성희롱·성폭력·스토킹 예방 및 2차 피해 방지지침

최종공포일 : 2026.10.1.

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 제18조, 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」제5조 및 같은 법 시행령 제3조에 따라 한국전력기술주식회사(이하 '회사'라 한다)에서의 성희롱·성폭력·스토킹 예방 및 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

① 이 지침은 회사의 임직원[회사의 임원과 직원(별정직 포함)을 말한다] 및 회사의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 성희롱·성폭력·스토킹의 피해자인 경우에도 적용된다.

② 이 지침의 피해자 보호는 '피해자등'을 대상으로 하며, '피해자등'이란 피해자, 신고자, 조력자, 이들의 대리인을 말한다.

제3조(정의)

① 이 지침에서 사용하는 '성희롱'이란 「양성평등기본법」 제3조제2호에 규정된 성희롱을 말한다.

② 이 지침에서 사용하는 '성폭력'이란 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

③ 이 지침에서 사용하는 '스토킹'이란 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 스토킹행위 및 같은 조 제2호에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

④ 이 지침에서 사용하는 '2차 피해'란 동 지침 제14조제1항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

⑤ 이 지침에서 사용하는 '주관부서'란 폭력예방(성희롱·성폭력·성매매·가정폭력) 관련 업무를 담당하는 부서를 뜻한다.

제4조(사장의 책무)

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

1. 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차 피해 예방교육의 실시

2. 성희롱·성폭력·스토킹 고충상담창구의 설치·운영(2차 피해 포함)
3. 성희롱·성폭력·스토킹 고충처리절차 및 매뉴얼 마련(2차 피해 포함)
4. 성희롱·성폭력·스토킹 피해자의 보호 및 2차 피해 방지
5. 성희롱·성폭력·스토킹 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 임직원에 대한 성희롱·성폭력·스토킹 예방 홍보
7. 성희롱·성폭력·스토킹 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 사장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차 피해 방지조치 연간추진계획을 수립하여야 한다.

③ 사장은 임직원이 아닌 외부전문가 등이 여성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단하면 지체없이 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·스토킹 피해 발생을 인지하였을 때에는 피해자에게 성희롱·성폭력·스토킹 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. 피해자에게 2차 피해를 주는 행위예방을 위한 조치
3. 피해자의 고충 경청 및 해소 조치

④ 상급자는 고충처리 종료 후 피해자에게 2차 피해가 없는지 관찰하고 직원들에 의한 피해자에게 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제6조(임직원의 책무)

회사의 임직원(행위자 포함)은 직장 내 성희롱·성폭력·스토킹 사건과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하게 하거나 성희롱·성폭력·스토킹 행위자와의 합의를 종용 내지 강요하는 행위
3. 피해자등의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자등의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)
4. 피해자등을 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
5. 정당한 이유없이 성희롱·성폭력·스토킹 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
6. 정당한 이유없이 피해자등에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위
7. 피해자등에 대한 악소문을 유포하는 행위
8. 그 밖에 이에 준하는 행위

제7조(고충상담창구)

① 성희롱·성폭력·스토킹 예방을 위한 업무의 처리와 소속 임직원의 성희롱·성폭력·스토킹 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱·성폭력·스토킹 고충상담창구(이하 '고충상담창구'라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 인지할 수 있도록 한다.
② 회사는 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 하며, 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.
③ 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 고충상담원은 윤리경영담당부서 임직원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 임직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다. 회사는 고충상담원의 성희롱·성폭력·스토킹 관련 상담 및 고충처리 업무 역량 강화를 위한 외부전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 하며, 신규 임명된 고충상담원이 6개월 이내에 상담 및 고충처리 관련 전문 교육을 이수하도록 지원한다.
④ 고충상담원의 업무는 다음 각호와 같다.
1. 성희롱·성폭력·스토킹 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 성희롱·성폭력·스토킹 사건(2차 피해 포함)에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력·스토킹 사건 처리 관련부서간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력·스토킹 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력·스토킹 예방업무
⑤ 고충상담원은 별지 제1호서식(고충상담원 상담일지),별지 제2호서식(고충 접수 및 처리 대장) 및 고충상담 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제8조(성희롱·성폭력 예방교육)

① 주관부서는 매년 연초 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 사장에게 보고하여야 한다.
② 임직원은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 연간 1시간 이상 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육을 받아야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. 다만, 고위직은 최소 1회 대면교육을 수료하여야 한다.
1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 법령
2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 피해자에 대한 고충상담 및 구제 절차
4. 성희롱·성폭력을 한 자 및 2차 행위자에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖의 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등
③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
④ 주관부서는 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육 내용 등에 관한 자료를 전결권자에게 보고하여야 한다.
⑤ 주관부서는 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 임직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소 등에 항상 게시하거나 갖추어 두어 임직원에게 널리 알려야 한다.

