

문서번호	인재원-3519
보존기간	30년
결재일자	2022.08.16.
공개여부	공개

★과장	팀장	인재원장	경영전략본부장	
협 조				

---

## 서울시설공단 상의릉 · 성목력 예방 및 2차 피해 방지 지침 개정

---

2022.

# 서울시설공단 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 개정

(개 정 요 지)

□ **개정사유** ... 市 규칙 및 관련 법령 개정사항 반영

- 市 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙 개정 (‘21.10.28 개정, 시행)
- 성폭력방지법 (‘21.07.13 시행), 양성평등기본법 개정 (‘21.10.21 시행)

□ **개정내용** ※ 고충심의위원회 외부위원 서면자문 실시 (‘22.7.6 ~ 7.15)

○ 지침 개정(10차)내용

조 항	개정 내용
<b>제1조</b> (목적)	· 지침의 근거법령에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한법률」 제14조 추가 ※ 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)
<b>제3조</b> (정의)	· ‘2차 피해’의 정의에 ‘제9조 제1항 각호’ 외에 ‘제4조의3’ 추가 ⇒ ①항 3호 개정
<b>제7조</b> (상담신청 및 신고)	· 성희롱·성폭력 사건 관련 제3자 조사요청 근거를 추가 조사 신청이 없는 경우에도 조사실시 가능 단서 추가 ⇒ ④항 개정
<b>제9조</b> (피해자 등 보호 및 비밀 유지)	· 행위자의 가해사실이 인정되지 않는 경우에 행위자에게 부과된 조치가 원복되어야 한다는 단서 신설 ⇒ ②항 개정 · 개인정보 악명처리 등 피해자 보호 및 비밀유자에 관한 사항을 강화 ⇒ ⑤, ⑥항 신설
<b>제14조</b> (징계 등 질치를 이행할 때 유사한 위반행위와의 형평성 등 고려)	· 징계 등 질치를 이행할 때 유사한 위반행위와의 형평성 등 고려 ⇒ ④, ⑤항 신설
<b>제15조</b> (재발방지조치 등)	· 조직문화 컨설팅을 성희롱 방지 조직문화 진단으로 변경 ⇒ ⑤항 개정

○ 사건처리매뉴얼 개정(9차)내용

- 사건 발생 시 여성가족부 통보 및 재발방지대책 제출에 대한 문구를 성희롱·성폭력에 대해 구분하여 제시 (재발방지대책 서식 추가)
- “목차 II. 성희롱·성폭력에 대한 이해”에 2차 피해 내용 추가
- 지침개정 내용과 맞춰 개인정보보호 내용 추가, 디지털성폭력 지원기관 수록 등

□ **개정절차** ... 본부장 결재 후 공포·시행

# 서울시설공단 성희롱성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 일부 개정(안)

**제1조(목적)** 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조, 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조, 「서울특별시 성평등 기본조례」 제21조 및 제22조, 단체협약 제63조의 규정에 따라 서울시설공단의 성희롱·성폭력을 예방하고 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** ① 이 지침은 서울시설공단의 소속 구성원(임·직원, 사회복지요원, 시간제 근로자 등)에게 적용되며, 서울시설공단의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력 및 2차 피해를 포함한다.

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자 뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

**제3조(정의)** ① 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ‘성희롱’이란 「양성평등기본법」 제3조 제2호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.
2. ‘성폭력’이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. ‘2차 피해’란 본 지침 제9조 제1항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것 또는 제4조의3의 행위에 의한 피해를 말한다.

**제4조(이사장의 책무)** ① 이사장은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 및 운영(2차 피해 포함)
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련(2차 피해 포함)
4. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방 조치
5. 성희롱·성폭력 행위자 무관용 원칙 천명
6. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 실태 및 예방교육 만족도 조사 정례화 등 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

9. 2차 피해 재발방지 대책 수립

- ② 이사장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지조치에 관한 연간 추진계획을 수립하여야 한다.
- ③ 이사장은 구성원이 아닌 외부전문가 등이 **여성폭력** 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체없이 조사 또는 고충심의 관련 위원회에서 해촉하여야 한다.

