



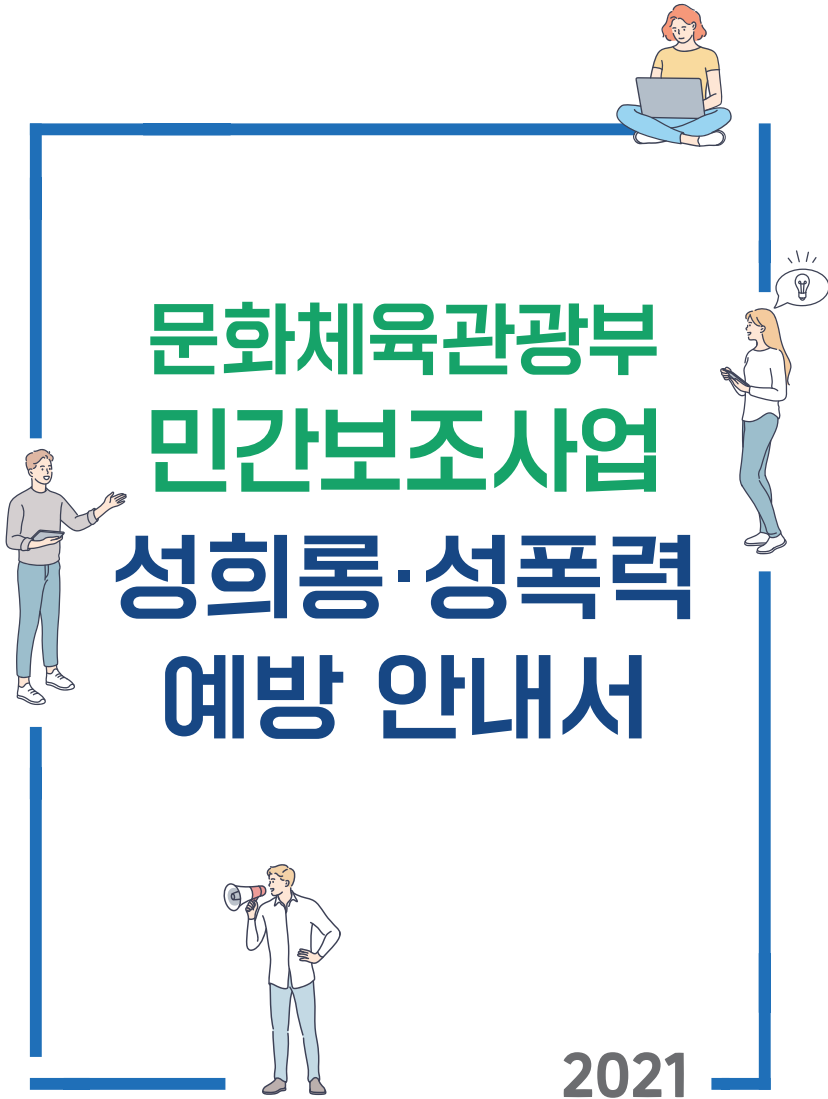
문화체육관광부  
민간보조사업  
성희롱·성폭력  
예방 안내서



2021



문화체육관광부





# Contents

<b>I</b>	<b>개요</b>	<b>4</b>
<b>II</b>	<b>용어의 정의</b>	<b>7</b>
<b>III</b>	<b>보조사업 단계별 내용</b>	<b>11</b>
	1. 보조사업자선정위원회 위원 구성 시 성희롱·성폭력 가해자 배제	14
	2. 성폭력 가해자 등에 대한 보조금 교부 취소	19
	3. 성희롱·성폭력 방지 의무 부과	21
	4. 성희롱·성폭력 예방교육 의무적 실시	33
<b>IV</b>	<b>부록</b>	<b>38</b>

# I

## 개요

성희롱·성폭력  
예방 안내서



# I. 개요

## ● 필요성

- 성희롱·성폭력은 위계적 구조를 통한 광범위한 영향력을 지닌 자가 가해자인 경우가 많고 상대적으로 피해자는 하위직, 비정규직, 프리랜서 등으로 조직의 보호를 받을 수 없는 어려움이 있음  
따라서 성희롱·성폭력 가해자가 영향력을 행사할 수 없도록 공적지원을 배제하는 것이 중요함
- 문화체육관광부(이하 '문체부')는 공공부문을 중심으로 성희롱·성폭력 가해자에 대한 공적 지원 배제 등 성희롱·성폭력 근절대책을 수립·시행하고 있음. 그중에서도 본 안내서는 문체부 민간보조사업에서 발생하는 성희롱·성폭력 근절을 위한 처리절차를 담고자 함

## ● 관련 규정 및 대책

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(‘남녀고용평등법’)
- 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」
- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(‘성폭력방지법’)
- 「문화체육관광부 소관 국고보조금 운영관리지침」(2021.4.15. 기준)
- 문화예술계 성희롱·성폭력 근절대책(2018. 3. 8.)

## ● 주요 내용(4개 항목)

1. 보조사업자선정위원회 위원 구성 시 성희롱·성폭력 가해자 배제
2. 성폭력 가해자 등에 대한 보조금 교부 취소
3. 성희롱·성폭력 방지 의무 부과
4. 성희롱·성폭력 예방교육 의무적 실시

\* 본 안내서는 2021년 4월 개정된 「문체부 소관 국고보조금 운영관리지침」을 기준으로 함

## ● 적용대상

- 「문화체육관광부 소관 국고보조금 운영관리지침」의 적용을 받는 민간보조사업

\* 보조사업자가 문체부에서 교부받은 민간보조금을 지정 또는 공모 방식을 통해 간접보조·위탁·용역 방식으로 재교부하는 모든 사업을 포함

※ 문체부 소관 국고보조금 운영관리지침

제2조(적용범위) ① 이 지침은 「보조금법」 제2조제1호의 보조금과 제2조제4호의 간접보조금을 교부받아 수행하는 보조사업 또는 간접보조사업에 대해 적용한다.

- 다만, 「문화예술계 성희롱·성폭력 근절대책」의 취지를 고려하여 ‘시설 건립 및 개·보수 사업’ 등은 적용 제외할 수 있음

## ● 활용

- 문체부의 민간보조사업을 집행하는 문체부 주관부서, 보조사업자, 간접보조사업자 등은 사업 추진 시 본 안내서를 활용하되 기관의 상황에 맞추어 확대 적용할 수 있음

# II

## 용어의 정의

성희롱·성폭력  
예방 안내서





## II. 용어의 정의

### ● 보조사업

「문화체육관광부 소관 국고보조금 운영관리지침」의 적용을 받는 국고보조사업 중 민간보조사업(기금 포함)(이하 ‘보조사업’이라 함)

### ● 주관부서

문체부 실·국·단, 소속기관에서 보조사업 관리·감독 업무를 추진하는 부서 또는 기관

### ● 보조사업자

문체부 주관부서로부터 보조금을 교부받아 보조사업을 수행하는 자

### ● 상위보조사업자

간접보조사업자에게 보조사업 목적에 따른 보조금을 재교부하여 사업을 수행하게 하는 보조사업자

### ● 간접보조사업자

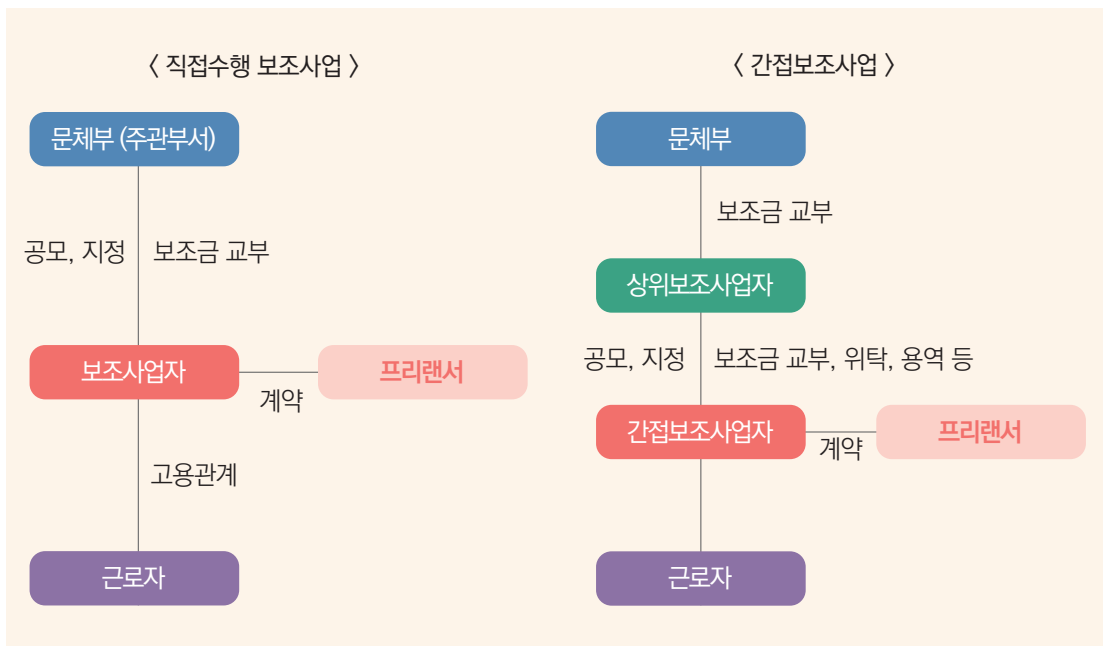
상위보조사업자로부터 보조금을 재교부받아 사업을 수행하는 자

○ 근로자

보조사업자 또는 간접보조사업자와 근로계약을 맺고 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람

