

안양시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침

제정 2003. 1. 21. 예규 제36호
일부개정 2006. 2. 17. 예규 제48호
전부개정 2012. 11. 12. 예규 제51호
전부개정 2019. 4. 10. 예규 제64호(제명 개정)
일부개정 2020. 3. 13. 예규 제68호
전부개정 2021. 12. 30. 조례 제69호(제명 개정)
일부개정 2024. 7. 1. 예규 제77호

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조에 따라 안양시장이 성희롱·성폭력을 예방하고 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 따라 안양시(이하 “시”라 한다) 또는 공직유관단체의 소속 직원이 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 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
2. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. “2차 피해”란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.
4. “공직유관단체”란 「양성평등기본법 시행령」 제2조제2호의 규정에 따른 공직유관단체 중 시 관할 공직유관단체를 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 지침은 안양시장(이하 “시장”이라 한다)과 소속 구성원(시장과 고용관계에 있는 자 포함)에게 적용되며, 시의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력 및 2차 피해를 포함한다.

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제4조(시장의 책무) ① 시장은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하고, 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위해 다음 각 호의 조치를 시행하여야 한다. <개정 2024. 7. 1.>

1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영(2차 피해 포함)
3. 성희롱·성폭력 및 고충처리절차 및 매뉴얼 마련(2차 피해 포함)
4. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자에 대한 무관용 원칙 선언
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 시장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

③ 시장은 소속 구성원이 아닌 외부 전문가 등이 여성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체 없이 조사 업무에서 배제하거나 고충심의위원회에서 해촉하여야 한다.

제5조(상급기관의 관리·감독 강화) ① 시장은 공직유관단체의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 행위자 및 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 한 자(이하 “2차 행위자”라 한다)가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는자인 경우에는 지체 없이 시로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치는 시장의 지휘·감독을 받도록 한다.

③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고 사건 발생기관에서는 피해자 보호조치를 취해야 한다. <개정 2024. 7. 1.>

제6조(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. 소속 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 소속 구성원들이 피해자에게 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제7조(구성원의 책무) 소속 구성원(행위자 포함)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 해서는 안된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 성희롱·성폭력 행위자와의 합의를 중용 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 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위
8. 그 밖에 이에 준하는 행위

제8조(예방교육) ① 시장은 매년 연초 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가의 강의, 시청각 교육, 사

이러 교육 등의 방법으로 매년 1회 이상, 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. <개정 2024. 7. 1.>

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 2차 행위자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 그 밖에 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등

③ 시장은 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 시장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 5급 이상 간부공무원을 대상으로 별도 교육을 실시할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육을 실시한 경우 담당부서의 장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용 등을 포함한 실시 결과를 시장에게 보고하여야 한다. <개정 2024. 7. 1.>

⑥ 시장은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 내용을 소속 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 내부 행정전산망 등에 항상 게시하거나 갖추어 두어 소속 구성원에게 널리 알려야 한다.

제9조(사건 발생 시 조치) ① 시장은 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부에 통보하여야 한다.

② 시장 또는 공직유관단체장과 피해자 보호 관련 업무 담당자는 기관 내에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 한다.

1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항
2. 「형법」 제303조제1항

제10조(고충상담창구) ① 시장은 소속 구성원의 성희롱·성폭력 피해 상담, 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 처리를 위하여 성희롱·성폭력 고충상담창구

(이하 “고충상담창구”라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. <개정 2024. 7. 1.>

② 시장은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하여야 한다.

③ 고충상담원은 여성업무 담당팀장과 인사 또는 감사업무 담당 공무원을 포함하여 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성 공무원이 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.

④ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 성희롱·성폭력 사건(2차 피해 포함)에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협의·조정에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 그 밖에 성희롱·성폭력 예방업무

⑤ 고충상담창구 내에 별지 제1호서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다. <개정 2024. 7. 1.>

제11조(사이버신고센터) ① 시장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 내부 행정전산망 등에 사이버신고창구를 설치·운영하여야 하고 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다.

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

제12조(고충처리 업무의 지원) ① 시장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육 수장을 적극 지원하여야 한다.

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

③ 시장은 고충상담원이 고충처리 업무를 수행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.

