

직장 내 성희롱·성폭력 예방 지침

전부개정 2022. 4. 25.

개 정 2022. 11. 25.

개 정 2024. 1. 8.

ESG경영처 ESG총괄부 042-600-8203

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은법 시행령 제2조에 따라 (주)한국가스기술공사(이하 “공사”라 한다) 내에서 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침은 사장 및 공사 임·직원(이하 “직원”이라 한다)에게 적용되며, 공사의 통제 범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.

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

제3조(성희롱·성폭력의 정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조 제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관 등”이라 한다)의 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 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따른 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

2. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

3. “2차 피해”란 제13조 제2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

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

1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시

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 행위자 무관용의 원칙 천명

6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보

7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보

8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

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

제5조(상급기관의 관리·감독 강화) ① 사장은 직원의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 성희롱·성폭력 방지 조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 행위자가 사장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 산업통상자원부로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 산업통상자원부의 지휘·감독을 받도록 한다.

③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야하고, 피해자 보호조치를 취해야 한다.

제6조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 피해 및 고충에 대한 상담, 조사 및 처리를 위하여 성희롱·성폭력 예방 담당부서(이하 “주관부서”)는 본사 및 지사에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다) 및 고충상담원을 두고 조직 내외에 적극 알려 인지할 수 있도록 한다.

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 본사 주관부서 부장(지사 인사담당 부장) 및 노동조합 지회장을 포함하여 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리, 감사 및 징계 의뢰
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정요청에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

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

⑤ 주관부서 임직원 및 고충상담원이 성희롱·성폭력 등에 대한 고충상담 처리 등에 있어 당사자와 사적이해관계가 있음을 인지한 경우 신고 및 회피 신청을 하여야 한다. 이 경우 사적이해관계자의 범위와 신고 및 회피·기피 신청에 관한 세부 사항은 공사 「이해충돌방지제도 운영지침」 제3조 및 제4조에 따른다.
<신설 2022.11.25>

제6조의2(사이버신고센터) ① 사장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하여야 하고 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다.

② 사이버신고센터 등 운영을 조직 구성원들에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

제7조(고충처리 업무의 지원) ① 사장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량 강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

② 신규로 임명된 고충상담원은 임명된 날부터 3개월 이내에 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다. 다만, 불가피한 경우 6개월 이내에 이수할 수 있다.

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

④ 사장은 제6조의 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 사장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조의2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부 전문기관에 위탁할 수 있다.

제8조(예방교육) ① 사장은 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

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

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침 (2차 피해 포함)
2. 성희롱·성폭력 발생시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 및 보호조치

4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재 조치 (2차 피해 포함)

5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안

6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등 (2차 피해 포함)

③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.(양성평등기본법 시행령 제20조 제1항 제1호)

④ 사장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 고위직 관리자 대상으로 별도 교육을 실시할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 주관부서 부장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 사장에게 보고하여야 한다.

⑥ 사장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 직원에게 널리 알려야 한다.

제9조(고충상담) ① 성희롱·성폭력 관련하여 상담을 원하는 직원, 성희롱·성폭력 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면(별지 제2호 서식), 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내 하여야 한다.

제10조(통보 및 신고의무) ① 사장은 공사에서 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 별지 제3호 서식에 작성하여 여성가족부장관에게 통보한다.

② 주관부서는 공사 내에서 위계 또는 위력 등에 의한 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고해야 한다.

제11조(조사) ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 "피해자 등"이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호 서식의 성희롱·성폭력 고충신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수 하여야 한다.

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

③ 사장은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.

④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가(성희롱·성폭력 예방 전문가, 변호사 및 노동사)를 참여 시키거나 자문을 얻을 수 있다. <개정 2024.1.8>

⑤ 피해자 등이 조사받을 경우 피해자 등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.

⑥ 제1항에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.

⑦ 성희롱·성폭력사건 조사 진행 상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

제12조(조사결과의 보고) 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 사장에게 보고하여야 한다.

제13조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 사장(인사·복무 등에 관한 권한을 사장으로부터 위임받은 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 조사기간 동안 피해자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사장은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음

각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 감등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 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. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치
- ③ 사장은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사장, 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관련된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.

제14조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다.

- ② 위원회는 위원장을 포함하여 6인의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 성희롱·성폭력 예방 주관 본부장으로 한다.
- ④ 위원은 주관부서의 장, 노동조합 부지부장을 포함하되 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가(이하 “외부위원”이라 한다)로 위촉한다.
- ⑤ 외부위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.
- ⑥ 사장은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 해당 위원을 해임 또는 해촉할 수 있다. <신설 2022.11.25>
 1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
 2. 성희롱·성폭력 등 사건 또는 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
 3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정하는 경우
 4. 제15조 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는데도 불구하고 회피하지 아니한 경우
 5. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 어렵다는 의사를 밝히는 경우
 6. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
- ⑦ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사를 두되, 간사는 고충상담원 또는 주관부서 부장으로 한다.
- ⑧ 직장 내 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

