



목 포 시

# 시 보



시보는 공문서의  
효력을 갖는다.

제1500호 2021. 5. 31.(월)

## 예 규

- 성희롱성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 개정----- 2

회람							
----	--	--	--	--	--	--	--

발행 : 목포시 편집 : 공보과 ☎ 061-270-8539

목포시 성희롱·성폭력 예방 지침 전부개정지침을 다음과 같이 발령한다.

2021년 5월 31일

## 목 포 시 장 김 종 식

목포시 예규 제24호

### 목포시 성희롱·성폭력 예방 지침 전부개정

목포시 성희롱·성폭력 예방 지침 전부를 다음과 같이 개정한다.

#### 목포시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침

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」 제18조에 따라 목포시장이 성희롱·성폭력을 예방하고 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용 범위) ① 이 지침의 적용범위는 목포시 소속 직원(시장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 하며, 목포시의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 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) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱을 말한다.
2. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

3. “2차 피해”란 이 지침 제11조제1항의 규정에 따라 여성폭력 피해자가 피해를 입는 것을 말한다.

제4조(시장의 책무) ① 목포시장(이하 “시장”이라 한다)은 소속직원의 성희롱·성폭력 및 2차 피해(이하 “성희롱 등”이라 한다)를 예방하기 위하여 다음 각 호의 사항을 추진하여야 한다.

1. 성희롱 등 예방교육의 실시
  2. 성희롱 등 고충상담창구의 설치·운영
  3. 성희롱 등 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
  4. 성희롱 등 피해자의 보호
  5. 성희롱 등 행위자 무관용의 원칙 천명
  6. 소속직원에 대한 성희롱 등 예방 홍보
  7. 관련 예산 확보 등 성희롱 등 방지를 위한 제반 조치 마련 및 시행
  8. 성희롱 등 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행
  9. 성희롱 등 예방교육 만족도 조사 등 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② 시장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱 등 방지조치 연간 추진 계획을 수립하여야 한다.
- ③ 시장은 구성원이 아닌 외부전문가 등이 여성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체 없이 조사 또는 고충심의위원회에서 해촉하여야 한다.

제5조(상급자의 책무) ① 피해자의 업무 및 근로조건에 영향을 줄 수 있는 자(이하 “상급자”라 한다)는 성희롱 등 피해 발생을 인지하였을 때에는 피해자에게 성희롱 등의 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 등의 조치에 적극 협조한다.
- ④ 상급자는 고충처리 종료 후 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제6조(구성원의 책무) 목포시의 구성원(행위자 포함)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 해서는 아니된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 성희롱·성폭력 행위자와의 합의를 중용·강요하는 행위

3. 피해자의 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)
4. 피해자를 비난, 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
5. 정당한 이유 없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호, 두둔하는 행위
6. 정당한 이유 없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 확인하려는 행위
7. 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위
8. 그 밖에 이에 준하는 행위

제7조(고충상담창구 및 사이버신고센터) ① 성희롱 등 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱 등 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다) 를 둔다.

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 등 고충상담원을 지정하되, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1명 이상 포함되어야 한다. 고충상담원의 성희롱 등 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱 등 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱 등 사건에 대한 조사 및 처리
3. 성희롱 등 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱 등 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 등 예방을 위한 교육·홍보 등 그 밖의 성희롱 예방 업무

④ 고충상담창구에는 별지 제1호서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱 등 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

⑤ 시장은 성희롱 등의 피해 신고의 편의성을 위하여 시청 내에 사이버신고센터를 설치·운영할 수 있다.

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

② 성희롱 등 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 실시하되 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 등 관련 법령 및 지침
2. 성희롱 등 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 등 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱 등을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 여성폭력 예방과 발생 시 대처 방안

6. 그 밖에 성희롱 등 예방에 관한 사항 등

③ 신규 임용된 사람에게는 임용된 날부터 2개월 이내에 성희롱 등 교육을 실시하여야 하며, 교육 효과를 높이기 위하여 고위공무원 및 관리자를 대상으로 한 예방교육을 별도로 실시할 수 있다.

④ 성희롱 등 예방교육을 실시한 경우에 교육 실시 결과를 시장에게 보고하여야 한다.

⑤ 시장은 성희롱 등 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소 또는 업무관리 시스템 게시판에 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

제9조(고충 신청) ① 성희롱 등과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 고충의 신청은 별지 제2호서식에 의한다.

제10조(상담 및 조사) ① 고충상담원은 성희롱 등과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응해야 하며, 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충처리절차를 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하고, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

② 고충상담원은 피해자가 요청한 보호조치 및 2차 피해 방지조치의 이행을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 시장에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다.