○ 프리랜서

보조사업자 또는 간접보조사업자에게 고용된 근로자가 아니지만, 프리랜서 등 임시적인 계약 형태로 해당 보조사업에 참여하는 사람



## ● 성희롱

- 양성평등기본법 : “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우

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

- 남녀고용평등법 : “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말함

- 국가인권위원회법 : 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말함

## ● 성폭력

형법상 강간, 강제추행, 업무상 위계 등에 의한 간음 등 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위

# III

## 보조사업 단계별 내용

1. 보조사업자선정위원회 위원 구성 시 성희롱·성폭력 가해자 배제
2. 성폭력 가해자 등에 대한 보조금 교부 취소
3. 성희롱·성폭력 방지 의무 부과
4. 성희롱·성폭력 예방교육 의무적 실시



### III. 보조사업 단계별 내용

- 보조사업자 또는 간접보조사업자 선정 후 고충처리절차 마련, 예방교육 실시 등 방지의무 안내

**누가?** 주관부서 또는 상위보조사업자

**누구에게?** 보조사업자 또는 간접보조사업자

- 성희롱·성폭력 관련 보조금 교부조건 안내

**누가?** 주관부서 또는 상위보조사업자

**누구에게?** 보조사업자 또는 간접보조사업자

공고

심사

- 보조사업자선정위원회 위원 구성 시 성희롱·성폭력 가해자 배제

- 위원 본인이 성희롱·성폭력 관련 제재사실 유무 확인이 가능한 경력증명서 또는 서약서 제출

**누가?** 위원

**누구에게?** 주관부서 또는 상위보조사업자

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력 방지 의무 부과</li> <li>- 보조사업자 또는 간접보조사업자의 고충처리절차 마련 의무</li> <li>☞ <b>서약서 제출</b></li> <li><b>누가?</b> 보조사업자 또는 간접보조사업자</li> <li><b>누구에게?</b> 주관부서 또는 상위보조사업자</li> <li>- 상위보조사업자가 고충처리절차 직접 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예방교육 의무적 실시</li> <li>- 보조사업자 또는 간접보조사업자의 예방교육 실시 의무</li> <li>☞ <b>이수확인서 제출</b></li> <li><b>누가?</b> 보조사업자 또는 간접보조사업자</li> <li><b>누구에게?</b> 주관부서 또는 상위보조사업자</li> <li>- 상위보조사업자가 예방교육 직접 실시</li> </ul>
---	--



- 보조금 교부조건 명시
- 교부조건 위반 시 성폭력 가해자 등에 대한 보조금 교부 취소
- 누가?** 주관부서 또는 상위보조사업자
- 누구에게?** 보조사업자 또는 간접보조사업자

• 주관부서의 장은 「보조금법」 제25조제2항 및 「문체부 소관 국고보조금 운영관리지침」 제26조에 따라 보조사업 등의 수행상황 점검

# 1

## 보조사업자선정위원회 위원 구성 시 성희롱 · 성폭력 가해자 배제

〈 문체부 소관 국고보조금 운영관리지침(2021. 4.)〉

제9조(보조사업자선정위원회) ② (생략) 다만 해당 보조사업과 이해관계가 있는 경우와 성희롱 · 성폭력 행위 등으로 품위를 손상하여 위원으로서 적합하지 아니하다고 인정되는 경우에는 위원으로 선정하여서는 아니되며, 해임 또는 해촉할 수 있다.

### 내용

- 공모를 통해 사업자를 선정하는 보조사업 또는 간접보조사업에서 성희롱 · 성폭력에 해당하는 행위를 한 사람을 선정위원회 위원으로 선정하여서는 안 됨. 주관부서 또는 상위보조사업자는 위원 구성 시 성희롱 · 성폭력 가해자 여부를 사전에 확인하여 배제해야 함
  - 가해자 여부 확인 방법은 위원 본인에게 직접 경력증명서 등 제재사실 유무 확인이 가능한 증명서를 제출받거나 서약서를 제출받음

### 실행방안

- 위원 본인에게 소속된 기관 · 단체 재직기간 동안 성희롱 · 성폭력으로 인한 징계, 불문경고, 단순 경고, 주의 등 제재를 받은 사실이 있는지 확인할 수 있는 증명서(경력증명서 등) 또는 성희롱 · 성폭력 가해자가 아님을 확인하는 서약서를 제출받아 보관
  - \* 선정위원 서약서 예시안 : 붙임1 참고
  - \* 제재사실 유무 확인서 양식안 : 붙임2 참고

#### ◇ 참고사례 : 성비위 사실에 대한 제보 · 신고 제도

- 보조사업자선정위원회 위원의 성비위 사실 등에 대한 제보 · 신고 제도 운영
- 내외부에서 성비위 사실 제보 · 신고 시 '사업자선정위원회 후보단'에서 즉각 추출 유예하고, 관련 의혹이 해소된 자는 유예 조치 해제
  - \* 제보 · 신고 제도 예시안 : 붙임3 참고







붙임 2

제재사실 유무 확인서 예시안

<b>제재사실 유무 확인서 (성희롱 · 성폭력 관련)</b>	
〈 신청자 인적사항 등 〉	
성 명	
주민등록번호상 생년월일	
제재사실 유무	<input type="checkbox"/> 제재사실 있음 <input type="checkbox"/> 제재사실 없음
〈 제재내역 〉	
① 제재내역 1	
제재일자	년      월      일
제재사유	<input type="checkbox"/> 성희롱 <input type="checkbox"/> 성폭력
제재종류	<input type="checkbox"/> 징계 (            ) <input type="checkbox"/> 불문경고 <input type="checkbox"/> 주의 <input type="checkbox"/> 경고 <input type="checkbox"/> 기타 (            )
② 제재내역 2	
	이하생략
<p>성희롱 · 성폭력 관련 제재사실 유무를 위와 같이 확인합니다.</p> <p style="text-align: right;">20    년    월    일 ○○ 기관장 (인)</p>	

〈○○기관 지원사업평가 및 심의지침〉

제3조(평가·심의위원 선발방법) ① 평가 및 심의위원은 평가위원 후보단에 등록된 자 중에서 선발한다. 다만 평가의 특성 및 평가위원 후보단 부족 등의 사유로 평가위원 후보단에서 선발이 어려운 경우에는 제4조에서 정한 자격의 충족여부 및 적절한 평가위원으로 판단되는 학력·이력·경력사항 등을 전담기관의 장에게 보고 후 해당 평가에 한해 일시적으로 평가위원 후보단에 포함시킬 수 있으며, 심사평가위원검증위원회의 의결을 거쳐 평가위원 후보단에 사후 등록할 수 있다.

② 평가위원 후보단에의 등록·배제는 별도로 구성된 심사평가위원검증위원회의 결정에 따른다.

제6조의2(평가위원 관리) ① 전담기관의 장은 평가위원회에 참여한 평가위원의 공정성, 투명성, 성실성 등과 관련하여 공정평가 담당관이 평가하도록 할 수 있다.

② 심사평가위원검증위원회는 심의결과에 따라 평가위원 참여배제를 결정할 수 있다.

③ 평가위원의 허위경력·불공정평가·(성)비위사실에 대한 제보 및 신고는 내·외부 누구나 할 수 있다. 평가전담부서에서는 제보·신고를 받은 즉시 해당자를 평가위원 후보단에서 추출 유예 조치하고, 제보 및 신고 의혹이 해소된 자에 한해 추출 유예 조치를 해제할 수 있다. 평가전담부서는 해당자에 대해 ..... 심사평가위원검증위원회에 평가위원 후보단에서의 배제를 제청할 수 있다.

