

공공부문 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼

여성가족부 <공공부문 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼> 전면개정(2023.)



광주광역시
(인권평화과)

- 목 차 -

I. 성희롱·성폭력 판단기준

1. 성희롱 정의와 판단기준	2
가. 성희롱 정의	2
나. 성희롱 판단기준	3
2. 성폭력 개념과 유형	14
가. 성폭력 개념 및 유형	15
나. 디지털 성폭력 정의 및 유형	17
3. 직장 내 스토킹	18
4. 성희롱과 성폭력의 차이	20

II. 성희롱 2차 피해와 예방

1. 성희롱 2차 피해란?	23
2. 성희롱 2차 피해의 양상	25
가. 2차 가해(피해)의 양상	25
나. 기관장 등 2차 피해의 예방 및 대응	26

III. 광주시 성희롱·성폭력 사건 처리절차

1. 성희롱·성폭력 사건 처리절차	27
2. 성희롱·성폭력 사건 세부절차	27
가. 상담, 인지, 신고 및 조사신청 접수	30
나. 조사 및 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의 및 의결 등	39
다. 사건종결 및 사후처리	47
라. 재발방지대책	49

IV. 기관장, 관리자, 피해자, 동료근로자 등의 역할 및 대응

1. 사업주 또는 기관장, 대표이사	51
2. 관리자	52
3. 행위자	54
4. 고충상담원	55
5. 피해자	56
6. 동료(주변인)	57
7. 노동조합	58

V. 관련 법령 및 서식

1. 관련 법령

가. 양성평등기본법	60
나. 양성평등기본법 시행령	62
다. 광주광역시 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지지침	65
라. 광주광역시 인권보장 및 증진에 관한 조례 시행규칙	73

2. 성희롱 사건 관련 서식

가. 상담 및 사건 접수 대장 양식	75
나. 사건 신고서 양식	76
다. 사건 접수 확인서 양식	77
라. 상담일지 양식	78
마. 자료제출 확인서	79
바. 조사결과 보고서	80
사. 의결서	81
아. 고충심의위원회 심의 결과 통보서	82
자. 합의서 양식	82

VI. 지방자치단체장 및 공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건 처리

1. 지방자치단체의 장 등 선출직 기관장의 법률관계

가. 선출직 기관장이란	84
나. 선출직 기관장의 권한과 지위	84

2. 지방자치단체의 장 등 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 절차

가. 기본방향	86
나. 상담 및 신고 접수	86
다. 신고 접수 후 피해자 보호조치	89
라. 성희롱·성폭력 판단 후 사건 처리	90

3. 공공기관의 장 등의 법률관계

가. 공공기관이란	92
나. 기관장 등의 정의와 임면	93

4. 공공기관장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 절차

가. 기본방향	94
나. 상담 및 신고 접수	95
다. 신고 접수 후 후속조치	98
라. 성희롱·성폭력 판단 후 사건 처리	99

성희롱·성폭력 판단기준

1. 성희롱 정의와 판단기준

가. 성희롱 정의

나. 성희롱 판단기준

2. 성폭력 개념과 유형

가. 성폭력 개념 및 유형

나. 디지털 성폭력 정의 및 유형

3. 직장 내 스토킹

4. 성희롱과 성폭력의 차이

1. 성희롱 정의와 판단기준

가. 성희롱 정의

- 일반적으로 성희롱이란 상대방이 원치 않는 성적(性的)인 말이나 행동을 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 하는 행위를 말한다.
- 성희롱의 개념은 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”이라 함)에서 찾아볼 수 있다. 이 법률들은 성희롱을 공통적으로 ‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에서 불이익을 주는 것으로 정의하고 있다.
- 위의 법에서 규율하는 성희롱은, 형사처벌이 아니라 조직 내 성희롱의 예방 및 근절을 목적으로 한다. 따라서 강간이나 강제추행 등이 형법 등에서 정하는 성폭력 범죄에 해당하는지 여부와는 별개로, 행위가 업무와 관련하여 발생하였고, 피해자가 이로 인해 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈으면 성희롱이 성립된다.

각 법률에서 정의하고 있는 성희롱 정의는 아래와 같음

「양성평등기본법」 제3조제2호	• “성희롱”이란 업무, 고용 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체*의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. - 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 - 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위 * 양성평등기본법 시행령 제2조 1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급학교 / 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체
• 「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목	• “성희롱”이란 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 대한 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.
• 「남녀고용평등법」 제2조제2호	• “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 근로 조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

□ 각 법률을 성희롱 행위자, 피해자, 피해자의 범위, 업무관련성, 피해로 나누어 비교하면 아래와 같다.

구분	양성평등기본법	남녀고용평등법	국가인권위원회법
행위자	‘국가기관 등’(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자 또는 업무와 밀접한 관련이 있는 자	‘공공기관’(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자
피해자	불특정 (업무, 고용 그 밖의 관계)	다른 근로자	불특정 (업무 등 관련)
업무 관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여
행위 태양	성적 언동 또는 성적 요구 등	성적 언동 또는 그 밖의 요구 등	
행위로 인한 피해	성적 언동(굴욕감, 혐오감) 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 이에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위	성적 언동(굴욕감, 혐오감) 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것	성적 언동(굴욕감, 혐오감) 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

나. 성희롱 판단기준

□ “성희롱”이 성립하려면 우선, 행위자 및 피해자가 위 법률에서 말하는 행위자와 피해자에 해당되는지를 판단해야 한다. 또한 업무관련성 여부 및 행위자의 행위가 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 유발했는지, 성적 언동이나 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익이 주었거나, 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하였는지도 검토하여야 한다.

1) 성희롱의 행위자

□ 성희롱 행위자의 범주에 관하여 「양성평등기본법」은 국가기관 등의 종사자 및 사용자 또는 근로자로, 「남녀고용평등법」은 사업주, 상급자 또는 근로자로 정의하고 있다.

「양성평등기본법」	국가기관 등(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자
「국가인권위원회법」	공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자
「남녀고용평등법」	사업주, 상급자 또는 근로자

① 「양성평등기본법」상 성희롱 행위자

- 「양성평등기본법」에서 규정하는 “국가기관 등”은 국가기관·지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체를 의미한다(「양성평등기본법」 제3조제2호 및 같은 법 시행령 제2조).
- 「양성평등기본법」에서 규정하는 “사용자”는 사업주뿐만 아니라 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 포함하는 넓은 개념이다(「양성평등기본법」 제3조제3호).

▶ 사업 경영 담당자
: 사업주가 아니면서, ▶사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자 (예 대표이사, 등기이사, 지배인)

▶ 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자 : 사업주 또는 사업의 경영담당자로부터 권한을 위임받아 자신의 책임 아래 근로자 채용, 해고, 근로조건 결정, 집행 등 인사처분을 할 수 있고, 근로자의 업무를 지휘·감독하는 자 (예 인사노무담당이사, 공장장 등)로 형식적인 직위나 직급에 따라 판단하는 것이 아니라 구체적인 직무내용에 의한 판단해야 한다.

② 「남녀고용평등법」상 성희롱 행위자

- 「남녀고용평등법」이 규정하고 있는 “사업주”는 법인사업의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 개인사업주를 말한다. 따라서 법인의 대표이사는 사업주는 아니지만 “상급자”에 해당하여 성희롱 행위자에 포함된다.
- 파견근로자 역시 「남녀고용평등법」의 적용을 받는 근로자로 성희롱 행위자 범위에 포함 된다.
 - ▶ 파견근로자에 대한 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무는 파견근로자가 실제로 일하는 사업장의 사업주(사용사업주)에게 있습니다(「남녀고용평등법」 제34조).
 - ▶ 파견근로자가 사용사업주 소속 근로자에게 성희롱을 한 경우, 사용사업주가 사실을 확인하고, 이에 대한 조치를 취해야 한다. 다만, 사용사업주는 파견근로자에 대한 징계권한이 없기 때문에 직접적인 징계는 불가능하고, 그 근로자를 고용하여 파견한 사업주(파견사업주)에게 성희롱 행위를 한 파견근로자를 징계하도록 요구하는 등 피해근로자 보호를 위한 조치를 하여야 한다.

③ 고객(민원인)의 경우

- 기관장(사업주)에게는 고객(민원인)에 의한 성희롱을 방지할 의무가 있다. 「남녀고용평등법」은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우, 사업주가 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 사업주는 근로자가 성희롱 피해를 주장하거나 성적 요구 등에 따르지 않았다는 것을 이유로 피해 근로자에게 불이익한 조치를 하여서는 안 된다(「남녀고용평등법」 제14조의2 제1항 및 제2항).

▶ 기관장(사업주)은 고객을 직접 대면하는 등의 고객응대근로자가 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언, 폭행 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 근로자에게 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치, 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 조치를 하여야 한다(「산업안전보건법」 제41조).

2) 성희롱의 피해자

- 「양성평등기본법」은 「국가인권위원회법」과 마찬가지로 성희롱 피해자의 범위를 ‘근로자’로 한정하고 있지는 않다. 다만, 직장 내 성희롱에 대한 고충 처리는 피해자가 직장 내 종사자인 경우에 한정하여 이루어지므로, 사건처리 대상인 성희롱의 피해자는 일반적으로 조직 내 구성원일 것이다.
- 「남녀고용평등법」의 피해자는 ‘근로자’로 한정되며, 근로자가 아닌 피해자는 「남녀고용평등법」상 ‘직장 내 성희롱’ 규정의 적용을 받을 수 없다.
- ‘근로자’는 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”로 「근로기준법」상의 근로자를 말한다. 임금을 받고 사업장에서 근로를 제공하는 자는 정규직, 임시직, 계약직, 시간제 근로자 등 명칭, 고용형태, 근로계약 기간에 관계없이 모두 근로자에 해당한다.
- 구직자도 「남녀고용평등법」상 성희롱 피해자가 될 수 있다.
 - ▶ 「양성평등기본법」은 피해자의 범위를 한정하지 않고 있으며, 「남녀고용평등법」상 근로자에는 고용된 사람뿐만 아니라 ‘취업할 의사를 가진 사람’도 포함된다(「남녀고용평등법」 제2조 제4호). 예를 들어 취업 면접을 보러 온 구직자에게 구직업체 사업주나 근로자가 성희롱을 한 경우, 구직자는 「양성평등기본법」 및 「남녀고용평등법」의 적용을 받는 성희롱 피해자에 해당한다.

3) 지위 또는 업무관련성

- 성희롱은 직장 내 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있어야 한다.
- 우리 대법원은 지위 또는 업무관련성을 ‘포괄적인 업무관련성’으로 이해하고 있다. 이는 “업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우”뿐만 아니라 “권한을 남용하거나 업무수행을 병자하여 성적 언동을 한 경우”도 포함하는 것이다(대법원2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결). 업무관련성이 인정되는지는 당사자 간의 관계, 행위가 이루어진 장소와 상황, 행위내용과 정도 등 구체적인 사정을 참작하여 판단하여야 한다.
- 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부에서 근무시간에 성희롱이 발생한 경우뿐만 아니라 사업장 밖에서 근무시간 외에 발생한 경우라도 성희롱이 성립할 수 있다.
 - ▶ 이에 따라 성적 언동이 업무시간 이후나 회식 장소, 술자리에서 일어난 경우, 발생장소가 근무 장소 밖이었거나 또는 사적인 만남으로 보이는 자리였다 하더라도 업무관련성이 인정될 수 있다.

☞ 해외출장 공식행사 일정 이후 술자리

A는 ○○부 실장으로 근무하던 중 직속 부하 직원 및 산하단체 여직원인 피해자와 같이 해외출장을 갔다. 공식행사 일정을 마치고 가진 술자리에서 A는 피해자에게 성희롱을 하였다. 해외 출장 업무를 마치고 가진 술자리에서의 A의 언동은 업무의 연장선상에서 또는 업무와 관련된 회식자리에서 이루어진 것으로 업무 관련성이 인정된다. (서울행정법원 2015. 8. 27. 선고 2015구합5665 판결).

☞ 카카오톡이나 문자메시지 발송

A는 약 한 달 동안 피해자에게 애인임을 전제로 하거나 성적 접촉을 노골적으로 표현하거나 요구하는 카카오톡이나 문자메시지 발송을 반복적으로 하였고, 피해자에게 자신이 제2차 교육생 채용과정에 영향력을 행사 할 수 있음을 암시하는 카카오톡이나 문자메시지를 보냈다. 피해자는 B사의 교육생으로 채용되기를 간절히 바라고 있었기 때문에 카카오톡이나 문자메시지를 통한 A의 연락을 완강하게 거부하기는 어려웠고 피해자가 이로 말미암아 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느낀 점 등을 볼 때, A의 언행은 성희롱에 해당된다. (춘천지방법원 영월지원 2014. 8. 28. 선고 2013가합791 판결).

☞ 담당업무가 중첩되지 않은 시기의 업무관련성 판단

A가 피해자를 채용할 당시 교장, 교감과 함께 면접위원으로 참여하였던 점, 문제된 성적 언동의 일부는 피해자가 근무를 시작한 다음 날 이루어진 것이고 당시 행위자는 피해자에 대한 평가업무를 맡고 있던 시기였으며, 행위자가 도서관 업무를 담당하지 않게 된 이후에도 도서관에서 국어수업을 진행하거나 후임자에게 도서관 업무에 관한 사항을

인계하는 방식으로 피해자의 업무에 여전히 직·간접적으로 영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 것으로 보이는 점, 피해자 또한 행위자의 성희롱에 대한 민원신청서를 제출하면서 행위자를 직장생활에서 계속 대하고 부딪쳐야 하며 업무적으로 볼 수밖에 없는 관계라서 힘들었고, 자신에 대한 평가 역시 행위자가 하고 있는 것으로 알고 있어 계속되는 식사 제안을 계속하여 거절할 수는 없었던 점 등에 비추어 보면, 행위자는 계약직으로 있던 피해자에 대한 사실상 관리·감독적 관계에서 그 지위를 이용하거나 또는 업무와 관련하여 영향력을 행사할 수 있는 지위에서 성희롱 행위를 한 것이 인정된다.
(전주지방법원 2014. 8. 13. 선고 2013구합1871 판결).

☞ 팀 회식을 마치고 함께 퇴근하던 중, 지하철 역사 안 및 택시에 탑승하여 이루어진 행위

A는 피해자와 팀회식을 마치고 함께 퇴근하던 중, 지하철 역사 안 및 택시에 탑승하여 신체 부위를 접촉하는 방식 등으로 성희롱하였다. 이 사건 당일 회식은 팀으로 인사발령을 받은 피해자를 환영하기 위하여 팀 직원들이 마련한 자리로서 업무의 연장인 사내행사의 성격을 갖는 것이므로, 위 회식을 마치고 귀가하는 것은 퇴근에 준하는 행위로 볼 수 있다. 그렇다면 원고가 위 회식을 마친 후 귀가하는 도중에 동료 직원인 피해자를 성희롱한 것은 회사의 업무에서 온전히 벗어나기 전에 발생한 행위로서 업무관련성이 인정된다

(서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 판결)

4) 행위(성적 언동 등)

성희롱이 성립되기 위해서는 문제가 된 행위가 “성적 언동 또는 성적 요구 등”에 해당해야 한다.

① 성적 언동의 의미

- “성적 언동 등”은 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 말이나 행동으로, 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 말한다.
- 성적 언동이 성립하기 위하여 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니다. 그러나 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여, “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위”여야 한다.

☞ “성희롱의 전제조건인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다,
(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결)

□ 행위에 대한 상대방의 반응은 성적 언동을 판단하는 데 있어서 고려사항 중 하나다.

그러나 성희롱이 성립하기 위하여 반드시 상대방이 분명하게 거부 의사를 표현하거나 불쾌감을 표시해야 하는 것은 아니다. 조직 내 분위기가 우선되는 우리 일터 문화, 상급자나 동료와의 관계, 2차 피해에 대한 불안감이나 우려 등을 고려할 때, 성적 혐오감이나 굴욕감을 느끼더라도 뚜렷하게 싫어하는 내색을 보이기 쉽지 않다. 특히 행위자가 상급자이거나 선배여서 우월적 지위에 있거나 피해자에게 영향을 미칠 수 있는 경우, 피해자는 행위자에 대하여 즉각 거절하거나 명시적으로 거부 의사를 표시하기 어렵다는 사정을 유의해야 한다.

□ 피해자에게 직접 성적 언동을 하여 성적 굴욕감이나 혐오감을 준 경우뿐만 아니라 다른 사람이나 매체 등을 통해 전파하는 간접적인 방법으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 환경을 조성하는 것도 성희롱에 포함된다.

☞ G 등의 발언은 피고 회사의 근로자 사이에서 동료 근로자인 원고 A를 대상으로 한 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하거나 성적인 사실관계를 확인함으로써 원고 A에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으킬 것과 동시에 적대적이고 위협적인 근로환경을 조성하는 행위로서 업무관련성도 인정된다. G 등의 발언은 대부분 원고 A 앞에서 직접 행해진 것이 아니라 근로자 사이에 원고 A를 대상으로 한 성적인 내용의 정보를 유포하는 간접적인 형태로 이루어졌지만... 직장 내 성희롱에 해당한다
(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결).

▶ 자리에 없는 사람에 대한 언동이나 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 그것을 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱이 된다.

☞ A는 1) 수업 시간에 자리에 없는 여학생에 대하여 “동거하는 것이 아니냐. 또 병원 간 거 아니냐. 애 떼러갔느냐”는 이야기를 하였다. 2) 당근을 남근 모양으로 조각하여 학생들이 실습실에 들어오기 전에 개수대에 전시하였다. 남자 성기와 여자 성기 모양을 본따 제작된 그릇을 실습실에 두어 학생들이 발견하도록 하는 등의 행위를 하였다.

1) A가 수업 시간에 자리에 없는 여학생을 들어 낙태 운운한 것에 대하여, 상대방인 여학생이 없는 자리에서 말한 것이므로 그 여학생에 대한 성희롱으로 볼 수는 없으나, 강의실에 있었던 다른 학생들에 대하여 성적 굴욕감, 혐오감을 주기에 충분한 말이므로 다른 학생들에 대한 성희롱이 된다고 보았다.

2) 또한 행위자가 성기 모양으로 조각한 당근을 개수대에 담가놓은 사실은 특정 상대방을 대상으로 한 행위는 아니지만 실습실을 이용하는 학생들이 제한 없이 볼 수 있는 상태로 둔 것이므로 실습 학생 전체를 상대방으로 한 것으로 볼 수 있고, 조각의 모양을 볼 때 학생들에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하기에 충분하여 성희롱에 해당한다
(대구지방법원 포항지원 2012. 5. 24. 선고 2011가합1045 판결)

☞ 자리에 없는 직원에 대하여 다른 직원들에게 “재 옷 입는 것 봐봐. 나가요 갈아”, “술집 여자같이 남자한테 가방 사달라고 하는 것 봐”라고 말한 행위는 대상자 및 주변 동료들에게 행한 성희롱적 발언으로서 징계사유에 해당함을 인정한 사례
(서울남부지방법원 2015. 1. 30. 선고 2013가합18562 판결)

② 성적 언동의 인정례

□ 「남녀고용평등법 시행규칙」 제2조 [별표 1]은 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준을 육체적·언어적·시각적 행위로 나누어 예시하고 있다.

▶ 육체적 성희롱에는 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위, 안마나 애무를 강요하는 행위도 포함된다.

☞ 육체적 성희롱으로 인정된 예 (법원, 인권위)

- 허리에 손 두르기와 함께 손으로 엉덩이를 툭툭 치는 행위
- 허리를 잡고 다리를 만지는 행위
- 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬는 행위
- 안마를 해준다고 어깨를 만지는 행위
- 테이블 아래에서 발로 다리를 건드리는 행위
- “노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 팔짱을 끼고 억지로 차에 태우는 행위
- 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키는 행위
- 가슴을 스치고 지나가는 행위
- 무릎을 만지고 무릎을 베고 누우려 하는 등의 행위
- 상의를 들어 올려 배가 드러나게 한 행위
- 손으로 볼을 지그시 누르듯이 밀고, 손을 잡아 이를 뿌리치는 피해자를 5~10m 가량의 거리를 끌고 간 행위 등

▶ 성희롱 피해에는 언어적 성희롱이 주를 이룬다.

언어적 성희롱에는 (1) 외모에 대한 성적 비유나 평가, (2) 음담패설 및 성적 농담(SNS, 전화, 문자, 메신저, 이메일 등으로 행하는 것을 포함한다), (3) 성적 사실관계를 묻거나 이에 대한 정보를 유포하는 행위, (4) 성적 관계를 요구하는 행위, (5) 회식 자리에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위 등이 있다. 언어적 성희롱은 육체적 성희롱과 함께 나타나는 경우도 빈번하다.

☞ 육체적 성희롱으로 인정된 예 (법원, 인권위)

- “딱 붙은 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀. 회사 다닐 맛 난다”
- “여자가 들어갈 때 들어가고 나올 데 나와야 하는데 넌 말라서 안 섹시해.”
- “여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어?”
- “○○씨도 여잔데 미니스커트나 파인 옷 같은 것도 입고 다녀”
- “술집 여자같이 그런 옷차림이 뭐야?”
- “아가씨 엉덩이라 탕탕하네.”
- “술 먹고 같이 자자.”
- 자신의 성생활을 이야기하거나 상대방의 성생활에 대해 질문하는 행위
- “어제 또 야동 봤지?”
- “남자는 허벅지가 튼실해야 하는데, 좀 부실하다.”

- “운동하고 왔어? 어깨 한번 만져보고 싶다.”
- “우리는 여직원이 많아서 여자 나오는 술집은 갈 필요가 없어.”
- “술은 여자가 따라야 제 맛이지. ○○씨가 부장님 술 좀 따라드려”
- “우리 ○○씨~ 우리 이쁜이~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?”
- 입고 있는 티셔츠를 보며 “그 셔츠 맘에 든다. 한번 입어보게 벗어봐라.”라는 말을 수차례 하고, 티셔츠를 잡거나 만지며 벗어보라고 한 행위
- “한국 여성들이 외국남자를 좋아하는데, 그게 커서 좋아한다”
- “내가 총각이라면 (상대방)과 결혼할 것이다”
- “성적인 문란함이 여성 불임의 원인이 될 수 있다”
- “(치마가 짧다면서 고개를 숙이며) “다 보인다”
- “몸을 팔아 생계를 유지하는 여자들 같다.”
- “처녀분이 총각김치를 맛있다고 하면 어떡하냐”
- “내가 나이가 많아서 그런지 어린 여자보다 나이 많은 여자가 좋다”
“어린애들이 타주는 차가 맛있다”
“몸매가 좋으니까 ○○가 나가봐라”
“몸매가 날씬해서 사람이 냉정해 보인다”
- (동성 간) “왜 이렇게 늦게 오냐, 오줌을 찝끔찝끔 싸냐, 건강하냐?”

- ▶ 성희롱은 시각적인 방식으로 이루어질 수도 있다. 시각적 유형의 성희롱은 성적합의가 있거나 이를 연상시키는 물체나 사진 등을 인지 가능한 상태에 두는 방식으로 이루어진다. 구체적으로는 (1) 성적 합의가 있거나 이를 연상시키는 사진이나 동영상, 만화, 기사, 농담시리즈, 이에 대한 링크를 카카오톡, 메신저 등을 통해 전송하는 행위 (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등이 포함 된다. 성행위를 연상시키는 동작을 취한 행위, 성기 모양의 조각을 볼 수 있게 둔 행위가 성희롱으로 인정된 예도 있다.
- 윙크하는 행위가 성적 언동인지 여부에 관하여 일률적으로 판단하기는 어려우나, 윙크가 사회적으로 지니는 일반적인 의미를 고려할 때 다른 성적 언동과 중첩되거나 밀접하게 접촉되어 나타난 경우 성적 언동으로 인정될 가능성이 높다.

☞ A는 육군 장교로 피해자(행위자와는 상하급 관계)에 대하여 1) 사무실에서 야간 훈련 인원과 함께 야식을 먹으면서 피해자의 입 주변에 음식물이 묻어 있는 것을 보고 얼굴을 피해자에게 가까이 들이밀면서 “내 입술로 닦아주어야 하나”라고 말하고 2) 5일 후 피해자를 보고 웃으면서 ‘윙크’를 하였다. 피해자는 상당한 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낀 제1행위가 발생한 날로부터 불과 5일 만에 제2 행위를 당하였는데, A는 피해자에게 제1행위에 대하여 아무런 사과도 하지 않은 상태였고, 피해자에게 윙크할 만한 아무 이유도 없었다며, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위에 해당한다고 인정한 사례
(대전지방법원 2019. 10. 23. 선고 2018구합107069 판결).

☞ A는 병원 외과의로 근무하면서 진료실 접수와 안내 업무를 돕고 있던 피해자에게 1) 환자가 방문하면 알려 달라는 의미로 링크와 함께 “오빠 보고 싶으면 연락해”라고 수차례 말하고 2) 마주칠 때마다 손을 들어 인사하면서 한쪽 눈을 찡긐 감았다가 뜨는 ‘링크’를 15회 이상 하는 행위를 하였다. 이 같은 언행이 지니는 일반적인 의미, A와 피해자와 직책상 관계, 연령의 차이, 피해자가 상당한 정신적인 고통을 받아왔던 것으로 보인 점 등을 고려할 때 성적 불쾌감이나 모멸감을 주기에 충분한 언행이었다고 본 사례 (서울행정법원 2021. 5. 21. 선고 2020구합82796 판결).

- ▶ 원하지 않는 사적 만남이나 교제를 강요하는 행위, 좋아한다고 하면서 원하지 않는 접촉을 계속하여 시도하는 행위는 법원과 국가인권위원회에서 인정하는 대표적인 성적 언동 또는 성적 요구의 사례다. 이러한 행위는 「스토킹범죄의처벌 등에 관한 법률」에서 정하는 스톱킹행위 또는 스톱킹범죄에 해당할 수도 있다.

□ 그 밖에 법원이나 국가인권위원회에서 성희롱 행위로 인정된 사례들은 아래와 같다.

☞ 그 밖에 성희롱으로 인정된 예 (법원, 인권위)

- 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위
- 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 원치 않는 근로자의 참석을 강요하는 행위
- 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위
- 등 부분 등 맨살이 드러난 신체 부위를 촬영하는 행위
- 실제로 촬영하거나 저장하지는 않았다고 해도 무단으로 영상을 촬영하는 듯한 행위
- 출장지 숙소에서 따라 들어오려고 하면서 “쉬었다 가자”고 한 행위

- 성희롱 여부를 판단하는 때에는 “피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야” 한다 (「남녀고용평등법 시행규칙」 제2조 [별표 1]).

5) 성희롱 행위로 인한 피해

성희롱 행위에 해당하려면 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼거나, 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 한 근로조건 및 고용상의 불이익을 입어야 한다.

① 성적 굴욕감·협오감

- “성적 굴욕감 또는 협오감”이란 성적 언동 등으로 상대방(피해자)이 느끼는 불쾌한 감정을 말한다. 대법원의 판례는 피해자가 굴욕감 또는 협오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 “객관적으로 상대방(피해자)과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 협오감을 느끼게 하는 행위”여야 한다는 판단기준, 즉 ‘합리적 피해자의 관점’을 제시하고 있다. 상대방(피해자)이 아니라 일반적이고도 평균적인 사람을 기준으로 한다면, 피해자들이 처한 사정을 충분히 고려하지 못하게 되기 때문이다.

☞ 성희롱이 성립되기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 협오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 협오감을 느꼈음이 인정되어야 한다 (대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결).

