

현 안 21-03

SRI

이슈 & 포커스 별책부록

2021. 11. 30.

수원시 성희롱·성폭력 사건 처리 절차 및 체계 구축

이영안*, 이해연**

* 도시경영연구실 연구위원, yalee@suwon.re.kr

** 도시경영연구실 위촉연구원, hyeyeon@suwon.re.kr

연구진

연구책임자 이영안 (수원시정연구원 연구위원)

참여연구원 이해연 (수원시정연구원 위촉연구원)

연구 자문위원

문병윤 (법무법인 소울 변호사)

이승민 (변호사이승민법률사무소 변호사)

이유나 (수원시 인권센터 시민인권보호관)

© 2021 수원시정연구원

발행인 김선희

발행처 수원시정연구원

경기도 수원시 권선구 수인로 126

(우편번호) 16429

전화 031-220-8001 팩스 031-220-8000

<http://www.suwon.re.kr>

인쇄 2021년 11월 25일

발행 2021년 11월 30일

이 보고서를 인용 및 활용 시 아래와 같이 출처 표시해 주십시오.

이영안. 2021. 「수원시 성희롱·성폭력 사건 처리 절차 및 체계 구축」. 수원시정연구원.

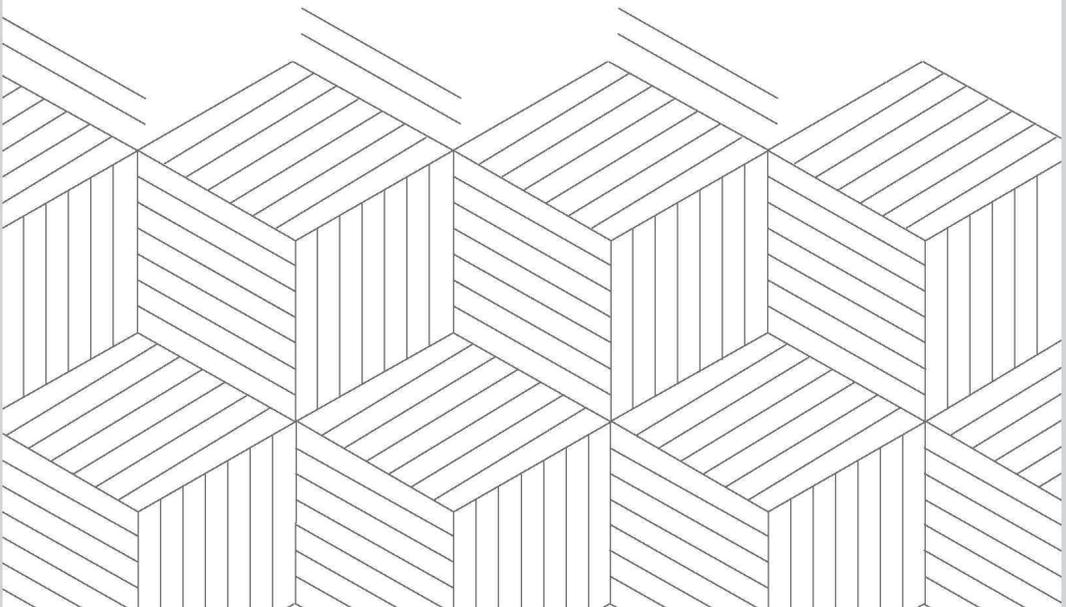
비매품

차례

들어가며	1
I. 성희롱·성폭력에 대한 이해	3
1. 성희롱이란	4
2. 성폭력이란	10
3. 성희롱·성폭력 비교	14
II. 성희롱·성폭력에 대한 2차 피해와 예방	17
1. 성희롱·성폭력에 대한 2차 피해 정의	18
2. 성희롱·성폭력에 대한 2차 가해(피해) 양상	19
3. 성희롱·성폭력에 대한 2차 피해 예방 및 대응	20
III. 수원시 성희롱·성폭력 사건 처리 시스템	23
1. 사건 처리 절차 개요	24
2. 사건 처리 세부 절차	26
3. 피해자 지원	42
III. 주체별 대응 방안	45
1. 기관장	46
2. 관리자	48
3. 고충상담원	51
4. 피해자	56
5. 동료근로자	58
6. 노동조합	59

IV. 관련 서식	61
1. 수원시 인권 기본 조례 시행규칙 별지서식	62
2. 수원시 성희롱·성폭력 예방 지침 별지서식	82
참고문헌	85

들어가며



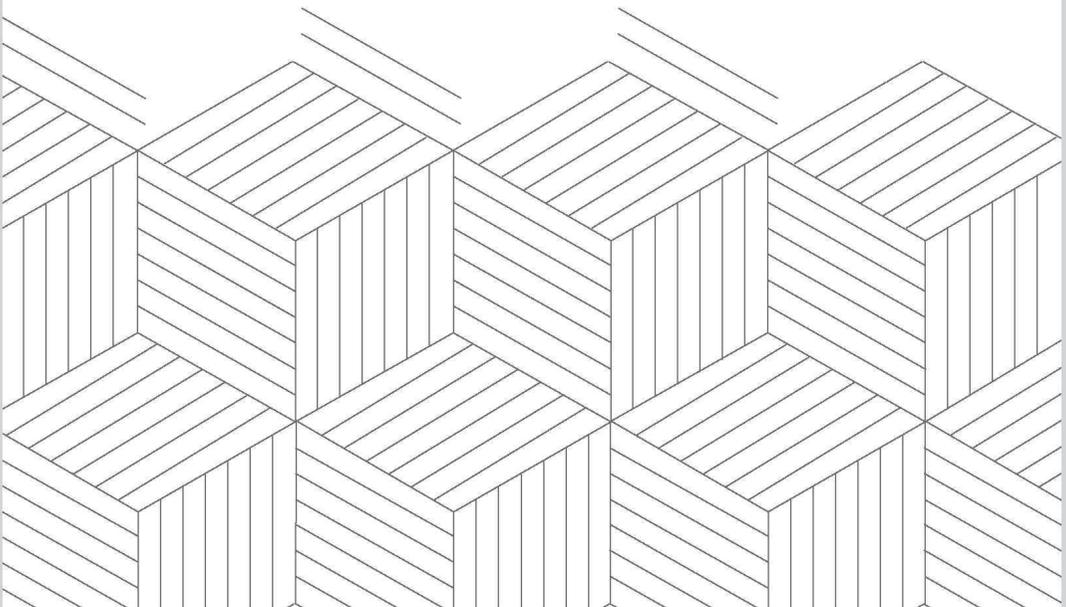
들어가며

활용 및 목적

- ☞ 조직 내에서 발생하는 성희롱·성폭력은 지위나 권력관계를 부당하게 이용하여 당사자의 인권을 침해하는 명백한 위법행위로서, 조직 구성원 간의 반목과 불신을 조장하여 결과적으로 조직의 업무 효율성과 생산성을 저하시키는 결과를 야기시킴
- ☞ 특히 최근 들어 직장 내 성희롱·성폭력에 따른 2차 피해에 대한 예방 및 대처 방안도 함께 주목받고 있음
- ☞ 이에 수원시는 기초자치단체 최초로 직장 내 성희롱·성폭력의 정의와 내부 사건 처리 과정에 대한 절차 및 체계 구축을 통해 더 나은 수원을 이룩하고자 함
- ☞ 최근 사회적으로 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 이슈가 커짐에 따라 수원시만의 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 사건 처리 절차 및 체계 구축은 매우 큰 의미가 있다고 할 수 있음
- ☞ 수원시와 산하기관, 위탁시설, 사회복지시설 등 기타 다양한 조직에 수원시의 특성을 반영한 표준(안)을 마련하여 직장 내 성희롱·성폭력 사건에 대해 적절하게 대처할 수 있도록 하고자 함

I . 성희롱·성폭력에 대한 이해

1. 성희롱이란
2. 성폭력이란
3. 성희롱·성폭력 비교



I 성희롱·성폭력에 대한 이해

1. 성희롱이란

✓ 성희롱 정의

☞ 성희롱이란 상대방이 원하지 않는 성적(性的)인 말이나 행동을 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위를 말함

<p>「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목</p>	<p>· 성희롱이란 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.</p>
<p>「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호</p>	<p>· 직장 내 성희롱이란 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 않았다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p>
<p>「양성평등기본법」 제3조제2호</p>	<p>· 성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 각급 학교 및 공직 유관 단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.</p> <p>ex. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>ex. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</p>

✓ 성희롱 판단기준

☞ 성희롱으로 판단되기 위해서는 다음과 같은 판단기준을 모두 만족해야 함

- ☑ 행위자와 및 피해자가 위 법률에서 말하는 **행위자와 피해자에 해당되는지**를 판단해야 하며, **업무 관련성 여부 및 행위자의 행위가 피해자에게 성적 굴욕감을 유발했는지, 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익이 발생했는지도** 파악해야 함

성희롱의 행위자는 공공기관의 종사자 및 사용자 또는 근로자 포함

공공기관	· 국가기관, 지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 시행령 제3조의 제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체
사용자	· 사업주 또는 사업경영담당자*, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자** * 사업주가 아니면서, 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자 (ex. 대표이사, 등기이사, 지배인 등) ** 사업주 또는 사업의 경영담당자로부터 권한을 위임 받아 자신의 책임 아래 근로자 채용 및 해고, 근로조건 결정, 집행 등 인사 처분을 할 수 있음 (ex. 인사노무담당이사, 공장장 등)
근로자	· 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자, 구직자 포함
고객	· 법령상 성희롱 행위자 범위에 포함되지 않음* * 다만 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에서 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낀 근로자가 고충해소를 요청할 경우 근로 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치를 취해야 하며, 피해근로자에게 불이익한 조치를 하지 못하도록 하고 있음
☞ 톡아보기	· 근로자 범위에는 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자에 해당되므로 구직자도 포함됨(「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제2조제4호) · 파견근로자 역시 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」의 적용을 받는 근로자 · 파견근로자에 대한 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무는 파견근로자가 실제로 일하는 사업장의 사업주(사용사업주)에게 있음(「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제34조)

성희롱의 피해자는 공공기관의 종사자 및 사용자 또는 근로자로부터 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 성희롱을 당한 사람

「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」의 피해자	· 근로자로 한정
「국가인권위원회법」의 피해자	· 근로자로 한정되지 않고 행위자인 공공기관 종사자 및 사용자, 근로자로부터 업무, 고용 그 밖의 관계에서 성희롱을 당한 사람은 피해자로서 국가인권위원회에 진정하여 구제 가능
☞ 톡아보기	· 파견근로자, 하청업체 또는 협력업체, 구직자도 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 적용 및 보호 · 파견근로자에 대한 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무는 파견근로자가 실제로 일하는 사업장의 사업주(사용사업주)에게 있음(「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제34조)

☞ 성희롱 피해자 관련 사례 ①

Q: 국민건강보험공단이 자체적으로 실시하여야 할 직원들에 대한 민원서비스 기본과정 교육에 관한 위탁교육 계약을 체결하고 약 2개월 사이에 8회에 걸쳐 위탁교육을 실시한 경우, 그 위탁교육을 실시한 강사가 공공기관의 종사자에 해당하는지 여부

A: 공단은 위 교육을 제3자에게 위탁하여 시행하였고, 제3자는 공단의 승인을 얻어 그 일부를 강사에게 다시 위탁하였는바, 교육의 목표와 방향을 정하여 이를 위탁한 공단으로서 자신은 위탁한 교육이 소기의 목적을 달성할 수 있도록 지휘·감독할 수 있는 지위에 있을 뿐 아니라 그리하여야 할 직무가 있는 것이고 그러한 범위에 한정하여 본다면 강사는 공단의 지휘·감독을 받는 위치에 있다고 할 것이며 강사가 8회에 걸쳐 공단이 실시하여야 할 직원교육을 대신하여 행한 것이라면 이는 공단의 업무를 수행한 것이라고 보아야 하고 그렇다면 앞서 본 법리에 비추어 강사는 공공기관인 공단의 '종사자'에 속한다고 판시한 사례

(대법원 2005두487 판결)

☞ 성희롱 피해자 관련 사례 ②

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 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 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.

(대법원 2017두74702 판결)

※ 대법원은 본 판결에서 성희롱에 해당하는지 여부는 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자들과 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 판단해야 한다는 점도 강조

※ 즉, 성희롱 여부를 판단함에 있어, 단순히 행위 자체의 내용뿐만 아니라 가해자와 피해자가 놓여있는 권력관계와 사회적 지위의 차이 역시 고려하여야 한다는 취지로 이해할 수 있고, 사제간, 직장 상사와 부하 직원간 성희롱이 자주 문제되고 있는 상황에서 시사점이 있음

📖 **지위 & 업무 관련성**은 직장 내 지위를 이용하거나 업무와의 연관성이 있어야 함

- ☑ 포괄적인 업무 관련성으로 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용, 업무 수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함(대법원 2005두13414 판결)

<p>🌀 투아보기</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용, 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부에서 근무시간에 성희롱이 발생한 경우뿐만 아니라 사업장 밖, 근무시간 외에 성희롱을 한 경우도 직장 내 성희롱을 처벌 받을 수 있음 · 출장 중인 차안, 업무와 관련이 있는 회식 장소, 야유회 장소, 업무협의를 위해 밖으로 불러내어 만난 상황 등에서 발생한 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다면 이는 직장 내 성희롱에 해당됨
----------------------	--

☞ 지위 & 업무 관련성 관련 사례

Q: 상급공무원인 행위자가 회식에 참석하여 노래방에서 하급자인 피해자의 영덩이를 2~3회 스치고 노래방 복도에서 피해자에게 빈방에 들어갈 것을 권유하여 함께 빈방으로 들어가 '이쁘다'는 말과 함께 손과 머리카락을 만지며 앞으로 목표를 이루려면 잘해야 된다는 식의 언행을 하였고, 자리에서 일어나 나가려는 과정에서 어깨를 만지며 포옹을 시도하는 등으로 피해자에게 성적 수치심과 정신적인 충격을 준 사례에서 회식자리에서 노래방 빈방에 들어가도록 권유한 행위가 지위를 이용한 행위인지 여부

A: 행위자가 습관적으로 '자기야'라는 말투를 사용한다 하더라도 고위공직자로서 직장 내 직원에게 사용하기에는 부적절한 언어로 판단되며, 지위를 이용하여 빈방으로 피해자를 유도하여 신체접촉을 한 점, 과거 근무태도 등을 종합적으로 판단한 결과 행위자의 행동은 명백한 성희롱(성추행)에 해당한다고 판시한 사례
(인천지방법원 2013구합2734 판결)

☞ **행위**는 성희롱이 성립되기 위해서는 문제된 행동이 성적 언동에 해당되어야 함

☑ 성적 언동을 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하는 행위를 말하는 것으로 해석(대법원 2007두22498 판결)

 토아보기	<ul style="list-style-type: none"> · 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 그것을 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱에 해당됨 · 피해자가 원하지 않는 행위*이어야 하며, 피해자가 명시적인 거부 의사를 표현하지 않았더라도 성희롱이 성립됨 <p>* 상대방이 원하지 않는 행동: 행위자의 성적 언동에 대해 직접적으로 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는 것은 아님</p>
---	--

☞ 행위 관련 사례

Q: 가해자는 다른 남성 동료로부터 남녀 간의 성관계를 연상하게 하는 동영상(실제로는 사람의 성기와 모양이 흡사한 못 또는 고무마를 이용하여 제작한 영상)을 받은 피해자가 성희롱으로 신고하겠다고 의논해오자, “동료가 그러한 동영상을 보내준 것이 무엇이 문제냐”며 핀잔을 주고, 그로부터 하루 이틀 후 장교이발소에 들른 피해자에게 유명 여성 연예인이 알몸으로 등장하여 자신의 몸을 더듬는 영상을 스마트폰을 이용하여 피해자에게 보여준 사례에서 가해자의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부

A: 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 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 지속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다고 판시하여, 가해자의 행위가 성희롱에 해당한다고 판시한 사례

(서울고등법원 2014누46081 판결)

KEYWORD

구분	국가인권위원회법	남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률	양성평등기본법
행위자	국가기관 등의 종사자 및 (민간사업체)의 사용자 또는 근로자	사업주, 상급자 또는 근로자 고객 등 제3자	국가기관 등의 종사자 및 (민간사업체)의 사용자 또는 근로자
피해자	불특정	다른 근로자	불특정
지위 & 업무 관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여
행위	성적 언동 및 그 밖의 요구		

✓ 성희롱 유형 및 주요 사례

법원 판례나 국가인권위원회 결정례에서 성희롱으로 인정된 주요 사례는 다음과 같음

구분	예시
육체적 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> · 허리에 손 두르기과 함께 손으로 엉덩이를 툭툭치는 행위 · 허리를 잡고 다리를 만지는 행위 · 블루스를 추자고 허리를 손에 대고 쓰다듬는 행위 · 안마를 해준다고 어깨를 만지는 행위 · 테이블 아래에서 발로 다리를 건드는 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 등
언어적 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> · “딱 붙은 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 이렇게 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 여자 같이 그런 옷차림이 뭐야?” · “아가씨 엉덩이라 탕탕하네” · “술 먹고 같이 자자” · 자신의 성생활을 이야기하거나 상대방의 성생활에 대해 질문하는 행위 · “어제 또 야동 봤지?” · “남자는 허벅지가 탄실해야 하는데, 좀 부실하다” · “운동하고 왔어? 어깨 한번 만져보고 싶다” · “우리는 여직원들이 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?”

