

서울시 직장 내
성희롱·성폭력
사건처리 매뉴얼

서울시 직장 내
성희롱·성폭력
사건처리 매뉴얼

서울시 직장 내
성희롱·성폭력
사건처리 매뉴얼
2021



서울시 「직장 내 성희롱·성폭력」 상담 및 신고

대 상

- 가해자·피해자 모두
- 서울시 소속 공무원 또는 공무원 직원
- 기타 서울시 본청 및 사업소에서 직접 고용한 지원인력

상담 및 신고방법

- 전 화 : 성희롱·성폭력 고충상담원 (여) ☎ 2133-1111 / (남) ☎ 2133-1112
- 이메일 : withu@seoul.go.kr
- 온라인 : 행정포털 - e-인사마당 - 성희롱·성폭력 신고게시판
- 우편·방문 : 04524 서울특별시 중구 세종대로 110 서울시청 9층
권익보호담당관(권익조사관)

※ 인권담당관 : 직장 내 성희롱·성폭력 사건을 제외한 서울시 관련 성희롱·성폭력 사건, 투자출연기관, 민간위탁기관, 시의 지원을 받는 복지시설, 자치구(구청장외) 관련 성희롱·성폭력 사건 상담·신고
(☎ 2133-6378, sangdam@seoul.go.kr)

목차

1. 성희롱 성폭력에 대한 이해

1. 성희롱	
① 성희롱의 개념	06
② 직장 내 성희롱의 판단기준	07
③ 성희롱 2차 피해	12
2. 성폭력	
① 성폭력의 개념	17
② 성폭력의 주요 유형	17
③ 디지털 성폭력	18

2. 서울시 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 시스템

1. 사건처리 개요	
① 내부 신고사건 처리 절차	24
② 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 관련 주요제도	24
③ 서울시 산하기관 사건처리 절차	28
④ 외부기관(경찰 등) 신고 사건처리 절차	30
⑤ 지방자치단체장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건 처리 절차	34
2. 사건처리 세부절차	
① 사건의 신고, 상담신청, 인지	38
② 조사 및 심의·의결	48
③ 사건종결 및 사후처리	52

3. 주체별 성희롱 성폭력 예방 및 대응방안

1. 기관장	55
2. 관리자	55
3. 피해자	56
4. 행위자	57
5. 주변인(동료)	58

4. 유형별 주요사례

1. 성희롱 사건에 대한 주변인의 대응	61
2. 성희롱 사건에 대한 기관의 대처	63
3. 성희롱 사건과 행위의 유형	66

5. 관련자료

1. 고충상담원 지정·운영 현황	72
2. 관련 법령(규정)	77
3. 서울시 인권담당관 결정례	109
4. 대법원 판례	112
5. 국가인권위원회 결정례	120
6. 관련서식	132

들어가면서...

매뉴얼의 목적

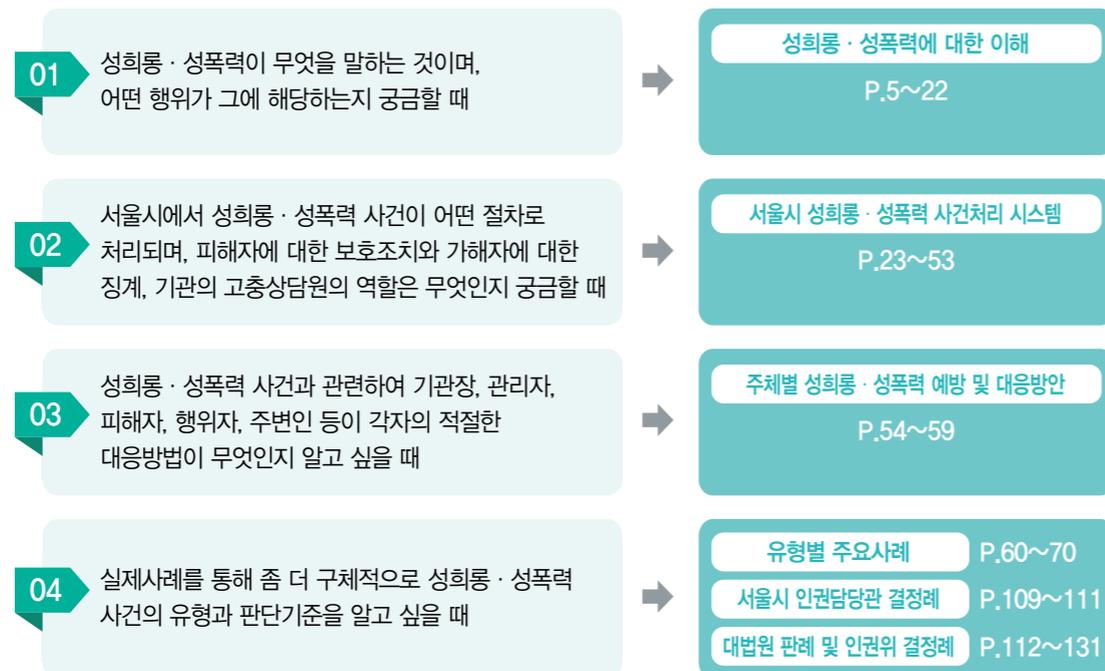
조직 내 성희롱은 지위나 권력관계를 부당하게 이용하여 당사자의 인권을 침해하는 명백한 위법행위입니다. 뿐만 아니라, 조직 구성원 간의 반목과 불신을 조장하여 결과적으로는 조직의 업무 효율성과 생산성을 저하시키는 결과를 낳기도 합니다.

이에, 서울시는 2014년부터 피해자 인권보호에 초점을 맞춘 타 기관과 차별화된 성희롱 사건처리 제도를 운영하고 있으며, "서울시 성차별·성희롱 근절 특별대책위원회 특별대책"(20.12월)을 수립하여 성희롱·성폭력 사건처리 조사를 여성가족정책실(권익보호담당관)로 업무를 이관하여 조사기간을 단축하는 등 사건처리 시스템을 개선하고, 피해자 보호 및 행위자에 대한 처벌을 강화하였습니다.

이번 개정 매뉴얼은 사건처리 관련 규정과 절차의 변경된 내용 등을 반영하여 서울시 본청과 사업소에 근무하는 구성원들이 조직 내 성희롱·성폭력이 무엇이며 서울시 내부 사건처리는 어떻게 이루어지는지 정확히 인지하고, 본인에게 혹은 본인의 주변에 이러한 일이 발생하였을 때 적절한 대처방안을 알 수 있도록 도움을 드리고자 제작하였습니다.

매뉴얼의 구성 및 활용방법

본 매뉴얼은 성희롱·성폭력의 이해, 서울시의 사건처리 시스템, 주체별 대응방안, 유형별 주요사례 네 부분으로 구성되어 있으며, 부록으로 관련 법령과 지침, 최근 주요 판례와 결정례, 필요 서식 등을 담고 있습니다.



01

성희롱·성폭력에 대한 이해

1. 성희롱
2. 성폭력

1 성희롱·성폭력에 대한 이해

1. 성희롱 (성적 괴롭힘)

1) 성희롱의 개념

일반적 개념

상대방이 원하지 않는 성적(性的)인 말이나 행동을 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 하는 행위

법적 개념

‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’ ‘성적 언동 등으로’ 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 불이익을 주는 행위

※ 근거법률 : 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」

양성평등기본법 제3조제2호	<ul style="list-style-type: none"> “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 각급 학교 및 공직 유관 단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. <ul style="list-style-type: none"> - 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 - 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이의 공여의 의사표시를 하는 행위
국가인권위원회법 제2조제3호 라목	<ul style="list-style-type: none"> “성희롱”이란 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.
남녀고용평등법 제2조제2호	<ul style="list-style-type: none"> “성희롱”이란 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.

성립요건

행위자	피해자	업무 관련성	행위유형	행위로 인한 피해
‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	불특정	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련	성적 언동 등, 그 밖의 요구	<ul style="list-style-type: none"> • 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 • 또는 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

성희롱·성폭력에 대한 이해

2) 직장 내 성희롱의 판단기준

어떤 행위가 성희롱으로 판단되기 위해서는 위에 제시된 성립요건을 모두 만족하여야 한다. 즉, ①행위자와 ②피해자가 법률에 규정된 범주에 속하여야 하며, 행위자의 행위가 ③ 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있고 ④성적 언동 등이 있어야 하며, ⑤상대방에게 성적 굴욕감을 유발하거나 불응을 이유로 한 고용상의 불이익이 발생하는지 파악하여 판단하여야 한다.

① 성희롱의 주체(행위자)

공공기관(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자

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

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

사업의 경영담당자 : 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

근로자 | 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자(구직자, 파견근로자 포함)

고객(민원인) | 법령상 성희롱 행위자의 범위에 포함되지 않는다.
⇒ 고객(민원인)이 성적 언동을 하여 성적 굴욕감 또는 성적 혐오감을 느꼈다고 하더라도 현행법상 성희롱으로 제재할 수 없음

다만, 사업주는 고객 등으로부터 성적 굴욕감 또는 성적 혐오감을 느낀 근로자가 고충해소를 요청할 경우 근로장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하여야 하며, 피해근로자에게 불이익한 조치를 할 수 없음(남녀고용평등법)

또한, 고객이 콜센터 근로자를 포함해 근로자에게 전화를 걸어 성희롱을 한 경우에는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」상 “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 한 사람”에 해당하여 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음

성별 | 남성, 여성 모두 직장 내 성희롱 행위자, 피해자가 될 수 있으며, 동성 간의 행위로 직장 내 성희롱이 될 수 있다. 즉 남성이 여성에게, 여성이 남성에게, 남성이 남성에게 여성이 여성에게 직장 내 성희롱을 하는 경우 법률상 직장 내 성희롱에 해당된다.

② 성희롱의 피해자

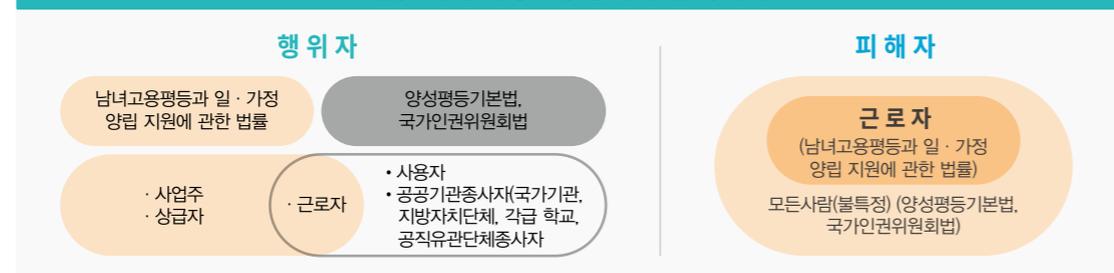
공공기관 종사자, 사용자, 근로자로부터 업무, 고용 그 밖의 관계에서 성희롱을 당한 사람

「양성평등기본법」	모든 사람(불특정)
「국가인권위원회법」	모든 사람(불특정)
「남녀고용평등법」	근로자

「남녀고용평등법」상 피해자 | ‘근로자’로 한정되며, 근로자가 아닌 피해자는 ‘직장내 성희롱’의 적용을 받지 못한다.(※ 「남녀고용평등법」 상 피해자는 고용노동부에 진정 가능)

「국가인권위원회법」상 피해자 | 근로자에 한정되지 않고 행위자인 공공기관 종사자, 사용자, 근로자로부터 업무, 고용 그 밖의 관계에서 성희롱을 당한 사람은 피해자로서 국가인권위원회(서울시 : 인권담당관)에 진정하여 구제를 받을 수 있다.

“직장 내 성희롱”의 행위자와 피해자



③ 성희롱의 발생

직장 내 성희롱은 지위를 이용하거나 업무 관련성이 있어야 함

업무 관련성 | ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 포함 (대법원 2006. 12. 21 선고 2005두13414 판결)

⇒ 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 함

사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부에서 근무시간에 성희롱이 발생한 경우뿐만 아니라 사업장 밖에서 근무시간 외에 발생한 경우에도 직장 내 성희롱으로 처벌 받을 수 있다.

출장 중인 차안, 업무와 관련이 있는 회식장소, 야유회 장소, 업무협의를 위해 불러내어 밖에서 만난 상황에서 발생한 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 이는 직장 내 성희롱에 해당된다.

④ 성희롱 행위

성희롱이 성립되기 위해서는 문제된 행동이 성적 언동에 해당하여야 함

성적 언동 | 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 언어나 행동
⇒ 상대방이 원하지 않는 행동 : 상대방이 명시적으로 거부의를 표현한 경우뿐만 아니라, 적극적으로나 소극적으로 또는 묵시적으로 거부하는 경우도 포함

- ※ 행위자의 성적 언동에 대해 직접적으로 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는 것은 아님
- ※ 행위자와 피해자 관계에서 피해자가 쉽게 거부의를 표현할 수 없었던 사정 등을 적극적으로 고려하여 판단

‘성적 언동’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 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결)

A는 수업시간에 자리에 없는 여학생에 대하여 “동거하는 것이 아니냐. 또 병원 간 거 아니냐. 애 때려 갔느냐” 는 이야기를 하였고, 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. A가 수업시간에 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. 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)

유형 | 육체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 기타 성희롱으로 분류

※「남녀고용평등법」시행규칙 제2조 및 별표 1 참조

구분	정의	성희롱 인정 사례 (판례, 결정례)
육체적 성희롱 행위	<p>상대 의사와 상관 없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위</p> <p>• 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위 • 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 • 안마나 애무를 강요하는 행위</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 허리에 손 두드리기와 함께 손으로 엉덩이를 툭툭 치는 행위 • 허리를 잡고 다리를 만지는 행위 • 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬는 행위 • 안마를 해준다며 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 밀착시키거나 엉덩이를 툭툭 치는 행위 • 가슴을 스치고 지나가는 행위 등
언어적 성희롱 행위	<p>상대 의사와 상관 없이 음란하고 상스러운 말을 하거나 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 행위</p> <p>• 음란한 농담, 음담패설 등을 하는 행위 (전화통화, 통신매체, 인터넷매체 포함) • 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 • 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 • 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 • 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “딱 붙는 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?” • “OO씨도 여잔데 미니스커트나 파인 옷 같은 것도 입고 다녀” • “술집여자같이 그런 옷차림이 뭐야?” • “아가씨 엉덩이라 탕탱하네” • “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 만져보고 싶다” • “우리는 여직원들이 많아서 여자 나오는 술집 갈 필요가 없어” • “술은 여자가 따라야 제 맛이지, OO씨가 부장님 술 좀 따라드려” • “우리 ○○씨~ 우리 이쁜이~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?”

구분	정의	성희롱 인정 사례 (판례, 결정례)
시각적 행위	<p>상대 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 행위</p> <p>• 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여 주는 행위 (문자, SNS, 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함) • 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 성기 모양으로 조각한 당근을 개수대에 담가놓은 행위 • 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 것 • 야한 사진이나 농담시리즈를 카톡, 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	<p>그 밖의 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동</p>	<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 • 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위 등

※ 위의 예시는 대표적인 성희롱 행위의 예시이므로, 위에서 예시된 행위가 아닌 행위들도 성희롱에 해당할 수 있다는 점에 유의 (예 : 귀나 볼을 만지는 행위, 악수를 하면서 손가락으로 상대의 손바닥을 긁는 행위 등)

⑤ 성희롱의 피해

성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것

성적 굴욕감 또는 혐오감 | 성적 언동 등으로 상대방(피해자)이 느끼는 불쾌한 감정
 ⇒ 이 감정은 행위자가 아닌 피해자의 관점을 기초로 판단되나, 성희롱이 성립하기 위해서는 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 “**객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위**”여야 함

고용상 불이익 | 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등

최근의 대법원 판결은 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 기준으로 심리·판단하여야 한다고 제시 (대법원 2018. 4. 12 선고 2017두74702 판결)

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.**

법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야 한다(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 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, 피해 사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해 사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 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.

3) 성희롱 2차 피해

① 개념

성희롱 피해자에게 조직 또는 주변인이나 행위자가 업무와 관련된 불이익을 주거나, 성희롱 사건에 대한 소문, 피해자에 대한 배척, 행위자에 대한 옹호 등으로 피해자를 괴롭히는 것

• 「남녀고용평등법」에서는 실질적으로 2차 피해의 개념을 직접적으로 명시하고 있지는 않으나, 성희롱 피해를 주장하는 근로자 및 피해자와 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에 대한 불리한 처우를 구체적으로 명시

「남녀고용평등법」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우

• 2차 피해와 관련하여 「양성평등기본법」이나 「국가인권위원회법」에서는 구체적으로 규정하고 있지는 않으나, 「여성폭력방지기본법(19.12.15. 시행)」에서는 '여성폭력', '여성폭력 피해자', '2차 피해' 등에 대해 다음과 같이 규정

「여성폭력방지기본법」

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "여성폭력"이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다.
2. "여성폭력 피해자"란 여성폭력 피해를 입은 사람과 그 배우자(사실상의 혼인관계를 포함한다), 직계친족 및 형제자매를 말한다.
3. "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 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 등을 이유로 입은 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 상여금 등의 차별 지급
 - 5) 교육 또는 훈련 등 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
 - 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 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

제18조(2차 피해 방지)

- ① 국가와 지방자치단체는 2차 피해를 방지하기 위하여 2차 피해 방지지침과 업무 관련자 교육 등 필요한 대책을 마련하여야 한다.
- ② 수사기관의 장은 여성폭력 사건 담당자 등 업무 관련자를 대상으로 2차 피해 방지교육을 실시하여야 한다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 2차 피해가 발생한 경우 피해를 최소화할 수 있는 조치를 취하여야 한다.
- ④ 제2항에 따른 수사기관의 범위와 2차 피해 방지교육에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

② 2차 피해의 양상

유 형	사 례
사용자·관리자· 상담자에 의한 2차 피해	<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 • 성희롱 사건에 대한 관용적인 태도를 취하는 행위 • 행위자를 옹호하는 의견이나 행위 • 피해자와 행위자 간의 화해나 합의를 중용하는 행위 • 사건 조사에 협력한 직원, 고충상담원 등 사건 처리를 조력하는 사람에 대한 불이익 조치
행위자에 의한 2차 피해	<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 구성원들을 통해 피해자를 고립시키거나 고용상의 불이익을 야기하는 행위 • 피해자 또는 피해자 가족이 원치 않는데 연락하거나 찾아가서 합의를 요구하는 행위
동료 등 조직 구성원에 의한 2차 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자의 신원이나 사건 내용을 주변에 알리거나 SNS에 유폐하는 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 중용하는 행위 • 행위자를 지지하는 여론을 조성하는 행위 • 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위

③ 2차 피해 예방 및 대응

기관장 역할 | 성희롱 성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방과 2차 피해 발생시 조치해야할 의무가 있다

조치 | 사건을 은폐하거나 피해자에게 불이익 조치에 해당하는 추가 피해(2차 피해)가 발생한 경우, 관련자는 행위자에 준하여 징계하고, 적절한 조치 또는 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다.

「서울시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」

제4조(시장의 책무) ① 서울특별시장이(이하 '시장'이라 한다)은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시
 2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 및 운영(2차 피해 포함)
 3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련, 처리절차에 대한 고지(2차 피해 포함)
 4. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방과 2차 피해 발생 시 조치
 5. 성희롱·성폭력 및 2차 피해를 주는 행위자에 대한 징계 등 제재 조치 마련
 6. 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자 무관용 원칙 천명
 7. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
 8. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
 9. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② 시장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치에 관한 연간 추진계획을 수립하여야 한다.
- ③ 시장은 구성원이 아닌 외부전문가 등이 성희롱·성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다 고 판단되면 지체 없이 조사 또는 고충심의의 관련 업무에서 배제하여야 한다.

제5조(상급자의 책무)

- ① 피해자보다 높은 직급과 직위에서 피해자의 업무 및 노동조건에 영향을 줄 수 있는 재(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. 구성원들의 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.

제6조(구성원의 책무)

구성원(행위자 본인을 포함한다)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 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. 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
6. 정당한 이유없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위
7. 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위
8. 그 밖에 이에 준하는 행위

제14조(징계 등)

- ③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 제3조제3호 다목의 불이익 조치에 해당 하는 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계할 수 있으며, 제12조제2항에 따른 적절한 조치 또는 제12조제4항에 따른 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다.

2. 성폭력

1) 성폭력의 개념

폭행, 협박, 위계, 위력 등을 사용하여 상대방의 성적 자기결정권을 침해하는 강간, 유사강간, 강제추행, 업무상 위계, 위력 등에 의한 추행 등과 상대방의 의사에 반하여 이루어지는 카메라 등 이용촬영, 허위 영상물 배포 등을 말함.

근거법률 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(약칭:성폭력처벌법)」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(약칭:성폭력방지법)」, 「아동·청소년 성보호에 관한 법률(약칭:청소년성보호법)」 등

※ 성희롱과 성폭력 행위가 법률상 구분이 되어 있으나 강간과 강제추행 등 성폭력범죄가 육체적 성희롱에 해당될 수도 있음.

2) 성폭력의 주요 유형

범죄유형	성립요건(침해방식)
강간 (형법 제297조)	폭행 또는 협박으로 상대방의 동의 없이 강제적으로 성적 교섭(성기 삽입)을 하는 행동 ※ 폭행, 협박은 상대방이 반항할 수 없거나 곤란할 정도의 물리적 행사를 의미
유사강간 (형법 제297조의2)	폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 구강, 항문 등 신체 (성기는 제외한다)의 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체 (성기는 제외한다)의 일부 또는 도구를 넣는 행위
강제추행 (형법 제298조)	폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 추행 (성교행위에 이르지 아니하는 비자발적 성적 접촉)하는 것※ 기습적으로 하는 경우도 범죄 성립
준강간, 준강제추행 (형법 제299조)	사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행하는 것
업무상 위력 등에 의한 간음 (형법 제303조) 업무상 위력 등에 의한 추행 (성폭력처벌법 제10조)	업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행하는 것 ※ 위계: 상대방이 알지 못함, 착각, 오인을 이용 ※ 위력: 사회적, 경제적, 정치적인 지위나 권세를 이용

범죄유형	성립요건(침해방식)
공중밀집장소에서의 추행 (성폭력처벌법 제12조)	대중교통수단, 공연·집회 장소, 그 밖에 공중이 밀집하는 장소에서 사람을 추행하는 것 ※ 폭행 또는 협박을 필요하지 않음
통신매체를 이용한 음란행위 (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 경우
카메라 등 이용촬영 (성폭력 처벌법 제14조)	카메라 등 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물 또는 복제물을 촬영대상자의 의사에 반하여 반포, 소지·구입·저장 또는 시정 등을 하는 행위
허위 영상물 등의 반포 등 (성폭력처벌법 제14조)	반포 등을 할 목적으로 사람의 얼굴·신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영·영상물 등을 대상자의 의사에 반하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집·합성·가공, 복제 등을 하거나, 이를 반포 등 하는 행위

피해자의 “성적 수치심”의 의미 관련 판결 (대법원 2020. 12. 24 선고 2019도16258 판결)

피해자가 성적 자유를 침해당했을 때 느끼는 성적 수치심은 부끄럽고 창피한 감정으로만 나타나는 것이 아니라 분노·공포·무기력·모욕감 등 다양한 형태로 나타날 수 있다. 성적 수치심의 의미를 협소하게 이해하여 부끄럽고 창피한 감정이 표출된 경우만을 보호의 대상으로 한정하는 것은 성적 피해를 당한 피해자가 느끼는 다양한 피해 감정을 소외시키고 피해자로 하여금 부끄럽고 창피한 감정을 느낄 것을 강요하는 결과가 될 수 있으므로, 피해 감정의 다양한 총위와 구체적인 범행 상황에 놓인 피해자의 처지와 관점을 고려하여 성적 수치심이 유발되었는지 여부를 신중하게 판단해야 한다.

3) 디지털 성폭력

개 념

디지털 기기 및 정보통신기술을 매개로 온·오프라인상에서 발생하는 젠더 기반 폭력으로, 동의 없이 상대의 신체를 촬영하거나 유포·유포 협박·저장·전시하는 행위 및 사이버 공간에서 타인의 성적 자율권과 인격권을 침해하는 행위

※ 디지털 성폭력은 인터넷의 공연성과 전파성으로 인해 유포 및 재유포 될 가능성이 크고, 인터넷에 유포된 불법촬영물은 삭제 및 회수가 거의 불가능하여 피해회복이 어렵다는 특징이 있음.

디지털 성폭력 가해 행위별 유형

유형	내용	적용법률	예시
촬영	<ul style="list-style-type: none"> 타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영 유포로 이어질 가능성이 큼 	「성폭력처벌법」 제14조 제1항	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 탈의실에 초소형 몰래카메라를 설치하여 촬영 성행위 장면을 동의 없이 촬영
제작	<ul style="list-style-type: none"> 아동·청소년 또는 아동·청소년으로 명백하게 인식될 수 있는 사람·표현물이 등장하여 성교·유사성교·자위행위 등 성적 행위를 표현하도록 하는 콘텐츠 제작 	「청소년성보호법」 제11조제1항	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 성적 촬영물 유포/재유포 촬영 시 동의 여부와 관계없이 유포 시 촬영 대상자의 동의 없이 정보통신망을 이용하여 유포/재유포 ※유포자가 직접 촬영대상자의 동의를 받고 촬영한 촬영물, 촬영대상자가 스스로 촬영한 촬영물 등과 같이 촬영 당시 촬영대상자의 의사에 반하지 않으면 각각 촬영되는 미성립하더라도 동의없이 유포시 유포되는 성립 가능 	「성폭력처벌법」 제14조제2항, 제3항, 제5항	<ul style="list-style-type: none"> 연인 등 관계에서 동의 하에 촬영한 성적인 영상물(성관계, 자위, 누드 등)을 동의 없이 유포 몰래카메라 등 동의 없이 촬영한 성적인 영상물을 유포
합성·편집	<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 	「성폭력처벌법」 제14조의2	<ul style="list-style-type: none"> 딥페이크, 지인음목 등
		「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」(이하 “정보통신망법”이라함) 제44조의7 제1항 제1호	<ul style="list-style-type: none"> 불법촬영물이거나 불법유포물인 사실을 모른 경우라도 정보통신망을 이용하여 성적 촬영물 유포시 음란물유포로서 처벌 주로 금전적 수익을 목적으로 대량으로 다운 및 업로드 하여 유포

유형	내용	적용법률	예시
성적 촬영물 이용 협박·강요	<ul style="list-style-type: none"> 괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하겠다고 협박 성적 촬영물을 이용한 협박으로 상대방에게 의무없는 일을 하도록 강요 	「성폭력처벌법」 제14조의3 「형법」제283조, 제324조	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 불법촬영물·편집물, 아동청소년성착취물의 판매·유통, 유포 방조 및 협력 아동·청소년성착취물 혹은 피해자 의사에 반하여 촬영·유포된 성적 촬영물을 소지·구입·저장·시청 등의 방식으로 소비 	「정보통신망법」 제42조, 제44조의7 「전기통신사업법」 제22조의3, 제22조의5, 제22조의6, 제92조, 제104조 「성폭력처벌법」 제14조제4항 「청소년성보호법」 제11조제2항·제3항·제5항	<ul style="list-style-type: none"> 인터넷서비스제공사업자에게 적용 (Internet service provider : ISP) 불법촬영물 및 아동·청소년성착취물 판매·유통 및 유포 방조 처벌 불법촬영물등 삭제·접속차단 등 유통 방지에 필요한 조치 의무 위반
디지털 공간 내 성적 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> 디지털 공간에서 성적으로 괴롭히는 행위 	「성폭력처벌법」 제13조 「정보통신망법」 제70조 「형법」제307조 「형법」제311조	<ul style="list-style-type: none"> 원하지 않는 성적 언어희롱과 음담패설 및 이미지 전송 게임 내 성희롱 단톡방 내 성희롱

디지털 성범죄 피해 지원

디지털성범죄 피해지원센터	<ul style="list-style-type: none"> 전화접수·온라인 상담 게시판을 통해 상담 및 삭제지원 신청 02-735-8994(내선 1번), https://d4u.stop.or.kr ※ 24시간 피해지원 상담서비스 제공
여성긴급전화	<ul style="list-style-type: none"> (지역번호)1366, (카카오톡)women1366 ※ 24시간 피해지원 상담서비스 제공
민간기관	<ul style="list-style-type: none"> 한국사이버성폭력대응센터
경찰청	<ul style="list-style-type: none"> 피해 사실을 입증할 증거를 수집해 신고(사이버범죄 신고·상담) https://cyberbureau.police.go.kr
방송통신심의위원회	<ul style="list-style-type: none"> 삭제 요청하는 자료를 방송심의위원회에 심의요청 http://www.kocsc.or.kr ▶ 디지털 성범죄 신고

<참고> 성희롱과 성폭력의 비교

1) 공통점

성희롱과 성폭력 모두 상대방이 원치 않는 성적 언동 등으로 성적 자기결정권을 침해하는 행위로서 법률로 금지되어 있는 행위임

2) 차이점

성폭력 | 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인이 「성폭력처벌법」과 「형법」의 적용을 받아 처벌받는다. 다른 범죄와 마찬가지로 고의성 등 범죄로서의 구성요건이 충족되어야 한다.

성희롱 | 성희롱은 형사 처벌이 아닌, 기관 내 징계 등을 통해 성희롱의 예방 및 근절을 목적으로 한다. 행위자의 고의성과 무관하게 피해자가 행위자의 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈으면 성희롱이 성립된다.