**제4조의2(상급자의 책무)** ① 피해자의 업무 및 근로조건에 영향을 줄 수 있는 자(이하 “상급자”라 한다)는 성희롱·성폭력 피해 발생을 인지하였을 때에는 피해자에게 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 한다.

- ② 상급자는 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 고충처리가 종료될 때까지 피해자 보호를 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 상급자는 기관의 2차 피해 고충처리절차 및 피해자 보호를 위한 예방교육 등 다음 각 호의 조치에 적극 협조한다.
  - 1. 고충처리과정에서의 피해자 보호 조치
  - 2. 구성원들이 피해자에게 2차 피해를 주는 행위 예방을 위한 조치
  - 3. 피해자의 고충 경청 및 해소 조치
- ④ 상급자는 고충처리 종료 후 피해자에게 2차 피해가 없는지 관찰하고 구성원들에 의한 피해자에게 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

**제4조의3(구성원의 책무)** 서울시설공단단의 구성원(행위자 포함)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

- 1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
- 2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 성희롱·성폭력 행위자와의 합의를 종용 내지 강요하는 행위
- 3. 피해자의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)
- 4. 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
- 5. 정당한 이유없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
- 6. 정당한 이유없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위
- 7. 피해자 및 조력자(신고자, 대리인, 목격자 등)에 대한 악소문을 유포하는 행위
- 8. 그 밖에 이에 준하는 행위

**제5조(예방교육)** ① 이사장은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.

- ② 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각교육, 사이버교육 등 다

양한 방법으로 매년 **각** 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 법령 및 지침
  2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준
  3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
  4. 성희롱·성폭력을 한 자 및 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 한 자(이하 “2차 행위자”라 한다.)에 대한 징계 등 제재조치
  5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
  6. 기타 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등
- ③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
- ④ 이사장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 관리자를 대상으로 별도의 교육을 실시하여야 한다
- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육 내용 등에 관한 실시 결과를 기록하고 관리하여야 한다.
- ⑥ 이사장은 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 구성원에게 널리 알려야 한다.

**제6조(고충상담창구)** ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 인권업무 담당 부서에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 ‘고충상담창구’)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 고충상담창구 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 ‘고충상담원’이라 한다)을 2인 이상 지정하되, 반드시 남성 및 여성이 1인 이상 포함되도록 구성하며 이사장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.

③ 이사장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 하며, 신규로 지정된 고충상담원은 관련 전문교육을 지정된 날부터 3개월 이내에 이수하여야 한다. 단, 불가피한 경우에는 6개월까지 이수하도록 하고, 정부 기관에서 기한을 별도로 정하는 경우 이에 따른다.

④ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해자의 고충(2차 피해 포함)에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱·성폭력 사건(2차 피해 포함)에 대한 조사의뢰 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서간 협의·조정 관련 사항
4. 제12조의 규정에 의한 성희롱·성폭력 고충심의위원회 운영
5. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항

7. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무  
⑤ 고충상담창구에는 별지 제5호 서식의 고충상담 및 사건접수대장, 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하고 본 지침에서 규정하고 있는 사항 외 구체적인 절차는 매뉴얼에 따른다.

**제6조의2(사이버신고창구)** 이사장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버 신고창구를 설치·운영한다.

**제7조(상담신청 및 신고)** ① 성희롱·성폭력 등과 관련하여 상담을 원하거나 고충의 처리를 원하는 피해자, 대리인, 목격자 등은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있고, 고충상담원은 상담·고충의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

② 상담 결과 피해자가 당사자간 합의·조정을 원하는 경우, 별지 제3호 서식의 조정신청서를 작성·제출하면, 고충상담원이 행위자(피신청인)의사를 파악 후 당사자 상호간 별지 제4호 서식의 합의 및 사건 접수 취하서를 작성함으로써 사건을 종결할 수 있으며, 이 경우, 전문성과 공정성을 기하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회 외부위원 중 1인 이상의 의견을 서면으로 받아 진행한다.

③ 상담 결과 피해자가 공식 절차를 원하지 않는 경우, 피해자의 의사를 고려하여 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 지원함으로써 2차 피해를 방지하도록 노력하여야 한다. 다만, 향후 2차 피해 발생 가능성이 있다고 판단될 때에는 즉시 사건을 보고하고 초기 대응한다.

