성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침

제정 2018.05.03.
개정 2021.01.11.
개정 2021.12.15.
전부개정 2022.11.07.
개정 2023.05.03.
개정 2023.07.18.
개정 2024.02.06.
개정 2026.01.06.

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 한국장애인문화예술원의 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침은 한국장애인문화예술원(이하 "예술원"이라 한다) 임직원(예술원와 고용관계에 있는 자를 포함한다)에게 적용되며, 예술원의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력 및 2차 피해를 포함한다.
② 이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. "성희롱"이란「양성평등기본법」제3조제2호의 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 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 제12조제5항 각 호, 제14조제2항 각 호의 불리한 처우 중 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

제4조(이사장의 책무) ① 이사장은 성희롱・성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱・성폭력 발생시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영(2차 피해 포함)
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련(2차 피해 포함)
4. 성희롱・성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱・성폭력 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 임직원에 대한 성희롱・성폭력 예방 홍보
7. 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 이사장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

③ 이사장장은 구성원이 아닌 외부전문가 등이 여성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체 없이 조사 또는 고충심의 관련 위원회에서 해촉하여야 한다.

제5조(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. 구성원들의 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 구성원들에 의한 피해자에게 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제6조(구성원의 책무) 예술원의 구성원(행위자 포함)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다.

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

제7조(고충상담창구) ① 이사장은 성희롱・성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 임직원의 성희롱・성폭력 관련 고충에 대한 상담・처리를 위하여 경영관리부에 고충상담창구(이하 “고충상담창구“라 한다)를 두고, 예술원 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 이사장은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱・성폭력 고충상담원을 지정하고, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구

성한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱・성폭력 피해에 대한 상담・조언
2. 성희롱·성폭력 사건(2차 피해 포함)에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
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 및 2차 피해 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

④ 고충상담창구에는 [별지 제1호 서식]의 고충접수 및 처리대장, 성희롱・성폭력 고충처리절차를 작성・비치하여야 한다.

제7조의2(사이버상담창구) ① 이사장은 성희롱・성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버상담창구를 설치・운영하여야 하고 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다.

② 사이버상담창구 운영을 구성원들에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

[본조신설 2024.02.06.]

제8조(고충처리 업무의 지원) ① 이사장은 고충상담원의 성희롱・성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

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

③ 이사장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다. <개정 2024.02.06.>

④ 이사장은 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 이사장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 고충상담창구의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제9조(예방교육) ① 이사장은 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 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

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. 기타 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등

③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날로부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 성희롱・성폭력 예방교육을 실시한 경우에 소관부서장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 이사장에게 보고하여야 한다.

⑤ 이사장은 성희롱・성폭력 예방교육의 내용을 직원들이 자유롭게 열람할 수 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 직원들에게 널리 알려야 한다.

⑥ 이사장은 성희롱・성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 고위직 대상 별도 교육을 실시하여야 한다. <신설 2024.02.06.>

제10조(고충상담 신청) ① 성희롱・성폭력과 관련하여 상담을 원하는 직원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

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

③ 고충상담원은 피해자가 요청한 보호조치 및 2차 피해방지조치의 이행

을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 이사장에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다.

제11조(통보 및 신고의무) ① 이사장은 성희롱, 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 성평등가족부장관 및 문화체육관광부장관에게 통보한다. <개정 2023.07.18., 2026.01.06.>

② 이사장과 예술원 내 피해자 보호 관련 업무 종사자는 기관 또는 단체 내에서 위계 또는 위력 등에 의한 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고해야 한다.

제12조(조사) ① 성희롱・성폭력 및 2차 피해 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 2호 서식]의 성희롱・성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 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 이사장은 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해 조사를 병합하여 실시할 수 있다.

④ 이사장은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 당사자가 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 하여서는 아니된다.

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 않으려는 예단을 가지거나 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 입장에서의 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.

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

⑧ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.

⑨ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

⑩ 제2항에도 불구하고 성희롱·성폭력 행위자가 이사장인 경우에는 지체 없이 문화체육관광부로 조사를 이관하고, 이후의 조치도 지휘·감독을 받도록 한다. <신설 2024.02.06.>

⑪ 제10항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고, 피해자 보호조치를 취해야 한다. <신설 2024.02.06.>

제13조(조사결과의 보고) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 이사장에게 보고하여야 한다.