시각적 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> · 성기 모양으로 조각한 당근을 개수대에 담가놓은 행위 · 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린 세이버로 깔아놓는 행위 · 야한 사진이나 농담시리즈를 카톡이나 메신저 등을 통해 전송하는 행위 · 다른 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 행위 · 원치 않는 윙크를 계속하는 행위 · 음란한 시선으로 빤히 쳐다보는 행위 등
기타 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> · 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위 · 좋아한다며 원치 않는 접촉을 계속 시도하는 행위 · 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위 · 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절의 의사를 표시하였더니 불이익을 주는 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
 돋아보기	<ul style="list-style-type: none"> · 위의 예시는 대표적인 성희롱 예시이므로, 위에서 언급된 행위가 아니더라도 성희롱에 해당될 수 있다는 점을 유의

☞ 성희롱 유형 및 주요 사례

Q: 가해자는 대학교 교수, 피해자1과 피해자2는 제자인 대학생인데, 가해자는 피해자1이 봉사활동을 위한 추천서를 받기 위해 친구들과 함께 원고의 연구실을 방문했을 때, 보보해주면 추천서를 만들어 주겠다고 하였고, 수업 중 질문을 하면 피해자1을 뒤에서 안는 듯한 포즈로 지도하였으며, 피해자1이 원고의 연구실을 찾아가면 “남자친구와 왜 사귀냐, 나랑 사귀자”, “나랑 손잡고 밥 먹으러 가고 데이트 가자”, “엄마를 소개시켜 달라”고 하는 등 불쾌한 말을 하였다. 또한 피해자2를 복도에서 마주치면 얼굴에 손대기, 어깨동무, 허리에 손 두르기과 함께 손으로 엉덩이를 툭툭 치는 행위를 하였고, 장애인 교육 신청서를 제출하러 간 피해자2에게 자신의 볼에 보보를 하면 신청서를 받아 주겠다고 하여 피해자2가 어쩔 수 없이 원고의 볼에 보보를 하였다. 사례에서 가해자의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부

A: 가해자의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 가해자가 교수이고 피해자가 학생이라는 점, 성희롱 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·판단하여야 한다고 하며, 성희롱을 인정하지 않은 원심을 파기한 사례

(대법원 2017두74702 판결)

✓ 성희롱 행위로 인한 피해 내용

☞ 성희롱 행위로 인한 피해는 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것을 의미

 투아보기	<ul style="list-style-type: none"> · 성적 굴욕감 또는 혐오감이란 성적 언동 등에서 상대방(피해자)이 느끼는 불쾌한 감정 · 단, 법원의 판례는 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”여야 한다는 판단기준을 제시 · 최근의 대법원 판결은 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 기준으로 심리·판단하여야 한다고 제시하면서 “합리적인 피해자의 관점”을 보다 분명히 제시 · 또한 성적 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건을 불리하게 하는 경우에도 성희롱에 해당(ex. 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 전직, 정직, 휴직, 해고 등) · 더불어 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것이 고용상의 불이익에 해당
---	---

☞ 성희롱 행위로 인한 피해 내용 및 사례

<p>Q: 성희롱 피해자의 상급직원인 가해자1, 성희롱 사건을 조사하면서 피해자에게 명예훼손 발언을 한 가해자2 및 회사에 대하여 피해자가 불법행위로 인한 손해배상을 청구하자, 회사는 피해자를 도와준 조력자1에 대해 정직처분, 피해자에 대해 견책, 업무재배치, 직무정지 및 대기발령을 한 사례에서 회사의 행위가 성희롱 행위로 인한 가해행위에 해당하는지 여부</p> <p>A: 피해자의 징계사유는 피해자가 회사를 상대로 소송을 수행하는 과정에서 발생한 보복적 징계조치라는 점, 검찰이 이에 대해 기소유예 처분을 하였고 헌법재판소는 기소유예 처분도 취소하는 결정을 내린 점 등을 고려할 때 피해자에 대한 처분은 위법하고, 한편 사업주가 피해근로자 등을 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다고 판시한 사례</p> <p style="text-align: right;">(대법원 2016다202947 판결)</p>

2. 성폭력이란

1) 성폭력

✓ 성폭력 정의

☞ 성폭력이란 상대방의 의사에 반하여 이루어지는 성적 언동으로 상대의 성적 자기결정권을 침해하는 모든 행위를 말함

✓ 성폭력 유형

☞ 성폭력에는 성폭력 관련법에 의해 처벌할 수 있는 강간 및 강제추행뿐만 아니라 언어적 성희롱과 같이 민사적 대응 또는 비사법적 절차로 권리가 구제되는 유형도 포함됨

☑ 성폭력 유형은 다음과 같음

구분	예시
강간 (「형법」 제297조 등)	· 폭행 또는 협박*으로 상대방의 동의 없이 간음(성기삽입)하는 것을 의미, 3년 이상의 유기징역에 처함 * 폭행 또는 협박은 주먹 등으로 때리거나 흉기로 위협 하지 않더라도 피해자를 밀치는 등의 물리력을 행사하는 것을 의미함
유사강간 (「형법」 제297조의 2 등)	· 폭행 또는 협박으로 구강, 항문 등 신체(성기는 제외한다)의 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기는 제외한다)의 일부 또는 도구를 넣는 행위를 의미, 2년 이상의 유기징역에 처함
강제추행 (「형법」 제298조 등)	· 폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 추행하는 행위로 10년 이하의 징역 또는 1천 500만 원 이하의 벌금에 처함 · 폭행하는 행위 자체가 추행하는 행위인 경우도 포함하며 성욕을 자극, 흥분, 만족시키려는 주관적 동기나 목적이 없어도 성립됨
준강간, 준강제추행 (「형법」 제299조 등)	· 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행한 행위를 말함
업무상 위력 등에 의한 간음 (「형법」 제303조 제1항)	· 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 자, 7년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함
업무상 위력 등에 의한 추행 (「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조 제1항)	· 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에게 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 자, 3년 이하의 징역 또는 1천 500만 원 이하의 벌금에 처함
성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위 (「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 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 받고 응하지 아니한 자, 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처함

2) 디지털 성폭력

✓ 디지털 성폭력 정의

☞ 디지털 성폭력은 카메라 등의 매체를 이용하여 상대의 동의 없이 신체를 촬영 및 유포, 유포협박, SNS 등에서의 성적 괴롭힘을 의미하며, 젠더에 기반한 폭력임. 그러나 모든 성폭력이 법적으로 처벌 받는 것은 아니며, 법적으로 처벌 받지 않는다고 해서 성폭력 피해가 아닌 것은 아님

✓ 디지털 성폭력 유형

☞ 디지털 성폭력에는 온라인·인터넷 기반 성폭력, 성적 이미지 조작·착취 성폭력, 온라인 기반 성매매, 온라인상의 성적 괴롭힘 등이 포함되며, 행위를 매개하는 기술적 의미와 피해 발생 공간의 의미를 담고 있음

☑ 디지털 성폭력 유형은 다음과 같음

구분	예시
통신매체를 이용한 음란행위 (「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 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 의미, 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처함
카메라 등을 이용한 촬영 (「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조제1항)	· 카메라나 그와 유사한 기능을 갖춘 기계장치로 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물을 반포·판매·임대·제공 또는 공공연하게 전시·상영하는 것을 의미, 7년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처함 · 직장 내 탈의실에 초소형 몰래카메라를 설치하여 촬영 · 성행위 장면을 동의 없이 촬영
온라인 그루밍 (「청소년보호법」 제15조2)	· 아동, 청소년에 대한 성착취 목적으로 정보통신망을 통하여 이루어지는 대화 등의 행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함 · 성적 욕망이나 수치심 또는 혐오감을 유발할 수 있는 대화 또는 그러한 대화에 참여 시키는 행위 · 성행위, 신체의 전부 또는 일부를 노출하는 행위, 자위행위 등을 유인·권유하는 행위
제작 (「청소년보호법」 제11조제1항)	· 아동, 청소년 또는 아동, 청소년으로 명백하게 인식될 수 있는 사람·표현물이 등장하여 성교·유사성교·자위행위 등 성적 행위를 표현하도록 하는 콘텐츠 제작 등을 한자는 무기징역 또는 5년 이상의 유기징역에 처함 · 폭행 및 협박으로 아동, 청소년으로 하여금 성착취물을 제작하게 하는 행위 · 아동, 청소년 성착취물을 만드는 것을 기획하고 만드는 과정에서 구체적인 지시를 하는 등의 제작 행위
촬영물 유포 (「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조 제2항, 제3항, 제5항)	· 성적 촬영물 유포 · 촬영 시 동의 여부와 관계없이 유포 시 촬영 당사자의 동의 없이 정보통신망을 이용하여 유포 · 유포자가 직접 촬영대상의 동의를 받고 촬영한 촬영물, 촬영대상자가 스스로 촬영한 촬영물 등과 같이 촬영당시 촬영대상자의 의사에 반하지 않으면 각각 촬영되는 미성립 하더라도 동의 없이 유포 시 유포되는 성립 · 연인 등 관계에서 동의하에 촬영한 성적인 영상물(성관계, 자위, 누드 등)을 동의 없이 유포 · 몰래카메라 등 동의 없이 촬영한 성적인 영상물을 유포
촬영물 재유포 (「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」	· 성적 촬영물 재유포 · 촬영 시 동의 여부와 관계없이 유포 시 촬영 당사자의 동의 없이 정보통신망을 이용하여 재유포

<p>제44조의7 제1항제1호)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 불법촬영물이거나 불법유포물인 사실을 모른 경우라도 정보통신망을 이용하여 성적 촬영물 유포시 음란물 유포로서 처벌 · 주로 금전적 수익을 목적으로 대량으로 다운 및 업로드 하여 유포
<p>합성·편집 (「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조의2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 대상자의 의사에 반하여 얼굴, 신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물 등을 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집, 합성, 가공 및 유포 · 딥페이크, 지인 능욕 등
<p>성적 촬영물 이용 협박·강요 (「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조의3 「형법」 제283조, 324조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하겠다고 협박 · 성적 촬영물을 이용한 협박으로 상대방에게 의무 없는 일을 하도록 강요 · 연인 간 이별시, 이별 후 다른 연인을 만날 때, 혹은 다른 연인과 결별 후 협박 · 채팅 어플리케이션을 통해 성행위 촬영물을 주고받은 후 다른 촬영물을 보내지 않으면 유포하겠다고 협박, 더 나아가 이를 통해 다른 촬영물을 취득
<p>유통·소비 (「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제42조, 제44조의7 「전기통신사업법」 제22조의3, 제22조의5, 제22조의6, 제92조, 제96조, 제104조 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조제4항 「청소년성보호법」 제11조 제2항, 제3항, 제5항)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 불법촬영물·편집물, 아동, 청소년 성착취물의 판매 및 유통, 유포 방조 및 협력 · 아동, 청소년 성착취물 혹은 피해자 의사에 반하여 촬영·유포된 성적 촬영물을 소지·구입·저장·시청 등의 방식으로 소비 · 인터넷서비스제공사업자에게 적용(Internet Service Provider: ISP) · 불법 촬영물 및 아동, 청소년 성착취물 판매·유통 및 유포 방조 처벌 · 불법 촬영물 등 삭제·접속차단 등 유통방지에 필요한 조치 의무 위반
<p>디지털 공간 내 성적 괴롭힘 (「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제70조 「형법」 제307조, 311조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 원하지 않는 성적 언어희롱과 음담패설 및 이미지 전송 · 게임 내 성희롱 · 단톡방 내 성희롱

☞ 디지털 성폭력 관련 사례

Q: 가해자가 피해자를 모델로 섭외한 후 가해자가 운영하는 스튜디오에서 피해자의 신체부위가 드러난 사진을 촬영하고 지인들에게 피해자의 사진 115장을 전송하였는데, 피해자는 사진 촬영 및 소장에 대해서만 동의하였던 사례에서 가해자의 행위가 성폭력에 해당하는지 여부

A: 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법상 카메라등이용촬영죄는 카메라 등을 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 촬영함에 있어 촬영 당시에는 촬영대상자의 의사에 반하지 않더라도 사후 그 의사에 반하여 촬영물을 반포, 판매, 제공 또는 공공연하게 전시, 상영한 경우에 성립하므로 설사 피해자가 촬영에는 동의하였다 하더라도 반포, 제공 등에 동의하지 않았던 이상 가해자의 행위는 성폭력에 해당한다고 판시한 사례

(서울서부지방법원 2018고단2434 판결)

3. 성희롱·성폭력 비교

✓ 공통점

- ☞ 성희롱·성폭력의 공통점은 상대방이 원하지 않는 성적 언동 등으로 성적 자기결정권을 침해하는 행위이며, 법률로 금지되어 있는 행위라는 점

✓ 차이점

- ☞ 성희롱은 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」, 「양성평등기본법」에서 형사처벌이 아닌, 조직 내 성희롱 예방 및 근절을 목적으로 함
- ☞ 성폭력은 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인이 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」과 「형법」의 적용을 받아 처벌받음

✓ 유의점

- ☞ 하나의 행위가 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 상 성희롱 관련 규정과 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「형법」 등의 성폭력 관련 규정을 동시에 적용받을 수 있음
- ☞ 고의성을 인정하기 힘들거나 신체적 접촉이 없는 경우, 그 행위를 객관적으로 입증하기 힘든 경우에는 성희롱만 인정될 가능성이 높음
- ☞ 성희롱 행위가 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「형법」이 정한 범죄 성립의 요건을 충족하는 경우 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 처벌을 목적으로 고소할 수 있음
- ☞ 성폭력 범죄 성립 여부 및 행위자의 처벌 가능성은 이후 진행되는 형사절차를 통해 결정되며, 사업주는 피해자 보호 및 조직 내 성희롱 예방과 근절을 위해 행위자에 대한 징계 등의 조치를 취해야 함

· 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 구분		
구분	직장 내 괴롭힘	직장 내 성희롱
근거법규	「근로기준법」 제76조의2	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호
정의	사용자 또는 근로자가 ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ② 업무상 적정 범위를 넘어 근로자에게 ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위	사업주·상급자 또는 근로자가 ① 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 ② 성적 언동 등으로 ③ 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것
행위자	근로기준법상 사용자, 노동자	사업주·상급자, 근로자, 고객 등 제3자
행위요건	3가지 요소 충족	3가지 요소 충족

「근로기준법」과 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」의 적용관계	
· 성희롱은 사업주 책임 규정(과태료 부과)	→ 성적 언동이 문제된 사안이라면 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」을 우선 적용
· 성희롱은 '성적인(sexual)' 의미가 담긴 언동이 수반되어야 함	- 역할 강요 등 '젠더(gender)' 괴롭힘은 성희롱으로 보기 어려움
	- 그러나 직장 내 괴롭힘에는 해당될 수 있음

자료: 서울지방변호사회(2020), 직장 갑질 사건 법률지원 매뉴얼, pp. 208

더 알아보기

☞ 성희롱·성폭력 비교 관련 사례 ①

Q: 가해자는 지구대 소속 경위이고, 피해자는 경찰 임용 후 1년 동안 직무수행능력 등을 평가받아 정식 임용 여부가 결정되는 시보로서 가해자는 피해자의 책임지도관으로서 2인 1조로 순찰차를 타고 야간근무 등을 하던 중, 가해자는 피해자에게 '한번만 자자', '닿는 것도 아닌데 뭐가 그리 비싸게 구냐', '비밀은 지킬 테니 한번 자자' 등 성희롱 발언을 하고, 피해자의 손을 주무르거나 허벅지 등을 쓰다듬는 등 피해자를 강제로 추행한 사례에서 가해자의 행위가 성희롱인지 성폭력인지 여부

A: 가해자가 피해자에게 한 성희롱 발언은 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 등에 해당하지 않으므로 형사처벌 대상은 아니나, 피해자의 신체를 그 의사에 반해 만진 행위는 「형법」 제298조를 위반한 강제추행죄로서 형사처벌 대상(성폭력)에 해당함

(서울남부지방법원 2015고단2084 판결)

☞ 성희롱·성폭력 비교 관련 사례 ②

성희롱이나 성폭력을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추후의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다.

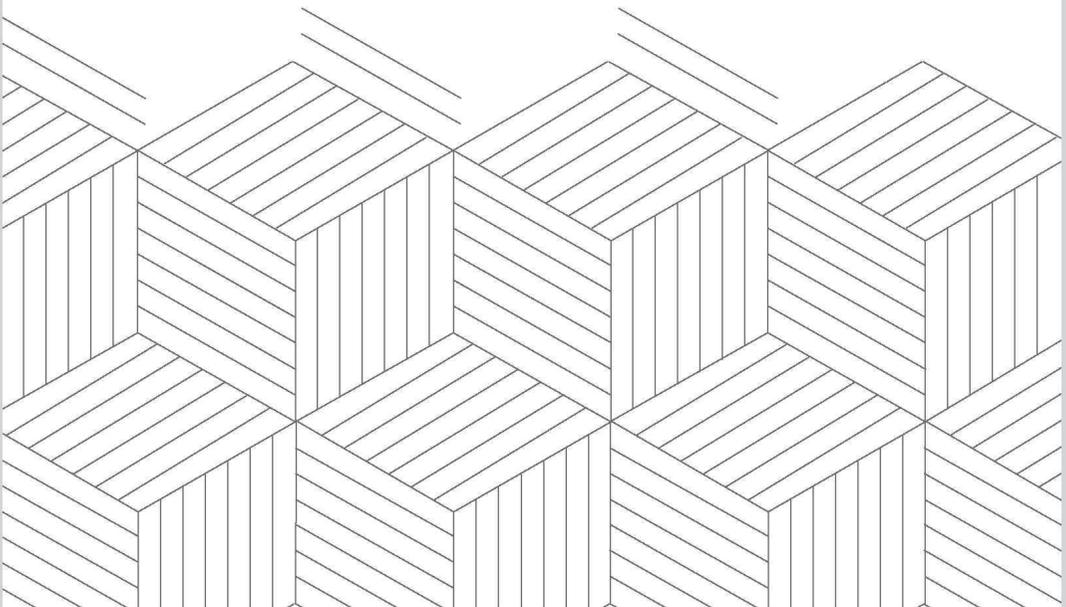
민사책임과 형사책임은 그 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱·성폭력 관련 형사재판에서 성희롱·성폭력 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 민사소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다.

