

스토킹 예방지침 표준안 및 해설

※ 본 지침은 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(2023.1.17. 제정, 2023.7.18. 시행)에 의해 공공기관 등의 스톱킹 방지를 위한 자체 예방지침 마련이 의무화됨에 따라, 각 기관의 실정에 맞는 자체 지침 마련을 위한 안내로 배포됨

※ 일러두기

- (스토킹 사건처리 시 기존 고충상담기구 등과 통합 운영 가능) 직장 내 스톱킹은 강압적 구애 혹은 갑질, 지속적 괴롭힘의 형태로 나타나는 경우가 많은데, 이러한 행위들은 성희롱이나 직장 내 괴롭힘 개념에 포섭될 수 있음. 이에 스톱킹 사건 조사 및 심의 등 사건처리 시 기존의 고충상담기구와 통합 운영할 수 있음(예 : 성고충상담창구 및 성희롱·성폭력 고충심의위원회, 직장 내 괴롭힘 고충상담창구 및 괴롭힘 고충심의위원회, 인사위원회, 징계위원회 등)

- 다만, 기존 성희롱·성폭력 예방지침 등과 본 지침의 **차별점**은 다음과 같음

(**피해자 보호조치를 통한 조기 개입**) 스톱킹은 생명·신체의 침해와 같은 극단적이고 위험한 결과를 야기할 확률이 높은 행위인 만큼, 기관 내에서도 피해자를 긴급하게 보호할 필요성이 있음. 이에 사용자가 피해자를 신속하고 안전하게 보호할 수 있도록 하는 보호조치에 대한 판단과 시행이 상담 후 사안처리 착수 이전부터 지체없이 이루어지도록 함

(**고충처리업무담당자의 역할**) 직장 내 스톱킹 피해에 대한 신고 내지 상담을 위한 창구로서 업무담당자를 지정(기존의 고충처리부서 등에 지정 가능)하고, 업무담당자는 상담을 진행하며 스톱킹 피해 및 위협의 정황을 파악하고 피해자의 의사에 반하지 않는 한 이를 기관장에게 보고하여 적절한 보호조치의 판단과 시행이 사전에 조치되도록 하는 역할을 함

제1조(목적)

제1조(목적) 이 지침은 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제3조에 따라 ○○○기관의 장이 스톱킹을 예방하고 피해자를 보호·지원하기 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

- 지침의 근거 법률이 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(2023.1.17. 제정, 2023.7.18. 시행)임을 명시
- 지침의 목적이 기관 내 스톱킹 예방 및 피해자 보호에 있음을 명시
- 기관 내 구성원의 스톱킹 피해 사실을 인지한 초기 단계부터 개입하여 피해자 보호 조치 등을 취함으로써 상황이 악화되지 않고 더 빠르게 해결되는 효과를 거둘 것으로 기대됨

[참고] 왜 직장에서의 스톱킹 예방 활동을 해야 하는가

- 사용자는 모든 직원이 안전하게 일할 환경을 제공해야 할 법적인 의무를 갖고 있음
- 스톱킹 피해자 중 17%는 직장을 그만두거나 구직 기회를 포기할 것이라는 두려움을 갖고 있음(H Morgan, R.E. & Truman, Stalking Victimization, 2019, Bureau of Justice Statistics, 2022)
- 스톱커가 직장 외부인이라 하더라도 피해자의 직장에 나타나는 일이 빈번한 경향을 보임. 이러한 경향은 **피해자뿐만 아니라 그 동료 등의 직장 관계자의 안전을 위협**할 수 있음
- 스톱킹은 주로 안면이 있는 사이에서 지속적·반복적으로 발생하여 피해자의 생활환경을 침해하는 경우가 많음. 이에 피해자의 일상생활이 이루어지는 직장 내에서 발생할 가능성이 있고, 스톱킹은 **점점 심각해지는 특성이 있으므로, 회사에서는 초기에 피해자의 고통을 파악하여 대응할 필요가 있음**
- 아울러 스톱킹은 **극단적으로는 생명, 신체의 침해로 이어지는 경우도 있기 때문에 신속히 개입할 필요가 있음**

제2조(적용 범위)

제2조(적용 범위) 이 지침은 ○○○기관의 장, 소속 구성원(○○○기관의 장과 고용관계에 있는 자, 이에 준하는 관계인을 포함), ○○○기관과 업무관련성이 인정되는 제3자에게 적용된다.

- 지침의 적용 대상에는 기관장을 포함한 재직 중인 전 구성원(비정규직, 인턴, 사회복지무 요원, 무기계약(공무직)·기간제·시간제 근로자 등 포함)이 포함되어야 함
- 기관과 업무관련성이 있는 제3자까지 적용 범위에 넣음으로써 기관이 해결하여야 할 스톱킹의 범위를 명시
 - 직장 내 스톱킹은 근무장소·근무시간 내라는 협의의 의미에서 일어나는 일로

단절적으로 이해할 수 없는 특성이 있으며 직장 외 일상에서 구애의 행위나 괴롭힘의 일종으로 발생하는 스토킹을 사용자가 고용관계와 연결하여 해석하고 보호할 수 있도록 해야 함

- 기관 구성원뿐만 아니라 업무관련성 있는 제3자 등을 본 지침의 규율을 받는 자로 규정함으로써 피해자에 대하여 실효적인 보호를 도모하고자 함

제3조(정의)

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “스토킹”이란 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 규정에 따라 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 스토킹행위 및 같은 조 제2호에 따른 스토킹범죄를 말한다.
2. “스토킹행위자”란 스토킹을 한 사람을 말한다.
3. “피해자”란 스토킹으로 직접적인 피해를 입은 사람을 말한다.

○ 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 및 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」에 근거한 스토킹 개념을 지침에서 명시

* 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」에 따른 “스토킹행위”란 상대방의 의사에 반(反)하여 정당한 이유 없이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것을 말하고, “스토킹범죄”란 이러한 스토킹행위를 지속적 또는 반복적으로 하는 것을 말한다.