④, ⑤ (생략)

제10조(평가위원의 참여제한) ① 전담기관의 장은 공정한 평가 및 심의를 위해서 다음 각 호의 평가위원은 평가·심의위원회 위원구성 및 해당평가·심의에서 제외한다.

1~3. (생략)

4. 허위경력·불공정평가·(성)비위사실이 확인된 자

5. 기타 평가(심의)의 공정성을 해할 우려가 있는 자

## 2

## 성폭력 가해자 등에 대한 보조금 교부 취소

〈 문체부 소관 국고보조금 운영관리지침(2021. 4.) 〉

제10조(보조금 교부조건) ① 주관부서의 장은 「보조금법」 제18조에 따라 교부조건을 붙이는 경우에 다음 각 호에 관한 사항을 명시하여야 한다.

1. 다음 각 목에 해당하는 행위로 인해 보조금 교부결정의 전부 또는 일부를 취소할 수 있다는 사실

가~마. (생략)

바. 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」 제2조의 죄로 형 또는 치료감호의 선고를 받은 자(「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자)가 보조사업자인 경우 또는 그 자가 구성원에 포함된 단체가 보조사업자인 경우(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외)

사. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조 제2항 제2호로 인해 형 선고를 받은 자(「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자)의 경우

아. 바목부터 사목에서 규정하고 있는 위반행위 또는 범죄의 혐의와 관련하여 수사를 받거나 기소되어 판결이 확정되지 아니한 자가 보조사업자이거나 또는 그 자가 포함된 단체가 보조사업자일 때(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외) 이로 인하여 보조사업 수행이 곤란하거나 불확실하다고 제27조의 보조사업점검평가단에서 인정하는 경우

※ 「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조에 따른 형의 실효 기간

- 3년을 초과하는 징역· 금고: 10년, 3년 이하의 징역· 금고: 5년, 벌금: 2년

## ● 내용

- 주관부서 또는 상위보조사업자는 성폭력 가해자 및 그 자가 포함된 단체, 성희롱 신고자에게 불리한 처우를 한 사업주 등에 대한 보조금 교부를 취소할 수 있음

## ● 실행방안

- 성폭력 가해자 등이 보조사업자이거나 그 자가 포함된 단체가 보조사업자인 경우 보조금 교부 취소가 가능함

- 성폭력 범죄로 형 또는 치료감호의 선고를 받은 자\*가 보조사업자인 경우 또는 그 자가 구성원에 포함된 단체가 보조사업자인 경우(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외)

\* 형실효법 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자

- 성희롱 신고자에 대한 불리한 처우로 형 선고를 받은 사업주\*

\* 형실효법 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자

- 성폭력 범죄 혐의 및 성희롱 신고자에 대한 불리한 처우와 관련하여 수사를 받거나 기소되어 판결이 확정되지 아니한 자가 보조사업자이거나 또는 그 자가 포함된 단체가 보조사업자일 때(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외) 이로 인하여 보조사업 수행이 곤란하거나 불확실하다고 제27조의 보조사업점검평가단\*에서 인정하는 경우

### \* 문체부 보조금 지침

제27조(보조사업점검평가단) 주관부서의 장은 제26조의 보조사업 집행점검을 위하여 보조사업 점검평가단을 구성·운영하며 보조사업점검평가단에 해당 분야의 전문성과 경험이 있는 민간전문가를 포함할 수 있다.

- 공모 단계부터 이를 공지하고, 보조사업자 또는 간접보조사업자가 해당 내용을 사전에 인지할 수 있도록 해야 함

### 3 성희롱·성폭력 방지 의무 부과

〈 문체부 소관 국고보조금 운영관리지침(2021. 4.) 〉

제10조(보조금 교부조건) ① 주관부서의 장은 「보조금법」 제18조에 따라 교부조건을 붙이는 경우에 다음 각 호에 관한 사항을 명시하여야 한다.

1~3. (생략)

4. 보조사업자는 보조사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)\*에 대해 성희롱·성폭력 방지 조치를 하여야 한다는 사실

가. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 및 제14조의2, 「양성평등기본법」 제31조 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성희롱·성폭력 방지 의무 이행 및 관련 서약서 제출

나. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조 및 제13조의2, 「양성평등기본법」 제31조 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성희롱·성폭력 예방교육 이행 및 이수 확인서 제출

\* ‘보조사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)’ : 보조사업자 또는 간접보조사업자(또는 대표)를 포함하여 사업에 참여하는 소속 사용자, 근로자, 프리랜서를 의미


#### ○ 내용

- 주관부서 또는 상위보조사업자는 보조사업자 또는 간접보조사업자에게 사업수행 중\*의 성희롱·성폭력 방지 의무를 부과해야 함 (교부조건으로 명시)

\* ‘사업수행 중’ : 보조사업자 또는 간접보조사업자와 프리랜서 간의 계약이 체결되기 전 계약체결을 빌미로 성희롱을 저지른 경우, 계약일 종료 후에도 실질적으로 사업이 수행되고 있는 경우 등을 포함

- 성희롱·성폭력 방지 의무는 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」, 「성폭력방지법」상 ‘성희롱·성폭력 예방교육 실시’, ‘성희롱·성폭력 방지조치(또는 발생 시 조치)’ 등이 있음. 그중 ‘방지조치’에는 성희롱·성폭력 피해신고에 따른 조사와 피해자 보호, 가해자 제재, 신고인에 대한 불리한 처우 금지, 비밀유지 등의 의무가 있음(이하, ‘고충처리절차’)
- 특히, 「남녀고용평등법」은 고용관계에 속하는 근로자에게만 적용되기 때문에 보조사업에 참여하는 프리랜서에 대한 별도 조치가 필요함
  - △주관부서 또는 상위보조사업자는 고용관계에 속하지 않는 프리랜서에 대한 별도의 고충처리절차를 보조사업자 또는 간접보조사업자에게 마련하도록 하거나(실행방안 ①), △상위보조사업자가 직접 마련할 수 있음(실행방안 ②)
  - 보조사업자 또는 간접보조사업자가 방지 의무를 미이행할 경우 보조금 교부취소 등 지원이 배제될 수 있으므로 공모 단계부터 이를 공지하고, 보조사업자 또는 간접보조사업자가 해당 내용을 사전에 인지할 수 있도록 해야 함
  - 또한, 보조사업자 또는 간접보조사업자는 프리랜서와 계약 시에 고충처리절차 등을 안내해야 함

### ● 실행방안 ①

- 보조사업자 또는 간접보조사업자는 고충처리절차 마련해야 할 의무가 있음  서약서 제출
  - 주관부서 또는 상위보조사업자는 서약서를 통해 보조사업자 또는 간접보조사업자에게 의무를 부과함. 서약서에는 사업수행 중 프리랜서 등에 대한 성희롱·성폭력 사건 발생 시 조치에 대한 내용이 포함되어야 함
  - 보조사업자 또는 간접보조사업자는 사업수행 중 성희롱·성폭력 발생 신고를 받을 경우, 관계법령 또는 서약서상 의무에 따라 처리해야 함

### 〈 가해자 유형별 〉

- 가해자가 보조사업자 또는 간접보조사업자 소속 근로자일 경우 가해자 징계, 근무 장소의 변경 등 직장 내 조치가 가능함
- 가해자가 프리랜서일 경우에는 직장 내 조치가 어려우므로, 보조사업자 또는 간접보조사업자는 가해자에 대한 계약 해지 등 별도의 조치방안을 마련할 필요가 있음
- 가해자가 보조사업자 또는 간접보조사업자 대표나 임원급인 경우 조사의 공정성을 확보하기 위하여 피해자의 의사를 확인하여 외부조사를 실시하거나, 보조사업자가 문체부 주관부서에 또는 간접보조사업자가 상위보조사업자에게 조사를 요청할 수 있음

### 〈 프리랜서 피해자 보호 〉

- 피해자가 프리랜서일 경우, 보조사업자 또는 간접보조사업자는 피해자 보호조치가 포함된 고충처리절차를 마련해야 함
- 피해자 보호조치에는 「남녀고용평등법」 제14조 등을 준용하여 ‘피해자의 요청에 의한 근무장소 변경이나 배치전환 등 적절한 조치’, ‘피해자의 신변 및 사건 내용 등에 대한 비밀 유지’, ‘성희롱·성폭력 발생 사실 신고로 인한 불이익 조치 금지’ 등이 포함됨
- 또한 성희롱·성폭력사건을 조사할 경우에는 외부기관(성폭력상담소 등)에 조사를 위탁하는 등 공정한 조사가 이루어지도록 하여야 함
- 보조사업자 또는 간접보조사업자는 피해자인 프리랜서에게 인권위 진정 신청 또는 문화예술체육계 신고상담센터 등에 신고·상담 가능함을 추가로 안내할 수 있음