3) 유의점

- 하나의 행위가 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」상 성희롱 관련 규정과 「성폭력처벌법」 및 「형법」 등의 성폭력 관련 규정의 적용을 동시에 받을 수 있다.
- 성희롱 행위가 「성폭력처벌법」과 「형법」이 정한 범죄성립의 요건을 충족하는 경우 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인의 처벌을 목적으로 고소할 수 있다.
- 외부기관(경찰 등)에 신고한 성폭력의 범죄 성립 여부 및 행위자의 처벌 가능성은 형사절차를 통해 결정되고, 이 경우에도 사업주(기관장)는 피해자 보호 및 가해자에 대한 징계 등의 조치를 취해야 한다.

Q&A

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

성폭력처벌법 제14조 제4항에 의거 디지털 성범죄 촬영물 또는 복제물을 소지·구입·저장 또는 시청한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다. 다운로드하거나 보는 것 역시 불법 촬영, 유포와 마찬가지로 명백한 가해 행위입니다. 피해촬영물 소지·구입·저장·시청이 만연하다면 디지털 성범죄 피해자가 가장 원치 않는 ‘유포’는 근절될 수 없기 때문입니다..

Q2 촬영에 합의한 성관계 동영상도 유포되었어요, 디지털 성범죄 피해자인가요?

동의 없이 성적 촬영물이 유포되었다면 디지털 성범죄입니다. 촬영에 대한 동의는 결코 유포에 대한 동의를 포함하지 않기 때문입니다. 촬영 당시에 동의하였다더라도 사후에 의사에 반하여 유포한 경우 성폭력처벌법 제14조에 의거하여 처벌할 수 있습니다.

Q3 디지털 성범죄 피해를 입었을 때 어떻게 해야 하나요?

디지털성범죄피해자지원센터(이하 ‘디성센터’)에서 디지털 성범죄 피해 상담 및 삭제지원, 수사·법률·의료지원 연계를 제공하고 있습니다. 피해촬영물이 유포되었거나 경찰 고소를 원하시는 경우 디지털 성범죄피해자지원센터로 연락하시면 필요한 지원을 안내해드립니다.

Q4 ‘지인 능욕’, ‘단톡방 성희롱’도 디지털 성범죄인가요? 구체적으로 어떤 지원을 받을 수 있나요?

디지털 성범죄는 정보통신기술 발전에 따라 다양한 양상으로 나타나고 있습니다. 일상사진을 대상으로 신상정보 유포 및 성적 모욕이 이루어지는 소위 ‘지인 능욕’ 피해도 삭제지원을 받을 수 있습니다. 단톡방 내에서 촬영물이 유포되었다면 그 촬영물이 온라인 공간에 추가로 유포되었는지 확인하는 모니터링 지원을 받을 수 있습니다.



02

서울시 직장 내
성희롱·성폭력
사건처리 시스템

- 1. 사건처리 개요
- 2. 사건처리 세부절차

2 서울시 직장 내 성희롱 성폭력 사건처리 시스템

1. 사건처리 개요

1) 내부 신고사건 처리 절차



※사건 신고접수 시 권익보호담당관의 권익조사관과 조사담당관의 조사관이 조사협의체를 구성하여 원스톱으로 조사 진행

2) 직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 주요제도

서울시 성희롱·성폭력 고충상담 창구

- ① 상담·신고전화 ☎ 2133-1111(여), 1112(남)
- ② 온라인 상담·신고 창구 ※ 제3자 익명제보 가능
 - 행정포털 - 「e-인사마당」 - 성희롱·성폭력 신고게시판
 - 이메일 withu@seoul.go.kr

고충상담창구 주요 업무 (서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙 제8조)

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 성희롱·성폭력 사건(2차 피해 포함)에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

서울시 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 시스템

피해자 보호 및 지원

- ① (성희롱·성폭력 사건 발생 인지 즉시) 피해자와 가해자 분리
 - 가해자 직무배제, 피해자 유급휴가·재택근무 등
- ② 필요시 소속 구성원에 대한 2차 피해 예방교육 실시
- ③ 2차 피해 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계 등의 조치
 - 2차 피해를 인지할 경우, 2차 피해 확산 방지를 위해 경고 공문 발송
 - 지속적인 2차 피해가 발생할 경우, 1차 사건에 준하여 직권으로 조사 진행
- ④ 2차 피해 방지를 위한 피해자에 대한 모니터링
 - 사건 처리 이후 1년간 피해자의 안전한 근무환경 조성을 위한 지속적인 지지와 근무조건 확인
 - 행정포털 자유게시판에 대한 수시 모니터링 실시
 - 행위자 옹호 및 피해자 비난 글이 게시될 경우에 경고 등의 조치
 - ※ 관련 규정 : 「지방공무원 임용령」75조의2(성폭력범죄·성희롱 상담 및 피해자 보호 조치 등), 「서울시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」제12조(피해자 보호 및 비밀유지), 제14조(징계 등)
- ⑤ 2차 피해 인식 및 조직문화 개선을 위한 직원교육 강화
 - 전 직원 대상 2차 피해 관련 교육 및 가해자 교육에 2차 피해 예방교육 포함
 - 2차 피해의 정의와 유형, 인지 시 행동요령, 발생시 신고 및 처리절차, 징계기준 등

[심리상담 및 의료지원]

1) 힐링센터 '쉼표' : 심리상담

- ① 방문(위치 : 본청 지하2층, 서소문청사 1동 1층) 또는 전화(☎2133-1161)
- ② 쉼표 홈페이지(www.쉼표.net)
- ③ 메일 : rest@seoul.go.kr
 - 총 8회 상담 가능(1회당 50분), 상담후 상담확인서 발급
 - 전문 치료 필요시 1인 연100만원 지원

[지정클리닉 현황 : 5개소]

신청문의 : 인력개발과 ☎ 2133-5784

지정기관명	주소	연락처
강북삼성병원	서울 종로구 새문안로 29 강북삼성병원	2001-2866(원무과)
서울특별시 보라매병원	서울 동작구 보라매로5길 20	1577-0075
서울특별시 동부 병원	서울 동대문구 무학로 124	920-9114
서울특별시 의료원	서울 중랑구 신내로 156	2276-7000
서울특별시 은평병원	서울 은평구 백련산로 90	300-8114

- 진료방법 : '공무원증' 지참후 내담자 직접 예약 방문
- 진료비 처리
 - ① 내담자가 진료비 선지불 후 힐링센터 쉽표에 진료비 신청서, 의료비 영수증, 개인통장 사본 제출(메일 rest@seoul.go.kr)
 - ② 본인 계좌로 입금
 - ☞ 신청문의 : 힐링센터 쉽표(2133-1170)

2) 전문 의료기관 및 심리상담 기관

- 지원대상 : 전문 의료기관 또는 심리상담 기관
 - ① 의료기관(「의료법」제33조제2항에 규정되어 있는 의료기관)의 정신건강의학과
 - ② 지정 클리닉 외 의료기관 부설 클리닉
 - ③ 정신건강의학, 심리학, 상담심리학을 전공하고 박사학위를 취득한 자 또는 전문의 자격을 가진 자가 운영하는 심리상담기관
 - ④ 박사학위 수료자 또는 상담경력 7년 이상인자가 운영하는 심리상담기관
- 진료방법 : 내담자 예약 후 방문
- 진료비 지원 : 1인 연간 100만원까지
- 진료비 처리 : 내담자가 진료비 선지불 후 “권익조사관”에게 진료비 청구 구비서류 제출(이메일 withu@seoul.go.kr)

[진료비 청구 구비서류]

- 진료비 지원신청서 • 진료비 영수증 • 본인명의 통장사본

※ 진료비 지원 청구는 진료 받은 당해 연도를 넘길 수 없음
 ※ 자치구, 투자출연기관, 민간위탁기관은 기관 자체 예산으로 피해자 지원

[무료 법률상담]

- 1) 지원기관
 - 대한법률구조공단 • 한국성폭력위기센터 • 대한변협법률구조재단
- 2) 지원내용
 - 민사·가사 소송대리 : 변호사에 의해 소송대리
 - 형사소송지원 : 무료변호, 수사의뢰, 수사기관 사건조사 동행, 고소대리 등
 - 법률상담 : 면접, 전화, 사이버, 출장, 서신상담 등

행위자 조치사항 (성희롱·성폭력 인사조치 강화대책, '21.10.18)

① 성희롱·성폭력 행위자 인사 조치

- 인사상 불이익 및 후생복지 혜택 등 배제
 - 신고접수 시 사실관계가 명확한 경우 행위자에 대해 즉시 직무배제 또는 직위해제
 - 중대한 성범죄 가해자일 경우 '원스트라이크 아웃(해임·파면)' 적용
- 업무상 위력 등에 의한 성폭력 범죄 및 고의성 정도 등에 따른 중징계 조치 기준적용, 처벌 강화
- 5급 이상 관리자 불이익 조치 강화
 - 4급 이상 관리자는 중징계 처분시 사실상 퇴직시까지 승진배제
 - 5급 팀장 중징계 처분 이후 3년간 무보직 담당사무관으로 근무 후 보직부여
 - 근무성적평정 최대 5년간 최하위(양) 평정 부여
 - 성과상여금(성과연봉) 최대 5년간 미지급(C)등급 부여
 - 성범죄 행위자에 대한 상훈에 의한 징계감경 배제 (「지방공무원 징계규칙」제5조 제2항)
 - 교육훈련(국내·외 파견 등) 및 각종 후생복지 혜택 배제
- 가해자 재발방지 의무교육 이수
 - 행위자는 교육통보 받은 날로부터 30일 이내에 신속히 이수하도록 관리
 - ※ 교육내용 : 인권감수성 및 성역할 고정관념 점검, 성적 자기결정권에 대한 이해, 재발방지를 위한 계획 수립, 피해자에 대한 공감 등(약 10회기, 1회기당 1시간~1시간30분)

② 관리자(부서 책임자)에 대한 연대책임 확대

- 대상 확대 : 부서장 → 부서장, 실·본부·국장
 - 부서 내 직원간의 성희롱·성폭력 사건 : 부서장(4급 또는 5급)
 - 부서장이 포함된 성희롱·성폭력 사건 : 실·본부·국장
- 관리자 책임 미이행시 조치
 - 성과 평가시 감점조치, 성과연봉 등급 1단계 하향, 인권교육 의무이수



3) 서울시 산하기관 사건처리 절차

서울시 산하기관

- 서울시 산하기관의 범위
 - ① 투자 또는 출자출연 기관
 - ② 시의 사무위탁기관
 - ③ 시의 지원을 받는 사회복지시설
- 산하기관 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 사건처리 절차에 따라 사건을 처리한다.
- 다만, 아래에 해당하는 경우 서울시로 즉시 사건을 이첩하여 조사·처리한다.
 - ① 성희롱·성폭력 행위자가 각 기관의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우
 - ② 피해자가 사건의 접수 또는 조사 등을 서울시에서 처리하기 원하는 경우
 - ③ 해당기관이 자체적인 성희롱·성폭력 사건 처리 역량을 갖추지 못한 경우

※ 사건을 이첩하는 경우 당사자의 동의를 얻은 후, 서울시 「인권담당관」에 절차 확인하여 공문으로 이첩한다.



자치구

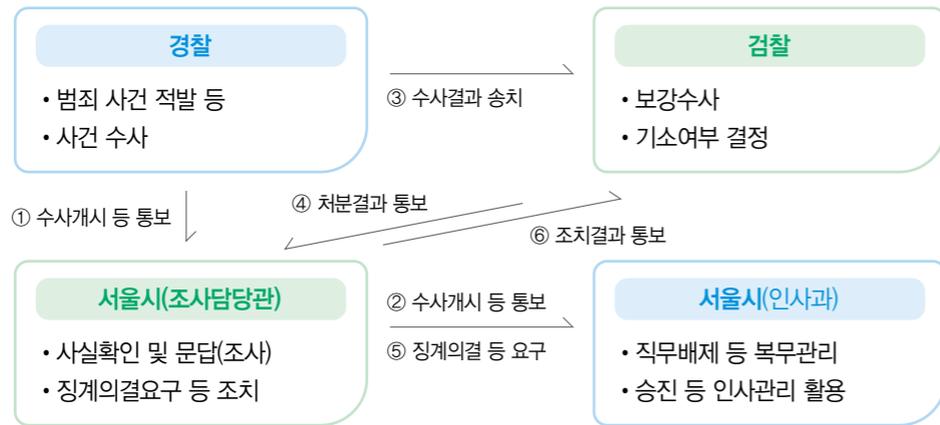
- 자치구 성희롱·성폭력 사건은 당해 기관에서 접수·조사하여 처리함이 원칙이며, 구청장이 조사 의뢰하는 경우 서울시 「서울시 인권 기본 조례 및 시행규칙」의 절차에 따라 '서울시 인권담당관'에서 사건을 처리한다.

서울시 성희롱·성폭력 사건 신고 구분

구분	권익보호담당관	인권담당관
조사대상	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 성희롱·성폭력 사건 - 가해자·피해자 모두 서울시 소속 공무원 또는 공무원직 직원 기타 서울시 본청 및 사업소에서 직접 고용한 지원인력 	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 성희롱·성폭력 사건을 제외한 서울시 관련 성희롱·성폭력 사건 - 가해자 또는 피해자 어느 한쪽이 서울시 소속 공무원 또는 공무원직 직원, 기타 서울시 본청 및 사업소에서 직접 고용한 지원인력 • 투자출연기관 • 민간위탁기관 • 시의 지원을 받는 각종 복지시설 • 자치구(시 위임사무 및 구청장의뢰에 한함)
상담	방문	<ul style="list-style-type: none"> • 신청사 9층 권익보호담당관 • 신청사 2층 인권담당관
	전화	<ul style="list-style-type: none"> • 02-2133-1111(여), 1112(남) • 02-2133-6378
	email	<ul style="list-style-type: none"> • withu@seoul.go.kr • sangdam@seoul.go.kr
	신고게시판	<ul style="list-style-type: none"> • 행정포털 e-인사마당 → 성희롱·성폭력 신고게시판 • 서울시 홈페이지의 "응답소" 메인화면에서 "인권침해 구제신청" → "신청하기" 클릭
적용일자	<ul style="list-style-type: none"> • 2021. 4. 13일 부터 	

4) 외부기관(경찰 등) 신고 사건처리 절차

- 외부기관에 신고 된 사건은 경찰 등에서 조사가 진행되며, 수사개시 또는 수사결과가 시에 통보되면 이에 따라 인사조치, 징계 등을 조치한다.
- 업무처리 흐름도



- ☞ 공무원이 사법기관 또는 감사원 등 외부기관으로부터 수사·조사를 받거나 구금이 되었을 경우 본인 또는 소속 부서장은 지체없이 행동강령총책임관(감사위원장)에게 보고하여야 한다. (『서울시 공무원 행동강령』 제31조 제6항)
- ☞ 외부 수사기관에 신고된 서울시 직원간 성희롱·성폭력 사건의 경우에도 피해자가 요청하는 경우 내부조사를 병행할 수 있다. (『서울시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙』 제11조 제10항)

- 외부 기관을 통한 성희롱 대응
 - 1) 성희롱 피해자는 기관 내 해결뿐 아니라 아래와 같은 외부 기관을 통해 성희롱 피해를 구제받을 수 있다.
 - 2) 외부기관을 통한 구제과정에서도 기관 내 고충처리절차와 마찬가지로 “피해자에 대한 2차 피해예방을 위한 조치”, “사건 처리과정에서의 피해자 지원” 등 필요한 조치를 취할 수 있다.
 - 3) 피해자 등이 외부기관의 수사와 구제를 요청하기에 앞서 현장보존, CCTV 기록 등 증거 수집과 관련하여 기관의 도움을 요청하는 경우, 이에 조력하는 것이 바람직하다.
 - 4) 기관장은 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 피해자 등의 동의를 받아 외부 기관의 수사를 요청할 수 있다.

국가인권위원회

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 직접 방문하거나 전화(1331), 이메일, 인터넷, 우편 등으로 할 수 있습니다. 진정이 접수되면 조사관이 진정인, 피해자, 피진정인 또는 관계인에 대해 조사를 착수하여 조사결과보고서를 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 소속기관의 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.

지방노동위원회

공직유관단체의 종사자를 비롯하여 공무원 신분이 아닌 공공기관의 종사자 및 근로자(피해 당사자와 제3자)는 사업주 의 성희롱 사건조사 의무행위자에 대한 조치의무, 피해자에 대한 보호의무, 비밀누설 금지의무, 피해자에 대한 불리한 처우금지 의무 위반 행위에 대해 진정할 수 있고, 사업주가 성희롱 피해자에 대한 부당한 징계나 배치전환 등의 인사상의 조치를 한 경우에는 고소, 고발 등을 통해 구제를 받을 수 있습니다. 신청은 사업장 소재지를 관할하는 지방고용노동지청에 제기할 수 있고, 문서, 우편, 구두, 온라인으로 가능합니다. 신고 사건이 접수되면 근로감독관은 사용자(피신고인)에게 통보하고 사실조사를 진행합니다. 조사결과 법령 위반 사실이 확인되면 시정지시를 하고 시정 완료되면 재발방지를 위해 경고 조치 후 행정 종결합니다. 시정 기한 내 사용자가 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 직접 처벌할 수 없습니다. 피해자는 성희롱 행위자 및 사업주에 대해 민사상 손해배상을 청구하는 방법이 유일 합니다. 피해자는 성희롱 피해에 대해 성희롱을 직접 행한 행위자는 물론이고 일정한 경우 행위자의 사업 주에게도 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) ① 타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상 고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다. ② 법원은 전항의 손해배상을 정기금채무로 지급할 것을 명할 수 있고 그 이행을 확보하기 위하여 상당한 담보의 제공을 명할 수 있다.
- ※ 「민법」 제756조(사용자의 배상책임) ①타인을 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. ②사용자에 갈음하여 그 사무를 감독하는 자도 전항의 책임이 있다. ③ 전 2항의 경우에 사용자 또는 감독자는 피용자에 대하여 구상권을 행사할 수 있다.

고소, 고발

사업주가 성희롱 관련 신고자, 피해자에 대해 해고 기타 불리한 처우(「남녀고용평등법」 제14조제6항)를 한 사업주를 상대로 고용노동부 뿐 아니라 검찰에 직접 고소, 고발 할 수 있습니다. 공소시효는 5년입니다. 한편, 성희롱이 「형법」, 「성폭력처벌법」 등 관련 법률에 위반되는 경우에는 수사기관에 고소, 고발할 수 있습니다.

「서울시 성차별·성희롱 근절 특별대책」 주요내용

(행정제1부시장 방침 제283호, 2020.12.15.)

분야	주요 추진과제
<p>피해자 중심으로 성희롱·성폭력 사건 처리 절차 재구성</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 직장내 성희롱·성폭력 사건 처리절차 일원화 - 신고접수부터 조사, 심의, 피해자 보호까지 여성가족정책실(권익보호담당관)로 일원화 ② 단체장 성희롱·성폭력 사건 처리 별도 절차 마련 - 단체장이 행위자일 경우 사건인지 즉시 여성가족부에 통지 ③ 2차 피해 고충처리절차 및 예방교육 강화 - 2차 피해 정의, 신고절차 및 처리방안 규정 명확화 ④ 고충상담창구 접근성 개선 및 피해자 조력 강화 - 본청 및 사업소 고충상담원 역할 정비 및 교육 강화 ⑤ 외부신고 사건 처리절차 개선 - 피해자가 외부 수사기관에 신고할 시에도 피해자가 원할 경우, 내부조사 절차 진행 ⑥ 직장 내 성희롱·성폭력 처리결과 공개 - 사례, 징계, 처리결과 등을 직원들에게 반기별 공개
<p>성평등 조직문화 개선을 위한 인프라 구축</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⑦ 세대별·성별 인식격차 해소를 위한 소통 창구 제도화 - 서울시 직원 성평등문화 혁신위원회 상설 운영 ⑧ 성평등 노동환경 조성을 위한 비서실 기능·구조 개선 - 시장 비서실 근무직원 희망전보 절차 도입 및 선발기준 마련, 업무지침 마련 등 ⑨ 조직진단 및 성평등 문화 조성 캠페인 추진 - 조직문화 성인지 감수성 진단 및 컨설팅 실시, 캠페인 등
<p>성희롱·성폭력 예방 및 성인지 교육 강화</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⑩ 성인지 감수성 제고를 위한 고위직 특별교육 실시 - 고위관리자 교육 이수현황 공시제 시행, 4급 이상 관리자맞춤형 특별교육 실시 ⑪ 교육내용 다변화 및 대상별 맞춤형 교육 확대 - 임기제·별정직 공무원 등에 대한 별도 관리 강화

피해자 지원 관련 제도·기관

- ① 해바라기센터에서 24시간 상담, 신속한 증거채취 및 응급의료지원, 피해자 조사, 형사절차에 대한 정보제공 등 법률자문을 받을 수 있습니다.
 - ② 여성긴급전화 1366센터(☎1366)를 통해 24시간 언제든지 상담 및 각 지역의 쉼터·병원·법률기관·정부 기관으로 연계 받을 수 있습니다.
 - ③ 성폭력상담소에서 상담 후 심리치유 및 의료·법률 지원 받을 수 있습니다.
 - ④ 카메라 등 이용·불법 촬영에 의한 동영상·사진 등이 온라인에 유포된 경우 방송통신심의위원회(☎1377)에 삭제·차단을 요청할 수 있고, 디지털 성범죄 피해자 지원센터(☎02-735-8994)를 통해 상담(평일 10:00~17:00) 및 삭제·소송지원을 받을 수 있습니다.
- ※ 외부기관 신고 사건 피해자도 서울시에서 지원하고 있는 의료·상담·법률 지원을 동일하게 받을 수 있습니다.

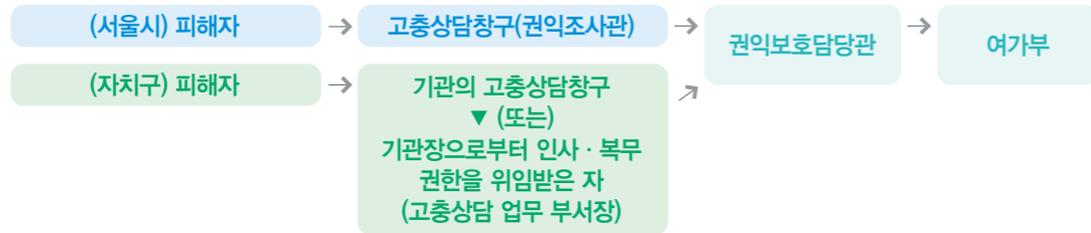
성폭력 상담소 현황

연번	시설명	소재지	전화번호
1	한국성폭력상담소	마포구	338-2890
2	한국여성민우회성폭력상담소	마포구	739-8858
3	탁틴내일청소년성폭력상담소	종로구	338-7480
4	천주교성폭력상담소	동작구	825-1272~3
5	한국성폭력위기센터	강남구	883-9285
6	벤엘케어상담소	금천구	896-0408
7	이레성폭력상담소	관악구	3281-1366
8	가족과성건강 아동청소년상담소	구로구	070-8128-1366
9	서초성폭력상담소	서초구	599-7606
10	북한이탈여성 성폭력피해상담소	양천구	2655-1365
11	꿈과희망상담센터	동작구	832-1366
12	꿈터성폭력상담소	영등포	6083-4971
13	서울여성장애인성폭력상담소	영등포	3675-4465
14	장애여성성폭력상담소	강동구	441-2384
15	꿈누리여성장애인상담소	중랑구	902-3356
16	한사회장애인성폭력상담센터	강서구	2658-1366

※ 성폭력 상담소에서는 무료로 심리상담을 받을 수 있습니다.

5) 지방자치단체장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건 처리 절차

- 피해자가 기관 내 고충상담창구에 신고하는 경우



- 피해자가 여성가족부에 신고하는 경우



1) 지방자치단체장 등 선출직 기관장

- 선출직 기관장의 정의

- 선출직 기관장 : 선거로 취임하는 공무원으로, 주민의 선거에 따라 선출되는 지방자치단체의 장과 교육감
- 지방자치단체의 장 : 특별시·광역시·특별자치시의 시장, 도·특별자치도의 도지사와의 시장, 군의 군수, 자치구의 구청장(「지방자치법」 제93조)

2) 성희롱·성폭력 사건처리 절차

- 사건조사

- 기관장이 사건의 행위자인 경우 기관 내에서 사건 조사, 피해자 보호조치, 성희롱 여부의 판정, 징계 양정 등 사건처리가 어려움.

'성희롱·성폭력 예방지침 표준안'(여성가족부)은 성희롱·성폭력 행위자가 기관장일 경우에는 상급기관으로 사건을 이관하여 처리하도록 권고하고 있음.

공직유관단체 관련 법률	비위행위자에 대한 조치 권한
지방공기업법, 지방자치단체의 출연 기관의 운영에 관한 법률	자치단체장

- 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건은 수사기관, 국가인권위원회 등을 활용한 수사, 조사가 이루어져야 함.
 - 수사기관, 국가인권위원회 등을 통한 사건처리 및 기관에서는 기관 내 2차 피해 발생 예방, 피해자 보호 등을 위한 조치들이 기관장 개입없이 고충처리업무 담당부서장의 전결로 즉각 시행
 - 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건의 피해자는 기관내에서 매우 취약한 위치에 놓이게 되므로, 피해자 보호와 2차 피해 방지를 위한 즉각적인 조치 시행

3) 사건 처리 : 기관 내 고충상담창구와 여성가족부 '기관장 사건신고 전담창구'

■ 상담 및 신고

(여성가족부 신고) 여성가족부 '공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터'
- "기관장 사건신고 창구"
(<http://www.mogef.go.kr/msv/metooReport.do>)

(기관내 신고) 기관 내 고충상담창구(고충상담원, 사이버신고센터, 모바일신고센터)

- 사건 발생기관에서는 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체없이 여성가족부에 통보하여야 함.
- 고충상담원은 상담 및 신고내용 등을 상담일지에 기록하며, 필요시 피해자의 의사를 확인하여 상담 및 신고내용을 녹음할 수 있음. 신고내용은 기관장 측에 전달되지 않도록 하고 기관장으로부터 인사·복무 등에 관한 권한을 위임 받은 자로 제한하여 보고 함.
 - (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 원할 경우) 고충상담원(권익조사관)은 여성가족 실장에게 기관장에 의한 성희롱·성폭력사건 신고 상황 보고 및 여성가족부에 통보
 - (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 명시적으로 반대할 경우) 고충상담원은 여성가족 부에 사건발생 사실을 통보해야함을 안내했음에도 피해자가 이를 명시적으로 반대했음을 상담일지에 기록하고, 피해자가 지원받을 수 있는 외부기관의 상담 및 수사·조사절차 등을 안내
- 기관에서는 고충상담원, 피해자와 피해자 조력자 등이 기관장 관련 사건 업무처리 및 사건신고 등으로 인하여 인사상 불이익 등 불리한 처우를 당하지 않도록 보호해야 함.
 - ☞ 조직 외부 기관 상담 필요시 : 한국여성인권진흥원 '성희롱·성폭력 근절 종합지원센터'
 - ☎ 02-735-7544 / 홈페이지 : <http://www.stop.or.kr>(익명으로 상담 가능)
- 조사 및 수사
 - 여성가족부에서는 사안에 따라 형사사법 절차가 필요한 경우와 형사처벌 사안이 아닌 경우를 판단하여 경찰과 국가인권위원회에 통보함.

- (조사) 국가인권위원회에서 조사가 필요하다고 판단될 경우 피해자와 협의하여 관련 절차 진행
- (수사) 경찰에서의 수사가 필요하다고 판단될 경우 피해자와 협의하여 관련 절차 진행

■ 피해자 보호·지원

- 피해자 보호 및 지원을 위해 심리 치료, 의료 지원, 사건 조사 및 수사에 필요한 법률 등 지원 : 성폭력 상담소, 해바라기센터 등

《한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터》

피해자 보호·지원기관들과 협의하여 피해자 보호 지원을 위해 필요한 자원을 연계하는 등 피해자 보호 및 지원 상황에 대해 모니터링 함.

- 기관내 고충상담원(고충상담 업무 부서장 포함)은 사건을 인지하면 신속히 피해자 보호 및 2차 피해 방지 조치를 실시해야 함.
 - 기관장이 사건의 행위자인 경우, 고충상담 업무 부서장(기관장으로부터 인사·복무에 관한 권한을 위임 받은자)의 전결로 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위한 조치를 즉시 실시

※ 피해자의 의사를 확인하여 행위자와의 업무, 공간 분리, 유급휴가 등 피해자 보호 및 사건 관련 소문유포, 사건은폐 등의 2차 피해행위 방지 조치 등을 시행함.

- 사건발생기관은 사건발생 사실을 안 날(고충상담원 접수, 여성가족부의 통보, 수사기관의 수사개시 통보 등)부터 7일 이내에 성희롱·성폭력 심의위원회를 개최하여 신속한 피해자 보호 및 재발방지대책을 논의함.