(대법원 2020다281367 판결)

※ 일례로 같은 대학교 학생을 성추행한 혐의를 받은 대학원생이 검찰에서 증거불충분으로 무혐의 처분을 받았더라도, 형사소송과 민사소송의 증명책임 정도가 다르므로 학칙에 따라 정학 처분을 내린 것은 문제가 없음

II. 성희롱·성폭력에 대한 2차 피해와 예방

1. 성희롱·성폭력에 대한 2차 피해 정의
2. 성희롱·성폭력에 대한 2차 가해(피해) 양상
3. 성희롱·성폭력에 대한 2차 피해 예방 및 대응



II 성희롱·성폭력에 대한 2차 피해와 예방

1. 성희롱·성폭력에 대한 2차 피해 정의

- 📖 **2차 피해**란 성희롱 피해자에게 조직 또는 주변인이나 행위자가 업무와 관련된 불이익을 주거나, 성희롱 사건에 대한 소문, 피해자에 대한 배척, 행위자에 대한 옹호 등으로 피해자를 괴롭히는 것을 말함
- ☑ 성희롱 2차 피해와 관련하여 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」에서는 구체적으로 규정하고 있지 않음
- ☑ 다만, 2019.12.25. 시행된 「여성폭력방지기본법」에서는 ‘여성폭력’, ‘여성폭력 피해자’, ‘2차 피해’ 등에 대해, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에서는 피해자 등에 대한 불이익조치의 금지에 대해 규정하고 있음
- ☑ 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에서는 실질적으로 성희롱 2차 피해의 개념에 대해 직접적으로 명시하고 있지 않으나, 성희롱 피해를 주장하는 근로자 및 피해자와 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에 대한 불리한 처우를 구체적으로 명시하여 2차 피해를 금지하고 있음

 돋아보기	<ul style="list-style-type: none"> · 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항에서 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 됨 · 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 · 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치 · 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 피해 근로자 등의 의사에 반하여 불리한 처우
---	---

2. 성희롱·성폭력에 대한 2차 가해(피해) 양상

<p>사용자·관리자· 상담자에 의한 2차 가해(피해)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 성희롱 사건의 접수 또는 조사 내용을 유폐하는 행위 · 사건 피해자 보호조치를 취하지 않는 행위 · 성희롱 사건의 피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보이는 행위 · 성희롱 사건에 대해 피해자를 비난하거나 의심하는 행위 · 행위자를 옹호하는 의견이나 행위 · 피해자와 행위자 간의 화해나 합의를 종용하는 행위 · 사건 조사에 협력한 직원, 고충상담원 등 사건 처리를 조력하는 사람에 대한 불이익 조치
<p>행위자에 의한 2차 가해(피해)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 사건 후 피해자에게 책임을 떠넘기는 행위 · 조직 구성원들에게 피해자 신원이나 사건 내용을 유폐하는 행위 · 관리자에게 사건을 피해자보다 먼저 보고하고 자신에게 유리하게 설명하는 행위 · 피해자에 대한 험담이나 비난 여론을 조성하는 행위 · 조직 내 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
<p>동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 피해자의 신원이나 사건 내용을 주변에 알리거나 SNS에 유폐하는 행위 · 사건에 대한 관용적 태도나 사건을 선부르게 판단하는 행위 · 피해자에 대한 험담이나 비난하는 행위 · 피해자의 외모나 품행 등을 문제 삼는 행위 · 피해자의 사생활을 캐거나 이를 문제 삼는 행위 · 피해자의 대응 태도를 평가하거나 혹은 이를 비난하는 행위 · 피해자에게 행위자를 용서하라고 강권하거나 화해 종용하는 행위 · 행위자를 지지하는 여론을 조성하는 행위 · 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위

3. 성희롱·성폭력에 대한 2차 피해 예방 및 대응

<p>기관장 (또는 대표이사)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 기관의 장은 직장 내 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)의 2차 피해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행하여야 한다. 1. 2차 피해 예방교육 실시 2. 2차 피해자에 대한 보호 조치 마련 3. 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 한 자에 대한 징계 등 제재 조치 마련 4. 2차 피해 고충처리절차 수립 5. 2차 피해 방지 및 처리절차 매뉴얼 마련 6. 2차 피해 재발 방지 대책 수립 7. 2차 피해 실태 및 예방교육 만족도 조사 정례화 등 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
<p>고충처리업무담당자</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 고충처리업무담당자와 사건 조사자 및 심의·의결권자는 조사과정 및 심의·의결과정에서 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다. 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 취급하는 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
<p>상급자</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 상급자는 기관의 2차 피해 고충처리절차 및 피해자 보호를 위한 예방교육 등 다음 각 호의 조치에 적극 협조한다. 1. 고충처리과정에서의 피해자 보호 조치 2. 구성원들의 피해자에게 2차 피해를 주는 행위 예방을 위한 조치 3. 피해자의 고충 경청 및 해소 조치
<p>구성원</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 기관의 구성원(행위자 포함)은 직장 내 여성폭력 사건과 관련하여 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다. 1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위 2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 여성폭력 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 행위도 포함) 4. 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위 5. 정당한 이유 없이 여성폭력 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

☞ 2차 피해 관련 사례 ①

Q: 가해자1과 피해자는 같은 중학교 교사로서 피해자는 평소 가해자로부터 “자기 눈 밑이 빨간데 야동보고 왔어?”라는 말을 듣는 등 지속적인 성희롱을 당하였는데, 같은 중학교 교장인 가해자2는 평소 개인적인 안면이 있었던 피해자의 친정아버지에게 피해자의 신고 사실을 알리고 그에 대한 무마를 부탁하였던 사례에서 가해자2의 행위가 위법한지 여부

A: ① 가해자2는 교장으로서 피해자가 호소하는 성희롱 피해사실에 대해서 피해자 보호조치가 충실히 이행되면서 절차에 따라 공정하고 신속하게 사건이 해결되도록 할 학교 내 최종적인 책임자 지위에 있었던 점, ② 이 사건 성고총심의위원회 개최 당일 피해자의 친정아버지에게 피해자가 주장하는 성희롱 피해 사실을 알리고 그에 대한 무마를 부탁하기도 하였는데, 가해자2로서는 설령 그 고지의 상대방이 피해자의 친정아버지라고 하더라도 피해자의 입장에서 그러한 사실이 알려지기를 원하지 않으리라는 것을 충분히 인식할 수 있었던 것으로 보이는 점(피해자로서는 그러한 사실이 자신의 친정아버지와 같이 자신과 가까운 친·인척에게 알려지는 것을 더욱 강하게 원하지 않았을 수 있다) 등을 고려할 때 가해자2의 행동은 피해자에게 2차 가해를 하거나 피해자에 대한 보호조치를 소홀히 한 것으로 인정할 수 있다고 판시한 사례

(울산지방법원 2019구합6028 판결)

☞ 2차 피해 관련 사례 ②

법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 한다. 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

(대법원 2017두74702 판결)

※ 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식에서 벗어나 균형 잡힌 시각에서 성희롱 피해자가 처한 특별한 사정에 대한 고려를 토대로 피해자 진술의 신빙성을 판단해야 함

☞ 2차 피해 관련 사례 ③

Q: 회사가 성희롱 사건의 피해자와 피해자를 도운 동료 직원에게 불리한 인사 조치를 했다면 손해를 배상할 책임이 있는지?

A: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 직장 내 성희롱이 법적으로 금지되는 행위임을 명확히 하고 사업주에게 직장 내 성희롱에 관한 사전 예방의무와 사후 조치의무를 부과하고 있음. 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자 및 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 「남녀고용평등법」 제14조제2항을 위반한 것으로서 「민법」 제750조의 불법행위가 성립하여 손해배상 책임이 있다고 판시한 사례

(대법원 2016다202947 판결)

☞ 2차 피해 예방 및 대응 관련 사례

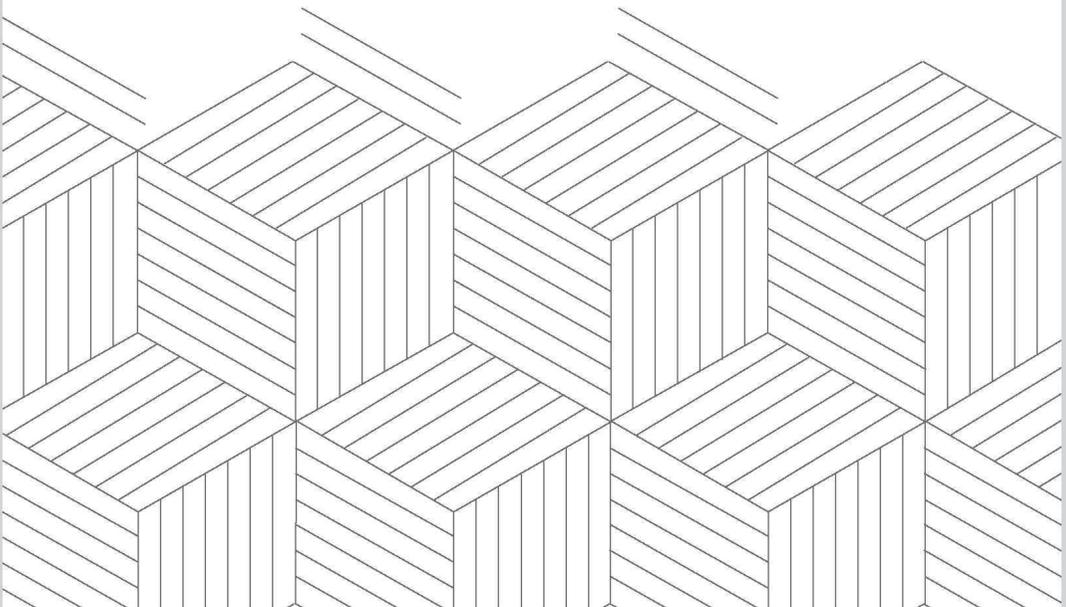
Q: A는 00지방경찰청 산하 00지구대 대장으로 근무하던 중 지구대 내 직원 간 발생한 성 비위사건에 관하여 가해 혐의자와 면담하던 중 피해자의 신원을 노출하고 그 후 피해자 및 신고자에 대한 허위 소문이 확산되어 이들에 대한 2차 피해가 발생했음에도 피해회복을 위한 조치 없이 방관하는 등 직무태만을 이유로 징계처분을 받은 사례에서 경찰청이 2차 가해 예방 및 대응 조치를 충분히 하였는지 여부

A: ① 경찰청은 성폭력에 대한 사회 전반의 관심이 높아진 상황에서 '성 관련 비위 근절대책'을 마련하고, 전 직원을 상대로 성희롱 예방교육을 실시하는 한편 정기적인 피해실태조사 및 근무조 편성의 적정성 여부에 대해서도 일제 점검을 실시한 점, ② 「양성평등기본법」에 따른 '성희롱 방지조치 기본계획'을 수립하여 성희롱 고충상담원을 확충하고 전문교육을 실시하였으며, 성희롱 피해 전수조사를 상·하반기 연 2회 실시하였던 점, ③ '2017년 경찰청 성희롱 방지 기본계획'의 주요 내용은 각 경찰관서별 실정에 맞는 교육방법, 특수시책 등 수립·시행, 경찰관서장 성희롱 예방교육 참여 의무화, 성희롱 고충상담원 재정비 및 전문성 강화, 성희롱 피해 전수조사 등인 점 등을 고려할 때 경찰청은 성희롱 피해 예방 및 그에 대한 신속한 피해 구제 노력을 다하였다고 판시한 사례

(서울행정법원 2018구합6126 판결)

Ⅲ. 수원시 성희롱·성폭력 사건 처리 시스템

1. 사건 처리 절차 개요
2. 사건 처리 세부 절차
3. 피해자 지원

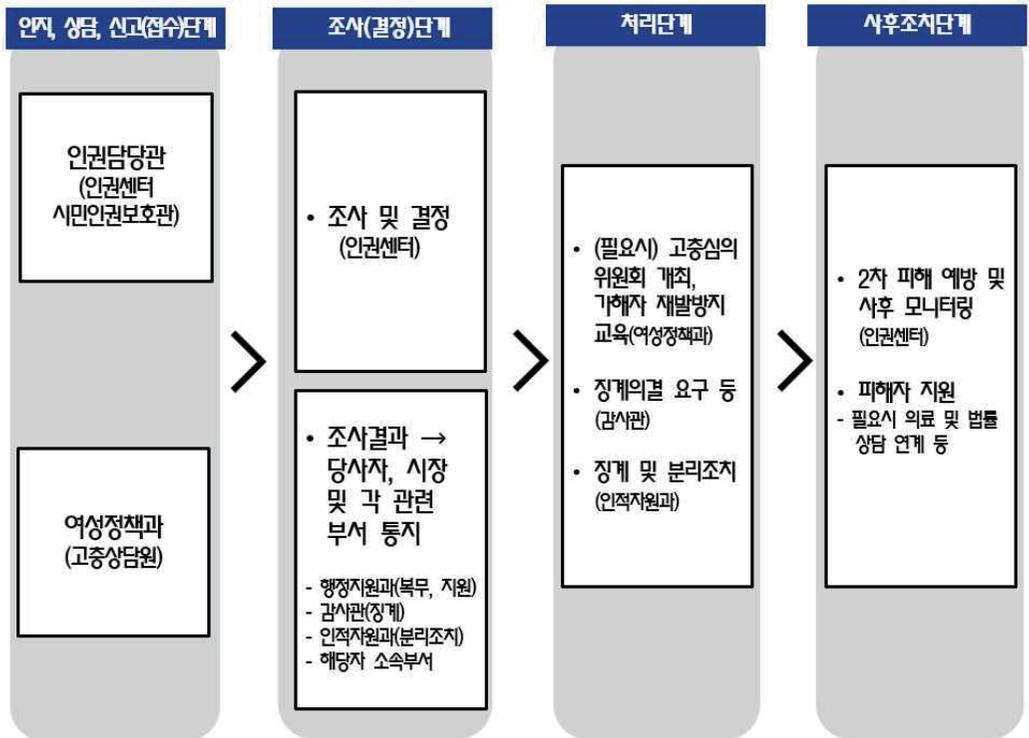


III 수원시 성희롱·성폭력 사건 처리 시스템

1. 사건 처리 절차 개요

- 관련 근거
 - ☞ 「수원시 인권 기본 조례」
 - ☞ 「수원시 양성평등 기본 조례」
 - ☞ 「수원시 여성폭력방지 및 피해자 보호·지원 조례」
 - ☞ 「수원시 성희롱·성폭력 예방 지침」

✓ 내부 신고 사건 처리 절차



✓ 수원시 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 주요 제도

📖 수원시 성희롱·성폭력 고충상담 창구

① 전화	· 고충상담원 전화번호 ☎ 031-228-2992(여), 2498(남)
	· 수원시 시민인권보호관 ☎ 031-228-2616(여), 2617(남) ※ 수원시 행정으로부터 독립된 시민인권보호관이 성희롱·성폭력 사건 조사 전담
② 사이버 상담·신고	· 온라인 신고 게시판(수원시) 시민참여) 인권아카이브) 인권침해신고) (https://www.suwon.go.kr/web/board/BD_board.list.do?bbsCd=1203)
	· 이메일(suwonrights@korea.kr)
③ 방문	· 수원시 인권센터(수원시청 별관 7층)

✓ 수원시 협업기관 사건 처리 절차

* 수원시 협업기관의 범위

1. 시가 출자 또는 출연하여 설립한 기관
 2. 시의 사무위탁기관(시의 위탁사무에 한한다)
 3. 시의 지원을 받는 시설 및 단체
- ※ 「수원시 인권 기본 조례」 제25조 1항에 따른 조사범위에 한함

📖 협업기관 내 성희롱·성폭력 사건은 당해 기관에서 접수·조사하여 처리함이 원칙이며, 피해자와의 초기 상담을 통해 내부 성희롱·성폭력 고충상담창구 또는 외부 성희롱·성폭력 전문 상담기관을 안내하고, 기관의 사건 처리 절차에 따라 사건을 처리

- 📖 다만, 아래에 해당하는 경우 수원시 인권센터로 즉시 사건을 이첩하여 조사·처리
- ☑ 성희롱·성폭력 행위자가 각 기관의 기관장이거나 정관에 따른 임원인 경우
 - ☑ 피해자가 사건의 접수 또는 조사 등을 수원시에서 처리하기 원하는 경우
- ※ 사건을 이첩하는 경우 당사자의 동의를 얻은 후, 수원시 인권담당관에 절차 확인하여 공문으로 이첩

📖 수원시는 성희롱·성폭력 예방을 위하여 「수원시 성희롱·성폭력 예방 지침」 제19조에 따라 협업기관(공직유관단체)에 대한 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검