④ 상담 결과 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)나 제3자가 정식 조사 절차의 진행을 원하는 경우, 고충상담원은 피해자에게 별지 제1호 서식의 접수신청서를 작성·제출토록 하며, 감사 담당 부서에 별지 제2호의 서식의 조사 요청서를 작성하여 필요한 조사를 의뢰하여야 한다. 다만, 성희롱·성폭력 조사 신청이 없는 경우에도 조직 내 위계에 의한 경우 등 그 내용이 중대하다고 인정할 경우 조사를 할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 행위자(피신청인) 및 2차 피해 행위자가 이사장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 지체 없이 상급기관인 서울특별시로 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다. 다만, 이사장이나 임원급에 있는 자가 아닌 경우에도 피해자 등이 요청할 경우에는 즉시 상급기관으로 조사를 이관하여 처리하도록 하여야 한다.

⑥ 고충상담원은 제5항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하며, 피해자가 요청한 보호조치 및 2차 피해방지조치의 이행을 점검하고 피해

자 상담 후 결과를 이사장에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다.

**제8조(조사)** ① 감사 담당 부서에서는 조사 의뢰를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 30일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

② 조사 과정에서 감사 담당 부서의 장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 해당 부서에서는 이에 적극 응하여야 한다.

③ 이사장은 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해 조사를 병합하여 실시할 수 있다.

④ 이사장은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 당사자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.

⑤ 고충상담원 또는 사건 조사자는 제1항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
2. 정당한 이유없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
3. 정당한 이유없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
4. 정당한 이유없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위
5. 정당한 이유없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
6. 정당한 이유없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
7. 피해자의 의사에 반하여 성희롱·성폭력 행위자를 동석시키는 행위
8. 목격자 회유 및 피해자 입장에서 진술을 방해하는 행위
9. 정당한 이유없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
10. 그 밖에 이에 준하는 행위

⑥ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다. 특히 제9조 제1항의 제1호 내지 제3호에 해당하는 내용을 조사할 경우 반드시 외부 전문가를 참여시켜야 한다.

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

⑧ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.

⑨ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

**제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지)** ① 이사장(인사, 복무 등에 관한 권한을 시장으로부터

터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱·성폭력 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
  2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치
  3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치
  4. 성과평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
  5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
  6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 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
  10. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인, 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우
- ② 피해가 발생한 기관·부서의 장은 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자(피신청인)와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다. 다만, 이러한 조치는 잠정적 조치이므로 조사 결과 행위자의 성희롱·성폭력·2차 가해 사실이 인정되지 않는 경우에 행위자의 요청시 행위자에게 부과된 조치가 원복되어야 한다.

③ 이사장은 피해자 등의 요청이 있을 경우 피해자 치료와 보호 및 법률서비스를 지원하며, 피해자 또는 행위자(피신청인) 소속 부서장은 필요한 경우 소속 구성원을 대상으로 2차 피해 예방교육을 실시한다.

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

⑤ 사건 접수대장, 접수신청서, 고충상담일지 등 피해자의 개인정보가 기록된 서류에 대하여 피해자가 본인의 개인정보를 익명 처리하도록 요청하면 이사장은 「개인정보 보호법」 제3조제7항에 따라 해당 정보가 익명 처리되도록 하여야 한다.

⑥ 이사장은 본 지침과 관련하여 수집되는 개인정보가 「개인정보 보호법」에 따라 수집, 이용, 제공, 파기 등 처리되도록 하여야 한다.

제10조(조사결과 등의 보고 등) ① 감사 담당 부서장은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 사안에 대한 조사 결과를 이사장에게 보고하여야 한다.

② 이사장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리 및 2차 피해 예방을 위하여 반드시 제11조의 규정에 의한 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 이를 상정하여 처리하여야 한다.