■ 현장점검

- 여성가족부에서는 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건이 발생한 기관에 후속조치 필요사항 통보 및 피해자 보호 및 권리구제 등을 위한 현장점검(필요시 조직문화진단) 실시
 - 성인지적 관점에서 기관 내부의 성희롱·성폭력방지시스템 구축을 통한 피해자 지원체계 강화, 해당기관의 내부규정 미비점 보완, 예방교육의 실효성 제고, 피해자 보호조치 등을 컨설팅하며, 재발방지를 위한 개선방안 권고

■ 재발방지대책 수립·제출

- 사건 발생기관 : 여성가족부 현장점검 시정, 보완 요청사항과 자체 고충심의회위원회 결과 등을 반영한 재발방지대책 수립

《재발방지대책》

- 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·성폭력 사건 재발방지를 위하여 필요한 사항 등 포함.
 - 자체 고충심의회위원회(사건 발생사실을 안 날부터 7일 이내 개최)에서 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위해 논의한 결과와 여성가족부의 현장점검 등을 통해 제안된 재발방지 개선방안 포함

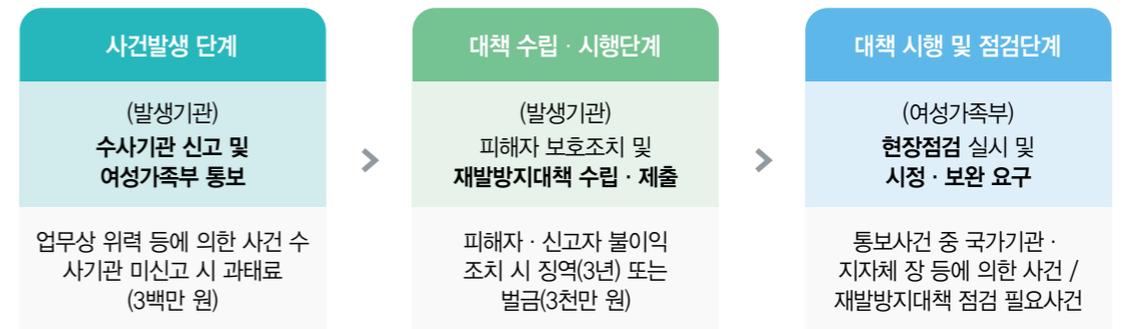
- 재발방지대책은 해당기관에서 사건발생 사실을 안 날부터 3개월 이내에 수립후 여성가족부에 제출

※ 관련법률 개정 주요내용

- ① 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조의4(‘21.7.13. 시행)
- ② 「양성평등기본법」 제31조의2(‘21.10.21. 시행)

성폭력방지법	성폭력방지법 시행령
<ul style="list-style-type: none"> · 국가기관 등의 장은 성폭력 사건 발생 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대가 없으면 여성가족부에 즉시 통보, 해당 사실을 안 날부터 3개월 내 재발방지대책 제출 (제5조의4) *기관 내에서 발생하는 모든 성폭력 사건 통보 	<ul style="list-style-type: none"> · 재발방지대책에 △사건처리경과 및 조치, △성폭력 예방 조치 및 예방교육 개선관련, △피해자 불이익 조치 금지 및 보호조치 방안 마련, △기타 재발방지를 위해 필요한 사건 등 포함하여 제출(제2조의3)
<ul style="list-style-type: none"> · 피해자 또는 신고자에 대한 불이익조치 금지(제8조) 및 위반시 처벌(제36조) 	
<ul style="list-style-type: none"> · 위력 등에 의한 성폭력 사건 발생시 피해자의 명시적인 반대가 없으면 수사기관 즉시 신고 (제9조) 및 위반시 과태료 부과(제38조) *(대상기관) 국가기관, 지자체, 공직유관단체 	

성폭력 사건 처리체계



2. 사건처리 세부절차

1) 사건의 신고, 상담신청, 인지



세부설명

▶ 신고, 상담신청

- 성희롱·성폭력 고충사건의 처리를 원하는 피해자, 대리인, 제3자 등 누구나 권익보호담당관의 고충상담원(권익조사관)에게 전화, 온라인, 서면, 방문 등으로 상담 신청, 신고, 제보를 할 수 있다.
 - [신고]** 사업소 등 기관의 고충상담원은 피해자 등이 상담 과정에서 신고를 통한 공식적인 사건처리 절차를 원할 경우 또는 상담 과정 없이 신고를 요청하는 경우에는 신청서를 작성하도록 하여 신고를 접수하고, 권익조사관에게 조사를 의뢰한다. 다만, 성희롱·성폭력 신고게시판 또는 고충상담창구 이메일을 통하여 접수된 신고 건은 별도의 절차 없이 그 자체로 신고가 접수된 것으로 본다.
- ※ 신고인이 문서 작성이나 컴퓨터 사용이 불가능한 상황이라면 구술로 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존한다.

⇒ 제3자가 신고를 한 경우에는 제3자에 대한 상담을 먼저 진행하여 성희롱 사건을 대략적으로 파악한 후에 피해자 상담을 진행하도록 한다.

▶ 인지·직권조사

- 조직 내 성희롱 사건에 대한 소문, SNS, 익명실태조사 등을 통해 사건을 인지하게 되면, 행위자는 지목되어 있으나 피해자가 누군지 알 수 없는 경우가 있다.
- 기관에서는 SNS나 조직 내 게시판 등을 활용하여 기관의 사건 처리 의지를 구성원들에게 표명함으로써 피해자 혹은 신고인이 용기를 내어 직접 고충 신고를 할 수 있도록 조직문화를 조성하는 것이 필요하다.
- [직권조사]** 권익조사관은 성희롱·성폭력 조사 신청이 없는 경우에도 조직 내 위계에 의한 경우 등 그 내용이 중대하다고 인정할 경우 직권으로 조사할 수 있다.
(서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙 제11조, 2021.10.28.시행)

▶ 사건발생 통보

- [사건발생 통보]** 국가기관 등의 장은 해당 기관에서 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 그 사실을 여성가족부장관에게 통보하여야 한다.
- [단체장 사건]** 여성가족정책실장은 성희롱·성폭력 행위자가 시장으로 지목된 경우에는 사건을 인지한 즉시 여성가족부의 ‘공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터’에 이를 알려야 한다.

▶ 조사개시

- 권익조사관은 조사 신청을 접수하면 지체없이 조사절차를 개시하고 조사기간 중 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위해 필요하다고 판단하는 경우 인사과에 행위자와 피해자의 업무·공간 분리를 위한 행위자 직무배제를 요청한다.
- ※ 피해자가 권익조사관과 상담 후 신고여부 결정하도록 안내

행위자·피해자 분리를 위한 인사조치

※ 성희롱·언어폭력 인사조치 강화방안(2018. 4. 23.)

- **목적** : 성희롱·성폭력 행위자 **직무배제**를 통한 피해자 보호 및 2차피해 예방
- **조치시기**
 - ① 사실관계가 명백한 경우 : 상담 및 신고단계부터
 - ② 사실관계 조사가 필요한 경우 : 권익조사관 조사개시 후 피해상황 확인 시
- **조치방법** : 행정국 대기근무(원칙), 즉시 **직위해제**(비위 정도가 중대할 경우)

- ▶ **【외부기관 신고 사건】** 외부기관에 신고된 성희롱·성폭력 고충사건은 경찰 등에서 조사가 진행되며, 수사개시 또는 수사결과가 시에 통보되면 이에 따라 시에서 인사조치(직무배제 또는 직위해제), 징계 등 조치한다.
 - 외부 수사기관에 신고된 서울시 공무원간 성희롱·성폭력 사건의 경우에도 피해자가 요청하는 경우 내부조사를 병행할 수 있다.

Q&A

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

성희롱 법제화 초기에는 성희롱을 비위행위로 이해하기보다는 피해자의 고충으로 이해하는 인식이 지배적이었습니다. 사회의 인식수준이 변화하면서 성희롱은 단순한 피해자의 고충이 아니라, 조직에서 금지하고 있는 비위행위이며, 성희롱 손해배상 소송에서 법원은 성희롱이 성립하면 당연히 불법행위가 있었다고 인정하고 있습니다.

그러므로 피해자가 문제를 제기하지 않아도 제3자의 신고 또는 외부경로 등을 통하여 조직이 사건을 인지하게 되면 다른 비위행위 혹은 불법행위를 인지하였을 때와 마찬가지로 조사를 실시하여야 합니다. 그러나 피해자가 조사를 원하지 않을 경우에는 조사가 개시되지 않습니다.

다만, 성희롱은 조직에 악영향을 미치는 비위행위인 동시에 그 행위의 피해자가 존재하기 때문에 피해자 상담을 우선적으로 진행하여 피해자가 성희롱에 침묵한 원인을 파악하고, 피해자가 원하는 해결 방안을 함께 모색할 필요가 있습니다.

2) 고충상담(직속기관 및 사업소)

- ▶ 고충상담은 피해자의 피해 회복을 위해 사건의 개요를 파악하고, 피해자의 요청사항을 청취·실행함으로써 피해자를 보호하는 것을 목적으로 한다. 고충상담원(고충상담자)의 지정은 「양성평등기본법」 및 같은 법 시행령에 따른 의무사항이다.

▶ 고충상담의 순서

신뢰구축 및 기초정보의 확인

- 상담과정에 신뢰를 가질 수 있도록 피해자의 고충을 충분히 경청·공감
- 비밀보호에 대한 기관의 방침 및 조치 사항, 한계 등을 설명
 - 사건 현황을 6차 원칙에 맞게 상담일지에 기록한 후 상담 일지와 상담내용의 일치 여부 확인, 이후 처리 절차에서 해당 정보가 어떻게 활용될지 안내
- ☞ 고충상담원이 확인할 사항
- ① 피해자·신고인, 행위자 인적사항
 - ② 문제 상황의 구체적 내용(6차 원칙 정리)
 - ③ 문제 상황으로 인한 피해
 - ④ 직접증거 및 정황증거 정보(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등)
 - ⑤ 문제 상황 해결방식 및 피해자와 신고인의 요구사항
 - ⑥ 조사·심의 과정에서의 보호조치에 관한 사항

피해자 및 신고인 보호조치 안내

- 피해자가 조사·심의 과정에서 다양한 조력 방식을 택할 수 있도록 전문 상담기관의 조력을 받거나 대리인을 선임할 수 있음을 알리고 관련 정보 제공
- 조사·심의 과정에서도 '업무·공간 분리, 휴가' 등 적절한 조치를 받을 수 있음을 안내하고 피해자가 원하는 보호조치를 결정할 수 있도록 지원
- 피해자, 신고인, 조력자, 대리인 등에 대해 고충상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 한 불이익 처분 금지 안내

법률상 구제제도 및 기관 내 처리절차 안내

- 국가인권위원회, 고용노동부, 사법기관 등 외부 구제기관을 통한 법률상 구제 제도에 대해 안내
- 자체 성희롱 예방지침 및 매뉴얼에 따른 기관 내 고충 처리 절차 안내

해결방안의 모색

- 충분한 시간을 갖고 상담한 후, 피해자 및 신고인과 함께 다양한 해결방안의 장·단점을 검토
- 피해자가 조사·심의 절차를 원치 않더라도, 상담을 통하여 피해자가 처리 절차의 진행을 거부하는 이유를 충분히 청취함으로써 사건이 피해자의 입장에서 처리 될 수 있도록 노력 필요

상담 전

⇒ 피해자 및 신고인 등이 편안한 분위기에서 상담하도록 상담실 등 독립된 상담공간에서 상담한다.

• 태도

1. 심리적 지지

- 1) 상담자는 피해자 편에서 피해자의 상황을 충분히 이해하고 피해자가 공정하고 적절한 조치를 통해 피해를 구제받고 직장 내 성희롱 문제를 해결할 수 있다는 태도를 보여주어야 한다. 피해자의 말을 경청하고 공감하며 격려함으로써 피해자가 심리적으로 안정될 수 있도록 도와야 한다.
- 2) 상담과정에 신뢰를 가질 수 있도록 피해자의 고충을 충분히 경청·공감한다.
- 3) 사건이 제대로 처리되도록 적극적으로 지원한다.

• 경청

상담신청인의 말이 끝날 때까지 기다려주고 충분히 들어준다.

: 말을 잘 듣고 중간에 끊지 않으며 그 내용을 이해하며 대화하기

• 공감

상담자는 상담신청인의 고통과 감정의 일부를 함께 느끼고, 상대방의 입장과 감정을 이해하는데 초점을 둔다. 상담자의 방식대로 위로하거나 해결하려고 하지 말고 상대방이 무엇을 느끼고 무엇을 원하는지 파악하려고 한다.

• 비밀유지

- 1) 상담자는 피해자의 비밀을 철저히 유지하고, 피해자에게는 상담내용의 비밀이 보장된다는 점을 확실하게 주지시킨다.
- 2) 비밀보호에 대한 기관의 방침 및 조치사항 및 한계를 설명한다.

• 상담내용에 대해 녹음해도 되는지 의사를 확인하거나 동의를 구한다.

상담 중

▶ 질문과 대답

피해자가 성희롱·성폭력 사실에 대하여 관련 맥락을 풍부하고 구체적으로 설명할 수 있도록 개방형으로 질문하고 경청한다.

1. 상담과정에서 호기심에서 비롯한 질문이나 피해자가 성적 굴욕감이나 불쾌감을 느낄 수 있는 질문을 하지 않아야 한다.
2. 고충상담원은 피해자를 심리적으로 지지하고 고충의 합리적 처리를 위하여 충분히 조력할 것이라는 신뢰를 주어야 하나, 향후 사건 처리 결과에 대한 지나친 낙관을 표하여서는 안 된다.
3. 상담내용은 이후 조사계획 등을 수립하는데 기초자료로 활용한다. 고충상담원은 ‘성희롱·성폭력 해당 여부’, ‘사실관계의 인정 가능성’, ‘이후 판정 및 처리 결과’ 등에 대하여 자의적, 단정적으로 판단하거나 표현하지 않아야 한다.
4. 충분한 시간을 갖고 상담한 후 피해자 및 신고인과 함께 다양한 해결방안의 장·단점을 검토한다.
5. 피해자가 조사, 심의 절차를 원치 않더라도, 상담을 통하여 피해자가 처리 절차의 진행을 거부하는 이유를 충분히 청취함으로써 사건이 피해자의 입장에서 처리될 수 있도록 노력한다.

▶ 정보제공

1. 기관내 고충처리 절차(권익조사관)에 대한 정확한 정보와 외부 신고기관을 안내한다.
2. 상담자는 피해자에게 최대한 구체적으로 질문하여 상황을 상세하게 파악하고, 피해자에게 필요한 객관적이며 구체적인 정보를 제공한다. 사건이 목격자가 있는지, 피해자 입장에서 진술하고 도와줄 수 있는 사람이 있는지, 기타 증거가 있는지 여부 등을 세심하게 확인한다.
3. 피해자가 궁금해 하는 것이 무엇인지 파악하되, 상담자가 정확하게 알고 있지 못한 정보는 제공하지 않는다.
4. 피해자가 조사·심의 과정에서 다양한 조력 방식을 택할 수 있도록 전문 상담기관의 조력을 받거나 대리인을 선임할 수 있도록 알리고 관련 정보를 제공한다.
5. 조사·심의 과정에서도 ‘업무공간 분리’, ‘유급휴가 등 적절한 조치를 받을 수 있음’을 안내하고 심리상담 등 피해자가 원하는 보호조치를 결정할 수 있도록 지원한다.
6. 피해자, 신고인, 조력자, 대리인 등에 대해 고충상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 한 불이익 처분 금지를 안내한다.

7. 고충상담의 내용이 성폭력 범죄에 해당할 수 있다고 판단되면, 지체없이 권익보호담당관 권익조사관에게 안내하여 피해자가 상담 후 폭넓게 사건 해결방안을 검토할 수 있도록 조력해야 한다.

▶ 상담일지

- 1) 사건현황을 6하 원칙에 맞게 상담일지를 작성한 후 상담내용의 일치 여부 확인, 이후 처리 절차에서 해당 정보가 어떻게 활용될지 안내한다.
- 2) 신청인이 사용한 단어와 표현으로 개요와 고충내용을 작성한다.
- 3) 상담일지는 피해자 및 신고자 등의 비밀 보호를 위해 상부 또는 상급자에게 보고하지 않고 고충상담원이 직접 관리한다.

※ 고충상담원이 확인할 사항

- ① 피해자, 신고인, 행위자 인적사항
- ② 사건개요 파악 : 성적인 언동이 행해진 상황의 구체적 내용(6하 원칙 정리)
 - 발생시간, 장소 및 상황, 형태유형, 사건의 반복정도(일회적, 단기간 또는계속적인지 여부) 등 (단, 왜라고 묻지 않고 어떻게, 어떤 상황이었는지 묻는다.)
 - 피해자(신고인)가 행위자에 대한 정보제공을 원치 않는 경우 강요하지 않음
 - 다른 피해자나 목격자가 있는 지 여부 등
 - (피해자가)행위자의 평소 성적 언동을 듣거나 본 사실이 있는 지 여부 등
 - 행위자의 행위에 대한 피해자의 대응(심경) 및 미대응 이유
 - 행위자의 전후 행동 파악
- ③ 문제 상황으로 인한 고충 또는 피해
 - 심리적, 신체적 측면
 - 직무상 애로사항
- ④ 직접 증거 및 정황 증거 정보
 - 목격자, 동석자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등
- ⑤ 피해자와 신고인의 요구사항 및 사건 해결방식 파악
 - 피해자 보호·구제 요청 내용
 - 행위자에 대한 조치 요청 내용
 - 2차 피해 및 재발 방지 대책
 - 해결방안 선택(상담종결, 신고접수, 외부기관 신고 등)
- ⑥ 사건접수 이후 처리과정에 대한 안내



상담 후

1. (해결방안의 선택 부여) 피해자가 선택할 수 있는 해결 방안들을 제시 한 후 피해자가 스스로 적절한 방안을 선택할 수 있도록 돕는다.
2. (조사신청 및 접수) 피해자가 사건 신청을 원할 경우 권익보호담당관 ‘권익조사관’과 상담 후 ‘조사신청서’를 접수한다. 조사신청 및 접수’나 ‘외부기관 구제 결정’의 경우에는 권익조사관 후속 절차 논의 후 결과를 기관장에게 보고하도록 한다.
3. 조정 및 중재는 외관상 ‘축소 또는 은폐’와 구분하기 어려우므로 피해자의 명시적 요청이 있는 경우에 한하여 극히 예외적으로 행해져야 한다.
4. (상담종결 처리)
 - 피해자 및 신고자 등이 상담과정에서 문제가 해결되거나 상담을 통해 상담목표를 달성했다고 판단하여 상담을 종결하겠다는 의사를 표시한 경우
 - ‘성희롱 등 피해 시 구제절차’에 관한 문의에 해당할 때
 - 1회적이거나 비교적 낮은 수위의 언어적 성희롱에 대하여 피해자 및 신고인이 처리절차와 대응방식에 의한 안내를 받고 상담기록을 남기는 것에 목적을 두는 상황
 - 피해자 상황변화에 따라 언제든지 사건 처리절차가 재개 될 수 있음(재상담)을 포함한 재발시 대처방안을 안내하고 지속적인 모니터링을 통해 피해의 지속여부를 확인한다.
5. 이후 유사사건 발생시 대처방법을 안내한다.

서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해방지 규칙

제10조(고충상담)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충 처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

1. 고충상담 시 대화법

1) 처음 상담을 하는 피해자는 성희롱·성폭력으로 인해 심리적, 정신적으로 취약해져 침착하게 객관적으로 진술하지 못한다. 성희롱·성폭력에 대한 객관적인 정보를 모르는 상태에서 도움을 얻기 위해 왔다는 점을 충분히 인지하고 공감해야 한다.

(1) 업무담당자(고충상담원이 아닌 자)가 성희롱을 인지한 경우, 안내문구

환기 성희롱 사건을 '상담'하는 것만으로 '신고'가 되지는 않습니다. 저와 나누신 내용은 '비밀보장' 되니 걱정하지 않으셔도 됩니다.

안내 저는 고충상담원은 아니므로, 성희롱 관련 사안에 대한 '상담'이나 '문의'를 원하신다면 전문가인 기관 고충상담원 또는 서울시 권익보호담당관으로 연결해드리겠습니다.

(2) 고충상담원이 피해자와 상담 시, 도입부

환기 우리 기관의 고충상담원인 저에게 연락을 주시기까지, 고민과 갈등이 많으셨을 줄로 압니다. 저와 나누신 말씀은 철저히 비밀보장이 됩니다. 저와 '상담'한다고 '신고'가 되는 것은 아니니 걱정하지 마시고, 천천히 말씀해주세요.

안내

- ① 상담만 원할 경우 : 피해자의 이야기를 경청하고, 피해자가 원하는 것에 대해 피해자의 언어로 정리
- ② 신고를 원할 경우 : 신고 후 사건이 처리되는 절차에 대해 상세히 안내 후, 서울시 권익보호담당관과 연결

2) 피해자가 하는 말을 경청하고 닫힌 질문이 아니라 열린 질문을 해야 한다.

닫는 질문	열린 질문
“그리고 그 사람이 만졌나요?”	“그리고 나서 무슨 일이 일어났어요?”
“그래서 하지 말라고 하셨나요?”	“그에 대해 본인은 무슨 말이나 행동을 하셨나요?”
“그래서 기분이 나빴어요?”	“그런 행동에 대해 어떻게 느끼셨나요?”

3) 경청과 공감을 위해서는 “네. 그렇군요”라고만 하는 것이 아니라 “지금 하신 말씀이 이런 뜻인가요?”라고 객관적인 언어로 확인한다.

2. 부서장이 고충 상담을 요청받은 경우 대응방법

1) 피해자가 고충상담원이나 권익보호담당관의 상담 또는 신고 이전에 부서장에게 면담을 요청하는 경우, 사건에 대하여 판단하거나 행위자와 피해자 사이를 조정하려 하지 말고 **피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 서울시 내부의 고충처리절차 등에 대해 필요한 정보를 전달한다.**

- ✓ 면담은 피해자가 원하는 경우에만 진행하는 것이 원칙임
- ✓ 피해자에게 직장생활에 어려운 점이 있는지 물어보고, 도움이 필요하면 언제든지 도와주겠다는 메시지를 전달
- ✓ 피해자가 원치 않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀을 지켜야 함
- ✓ 면담과정에서 행위자를 옹호하거나 행위자의 입장을 대변하는 것과 같은 표현은 하면 안 됨
- ✓ 행위자에게 사건에 대해 아는 체를 하거나 상담을 제안하는 행동은 하지 말 것

2) 피해자와의 면담 과정에서 성희롱 사건을 인지한 경우, 피해자의 의사를 확인한 후 권익보호담당관에 상담 신청 및 피해자와의 면담 내용을 공유하고 초기대응 방법 및 피해자에 대한 조치를 협의한다.

※ 문서로 성희롱 사건을 보고할 경우에는 개인정보 보호를 위해 보안관리 철저

3) 피해자가 행위자와의 업무공간 분리를 원할 경우 유급휴가, 부서(팀) 재배치, 근무장소 변경 등 부서장이 즉시 시행 가능한 방법을 통해 지체 없이 분리 조치하여 추가 피해를 예방해야 한다.

※ 사건별 차이가 있으므로 권익보호담당관과 초기대응 협의 후 조치

4) 피해자가 공식적인 신고나 조사 절차를 원하지 않을 경우, 부서장이 사실 확인 후 업무공간을 분리하는 등 피해자를 지원하되, 향후 2차 피해 발생 가능성이 예상될 때에는 즉시 사건을 권익보호담당관에 보고하고 초기대응 한다.

※ 부서장(상담, 중재자)의 임의 판단으로 사건종료 권유 절대 금지

2) 조사 및 심의·의결



세부설명

▶ 사전 접수 및 조사

- 신고인이 성희롱·성폭력 조사 신청서를 작성하여 권익조사관에게 제출한다. 권익조사관은 사건 접수 즉시 행위자의 직무분리 등 조치를 인사과에 요청한다. 권익조사관에게 신고 전 사고발생 부서에서 인지한 경우 피해자의 의사를 고려하여 사건당사자 분리 및 피해자 보호를 위해 재택근무, 휴가 등 즉시 조치한다.
- 권익조사관은 감사위원회 조사담당관의 조사관과 조사협의체(2인)를 구성하여 실무협의를 통해 조사계획을 수립한다.

〈신고시 피해자가 파악해야 할 사항〉

- 사건이 상당기간 지난 경우 피해자 진술만으로 사건이 성립되지 않을 수 있음을 인지해야 한다. 신고하려는 사건이 상당기간 시간이 지난 경우, 당시 사건에 대해 기억하는 사람들의 증언이나 증거 기록을 수집한다.
 - ※ 본인 통신기록 및 대화내역 조회는 1년까지 열람 가능
- 사전에 본인의 요구사항을 명확히 정리해서 제출한다. 그러나 신청인의 요구사항일 뿐, 그대로 수용되지 않을 수도 있음을 잊지 않는다. 예) 가해자의 서면 사과, 가해자의 인사조치 유무 등
- 성희롱 행위에 대한 직접 증거나 목격자가 있다면 증인을 확보한다. 사건 처리와 관련된 본인의 조력인을 최대한 많이 만든다. 예) 부서의 인사담당, 같은 팀의 팀원 등 또는 행위 당시를 녹화한 영상, 녹음파일, 행위자가 보낸 메시지 등
- 직접 증거나 목격자가 없는 경우 성희롱 행위에 대해 피해자 본인이 타인에게 그 사실을 전달한 사실이 있다면 그것에 대한 증거나 증인을 확보한다(피해자 본인의 일기, 메모, 피해자가 지인에게 직장 내 성희롱 피해 사실을 말한 메시지 등)

- ▶ 조사협의체는 성희롱·성폭력 사건은 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하여야 하며, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.
 - 조사 대상 : 신고인(제3자 신고 포함), 피신고인, 참고인 등
 - 피해자 우선 조사를 원칙으로 하되, 제3자가 신고인인 사건인 경우 신고인 우선 조사가 가능하다.
- ▶ 조사방식은 대면조사를 원칙으로 하되 피해자가 요청할 경우 비대면 조사 또는 신뢰관계인 배석 등 조사를 진행할 수 있다.
 - 조사를 위한 정보나 자료를 수집하기 위해 해당 부서에 대해 현장조사, 문서 열람, 시료채취 등을 요구하거나, 조사 대상자에게 보고, 자료제출 및 출석·진술을 요구 할 수 있다.
- ▶ 권익조사관의 성희롱·성폭력 사건 조사의 세부 절차는 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」에 정한 바에 따른다.

[사건조사 방법]

- ✓ 권익조사관(권익보호담당관)과 조사관(조사담당관)이 조사협의체를 구성하여 사건을 조사한다.
- ✓ 신청인, 피해자, 피신청인, 참고인 등에게 진술 또는 서면답변을 요구할 수 있다.
- ✓ 필요한 경우 유사 사건 병합 처리 및 하나의 사건을 분할하여 처리할 수 있다
- ✓ 처리기간 내에 조사결과보고서를 작성하여 성희롱·성폭력 심의위원회에 상정하여야 한다. 다만, 각하 또는 조사 중 해결의 경우 조사결과보고서를 작성하지 아니하고 결정통지서로 대신할 수 있다.
- ✓ 사건을 접수부터 종결까지 신청인 등이 절차진행 및 조사결과를 이해할 수 있도록 안내한다.

⇒ 조사 시 당사자 진술 내용 확인 후, 비밀보호 유지 서약으로 2차 피해를 방지한다.

※ 조정 및 중재

- 선결조건
 - 신청인이 명시적으로 사건의 비공식적 해결을 원할 것
 - 피신청인이 행위사실을 인정할 것
 - 피신청인이 신청인의 요구사항을 수용할 의사를 표명함
- 조정 및 중재과정
 - 권익조사관과 조사담당관 조사관이 구성된 조사협의체 중재 하에 협의서를 작성
 - 신청인 및 피 신청인 간 합의 불발시, 사건 공식 접수

▶ 사건을 조사하는 과정에서 피신청인에 대한 수사 절차가 개시된 경우, 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관의 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다. 단, 외부 수사기관에 신고된 서울시 공무원 간 성희롱·성폭력 사건의 경우에도 피해자가 요청하는 경우 내부조사를 병행할 수 있다.

조사 미실시 및 중지 사유

1. 성희롱·성폭력 심의위원회가 기각 또는 각하한 사건을 재접수하는 경우
2. 피해자가 다른 기관의 조사 등을 이유로 명시적으로 사건 조사에 반대하는 경우
3. 제3자에 의해 사건이 접수되었으나, 피해자가 사건 조사에 반대하는 경우
4. 조사 진행 중 피해자가 사건 종결을 원하는 경우
5. 조사 중 신청 내용에 대한 조사의 목적이 해결되고 피해자가 동의하는 경우
6. 피해자 또는 사건의 핵심적인 주요 참고인의 소재가 불명하여 조사가 불가능한 경우
7. 신청의 원인이 된 사건이 발생한 날로부터 3년이 지나 징계조치가 불가능한 경우
(단, 징계 이외의 별도 조치가 필요하다고 판단될 경우 조사 진행)

➡ 각 호의 사유로 조사를 실시하지 않거나 중지하는 경우 조사관은 이를 당사자에게 통보 후 사건을 종결하고, 성희롱·성폭력 심의위원회에 보고

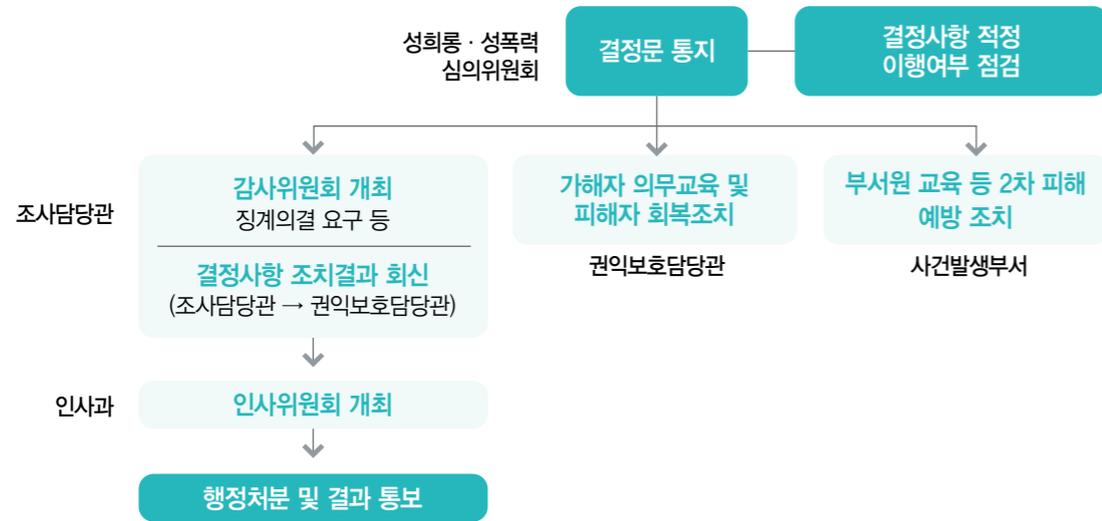
- ▶ 성희롱·성폭력 사건의 조사를 종료하면 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱·성폭력 심의위원회에 보고하여 위원회의 심의 절차에 들어간다.
- 심의위원회 회의는 위원장이 소집하고, 조사 결과를 토대로 성희롱 성립 요건의 각 요소를 판단하고 종합적으로 고려하여 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함), 피해자에 대한 보호 조치, 2차 피해 방지를 위한 조치, 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항을 심의·의결한다.
 - 심의위원회 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 위원들에게도 비밀유지 서약서를 받아야 한다.
 - 권익보호담당관은 성희롱·성폭력 사건의 심의결과를 시장에게 보고한다.
 - 심의의 중립성 유지를 위하여 심의위원회 회의록은 비공개를 원칙으로 하되, 심의위원회 심의결과를 지체없이 당사자에게 문서로 통지한다.
 - 성희롱·성폭력으로 결정된 경우 감사위원회에 “심의위원회 심의결과 통보” 및 피해자 보호 조치 등을 실시하고, 필요할 경우 행위자 또는 피해자 소속 부서의 부서원 등에 대한 별도 교육을 요구할 수 있다.