- 대법원은 2018년 아래 사안에서 ‘객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장’에서 심리·판단한다는 것은 우리 사회 전체의 일반적이고도 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 협오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단하는 것이라고 하였다. 또한 이 기준으로 심리·판단할 때 구체적으로 어떤 사정들을 고려해야 하는 것인지 제시하면서, ‘합리적 피해자의 관점’을 보다 분명히 하고 있다.

☞ 교수의 학생들에 대한 성희롱이 인정된 예

교수 A는

- 학생 1에게 “뽀뽀해 주면 추천서를 만들어 주겠다”고 하고, 신청서를 제출하러 간 학생 2에게는 “볼에 뽀뽀를 하면 신청서를 받아주겠다”고 하여 학생 2는 어쩔 수 없이 볼에 뽀뽀를 하였다. 학생 1에게 “남자친구와 왜 사귀냐, 나랑 사귀자”, “나랑 손잡고 밥 먹으러 가고 데이트 가자”, 학생 1과 3에게 “엄마를 소개시켜 달라”고 하는 등의 말을 하였다.
- 학생 1, 2에게 수업시간에 뒤에서 안는 듯한 포즈로 지도하거나 학생 2에게 불필요하게 한 의자에 앉아 가르쳐주는 주는 등 신체적 접촉을 하였으며, 얼굴에 손대기, 어깨동무, 허리에 손 두르기과 함께 손으로 엉덩이를 툭툭 치는 행위, 단둘이 있을 때 팔을 벌려 안은 행위, 학과 MT에서 볼에 뽀뽀를 하는 행위를 하였다.
- 학생 3에게 수업시간에 의자에 같이 앉거나 마우스를 잡은 손을 겹쳐 잡고 수업을 진행하였으며, 길을 가다가 어깨동무를 하는 행위, 가슴 부분의 남방 단추가 떨어지려 할 때 불필요하게 단추를 만지는 행위를 하였다.

☞ 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 가해자가 교수이고 피해자가 학생이라는 점, 성

희롱 행위가 학교 수업이 이루어지는 실습실이나 교수의 연구실 등에서 발생하였고, 학생들의 취업 등에 중요한 교수의 추천서 작성 등을 빌미로 성적 언동이 이루어지기도 한 점, 이러한 행위가 일회적인 것이 아니라 계속적으로 이루어져 온 정황이 있는 점 등을 충분히 고려하여 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자들과 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단해야 한다(대법원 2018. 4. 12 선고 2017두74702 판결).

▶ 이때 피해자가 자신의 성희롱 피해 진술에 소극적이었다거나 성희롱 사실이 발생한 후 일정 시간이 경과한 후에 문제를 제기하였다는 등의 사정만으로 성희롱 사실이 발생 하지 않았다고 볼 수는 없다.

□ 상대방이 행위자의 성적 언동에 의하여 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 것으로 충분하고 성적 수치심을 느낄 필요는 없다.

성희롱의 성립에는, 상대방이 행위자의 성적 언동에 의하여 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 것으로 족하고 성적 수치심을 느낄 것을 요건으로 하지 아니한다. 성적 수치심의 유무가 성희롱의 판단 기준이 되거나 상대방의 진술의 신빙성을 판단하는 기준이 되어서는 아니된다. 오히려 수치심은 행위자가 양성평등을 표방하는 현 시대와 사회공동체가 요구하는 건전한 상식으로 돌이켜 자신의 행위를 돌아보았을 때 느껴야 할 최소한의 도덕적 의무에 불과하다. (서울고등법원 2018. 9. 12. 선고 2018누42469 판결)

② 근로조건 및 고용 상 불이익

□ 또한 성적 요구나 그 밖의 요구 등에 따르지 않은 것을 이유로 근로조건을 불리하게 하는 경우에도 성희롱이 된다. 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것이 고용상의 불이익에 해당한다.

☞ A는 B학교 교감으로 근무하면서 기간제 계약직 직원, 보건교사, 교사 등에 대하여 단둘이 식사할 것을 요구하거나, 강제로 손을 잡고 손등에 입을 맞추는 등의 행위를 하였다. 또한 A는 자신의 요구에 제대로 응해주지 않는다는 이유로 기간제 계약직 직원들에게 근로계약 연장과 관련하여 불이익을 줄 것 같은 언행을 하였다. A의 언행은 지위를 이용한 성희롱에 해당된다. (서울고등법원 2014. 9. 18. 선고 2013누21994).

2. 성폭력 개념과 유형

가. 성폭력 개념

- 성폭력이란 상대방의 의사에 반하여 성적 자기결정권을 침해하는 행위로 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(성폭력처벌법)」 제2조 제1항은 「형법」, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률(청소년성보호법)」 등 일정한 범죄를 ‘성폭력 범죄’로 규정하고 있다.

☞ 성폭력에 관한 주요 법률
 「형법」, 「군형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(약칭: 성폭력처벌법)」
 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률(약칭: 청소년성보호법)」
 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(약칭: 성폭력방지법)」

나. 주요 성폭력 범죄

□ 강간, 유사강간 등

강간, 유사강간 등	
의미	폭행 또는 협박을 하여 간음(성기삽입)하거나 성기를 제외한 구강, 항문 등 신체(성기제외)의 내부에 성기를 넣거나, 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기제외)의 일부 또는 도구를 넣는 행위 것을 의미한다. ※ 폭행 또는 협박은 주먹 등으로 때리거나 흉기로 위협하지 않더라도 피해자를 밀치거나 꿈쩍 못하게 누르는 행위, 완력으로 옷을 벗기는 행위, 반항하면 위해를 가할 것처럼 행동하는 것 등도 해당할 수 있다.
관련 법률조항	「형법」 제297조(강간) 제297조의2(유사강간) 제299조(준강간, 준강제추행) 제301조(강간 등 상해·치상) 제301조의2(강간 등 살인·치사) 제339조(강도강간)

□ 강제추행

강제추행	
의미	폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 추행하는 행위이다. 기습추행과 같이 추행 자체가 폭행인 경우도 포함하며, 성욕을 자극, 흥분, 만족시키려는 주관적 동기나 목적이 없어도 성립한다.
관련 법률조항	「형법」 제298조(강제추행)

□ 준강간, 준강제추행 (「형법」 제299조 등)

준강간, 준강제추행	
의미	폭행 또는 협박은 없었으나 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행한 행위를 말한다. 이때 심신상실 또는 항거불능의 상태는 술이나 잠, 약물 등으로 인해 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 없는 상태를 말한다
관련 법률조항	「형법」 제299조 (준강간, 준강제추행)

□ 피보호자 간음·추행

피보호자간음, 추행	
의미	업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행하는 것을 의미한다.
관련 법률조항	「형법」 제303조 제1항 (업무상위력 등에 의한 간음) 「성폭력처벌법」 제10조 제1항 (업무상 위력 등에 의한 추행)

□ 그 밖의 성폭력 범죄

그 밖의 성폭력 범죄	
성적 목적 다중이용장소 침입 (「성폭력처벌법」 제12조)	자기의 성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장·목욕실 또는 발한실(發汗室), 모유수유시설, 탈의실 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용장소에 침입하거나 같은 장소에서 퇴거의 요구를 받고도 응하지 않는 경우를 의미한다.
통신매체이용음란 (「성폭력처벌법」 제13조)	자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 하는 것을 의미한다.
카메라등이용촬영·반포등 (「성폭력처벌법」 제14조)	카메라나 그 밖에 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 사람의 신체를 촬영대상자의 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물 또는 복제물(복제물의 복제물을 포함)을 반포·판매·임대·제공 또는 공공연하게 전시·상영(이하 '반포등') 하는 것을 의미한다. - 촬영 당시에는 촬영대상자의 의사에 반하지 아니한 경우(자신의 신체를 직접 촬영한 경우를 포함)에도 사후에 그 촬영물 또는 복제물을 촬영대상자의 의사에 반하여 반포 등을 하는 것도 처벌된다.
허위영상물편집·반포등 (「성폭력처벌법」 제14조의2)	반포등을 할 목적으로 사람의 얼굴·신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물·영상물 또는 음성물(이하 '영상물등')을 영상물등의 대상자의 의사에 반하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집·합성 또는 가공(이하 '편집등')하거나, 그 편집물·합성물·가공물 또는 복제물(복제물의 복제물을 포함)을 반포등을 하는 것을 의미한다. - 편집등을 할 당시에는 영상물등의 대상자의 의사에 반하지 아니한 경우에도 사후에 그 편집물등 또는 복제물을 영상물등의 대상자의 의사에 반하여 반포등을 하는 것도 처벌된다.

Q&A 1

- Q. 수사기관이 직장 내에서 발생한 강제추행 등 성폭력 범죄 사건에 대해 조사 중인 것을 알았습니다. 이 경우에도 기관 내에서 처리를 해야 할까요?
- A. 수사기관의 조사대상이 된 “성폭력 범죄”행위가 업무와 관련하여 발생한 경우에는 성희롱에도 해당할 수 있기 때문에 「남녀고용평등법」 등에 따라 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 지체 없이 조사할 의무를 부담하므로, 기관 내 성희롱 고충처리 절차에 따라 상담 및 조사절차 등을 진행해야 합니다. 성폭력 범죄의 성립여부에 대한 조사 및 판단은 수사기관과 법원에 의하여 이루어지지만, 이 경우에도 기관 내 피해자 보호를 위한 조치는 이루어져야 합니다.

다. 디지털 성폭력

1) 디지털 성폭력의 의미

- 디지털 성폭력이란 디지털 기기 및 정보통신기술을 매개로 온·오프라인상에서 발생하는 젠더기반 폭력으로, 동의 없이 상대의 신체를 촬영하거나 유포·유포 협박·소지·구입·저장·전시·합성·제작하는 행위 및 사이버 공간에서 타인의 성적 자율권과 인격권을 침해하는 행위를 포괄한다. 현행법상 모든 디지털 성폭력이 성폭력 범죄로 인정되는 것은 아니지만, 지속된 법률 제·개정을 통해 점차 사각지대가 줄어들고 있다.
- 우리 사회에서는 기술을 매개로 한 디지털 성폭력은 증가하는 추세다. 디지털 성폭력은 고용 등 조직 내 관계에서도 마찬가지로, 이에 대응할 필요성이 높아지고 있다.

2) 주요 디지털 성범죄 유형

- 우리 법에서 범죄로 규정된 디지털 성폭력은 다음과 같다.

유 형	성 격	적용법률	예 시
촬영	· 설치형/직접 촬영형 · 자신 또는 타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영 · 유포로 이어질 가능 성이 큼	「성폭력처벌법」 제14조제1항	· 직장 내 탈의실에 초 소형 몰래카메라를 설치하여 촬영 · 성행위 장면을 동의 없이 촬영
제작	아동·청소년 또는 아동·청소년으로 명백하게 인식될 수 있는 사람·표현물이 등장하여 성교·유사 성교·자위행위 등 성적 행위를 표현하도록 하는 콘텐츠 제작	「청소년성보호법」 제11조제1항	· 폭행·협박으로 아동·청소년으로 하여금 성착취물을 제작하게 하는 행위 · 아동·청소년성착취물을 만드는 것을 기획하고 만드는 과정에서 구체적인 지시를 하는 등의 제작 행위

촬영물 유포 및 재유포	· 성적 촬영물 유포/ 재유포 · 촬영 시 동의 여부와 관계없이 유포 시 촬영 당사자의 동의 없이 정보통신망을 이용하여 유포/재유포 ※ 유포자가 직접 촬영대상의 동의를 받고 촬영한 촬영물, 촬영대상자가 스스로 촬영한 촬영물 등과 같이 촬영 당시 촬영대상자의 의사에 반하지 않으면 각각 촬영죄는 미성립하더라도 동의없이 유포시 유포죄는 성립 가능	「성폭력처벌법」 제14조제2항,제3항, 제5항	· 연인 등 관계에서 동의 하에 촬영한 성적인 영상물 (성관계, 자위, 누드 등)을 동의 없이 유포 · 몰래카메라 등 동의 없이 촬영한 성적인 영상물을 유포
		「정보통신망 이용 촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제44조의7 제1항 제1호	· 불법촬영물이거나 불법 유포물인 사실을 모른 경우라도 정보통신망을 이용하여 성적 촬영물 유포시 음란물유포로서 처벌 · 주로 금전적 수익을 목적으로 대량으로 다운 및 업로드 하여 유포
허위 영상물(합성· 편집)	대상자의 의사에 반하여 얼굴, 신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물 등을 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집, 합성, 가공 및 유포	「성폭력처벌법」 제14조의2	· 딥페이크, 지인능욕 등
성적 촬영물 이용 협박·강요	· 괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하 겠다고 협박 · 성적 촬영물을 이용한 협박으로 상대방에게 의무없는 일을 하도록 강요	「성폭력처벌법」 제14조의3 「형법」제283조, 제324조	· 성행위 촬영물을 유포하겠다는 협박 · 연인 간 이별시, 이별 후 다른 연인을 만날 때, 혹은 다른 여인과 결별 후 협박 · 채팅 어플리케이션을 통해 성행위 촬영물을 주고받은 후 다른 촬영물을 보내지 않으면 유포하겠다고 협박, 더 나아가 이를 통해 다른 촬영물을 취득
유통/소비	· 불법촬영물·편집물, 아동청소년 성착취물의 판매·유통, 유포 방조 및 협력 · 아동·청소년성착취물 혹은 피해자 의사에 반하여 촬영·유포된 성적 촬영물을 소지·구입·저장·시청 등의 방식으로 소비	「정보통신망 이용 촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」제42조, 제44조의7 「전기통신사업법」 제22조의3, 제22조의5, 제22조의6, 제92조,	· 인터넷서비스제공사업자에게 적용 Internet service provider : ISP) · 불법촬영물 및 아동·청소년성착취물 판매·유통 및 유포 방조 처벌 · 불법촬영물등 삭제·접속차단 등 유통지에 필요한 조치 의무 위반

Q&A 2

Q1. 디지털 성범죄 매개물(동의 없이 찍은 사진, 동의 없이 유포한 영상 등)을 다운로드 하거나 보는 것도 죄가 되나요?

A. 성폭력처벌법 제14조 제4항에 의거 디지털 성범죄 촬영물 또는 복제물을 소지·구입·저장 또는 시청한자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다. 즉, 다운로드하거나 보는 것 역시 불법촬영, 유포와 마찬가지로 명백한 범죄행위입니다. 피해촬영물 소지·구입·저장·시청이 만연하다면 디지털 성범죄 피해자가 가장 원치 않는 ‘유포’는 근절될 수 없기 때문입니다.

Q2. 촬영에 합의한 성관계 동영상이 유포되었어요, 디지털 성범죄 피해자인가요?

A. 동의 없이 성적 촬영물을 유포하는 행위는 성폭력 처벌법 제14조 제2항에서 규정하는 성폭력 범죄입니다. 촬영에 대한 동의는 결코 유포에 대한 동의를 포함하지 않기 때문입니다. 촬영 당시에 동의하였더라도 사후에 동의 없이 유포한 경우 성폭력처벌법 제14조에 따라 처벌됩니다.

Q3. ‘지인 능욕’ 피해를 입었습니다. 이것도 디지털 성범죄인가요?

A. 일상적인 사진을 성적인 형태로 편집·합성 또는 가공하고 유포하는 소위 ‘지인 능욕’ 행위는 성폭력처벌법 제14조의2에서 정하는 성폭력 범죄입니다. 따라서 일상 사진과 음란물이 합성되거나, 성적으로 모욕하는 글이 합성된 형태의 촬영물의 경우에도 성범죄 피해로 삭제 지원을 받을 수 있으며, 이러한 합성물이 유포되었다면 그 합성물이 온라인 공간에 추가로 유포되었는지 확인하는 모니터링 지원을 받을 수 있습니다.

Q4. 익명게시판을 통해 디지털 성폭력 피해를 입었다고 신고자가 행위자를 징계해달라 요청했습니다. 개인정보보호법 위반 아닌가요?

A. 개인정보보호법 제15조 및 제17조의 예외사유로 익명이라 할지라도 행위자를 특정할 수 있습니다. 그러나, 회사나 기관에서 운영하는 사내 익명게시판은 즉각적인 행위자 특정이 가능하지만, 외부 어플을 통한 사내 익명게시판의 경우에는 수사기관에 신고를 통한 협조가 필요할 것으로 판단 됩니다

3. 직장 내 스토킹

□ 원하지 않는 사적 만남이나 교제를 강요하는 행위, 좋아한다고 하면서 원하지 않는 접촉을 계속하여 시도하는 행위는 법원과 국가인권위원회에서 인정하는 대표적인 성희롱의 예다. 이러한 유형의 성희롱 행위는 그 자체로 스토킹에 해당하거나 스토킹을 동반하는 경우가 많다.

□ 스토킹은 그 특성상 지속적이고 끈질기게 이루어지며, 2차적인 범죄로 이어지는 경우가 많다. 따라서 피해자 보호조치가 무엇보다 중요하다.

□ 2021. 10. 21.부터 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」(이하 ‘스토킹처벌법’이라 합니다)이 시행되면서 스토킹은 형사적으로 처벌할 수 있는 범죄가 되었다.

- ▶ ‘스토킹 행위’는 아래와 같이 상대방의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 「스토킹 처벌법」 제2조 제1호 가~마에 열거된 행위를 하여 불안감·공포심을 일으키는 것이며, ‘스토킹범죄’는 스톱킹행위를 지속적이거나 반복적으로 하는 것이다. 스톱킹범죄는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금, 휴기 등을 휴대하여 스톱킹범죄를 저지른 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해진다.
- ▶ 스톱킹에 대하여 피해자는 형사기관의 일정한 보호를 받을 수 있다. ‘스토킹 행위’의 신고에 대해서는 경찰단계에서 응급조치, 긴급응급조치를 받을 수 있으며, ‘스토킹 범죄’에 대해서는 법원의 잠정조치를 받을 수도 있다.

구분	정의	조치
스토킹 행위 (제2조제1호)	상대방의 의사에 반(反)하여 정당한 이유 없이 상대방 또는 그의 동거인, 가족에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것 가. 접근하거나 따라다니거나 진로를 막아서는 행위 나. 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소(이하 “주거등”이라한다) 또는 그 부근에서 기다리거나 지켜보는 행위 다. 우편·전화·팩스 또는 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호의 정보통신망을 이용하여 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상(이하 “물건등”이라 한다)을 도달하게 하는 행위 라. 직접 또는 제3자를 통하여 물건등을 도달하게 하거나 주거등 또는 그 부근에 물건등을 두는 행위 마. 주거등 또는 그 부근에 놓여져 있는 물건등을 훼손하는 행위	응급조치(제3조) 긴급응급조치(제4조)
스토킹 범죄 (제2조제2호)	지속적 또는 반복적으로 스톱킹행위를 하는 것	형사처벌 잠정조치(제9조)

□ 관련하여, '22.12.27. 「국가공무원법 일부개정법률안」, 「지방공무원법 일부개정법률안」이 국회 본회의를 통과하였으며 공포·시행 되었다.

- ▶ 개정 법률에 따라 「스토킹 처벌법」상 스톱킹 범죄로 100만원 이상 벌금형을 선고 받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 않은 자는 공무원으로 임용될 수 없고, 재직 중인 자는 당연퇴직하게 된다.

*참고 : 「국가공무원법」, 「지방공무원법」 임용결격사유 및 당연퇴직사유

4. 성희롱과 성폭력의 차이

- 성희롱과 성폭력은 상대방이 원치 않는 성적 언동 등으로 성적 자기결정권을 침해하는 행위로서 법률로 금지되어 있는 행위라는 점에서 공통점이 있다.
 - ▶ 성폭력은 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인이 성폭력처벌법과 형법의 적용을 받아 처벌을 받는다. 다른 범죄와 마찬가지로 고의성 등 범죄로서의 구성요건이 충족되어야 한다.
 - ▶ 반면, 양성평등기본법, 국가인권위원회법, 남녀고용평등법에서 규율하는 성희롱은 형사처벌이 아닌, 조직 내 성희롱의 예방 및 근절을 목적으로 한다. 따라서 행위자의 고의성과 무관하게 피해자가 행위자의 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈으면 성희롱이 성립된다
- 어느 하나의 행위가 남녀고용평등법, 국가인권위원회법 상 성희롱 관련 규정과 성폭력처벌법 및 형법 등의 성폭력 관련 규정의 적용을 동시에 받을 수도 있다. 고의성을 인정하기 힘들거나 신체적 접촉이 없는 경우 및 그 행위를 객관적으로 입증하기 힘든 경우에는 성희롱 법규만 적용될 가능성이 높다.
- 성희롱 행위가 성폭력처벌법과 형법이 정한 범죄성립의 요건을 충족하는 경우 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인의 처벌을 목적으로 고소할 수 있다. 성폭력 범죄 성립 여부 및 행위자의 처벌 가능성은 이후 진행되는 형사절차를 통해 결정된다. 하지만 이 경우에도 사업주는 피해자 보호 및 조직 내 성희롱 예방과 근절을 위해 가해자에 대한 징계 등의 조치를 취해야 한다.

성희롱 2차 피해와 예방

1. 성희롱 2차 피해란?

2. 성희롱 2차 피해의 양상

가. 2차 가해(피해)의 양상

나. 기관장 등 2차 피해의 예방 및 대응

1. 성희롱 2차 피해란?

- 성희롱 2차 피해란 성희롱 피해자에게 조직 또는 주변인이나 행위자가 업무와 관련된 불이익을 주거나, 성희롱 사건에 대한 소문, 피해자에 대한 배척, 행위자에 대한 옹호 및 그로 인한 정신적 피해 등 피해자를 괴롭히는 것을 말한다.

(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결)

- 2018. 12. 24. 제정되어 2019. 12. 15.부터 시행된 「여성폭력방지기본법」에서는 ‘여성 폭력’을 ‘성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등’이라고 정의하고 있다. 또한 ‘2차 피해’에 관한 정의 규정과 함께 2차 피해로부터 보호받을 권리에 관하여도 명시적으로 규정하고 있다.

- ▶ 「여성폭력방지기본법」에 따르면 성희롱·성폭력 등 여성폭력 피해자는 2차 피해로부터 보호받을 권리가 있으며, 이는 ① 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해, ② 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해 ③ 사용자로부터의 불이익 조치를 의미한다.

2차피해의 정의 (제3조 제3호)	"2차 피해"란 여성폭력 피해자(이하 "피해자"라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다. 가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해 나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다) 다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 이유로 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치 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 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금등의 차별 지급 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무 조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 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
-----------------------	--

피해자의 2차 피해로부터 보호받을 권리 (제14조)	제14조(피해자의 권리) 피해자에게는 다음 각 호의 권리가 보장된다. 3. 2차 피해로부터 보호받을 권리
---	---

▶ 남녀고용평등법 제14조제6항에서 명시하고 있는 피해 주장자 또는 피해자에 대한 불리한 처우는 아래와 같다.

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

▶ 직장 내 성희롱 사건 조사 과정에서 피해사실이나 피해자에 관한 비밀이 누설되는 것을 방지하기 위하여 직장 내 조사자 등에게 직장 내 성희롱 사건 조사 과정에서 조사자 등이 알게 된 비밀을 피해자 등의 의사에 반하여 누설하지 않을 의무를 부과하고 있다

(「남녀고용평등법」 제14조제7항). 다만, “조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고 하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우”에는 조사와 관련된 내용을 공개할 수 있다.

□ 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」도 성폭력 2차 피해를 직접적으로 규정 하고 있지는 않지만, 피해자 등에 대한 불이익조치 금지를 다음과 같이 명시하고 있다.

성희롱 발생사실 신고 근로자와 피해근로자 등에 대한 불리한 처우
「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」제8조

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치
- 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 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
- 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 • 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 • 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

- 2차 피해는 피해자가 성희롱·성폭력에 관한 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 것을 말한다 (대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결)

2. 성희롱 2차 피해의 양상

- 성희롱·성폭력 발생 시 조직 내에서 나타날 수 있는 2차 피해 양상을 사용자, 행위자, 동료 등 구성원으로 나누어 보면 다음과 같다.

가. 성희롱 2차 피해의 양상

사용자·관리자·상담자에 의한 2차 가해(피해) 양상	• 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위 • 정당한 이유 없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위 • 정당한 이유 없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위 • 정당한 이유 없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위 • 정당한 이유 없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위 • 정당한 이유 없이 여성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위 • 피해자의 의사에 반하여 여성폭력 행위자를 동석시키는 행위 • 목격자 회유 및 피해자 입장에서 진술을 방해하는 행위 • 정당한 이유없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위 등
구성원에 의한 2차가해(피해) 양상	• 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위 • 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 여성폭력 행위자와의 합의를 중용 내지 강요하는 행위 • 피해자의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다) • 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위 • 정당한 이유 없이 여성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위 • 정당한 이유 없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위 • 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위 등
행위자에 의한 2차가해(피해) 양상	• 사건 후 피해자에게 책임을 떠넘기는 행위 • 조직 구성원들에게 피해자 신원이나 사건 내용을 유포하는 행위 • 관리자에게 사건을 피해자보다 먼저 보고하고 자신에게 유리하게 설명하는 행위 • 피해자에 대한 험담이나 비난 여론을 조성하는 행위 ▶ 조직 내지 지지자 그룹을 형성하는 행위 • 조직 내 구성원들을 통해 피해자를 고립시키거나 고용상의 불이익을 야기하는 행위 • 피해자 또는 피해자 가족이 원치 않는데 연락하거나 찾아가서 합의를 요구하는 행위 등

나. 사업주(기관장) 등 2차 피해의 예방 및 대응

사업주(기관장 또는 대표이사)	▶ 성희롱 발생 시 곧바로 성희롱 2차 피해에 대한 예방교육을 실시하여 직원들의 인식을 개선해야 한다. ▶ 사건 발생 시 피해자가 2차 피해를 당하는 일이 없도록 기관 내 여론을 모니터링 하고, 피해자를 보호하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. ▶ 사건 조사에 협력한 직원이나 고충상담원 등 피해자를 조력하는 사람들이 피해를 당하거나 인사상 불이익 조치를 받는 일이 없도록 해야한다. ▶ 사건 종료 시, 징계 내용 등 사건처리 결과를 포함하여 성희롱에 대한 무관용 원칙과 의지를 공표해야 한다. ▶ 사건 처리 이후 행위자에 대한 징계 처리가 제대로 이행되는지 여부를 일정 기간 모니터링 하고, 만약 이행되지 않을 시 적절한 조치를 취해야 한다. ▶ 피해자에게 불이익이 발생하지 않고, 업무에 원만히 복귀할 수 있도록 필요한 조치를 취하고 어려움 없이 업무를 수행하고 있는지와 동료들과 원만하게 지내고 있는지를 일정 기간 모니터링 해야 한다.
관리자 및 상담자	▶ 피해자가 면담을 원할 경우 피해자의 이야기를 경청하고 지지하며 신뢰를 보여야 한다. ▶ 당사자와의 면담 내용에 대해서는 비밀을 최우선으로 해야 한다. ▶ 피해자와 면담 과정에서, 당사자의 피해상황과 요구사항을 파악하고 그를 지원해야 한다. ▶ 피해자가 원하는 경우 유급 휴가, 근무장소 변경 및 배치전환 등 피해자와 행위자를 분리할 수 있는 방안을 모색하여 조치해야 한다. ▶ 피해자에게 불이익이 발생하지 않고 업무에 원만히 복귀할 수 있도록 피해자의 의사를 반영하여 지원해야 한다. ▶ 사건 당사자와 면담 과정에서 행위자를 옹호하거나 사건에 대해 임의로 판단하고 평가하는 말을 하지 말아야 한다. ▶ 피해자나 행위자에게 합의나 화해를 요구하지 않아야 한다.
동료 등 조직 구성원	▶ 피해자를 지지하고 신뢰를 보이도록 노력해야 한다. ▶ 혹시라도 사건을 알게 되었을 때 철저히 비밀을 유지하고 소문을 퍼뜨리지 않아야 한다. ▶ 피해자를 비난하거나 피해자에게 원인을 돌리지 않으며 피해자에게 자책감 부추기는 말을 하지 않아야 한다. ▶ 가해자를 옹호하거나 편들지 않아야 한다. ▶ 사건을 당사자의 평소 행실, 업무(학업)능력, 성격 등과 관련지어 말하지 않아야 한다. ▶ 사건을 피해자에 대한 편견을 근거로 말하지 않아야 한다. ▶ 사건에 대해 피해자에게 이야기하거나 질문해야 할 때에는 반드시 이야기해도 괜찮은지 미리 동의를 구한 다음에 이야기해야 한다. ▶ 피해자가 사건에 대해 말하기를 원하지 않는다면, 설령 걱정이 되더라도 구체적으로 자세히 묻거나 이야기하지 않아야 한다. ▶ 다른 구성원에 의한 2차 피해(가해)가 일어나거나 확대되지 않도록 주의를 기울이고 직장 내 여론을 환기시키기 위해 노력해야 한다.