- 제11조(위원회 설치 및 구성)** ① 성희롱·성폭력 사안의 처리, 2차 피해 예방 등 및 관련 정책방향 결정 등을 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 '위원회')를 둔다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인 이상의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원회 구성은 남성 또는 여성의 비율이 전체위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니 되며, 내부위원과 외부위원의 수를 동수로 구성하도록 노력한다. 단, 제12조 제4항의 제1호 내지 제3호에 해당하는 내용을 심의하는 경우 공정한 판단을 위하여 고충심의위원회 구성 시 외부위원이 과반수 이상이 되도록 한다.
- ④ 위원장은 외부위원 중 호선하고 내부위원은 경영전략본부장, 고충상담 소관 부서장, 대표교섭단체 노동조합이 추천하는 자로 한다.
- ⑤ 다음 각 호의 경우에는 위원을 제척시키거나 본인이 기피할 수 있으며 이 때 위원은 이사장이 임명한다.
1. 위원이 행위자(피신청인)의 친족, 가족 또는 이러한 관계가 있었던 자인 때
  2. 위원이 행위자(피신청인)의 직속 상급자일 때
  3. 기타 위원이 불공정한 판단 등을 할 염려가 있을 때
- ⑥ 외부위원은 성희롱·성폭력 등 분야의 전문지식과 경험이 풍부한 인사 중에서 전문가 집단을 구성하여 임명하거나 위촉할 수 있다.
- ⑦ 위원회의 간사는 고충상담 소관 부서장이 지명하는 자로 한다.
- ⑧ 기타 위원회 구성 및 운영과 관련한 세부내용은 사안에 따라 별도 방침으로 정할 수 있다.

- 제12조(위원회 운영)** ① 위원회의 회의는 필요에 따라 고충상담 소관 부서장 요청에 의해 재적위원 과반수 출석하여 개최하고 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- ② 위원회를 소집하고자 하는 경우에는 회의의 일시·장소 및 안전을 미리 각 위원에게 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니한다.
- ③ 위원회 회의는 비공개를 원칙으로 하며 필요시 피해 상황을 잘 아는 관계자를 위원회에 참석 시킬 수 있다.
- ④ 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결할 수 있다.
1. 성희롱·성폭력 여부의 결정(2차 피해 포함)
  2. 피해자에 대한 보호 조치
  3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지에 관한 사항
  4. 그 밖의 성희롱·성폭력과 관련된 중요한 사항으로 위원장이 회의에 상정하는 사항
- ⑤ 회의결과는 보고서를 작성하여 성희롱·성폭력 고충사건의 조사기록에 첨부하여야 한다.
- ⑥ 내부위원은 매년 연4시간 이상의 성희롱 등 4대폭력 예방교육을 이수해야 한다.
- ⑦ 위원회는 긴급을 요하거나 위원장이 필요하다고 판단하는 경우 서면심의로 대체할 수 있다.

**제13조(조사 및 심의결과의 통보)** 이사장은 제10조 제1항에 따른 조사 결과 및 제12

조 제4항의 심의결과를 당사자에게 서면으로 통지한다.

**제14조(징계 등 제재조치)** ① 이사장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다. 이 경우 이사장은 조사 과정이나 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.

② 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 제 9조 제1항 각 호의 불이익 조치에 해당하는 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계 할 수 있으며, 제9조 제2항에 따른 적절한 조치 또는 제9조 제4항에 따른 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다.

③ 성희롱·성폭력 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

④ 이사장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행함에 있어 징계 등 양정을 할 때에는 유사한 위반행위와의 형평성을 고려하여야 한다.

⑤ 이사장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 행위의 동기, 목적 및 방법

2. 행위의 결과

3. 행위의 횟수

**제15조(재발방지조치 등)** ① 이사장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 재발 방지 대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.

② 이사장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 부서전환, 사건 발생 부서에 대한 특별 성희롱·성폭력 예방교육 등 필요한 조치를 취할 수 있다. 또한, 행위자에 대해서 별도 재발방지 교육을 실시하되 해당 교육 비용 중 절반은 행위자가 부담한다.

③ 이사장은 2차 **피해** 행위자에 대해서도 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.

④ 이사장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해복구를 지원한다.

⑤ 이사장은 다음 각 호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 또는 여성가족부 **성희롱 방지 조직문화 진단** 등 조직문화를 개선 대책을 수립·시행한다.

