

한국정책방송원 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방 지침

[시행 2022. 5. 23.] [한국정책방송원예규 제182호, 2022. 5. 23., 일부개정]

한국정책방송원(운영지원부), 044-204-8373

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조, 「문화체육관광부 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방 지침」에 따라 한국정책방송원(이하 방송원)의 성희롱·성폭력(2차 피해 포함) 예방과 성희롱·성폭력 사건처리를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침의 적용범위는 방송원의 소속 직원(방송원장과 고용관계에 있는 자를 포함)에게 적용되며, 방송원의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력 사건 및 2차 피해를 포함한다.

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐만 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 "피해자등"이라한다), 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

③ 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함) 구제와 관련하여 다른 법령에서 따로 정한 절차가 있는 경우에는 그 법령에 따른다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "성희롱"이란 「양성평등기본법」 제3조제2호 각 목에 따른 행위를 말한다.
2. "성폭력"이란 업무 관계에서 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 각 호에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. "2차 피해"란 성희롱·성폭력 사건 발생 이후 피해자가 행위자, 행위자 주변인 등에 의해 겪게 되는 고통과 제9조 제1항 각 호의 불리한 처우 중 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

제4조(기관장의 책무) 방송원장(이하 "기관장"이라 한다)은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력(2차 피해 포함) 예방교육의 실시 및 참석
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 가해자 무관용의 원칙 천명
6. 소속직원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

- ② 기관장은 제1항에 따른 제반 조치 시행을 위하여 성희롱·성폭력(2차 피해 포함) 방지조치 추진계획을 수립·시행하여야 한다.
- ③ 기관장은 사건 조사 및 심의 과정에 참여한 외부 전문가 등이 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체 없이 해촉하여야 한다.

제5조(성희롱·성폭력 고충상담창구) ① 「양성평등기본법 시행령」 제19조 및 제20조에 따른 성희롱·성폭력 예방 업무와 소속 직원의 성희롱·성폭력 고충 상담 등을 위하여 운영지원부에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 "고충상담창구"라 한다)를 둔다. 다만 성희롱·성폭력 고충상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 고충상담 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

- ② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 "고충상담원"이라 한다)을 2인 이상 지정하되, 남성 및 여성이 각각 1인 이상 포함 되도록 구성한다.
- ③ 기관장은 고충상담창구와 고충상담원 운영과 관련하여 소속 직원이 알 수 있도록 내부 게시판 등에 안내하여야 한다.
- ④ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.
 - 1. 성희롱·성폭력 피해 상담, 성희롱·성폭력 고충에 대한 접수 및 처리
 - 2. 제8조에 따른 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사의 협력·지원에 관한 사항
 - 3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
 - 4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 - 5. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼에 관한 사항
 - 6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등
- ⑤ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 '고충접수 및 처리대장'과 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.
- ⑥ 기관장은 고충상담원의 업무를 위하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.
 - 1. 성희롱·성폭력 피해 상담 및 고충업무 역량강화를 위한 외부 전문기관 교육 수강
 - 2. 신규로 지정된 고충상담원에 대한 전문교육(지정된 날로부터 3개월 이내)
 - 3. 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호·지원
 - 4. 고충처리 업무를 지원하기 위한 외부전문가 선임

제5조의2(업무 관계자 보호) ① 피해자, 신고인 및 피신고인, 소속 직원은 고충상담원, 위원회 위원 등 성희롱·성폭력 업무 관계자에게 부당한 지시, 강요, 협박, 비난 등으로 사건의 조사·처리를 방해하여서는 아니 된다.

② 기관장은 제1항을 위반한 자에 대해서는 엄중 주의조치를 할 수 있다.

제6조(성희롱·성폭력 등 예방교육) ① 기관장은 매년 성희롱·성폭력 및 2차피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 2차 피해 예방에 관한 사항
6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

③ 기관장은 신규 임용된 직원에 대하여 임용된 날로부터 2개월 이내에 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하여야 하며, 교육의 효과를 높이기 위하여 관리자를 대상으로 한 성희롱·성폭력 예방교육을 별도로 실시할 수 있다.