\* 성희롱·성폭력 예방 등에 관한 서약서(보조금관리지침 별지8호 서식) : 붙임4 참고

\* 문화예술체육계 성희롱·성폭력 신고상담 기관 현황 : 붙임5 참고



※ 보조사업자 또는 간접보조사업자가 공공기관일 경우의 고충처리절차  
 (「양성평등기본법」 적용)

가해자	처리방식	피해자
 근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가해자에 대한 조치(징계 등) 및 피해자 보호 조치 (요청에 따른 근무장소 변경 등)</li> <li>· 피해자에게 인권위, 분야별 신고상담센터 안내 가능</li> </ul> <hr/> <p><b>근거</b> 「양성평등기본법」 제31조</p>	 프리랜서
 대표 또는 임원급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (간접보조사업이 아닌) 보조사업자의 경우 문체부 주관부서에, 간접보조사업자의 경우 상위보조사업자에게 조사를 요청하거나, 외부조사 실시</li> <li>· 피해자 보호 조치(요청에 따른 근무장소 변경 등)</li> <li>· 피해자에게 인권위, 분야별 신고상담센터 안내 가능</li> </ul> <hr/> <p><b>근거</b> 서약서</p>	 프리랜서
 프리랜서	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가해자에 대한 별도 조치(계약해지 등)</li> <li>· 피해자 보호 조치(요청에 따른 근무장소 변경 등)</li> </ul> <hr/> <p><b>근거</b> 「남녀고용평등법」 제14조의2</p>	 근로자
 프리랜서	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가해자에 대한 별도 조치(계약해지 등)</li> <li>· 피해자 보호 조치(요청에 따른 근무장소 변경 등)</li> <li>· 피해자에게 인권위, 분야별 신고상담센터 안내 가능</li> </ul> <hr/> <p><b>근거</b> 서약서</p>	 프리랜서

※ 보조사업자 또는 간접보조사업자가 민간사업자일 경우의 고충처리절차  
(「남녀고용평등법」 적용)

가해자	처리방식	피해자
 <p>근로자</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가해자에 대한 조치(징계 등) 및 피해자 보호 조치 (요청에 따른 근무장소 변경 등)</li> <li>· 피해자에게 인권위, 분야별 신고상담센터 안내 가능</li> </ul> <p><b>근거</b> 서약서</p>	 <p>프리랜서</p>
 <p>대표 또는 임원급</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (간접보조사업이 아닌) 보조사업자의 경우 문체부 주관부서에, 간접보조사업자의 경우 상위보조사업자에게 조사를 요청하거나, 외부조사 실시</li> <li>· 피해자 보호 조치(요청에 따른 근무장소 변경 등)</li> <li>· 피해자에게 인권위, 분야별 신고상담센터 안내 가능</li> </ul> <p><b>근거</b> 서약서</p>	 <p>프리랜서</p>
 <p>프리랜서</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가해자에 대한 별도 조치(계약해지 등)</li> <li>· 피해자 보호 조치(요청에 따른 근무장소 변경 등)</li> </ul> <p><b>근거</b> 「남녀고용평등법」 제14조의2</p>	 <p>근로자</p>
 <p>프리랜서</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가해자에 대한 별도 조치(계약해지 등)</li> <li>· 피해자 보호 조치(요청에 따른 근무장소 변경 등)</li> <li>· 피해자에게 인권위, 분야별 신고상담센터 안내 가능</li> </ul> <p><b>근거</b> 서약서</p>	 <p>프리랜서</p>

## ● 실행방안 ②

- 상위보조사업자가 고충처리절차 직접 마련
    - 보조사업 관련 성희롱·성폭력 고충처리절차를 상위보조사업자가 직접 운영하고, 관련 내용을 협약서(또는 약정서 등) 또는 안내문 등을 통해 보조사업자 또는 간접보조사업자에게 안내
    - 보조사업 관련 고충처리절차는 기관 내부 직원 대상 고충처리절차와 별도로 운영하는 것을 원칙으로 함
- \* 안내문 예시안(교부결정공문 붙임 안내문) : 붙임6 참고



## 붙임 4

## 성희롱·성폭력 방지 등에 관한 서약서 (지침 제8호 서식)

## 성희롱·성폭력 방지 등에 관한 서약서

\_\_\_\_\_ 사업에 참여하는 본 (단체명)는, 사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)에 대한 성희롱·성폭력 방지 의무가 당해 사업의 운영에 있어 중요한 사항임을 충분히 인지하며 아래와 같이 서약합니다.

1. 사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)에 대하여 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하고, 이수확인서를 제출하겠습니다.
2. 사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)를 대상으로 사업수행 중 성희롱·성폭력 사건이 발생하여 신고를 받거나 발생 사실을 알게 된 경우 사실확인을 위한 조사를 실시하겠습니다.
3. 조사기간에는 피해자의 요청에 따라 근무장소 변경, 배치전환 등 피해자보호조치를 하고, 피해자의 신변 및 사건 내용 등에 대한 비밀을 유지하며, 신고로 인한 불이익조치가 없도록 하겠습니다.
4. 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 경우에는 해당 행위를 한 사람에 대해 징계, 사업 배제, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하겠습니다.

\* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조, 제13조의2, 제14조 및 제14조의2, 「양성평등기본법」 제31조 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 조치 준용

위 서약은 상호신뢰를 바탕으로 한 약속으로서 반드시 지킬 것이며, 성희롱·성폭력 사건을 은폐하는 등 본 서약의 내용이 충실히 지켜지지 않은 경우에는 향후 ○○기관 사업에의 참여 제한 등 처분을 감수할 것임을 확인합니다.

년 월 일

단체명 :

대표자 :

○○ 기관장 귀중

•문화예술계 성희롱 · 성폭력 상담 및 피해지원

구분	예술인 성폭력 피해신고상담센터  한국예술인복지재단	콘텐츠성평등센터 보라  콘텐츠성평등센터	영화성평등센터 든든  한국영화성평등센터
대상	예술인	콘텐츠산업계 종사자	영화인
지원내용	심리상담 · 의료 · 법률 등 피해지원	심리상담 · 의료 · 법률 등 피해지원	심리상담 · 의료 · 법률 등 피해지원, 합의, 권고
누리집	<a href="http://www.kawf.kr/social/sub11.do">http://www.kawf.kr/ social/sub11.do</a>	<a href="http://bora.kocca.kr/bora/contents.do?menuNo=203586">http://bora.kocca. kr/bora/contents. do?menuNo=203586</a>	<a href="http://solido.kr/support/how/">http://solido.kr/support/ how/</a>
문의	1670-5678-3 02-3668-0266	1670-5678-1	1670-5678-2 1855-0511-2
운영시간	평일 10:00~17:00 * 점심시간 12:00~13:00	평일 10:00~17:00	평일 10:00~17:00 * 점심시간 12:30~13:30

•문화예술계 성희롱 · 성폭력 신고

구분	불공정행위 신고상담센터  한국예술인복지재단
대상	예술인(문화예술용역관계*)
지원 내용	사실조사를 통한 시정명령 또는 소송 지원
누리집	<a href="http://www.kawf.kr/social/sub06_1.do">http://www.kawf.kr/social/ sub06_1.do</a>
문의	02-3668-0200
운영 시간	평일 10:00~17:00 * 점심시간 12:00~13:00

•체육계 성희롱 · 성폭력 신고 · 상담

구분	스포츠윤리센터  스포츠윤리센터
대상	체육인
지원 내용	심리상담 · 의료 · 법률 등 피해지원, 또는 조사
누리집	<a href="https://www.k-sec.or.kr/front/counsel/online02.do">https://www.k-sec.or.kr/front/ counsel/online02.do</a>
문의	1670-2876 02-6220-1376
운영 시간	평일 9:00~21:00 * 점심시간 12:00~13:00 18:00~19:00

\* 「예술인복지법」 제2조, 「문화예술용역 관련 불공정행위 심사지침」상의 '지침의 적용대상' 참조

## 붙임 6

## 예시안 (교부결정공문 붙임 안내문)

## 민간보조사업 관련 성희롱·성폭력 고충처리 안내문

### □ 개 요

- 근거 : ○○기관 민간보조사업 관련 성희롱·성폭력 예방지침
- 목적 : 공공부문이 선도하는 성희롱·성폭력 없는 사회 조성을 위해 민간보조사업 수행 단계에서의 성희롱·성폭력 고충처리절차 운영
- 적용대상 및 기간

