

# 성희롱 방지조치 지침 표준안 개정방안

\* 지침 제정 근거 법률 : 여성발전기본법 제17조의2, 같은법 시행령 제27조의2 제1항 제5호

## 1 추진 배경

- 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 전부 개정(14.5.28 공포, '15.7.1 시행)으로 성희롱 방지조치 강화 필요
- 성희롱 사건 발생시 행위자에 대한 엄중한 징계, 피해자 보호 및 공정한 처리 등의 필요에 따라 「성희롱 방지조치 지침 표준안」의 내용 일부 개정
  - ※ 지침 적용 대상기관 : 국가, 지자체, 각급학교, 공직유관단체

## 2 주요 내용

- 성희롱 행위자에 대한 무관용의 원칙 적용
  - 성희롱 행위자에 대한 무관용을 적용하여 엄중 징계함으로써 성희롱 방지 효과 제고
- 성희롱 예방교육 방법 및 내용 개선
  - 교육의 효과성을 높이기 위한 대면 교육 실시
  - 고위직 관리자 대상 별도 교육 실시
  - 민원인, 고객 등에 의한 성희롱 예방과 발생시 대처 방안 교육
- 성희롱 사건발생시 피해자 보호 및 공정한 처리 강화
  - 성희롱 고충상담원 외부전문가도 지정 가능
  - 성희롱 고충심의위원회 구성 시 외부 성희롱 전문가 위촉
  - 2차 피해 방지를 통해 피해자의 근로권, 학습권 등 보장
  - 조사 과정 등 진행상황을 피해자에게 고지 의무화 등

붙임 : 성희롱 방지조치 지침 표준안 주요개정 비교표

# 붙임 성희롱 방지조치 지침 표준안 주요개정 비교표

구 분	개정 전	개정 후
정의규정 (제1조·제3조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 근거법률 : 「여성발전기본법」</li> <li>- 적용범위 : 고용상 불이익</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 근거법률 : 「양성평등기본법」</li> <li>- 적용범위 확대 : 고용상불이익→ 불이익, 이의공역의사표시 추가</li> </ul>
기관장 책무 (제4조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기관장 책무 강화</li> <li>- 성희롱 방지 조치 강구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기관장 책무 강화</li> <li>-(추가)행위자 무관용의 원칙 적용, 성희롱 방지 예산 확보, 성희롱 예방교육 참석</li> </ul>
고충상담 (제5조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 고충상담원 지정</li> <li>- 인사 또는 복무담당자</li> <li>○ 고충상담창구에 고충접수 및 처리대장 작성·비치</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 고충상담원 지정</li> <li>-(추가) 외부전문가도 가능</li> <li>○ (추가) 고충상담창구에 고충처리 절차 및 매뉴얼 작성·비치</li> </ul>
성희롱 예방교육 (제6조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육 방법 및 내용</li> <li>- 강의, 시청각, 사이버 등 1시간 이상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육 방법 및 내용</li> <li>-(추가)최소 1회 대면 교육 실시</li> <li>-(추가)민원인, 고객 등에 의한 성희롱 예방과 대처 방안</li> <li>○ 고위직 관리자 별도 교육</li> <li>○ 학생 대상 교육</li> </ul>
상담 및 조사 (제7조~제8조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 상담 및 조사</li> <li>- 접수시 20일 이내 조사 완료(필요시 10일 연장 가능)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 상담 및 조사</li> <li>-(추가) 성희롱 사건 조사에 외부 전문가 참여 가능</li> <li>-(추가)피해자 진술 경청</li> <li>-(추가)피해자에게 조사 진행 상황 고지</li> </ul>
피해자 보호 및 비밀유지(제9조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 피해자 및 조사 협력자 불이익 조치 금지 및 비밀 보장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (추가) 피해자 2차 피해 방지</li> <li>- 근로권·학습권 등 보장</li> </ul>
위원회의 설치 및 구성 (제11조~12조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 고충심의위원회 구성</li> <li>- 6인 위원 구성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 고충심의위원회 구성</li> <li>-(추가)외부 성희롱 전문가 2인 이상 위촉</li> </ul>
징계 (제14조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 행위자 징계 등 제재</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (추가) 행위자 무관용의 원칙 적용</li> <li>○ (추가)은폐하거나 추가 피해 사실 확인시 관련자 엄중 징계</li> <li>○ (추가)성희롱 발생시 행위자 의원면직 금지</li> </ul>
재발방지조치 (제15조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 재발방지조치</li> <li>- 피해자 불이익 금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (추가) 재발방지대책 수립·시행</li> <li>○ (추가) 조사 등 협력자에게도 불이익 금지</li> </ul>

<참고> 지침 표준안 전후 비교표

조항	개정 전	개정 후
제1조 (목적)	제1조(목적) 이 지침은 여성발전기본법 제17조의2 및 공공기관의 성희롱예방지침의 규정에 따라 ○○○소속 기관의 장이 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 지침은 <u>양성평등기본법 제31조(구, 여성발전기본법 제17조의2)</u> 공공기관의 성희롱예방지침의 규정에 따라 ○○○소속 기관의 장이 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.
제2조 (적용 범위)	제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 ○○○소속 기관의 장이 소속 직원(○○○소속 기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.	제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 ○○○기관의 장이 소속 직원(○○○소속 기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.
제3조 (성희롱의 정의)	제3조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 여성발전기본법 제3조4호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.	제3조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 <u>양성평등기본법 제3조2호(구, 여성발전기본법 제3조4호)</u> 의 규정에 의한 성희롱을 말한다.
제4조 (기관장의 책무)	제4조(○○○장의 책무) ○○○소속 기관의 장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충상담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.	제4조(○○○장의 책무) ○○○기관의 장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충상담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련, <u>성희롱 가해자 무관용의 원칙 천명, 소속 직원에 대한 홍보, 예방교육 참석, 성희롱 방지 관련 예산 확보</u> 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 <u>이행</u> 하여야 한다. <u>이를 위하여 ○○○기관의 장은 매년 성희롱 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.</u>
제5조 (고충상담창구)	제5조(고충상담창구) ①성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 ○○○과에 성희롱 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 둔다.  ②고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 담당 공무원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 공무원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.  ③고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다. 1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수 2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리 3. 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정	제5조(고충상담창구) ①성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 ○○○과(○○노조, ○○성희롱 전문기관)에 성희롱 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 <u>두고 조직 내에 적극 알리 이를 인지할 수 있도록 한다.</u> ②고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 <u>담당자, 노조 간부 및 직원, 외부 전문가(성희롱, 양성평등)</u> 를 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 <u>직원이</u> 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다. <u>고충상담원의 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원 한다.</u> ③고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다. 1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수 2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리 3. 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정