Q&A 3

Q1. 2차 피해는 어떻게 처리해야 할까요?

- A. 피해자는 성희롱 2차 피해로부터 보호받을 권리가 있다(「여성폭력방지기본법」 제14조제3호). 2차 피해 역시 성희롱 피해에 해당하므로 성희롱 사건 조사대상에 해당한다. 2차 피해를 입은 피해자는 2차 피해에 관하여 상담을 접수하고 사건조사를 신청할 수 있으며, 고충처리 담당자는 지체 없이 상담을 진행하여 2차 피해 유무와 정도를 파악하여야 한다. 2차 피해가 발생한 시점이나 행위주체, 양상에 따라 2차 피해의 원인이 된 성희롱과 병합하여 조사하거나 별도로 조사하는 등 조직에서 효율적인 조사 방법을 선택할 수 있다. 조사 결과에 따라 2차 피해 행위자를 제재하고, 인사조치를 결정한다. 2차 피해는 사건이 종결된 이후에도 지속되는 경우가 많다. 그러므로 재발방지 대책으로 행위자에 대한 2차피해 재발방지 교육 등 별도의 2차 피해에 대한 재발방지조치 등을 수립·시행하고 2차 피해에 관하여 지속적으로 모니터링해야 한다.

광주광역시 성희롱·성폭력 사건 처리절차

1. 성희롱 사건 처리절차

2. 성희롱 사건 세부절차

가. 상담 신청·인지·신고 및 조사 신청 접수

나. 조사 및 성희롱·성폭력고충심의위원회 심의 및 의결

다. 사건 종결 및 사후처리

라. 재발방지 대책

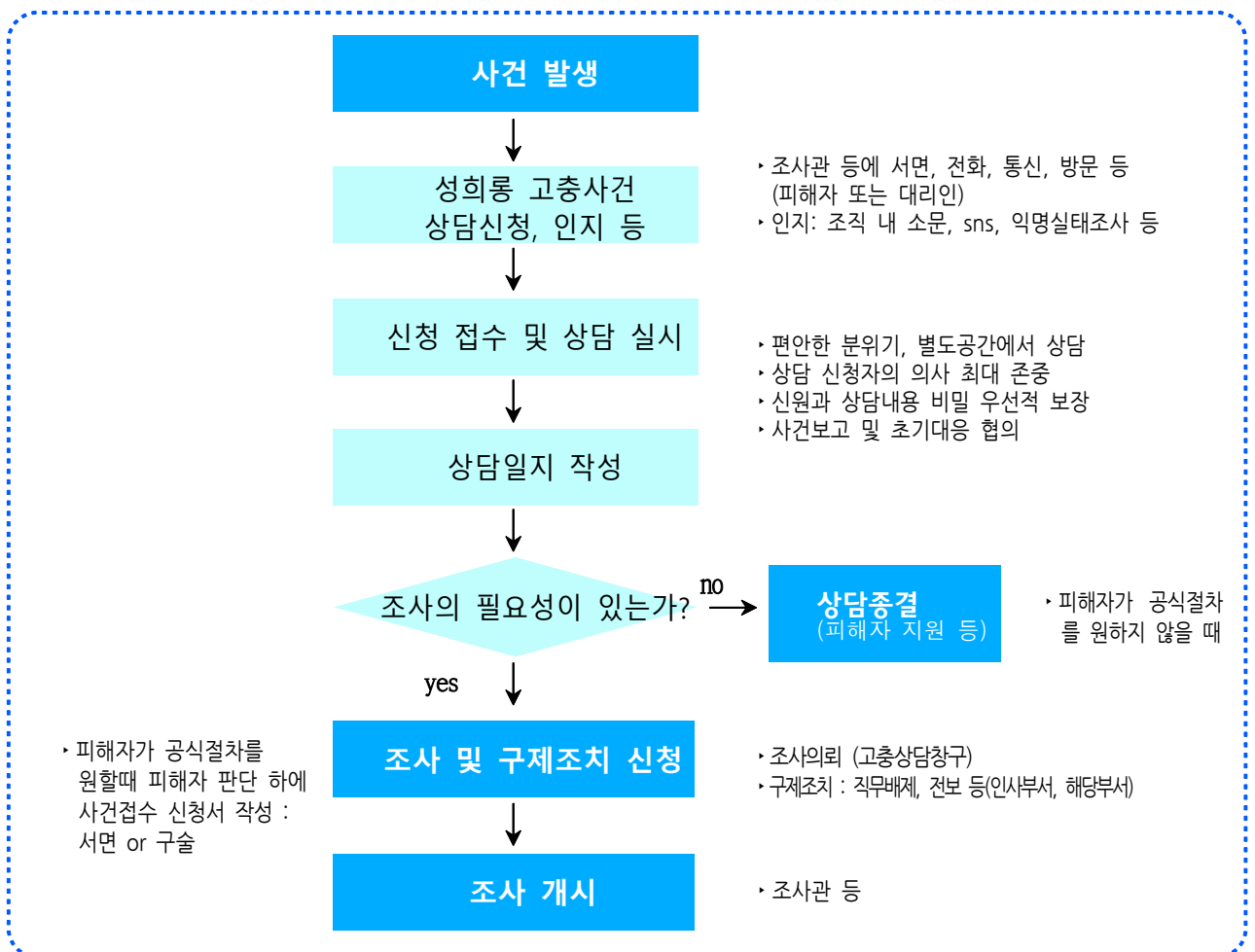
1. 광주광역시 성희롱 사건 처리 절차

가. 성희롱 사건처리 절차

고충상담접수	고충사건 조사	사건조사결과보고	위원회 심의·의결	사건처리결과 통지·권고	권고이행점검
피해자가 원하는 경우 지체없이 상담 및 조사	신청접수 20일 이내 완료 (필요시 10일 이내 연장가능)	성희롱(성폭력)고 충심의위원회 (인권옴부즈맨회 의) 회 부	사실관계 심의·의결	성희롱 여부 결정 사건에 대한 사후 조치 등	성희롱사건처 리에 대한 모니터링

나. 성희롱 사건처리 세부절차

1) 상담 신청·인지·신고 및 조사 신청 접수



세부설명

(1) 상담

- 피해자 또는 대리인, 제3자 등 누구나 성희롱·성폭력사건에 대해 상담을 신청할 수 있다.
- 고충상담원과 피해자간의 상담을 기초로 피해자가 판단하여 성희롱 사건에 대해 접수 신청서를 작성하여 신고할 수 있다. **(신고는 서류작성 제출을 통해 이루어져야 한다)**
 - ※ 신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 할지라도 신고절차를 대체할 수는 없다.
- 신고인이 문서작성하기에 불가능한 상황이라면 구술로 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존할 수 있다.
 - ※ 성희롱사건 보고 시 개인정보 보호를 위해 비공개 문서로 지정하고 보안 관리를 철저히 해야 함.
- 부서장은 피해자와 행위자 간 신변위협이나 지위관련 문제발생 소지 확인 후, 행위자 직무배제, 전보, 업무공간 분리 등을 적기에 조치한다.
 - ※ 사건별 차이가 있으므로 인권옴부즈맨, 인사부서 또는 해당부서 초기대응 협의로 조치
- 성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 바로 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 광주광역시 성희롱 고충상담원(조사관)에게 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 할 수 있다.
- 상담원은 상담 신청자의 의사를 최대한 존중하고 사건내용 및 인적사항의 비밀을 우선적으로 보장한다.
- 피해자가 공식절차를 원하지 않을 경우, 당사자를 따로 불러 사실 확인 후 업무공간을 분리하는 등 피해자를 지원하되, 향후 2차 피해 발생 가능성이 예상될 때에는 즉시 사건을 보고하고 초기 대응한다.
 - 피해자의 상태와 감정을 행위자에게 전달, 사실 인정과 진실된 사과의 필요성 강조
- ※ 부서장(상담, 중재자)의 임의 판단으로 사건종료 권유 절대 금지

상담 시 유의사항

- ▶ 고충상담원은 상담과정에 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하지 않도록 유의하여야 한다.
 - 상담 시작 전 고충상담원은 내담자에게 질문이 불편한 경우 즉시 말해줄 것을 고지하고,
 - 피해사실과 직접 관련이 없으나 사건 해결을 위해 필요하다고 판단되면 질문을 하고, 그 질문을 하게 된 이유에 대하여 부연 설명하여 피해자가 오해하지 않도록 배려한다.
- ▶ 피해자 및 신고인 등이 편안한 분위기에서 상담하도록 상담실 등 독립된 상담공간에서 상담하는 것이 바람직하다.
- ▶ 피해자 및 신고인 등이 성희롱·성폭력 사실에 대하여 관련 맥락을 풍부하고 구체적으로 설명할 수 있도록 개방형으로 질문하고 경청한다.

- ▶ 고충상담원은 피해자를 심리적으로 지지하고 합리적 처리를 위하여 충분히 노력할 것이라는 신뢰를 주어야 한다. 하지만, 상담 단계에서 사건 처리결과를 예측하는 발언을 해서는 안된다.
- ▶ 고충상담원은 '성희롱·성폭력 해당 여부', '사실관계의 인정 가능성', '이후 판정 및 처리결과' 등에 대하여 자의적, 단정적으로 판단하거나 표현하지 않아야 한다.'
- ▶ 피해자가 궁금해하는 것이 무엇인지 파악하되, 정확하게 알지 못하는 정보는 제공하지 않는다.
- ▶ 고충상담의 내용이 성폭력 범죄에 해당할 수 있다고 판단되면, 고충상담원은 형사사건 처리절차에 대해서도 안내하여 피해자가 폭넓게 사건 해결방안을 검토할 수 있도록 노력해야 한다.
- ▶ 상담일지는 피해자 및 신고자 등의 비밀 보호를 위해 상부 또는 상급자에게 보고하지 않고 고충상담원이 직접 관리한다.
- ▶ 조사신청 및 접수나 '외부기관 구제 결정'의 경우에는 후속 절차 진행을 위해 피해자에 대한 보호조치를 포함하여 그 결과를 즉시 기관장 또는 사업주에게 보고하도록 한다.

Q&A 4

- Q. 내담자가 성희롱·성폭력이 성립하는지를 알고 싶어 상담을 신청했다고 하는데 어떻게 답변해야 할까요?
- A. 내담자가 조사를 원하지만 성립 때문에 망설인다면 1차적으로 내담자의 피해사실을 객관적으로 정리하고, 내담자가 성희롱·성폭력이라고 확신하지 못하는 이유를 문의합니다. 내담자가 설명한 경위로 성희롱·성폭력이 성립된다고 판단하더라도 단정적으로 말하지 않도록 합니다. 조사과정에서 내담자의 상담내용과 다른 사실관계가 확인될 수 있기 때문에 전문가도 내담자의 이야기만으로 성립에 대한 판단을 하지는 않습니다. 내담자와 상담과정에서 고충상담원이 답변하기 어려운 부분은 외부전문가에게 자문을 받아 보는 것이 좋겠다고 안내합니다.

Q&A 5

- Q. 내담자가 조사과정에서의 2차 피해를 우려하여 조사를 망설이는데, 어떻게 조언할까요?
- A. 우선적으로 기관에서 처리한 사건의 예를 들어서 내담자의 불안감을 덜어주도록 합니다. 한편, 내담자의 우려처럼 조사과정에서의 2차 피해가 발생할 확률이 높을 경우 2차 피해를 줄이기 위한 방안을 내담자와 협의하고, 성희롱 성립에 따른 실익과 비교하여 내담자가 조사를 신청할 수 있도록 지원합니다. 내담자가 2차 피해를 우려하는 성희롱·성폭력 사건에 여러 명의 피해자가 있는 경우 내담자를 포함한 다수의 피해자를 함께 조사함으로써 2차 피해의 영향력을 약화시킬 수 있는지 검토합니다.

Q&A 6

- Q. 내담자가 조사를 원하지만 피해 사실을 입증할 증빙이 미약하여 신고를 고민하는데, 어떻게 조언할까요?
- A. 사실관계 입증자료에 대해 구체적으로 설명을 하십시오. 국가인권위원회 결정례에서는 일기장, 피해자의 메모, 행위자에게 보낸 이메일 등 피해자가 일방적으로 기록한 것도 사실관계의 입증자료로 인정한 사례가 있습니다. 또한, 기록이 없더라도 지인에게 피해 사실을 이야기하였다면, 피해자와 지인의 진술내용을 대조하여 사실관계를 인정하기도 합니다. 일반적으로 확실한 물증이 있어야 피해사실을 인정받을 수 있다고 생각하시는 경우가 많으나, 정황증거나 관련자들의 진술의 일관성과 구체성을 종합적으로 검토하여 사실관계를 인정받을 수 있습니다. 이를 참조하여 내담자가 확보할 사실관계 입증자료에 대해 안내합니다.

Q&A 7

Q. 내담자가 행위자와의 합의를 원하는데, 합의와 관련하여 내담자에게 확인하여야 할 내용이 있나요?

A. 내담자가 원하는 합의조건을 함께 정리합니다. 합의조건을 정리하면서 이행방법에 관해서도 구체적으로 협의합니다. 내담자가 행위자의 ‘진심어린 사과’를 원하는 경우 ‘진심어린 사과’가 무엇인지에 관해서도 내담자와 확인하는 것이 필요합니다. ‘진심어린 사과’와 관련하여 공개사과를 원하는지, 비공개로 하되 서면 사과를 원하는지, 서면 사과문에는 어떠한 내용을 담아야 하는지를 확인하여 내담자가 추상적으로 원하는 ‘진심어린 사과’를 구체화 시키는 것이 중요합니다. 내담자가 피해와 관련하여 심리상담비를 행위자가 부담하기를 원하는 등 합의조건에 내용은 제한은 없습니다. 다만, 내담자가 원하는 합의조건이 불분명하거나 그 합의조건을 왜 생각하였는지 내담자의 내심의 의도를 고려하여 합의조건과 이행방식을 구체화시키는 것이 중요합니다.

한편으로 합의가 되지 않을 때 내담자가 어떻게 성희롱·성폭력 사건을 해결하고자 하는지에 대하여도 논의하여 신속하게 사건이 처리되도록 합니다.

합의가 되지 않거나 합의가 되더라도 그 합의내용에 따라 조사 진행 및 행위자 조치가 필요할 수 있으므로 합의를 원하는 내담자의 경우에도 성희롱·성폭력 사실관계는 정확하게 확인하고 기록하는 것이 필요합니다.

Q&A 8

Q. 피해자가 아닌 제3자가 상담을 신청한 경우 유의사항이 있나요?

A. 내담자가 목격자인 경우 목격만으로도 성희롱 피해를 입는 경우가 있으므로 내담자도 피해자로 볼 수 있는지 검토할 필요가 있습니다. 상담과정에서 내담자가 상담을 신청한 것을 피해자도 알고 있는지를 확인하십시오. 내담자가 피해자와 협의하지 않은 경우 내담자의 고충이 무엇인지를 파악하고 상담만으로 내담자의 고충을 해결할 수 있는지 사건처리가 필요한지를 고려하여야 합니다.

한편, 피해자를 대리하여 고충상담을 하는 경우 제3자가 상담을 신청한 이유를 파악하여 내담자와 피해자에게 필요한 정보를 안내하도록 합니다.

Q&A 9

Q. 신고가 접수된 경우 지체 없이 조사를 하여야 하는데, 신고인 상담을 진행하고 조사를 하는 것이 법 위반은 아닌가요?

A. 「남녀고용평등법」 제14조제2항은 성희롱 발생 사실의 신고를 받은 경우 지체 없이 조사를 하여야 한다고 정하고 있으나, 법에서의 ‘조사’는 사실관계 확인을 위한 절차를 의미하는 것입니다. 내부지침에서 상담과 조사로 구분하기에 법에서의 ‘조사’와 내부지침에서의 ‘조사’를 같다고 보면 조사가 지체되는 것으로 해석하실 수 있습니다.

그러나, 상담 또한 사실관계 확인을 위한 절차로서, 조사가 사실관계 확인을 목적으로 하는 것에 비해 상담에서는 신고인의 감정이나 신고인이 우려하거나 궁금해 하는 내용에 대해 자세한 안내로 신고인을 조력할 수 있으므로 조사 전 상담을 통해 신고인에게 충분하게 고충처리절차와 신고인이 필요로 하는 정보, 사실관계 확인을 위해 신고인이 준비할 것들에 대한 도움을 줄 수 있습니다.

즉, 법에서의 ‘지체 없이 조사’는 사실관계 확인을 위한 절차를 의미하는 것으로서 신고 접수 후 상담을 진행하는 것이 ‘지체 없이 조사를 진행하지 않은’ 위법행위로 보지 않습니다.

(2) 인지

- 기관에서 성희롱·성폭력 발생을 인지하게 되면 기관장은 지체 없이 이를 조사해야 한다. 이때 조사를 진행하기 위해서는 피해자와 행위자가 누구인지가 특정되어야 한다.
 - ▶ 기관에서는 성희롱·성폭력 사건에 대한 소문, 블라인드 앱, SNS, 익명실태조사 등을 통해 성희롱·성폭력 발생을 인지할 수 있다. 그러나 이런 경우에는 주로 지목되거나 피해자가 누군지 알 수 없는 경우가 많다. 행위자만 지목되거나 사실관계가 불명확한 경우에는 조사를 하더라도 사실관계의 확인이 어려워 사건 처리가 힘들게 된다.
 - ▶ 피해자가 신고를 하지 않고 침묵하는 상황에서 인지에 의한 조사는 피해자에게 2차 피해로 인식될 수 있다는 점에 유의해야 한다.
- 기관에서는 기관의 사건 처리 의지를 구성원들에게 표명함으로써 피해자 혹은 신고인이 용기를 내어 직접 고충 신고를 할 수 있도록 조직문화를 조성하는 것이 필요하다.

Q&A 10

Q. 피해자가 성희롱 상담이나 조사 신청을 하지 않았는데도 조직이 성희롱 사건 처리를 진행해야 할까요?

A. 성희롱은 피해자 개인의 고용환경을 악화시킬 뿐 아니라 조직 문화를 저해합니다. 기관에서는 피해자가 문제를 제기하지 않아도 제3자의 신고 또는 외부경로 등을 통하여 조직이 사건을 인지하게 되면 다른 비위행위 혹은 불법행위를 인지하였을 때와 마찬가지로 조사를 실시할 필요가 있습니다. 그러나 다른 비위행위와 달리 성희롱은 기관이 아닌 개인이 피해자라는 것입니다. 따라서 피해자가 사건 조사 등 처리를 원하지 않은 경우에는 피해자의 의사를 존중할 필요가 있습니다. 피해자 상담을 우선적으로 진행하여 피해자가 원하는 해결 방안을 함께 모색할 필요가 있습니다.

「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」제4조(사실 확인을 위한 조사) ①임용권자등은 제3조에 따른 신고를 받거나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하여야 한다.

「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」제67조(성희롱·성폭력 신고센터 설치 등) ②공기업·준정부기관 소속 임직원은 기관 내에서 발생한 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 누구나 그 사실을 신고센터에 신고할 수 있다. ③공기업·준정부기관의 장은 제2항에 따른 신고를 받거나 기관 내 성희롱 또는 성폭력 발생사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사 기관에 통보하고, 기관장을 포함한 해당 기관의 임원과 관련된 경우에는 주무기관의 장에게 통보하여야 한다.

(3) 신고·조사신청 및 접수

- 신고가 접수되면 상담을 통해 사건의 개요 및 입증자료를 확인한다.
 - ▶ 신고서는 신고인이 자유롭게 작성하기 때문에 사건조사 전에 상담을 통해 사건의 개요를 파악하는 것이 필요하다. 이 경우 신고인에게 고충상담원이 작성한 상담 일지가 사건 조사에서 기초자료로 제공됨을 안내한다.
 - ▶ 6하 원칙으로 사건 개요를 경청한다. 신고인과 입증자료를 점검한다. 물증이 있는지, 직접 목격자가 있는지, 직접 목격자가 없는 경우 피해자가 사건에 관해 제3자에게 이야기한 적이 있는지(카톡 등 대화 포함), 사건과 관련하여 피해자가 작성한 일기장등의 자료가 있는지를 확인한다.
 - ▶ 사실관계 확인을 위한 조사대상자들을 선정한다. 신고인, 신고인 외 피해자, 피신고인, 직·간접 목격자가 포함된다.
- 신고인에게 기관의 고충처리절차에 대하여 구체적으로 설명한다.
 - ▶ 신고인은 사건처리절차에 대하여 구체적으로 알지 못하는 경우가 많다. 상담 시 구체적인 사건처리절차를 안내하고, 신고인에게 본인의 사건이 어떻게 처리되는지 알려준다.
- 신고인에게 성희롱·성폭력 성립 시 원하는 피해자 보호조치와 행위자에게 필요한 조치하고 확인한다.
 - ▶ 피해자 보호조치와 행위자에 대한 조치에 대한 피해자의 의견 청취는 조사과정에서 이루어진다. 상담 과정에서 이루어지는 피해자의 의견은 조사과정에서도 참고자료로 활용된다. 피해자에게 조사과정에서 조사자가 피해자의 의견을 다시 확인할 것임을 안내하여 보다 분명하게 본인의 의사를 표현할 수 있도록 한다.
- 피해자에게 접수된 신고에 대해 여성가족부에 사건 통보 및 수사기관 신고 의무가 있음을 설명하고, 상담 시 조사 여부에 대한 의사를 확인한다. 만약 피해자가 조사를 원할 경우 여성가족부로 사건 통보 및 수사기관 신고에 대한 동의 및 반대 의사를 확인하고, 「사건 (통보, 수사)동의 확인서」를 받는다. 이 경우 기관장에게 접수 사실 및 사건통보 의무를 보고하여야 한다.
 - ▶ 성폭력 사건이 발생한 경우에도 성폭력 피해자에게 여성가족부에 사건을 통보할 의무가 있으며(「성폭력방지법」 제5조의4제1항), 특히 기관 또는 단체 내에서 업무상 위력 등에 의한 추행, 피 감독자 간음에 해당하는 성폭력 사건이 발생한 사

실을 직무상 알게 된 때에는 즉시 수사기관에 신고할 의무가 있음을 설명한다
(「성폭력방지법」 제9조제2항, 「성폭력처벌법」 제10조제1항, 「형법」 제303조제1항)

- ▶ 피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 명시적으로 반대할 경우, 고충상담원은 통보 의무 안내 및 피해자 반대 의사를 상담일지에 기록하고, 피해자가 지원받을 수 있는 외부기관에서의 상담 및 수사·조사절차 등을 안내한다.

<여성가족부 사건통보 의무>

- ▶ 피해자에게 여성가족부에 사건 통보를 한다는 것은 조사를 진행하였다는 것과 그 조사결과까지 통보됨을 안내하여 사건에 대한 정보를 여성가족부가 공유하게 된다는 사실을 분명히 설명하고 피해자의 의사를 확인해야 한다.
- ▶ 사건통보 양식 절차에 맞춰 여성가족부에 사건 발생사실을 통보한다.

<수사기관 신고의무>

- ▶ 19세 미만의 미성년자를 보호하거나 교육 또는 치료하는 시설의 장 및 관련 종사자는 자기의 보호·지원을 받는 자가 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제3조부터 제9조까지, 「형법」 제301조 및 제301조의2의 피해자인 사실을 알게 된 때에는 즉시 수사기관에 신고하여야 한다(「성폭력방지법」 제9조 제1항).
- ▶ 국가기관, 지방자치단체, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따른 공직유관단체의 장과 해당 기관·단체 내 피해자 보호 관련 업무 종사자는 기관 또는 단체 내에서 위력 등에 의한 성폭력 사건(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항 또는 「형법」 제303조제1항)이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 한다(「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제9조제2항).
- ▶ 대법원에 따르면, 성폭력처벌법 위반(업무상위력등에의한추행)죄 또는 피감독자 간음죄에 있어서의 ‘자기의 보호, 감독을 받는 사람’에는 직장의 내규 등에 의한 직제 상 보호·감독을 받는 관계에 있는 사람뿐만 아니라 직장 내에서 실질적으로 업무나 고용관계 등에 영향력을 미칠 수 있는 사람을 포함한다(대법원 1976. 2. 10. 선고 74도1519 판결, 대법원 2009. 9. 24. 선고 2009도6800 판결 등). 행위자가 대표(대표이사)이고 피해자가 피고용인인 경우, 상사·상급자와 하급자 관계인 경우, 교수와 제자 간 등이 대표적인 보호·감독 관계에 해당한다. 뿐만 아니라 채용 절차에서 영향력의 범위 안에 있는 사람도 포함된다(대법원2020. 7. 9. 선고 2020도5646 판결).
- ▶ 이때 ‘위력’은 피해자의 자유의사를 제압하기에 충분한 세력으로, 유형적이든 무형적이든 묻지 않으므로 폭행·협박뿐 아니라 사회적·경제적·정치적인 지위나 권세를 이용하는 것도 가능하고, 이로 인하여 현실적으로 피해자의 자유의사가 제압될 것까지 요하지는 않는다(대법원 2009. 9. 24. 선고 2009도6800 판결등).

‘위력’으로써 간음 또는 추행하였는지 여부는 행사한 유형력의 내용과 정도나 이용한 행위자의 지위 또는 권세의 종류, 피해자의 연령, 행위자와 피해자의 이전 부터의 관계, 그 행위에 이르게 된 경위, 구체적인 행위 태양, 범행 당시의 정황 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 1998. 1.23. 선고 97도2506 판결, 대법원 2007. 8. 23. 선고 2007도4818 판결 등)

- ▶ 제9조제2항을 위반하여 성폭력 사건이 발생한 사실을 신고하지 아니한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다(「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제38조).

□ 피해자 (피해자의 대리인을 포함)에게 사건 조사를 원하는 경우 ‘성희롱·성폭력 조사 신청서’를 작성하게 하고, 고충상담원은 지체 없이 이를 접수하여야 한다.

- ▶ 조사 신청 접수는 사건 종결 후 행위자의 이의제기 시 절차적 정당성을 입증해야 하는 시작점이므로 원칙적으로 서면으로 접수해야 한다.
- ▶ 서면으로 접수가 어려운 경우라면 구술로도 조사 신청이 가능하며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존해야 한다.
- ▶ 기관에서 상담과 조사를 포함한 신고서 양식이 별도로 따로 있다면 이미 제출된 신고서 양식으로 ‘성희롱·성폭력 조사 신청서’를 작성한 것으로 보아 중복 작성할 필요는 없다.