④ 방송원 소속 직원은 매년 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 등 4대폭력 예방교육을 각각 1시간 이상 이수하여야 한다.

제7조(고충 상담의 신청) ① 성희롱·성폭력 및 2차 피해와 관련하여 고충상담을 원하거나 고충의 처리를 원하는 자 또는 그 대리인은 별지 제2호 서식의 서면 신청, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 제1항의 상담 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하고, 처리절차를 안내하여야 한다.

③ 고충상담을 한 경우에는 별지 제2호2 서식의 성희롱·성폭력 고충 상담일지를 작성하여야 한다.

제7조의2(신고 및 조사신청) ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자등(피해자의 대리인을 포함한다)은 별지 제3호서식의 조사 신청서를 제출해야 하며, 고충상담원은 조사 신청서를 접수한 후 별지 제3의2호서식의 접수증을 신청인에게 발급하고 접수사실을 기관장에게 보고한다.

② 방송원 소속 직원은 누구나 성희롱·성폭력 행위(사건) 발생 사실을 인지한 경우 즉시 기관장 또는 고충상담창구에 별지 제3호 서식의 조사 신청서를 제출하여 신고하여야 한다. 이 경우 고충상담원은 기관장에게 즉시 보고하여야 하며, 기관장은 제1항에 따른 조사 신청이 없어도 이를 직권으로 조사할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 조사신청서 접수 시 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조의4 제1항 및 「양성평등기본법」 제31조의2 제1항에 따른 여성가족부 통보 여부에 대한 의견을 피해자등에게 확인하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따른 조사신청서 내용이 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조 제1항(업무상 위력 등에 의한 추행), 「형법」 제303조 제1항(업무상 위력 등에 의한 간음)에 해당하는 경우에는 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제9조 제2항에 따라 피해자의 의사를 확인하여 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 한다.

⑤ 고충상담원은 제1항 및 제2항에 따른 신청을 접수받은 후 구체적 사건에 대한 사실 확인 조사가 필요한 경우, 외부에 위탁하여 조사하거나 감사담당관과 합동조사를 요청할 수 있다.

제8조(사실확인을 위한 조사) ① 고충상담원은 신청인, 피신청인, 참고인 등으로부터 별지 제4호, 별지제4호의2 서식에 따른 비밀보호서약서를 받아 조사를 진행하여야 하며, 조사 과정 중 비밀누설, 피해자등에 대한 비난, 화해나 합의를 종용하는 행위 등 정신적·신체적 2차 피해가 발생하지 않도록 하여야 한다.

- ② 고충상담원은 특별한 사정이 없는 한 조사신청서를 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 조사기간을 연장할 수 있다.
- ③ 고충상담원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 조사를 중지할 수 있다.
 1. 동일한 내용으로 수사절차가 개시되거나 국가인권위원회 등 다른 기관에서 법령에 의하여 조사 중이거나 처리 중인 경우. 다만, 신청인이 조사의 중지를 원하지 아니할 때에는 조사를 중지할 수 없다.
 2. 신청인이 조사신청을 취소한 경우
- ④ 고충상담원은 제1항에 따른 조사 과정에서 관련 부서에 협조를 요청할 수 있고, 특별한 사정이 없는 한 협조를 요청받은 부서는 이에 적극적으로 협조하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시키거나 전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 피해자 등이 조사를 받을 경우 피해자 등이 신청하면, 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.
- ⑥ 고충상담원은 피해자 또는 그 대리인이 요청하면 성희롱·성폭력 사건조사 진행상황을 서면, 통신, 전화 등의 방법을 통해 알려 주어야 한다.