가. 상대방 또는 그의 동거인, 가족(이하 “상대방등”이라 한다)에게 접근하거나 따라다니거나 진로를 막아서는 행위

나. 상대방등의 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소(이하 “주거등”이라 한다) 또는 그 부근에서 기다리거나 지켜보는 행위

다. 상대방등에게 우편·전화·팩스 또는 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호의 정보통신망(이하 “정보통신망”이라 한다)을 이용하여 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상(이하 “물건등”이라 한다)을 도달하게 하거나 정보통신망을 이용하는 프로그램 또는 전화의 기능에 의하여 글·말·부호·음향·그림·영상·화상이 상대방등에게 나타나게 하는 행위

라. 상대방등에게 직접 또는 제3자를 통하여 물건등을 도달하게 하거나 주거등 또는 그 부근에 물건등을 두는 행위

마. 상대방등의 주거등 또는 그 부근에 놓여져 있는 물건등을 훼손하는 행위

바. 상대방등의 다음의 어느 하나에 해당하는 정보를 정보통신망을 이용하여 제3자에게 제공하거나 배포 또는 게시하는 행위

1) 「개인정보 보호법」 제2조제1호의 개인정보

2) 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」 제2조제2호의 개인위치정보

3) 1) 또는 2)의 정보를 편집·합성 또는 가공한 정보(해당 정보주체를 식별할 수 있는 경우로 한정한다)

사. 정보통신망을 통하여 상대방등의 이름, 명칭, 사진, 영상 또는 신분에 관한 정보를 이용하여 자신이 상대방등인 것처럼 가장하는 행위

스토킹의 예시

- A는 동료 B의 책상에 도청 시설을 설치하고, B의 집에서 물건을 훔치거나 집 열쇠를 복사하고 미행을 하거나 반복적인 전화를 B가 받으면 침묵하는 패턴을 보였음. 이로 인해 B는 직장을 떠나기로 결정하였음
- C는 직장 동료 D와 일정 기간 교제한 후 헤어졌는데, 그 후부터 D는 C를 미행하고 집 주변을 돌아다니고 전화를 반복적으로 거는 등의 행위를 하였음. C가 경찰에 신고하여 D는 스토킹처벌법 위반 관련 조사를 받던 중 C의 직장으로 찾아가 살해하였음
- E는 직장 동료 F의 책상에 편지와 선물, 직접 구운 과자를 남기는 등의 행위를 하였음. F가 거절 의사를 밝혔음에도 E는 몇 시간마다 전화를 걸고 F의 취미생활 장소에 나타났음. E는 인사팀에 거짓말을 하여 F의 주소와 집 전화번호 등의 정보에 접근할 수 있었음. E의 스토킹 행위를 파악한 회사는 징계해고 결정을 내렸는데, 2년 뒤 E는 해당 사업장을 방문하여 F를 포함한 여러 명의 직원을 공격하여 인명 피해가 발생하였음 (이상의 사례들은 National Stalking Helpline, A Guide for Employers on Dealing with Stalking in the Workplace에서 인용)
- G는 직장 동료인 H의 SNS 프로필 사진이나 게시물을 수시로 검색하여, H의 특수한 가족상황을 알게 된 것을 빌미로 자신과 교제할 것을 종용하고 ‘교제하지 않으면 주변에 소문내겠다’고 협박하는 발언이나 메시지 발송을 하였음
- I가 입사 동기인 J에게 “다음에 밥을 같이 먹자.”라고 하자 J는 I가 자신에게 호감이 있다고 착각하여 지속적인 연락을 하고, I가 퇴근할 때까지 기다리거나 밥을 먹자고 하였음. I는 J에 대한 호감이 전혀 없었기 때문에 사적인 연락을 하지 말아달라고 J에게 요청하였으나 연락이 지속되었음. 상사들은 “I와 J가 잘 어울린다. 잘 만나봐라. 열 번 찍어 안 넘어가는 나무가 없다.”라고 하면서 J의 스토킹 행위를 독려하는 듯한 발언을 하여 결국 I가 퇴사결정을 함
- K는 직장 동료 L을 대상으로 스토킹을 하던 중 L의 전화번호, 주소, 출신학교, 전 남자친구 등에 대한 정보를 인터넷상에 배포하고 L에 대한 악의적인 루머를 배포하는 행위를 계속하였고 이로 인하여 L은 대인기피증을 앓을 정도로 심각한 정신적 피해를 입음
- M은 스토킹 대상인 N의 이름이나 소속 기관 정보를 사칭하여 M과 N이 연인관계인 것처럼 왜곡하는 거짓된 인터넷 게시물을 올리고 주변 친구나 지인들에게 이러한 내용을 배포하는 행위를 하였음

(이상의 사례들은 언론 기사 등 다양한 사례를 참고하여 각색한 것임)

제4조(스토킹 예방교육)

제4조(스토킹 예방교육) ① ○○○기관의 장은 스톱킹의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 실시할 수 있고, 이를 위해 스톱킹 예방교육의 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립할 수 있다.

② 제1항에 따라 스톱킹 예방교육을 실시하는 경우 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성매매 예방교육, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방 교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.

③ 스톱킹 예방교육은 다음 각 호의 내용을 포함해야 한다.