서울시 성희롱·성폭력 심의위원회 개요

- 구 성 : 총 9명 (전원 외부위원)
 - 구성일 : 2021. 6. 8
 - 근 거 : 「서울시 성평등 기본 조례」제21조의 3
 - 위원장 : 위원 중 호선
 - 위 원 : 9명(법조계 4명, 학계 2명, 여성계 3명)
 - 성희롱·성폭력 방지 등에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람
 - 특정 성별이 위원수의 10분의 6을 초과하지 않도록 구성
- 기 능 : 서울특별시와 소속기관 구성원의 성희롱·성폭력 사건 심의·의결
 - 직장 내 성적 괴롭힘(성희롱)·성폭력 사건의 판단 (2차 피해 포함)
 - 사건 피해자에 대한 보호 및 2차 피해 방지를 위한 조치
 - 그 밖의 성희롱·성폭력 사건 재발 방지조치 등에 관한 사항
- 임 기 : 2년 (1회 연임 가능)
- 회의 개최
 - 회의 개최시기 : 수시
 - 사건 심의가 있거나 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 위원장이 소집
 - 출석 및 의결
 - 재적위원 과반수 출석으로 개의, 출석위원 과반수 찬성으로 의결
 - 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 경우, 부위원장이 대행
 - 부위원장도 직무 대행이 곤란한 경우, 참석위원 중 연장자가 직무 대행



3) 사건종결 및 사후처리



세부설명

- 성희롱·성폭력 심의위원회의 성희롱·성폭력의 여부 판단 등의 결정사항을 관련부서에 통보하며, 통보를 받은 부서는 위원회의 결정사항에 따른 적절한 조치를 취해야 한다. 또한 권익보호담당관은 위원회의 정책 결정사항을 성희롱·성폭력 예방교육과 추후 발생하는 성희롱 사건을 처리하는데 반영하여야 한다.
- 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우 또는 이미 피해의 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 인정될 경우에는 신청을 기각하고 당사자에게 통보한 후 사건을 종결한다.
- 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당되는 경우에는 기관장은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 하며, 성희롱·성폭력 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 한다.
- 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」 제3조제3호 다목의 불이익 조치에 해당하는 추가피해가 발생한 경우(2차 피해)

관련자에 대해 행위자에 준하여 징계할 수 있다.

- 피해가 발생한 기관·부서의 장이 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하지 않아 2차 피해를 방조한 경우에도 그 책임을 물을 수 있다.
- 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 전산시스템을 활용한 인사관리, 행위자에 대한 재발방지 교육, 사건 발생 부서에 대한 교육 등 필요한 조치를 취해야 하며, 당해 조치는 피해자와 조사 등에서 협력하는 자에게 불이익을 주어서는 안 된다.
- 성희롱·성폭력 심의위원회 심의결과 성희롱·성폭력에 해당할 경우 행위자는 교육이수 통보 받은날로부터 30일 이내에 행위자 재발방지 의무교육을 이수하여야 하며, 행위자가 교육을 미이수한 경우 인사위원회 징계양정 결정 시 참작 할 수 있다.
- 권익보호담당관은 피해자에게 심리치유 및 법률상담 등에 대한 정보를 제공하고, 피해자를 대상으로 한 2차 피해 여부 등에 대해 사후관리(최소 1년, 필요시 연장 가능) 하여야 한다.



03

주체별 성희롱·성폭력 예방 및 대응방안

- 1. 기관장
- 2. 관리자
- 3. 피해자
- 4. 행위자
- 5. 주변인(동료)

3 직장내 성희롱 성폭력 예방 및 대응방안

주체별 대응방안

1. 기관장

- 매년 성희롱·성폭력 방지 조치 추진계획을 수립한다.
- 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자 무관용 원칙을 천명한다.
- 성희롱·성폭력 고충상담창구를 설치하고 전문성 있는 고충상담원을 배치한다.
※ 고충상담원 2인 이상(남, 여 각 1인 이상) 지정, 고충상담원 업무 역량강화 교육 훈련 지원
- 구성원에게 내실 있는 예방교육을 실시하고 본인도 예방교육에 참석한다.
※ 연 1시간 이상 실시하되, 최소 1회 대면교육 실시
- 성희롱·성폭력 사건 발생 시 즉각적이고 적절한 조치를 시행한다.
- 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위해 필요한 조치를 취한다.
- 구성원이 성희롱·성폭력에 대한 인식을 개선하고 고충처리 절차를 알 수 있도록 관리한다.

2. 관리자

- 사건 처리 후 관리자는 2차 피해가 발생하지 않도록 피해자의 상황을 확인해야 한다.
- 팀장 및 부서장은 사건 이후 부서원 간 인화관계에 있어 어려움이 발생하지 않는지 주기적으로 확인해야 한다.
- 부서 내 팀 간 이동이나 재배치를 원할 경우 적극적으로 조치해야 한다.
- 행위자와 인적 관계가 피해자보다 가까운 부서원의 언행에 대해 사전 주의 조치가 필요하다.
- 피해자가 직속 상사 등의 관리자에게 사건을 알리고 상담을 원하는 경우, 관리자는 사건에 대하여 판단하거나 행위자에게 대응하려 하지 말고 피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 조직 내 고충처리 절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실해야 한다.
- 상담과정에서 행위자를 옹호하거나 행위자 입장을 대변하는 것과 같은 표현을 하지 말아야 하며, 피해자가 원치 않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀을 지켜야 한다.

- 공식적인 결과가 나오기 이전이라 하더라도 피해자 보호를 위해 필요한 조치에 관해 관리자로서 취할 수 있는 방안이 무엇인지 살펴 가능한 것들은 실시한다.
※ 예) 피해자가 요청하는 휴가 승인, 행위자의 재택근무 또는 업무장소 및 일정 조정 등
- 상담을 거쳐 고충처리 담당부서로 신고 및 접수가 이루어지게 되면 신속하고 공정하게 절차를 진행하고, 사건의 지연으로 인한 2차 피해가 발생하지 않는지 진행 상황을 주시한다.
- 피해자가 고충처리 절차 내에서 어려움을 겪고 있지 않는지 상급자로서 관심을 표한다.

3. 피해자

- 성희롱은 전적으로 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니라는 인식이 필요하다.
- 성희롱은 인권과 노동권을 침해하는 불법행위이기 때문에 피해자는 피해를 구제받을 수 있다.
- 사건에 대한 객관적 사실을 육하원칙에 의거하여 기록하고 SNS, 문자, 이메일, 전화 통화내역, 목격자 등 관련 자료들을 확보한다.
- 고충처리 절차 등 성희롱 문제의 해결 절차를 숙지하고, 조직 내 절차를 통해 해결책을 모색할 경우 행위자의 사과와 재발방지 약속 등을 전제로 합의 할 것인지, 행위자에 대한 처벌 내지 손해배상을 원하는지 등을 생각하여 자신이 원하는 해결 방법을 강구한다.
- 성희롱 고충상담원, 권익보호담당관(☎2133-1111, 1112, 5325) 등에 연락을 취하여 신고하거나 성희롱·성폭력 신고계시관(E-인사마당), 이메일(withu@seoul.go.kr)을 통해 피해를 알린다. 이때는 행위자의 행위에 대하여 자세하게 진술한다.
- 본인에 대한 보호조치와 피해구제를 위한 해결책을 요구하고, 해결절차가 진행되는 동안 행위자와 접촉하지 않을 수 있도록 업무공간 분리, 유급휴가 등을 요청한다.
- 조직 내 제도를 먼저 이용하는 것이 피해의 빠른 회복을 위해 바람직하나 본인의 선택에 따라 외부 기관을 이용 할 수 있다.
※ 외부 기관 구제제도 : 국가인권위원회 진정, 지방고용노동관서 고소·고발, 민사소송 등
- 피해자가 행위자의 언행을 사내 게시판에 글로 올리는 경우 법적으로 문제가 발생할 수 있으므로 유의해야 한다. 성희롱 피해를 입은 경우 신뢰할 수 있는 상급자나 상담기관 등과 상의하여야 한다.

- 문제해결 과정에서 정신적, 육체적 건강에 문제가 생긴 경우 병원에서 증상의 원인을 설명할 때 성희롱 사실에 대해 말하고 성희롱으로 인한 증상임을 진단받아 산재 인정 등의 자료 및 성희롱 발생의 증거로 제시한다.
- 기관장 / 관리자가 성희롱 피해자에게 불이익 조치를 하는 것은 법적으로 금지되고 있으며, 위반 시 처벌된다는 사실을 알고, 피해자에게 불이익을 주는 경우 자료를 확보하여 문제제기를 하고 법적 조치를 강구한다.

4. 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 행위자가 되지 않기 위해 유의할 사항

- ① 공사를 구분하여 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남이나 사적 업무 등을 지시하거나 강요하지 않는다.
- ② 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 유회로 하는 것을 자제한다.
- ③ 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않는다.
- ④ 상대방이 불쾌감이나 거부 의사를 표현했을 때 즉각 중지하고 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력한다.
- ⑤ 지나친 구애행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점, 상대방이 명시적인 거부 의사를 표현 하지 않는 것이 곧 동의가 아닐 수 있다는 점을 명심한다.
- ⑥ 타인에게 특정 행동을 요구하거나 강요하지 않는다.
- ⑦ 다른 직원이 성희롱을 하는 경우 이에 동조하지 않는 것은 물론이고 이에 이의를 제기한다.

- ⑧ 자신이 지위나 권한을 남용하고 있지 않은지 항상 유의하고 점검한다.
- ⑨ 동료근로자, 상사 등과의 관계에서 예의는 지키되, 인간적으로 대등하다는 생각을 가지고 서로 존중하는 태도를 가진다.
- ⑩ 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인지한다.

- 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 피해를 하지 않도록 한다.

평상 시

5. 주변인(동료)

- 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 다시 한번 생각해 보도록 한다.
- 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.
- 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.

사건 발생 시

- 피해자에게 개인적으로 궁금한 사항을 캐묻거나 더 자세하게 말하라고 하지 말아야 한다. 피해자 스스로 이야기의 수준과 내용을 결정하도록 배려한다.
- 피해자의 당시 대처와 행동에 대한 판단과 충고는 하지 않으며 성희롱 피해를 입은 것이 피해자의 잘못이 아니라는 사실을 알려준다.
- 사건 당사자들에게 과도한 행동으로 사적으로 개입하려 하거나 피해자의 자책감을 부추길 수 있는 “왜 그 자리에 간거냐?, 왜 저항하지 않았느냐?”식의 말을 자제하고 피해자의 이야기를 믿고 들어주며 정서적으로 지지해 준다.
- 좀 더 적극적인 방법으로 필요한 정보(예, 조직내 규정 및 고충상담 창구 등)를 함께 찾고, 해야 할 일의 순서를 의논하며, 찾아가야 할 곳에 동행하는 것은 피해자에게 큰 도움이 될 수 있다.
- 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.
- 피해자를 근거 없이 비난하거나 수군거리는 행위, 허위소문을 유포하는 행위, 왕따 시키는 행위, 괴롭히는 행위 등을 해서는 안 된다. 이는 피해자에 대한 2차 피해 행위임을 인식해야 한다.



04

유형별 주요사례

- 1. 성희롱 사건에 대한 주변인의 대응
- 2. 성희롱 사건에 대한 기관의 대처
- 3. 성희롱 사건과 행위의 유형

4 유형별 주요사례

1. 성희롱 사건에 대한 주변인의 대응

사례1. 주변인에 의한 2차 피해

☞ 피해자의 이야기

부서의 업무로 상사와 남자동기 나까지 셋이서 1박 2일로 출장을 다녀왔다. 출장 첫날 업무가 끝나고 셋이서 저녁식사를 하면서 마무리 회의를 했다. 상사가 술을 시켰고 나보고 상사의 옆으로 와서 앉으라고 하면서 “여직원을 출장에 데려온 이유가 바로 이 맛에 있다”고 했다. 그리고는 술을 따르라고 하면서 어깨에 손을 얹고 더듬기 시작했다. 너무 불쾌해서 옆으로 비켜 앉았더니 더 바짝 다가와 안아버렸다. **함께 있던 남자동기가 그만 하시라고 막아 주어서 벗어날 수 있었다.**

출장에서 다녀온 후 상사와 마주칠 때마다 그 일이 떠올라 모욕감에 업무도 손에 잡히지 않았다. 기관 내에 알려지는 것이 싫어서 고충상담실에 상담을 하지 않고 가장 신뢰하는 여성선배에게 조언을 구했다. 단지 조언을 구했을 뿐인데 선배는 오히려 평상시에 나의 옷차림, 태도, 눈웃음 등을 거론하며 험하게 보이지는 않았는지, 상사와 어느 정도로 터놓고 지내는 사이인지 등을 꼬치꼬치 묻기 시작했다. 또 문제를 삼았을 경우에 직장 생활하기 어렵다는 말도 했다. 마치 내가 잘못된 듯 비난하는 여성선배의 질문은 상사의 성희롱만큼이나 모욕적이었다.

도저히 용납할 수 없어서 성희롱을 한 상사와 나에게 문제가 있다고 비난을 하면서 2차 가해를 한 여성선배를 기관 내에 있는 고충상담실에 신고했다.

☞ 행위자의 이야기

출장에서 첫날 저녁식사 시간은 술을 마셔서 기억이 나지 않는다. 나는 성희롱 같은 거 안 하는 사람이다. 같이 술을 마셔 놓고, 출장 잘 다녀오고 이제 와서 왜 그러는지 모르겠다. 억울하다. (성희롱 행위자)

피해 직원이 조언을 구하러 와서 세상물정이 그렇다는 것을 이야기 해 준 것 뿐이다. 직접 찾아와서 조언을 구해 놓고 조언을 해 줬더니 2차 가해를 했다고 하더니 정말 멍랑한 후배다. (성희롱 2차가해 행위자)

사건판단

기관에서는 상담과 조사를 통해 출장에서 상사의 언행은 성희롱으로 인정했다. 마무리 회의를 하면서 한 저녁식사 자리였기 때문에 업무 관련성이 있다고 판단했다. 또한 여직원이 성적 굴욕감과 모욕감을 느꼈을 것이라고 인정했다.

피해자를 더 이해하고 문제를 해결해 나가야 할 위치에 있는 여성선배가 오히려 피해자를 비난한 것은 2차 가해로 볼 수 있다고 판단했다. 그 결과 기관에서는 상사와 여성선배 모두 징계조치를 했다.

사례2. 남성 피해자를 외면한 주변의 시선

피해자의 이야기

아직도 나에게 발생한 일이 믿어지지 않는다. 남성도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 것을 내가 피해자가 된 후에 알았다. 생애 첫 직장, 첫 번째로 발령받은 부서, 기대에 부풀어 처음이라 잘 모르니 잘 부탁드린다는 인사를 했다. 인사를 하자마자 여성 상사 두 명이 “진짜 영계가 왔네, 일할 맛나겠지?”라고 하면서 아래 위를 훑어봤다. 썩 기분이 좋지는 않았지만 별일 아니라고 생각하고 그냥 넘어갔다. 그 날부터 시작이었다. “영계라 영딩이도 탱탱하네”, “애는 내꺼다” 라는 말을 서슴없이 했다. 또한 옆으로 지나가면서 일부러 몸을 부딪치고 영딩이를 툭 치고 가기도 했다. 소극적이었지만 하지 말라는 표정과 몸짓으로 거부도 해 봤지만 달라지는 것은 없었다. 너무 속상해서 용기를 내서 남성 상사에게 도움을 요청했지만 “남자가 무슨 성희롱이냐, 두 여성상사가 얼마나 일을 잘하는데, 열심히 일이나 배워라”라는 말만 들었다. 기관 내에서는 도움을 받거나 해결할 가능성이 없어서 민사소송을 시작했다.

행위자의 이야기

절대 성희롱 한 적 없다. 신입직원이라서 잘 적응하게 해 주려고 편안한 분위기를 만들었을 뿐인데 억울하다. 게다가 소송까지 하다니 이견 말도 안 되는 상황이다. 신입직원이 정말 제 정신이 아닌 것 같다.

함께 일하는 사람들의 이야기

남자가 그 정도 상황에도 적응 못하면서 어떻게 사회생활을 할 수 있을지 걱정이다. 실은 나이 많은 여직원들이 성적인 언동을 해서 눈살을 찌푸리게 할 때가 있다. 하지만 웬지 남성들은 의연해야 할 것 같아서 가만히 있었던 적이 더 많다.

사건판단

민사소송에서 여성상사 2명이 한 언행은 피해자에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 해 인격권을 침해하고 정신적 고통을 준 사실을 인정했다. 그 결과 피해자에게 손해배상을 할 의무가 있다고 선고했다.

성희롱의 가해자는 남성뿐 아니라 여성일 수도 있고, 동성 간에도 일어날 수 있다. 남성은 피해자가 될 수 없다는 잘못된 인식과 방관이 성희롱 피해자들의 고통을 가중시키고, 사건을 더 악화시킬 수도 있다는 것을 보여준다.

2. 성희롱 사건에 대한 기관의 대처

사례3. 2차 피해를 유발한 기관의 소극적 대처

피해자의 이야기

회식자리에서 팀장이 테이블 밑으로 손을 잡았다. 손을 빼려고 하자 더 꽉 잡아서 뺄 수 없었다. 손을 잡은 채로 나의 허벅지를 만졌다. 2차로 노래방에 갔는데 다른 직원들이 노래하는 동안 뒤에서 껴안거나 몸을 만져서 성적인 굴욕감과 모욕감이 느껴졌다. 문제는 피해자가 나만이 아니고 지속적으로 발생했다는 것이다. 피해를 입은 여직원들과 함께 기관 내 고충상담실에 사건을 접수하였다. 기관은 상담과 조사를 한 후 가해자에게 경고를 하였고 감봉조치를 하였다. 그러나 팀장은 별다른 변화 없이 기관에서 일을 하고 있다. 오히려 피해 직원들이 팀장을 계속 마주치면서 업무를 하는 것이 심리적으로 더 큰 고통이 되었다. 피해 직원들은 사건 이전과 이후 달라진 것이 없고 오히려 피해 직원들이 일을 하는 것이 더 힘들어진 상황에서 사건을 다시 해결해야 한다고 요청했다.

행위자의 이야기

이미 처리된 사건인데 다시 문제제기 하는 것은 말도 안 된다. 난 이미 징계를 받았고 사건에 대한 또 다른 해결을 요구하는 것은 피해 직원들이 나를 음해하려는 다른 의도가 있는 것이다.

사건판단

성희롱 사건은 상담과 조사가 마무리되고 조치를 취했다고 끝나는 것이 아니다. 피해자가 더 이상의 성희롱이 발생하지 않을 것이라는 확신이 들었을 때, 또한 기관의 성희롱 예방규칙에 의거해서 정확하게 판단하고 합리적인 조치를 취했을 때 끝나는 것이다.

그러므로 이 사건의 경우 기관에서는 조치를 했다고 말할 수 있지만 조치를 한 이후에도 피해자들은 기관에서 업무를 하는데 어려움을 겪고 있었다는 것이다. 결국 이 사건은 또 다른 피해가 발생할 수도 있는 여지를 남겨 둔 진행 중인 사건이 되어 버렸다.

피해자들의 요구에 대해 기관에서는 이 사건으로 전체 직원들의 의견이 나뉘어 업무에 집중이 안 되는 것을 보고 사건을 다시 조사하여 처리했다. 피해 여직원들이 행위자와 함께 일하지 않을 수 있도록 행위자를 다른 부서로 발령조치 했다. 또한 향후 동일 사안이 발생한다면 더 강력한 징계 조치를 취하겠다는 약속을 했다. 그리고 행위자는 성희롱 예방을 위한 특별교육을 받은 후 피해 직원들에게 진정성 있는 사과를 했다. 기관은 체계적인 성희롱 재발방지를 위한 대책 마련을 했다.

사례4. 외부강사의 성희롱 발언에 적극적으로 대처한 기관

피해 직원들의 이야기

외부 강사가 교육을 하는 과정에서 교육 주제와 연관이 없는 최근 발생하고 있는 성희롱 사건을 예로 들면서 성희롱 피해는 피해자가 옷을 단정하게 입지 않아서 발생한다는 취지로 이야기 했다. 또한 사건을 마치 옆에서 목격한 것처럼 적나라하게 묘사를 했다. 이어서 한 직원에게 결혼여부를 직접 물어 미혼이라고 하자 “왜 이렇게 맛이 갔어? 기혼인 것 같은데”라고 말하면서 ‘성희롱은 안 당하겠네’ 라고 했다. 피해 직원들은 성희롱 사례를 예시로 드는 것도 부적절하다고 생각했는데 특정 직원에게 직접적으로 성희롱을 해서 기가 막혔다. 더군다나 교육에 도움도 안 되는 사례를 구체적으로 설명하는데 성적인 모욕감이 들었다.

행위자의 이야기

자신은 단지 교육에 도움이 될 수 있도록 예시를 든 것뿐이다. 교육 시간에 한 이야기를 가지고 성희롱이라고 하다니 말도 안 된다. 그리고 직원들이 이야기 하는 것처럼 그렇게 적나라하게 이야기 하지 않았다. 직원들이 예민해서 그렇게 받아들인 것이다. 일부 직원들의 이야기이지 모든 직원들의 이야기는 아니지 않느냐? 라고 반문했다. 또한 “난 이 기관의 직원도 아닌데 나에게 이래라 저래라 할 권리가 있냐”고 항의도 했다.

함께 일하는 사람들의 이야기

교육시간에는 교육에 방해가 될까봐 속내를 말하지 못했다. 그리고 강사가 우리 기관 직원이 아니라서 기관에서 적극적으로 처리할 수 있을지 걱정도 했다. 그 자리에 있었던 것만으로도 아직도 심장이 벌렁되는데 강사한테 직접적으로 ‘맛이 갔다’는 말을 들은 직원 심정은 어떨지 걱정이 앞섰다.

교육이 끝난 후에 서로 이야기를 나누면서 성희롱일 수 있다고 결론을 내렸다. 그리고 행위자가 직원들에게 영향을 주는 강사니까 더 더욱 신고해야 한다고 의견이 모아졌다.

사건판단

교육을 위해 예시를 들었다 하더라도 성희롱 피해자의 언행을 문제 삼은 것은 잘못된 가치기준이다. 그리고 자세하게 표현하지 않아도 될 사안을 구체적으로 설명해서 교육을 받는 직원들이 성적 굴욕감이나 모욕감을 느꼈다면 성희롱일 수 있다. 문제는 행위자가 기관의 직원이 아니기 때문에 기관에서 관리감독을 할 수 있는 대상인지에 대해 고민했다.

강사는 이 기관의 직원은 아니기 때문에 기관의 관리감독의 대상이 아닐 수 있다. 그러나 이 강사는 기관과 교육관련 계약을 맺은 교육업체의 강사로 일종의 거래처 직원의 개념이므로 기관에서 관리감독 할 수 있는 대상이다. 기관에서는 상담과 조사를 한 후 교육업체에 적극적으로 성희롱 예방을 위한 조치를 취하지 않을 경우 계약을 하지 않겠다는 의견을 표명했다. 행위자인 강사에 대해서는 피해자들에게 사과를 하고 앞으로 기관에서 강의를 하지 말라고 요구했다.

성희롱의 경우 기관에서 성희롱을 예방에 대한 관심과 피해자의 인권을 보호하려는 의지를 가지고 대처하면 기관의 이미지도 실추시키지 않으면서 피해자의 권리도 찾고 합리적으로 해결할 수 있다. 성희롱에 대처하는 것을 두려워하지 말아야 한다.

3. 성희롱 사건과 행위의 유형

사례5. 권력을 이용한 지속적인 데이트 요구

☞ 피해자의 이야기

문제는 상사가 “데이트 한번 하자?”, “우리 언제 만날까?”, “술 마시고 노래방 가자”, “현재 애인을 구하는 중이다. 네가 애인이 되어주면 안되겠니? 남자 여자로 만나고 싶다” 는 등의 말로 여러 차례에 걸쳐 밖에서 따로 만날 것을 요구하였다. 계속 만날 것을 요구해서 고민 끝에 “결혼할 사람이 있다”, “딸이 있다고 들었는데 만약에 딸에게 결혼한 직장상사가 사귀자고 한다면 어떤 기분이겠느냐?”라고 간접적으로 거절을 뜻을 밝혔다. 그러나 그 후에도 지속적으로 데이트 요구를 했다. 그래서 “잠이 많아서 늦게 자면 지각을 한다”고 거절했다. 그러자 “나 만난 다음 날은 오후에 출근해도 된다. 힘들면 출근을 안 해도 되고, 출근한 걸로 해 줄테니.”라고 하여 대가를 바라는 것 같아 모멸감을 느꼈다.

심지어는 “재계약이 얼마 남지 않았지? 이번에는 계약기간을 길게 해 줄 수 있어”라고 하면서 “술 한 잔 하자”고 했다. 재계약을 미끼로 만남을 강요한다는 느낌을 받아 “전 술 못합니다.”라고 거절하였다. 그 후부터 업무에서 나를 빼기 시작했다. 그래서 기관에 설치되어 있는 성희롱 고충상담실에 상담을 의뢰했다. 실은 계약직이어서 정규직인 행위자를 두둔할 줄 알았는데 기관에서는 성희롱을 절대로 용납하지 않는다는 기준이 있어서 객관적으로 처리하려고 노력하는 모습을 보여 주었다.

☞ 행위자의 이야기

“현재 애인을 구하는 중이다.”라는 말은 식사하던 직원들과 농담하는 분위기에서 한 말이지 그 직원에게만 한 것이 아니다. 평소 직원들에게 ‘술 마시러 가자 같이 가고 싶은 사람이 있으면 가자.’는 말과 ‘좋은 식당이 있으면 같이 가자.’는 말도 한다. 퇴근길에 인사치레로 “또 데이트해야지. 이번엔 어디 갈까?”라는 말도 분위기를 띄우려고 했던 것이지 다른 의미는 없었다. 거절하는 직원에게 “나 만난 다음 날은 출근 안 해도 돼요. 출근한 걸로 해 줄테니.”라고 말한 적은 절대 없다. 재계약 이야기도 한 적 없다. 단지 분위기를 띄우려고 했을 뿐인데 그 정도도 분간 못하면서 어떻게 사회생활을 한단 말인가? 난 절대로 성희롱 한 적 없다.



사건판단

기관에서는 성희롱이라고 판단했다. 왜냐하면 행위자가 근무여부를 결정하거나 조퇴나 결근 등의 근무편의를 제공할 수 있는 지위를 가지고 있는데도 우회적이긴 하지만 데이트 요구를 여러 번에 걸쳐 거절한 것은 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈기 때문이라고 판단했기 때문이다. 피해 여직원에게 데이트 신청이 지속적으로 이루어졌고 피해자가 거부 의사를 표시했는데도 불구하고 계속되었다고 판단했다.

기관에서는 행위자에게 징계조치를 했다 또한 행위자가 성희롱에 대해 정확하게 알게 되었으면 한다는 피해자의 요구에 따라 ‘성희롱 예방을 위한 교육’을 받도록 했다.

사례6. 육체적 성희롱을 성추행으로 신고한 사례

☞ 피해자의 이야기

결재를 받으러 들어갔을 때 상사가 자신의 어깨를 주무르라고 한 것을 거절하였더니 나의 뒤로 가서 “이렇게 하는 거야”라고 말하면서 양손으로 나의 어깨를 주물렀다. 상사는 지속적으로 자신의 어깨를 주무르라고 요구하였고 이를 거절하면 가르쳐 줘는데도 못하냐고 화를 냈다.