제8조의2(조사신청의 취소) ① 피해자등 및 대리인은 제7조의2에 따른 조사 신청을 취소하려는 경우에는 별지 제5호 서식에 따른 서면을 고충상담원에게 제출하여야 하고, 대리인이 취소 신청한 경우에는 고충상담원은 유선 등의 방법으로 피해자의 의사를 직접 확인하여야 한다.

- ② 고충상담원은 제1항에 따른 취소 신청서를 접수한 경우에는 기관장에게 그 사실을 통보해야 한다.

제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 기관장은 제7조의2에 따른 조사 신청 이후에 피해자등을 보호하기 위하여 필요한 피신청인과의 업무, 업무공간 분리, 근무장소 변경, 휴가 등 적절한 보호 조치를 하여야 한다.

- ② 기관장(인사·복무 등에 관한 권한을 기관장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자 및 신고자, 조력자, 대리인, 참고인 등에 대하여 고충 상담 및 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소
 6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 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 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우

③ 고충업무담당자, 인사 등 피해자 보호 업무담당자, 조사업무담당자, 심의·의결업무담당자 등(이하 "업무담당자"라고 한다)은 사건처리과정에서 알게 된 개인정보, 사건 내용 등이 피해자들의 의사에 반하여 다른 구성원에게 노출되지 않도록 하여야 한다. 다만, 조사와 관련된 내용을 결재권자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

④ 업무담당자는 사건처리과정에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)를 하여서는 아니된다.

1. 피해자를 비난하는 행위
2. 정당한 이유 없이 피해자의 신고 의도를 의심하여 피해자의 피해 사실을 부정하는 발언 또는 피해자의 책임을 언급하는 행위
3. 정당한 이유 없이 사건과 관련 없는 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
4. 피해자의 의사에 반하여 행위자를 동석시키는 행위 또는 목격자 회유 등 진술을 방해하는 행위
5. 정당한 이유 없이 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
6. 그 밖에 이에 준하는 행위

⑤ 구성원(행위자 포함)은 피해자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)를 하여서는 아니된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
2. 피해자의 의사에 반하여 상담·조사 신청을 철회하거나 행위자와의 합의를 종용 내지 강요하는 행위
3. 피해자의 의사에 반하여 피해 내용이나 피해자의 인적 정보 등을 타인에게 전달하는 행위
4. 피해자에 대한 비난 등 피해자에게 책임을 전가하는 행위 또는 피해자에 대한 악의적인 소문을 유포하는 행위
5. 정당한 이유 없이 피해자에게 피해 사실을 확인하려는 행위
6. 정당한 이유 없이 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
7. 그 밖에 이에 준하는 행위

제10조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 고충상담·처리 신청 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 기관장에게 보고하여야 한다.

② 기관장은 고충상담·처리 신청 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우에는 제11조에 따른 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

제11조(성희롱·성폭력 고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리와 관련한 사항을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함한 5인으로 구성한다.

③ 위원장은 운영지원부장이 되고, 내부위원은 소속 직원 중 위원장이 지명하는 2인으로 하며, 외부위원은 위원장이 위촉하는 성희롱·성폭력 관련 전문가 또는 법률전문가 2인으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니 된다.

- ④ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인 이상을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.
- ⑤ 성희롱·성폭력 사건 처리는 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만 조사 중지 등 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

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

- ② 위원회의 심의는 재적위원 과반수의 출석과 과반수의 찬성으로 의결하되, 외부위원 2인은 반드시 포함되어야 한다.
- ③ 회의 내용은 비공개로 한다.
- ④ 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결할 수 있으며, 필요시 당사자를 출석시켜 의견을 들을 수 있다. 단 피해자등은 본인의 동의 없이 출석시킬 수 없다.
 1. 성희롱·성폭력 여부의 판단(2차 피해 포함)
 2. 가해자 교육 등 재발방지대책 수립
 3. 피해자 보호조치 및 2차 피해 방지 대책
- ⑤ 위원장 및 위원은 회의 과정에서 알게 된 내용을 외부에 공개하거나 누설하여서는 아니되며, 별지 제7호서식의 비밀보호서약서를 작성하여야 한다