#### 〈용 어〉

- 사업자 : 문체부의 민간보조사업을 수행하는 보조사업자 또는 간접보조사업자
- 근로자 : 보조사업자 또는 간접보조사업자와 근로계약을 맺고 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람
- 프리랜서 : 보조사업자 또는 간접보조사업자에게 고용된 근로자가 아니지만, 프리랜서 등 임시적인 계약 형태로 해당 사업에 참여하는 사람

- ○○기관-사업자 간 : 교부결정통지서에 명시된 사업기간 내(사업수행 중인 경우 포함)
- ○○기관-근로자 간 : 교부결정통지서에 명시된 사업기간 내(사업수행 중인 경우 포함)
- 사업자-프리랜서 간 : 계약서에 명시된 계약기간 내(사업수행 중인 경우 포함)
- 근로자-프리랜서 간 : 계약서에 명시된 계약기간 내(사업수행 중인 경우 포함)
- 프리랜서-프리랜서 간 : 계약서에 명시된 계약기간 내(사업수행 중인 경우 포함)

\* 사업자-근로자 간, 근로자-근로자 간의 성희롱·성폭력은 「남녀고용평등법」에 따라 사업자가 처리

## □ 고충처리절차

### ○ 고충상담창구 현황

- ○○부서에서 성희롱·성폭력 고충상담창구(고충상담원\*) 운영 중

〈고충상담원\*〉

성명	성별	전화번호	이메일
○○○			
○○○			

### ○ 고충상담 신청방법

- 서면 또는 이메일 등을 통해 별지 서식의 성희롱·성폭력 고충 신청서 제출

## □ 피해자 보호 조치

- 고충상담원 등 성희롱·성폭력 사안 대응자는 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 최소한 국한하여 알리며, 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하지 않습니다.
- 고충상담원 등 성희롱·성폭력 사안 대응자 행동강령 제정

〈성희롱·성폭력 사안 대응자 행동강령〉

- ✧ 피해자가 피해를 호소하는 경우 최대한 피해자 입장에서 경청·공감해 주고, 성희롱·성폭력 고충처리절차를 안내하고, ○○기관이 공정하고 신속하게 처리할 것이라는 점, 피해자를 보호할 것이라는 점, 비밀보장을 철저히 할 것이라는 점을 주지시키고 안심시킨다.
- ✧ 피해자가 ○○기관 공식처리절차를 이용하지 않을 것이라는 점을 분명히 하고 성희롱·성폭력 사안 대응자를 신뢰하여 조정을 요청하는 경우, 성희롱·성폭력 사안 대응자는 최대한 중립성을 유지하면서 양 당사자가 스스로 문제를 해결하는 것이라는 점을 주지시키고 공정한 중개자이자 정보제공자로서의 역할에 충실해야 한다.

- ✧ 해결이 이루어지지 않는 경우에는 즉시 외부전문기관 공식절차를 이용하도록 안내한다.
- ✧ 성희롱·성폭력 사안 대응자는 사건 관련 비밀을 철저히 유지하여 사건이 왜곡되거나 확대되지 않도록 해야 하며, 피해자나 가해자에 대한 근거 없는 유언비어나 악의적인 소문이 퍼지지 않도록 각별히 관리해야 한다.
- ✧ 성희롱·성폭력 사안 대응자는 피해자의 정신적, 육체적 고통을 이해하고자 노력하면서 피해자가 외부전문기관을 통해 심리 치유를 위한 지원을 받을 수 있도록 안내한다.
- ✧ 성희롱·성폭력 사안 대응자는 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사 및 조치 이후 피해자가 가해자 또는 제3자에 의한 피해자에 대한 보복, 집단적 괴롭힘, 왕따 등 2차 피해가 없는지 수시로 점검하고 2차 피해가 발생한 경우 법률, 규정, 서약 등에 따라 보호받을 수 있도록 조치한다.

## □ 기 타

- 성희롱·성폭력 관련 아래 조건에 해당하는 경우, 국고보조금 등 모든 지원에서 배제(교부 취소, 계약 해지 등)될 수 있습니다.

- 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」제2조의 죄로 형 또는 치료감호의 선고를 받은 자(「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자)가 보조사업자인 경우 또는 그 자가 구성원에 포함된 단체가 보조사업자인 경우(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외)
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제37조 제2항 제2호로 인해 형 선고를 받은 자(「형의 실효 등에 관한 법률」제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자)의 경우
- 바목부터 사목에서 규정하고 있는 위반행위 또는 범죄의 혐의와 관련하여 수사를 받거나 기소되어 판결이 확정되지 아니한 자가 보조사업자이거나 또는 그 자가 포함된 단체가 보조사업자일 때(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외) 이로 인하여 보조사업 수행이 곤란하거나 불확실하다고 제27조의 보조사업점검평가단에서 인정하는 경우



○ 보조사업자 등은 성희롱·성폭력을 방지하기 위하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조, 제13조의2, 제14조 및 제14조의2에 따른 조치를 하여야 합니다.

- 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 고충상담창구의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있습니다.
- 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있습니다.

붙임 : 성희롱·성폭력 고충신청서 1부(생략)



## 4

## 성희롱·성폭력 예방교육 의무적 실시

〈 문체부 소관 국고보조금 운영관리지침(2021. 4.) 〉

제10조(보조금 교부조건) ① 주관부서의 장은 「보조금법」 제18조에 따라 교부조건을 붙이는 경우에 다음 각 호에 관한 사항을 명시하여야 한다.

1~3. (생략)

4. 보조사업자는 보조사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)\*에 대해 성희롱·성폭력 방지 조치를 하여야 한다는 사실

가. (생략)

나. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조 및 제13조의2, 「양성평등 기본법」 제31조 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성희롱·성폭력 예방교육 이행 및 이수 확인서 제출

\* ‘보조사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)’ : 보조사업자 또는 간접보조사업자(또는 대표)를 포함하여, 사업에 참여하는 소속 사용자, 근로자, 프리랜서를 의미

### ○ 내용

- 주관부서 또는 간접보조사업자는 보조사업자 또는 간접보조사업자에게 사업참여자에 대한 성희롱·성폭력 예방교육 실시 의무를 부과(교부조건으로 명시)
  - 교육 내용 및 방식 등은 「양성평등기본법 시행령」 제19조, 「남녀고용평등법 시행령」 제3조, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조 참고
  - 성희롱·성폭력 예방교육 시에는 문화예술계 예방교육 전문강사 등을 활용 가능함

\* 문화예술계 성희롱·성폭력 예방 전문강사 활용 방법 : 붙임8 참고

- 주관부서 또는 상위보조사업자는 사업참여자(프리랜서 포함)에 대한 예방교육을 보조사업자 또는 간접보조사업자가 실시하고 이수 확인서를 제출하도록 하거나(실행방안 ①), △상위보조사업자가 직접 사업참여자 대상 예방교육을 실시할 수 있음(실행방안 ②)

### ● 실행방안 ①

- 보조사업자 또는 간접보조사업자의 예방교육 실시 의무

#### ☞ 이수확인서(서명부) 제출

- 주관부서 또는 상위보조사업자는 보조사업자 또는 간접보조사업자가 사업을 시작한 즉시 사업 참여자에 대한 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하도록 하고, 이수확인서를 제출받음
- 교육 이수 후 즉시 확인서를 제출하게 하거나, 사업 정산 시 사업결과보고서와 함께 제출하도록 하는 등 제출 단계는 주관부서 또는 상위보조사업자의 여건에 맞게 설정할 수 있음

\* 예방교육 이수확인서(보조금관리지침 별지 제9호 서식) : 붙임7 참고

### ● 실행방안 ②

- 상위보조사업자가 직접 예방교육 실시

- 보조사업자 또는 간접보조사업자가 사업참여자에 대한 예방교육을 실시하게 하는 대신, 상위보조사업자가 사업참여자에게 직접 예방교육을 실시할 수 있음
- 직접 교육을 실시하는 상위보조사업자는 교육을 이수한 사업참여자에 대한 증빙을 보관 (이수확인서 등 활용 가능)

붙임 7

예방교육 이수 확인서(서명부) (지침 제9호 서식)

예방교육 이수 확인서(대면 교육)

## 성희롱·성폭력 예방교육 이수 확인서

- 사업명 :
- 대표자명 :
- 교육일시/장소 : . . . /
- 강사명 :

연번	직급	성명	서명
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
...			