③ 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

④ 시장은 조사과정 중 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해를 병합하여 실시 할 수 있으며, 2차 피해가 조사과정중인 성희롱·성폭력의 당사자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.

⑤ 고충상담원 또는 사건 조사자는 제3항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 해서는 아니 된다.

1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위

2. 정당한 이유 없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위

3. 정당한 이유 없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위

4. 정당한 이유 없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위
5. 정당한 이유 없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
6. 정당한 이유 없이 성희롱 등의 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
7. 피해자의 의사에 반하여 성희롱 등의 행위자를 동석시키는 행위
8. 목격자 회유 및 피해자 입장에서 진술을 방해하는 행위
9. 정당한 이유 없이 비공식적으로 사건에 대하여 언급하는 행위
10. 그 밖에 이에 준하는 행위

⑥ 제1항에 따라 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 업무담당 부서장에게 보고하고 조사를 중지할 수 있다.

⑦ 조사 과정에서 성희롱 등 업무담당 부서 과장은 사안과 관계된 부서와 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부전문가의 자문을 얻을 수 있다. 특히 제11조제1항의 제1호부터 제3호까지에 해당하는 내용을 조사할 경우 반드시 외부 전문가를 참여시켜야 한다.

⑧ 피해자 등이 조사 받을 경우 피해자 등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.

⑨ 성희롱 등 사건 조사 진행 상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 시장(인사·복무 등에 관한 권한을 시장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 등의 피해자 뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 다음 각 호의 불이익한 조치를 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 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 가용 자원의 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 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 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우

② 시장은 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간을 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.

③ 고충상담원 등 성희롱 등 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 누설해서는 아니 된다.

제12조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱 등 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 시장에게 보고하여야 한다.

② 외부기관 및 외부전문가가 조사를 실시한 경우에는 사건 조사를 완료한 즉시 그 결과를 시장에게 보고하여야 한다.

③ 시장은 성희롱 등 사안의 공정한 처리를 위하여 제13조에 따른 성희롱 고충심의위원회에 심의·조정 처리하게 할 수 있다.

제13조(성희롱 고충심의위원회의 설치 및 기능) ① 성희롱 등 사안의 처리와 관련하여 시장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 등 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 성희롱 등 고충심의위원회는 다음 각 호의 사안을 심의한다.

1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)

2. 피해자 발생 시 피해자에 대한 보호조치

3. 2차 피해 방지를 위한 조치

4. 그 밖에 성희롱 등의 재발 방지에 관한 사항

제14조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 위원장을 포함한 6명 이상의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부시장이 되고, 부위원장은 양성정책업무담당국장이 된다.

③ 당연직 위원은 양성정책업무담당과장, 인사업무 담당과장, 감사업무 담당과장이 되고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 시장이 임명 또는 위촉하되, 특정 성별이 위원수의 10분의 6을 초과해서는 아니된다.

1. 전국통합공무원노동조합 목포시지부에서 추천하는 사람

2. 성희롱 등 방지 관련 외부 전문가

3. 그 밖에 시장이 성희롱 등 사안의 처리에 필요하다고 인정하는 사람 등
- ④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 그 밖의 위원은 2년으로 하되 연임할 수 있다.
- ⑤ 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건의 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원회에 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.
- ⑥ 위원이 제5항에 따른 제척사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

제15조(위원회의 운영) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 위원회는 심의 결과를 시장에게 보고하여야 한다.

- ④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 양성정책업무담당팀장을 간사로 둔다.

제16조(사건의 종결) 시장은 당사자에게 사건 조사결과 및 위원회의 심의 결과를 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.

제17조(재발방지조치 및 징계) ① 시장은 성희롱 등의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 아니 된다.

- ② 시장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱 등에 대하여 특별한 사유가 없으면 가해자에 대해 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

- ③ 성희롱 등 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

- ④ 시장은 당해 성희롱 등이 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에는 행위자의 의원면직을 제한하여야 한다.

## 부 칙

이 예규는 발령한 날부터 시행한다.





[별지 제2호서식]

## 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충 신청서

접수일	20 . . .		담당자	(서명)	
당사자	신청인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	직급		성별	
		직급		성별	
	행위자	성명		소속	
		직급		성별	
상 담 (신 청) 내 용	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항 ※ 조사를 원하는 경우	1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 중지(        )    2. 공개사과(        ) 3. 징계 등 인사조치(        )                      4. 기타(        )				
처리결과					
※ 관련 자료를 첨부한다.					