회의실에서 회의 준비를 하는데 첫 번째로 들어온 상사가 수고한다며 엉덩이를 툭툭 치면서 만졌다. 책상에서 컴퓨터 작업을 하고 있을 때는 뒤로 와서 갑자기 안아서 놀란 적이 한 두 번이 아니다. 하지 말라고 해도 계속했다.

더 이상 견딜 수가 없어서 기관에 설치되어 있는 고충상담실에 도움을 요청했다. 비밀보장이 된다고 했는데 행위자가 조사를 받은 후 “피해자가 꼬리를 쳤다, 피해자가 평상시 옷차림이 단정하지 않았다. 난 성희롱 한 적 없는데 피해자가 업무를 시켜도 못하니까 성희롱으로 건 것이다.” 는 등 비방을 하고 다녔다. 이런 상황에서 기관에서 제대로 해결 할 수 없을 거라고 판단해서 상사를 성추행으로 경찰에 신고했다.

☞ 행위자의 이야기

나는 성희롱을 한 적이 없다. 업무에 적응할 수 있도록 잘 해 줘줄 뿐이다. 그렇게 알려 줘는데도 업무를 못해서 지적을 했더니 앙심을 품고 성희롱을 당했다고 신고를 한 것이다. 만약 그렇게 싫었다면 평상시에 말을 했어야 되는 거 아니냐? 어깨를 만져서 싫었다면 피하기라도 했어야지. 일하고, 점심도 먹으러 가고, 회식자리에도 가고 몇 달 동안 함께 일하면서 웃고 다녔는데 좋았던 거 아니냐? 이제 와서 성희롱이라니 나를 해치려고 하는 다른 의도가 있는 것이 분명하다.

사건판단

기관에서는 상담과 조사를 한 결과 성희롱이라고 판단했다. 어깨를 만진 것도 성희롱인지 피해자가 너무 예민한 것이라고 주장했던 부분은 “신체 부위에 따라 본질적인 차이가 없다”는 대법원 판례가 이미 나와 있다. 어깨가 팔 등의 신체부위에 따라 성희롱인지 아닌지 판단하는 것이 아니라 피해자가 원하지 않았고 합리적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈는지의 여부로 판단해야 한다는 것이다.

육체적인 성희롱의 경우, 성희롱과 성추행의 경계선에 있는 행위도 있다. 어떠한 방법으로 성희롱 사건을 해결할 것인가는 피해자가 선택할 수 있다. 따라서 육체적인 성희롱의 경우는 이 사건과 마찬가지로 성추행으로 신고할 수 있다.

또한 피해자가 여러 차례 거절했다는 주장과 달리 행위자는 싫다는 말을 하지 않았으며 항변하는 경우가 많다. 피해자가 암묵적으로 거절의 표시를 하더라도 이것은 명백한 거부표시임을 알아야 한다.

사례7. 음란 사진 전송에 의한 성희롱 사례

피해자의 이야기

나는 콘택트렌즈 도매업체에서 사무직 수습사원으로 근무하던 직원이다. 사장(대표이사)은 나와 여러 직원들에게 ‘재미있는 거 한번 보라’며 휴대폰 문자로 인터넷 웹사이트의 주소를 전송하였다.

이를 열어보니, 여성이 속옷 차림으로 엮드리거나 앉아있는 모습을 위에서 찍은 사진, 짧은 치마를 입고 다리를 꼬고 앉아 있는 사진, 짧은 상·하의를 입고 양손으로 가슴을 가운데로 모으고 있는 사진 등이었다. 이를 본 나는 성적 굴욕감 및 혐오감을 느꼈다.

행위자의 이야기

내가 해당 웹사이트의 주소를 피해자 휴대폰 문자로 전송한 것은 사실이다. 그러나, 같은 내용을 당시 근무하던 다른 여러 명의 여직원들에게도 보냈다. 웹사이트의 사진이 야하거나 성적이라기보다는 웃기기 위한 내용이라고 생각했기 때문에 유머로써 보냈던 것이다. 실제로 이 내용을 받은 다른 여성 직원들은 “이거 뭐예요”라며 서로 웃고 장난으로 받아넘겼다.

사건판단

피해자는 행위자가 대표이사로 있는 회사의 수습사원이었으며 사건이 근무시간 중 사업장 내에서 발생한 것이므로 그 업무관련성이 인정된다.

행위자는 피해자에게 여성의 속옷차림 사진이 들어있는 인터넷 포털사이트 카페의 게시 글 주소를 휴대폰으로 전송하였다. 행위자는 유머로 위 문자를 전송했다고 주장하고 있으나, 게시글 제목이 성적인 내용을 노골적으로 표현하고 있다는 점, 포함된 여성 사진의 노출정도, 가슴이나 엉덩이 등 성적인 부위를 강조하는 사진 속 여성의 포즈, 사진의 구도 등을 종합적으로 살펴볼 때 위 사진을 보았을 때 합리적인 여성으로 하여금 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하기에 충분하므로 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

행위자는 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 적절하다고 판단된다. 또한 이 사건 발생 전 직장 내 성희롱 예방 교육 등 필요한 조치를 해 오지 아니하였던 점 등을 고려하여 향후 이와 같은 사건이 재발하지 않도록 행위자로 하여금 직장 내 성희롱 예방교육의 실시 및 재발방지 조치를 마련하도록 하는 것이 적절하다.

사례8. 핸드폰 문자를 통한 성희롱 사례

피해자의 이야기

나는 중식당의 매장관리를 담당하는 과장이다. 얼마 전, 관리이사가 휴무일에 할 얘기가 있다며 집 근처로 오겠다하여 업무와 관련된 얘기로 생각하고 집 근처 맥줏집에서 만나게 되었다. 그 날 관리이사는 ‘나를 좋아한다. 그 사실을 몰랐느냐’라는 말을 계속 했다.

뿐만 아니라 내가 홍콩에 출장 가 있는 동안 호텔 방 번호를 알아내 전화를 하거나, 휴대폰으로 문자를 보냈다. 또한, 직원 회식을 마치고 집으로 돌아가던 중 관리이사로부터 온 전화를 받지 않자, 나에게 ‘회사를 그만두라’는 문자를 보내왔고, 다른 날에는 ‘사랑한다’는 문자를 보내기도 하였다.

업무문제로 관리이사와 의견충돌이 있었는데 관리이사가 과도하게 화를 내어 그 이유를 묻자 ‘내가 널 얼마나 좋아하는지 알면서 남자친구랑 강원도 놀러가는 얘기를 내 앞에서 할 수 있느냐’라고 얘기를 했다.

식당 사장에게 관리이사의 성적 언동에 대해 얘기하고 조치를 취해줄 것을 요청했으나, 사장은 ‘지점으로 가면 어떻겠느냐’라고 얘기했을 뿐 아무런 조치가 없어 식당을 그만두게 되었다.

유형별 주요사례

행위자의 이야기

정확한 날짜는 기억나지 않지만 피해자 집 근처에 찾아가 적어 두 번 있는데, 직원들의 조기 사직문제와 회사 및 집안일로 힘든 부분이 있어 하소연을 하러 갔었다.

나는 원래 직원들에게 '내가 널 얼마나 좋아하는지 아냐' 등의 말을 많이 하는 편인데, 설사 피해자에게 그런 말을 했다 하더라도 이성적인 느낌으로 한 말은 아니다. 피해자 홍콩 출장 중 휴대폰이나 호텔 방으로 전화를 한 것은 사실이나, 단지 안부를 묻기 위한 것이지 다른 의도가 있는 것은 아니다. 회식 후 귀가 중인 피해자에게 '너 회사 그만뒀' 라는 문자를 보낸 사실이 있으나, 이는 무슨 얘기를 하려고만 하면 회피하는 피해자에게 화가 나서 보낸 문자이고, '사랑한다'라는 문자를 보내긴 하였으나 이성적인 의미로 보낸 것은 아니다.

식당에서 손님과 직원 간 언쟁이 있어, 직원관리를 담당하는 피해자를 나무랐더니 갑자기 화를 내며 식당을 그만두었다. 만약 피해자가 남자친구와 여행가는 것에 대해 얘기했다면, 아마 '그런 얘기는 업무시간에 떠들듯이 하지 말고 조용히 다녀오라'는 뜻으로 했을 것이다.

사건판단

행위자는 휴무일에 피해자의 집 근처로 찾아가 '좋아한다' 라고 얘기하고 '사랑한다' 는 문자를 보낸 것에 대해, 평소 직원들에게 '내가 널 얼마나 좋아하는지 아냐' 등의 말을 많이 하는 편으로 이성적인 감정을 가지고 한 발언은 아니라고 주장하고 있으나, 이런 발언이 성희롱인지 여부는 가해자의 의도와 상관없이 일반적인 여성이라면 느낄 수 있는 성적 굴욕감의 여부에 따라 판단되어야 한다.

기혼인 행위자가 미혼 여성 부하직원에게 일방적으로 '좋아한다'고 얘기하고, 밤늦은 시간에 전화 및 '사랑한다' 는 문자를 보내는 등의 언동을 한 것은 사적인 관계에서의 여성으로 생각하는 언동이며, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분하다.



05

관련자료

1. 고충상담원 지정 · 운영 현황
2. 관련 법령(규정)
3. 서울시 인권담당관 결정례
4. 대법원 판례
5. 국가인권위원회 결정례
6. 관련서식

5 관련 자료

1. 고충상담원 지정 · 운영 현황

- ▶ 고충상담원은 본청, 직속기관, 사업소별로 ① 남 · 녀 각 1인 이상 ② '19년 ~ '21년도에 고충상담원 교육을 이수한 자를 1인 이상 필수 포함하여 2인이상 지정 · 운영하고 있음.
 - 주요 역할 : 성희롱 · 성폭력 초기 고충상담, 고충 처리절차 안내, 2차 피해 모니터링, 고충처리 관련 권익보호담당관과 업무협조 등
- ▶ 지정 현황 : 총 59개 기관(부서) 129명
 - 기관 : 본청(2)
 - 사업본부(3)
 - 직속기관(4)
 - 사업소(46)
 - 시의회(1)
 - 협의제 위원회(3)
 - 인원 : 129명 (남성 62명, 여성 67명)
 - (권익보호담당관, 은평병원, 서북병원, 보건환경연구원, 중부공원녹지사업소 각 4명, 어린이병원 3명, 그 외 53개 기관 각 2명)
 - ※ 성희롱 · 성폭력 사건 조사를 전담하는 권익조사팀 신설(21.4월)에 따라 본청 내 '실 · 본부 · 국' 고충상담원을 폐지(21.7월)하고, 권익조사팀에서 본청 전체의 역할 수행
- ▶ 고충상담원 교육 및 전문성 강화
 - 고충상담원의 성희롱 · 성폭력 고충처리 업무능력 강화를 위해 소속 구성원의 초기 상담 진행 방법 등 전문교육 실시
 - 초기 상담 · 처리절차 안내 · 2차 피해에 대한 모니터링 역할, 권익보호담당관과 업무 협조
 - ※ 전문상담 및 신고는 권익보호담당관 권익조사관으로 일원화

관련 자료

서울시 본청 및 사업소 고충상담원 지정 현황(59개 기관)

연 번	구 분	기관(부서)명	연락처(사무실)
1	여성가족정책실	권익보호담당관	02-2331-5331
2	여성가족정책실	권익보호담당관	02-2133-5324
3	여성가족정책실	권익보호담당관	02-2133-5338
4	여성가족정책실	권익보호담당관	02-2133-5325
5	서울소방재난본부	소방감사담당관	02-3706-1811
6	서울소방재난본부	소방감사담당관	02-3706-1815
7	도시기반시설본부	총무부	02-3708-2314
8	도시기반시설본부	총무부	02-3708-2341
9	상수도사업본부	교육협력과	02-3146-1174
10	상수도사업본부	민원분석과	02-3146-1141
11	한강사업본부	총무부	02-3780-0709
12	한강사업본부	총무부	02-3780-0717
13	서울시립대학교	인권센터	02-6490-6297
14	서울시립대학교	인권센터	02-6490-6298
15	농업기술센터	농업교육과	02-6959-9341
16	농업기술센터	기술보급과	02-459-6755
17	보건환경연구원	식품의약품부	02-570-3240
18	보건환경연구원	대기질통합분석센터	02-570-3370
19	보건환경연구원	생활환경연구부	02-570-3135
20	보건환경연구원	연구지원부	02-570-3255
21	인재개발원	인재기획과	02-3488-2036
22	인재개발원	인재기획과	02-3488-2041
23	아동복지센터	서무팀	02-2040-4202
24	아동복지센터	상담팀	02-2040-4276
25	데이터센터	데이터센터	3470-1454
26	데이터센터	데이터센터	3470-1471
27	서북병원	원무과	02-3156-3018
28	서북병원	원무과	02-3156-3065
29	서북병원	간호부	02-3156-3105
30	서북병원	원무과	02-3156-3019
31	어린이병원	원무과	570-8109
32	어린이병원	간호부	570-8300
33	어린이병원	간호부	570-8303

관련 자료

연 번	구 분	기관(부서)명	연락처(사무실)
34	은평병원	원무과	300-8011
35	은평병원	원무과	300-8017
36	은평병원	원무과	300-8012
37	은평병원	간호부 간호1과	300-8112
38	차량정비센터	차량정비센터	02-2204-0701
39	차량정비센터	차량정비센터 사무팀	02-2204-0702
40	서울역사박물관	총무과	02-724-0172
41	서울역사박물관	총무과	02-724-0120
42	서울공예박물관	총무과	02-6450-7023
43	서울공예박물관	총무과	02-6450-7025
44	한성백제박물관	총무과	02-2152-5812
45	한성백제박물관	총무과	02-2152-5814
46	체육시설관리사업소	운영기획과	02-2240-8961
47	체육시설관리사업소	운영기획과	02-2240-8772
48	시립미술관	경영지원부 (총무과)	02-2124-8912
49	시립미술관	경영지원부 (총무과)	02-2124-8817
50	서울도서관	지식문화과	02-2133-0202
51	서울도서관	지식문화과	02-2133-0206
52	서울역사편찬원	시사편찬과	02-413-9612
53	서울역사편찬원	시사편찬과	02-413-9688
54	공무원수련원	공무원수련원	033-636-3115(102)
55	공무원수련원	공무원수련원	033-636-3115(103)
56	품질시험소	총무과	02-513-4611
57	품질시험소	토질재료시험과	02-513-4649
58	동부도로사업소	관리단속과	02-2040-0322
59	동부도로사업소	관리단속과	02-2040-0311
60	서부도로사업소	관리단속과	02-300-8307
61	서부도로사업소	관리단속과	02-300-8306
62	남부도로사업소	관리단속과	02-3284-5411
63	남부도로사업소	관리단속과	02-3284-5413
64	북부도로사업소	관리단속과	02-944-5420
65	북부도로사업소	관리단속과	02-944-5412
66	성동도로사업소	기전과	02-2210-1541

관련 자료

연 번	구 분	기관(부서)명	연락처(사무실)
67	성동도로사업소	관리단속과	02-2210-1521
68	강서도로사업소	관리단속과	010-3067-3969
69	강서도로사업소	기전과	010-2019-6194
70	중랑물재생센터	운영과	02-2211-2587
71	중랑물재생센터	운영과	02-2211-2657
72	난지물재생센터	관리과	02-300-8511
73	난지물재생센터	시설보수과	02-300-8548
74	동부공원녹지사업소	공원운영과	02-2181-1121
75	동부공원녹지사업소	공원운영과	02-2181-1191
76	중부공원녹지사업소	공원운영과	02-3783-5910
77	중부공원녹지사업소	공원운영과	02-3783-5912
78	중부공원녹지사업소	북서울공의숲관리사무소	02-2289-4011
79	중부공원녹지사업소	북서울공의숲관리사무소	02-2289-4021
80	서부공원녹지사업소	공원운영과	02-300-5513
81	서부공원녹지사업소	공원운영과	02-300-5518
82	서울대공원	총무과	02)500-7230
83	서울대공원	총무과	02)500-7216
84	중부수도사업소	행정지원과	3146-2020
85	중부수도사업소	행정지원과	3146-2012
86	서부수도사업소	행정지원과	02-3146-3520
87	서부수도사업소	행정지원과	02-3146-3560
88	동부수도사업소	행정지원과	02-3146-2612
89	동부수도사업소	행정지원과	02-3146-2611
90	북부수도사업소	행정지원과	02-3146-3249
91	북부수도사업소	행정지원과	02-3146-3219
92	강서수도사업소	행정지원과	02-3146-3811
93	강서수도사업소	행정지원과	02-3146-3812
94	남부수도사업소	행정지원과	02-3146-4456
95	남부수도사업소	행정지원과	02-3146-4412
96	강남수도사업소	행정지원과	02-3146-4711
97	강남수도사업소	행정지원과	02-3146-4720
98	강동수도사업소	시설관리과	3146-5191
99	강동수도사업소	행정지원과	3146-5011

연 번	구 분	기관(부서)명	연락처(사무실)
100	서울물연구원	총무과	02-3146-1720
101	서울물연구원	먹는물분석과	02-3146-1750
102	광암아리수정수센터	행정관리팀	02-3146-5310
103	광암아리수정수센터	행정관리팀	02-3146-5310
104	구의아리수정수센터	행정관리과	3146-5414
105	구의아리수정수센터	행정관리과	3146-5412
106	독도아리수정수센터	행정관리과	3146-5511
107	독도아리수정수센터	행정관리과	3146-5561
108	영등포아리수정수센터	행정관리과	02-3146-5615
109	영등포아리수정수센터	행정관리과	02-3146-5611
110	암사아리수정수센터	행정관리과	3146-5713
111	암사아리수정수센터	행정관리과	3146-5723
112	강북아리수정수센터	행정관리과	02-3146-5815
113	강북아리수정수센터	행정관리과	02-3146-5816
114	수도자재관리센터	행정관리팀	02-3146-1910
115	수도자재관리센터	행정관리팀	02-3146-1914
116	서울특별시립과학관	전시과	02-970-4531
117	서울특별시립과학관	교육지원과	02-970-4551
118	서울식물원	시설운영과	2104-9731
119	서울식물원	기획행정과	2104-9734
120	서울기록원	서울기록원	02-350-5635
121	서울기록원	서울기록원	02-350-5632
122	시의회	의정담당관	02-2180-7781
123	시의회	의정담당관	02-2180-7786
124	감사위원회	감사담당관	02-2133-1901
125	감사위원회	감사담당관	02-2133-3012
126	시민감사옴부즈만위원회	운영총괄팀	02-2133-3123
127	시민감사옴부즈만위원회	운영총괄팀	02-2133-3125
128	자치경찰위원회	자치경찰총괄과	02-2133-9809
129	자치경찰위원회	자치경찰총괄과	02-2133-9806

2. 관련법령(규정)

양성평등 기본법 및 동법 시행령

양성평등기본법 [시행 2021. 10. 21.] [법률 제18099호, 2021. 4. 20., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [시행 2021. 10. 21.] [대통령령 제32075호, 2021. 10. 19., 일부개정]
<p>제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2021. 4. 20.></p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <ul style="list-style-type: none"> 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 그에 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. 	<p>제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.)
<p>제30조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>제19조(성희롱 예방교육)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. <ol style="list-style-type: none"> 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 있고, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.

양성평등기본법 [시행 2021. 10. 21.] [법률 제18099호, 2021. 4. 20., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [시행 2021. 10. 21.] [대통령령 제32075호, 2021. 10. 19., 일부개정]
<p>제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)</p> <p>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.></p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.</p> <p>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.></p> <p>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.></p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>제20조(성희롱 방지조치 등)</p> <p>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.></p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항</p> <p>나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항</p> <p>다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항</p> <p>라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항</p> <p>마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항</p> <p>바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항</p> <p>사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항</p> <p>아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행

양성평등기본법 [시행 2021. 10. 21.] [법률 제18099호, 2021. 4. 20., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [시행 2021. 10. 21.] [대통령령 제32075호, 2021. 10. 19., 일부개정]
<p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 <p>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.></p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>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.></p> <p>제32조(성희롱 실태조사)</p> <p>① 여성가족부장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 성희롱 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치</p> <p>② 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출해야 한다. <개정 2019. 6. 18., 2021. 10. 19.></p> <p>③ 법 제31조제2항에 따라 여성가족부장관은 제2항에 따라 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하되, 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다.</p> <p>④ 법 제31조제3항에 따른 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 기준은 다음 각 호와 같다. <신설 2019. 6. 18.></p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.></p> <p>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.></p> <p>⑦ 여성가족부장관은 법 제31조제4항에 따라 성희롱 방지조치 점검결과를 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록된 일반일간신문 등에 게재하거나 여성가족부 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다. <개정 2019. 6. 18.></p>

양성평등기본법 [시행 2021. 10. 21.] [법률 제18099호, 2021. 4. 20., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [시행 2021. 10. 21.] [대통령령 제32075호, 2021. 10. 19., 일부개정]
<p>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.</p> <p>1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실</p> <p>2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실</p> <p>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.></p> <p>1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가</p> <p>2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가</p> <p>3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가</p> <p>4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가</p> <p>5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가</p> <p>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.></p> <p>제32조(성희롱 실태조사)</p> <p>① 여성가족부장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 성희롱 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제21조(성희롱 방지조치 위반에 대한 징계 등)</p> <p>① 법 제31조제5항에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 기관을 말한다.</p> <p>1. 법원</p> <p>2. 감사원</p> <p>3. 국민권익위원회</p> <p>4. 검찰청</p> <p>5. 경찰청</p> <p>6. 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관</p> <p>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.</p> <p>③ 여성가족부장관은 법 제31조제5항에 따라 관련자의 징계 등을 요청한 경우 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 조치 결과를 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.</p> <p>제22조(성희롱 실태조사)</p> <p>① 법 제32조제1항에 따른 성희롱 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>1. 성희롱 실태조사 대상자의 성별, 나이, 학력 등 일반적 특성에 관한 사항</p> <p>2. 성희롱의 발생 원인, 발생 유형, 성희롱으로 인한 피해 유형 및 피해구제 등 성희롱 피해에 관한 사항</p> <p>3. 그 밖에 성희롱의 실태 파악과 관련하여 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항</p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 성희롱 예방·상담 등에 관한 전문성, 인력 및 장비를 갖춘 연구기관, 법인 또는 단체에 의뢰할 수 있다.</p>

서울특별시 성평등 기본 조례

[시행 2021. 9. 30.] [서울특별시조례 제8138호, 2021. 9. 30., 일부개정]

제1장 총칙

제1조(목적)

이 조례는 「양성평등기본법」 및 그 밖의 여성 관련 법령에 따라 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등을 통해 성평등을 촉진하기 위한 서울특별시 정책의 기본적인 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2016.9.29>

제2조(적용범위)

이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2019.3.28, 2021.1.7, 2021.9.30>

1. "성평등"이란 정치, 경제, 사회, 문화 등 모든 영역에서 성별을 이유로 한 차별을 없애고 동등한 참여와 대우를 보장하는 것을 말한다.
2. "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 「양성평등기본법 시행령」 제2조에 따른 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 노동자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
3. '성폭력'이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 범죄로 인정되는 행위를 말한다.
4. '2차 피해'란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호에 따라 성희롱·성폭력 피해자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.
 - 가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 성희롱·성폭력 사건처리 및 회복의 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. 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익 조치
 - 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
 - 2) 감봉·정직·강등 등의 징계, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
 - 3) 전보, 전근, 직무 재배치, 직무 미부여, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급
 - 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 고용자원의 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) 그 밖에 피해자의 의사에 반하는 불이익 조치
- 5. "성주류화(性主流化)"란 법규, 정책, 예산, 제도 등의 영역에서 성별에 따른 차이와 특성을 고려하여 시정 전반에서 성평등을 이루는 것을 말한다.[본조신설 2016.9.29]

제2조(시의 책무)

서울특별시(이하 "시"라 한다)는 성평등의 촉진을 위하여 필요한 정책추진 및 재원을 마련하고, 「양성평등기본법」(이하 "법"이라 한다) 및 그 밖의 여성 관련 법령에서 규정하고 있는 책무를 준수한다. <개정 2016.9.29>

제3조(시민의 권리와 의무)

- ① 모든 시민은 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 성평등한 대우를 받을 권리를 가진다.
- ② 모든 시민은 시의 성평등정책 수립·시행에 적극 협력하여야 한다.

제4조(다른 조례와의 관계) 성평등과 관련된 다른 조례를 제정하거나 개정하는 경우에는 이 조례의 목적에 맞도록 규정하여야 한다.

제2장 성평등정책 시행계획 및 추진체계

제5조(성평등정책 시행계획 수립)

- ① 서울특별시(이하 "시장"이라 한다)은 법 제7조에 따른 성평등 기본계획을 기초로 연도별 성평등정책 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. <개정 2016.9.29>
- ② 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 2016.9.29, 2019.7.18>
 - 1. 성평등정책의 기본방향 및 추진 목표
 - 2. 성평등정책의 추진과제와 추진방법
 - 3. 성평등정책 추진과 관련된 재원의 조달 및 운용방향
 - 4. 성평등정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항
 - 가. 여성의 경제적 역량강화
 - 나. 돌봄 분담과 일·생활 균형 기반 구축
 - 다. 정치, 사회참여 성별격차 해소
 - 라. 성평등 문화 확산
 - 마. 여성 폭력근절 및 인권보호
 - 바. 평등과 다양성을 보장하는 가족생활 지원
 - 사. 성주류화 정책 추진 기반 강화
 - 아. 그 밖의 성평등 정책 추진을 위한 사업
- ③ 시장은 시행계획의 수립·시행을 위하여 필요하면 자치구청장·공공기관의 장 및 그 밖의 법인 또는 단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

- ④ 제3항에 따른 협조요청을 받은 자치구청장 등은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이에 협조하여야 한다.
- ⑤ 시장은 시행계획의 연도별 추진실적을 제6조에 따른 서울특별시 성평등위원회에 보고하여야 한다.

제6조(성평등위원회 설치 및 기능)

- ① 성평등정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 성평등위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다. <개정 2016.9.29, 2019.7.18, 2020.12.31, 2021.3.25>
 - 1. 성평등정책 시행계획 수립에 관한 사항
 - 2. 성평등정책 시행계획의 연도별 추진실적 점검
 - 3. 성평등정책 관련 사업의 조정 및 협력에 관한 사항
 - 4. 성평등정책의 평가 및 제도 개선 등 성주류화에 관한 사항
 - 5. 성인지 예산에 관한 사항
 - 6. 여성시설의 설치 및 운영에 관한 사항
 - 7. 「교육공무원임용령」 제6조의4에 따른 양성평등조치계획 및 그 추진실적 평가에 관한 사항
 - 8. 법 제21조제2항제2호에 따라 위원회의 의결을 거치도록 한 사항
 - 9. 그 밖에 성평등정책을 위하여 필요한 사항

제7조(구성)

- ① 위원회는 위원장 2명과 부위원장 1명을 포함하여 40명 이내의 위원으로 구성한다.
- ② 위원장은 시장과 위촉직 위원 중에서 호선하는 자가 되고, 부위원장은 성평등정책 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원으로 한다.
- ③ 당연직 위원은 기획·경제·복지 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원 중 시장이 지명한 사람 10명 이내로 하고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉한다. <개정 2019.9.26, 2021.3.25>

제8조(위원의 임기)

위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다. <개정 2017.1.5>

제9조(해촉)

- 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다. <개정 2017.1.5>
- 1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
 - 2. 직무와 관련하여 부당한 영향력 행사 또는 청탁 등의 비위사실이 확인되는 경우
 - 3. 제11조제6항에도 불구하고 회피신청을 하지 아니한 경우
 - 4. 사망, 국외이주, 장기간의 심신쇠약 등으로 직무를 수행하기 어려운 경우
 - 5. 위원회의 활동에 장기간 출석하지 아니한 경우
 - 6. 그 밖에 품위손상 등 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우

시제10조(위원장 등의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.
- ② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

관련 자료

제11조(회의)

- ① 위원회 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.
- ② 정기회는 연 4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있는 경우에 위원장이 소집한다.
- ③ 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의개최 7일 전까지 회의의 일시·장소 및 심의안건을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원 또는 관련분야 전문가 등을 출석하게 하여 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.
- ⑥ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 안건의 심의·조정에 제척된다.
 1. 해당 안건에 관하여 이해관계가 있는 경우
 2. 해당 안건의 관계자와 같은 기관에 소속된 경우
 3. 해당 안건의 관계자와 친족관계에 있는 경우
- ⑦ 위원은 제6항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·조정을 회피할 수 있다.