강사 확인 : (인)

○○ 기관장 귀중



붙임 8

문화예술계 성희롱·성폭력 전문강사 활용 방법

- ☑ 강사 : 문화예술계 성희롱·성폭력 전문강사 과정 수료 후 양성평등교육진흥원 전문강사로 위촉·등록된 예술인 및 관련 종사자
- ☑ 교육내용 : 문화예술계 특수성을 반영한 성희롱·성폭력 예방교육
- ☑ 문의 : 02-3668-0264(예술인복지재단)

< 검색 요령 >

1. 한국양성평등교육진흥원 홈페이지 접속(www.kigepe.or.kr)
2. “교육센터” 탭 클릭



3. “전문강사를 찾으시나요?” 검색창의 “주교육대상”에서 “문화예술계” 선택한 뒤, “검색” 버튼 클릭 \* 분야, 지역 등 상세검색 가능



4. 강사 이름을 클릭하여 연락처 및 강사정보 확인

# IV

## 부록

성희롱·성폭력  
예방 안내서



## IV. 부록

### ☑ 관련 법률

#### 보조금 관련 법률 · 지침

##### 〈보조금 관리에 관한 법률〉

제25조(보조사업의 수행 상황 점검 등) ① 보조사업자 또는 간접보조사업자는 중앙관서의 장이 정하는 바에 따라 보조사업 또는 간접보조사업의 수행 상황을 중앙관서의 장 또는 보조사업자에게 보고하여야 한다.

② 중앙관서의 장은 보조사업 또는 간접보조사업의 수행 상황을 파악하기 위하여 필요한 경우 현장조사를 할 수 있다.

③ 보조사업자 또는 간접보조사업자는 보조사업 또는 간접보조사업의 수행과 관련된 자료를 5년의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간 동안 보관하여야 한다.

④ 제3항에 따라 보관하여야 하는 자료의 범위, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

##### 〈문체부 소관 국고보조금 관리지침(2021. 4.)〉

제9조(보조사업자선정위원회) ① 주관부서의 장은 「보조금법」 제17조제2항에 따라 공모방식으로 보조사업자를 선정하고자 할 때에는 보조사업자선정위원회의 심의를 거쳐야 한다.

② 보조사업자선정위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 이상 15인 이내의 위원으로 구성하되, 해당 주관부서 소속 공무원과 예산·재정 및 해당 분야의 전문성과 경험이 있는 2인 이상의 민간전문가로 구성한다. 다만 해당 보조사업과 이해관계가 있는 경우와 성희롱·성폭력 행위 등으로 품위를 손상하여 위원으로서 적합하지 아니하다고 인정되는 경우에는 위원으로 선정하여서는 아니되며, 해임 또는 해촉할 수 있다.



- ③ 제2항에 따라 구성된 보조사업자선정위원회는 공모 관련 보조금 교부신청서 및 관련 서류의 심의내용을 해당 주관부서의 장에게 제출하여야 한다.
- ④ 주관부서의 장은 제3항에 따른 보조사업자 선정 관련 심의내용을 고려하여 보조사업자를 선정한다.
- ⑤ 보조사업자가 공모방식으로 간접보조사업자를 선정하고자 할 때에도 제1항 내지 제3항을 준용한다.

제10조(보조금 교부조건) ① 주관부서의 장은 「보조금법」 제18조에 따라 교부조건을 붙이는 경우에 다음 각 호에 관한 사항을 명시하여야 한다.

1. 다음 각 목에 해당하는 행위로 인해 보조금 교부결정의 전부 또는 일부를 취소할 수 있다는 사실이. 허위의 신청이나 기타 부정한 방법으로 보조금을 교부받은 경우
  - 나. 보조금을 다른 용도에 사용한 경우
  - 다. 보조사업자가 법령의 규정, 보조금의 교부조건 내용 또는 법령에 의한 중앙관서의 장의 처분에 위반한 경우
  - 라. 해당 보조금 지원과 직접 관련된 전제 조건이 사후에 충족되지 아니하는 경우
  - 마. 동일 또는 유사한 사업계획으로 다른 기관으로부터 중복하여 보조금을 받은 경우
  - 바. 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」 제2조의 죄로 형 또는 치료감호의 선고를 받은 자(「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자)가 보조사업자인 경우 또는 그 자가 구성원에 포함된 단체가 보조사업자인 경우(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외)
  - 사. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조 제2항 제2호로 인해 형 선고를 받은 자(「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자)의 경우
  - 아. 바목부터 사목에서 규정하고 있는 위반행위 또는 범죄의 혐의와 관련하여 수사를 받거나 기소되어 판결이 확정되지 아니한 자가 보조사업자이거나 또는 그 자가 포함된 단체가 보조사업자일 때(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외) 이로 인하여 보조사업 수행이 곤란하거나 불확실하다고 제27조의 보조사업점검평가단에서 인정하는 경우

2. 부정수급 행위 시 다음 각 목의 제재 및 벌칙을 부과할 수 있다는 사실
    - 가. 「보조금법」 제31조의2에 따른 수행배제
    - 나. 「보조금법」 제33조의2에 따른 제재부가금
    - 다. 「보조금법」 제36조의2에 따른 명단공표
    - 라. 「보조금법」 제40조 내지 제41조에 따른 벌칙
  3. 보조사업자는 「고용보험법」 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수에 등에 관한 법률」에 따라 예술인인 피보험자에 대한 고용보험료 납부 및 피보험자격 신고 등과 관련하여 법령상 의무를 지는 경우, 해당 의무를 이행하여야 한다는 사실
  4. 보조사업자는 보조사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)에 대해 성희롱·성폭력 방지 조치를 하여야 한다는 사실
    - 가. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 및 제14조의2, 「양성평등기본법」 제31조 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성희롱·성폭력 방지 의무 이행 및 관련 서약서 제출
    - 나. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조 및 제13조의2, 「양성평등기본법」 제31조 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성희롱·성폭력 예방교육 이행 및 이수 확인서 제출
- ② 주관부서의 장은 보조금교부결정통지서를 작성하는 경우 별지 제2호 서식의 예를 참조할 수 있으며, 보조사업자는 성희롱·성폭력 방지 서약서 및 예방교육 확인서를 작성하는 경우 별지 제8호 및 제9호 서식의 예를 참조할 수 있다.
- ③ 보조사업자가 간접보조사업자에게 간접보조금을 교부할 때에도 제1항과 제2항을 준용한다.
- ④ 보조사업자가 주관부서의 장에게 교부신청 시 보조사업별 계좌정보를 포함하여 교부신청하여야 한다.

제26조(보조사업 집행점검) ① 주관부서의 장은 「보조금법」 제25조제2항에 따라 보조사업 등의 수행상황을 점검하며 다음 각 호의 보조사업 등을 주요점검대상으로 한다.

1. 총사업비 중 보조금 규모가 100억원 이상인 내역사업의 경우
2. 공모에 의하지 아니하고 보조사업자를 선정한 보조사업의 경우

3. 부정수급이 발생하였거나 발생할 우려가 높은 보조사업의 경우
  4. 보조금관리위원회가 점검이 필요하다고 인정한 보조사업의 경우
  5. 성폭력 발생사업 또는 성폭력 발생 우려가 높은 보조사업의 경우
  6. 그 밖에 주관부서의 장이 보조사업의 집행점검이 필요하다고 인정하는 경우
- ② 주관부서의 장은 내역사업내 모든 상위 보조사업자로 하여금 보조금통합관리망을 통하여 다음 각 호의 사항에 대하여 월 1회 이상 점검을 실시하도록 하고, 그 결과를 전송받아 관리하여야 한다. 또한, 주관부서의 장이 교부한 보조금에 대해서도 월 1회 이상 점검을 실시하여야 한다.
1. 보조사업자 또는 하위보조사업자에게 교부한 보조금의 세부 집행내역
  2. 매월 집행실적 및 집행마감 결과
  3. 보조사업자가 지방자치단체인 경우 지방재정관리시스템과의 월 집행마감 결과 대조후 일치여부
- ③ 주관부서의 장은 점검결과에 따라 필요한 경우 현장조사를 실시할 수 있으며, 현장조사는 조사개시 7일전까지 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 현장조사를 실시하기 전에 관련 사항을 미리 통지하는 때에는 증거인멸 등으로 현장조사의 목적을 달성할 수 없다고 판단되는 경우, 현장조사의 개시와 동시에 조사대상자에게 구두로 통지할 수 있다.
- ④ 주관부서의 장은 조사 결과에 따라 보조금 교부결정 취소, 보조금 반환, 강제징수, 제재부가금 부과, 보조사업 수행 제한 등의 필요한 조치를 하여야 하며 보조금 반환 결정은 검찰의 공소제기 시까지 하여야 한다.
- ⑤ 주관부서의 장은 조사결과 고의, 거짓 등의 방법으로 부정수급을 행한 사실이 있다고 사료되는 때에는 형사소송법 제234조제2항에 따라 고발하여야 한다.
- ⑥ 주관부서의 장은 제4항에 따라 조치를 한 경우 보조금시스템에 그 결과를 즉시 등록하여야 한다.