Q&A 11

Q. 행위자나 피해자가 이미 퇴직한 경우에도 기관이 사건 처리를 할 수 있습니까?

A. 피해자가 퇴직하면서 성희롱 신고를 하는 경우가 많습니다. 피해자는 퇴사하였으나 행위자가 재직 중인 경우에는 피해자가 신고하는 경우 당연히 기관에서 사건 처리를 해야 하고, 할 수 있습니다. 반면, 행위자가 퇴사한 경우에는 기관에서 성희롱 행위자에 대한 제재 권한이 없기 때문에 사건 처리를 할 필요성은 적어집니다. 또한, 행위자가 퇴사한 경우 기관의 사건 처리에 협조할 이유와 의무가 없어 조사를 거부하는 경우가 많은 편입니다. 그럼에도 피해자가 사건 처리를 원한다면 피해자가 사건 처리를 통해 얻고자 하는 것이 무엇인지를 파악하여 피해자에게는 적절한 조치가 이루어질 수 있도록 하는 것이 바람직합니다.

Q&A 12

Q. 피해자가 여러 명인 사건에서 피해자 중 한 명이라도 여성가족부의 사건 통보를 반대하는 경우 어떻게 해야 합니까?

A. 각 피해자들의 의사를 존중하여 명시적으로 반대한 피해자에 대한 내용은 제외하고, 여성가족부에 사건 통보를 동의한 피해자들에 대한 내용만으로 사건 통보를 해야 합니다. 이 경우 명시적으로 반대한 피해자의 피해 경험은 당연히 여성가족부에 그 내용을 통보하지 말아야 할 것이며, 만약 다른 피해자들이 공통적으로 경험한 성희롱 피해가 있다면 그 피해내용에 대해서도 여성가족부에 통보하는 사건 내용에서는 배제시켜야 할 것입니다.

Q&A 13

- Q. 수사기관의 수사개시 통보 등으로 행위자가 소속 근로자임을 알게 되었을 때 기관은 여성가족부에 성폭력 사건을 통보해야 하는지요? 통보 내용으로는 피해자를 특정할 수 없는 경우 기관은 어떤 조치를 취해야 합니까?
- A. 수사기관의 수사개시 통보는 행위자에 대해서 통보하기 때문에 기관 내 피해자가 있는지 알지 못합니다. 이 경우 여성가족부에 성폭력 사건을 통보할 의무가 있다고 보기는 어렵습니다. 여성가족부에 대한 사건 통보는 피해자의 동의를 요하기 때문입니다.
- 다만, 수사개시 통보를 받은 경우 행위자 상담을 진행하여 기관 내 구성원 간 발생한 사건인지에 대하여 확인하고, 기관 내 사건이면 피해자 상담을 진행하여 기관 내 사건처리도 병행하고 여성가족부에 대한 사건 통보 의사도 확인하여야 할 것입니다. 행위자가 피해자를 밝히지 않는 경우 기관 내에서 사건을 처리하기는 어렵다고 판단됩니다.

Q&A 14

- Q. 직장 내 괴롭힘과 성희롱 사건이 병합되어서 신고된 경우 어떻게 처리해야 합니까?
- A. 병합사건의 경우 심의기관이 별도로 존재하는 경우가 많습니다. 부득이한 경우가 아니라면, 조사과정은 일원화해서 진행하여 피해자가 제조사를 통해 받는 심리적 압박이나 고통을 최소화해야 할 것입니다. 기관에서는 직장 내 괴롭힘과 성희롱 사건이 병합되어 신고 되는 경우에 대해 처리절차를 어떻게 진행할지 지침이나 규정으로 명시하는 것이 바람직합니다.

- 피해자가 조직 외부에 있는 기관의 상담을 필요로 하는 경우 한국여성인권진흥원 ‘성희롱·성폭력근절종합지원센터’(02-735-7544, <https://wecan.stop.or.kr/?menuno=246>)에서 익명으로 상담이 가능함을 안내한다.
- ▶ 한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터에서 피해자 보호·지원기관들과 협의하여 피해자 보호 지원을 위해 필요한 자원(심리상담, 의료 지원, 법률 자문 등)을 연계하는 등 피해자 보호 및 지원 상황에 대해 모니터링 한다.

(4) 피해자 등 보호조치

- 고충상담원은 조사 신청을 접수하면, 즉시 기관장에게 접수 사실과 ‘피해자 등 보호에 필요한 구체적 조치 내용’을 보고하여야 한다.
- 기관장은 조사기간 동안 피해자 보호 등을 위하여 필요한 경우, 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 분리 조치를 하여야 한다. 이때, 물리적 분리조치뿐만 아니라 행위자가 인트라넷 등 기관 정보시스템 등을 통해 피해자 정보에 접근하지 못하도록 하는 조치도 필요하다.
- 피신고인으로부터 사건에 대한 비밀 유지 및 피해자 등에 대한 접근 금지 등을 구체적으로 기재한 서약서를 받아서 피해자의 2차 피해를 방지해야 한다.

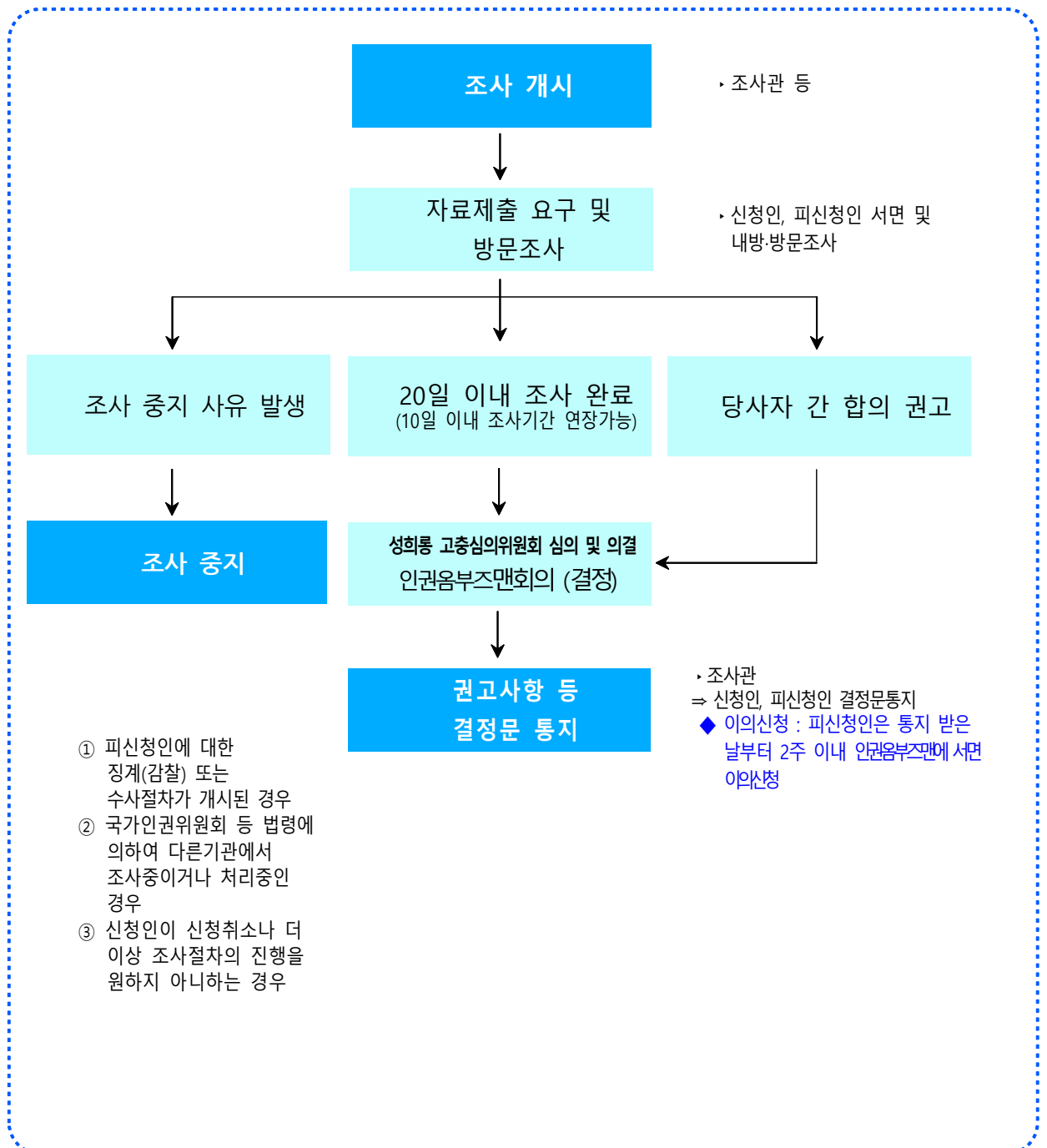
「남녀고용평등법과 일가정양립지원에 관한 법률」 제14조 ③사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ⑦제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설 하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제4조 ②임용권자등은 제1항에 따른 조사 과정에서 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 피해를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 "피해자등"이라 한다)이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 아니하도록 하여야 한다. ③임용권자등은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고 된 사람에 대하여 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 등 적절한 조치를 하여야 한다.

「지방공무원 임용령」 제75조의2 ②임용권자는 제1항에 따른 조사 과정에서 청구인 및 그 밖에 성폭력범죄 또는 성희롱 피해를 입거나 피해를 입었다고 주장하는 사람이 성적 불쾌감 등을 느끼지 않도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 않도록 해야 한다.

「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제67조(성희롱·성폭력 신고센터 설치 등) ④공기업·준정부기관의 장은 제3항에 따른 조사 과정에서 피해자등이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하여야 하고, 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해행위를 했다고 신고 된 사람에 대하여 근무 장소의 변경, 휴가사용 권고 등 적절한 조치를 하여야 한다.

2) 조사 및 심의위원회 심의 및 의결 (결정문 통지)



세부설명

- 성희롱 고충 사건은 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.
- 성희롱 고충사건을 조사하는 과정에서 피신청인에 대한 징계(감찰) 또는 수사절차가 개시된 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우에는 조사를 중지한다.
- 성희롱고충상담원(조사관)은 성희롱 고충사건의 조사결과를 상임인권옴부즈맨에게 보고한다.
- 「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례 시행규칙」 제11조에 따라 피신청인은 통지받은 날부터 2주 이내에 인권옴부즈맨에 서면으로 이의신청을 할 수 있다.

(1) 조사 개시

- 조사 신청이 접수되면 신속하게 조사를 개시해야 한다.
- 고충상담원은 조사 개시 및 진행상황을 신고자 및 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등으로 알려주어야 한다.

「공무원 비위사건 처리규정」 제5조(의원면직의 제한) 임용권자 또는 임용제청권자는 의원면직을 신청한 공무원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. 다만, 제2호, 제3호 및 제4호의 경우에는 그 비위의 정도가 「공무원 징계령」 제1조의3제1호에서 규정한 중징계에 해당한다고 판단되는 경우로 한정한다.

1. 징계위원회에 중징계의결 요구 중인 경우
 2. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 경우
 3. 감사원 및 검찰·경찰 등 그 밖의 수사기관(이하 "조사 및 수사기관"이라 한다)에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 경우
 4. 각급 행정기관의 감사 담당 부서 등에서 비위와 관련하여 내부 감사 또는 조사가 진행 중인 경우
-

(2) 조사 절차 진행

- 조사기간은 접수일로부터 20일(근무일 기준) 이내로 한다. 다만, 사건이 복잡하거나 특별한 사정이 있는 경우 조사기간을 10일을 연장할 수 있다.
- 조사 단계는 기관 차원에서 문제를 해결하는 과정이므로 객관적으로 입증 가능한 자료를 수집하고, 모든 조사내용은 서면으로 남겨야 한다.

① 조사자 및 조사범위 설정

- 조사를 진행할 조사자를 선정한다. 상담과 조사의 목적이 다르므로 상담을 진행하지 않은 고충상담원이나, 별도 조사자가 조사를 하는 것이 중립적으로 사실관계를 조사할 수 있어 바람직하다.
 - ▶ 상담을 진행한 고충상담원이 조사하는 경우, 피해자는 상담과 조사에서 태도를 달리하는 고충상담원에 대해 사건을 공정하게 처리하지 않으려 한다는 등의 오해를 하기 쉽다. 상담은 피해자를 조력하는 것이 목적이지만, 조사는 객관적으로 사실관계를 파악하는 것이 목적이다. 피해자의 입장에서는 목적에 따라 고충상담원의 역할이 달라진다는 것을 이해하지 못하는 경우도 있다. 따라서 상담을 한 고충상담원보다는 다른 고충상담원 등이 사건을 조사하는 것이 효율적이다. 그러나 기관에 따라서는 상담을 진행한 고충상담원이 조사까지 수행할 수밖에 없는 경우도 있다. 이 경우 상담과 조사의 목적이 다르다는 것을 피해자에게 이해시키는 것이 필요하다.
 - ▶ 조사범위에는 신고인, 피신고인 외 목격자를 포함시켜 사실관계를 객관적으로 입증할 수 있도록 한다. 직접 목격자가 없는 경우 상담일지와 피해자의 진술을 통해 피해 사실을 간접적으로 들은 사람을 참고인의 범위에 포함시키는 것이 필요하다.

② 조사 진행

- 성희롱·성폭력을 판단하기 위한 조사이므로 조사장소는 편하게 조사받을 수 있는 장소로 선정한다.
 - ▶ 기관에서 다른 구성원들의 방해를 받지 않고 안정적으로 조사할 장소를 확인한다. 기관 내에서 조사할 경우 조사대상자들이 노출될 우려가 있다면 기관 외부에서 안정적으로 조사할 장소를 선정할 필요가 있다.
- 조사대상자 연락 시 피신고인 및 참고인들에게는 성희롱·성폭력 사건이 접수되어 조사대상자로 선정되었음을 구두로 통보하고, 조사가능 일시를 협의한다.
 - ▶ 피신고인 및 참고인들에게 조사일정을 통보할 때에는 신고인, 피신고인 등 및 구체적 행위에 대해서는 설명할 필요는 없다.
- 조사 시작 전 피해자 이외의 조사대상자에게는 비밀유지 서약서를 받는다.
- 조사가 시작되면 조사대상자들에게 조사의 방식과 비밀유지를 위해 조사자가 어떻게 조사를 진행하는지, 성희롱·성폭력 판단은 절차상 어떠한 기구에서 담당하는지에 대한 처리절차 등을 안내한다.
 - ▶ 피신고인에게는 피해자에게 직접 연락하는 것은 2차 피해가 성립될 가능성이 있으므로 직접 연락하지 말 것을 알려준다.
 - ▶ 직·간접 목격자들에게는 피해자와 피신고인에게 조사 대상자를 공개하지 않는다는 사실을 알려 참고인들의 신변이 보호된다는 것을 설명한다.

- 조사과정을 녹음하고자 하는 경우 조사대상자의 동의를 얻고 녹음파일의 용도를 설명한다.
- 조사는 대면, 전화, 서면 등 다양한 방법으로 진행할 수 있다.
 - ▶ 조사는 직접 대면조사를 하는 것이 원칙이고, 상황에 따라 전화, 서면 조사를 병행할 수 있다.
 - ▶ 직·간접 목격자 중 조사할 내용이 간단한 경우 전화나 서면 조사를 하면 신속하게 조사를 진행할 수 있다.
- 피해자가 조사받을 경우, 조사에 심각한 지장을 줄 우려가 없으면 피해자가 신청하는 신뢰 관계인이 동석할 수 있도록 한다.
- 조사할 내용을 체계적으로 정리한 질문 답변서를 사용하여 사실관계를 정확하게 규명할 수 있도록 한다.
- 피해자에게는 성희롱·성폭력이 인정될 경우에 원하는 피해자 조치, 행위자 조치를 확인 한다. 그러나 이것은 고려사항이지, 피해자가 원하는 대로 조치가 이루어지는 것은 아니 라는 것을 안내한다.

③ 조사 자료의 검토

- 조사범위에 해당하는 조사대상자들의 문답서를 검토한 후 조사범위를 더 확장할 필요성이 있는지를 검토한다.
 - ▶ 신고내용 외에 조사를 통해 추가로 인지하게 된 성희롱 피해자가 있는 경우 그 사실 관계에 대한 조사 필요성을 검토한다.
- 신고인 및 피해자가 제출한 입증자료를 검토하고, 추가로 요청할 사항이나 진술을 받을 필요성이 있는지 검토한다.
 - ※ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사 과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 받는 것을 고려해 볼 수 있다.

Q&A 15

- Q. 고충상담원이 조사까지 전담하는 방식이 아니라 조사위원회를 별도로 구성해야 할 필요성이 있을까요?
- A. 조사는 성희롱·성폭력이 실제 발생했는지, 행위의 심각성은 어떠한지를 파악하여 성희롱·성폭력이 인정되면 행위자에게 징계 등 제재와 행위자에 대한 인사권을 정당하게 행사하는 것에 목적이 있습니다. 내부의 성희롱·성폭력 고충상담원이 가지는 강점은 조직에 대하여 잘 알고 있다는 점입니다. 하지만 사건처리에 대한 전문성은 다소 약할 수 있습니다. 사건의 당사자가 여러 명이거나 행위자가 고위직인 경우, 피해 사실의 입증이 어려울 것으로 예상되는 경우 등 사건을 조사하는 데에 전문성이 보완될 필요가 있다면 외부전문가를 포함한 조사위원회를 구성하여 조사를 진행하는 것이 전문적 조사에 도움이 될 수 있습니다.

④ 조사 중지

- 조사가 진행 중인 사안에 대하여 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사에 반대하는 경우 등에는 조사를 중지할 수 있다.
 - ▶ 조사 중지 결정에 있어서 가장 중요한 것은 피해자의 의사다. 기관 내 조사절차 중단이 곧 ‘무대책·무대응·무지원’을 의미하는 것은 아니므로 피해자 보호 조치는 계속 되어야 한다.
 - ▶ 피해자의 의사에 따라 조사가 중지된 경우에도 피해자 상담 또는 모니터링을 실시하여 고충상담원이 지속적으로 피해자를 지원하도록 한다.

(3) 조사 종결

- 성희롱·성폭력 사건의 조사를 종료하면 조사 보고서를 작성하여 기관장에게 보고하고 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 ‘위원회’) 심의 절차에 들어간다.
- 조사 보고서 및 문답서 작성 시 앞장에 조사대상자 인적사항을 기재한 것 외에는 내용에서는 ‘신고인, 피해자, 피신고인, 참고인’으로 표기하여 인적사항만 분리하면 구체적 내용 외에 조사대상자나 사건관련자들의 실명을 기재하지 않는 방식으로 보고서를 작성한다.
 - ▶ 위원회에서 검토하는 조사 보고서나 문답서에서는 실명을 블라인드 처리하는 방식으로 당사자의 정보를 보호하는 것이 바람직하다.
- 조사 보고서에는 다음과 같은 내용을 기술한다.
 - ▶ 고충심의위원회에 제출할 자료와 관련하여 성희롱 판단에 관해서는 전문가의 의견을 따로 받아서 전문성을 좀 더 강화할 수도 있다.

구분	세부 내용	비고
1. 기본 정보	• 사건 접수에 관한 요약(접수일자 및 신고 경위) • 조사대상자 인적사항(성명, 성별, 나이, 근속년수, 직급 및 직책, 근무부서) • 조사 진행경과	조사대상자 인적사항은 당사자 관계 및 합리적 피해자 관점을 위해 필요한 정보임.
2. 사실관계의 확인	• 주장하는 성희롱(2차 피해 포함) 행위 • 성희롱 행위 관련 당사자 진술 요약 • 당사자 진술 및 입증자료를 통해 인정된 사실관계	주장하는 행위의 사실 인정 여부 및 근거를 정확히 기재
3. 성희롱의 판단	• 성희롱·성폭력 판단기준에 따른 성립 여부에 관한 의견 • 당사자 적격성 • 업무관련성 • 성적 언동 등 행위 결과(성적 굴욕감 또는 혐오감/불이익 또는 이익 공여 의사표시 유무)	* 선택사항 * 조사 보고서 포함 여부는 자율적으로 결정
4. 사후조치 의견	• 피해자에 대한 조치 • 행위자에 대한 조치 • 재발방지대책	* 선택사항 * 조사 보고서 포함 여부는 자율적으로 결정
5. 별첨 목록	• 문답서 • 입증자료 • 비밀유지 서약서	

3) 심의위원회

성희롱 고충심의위원회 회부
(광주광역시 인권옴부즈맨 회의)



인권옴부즈맨 회의 심의 및 의결

회의
진행절차(예시)

개최	① 개최 알림 ② 진행절차 알림 ③ 주의사항 알림 • 위원회 회의 개최의 목적을 알림 • 발언을 하기 위해서는 먼저 동의를 구해야 함을 알림 • 위원들의 제척 사유 및 기타 회피 여부를 확인 • 회의 참석자 전원은 고충심의위원회에서 알게 된 사항에 대한 비밀 유지 의무가 있음을 알리고 서약서를 받음	위원장
시안보고	• 조사결과를 보고함	조사담당자
당사자 발언	• 피해자(조사 신청인, 피신청인이 출석을 원하는 경우) 출석시키고, 진술을 경청함 • 진술에 대한 간략한 질문은 가능함	
심의의결	• 성희롱(성폭력) 여부에 대한 판단 • 피해자 보호조치(공간분리,유급휴가,배치전환 등) 권고 • 행위자에 대한 필요한 조치(징계,근무장소의 변경, 재발방지를 위한 교육명령 등) 권고 • 2차 피해 예방 및 재발방지를 위한 제언	



심의결과 보고 및 당사자 서면 통보

[처리단계 서식] 위원회 구성 및 소집통보서, 의결서,
회의결과 보고서, 비밀유지 서약서, 결과 통보서

- 위원회 설치를 위해서는 기관 자체 「성희롱·성폭력예방지침」에 성희롱·성폭력 고충 심의위원회의 설치와 구성에 대한 규정을 두어야 한다.
 - ▶ 위원회의 명칭과 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 전문성과 대표성을 고려하여 구성하도록 한다.
 - ▶ 기관 사정에 따라 상설 위원회로 둘 수 있고, 아니면 성희롱·성폭력 사건 발생 시에만 구성하여 운영할 수도 있다.

Q&A 16

Q. 사건 처리 시에는 반드시 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 두어야 하나요?

A. 당사자의 진술이 엇갈리는 경우에 사실관계의 인정, 업무관련성의 판단, 성적 언동의 범위, 성적 굴욕감 또는 성적 혐오감의 인정은 판단하는 사람의 전문성과 성인지 감수성에 따라 다르게 판단할 가능성이 높다. 특히 조직에 접수되는 성희롱 사건은 단순하지 않아 전문적인 지식을 기준으로 판단해야 하는 유형이 많다. 이러한 성희롱 사건의 성격 때문에 여성가족부의 ‘성희롱·성폭력 예방지침 표준안’에서도 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 두고 위원회에 반드시 외부전문가를 2명 이상 위촉하도록 하고 있다.

□ 위원회는 조사 결과를 토대로 ① 성희롱 성립 여부를 판단하고 ② 피해자 보호조치(공간분리, 유급휴가, 배치전환 등) 권고, ③ 행위자에 대한 필요한 조치(징계, 근무장소의 변경, 재발 방지를 위한 교육명령 등) 권고, ④ 2차 피해 예방 및 재발방지를 위한 제안 등을 심의·의결 한다.

▶ 위원회에서는 조사 보고서 및 문답서, 입증자료를 검토하여 사건에서 인정되는 사실 관계를 확정한다.

▶ 성폭력은 ‘성폭력 범죄’를 의미하므로, 위원회에서 직접적으로 성폭력 범죄에 해당하는가를 판단할 권한은 없다. 그러나 업무관련성이 인정되고, 사실관계가 확인된다면, 피해자 보호를 위한 조치, 성 비위 행위에 따른 행위자 징계 필요성 및 재발방지 대책을 위원회에서 결정할 수 있다.

▶ 성희롱·성폭력 2차 피해는 기관의 예방지침에서 규정하는 ‘2차 피해’에 해당하는지, 「남녀고용평등법」 제14조제6항, 「성폭력방지법」 제8조에서 규정하는 ‘피해자에게 불이익한 처우’에 해당하는지를 기준으로 심의·의결한다.

□ 위원회의 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 위원들에게도 비밀유지 서약서를 받아야 한다.

□ 간사로 참여한 고충상담원은 해당 회의내용을 기관장에게 보고하고, 사건 당사자에게 서면으로 사건 조사결과와 위원회의 심의결과를 통지한다.

▶ 고충상담원이 간사로 고충심의위원회에 참석하는 것은 성희롱 사건처리 전반을 담당하기 때문이다. 간사로 참석한 고충상담원은 피해자와 행위자에 대한 인사명령권, 조직의 정책을 최종결정할 권한이 있는 기관장에게 조사결과 및 위원회 심의결과를 보고하여 기관장이 신속하게 인사 결정을 처리할 수 있도록 하여야 한다.

▶ 위원회 심의의 중립성 유지를 위하여 회의록은 비공개를 원칙으로 하며, 당사자에게는 심의·의결 결과를 통지한다.

참조

「여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안」

제6조(고충처리업무담당자 등의 책무) ④고충처리업무담당자와 사건 조사자 및 심의·의결권자는 조사과정 및 심의·의결과정에서 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
2. 정당한 이유 없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
3. 정당한 이유 없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
4. 정당한 이유 없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급 하는 행위
5. 정당한 이유 없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
6. 정당한 이유 없이 여성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
7. 피해자의 의사에 반하여 여성폭력 행위자를 동석시키는 행위
8. 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위
9. 정당한 이유 없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
10. 그 밖에 이에 준하는 행위

Q&A 17

- Q. 징계위원회를 개최하는 경우 징계대상자에게 소명의 기회를 주도록 규정하고 있는데, 성희롱·성폭력 고충 심의위원회에 피해자와 행위자를 출석시켜야 하나요?
- A. 고충심의위원회는 성희롱(성폭력) 해당 여부, 경중 등 행위자의 징계 결정에 영향을 미치는 행위에 대하여 심의·의결하지만, 행위자에 대한 제재를 결정하지는 않습니다. 징계위원회를 개최하면서 징계대상자에게 소명의 기회를 주는 것은 그 대상자가 징계로 불이익한 처분을 받게되므로 자기 항변권을 주기 위함입니다. 고충심의위원회는 징계위원회와 성격이 다르고, 조사가 제대로 이루어졌다면 조사결과 보고서만으로 합리적인 결정을 내릴 수 있기 때문에 피해자와 행위자를 출석시킬 필요는 없습니다. 특히나 피해자가 위원회에 출석하여 다시 사건에 대한 증언을 하거나 원치 않는 질문을 받는 것은 피해자 보호를 위해서도 바람직하지 않습니다. 반면 행위자가 조사 이외에 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 출석하여 소명하고자 한다면, 출석할 수 있도록 조치할 수 있습니다. 피해자도 고충심의위원회에 출석하여 더 진술하고자 하는 내용이 있다면 출석을 요청할 수 있습니다. 고충심의위원회의 출석 여부를 피해자와 행위자에게 물을 수는 있으나, 의사에 반하여 출석하도록 하는 것은 바람직하지 않습니다.