④ 시장은 제10조제4항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위하여 외부 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 시장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제10조에 따른 고충상담창구와 제11조에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제13조(고충상담) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

③ 고충상담원은 피해자가 요청한 보호조치 및 2차 피해 방지조치의 이행을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 시장에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다.

④ 고충상담원은 시장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 사건에 대해 피해자가 명시적으로 사건을 접수할 경우 즉시 여성가족부 ‘공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터’에 이를 통보하여야 한다.

제14조(조사) ① 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호서식의 성희롱·성폭력 사건 조사신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다. 이 경우 별지 제3호서식의 성희롱·성폭력 사건 조사 신청 확인서를 피해자 등에게 발급할 수 있다. <개정 2024. 7. 1.>

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

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

④ 시장은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 당사

자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.

⑤ 고충상담원 또는 사건 조사자는 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 해서는 안된다.

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 않으려고 하거나 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 제16조제2항의 제1호부터 제3호까지에 해당하는 내용을 조사할 경우 반드시 외부 전문가를 참여시켜야 한다. <개정 2024. 7. 1.>

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

⑧ 제1항에 따라 조사가 진행 중인 사건에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.

⑨ 여성업무 담당부서의 장은 조사과정에서 필요한 경우 관련 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다.

⑩ 성희롱·성폭력 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

제15조(조사결과와 보고) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 사건

에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 시장에게 보고하여야 한다.

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

제16조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 시장(인사·복무 등에 관한 권한을 시장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 조사기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 시장은 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

1. 파면, 해임, 해고, 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 인사 조치
 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 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, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치
- ③ 시장은 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 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자

는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 해당 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설해서는 안된다.

제17조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사건의 처리와 관련된 사항을 심의하기 위하여 안양시 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 9명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 부시장이 되고, 부위원장은 감사업무 담당부서장이 된다.

④ 위원 중 당연직 위원은 여성업무 담당부서장이 되고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 시장이 위촉한다.

1. 전국공무원노동조합 경기지역본부 안양시지부장이 추천하는 사람 1명
2. 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가(이하 “외부위원”이라 한다) 2명이상

⑤ 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 해야 한다.

⑥ 당연직 위원의 임기는 그 직에 재임하는 기간으로 하고, 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하며 연임할 수 있다.

⑦ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 여성업무 담당팀장을 간사로 둔다.

⑧ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

⑨ 제16조제2항의 제1호부터 제3호까지에 해당하는 내용을 심의하는 경우 공정한 판단을 위하여 고충심의위원회 구성 시 외부위원이 과반수 이상이 되도록 한다.

⑩ 시장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 경우에는 위원회 위원 중에서 내부위원과 외부위원을 같은 수로 하여 위원회를 별도 구성하고, 그 밖의 세부 사항은 위원장이 정하도록 한다.

제18조(위원의 해촉) ① 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 위원을 해촉할 수 있다. <개정 2024. 7. 1.>

1. 심신장애로 직무를 수행하기 어려운 경우
2. 위원 스스로 사임 의사를 밝히는 경우

3. 직무와 관련된 비위 사실이 있는 경우
4. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원의 직무를 수행하는데 적합하지 않다고 인정되는 경우
5. 제19조제3항에도 불구하고 회피하지 않은 경우
6. 위원이 위원회 직무와 관련하여 알게 된 비밀을 누설하거나, 위원회의 직무 수행 이외의 목적을 위하여 이용하는 경우

② 제1항제3호부터 제6호까지 규정의 경우 위원회는 재적 위원의 과반수 출석과 출석위원의 과반수 의결로 해당 위원의 해촉 여부를 결정한다.

제19조(고충심의위원회 운영) ① 위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 소집한다. 다만, 시장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 경우에는 사건 발생 사실을 안 날로부터 7일 이내에 회의를 개최하여야 한다.

② 위원장은 위원회를 소집하고자 하는 경우에는 회의의 일시·장소 및 안건을 미리 각 위원에게 통지하여야 한다. 다만, 긴급한 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 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 경우 스스로 안건의 심의에 대해 회피하여야 한다.