제27조(보조사업점검평가단) 주관부서의 장은 제26조의 보조사업 집행점검을 위하여 보조사업 점검평가단을 구성·운영하며 보조사업점검평가단에 해당 분야의 전문성과 경험이 있는 민간전문가를 포함할 수 있다. 점검실적은 연1회 보조금 총괄 관리부서에 보고한다.

### 【별지 제2호 서식】 국고보조금 교부결정통지서(예시)

수신 : ○○○(보조사업자)

1. ○○○사업 추진을 위한 보조금을 다음과 같이 교부를 결정합니다.

보조 사업명:

보조 사업자:

사업 개요

•사업기간:

•사업규모:

(단위:천원)

사업명	총사업비	국비	지방비	재정용자	수익자부담
세부사업명					
(△△사업)					
(□□사업)					

\* 괄호 안은 내역사업명

• 국고보조 비율 : ○○%

• 사업내용 :

예산과목 : ○○○○회계 ○○계정

분야	부문	프로그램	단위사업	세부사업	목·세목
120	123	3000	3031	306	330-01
교통 및 물류	도시철도	0000	0000	00000	자치단체 경상보조

교부결정내역

(단위:천원)

세부사업명	예산액	기교부액	교부 요청액	금회 교부액	교부잔액	비고
○○사업	A+B					
(△△사업)	A					
(□□사업)	B					

\* 괄호 안은 내역사업명 기재

2. 위의 교부결정에도 불구하고, 「보조금법」 제21조에 해당하는 경우, 보조금 교부조건을 위반한 경우 및 다음 각 목에 해당하는 경우에는 보조금 교부결정의 전부 또는 일부를 취소할 수 있습니다.

가. 허위의 신청이나 기타 부정한 방법으로 보조금을 교부받은 경우

나. 보조금을 다른 용도에 사용한 경우

다. 보조사업자가 법령의 규정, 보조금의 교부조건 내용 또는 법령에 의한 중앙관서의 장의 처분에 위반한 경우

라. 해당 보조금 지원과 직접 관련된 전제 조건이 사후에 충족되지 아니하는 경우

마. 동일 또는 유사한 사업계획으로 다른 기관으로부터 중복하여 보조금을 받은 경우

바. 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」 제2조의 죄로 형 또는 치료감호의 선고를 받은 자(「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자)가 보조사업자인 경우 또는 그 자가 구성원에 포함된 단체가 보조사업자인 경우(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외)

사. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조 제2항 제2호로 인해 형 선고를 받은 자(「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자)의 경우

아. 바목부터 사목에서 규정하고 있는 위반행위 또는 범죄의 혐의와 관련하여 수사를 받거나 기소되어 판결이 확정되지 아니한 자가 보조사업자이거나 또는 그 자가 포함된 단체가 보조사업자일 때(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외) 이로 인하여 보조사업 수행이 곤란하거나 불확실하다고 제27조의 보조사업점검평가단에서 인정하는 경우



## 성희롱·성폭력 방지 등에 관한 서약서

\_\_\_\_\_ 사업에 참여하는 본 (단체명)는 사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)에 대한 성희롱·성폭력 방지 의무가 당해 사업의 운영에 있어 중요한 사항임을 충분히 인지하며 아래와 같이 서약합니다.

1. 사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)에 대하여 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하고, 이수확인서를 제출하겠습니다.
2. 사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)를 대상으로 사업수행 중 성희롱·성폭력 사건이 발생하여 신고를 받거나 발생 사실을 알게 된 경우 사실확인을 위한 조사를 실시하겠습니다.
3. 조사기간에는 피해자의 요청에 따라 근무장소 변경, 배치전환 등 피해자보호조치를 하고, 피해자의 신변 및 사건 내용 등에 대한 비밀을 유지하며, 신고로 인한 불이익조치가 없도록 하겠습니다.
4. 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 경우에는 해당 행위를 한 사람에 대해 징계, 사업 배제, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하겠습니다.

\* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조, 제13조의2, 제14조 및 제14조의2, 「양성평등기본법」 제31조 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 조치를 준용

위 서약은 상호신뢰를 바탕으로 한 약속으로서 반드시 지킬 것이며, 성희롱·성폭력 사건을 은폐하는 등 본 서약의 내용이 충실히 지켜지지 않은 경우에는 향후 ○○기관 사업에의 참여 제한 등 처분을 감수할 것임을 확인합니다.

년      월      일

단체명 :

대표자 :

○○ 기관장 귀중

## 【별지 제9호 서식】 성희롱·성폭력 예방교육 이수 확인서

## 성희롱·성폭력 예방교육 이수 확인서

•사업명 :

•대표자명 :

•교육일시/장소 : . . . /

•강사명 :

연번	직급	성명	서명
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
...			

강사 확인 : (인)

○○ 기관장 귀중



### 〈성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법〉

제2조(정의) ① 이 법에서 “성폭력범죄”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 말한다.

1. 「형법」 제2편제22장 성폭속에 관한 죄 중 제242조(음행매개), 제243조(음화반포 등), 제244조(음화제조 등) 및 제245조(공연음란)의 죄
2. 「형법」 제2편제31장 약취(略取), 유인(誘引) 및 인신매매의 죄 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조, 제290조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 경우에 한정한다), 제291조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 살해하거나 사망에 이르게 한 경우에 한정한다), 제292조[추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수(授受) 또는 은닉한 죄, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄를 범할 목적으로 사람을 모집, 운송, 전달한 경우에 한정한다] 및 제294조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조의 미수범, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제290조제1항의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제291조제1항의 미수범 및 제292조제1항의 미수범 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수, 은닉한 죄의 미수범으로 한정한다)의 죄

3. 「형법」 제2편제32장 강간과 추행의 죄 중 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범), 제301조(강간 등 상해·치상), 제301조의2(강간 등 살인·치사), 제302조(미성년자 등에 대한 간음), 제303조(업무상위력 등에 의한 간음) 및 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)의 죄
  4. 「형법」 제339조(강도강간)의 죄 및 제342조(제339조의 미수범으로 한정한다)의 죄
  5. 이 법 제3조(특수강도강간 등)부터 제15조(미수범)까지의 죄
- ② 제1항 각 호의 범죄로서 다른 법률에 따라 가중처벌되는 죄는 성폭력범죄로 본다.

### 〈성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률〉

제5조(성폭력 예방교육 등) ① 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방교육 실시, 기관 내 피해자 보호와 피해 예방을 위한 자체 예방지침 마련, 사건발생 시 재발방지대책 수립·시행 등 필요한 조치를 하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육을 실시하는 경우 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.

③ 「양성평등기본법」 제3조제3호에 따른 사용자는 성교육 및 성폭력 예방교육을 실시하는 등 직장 내 성폭력 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

④ 여성가족부장관 또는 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 제1항에 따른 교육대상에 포함되지 아니하는 국민에게 성교육 및 성폭력 예방교육을 실시할 수 있다. 이 경우 여성가족부장관 또는 시·도지사는 교육에 관한 업무를 제5조의2에 따른 성폭력 예방교육 지원기관에 위탁할 수 있다.

- ⑤ 여성가족부장관은 제1항과 제2항에 따른 교육을 효과적으로 실시하기 위하여 전문강사를 양성하고, 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 생애주기별 교육프로그램 및 장애인 등 대상별 특성을 고려한 교육프로그램을 개발·보급하여야 한다.
- ⑥ 여성가족부장관은 제1항에 따른 교육 및 성폭력 예방조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.
- ⑦ 여성가족부장관은 제6항에 따른 점검결과 교육이 부실하다고 인정되는 기관·단체에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ⑧ 여성가족부장관은 제6항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.
  - 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
  - 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가
  - 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
  - 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가
- ⑨ 여성가족부장관은 제6항에 따른 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑩ 관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 성폭력 예방에 필요한 계획을 수립·시행하여야 한다.
- ⑪ 제1항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 〈성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령〉

제2조(성폭력 예방교육 등의 실시) ① 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제5조제1항에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.