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

③ 이사장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

제14조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 이사장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무・공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

② 이사장은 피해자 등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

1. 해임 등 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 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 방치하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 행정적 불이익을 주는 행위
9. 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치
10. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익 조치

③ 이사장은 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

④ 이사장, 고충상담원 등 성희롱・성폭력 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 누설하여서는 아니된다.

제15조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱・성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱・성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다.

② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 이사장이 지명하는 자로 한다.

④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱・성폭력 방지 관련 전문가들(이하 “외부위원”이라 한다)로 위촉한다.
⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.
⑥ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

제16조(고충심의위원회의 운영) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
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 회피할 수 있다.
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.
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 과반수 찬성으로 의결한다.
⑥ 위원회는 심의결과를 이사장에게 보고하여야 한다.

제17조(조사 등 결과 통지) 이사장은 당사자에게 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.

제18조(징계) ① 이사장은 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다. <개정 2024.02.06.>

② 이사장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.
③ 이사장은 성희롱・성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.
④ 이사장은 조사 중인 성희롱・성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. <신설 2024.02.06.>

제19조(재발방지조치 등) ① 이사장은 성희롱・성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립・시행한다.
② 재발방지대책에는 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 기관 내 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다.
③ 이사장은 성희롱・성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱・성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱・성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
④ 이사장은 성희롱·성폭력 사건 행위자 및 2차 행위자에 대한 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.
⑤ 이사장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해복구를 지원한다.
⑥ 이사장은 다음 각 호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 또는 성평등가족부 조직문화컨설팅 신청 등 조직문화를 개선 대책을 수립·시행한다. <개정 2026.01.06.>
1. 2차 피해의 정도가 심한 경우
2. 2차 행위자가 여러 명인 경우
3. 1년에 여러 건의 사건이 발생한 경우
⑦ 이사장은 제1항에 따른 재발방지대책을 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내에 성평등가족부와 문화체육관광부에 제출하여야 한다.
단, 이사장에 의한 사건인 경우 해당 사실을 안 날부터 1개월 이내에 제출하여야 한다. <개정 2023.05.03., 2026.01.06.>

부 칙 (2018.05.03.)

제1조(시행일) 본 규정은 공포일로부터 시행한다.

부 칙 (2020.12.18.) (직제규정)

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 1월 11일부터 시행한다.

제2조(다른규정의 개정) ① ~ ⑤ (생략)
⑥ 성희롱·성폭력 예방지침 중 일부를 다음과 같이 개정한다.
제7조 “경영관리팀장”을 “담당 부서장”으로 한다.
⑦ (생략)

부 칙(2021.12.15.)

이 지침은 이사장의 승인을 얻은 날 부터 시행한다.

부 칙 (2022.11.07.)

이 지침은 이사장의 승인을 얻은 날 부터 시행한다.

부 칙 (2023.05.03.)

이 지침은 이사장의 승인을 얻은 날 부터 시행한다.

부 칙 (2023.07.18.)

이 지침은 이사장의 승인을 얻은 날 부터 시행한다.

부 칙 (2024.02.06.)

이 지침은 이사장의 승인을 얻은 날 부터 시행한다.

부 칙 (2026.01.06.)

이 지침은 이사장의 승인을 얻은 날 부터 시행한다.

[별지서식 제1호]

고충접수 및 처리대장							
접수 번호	접수일자	신청인		고충내용	처리결과	회신일자	고충상담원
		성명	소속				

[별지서식 제2호]

<table>
<tr><td colspan="6">성희롱·성폭력 고충 신청서</td></tr>
<tr><td>접수일</td><td colspan="2">20 . . .</td><td>고충상담원</td><td colspan="2">(서명)</td></tr>
<tr><td rowspan="6">당사자</td><td rowspan="2">신청인</td><td>성명</td><td></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td><td>성별</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">대리인
※ 대리인신청의 경우</td><td>성명</td><td></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td><td>성별</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">행위자</td><td>성명</td><td></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td><td>성별</td><td></td></tr>
<tr><td>상담
(신 청)
내용</td><td colspan="5">※ 6하 원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.</td></tr>
<tr><td>요구사항
※ 조사를 원하는 경우</td><td colspan="5">1. 성희롱의 중지( ) 2. 공개사과( ) 3. 징계 등 인사조치( ) 4. 기타( )</td></tr>
<tr><td>처리결과</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="6">※ 관련 자료 첨부</td></tr>
</table>