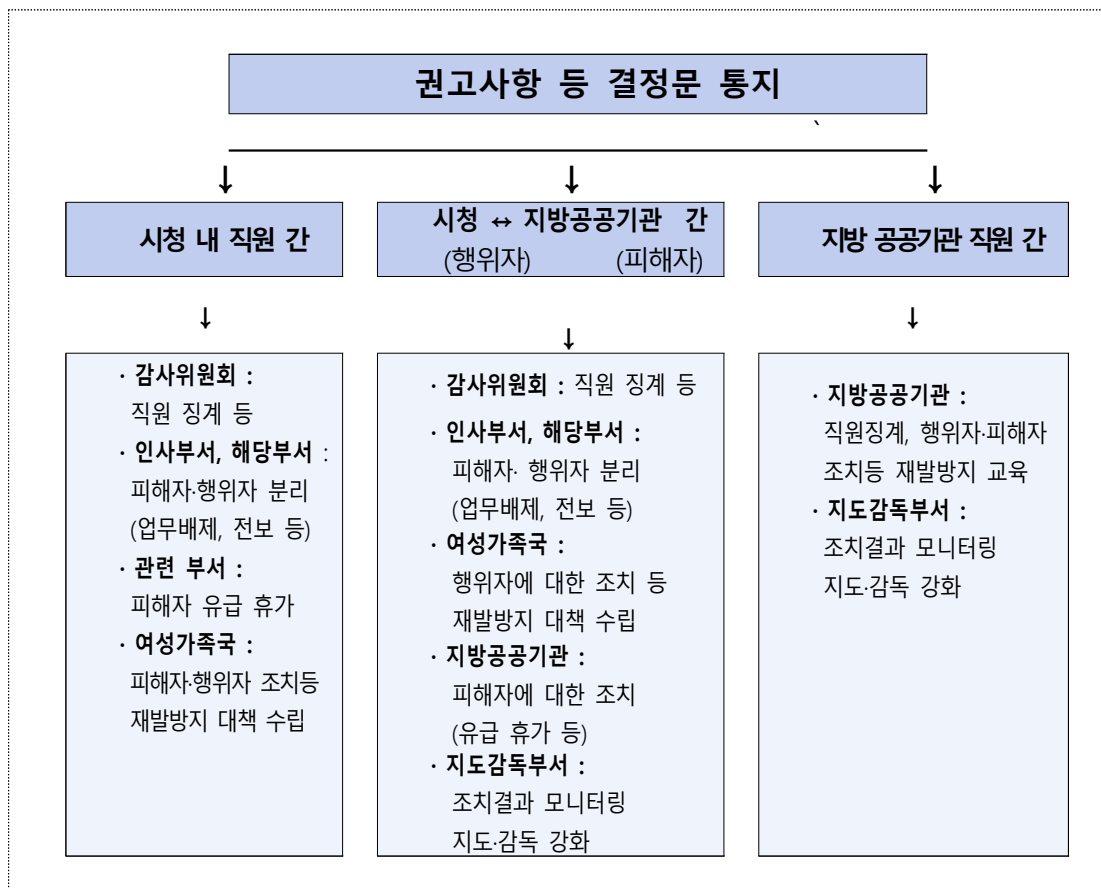
Q&A 18

- Q. 성희롱 행위자가 조사과정, 성희롱고충심의위원회, 징계위원회에 변호사 동석을 요구할 경우 어떻게 해야 하나요?
- A. 성희롱 사건의 특수성으로 인해 별도의 조사 및 심의 과정을 거치지만, 이는 피해자 보호조치를 위한 과정이지 행위자의 항변권도 동일하게 보장해야 한다는 의미는 아닙니다. 따라서 기관에서 운영하는 조사 및 징계과정에서 보장하는 행위자의 항변권과 동일한 권리를 보장해주면 될 것입니다.

Q&A 19

- Q. 피해자가 사내소문을 우려하여 심의 및 징계과정 등에서 자신을 익명처리해달라 하는데 가능합니까?
- A. 최근 대법원은 피해자를 익명처리하여 방어권이 제대로 행사되지 않았다는 가해자의 주장을 배척하였습다. 이유는 피해상황의 일시 및 장소, 행위 등에 대해 구체적으로 파악할 수 있었기 때문입니다. 따라서 피해상황을 구체적으로 서술할 수 있다면 피해자를 익명처리하여 사건을 처리하는 것은 문제가 되지 않습니다.

4) 사건종결 및 사후처리



세부설명

- 성희롱 고충사건조사 진행사항을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려주어야 한다. 성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사를 종결한다.
- 성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당되는 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당되므로 기관장은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 하며, 성희롱 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 한다.
- 성희롱 사건은 은폐하거나 피해자에게 근로권 등에 대한 추가 피해가 발생하지 않도록 하여야 한다.
- 성희롱 행위자에게 징계, 교육 등 시정지시를 하였음에도 불구하고 성희롱 행위자가 이를 불이행 하였을 때에는 다시 징계할 수 있다.
- 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 간사는 회의내용 결과보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 처리기록에 첨부하여야 한다.
- 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육지시 등 필요한 조치를 취해야 하며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 안된다.
- 성희롱 사건 조사 결과 성희롱에 해당 시 행위자는 의무교육을 이수하여야 한다.

1 성희롱 인정 시

- 위원회 심의 결과 성희롱에 해당되는 경우에는 각 기관의 징계위원회 규정에 따른 징계위원회를 열어 행위자에 대한 징계 등 제재와 인사조치를 결정한다.
- 행위자에 대한 징계, 피해자의 보호 조치를 결정하기 전에 피해자의 의견을 청취한다.
- 고충상담원은 사건 처리결과를 피해자 및 행위자에게 서면으로 통보한다.
 - ▶ 피해자에게 사건 처리결과를 통보할 때에는 결정된 피해자 보호조치의 내용과 향후 2차 피해 발생 시 고충상담원에게 해당 사실을 알리고 조력을 받을 수 있음을 안내 한다.
 - ▶ 행위자에게 사건처리결과를 안내할 때에는 “관련 사실에 대한 비밀 유지”와 “피해자 및 참고인 등에 대한 불이익 조치 금지”에 관한 사항을 함께 안내한다.
 - ▶ 피해자가 아닌 제3자의 신고로 접수된 사안의 경우에는 제3자인 신고인에게도 사건 처리결과를 알린다.
 - ▶ 위원회의 결과 통보 내용에 대하여 당사자가 구체적 심의·의결 결과를 문의하는

경우에는 구두로 설명하여 당사자의 결과 수용도를 높일 필요가 있다.

- 재발방지대책을 수립하여 여성가족부와 주무부처에 제출하여야 한다.

② 성희롱 불인정 시

- 위원회 심의 결과 성희롱으로 인정되지 않을 경우에도 피해자에게 결과 통보를 하고 후속상담을 진행할 필요가 있습니다. 후속상담에서는 피해자의 궁금증을 해소하고, 피해자의 고충을 달리 해결할 방법이 있는지 협의한다.
- 위원회 심의 결과 성희롱으로 인정되지 않은 경우라도 사건 처리절차의 미흡한 부분이나 조직 문화에서 개선해야 할 점 등에 대한 제안을 받아 향후 성희롱·성폭력 예방교육에 활용 하거나 관련 규정 정비에 반영하고, 재발방지대책을 수립하여 여성가족부와 주무부처에 제출하여야 한다.

Q&A 20

- Q. 성희롱으로 불인정된 행위자가 신고인을 무고로 고소하고, 회사에 징계를 요구하고 있습니다. 어떻게 처리해야 하나?
- A. 무고죄의 경우 판단기준으로 “고의성”을 주요 판단 기준으로 삼고 있습니다. 신고인의 신고 행위가 행위자의 징계처분을 목적으로 거짓으로 신고하는 경우나 무고죄가 성립될 수 있습니다. 그러므로 신고인이 진실로 그 행위가 성희롱이라 믿었다면, 이는 무고죄에 해당하지 않습니다. 따라서 회사나 기관의 징계처분도 같은 맥락에서 신고인의 신고행위가 진실로 성희롱이라 믿고 신고했다면, 이는 징계대상에 해당되지 않는다는 점을 안내해야 합니다.

5. 재발방지대책

- 광주광역시장은 성희롱·성폭력의 재발방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책(2차피해 방지 포함)을 수립·시행한다.
 - ▶ 재발방지대책에는 ①사건처리 경과 및 조치에 관한 사항, ② 성희롱·성폭력 예방 조치 예방교육 개선 등에 관한 사항, ③ 2차 피해 방지에 관한 사항, ④ 그 밖에 성희롱·성폭력사건 재발방지를 위하여 필요한 사항 등이 포함되어야 한다.
 - ▶ 재발방지대책은 심의·의결된 사건에 국한되지 않고, 기관의 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위해 필요한 대책을 폭넓게 고려할 필요가 있다.
 - 성희롱·성폭력 예방교육과 관련하여 행위자 대상의 교육을 실시하여야 한다.
 - 2차 피해 방지와 관련하여 사건에 관한 소문이 회자된다고 판단되면 소문이

퍼지는 부서 또는 전사적으로 2차 피해 예방교육을 실시할 필요성을 검토하도록 한다.

- 기존에 기관에서 발생한 성희롱 사건과 비교하여 구성원 간 성인지감수성의 차이 등 특별히 점검하여야 하는 특이사항이 발견되면 인식개선 교육 등 변화되는 상황을 반영할 수 있는 대책을 고려하여야 한다.
- 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위해 실태조사를 주기적으로 실시하여 기관의 조직문화를 점검하고 조사결과를 바탕으로 개선대책을 마련하도록 노력한다.

□ 시장은 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.

□ 시장은 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다.

(「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」제5조의4, 「양성평등기본법」제31조의2, 「광주광역시 성희롱 성폭력 및 2차 피해 방지 지침」제17조).

□ 여성가족부장관은 재발방지대책의 점검 등을 위하여 필요한 경우 현장점검을 실시할 수 있으며, 점검 결과 시정이나 보완이 필요하다고 인정하는 경우에는 시정이나 보완을 요구할 수 있다.

□ 여성가족부는 「양성평등기본법」 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 성희롱 방지조치에 대한 점검을 통해 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립 여부 등을 매년 점검하고, 그 점검결과에 대하여 언론 등에 공표한다.

□ 외부 기관을 통한 대응

- ▶ 피해자는 기관 내 해결뿐 아니라 아래와 같은 외부 기관을 통해 피해를 구제받을 수 있다.
- ▶ 외부 기관을 통한 구제과정에서도 기관 내 고충처리절차와 마찬가지로 “피해자에 대한 2차 피해예방을 위한 조치”, “사건 처리과정에서의 피해자 지원” 등 필요한 조치를 취할 수 있다.
- ▶ 피해자 등이 외부 기관의 수사와 구제를 요청하기에 앞서 현장보존, CCTV 기록 등 증거 수집과 관련하여 기관의 도움을 요청하는 경우, 이에 조력하는 것이 바람직하다.

국가 인권 위원회	성희롱 피해자는 성희롱 사건 발생일로부터 1년 이내에 국가인권위원회에 구제신청 등 진정을 제기할 수 있습니다. 피해 당사자 이외에 피해사실을 알고 있는 제3자(단체)도 진정할 수 있습니다. 법률에 의해 다른 기관에서 같은 진정 원인 사실에 대한 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우에는 원칙적으로 각하 처리됩니다. 진정은 국가인권위원회 인권상담센터를 직접방문하거나 전화(1331), 이메일, 인터넷, 우편 등으로 할 수 있습니다. 진정이 접수되면 조사관이 진정인, 피해자, 피진정인 또는 관계인에 대해 조사를 착수하여 조사 결과 보고서를 작성하여 차별시정위원회에 상정합니다. 조사 중 또는 조사 종결 후에도 합의 또는 조정이 이루어지기도 합니다. 조사 결과 성희롱 행위가 인정되면 행위자에 대해 손해배상이나 인권교육 수강 등을 권고하거나 소속 기관의 장에게 행위자에 대한 징계, 재발방지 대책 수립 등을 권고할 수 있습니다. 직장 내 성희롱의 경우, 국가인권위원회의 권고를 이행하지 않은 경우 검찰에 수사를 의뢰하거나 고용노동부로 이관시켜 추가 조사하도록 조치할 수 있습니다.
노동 위원회 및 고용노동 관서	남녀고용평등법상 고용상 성차별과 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 사업주의 조치 의무 미이행 등을 대상으로 피해 근로자가 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있습니다. 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우는 적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 피해 구제가 가능합니다. 사용자의 해고 등 부당한 조치가 있는 날로부터 3개월 이내에 신청해야 하며, 해당 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 신청합니다. 또한, 지방고용노동관서에 직장 내 성희롱 금지의무, 직장 내 성희롱 사건 조사 의무, 행위자에 대한 조치의무, 피해자에 대한 보호 의무, 비밀누설 금지 의무, 피해자 등에 대한 불리한 처우금지 의무 위반 행위 등에 대한 진정을 제기할 수 있습니다. 사법적 절차로, 사업주의 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반 행위에 대해서는 지방고용노동관서에서의 고소·고발이 가능합니다. 사업장 소재지를 관할하는 지방고용노동지청에 제기하거나, 문서, 우편, 온라인 방법으로도 신청 가능합니다. 신고 사건이 접수되면 근로감독관은 사업주(피신고인)에게 통보하고 사실조사를 진행합니다. 조사결과 법령 위반 사실이 확인되면 시정지시를 하고 시정 완료되면 재발방지를 위해 경고 조치 후 행정 종결합니다. 시정 기한 내 사업주가 시정하지 않은 경우 과태료 처분 또는 검찰 송치하여 형사절차를 개시하여 벌금 또는 징역형에 처하도록 합니다.
민사소송	현행법 상 성희롱 행위자의 행위가 「형법」과 「성폭력처벌법」등에 의한 성범죄에 해당되지 않는 한 행위자를 처벌할 수 없습니다. 그러나 행위자의 형사처벌과는 별도로 피해자는 성희롱 행위자 및 사업주에 대해 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다. 피해자는 성희롱 피해에 대해 성희롱을 직접 행한 행위자는 물론이고 일정한 경우 행위자의 사업주에게도 그 책임을 물을 수 있고, 손해배상청구액이 2천만 원 이하인 경우에는 간단히 소액사건 심판청구를 할 수 있습니다. ※ 「민법」제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다. ※ 「민법」제751조(재산 이외의 손해의 배상) ①타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상 고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다. ②법원은 전항의 손해배상을 정기금채무로 지급할 것을 명할 수 있고 그 이행을 확보하기 위하여 상당한 담보의 제공을 명할 수 있다. ※ 「민법」제756조(사용자의 배상책임) ① 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다. ② 사용자에 갈음하여 그 사무를 감독하는 자도 전항의 책임이 있다. ③ 전 2항의 경우에 사용자 또는 감독자는 피용자에 대하여 구상권을 행사할 수 있다.
고소 고발	신고자, 피해자에 대해 해고 기타 불리한 처우(「남녀고용평등법」 제14조제6항)를 한 사업주를 상대로 고용노동부 뿐 아니라 검찰에 직접 고소, 고발할 수 있습니다. 공소시효는 5년입니다. 한편, 성희롱이 「형법」, 「성폭력처벌법」등 관련 법률에 위반되는 경우에는 수사기관에 고소, 고발할 수 있습니다.

IV

기관장, 관리자, 피해자, 동료 등의 역할 및 대응

1. 사업주 또는 기관장, 대표이사
2. 관리자
3. 행위자
4. 고충상담원
5. 피해자
6. 동료(주변인)
7. 노동조합

1. 기관장 또는 사업주, 대표이사

■ 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력을 예방하기 위한 교육 등을 실시할 의무가 있다.

- ☼ 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방교육을 매년 1회 이상 전 직원을 대상으로 실시해야 한다. 따라서 모든 직원이 참여할 수 있도록 교육계획을 수립하여 시행해야 한다.
- ☼ 기관장(사업주)도 성희롱·성폭력 예방교육의 필수 대상자이므로 반드시 참여해야 한다.
- ☼ 기관장(사업주)은 고충상담원의 전문교육, 전문강사에 의한 법정 예방교육 실시 등 성희롱·성폭력 방지를 위한 예산을 확보해야 한다.
- ☼ 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어두어야 한다.
- ☼ 성희롱·성폭력 예방지침을 마련하여 사업장 내 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 게시해야 한다.
- ☼ 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방교육 시 관리자에 대한 교육을 별도로 실시하거나, 관리자 승진교육에 성희롱·성폭력 예방교육을 추가하여 관리자가 성희롱·성폭력 예방을 할 수 있도록 운영해야 한다.
- ☼ 성희롱·성폭력 방지조치의 실효성 확보를 위하여 기관장(사업주)의 책임 하에 연간 추진계획을 수립하도록 해야 한다.

■ 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방시스템을 구축하여야 한다.

- ☼ 성희롱·성폭력 예방시스템은 법정 의무교육뿐만 아니라, 성희롱·성폭력 고충상담원의 지정을 포함하여 사건 처리절차를 마련하는 것까지 포함해야 한다.
- ☼ 성희롱·성폭력 고충 상담과 구제절차, 사건 처리절차와 조치기준은 성희롱·성폭력 예방교육에 반드시 포함되어야 할 내용입니다. 성희롱·성폭력 사건이 발생한 적이 없다고 하더라도 반드시 사건 처리절차를 마련하도록 한다.
- ☼ 기관장(사업주)은 행위자에 대한 무관용 원칙을 조직 구성원에게 천명함으로써 성희롱·성폭력 예방효과를 높이도록 해야 한다.
- ☼ 성희롱·성폭력 사건이 발생하면 규정에 따라 신속하게 공정하고 객관적인 조사를 진행하도록 관리·감독해야 한다.

■ 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 피해자 보호조치와 사실관계 확인 시 행위자 징계 등 필요한 조치를 할 의무가 있다.

- ☼ 기관장(사업주)은 조사기간 동안 피해근로자 등의 보호를 위해 피해근로자 등이 원하는 경우 근무 장소의 변경, 유급휴가 등의 조치를 해야 한다.

- ☼ 기관장(사업주)은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 피해 근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등의 조치를 해야 한다.
 - ☼ 기관장(사업주)은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 행위자에 대해 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 한다.
- 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 및 재발방지를 위한 조치를 강구해야 한다.
- ☼ 사건 발생 시 곧바로 2차 피해에 대한 예방교육을 실시하여 2차 피해가 발생하지 않도록 직원들의 인식을 개선한다.
 - ☼ 사건 발생 시 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 기관 내 여론을 모니터링하고, 피해자를 보호하기 위해 필요한 조치를 취한다.
 - ☼ 성희롱·성폭력 재발 방지를 위해 피해자가 원하는 경우 유급휴가, 근무장소 변경, 부서 전환, 행위자의 부서 전환 및 재발 방지 교육지시 등 필요한 조치를 취해야 한다.
 - ☼ 피해자가 원할 경우, 원하는 시점에 심리치유 및 상담을 제공하여야 하고 피해자 대상 2차 피해 발생 여부 등에 대해 일정 기간 피해자 사후관리를 해야 한다.
 - ☼ 피해자가 2차 피해 발생 및 불공정 처리 호소 시, 외부 전문기관 소속 변호사를 연계하여 무료 법률상담 및 법률구조 지원을 요청하고 지원한다.
 - ☼ 피해자에게 어떠한 형태의 불이익한 조치가 발생하는 일이 없도록 하고, 2차 피해를 야기한 직원에게는 행위자에 준하는 책임을 물어야 한다.
 - ☼ 기관 내 성희롱·성폭력 실태를 정기적으로 모니터링해야 한다.
 - ☼ 사건 조사에 협력한 직원이나 고충상담원 등 피해자를 조력하는 사람들이 피해를 당하거나 불이익 조치를 받는 일이 없도록 모니터링하고 적절한 조치를 취한다.

2 관리자

- 관리자가 성희롱·성폭력 사건 발생 시 어떻게 대응하느냐는 피해자 구제에 매우 중요하다.
- ☼ 관리자는 피해자보다 직급이 높은 조직 구성원을 통칭하며, 사건 발생 시 조직이 어떻게 대응하느냐가 피해자 구제에서 매우 중요하다.
- 피해자가 요청한 면담을 통해서 사건을 인지한 경우, 고충상담원에게 상담을 신청하고 피해자와의 면담 내용을 공유하고 이후 피해자에 대한 조치를 논의해야 한다.
- ☼ 고충상담원 외의 제3자에게 면담내용에 대하여 누설하여서는 안 된다.
 - ☼ 피해자에게 직장생활에 어려운 점이 있는지 물어보고, 도움이 필요하면 언제든지 도와 주겠다는 메시지를 전달해야 한다.

- ☼ 성희롱·성폭력 사건을 인지하는 즉시 피해자가 원한다면 피해자와 행위자를 분리할 수 있는 방안을 모색하여 조치해야 한다.
 - ☼ 고객 등 제3자에 의한 피해를 인지하면 피해자의 의사에 따라 신속하게 대민업무를 중지하도록 하고, 근무 장소 변경 및 배치전환 등의 조치를 취하여야 한다. 이 과정에서 피해자에게 근로조건 및 고용상의 불이익이 발생하지 않도록 해야 한다.
- 면담과정에서 사건에 대하여 판단하거나 행위자와 피해자 사이를 조정하려 하지 말고 피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 기관 내 고충처리절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실해야 한다.
- ☼ 면담과정에서 행위자를 옹호하거나 행위자의 입장을 대변하는 것과 같은 표현은 하면 안 된다.
 - ☼ 피해자가 원치 않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀을 지켜야 한다.
 - ☼ 행위자에게 사건에 대해 아는 체를 하거나 상담을 제안하는 행동은 하지 말아야 하며, 행위자를 면담해서는 안 된다.
 - ☼ 공식적인 결과가 나오기 전까지 피해자 보호를 위해 관리자로서 취할 수 있는 방안이 무엇인지 살펴 가능한 것들은 실시해야 합니다. (예 피해자 휴가 부여 방안 고려, 행위자의 재택 근무 또는 업무장소 및 일정 조정 등).
- 사건 조사가 진행되면 피해자에 대한 최초 면담자로서 피해자와의 면담내용에 대하여 조사 시 협조해야 한다.
- ☼ 조사단계에서 관리자가 수행할 절차가 있으면 신속하고 공정하게 절차를 진행하고, 사건의 지연으로 인한 2차 피해가 발생하지 않는지 진행 상황을 주시해야 한다.
 - ☼ 조직 내에서 해당 사건에 대한 소문이 돈다는 것을 알게 되는 경우 행위자 및 소문 대하여 2차 피해 행위에 해당하며 행위자는 가중 처벌되고 소문 유포자는 행위자에 준하여 징계 받을 수 있음을 경고해야 한다.
 - ☼ 피해자가 고충처리 절차 내에서 어려움을 겪지 않는지 상급자로서 관심을 보여야 한다.
- 사건이 종료된 후에도 성희롱·성폭력 예방교육 강화 및 모니터링을 통해 성희롱·성폭력 예방을 위해 지속적으로 노력해야 한다.
- ☼ 인사부서와 협의하여 피해자에 대한 성희롱·성폭력이 재발되지 않도록 행위자에 대한 부서전환 등을 통해 피해자 보호 조치를 실행해야 한다. 이 경우 피해자에게 불이익이 발생하지 않고, 피해자가 직무에 원만히 복귀할 수 있도록 적극 지원해야 한다..
 - ☼ 사건의 종결 이후에도 피해자에 대한 2차 피해(가해)가 이루어지지 않도록 계속 관심을 갖고 모니터링 해야 한다.

3. 행위자

- 행위자가 성희롱 하려는 의도를 가지고 있었는지 여부는 성희롱의 성립과 관련이 없음을 유의해야 한다. 성희롱 의도가 없었다 하더라도 피해자가 성적 혐오감이나 굴욕감을 느꼈다면 성희롱이 성립한다.
- 성희롱 의도가 없었더라도 자신의 행위로 인하여 상대방이 불쾌감을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 사과한다.
- 평소에 성희롱으로 생각될만한 언행은 하지 않는 것이 바람직하다.
- 성희롱 행위자로 지목된 경우 무조건 성희롱 행위를 부인할 것이 아니라 문제해결을 위해 협조하면서 자신의 입장을 소명하도록 한다.
- 조정을 받고 있다면 성실하게 조정 내용을 수용하고, 피해자의 요구사항을 이행하면서 다시는 성희롱을 하지 않도록 노력한다.
- 징계를 당하게 된 경우 자신의 행동의 정도와 지속성에 비추어 징계가 합당한지 여부를 확인하고 이를 수용한다.
- 피해자에 대한 근거 없는 비난 등으로 2차 가해를 하지 않도록 조심해야 한다.

<성희롱 행위자가 되지 않기 위해 유의할 사항>

- a. 공사를 구분하여 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남이나 사적 업무 등을 지시하거나 강요하지 않는다.
- b. 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 유흥으로 하는 것을 자제한다.
- c. 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않는다.
- d. 상대방이 불쾌감이나 거부의를 표현했을 때 즉각 중지하고 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력한다.
- e. 지나친 구애행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점, 상대방이 명시적인 거부의를 표현하지 않는 것이 곧 동의가 아닐 수 있다는 점을 명심한다.
- f. 타인에게 특정 행동을 요구하거나 강요하지 않는다.
- g. 다른 직원이 성희롱을 하는 경우 이에 동조하지 않는 것은 물론이고 이에 이의를 제기한다.
- h. 자신이 지위나 권한을 남용하고 있지 않은지 항상 유의하고 점검한다.
- i. 동료근로자, 상사 등과의 관계에서 예의는 지키되, 인간적으로 대등하다는 생각을 가지고 서로 존중하는 태도를 가진다.
- j. 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인지한다.

4. 고충상담원

- 고충상담원은 기관의 고충처리제도 전반의 실무를 담당하고 있기에 고충처리에 대해 가장 잘 알고 있어야 한다. 기관의 고충처리 제도를 숙지하고, 성희롱·성폭력에 대한 전문성을 제고하도록 노력한다.
- 고충상담원은 성희롱·성폭력 고충처리 역량 강화를 위해 필요한 교육을 기관에 제안하여 본인의 역량 향상을 위해 노력하여야 한다.
- 성인지 감수성 및 인권 감수성을 높이고, 민감한 감수성을 지니고 있는지 스스로 점검하는 노력이 필요하다.
- 성희롱·성폭력 고충처리 외에 예방활동에도 관심을 가지며 예방활동이 주기적으로 이루어질 수 있도록 성희롱·성폭력 예방계획 수립에 신경 쓴다.
 - 기관의 규모가 커서 고충상담원이 예방계획 수립을 담당하고 있지 않는 경우 고충상담원의 고충처리제도에 대한 평가 또는 예방활동에 대한 의견을 제시하여 예방계획에 고충상담원의 의견을 반영할 수 있도록 조력한다.
- 성희롱·성폭력 고충상담창구와 사이버 신고센터를 설치하고 방문, 서면, 전화, 온라인 등 다양한 방식으로 상담을 신청할 수 있음을 조직 내외에 홍보한다.
- 예방 및 대응 매뉴얼을 제작하고, 온라인 홍보 또는 눈에 띄는 장소에 상시 게시한다.
- 고충상담원의 핵심 역할은 고충상담과 피해자 조력입니다. 고충상담 역량 강화를 위해서 상담 또는 커뮤니케이션, 조정에 관한 역량을 강화할 수 있도록 노력한다.
- 고충상담에서는 ‘적극적 경청’을 합니다. 피해자뿐만 아니라 모든 내담자에게 ‘적극적 경청’을 하여 내담자들의 의도나 감정을 이해하고, 바람직한 해결방법을 모색 한다.
- 고충상담으로 끝나지 않고 성희롱·성폭력 조사로 연계되어 사건처리를 하는 경우 고충상담원은 제도 전반적으로 지침이나 매뉴얼대로 진행되고 있는지, 절차적 위반의 문제는 없는지를 점검해야 한다. 고충처리제도 운영과 관련하여 절차적 문제가 발생하지 않도록 점검하고 관리한다.
- 피해자 조력은 고충상담에서 끝나는 것이 아니라 피해자가 건강하게 조직에 적응할 때까지 지원하는 것이 바람직하다. 기관에서 피해자 조력에 관하여 규정하고 있는지를 점검하고, 적절한 피해자 조력을 하도록 한다.
- 고충처리과정에서 고충상담원이 정신적으로 스트레스를 받을 수 있다. 정신적 스트레스를 해소할 방법을 대비하고, 고충처리로 인한 스트레스에 대해 기관이 제도적으로 지원할 내용이 있다면 규정 또는 지침으로 정하여 기관의 고충상담원들이 건강하게 고충처리를 할 수 있도록 한다.