1. 스톱킹 관련 법령 및 지침
2. 스톱킹의 특성 및 징후, 사례
3. 스톱킹 발생 시의 처리 절차 및 조치 기준
4. 스톱킹 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
5. 스톱킹 행위자에 대한 징계 등 제재조치
6. 민원인, 고객 등 업무관련성 있는 제3자에 의한 스톱킹 예방과 발생 시 대처 방안
7. 기타 스톱킹 예방에 관한 사항 등

④ ○○○기관의 장은 스톱킹 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

- 스톱킹 예방교육은 기관에서 의무적으로 실시하고 있는 성희롱·성폭력 등 각종 폭력예방교육과 통합하여 실시할 수 있음을 명시
- 스톱킹 예방교육의 방법을 예시하고, 교육에 포함하여야 할 내용을 명시
 - 스톱킹 예방교육을 기존의 폭력예방교육에 통합하여 실시하는 경우, 「스토킹 범죄의 처벌 등에 관한 법률」 등 스톱킹 관련 법령 내용이 추가되는 데 그치는 것이 아니라, 스톱킹을 가능하게 하는 인식과 관행의 변화를 도모하는 등의 교육이 필요
 - 어떤 행위가 스톱킹인지 직원들이 스스로 판단할 수 있도록 관련 사례를 풍부하게 공유하고, 스톱킹의 양태 및 특성, 징후 등에 대한 내용을 교육 항목에 포함하도록 함
 - 어떤 일들이 상대방에 대하여 폭력이 되는지, 관계성에 기댄 일방적 소통구조가 갖는 위험성이 무엇인지, 개인 간의 일로 치부할 것이 아니라 어떤 지점에서부터는 사회나 국가의 개입이 필요해지는지 등에 대한 교육이 필요함
- 업무 및 조직의 특수성에 따라 고객 등에 의한, 고객에 대한 스톱킹 발생 방지 및 대처 교육 필요
- 스톱킹 예방교육의 내용은 구성원이 손쉽게 열람할 수 있도록 게시하여야 함

※ 근거 법률

제5조(스토킹 예방교육 등) ① 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교 및 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 스톱킹의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 실시할 수 있다. 다만, 수사기관의 장은 사건 담당자 등 업무 관련자를 대상으로 필요한 교육을 실시하여야 한다.

② 제1항에 따라 스톱킹 예방교육을 실시하는 경우 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한

법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성매매 예방교육, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.

④ 「양성평등기본법」 제3조제3호에 따른 사용자는 스토킹 예방교육을 실시하는 등 직장 내 스토킹 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제5조(고충상담창구 등)

제5조(고충상담창구 등) ① 스토킹 예방을 위한 업무 처리를 위하여 기존의 고충처리부서(○○부서, ○○노조 등)에 스토킹 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다) 및 고충처리업무담당자를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. 이때 고충상담창구는 기존 고충상담창구와 통합 운영할 수 있다.

② ○○○기관은 고충상담의 업무를 처리하기 위하여 스토킹 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하여야 하며, 성희롱·성폭력 고충상담원 또는 직장 내 괴롭힘 상담원이 이를 겸할 수 있다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 스토킹 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 스토킹 사건에 대한 고충의 접수 및 처리
3. 스토킹 피해자 보호조치의 검토 및 이를 시행하기 위한 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 스토킹 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 스토킹 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 스토킹 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 스토킹 예방 업무

④ 고충상담창구 내에 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 스토킹 고충처리절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

⑤ 고충상담원은 피해자에게 기관의 스토킹 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

⑥ 고충상담원은 피해자가 요청한 제8조의 보호조치 이행을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다. 이때 기관장이 가해자일 경우에는 제17조에 의하여 상급 기관에 신고하여야 한다.

⑦ 고충상담원은 상담 과정에서 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
2. 정당한 이유 없이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위
 - 가. 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
 - 나. 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
 - 다. 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위
 - 라. 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
 - 마. 스토킹 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
 - 바. 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
3. 스토킹 행위자를 동석시키는 행위
4. 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위
5. 그 밖에 이에 준하는 2차 피해를 주는 행위

⑧ ○○○기관의 장은 스토킹 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하거나 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있고, 이를 조직 구성원들에게 적극 알려 인지할 수 있도록 한다.

⑨ 스토킹 피해 사실을 인지하거나 피해자로부터 고충 상담을 받은 상급자(피해자의 업무 및 근로 조건에 영향을 줄 수 있는 자)는 피해자에게 스토킹 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 하고, 피해자의 의사에 반하지 않는 한 고충상담원에게 이를 알려야 한다.

○ 기존 고충상담창구 내지 고충처리부서 활용

- 기관의 상황에 따라 기존 고충상담창구나 고충상담원을 활용하되 스토킹 업무 담당자를 지정하고, 조직 구성원 등이 이를 인지할 수 있도록 안내 필요
- 스토킹 사안은 소속 직원의 복무 조건과 밀접히 연관된 사항이므로 복무담당부서의 소관으로 우선 고려할 수 있으나, 고충 처리 절차의 공정성과 전문성 제고를 위해 기관의 여건에 따라 복무담당부서 외 노동조합, 직장협의회, 여성정책 관련 부서, 외부 전문기관(스토킹, 양성평등) 등을 지정할 수 있도록 함
- 상담 내용의 비밀보장과 피해자 보호 등을 위해 상시근로자 30인 이상 근무 기관은 원칙적으로 독립된 공간의 고충상담창구를 설치하도록 함. 다만 상시근로자 30인 미만 근무기관의 경우는 예외를 인정하되, 상담 시 비밀이 보장되는 장소적 환경을 마련하도록 함
- 기관별로 고충처리업무와 관련한 인적·물적 설비 등에 대한 상황이 다르므로, 스토킹 고충상담원을 추가로 지정할 수도 있고, 기존 성고충상담원이나 괴롭힘 고충상담원이 스토킹 고충상담을 겸할 수도 있되, 스토킹 상담 및 고충처리 관련 교육을 정기적으로 받도록 함

○ 고충상담창구의 업무 예시

- 스토킹 관련 상담 및 고충처리를 위한 창구로서 고충의 접수·처리, 재발방지·교육 및 모니터링(사건처리에 따른 조치 이행사항) 등 스토킹 방지조치의 이행과 관련된 업무를 지침에 명시하도록 함

○ 상담 후 사건 조사 등 처리 절차의 정식 진행 전에 피해자에게 원하는 보호조치를 확인하고 이에 관하여 조치하는 것을 고충상담원의 책무로 명시

- 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하기 위한 예로서 ○○○기관의 장에게 보고하는 등으로 규정하였으나, 기관의 장이 행위자인 경우에 기관의 장 대신 상급 기관 또는 감사기구 등 적절한 단위에서 보호조치의 이행을 관리하도록 하여야 할 것임

