하여 감사 시 성희롱・성폭력・스토킹 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

③ 제1항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고 사건발생기관에서는 피해자 보호조치를 취해야 한다.

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.

부 칙(2022.12.28.)

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2024.06.27.)

이 지침은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙(2024.12.24.)

이 지침은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙(2025.04.14.)

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.
제2조(적용례) 제7조와 제10조의 개정규정은 2024년 12월 24일 이후 시행하는 예방교육과 고충 조사부터 적용한다.

부 칙(2026.04.01.)

이 지침은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙(2026.10.13.)

이 지침은 원장의 승인을 얻은 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

<table>
<tr><td>접수일</td><td colspan="2">20 . . .</td><td>담당자</td><td colspan="2">(서명)</td></tr>
<tr><td rowspan="6">당사자</td><td rowspan="2">신청인</td><td>성명</td><td></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td><td>성별</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">대리인
※ 대리인이 신청하는 경우</td><td>성명</td><td></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td><td>성별</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">가해자</td><td>성명</td><td></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td><td>성별</td><td></td></tr>
<tr><td>상 담
(신 청)
내 용</td><td colspan="5">※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을
기록합니다.</td></tr>
<tr><td>요구사항
※ 조사를 원하는 경우</td><td colspan="5">1. 성희롱의 중지( ) 2. 공개사과( )
3. 징계 등 인사조치( ) 4. 기타( )</td></tr>
<tr><td>상담결과</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="6">※ 관련 자료 첨부</td></tr>
</table>