📖 민간기관 등에서 발생한 성희롱·성폭력 사건의 경우 수원시의 조사 권한이 없어 초기 상담 후 타 구제기관 등을 안내

✓ 타 구제기관(경찰 등) 신고사건 처리 절차

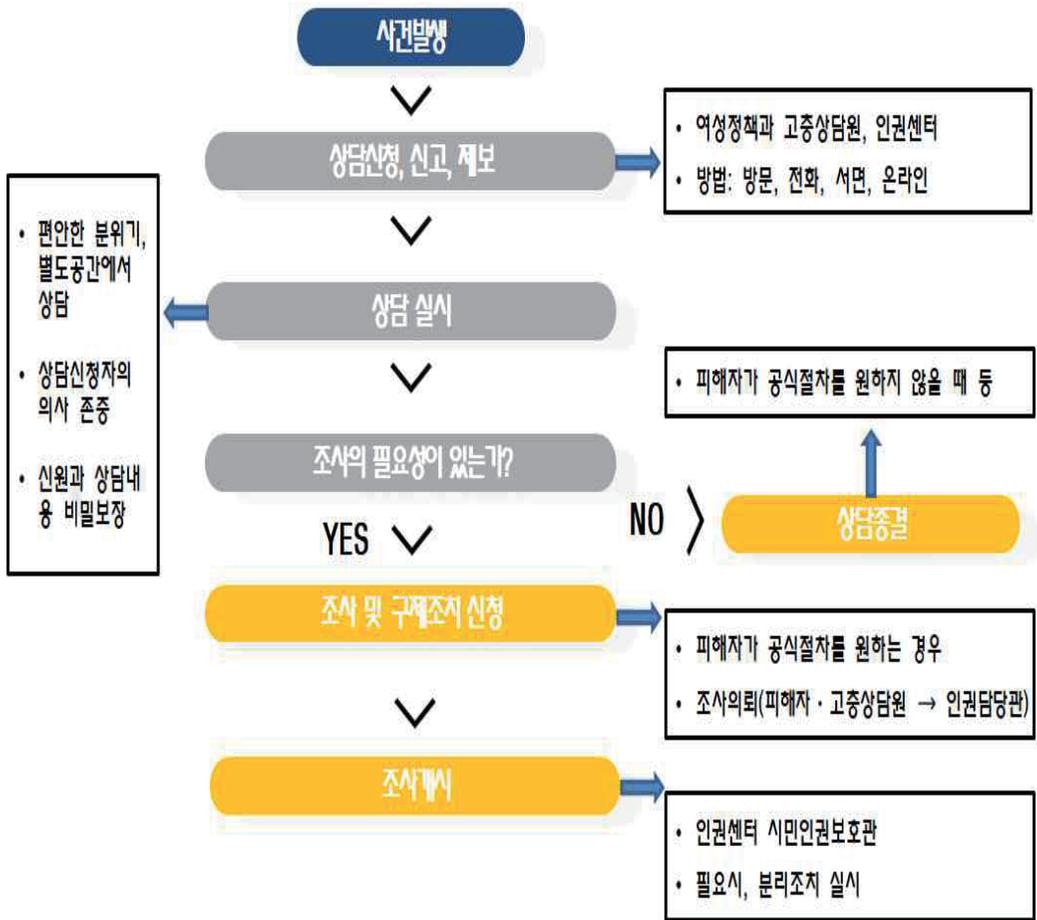
📖 타 구제기관(경찰 등)에 신고 된 사건은 형사처벌 여부와는 별개로 해당 기관의 조사 결과(수사 개시, 수사 결과 → 수원시에 통보 등)에 따라 인사조치, 행위자 징계 등 필요한 조치를 실시

2. 사건 처리 세부 절차

1) 인지·상담·신고(접수)단계

- 📁 인지단계에서 취할 조치는 없으며 구체적인 상담을 진행한 후, 향후 처리방향 논의
- 📁 상담은 피해자의 피해 회복을 위해 사건의 개요 파악 및 피해자를 위한 적절한 조치에 대해 파악하는 것이 목적
- 📁 신고(접수)는 피해자 또는 대리인이 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 경우 '신청서'를 작성하여 제출, 고충상담원은 지체 없이 신청 접수 실시

📖 성희롱·성폭력 고충사건의 처리를 원하는 피해자, 대리인, 목격자 등은 고충상담원, 인 권센터에 전화, 온라인, 서면, 방문 등으로 상담 신청, 신고, 제보 가능



✓ 인지

- ☞ 피해자 또는 대리인이 상담을 신청한 경우 조직에서 성희롱·성폭력 사건 발생 인지
- ☞ 인지단계에서 취할 조치는 없으며 구체적인 상담을 진행한 후, 향후 처리방향 논의
- ☞ 익명으로 제보된 성희롱·성폭력 고충 사건은 원칙적으로 공식적인 사건 처리 절차를 진행하지 않음(성희롱·성폭력 사건 처리는 피해자 의사가 중요). 다만, 사안이 중대하고 피해자와 행위자를 특정할 수 있는 경우에는 시민인권보호관이 직권조사 가능

✓ 상담

- 📖 상담은 피해자의 피해 회복을 위해 사건의 개요 파악 및 피해자를 위한 적절한 조치에 대해 파악하는 것이 목적
- 📖 상담 신청을 받은 고충상담원, 인권센터 시민인권보호관은 즉시 상담에 응해야 하며, 상담 과정에서 신청자의 의사를 최대한 존중하고 사건 내용 및 인적 사항에 대한 비밀을 보장해야 함
- 📖 고충상담원(고충상담자)의 지정은 「양성평등기본법」 및 같은 법 시행령, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 의무사항으로 고충상담의 전문성을 높이기 위해서는 해당 기능을 외부 기관에 위탁 혹은 외부 전문가를 연계한 예방체계를 구축하는 것이 효과적
- 📖 고충상담 진행 시, 담당자가 지켜야 할 유의사항은 다음과 같음

<p>🔍 투아보기</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 피해자 및 신고인 등이 편안한 분위기에서 상담하도록 상담실 등 독립된 상담공간에서 상담하는 것이 바람직함 · 피해자 및 신고인 등이 성희롱·성폭력 사실에 대하여 관련 맥락을 풍부하고, 구체적으로 설명할 수 있도록 개방형으로 질문하고 경청하여야 함 · 상담과정에서 호기심에서 비롯한 질문이나 피해자가 성적 굴욕감이나 불쾌감을 느낄 수 있는 질문은 하지 말아야 함 · 고충상담원은 피해자를 심리적으로 지지하고 고충의 합리적 처리를 위하여 충분히 조력할 것이라는 신뢰를 주어야 하나, 향후 사건 처리 결과에 대한 지나친 낙관을 표하여서는 안 됨 · 상담내용은 이후 조사계획 등을 수립하는데 기초자료로 활용되므로 고충상담원은 '성희롱·성폭력 해당 여부', '사실관계의 인정 가능성', '이후 판정 및 처리 결과' 등에 대하여 자의적, 단정적으로 판단하거나 표현하지 않아야 함 · 피해자가 궁금해 하는 것이 무엇인지 파악하되, 정확하게 알고 있지 못한 정보는 제공하지 않아야 함 · 고충상담의 내용이 성폭력 범죄에 해당할 수 있다고 판단되면, 성희롱 고충상담원은 형사사건 처리절차에 대해서도 안내하여 피해 주장자가 폭넓게 사건 해결방안을 검토할 수 있도록 조력해야 함 · 상담일지는 피해자 및 신고자 등의 비밀 보호를 위해 상부 또는 상급자에게 보고하지 않고 고충상담원이 직접 관리하여야 함 · 조사신청 및 접수나 '외부기관 구제 결정'의 경우에는 후속 절차 진행을 위해 피해자에 대한 보호조치를 포함하여 그 결과를 즉시 기관장에게 보고해야 함
<p>📖 더 알아보기</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 개방형 질문 예시(ex.) - [인지·관찰단계] 직장 동료가 직장 내 성희롱을 당하고 있다는 사실을 알아차리기 어렵다고 생각하신다면 그 이유는 무엇인지 생각나는 대로 자유롭게 말씀해주세요.(알아차리는

	<p>것이 어렵지 않다고 생각하신다면 그렇게 생각하는 이유를 말씀해주세요)</p> <ul style="list-style-type: none"> - [책임인식 및 개입결심단계] 직장 동료가 직장 내 성희롱을 당하고 있을 때 개입하는 것이 어렵다고 생각하신다면 그 이유는 무엇인지 생각나는 대로 자유롭게 말씀해주세요. (개입하는 것이 어렵지 않다고 생각하신다면 그렇게 생각하는 이유를 말씀해주세요) - [개입단계] 친한 직장 동료가 현재 직장 내에서 누군가로부터 성희롱을 당하고 있다고 귀하게 고백한다면 귀하는 어떻게 할 것이며, 그렇게 하려고 하는 이유는 무엇인지 자유롭게 말씀해주세요. (만약 도움을 준다면 구체적으로 어떤 도움을 줄 것인지 말씀해주시고 도움을 주기 어렵다면 왜 그러한지 이유를 말씀해주세요) - 친한 직장 동료가 요즘 누군가로부터 직장 내 성희롱에 시달려 매우 우울해한다는 이야기를 제3자로부터 전해 듣는다면 귀하는 어떻게 할 것이며, 그렇게 하려고 하는 이유는 무엇인지 자유롭게 말씀해주세요. (만약 도움을 준다면 구체적으로 어떻게 도움을 줄 것인지 말씀해주시고 도움을 주기 어렵다면 왜 그러한지 이유를 말씀해주세요) - 직장 회식 자리나 회의 도중 또는 그 밖에 직장 관련 상황에서 친한 직장 동료가 직장 관계자로부터 성희롱을 당하는 장면을 직접 목격하신다면 어떻게 할 것이며, 그렇게 하려고 하는 이유는 무엇인지 자유롭게 말씀해주세요. (만약 도움을 준다면 구체적으로 어떻게 도움을 줄 것인지 말씀해주시고 도움을 주기 어렵다면 왜 그러한지 이유를 말씀해주세요)
--	---

자료: 김중곤 외(2021), 직장 내 성희롱에 대한 주변인 개입에 관한 연구: 개인각본을 중심으로, 경찰학 연구 21(1), pp. 125-160

✓ 신고(접수)

- 피해자 또는 대리인이 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 경우에는 ‘신청서’를 작성하여 제출, 고충상담원은 지체 없이 신청 접수 실시
- 피해자 등이 상담 과정에서 신고를 통한 공식적인 사건 처리 절차를 원할 경우 또는 상담 과정 없이 신고를 요청하는 경우에는 신청서를 작성하도록 하여 신고를 접수하고, 인권담당관에 조사를 의뢰
- 구술로도 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존
- 성희롱·성폭력 고충과 관련하여 상담을 거치지 않고 사건의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 수원시 인권센터에 직접 성희롱 고충사건 조사 및 구제조치를 신청 가능
- 인권센터 홈페이지(인권침해신고 게시판) 또는 이메일(suwonrights@korea.kr) 등을 통하여 접수된 신고 건은 별도의 절차 없이 그 자체로 신고가 접수된 것으로 간주
- 조사 신청 접수는 사건 종결 후 행위자의 이의제기 시 절차적 정당성을 입증해야 하는 시작점이므로 원칙적으로 서면으로 접수해야 하며, 서면 접수가 어려운 경우라면 구술로도 신고 접수가 가능하나 녹음 및 속기로 기록을 보존

✓ 수사기관 신고 의무

📖 인지·상담·접수단계에서 다음과 같은 상황의 경우 바로 수사기관에 신고

 돋보기	<ul style="list-style-type: none"> · 국가기관, 지방자치단체, 「공직자윤리법 시행령」 제3조제2항에 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」 제303조 제1항)이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 함(「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제9조) · 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 함 · 이를 위반하여 성폭력 사건이 발생한 사실을 신고하지 아니한 자에게는 300만 원 이하의 과태료 부과(「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제38조)
--	--

2) 조사(결정)단계

<ul style="list-style-type: none"> 📁 조사신청이 접수되면 지체 없이 조사절차를 게시 📁 조사 과정에서 신청내용에 대한 조사의 목적이 해결되고 신청인이 동의하는 경우에는 조사 결과에 명시 후 해당 조사를 종결 가능
--

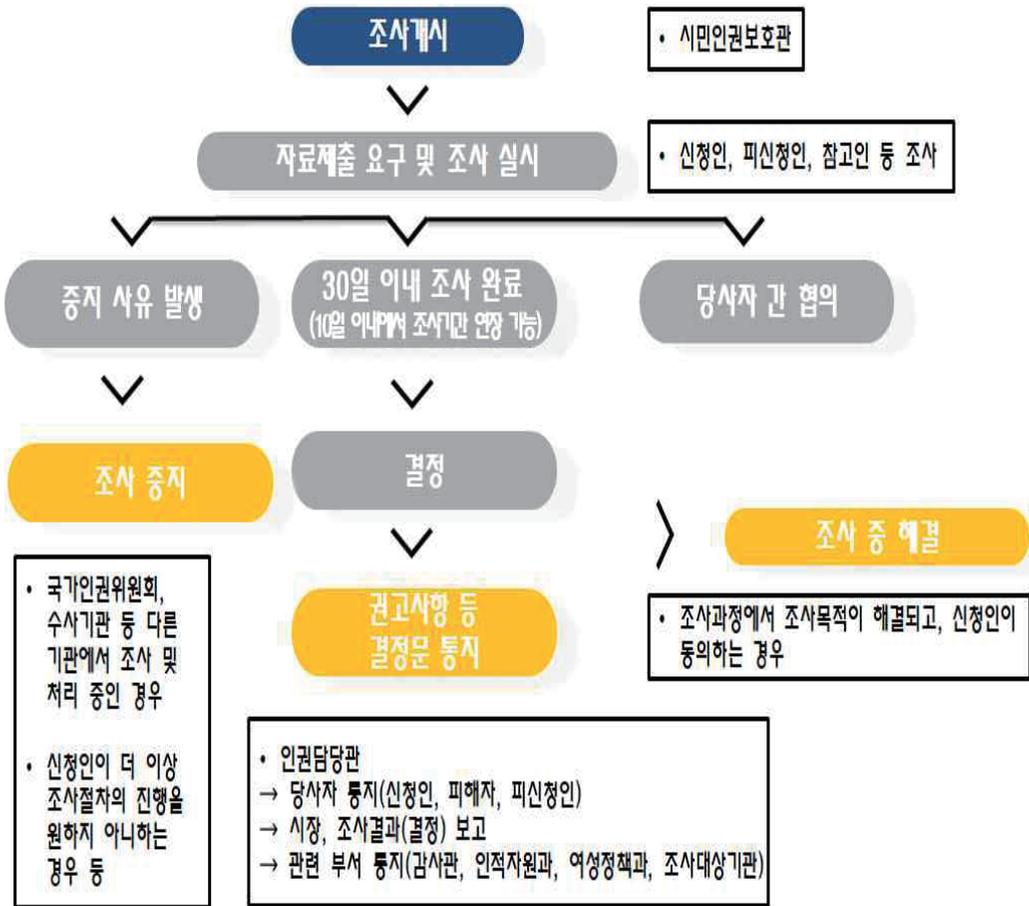
📖 조사신청이 접수되면 지체 없이 조사절차를 게시해야 함

☑ 필수적으로 피해자가 시민인권보호관과 상담 후 신고 여부 결정하도록 안내함

📖 조사기간 중 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위하여 필요한 경우 인권담당관이 인적자원과로 행위자와 피해자의 업무·공간 분리를 위한 조치(근무 장소 변경, 유급휴가, 부서(팀) 재배치 등) 및 사전 구제조치(인사조치)를 요청할 수 있음(『2021년 수원시 직장 내 성희롱·성폭력 예방 종합계획』)

📖 성희롱·성폭력 고충 사건은 접수한 날로부터 30일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간 연장 가능

📖 성희롱·성폭력 고충 사건 조사는 인권센터 시민인권보호관이 진행하고, 세부 절차는 「수원시 인권 기본 조례」 및 「수원시 인권 기본 조례 시행규칙」에 정한 바에 따름



☞ 사건을 조사하는 과정에서 신청의 원인이 된 사실에 대해 법원의 재판, 수사 절차가 개시된 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하는 등 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우에는 조사 중지 가능

☞ 조사 과정에서 신청내용에 대한 조사의 목적이 해결되고 신청인이 동의하는 경우에는 조사 결과에 명시 후 해당 조사를 종결 가능

☞ 인권담당관은 성희롱·성폭력 고충 사건의 결정 내용을 시장에게 보고

☞ 조사 중지를 결정할 때 가장 중요한 것은 피해자의 의사이며, 기관 내 조사절차 중단이 곧 ‘무대책·무대응·무지원’을 의미하는 것은 아님. 피해자 보호 조치는 계속되어야 함

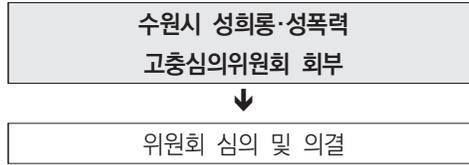
📖 인권센터는 성희롱·성폭력 여부를 판단할 수 있도록 ‘당사자 적격성, 업무 관련성, 성적 언동 여부, 성희롱 행위로 인한 피해의 내용’ 및 성폭력 피해 여부 등에 대해 조사함