○ 상담 과정에서 고충상담원이 하여서는 안 되는 2차 피해를 주는 행위를 구체적으로 열거, 명시

- 상담 시 다른 사람의 시선으로부터 차단된 고충상담장소에서 상담을 진행하되, 피해자 등이 스토킹을 겪고 있다는 사실을 공개하면 의심하거나 단정하는 태도를 보여서는 안 됨. 피해자는 다른 사람들이 믿어주지 않으리라는 두려움 때문에 신고를 꺼리기 때문에 상담 및 면담 과정에서의 태도가 중요함

- 직접적인 대면 내지 전화 상담이 어려운 피해자의 상담 및 신고를 위하여 사이버신고 센터 설치 가능
 - 사이버신고센터에 신고 된 사실이나 내용은 고충상담원만 열람할 수 있는 형태로 운영하여 2차 피해를 방지
 - 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일신고가 가능하도록 모바일 신고센터까지 확대 운영 권고
- 스토킹 피해자가 기관 내 고충처리절차를 신청하기 전에 기관의 상급자에게 1차적으로 피해 사실을 호소, 조력을 구하는 경우가 많음. 상급자가 1차적으로 스토킹 사건을 인지하는 경우 고충처리절차를 안내하는 것을 상급자의 책무로 명시하여 상급자가 자의적으로 스토킹 사건에 개입하는 것을 예방함
 - 아울러 피해자로부터 고충 상담을 받은 상급자의 경우 고충상담원에게 이를 알릴 의무를 두어 조직 내에서 스토킹 피해가 은폐되지 않도록 할 필요성이 있음

제6조(고충처리 업무의 지원)

제6조(고충처리 업무의 지원) ① ○○○기관은 고충상담원의 스토킹 관련 상담 및 고충처리 업무 역량 강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

② 기관의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.

③ ○○○기관의 장은 제5조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부전문가를 선임할 수 있다.

④ ○○○기관의 장은 스토킹 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 고충상담창구 및 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

- 고충상담원에 대한 전문적인 교육 등 전문성 및 역량을 강화하려는 노력 필요
 - 스토킹 사안에 따라 성희롱·성폭력이나 괴롭힘 고충과 중첩될 수 있고, 이에 스토킹고충상담원의 업무가 가중되고 전문성 또한 더 요구된다 할 것이므로, 스토킹 상담 전담 부서·상담원 마련을 검토할 수 있음
 - * A공기업의 모범 사례: 미투 운동 이후 본부 인사팀에 성희롱·성폭력 업무만 전담하는 담당자를 배치하여 전보배치 과정에서 2차 피해 여부까지 점검할 수 있는 시스템 운영
- 기관의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 함
- 피해자가 근무조건 등 불이익을 우려하여 직장 동료와 상담하는 것을 거부하거나 두려워할 경우를 대비하여 외부전문가의 지원을 받거나 외부기관에 위탁할 수 있음

- 스톡킹 피해자 상담, 조사 업무의 전문성과 독립성을 위해 외부전문가의 지원을 받거나 외부기관에 위탁할 수 있음

제7조(고충 상담 및 처리)

제7조(고충 상담 및 처리) ① 스톡킹과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담원에게 상담을 신청할 수 있다.
 ② 상담을 접수받은 경우 고충상담원은 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.
 ③ 고충상담원은 상담을 진행하여 스톡킹 피해 및 위협의 정황을 파악하고 피해자의 명시적인 의사에 반하지 않는 한 이를 ○○○기관의 장에게 보고하여 제8조의 보호조치가 이루어지도록 해야 한다.

- 기관 내 스톡킹 피해에 관해 상담을 신청할 권리 명시 및 고충상담 신청의 방법 안내
 - 피해자가 고충업무 담당부서가 아닌 자신의 상급자나 관리자에게 상담이나 고충 처리를 요청하였을 때에는 고충상담창구 등 처리 절차를 안내하고 이관하여 처리하는 것이 바람직함
- 상담 시에는 관련 법령, 조사 및 처리 절차, 피해자 지원정책(법률구조, 주거지원, 의료지원) 등 피해자에게 필요한 정보(붙임 참고)를 제공하여야 함을 명시하는 것이 바람직함
- 상담을 진행한 경우 지체 없이 기관장에게 보고, 피해자 보호를 위한 보호조치가 시행될 수 있도록 조치할 것을 명시하여야 함

제8조(피해자 보호조치 시행)

제8조(피해자 보호조치 시행) ① ○○○기관은 피해자의 안전한 업무환경을 위하여 근무 시간 및 장소의 변경, 배치전환 등의 적절한 보호조치를 시행할 수 있다.
 ② ○○○기관은 직장 내에서 스톡킹이 발생한 경우 스톡킹행위자에게 피해자에 대한 접근금지, 피해자의 근무 장소 및 일정 파악 금지 등 준수할 사항을 고지하여야 한다.
 ③ ○○○기관은 제1항 및 제2항에 따른 보호조치의 원활한 시행을 위해 외부전문가의 자문을 구할 수 있다.
 ④ 제1항 및 제2항에 따른 보호조치는 행위자에 대한 징계 의결이 있기 전에도 피해자보호 필요성을 고려하여 실시할 수 있고, 이러한 경우에도 피해자의 의사를 고려하여야 한다.
 ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 보호조치는 스톡킹이 사실이 아닌 것으로 판단된 경우에 종료할 수 있다.
 ⑥ ○○○기관은 제1항 및 제2항에 따른 보호조치를 시행함에 있어 피해자의 신원, 피해 내용 등이 다른 사람에게 누설되지 않도록 해야 한다.
 ⑦ ○○○기관은 기관 또는 단체 내에서 스톡킹 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대 의견이 없으면 수사기관에 협조를 요청할 수 있다.