제12조(분과위원회)

- ① 위원회의 소관사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원회를 구성·운영할 수 있다.
- ② 1항의 분과회의는 교육·문화 분과위원회, 노동·돌봄 분과위원회, 젠더폭력예방·안전 분과위원회로 하고, 분과위원회에 구성에 관한 사항은 다음 각 호와 같다. <개정 2019.9.26>
 1. 분과위원회는 위원회의 위원 중에서 위원장을 제외한 위촉직 위원으로 구성한다.
 2. 분과위원회의 위원장(이하 "분과위원장"이라 한다)은 분과위원회의 업무를 총괄하며 분과위원회 위원(이하 "분과위원"이라 한다) 중에서 호선한다.
- ③ 분과위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 소관 사항을 심의·의결한다. <개정 2017.9.21, 2019.9.26>
 1. 교육·문화 분과위원회 : 성평등 교육, 성평등 문화 확산을 위한 정책 진단 및 조정에 관한 사항
 2. 노동·돌봄 분과위원회 : 노동환경 개선정책, 틈새 없는 돌봄 정책 진단 및 조정에 관한 사항
 3. 젠더폭력예방·안전 분과위원회 : 젠더 폭력 예방 및 대응 정책, 여성 안전 관련 정책 진단 및 조정에 관한 사항
- ④ 분과위원회의 세부운영은 규칙으로 정한다. [전문개정 2016.9.29]

제3장 성평등촉진 정책

제13조(젠더자문관의 운영 등)

- ① 시장은 시정 전반에 성인지 강화 및 성주류화 확산을 위하여 성평등 정책을 전담하는 "젠더자문관"을 둔다.
- ② 젠더자문관의 업무범위는 다음 각 호와 같다. <개정 2019.9.26>
 1. 성평등 정책 발굴 및 자문
 2. 주요사업 계획수립과정에서의 자문 및 협의(시장이 따로 정하는 사업에 대한 사전검토를 포함한다)

관련 자료

3. 주요사업 추진실적 평가 및 환류
 4. 주요사업 추진부서 직원 성인지 교육 실시
 5. 그 밖의 시장이 필요하다고 인정하여 요청하는 사항
- ③ 젠더자문관의 사무를 처리하기 위하여 지원조직을 둘 수 있다. [본조신설 2017.9.21]
[중전의 제13조는 제14조로 이동 <2017.9.21>]

제14조(적극적 조치)

시장·시 소속기관(「지방자치법」 제126조부터 제129조까지의 규정에 따른 시 소속 행정기관과 「지방자치법」 제102조에 따른 서울특별시의회사무처를 말한다. 이하 "소속기관"이라 한다) 및 투자기관(「지방공기업법」에 따라 설립된 공기업으로서 시가 자본금의 50% 이상을 출자한 공기를 말한다)의 장은 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 여성의 참여를 촉진하여 실질적인 성평등이 이루어질 수 있도록 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취할 수 있다. <개정 2021.9.30> [제13조에서 이동, 중전 제14조는 제15조로 이동 <2017.9.21>]

[시행일 : 2022.1.13 제14조 「지방자치법」 제113조부터 제116조 → 「지방자치법」 제126조부터 제129조, 「지방자치법」 제90조 → 「지방자치법」 제102조]

제15조(시정참여 확대)

- ① 시장 및 소속기관의 장은 정책결정을 위하여 각종 위원회 등을 설치·운영하는 경우에는 법 제21조제2항 본문에 따라 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 하며, 위원회는 이의 준수를 권고할 수 있다. 다만, 같은 항 단서에 따라 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 양성평등실무위원회의 의견을 거친 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2018.3.22, 2021.1.7>
- ② 제1항에 따른 비율을 준수하지 못하는 경우에는 그 사유를 위원회에 보고하여야 한다.
- ③ 시장은 관계공무원으로 구성·운영하는 회의 또는 심의회 등에 여성공무원의 참여를 확대하여야 한다. [제14조에서 이동, 중전 제15조는 제16조로 이동 <2017.9.21>]

제16조(공직 등의 참여촉진)

- ① 시장은 여성과 남성의 평등한 공직기회 참여를 위하여 공무원 공개경쟁임용시험에 「지방공무원 임용령」 제51조의2에 따른 양성평등 채용목표제를 시행하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 양성평등 채용목표제의 시행을 위해 필요한 사항은 시장이 별도로 정한다.
- ③ 시장은 여성고용비율이 현저히 낮은 분야의 공무원 채용공고를 하는 경우에는 여성의 응시가 장려됨을 명시하여야 한다.
- ④ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 기관 내 여성의 모집 및 임용이 확대될 수 있도록 지속적으로 노력하여야 한다.
- ⑤ 시장은 여성공무원의 능력발전을 위하여 재교육을 장려하고, 재교육 프로그램을 제공하여야 한다.
- ⑥ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 소속직원의 보직관리·승진·포상·교육훈련 등에서 동등한 기회를 부여함으로써 여성의 상위직 진출이 확대될 수 있도록 하여야 한다. [제15조에서 이동, 중전 제16조는 제17조로 이동 <2017.9.21>]

제17조(경제활동 참여촉진)

① 시장은 여성의 경제활동 참여를 촉진하기 위하여 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다.

〈개정 2019.3.28〉

1. 여성의 취업·창업 및 기업활동 참여와 여성인력개발 활성화
 2. 노동자의 모집·채용·교육훈련·승진·퇴직·경력개발·임금 등 고용전반에 걸친 성평등 확립
 3. 임신·출산 및 수유 중 여성에 대한 특별한 보호조치와 이로 인한 불이익한 처우 방지
 4. 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에 따른 여성의 경력단절 예방 및 재취업
 5. 기간제노동여성 및 단시간노동여성에 대한 불합리한 차별 금지 및 고용환경 개선
- ② 시장 및 소속기관의 장은 「여성기업지원에 관한 법률」 제9조 및 같은 법 제10조에 따라 여성기업이 생산하는 물품의 구매를 촉진하고, 기업에 대한 자금을 지원할 때 여성기업을 우대하여야 한다.[제16조에서 이동, 종전 제17조는 제18조로 이동 <2017.9.21>]

제18조(일·생활 균형 지원)

시장은 여성과 남성이 일과 생활을 균형있게 할 수 있도록 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다.

〈개정 2019.7.18, 2021.5.20〉

1. 영유아 보육시설의 확충 및 다양한 육아지원 서비스의 강화 등 보육의 공공성 확보
 2. 직장보육시설의 확충 노력
 3. 방과 후 아동보육의 활성화
 4. 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보
 5. 남성 육아휴직의 장려 및 활성화
 6. 일·생활 균형에 관한 상담 및 서비스 지원
 7. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 가족친화제도의 확산
 8. 직장맘지원센터 지원 확충 및 활성화
 9. 그 밖에 일·생활 균형을 위하여 필요한 사항[제목개정 2019.7.18]
- [제17조에서 이동, 종전 제18조는 제19조로 이동 <2017.9.21>]

제19조(평등한 가족생활)

- ① 시장은 「건강가정기본법」제5조에 따라 평등한 가족생활을 위해 필요한 시책을 마련하여야 한다.
- ② 시장은 한부모가족·장애인가족·다문화가족·외국인주민 가족·1인 가구 등 다양한 유형의 가족이 차별받지 아니하고, 평등한 생활을 누릴 수 있도록 필요한 지원을 하여야 한다.〈개정 2021.5.20〉[제18조에서 이동, 종전 제19조는 제20조로 이동 <2017.9.21>]

제19조의2(성인지 교육)

- ① 시장은 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육(이하 "성인지 교육"이라 한다)을 소속 공무원 등에게 실시하도록 노력하여야 한다.
- ② 시장은 성인지 교육을 법 제18조 및 동법 시행령 제14조에 따른 전문기관에 위탁할 수 있다.[본조신설 2016.9.29], [제18조의2에서 이동 <2017.9.21>]

제20조(성평등의식 제고 및 문화조성)

- ① 시장은 가정·학교·영유아시설·사회교육시설·기업에서 성평등교육이 원활하게 이루어질 수 있도록 관련 사업을 추진하고 지원하여야 한다.
- ② 시장은 교육기간이 2주 이상인 교육과정에 성평등의식 제고를 위한 교과목이 포함되도록 하고, 여성공무원의 능력발전을 위한 전문교육과정을 연 2회 이상 편성·운영하여야 한다.
- ③ 시에서 설치한 각종 사회교육시설의 장은 성평등의식을 제고하기 위한 교육과정을 편성·운영하여야 한다.[제19조에서 이동, 종전 제20조는 제21조로 이동 <2017.9.21>]

제21조(성차별 및 성희롱의 금지 등)

- ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 문서, 회의, 근무형태 등에서 성차별 및 성희롱을 금지·예방하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련한다.〈개정 2021.1.7〉
- ② 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성차별 및 성희롱 사례가 발생하지 않도록 연 1회 이상의 교육을 실시하는 등 예방조치를 취하여야 한다.
- ③ 시장은 시 및 소속기관에서 근무하는 공무원, 공무직, 직접 고용된 지원인력 등의 직장 내 성차별 및 성희롱 사례를 접수·처리하기 위한 창구를 운영하여야 한다.〈개정 2021.1.7〉
- ④ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성차별 및 성희롱 사례가 발생하면 관련자에 대하여 적절한 조치를 취하여야 한다.
- ⑤ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성차별 및 성희롱 피해자가 해고 또는 그 밖의 불이익한 처분을 받지 않도록 조치하여야 한다.[제20조에서 이동, 종전 제21조는 제22조로 이동 <2017.9.21>]

제21조의2(성희롱·성폭력 심의위원회 설치 및 기능)

- ① 시 및 소속기관에서 근무하는 공무원, 공무직, 직접 고용된 지원 인력 등의 직장 내 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 서울특별시 성희롱·성폭력 심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)를 둘 수 있다.
- ② 심의위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 다만, 시장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목되었을 경우 제1호에 대해서는 심의하지 아니 한다.
 1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
 2. 피해자에 대한 보호 조치
 3. 2차 피해 방지를 위한 조치
 4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ③ 심의위원회는 제2항 각 호의 사항을 독립적으로 심의한다.[본조신설 2021.9.30]

제21조의3(심의위원회 구성)

- ① 심의위원회는 위원장 1명 및 부위원장 1명을 포함하여 7인 이상 11인 이하의 위원으로 구성한다.
- ② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선하는 자가 된다.
- ③ 위원은 성희롱·성폭력 방지 등에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람으로서 시장이 위촉한다.
- ④ 위원장과 부위원장을 포함한 위원은 특정 성별이 위원수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.
- ⑤ 심의위원회 사무를 처리하기 위해 간사 1인을 두며, 간사는 성희롱·성폭력 방지 정책 업무 담당과장이 된다.[본조신설 2021.9.30]

관련 자료

제21조의4(심의위원회 위원의 임기)

위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.[본조신설 2021.9.30]

제21조의5(심의위원회 위원의 제척·기피·회피)

- ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사건의 심의·의결에서 제척된다.
 1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 해당 사건의 당사자와 친족(친족이었던 자 포함) 관계에 있는 경우
 2. 위원이 해당 사건과 특수한 관계를 가진 경우
- ② 사건 당사자는 제1항에 따른 제척사유가 있거나 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 심의위원회에 위원의 기피를 신청할 수 있고, 심의위원회는 의결로 이를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.
- ③ 위원이 제1항 각호에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.[본조신설 2021.9.30]

제21조의6(심의위원회 위원의 해촉)

시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다.

1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
2. 직무와 관련하여 부당한 영향력 행사 또는 청탁 등의 비위사실이 확인되는 경우
3. 제21조의5제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는데도 불구하고 회피하지 아니한 경우
4. 위원이 제21조의10제4항을 위반하거나 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우
5. 사망, 국외이주, 장기간의 심신쇠약 등으로 직무를 수행하기 어려운 경우
6. 위원회의 활동에 장기간 출석하지 아니한 경우
7. 그 밖에 품위손상 등 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우[본조신설 2021.9.30]

제21조의7(심의위원회 위원장의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.
- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이나 그 직무를 대행한다.
[본조신설 2021.9.30]

제21조의8(심의위원회 회의)

- ① 심의위원회의 회의는 위원장이 소집한다.
- ② 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 심의위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 「서울특별시 위원회 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.[본조신설 2021.9.30]

제21조의9(심의위원회 심의결과 통지)

심의위원회는 심의결과를 지체 없이 시장에게 문서로 통지하여야 하며, 시장은 심의위원회의 심의결과를 지체 없이 당사자에게 문서로 통지하여야 한다.[본조신설 2021.9.30]

관련 자료

제21조의10(피해자등 보호 및 2차 피해 방지 등)

- ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성희롱·성폭력 피해자 또는 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자(이하 "피해자등"이라 한다)에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
 7. 그 밖에 피해자등의 의사에 반하는 불리한 처우
- ② 피해가 발생한 해당기관의 장은 피해자등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자등의 노동권 등을 보호하여야 한다.
- ③ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 피해자등의 요청이 있을 경우 피해자등의 치료와 보호 및 법률서비스를 지원하며, 2차 피해 예방교육을 실시한다.
- ④ 성희롱·성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사나 제21조의2에 따른 고충심의위원회 위원 등 사건 심의 과정에 참여한 사람은 사안의 조사 및 처리, 심의를 위해 필요한 경우를 제외하고는 해당 조사나 심의 과정에서 알게 된 비밀을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.<개정 2021.9.30>
- ⑤ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 제1항에 따른 2차 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계 등을 할 수 있다.
- ⑥ 여성가족정책실장은 성희롱·성폭력 행위자가 시장인 경우에는 사건을 인지한 즉시 이를 여성가족부장관에게 알리고 고충에 대한 조사와 심의를 이관하여야 한다.<개정 2021.9.30>[본조신설 2021.1.7] [제22조의2에서 이동 <2021.9.30>]

제22조(가정폭력·성폭력·성매매 범죄의 방지 등)

- ① 시장은 가정폭력·성폭력·성매매 범죄의 방지 및 피해자 보호를 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.
- ② 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 가정폭력·성폭력·성매매 범죄를 예방하기 위하여 예방교육을 실시하여야 한다.
- ③ 시장은 가정폭력·성폭력·성매매 피해자가 자립할 수 있도록 교육 및 직업훈련 등을 지원하여야 한다.
- ④ 시장은 관계 법률에서 정하는 바에 따라 가해자 또는 행위자를 교육 및 교화하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.[제21조에서 이동, 종전 제22조는 제23조로 이동 <2017.9.21>]

제23조(여성의 복지증진)

- ① 시장은 사회구조의 변화에 따른 여성복지 수요에 부응하기 위한 정책을 적극 추진하여야 한다.
- ② 시장은 관계 법령이 정하는 바에 따라 노인·장애인·한부모·미혼모·이주민·북한이탈주민 등 취약계층 여성의 평등한 사회참여와 복지증진을 위해 필요한 시설을 확충하고, 교육·직업훈련 및 자립을 적극 지원하여야 한다.[제22조에서 이동, 종전 제23조는 제24조로 이동 <2017.9.21>]

제24조(성평등한 도시공간 및 시설 조성)

시장은 다음 각 호의 공간 및 시설 등을 조성하고 개선할 경우에는 성평등 관점을 반영하고, 그 결과를 평가하여 개선책을 수립하여야 한다.

1. 도로 및 교통, 공원 및 녹지, 산업단지 등 도시 인프라
2. 사회복지시설 등 각종 공공시설
3. 주거단지, 주택 등 건축물[제23조에서 이동, 종전 제24조는 제25조로 이동 <2017.9.21>]

제25조(여성의 건강증진)

시장은 보건의료서비스에 대한 여성과 남성의 동등한 접근을 도모하고, 생애주기에 따른 여성의 정신적·신체적 건강증진 시책을 마련하여 지원하여야 한다.[제24조에서 이동, 종전 제25조는 제26조로 이동 <2017.9.21>]

제25조의2(여성건강증진 사업)

- ① 시장은 가입기 여성의 성건강을 위하여 보건위생에 필수적인 물품을 지원할 수 있으며 긴급한 경우를 대비하여 공공시설 등에 비치할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 물품 지원의 규모, 방법, 종류 등에 관한 그 밖의 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.[본조신설 2018.10.4]

제26조(성평등 관련 정보 제공)

- ① 시장은 성평등 관련 정보를 수집·축적·관리하고, 시민에게 최신의 정보를 제공하여야 한다.
- ② 시장은 시의 성평등정책 내용과 추진상황 등을 시민에게 알리기 위하여 연 1회 서울여성백서를 발간하여야 한다.[제25조에서 이동, 종전 제26조는 제27조로 이동 <2017.9.21>]

제27조(주요정책 추진실적의 평가)

- ① 시장은 필요한 경우에 자치구, 소속기관 및 투자·출연기관(「서울특별시 투자·출연기관 평가 등에 관한 조례」 제2조에 따른 투자기관과 출연기관을 말한다)의 주요 성평등정책 추진실적을 평가하고, 이를 공표할 수 있다.
- ② 시장은 제1항에 따른 결과를 투자·출연기관의 경영평가에 반영하여야 한다.[제26조에서 이동, 종전 제27조는 제28조로 이동 <2017.9.21>]

제28조(성평등주간 행사 등)

- ① 시장은 법 제38조제1항 및 같은 법 시행령 제23조에 따른 성평등주간을 기념하기 위한 행사를 실시하거나 지원할 수 있다.<개정 2016.9.29, 2020.3.26>
- ② 시장은 세계여성의 날을 기념하기 위한 행사를 실시하거나 지원할 수 있다.
- ③ 시장은 법 제38조제2항에 따른 여권통문(女權通文)의 날을 기념하기 위한 행사를 실시하거나 지원할 수 있다.<신설 2020.3.26>[제목개정 2016.9.29] [제27조에서 이동, 종전 제28조는 제29조로 이동 <2017.9.21>]

제29조(관련시설의 설치·운영)

시장은 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등을 촉진하기 위한 시설을 설치·운영하여야 하며, 이에 필요한 사항은 별도의 조례로 정한다.[제28조에서 이동, 종전 제29조는 제30조로 이동 <2017.9.21>]

제30조(시민사회와의 협력과 지원)

시장은 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등을 촉진하기 위해 시에 소재하고 있는 여성단체·비영리법인 또는 비영리단체의 조직과 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산이나 제39조에 따른 서울특별시 성평등기금(이하 "기금"이라 한다)의 범위 안에서 그 활동에 필요한 경비의 일부를 지원할 수 있다.<개정 2016.9.29, 2017.9.21>[제29조에서 이동, 종전 제30조는 제31조로 이동 <2017.9.21>]

제31조(자원봉사활동 지원)

시장은 이 조례의 취지에 맞는 자원봉사활동 사업을 적극 추진하고, 이에 필요한 지원을 할 수 있다.[제30조에서 이동, 종전 제31조는 제32조로 이동 <2017.9.21>]

제32조(국제협력 지원)

시장은 국제기구나 국제회의에 여성의 참여를 확대하고, 성평등을 촉진하기 위한 여성의 국제적 연대와 협력강화 활동을 적극 지원하여야 한다.[제31조에서 이동, 종전 제32조는 제33조로 이동 <2017.9.21>]

제33조(시민참여)

- ① 시장은 성평등정책에 관한 의견수렴을 위한 창구를 운영하고, 제안된 의견을 검토하여 시정에 반영하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 의견제안자 중 시정발전을 위하여 크게 기여한 사람에게는 예산의 범위 안에서 포상할 수 있다.<개정 2021.9.30>
- ③ 시장은 정책수립 과정에서 여성과 남성의 의견이 동등하게 반영될 수 있도록 노력하여야 한다. [제32조에서 이동, 종전 제33조는 제34조로 이동 <2017.9.21>]

제34조(유공자 표창)

시장은 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등을 통해 성평등촉진에 현저하게 공헌한 단체 및 개인, 소속 공무원에게 「서울특별시표창조례」에 따라 표창할 수 있다.[제33조에서 이동, 종전 제34조는 제35조로 이동 <2017.9.21>]

제4장 성평등정책의 효과 증진

제35조(성별영향평가)

- ① 「성별영향평가법」 제5조에 따라 시장은 정책을 수립·시행하는 과정에서 사전에 여성과 남성에게 가져올 영향을 분석·평가하여 성차별적 요소를 제거함으로써 성평등 증진에 기여하여야 한다.<개정 2019.7.18>
- ② 제1항에 관한 사항은 「서울특별시 성별영향평가 조례」에 따른다.<개정 2019.7.18>

- ③ 삭제 <2019.7.18>
 - ④ 삭제 <2019.7.18>
 - ⑤ 삭제 <2019.7.18>[제목개정 2019.7.18]
- [제34조에서 이동, 종전 제35조는 제36조로 이동 <2017.9.21>]

제35조의2 삭제 <2019.7.18>

제36조(성인지 예산서 및 성인지 결산서 작성)

시장은 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하고, 「지방재정법」 제36조의2 및 「지방회계법」 제18조에 따라 이를 재정운용에 반영하는 성인지 예산서 및 성인지 결산서를 작성하여야 한다. <개정 2019.9.26>[제35조에서 이동, 종전 제36조는 제37조로 이동 <2017.9.21>]

제37조(성인지 통계)

인적통계를 작성하는 경우에는 「통계법」 제18조에 따라 성별로 분리하고, 성별 불평등 현상을 보여주고 시정하기 위한 성인지 통계를 적극적으로 산출·보급하여야 한다. [제36조에서 이동, 종전 제37조는 제38조로 이동 <2017.9.21>]

제38조(성평등정책의 효과 증진을 위한 지원)

- ① 시장은 제35조부터 제37조까지의 규정에 따른 성별영향평가, 성인지 예산, 성인지 통계 등 성평등정책의 효과 증진을 위한 제도 시행에 필요한 자문 및 위탁기관 등에 예산을 지원할 수 있다. <개정 2017.9.21, 2019.7.18>
- ② 제1항에 따른 자문 및 위탁기관은 「성별영향평가법」 제17조에 따른 성별영향평가기관으로 한다. <개정 2019.7.18>
- ③ 시장은 성평등정책의 효과 증진을 위한 활동 결과를 평가하고, 시민에게 공표할 수 있다. <개정 2016.9.29>[제37조에서 이동, 종전 제38조는 제39조로 이동 <2017.9.21>]

제5장 성평등 기금 <개정 2016.9.29>

제39조(기금의 설치)

- ① 시장은 성평등을 촉진하기 위한 정책의 원활한 추진을 위하여 기금을 설치한다.
- ② 제1항에 따른 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다.
 - 1. 일반회계로부터의 전입금
 - 2. 기금의 운용으로 생기는 수익금
 - 3. 그 밖의 수입금[제38조에서 이동, 종전 제39조는 제40조로 이동 <2017.9.21>]

제39조의2(기금의 존속기한)

기금의 존속기한은 2022년 12월 31일까지로 한다. 다만, 존속기한이 경과된 이후에도 기금의 존치 필요성이 있는 경우에는 조례를 개정하여 기금의 존속기한을 연장할 수 있다. <개정 2017.9.21>[본조신설2012.12.31] [제38조의2에서 이동 <2017.9.21>]

제40조(기금의 용도)

- ① 기금은 다음 각 호의 사업에 사용한다. <개정 2017.9.21>
 - 1. 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등촉진 사업
 - 2. 제30조에 따른 법인 또는 단체가 수행하는 사업
 - 3. 여성관련시설의 설치 및 운영
 - 4. 그 밖에 이 조례를 시행하기 위하여 필요한 사업
- ② 제1항에 따른 기금의 사용은 전입금 및 이자수입금의 범위 안에서 이루어져야 하며, 결산 잉여금은 기금의 증식을 위하여 적립할 수 있다. [제39조에서 이동, 종전 제40조는 제41조로 이동 <2017.9.21>]

제41조(기금의 관리·운용)

- ① 기금의 조성 및 관리·운용에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 서울특별시 성평등기금운용심의회(이하 "기금운용심의회"라 한다)를 둔다. <개정 2016.9.29>
 - 1. 기금운용계획
 - 2. 기금의 조성·적립·운용 및 결산
 - 3. 지원대상 선정 및 지원범위
 - 4. 기금운용의 성과분석
 - 5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항
- ② 기금운용심의회는 위원장을 포함하여 12명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 여성가족정책실장이 되고, 부위원장은 위원 중에서 호선하며, 위촉직 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 시장이 위촉한다. <개정 2021.9.30>
 - 1. 서울특별시의회 여성정책관련 상임위원회 위원
 - 2. 위원회 위원
 - 3. 성평등정책에 관한 식견과 경험이 풍부한 자
- ④ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다. <개정 2017.1.5>
- ⑤ 기금운용심의회는 운영과 관련하여 제11조제5항부터 제7항까지의 규정을 준용한다. <신설 2012.12.31>
- ⑥ 기금운용심의회는 정기회와 임시회로 구분하여 운영하고, 정기회는 기금운용계획의 수립 및 기금의 결산을 위하여 연 2회 개최하며, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 소집한다. <개정 2012.12.31, 2017.1.5>
- ⑦ 기금의 자금은 시금고에 예치·관리하되, 서울특별시 통합재정안정화기금 통합 계정에 예탁할 수 있다. <개정 2012.12.31, 2020.12.31>
- ⑧ 시장은 회계연도마다 기금운용계획서, 결산보고서 및 운용성과 분석결과를 서울특별시의회에 제출하여야 한다. <개정 2012.12.31>[제목개정 2021.9.30] [제40조에서 이동 <2017.9.21>]

제41조의2(준용)

기금의 운용에 관하여 이 조례에 정하지 아니한 사항은 「서울특별시 재정운영 조례」 및 「서울특별시 지방보조금 관리 조례」를 따른다. [제40조의2에서 이동 <2017.9.21>] <신설 2012.12.31, 2015.5.14, 2016.9.29>

제6장 서울특별시 성평등 활동 지원센터 <개정 2017.9.21>

제42조(설치)

시장은 시민의 성평등 활동을 촉진하기 위하여 서울특별시 성평등 활동 지원센터(이하 '센터'라 한다)를 설치할 수 있다.[본조신설 2017.9.21]
[중전 제42조는 제46조로 이동 <2017.9.21>]

제43조(기능)

센터의 주요기능은 다음 각 호와 같다.<개정 2021.5.20>
1. 성평등 활동 지원을 위한 사업계획 수립 및 시행
2. 시민사회 활동가를 위한 성평등·성인지 교육 실시 및 역량강화 프로그램 운영
3. 성평등활동가의 성장 및 단체 설립·운영 지원
4. 그 밖에 성평등 활동 활성화를 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항[본조신설 2017.9.21]
[중전 제43조는 제47조로 이동 <2017.9.21>]

제44조(운영비 지원 및 정산)

① 시장은 예산의 범위 내에서 센터의 운영에 필요한 경비와 사업비의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.
② 제1항의 지원을 받은 경우 수탁 기관의 장은 시장에게 지원받은 경비 등에 대하여 정산·보고하여야 한다.<개정 2019.7.18>[본조신설 2017.9.21]

제7장 서울특별시 직장맘지원센터 <개정 2019.7.18>

제45조(설치 및 기능)

① 시장은 제18조제8호에 따라 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·생활 균형을 위하여 서울특별시 직장맘지원센터(이하 "직장맘지원센터"라 한다)를 둘 수 있다.
② 직장맘지원센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.
1. 직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업
2. 직장여성의 남녀고용평등 지원사업
3. 일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업
4. 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항[본조신설 2019.7.18]
[중전 제45조는 제57조로 이동 <2019.7.18>]

제46조(직장맘지원센터에 대한 지원)

시장은 직장맘지원센터의 조직과 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산의 범위에서 직장맘지원센터의 설치 및 운영에 필요한 경비와 사업비 등의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.[본조신설 2019.7.18] [중전 제46조는 제58조로 이동 <2019.7.18>]

제47조(지도·점검 등)

시장은 직장맘지원센터의 운영과 관련하여 필요한 경우 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 제16조에 따라 수탁기관에 대하여 지도·점검 등을 할 수 있다.[본조신설 2019.7.18] [중전 제47조는 제59조로 이동 <2019.7.18>]

제8장 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계 <신설 2019.7.18>

제48조(성평등노동정책 종합계획 수립)

① 시장은 성별임금격차 예방 및 개선을 위하여 성평등노동정책 종합계획을 수립·시행하여야 한다.
② 성평등노동정책 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 성평등노동정책의 기본방향 및 추진 목표
2. 성평등노동정책의 추진과제와 추진방법
3. 성평등노동정책 추진과 관련된 재원의 조달 및 운용방향
4. 성평등노동정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항
가. 성별임금격차 예방 및 개선
나. 성평등 노동실태 관련 조사·연구 및 교육
다. 고용상 성차별 예방 및 개선
라. 그 밖의 성평등 노동환경 조성을 위한 사업[본조신설 2019.7.18]

제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능)

① 성평등노동정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 성별임금격차개선위원회(이하 "격차개선위원회"라 한다)를 둔다.
② 격차개선위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.
1. 성평등노동정책 종합계획 수립에 관한 사항
2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안에 관한 사항
3. 서울시, 산하기관, 민간위탁기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 추진에 관한 사항
4. 민간기업의 성평등임금격차 개선에 관한 사항
5. 그 밖에 성평등노동정책을 위하여 필요한 사항[본조신설 2019.7.18]

제50조(격차개선위원회 구성)

① 격차개선위원회는 위원장 2명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.
② 위원장은 시장과 위촉직 위원 중에서 호선하는 자가 되고, 부위원장은 성평등노동정책 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원으로 한다.
③ 당연직 위원은 여성·노동 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원 5명 이내로 하고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉한다.<개정 2021.3.25, 2021.9.30>
1. 서울특별시의회 여성정책관련 상임위원회 위원
2. 성평등노동정책에 관한 식견과 경험이 풍부한 사람
④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 성평등노동정책 업무 담당과장이 된다.
[본조신설 2019.7.18]

제51조(격차개선위원회 위원의 임기)

위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.[본조신설 2019.7.18]

제52조(격차개선위원회 위원의 해촉)

시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다.