📖 알아보기	<ul style="list-style-type: none"> · 조사단계는 기관 차원에서 문제를 해결하는 과정이므로 객관적으로 입증 가능한 자료를 수집, 모든 조사내용을 서면으로 남겨야 함 · 사람에게 대한 조사는 직접 대면조사를 원칙, 상황에 따라 전화 및 서면으로 조사할 수 있음 · 조사할 내용을 체계적으로 정리한 질문 답변서를 사용하여 사실관계를 정확하게 규명할 수 있도록 해야 함 · 피해자 등이 조사받을 경우 피해자 등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고는 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 해야 함 · 피해자 이외의 조사 대상자에게 사건에 대하여 비밀 유지를 약속하는 서약서를 받아서 피해자의 2차 피해를 예방 및 방지해야 함 · 신고인과 참고인 등이 자신의 신원이 알려지는 것을 원하지 않는다면 익명조서를 작성하는 방법으로 보호해야 함. 다만, 행위자 조사 시 사실관계 확인을 위해서는 특정사실을 밝혀야 하므로 100% 익명이 보장되는 데에는 한계가 있음을 고지해야 함 · 당시 정황의 확인 및 감정에 대한 질문, 대처와 후유증 관련 질문을 할 때는 질문으로 인해 또 다른 정신적인 피해나 성적 모욕감을 느끼지 않도록 각별히 주의해야 함 · 조사는 있었던 사실을 객관적으로 확인하는 과정이므로 조사가 피해자나 상황에 대한 자신의 판단이나 생각을 말하는 절차가 아니라는 점을 분명히 인식해야 함
📖 더 알아보기	<ul style="list-style-type: none"> · 외부 전문가의 활용 및 조사위원회 구성 - 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사 과정에 외부 전문가를 참여 시키거나 외부 전문가의 자문을 받는 것을 고려해 볼 수 있음 - 조사위원회는 다수의 인원으로 구성할 경우 피해자를 위축시키거나 비밀유지에 어려운 상황이 발생할 수 있으므로 모르는 다수의 사람들 앞에서 조사 받는 부담을 줄이기 위한 최소한의 인력으로 구성해야 함

📖 수원시는 성희롱·성폭력 사안의 처리와 2차 피해 예방 및 관련 정책방향 결정 등을 위하여 ‘수원시 성희롱·성폭력 고충심의위원회’를 두며, 필요시 개최하여 다음 내용을 심의함

- 인권센터 결정사항 이행 여부
- 2차 가해(피해) 예방조치 적정 여부
- 피해자 보호 및 사건 예방을 위한 정책방향 결정
- 그 밖에 성희롱·성폭력과 관련된 중요한 사항으로서 위원장이 회의에 상정하는 사항

☞ 수원시 성희롱·성폭력 고충심위원회 조사 진행 절차는 다음과 같음



개최	① 개최 알림 ② 진행절차 알림 ③ 주의사항 알림 <ul style="list-style-type: none"> - 위원회 회의 개최의 목적을 알림 - 발언을 하기 위해서는 먼저 동의를 구해야 함을 알림 - 위원들의 제적 사유 및 기타 회피 여부를 확인 - 회의 참석자 전원을 고충심위원회에서 알게 된 사항에 대한 비밀 유지 의무가 있음을 알리고 서약서를 받음 	위원장
사안 보고	조사 결과를 보고함	조사 담당자
당사자 발안	· 피해자(조사 신청인), 행위자(피신고인)가 출석을 원하는 경우 출석시키고, 진술을 경청함 · 진술에 대한 간략한 질문은 가능함	조사 신청인, 피신고인
심의 및 의결	· 인권센터 성희롱·성폭력 조사결정사항 이행여부 · 피해자 보호조치(공간분리 등 피해자 보호와 재발 방지를 위해 필요한 행위자에 대한 조치, 휴가, 배치전환 등) 권고 · 2차 피해 예방 및 재발 방지를 위한 제언	



☞ 인권센터는 조사 결과를 토대로 성희롱 성립 요건의 각 요소를 판단하고 종합적으로 고려하여 ① 성희롱·성폭력 해당 여부를 결정, ② 피해자 보호조치(공간 분리 및 피해자 보호와 성희롱에 해당할 경우 재발방지를 위해 필요한 행위자에 대한 조치 및 휴가, 배치전환 등), 권고, ③ 2차 피해 예방 및 재발방지를 위한 제언 등을 심의·의결

■ 수원시 성희롱·성폭력 고충심의위원회 구성

※ 「수원시 성희롱·성폭력 예방 지침」 제12조(위원회 구성)

- ① 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 6명 이상 10인 이하로 구성
- ② 위원장은 제1부시장, 부위원장은 위원 중에서 호선
- ③ 당연직 위원: 성희롱·성폭력 업무 담당 실·국장
- ④ 위촉직 위원: 성희롱·성폭력 등 분야의 전문지식과 경험이 풍부한 사람 중 시장이 위촉한 자

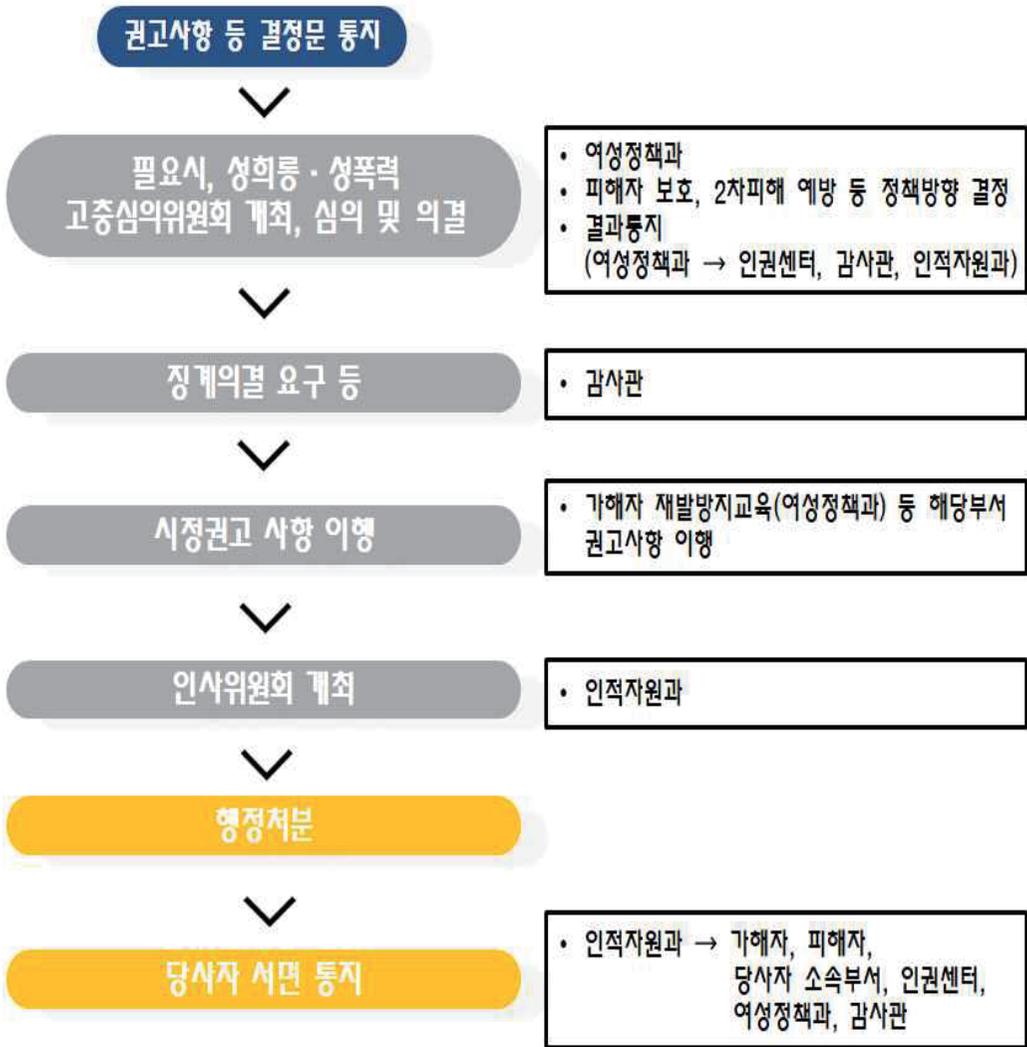
구분	소속 및 직위	비고
위원장	제1부시장	당연직
위원	복지여성국장	당연직
위원	-	위촉직

★ 협업기관의 경우

- 📖 각 기관에 「성희롱·성폭력 예방 지침」 등 내부지침을 마련하고, 성희롱·성폭력 고충심의위원회의 설치와 구성에 대한 규정을 두어야 함
- 📖 성희롱·성폭력 고충심의위원회의 명칭과 구성 및 운영방식 등은 각 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 전문성과 대표성을 고려하여 구성해야 함

3) 사건 종결 및 사후조치단계

- 📁 조사 결과 성희롱·성폭력에 해당되는 경우에는 무관용 원칙에 따라 징계 등 제재 절차 실시
- 📁 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 신청을 기각하고 당사자에게 통보한 후 조사 종결
- 📁 피해자에게 심리치유 및 법률상담 등에 대한 정보를 제공, 인권담당관은 피해자 대상으로 2차 가해 여부 등에 대해 사후 모니터링 실시



☞ 조사 결과 성희롱·성폭력에 해당되는 경우에는 기관장은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 하며(피해자 의사 확인 필요), 성희롱·성폭력 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 함

☑ 성희롱·성폭력 인정 시

<p> 툐아보기</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 성희롱 및 성폭력에 해당되는 경우에는 각 기관의 징계위원회 운영 원칙에 따른 징계위원회를 열어 기관장(사업주)은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재와 인사 조치를 결정 · 행위자에 대한 징계, 피해자의 보호 조치를 결정하기 전에 피해자의 의견을 청취 · 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해가 발생한 경우, 관련자를 엄중 징계 · 고충상담원은 고충처리결과를 피해자 및 행위자에게 서면으로 통보 <ul style="list-style-type: none"> - 피해자에게 고충처리결과를 통보할 때에는 결정된 피해자가 보호조치의 내용과 향후 2차 피해 발생 시 고충상담원에게 해당 사실을 알리고 조력 받을 수 있음을 안내 - 행위자에게 고충처리결과를 안내할 때에는 “관련 사실에 대한 비밀유지”와 “피해자 및 참고인 등에 대한 불이익 조치 금지”에 관한 사항을 함께 안내 - 피해자가 아닌 제3자의 신고로 고충 접수가 제기된 경우, 신고인에게도 결과 안내 · 성희롱 및 성폭력의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되면 행위자가 사직서를 제출하더라도 수리하지 말아야 함 · 징계위원회에서는 성희롱·성폭력 고충심의회위원회의 의결을 참조하여 행위자에 대한 처벌, 피해자 보호 조치 외에 재발방지 대책에 대하여도 심의·의결해야 함
--	---

📖 조사 결과 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우 또는 이미 피해의 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 인정될 경우에는 신청을 기각하고 당사자에게 통보한 후 조사 종결

☑ 성희롱·성폭력 불인정 시

<p> 툐아보기</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 성희롱·성폭력 여부를 불인정한 경우라 하더라도 사건 처리 절차의 미흡한 부분이나 조직문화에서 개선해야 할 점 등을 제안받아 향후 성희롱·성폭력 예방교육에 활용하거나 관련 규정을 정비하고, 재발방지대책을 수립하여야 함
--	--

☑ 재발방지대책

<p>📖 토아보기</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 사건이 발생한 기관에서는 재발방지를 위하여 재발방지 대책을 수립 및 시행 · 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있음 · 성희롱·성폭력 사건의 처리 후에는 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 함 · 대책 마련을 위하여 외부 전문가가 참여하는 회의체를 구성하고 고충심의위원회에서 제안한 사항을 참고하여 논의하는 것이 바람직함 · 재발방지대책에는 ① 사건 처리 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·성폭력 사건 재발방지를 위하여 필요한 사항 등이 포함되어야 함 · 성희롱·성폭력 사건 현황 및 재발방지 대책 서식은 「폭력 예방교육 운영안내」 또는 「예방교육통합관리시스템」에서 확인 가능
----------------------	--

📖 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 「수원시 성희롱·성폭력 예방 지침」 제9조제1항 각호에 해당하는 추가 피해(2차 피해)가 발생한 경우 관련자는 행위자에 준하여 징계하며, 제9조 제2항, 제4항에 해당하는 추가 피해가 발생한 경우 관련자에게도 책임을 물을 수 있음

📖 피해가 발생한 기관·부서의 장이 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간분리, 유급휴가 등 적절한 조치를 취하지 않아 2차 피해를 방조한 경우에도 그 책임을 물을 수 있음

📖 여성정책과는 피해자에게 심리치유 및 법률상담 등에 대한 정보를 제공하고 인권담당관은 피해자 대상으로 2차 가해 여부 등에 대해 사후 모니터링을 해야 함

✓ 행위자 징계

📖 징계란 근로자가 자신의 잘못으로 인해 법령 및 단체협약, 취업규칙 등을 위반하는 행위를 한 경우에 이에 대해 기관장(사업주)이 벌을 주는 것을 의미함

📖 성희롱·성폭력이 인정되는 경우 「수원시 공무원 성희롱·성폭력 예방 지침」 제17조에 따라 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어져야 함

📖 감사관은 「지방공무원법」을 위반한 행위자에 대하여 「지방공무원 징계 및 소청규정」

제2조제1항에 따라 ‘인사위원회’에 징계의결을 요구함

📖 징계양정은 「지방공무원 징계규칙」 제2조제1항 <별표 2의2> 징계기준에 따름(신설 2021.8.27.)

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부		비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
📖 더 알아보기	1. 성폭력범죄					
	가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력 범죄		파면	파면~해임	파면~해임	강등
	나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력 범죄		파면	파면~해임	해임~강등	강등~정직
	다. 공연(公然) 음란행위		파면	파면~해임	강등~정직	감봉
	라. 통신매체를 이용한 음란행위		파면	파면~해임	강등~정직	감봉
	마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위		파면	파면~해임	강등~정직	감봉
	바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력 범죄		파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
	2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱		파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
	3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매		파면~해임	해임~강등	정직~감봉	견책
	※ 비교					
1. 제1호에서 “성폭력범죄”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄를 말한다.						
2. 제1호나목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.						
3. 제1호라목에서 “통신매체를 이용한 음란행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.						
4. 제1호마목에서 “카메라 등을 이용한 불법 촬영 등의 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제1조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.						

📖 징계 양정을 정할 때는 행위자의 행위 태양의 경중, 유사 사안에 대한 기존의 징계 양정, 행위자의 징계 전력 등을 고려하여 정해지며, 이 중 문제가 되는 것은 해고 기준

☑️ 법원은 성희롱·성폭력이 발생한 조직의 특성이 여성 비율이 높은 경우, 성희롱·성폭

력을 반복적으로 다수에게 장기간 한 경우, 행위자가 근무평정 권한을 가지고 있는 경우 등 우월적 지위에 있는 경우, 성희롱·성폭력을 인턴이나 계약직 등 조직 내 약자를 대상으로 한 경우 등에 있어서는 해고가 정당하다고 판단

☞ 행위자 징계 관련 사례

Q: 카드회사의 지점장인 가해자가 우월한 지위를 이용하여 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상대로 일정 기간 동안 14회에 걸쳐 반복적으로 성희롱 행위를 하여 해고처분을 받은 사례에서 징계 수준이 적당한지 여부

A: 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 보아 어떠한 성희롱 행위가 고용환경을 악화시킬 정도로 매우 심하거나 또는 반복적으로 행해지는 경우, 사업주가 사용자책임으로 피해 근로자에 대해 손해배상책임을 지게 될 수도 있을 뿐 아니라 성희롱 가해자가 징계해고 되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 성희롱 피해 근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져올 수도 있으므로, 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 정당한데, 이 사건의 경우 그 성희롱 행위가 왜곡된 사회적 인습이나 직장문화 등에 의하여 형성된 평소의 생활태도에서 비롯된 것으로서 특별한 문제의식 없이 이루어진 것이라 하여 이를 가법계 평가할 수는 없으므로, 그에 대한 징계해고처분은 정당하다고 판시한 사례

(대법원 2007두22498 판결)

[참고] ⇨ 외부기관을 통한 대응

- ☞ 피해자는 기관 내 해결뿐만 아니라 아래와 같은 외부 기관을 통해 구제받을 수 있음
- ☑ 외부기관을 통한 구제과정에서도 기관 내 고충처리절차와 마찬가지로 “피해자에 대한 2차 피해 예방을 위한 조치”, “사건 처리과정에서의 피해자 지원” 등 필요한 조치를 취할 수 있음
- ☑ 피해자 등이 외부기관의 수사와 구제를 요청하기에 현장보존, CCTV 기록 등 증거 수집과 관련하여 기관의 도움을 요청하는 경우에 조력하는 것이 바람직함