- 근무 시간 및 장소의 변경, 배치전환 등 피해자 보호조치의 시행은 정식 조사절차 이전에도 시행할 수 있음

※ 근거 법률

「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제6조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지 등)

② 피해자를 고용하고 있는 자는 피해자의 요청이 있으면 업무 연락처 및 근무 장소의 변경, 배치 전환 등의 적절한 조치를 할 수 있다.

- 초기에 시행한 보호조치가 적절하게 피해자의 안전을 보호하고 있는지 점검하면 피해자 보호조치의 효과성은 높아질 수 있음
- 피해자의 추가 피해 방지를 위해서, 직장 내에서 스톱킹이 발생한 경우 기관은 스톱킹행위자에게 준수할 사항(예컨대 온라인/오프라인상 접근금지, 피해자의 근무 장소 및 근무 일정 파악 금지 등)을 서면 등으로 고지하여야 함
 - 스톱킹행위자의 준수사항은 스톱킹 신고와 관련하여 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 상 취해지는 경찰의 긴급응급조치나 법원의 잠정조치의 내용이기도 함
 - 물론, 본 지침의 적용 범위가 기관의 구성원 및 업무관련성 있는 제3자인 만큼, 본 조항은 행위자가 업무관련성이 없는 제3자로 고지가 사실상 불가능한 경우에는 적용되지 않음
- 제3항의 ‘외부전문가’에는 변호사, 관련 분야 박사학위 소지자, 성희롱·성폭력이나 직장 내 괴롭힘 업무에 대한 교육을 이수하고 관련 업무를 담당하였던 자 또는 이에 준하는 전문 지식과 자격을 갖춘 자 등이 해당함
- 스톱킹 피해 사실 인지 단계부터 스톱킹 인정 이후까지 피해자의 복귀와 회복을 위한 기관 차원의 지원방안 마련 필요
 - 스톱킹 행위자가 고객이나 전 배우자 등 외부인인 경우에는 직장 내 징계절차가 무의미하므로, 외부인이 스톱킹 행위자인 경우 또한 고려해서 피해자 보호를 위한 가능한 보호조치를 강구하여야 함(예: 출입 통제, 정보 접근 제한, 근무 장소에 추가 보안 조치 등)
- 고충상담원이 상담 후 사실관계 확인 등의 조사를 실시하여(외부전문가의 참어나 자문 등 포함) 스톱킹이 사실이 아닌 것으로 판명된 경우에는 피해자 보호조치를 중단·종료하되, 피해자의 의견을 듣고 설명하는 과정을 거쳐야 함
- 피해자 보호조치를 시행함에 있어서 피해자의 신원, 피해 내용 등이 누설되지 않도록 할 의무가 있음을 명시
 - 스톱킹 피해자가 조직 내 소문, 평판 저하 등을 우려하여 고충을 제기하지 못할 경우 직장 내 피해자 보호 시스템이 작동하지 못하여 살인, 폭행 등의 심각한 결과를 초래할 수 있음 → 비밀 유지와 2차 피해 언행을 방지해야 할 중대한 이유임

- 기관 내 스토킹 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 수사기관에 신고하는 등 협조를 요청할 수 있음
 - 스토킹의 경우 피해자가 안전을 확보한 상태로 지속적으로 행위자와 같이 근무할 수 있는 경우가 드물 것으로 예상되며 기관 내에서 보호조치를 하더라도 이를 이유로 회사 밖에서 더욱 위험한 접근과 스토킹을 시도할 위험도 있으므로 수사기관과의 공조가 매우 중요함. 따라서 회사 내 스토킹 관련 상담 등이 이루어질 경우, 초기부터 수사기관과 적극적으로 공유할 필요가 있으며, 피해자에게도 이러한 위험성을 충분히 숙지시키고 안내하여 설득할 필요가 있음
- 스토킹 관련 보호조치 판단 시 구체적으로 고려되어야 하는 사항은 다음과 같음. 보호조치 검토 과정에서 피해자의 의사를 적극적으로 반영해야 함
 - 행위자와의 분리를 위한 조치를 우선적으로 실시해야 함. 행위자에게 피해자에 대한 접근, 피해자의 근무 일정이나 장소 등 관련 정보에 대한 접근을 하지 말 것을 고지해야 함.
 - 피해자의 안전을 개선시킬 수 있도록 작업 관행을 바꿀 수 있는지 고려해야 함. 피해자의 업무 연락처 및 근무 장소의 변경, 부서 배치전환 등을 할 수 있음. 피해자의 연락처, 주소, 업무 스케줄 등 기관 내에 공개된 정보가 있는지 점검하고 최대한 삭제하기 위해 노력해야 함
 - ※ 신당역 살인사건 사례 등을 고려하여 행위자가 인트라넷을 통해 온라인으로 피해자 관련 정보에 접근하지 못하도록 차단 필요
 - 만약 피해자가 혼자 작업하는 근로자라면 다른 업무를 부여하거나 단독 작업의 비중을 줄일 수 있는지 여부에 대한 배려가 필요함
 - 피해자가 출근 시간과 퇴근 시간을 변경할 수 있도록 유연근무시간제, 재택근무, 원격근무 등을 허가할 수 있음
 - 피해자가 출퇴근 시간에 사업장에 드나드는 과정에서 발생할 수 있는 위험요소가 있는지 점검하고, 보안요원이 사업장 출입구 인근이나 주차장 등에서 동행할 필요성이 있는지 점검할 수 있음
 - 사업장의 보안을 개선하여 주변 환경을 더 안전하게 변화시킬 수 있는지 검토해야 함. 피해자의 근무 장소를 옮길 필요성이 있는지, 근무 장소의 조명, CCTV, 건물과 주차장의 이동 경로, 출입자 통제 시설이 적절한지, 근무 장소에 추가 보안 조치를 할 필요성이 있는지, 출입 통제 시설이 없는 기관의 경우 보안설비 등의 마련 등 피해자 보호를 위한 보호조치 사항을 고려할 필요가 있음
 - 업무용 전화, 메신저, 이메일 등을 통한 언어폭력 및 공격을 포착, 차단할 수 있는 기술의 적용 가능성, 긴급 상황에 도움을 요청할 수 있는 장비나 기술을 제공할 수 있는지 고려할 필요가 있음
 - 온라인 스토킹의 경우 법 위반 시 중대한 징계사유라는 점을 교육 및 안내를 통해 직원들에게 적극적으로 홍보해야 함
 - 행위자의 보복 조치에 노출되지 않도록 향후 얼마의 기간 동안 안전조치를 시행할 것인지에 대한 정기적인 검토가 필요함. 스토킹은 일회적이지 않고 계속적·반복적으로 발생하기 때문에 초기에 수립한 보호조치가 적절하게 피해자의 안전을 보호할 수 있는지 정기적으로 검토해야 함. 사건의 종료 이후에도 상당 기간 안전조치를 유지할 필요가 있음