5. 피해자

- 성희롱·성폭력은 전적으로 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니다. 성희롱·성폭력은 왜곡된 조직문화, 권력관계 속에서 발생한 행위자의 불법행위일 뿐 피해자의 잘못이 아니다.
- 성희롱·성폭력 행위에 대한 거부 의사 전달은 이후 법적, 제도적 절차 시 도움이 된다.
 - 사건에 대한 객관적 사실을 6하 원칙에 의거하여 기록하고 SNS, 문자, 이메일, 전화통화 내역, 목격자 등 관련 자료들을 확보한다.
- 기관 내 고충처리절차 등 성희롱·성폭력 문제의 해결 절차를 숙지하고, 노동조합 등의 지원 단체를 살펴본 후 적절한 해결방법을 모색한다.
- 기관 내 절차를 통해 해결책을 모색할 경우 행위자의 사과와 재발방지 약속 등을 전제로 한 합의 및 조정, 행위자에 대한 처벌 등을 요구할 것인지 등 자신이 원하는 해결방법을 강구 한다.
 - 기관 내 성희롱·성폭력 고충상담 부서 담당자에게 연락을 취하고 신고합니다. 이때는 행위자의 행위에 대하여 자세하게 진술합니다.
 - 본인에 대한 보호조치와 피해구제를 위한 해결책을 요구한다.
 - 조사 절차가 진행되는 동안 행위자와 접촉을 하지 않을 수 있도록 업무공간의 변동과 유급 휴가를 요청할 수 있다.
- 기관 내 제도를 먼저 이용하여 해결을 도모한 다음 제대로 해결되지 않는 경우에 주로 외부 기관을 이용한다. 그러나 반드시 기관 내 제도를 먼저 이용해야 하는 것은 아니며, 여러 가지 구제제도를 동시에 이용할 수 있다.
- 피해자가 행위자의 언행을 사내 게시판에 글로 올리는 경우 법적으로 명예훼손으로 인한 고소 등의 문제가 발생할 수 있으므로 유의해야 한다. 성희롱·성폭력 피해를 입은 경우 신뢰할 수 있는 상급자나 상담기관 등과 상의하도록 한다.
- 기관장(사업주)이 피해자에게 불이익 조치를 하는 것은 법적으로 금지되고 있다. 회사가 피해자에게 불이익을 주는 경우에는 반드시 문제제기를 하고, 법적 조치를 강구하기 위해 증거 등을 확보해야 한다.
 - 사업주뿐 아니라 조직 구성원이 피해자에게 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하는 경우에는 사업주가 이를 방치하는 것도 법적으로 금지되고 있다. 사업주에게 이런 사정을 알리고 시정을 적극적으로 요구해야 한다.

6. 동료 (주변인)

평상시

- 타인의 성적 수치심을 유발할 수 있는 농담 및 상황에서 함께 웃고 즐거워하지 않는다. 성적 함의가 있는 농담에 분위기를 맞춰주며 함께 거드는 것은 행위자를 옹호하고 정당화 하는 것이다.
- 어떤 이가 성차별적이고 폭력적인 말과 행동을 할 때, 이를 진지하게 언급한다. 방금 벌어진 언행이 문제가 될 수 있음을 직접적으로 지적하지 않더라도 행위자에게 재차 질문을 하는 것은 언행의 당사자가 자신의 행위를 다시한번 생각해 보도록 한다.
- 터무니없거나 옳지 않은 말을 하면 가볍게 끊는다. 누군가가 문제의 소지가 다분한 발언을 한다면 그 발언을 중간에서 가볍게 끊는 것도 문제발생을 막는데 도움이 될 수 있다.

사건발생시

- 나 자신이 피해를 직접 입은 것은 아니지만 내가 함께 있는 상황에서 문제가 될 수 있는 언행이 발생했을 때, 타인의 성적 불쾌감을 유발할 수 있는 농담이나 상황에서 함께 웃고 즐거워하지 않는 것은 물론이고 이에 이의를 제기한다.
- 동료가 성희롱·성폭력 피해를 입은 사실을 인지하게 된 경우, 피해를 입은 동료가 스스로 이야기할 때까지 기다린다. 피해자가 피해사실을 이야기했다면 피해자의 당시 대처와 행동에 대한 판단과 충고는 하지 않으며 성희롱·성폭력 피해를 입은 것이 피해자의 잘못이 아니라는 것을 알려준다.
 - ☼ 사내 구제절차를 통해 신고할지 여부는 피해자가 스스로 판단하고 결정하도록 한다.
- 동료가 성희롱·성폭력 피해를 회사 내에 신고한 경우, 피해 동료의 용기를 북돋으며 심적으로 지지하는 태도를 보인다. 좀 더 적극적인 방법으로 필요한 정보(예 사내규정 및 고충상담 창구 등)를 함께 찾고, 해야 할 일의 순서를 의논하며, 찾아가야 할 곳에 동행하는 것은 피해자에게 큰 도움이 될 수 있다.
- 사내 피해 구제절차 과정 중에 피해자가 겪게 되는 두려움과 불안, 무력감 등 정서적 고충에 대한 이야기를 들어주고 위로한다. 피해 입은 동료가 자신이 지지받고 있다는 확신을 가질 수 있도록 도와주며, 일상을 유지할 수 있도록 살피고 조력한다.
- 사내에서 진행된 피해 구제절차를 마친 다음에도 피해 후유증 치유가 필요하다는 것을 알려준다.
- 동료근로자들은 피해자를 근거 없이 비난하거나 수군거리는 행위, 허위소문을 유

포하는 행위, 왕따 시키는 행위, 괴롭히는 행위 등을 해서는 안 된다. 이는 피해자에 대하여 명백하게 불이익한 행위임을 인식해야 한다.

- ☼ 자신과 타인은 궁극적으로 연결되어 있는 존재임을 인지하여 타인을 괴롭히는 행위는 결국 자신을 괴롭히는 일임을 자각해야 한다.
- ☼ 성희롱·성폭력 문제는 조직의 문제이자 나의 문제라는 인식을 가져야 한다.
- ☼ 같은 조직에 속해 있는 구성원들은 피해자와 공동대처하여 문제가 공정하게 해결될 수 있도록 노력해야 성희롱·성폭력이 근절되고 건강한 조직을 만들 수 있다는 점을 유념해야 한다.

7. 노동조합

▣ 사업주에게 영향을 미칠 수 있는 조직과 체계를 갖춘 노동조합의 조력은 성희롱·성폭력 예방 및 대응, 문제 해결 등에서 대단히 중요한 역할을 할 수 있다.

- ☼ 노동조합은 조합원이 직장 내 성희롱·성폭력을 당했을 때 제일 먼저 찾아가 도움을 청하며, 사건이 원만하게 해결될 때까지 믿고 의지할 수 있는 존재가 되어야 한다.
- ☼ 노동조합은 회사의 성희롱·성폭력 예방교육의 내실화를 위해 교육내용 및 방법에 대한 사후 모니터링, 사전 승인, 노조가 교육을 주관하는 방법 등을 적극적으로 모색할 필요가 있다.
- ☼ 노동조합규약, 단체협약에 성희롱·성폭력 예방, 성희롱·성폭력 발생 시 대처방안 등에 대한 내용을 규정하도록 노력해야 한다.
- ☼ 노동조합은 직장 내 성희롱·성폭력이 발생할 경우 사건이 제대로 처리되도록 감시·감독해야 한다. 이를 위해, 노조는 사건 처리의 전 과정을 단계별로 모니터링하고 필요한 경우에 적절한 개입을 모색해야 한다.
- ☼ 성희롱·성폭력 발생 시 문제해결을 하는 과정에서 노동조합이 피해자를 위한 지속적인 지원과 조력을 제공하고, 필요한 경우 피해자를 적극적으로 돕도록 해야 한다. 피해자가 외부 기관을 통한 구제를 받고자 하는 경우에도 필요 시 조력자 및 지원자로서의 역할을 할 수 있다.
- ☼ 피해자가 행위자나 관리자 또는 조직공동체로부터 2차 피해를 받지 않도록 노조 차원에서 피해자에 대한 보호와 배려를 위해 노력해야 합니다.
- ☼ 노동조합 내에서 2차 피해가 발생하지 않도록 해야 하고, 노동조합 내에서 성희롱·성폭력에 대한 인식 수준과 감수성을 높이기 위해 노력해야 한다.
- ☼ 성희롱·성폭력 사건 종료 이후 사업주와 더불어 조직문화 개선을 위해 노력해야 한다.

관련 법령 및 서식

1. 관련 법령

- 가. 양성평등기본법
- 나. 양성평등기본법 시행령
- 다. 광주광역시 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지지침

2. 상담, 접수 및 신고 단계의 서식

- 가. 상담 및 사건 접수 대장 양식
- 나. 사건 신고서 양식
- 다. 사건 접수 확인서 양식
- 라. 상담일지 양식
- 마. 자료제출 확인서
- 바. 조사결과 보고서
- 사. 의결서
- 아. 고충심의위원회 심의 결과 통보서
- 자. 합의서 양식

관련 법령

양성평등기본법

[법률 제18099호 일부개정 2021. 04. 20.]

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. [개정 2021.4.20] [[시행일 2021.10.21]]

1. "양성평등"이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말한다.
2. "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"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 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그 에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
3. "사용자"란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다.

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 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관등의 장과 사용자를 포함한다)을 대상으로 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.

[개정 2018.12.18, 2021.4.20] [[시행일 2021.10.21]]

- 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.

[개정 2018.12.18] [[시행일 2019.6.19]]

- ④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과에 대하여 다음 각 호의 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

[개정 2021.4.20] [[시행일 2021.10.21]]

1. 연간 성희롱 예방교육 실시 계획 수립 여부
 2. 해당 국가기관등에 소속된 사람의 교육참여율 및 기관장의 참여여부(국가기관 및 지방자치단체의 장이 미참여한 경우 그 명단을 포함한다)
 3. 성희롱 예방교육 실시방법
 4. 성희롱 예방지침 및 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립 여부
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- 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. [개정 2015.6.22] [[시행일 2015.12.23]]
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. [개정 2018.12.18.] [[시행일 2019.6.19]]

제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치)

- ① 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(국가기관등의 장이 해당 성희롱 사건의 행위자인 경우를 포함한다) 피해자의 명시적인 반대 의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 제31조제1항에 따른 재발방지대책을 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.
- ② 여성가족부장관은 제1항에 따라 통보받은 사건이 중대하다고 판단되거나 재발방지대책의 점검 등을 위하여 필요한 경우 해당 기관에 대한 현장점검을 실시할 수 있으며, 점검 결과 시정이나 보완이 필요하다고 인정하는 경우에는 국가기관등의 장에게 시정이나 보완을 요구할 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 재발방지대책의 제출 및 제2항에 따른 현장점검 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2021.4.20] [[시행일 2021.10.21]]

양성평등기본법 시행령

[대통령령 제32685호(공직후보자 등에 관한 정보의 수집 및 관리에 관한 규정) 일부개정 2022. 06. 07.]

제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.

1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교
2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)

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.

제20조(성희롱 방지조치 등)

① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다. [개정 2019.6.18]

1. 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
2. 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립
3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련
4. 성희롱 고충담당자 지정
5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련
 - 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항
 - 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
 - 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
 - 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
 - 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
 - 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
 - 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항
 - 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항
6. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행
7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치

- ② 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출해야 한다. [개정 2019.6.18, 2021.10.19]
- ③ 법 제31조제2항에 따라 여성가족부장관은 제2항에 따라 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산 입력, 서면 등의 방법으로 점검하되, 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다.
- ④ 법 제31조제3항에 따른 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 기준은 다음 각 호와 같다. [신설 2019.6.18]
 1. 제1항제3호부터 제5호까지의 규정에 따른 성희롱 방지조치 중 하나 이상의 조치를 하지 않은 기관
 2. 제1항제1호·제2호·제6호 및 제7호에 따른 성희롱 방지조치 중 둘 이상의 조치를 하지 않은 기관
 3. 여성가족부장관이 정하여 고시하는 성희롱 방지조치 평가 방식에 따라 점검한 결과, 그 점검 결과가 100점 만점을 기준으로 70점에 미달하는 기관. 다만, 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 평가대상기관의 유형 또는 평가 항목의 가중치 등을 고려해 평가 점수의 하한기준을 조정할 수 있다.
- ⑤ 여성가족부장관은 제3항에 따른 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 법 제31조제3항에 따라 그 점검 결과를 통보한 후 6개월 이내에 관리자에 대한 특별교육을 실시해야 한다. [개정 2019.6.18]
- ⑥ 제3항에 따른 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 장은 법 제31조제3항에 따라 그 점검 결과를 통보받은 후 6개월 이내에 성희롱 방지조치 개선계획을 여성가족부장관에게 제출해야 한다. [신설 2019.6.18]
- ⑦ 여성가족부장관은 법 제31조제4항에 따라 성희롱 방지조치 점검결과를 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문 등에 게재하거나 여성가족부 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다. [개정 2019.6.18]

제21조(성희롱 방지조치 위반에 대한 징계 등)

- ① 법 제31조제5항에서 "대통령령으로 정하는 기관"이란 다음 각 호의 기관을 말한다.
 1. 법원
 2. 감사원
 3. 국민권익위원회
 4. 검찰청
 5. 경찰청
 6. 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관
- ② 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 제1항 각 호의 기관에 업무와 관련하여 법 제31조제5항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실을 확인한 경우 그 사실을 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.
- ③ 여성가족부장관은 법 제31조제5항에 따라 관련자의 징계 등을 요청한 경우 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 조치 결과를 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.

제22조(성희롱 실태조사)

- ① 법 제32조제1항에 따른 성희롱 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 성희롱 실태조사 대상자의 성별, 나이, 학력 등 일반적 특성에 관한 사항
 2. 성희롱의 발생 원인, 발생 유형, 성희롱으로 인한 피해 유형 및 피해구제 등 성희롱 피해에 관한 사항
 3. 그 밖에 성희롱의 실태 파악과 관련하여 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 성희롱 예방·상담 등에 관한 전문성, 인력 및 장비를 갖춘 연구기관, 법인 또는 단체에 의뢰할 수 있다.

방 지 지 침

광주광역시 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지 지침

(일부개정) 2004-09-21 예규 제 243호
(일부개정) 2009-07-09 예규 제 271호
(일부개정) 2012-09-14 예규 제 310호
(광주광역시에규종직위명칭등이포함된예규일괄개정예규)
(일부개정) 2016-10-17 예규 제 332호
(전부개정) 2018-10-10 예규 제 348호
(일부개정) 2021-08-11 예규 제 367호

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등 기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력 방지기본법」 제18조에 따라 광주광역시장이 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2021.8.11.>

제2조(적용범위) ① 이 지침은 광주광역시장과 소속 구성원(광주광역시장과 고용관계에 있는 자)에게 적용되며, 광주광역시의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 성희롱·성폭력 및 2차 피해의 피해자인 경우를 포함한다. <개정 2021.8.11.>

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자 뿐 아니라 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다. <개정 2021.8.11.>

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

가. 삭제 <2021.8.11.>

나. 삭제 <2021.8.11.>

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 행위를 말한다.
2. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. “2차 피해”란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호에 따른 피해를 입는 것을 말한다.

[전문개정 2021.8.11.]

제4조(시장의 책무) ① 광주광역시장(이하 "시장" 이라 한다)은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 강구할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 적절하고 신속하게 필요한 조치를 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 예방교육(2차 피해 포함) 실시 및 참석 <개정 2021.8.11.>
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 및 운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련(2차 피해 포함) <개정 2021.8.11.>
4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방

5. 성희롱·성폭력 행위자 무관용의 원칙 천명
 6. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
 7. 관련 예산 확보 <개정 2021.8.11.>
 8. 성 평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② 시장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.
- ③ 시장은 구성원이 아닌 외부 전문가 등이 성희롱·성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체 없이 조사 또는 고충심의 관련 위원회에서 해촉하여야 한다. <신설 2021.8.11.>

제4조의2(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. 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 구성원들에 의한 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

[본조신설 2021.8.11.]

제4조의3(구성원의 책무) 광주광역시의 구성원(행위자 포함)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

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 이유 없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위

6. 정당한 이유 없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위

7. 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위

8. 그 밖에 이에 준하는 행위

[본조신설 2021.8.11.]

제5조(공직유관단체의 관리·감독 강화) ① 시장은 시가 설립한 공사·공단 및 출자·출연 기관 등 공직유관단체의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체 없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.

③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

제6조(고충상담창구) ① 시장은 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 인 권옴부즈맨 내에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 "고충상담창구" 라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 시장은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원을 2인 이상으로 지정하고, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다. <개정 2021.8.11.>

③ 제1항에 따른 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다. 이중 제4호·제6호는 여성가족과에서 추진한다. <개정 2021.8.11.>

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담 <개정 2021.8.11.>

2. 성희롱·성폭력 사건(2차 피해 포함)에 대한 고충의 접수·조사 및 처리 <개정 2021.8.11.>

3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서간 협조·조정에 관한 사항

4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항

5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항

6. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무 <개정 2021.8.11.>

④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제6조의2(사이버 신고센터 운영) 시장은 성희롱·성폭력 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버 신고센터를 설치·운영한다. <개정 2021.8.11.>

제7조(고충처리 업무의 지원) ① 시장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량 강화를 위해 외부 전문기관 교육 수강을 적극 지원하여야 한다.

- ② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 가급적 3개월 이내에 이수하여야 한다.
- ③ 시장 등은 고충상담원이 고충처리 업무를 수행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다. <신설 2021.8.11.>
- ④ 시장은 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

[2021.8.11. 종전 제3항에서 이동]

- ⑤ 시장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조의 2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부 전문기관에 위탁할 수 있다.

[2021.8.11. 종전 제4항에서 이동]

제8조(예방교육) ① 시장은 매년 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다. <신설 2021.8.11.>

- ② 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. <개정 2021.8.11.>

1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 법령 및 지침 <개정 2021.8.11.>
2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준 <개정 2021.8.11.>
3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치 <개정 2021.8.11.>
4. 성희롱·성폭력을 한 자 및 2차 피해를 준 행위자에 대한 징계 등 제재조치 <개정 2021.8.11.>
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등 <개정 2021.8.11.>

- ③ 인사업무 담당 부서장은 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

- ④ 시장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 고위직 관리자 대상으로 별도 교육을 실시하여야 한다. <개정 2021.8.11.>

- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 여성가족과는 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사 프로필 등에 관한 실시 결과를 시장에게 보고하여야 한다. 시장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다. <개정 2021.8.11.>

제9조(고충상담) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화,

온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 2차 피해를 포함한 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다. <개정 2021.8.11.>

③ 고충상담원은 시장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 사건에 대해 피해자가 사건을 접수할 경우 여성가족부 ‘공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터’에 이를 알려야 한다. <신설 2021.8.11.>

[제목개정 2021.8.11.]

제10조(조사) ① 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다. <개정 2021.8.11.>

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 고충상담원은 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해 조사를 병합하여 실시할 수 있다. <개정 2021.8.11.>

④ 고충상담원은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 당사자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다. <신설 2021.8.11.>

⑤ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다. <본항 신설 2021.8.11.>

1. 피해자를 비난하거나 위촉시키는 등의 행위
2. 정당한 이유 없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
3. 정당한 이유 없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
4. 정당한 이유 없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위
5. 정당한 이유 없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
6. 정당한 이유 없이 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 고충상담원은 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다. <개정 2021.8.11.>

[2021.8.11. 종전 제4항에서 이동]

⑦ 고충상담원은 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다. <개정 2021.8.11.>

[2021.8.11. 종전 제5항에서 이동]

⑧ 고충상담원은 사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다. <개정 2021.8.11.>

[2021.8.11. 종전 제6항에서 이동]

제11조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 시장은 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지해야 한다. <개정 2021.8.11.>

② 시장(인사·복무 등에 관한 권한을 시장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2021.8.11.>

1. 파면, 해임, 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 방치하는 행위
7. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우

③ 시장은 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다. <2021.8.11.>

④ 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사건 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

[제목개정 2021.8.11.]

제12조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 “상임 인권옴부즈맨”에게 보고하여야 한다.

② “상임 인권옴부즈맨”은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조에 따른 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리하여야 한다.

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다. <개정 2021.8.11.>

② 위원회는 위원장을 포함한 7인 이상의 위원으로 구성하되, “인권옴부즈맨 회의”로 대체할 수 있다.

③ 위원장은 “상임 인권옴부즈맨”으로 한다.

④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하지 않도록 하며, 위원 중에 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가를 포함하여야 한다. <개정 2021.8.11.>

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. <신설 2021.8.11.>

제14조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다. 다만 시장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 경우에는 사건 발생 사실을 안 날로부터 7일 이내에 회의를 개최하여야 한다. <개정 2021.8.11.>

② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 특정인을 제척한다.

③ 위원 중 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. <신설 2021.8.11.>

④ 위원장은 기피 신청을 받으면 기피 여부에 대한 결정을 한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원에게서 그에 대한 의견을 들을 수 있다. <신설 2021.8.11.>

⑤ 위원회는 고충상담원의 조사결과 보고서를 토대로 다음 각 호에 관하여 심의한다. 다만 시장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 경우 제1호에 대해서는 심의하지 아니한다. <개정 2021.8.11.>

1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함) <개정 2021.8.11.>

2. 피해자에 대한 보호 조치

3. 2차 피해 방지를 위한 조치 <신설 2021.8.11.>

4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

[2021.8.11. 종전 제3호에서 이동]

⑥ 위원회의 심의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

[2021.8.11. 종전 제4항에서 이동]

⑦ 위원회는 권고사항 등 심의결과를 신청인과 시장에게 서면으로 통보하여야 한다.

[2021.8.11. 종전 제5항에서 이동]

⑧ [2021.8.11. 종전 제6항에서 이동 후 삭제]

제15조(조사 등 결과 통지) 시장은 당사자에게 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.

1. 삭제 <2021.8.11.>

2. 삭제 <2021.8.11.>

[제목 및 전문개정 2021.8.11.]

제16조(징계) ① 시장은 제15조 제1호에 해당하는 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다. <개정 2021.8.11.>

② 시장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다. <개정 2021.8.11.>

③ 시장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다. <개정 2021.8.11.>

④ 시장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. <개정 2021.8.11.>

제17조(재발방지조치 등) ① 시장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다. <개정 2021.8.11.>

② 시장은 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.

③ 시장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다.

부 칙

이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2004. 9.21>

이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2009.7.9>

이 예규는 발령한 날부터 시행한다.

부칙<2016.10.17>

이 예규는 발령한 날부터 시행한다.

부칙<2018.10.10>

이 예규는 발령한 날부터 시행한다.

부칙<2021.8.11>

이 예규는 발령한 날부터 시행한다.

시행규칙

광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례 시행규칙

(제정) 2013-09-01 규칙 제 2918호

(일부개정) 2017-07-01 규칙 제 3091호

(일부개정) 2020-07-06 규칙 제 3202호 자치법규 언어순화를 위한 광주광역시
지방공기업 상수도 사업회계 규칙 등 일부개정규칙에 따른 일부개정

제1조(목적) 이 규칙은 「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」 제5장에 규정된
인권옴부즈만의 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권침해”란 「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」 (이하 “조례”라 한다)
제2조제1호에서 규정한 인권 및 광주인권헌장에서 보장하고 있는 시민의 인권을
침해당한 경우를 말한다.
2. “차별행위”란 헌법과 국가인권위원회법 등 관계법령의 정의에 따른다.
3. “신청인”이란 자신 또는 제3자가 인권침해 또는 차별행위를 받았다는 사유로 인권옴부
즈맨(이하 “옴부즈맨”이라 한다)에게 상담 등을 신청한 사람이나 단체를 말한다.
4. “피신청인”이란 인권침해나 차별행위를 하였다고 신청인에 의하여 특정된 사람으
로서 조례 제33조제1항 각 호에 해당하는 기관이나 단체 및 그 소속 공무원과 직
원을 말한다. <개정 2017.7.1>

제3조(신청방법) 조례 제33조제1항 각 호에 해당하는 기관이나 단체에서 인권침해나
차별행위를 받았거나 이러한 사실을 인지한 사람 또는 단체는 신청의 원인이 된 사
실이 발생한 날로부터 3년 이내에 문서(우편, 팩시밀리, 전자우편 및 홈페이지에 접
수된 것을 포함한다. 이하 같다), 구술, 전화 등의 방법으로 상담 및 조사를 옴부즈
맨에게 신청할 수 있고, 옴부즈맨은 필요시 신청인의 동의를 얻어 신청내용을 녹취할
수 있다. <개정 2017.7.1>

제4조(대리인 선임 등) ① 신청인은 대리인을 선임할 수 있다. 이 경우 대리인은 신청
인의 대리인임을 증명하는 문서를 제출하여야 한다.

② 단체가 신청할 때에는 대표자를 선정하여 대표자의 명의로 하여야 한다.

③ 다수의 신청인이 동일한 피신청인을 대상으로 동일한 내용을 신청하는 경우 신청
인은 대표자를 선정할 수 있으며, 신청인이 대표자를 선정하지 않는 경우 옴부즈맨
은 대표자 선정을 권고할 수 있다.

제5조(접수증명원 등의 송달) ① 옴부즈맨은 신청을 접수한 때에 신청서 접수증명원을
신청인에게 즉시 교부하고, 교부가 곤란한 경우에는 우편 등의 방법으로 송달할 수
있다.

② 접수담당자는 신청서에 접수인을 날인하고, 신청서 접수대장에 신청사항을 기재한 후 조사기록표지를 작성하여 붙여야 한다.

제6조(신청의 각하 및 기각) ① 옴부즈맨은 접수한 신청 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우 그 신청을 조사하지 아니하고 각하할 수 있다.

1. 신청 내용이 조례 제33조제1항의 조사대상에 해당되지 않는 경우 <개정 2017.7.1>
2. 신청 내용이 조례 제33조제2항에 해당하는 경우
3. 신청의 원인이 된 사실이 발생한 날로부터 3년이 경과된 경우
4. 신청의 요지를 알 수 없고 신청의 보완이 불가능한 경우
5. 동일한 사안에 대하여 이미 기각 결정이 있는 경우. 다만, 중대한 소명자료를 갖 추었다고 옴부즈맨이 인정한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 옴부즈맨은 신청 내용에 대한 조사결과가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우 기각할 수 있다. <개정 2017.7.1>

1. 신청의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우 <신설 2017.7.1.>
2. 조사결과 인권침해에 해당하지 않는 경우 <신설 2017.7.1.>
3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우 <신설 2017.7.1.>

③ 옴부즈맨은 신청을 각하 또는 기각할 경우 지체 없이 그 사유를 명확하게 적어 신청인에게 문서로 통지하여야 한다. <개정 2020.7.6.>

제7조(신청의 취하) 신청인은 서면으로 자신의 신청을 취하할 수 있다. 다만, 신청인이 서면 취하서를 제출하지 않고 신청취하의사를 밝힌 경우에는 그 취지를 기재한 보고서로 취하서를 대신할 수 있다.

제8조(처리기한) 신청은 접수한 날로부터 3개월 이내에 처리하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기한을 연장할 경우에는 문서로 신청인에게 그 사유를 통보하여야 한다.

제9조(사건의 조사 등) ① 조사업무는 상임 옴부즈맨의 책임으로 수행하고 필요시 비상임 옴부즈맨이나 외부 전문가 등을 조사에 참여시킬 수 있다.