제8조의2(스토킹 예방교육)

① 주관부서는 스토킹의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 실시할 수 있고, 이를 위해 스토킹 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립할 수 있다.
② 제1항에 따라 스토킹 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방 교육, 「양성평등기본법」제31조에 따른 성희롱 예방

교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.
③ 스토킹 예방교육은 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
1. 스토킹 관련 법령 및 지침
2. 스토킹의 특성 및 징후, 사례
3. 스토킹 발생 시의 처리 절차 및 조치 기준
4. 스토킹 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
5. 스토킹 행위자에 대한 징계 등 제재조치
6. 민원인, 고객 등 업무관련성 있는 제3자에 의한 스토킹 예방과 발생 시 대처 방안
7. 기타 스토킹 예방에 관한 사항 등
④ 주관부서는 스토킹 예방교육의 내용을 임직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소 등에 항상 게시하거나 갖추어 두어 임직원에게 널리 알려야 한다.

제9조(고충상담)
① 성희롱·성폭력·스토킹과 관련하여 상담을 원하는 임직원은 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 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.
③ 고충상담원은 피해자가 요청한 보호조치 및 2차 피해방지조치의 이행을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 주관부서를 통해 사장에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다.

제10조(통보 및 신고의무)
① 사장은 회사에서 성희롱 또는 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(사장이 행위자인 경우를 포함한다) 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 성평등가족부장관에게 통보하여야 한다.
② 사장은 회사 내에서 다음 각 호 어느 하나의 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 한다.
1. 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 경우
2. 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 간음한 경우
③ 사장은 회사 내에서 스토킹 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(사장이 행위자인 경우를 포함한다) 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 수사기관에 협조를 요청할 수 있다.

제11조(조사)
① 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차 피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제3호 서식(성희롱·성폭력·스토킹 사건 접수신청서)를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.
② 주관부서는 제1항에 따라 작성한 별지 제3호 서식(성희롱·성폭력·스토킹 사건 접수 신청서) 내에 피해자의 요구사항이 징계 등 인사조치에 해당되는 경우에는 사건 처리가 지체되거나 조사 과정 등이 중복되지 않도록 즉시 감사부서에 이첩하거나 또는 감사 권한이 있는 감사인이

참여하도록 하여 이후 절차가 징계요구 절차와 연계되어 신속하게 진행될 수 있도록 하여야 한다.
③ 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일(근무일 기준) 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일(근무일 기준)의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
④ 회사는 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력·스토킹과 2차 피해 조사를 병합하여 실시할 수 있다.
⑤ 회사는 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력·스토킹의 당사자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.
⑥ 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.
⑦ 조사과정에서 고충상담원 및 주관부서는 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가에게 자문할 수 있다. 특히 제15조제1항의 제1호에 해당하는 내용을 조사할 경우 반드시 외부 전문가를 참여시켜야 한다
⑧ 제3항에 따른 조사 과정에서 회사는 피해자등의 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·스토킹 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
7. 피해자의 의사에 반하여 성희롱·성폭력·스토킹 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
⑨ 성희롱·성폭력·스토킹 사건 조사 진행상황을 피해자등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.
⑩ 피해자등이 조사받을 경우 피해자등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.

제12조(조사결과의 보고)

고충상담원 및 주관부서는 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차 피해 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 사장에게 보고하여야 한다.

제13조(성희롱·성폭력·스토킹 고충심의위원회의 설치 및 구성)

① 성희롱·성폭력·스토킹 사건을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력·스토킹 고충심의위원회(이하 '심의회' 라 한다)를 둔다
② 위원회는 위원장을 포함한 7인의 위원으로 구성한다.
③ 위원장은 윤리경영담당본부장이 되고, 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력·스토킹 방지 관련 전문

가들로 위촉한다.
④ 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있으며 그 밖에 필요한 사항은 별도 품의를 통해 정한다.
⑤ 심의회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두며, 간사는 윤리경영담당 팀장으로 한다.
⑥ 제11조에 의해 접수된 성희롱·성폭력·스토킹 사건은 심의회를 반드시 경유하도록 한다. 다만, 조사중지 사유발생 등 예외적인 사유가 있는 경우에는 제외하며 제11조제2항에 따라 감사부서에 이첩한 경우 효율적인 절차 진행 및 피해자등의 2차피해 예방을 위해 고충심의위원회를 감사심의위원회로 갈음 할 수 있다.
⑦ 제15조 제1항의 1호에 해당하는 내용을 심의하는 경우 공정한 판단을 위하여 고충심의위원회 구성 시 외부위원이 과반수가 되도록 한다.
⑧ 제3항에도 불구하고 사장이 성희롱·성폭력·스토킹 행위자로 지목된 경우에는 내부위원과 외부위원을 각각 동수로 구성하여야 한다.