제9조(조사 등)

제9조(조사 등) ① 스톡킹 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호 서식의 스톡킹 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

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

③ ○○○기관의 장은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.

④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사 과정에 외부전문가 등을 참여시키거나 외부전문가의 자문을 얻을 수 있다.

⑤ 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.

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 스톡킹사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

⑧ 고충상담원은 해당 사안이 성희롱·성폭력이나 그 외 직장 내 괴롭힘 등과 복합된 사건의 경우에는 관련 사안 처리 담당 부서에 협조를 요청할 수 있고, 협조 요청을 받은 관련 ○○○부서는 정당한 이유 없이 이를 거절할 수 없다.

- 피해자의 신청에 따라 조사를 진행하여야 함을 명시
 - 조사신청은 상담과 달리 서면 등 피해자의 의사를 확인할 수 있는 방법으로써 신청하도록 하여(대리인의 경우 위임장 등 첨부) 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 함
 - 상담 단계에서도 조사 신청절차를 적극적으로 안내하여 피해자가 처리절차를 인지하지 못하여 신청을 누락하지 않도록 함
 - 조사는 상담을 진행하지 않은 고충상담원이나 별도 조사자가 진행하는 것이 바람직 하며, 기관의 사정에 따라 상담을 진행한 고충상담원이 조사를 할 수 있음
- 처리기한을 명시하되 기관 내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 매우 중요하므로 최대한 단기간으로 설정
- 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 주의하여야 함을 명시
- 조사 과정에서부터 외부전문가 등이 조사하거나 자문을 얻을 수 있도록 명시
 - 기관 관리자는 피해자의 입장보다는 기관의 안정성과 명예를 위한다는 명분으로 소극적으로 대처하여 피해자 보호에 소홀할 수 있으므로 외부전문가 또는 노동조합 등이 조사에 참여하거나 자문을 구하는 것이 전문성과 공정성을 높일 수 있음
 - 외부전문가 등이 참여, 위탁한 조사일 경우에도 고충상담원은 기관 내 조사 담당자로서 객관적 사건조사를 위한 지원, 진행사항에 대한 점검과 기관 내 2차 피해 방지를 위한 역할을 해야 함

- 피해자가 조사받을 경우 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 하되 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우에는 이를 제한할 수 있음
- 조사절차가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 국가인권위원회 등 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사를 반대하는 경우에 조사를 중지할 수 있음을 명시
- 조사 진행상황에 대하여 피해자가 잘 알 수 있도록 서면 등으로 고지해야 함
- 제8항의 ○○○부서는 아래의 경우로 처리함
 - 성희롱·성폭력과 복합된 사건의 경우에는 성고충상담창구 등 성고충처리 절차 담당 부서
 - 그 외 직장 내 괴롭힘 등과 복합된 사건의 경우에는 괴롭힘 상담창구, 괴롭힘 상담원, 인권담당부서, 인사위원회, 인사담당부서, 징계위원회 등 담당 권한이 있는 부서
- 고충상담원의 사실확인 등을 위한 협조 요청이 있을 경우, 업무 분장 회피 등으로 인한 피해자 보호 약화를 방지하고 담당 부서의 책임성을 강화하기 위하여 “정당한 이유 없이 이를 거절할 수 없다”는 규정을 명확히 할 필요성이 있음

제10조(조사결과의 보고)

제10조(조사결과의 보고) 고충상담원은 스토킹 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

- 스토킹 사안에 대한 조사 후 그 결과를 기관장에게 보고하여야 함을 명시

제11조(불리한 처우 금지 및 비밀유지)

제11조(불리한 처우 금지 및 비밀유지) ① ○○○기관의 장은 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 신고, 협력, 제8조에서 규정한 보호조치를 요구·신청했다는 것 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상 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 기회 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치

② ○○○기관의 장은 기관 구성원들이 피해자에 대하여 스톱킹 피해사실을 이유로 또는 제8조에서 규정한 보호조치를 요구·신청했다는 것 등을 이유로 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 2차 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)를 주지 않도록 하여야 한다.

③ 기관장, 고충상담원 등 스톱킹 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사실관계 확인 및 사안 처리, 피해자의 보호를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

○ 스톱킹과 관련된 피해의 주장이 제기된 경우에 행위자 혹은 상급자·관리자가 피해자 및 조사협조자 등에 대하여 인사, 복무 등에 있어서 불리한 처우를 하지 못함을 명시하고 불리한 처우를 열거. 피해자의 보호조치 요구, 외출, 휴가 사용 등을 이유로 한 불리한 처우도 금지

- 근로계약 관계에 한정하지 않고, 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하는 사람이 신고인 또는 피해자인 경우 포함

○ 스톱킹 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 행위자 징계 등의 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 피해자 및 행위자 등 관계자의 신원과 신청 내용 등에 관해 비밀을 유지할 의무가 있음을 명시

- 비밀 유지에 대한 서약서를 작성하고 피해자에 대한 정보가 노출되지 않도록 유의

※ 근거 법률

「스톱킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제6조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지 등) ① 피해자 또는 스톱킹 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 피해자 또는 스톱킹 사실을 신고한 자에게 스톱킹으로 피해를 입은 것 또는 신고를 한 것을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 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 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

제16조(벌칙) ① 제6조제1항을 위반하여 신고자 또는 피해자에게 해고나 그 밖의 불이익조치를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제12조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

제12조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 스토킹 사건을 심의하기 위하여 스토킹 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성하되, 기존에 설치된 고충심의위원회(성희롱·성폭력 고충심의위원회, 직장 내 괴롭힘 고충심의위원회 등)와 통합 운영할 수 있다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 최소 6인의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 ○○○기관의 장이 지명하는 자로 한다.