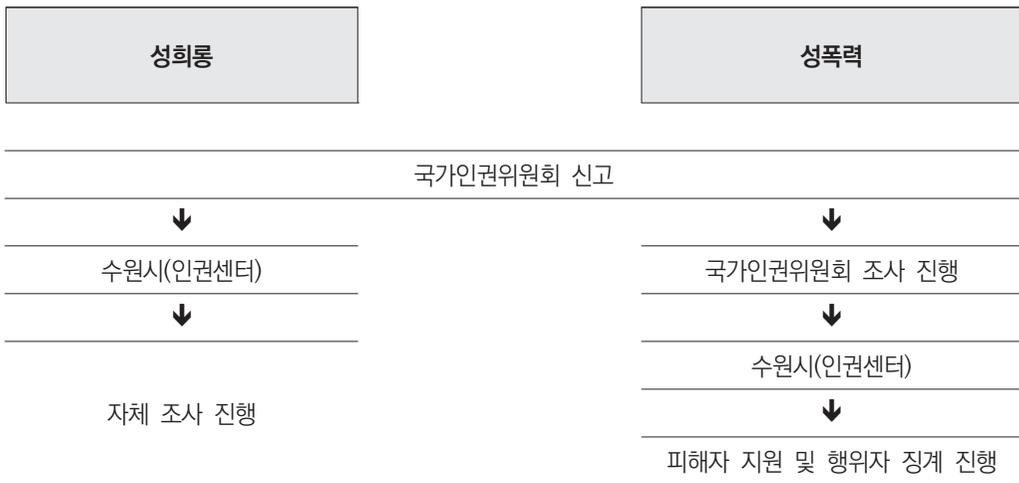
돋보기	국가인권위원회	<ul style="list-style-type: none"> · 성희롱 피해자는 성희롱 사건 발생일로부터 1년 이내에 국가인권위원회에 구제신청 등 진정 가능 · 피해 당사자 이외에 피해사실을 알고 있는 제3자(단체)도 진정 가능. 단, 법률에 의해 다른 기관에서 같은 진정 원인 사실에 대한 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우에는 원칙적으로 각하 처리 · 진정은 국가인권위원회 인권상담센터를 직접방문 혹은 전화(1331), 이메일, 인터넷, 우편 등으로 가능 · 진정이 접수되면 조사관인 진정인, 피해자, 피진정인 또는 관계인에 대해 조사를 착수하여 조사결과보고서를 작성하여 차별시정위원회에 상정, 이때 조사 중 또는 조사 종결 후에도 합의 또는 조정이 이루어짐 · 조사 결과 성희롱·성폭력 행위가 인정되면 행위자에 대해 손해배상이나 인권교육
------------	---------	---

		<p>수감 등을 권고하거나 소속기관의 장에게 행위자에 대한 징계, 재발방지대책 수립 등을 권고</p> <ul style="list-style-type: none"> · 직장 내 성희롱의 경우, 국가인권위원회의 권고를 이행하지 않은 경우 검찰에 수사를 의뢰하거나 고용노동부로 이관시켜 추가 조사 가능
	<p>노동위원회 및 고용노동관서</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 고용상 성차별과 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 사업주의 조치 의무 미이행 등을 대상으로 피해 근로자가 노동위원회에 그 시정을 신청 가능 · 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치 의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우는 적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통해 피해 구제 가능 · 사용자의 해고 등 부당한 조치가 있는 날로부터 3개월 이내에 신청해야 하며, 해당 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 신청 · 지방고용노동관서에서 직장 내 성희롱 금지의무, 직장 내 성희롱 사건 조사 의무, 행위자에 대한 조치의무, 피해자에 대한 보호 의무, 비밀누설 금지 의무, 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반 행위 등에 대한 진정 제기 가능 · 사법적 절차로는 사업주의 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무위반 행위에 대해서는 지방고용노동관서에서의 고소 및 고발 가능 · 사업장 소재지를 관할하는 지방고용노동지청에 제기하거나, 문서 혹은 우편, 구두, 온라인 등으로도 신청 가능 · 신고 사건이 접수되면 근로감독관은 사용자(피신고인)에게 통보하고 사실조사를 진행(법령 위반 사실이 확인되면 시정지시, 시정 완료 후 재발방지를 위한 경고 조치 후에 행정 종결 처리) · 다만, 사용기간 내에 사용자가 시정하지 않은 경우 과태료 처분 혹은 검찰 송치하여 형사절차를 개시하여 벌금, 징역형에 처하도록 할 수 있음
	<p>민사 소송</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 현행법상 성희롱 행위자의 행위가 「형법」과 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 등에 의한 성범죄에 해당되지 않는 한 처벌할 수 없음 · 다만, 피해자는 성희롱 행위자 및 사업주에 대해 민사상 손해배상 청구 가능 · 피해자는 성희롱 피해에 대해 성희롱을 직접 행한 행위자는 물론이고 일정한 경우 행위자의 사업주에게도 그 책임을 물을 수 있고, 손해배상청구액이 2천만원 이하인 경우에는 간단히 소액 사건 심판 청구를 할 수 있음
	<p>고소, 고발</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 사업주가 신고자, 피해자에 대해 해고 기타 불리한 처우(「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항)를 한 사업주를 상대로 고용노동부분 아니라 검찰에 직접 고소, 고발할 수 있음 · 다만, 성희롱이 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 등 관련 법률에 위반되는 경우에는 수사기관에 고소 및 고발할 수 있음

[참고] ⇨ 외부기관을 통한 신고 사건 처리 절차

- 📖 성희롱 사건과 성폭력 사건에 따라 절차가 다소 다름
- ☑ (성희롱 사건) 국가인권위원회 신고 시, 바로 시로 통보되어 자체적으로 조사 진행
- ☑ (성폭력 사건) 국가인권위원회 신고 시, 인권위에서 조사가 완벽히 이루어진 후 시로 통보되어 알맞은 피해자 지원 및 행위자 징계 진행

📖 사건 처리 절차 흐름도 예시(ex. 국가인권위원회 신고)



3. 피해자 지원

✓ 성희롱·성폭력 고충상담창구 운영 및 인권센터 운영

⊕ 고충상담창구

📖 여성정책과 성희롱·성폭력 고충상담원 (☎ 031-228-2992(여), 2498(남))

📖 수원시청 케이휘슬

- 외부 망에서도 PC, 모바일 앱(수원시청 케이휘슬)을 통해 익명으로 제보 및 신고 가능
- [PC] www.kbci.org ▶ 헬프라인(익명신고) ▶ 수원시청 검색 ▶ 신고
- [모바일] 구글 플레이스토어 ▶ 수원시청 케이휘슬 다운 ▶ 헬프라인(익명신고) ▶ 신고
- [행정포털] 로그인 ▶ 메인화면 하단 '공직자 신고' ▶ 공직비리(갑질) 익명 신고 ▶ 신고

⊕ 인권센터

📖 인권센터 시민인권보호관 (☎ 031-228-2618, 2666, 2617) (✉ suwonrights@korea.kr)

⊕ 피해자 지원기관

· 내부

📖 마음돌봄상담실 (☎ 031-228-2289)

- 시청 본관 1층
- 수원시 소속 공직자(공무원, 공무원 등)
- 심리상담 및 지정클리닉 연계 가능

· 외부

📖 수원여성노동자회 고용평등상담실 (☎ 031-246-2080, 1670-1611: 전국공통)

📖 (사)수원여성의전화 부설 통합상담소 (☎ 031-224-6888)

✓ 의료 및 법률지원

⊕ 심리상담 지원(내부기관) * 초기 상담에 따라 의료비 지원 여부 결정

📖 마음돌봄상담실(시청 1층) (☎ 031-228-2289)

📖 심리상담 및 지정클리닉 연계 가능

⊕ 의료 지원(외부기관)

📖 경기남부해바라기센터(거점) (☎ 031-215-1117)

📖 수원여성의전화 부설 통합상담소 (☎ 031-224-6888)

⊕ 법률 지원(외부기관)

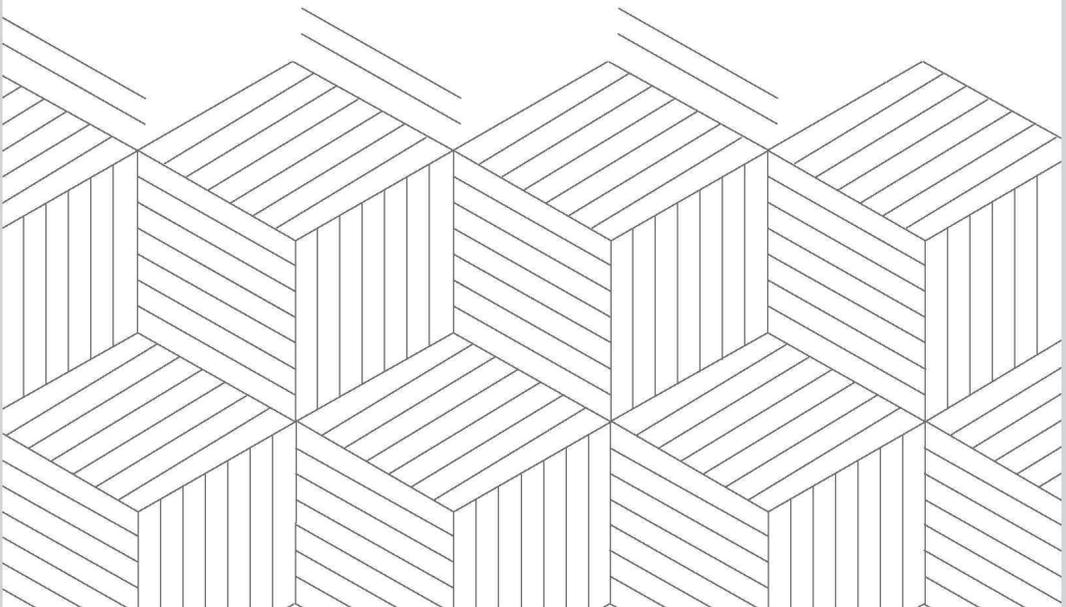
📖 대한법률구조공단 수원지부 (☎ 031-213-0773)

📖 경기남부해바라기센터(거점) (☎ 031-215-1117)

📖 수원여성의전화 부설 통합상담소 (☎ 031-224-6888)

IV. 주체별 대응방안

1. 기관장
2. 관리자
3. 고충상담원
4. 피해자
5. 동료근로자
6. 노동조합



IV 주체별 대응방안

1. 기관장

- 📁 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력을 예방하기 위한 교육 등 실시 의무
- 📁 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방시스템 구축
- 📁 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 피해자 보호조치와 행위자 징계 등 필요한 조치 시행
- 📁 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 및 재발방지를 위한 조치 강구

📖 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력을 해서는 안 됨

📖 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력을 예방하기 위한 교육 등을 실시할 의무가 있음

- ☑ 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방교육을 매년 1회 이상 전 직원을 대상으로 실시해야 하며, 모든 직원이 참여할 수 있도록 교육계획을 수립하여 시행해야 함
- ☑ 기관장(사업주)도 성희롱·성폭력 예방교육의 필수 대상자이므로 반드시 참여해야 함
- ☑ 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 고충상담원의 전문교육, 전문강사에 의한 법정 예방교육 실시 등 성희롱·성폭력 방지를 위한 예산을 확보해야 함
- ☑ 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어두어야 함
- ☑ 성희롱·성폭력 예방 지침을 마련하여 사업장 내 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 게시해야 함
- ☑ 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 함
- ☑ 성희롱·성폭력 방지조치의 실효성 확보를 위하여 기관장(사업주)의 책임하에 연간 추진계획을 수립하도록 해야 함

📖 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방시스템을 구축해야 함

- ☑ 성희롱·성폭력 예방시스템은 법정 의무교육뿐만 아니라, 성희롱·성폭력 고충상담원의 지정을 포함하여 사건 처리 절차를 마련하는 것까지 포함해야 함
- ☑ 성희롱·성폭력 고충상담과 구제 절차, 사건 처리 절차와 조치 기준은 성희롱·성폭력 예방교육에 반드시 포함되어야 할 내용임. 성희롱·성폭력 사건이 발생한 적 없다고 하더라도 반드시 사건 처리 절차 마련하도록 해야 함
- ☑ 성희롱·성폭력 사건 처리 절차는 상담, 조사신청 시 조사 주체, 성희롱 판단 주체를 지정하고, 절차별 세부사항에 대하여는 취업규칙에 규정하거나 성희롱·성폭력 예방 지침과 같은 별도의 규정으로 명시하도록 해야 함
- ☑ 기관장(사업주)은 행위자에 대한 무관용 원칙을 조직 구성원에게 천명함으로써 성희롱·성폭력 예방효과를 높이도록 해야 함
- ☑ 성희롱·성폭력 사건이 발생하면 규정에 따라 신속하고 공정하게 객관적인 조사를 진행하도록 관리감독 해야 함. 이 경우 기관장(사업주)은 피해자가 조사과정에서 성적 수치심을 느끼지 않도록 해야 함
- ☑ 기관장(사업주)은 상시적인 상담실 운영을 통해 성희롱·성폭력 사건에 대해 조직 구성원들이 언제든지 도움을 요청하고 성희롱·성폭력 예방효과를 갖도록 해야 함
- ☑ 사건 처리 이후 행위자에 대한 징계 처리가 제대로 이행되는지 여부를 일정 기간 모니터링, 만약 이행되지 않을 시 적절한 조치를 취해야 함
- ☑ 사건 처리 이후 피해자가 업무에 원만히 복귀할 수 있도록 필요한 조치를 취하고 어려움 없이 업무를 수행하고, 동료들과 원만하게 지내고 있는지 일정 기간 모니터링해야 함

📖 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 피해자 보호조치와 사실 관계 확인 시 행위자 징계 등 필요한 조치를 할 의무가 있음

- ☑ 기관장(사업주)은 조사기간 동안 피해근로자 등의 보호를 위해 피해근로자 등이 원하는 경우 근무 장소의 변경, 유급휴가 등의 조치를 해야 함
- ☑ 기관장(사업주)은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경 및 배치전환, 유급휴가 명령 등의 조치를 해야 함
- ☑ 기관장(사업주)은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱·성폭력 행위자에 대한 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치 해야 함. 이때 기관장(사업주)은 징계 등의 조치를 하기 전에 피해자의 의견을 들어야 함

📖 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 및 재발방지를 위한 조치를 강구해야 함

- ☑ 사건 발생 시 곧바로 2차 피해에 대한 예방교육을 실시하여 2차 피해가 발생하지 않도록 직원들의 인식을 개선해야 함
- ☑ 사건 발생 시 피해자가 2차 피해를 당하는 일이 없도록 기관 내 여론을 모니터링하고, 피해자를 보호하기 위해 필요한 조치를 취해야 함
- ☑ 성희롱·성폭력 재발방지를 위해 피해자가 원하는 경우 유급휴가, 근무 장소 변경, 부서 전환, 행위자의 부서 전환 및 재발방지 교육 지시 등의 조치를 취해야 함
- ☑ 피해자가 원할 경우, 원하는 시점에 심리치유 및 종결상담을 무료로 제공하여야 하고 피해자 대상 2차 피해 발생 여부 등에 대해 일정 기간 피해자 사후관리를 해야 함
- ☑ 피해자가 2차 피해 발생 및 불공정 처리 호소 시, 외부 전문기관 소속 변호사를 연계하여 무료 법률상담 및 법률구조 지원을 요청하고 지원해야 함
- ☑ 피해자에게 어떠한 형태의 불이익한 조치가 발생하는 일이 없도록 하고, 2차 피해를 야기한 직원에게는 행위자에 준하는 책임을 물어야 함
- ☑ 기관 내 성희롱·성폭력에 대한 실태를 정기적으로 모니터링해야 함
- ☑ 사건 조사에 협력한 직원이나 고충상담원 등 피해자를 조력하는 사람들이 피해를 당하거나 불이익 조치를 받는 일이 없도록 모니터링하고 적절한 조치를 취해야 함

2. 관리자

- 📁 관리자가 성희롱·성폭력 사건 발생 시 어떻게 하느냐는 피해자 구제에 매우 중요
- 📁 피해자가 요청한 면담을 통해서 사건을 인지한 경우, 고충상담원에게 상담 신청
- 📁 사건 조사 진행 시, 피해자에 대한 최초 면담자로서 면담 내용에 대해 조사 시 협조
- 📁 성희롱·성폭력 예방교육 강화 및 지속적인 모니터링 실시

📖 관리자가 성희롱·성폭력 사건 발생 시 어떻게 대응하느냐는 피해자 구제에 매우 중요함

- ☑ 관리자는 피해자보다 직급이 높은 조직 구성원을 통칭하며, 사건 발생 시 조직이 어떻게 대응하느냐가 피해자 구제에서 매우 중요함
- ☑ 관리자는 법률(「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」) 등에서 규정하고 있는 근로조건 및 고용상 불이익, 행위자에 대한 징계나 그 밖에 준하는 조치, 불이익 조치의 금지, 고객 등 제3자에 의한 피해 시 조치 의무, 사업주에 대한 양벌규정, 사

용자 책임과 조치의무 위반에 대한 불법행위 책임은 물론 조직 내 성희롱·성폭력 예방규정에 대하여 잘 알고 있어야 하며, 피해자 보호 원칙 또한 구체적으로 알고 있어야 함

✓ 사건 인지 시

📖 피해자가 요청한 면담을 통해서 사건을 인지한 경우, 고충상담원에게 상담 신청하고 피해자와의 면담 내용을 공유하고 이후 피해자에 대한 조치를 논의해야 함

- ☑ 면담은 피해자가 원하는 경우에만 진행하는 것이 원칙
- ☑ 고충상담원 외의 제3자에게 면담내용에 대해 누설해서는 안 됨
- ☑ 피해자에게 직장생활에 어려운 점이 있는지 물어보고, 도움이 필요하다면 언제든지 도와주겠다는 메시지 전달해야 함
- ☑ 성희롱·성폭력 사건을 인지하는 즉시 피해자가 원한다면 피해자와 행위자를 분리할 수 있는 방안을 모색하여 조치해야 함
- ☑ 고객 등 제3자에 의한 성희롱·성폭력 피해를 인지하면 피해자의 의사에 따라 신속하게 대민업무를 중지하고, 근무 장소 변경 및 배치전환 등의 조치를 취해야 함. 이 과정에서 피해자에게 근로조건 및 고용상의 불이익이 발생하지 않도록 해야 함