- 1. 「고등교육법」 제2조 각 호의 학교 및 그 밖에 다른 법령에 따라 설립·운영되는 학교
- 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 공직유관단체로 고시한 기관·단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관·단체는 제외한다)

② 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장 및 제1항 각 호의 기관 또는 단체의 장(이하 “국가기관 등의 장”이라 한다)은 법 제5조제1항에 따라 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 이 경우 「양성평등기본법 시행령」 제20조에 따른 성희롱 방지조치와 통합하여 할 수 있다.

1. 해당 기관·단체에 소속된 사람 및 학생 등을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성교육 및 성폭력 예방교육(이하 “성폭력 예방교육”이라 한다) 실시. 이 경우 기관·단체에 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
2. 성폭력 예방교육 연간 추진계획 수립
3. 자체 성폭력 피해 예방지침 마련
4. 해당 기관·단체 내 성폭력 발생 시 재발 방지대책의 수립 및 시행
5. 그 밖에 해당 기관·단체 내 성폭력을 예방하기 위하여 필요한 조치

③ 성폭력 예방교육은 다음 각 호의 사항에 대하여 강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다. 이 경우 교육 대상자가 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 아동·청소년인 경우에는 성폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용이 포함되어야 한다.

1. 건전한 성의식 및 성문화의 발전에 관한 사항
2. 성인지(性認知) 관점에서의 성폭력 예방에 관한 사항
3. 성폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항
4. 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방에 필요한 사항

### 〈양성평등기본법〉

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 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

제30조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제31조에 따른 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 하며, 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 장은 제2항에 따른 점검결과를 반영한 성희롱 방지조치 개선계획을 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.

1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실
2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실

⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.

1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가
3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가
5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가

⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치, 제3항에 따른 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 기준 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## 〈양성평등기본법 시행령〉

제19조(성희롱 예방교육) ① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 예방에 관한 법령
2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용

② 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.

## 〈남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률〉

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “직장 내 성희롱”이란 사업자·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업자는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

- ② 사업자 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.
- ③ 사업자는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.
- ④ 사업자는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① 사업자는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있다.

②~⑥ (생략)

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업자에게 신고할 수 있다.

② 사업자는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업자는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업자는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 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



6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위

7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업자는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사업자는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제37조(벌칙) ② 사업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 한 경우

### 〈남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령〉

제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.

② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준

3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
  4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

### 〈국가인권위원회법〉

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

### 〈예술인복지법〉

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “문화예술”이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술을 말한다.
2. “예술인”이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.
3. “문화예술용역”이란 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 말한다.
4. “문화예술기획업자등”이란 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자로서 예술인과 계약을 체결하는 자를 말한다.

### 〈문화예술용역 관련 불공정행위 심사지침〉

#### Ⅲ. 지침의 적용대상

##### 1. 문화예술기획업자등

지침의 적용대상이 되는 “문화예술인기획업자등”이란 법 제2조제4호에 따른 문화예술 기획업자등을 말한다.

가. 문화예술용역에는 작품을 창작하는 행위, 작품의 실연에 참여하는 행위, 작품의 제작을 위하여 기술지원을 하는 행위를 포함하여 예술 작품과 관련한 일체의 행위(감상이나 관람, 이용 행위는 제외한다)가 포함된다.

나. 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자에 대한 해석 기준은 다음과 같다.

(1) 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업이란 다음의 영업을 하는 것을 말한다.

① 예술인이 제공하는 문화예술용역을 이용하여 문화예술의 창작물을 기획하는 영업

- ② 예술인의 문화예술용역의 제공을 타인에게 알선하거나 이를 위하여 예술인에 대한 교육·훈련·지도·상담 등을 하는 영업
  - ③ 예술인이 제공하는 문화예술용역을 이용하여 문화예술의 창작물을 제작하는 영업
  - ④ 예술인이 제공하는 문화예술용역을 이용하여 제작된 문화예술의 창작물을 판매·대여·이용제공·방송·공연·상영·전시하는 영업
  - ⑤ 예술인이 제공하는 문화예술용역을 이용하여 제작된 문화예술의 창작물 관리를 알선하는 영업
- (2) 개인사업자뿐만 아니라 법인사업자도 포함되며 사업자에 고용되거나 도급계약을 통하여 용역을 제공하는 자도 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자에 해당한다.
- (3) 영업은 지속적이고 반복적으로 업무를 하는 것을 말하며 반드시 영리를 목적으로 할 것을 조건으로 하지 않는다.
- (4) 사실상 영업을 하면 문화예술용역에 관한 기획제작유통업에 해당하며 그 영업을 신고·등록하거나 허가 등을 받아야 하는 것은 아니다. 다만, 대중문화예술인의 대중문화예술용역을 제공 또는 알선하거나 이를 위하여 대중문화예술인에 대한 훈련·지도·상담 등을 하는 영업(「대중문화예술산업발전법」 제2조제6호에 따른 “대중문화예술기획업”)은 「대중문화예술산업발전법」에 따라 등록되어야 한다.

다. 계약 체결의 해석 기준은 다음과 같다.

- (1) 계약에는 서면 계약(표준계약서를 통한 계약 포함)뿐만 아니라 구두 계약도 포함된다.
- (2) 계약의 체결 여부는 객관적인 정황을 기준으로 하며, 예술인 또는 문화예술기획업자등이 주관적으로 계약 체결을 인식하였는가는 판단기준이 아니다. 예술인이 관행이나 관례에 따라 행위를 한 경우에도 방송연기 분야 출연료 등급의 적용과 같이 객관적인 정황으로 볼 때 그 관행이나 관례가 계약 체결로 볼 수 있는 경우가 있다. 또한 예술인의 행위가 재능기부 등의 외양을 가지고 있다고 해도 객관적 정황을 기준으로 볼 때 계약 체결로 볼 수 있는 경우가 있다.

2. 지침의 적용대상이 되는 예술인이란 법 제2조에 따른 예술인을 말한다.

3. 문화예술기획업자등이 예술인에 해당하는지 여부는 문화예술기획업자등의 성립 여부에 영향을 미치지 않는다. 따라서 예술인이라 할지라도 상기 요건을 충족하면 문화예술기획업자등이 될 수 있다. 마찬가지로 한 사안에서 문화예술기획업자등에 해당하였다 해도 다른 사안에서는 예술인에 해당할 수 있다.

## V. 개별행위 유형별 위법성 심사기준

### 1~2. (생략)

### 3. 예술창작활동 방해·지시·간섭 행위

문화예술기획업자등이 우월적 지위가 있음을 이용하여 열등한 지위에 있는 예술인에 대해 부당하게 예술인의 예술창작활동을 방해하거나 지시·간섭하는 것은 예술인을 착취하는 행위로서 예술인의 자유로운 예술창작활동의 발전기반을 해하고 예술인의 정당한 이익을 침해하므로 금지된다.

#### 가. 부당한 방해 행위

**\* 문화예술기획업자등이 예술창작활동과 관계없는 이유로 예술인의 동의 없이 그 예술인의 예술창작활동을 심히 곤란하게 할 정도로 방해하는 행위(시행령 별표1 제3호 가목)**

#### (1) 대상행위

(가) 예술인의 예술창작활동을 심히 곤란하게 할 정도로 방해하는 행위가 대상이 된다.

- ① 방해는 그 형식이나 내용에 관계없이 예술인이 자신의 의사에 따라 예술창작활동을 수행할 수 없다고 인식하는 것을 기준으로 한다.
- ② 예술창작활동과 관계없는 이유는 예술작품의 예술적 가치 증진과 직접적인 관련이 없는 이유를 말한다.

- ③ 예술인의 동의는 명시적인 동의를 원칙으로 한다. 예술계의 통념에 비추어 볼 때 동의가 있었다고 볼 수 있는 경우에는 묵시적인 동의도 포함한다.
- ④ 방해행위에는 성희롱, 성폭력 및 괴롭힘 등이 포함된다. 이 경우 성희롱, 성폭력 및 괴롭힘의 뜻은 다음과 같다.

(i) 각 행위 규정

- ㉠ ‘성희롱’이란 ‘문화예술기획업자등이 문화예술용역 계약 관계에서(계약을 체결하려는 과정을 포함한다) 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 예술인에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 문화예술용역관계에서 불이익을 주는 행위를 말한다.
- ㉡ ‘성폭력’이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

문화체육관광부  
민간보조사업  
성희롱·성폭력  
예방 안내서

발 행 일 2021년 4월

발 행 처 문화체육관광부 양성평등정책담당관

편집·인쇄 (주)계문사 TEL. 02-725-5216

