



성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정

[시행 2025. 7. 22.] [대통령령 제35668호, 2025. 7. 22., 일부개정]

인사혁신처 (통합인사정책과) 044-201-8500

제1조(목적) 이 영은 공직사회의 성희롱 및 성폭력을 근절하고 건강한 근무환경 및 조직문화를 조성하기 위하여 공직 내 성희롱 및 성폭력 발생에 따른 행정부 소속 국가공무원의 인사관리에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "성희롱"이란 「양성평등기본법」 제3조제2호 각 목에 따른 행위를 말한다.
2. "성폭력"이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항 각 호에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

제3조(성희롱·성폭력 발생 사실의 신고) 행정부 소속 국가공무원(이하 "공무원"이라 한다)은 누구나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 임용권자 또는 임용제청권자(이하 "임용권자등"이라 한다)에게 신고할 수 있다.

제4조(사실 확인을 위한 조사) ① 임용권자등은 제3조에 따른 신고를 받거나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하여야 한다.

② 임용권자등은 제1항에 따른 조사 과정에서 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 피해를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 "피해자등"이라 한다)이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 아니하도록 하여야 한다.

③ 임용권자등은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무장소의 변경, 휴가 사용 권고 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제5조(피해자 또는 신고자의 보호) ① 임용권자등은 제4조제1항에 따른 조사 결과 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실이 확인되면 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 임용권자등은 피해자의 의사에 반(反)하여 조치를 하여서는 아니 된다. <개정 2025. 7. 22.>

1. 「공무원임용령」 제41조에 따른 교육훈련 등 파견근무
2. 「공무원임용령」 제45조에도 불구하고 다른 직위에의 전보
- 2의2. 「공무원임용령」 제45조의2제2항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고 소속 장관이 다른 기관으로의 전보
3. 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자등이 필요하다고 인정하는 적절한 조치

② 임용권자등은 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 사람(이하 "신고자"라 한다)이 그 신고를 이유로 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언으로 인한 정신적·신체적 피해를 호소하는 경우에는 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 임용권자등은 신고자의 의사에 반하여 조치를 하여서는 아니 된다.

제6조(가해자에 대한 인사조치) 임용권자등은 제4조제1항에 따른 조사 결과 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실이 확인되면 가해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. <개정 2025. 7. 22.>

1. 「국가공무원법」 제73조의3에 따른 직위해제 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 직위해제
2. 「국가공무원법」 제78조에 따른 징계 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 관할 징계위원회에 징계 의결 요구
3. 제2호에 따른 징계 의결 요구 전 승진임용 심사 대상에서 제외
4. 「공무원임용령」 제45조에도 불구하고 다른 직위에의 전보
- 4의2. 「공무원임용령」 제45조의2제2항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고 소속 장관이 다른 기관으로의 전보
5. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제3항 또는 제16조제1항에 따른 최하위등급 부여

6. 감사·감찰·인사·교육훈련 분야 등의 보직 제한

제7조(피해자등 또는 신고자에 대한 인사상 불이익 조치 금지) 임용권자등은 피해자등 또는 신고자에게 그 피해 발생 사실이나 신고를 이유로 다음 각 호의 인사상 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.

1. 「국가공무원법」에 따른 징계 의결 요구 및 징계처분, 주의·경고
2. 본인의 의사에 반하는 전보 조치, 직무 미부여 또는 부서 내 보직 변경
3. 승진임용 심사에서의 불이익 조치
4. 성과평가 및 성과연봉·성과상여금 지급 등에서의 불이익 조치
5. 교육훈련 기회의 제한
6. 그 밖에 피해자등 또는 신고자의 의사에 반하는 인사상 불이익 조치

제8조(인사상 불이익 조치에 대한 신고 등 처리 절차) ① 성희롱 또는 성폭력 발생 사실과 관련하여 제7조 각 호의 인사상 불이익 조치를 받은 피해자등이나 신고자는 인사혁신처장에게 신고하거나 「국가공무원법」 제76조의2에 따라 고충에 대한 상담 신청 또는 심사 청구를 할 수 있다.

- ② 인사혁신처장은 제1항에 따른 신고를 받은 경우 인사상 불이익 조치 여부에 대하여 「국가공무원법」 제17조 및 「인사 감사 규정」에 따른 감사를 할 수 있다. 이 경우 피해자등이 아닌 사람으로부터 제1항에 따른 신고를 받았을 때에는 피해자등에게 그 사실을 통보하고 의견을 들어 인사상 불이익 여부에 대한 감사를 하여야 한다.
- ③ 제2항에 따라 감사를 하는 경우에 신고 대상이 된 조치가 제7조를 위반한 것이 아니라는 사실에 대한 입증책임은 임용권자등이 부담한다.
- ④ 인사혁신처장은 제2항에 따른 감사 결과 발견된 위법 또는 부당한 사실이 중대하고, 그 원인이 행정기관의 장(행정기관의 장이 아닌 정무직공무원을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)의 지시 등에 있다고 인정되는 경우에는 그 행정기관의 장의 임명권자·임명제청권자 및 여성가족부장관에게 관련 사실을 통보할 수 있다.

제9조(임용권자등의 의무) ① 임용권자등은 성희롱 및 성폭력을 예방하고 공무원이 안전한 근무환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 공직 내 성희롱 및 성폭력의 예방을 위한 교육을 하거나 계획을 수립하는 등 성희롱 및 성폭력 예방을 위하여 상시적으로 노력하여야 한다.

- ② 임용권자등은 제3조에 따른 성희롱 또는 성폭력 발생 사실의 신고에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 성희롱·성폭력 신고센터를 설치·운영하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ③ 임용권자등은 피해자등 또는 신고자에 대한 인사상 불이익 조치 금지 및 보호 조치 등의 방안을 마련하는 등 2차 피해를 방지하기 위하여 노력하여야 한다.

제10조(비밀 누설 금지 등) 제4조제1항에 따라 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 임용권자등에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

제11조(위임) 이 영의 시행을 위하여 필요한 구체적인 사항은 인사혁신처장이 정한다.

부칙 <제35668호, 2025. 7. 22.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.