1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
2. 직무와 관련하여 부당한 영향력 행사 또는 청탁 등의 비위사실이 확인되는 경우
3. 제54조제6항에도 불구하고 회피신청을 하지 아니한 경우
4. 사망, 국외이주, 장기간의 심신쇠약 등으로 직무를 수행하기 어려운 경우
5. 위원회의 활동에 장기간 출석하지 아니한 경우
6. 그 밖에 품위손상 등 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우[본조신설 2019.7.18]

제53조(격차개선위원회 위원장 등의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.
- ② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.[본조신설 2019.7.18]

제54조(격차개선위원회 회의)

- ① 격차개선위원회의 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.
- ② 정기회는 연 4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있는 경우에 위원장이 소집한다.
- ③ 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의개최 7일 전까지 회의의 일시·장소 및 심의안건을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 격차개선위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원 또는 관련분야 전문가 등을 출석하게 하여 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.
- ⑥ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 안건의 심의·조정을 제척된다.
 1. 해당 안건에 관하여 이해관계가 있는 경우
 2. 해당 안건의 관계자와 같은 기관에 소속된 경우
 3. 해당 안건의 관계자와 친족관계에 있는 경우
- ⑦ 위원은 제6항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·조정을 회피할 수 있다.[본조신설 2019.7.18]

제55조(격차개선위원회 분과위원회)

- ① 격차개선위원회에는 소관사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원회를 구성·운영할 수 있다.
- ② 제1항의 분과위원회에 구성에 관한 사항은 다음 각 호와 같다.
 1. 분과위원회는 격차개선위원회의 위원 중에서 위원장을 제외한 위촉직 위원으로 구성한다.
 2. 분과위원회의 위원장은 분과위원회의 업무를 총괄하며 분과위원회 위원 중에서 호선한다.
- ③ 분과위원회는 소관 사항을 심의·의결한다.
- ④ 분과위원회의 세부운영은 규칙으로 정한다.[본조신설 2019.7.18]

제56조(차별조사관)

- ① 시장은 성평등 고용 및 노동환경 조성을 위하여 차별조사관(이하 "조사관"이라 한다)을 둘 수 있다.
- ② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 3명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.
 1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람
 2. 노동 관련 국제기구나 국가·지방자치단체·공공기관·연구소·민간기업의 노무부서·노동조합 등 법인 및 단체에서 여성정책 또는 노동 관련 활동경력이 있는 사람
- ③ 조사관은 다음 각 호 기관의「근로기준법」,「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」등 노동관계법, 성평등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다.
 1. 시 및 그 소속 행정기관
 2. 자치구(시의 위임사무와 서울 소재 자치구의 구청장이 해당 자치단체의 조례에 근거하여 조사를 의뢰한 사항에 한한다.)
 3. 시 산하 공사·공단 및 출자·출연기관
 4. 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관
- ④ 조사관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 조사관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.
- ⑤ 조사대상기관의 장은 제3항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다.<신설 2019.7.18>[본조신설 2019.7.18]

제9장 보칙 <신설 2019.7.18>

제57조(사무의 위탁)

- ① 시장은 이 조례에서 정하는 시장의 권한에 속하는 사무의 일부를 법인·단체 또는 개인에게 위탁하여 처리하게 할 수 있다.
- ② 그 밖에 민간위탁과 관련하여 이 조례에 정하지 아니한 사항은「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」를 준용한다.<개정 2019.12.31>[본조신설 2017.9.21] [제45조에서 이동 <2019.7.18>]

제58조(사전협의)

소속기관 및 투자기관의 장이 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등촉진에 중요한 영향을 미치는 정책을 입안할 때에는 여성정책 관련부서와 미리 협의하고 그 추진결과를 통보하여야 한다.[제46조에서 이동 <2019.7.18>]

제58조의2(원격회의)

제6조에 따른 위원회, 제41조에 따른 기금운용심의회 및 제49조에 따른 격차개선위원 회의는 감염병 확산 및 천재지변 등 위원장이 필요하다고 인정한 경우 원격으로 회의를 진행할 수 있다.[본조신설 2021.3.25]

제59조(시행규칙)

이 조례에 규정한 사항 이외에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.[제47조에서 이동 <2019.7.18>]

부칙 <제8138호, 2021.9.30>

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(성희롱·성폭력 심의위원회 존속기한) 심의위원회의 존속기한은 5년으로 한다.

서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙

[시행 2021. 10. 28.] [서울특별시규칙 제4453호, 2021. 10. 28., 일부개정]

제1조(목적)

이 규칙은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조, 「서울특별시 성평등 기본 조례」에 따라 서울특별시장이 성희롱·성폭력을 예방하고 2차 피해를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. <개정 2021.10.28>

제2조(적용범위)

- ① 이 규칙은 서울특별시와 소속기관 구성원(서울특별시장 또는 소속기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함한다. 다만, 소방공무원에 대해서는 별도의 지침을 적용한다)에게 적용되며, 서울특별시와 소속기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 자가 성희롱·성폭력 및 2차 피해의 피해자인 경우를 포함한다.
- ② 이 규칙의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인(이하 '피해자 등'이라 한다)에게도 적용된다.

제3조(정의)

이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2021.10.28>

1. '성희롱'이란 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 행위를 말한다.
2. '성폭력'이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 범죄로 인정되는 행위를 말한다.
3. '2차 피해'란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호에 따라 성희롱·성폭력 피해자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.
 - 가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 성희롱·성폭력 사건처리 및 회복의 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. 성희롱·성폭력 피해 신고, 조사 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익 조치
 - 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
 - 2) 감봉·정직·강등 등의 징계, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
 - 3) 전보, 전근, 직무 재배치, 직무 미부여, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급
 - 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) 그 밖에 피해자의 의사에 반하는 불이익 조치

제4조(시장의 책무)

- ① 서울특별시장(이하 '시장'이라 한다)은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.
 1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시
 2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 및 운영(2차 피해 포함)
 3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련, 처리절차에 대한 고지(2차 피해 포함)
 4. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방과 2차 피해 발생 시 조치
 5. 성희롱·성폭력 및 2차 피해를 주는 행위자에 대한 징계 등 제재 조치 마련
 6. 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자 무관용 원칙 천명
 7. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
 8. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
 9. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② 시장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치에 관한 연간 추진계획을 수립하여야 한다.
- ③ 시장은 구성원이 아닌 외부전문가 등이 성희롱·성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체 없이 조사 또는 고충심의 관련 업무에서 배제하여야 한다.

제5조(상급자의 책무)

- ① 피해자보다 높은 직급과 직위에서 피해자의 업무 및 노동조건에 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. 구성원들의 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.

제6조(구성원의 책무)

- 구성원(행위자 본인을 포함한다)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 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

관련 자료

5. 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
6. 정당한 이유없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위
7. 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위
8. 그 밖에 이에 준하는 행위

제7조(예방교육)

- ① 시장 및 소속기관장은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각교육, 온라인교육 등 다양한 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되, 특별한 사유가 없는 한 최소 1회는 대면교육을 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.
 1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 법령 및 지침
 2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
 4. 성희롱·성폭력을 한 자 및 2차 피해 행위자에 대한 징계 등 제재조치
 5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
 6. 기타 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등
- ③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
- ④ 시장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과를 높이기 위하여 관리자를 대상으로 별도의 교육을 실시하여야 하며, 3급 이상 공무원의 교육 이수현황을 매년 공개하여야 한다.
- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육 내용 등에 관한 실시 결과를 기록하고 관리하여야 한다.
- ⑥ 시장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 구성원에게 널리 알려야 한다.

제8조(고충상담창구)

- ① 시장은 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담 접수 처리를 위해 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제21조제3항에 따른 '성희롱·성폭력 고충상담창구'(이하 '고충상담창구'라 한다)를 시 본청·직속기관·사업소별로 설치한다.
- ② 고충상담창구 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 '고충상담원'이라 한다)을 2인 이상 지정하되, 반드시 남성, 여성이 각각 1인 이상 포함되도록 구성한다.
- ③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
 2. 성희롱·성폭력 사건(2차 피해 포함)에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
 3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
 4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
 6. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무
- ④ 고충상담창구에는 별지 제4호 서식의 고충상담 및 사건접수대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다. 다만, 온라인 게시판과 게시물로 이를 갈음할 수 있다.

관련 자료

제8조의2(사이버신고창구)

- ① 시장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고창구를 설치·운영한다.
- ② 시장은 사이버신고창구의 운영을 조직 구성원들에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

제9조(고충처리 업무의 지원)

- ① 시장 및 소속기관장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.
- ② 신규로 지정된 고충상담원은 지정된 날부터 3개월 이내에 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다.
- ③ 시장 및 소속기관장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.
- ④ 시장은 제8조제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.
- ⑤ 시장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제8조에 따른 고충상담창구와 제8조의2에 따른 사이버신고창구의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제10조(고충상담)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.
- ③ 여성가족정책실장은 성희롱·성폭력 행위자가 시장으로 지목된 경우에는 사건을 인지한 즉시 여성가족부의 '공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터'에 이를 알려야 한다.

제11조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)나 제3자는 서면 또는 온라인의 방법으로 별지 제1호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 권익조사관과 시민인권보호관은 다음 각 호의 구분에 따라 지체 없이 신청서를 접수하여야 한다. 다만, 권익조사관은 성희롱·성폭력 조사 신청이 없는 경우에도 조직 내 위계에 의한 경우 등 그 내용이 중대하다고 인정할 경우 직권으로 조사할 수 있다. <개정 2021.10.28>
 1. 권익조사관(권익보호담당관): 가해자·피해자 모두 서울특별시 소속 공무원이거나 공무원 직위, 기타 서울특별시 본청 및 사업소에서 직접 고용한 지원인력인 경우
 2. 시민인권보호관(인권담당관): 제1호를 제외한 경우
- ② 권익조사관은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 권익조사관은 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해에 관한 조사를 병합하여 실시할 수 있다.
- ④ 권익조사관은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 행위자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.
- ⑤ 권익조사관 또는 사건 조사자는 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 다음 각 호로 정하는 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
 2. 정당한 이유없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
 3. 정당한 이유없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
 4. 정당한 이유없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않거나 사소한 것으로 취급하는 행위
 5. 정당한 이유없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
 6. 정당한 이유없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
 7. 피해자의 의사에 반하여 성희롱·성폭력 행위자를 동석시키는 행위
 8. 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위
 9. 정당한 이유없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
 10. 그 밖에 이에 준하는 행위
- ⑥ 권익조사관은 공정하고 전문적인 조사를 위하여 필요한 경우 조사과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가에게 자문할 수 있다. <신설 2021.10.28>
 - ⑦ 권익조사관은 조사 과정에서 피해자의 신청이 있는 경우 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다. <개정 2021.10.28>
 - ⑧ 제1항에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관의 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다. <개정 2021.10.28>
 - ⑨ 권익조사관은 사건 조사의 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다. <개정 2021.10.28>
 - ⑩ 시민인권보호관의 조사 수행방법 및 절차 등은 「서울특별시 인권 기본 조례」 제22조 및 같은 조례 시행규칙에서 정하는 바에 따른다. <개정 2021.10.28>
 - ⑪ 외부 수사기관에 신고된 서울특별시 공무원간 성희롱·성폭력 사건의 경우에도 피해자가 요청하는 경우 내부조사를 병행할 수 있다. <개정 2021.10.28>
 - ⑫ 조사에 대한 심의 등을 위해 기타 필요한 사항은 시장이 별도로 정한다. <개정 2021.10.28>

제12조(피해자 보호 및 비밀유지)

- ① 시장 및 소속기관장은 피해자 등에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 제3조제3호 다목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
- ② 시장은 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자의 노동권 등을 보호하여야 한다. 다만, 이러한 조치는 잠정적 조치이므로 조사 결과 행위자의 성희롱·성폭력·2차 가해 사실이 인정되지 않는 경우에 행위자의 요청시 행위자에게 부과된 조치가 원복되어야 한다. <개정 2021.10.28>
- ③ 시장은 피해자 등의 요청이 있는 경우 피해자 치료와 보호 및 법률서비스를 지원하며, 피해자 또는 행위자 소속 기관·부서의 요청이 있는 경우 소속 구성원에 대해 2차 피해 예방교육을 실시한다.
- ④ 고충상담원, 권익조사관 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 내용을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 관계자의 신원은 물론 그 내용 등을 누설하여서는 아니된다. 단, 감사 또는 인사부서에서 직무상 관련 사항을 인지한 경우 권익조사관에게 알리는 경우는 비밀 유지 의무 위반에 해당하지 아니한다.
- ⑤ 사건 접수대장, 조사 신청서, 고충상담일지 등 피해자의 개인정보가 기록된 서류에 대하여 피해자가 본인의 개인정보를 익명 처리하도록 요청하면 시장은 「개인정보 보호법」 제3조제7항에 따라 해당 정보가 익명

- 처리되도록 하여야 한다. <신설 2021.10.28>
- ⑥ 시장은 본 규칙과 관련하여 수집되는 개인정보가 「개인정보 보호법」에 따라 수집, 이용, 제공, 파기 등 처리되도록 하여야 한다. <신설 2021.10.28>

제13조(조사 등 결과 통지 및 공개)

- ① 시장은 당사자에게 별지 제5호 서식에 따라 서면으로 사건 조사결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.
- ② 시장은 사건 처리결과 및 가해자에 대한 징계 등의 조치결과를 피해자의 동의를 얻어 가해자와 피해자가 식별되지 않는 범위에서 공개할 수 있다.

제14조(징계 등)

- ① 시장은 법령에서 정한 사유에 해당한다고 인정되는 성희롱·성폭력에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- ② 시장은 제1항에 따른 징계 등 제재절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.
- ③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 제3조제3호 다목의 불이익 조치에 해당하는 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계할 수 있으며, 제12조제2항에 따른 적절한 조치 또는 제12조제4항에 따른 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다.
- ④ 시장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.
- ⑤ 시장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행함에 있어 징계 등 양정을 할 때에는 유사한 위반행위와의 형평성을 고려하여야 한다. <신설 2021.10.28>
- ⑥ 시장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다. <신설 2021.10.28>
 1. 행위의 동기, 목적 및 방법
 2. 행위의 결과
 3. 행위의 횟수

제15조(재발방지조치 등)

- ① 시장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위해 사건 발생 시 2차 피해 방지 내용을 포함하여 재발 방지대책을 수립·시행하여야 한다.
- ② 시장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 분리조치를 위한 전보, 전산시스템을 활용한 인사관리, 사건 발생 기관·부서에 대한 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사, 성평등 조직문화 조성을 위한 직원 의견수렴을 위한 회의체 운영 등을 실시할 수 있다.
- ③ 시장은 제14조제1항 및 제3항, 제15조제1항 및 제2항에 따른 처리 후에는 당사자에게 서면, 온라인 등으로 통지하여야 한다.

제16조(그 밖의 사항) 그 밖에 규칙의 시행에 필요한 사항은 시장이 별도로 정한다.

부칙 <제4453호, 2021.10.28>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

성관련 비위 징계 규정

지방공무원임용령 제75조의2(성폭력범죄·성희롱 상담 및 피해자 보호조치 등)

- ① 임용권자는 법 제67조의2제1항 및 제67조의3에 따라 신청받은 고충상담의 내용이 성폭력범죄 및 성희롱과 관련된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보해야 한다.
- ② 임용권자는 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.
- ③ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되면 피해자의 의사에 반하지 않는 범위에서 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다.
 1. 제21조의6에 따른 교육훈련 또는 제27조의2에 따른 파견근무
 2. 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보
 3. 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자가 필요하다고 인정하는 적절한 조치
- ④ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되는 경우 가해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다.
 1. 법 제65조의3에 따른 직위해제 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 직위해제
 2. 법 제69조에 따른 징계사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 징계의결 요구
 3. 제2호에 따른 징계의결 요구 전 승진임용 심사 대상에서 제외
 4. 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보
 5. 제31조의2제3항에 따라 준용되는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제3항에 따른 최하위등급 부여
 6. 감사·감찰·인사·교육훈련 분야 등의 보직 제한

지방공무원 징계규칙 [별표 1] <개정 2021. 8. 27.>

징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실 이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
비위의 유형				
1. 성실의무 위반				
가. 「지방공무원법」 제69조의2제1항제2호의 비위(나목 및 다목에 따른 비위는 제외한다)	파면	파면~해임	해임~강등	정직~감봉
나. 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제6조의2, 제10조, 제11조 및 제11조의2에 따른 수당 등을 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
다. 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조부터 제17조까지의 규정에 따른 수당 및 「지방공무원법」 제46조제1항에 따라 지방자치 단체의 조례로 정하는 실비보상 중 여비를 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	[별표 1의2]와 같음			
라. 직권남용으로 타인 권리침해	파면	해임	강등~정직	감봉
마. 부작위·직무태만(바목에 따른 소극행정은	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
바. 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제2조제3호에 따른 소극행정	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
사. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
아. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁	파면	해임~강등	정직~감봉	견책
자. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무수행	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
차. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위	파면	파면~해임	강등~정직	감봉

관련 자료

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
가. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책	
타. 성 관련 비위 피해자등에게 2차 피해를 입힌 경우	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책	
파. 직무상 비밀이나 미공개 정보를 이용한 부당행위	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책	
하. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책	
2. 복종업무 위반					
가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	파면	해임	강등~정직	감봉~견책	
나. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책	
3. 직장 이탈 금지 위반					
가. 집단행위를 위한 직장 이탈	파면	해임	강등~정직	감봉~견책	
나. 무단결근	파면	해임~강등	정직~감봉	견책	
다. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책	
4. 친절·공정의무 위반					
가. 비밀의 누설·유출	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책	
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	파면~해임	해임~강등	정직	감봉~견책	
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책	
라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등	파면~해임	강등~정직	감봉	견책	
마. 그 밖의 보안관계 법령 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책	
6. 청렴의무 위반					
[별표 2]와 같음					

관련 자료

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
7. 품위유지의 의무 위반					
가. 성 관련 비위	별표 2의2와 같음				
나. 삭제 <2021. 8. 27.>					
다. 삭제 <2021. 8. 27.>					
라. 삭제 <2021. 8. 27.>					
마. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다)	[별표 3]과 같음				
바. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책	
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반					
가. 영리 업무	파면~해임	강등~정직	감봉	견책	
9. 정치운동 금지 위반					
가. 정치운동	파면	해임	강등~정직	감봉~견책	
10. 집단행위 금지 위반					
가. 집단행위	파면	해임	강등~정직	감봉~견책	

비고

- 제1호가목의 비위에 해당하는 경우로서 그 금액이 100만원 이상일 경우 징계권자(임용권자)는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구해야 한다.
- 제1호가목의 비위와 같은 호 나목 또는 다목의 비위가 경합하는 경우에는 제1호가목의 징계기준을 적용한다.
- 제1호나목의 비위에 해당하는 경우로서 그 금액이 100만원 이상일 경우 징계권자(임용권자)는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구해야 한다.
- 제1호마목에서 "부작위"란 공무원이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는데도 이를 이행하지 않는 것을 말한다.
- 제1호타목에서 "피해자 등"이란 성 관련 비위 피해자와 그 배우자, 직계친족, 형제자매 및 해당 피해 발생 사실을 신고한 사람을 말하고, "2차 피해"란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호가목·나목에 따른 피해(피해자가 남성인 경우를 포함한다) 및 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제7조 각 호의 불이익 조치를 말하며, 2차 피해가 성 관련 비위에 해당하는 경우에는 제7호가목을 적용한다.
- 제1호파목에서 "직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위"란 다음 각 목의 행위를 말한다.
 - 직무수행 중 알게 된 비밀 또는 소속된 기관의 미공개정보(재물 또는 재산상 이익의 취득 여부의 판단에 중대한 영향을 미칠 수 있는 정보로서 불특정 다수인이 알 수 있도록 공개되기 전의 것을 말한다. 이하 같다)를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 재물 또는 재산상의 이익을 취득하게 하는 행위
 - 다른 공무원으로부터 직무상 비밀 또는 소속된 기관의 미공개정보임을 알면서도 제공받거나 부정한 방법으로 취득한 공무원이 이를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하는 행위
 - 직무수행 중 알게 된 비밀 또는 소속된 기관의 미공개정보를 사적 이익을 위하여 이용하거나 제3자로 하여금 이용하게 하는 행위

지방공무원 징계규칙 [별표 2의2] <신설 2021. 8. 27.>

성 관련 비위 징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부		비위 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위 정도가 약하고 경과실인 경우	
	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위 정도가 약하고 경과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄	파면	파면~해임	파면~해임	강등
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄	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 성폭력범죄	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

비고

- 제1호에서 "성폭력범죄"란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄를 말한다.
- 제1호나목에서 "업무상 위력 등"이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
- 제1호라목에서 "통신매체를 이용한 음란행위"란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.
- 제1호마목에서 "카메라 등을 이용한 불법 촬영 등의 행위"란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.

3. 서울시 인권담당관 결정례

(1) 상하관계_육체적 행위 (18신청-66, 2018.7.20. 결정)

결정요지

- 신청인은 회식 후 함께 귀가하기 위해 택시를 탄 피해자에게 키스하고, 손과 어깨를 만짐. 택시에서 내린 후 피해자에게 2차 가자며 손을 잡음. 이에 대해 시민인권침해구제위원회는 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람, 보통의 합리적인 여성 또는 합리적 피해자의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기에 충분하므로 성희롱으로 판단함.
- 서울특별시에게 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침」에 따라 피신청인에 대한 인사조치 및 재발방지 교육을 실시하고, 피해자에게 유급휴가 및 심리치료 제공 등 피해회복에 필요한 조치를 취하고, 피해자가 피신청인과 동일 업무공간에서 근무하지 않도록 조치할 것을 권고함.

(2) 상하관계_언어·시각적 행위 (18신청-84, 18신청-87(병합), 2018.8.17. 결정)

결정요지

- 직장상사인 피신청인은 신청인 1에게 '여성이 남성의 허벅지 위에 올라앉아 머리를 만지는 모습이 담긴 이 사건 동영상'을 발송함. 피신청인이 신청인 1에게 발송한 이 사건 동영상은 그 첫 화면 자체로서 성적 함의가 있는 영상으로 신청인 1에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 시각적 성희롱에 해당한다고 판단함. 피신청인이 신청인 2에게 "부장이 (신청인 2의) 목덜미를 만지는 것이 애무하는 것처럼 보였다. 당신이 서양여자처럼 개방적이라는 표현이 있으니, 말이 돌지 않게 조심해라."라고 말함. 피신청인이 신청인 2에게 남성 직원과 여성 직원 사이에 있었던 일을 '애무'라는 표현을 써서 이야기하고, "서양여자처럼 개방적이라는 표현이 있다"라고 이야기하는 것은 보통의 합리적인 여성이나 신청인 2의 관점에서 성적 굴욕감이나 불쾌한 느낌을 주는 표현으로 언어적 성희롱에 해당한다고 판단함. 또한 이런 내용을 신청인 2와 무관한 직원에게까지 전달한 것은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」에서 제시하는 '직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시' 중 '성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위'에 해당한다고 판단함.
- 서울특별시에게, 피신청인에 대하여 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침」에 따라 인사조치 및 재발 방지 교육을 실시하고, 향후 피신청인을 피해자와 동일한 업무 공간에 발령하지 않도록 조치하며, 신청인 1에 대하여 피해회복에 필요한 조치를 실시할 것을 권고함.

관련 자료

(3) 동료관계_육체적 행위, 부적절한 사후처리 (18신청-113, 2018.12.19. 결정)**결정요지**

- 피신청인이 업무시간에 피해자의 브래지어가 있는 부위의 등을 만지고 머리를 쓰다듬은 행위는 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼기에 충분하다고 판단됨.
- 해당 사업소 업무 담당자는 성추행에 대한 제보를 받고 해당 직원들을 모두 한공간에 모아 면담을 하였는데, 이는 성희롱 사건에 대한 매우 부적절한 접근으로 해당 직원들은 자유로운 상황에서 본인들의 정확한 의사표현을 하였다고 보기 어려움.
- 해당 사업소장에게 피신청인에 대한 가해자 의무교육 및 인사조치를 실시할 것, 향후 피해자와 피신청인이 동일한 업무공간에 근무하지 않도록 조치할 것, 전체 관리자에 대해 성희롱 사건 발생시 대응방법을 중심으로 「서울특별시 성희롱 사건처리 매뉴얼」에 대한 교육을 실시하고, 재점검할 것을 권고함.

(4) 동료관계_언어적 행위 (17신청-9, 2017.3.2. 결정)**결정요지**

- 신청인과 피신청인은 같은 사업소 직장 동료관계이나, 신청인은 20대 여성이고, 피신청인은 40대 남성이며, 신청인의 업무는 피신청인의 업무에 의존적인 관계에 있음. 피신청인은 신청인과 함께 근무한 1년 동안 지속적으로 신청인에게 “해 봤는지, 안 해 봤는지”, “누구랑 잤어, 그런데 누가 와서 너 개랑 잤냐고 물으면 먼저 잤다고 얘기 안하잖아”, “호빠에 가면 아이돌 같은 애들 널렸으니까 가서 한번 하고 와”, “들어댄다” 등의 남녀 간의 성관계와 직·간접적으로 연관되거나 이를 연상케 하는 언행을 하였음. 이는 합리적 여성의 관점에서 볼 때, 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 성적 언동으로 성희롱에 해당함.
- 이에 해당 사업소장에게, 피신청인에 대해 「2016년 서울시 직장 내 성희롱 방지조치 계획」을 준용하여 가해자 의무교육 및 인사조치를 실시하고, 신청인에 대한 유급휴가 및 심리치료 서비스 제공 등 피해회복에 필요한 조치를 취할 것과 향후 신청인과 피신청인이 동일한 업무공간에 발령받지 않도록 조치하고, ○○관리 업무 종사자에 대한 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하는 등 2차 피해가 발생하지 않도록 주의를 기울일 것을 권고함. 그리고 서울특별시장에게, 공무원에서 성희롱 사건 발생 시 초기 대응부터 사건 종결 시까지의 대응방안에 대한 지침을 마련해 본청 및 사업소 등 공무원 담당자 교육을 실시할 것을 권고함.

(5) 동료관계_육체적 행위 (17신청-34, 2017.7.7. 결정)**결정요지**

- 신청인과 피신청인은 같은 부서에 근무하는 직원으로 신청인은 입사 15개월 차 여성이고, 피신청인은 해당 부서에서 장기간 근무한 남성임. 2017. 6. 퇴근길에 피신청인은 앞에 걸어가는 신청인의 바지에 껌이 묻었다며 엉덩이 밑 허벅지 안쪽을 두 차례 손으로 만짐. 이 행위로 신청인은 너무 놀라 인도에서 차도로 뛰어내려 몸을 피했다고 진술하고 있어, 법원 판례에서도 ‘(청바지를 입고 있는) 피해자의 오른쪽 허벅지 윗부분을 3회 정도 만진 행위’에 대하여 ‘일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게’ 한다고 판시한바,

관련 자료

위 행위는 성적 굴욕감과 혐오감을 유발하는 성희롱에 해당하는 것으로 인정함. 서울특별시장에게 ‘2017년 서울시 직장내 성희롱 방지조치 계획’에 따라 피신청인에게 가해자 의무교육 및 인사조치를 실시하고, 피해자 피해회복에 필요한 조치를 취하며, 향후 신청인과 피신청인을 동일 부서에 발령하지 않도록 권고함.

(6) 동료관계_기타(소문 유포) (17신청-43, 2017.7.28. 결정)**결정요지**

- 신청인과 피신청인은 사업소에서 같이 근무하는 동료관계로 피신청인은 다른 직원들에게 신청인이 ○○과 불륜관계라는 소문을 유포하고, 이를 확인한다면 사업소 내 CCTV를 무단으로 열람하고, 신청인의 주민등록등본을 직원에게 보여줌. 여성인 신청인이 혼인관계에 있지 않은 남성인 ○○과 불륜관계라는 소문이 직장 내에 유포된다는 것은 그 사실여부와 상관없이 여성에게 성적 수치심과 굴욕감을 유발하기에 충분하여 성희롱에 해당하는 것으로 판단함. 피신청인이 신청인의 주민등록등본을 보고, 사업소 내 CCTV를 무단으로 열람한 행위는 개인정보 자기결정권을 침해한 것으로 판단함.
- 이에 서울특별시장에게 피신청인에 대해 「2017년 서울시 직장 내 성희롱 방지조치 계획」에 따라 가해자 의무교육 및 인사조치를 실시하고, 개인정보 관련 인권교육을 실시할 것, 유급휴가 및 심리치료 제공 등 피해자 피해회복에 필요한 조치를 할 것, 유급휴가 및 심리치료 제공 등 피해자 피해회복에 필요한 조치를 할 것, 향후 신청인과 피신청인이 동일한 업무공간에 발령받지 않도록 조치할 것을 권고함. 해당 사업소장에게, CCTV 운영에 관한 관리 감독을 철저히 하여 본 건과 유사한 인권침해사태가 재발되지 않도록 CCTV 관리책임자 및 접근권한자에 대한 교육을 강화하는 등의 대책을 마련할 것을 권고함.

(7) 동료관계_2차 피해 (16신청-28, 16신청-33, 2016.6.15. 결정)**결정요지**

- 부서 내의 성희롱 사건을 알고 있는 직원(피신청인1)이 성희롱 사건의 조사가 진행 중인 상황에서 제3자에게 성희롱 사건 내용을 알린 것은 사건과 관계없는 사람에게 성희롱 피해 사실을 공개한 것으로 「양성평등기본법」제31조와 「서울특별시 성희롱 예방지침」제9조의 피해자 보호 및 비밀유지에 어긋나는 행위로서 성희롱 2차 피해에 해당하며, 이는 「대한민국헌법」제10조에서 보장하고 있는 피해자(신청인)의 인격권을 침해한 것으로 결정함.
- 하지만 성희롱 사건을 알고 있는 또 다른 직원(피신청인 2)이 신청인에게 성희롱 피해로 마음고생이 많았다고 발언한 것은 업무상 해당 사건을 알 수밖에 없는 위치에 있는 직장 상사가 신청인에 대한 부정적인 반응이 아닌 위로하는 차원의 언행을 한 것으로 사건 관련 내용을 유포하거나 공개하는 것이 아니어서 성희롱 2차 피해에 해당하지 않는 것으로 결정함.
- 시민인권보호관은 서울특별시장에게 피신청인1에 대하여 서울특별시 인권센터에서 추천하는 강사에 의한 성희롱 2차 피해 예방 교육을 실시하고, 관리자를 포함한 서울특별시 전 직원에 대하여 성희롱 및 2차 피해 예방 교육을 강화하는 대책을 마련하여 시행할 것을 권고함.