- ② 제1항의 조사에 참여한 비상임 옴부즈맨이나 외부 전문가 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비 등을 지급할 수 있다.
- ③ 옴부즈맨은 신청 접수된 인권침해나 차별행위에 대해 예비검토보고서를 작성하여 사건조사를 진행한다.
- ④ 옴부즈맨은 신청인의 권리구제를 위해 필요한 경우 피신청인과의 합의를 권고할 수 있다.
- ⑤ 옴부즈맨은 예비검토한 사건 중 내용이 동일하거나 유사한 경우 이를 병합하여 처리하거나, 하나의 사건을 여러 개로 나눌 필요가 있는 경우 분리하여 처리할 수 있다.
- ⑥ 옴부즈맨은 조사를 마친 경우 다음 각 호의 사항을 포함한 조사보고서를 작성하여야 한다.

1. 접수번호 및 신청인

2. 신청의 개요
3. 조사의 방법과 경과
4. 조사의 구체적 내용과 결과
5. 조치사항

⑦ 신청 내용에 대한 조사기록은 각 건마다 조사기록표지와 조사기록목록을 붙여 별책으로 작성하여 보존 관리하여야 하며, 조사기록관리대장에 그 내용을 기재하여야 한다. 다만, 신청인 등이 제출한 서류 중 반환을 요구하는 자료가 있을 경우 종결된 사건에 한하여 이를 복사한 후 반환하여야 한다.

제10조(옴부즈맨 회의) ① 옴부즈맨의 원활한 업무추진을 위하여 옴부즈맨 전원으로 구성된 인권옴부즈맨회의(이하 “회의”라 한다)를 운영할 수 있다.

② 상임 옴부즈맨은 회의를 대표하고 회의의 업무를 총괄한다.

③ 회의의 개최는 상임 옴부즈맨의 요청이 있거나 비상임 옴부즈맨 2분의 1이상의 요구가 있을 때 개최한다.

④ 회의는 재직 옴부즈맨 3분의 2이상의 출석으로 개의하고 출석 옴부즈맨 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 결정을 위한 조사내용이 옴부즈맨과 이해관계에 있는 경우 해당 옴부즈맨은 회의에서 제외된다. <개정 2017.7.1>

⑤ 회의는 필요한 경우 인권침해소위원회나 차별행위소위원회 등을 별도로 구성하여 결정할 수 있다. 다만, 소위원회에서 결정되지 않거나 결정되기 어려운 경우 옴부즈맨회의에서 결정한다. <개정 2017.7.1>

⑥ 회의는 회의 운영, 옴부즈맨의 직무, 조사결과 및 시정권고 등에 관해 필요한 사항을 협의할 수 있다.

⑦ 회의에 출석하거나 공무상 출장하는 비상임 옴부즈맨에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제11조(이의신청) ① 옴부즈맨은 제6조제1항 및 제2항에 따라 각하 또는 기각하는 경우 신청인에게 이의신청의 방법과 기한을 통지하여야 한다.

② 신청인이 각하 또는 기각 결정을 통지 받았거나, 피신청인 또는 조사대상기관이나 단체의 장이 조사결과에 이의가 있을 경우에는 그 내용을 통지 받은 날로부터 14일 이내에 이의신청서를 작성하여 옴부즈맨에게 제출하여야 한다. <개정 2017.7.1>

③ 이의신청을 접수한 옴부즈맨은 중대한 사유가 있다고 인정한 경우, 30일 이내에 사실관계를 확인 또는 조사하여 그 결과를 통지하여야 한다.

제12조(조사와 결정 등의 비공개) 옴부즈맨의 조사 및 인권침해나 차별행위 결정에 대한 회의는 비공개로 한다. 다만, 회의의 의결이 있을 때에는 공개할 수 있다.

부칙<2013.9.1>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙<2017.7.1>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <2020.7.6.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

가. 상담 및 사건 접수 대장 양식

[상담 및 사건 접수 대장 양식 1]

성희롱 상담 및 사건 접수대장											
접수 번호	접수		신청인		고 충 내 용	처리결과				담당자	
	접수 일자	접수 방법	성 명	소속 부서		상담 종결	성희롱 사건으로 접수			이 름	확 인
						일자	종결 사유	처리일자 및 결과	신청인 회신일자		

[상담 및 사건 접수 대장 양식 2]

성희롱 사건 접수 및 처리 대장

담당자 (서명 또는 인)

접수 번호	접수		신청인		처리결과			
	접수 일자	접수 방법	성명	소속 부서	상담종결		성희롱·성폭력 사건 접수	
					일자	종결사유	접수일자 및 결과	신청인 회신일자

나. 사건 신고서 양식

[illegible]

다. 사건 접수 확인서 양식

				접수번호	
				담당자	
성희롱 사건 접수신청 확인서					
당사자	신청인	성명 (성별)		소속	
		연락처 (e-mail)			
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명 (성별)		소속	
		연락처 (e-mail)			
	피신청인 (행위자)	성명 (성별)		소속	
		연락처 (e-mail)			
	신청 취지	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.			
요구 사항	1. 성희롱의 중지() 2. 성희롱 재발방지 조치() 3. 징계 등 인사조치() 4. 기타()				
신청 확인	신청 일자 및 방법				
	신청인 의사 확인방법	※ 유선, 이메일 등			
위 신청인이 성희롱 사건의 조사를 신청하였음을 확인합니다. 년 월 일 확인자 : (서명 또는 인) ○○○○ 귀하					

라. 상담일지 양식

[상담일지 양식]

				접 수 번 호	
				담당자	
성희룡 상담일지					
성희룡 고충상담원 (담당자)	상담방법	※상담일시, 장소 및 유선, e-mail 등 접수방법 기재			
	성 명				
피상담자 (상담신청인)	성 명 (성별)		소 속		
			직 급		
	연락처				
	(e-mail)				
상 담 신 청 요 지	※ 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하 원칙에 의해 기재				
상 담 내 용					
처 리 결 과	상 담 종 결	종결 일자			
		종결 사유			
	성희룡 사 건 접 수	조치 결과			
		회신 일자			
작성일자 :					
작 성 자 :					
확 인 자 :					

마. 자료제출 확인서 서식

자료 제출 확인서			
※[]에는 해당되는 곳에 √표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 난은 제출인이 작성하지 않습니다.			
사건접수번호		담당자	
제 출 인	성명	소속	연락처
	1.신고인[] 2.피신고인[] 3.참고인[] 4.기타()		
제 출 자 료	번호	제출 자료명	자료형태
위와 같이 자료를 제출합니다.			
			년 월 일 제출인 (서명 또는 인)
작 성 방 법			
1. 번호 : 제출 자료의 일련번호를 기재 2. 제출 자료명 : 제출하는 자료의 명칭과 부수를 기재 3. 자료형태 : 전자문서, 서면, 실물, 실물의 사진 등			

성희롱·성폭력 사건 조사결과 보고서		
1. 기본정보	- 사건접수에 관한 요약(접수일자 및 신고 경위) - 조사대상자 인적사항(성명, 성별, 나이, 근속년수, 직급 및 직책, 근무부서) - 조사진행경과 - 담당 고충상담원 및 조사위원 명단	
2. 사실관계의 확인	- 주장하는 성희롱·성폭력(2차 피해 포함) 행위 - 성희롱 행위 관련 당사자 진술 요약 - 당사자 진술 및 입증자료를 통해 인정된 사실관계	
3. 성희롱·성폭력의 판단(선택사항)	(성희롱·성폭력 판단기준에 따른 성립 여부에 관한 의견) - 당사자 적격성 - 업무관련성 - 성적 언동 등 - 행위 결과(성적 굴욕감 또는 혐오감/불이익 또는 이익공여 의사표시 유무)	
4. 사후조치 의견(선택사항)	- 피해자에 대한 조치 - 행위자에 대한 조치 - 재발방지대책	
5. 별첨 목록		
위와 같이 조사결과 보고서를 제출합니다.		
조사위원장 조사위원(조사관) (서명 또는 인) (서명 또는 인)		

사. 의결서

의 결 서

1. 안 건 명 :

2. 심의결과

결정 사항	결정 내용	비고
성희롱성폭력 여부에 대한 판단		
행위자에 대한 조치 권고		
피해자 보호조치 권고		

※ 2차 피해 예방 및 재발방지대책 제언 : [별지]에 기재

위와 같이 의결합니다.

년 월 일

위원장	(서명 또는 인)
위원	(서명 또는 인)
위원	(서명 또는 인)
위원	(서명 또는 인)
위원	(서명 또는 인)

아. 고충심의위원회 심의 결과 통보

접수번호	접수		신청인		처리결과			
	접수일자	접수방법	성명	소속부서	상담종결		성희롱·성폭력 사건 접수	
					일자	종결사유	접수일자 및 결과	신청인 회신일자

자. 합의서 양식

합 의 서 신 고 인 : 피신고인 : 상 담 원 : 본 합의서는 신고인의 요청에 의한 조정을 통해 성희롱 사건의 처리에 대한 당사자 간의 합의에 관한 사안입니다. 합의내용 : ① ② ③ 피신고인 ○○○은(는)..... 신고인 □□□는..... 신고인 (서명 또는 인) 피신고인 (서명 또는 인) 확인자 (서명 또는 인)

지방자치단체장 및 공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건 처리

1. 지방자치단체의 장 등 선출직 기관장의 법률관계
 - 가. 선출직 기관장이란
 - 나. 선출직 기관장의 권한과 지위
2. 지방자치단체의 장 등 선출직 기관장에 의한 성희
롱·성폭력 사건처리 절차
 - 가. 기본방향
 - 나. 상담 및 신고 접수
 - 다. 신고 접수 후 피해자 보호 조치
 - 라. 성희롱·성폭력 판단 후 사건 처리
3. 공공기관의 장 등의 법률관계
 - 가. 공공기관이란
 - 나. 기관장 등의 정의와 임면
4. 공공기관장등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 절차
 - 가. 기본방향
 - 나. 상담 및 신고 접수
 - 다. 신고 접수 후 후속조치
 - 라. 성희롱·성폭력 판단 후 사건 처리

1. 지방자치단체의 장 등 선출직 기관장의 법률관계

가. 선출직 기관장이란

- 선출직 기관장은 선거로 취임하는 정무직 공무원으로 주민의 선거에 따라서 선출되는 지방 자치단체의 장과 교육감을 의미한다.
- 지방자치단체의 장(이하 ‘자치단체장’이라 함)은 특별시장, 광역시장, 특별자치시장, 도지사와 시장·군수·구청장을 말하며(「지방자치법」 제106조) 17개 시·도, 226개 시·군 및 자치구에서 총 243명의 자치단체장이 선출된다. 자치단체는 상호 독립적이고 대등한 지위에 있다.
- 교육감은 시·도에 두며(「지방교육자치에 관한 법률」제18조), 17개 시·도에서 17명의 교육감이 선출된다.

지방자치법	지방교육자치에 관한 법률(교육자치법)
제106조(지방자치단체의 장) 특별시에 특별시장, 광역시에 광역시장, 특별자치시에 특별자치시장, 도와 특별자치도에 도지사를 두고, 시에 시장, 군에 군수, 자치구에 구청장을 둔다.	제18조(교육감) ①시·도의 교육·학예에 관한 사무의 집행기관으로 시·도에 교육감을 둔다.

나. 선출직 기관장의 권한과 지위

- 자치단체장은 지방자치단체를 대표하고 그 사무를 총괄하는 통할대표권을 가진다(지방자치법 제114조). 자치단체장은 그 자치단체의 사무와 법령에 따라 자치단체장에게 위임된 사무를 관리하고 집행하며, 소속 직원을 지휘·감독하고 법령과 조례·규칙으로 정하는 바에 따라 임면·교육훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다(지방자치법 제116, 제118조).
- 교육감은 시·도의 교육·학예에 관한 사무의 집행기관으로, 소속 공무원을 지휘·감독하고 법령과 조례·교육규칙이 정하는 바에 따라 그 임용·교육훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다(교육자치법 제18조①, 제27조).
- 선출직 기관장은 스스로 사임하거나 법에서 정하는 요건에 따라 퇴직되기 전까지는 그 지위를 상실하지 않습니다. 다만 궐위, 공소 제기된 후 구금 상태에 있는 경우, 「의료법」에 따른 의료기관에 60일 이상 계속하여 입원한 경우 등 매우 제한적인 권한대행 사유에 해당 할 때 부단체장이 권한을 대행할 수 있을 뿐이다(지방자치법 제24조 참조).

「지방자치법」
제111조(지방자치단체의 장의 사임) ①지방자치단체의 장은 그 직을 사임하려면 지방의회의 의장에게 미리 사임일을 적은 서면(이하 “사임통지서”라 한다)으로 알려야 한다. ②지방자치단체의 장은 사임통지서에 적힌 사임일에 사임한다. 다만, 사임통지서에 적힌 사임일까지 지방의회의 의장에게 사임통지가 되지 아니하면 지방의회의 의장에게 사임통지가 된 날에 사임한다. 제112조(지방자치단체의 장의 퇴직) 지방자치단체의 장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 그 직에서 퇴직한다. 1. 지방자치단체의 장이 겸임할 수 없는 직에 취임할 때 2. 피선거권이 없게 될 때. 이 경우 지방자치단체의 구역이 변경되거나 없어지거나 합한 것 외의 다른 사유로 그 지방자치단체의 구역 밖으로 주민등록을 이전하였을 때를 포함한다. 3. 제110조*에 따라 지방자치단체의 장의 직을 상실할 때 * 지방자치단체를 폐지·설치·분리·합병하여 새로 자치단체장을 선출하여야 하는 경우 제124조(지방자치단체의 장의 권한대행 등) ①지방자치단체의 장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 부지사·부시장·부군수·부구청장(이하 이 조에서 “부단체장”이라 한다)이 그 권한을 대행한다. 1. 궐위된 경우 2. 공소 제기된 후 구금상태에 있는 경우 3. 「의료법」에 따른 의료기관에 60일 이상 계속하여 입원한 경우
「지방교육자치에 관한 법률」
제3조(「지방자치법」과의 관계) 지방자치단체의 교육·학예에 관한 사무를 관장하는 기관의 설치와 그 조직 및 운영 등에 관하여 이 법에서 규정한 사항을 제외하고는 그 성질에 반하지 않는 한 「지방자치법」의 관련 규정을 준용한다. 이 경우 “지방자치단체의 장” 또는 “시·도지사”는 “교육감”으로, “지방자치단체의 사무”는 “지방자치단체의 교육·학예에 관한 사무”로, “자치사무”는 “교육·학예에 관한 자치사무”로, “행정안전부장관”·“주무부장관” 및 “중앙행정기관의 장”은 “교육부장관”으로 본다. 제24조의3(교육감의 퇴직) 교육감이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 그 직에서 퇴직된다. 1. 교육감이 제23조제1항의 겸임할 수 없는 직에 취임한 때 2. 피선거권이 없게 된 때(지방자치단체의 구역이 변경되거나, 지방자치단체가 없어지거나 합쳐진 경우 외의 다른 사유로 교육감이 그 지방자치단체의 구역 밖으로 주민등록을 이전함으로써 피선거권이 없게 된 때를 포함한다) 3. 정당의 당원이 된 때 4. 제3조에서 준용하는 「지방자치법」 제97조에 따라 교육감의 직을 상실할 때 제31조(교육감의 권한대행·직무대리) 교육감의 권한대행·직무대리에 관하여는 「지방자치법」 제124조의 규정을 준용한다. 이 경우 “부지사·부시장·부군수·부구청장”은 “부교육감”으로, “지방자치단체의 규칙”은 “교육규칙”으로 본다.

2. 지방자치단체의 장 등 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 절차

가. 기본 방향

- 지방자치단체의 장 등 선출직 기관장(이하 “기관장”)이 행위자로 지목된 경우 기관 내에서 성희롱·성폭력 사건처리를 할 수 있는 법적 권한이 없다.
- ☼ 성희롱·성폭력 사건 뿐만 아니라 기관에서 수행하는 모든 업무는 기관장이 최종책임자 내지 관리자로서의 권한과 의무를 지게 됩니다. 기관 내의 어떠한 규정도 기관장에게 적용된다고 볼 수 없다. 따라서, 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건은 기관에서 처리할 수 있는 법적 권한이 없기에 기관에서 독자적으로 처리할 수 없다.
- 그러므로 기관장이 행위자로 지목된 경우에는 기관에서는 피해자를 조력하여 외부 기관을 통하여 성희롱·성폭력 사건을 처리하고, 피해자 등의 보호를 중심으로 사건처리절차를 진행하여야 한다.
- 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건은 상급기관 또한 없기 때문에 수사기관, 국가인권위원회 등 외부 성희롱·성폭력 사건처리기관에 위임하여야 한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 인정 여부와 관계없이 기관에서는 기관 내 재발방지를 위한 대책을 수립하여 충실히 이행하여야 한다.

나. 상담 및 신고 접수

- 피해자(성희롱·성폭력 피해 사실을 인지한 제3자 포함)는 기관 내 고충상담 창구와 여성 가족부 ‘기관장 사건 신고 진담창구’를 통해 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 피해 사실을 신고할 수 있다.

1) 기관 내 상담 및 신고

- 피해자, 대리인 또는 제3자는 기관 내 고충상담창구(고충상담원, 사이버신고센터, 모바일신고센터)에 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건의 상담을 신청하거나 신고할 수 있다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건은 다른 구성원이 행위자인 경우와 달리 기관 내 규정의 적용대상이 아니므로, 규정이 적용되지 않는다. 그러므로 기관장의 성희롱·성폭력 사건 상담의 경우 신고까지 연계하는 것을 목적으로 하여야 한다.
- 상담을 요청받거나 기관장의 성희롱·성폭력 사건 신고가 접수된 경우 고충상담

원은 신고인과 상담을 진행하여 사건의 개요를 청취하고, 기관장이 행위자인 경우 기관 내부에서 사건처리 권한이 없음을 설명하고 외부 조사기관으로의 연계를 안내하여야 한다.

- ☼ 고충상담원은 상담을 통해 6하 원칙에 따라 사건의 개요를 청취하고, 신고인과 입증자료(증인 및 증거)를 검토하면서 외부 조사기관의 신고를 조력하도록 한다.
- ☼ 고충상담원은 선출직인 기관장은 기관 내 규정의 관리·감독권자로서 기관 내 규정의 적용을 받지 않음을 설명하고 외부 조사기관을 안내한다.
- ☼ 외부 조사기관을 통한 성희롱·성폭력 인정과 별개로 사건 처리 중 피해자에 대한 보호조치는 기관 내부에서 진행하여야 하므로 조사기간 중 피해자 보호 조치를 상담 시 필수적으로 확인한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건은 기관장에게 고충상담 또는 신고 접수를 보고하여서는 안 된다. 고충처리절차를 총괄하는 관리자가 있는 경우 관리자에게만 보고하여 기관장에게 관련된 사건의 정보를 주지 않도록 유의하여야 한다.

※ 기관장이 성희롱·성폭력행위자로 지목된 경우 피해자의 보호 및 2차 피해 방지 등의 조치를 위해 기관장으로부터 인사·복무 등의 권한을 부기관장이 위임받을 수 있는 사무전결처리 규칙 마련 필요 (근거 : 행정효율과 협업 촉진에 관한 규정 제10조제2항)

행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정

제10조(문서의 결재) ②행정기관의 장은 업무의 내용에 따라 보조기관 또는 보좌기관이나 해당 업무를 담당하는 공무원으로 하여금 위임전결하게 할 수 있으며, 그 위임전결 사항은 해당 기관의 장이 훈령이나 지방자치 단체의 규칙으로 정한다.

- 사건 발생기관에서는 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 여성가족부에 그 사실을 통보하여야 한다. (「성폭력방지법」 제5조의4, 「양성평등기본법」 제31조의2).
- ※ 국가기관등의 장은 성폭력 사건은 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따라 '21.7.13.터, 성희롱 사건은 「양성평등기본법」에 따라 '21.10.21.부터 여성가족부에 그 사실을 통보해야 한다.
- ☼ 피해자에게 접수된 신고에 대해 여성가족부에 사건 통보 의무가 있음을 설명하고, 상담시 조사 여부에 대한 의사를 확인합니다. 만약 피해자가 조사를 원할 경우 여성가족부로 사건 통보에 대한 동의 및 반대 의사를 확인하고, 「사건 (통보, 수사) 동의 확인서」를 받는 시점에 의무가 발생한다고 보아야 한다.
- ☼ (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 원할 경우) 고충상담원은 기관장으로부터 인사·복무에 관한 권한을 위임 받은 자에게 기관장에 의한 성희롱·성폭력사건 신고 상황을 보고하고 여성가족부에 통보한다.
- ☼ (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 명시적으로 반대할 경우) 고충상담원은 여성가족부에 사건발생 사실을 통보해야함을 안내했음에도 피해자가 이를

명시적으로 반대했음을 상담일지에 기록하고, 피해자가 지원받을 수 있는 외부기관에서의 상담 및 수사·조사절차 등을 안내한다.

- ▣ 피해자가 조직 외부에 있는 기관의 상담을 필요로 하는 경우 한국여성인권진흥원 ‘성희롱·성폭력 근절 종합지원센터’(02-735-7544, <https://wecan.stop.or.kr/?menuno=246>)에서 익명으로 상담이 가능함을 안내한다.

- ☼ 한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터에서 피해자 보호·지원 기관들과 협의하여 피해자 보호 지원을 위해 필요한 자원(심리상담, 의료 지원, 법률 자문 등)을 연계하는 등 피해자 보호 및 지원 상황에 대해 모니터링한다.

2) 여성가족부 신고

- ▣ 여성가족부는 기관장에 의한 성희롱·성폭력의 사건 처리 지원을 위해 ‘공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터’(<http://www.mogef.go.kr/msv/wsrMain.do>)에 ‘기관장 관련 신고하기’를 운영하고 있다. 피해자 또는 제3자는 여성가족부 신고 창구에 직접 신고할 수 있다.
- ☼ 여성가족부에서는 피해자에게 상담, 사건처리 절차, 피해자 보호 등에 대한 의사를 확인한다.

공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터

◆ 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체의 직원(종사자)이 직장(기관) 내에서 성희롱·성폭력 피해를 입은 경우 인터넷을 통해 신고 하실 수 있습니다.

◆ 신고 된 사건은 사건발생기관 등에서 조사를 하고, 그 결과를 온라인을 통해 확인하실 수 있습니다.

◆ 신고 내용은 업무 관련자 외에는 공개되지 않으며, 사건처리절차 관련 궁금하신 사항은 02-735-7544 혹은 02-2100-6166,6164 로 문의주시면 안내해드리겠습니다.

◆ 접수 및 진행상황 안내 등의 SMS 문자가 오지 않을 경우 휴대폰 문자 스팸관리함을 확인해 주시기 바랍니다.

[피해신고 처리절차 알아보기](#)

일반
신고하기

기관장관련
신고하기

처리결과 조회



여성가족부

03171 서울특별시 중로구 세종대로 209 (세종로) Tel. 02)2100-6000
COPYRIGHT © 2015. MOGEF.GO.KR All Right Reserved.

다. 신고 접수 후 피해자 보호 조치

1) 기관 내 피해자 보호 조치

- 기관장의 성희롱·성폭력 사건이 신고 접수된 후 고충상담원은 조사과정 중 피해자 보호 조치가 취해지도록 한다.
- 기관의 ‘성희롱·성폭력 예방지침’에서 기관장의 사건에 관하여 처리절차를 규정한 내용이 있으면 그에 따라 피해자 보호 조치를 진행한다.
 - ☼ 기관장이 행위자로 지목된 경우에 관하여 고충심의위원회에서 피해자 보호 조치를 심의·의결하도록 규정되어 있다면 지체 없이 고충심의위원회를 소집하여 위원회에서 조사과정 중 피해자 보호 조치를 결정하고 시행하도록 한다.
 - ☼ 고충상담원은 피해자의 의사를 확인하고 기관의 선례들을 찾아보고, 기관의 사정을 고려하여 조사과정 중 피해자에게 필요한 보호 조치에 관한 의견을 심의자료로 준비한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건에 대해 기관의 ‘성희롱·성폭력 예방지침’에서 별도로 정한 내용이 없다면, 기관장을 제외한 고충처리 최고 관리자가 고충상담원에게 피해자가 원하는 보호 조치를 확인하여 조치하도록 하여야 한다.
- 외부 조사기관에서 성희롱·성폭력 사건이 진행되고 있더라도 고충상담원은 피해자에게 주기적으로 연락하여 조력이 필요한지 확인하도록 한다.
- 피해자에게 사건과 관련하여 기관 내 종사자가 연락을 하거나 2차 피해 예방을 위해 요청 할 사항이 있다면 즉시 고충상담원에게 연락하도록 안내한다.

2) 여성가족부의 후속조치

① 후속조치 검토 및 통보

- 여성가족부는 ‘기관장 사건신고 전담창구’로 신고·접수된 사건과 기관 내에서 신고하여 여성가족부로 통보된 사건에 대해 분류하고 처리를 검토한다.
 - ☼ 사건 분류 전에, 신고인과 사건의 사실관계 및 신고인 요청사항 확인을 위해 초기상담을 실시하고 심리·법률·의료관련 지원기관 등을 안내·연계한다.
 - ☼ 여성가족부는 초기상담 내용을 반영하여 전문가 등을 포함한 사건분류회의를 개최하고, 조사 및 수사의뢰, 기관조치, 이관, 단순종결 등으로 분류할 것을 결정한다.
- 여성가족부는 사건분류회의에서 결정된 내용을 피해자 및 발생기관 등에 통보한다.
 - ☼ (피해자) 피해자에게 회의에서 결정된 내용을 통보하고, 이후 진행경과에 대해서도 통지할 것임을 안내한다.
 - ☼ (발생기관) 기관조치로 결정된 경우 해당기관에 사건 처리 및 필요한 조치사

항을 요청한다. 이때 피해자 보호, 2차 피해 방지를 위한 즉각적인 조치를 시행하도록 요청한다.(1개월 내 회신 요청) 또한, 해당기관에 현장점검이 결정된 경우, 사건처리시스템(관련 규정 등), 피해자 보호(2차 피해 포함) 조치, 조직문화 등에 대한 여성가족부 현장점검에 대하여 통보하고 적극 협조할 것을 요청한다.

② 조사 및 수사

- 여성가족부에서는 사안에 따라 형사사법 절차가 필요한 경우와 아닌 경우를 판단하고 피해자의 의사를 고려하여 경찰과 국가인권위원회에 관련 절차를 진행한다..
- ☼ (조사) 국가인권위원회에서 조사가 필요하다고 판단될 경우 피해자와 협의하여 관련 절차를 진행한다.
- ☼ (수사) 경찰에서의 수사가 필요하다고 판단될 경우 피해자와 협의하여 관련 절차를 진행한다.

③ 여성가족부 피해자 보호·지원

- 피해자 보호 및 지원을 위해 심리 치료, 의료 지원, 사건 조사 및 수사에 필요한 법률 등을 지원하며, 성폭력 상담소, 해바라기센터 등을 통해 이뤄진다.
- ☼ 한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터에서 피해자 보호·지원 기관들과 협의하여 피해자 보호 지원을 위해 필요한 자원을 연계하는 등 피해자 보호 및 지원 상황에 대해 모니터링 한다.