제14조(고충심의위원회의 운영)
① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다. 회의개최 3일 전까지 각 위원에게 회의소집을 통보하여야 한다. 다만, 긴급을 요할 때에는 예외로 할 수 있으며 사장이 행위자로 지목된 경우에는 지목된 사실을 안 날로부터 7일 이내에 회의를 개최하여야 한다.
② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사안의 심의·의결에서 제척된다.
1. 위원이나 그 배우자 또는 그 배우자이었던 사람이 해당 사안의 당사자이거나 그 사안에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 사안의 당사자와「민법」제777조에 따른 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 사안에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
4. 위원이 해당 사안에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
5. 위원이 해당 사안에 관하여 수사, 재판 또는 다른 법률에 따른 구제 절차에 관여하였던 경우

③ 당사자는 위원에게 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며 위원장은 당사자의 기피신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 타당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.
④ 위원은 제1항 각 호의 어느 하나의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 사안의 심의·의결을 회피할 수 있다.
⑤ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다. 다만, 사장이 행위자로 지목되었을 경우 제1호에 대해서는 심의하지 아니한다.
1. 성희롱·성폭력·스토킹의 판단(2차 피해 포함)
2. 피해자에 대한 보호 조치
3. 2차 피해 방지를 위한 조치
4. 그 밖에 성희롱·성폭력·스토킹의 재발 방지에 관한 사항

⑥ 위원회의 심의는 재적 위원 3분의 2이상 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.
⑦ 위원장은 표결권을 가지며, 가부 동수일 경우에 결정권을 가진다.
⑧ 위원회는 심의결과를 사장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

제15조(피해자등 보호 및 비밀유지)

① 부서장 또는 본부별 행동강령책임자는 피해자등에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 승진제한, 직무미부여, 직무재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사상 불이익 조치
2. 성과평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 등의 차별지급
3. 교육훈련 기회의 제한
4. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
5. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우

② 부서장 또는 본부별 행동강령책임자는 조사 기간 동안 피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다.

③ 부서장 또는 본부별 행동강령책임자는 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력·스토킹 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청하는 경우 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

④ 고충상담원 등 성희롱·성폭력·스토킹 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 아니 된다.

제16조(징계)

① 사장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력·스토킹에 대해서는 행위자에 대하여 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 성희롱·성폭력·스토킹 행위자의 징계에 관한 기타 사항은 상벌규정에서 정하는 바에 따른다.

③ 사장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.

④ 사장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.

⑤ 사장은 조사 중인 성희롱·성폭력·스토킹 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

제17조(재발방지조치 등)

① 사장은 성희롱·성폭력·스토킹의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.

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

③ 사장은 성희롱·성폭력·스토킹 사건 행위자 및 2차 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시하여야 한다.

④ 사장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해복구를 지원한다.

⑤ 사장은 다음 각 호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 또는 성평등가족부 조직문화컨설팅 신청 등 조직문화 개선 대책을 수립·시행한다.

1. 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 사건(2차피해 포함)으로 정직 이상의 징계 처분을 받은 자가 발생한 경우
2. 2차 가해 행위자가 여러 명인 사건이 발생한 경우
3. 1년에 3건 이상의 성희롱 · 성폭력 · 스토킹 사건(2차피해 포함)이 발생한 경우

⑥ 사장은 성희롱 · 성폭력 사건 발생에 따른 재발방지대책을 사건이 발생한 사실을 알게 된 날부터 3개월 이내에 성평등가족부와 주무부처인 기후에너지환경부에 제출하여야 한다. 다만, 사장에 의한 성희롱 · 성폭력 사건인 경우 그 사실을 알게 된 날부터 1개월 이내에 제출하여야 한다.

부 칙 (2008. 3. 17)

이 지침은 공포일로부터 시행한다.

부 칙 (2015. 7. 20)

이 지침은 시행일로부터 시행한다.

부 칙 (2017.11.27)

이 지침은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙 (2020.04.20)

이 지침은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙 (2021.12.29)

이 지침은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙 (2022.02.11)

이 지침은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙 (2023.09.18)

이 지침은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙 (2024.07.18)

이 지침은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙 (2025.10.21)

이 지침은 2025. 10. 1.부터 시행한다.

부 칙 (2026.10.01)

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.