제15조(고충심의위원회 운영) ① 위원회는 위원장이 소집한다. 다만, 사장 또는 임원급(명칭에 관계없이 임원의 처우를 받는 자를 포함)에 있는 자가 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 경우에는, 산업통상자원부 등의 처리기관 조사 결과가 공사로 이송된 날로부터 근무일 기준 7일 이내에 고충심의위원회를 개최하여야 한다. <개정 2024.1.8>

- 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 회피하여야 한다. <개정 2022.11.25>

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 안건의 당사자가 되거나 그 안건의 당사자와 공동 권리자 또는 공동의무자인 경우
 2. 위원이 해당 안건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
 3. 위원이 해당 안건에 대하여 증언, 진술, 자문, 연구, 용역 또는 감정을 한 경우
 4. 위원이나 위원이 속한 법인이 해당 안건의 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우
- 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 심의한다. 다만, 사장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목되었을 경우 제1호에 대해서는 심의하지 아니 한다.
1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
 2. 피해자에 대한 보호 조치
 3. 2차 피해 방지를 위한 조치
 4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ⑤ 위원회의 심의는 재적위원 과반수의 출석과 출석의원 과반수의 찬성으로 의결한다. <개정 2024.1.8>
- ⑥ 위원회는 심의결과를 사장에게 보고하여야 한다.
- ⑦ 간사는 각 호의 사항을 기록하고 출석위원 전원의 서명을 받아 보관하며, 피해자의 개인정보 보호 및 비밀유지를 위해 회의록을 공개하지 아니할 수 있다.
1. 회의일시, 장소 및 안건
 2. 참석자 및 배석자 명단
 3. 심의대상, 발언요지, 의결내용
 4. 그 밖에 필요한 사항

제16조(조사 등 결과 통지) 사장은 당사자에게 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.

제17조(징계) ① 사장은 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

- ② 행위자의 징계양정은 상벌규정 제17조의2에 따르며, 징계의결 요구 중인 자로 간주하여 보직을 부여하지 아니할 수 있다.
- ③ 사장은 제1항에 따른 행위자에 대한 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.
- ④ 사장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ⑤ 사장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

제18조(재발방지조치 등) ① 사장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.

- ② 재발방지 대책에는 사건처리 경과 및 조치결과에 관한 사항, 성희롱·성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항, 피해자에 대한 불이익 조치 금지 및 보호 조치 등 2차 피해 방지에 관한 사항, 그 밖에 공사 내 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다.
- ③ 사장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

④ 사장은 성희롱·성폭력 사건 행위자 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다. 행위자는 징계 확정일로부터 45일 이내에 주관부서에서 지정하는 공식적인 교육을 교육비 전액 본인 부담으로 수료해야하며, 미수료 시 사장은 해당 행위자를 추가 징계 조치할 수 있다.

⑤ 사장은 제1항에 따른 재발방지 대책을 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내에 여성가족부와 산업통상자원부에 제출하여야 한다.

부 칙

이 지침은 2022년 4월 25부터 시행한다.

부 칙

이 지침은 2022년 11월 25부터 시행한다.

부 칙

이 지침은 2024년 1월 8일부터 시행한다.

[별지 제1호]

고충접수 및 처리대장								
접수 번호	접수 일자	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자	확인	
		성명	소속부서				상담원	부장

[별지 제2호]

성희롱·성폭력 고충 신청서

접수일	20 . .		상담자	(서명)	
당사자	신청인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 <small>대리인이 신청하는 경우</small>	성명		소속	
		직급		성별	
	행위자	성명		소속	
		직급		성별	
상 담 (신 청) 내 용					
요구사항 ※조사를 원하는 경우	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인 유무 등을 기록합니다. 1. 성희롱·성폭력의 중지() 2. 공개사과() 3. 징계 등 인사조치() 4. 기타()				
처리결과					
여성이족부장관 통보 여부	(통보 반대, 통보 희망) ※ 기관장은 『양성평등기본법』 제31조의2 및 『성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률』 제5조의4 에 의거하여 사건발생 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보해야 한다.				
※ 관련 자료를 첨부한다.					

[별지 제3호]

성희롱·성폭력 사건 발생사실 통보서

담당자(직급)	000 부장
연락처	000-000-0000
통보일시	년 월 일

☐ 사건 개요

발생일	년 월 일	사건접수일 (인지시점)	년 월 일	사건 유형	1:1 / 多:1 / 1:多 / 불특정다수
사건 발생기관명	(주)한국가스기술공사		기관유형	공직유관단체	
행위자 - 피해자 관계	상급자-하급자/ 하급자-상급자/동료/사제/ 기타/확인불가 등		행위자 - 피해자 성별	남성 - 남성	
				남성 - 여성	
				여성 - 남성	
				여성 - 여성	
				확인 불가	
특이사항	국가기관의 장, 시·도지사, 시장·군수·구청장, 교육감에 의한 사건인가				
	피해자가 다수인가				
	위력 등에 의한 성폭력 사건으로 수사기관 신고 여부(신고시 신고일)				
주요내용 (사건 신고·접수 개요 등)	육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 따라 기재				

※ 필요 시, 개인정보보호를 위해 행위자·피해자 신상정보(이름, 나이 등)는 익명 처리 가능

☐ 기타