라. 성희롱·성폭력 판단 후 사건 처리

1) 피해자 보호 조치

- 기관장에 대한 성희롱·성폭력에 대한 판단을 통보받으면 기관에서는 지체 없이 피해자 보호 조치를 취하도록 한다.
- 외부에서 조사가 진행되는 중 피해자 보호 조치는 조사기간에 맞춰진 임시적이며 잠정적인 조치이므로, 성희롱·성폭력 판단 후에는 중기적으로 피해자에 대한 보호 조치를 결정하고 실행하여야 한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력이 불인정된 경우에도 ‘피해를 주장하는 자’에 대한 불리한 처우는 법률로 금지되어 있고, 기관장의 권한은 조직 전체에 영향을 미치므로 신고인 등 피해를 주장하는 자에 대한 보호 조치를 시행할 필요가 있다.
- 기관장의 성희롱·성폭력이 인정되든 불인정되든 기관장과의 업무 접점이 최소화되고, 피해자가 안전하게 직장 생활을 유지할 수 있도록 근무장소의 변경, 배

치전환 등 필요한 보호 조치를 취하여야 한다.

- 조사기간 중 피해자 보호 조치와 마찬가지로 기관장이 성희롱·성폭력 행위자인 경우 고충심의위원회에서 피해자 보호 조치를 심의·의결하도록 규정되어 있다면 지체없이 고충심의 위원회를 소집하여 위원회에서 피해자 보호 조치를 결정하고 시행하도록 한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건에 대해 기관의 ‘성희롱·성폭력 예방지침’에서 별도로 정한 내용이 없다면, 기관장을 제외한 고충처리 최고 관리자가 피해자 등의 의견을 청취하여 피해자 보호 조치를 결정하고 시행하도록 한다.
- 사건이 종결된 후 적어도 2년 정도는 고충상담원이 주기적으로 피해자를 상담하여 직장 생활의 불편함이나 2차 피해는 없는지 모니터링하도록 한다.

2) 재발 방지 대책 수립 및 시행

- 기관에서는 재발 방지 대책을 수립하고 시행하여야 합니다. 기관장의 성희롱·성폭력 사건에 대해 기관의 ‘성희롱·성폭력 예방지침’에서 고충심의위원회에서 재발 방지 대책을 수립 하도록 되어 있다면 고충심의위원회를 개최하여 재발 방지 대책을 수립하고 기관에서 시행 하도록 한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건에 대해 기관의 ‘성희롱·성폭력 예방지침’에서 별도로 정한 내용이 없다면, 기관장을 제외한 고충처리 최고 관리자가 재발 방지 대책을 수립하고 시행 한다.
- 재발방지대책에는 1, 사건처리 경과 및 조치에 관한 사항, 2. 성희롱·성폭력 예방조치 및 예방교육 개선 등에 관한 사항, 3. 2차 피해 방지에 관한 사항, 4, 그 밖에 성희롱·성폭력사건 재발방지를 위하여 필요한 사항 등이 포함되어야 한다. 여성가족부의 현장점검이 이루어진 경우 현장점검 결과도 반영하도록 한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건이 외부기관에서 판단이 내려지기 전에 언론 등에 노출되어 기관 내에서도 알려졌다면 조사 중이더라도 2차 피해 예방 대책을 세우고 시행하여야 한다.
- ☼ 기관장의 성희롱·성폭력 사건은 피해자에 대한 2차 가해가 가장 심각하게 발생할 확률이 높다. 기관에서는 사건이 알려졌다고 판단되면 2차 피해 예방 교육 등 2차 피해 예방대책을 수립하고 시행하여 피해자를 보호하기 위한 노력을 하여야 한다.
- 재발방지대책은 해당기관에서 사건발생 사실을 안 날부터 3개월 이내에 수립하여 여성가족부 장관에게 제출하여야 한다.

3) 여성가족부 현장점검(조직문화진단 등)

- 여성가족부에서는 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건이 발생한 기관에 후속조치 필요사항을 통보함과 동시에 피해자 보호 및 권리구제 등을 위한 현장점검

(필요시 조직문화진단)을 실시한다.

- ☼ 성인지적 관점에서 기관 내부의 성희롱·성폭력방지시스템 구축을 통한 피해자 지원체계강화, 해당기관의 내부규정 미비점 보완, 예방교육의 실효성 제고, 피해자 보호조치 등을 점검하고, 필요 시 시정, 보완을 요청할 수 있다.
- ☼ 현장점검팀은 여성가족부 담당자, 성폭력 피해 지원 전문가 등으로 구성된다.

◆ 현장점검 예시

- 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 연간계획 수립여부
- 성희롱·성폭력 관련 상담과 고충 처리를 위한 공식 창구 마련, 고충담당자 지정, 예방지침 수립 여부 등 고충 상담 및 처리 시스템 점검
- 성희롱·성폭력 예방교육 실시여부 등

▣ 여성가족부는 사건 발생기관에서 제출받은 재발방지대책에 대하여 서면 등의 방법으로 점검하되 필요한 경우 현장방문을 통해 이행사항을 점검 및 확인할 수 있다.

- ☼ 성희롱·성폭력 사건 현황 및 재발방지 대책' 서식은 「폭력 예방교육 운영안내」또는 「예방교육통합관리시스템」(<https://shp.mogef.go.kr>)에서 확인 가능하다.

※ **관련근거** : 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조의4(‘21.7.13. 시행), 「양성평등기본법」제31조의2(‘21.10.21. 시행)

3. 공공기관의 장 등의 법률관계

가. 공공기관의 장 등의 법률관계

1) 공공기관이란

▣ 이 매뉴얼에서 말하는 “공공기관”이란 「공직자윤리법」 제3조의2 제2호, 「공직자윤리법시행령」 제3조의2 제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 “공직유관단체”를 의미 한다. 정부와 지방자치단체로부터 재정을 지원받거나 임원의 선임 등의 승인을 받는 등 공공성이 있는 기관·단체는 일정한 경우 공직유관단체로 지정 고시된다.

- ☼ 한국은행, 공기업, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·공단, 정부·지방자치단체의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체, 정부·지방자치단체의 업무 위탁·대행기관·단체, 정부·지방자치단체로부터 전액 재출자·재출연을 받는 기관·단체, 임원의 선임 등에 중앙행정기관장 및 자치단체장이 관여하는 기관 등이 이에 해당한다.

☉ 2022년 하반기 현재 총 1,376개 기관·단체가 공직유관단체로 고시되어 있다.

「양성평등기본법 시행령」 제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다. 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)
「공직자윤리법」 제3조의2(공직유관단체) ①제9조제2항제8호에 따른 정부 공직자윤리위원회는 정부 또는 지방자치단체의 재정지원 규모, 임원선임 방법 등을 고려하여 다음 각 호에 해당하는 기관·단체를 공직유관단체로 지정할 수 있다. 1. 한국은행 2. 공기업 3. 정부의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 정부 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체 4. 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단 및 지방자치단체의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체 5. 임원 선임 시 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장의 승인·동의·추천·제청 등이 필요한 기관·단체나 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 임원을 선임·임명·위촉하는 기관·단체 ②제1항에 따른 공직유관단체의 지정기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
「공직자윤리법 시행령」 제3조의2(공직유관단체의 범위 등) ①법 제3조의2제1항에 따라 공직유관단체로 지정할 수 있는 기관·단체의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 법 제3조의2제1항제1호·제2호 및 제5호에 따른 기관·단체 2. 법 제3조의2제1항제4호에 따른 지방공사 및 지방공단 3. 정부나 지방자치단체로부터 연간 10억원 이상 출자·출연·보조를 받는 기관·단체 4. 정부나 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체 중 예산 규모가 100억원 이상인 기관·단체 5. 정부나 지방자치단체로부터 출자·출연을 받은 기관·단체가 단독 또는 공동으로 재출자·재출연한 금액이 자본금의 전액이 되는 기관·단체 6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하지 아니하는 공공기관 ②인사혁신처장은 제1항에 따라 지정된 공직유관단체(이하 “공직유관단체”라 한다)를 매 반기 말까지 관보에 고시하여야 한다. ③공직유관단체가 법률 또는 정관이 변경되거나 그 밖의 사유로 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당 하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 때 공직유관단체에서 제외된 것으로 본다. ④정부나 지방자치단체는 관할 기관·단체가 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 정부 공직자윤리위원회에 지체 없이 통보하여야 한다.

2) 기관장 등의 정의와 임면

▣ 기관장이란 “원장”, “사장”, “이사장”, “대표이사” 등 그 명칭에 관계없이

기관을 대표하고 기관의 사무를 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람을 말한다. 공직유관단체의 기관장은 일반적으로 그 기관이 수행하는 업무와 관련한 사무를 관장하는 주무기관이나 지방자치단체(이하 ‘상급기관’이라 함)의 장이 임명하나, 각 법률이나 조례 등에서 정하는 바에 따라 다르다는 점에 유의하여야 한다.

- “임원”은 해당 기관의 정관에 “임원”으로 규정되어 있는 이사 및 감사를 의미하며, 상임과 비상임을 모두 포함한다. 임원에 대한 임명권은 일정한 경우 기관장과 유사하게 주무기관의 장 등에게 있는 경우와 기관장에게 있는 경우가 있다.
- 기관장·임원에 대한 인사 조치는 일반적으로 해임에 한정되어 있다. 「공공기관의 운영에 관한 법률」상 공기업과 준정부기관의 장에 대하여는 법령이나 정관에서 정한 사유가 있는 경우를 제외하고는 해임되지 않는다는 것을 특히 규정하고 있어 신분이 보장되며(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제25조제6항, 제26조제6항 참조), 개별 법률이나 정관에서도 신분보장 규정을 두거나 해임 사유를 한정하고 있어 해임 외의 신분상 조치를 하기는 어렵다.

4. 공공기관장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 절차

가. 기본 방향

- 공공기관장이 행위자로 지목된 경우 기관 내에서 성희롱·성폭력 사건처리를 할 수 있는 법적 권한이 없다.
- 성희롱·성폭력 사건뿐만 아니라 기관에서 수행하는 모든 업무는 기관장이 최종책임자 내지 관리자로서의 권한과 의무를 지게 된다. 기관 내의 어떠한 규정도 기관장에게 적용된다고 볼 수 없다. 따라서, 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건은 기관에서 처리 할 수 있는 법적 권한이 없기에 기관에서 독자적으로 처리할 수 없다.
- 그러므로 공공기관장이 행위자로 지목된 경우에는 상급기관에 즉시 보고하여 상급기관이 사건을 처리하는 것을 기본으로 하고, 기관 내부적으로는 피해자 등의 보호를 중심으로 사건 처리절차를 진행하여야 한다.
- 상급기관에서 기관장의 성희롱·성폭력 사건 조사를 발생기관의 감사실에서 진행하도록 규정하였다면 그 규정에 따라야 한다. 고충상담원은 상급기관에서 산하 기관에서 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건이 신고된 경우 어떻게 처리하도록 규정하였는지 상급기관의 사건처리 절차나 지침을 확인할 필요가 있다.
- 임원이 행위자로 지목된 경우 기관 내에서 사건 처리를 하는 것을 원칙으로 하나, 임원의 지위가 기관장과 같이 기관 내에서 독자적으로 제재 조치를 취하기

어려운 경우에는 기관장과 동일하게 상급기관에서 사건 처리를 하는 것을 원칙으로 한다.

- 공공기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건은 상급 기관에서 사건을 처리하는 것을 기본으로 하고 있으나, 피해자의 의사에 따라 수사기관, 국가인권위원회 등 외부 성희롱·성폭력 사건 처리기관에서 사건 처리를 할 수 있다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 인정 여부와 관계없이 기관에서는 기관 내 재발방지를 위한 대책을 수립하여 충실히 이행하여야 한다.

나. 상담 및 신고 접수

- 피해자(성희롱·성폭력 피해사실을 인지한 제3자 포함)는 기관 내 고충상담창구, 상급기관의 고충상담창구와 여성가족부 ‘기관장 사건신고 전담창구’를 통해 기관장에 의한 성희롱·성폭력 피해 사실을 신고할 수 있다.
- 고충상담원은 성희롱 예방시스템 홍보와 성희롱예방교육 시 기관장의 성희롱·성폭력 피해 발생 시 피해자가 직접 상급기관에 신고할 수 있고, 상급기관이 발생기관의 사건조사 등 사건처리를 전담한다는 내용을 필수적으로 포함시켜야 한다.

1) 기관 내 상담 및 신고

- 피해자, 대리인 또는 제3자는 기관 내 고충상담창구(고충상담원, 사이버신고센터, 모바일신고 센터)에 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건의 상담을 신청하거나 신고할 수 있다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건은 다른 구성원이 행위자인 경우와 달리 기관 내 규정이 적용되지 않는다. 그러므로 기관장의 성희롱·성폭력 사건 상담의 경우 당사자의 합의 및 조정의 가능성은 배제하고 신고까지 연계하는 것을 목적으로 상담을 진행하여야 한다.
- 상담을 요청받거나 기관장의 성희롱·성폭력 사건 신고가 접수된 경우 고충상담원은 신고인과 상담을 진행하여 사건의 개요를 청취하고, 기관장이 행위자인 경우 상급기관에서 사건처리 절차를 진행한다는 것을 안내한다.
- 고충상담원은 피해자에게 피해자의 의사에 따라 상급기관이 아닌 수사기관 또는 국가인권 위원회를 통한 사건처리도 가능함을 안내하여 피해자가 사건처리 기관을 선택할 수 있도록 조력한다.
- 고충상담원은 상담을 통해 6하 원칙에 따라 사건의 개요를 청취하고, 신고인과 입증 자료(증인 및 증거)를 검토하면서 상급기관 또는 외부 조사기관의 신고를 조력하도록 한다.
- 상급기관 또는 외부 조사기관을 통한 성희롱·성폭력 인정과 별개로 사건 처리 중 피해자에 대한 보호조치는 기관 내부에서 진행하여야 하므로 조사기간 중

피해자 보호조치를 상담 시 필수적으로 확인한다.

- 기관장의 성희롱·성폭력 사건은 기관장에게 고충상담 또는 신고 접수를 보고하여서는 안 된다. 기관장 외 고충처리절차를 총괄하는 관리자가 있는 경우 관리자에게만 보고하여 기관장에게 관련된 사건의 정보를 주지 않도록 유의하여야 한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건의 상담 및 신고 접수 후 고충상담원은 상급기관의 고충상담 창구에 관련 사실을 통보하고, 사건을 이관한다.
 - ※ 기관장이 성희롱·성폭력행위자로 지목된 경우 피해자의 보호 및 2차 피해 방지 등의 조치를 위해 기관장으로부터 인사·복무 등의 권한을 무기관장이 위임받을 수 있는 사무전결처리 규칙 마련 필요 (근거 : 행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정 제10조제2항) 행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정 제10조(문서의 결재) ②행정기관의 장은 업무의 내용에 따라 보조기관 또는 보좌기관이나 해당 업무를 담당하는 공무원으로 하여금 위임·전결하게 할 수 있으며, 그 위임전결 사항은 해당 기관의장이 훈령이나 지방자치단체의 규칙으로 정한다.
- 사건 발생기관에서는 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 여성가족부에 그 사실을 통보하여야 한다. (「성폭력방지법」 제5조의4, 「양성평등기본법」 제31조의2).
 - ※ 국가기관 등의 장은 성폭력 사건은 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따라 '21.7.13.터, 성희롱 사건은 「양성평등기본법」에 따라 '21.10.21.부터 여성가족부에 그 사실을 통보해야 한다.
 - ☼ 피해자에게 접수된 신고에 대해 여성가족부에 사건 통보 의무가 있음을 설명하고, 상담 시 조사 여부에 대한 의사를 확인한다. 만약 피해자가 조사를 원할 경우 여성가족부로 사건 통보에 대한 동의 및 반대 의사를 확인하고, 「사건 (통보, 수사) 동의 확인서」를 받는 시점에 의무가 발생한다고 보아야 한다.
 - ☼ (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 원할 경우) 고충상담원은 기관장으로부터 인사·복무에 관한 권한을 위임받은 자에게 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건 신고 상황을 보고하고 여성가족부에 통보한다.
 - ☼ (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 명시적으로 반대할 경우) 고충상담원은 여성가족부에 사건발생 사실을 통보해야함을 안내했음에도 피해자가 이를 명시적으로 반대했음을 상담일지에 기록하고, 피해자가 지원받을 수 있는 외부 기관에서의 상담 및 수사·조사절차 등을 안내한다.
- 피해자가 조직 외부에 있는 기관의 상담을 필요로 하는 경우 상급기관의 고충상담창구 또는 한국여성인권진흥원 ‘성희롱·성폭력근절종합지원센터’ (02-735-7544, <https://wecan.stop.or.kr/?menu=246>)에서 익명으로 상담이 가능함을 안내한다.
 - ☼ 한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터에서 피해자 보호·지원 기관들과 협의하여 피해자 보호 지원을 위해 필요한 자원(심리상담, 의료 지

원, 법률 자문 등)을 연계하는 등 피해자 보호 및 지원 상황에 대해 모니터링 한다.

2) 상급기관 상담 및 신고

- 사건발생기관의 피해자, 대리인 또는 제3자로부터 기관장의 성희롱·성폭력 사건의 상담 및 신고가 접수된 경우 상급기관의 고충상담원은 피해자 상담을 진행하여 피해 사실을 파악하고 사건 접수를 지원하여야 한다.
- 상급기관 고충상담원은 상담을 통해 피해사실을 청취하고 조사기간 중 피해자가 원하는 보호 조치를 확인한 후 상급기관의 사건처리절차를 안내하여야 한다.
- 상급기관 고충상담원은 상담 시 피해자의 의사에 따라 상급기관이 아닌 수사기관 또는 국가인권위원회를 통한 사건처리도 가능함을 안내하여 피해자가 사건처리기관을 선택할 수 있도록 조력한다.
- 상급기관 고충상담원은 공공기관 기관장 등의 성희롱·성폭력 사실에 대한 신고, 인지, 상담접수를 받은 경우, 즉시 상급기관 기관장에게 보고하여야 한다.

3) 여성가족부 신고

- 여성가족부는 공공기관 기관장에 의한 성희롱·성폭력의 사건 처리 지원을 위해 ‘공공부문직장내성희롱·성폭력신고센터’(<http://www.mogef.go.kr/msv/wsrMain.do>)에 ‘기관장 관련 신고하기’를 운영하고 있다. 피해자 또는 제3자는 여성가족부 신고 창구에 직접 신고할 수 있다.
- ☼ 여성가족부에서는 피해자에게 상담, 사건처리 절차, 피해자 보호 등에 대한 의사를 확인한다.

공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터

- ◆ 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체의 직원(종사자)이 직장(기관) 내에서 성희롱·성폭력 피해를 입은 경우 인터넷을 통해 신고 하실 수 있습니다.
- ◆ 신고 된 사건은 사건발생기관 등에서 조사를 하고, 그 결과를 온라인을 통해 확인하실 수 있습니다.
- ◆ 신고 내용은 업무 관련자 외에는 공개되지 않으며, 사건처리절차 관련 궁금하신 사항은 02-735-7544 혹은 02-2100-6166,6164 로 문의주시면 안내드리겠습니다.
- ◆ 접수 및 진행상황 안내 등의 SMS 문자가 오지 않을 경우 휴대폰 문자 스팸관리함을 확인해 주시기 바랍니다.

[피해신고 처리절차 알아보기](#)

일반
신고하기

기관장관련
신고하기

[처리결과 조회](#)

다. 신고 접수 후 후속조치

1) 기관 내 피해자 보호 조치

- 기관장의 성희롱·성폭력 사건이 신고 접수된 후 고충상담원은 조사과정 중 피해자 보호조치가 취해지도록 한다.
- 기관의 ‘성희롱·성폭력 예방지침’에서 기관장의 사건에 관하여 처리절차를 규정한 내용이 있으면 그에 따라 피해자 보호 조치를 진행한다.
- 기관장이 행위자로 지목된 경우에 피해자 보호를 위해 고충심의위원회에서 피해자 보호조치를 심의·의결하도록 하는 규정이 있다면 지체없이 고충심의위원회를 소집하여 조사과정 중에 있는 피해자 보호를 위한 조치를 결정하고 시행하도록 한다.
- 고충상담원은 피해자의 의사를 확인하고 기관의 선례들을 찾아보고, 기관의 사정을 고려하여 조사과정 중 피해자에게 필요한 보호 조치에 관한 의견을 심의자료로 준비한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건에 대해 모든 사건처리를 상급기관에 위임하고 있다면, 고충상담원은 상급기관의 결정에 따라 조사기간 중 피해자 보호 조치를 실행한다.
- 상급기관은 사건발생기관의 사정을 정확히 알기 어려우므로 고충상담원은 상담과정에서 확인한 피해자의 의사를 상급기관의 고충상담원에게 전달하여 상급기관에서 조사기간 중 피해자 보호 조치에 대해 적절한 판단을 내릴 수 있도록 조력한다.
- 상급기관 또는 외부 조사기관에서 성희롱·성폭력 사건이 진행되고 있더라도 고충상담원은 피해자에게 주기적으로 연락하여 조력이 필요한지 확인한다.
- 피해자에게 사건과 관련하여 기관 내 종사자가 연락을 하거나 2차 피해 예방을 위해 요청할 사항이 있다면 즉시 고충상담원에게 연락하도록 안내한다.

2) 여성가족부의 후속조치

① 후속조치 검토 및 통보

- 여성가족부는 ‘기관장 사건 신고 전담창구’로 신고·접수된 사건과 기관내에서 신고하여 여성 가족부로 통보된 사건에 대해 분류하고 처리를 검토한다.
- 사건 분류 전에, 신고인과 사건의 사실관계 및 신고인 요청사항 확인을 위해 초기 상담을 실시하고 심리·법률·의료 관련 지원기관 등을 안내·연계한다.
- 여성가족부는 초기상담 내용을 반영하여 전문가 등을 포함한 사건분류회의를 개최 하고, 조사 및 수사뢰, 기관조치, 이관, 단순종결 등으로 분류할 것을 결정한다.
- 여성가족부는 사건분류회의에서 결정된 내용을 피해자 및 발생기관 등에 통보한다.

- ☉ (피해자) 피해자에게 회의에서 결정된 내용을 통보하고, 이후 진행경과에 대해서도 통지할 것임을 안내한다.
- ☉ (발생기관) 기관조치로 결정된 경우 해당기관에 사건 처리 및 필요한 조치사항을 요청한다. 이때 피해자 보호, 2차 피해 방지를 위한 즉각적인 조치를 시행하도록 요청한다.(1개월 내 회신 요청) 또한, 해당기관에 현장점검이 결정된 경우, 사건처리시스템(관련 규정 등), 피해자 보호(2차 피해 포함) 조치, 조직문화 등에 대한 여성가족부 현장점검에 대하여 통보하고 적극 협조할 것을 요청한다.

② 조사 및 수사

- ▣ 여성가족부에서는 사안에 따라 형사사법 절차가 필요한 경우와 아닌 경우를 판단하고 피해자의 의사를 고려하여 경찰과 국가인권위원회에 관련 절차를 진행한다. 다만 상급기관의 관리·감독을 받는 공공기관장 사건인 경우에는 상급기관에 사건처리 및 필요한 조치사항을 요청한다.
- ☉ (조사) 국가인권위원회에서 조사가 필요하다고 판단될 경우 피해자와 협의하여 관련절차를 진행한다.
- ☉ (수사) 경찰에서의 수사가 필요하다고 판단될 경우 피해자와 협의하여 관련 절차를 진행한다.

③ 피해자 보호·지원

- ▣ 피해자 보호 및 지원을 위해 심리 치료, 의료 지원, 사건 조사 및 수사에 필요한 법률 등을 지원하며, 성폭력 상담소, 해바라기센터 등을 통해 이뤄진다.
- ☉ 한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터에서 피해자 보호·지원기관들과 협의하여 피해자 보호 지원을 위해 필요한 자원을 연계하는 등 피해자 보호 및 지원상황에 대해 모니터링 한다.

라. 성희롱·성폭력 판단 후 사건 처리

1) 피해자 보호 조치

- ▣ 기관장의 성희롱·성폭력에 대한 판단이 이루어지면 기관에서는 지체 없이 피해자 보호 조치를 취하도록 한다.
- ▣ 조사기간 중 피해자 보호 조치는 조사기간에 맞춰진 임시적이며 잠정적인 조치이므로, 성희롱·성폭력 판단 후에는 중기적으로 피해자에 대한 보호 조치를 결정하고 실행하여야 한다.
- ▣ 기관장의 성희롱·성폭력이 불인정된 경우에도 ‘피해를 주장하는 자’에 대한 불리한 처우는 법률로 금지되어 있고, 기관장의 권한은 조직 전체에 영향을 미치므로 신고인 등 피해를 주장하는 자에 대한 보호 조치를 시행할 필요가 있다.
- ▣ 기관장의 성희롱·성폭력이 인정되든 불인정되든 기관장과의 업무 접점이 최소화되고, 피해자가 안전하게 직장 생활을 유지할 수 있도록 근무장소의 변경, 배치전환 등 필요한 보호 조치를 취하여야 한다.

- 조사기간 중 피해자 보호 조치와 마찬가지로 기관장이 성희롱·성폭력 행위자인 경우 고충심의위원회에서 피해자 보호 조치를 심의·의결하도록 규정되어 있다면 지체 없이 고충심의위원회를 소집하여 위원회에서 피해자 보호 조치를 결정하고 시행하도록 한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건에 대해 모든 사건처리를 상급기관에 위임하고 있다면, 고충상담원은 상급기관의 결정에 따라 피해자 보호 조치를 실행한다.
- 사건이 종결된 후 적어도 2년 정도는 고충상담원이 주기적으로 피해자를 상담하여 직장생활의 불편함이나 2차 피해는 없는지 모니터링하도록 한다.

2) 재발 방지 대책 수립 및 시행

- 기관에서는 재발 방지 대책을 수립하고 시행하여야 합니다. 기관장의 성희롱·성폭력 사건에 대해 기관의 ‘성희롱·성폭력 예방지침’에서 고충심의위원회에서 재발 방지 대책을 수립하도록 되어 있다면 고충심의위원회를 개최하여 재발 방지 대책을 수립하고 기관에서 시행하도록 한다.
- 기관장의 성희롱·성폭력 사건에 대해 상급기관이 모든 사건처리를 하도록 규정하고 있다면, 상급기관의 결정에 따라 재발 방지 대책을 시행하도록 한다.

3) 여성가족부 현장점검(조직문화진단 등)

- 여성가족부에서는 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건이 발생한 기관에 후속조치 필요사항을 통보함과 동시에 피해자 보호 및 권리구제 등을 위한 현장점검(필요시 조직문화진단)을 실시한다.
- ☀ 성인지적 관점에서 기관 내부의 성희롱·성폭력방지시스템 구축을 통한 피해자 지원체계 강화, 해당기관의 내부규정 미비점 보완, 예방교육의 실효성 제고, 피해자 보호조치 등을 점검하고, 필요 시 시정, 보완을 요청할 수 있다.
- ☀ 현장점검팀은 여성가족부 담당자, 성폭력 피해 지원 전문가 등으로 구성된다.

◆ 현장점검 예시

- 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 연간계획 수립여부
- 성희롱·성폭력 관련 상담과 고충 처리를 위한 공식 창구 마련, 고충담당자 지정, 예방지침 수립 여부 등 고충 상담 및 처리 시스템 점검
- 성희롱·성폭력 예방교육 실시여부 등

- 여성가족부는 사건 발생기관에서 제출받은 재발방지대책에 대하여 서면 등의 방법으로 점검하되 필요한 경우 현장방문을 통해 이행사항을 점검 및 확인할 수 있다.
- ☀ 성희롱·성폭력 사건 현황 및 재발방지 대책’ 서식은 「폭력 예방교육 운영안내」또는 「예방교육통합관리시스템」(<https://shp.mogef.go.kr>)에서 확인 가능하다.
- ※ 관련근거 : 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조의4(‘21.7.13. 시행), 「양성평등기본법」 제31조의2(‘21.10.21. 시행)