✓ 피해자 면담 시

📖 피해자가 고충상담원과의 상담 이전에 관리자에게 면담을 요청하는 경우, 관리자는 사건에 대하여 판단하거나 행위자와 피해자 사이를 조정하려 하지 말고 피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 기관 내 고충처리절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실해야 함

- ☑ 면담과정에서 행위자를 옹호하거나 행위자의 입장을 대변하는 것과 같은 표현을 하면 안 됨
- ☑ 면담과정에서 고충상담원이 성희롱·성폭력에 해당하지 않는다고 하거나, 증거가 없어 징계가 어렵겠다는 등 선불리 자신의 판단을 피해자에게 전달하는 것을 지양해야 함
- ☑ 피해자가 원치 않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀을 지켜야 함
- ☑ 행위자에게 사건에 대해 아는 체를 하거나 상담을 제안하는 행동은 하지 말아야 하며, 행위자를 면담해서는 안 됨

<p>더 알아보기</p>	<p>· 상담 단계에서 관리자가 행위자를 상담하는 것은 피해자 보호 측면에서 바람직하지 않음, 일반적으로 행위자를 면담하는 관리자들은 문제되는 행위에 대하여 언급하여 행위자에게 피해자나 사건에 관하여 의도치 않게 정보를 주는 경우가 많음, 행위자 상담은 사건의 공식 조사 절차를 통해서 이뤄질 수 있도록 해야 함</p>
----------------------	--

- ☑ 공식적인 결과가 나오기 전까지 피해자 보호를 위해 관리자로서 취할 수 있는 방안이 무엇인지 살펴 가능한 것들은 실시해야 함(ex. 피해자 휴가 부여 방안 고려, 행위자의 재택근무 또는 업무장소 및 일정 조정 등)

✓ 조사 시

📖 **사건 조사가 진행되면 피해자에 대한 최초 면담자로서 피해자와의 면담내용에 대하여 조사 시 협조해야 함**

- ☑ 조사단계에서 관리자가 수행할 절차가 있으면 신속·공정하게 절차를 진행하고, 사건의 지연으로 인한 2차 피해가 발생하지 않는지 진행 상황을 예의 주시해야 함
- ☑ 조직 내에서 해당 사건에 대한 소문이 돈다는 것을 알게 된 경우에는 행위자 및 소문 유포자에 대하여 2차 피해 행위에 해당하며 행위자는 가중처벌 되고 소문 유포자는 행위자에 준하여 징계받을 수 있음을 경고해야 함
- ☑ 피해자가 고충처리절차 내에서 어려움을 겪지 않도록 상급자로서 관심을 보여야 함

✓ 사후조치 시

📖 **성희롱·성폭력 예방교육 강화 및 모니터링을 통해 성희롱·성폭력 예방을 위해 지속적으로 노력해야 함**

- ☑ 인사부서와 협의하여 피해자에 대한 성희롱·성폭력이 재발되지 않도록 행위자에 대한 부서전환 등을 통해 피해자를 보호 조치를 실행해야 함. 이 경우 피해자에게 불이익이 발생하지 않고, 피해자가 직무에 원만히 복귀할 수 있도록 적극 지원해야 함
- ☑ 사건 종결 이후에도 피해자에 대한 2차 피해(가해)가 이루어지지 않도록 계속 관심을 가지고 모니터링해야 함

3. 고충상담원

- 📁 피해자의 말을 경청·공감·격려하며 심리적으로 안정될 수 있도록 도움
- 📁 피해자에 대한 비밀 보호를 최우선으로 진행
- 📁 사건과 관련된 진술은 육하원칙이 정확하게 나타나도록 기록
- 📁 행위자가 징계 절차로 넘어간 후, 징계 결과 등을 확인하고 필요한 후속 조치 실행

✓ 평상 시

- 📖 성희롱·성폭력 고충상담창구와 사이버 신고센터를 설치하고 방문, 서면, 전화, 온라인 등 다양한 방식으로 상담을 신청할 수 있음을 조직 내외에 홍보해야 함
- 📖 예방 및 대응 매뉴얼을 눈에 띄는 장소에 상시 게시해야 함

✓ 상담 시

- 📖 상담은 피해자의 입장과 요구를 알아내는 초기단계임. 성희롱·성폭력 구제 절차의 전 과정에서 필요하므로 상담자는 구제 절차에서 요구되는 지식을 습득해야 하고, 상담에 대한 전반적인 기술, 그리고 성인지 감수성을 가지고 사건 처리를 진행할 수 있도록 인식을 가지고 있어야 함
- ☑ 피해자 편만한 분위기에서 상담할 수 있도록 상담실 등 별도의 공간에서 상담을 진행해야 함. 가능하다면 피해자가 원하는 성희롱·성폭력 고충상담원이 단독 상담을 하거나, 상담을 주도할 수 있도록 최대한 배려해야 함
- ☑ 고충상담원은 고충상담 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응해야 하며, 고충상담원은 신청자의 의사를 최대한 존중하고, 그 신원과 상담내용의 비밀을 최우선으로 유지해야 함
- 📖 고충상담원은 피해자 상황을 충분히 이해하고 피해자가 공정하고 적절한 조치를 통해 피해를 구제받고 문제를 해결할 수 있다는 태도를 보여주어야 하며, 피해자의 말을 경청하고 공감하며 격려함으로써 피해자가 심리적으로 안정될 수 있도록 도와야 함
- ☑ 신고를 결정하기에 앞서 고충상담원은 피해자가 선택할 수 있는 다양한 해결방안들을 제시한 후 피해자가 스스로 판단하여 결정할 수 있도록 도와야 함

- ☑ 고충상담원과 피해자 간의 상담을 기초로 피해자가 사건에 대해 신고를 결정하면 접수 신청서를 작성하여 제출할 수 있으며, 신고는 서류작성 및 날인 후 제출을 통해 이루어져야 함
- ☑ 신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 해서 신고절차를 대체할 수는 없음
- ☑ 성희롱·성폭력 고충과 관련하여 상담 외에 바로 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인이 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 접수할 수 있도록 조력해야 함

📖 상담의 진행

- ☑ 상담 초기 고충상담원은 자기에 대해 소개하고, 상담은 피해자에 대한 비밀 보호를 최우선으로 진행됨을 알려야 함
- ☑ 상담의 내용에 대한 비밀유지 서약서를 고충상담원과 피해자 등이 각각 작성해야 함
- ☑ 기관의 내규(개인정보나 사생활 유출 관련 규율) 및 명예훼손 등 이후 피해자가 유의해야 할 사항에 대하여 설명해야 하며, 필요시 확인서를 받을 수 있음
- ☑ 구체적인 상담에 앞서 기관 내 고충처리절차에 대한 설명을 진행해야 함

더 알아보기	· 피해자는 향후 사건의 추이가 어떻게 전개될지 예상할 수 없으므로 조사·심의 절차에 대한 안내도 이루어질 필요가 있으며, 처리절차에 대한 자세한 안내는 피해자의 신뢰를 얻을 수 있고, 피해자가 절차에 대하여 예측이 가능해야 사건에 대하여 보다 능동적인 대처가 가능함
---------------	---

- ☑ 피해자가 이야기하고 싶은 성희롱·성폭력 사건에 대하여 경청하며, 피해자가 이로 인하여 느낀 감정적 상처를 충분히 표현할 수 있도록 해야 함
- ☑ 상담 단계에서는 피해 사실을 정확하게 파악하는 것보다는 사실관계를 통해서 피해자가 사건을 바라보는 관점과 피해자가 원하는 문제해결의 본질에 집중하는 것이 중요함
- ☑ 상담 내용은 조사 개시 후 그대로 전달되지 않기 때문에 사건 처리절차 설명에서 사건 조사 절차 진행 시 피해자 조사가 다시 이루어질 것임을 명확하게 알려야 함
- ☑ 피해자의 말을 끊지 않으며, 반드시 확인할 사항이 있다면 피해자의 말이 끝난 후 질문해야 함
- ☑ 피해자가 원하는 사건의 해결방안을 경청하고, 상담원이 정확하게 이해했는지를 요약해서 들려줘서 피해자의 요구하는 바를 명확히 해야 함
- ☑ 피해자가 기관에 바라는 보호조치 또는 행위자에게 바라는 것이 무엇인지에 대하여는 구체적인 내용과 방법에 대한 의견을 들어야 하며, 구체적인 내용으로 피해자의 요청

사항이 결정되어야 조직이 결정할 수 있기 때문임

<p>더 알아보기</p>	<p>· 행위자의 진심 어린 사과를 바람 → 피해자가 진심 어린 사과로 인정하기 위해서는 사과를 구두 또는 서면, 비공개 또는 공개로 하길 원하는지, 사과는 어떠한 내용으로 이루어져야 하는지에 대하여 질문함으로써 추상적인 요구를 구체적인 요구로 전환시켜야 함</p>
----------------------	--

- ☑ 피해자가 조정 및 중재를 통한 문제해결을 명시적으로 요청할 경우에는 행위자 상담을 통해 피해자의 요청사항을 행위자에게 전달하도록 함
- ☑ 피해자가 조정 및 중재를 통해 문제를 해결하고자 할 경우에 피해자 보호를 위하여 기관에서 취하여야 할 조치(ex. 배치전환, 행위자와 분리조치 등)가 있는 경우에는 기관장 보고가 진행될 수 있음을 알려야 함
- ☑ 상담 시 닫힌 질문보다는 열린 질문을 하여 피해자가 충분히 자신의 문제를 토로할 수 있도록 도와줘야 함
- ☑ 피해자가 이야기한 사실이 성폭력에 해당하는 경우에는 성희롱·성폭력 사건 처리 절차와 함께 성폭력 범죄로 경찰서에 고소할 수 있다는 것을 알려줘야 함

<p>더 알아보기</p>	<p>· 범죄행위로서의 성폭력은 성립요건이 법에 정해져 있고, 사실관계의 입증이 명백한 경우에만 성립될 수 있으며, 흔히 성폭력 고소에 무혐의 결과가 나오는 경우에는 명백한 물증이 없는 경우라거나 중한 성폭력 범죄는 성립요건의 결격사유가 있는 경우가 많음. 따라서 피해자의 진술 상 성폭력 범죄에 해당하나, 피해자가 그 사실을 입증하기 힘든 경우에는 성희롱 사건으로 처리할 수 밖에 없음. 성폭력 범죄의 성립 여부를 판단하기 어렵다면, 피해자에게 외부 상담기관을 알려주어 외부기관의 도움을 받도록 하던가, 아니면 본인이 외부 전문가의 자문을 얻어 상담 이후에 성폭력 사건 처리절차에 대한 안내를 해주는 것도 필요함</p>
----------------------	---

✓ 조사 시

📖 조사 시작 전

- ☑ 고충상담원은 피해자와 상담과정에서 얻은 자료를 토대로 신고하기를 원하는 피해자의 요청에 따라 사건을 접수하며, 사건에 관한 추가 자료를 제출받을 수 있음. 사건의 목격자가 있는지, 피해자 입장에서 진술하고 도와줄 수 있는 사람이 있는지, 기타 증거가 있는지 여부 등을 세심하게 확인해야 함
- ☑ 사건 조사가 접수되면, 필요 시 규정에 따라 조사위원회를 즉시 구성하여 외부전문가를 포함한 조사위원회를 구성한다면 사전에 외부전문가 풀을 준비하여 신고 당시 조사위원회 참여가 가능한 외부전문가를 선임해야 함
- ☑ 조사 전 조사위원회를 개최하여 상담과정에서 알게 된 사건의 개요를 설명하고 조사

계획을 수립해야 하며, 조사내용, 조사 대상자 선정 등 세부적인 사항까지 사전에 계획해야 함

- ☑ 상담과정에서 행위자의 행위가 상담을 신청한 피해자 외에 다른 사람에게도 했을 가능성이 의심되는 경우에는 행위자와 같이 근무했었던 직원까지 조사하여 추가적인 성희롱·성폭력 행위가 없었는지 조사해야 함
- ☑ 조사과정에서 사실관계 입증에 어렵거나, 목격자 진술을 거부하는 등 예견하지 못한 문제가 발생한 경우에는 조사위원회를 다시 소집하여 위원회에서 문제를 해결하도록 해야 함
- ☑ 조사위원회의 다수로 구성된 경우, 당사자 조사는 매 조사마다 최소 인원으로 진행하도록 하여 조사받는 당사자들이 심리적으로 안정된 상태에서 진술 할 수 있도록 배려해야 함
- ☑ 조사는 피해자, 행위자, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있음
- ☑ 조사위원회의 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편을 통해 알려줘야 하며, 조사과정에서 사안과 관련하여 당사자 관련 부서에 협조를 요청할 수 있음
- ☑ 조사가 종료되면 조사위원회는 신속하게 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 보고해야 함

📖 조사 진행

기본 원칙	<ul style="list-style-type: none"> · 조사는 대면조사를 기본으로 하며, 피해자와 행위자 간 사실관계에 대한 진술이 엇갈린다고 하더라도 대질조사를 해서는 안 됨. 조사과정에서 대면조사는 피해자와 행위자 진술 간에 서로 불일치하는 부분들을 확인하여 사건에 대한 통합된 관점을 확보하기 위해 필요한 절차임 · 조사는 최대한 신속하게 진행해야 함 · 조사 단계부터는 사건 처리결과에 행위자가 부당징계 등 이익을 제거하는 경우에 조직이 공정하게 사건을 처리했음을 입증해야 하는 시작점임. 따라서 조사 이후의 단계는 절차의 공정성과 합리성을 입증할 수 있는 자료로 활용될 수 있음을 염두에 두어야 함
피해자 조사	<ul style="list-style-type: none"> · 사건과 관련된 진술은 육하원칙이 정확하게 나타나도록 기록해야 함. 일시와 장소를 되도록 특정하며, 성희롱·성폭력 행위에 대하여는 최대한 구체화 시켜야 함 · 성희롱·성폭력 판단을 위하여 당사자 적격성, 업무 관련성, 구체적인 성적 언동, 이로 인해 피해자가 입은 피해, 피해자의 심정이나 고충에 대한 전반적인 조사가 이루어져야 함 · 사건 조사 시 피해 행위를 입증할 만한 증거가 있는지 질문하고, 증거를 확보하도록 함 · 피해자가 원하는 행위자에 대한 제재를 정확하게 확인해야 함. 성희롱·성폭력이 인정되더라도 피해자가 원하는 수준의 행위자 제재가 어려운 경우에는 외부전문가가 피해자에게 정확하게 이해시키고, 피해자가 원하는 행위자 제재가 어떠한 의미가 있는지를 질문하여 피해자의 의증을 정확히 파악하고자 노력함. 피해자의 요구가 피해자에게 어떠한 의미가 있는지를 파악하면, 피해자가 생각하는 제재와는 다를 수

	<p>있으나 근접한 해결방안을 찾을 수도 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> · 조사가 종결되면 피해자의 진술서 내용을 확인시키고 서명을 받아야 함 · 피해자가 진술한 내용에 대하여 어디까지 행위자에게 공개할 수 있는지를 확인하고, 사건조사 과정에서 일정 정도 피해자의 신상이 드러날 수 있는 가능성이 예견되면 이에 대하여 피해자에게 설명함. 또한 조사 진행과정 중에 미진한 부분이 있으면 피해자에게 다시 진술을 부탁할 수 있음을 설명해야 함
<p>행위자 조사</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 행위자를 조사할 때에는 성희롱·성폭력 사건이 접수되었으며, 행위자로 지목되었음을 알려야 함 · 행위자에게도 사건 처리절차에 대하여 상세히 설명하여 이후 행위자가 어떠한 절차를 거치는지 이해시킴 · 피해자에게 직접적으로 성희롱·성폭력 여부를 따지고 듣거나 주변인에게 조사받은 내용에 대하여 이야기하는 것은 2차 피해를 야기할 수 있고, 2차 피해 야기가 확인되면 가중처벌 받을 수 있음을 명확하게 알리고 비밀유지 서약서를 받음 · 행위자를 조사할 때 이미 행위자로 결론 난 것이 아님을 유의하여 고압적으로 조사하지 않아야 함 · 사건이 다수가 있는 자리에서 벌어진 경우라면, 그 시간대에 있었던 일들, 행위자가 특히 성희롱·성폭력으로 오인 받을 행동을 한 적이 없는지 등을 먼저 질문해야 함 · 사건의 목격자가 전혀 없는 경우에는 피해자가 행위자에게 공개를 허락한 성적 언동에 대하여 구체적으로 질문함 · 피해자가 행위자의 사과를 요구한 경우에는 행위자가 피해자에게 사과할 의사가 있는지에 대하여 명확하게 파악해야 함 · 진술 내용을 확인시키고, 진술서에 행위자의 서명을 받은 후, 조사과정에서 미진한 부분이 있을 경우 행위자에게 다시 진술을 부탁할 수 있음을 설명해야 함

✓ 고충심의위원회 처리 시

📖 성희롱·성폭력 고충사건의 처리와 관련된 사항을 심의하기 위하여 고충상담 창구에 마련된 고충심의위원회의 가동을 위하여 고충상담원은 관련 규정에 따라 회의 진행에 필요한 자료와 기록을 관리해야 함

☑ 사건 처리 절차과정에서 발생한 서류 기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 하며, 증인 인터뷰나 조사위원회 회의록 등은 녹음 혹은 속기로 보관되어야 하며 조사를 목적으로 취득한 관련 증거물과 자료들 및 개인신상 정보들은 비밀로 유지되어야 하므로 관리에 각별히 유의해야 함