④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부의 스토킹 관련 전문가(이하 “외부위원”이라 한다)로 위촉한다.

⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.

⑥ 제4항 후단에도 불구하고 ○○○기관의 장(지방자치단체의 장, 시·도 교육감)이 스토킹 행위자로 지목된 경우에는 내부위원과 외부위원을 각각 동수로 구성하여야 한다.

- 사안의 심의를 위하여 위원회의 설치와 구성에 관한 사항 명시
 - 기관 사정에 따라 상설 위원회로 두거나 스토킹 사건 발생 시 구성하여 운영할 수 있음. 또한 기존에 설치된 고충심의위원회(성희롱·성폭력 고충심의위원회, 직장 내 괴롭힘 고충심의위원회 등)에서 심의하도록 규정할 수 있음
 - 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 전문성과 대표성을 고려하여 구성
 - 위원장은 기관장이 지명하는 자로 함
 - 심의의 객관성과 중립성을 위하여 고충상담원은 간사로만 참여하고, 위원회 위원으로서 심의에 참여하는 것은 지양. 또한 고충 상담, 사건 조사 등 사건처리 과정에 관여한 내부구성원, 외부전문가 역시 위원으로서 심의에 참여하는 것은 바람직하지 않음
 - 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 60%를 초과할 수 없게 하여 처리의 편향성에 대한 시비의 소지 제거
- 상시 종사자 30인 미만의 기관은 3인(외부위원은 1인 이상)으로 위원회 구성 가능(단, 기관장 포함 5인 이하의 기관은 여건에 따라 자율적으로 구성) 이 경우 남성 또는 여성 위원의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 안 됨
- 고충심의위원회의 객관성을 담보하고, 피해자에 대한 구제 절차와 행위자에 대한 조치가 적절하게 취해질 수 있도록 최소 2인 이상의 외부전문가를 위원회에 참여시킬 필요가 있음
- 지방자치단체와 시·도 교육청은 아래와 같이 조항 추가
 - 지방자치단체의 장이나 교육감이 연루된 스토킹 사건이 발생할 경우 피해자 보호 조치, 재발방지대책을 심의·의결하기 위해 고충심의위원회를 소집·운영할 수 있으며, 내부위원과 외부전문가를 동수로 구성

- 시·도는 특별시장, 광역시장, 특별자치시장, 도지사, 특별자치도지사가 연루된 스토킹 사건이 발생할 경우 여성가족부에 고충심의위원회의 구성에 필요한 외부 전문가의 추천을 요청하여야 함

제13조(고충심의위원회의 운영)

제13조(고충심의위원회의 운영) ① 위원회의 회의는 위원장이 소집한다. 다만, ○○○기관의 장이 스토킹 행위자로 지목된 경우에는 사건 발생 사실을 안 날로부터 7일 이내에 회의를 개최하여야 한다.

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. 다만, ○○○기관의 장(지방자치단체의 장, 시·도 교육감)이 스토킹 행위자로 지목되었을 경우 제1호에 대해서는 심의하지 아니한다.

1. 스토킹의 판단(2차 피해 포함)
2. 피해자에 대한 보호조치
3. 2차 피해 방지를 위한 조치
4. 그 밖에 스토킹의 재발 방지에 관한 사항

⑤ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원회는 심의결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

- 회의 운영에 관한 사항 규정
 - 위원회 권한의 크고 작음에 따라 위원장의 직무 및 회의 소집 방법, 의사·의결 정족수 등을 정할 수 있음
- 공정한 사건 조사를 위해 신고인과 위원 간 기피신청 및 회피 권리 포함
- 스토킹 성립 여부뿐만 아니라 피해자의 보호조치 등의 조치도 위원회에서 심도 깊게 논의할 수 있도록 심의사항을 명시
 - 조사 등 정식 사건처리 절차 착수 전에 시행된 피해자 보호조치의 중단, 연장, 추가 등 사전조치의 적절성 등에 대해서도 심의 필요
- 서면 통보 시 통보서에 신고된 내용, 인정된 내용, 심의 결과 등을 명시
- 지방자치단체와 시·도 교육청은 아래와 같이 조항 수정 및 추가
 - 지방자치단체의 장이나 교육감이 연루된 스토킹 사건이 발생할 경우, 신속한 피해자 보호 및 재발방지대책 논의를 위해 위원회 조기 소집

제14조(조사 등 결과 통지)

제14조(조사 등 결과 통지) ○○○기관의 장은 당사자에게 별지 제3호의 서식에 따라 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.

- 고충상담원의 조사 및 고충심의위원회의 심의 결과를 당사자에게 통지해야 함을 규정
- 지방자치단체의 장과 교육감이 행위자일 경우에는 당사자에 인사·복무에 관한 권한을 위임받은 자를 포함

제15조(징계)

제15조(징계) ① ○○○기관의 장은 스토킹에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다.
② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견진술 기회를 부여하여야 한다.
③ ○○○기관의 장은 스토킹 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자에 대하여 징계 등 조치를 하여야 한다.