1. 2차 피해의 정도가 심한 경우

2. 2차 **피해** 행위자가 여러 명인 경우

3. 1년에 여러 건의 사건이 발생한 경우

## 〈지침 신·구 조문 대비표〉

현 행	개 정
<p><b>제1조(목적)</b> 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조, 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조, 서울특별시 성평등 기본조례」 제21조 및 제22조, 단체협약 제63조의 규정에 따라 서울시설공단의 성희롱·성폭력을 예방하고 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.</p>	<p><b>제1조(목적)</b> 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조, 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조, 「<b>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률</b>」 제14조, 「서울특별시 성평등 기본조례」 제21조 및 제22조, 단체협약 제63조의 규정에 따라 서울시설공단의 성희롱·성폭력을 예방하고 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.</p>
<p><b>제3조(정의) ① &lt;생략&gt;</b></p> <p>1. 2. &lt;생략&gt;</p> <p>3. ‘2차 피해’란 본 지침 제 9조 제1항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.</p>	<p><b>제3조(정의) ① &lt;현행과 같음&gt;</b></p> <p>1. &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>2. &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>3. ‘2차 피해’란 본 지침 제 9조 제1항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것 <b>또는 제4조의 3의 행위에 의한 피해를 말한다.</b></p>
<p><b>제4조(이사장의 책무)</b></p> <p>① &lt;생략&gt;</p> <p>1.~9. &lt;생략&gt;</p> <p>② &lt;생략&gt;</p> <p>③ 이사장은 구성원이 아닌 외부전문가 등이 여성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체없이 조사 또는 고충심의 관련 위원회에서 해촉하여야 한다.</p>	<p><b>제4조(이사장의 책무)</b></p> <p>① &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>1.~9. &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>② &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>③ 이사장은 구성원이 아닌 외부전문가 등이 <b>여성폭력</b> 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체없이 조사 또는 고충심의 관련 위원회에서 해촉하여야 한다.</p>
<p><b>제5조(예방교육)</b></p> <p>① &lt;생략&gt;</p> <p>② 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각교육, 사이버교육 등 다양한 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.</p> <p>1.~6. &lt;생략&gt;</p> <p>③ ~ ⑥ &lt;생략&gt;</p>	<p><b>제5조(예방교육)</b></p> <p>① &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>② 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각교육, 사이버교육 등 다양한 방법으로 매년 <b>각</b> 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.</p> <p>1.~6. &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>③ ~ ⑥ &lt;현행과 같음&gt;</p>

현행	개정
<p><b>제7조(상담신청 및 신고)</b></p> <p>① ~ ③ &lt;생략&gt;</p> <p>④ 상담 결과 피해자가 정식 조사 절차의 진행을 원하는 경우, 고충상담원은 피해자에게 별지 제1호 서식의 접수신청서를 작성·제출토록 하며, 감사 담당 부서에 별지 제2호의 서식의 조사 요청서를 작성하여 필요한 조사를 의뢰하여야 한다.</p> <p>⑤ 성희롱·성폭력 행위자(피신청인) 및 2차 행위자가 이사장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 지체 없이 상급기관인 서울특별시로 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다. 다만, 이사장이나 임원급에 있는 자가 아닌 경우에도 피해자 등이 요청할 경우에는 즉시 상급기관으로 조사를 이관하여 처리하도록 하여야 한다.</p> <p>⑥ &lt;생략&gt;</p>	<p><b>제7조(상담신청 및 신고)</b></p> <p>① ~ ③ &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>④ 상담 결과 피해자(<u>피해자의 대리인을 포함한다</u>)나 제3자가 정식 조사 절차의 진행을 원하는 경우, 고충상담원은 <u>피해자에게</u> 별지 제1호 서식의 접수신청서를 작성·제출토록 하며, 감사 담당 부서에 별지 제2호의 서식의 조사 요청서를 작성하여 필요한 조사를 의뢰하여야 한다. <u>다만, 성희롱·성폭력 조사 신청이 없는 경우에도 조직 내 위계에 의한 경우 등 그 내용이 중대하다고 인정할 경우 조사를 할 수 있다.</u></p> <p>⑤ 성희롱·성폭력 행위자(피신청인) 및 2차 <u>피해</u>행위자가 이사장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 지체 없이 상급기관인 서울특별시로 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다. 다만, 이사장이나 임원급에 있는 자가 아닌 경우에도 피해자 등이 요청할 경우에는 즉시 상급기관으로 조사를 이관하여 처리하도록 하여야 한다.</p> <p>⑥ &lt;현행과 같음&gt;</p>
<p><b>제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지)</b></p> <p>① &lt;생략&gt; 1.~10. &lt;생략&gt;</p> <p>② 피해가 발생한 기관·부서의 장은 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자(피신청인)와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다.</p> <p>③ ~ ④ &lt;생략&gt;</p> <p>⑤ ~ ⑥ &lt;신설&gt;</p>	<p><b>제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지)</b></p> <p>① &lt;현행과 같음&gt; 1.~10. &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>② 피해가 발생한 기관·부서의 장은 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자(피신청인)와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다. <u>다만, 이러한 조치는 잠정적 조치이므로 조사 결과 행위자의 성희롱·성폭력·2차 가해 사실이 인정되지 않는 경우에 행위자의 요청시 행위자에게 부과된 조치가 원복되어야 한다.</u></p> <p>③ ~ ④ &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>⑤ <u>사건 접수대장, 접수신청서, 고충상담일지 등 피해자의 개인정보가 기록된 서류에 대하여 피해자가 본인의 개인정보를 익명 처리하도록 요청하면 이사장은 「개인정보 보호법」 제3조제7항에 따라 해당 정보가 익명 처리되도록 하여야 한다.</u></p> <p>⑥ <u>이사장은 본 지침과 관련하여 수집되는 개인정보가 「개인정보 보호법」에 따라 수집, 이용, 제공, 파기 등 처리되도록 하여야 한다.</u></p>