④ 위원장은 기피 신청을 받으면 기피 여부에 대한 결정을 한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원에게서 그에 대한 의견을 받을 수 있다.

⑤ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다. 다만, 시장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목되었을 경우 제1호에 대하여는 심의하지 아니한다.

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

⑥ 위원회 심의는 재적위원 과반수 출석으로 시작하고, 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.

⑦ 위원회는 심의 결과를 시장에게 보고하여야 한다.

제20조(수당 등) 위원회의 회의에 참석한 위원에게는 「안양시 위원회 수당 등의 지급에 관한 조례」에 따라 예산의 범위에서 수당 및 여비 등을 지급할 수 있다. 다만 공무원이 그 소관업무와 관련하여 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제21조(조사 등 결과 통지) 시장은 당사자에게 별지 제4호서식에 따라 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.
<개정 2024. 7. 1.>

제22조(징계) ① 시장은 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 시장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.

③ 시장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중히 징계한다.

④ 시장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

제23조(재발방지조치 등) ① 시장은 성희롱·성폭력의 재발방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.

② 시장은 성희롱·성폭력의 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

③ 시장은 성희롱·성폭력 사건 행위자 및 2차 행위자에 대한 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.

④ 성희롱·성폭력 사건 행위자 및 2차 행위자는 징계 등 제재절차가 종료된 후 2개월 이내에 5시간 이상 10시간 이하의 교육을 이수하여야 한다.

⑤ 시장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해복구를 지원한다.

⑥ 시장은 다음 각 호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 또는 여성가족부 조직문화컨설팅 신청 등 조직문화 개선 대책을 수립·시행한다.

1. 2차 피해의 정도가 심한 경우

2. 2차 행위자가 여러 명인 경우

3. 1년에 여러 건의 사건이 발생한 경우

- ⑦ 고충상담원은 피해자 보호 및 2차 피해를 방지하기 위하여 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 후 인사부서에 통보하여 관리하도록 하여야 한다.
- ⑧ 시장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다. 다만, 공직유관단체의 경우에는 시장에게도 제출하여야 한다.

부칙 <2021. 12. 30. 예규 제69호 전부개정>

제1조(시행일) 이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 이 지침 시행 당시 종전의 규정에 따라 위촉된 위원은 그 남은 임기동안 그 직을 유지한다.

② 이 지침 시행 당시 종전의 규정에 따른 고충처리업무는 개정 지침을 따른다.

부칙 <2024. 7. 1. 예규 제77호>

이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

[별지 제1호서식]

고충접수 및 처리대장								
접수 번호	접수 일자	신 청 인		고충내용	처리결과	회신 일자	확 인	
		성명	소속부서				과장	국장

성희롱·성폭력 사건 조사 신청 확인서					
접수번호		담당자		(서명)	
당사자	신 청 인	성 명		소 속	
		직 급		성 별	
	대리인 ※대리인이 신청하는 경우	성 명		소 속	
		직 급		성 별	
	피신청인 (행위자)	성 명		소 속	
		직 급		성 별	
신 청 내 용	※ 6하 원칙에 따라 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등 기록				
신 청 확 인	신청일자 및 방법				
	신청인 의사 확인방법 ※ 녹음, 이메일 등				
위 신청인이 성희롱·성폭력 고충 사건의 조사를 신청하였음을 확인합니다. 년 월 일 확인자(고충상담원) : (서명 또는 인) _____ 귀하					

[별지 제4호서식]

조사결과 및 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의결과 통보서

1. 사안 개요

(1) 당사자 ※ 직위, 직급, 연령, 성별 등 개인정보보호를 위해 익명 처리 및 선택적 기재

- 피해자 :

- 행위자 :

(2) 사건 현황 (발생 일시, 장소, 발생 경위 등)

2. 조사 결과

- 조사 내용 중 주요 사항 및 조사 경과(일정)를 간략히 서술

3. 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의 결과

(1) 성희롱·성폭력 여부에 대한 판단

(2) 행위자 조치사항 권고 내용

(3) 피해자 보호조치 권고 내용

(4) 2차 피해 예방 및 재발 방지대책 내용

년 월 일

안 양 시 장 (서명 또는 인)