📖 조사결과 보고서가 작성되면 고충심의위원회를 개최하여 성희롱·성폭력 여부에 대한 판단 및 행위자에 대한 조치 권고, 피해자 보호조치 권고 등의 심의·의결해야 함

☑ 고충심의위원회 회의는 위원장이 소집하고, 심의 결과를 기관장(사업주) 등 최고결정권자에게 보고하며 이를 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육과 추후 발생하는 성희롱·성폭력 사건을 처리하는 데 참고하도록 해야 함

☑ 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 고충상담원 중 1인을 간사로 선정하여 회의내용 결과 보고서를 작성하도록 해야 함

✓ 사건 종결 시

- 📖 고충상담원은 조사 절차 종결 후 신고인과 피신고인 사이에 조정 및 중재가 이루어진 경우라면 합의사항을 성실히 이행하고 있는지, 필요한 행정적 지원은 안정적으로 이루어지고 있는지 모니터링해야 함
- 📖 사건조사 결과(위원회의 심의를 거친 경우에는 심의결과) 성희롱·성폭력에 해당된다고 인정된 경우에는 규정에서 정한 징계사유에 해당되므로 관련 내용을 기관장에게 상세하게 보고하여 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 해야 함
- 📖 행위자가 징계절차로 넘어간 후에는 징계의 결과는 어떠한지 등을 확인하고 필요한 후속 조치를 실행하도록 살펴야 함
 - ☑ 고충사건 조사 진행사항을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려 주어야 함
 - ☑ 피해자에게 고충사건 처리 후의 최종결과를 통지해야 함
 - ☑ 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정된 경우에도 당사자에게 통보한 후 사건을 종결해야 함
 - ☑ 고충사건의 조사결과 성희롱·성폭력에 해당되는 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당되므로 기관장은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재 절차를 진행하여야 함
 - ☑ 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계해야 함

4. 피해자

- 📁 성희롱·성폭력은 전적으로 행위자의 잘못
- 📁 고충처리절차 등 성희롱·성폭력 문제의 해결 절차 숙지 및 해결 방법 모색
- 📁 기관 내 제도를 먼저 이용하여 해결 도모, 제대로 해결되지 않는 경우 외부기관 이용
- 📁 피해자에게 불이익을 주는 경우는 반드시 문제제기 및 증거 등을 확보

📖 성희롱·성폭력은 전적으로 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아님

- ☑ 성희롱·성폭력은 왜곡된 직장 내 조직문화, 권력관계 속에서 발생한 행위자의 불법행위일 뿐 피해자의 잘못이 아님

- ☞ 성희롱·성폭력 행위에 대한 거부 의사 전달은 이후 법적, 제도적 절차 시 도움이 됨

 - ☑ 사건에 대한 객관적 사실을 6하 원칙에 의거하여 기록하고, SNS, 문자, 이메일, 전화 통화내역, 목격자 등 관련 자료들을 확보해야 함

- ☞ 기관 내 고충처리절차 등 성희롱·성폭력 문제의 해결 절차를 숙지하고, 노동조합 등의 지원 단체를 살펴본 후 해결 방법을 모색해야 함

- ☞ 기관 내 절차를 통해 해결책을 모색할 경우 행위자의 사과와 재발방지 약속 등을 전제로 한 조정 및 증재, 행위자에 대한 처벌 등을 요구할 것인지 등 자신이 원하는 해결 방법을 강구해야 함

 - ☑ 기관 내 성희롱·성폭력 고충상담 부서 담당자에게 연락을 취하고 신고, 이때 행위자의 행위에 대해 자세하게 진술해야 함
 - ☑ 본인에 대한 보호 조치와 피해 구제를 위한 해결책을 요구해야 함
 - ☑ 조사 절차가 진행되는 동안 행위자와 접촉을 하지 않을 수 있도록 업무공간의 변동과 유급휴가를 요청할 수 있음

- ☞ 기관 내 제도를 먼저 이용하여 해결을 도모한 다음 제대로 해결되지 않는 경우에는 주로 외부기관을 이용하나 반드시 내부 제도 먼저 이용해야 하는 것은 아니며 여러 가지 구제 제도를 동시에 이용할 수 있음

- ☞ 피해자가 행위자의 언행을 조직 내 게시판에 글로 올리는 경우 법적으로 명예훼손으로 인한 고소 등의 문제가 발생할 수 있으므로 유의해야 하며, 성희롱·성폭력 피해를 입은 경우 신뢰할 수 있는 상급자나 상담기관 등과 상의해야 함

- ☞ 기관장(사업주)이 피해자에게 불이익 조치를 하는 것은 법적으로 금지되고 있으며, 회사가 피해자에게 불이익을 주는 경우에는 반드시 문제제기를 하고, 법적 조치를 강구하기 위해 증거 등을 확보해야 함

 - ☑ 사업주뿐 아니라 및 조직 구성원이 피해자에게 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하는 경우에는 사업주가 이를 방치하는 것도 법적으로 금지되고 있으며, 사업주에게 이런 사정을 알리고 시정을 적극적으로 요구해야 함

5. 동료근로자

- ☞ 타인의 성적 불쾌감에 대해 함께 웃고 즐거워하지 않는 것은 물론이고 이에 이의제기
- ☞ 피해를 입은 동료가 스스로 이야기할 때까지 기다림
- ☞ 기관 내 구제절차 과정 중에 겪게 되는 정서적 고충에 이야기를 들어주고 위로
- ☞ 비난하거나 수군거리는, 괴롭히는 행위 등은 피해자에 대하여 명백하게 불이익한 행위

- ☞ 나 자신이 피해를 직접 입은 것은 아니지만 내가 함께 있는 상황에서 문제가 될 수 있는 언행이 발생했을 때, 타인의 성적 불쾌감을 유발할 수 있는 농담과 상황에서 함께 웃고 즐거워하지 않는 것은 물론이고 이에 대한 이의제기를 해야 함
- ☞ 동료가 성희롱·성폭력 피해를 입은 사실을 인지하게 된 경우, 피해를 입은 동료가 스스로 이야기 할 때까지 기다려야 하며, 피해자가 피해사실을 이야기했다면 피해자의 당시 대처와 행동에 대한 판단과 충고는 하지 않으며 성희롱·성폭력 피해를 입은 것이 피해자의 잘못이 아니라는 것을 알려줘야 함
 - ☑ 기관 내 구제절차를 통해 신고할지 여부는 피해자가 스스로 판단하고 결정하도록 해야 함
- ☞ 동료가 성희롱·성폭력 피해를 회사 내에 신고한 경우, 피해 동료의 용기를 북돋우며 심적으로 지지하는 태도를 보이고, 좀 더 적극적인 방법으로 필요한 정보(ex. 조직 내 규정 및 고충상담창구 등)를 함께 찾고, 해야 할 일의 순서를 의논하며 찾아가야 할 곳에 동행하는 것은 피해자에게 큰 도움이 될 수 있음
- ☞ 기관 내 피해 구제절차 과정 중에 피해자가 겪게 되는 두려움과 불안, 무력감 등 정서적 고충에 대한 이야기를 들어주고 위로하며, 피해 입은 동료가 자신이 지지받고 있다는 확신을 가질 수 있도록 도와주며, 일상을 유지할 수 있도록 살피고 조력해야 함
- ☞ 기관 내에서 진행된 피해 구제절차를 마친 다음에도 피해 후유증 치유가 필요하다는 것을 알려주어야 함

📖 동료근로자들은 피해자를 근거 없이 비난하거나 수군거리는 행위, 허위소문을 유포하는 행위, 왕따 시키는 행위, 괴롭히는 행위 등을 해서는 안되며, 이는 피해자에 대하여 명백하게 불이익한 행위임을 인식해야 함

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

6. 노동조합

- 📁 노동조합은 성희롱·성폭력 예방교육의 교육내용 및 방법에 대한 사후 모니터링 등 모색
- 📁 노동조합은 직장 내 성희롱·성폭력이 발생할 경우, 제대로 처리되도록 감시·감독
- 📁 2차 피해를 받지 않도록 노조 차원에서 피해자에 대한 보호와 배려를 위해 노력
- 📁 성희롱·성폭력 사건 종료 이후 조직문화 개선을 위해 노력

📖 사업주에게 영향을 미칠 수 있는 조직과 체계를 갖춘 노동조합의 조력은 성희롱·성폭력 예방 및 대응, 문제해결에 있어서 대단히 중요한 역할을 할 수 있음

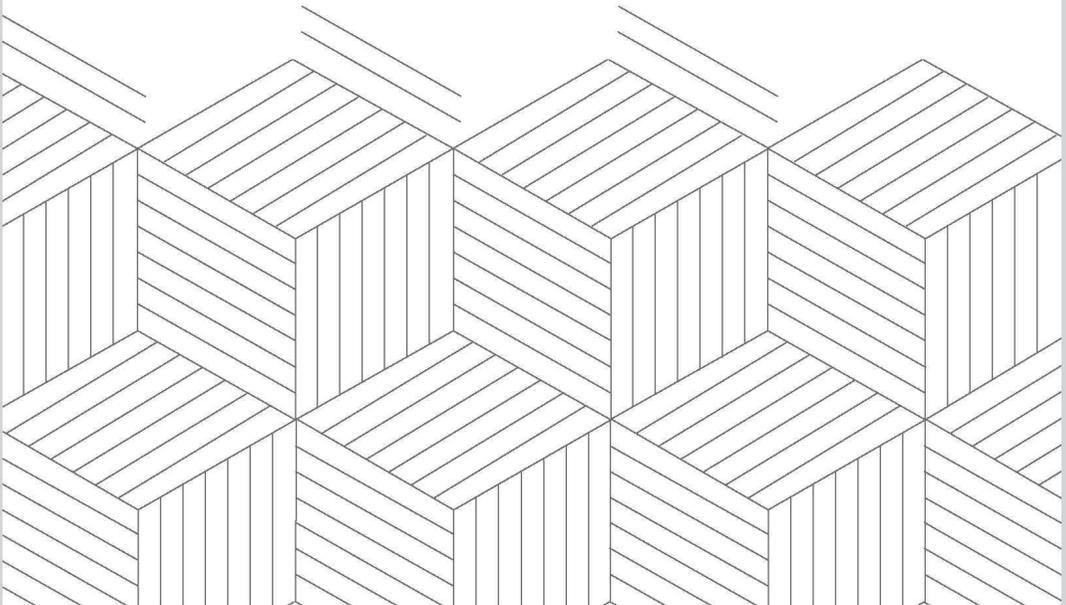
- ☑ 노동조합은 조합원이 직장 내 성희롱·성폭력을 당했을 때 제일 먼저 찾아가 도움을 청하며, 사건이 원만하게 해결될 때까지 믿고 의지할 수 있는 존재가 되어야 함
- ☑ 노동조합은 회사의 성희롱·성폭력 예방교육의 내실화를 위해 교육내용 및 방법에 대한 사후 모니터링, 사전 승인, 노조가 교육을 주관하는 방법 등을 적극적으로 모색해야 할 필요가 있음
- ☑ 노동조합규약, 단체협약에 성희롱·성폭력 예방, 성희롱·성폭력 발생 시 대처방안 등에 대한 내용을 규정하도록 노력해야 함
- ☑ 노동조합은 직장 내 성희롱·성폭력이 발생할 경우 사건이 제대로 처리되도록 감시 및 감독을 해야 하며, 이를 위해 노조는 사건 처리의 전 과정을 단계별로 모니터링하여 필요한 경우에는 적절한 개입을 모색해야 함
- ☑ 성희롱·성폭력 발생 시 문제해결을 하는 과정에서 노동조합이 피해자를 위한 지속적인 지원과 조력을 제공하고, 필요한 경우 피해자를 적극적으로 도와야 하며, 피해자

가 외부기관을 통해 구제를 받고자 하는 경우에도 필요 시 조력자 및 지원자로서의 역할을 수행해야 함

- ☑ 피해자가 행위자나 관리자 또는 조직공동체로부터 2차 피해를 받지 않도록 노조 차원에서 피해자에 대한 보호와 배려를 위해 노력해야 함
- ☑ 노동조합 내에서 2차 피해가 발생하지 않도록 해야 하고, 노동조합 내에서 성희롱·성폭력에 대한 인식 수준과 감수성을 높이기 위해 노력해야 함
- ☑ 성희롱·성폭력 사건 종료 이후 사업주와 더불어 조직문화 개선을 위해 노력해야 함

V. 관련 서식

1. 수원시 인권 기본 조례 시행규칙 별지서식
2. 수원시 성희롱·성폭력 예방 지침 별지서식



[별지 제3호서식]

대 표 자 선 정 신 고 서

(총2면 중 1면)

사건번호			
대 표 자	성 명	인	생년월일
	주 소		
	성 명	인	생년월일
	주 소		
	성 명	인	생년월일
	주 소		
<p>위 사람을 「수원시 인권 기본 조례 시행규칙」 제8조 제3항의 인권침해 신청인 대표자로 선정합니다.</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">년 월 일</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">신 청 인 (별지와 같음)</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">수 원 시 장</p>			
<p>붙임 : 신청인 명단 1부.</p>			

[별지 제4호서식]

신청서 보완요구서

접수번호			
신청인	성 명		생년월일
	주 소		
	전화번호		
보완을 요구하는 이유			
보완할 신청서 내용			
<p>귀하의 신청서가 보완되지 않을 경우 「수원시 인권 기본 조례 시행규칙」 제9조 제2항에 따라 종결처리 될 수 있음을 알려드리니 년 월 일까지 보완 제출하여 주시기 바랍니다.</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">년 월 일</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">수 원 시 장</p>			

※ 신청의 처리에 관하여 궁금한 점은 아래의 「수원시 인권센터」로 문의하시기 바랍니다.

전화 : 031-228-2616~8 팩스 : 031-228-3935 전자우편 : suwonrights@korea.kr

주소 : 경기도 수원시 팔달구 효원로 241(인계동), 수원시청 별관 7층 (우) 16490

[별지 제5호서식]

보존 연한
년

조 사 기 록 표 지

접수번호		사 건 명			
사건번호					
신 청 인	성 명				
	생년월일	성 별	전화번호		
	주 소				
처리사항	처 리 일	내 용	비 고		
		종결 확인			

[별지 제6호서식]

예 비 검 토 보 고 서

접수번호 /사건번호		접수일자	
사 건 명			
신 청 인		사건과의 관 계	
사 건 발생시기		사 건 발생기관	
신청요지			
확인사항			
신 청 인 제출자료			
검토의견			
작 성 일		작성자	(서명 또는 인)

[별지 제7호서식]

자 료 제 출 요 구 서

사건번호	
사 건 명	
자료 제출 대상	기관(부서)또는 시설 · 단체명
	주 소
제출 자료	
제출 이유	
제출 기간 까지
제출 장소	
<p>위 사건의 조사에 필요하여 「수원시 인권 기본 조례 시행규칙」 제10조 제3항에 따라 위와 같이 자료를 요구하오니 제출하여 주시기 바랍니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">수 원 시 장</p>	

[별지 제9호서식]

문 답 서

이름	
생년월일	
주소	
연락처	
소속 및 직위	/

위의 사람은 수원시 인권센터에 제기된 사건()과 관련하여
 ____년 ____월 ____일 ____ : ____ 부터 ____ : ____ 까지 ____ 에서 ____ 에게

아래와 같이 임의로 진술하다.

문 :

답 :

문 :

답 :

문 :

답 :

진술인에게 위 진술 내용을 확인하게 한 후 서명 또는 날인하게 하다.

. . .

진술자 : ㉠

조사자 : ㉠

[별지 제12호서식]

조사결과보고서

사건명			
접수번호		사건번호	
신청인		피신청인(기관)	
접수/조사개시일		비 고	
사 건 개 요			
조 사 경 위			
조 사 결 과			

[별지 제18호서식]

이의신청 결정통지서	
사 건 번 호	
사 건 명	
이 의 신 청 인	
결 정 내 용	
결 정 이 유	
<p>「수원시 인권 기본 조례 시행규칙」 제22조 제2항에 따라 위와 같이 결정되었음을 통지합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">수 원 시 장</p>	

| 참고문헌 |

〈국문 자료〉

- 김중곤, 이희진(2021), 「직장 내 성희롱에 대한 주변인 개입에 관한 연구-개입각본을 중심으로」, 경찰학연구 21(1), pp. 125-160
- 서울시(2020), 「서울시 직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼」
- 수원시(2019), 「수원시 직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼」
- 수원시(2021), 「2021년 수원시 직장 내 성희롱·성폭력 예방 종합계획」
- 여성가족부(2021) 「직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼」

〈법률〉

- 고등교육법
- 공직자윤리법
- 국가인권위원회법
- 근로기준법
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
- 민법
- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률
- 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법
- 수원시 성희롱·성폭력 예방 지침
- 수원시 양성평등 기본 조례
- 수원시 여성폭력방지 및 피해자 보호·지원 조례
- 수원시 인권 기본 조례
- 양성평등기본법
- 여성폭력방지기본법
- 정보통신망법
- 지방공무원법
- 초·중등교육법
- 형법

| 저자 약력 |

이영안

행정학박사

수원시정연구원 도시경영연구실 연구위원(현)

E-mail : yalee@suwon.re.kr

이혜연

사회정책전문공석사

수원시정연구원 도시경영연구실 위촉연구원(현)

E-mail : hyeyeon@suwon.re.kr