현 행	개 정
<p>제12조(위원회 운영)</p> <p>① &lt;생략&gt;</p> <p>② 위원회를 소집하고자 하는 경우에는 회의의 일시·장소 및 안전을 미리 각 위원에게 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>③ &lt;생략&gt;</p> <p>④ &lt;생략&gt;</p> <p>1.~4. &lt;생략&gt;</p> <p>⑤ ~ ⑦ &lt;생략&gt;</p>	<p>제12조(위원회 운영)</p> <p>① &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>② 위원회를 소집하고자 하는 경우에는 회의의 일시·장소 및 안전을 미리 각 위원에게 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>③ &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>④ &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>1.~4. &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>⑤ ~ ⑦ &lt;현행과 같음&gt;</p>
<p>제14조(징계 등 제제조치)</p> <p>① ~ ③ &lt;생략&gt;</p> <p>④ ~ ⑤ &lt;신설&gt;</p>	<p>제14조(징계 등 제제조치)</p> <p>① ~ ③ &lt;현행과 같음&gt;</p> <p><u>④ 이사장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행함에 있어 징계 등 양정을 할 때에는 유사한 위반행위와의 형평성을 고려하여야 한다.</u></p> <p><u>⑤ 이사장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.</u></p> <p><u>1. 행위의 동기, 목적 및 방법</u></p> <p><u>2. 행위의 결과</u></p> <p><u>3. 행위의 횟수</u></p>
<p>제15조(재발방지조치 등)</p> <p>① ~ ② &lt;생략&gt;</p> <p>③ 이사장은 2차 행위자에 대해서도 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.</p> <p>④ &lt;생략&gt;</p> <p>⑤ 이사장은 다음 각 호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 또는 여성가족부 조직문화컨설팅 신청 등 조직문화를 개선 대책을 수립·시행한다.</p> <p>1. 2차 피해의 정도가 심한 경우</p> <p>2. 2차 행위자가 여러 명인 경우</p> <p>3. 1년에 여러 건의 사건이 발생한 경우</p>	<p>제15조(재발방지조치 등)</p> <p>① ~ ② &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>③ 이사장은 2차 <b>피해</b> 행위자에 대해서도 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.</p> <p>④ &lt;현행과 같음&gt;</p> <p>⑤ 이사장은 다음 각 호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 또는 여성가족부 <b>성희롱 방지 조직문화 진단</b> 등 조직문화<b>를</b> 개선 대책을 수립·시행한다.</p> <p>1. 2차 피해의 정도가 심한 경우</p> <p>2. 2차 <b>피해</b> 행위자가 여러 명인 경우</p> <p>3. 1년에 여러 건의 사건이 발생한 경우</p>

첨 부 1. (개정) 성희롱-성폭력 예방 및 2차 피해 사건처리 매뉴얼 1부

2. (개정) 성희롱-성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 전문 1부. 끝.