- 기관장의 책무에서 스토킹 행위자에 대한 제재가 이루어지도록 명시
 - 사법기관에서의 판단과 별개로 사내 절차에 따라 행위자에게 징계 등 조치를 할 수 있음
 - 스토킹에 해당하는 경우에는 법령에 따른 징계사유에 해당할 수 있으므로 임의로 징계절차를 생략할 수 없음(「국가공무원법」 제78조, 「근로기준법」 제76조의3 등)
 - 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」에 따라 ‘응급조치, 긴급응급조치, 잠정조치’ 등이 있는 경우가 있을 수 있고, 특히 접근금지과 관련한 조치가 있는 상황이나 있었던 상황이라면, 반드시 피해자와의 분리조치(근무장소 변경 등의 조치)를 수반한 징계조치(전보 등)가 포함될 수 있도록 하여야 할 것임
- 스토킹 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대한 징계 등의 조치를 통해 2차 피해 방지 효과 기대
 - 스토킹으로 시작되지 않은 성희롱이라고 해도 거절의 의사를 밝히거나 신고를 하는 순간 2차 피해의 일환으로 스토킹이 발생할 수 있어 행위자에게 미리 금지되는 행위를 주지시켜야 하며 그럼에도 불구하고 행위가 발생한 경우 별개의 건으로 추가 조사 시행 후 이를 징계사유로 삼아야 함
- 행위자에 대한 징계조치 시 재발방지교육(특별인권교육)을 병과하여 실시할 수 있음

제16조(재발방지조치 등)

- 제16조(재발방지조치 등) ① ○○○기관의 장은 스토킹의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.
- ② 재발방지대책에는 사건 처리경과 및 조치결과에 관한 사항, 스토킹 방지 조치 및 예방교육의 실시 등에 관한 사항, 피해자 또는 스토킹 사실을 신고한 사람에 대한 불이익조치 금지 및 보호조치 마련 등 2차 피해 방지에 관한 사항, 그 밖에 기관 내 스토킹 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다.
- ③ ○○○기관의 장은 제1항의 재발방지대책을 수립·시행하는 경우 스토킹이 성희롱·성폭력과 결합된 사건인 경우에는 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 또는 「양성평등기본법」 제31조에 따른 재발방지대책과 통합하여 수립·시행할 수 있다.
- ③ ○○○기관의 장은 스토킹 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 스토킹 예방교육, 스토킹의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ④ ○○○기관의 장은 스토킹 사건 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시한다.
- ⑤ ○○○기관의 장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해 복구를 지원한다.

○ 재발방지조치 등 관련 사항 규정

- 스토킹이 성희롱·성폭력과 복합된 사건인 경우에는 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조 제5항에 따라, 위 재발방지대책을 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 제1항 또는 「양성평등기본법」 제31조 제1항에 따른 재발방지대책과 통합하여 수립·시행할 수 있음
- 스토킹이 직장 내 괴롭힘과 복합된 사건의 경우에는 직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정 표준안(2022년 표준취업규칙 별첨) 제19조에 따른 재발방지대책과 통합하여 수립·시행할 수 있음. 각 기관에 마련되어 있는 “직장 내 괴롭힘 예방지침”의 재발방지조치 등 참고 가능

제17조(상급기관의 관리·감독 강화)

제17조(상급기관의 관리·감독 강화) ① 스톡킹 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체 없이 상급기관으로 스톡킹 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.
② 제1항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고 사건발생기관에서는 피해자 보호조치를 취해야 한다.

- 공공기관의 기관장 또는 고위직 임원이 행위자로 지목된 경우, 상급기관이 있는 경우에는 상급기관에서 조사 및 조치가 이루어질 수 있도록 하며 이와 관련, 상급기관은 세부절차를 마련하여야 함
 - 기관장 또는 고위직 임원이 행위자인 경우 기관에서 사건을 은폐 또는 축소할 우려가 있는 등 기관에서 자체적으로 사건을 처리하기 어려우므로 상급기관에서 조사 단계에서부터 지휘·감독하도록 함
- 조사를 이관할 경우 피해자, 행위자에게 알려 사건처리 현황을 인지할 수 있도록 함
 - 상급기관은 사건 발생기관과 사건 진행현황에 대해 공유하고 피해자 보호 등에 함께 노력하도록 함
- 상급기관은 조사를 이관받을 담당 부서를 지침이나 연간운영계획 등에 명시(예: 고충상담부서로 이관, 해당 기관의 관리·감독 부서로 이관 등)

붙임

스토킹 피해자 지원 제도

구분	지원내용	안내기관
초기상담	▶ 정보제공 및 관련기관 연계 (보호시설, 법률, 의료 등)	여성긴급전화1366
상담지원	▶ 스톱킹 피해의 신고접수와 이에 관한 상담, 보호시설 연계 등	성폭력·가정폭력상담소 (통합상담소 포함), 여성긴급전화1366, 해바라기센터
	▶ 피해자 치료회복프로그램	성폭력·가정폭력상담소 (통합상담소 포함), 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설, 스토킹 시범사업 운영기관
피해자보호	▶ 긴급피난처 입소 (최대 7일)	여성긴급전화1366
	▶ 범죄피해자 임시숙소 제도 (1~5일)	경찰관서(사건담당 경찰관 또는 피해자전담경찰관)
	▶ 스톱킹 피해자 주거지원 - 긴급주거지원 (7일 이내, 최대 30일) - 임대주택 주거지원 (3개월, 1회 연장 가능) ※ 지자체별 스톱킹 피해자 보호시설 및 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설도 이용 가능	스토킹 시범사업 운영기관, 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설
의료지원	▶ 신체적·정신적 치료비용 등 의료비 지원	시·도 및 시·군·구, 성폭력·가정폭력상담소 (통합상담소 포함), 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설, 여성긴급전화1366, 해바라기센터
법률지원	▶ 법적 절차 진행 시 무료법률지원기관 연계 [무료법률 지원] · 신청방법 : 기관 문의 - 대한법률구조공단(☎132) - 한국가정법률상담소(☎1644-7077) - (사)한국성폭력위기센터(☎02-883-9284) - 대한변협법률구조재단(☎02-3476-6515) · 지원내용 : 민·형사 소송 지원	성폭력·가정폭력상담소 (통합상담소 포함), 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설, 여성긴급전화1366, 해바라기센터
	▶ 수사기관 조사 및 법원 증인신문 동행	성폭력·가정폭력상담소 (통합상담소 포함), 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설, 해바라기센터