	에 관한 사항 4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항 5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무 ④고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.	에 관한 사항 4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항 5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무 ④고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, <u>성희롱 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.</u>
제6조 (성희롱 예방교육)	제6조(예방교육) ①○○소속 기관의 장은 매년 연초 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 ○○○장에게 보고하여야 한다. ②성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. 1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준 2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제 절차 4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치 5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등  ③성희롱 예방교육을 실시한 경우에 ○○○과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육 내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 ○○○소속 기관의 장에게 보고하여야 한다.	제6조(예방교육) ①○○기관의 장은 매년 연초 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다. ②성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시 <u>하되 최소 1회는 대면교육으로 실시</u> 하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. 1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준 2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제 절차 4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치 <u>5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱 예방과 발생시 대처 방안</u> <u>6. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등</u> <u>③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.</u> <u>④ 00기관의 장은 성희롱 예방교육 효과 제고를 위하여 고위직 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있고, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성희롱 예방교육을 시킬 수 있다.</u> <u>⑤ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 ○○○과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육 내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 ○○○소속 기관의 장에게 보고하여야 한다.</u>
제7조 (성희롱 고충의 신청)	제7조(고충 신청) ①성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다. ②제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.	제7조(고충 신청) ①성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다. ②제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.
제8조 (상담 및 조사)	제8조(상담 및 조사) ①고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.	제8조(상담 및 조사) ①고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

	<p>②조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>③제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.</p> <p>④조사 과정에서 ○○과장은 사안과 관계된 부서와 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.</p>	<p>②조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>③제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.</p> <p>④조사 과정에서 ○○과장은 사안과 관계된 부서와 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다. <b>또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시킬 수 있다.</b></p> <p><b>⑤성희롱 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 한다.</b></p> <p><b>⑥성희롱 사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 한다.</b></p>
제9조 (피해자 보호 및 비밀유지)	<p>제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ①○○○소속 기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>②○○○소속 기관의 장은 피해자의 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 가해자와의 업무분장과 업무공간을 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.</p> <p>③고충상담원 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 아니된다.</p>	<p>제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ①○○○소속 기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>②○○○소속 기관의 장은 피해자의 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 <b>행위자</b>와의 업무분장과 업무공간을 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.</p> <p><b>③성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.</b></p> <p>④고충상담원 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 아니된다.</p>
제10조 (조사 결과의 보고 등)	<p>제10조(조사 결과의 보고 등) ①고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.</p> <p>②○○○장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 고충심의위원회의 토의에 부처 처리하게 할 수 있다.</p>	<p>제10조(조사 결과의 보고 등) ①고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.</p> <p>②○○○장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 고충심의위원회의 토의에 부처 처리하게 할 수 있다.</p>

제11조 (위원회 설치 및 구성)	<p>제11조(성희롱 고충심의위원회의 설치 및 구성) ①성희롱 사안의 처리와 관련하여 ○○○소속 기관의 장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.</p> <p>②위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.</p> <p>③위원장은 소속 기관의 장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이내를 외부 성희롱 방지 관련 전문가를 위촉할 수 있다.</p> <p>④위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.</p>	<p>제11조(성희롱 고충심의위원회의 설치 및 구성) ①성희롱 사안의 처리와 관련하여 ○○○소속 기관의 장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.</p> <p>②위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.</p> <p>③위원장은 소속 기관의 장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱 방지 관련 전문가를 위촉한다.</p> <p>④위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.</p>
제12조 (위원회의 회의)	<p>제12조(위원회의 회의) ①위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.</p> <p>②위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원 기피신청이 가능하고 해당위원은 회피할 수 있다.</p>	<p>제12조(위원회의 회의) ①위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.</p> <p>②위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원 기피신청이 가능하고 해당위원은 회피할 수 있다.</p>
제13조 (조사의 종결)	<p>제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.</p>	<p>제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.</p>
제14조 (재발방지 조치 및 징계 등)	<p>제14조(재발방지 조치 및 징계 등) ①○○○소속 기관의 장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자를 불이익하게 할 수 없다.</p> <p>②○○○소속 기관의 장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.</p> <p>③제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.</p>	<p><b>제14조(징계)</b> ①○○○ 기관의 장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 <b>무관용의 원칙에 따라</b> 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.</p> <p><b>② 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.</b></p> <p><b>③성희롱 등을 저지른 행위자에 대한 의원 면직하지 않도록 규정을 두어야 한다.</b></p>
		<p><b>제15조(재발방지 조치 등)</b> ①○○○ 기관의 장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 <b>재발방지 대책을 수립·시행한다.</b></p> <p>② 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 <b>및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 아니된다.</b></p> <p><b>③ 지침 제14조</b> 제1항 및 제2항, 제15조 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.</p>