제12조의2(제척·기피·회피) ① 위원회 위원 중 사건의 당사자 또는 다음 각 호에서 명시한 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원이 피해자 또는 피신청인과 같은 부서에서 근무 중이거나 피해기간 동안 근무했던 경우
 2. 위원이 피해자 또는 피신청인의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
 3. 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 자와 관계있는 경우
 4. 위원이 해당 사건에 자문·연구·증언·진술·감정·감사·수사·조사 등의 방법으로 직접 관여한 경우
 5. 그 밖에 위원이 심의 사건과 직접적인 이해관계가 있다고 인정되는 경우
- ② 해당 사건의 당사자는 위원 중에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 별지 제6호서식에 따라 기피 신청을 할 수 있다.
- ③ 위원은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 스스로 그 사건의 심리·의결을 회피하여야 하며, 제2항에 해당하면 회피할 수 있다. 이 경우 회피하고자 하는 위원은 위원장에게 그 사유를 소명하여야 한다.
- ④ 기피 신청이 있는 경우 제12조 제2항에 따라 의결(기피신청 대상 위원을 제외한다.)하여 결정하고, 회피 신청에 대해서는 위원장이 직권으로 결정한다.
- ⑤ 위원장은 제1항부터 제3항까지의 사유로 위원 중 결원이 발생할 때에는 임시위원을 지정·위촉할 수 있다.

제13조(조사의 종결 등) ① 제12조에 따른 고충심의위원회의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당하는 경우에는 기관장에게 보고한다.

- ② 제12조에 따른 고충심의위원회 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 사건을 종결한다.

③ 위원회 심의 결과는 별지 제9호서식에 따라 당사자에게 통지한다.

제14조(징계) ① 기관장은 제12조의 심의결과 가해자가 관련 법령에서 정한 징계사유에 해당한다고 판단될 경우 무관용의 원칙에 따라 징계절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 기관장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 제9조에 따른 피해를 발생시킨 자를 관련 법령에 따라 징계하여야 한다.

③ 기관장은 피신청인이 의원면직을 신청하는 경우에는 「공무원 비위사건 처리규정」 등 관련 법령을 검토하여 의원면직 허용 여부를 결정하여야 한다.

④ 기관장은 조사 결과 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인되면 공무원인 가해자에게 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제6조에 따른 조치를 할 수 있다.

제15조(재발방지조치) ① 제12조에 따른 위원회의 심의결과 성희롱·성폭력에 해당하는 경우 사건이 접수된 날(조사신청이 접수된 날)로부터 3개월 이내에 재발방지대책(2차 피해 포함)을 수립하고 여성가족부에 제출하여야 한다.

② 기관장은 성희롱·성폭력(2차 피해 포함) 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

③ 기관장은 성희롱·성폭력(2차 피해 포함) 행위자에 대한 재발방지 교육 등의 조치를 해야 한다.

제16조(상급기관의 관리·감독) ① 성희롱·성폭력 행위자 및 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 한 자가 국장급 이상이거나 인사담당부서장인 경우에는 이 지침 제2조에도 불구하고 상급기관(1차 소속기관은 문화체육관광부, 2차 소속기관은 1차 소속기관)에 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 요청하여야 한다.

② 제1항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

③ 고충상담 신청인 또는 피신청인이 방송원과 다른 기관에 각각 속해 있는 경우에는 피신청인이 속한 기관에서 고충사건을 접수하여 사건을 처리해야 하며, 피해자 보호조치는 신청인이 속한 기관에서 하여야 한다.

부칙 <제182호, 2022.5.23.>

제1조(시행일) 이 지침은 발령한 날로부터 시행한다.

제2조(재검토 기한) 한국정책방송원장은 이 지침에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2022년 5월 23일 기준으로 매3년이 되는 시점마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.