4. 대법원 판례

대법원 2020. 3. 26 선고 2019도15994 판결 [강제추행]

가. 판시사항

- [1] 강제추행죄에 포함되는 이른바 '기습추행'의 경우, 추행행위와 동시에 저질러지는 폭행행위의 정도 / '추행'의 의미 및 이에 해당하는지 판단하는 기준
- [2] 미용업체인 甲 주식회사를 운영하는 피고인이 甲 회사의 가맹점에서 근무하는 乙(여, 27세)을 비롯한 직원들과 노래방에서 회식을 하던 중 乙을 자신의 옆자리에 앉힌 후 갑자기 乙의 볼에 입을 맞추고, 이에 乙이 '하지 마세요'라고 하였음에도 계속하여 오른손으로 乙의 오른쪽 허벅지를 쓰다듬어 강제로 추행하였다는 내용으로 기소되었는데, 원심이 공소사실 전부를 무죄로 판단한 사안에서, 공소사실 중 피고인이 乙의 허벅지를 쓰다듬은 행위로 인한 강제추행 부분에 대하여도 범죄의 증거가 없다고 본 원심의 판단에 기습추행 내지 강제추행죄의 성립에 관한 법리오해의 잘못이 있다고 한 사례

나. 판결요지

- [1] 강제추행죄는 상대방에 대하여 폭행 또는 협박을 가하여 항거를 곤란하게 한 뒤에 추행행위를 하는 경우뿐만 아니라 폭행행위 자체가 추행행위라고 인정되는 이른바 기습추행의 경우도 포함된다. 특히 기습추행의 경우 추행행위와 동시에 저질러지는 폭행행위는 반드시 상대방의 의사를 억압할 정도의 것임을 요하지 않고 상대방의 의사에 반하는 유형력의 행사가 있기만 하면 그 힘의 대소강약을 불문한다는 것이 일관된 판례의 입장이다. 이에 따라 대법원은, 피해자의 옷 위로 엉덩이나 가슴을 쓰다듬는 행위, 피해자의 의사에 반하여 그 어깨를 주무르는 행위, 교사가 여중생의 얼굴에 자신의 얼굴을 들이밀면서 비비는 행위나 여중생의 귀를 쓸어 만지는 행위 등에 대하여 피해자의 의사에 반하는 유형력의 행사가 이루어져 기습추행에 해당한다고 판단한 바 있다. 나아가 추행은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 피해자의 성적 자유를 침해하는 것으로, 이에 해당하는지 여부는 피해자의 의사, 성별, 연령, 행위자와 피해자의 이전부터의 관계, 그 행위에 이르게 된 경위, 구체적 행위태양, 주위의 객관적 상황과 그 시대의 성적도덕관념 등을 종합적으로 고려하여 신중히 결정되어야 한다.
- [2] 미용업체인 甲 주식회사를 운영하는 피고인이 甲 회사의 가맹점에서 근무하는 乙(여, 27세)을 비롯한 직원들과 노래방에서 회식을 하던 중 乙을 자신의 옆자리에 앉힌 후 귓속말로 '일하는 것 어렵지 않냐. 힘든 것 있으면 말하라'고 하면서 갑자기 乙의 볼에 입을 맞추고, 이에 乙이 '하지 마세요'라고 하였음에도 계속하여 '괜찮다. 힘든 것 있으면 말해라. 무슨 일이든 해결해 줄 수 있다'고 하면서 오른손으로 乙의 오른쪽 허벅지를 쓰다듬어 강제로 추행하였다는 내용으로 기소되었는데, 원심이 공소사실 전부를 무죄로 판단한 사안에서, 공소사실 중 피고인이 乙의 허벅지를 쓰다듬은 행위로 인한 강제추행 부분에 대하여는, 乙은 본인의 의사에 반하여 피고인이 자신의 허벅지를 쓰다듬었다는 취지로 일관되게 진술하였고, 당시 현장에 있었던 증인들의 진술 역시 피고인이 乙의 허벅지를 쓰다듬는 장면을 목격하였다는 취지로서 乙의 진술에 부합하는 점, 여성인 乙이 성적 수치심이나 혐오감을 느낄 수 있는 부위인 허벅지를 쓰다듬은

행위는 乙의 의사에 반하여 이루어진 것인 한 乙의 성적 자유를 침해하는 유형력의 행사에 해당할 뿐 아니라 일반인에게도 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하는 추행행위라고 보아야 하는 점, 원심은 무죄의 근거로서 피고인이 乙의 허벅지를 쓰다듬던 당시 乙이 즉시 피고인에게 항의하거나 반발하는 등의 거부의를 밝히는 대신 그 자리에 가만히 있었다는 점을 중시한 것으로 보이나, 성범죄 피해자의 대처양상은 피해자의 성정이나 가해자와의 관계 및 구체적인 상황에 따라 다르게 나타날 수밖에 없다는 점에서 위 사정만으로는 강제추행죄의 성립이 부정된다고 보기 어려운 점 등을 종합할 때 기습추행으로 인한 강제추행죄의 성립을 부정적으로 볼 수 없을 뿐 아니라, 피고인이 저지른 행위가 자신의 의사에 반하였다는 乙 진술의 신빙성에 대하여 합리적인 의심을 가질 만한 사정도 없다는 이유로, 이와 달리 보아 이 부분에 대하여도 범죄의 증거가 없다고 본 원심의 판단에 기습추행 내지 강제추행죄의 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 한 사례.

(2) 대법원 2018. 9. 13 선고 2018도9775 판결 [협박·성폭력범죄의처벌등에관한특례법위반(통신매체이용음란)]

가. 판시사항

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제13조에서 정한 '통신매체 이용 음란죄'의 보호법익 / 위 죄의 구성요건 중 '자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적'이 있는지 판단하는 기준 및 '성적 욕망'에 상대방을 성적으로비하하거나 조롱하는 등 상대방에게 성적 수치심을 줌으로써 자신의 심리적 만족을 얻고자 하는 욕망이 포함되는지 여부(적극)와 이러한 '성적 욕망'이 상대방에 대한 분노감과 결합되어 있더라도 마찬가지로 여부(적극)

나. 판결요지

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제13조는 “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 물건'(이하 '성적 수치심을 일으키는 그림 등'이라 한다)을 상대방에게 도달하게 한 사람”을 처벌하고 있다. 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제13조에서 정한 '통신매체 이용 음란죄'는 '성적자기결정권에 반하여 성적 수치심을 일으키는 그림 등을 개인의 의사에 반하여 접하지 않을 권리'를 보장하기 위한 것으로 성적 자기결정권과 일반적 인격권의 보호, 사회의 건전한 성풍속 확립을 보호법익으로 한다.

'자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적'이 있는지는 피고인과 피해자의 관계, 행위의 동기와 경위, 행위의 수단과 방법, 행위의 내용과 태양, 상대방의 성격과 범위 등 여러 사정을 종합하여 사회통념에 비추어 합리적으로 판단하여야 한다.

'성적 욕망'에는 성행위나 성관계를 직접적인 목적이나 전제로 하는 욕망뿐만 아니라, 상대방을 성적으로 비하하거나 조롱하는 등 상대방에게 성적 수치심을 줌으로써 자신의 심리적 만족을 얻고자 하는 욕망도 포함된다. 또한 이러한 '성적 욕망'이 상대방에 대한 분노감과 결합되어 있더라도 달리 볼 것은 아니다.

관련 자료

(3) 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 【교원소청심사위원회결정취소】

가. 판시사항

1. 성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임의 소재(=피고) 및 증명의 정도 / 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다는 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 수 있는지 여부(소극)
2. 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때 유념할 점 및 성희롱 피해자 진술의 증명력을 판단하는 방법

나. 사실관계

○○△△대학교의 컴퓨터계열 교수인 원고는, 피해자1이 봉사활동을 위한 추천서를 받기 위해 친구들과 함께 원고의 연구실을 방문했을 때, 뽀뽀해 주면 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 피해자2에 대해 복도에서 소외 2와 마주칠 때 얼굴에 손대기, 어깨동무, 허리에 손 두르기와 함께 손으로 엉덩이를 톡톡 치는 행위를 하였으며, 학과 MT에서 아침에 자고 있던 피해자2의 볼에 뽀뽀를 2차례 하여 정신적 충격을 주었고, 장애인 교육 신청서를 제출하러 간 피해자2에게 자신의 볼에 뽀뽀를 하면 신청서를 받아 주겠다고 하여 피해자2가 어쩔 수 없이 원고의 볼에 뽀뽀를 하였다. 이러한 사유로 ○○△△대학교는 사립학교법 제61조 제1항 각호의 징계사유에 해당한다는 사유로 원고를 해임하였다.

다. 판결요지

1. 성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 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 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다.
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(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 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 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히

관련 자료

고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

(4) 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 【손해배상기】

가. 판시사항

1. 사업주가 ‘직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자’에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우, 민법 제750조의 불법행위가 성립하는지 여부(원칙적 적극)
2. 사업주가 ‘직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자’를 도와준 동료 근로자에게 부당한 내용의 불리한 조치를 함으로써 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입힌 경우, 피해근로자 등이 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있는지 여부(적극)

나. 판결요지

1. 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자 등’이라 한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 남녀고용평등법 제14조 제2항을 위반한 것으로서 민법 제750조의 불법행위가 성립한다. 그러나 사업주의 피해근로자 등에 대한 조치가 직장 내 성희롱 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관하다면 위 제14조 제2항을 위반한 것이 아니다. 또한 사업주의 조치가 직장 내 성희롱과 별도의 정당한 사유가 있는 경우에도 위 조항 위반으로 볼 수 없다.

사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

남녀고용평등법은 관련 분쟁의 해결에서 사업주가 증명책임을 부담한다는 규정을 두고 있는데(제30조), 이는 직장 내 성희롱에 관한 분쟁에도 적용된다. 따라서 직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우에 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대하여 사업주가 증명을 하여야 한다.

2. 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 있다.

한편 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에 대한 징계처분 등으로 말미암아 피해근로자 등에게 손해가 발생한 경우 이러한 손해는 특별한 사정으로 인한 손해에 해당한다. 따라서 사업주는 민법 제763조, 제393조에 따라 이러한 손해를 알았거나 알 수 있었을 경우에 한하여 손해배상책임이 있다고 보아야 한다. 이때 예견가능성이 있는지 여부는 사업주가 도움을 준 동료 근로자에 대한 징계처분 등을 한 경위와

동기, 피해근로자 등이 성희롱 피해에 대한 이의제기나 권리를 구제받기 위한 행위를 한 시점과 사업주가 징계처분 등을 한 시점 사이의 근접성, 사업주의 행위로 피해근로자 등에게 발생할 것으로 예견되는 불이익 등 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다. 특히 사업주가 피해근로자 등의 권리 행사에 도움을 준 근로자가 누구인지 알게 된 직후 도움을 준 근로자에게 정당한 사유 없이 차별적으로 부당한 징계처분 등을 하는 경우에는, 그로 말미암아 피해근로자 등에게도 정신적 고통이 발생하리라는 사정을 예견할 수 있다고 볼 여지가 크다.

(5) 대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두7854 판결【인권교육수강권고결정취소】

가. 판시사항

국가인권위원회법 제2조 제4호 (라)목의 ‘성희롱 행위’가 성립하려면 그 행위가 평등권을 침해하는 차별행위이어야 하는지 여부(소극)

나. 사실관계

원고는 피고(국가인권위원회)로부터 2006. 8. 29 06진차266 성희롱 사건에 관하여, 2006. 9. 14 06진차266 성희롱 사건에 관하여 각 인권교육수강 및 현대자동차 주식회사 대표이사에 대하여 한 인사조치 권고결정을 받았고, 원고는 이를 각각 모두 취소하는 소송을 제기하였다. 그러나 2006. 8. 29. 06진차266 성희롱 사건과 2006. 9. 14 06진차266 성희롱 사건에 관하여 각 인권교육수강에 관하여는 모두 소송요건의 불비(소송청구의 대상이 아님)로 각하되었고, 2006. 9. 14. 06진차266 성희롱 사건에 관하여는 현대자동차 주식회사 대표이사에 대하여 한 인사조치 권고결정이 위법하다며 취소하라는 판결이 내려졌다. 이에 대해 불복한 피고가 다시 항소 및 상고를 제기했으나 항소 및 상고 모두 각각 기각되었다.

다. 판결요지

원심은, 피고의 이 사건 인사조치권고처분이 성희롱 행위자로 결정된 원고의 인격권에 영향을 미침과 동시에 그 사용자에게 일정한 법률상의 의무를 부담시키는 것으로서, 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다고 판단하였는바, 이와 같은 원심의 판단은 국가인권위원회법(2007. 5. 17. 법률 제8435호로 개정되기 전의 것, 이하 같다)의 관련 규정 및 기록에 비추어 정당하고, 거기에 주장하는 바와 같은 행정소송의 대상에 관한 법리오해 등의 위법이 없다.

국가인권위원회법의 관련 규정에 의하면 제2조 제4호 (라)목의 ‘성희롱 행위’는 제2조 제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없으므로, 원심이 이와 달리 평등권을 침해하는 차별행위일 것까지 그 요건으로 보아 원고의 이 사건 언행이 성별에 의하여 소외인을 차별하는 행위라고 볼 증거가 없다는 이유로 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다고 판단한 것은 잘못이라고 하겠다.

그러나 한편, 원심이 인정한 사실과 기록에 나타난 여러 사정에 비추어 보면 원고의 이 사건 언행이 국가인권위원회법 제2조 제4호 (라)목이 정한 성희롱 행위에 해당한다고 보기는 어려우므로, 위 언행이 성희롱 행위임을 전제로 한 피고의 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다고 본 원심의 판단은 결론에 있어서 정당하고, 위에서 본 원심판결의 잘못은 판결 결과에 영향을 미친 바 없다. 결국 상고이유는 받아들일 수 없다.

(6) 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결【부당해고구제재심판정취소】

가. 판시사항

1. 구 남녀고용평등법 제2조 제2항에 규정된 ‘직장 내 성희롱’의 전제조건인 ‘성적인 언동 등’의 의미 및 위 규정의 성희롱이 성립하기 위한 요건
2. 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계해고처분이 정당하다고 볼 수 있는 경우
3. 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상대로 14회에 걸쳐 반복적으로 성희롱 행위를 한 카드회사 지점장에 대한 징계해고처분이 정당하다고 한 사례

나. 사실관계

원고는 1985. 1. 14. ○○그룹공채로 입사하여 ○○○주식회사에서 근무하다가 2000. 7. 1. 참가인 주식회사(이하 ‘참가인’이라 한다)으로 전직한 후 참가인의 강서지점, 태평로지점, 안산지점 등에서 차장 또는 지점장으로 근무하였고, 2003. 1. 22.부터 참가인 동부지점의 지점장으로 근무하게 되었다. 그리고 참가인의 동부지점은 최초 신설된 때인 2003. 1.경에는 지점의 영업실적이 다른 곳에 비하여 저조하였으나, 그로부터 6개월 후인 2003. 7. 11. 같은 해 6월 지점의 영업실적에 대한 종합평가 결과 참가인의 전국지점 중 1위를 한 것으로 발표되었다.

2003. 7. 11. 이전에 원고는 안산지점장으로 근무할 당시인 2002. 7.경 여직원 소외 1이 점심시간에 혼자 남아 팩스를 이용하여 서류를 전송하고 있자 갑자기 뒤에서 소외 1을 껴안아 그를 당황스럽게 하였다. 그리고 원고가 동부지점장으로 자리를 옮긴 2003. 2.경 술에 취하여 밤 11시부터 다음 날 새벽 1시경까지 사이에 여러 차례 소외 1에게 전화를 걸어 “오빠야, 내가 너 사랑하는지 알지, 너는 나 안 보고 싶냐”는 등의 말을 하였다. 2003. 4.경 원고의 사무실인 지점장실에 여직원 소외 2에게 목과 어깨를 주물러 달라고 요구하고, 2003. 6. 토요일 저녁에 여직원 소외 3에게 수차례 전화를 걸어 ‘집이 비어 있는데 놀러 오라’고 요구하였다. 그리고 2003. 6. 11. 직원 회식을 마치고 노래방으로 자리를 옮기는 중 계단에서 갑자기 여직원 소외 4를 껴안고 “내가 너를 얼마나 좋아하는지 알지”라고 말하면서 불에 입을 맞추었다. 또한 2003. 7.경 여직원 소외 5가 업무를 보고할 때 성과가 좋다고 하면서 “열심히 했어, 뽀뽀”하면서 얼굴을 들이대는 등의 행동을 하였고, 소외 5가 휴가를 가겠다고 보고하자 잘 다녀오라고 하면서 껴안았다.

2003. 7. 11. 참가인의 컴퓨터 전산망을 통하여 원고의 동부지점이 6월 영업실적 종합평가 결과 전국지점 중 1위를 한 사실을 알게 되자, 당시 동부지점의 사무를 담당하던 소외 2를 지점장실로 불러 동부지점의 다른 직원들에게 위와 같은 사실을 알리라고 지시하면서, 흥분을 이기지 못하여 원고의 컴퓨터 화면을 보고 있던 소외 2를 갑자기 껴안았다.

원고를 비롯한 위 동부지점 직원들은 같은 날 저녁에 회사 부근의 온달식당에서 최우수지점 선정 축하 회식을 하게 되었는데, 수차례 선정 축하에 따른 건배 등 음주를 하는 과정에서 원고는 여직원들을 자신의 좌석 옆자리로 불러 그 동안의 노고를 치하하면서 술을 먹도록 권유하였다. 그리고 여직원 소외 6의 옆자리에 앉아 귓속말을 하면서 그의 귀에 입을 맞추거나 자리를 옮기는 여직원 소외 3의 영명이를 치는 등의 행동을 하였으며, 여직원 소외 7에 대해서는 원고가 한 입 먼저 먹은 상추쌈을 먹도록 하였다.

식당에서 회식을 마치고 식당 앞으로 직원들과 함께 나가는 과정에서 모여 있던 직원들 중 여직원 소외 4, 소외

7. 소외 8등 수명의 여직원들을 차례로 꺼안아 올리거나 도는 등의 행동을 하였는데, 특히 소외 8의 경우 그의 가슴 부위를 안고 들어 올려 본인뿐 아니라 다른 여직원들에게도 불쾌감을 느끼게 하였다.

원고는 함께 근무하는 많은 여직원들에게 반복하여 성적 수치심을 유발할 수 있는 이야기를 하거나 불쾌감을 주는 행동을 하고, 일부 여직원들에게는 휴일이나 심야에 수차례 전화를 거는 등 상식을 벗어났다고 보일 정도의 지나친 관심을 표현하여 피해자들로 하여금 심적 고통을 유발시켰으며, 이로 인하여 여직원들이 징계를 요구하였다.

원고는 2003. 9. 5. 원고가 동부지점 내 여직원들을 성희롱하고 조직력을 저해하였다는 등의 이유로 징계해고를 하였으나 1차 징계해고에 대한 원고의 부당해고 구제신청에 대하여 서울지방노동위원회는 2004. 1. 29. 징계양정이 과다하고 징계절차에 하자가 있다는 이유로 1차 해고를 부당해고로 인정하고 원직복귀 등의 구제명령을 발하였다. 원고는 구제명령에 따라 2004. 3. 19. 원고에 대한 1차 해고를 취소하고 2004. 3. 22. 원고를 서울영업사업부 지원팀 담당부장으로 복직시켰고 새로이 상벌위원회를 거친 다음 1차 해고 사유 외에 위 안산지점장 재직시 소외 1을 꺼안았다는 점과 원고가 자신의 행위를 은폐, 합리화하기 위하여 참가인의 지시를 어기고 피해 여직원들을 접촉하여 회유하였다는 점을 징계사유로 추가하여 다시 이 사건 2차 해고하였다. 이에 대하여 원고는 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였으나 기각되었고, 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나 중앙노동위원회 역시 2005. 4. 8. 원고의 재심신청을 기각하였다.

다. 판결요지

1. 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2005. 5. 31. 법률 제7564호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2항에서 규정한 '직장 내 성희롱'의 전제요건인 '성적인 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 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다. 나아가 위 규정상의 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 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.
2. 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 행위자가 징계해고 되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 성희롱 피해 근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져 올 수도 있으므로, 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 안 된다.
3. 카드회사의 지점장이 우월한 지위를 이용하여 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상대로 일정 기간 동안 14회에 걸쳐 반복적으로 성희롱 행위를 한 사안에서, 그 성희롱 행위가 왜곡된 사회적 인습이나 직장문화 등에 의하여 형성된 평소의 생활태도에서 비롯된 것으로서 특별한 문제의식 없이 이루어진 것이라 하여 이를 가볍게 평가할 수는 없으므로, 그에 대한 징계해고처분은 정당하다.

(7) 대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결【성희롱결정처분취소】

가. 판시사항

1. 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호에서 성희롱의 전제요건으로 규정한 '성적 언동 등'의 의미 및 판단 기준
2. 초등학교 교사들의 회식 자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 언행이 그 경위나 정황, 발언자의 의도 등에 비추어 객관적으로나 일반적으로 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다고 한 사례

나. 사실관계

○○학교 3학년 담임교사들의 회식 자리에서 교감인 원고가 교장인 소외 1, 교무부장인 소외 2와 함께 참석하여 학생지도, 전국 ○○학교 3학년 기초학력평가 및 1학기 영어 선두수업 등 학습에 관한 대화를 하던 중 소외 1이 3학년 담임교사 중 여자교사 3명에게는 소주잔에 맥주를 따라 주었고, 남자교사 3명에게는 소주잔에 소주를 따라 주었는데, 남자교사 3명만 소외 1에게 담례로 술을 권하고, 여자교사 3명은 술을 권하지 않자 두 차례에 걸쳐 여자교사들에게 교장선생님께 술 한 잔씩 따라 줄 것을 권유하였다. 그러나 회식에 참석한 여자교사 3명 중 1명이 원고의 언행으로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느껴, 성적언동에 해당한다고 판단하여 소송을 제기하였다.

다. 판결요지

1. 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서 규정한 성희롱의 전제요건인 '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 의미하고, 위 규정상의 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. 따라서 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립할 수는 없다.
2. 초등학교 교사들의 회식 자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 언행이 그 경위나 정황, 발언자의 의도 등에 비추어 객관적으로나 일반적으로 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다.

5. 국가인권위 결정례

(1) 학교성희롱 피해자에 대한 보호조치 미흡 (16-진정-0257200, 2017.2.8.결정)

가. 주문

- 고등학교장에게, 피진정인2에 대하여 향후 유사사례가 재발하지 않도록 아동과 학생 인권 전반에 관한 직무교육을 실시할 것을 권고한다.
- 진정요지 가.항, 나.항, 라.항, 마.항은 각 기각한다.

나. 진정의 요지

피해자는 고교 2학년 여학생인데, 2016. 3. 9. 16:00경 방송시설 점검을 위해 1학년 5반과 6반 복도를 지나가던 중 피해자의 뒤쪽에서 성명불상의 남학생들이 “누나, 우리 반에서 고추 냄새가 나요.”, “고추 만지는 거 질렸어요.”라고 말하는 소리를 들었다. 위 관련 사건에 대해 피진정인들은 다음과 같이 피해자의 인권을 침해하였다.

- 사건 발생 직후 피해자는 부장교사인 피진정인1에게 최초로 알렸지만, 초동조치를 하지 않고 묵살하였다.
- 안전생활 부장교사인 피진정인2는 피해자에게 3회 이상 반복적으로 관련 사건에 관한 진술서를 작성하게 하여 성희롱 피해자에게 2차 피해를 주었고, 피해자의 진술을 들으며 작성한 문서도 임의로 폐기하였다.
- 피진정인2는 체육수업 중 ‘피해자가 오해해서 선동하고 있으니 더 이상 언급하지 말라.’는 취지로 피해자와 피해사실에 대해 간접적으로 언급하여 피해자에게 심리적 피해를 주었다.
- 학교폭력 담당교사인 피진정인3은 성희롱 사건의 특성을 고려하지 않고 피해자로 하여금 학교폭력대책자치위원들 앞에서 반복적으로 진술을 하도록 강요하여 피해자에게 2차 피해를 주었다.
- 교장인 피진정인4는 피해자에 대해 전문상담치료 등 피해자 보호조치를 하지 않았고, 반복적 진술을 강요하는 등 조사과정에서 피해자를 배려치 않고, 담임교사 또는 보호자를 조사에 참여시키는 등 조치도 하지 않았다.

다. 판단

- 진정요지 가.항 관련 : 피진정인1이 피해자로부터 관련사건 신고를 받고 바로 성희롱 사건임을 인지하지는 못하였다고 하나, 담임교사에게 사실관계 확인 요청, 사건인지 후에는 학교폭력 담당부서에 신고한 점 등 고려할 때, 피해자 신고 묵살이나 초기 미흡 대처로 연속적 피해를 발생시켰다 볼 수 없어 「국가인권위원회법」제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.
- 진정요지 나.항 관련 : 피진정인2가 피해자에 3회 이상 진술서 작성하게 하였다는 주장 및 피진정인2가 폐기한 기록 성격에 대해 당사자간 진술상이, 객관적 증거가 없어 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.
- 진정요지 다.항 관련 : 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」제21조 및 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제31조는 직무상 알게 된 비밀, 관련 사항 등 금지를 규정하고 있다. 피진정인2가 인정사실 바.항 (16.

3. 14. 체육수업 중에 다른 학교폭력 사건에 빗대어 간접적으로 피해자의 사건을 언급하면서 “가해자를 찾을 수 없고, 뒤에서 들은 말을 피해자가 오해해서 선동하고 있으니 사건을 확대하지 말라.”는 취지의 발언을 함)과 같은 발언을 한 시기는 학교 내에 소문이 퍼져 있고, 면담과 진술이 반복되는 과정에서 피해자가 부담을 느끼고 있었을 때이다. 피진정인2가 피해자의 심리상태를 인식하지 못했다고 보기 어렵고, 적극적으로 피해자에 대한 심리적 배려 및 보호조치를 하였어야 했다. 피진정인2는 가해자를 특정할 수 없는 사건이 확대되는 것을 막고자하는 취지였다고 하나, 수업 시간에 다른 학생들을 상대로 피해자와 관련사건 및 이에 대한 생각을 공개적으로 이야기한 행위는 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」제21조 등 위반 및 피해자에 모욕감 등 정신적 피해를 주어, 「헌법」제10조와 「아동의 권리를 관한 협약」 제3조에서 보장하는 피해자의 인격권을 침해하는 정도에 이른다라고 판단된다. 이에 학교장에게 향후 유사사례가 재발하지 않도록 피진정인2에 대하여 학생과 아동 인권 전반에 대한 직무교육을 실시 할 것을 권고하는 것이 적절하다.
- 진정요지 라.항 관련 : 피해자가 학폭위에 참석한 사실이 확인되지 아니하므로, 「국가인권위원회법」제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.
- 진정요지 마.항 관련 : 피해자 보호조치에 대한 당사자의 주장이 상반되고, 관련 사건에 대한 진술서 작성 및 면담 과정이 피해자에게 심리적 부담을 줄 수는 있었겠으나, 가해자를 특정하기 어려운 상황에서 피해자의 진술에만 의존할 수밖에 없었던 측면이 인정되고, 학교폭력 사안을 조사하는 과정에서 담임교사 등을 참여시키지 않은 것이 피해자의 인권을 침해하였다고 보기는 어려워 「국가인권위원회법」제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

(2) 지방자치단체 공무원의 동료 성희롱 (14진정0446600, 2014. 11. 28. 결정)

가. 주문

- 시장에게, 성희롱 사건 발생 시 피해자 보호를 위해 피혐의자의 혐의가 확정되기 이전이라도 “피해를 주장하는 자가 원하는 경우 부서전환, 보직변경 등의 조치를 적극적으로 고려하여야 한다.”는 취지의 규정을 명문화하는 방향으로 「○○시 성희롱 예방지침」을 개정할 것을 권고한다.
- 피진정인 1과 2에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
- 피진정인 3에 대한 부분은 기각한다.

나. 진정의 요지

피진정인 1은 201×. ×.~201×. ××. 피해자 1에게 “우리 모델갈래?”라는 말을 하였고, 피진정인 2는 피해자 1에게 “(연예인) 에일리 누드사진 원본 있는데, 보내줄까?”라는 말을 하였으며, 피진정인 3은 피해자 1에게 “나는 딸을 안을 때, 가슴이 닿는 느낌이 좋다.”라고 말하여 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였으며, 이에 피해자 1은 우울증이 심해지고 불면증, 무기력증 등을 앓는 등 정신적인 고통을 겪다가 자살에 이르게 되었다.

다. 판단

피진정인 1이 신입연구사 환영 회식자리에서 피해자 1에게 “우리 모델갈래?”라는 말을 한 것은, 합리적인

관련 자료

여성의 관점에서 성적 혐오감이나 굴욕감을 야기하기에 충분한 발언이라고 판단되며, 당시 피진정인이 술에 취하여 사리분별이 정상적이지 않은 상황이었다고 하더라도 이러한 성적언동에 대한 책임이 배제될 수 없는 점, 당시 피해자 1이 갓 임용된 신규 직원으로 업무나 인적 관계에 익숙하지 않은 상황이고 시보라는 신분상의 제약 때문에 심리적으로 위축감을 갖고 있었던 상황이었다는 점 등을 고려하면 피해자 1이 느낀 성적 혐오감이나 굴욕감이 상당했을 것이라고 추정되고, 이는 「국가인권위원회법」제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

피진정인 2가 피해자 1에게 “(에일리 누드) 사진 원본있는데, 보내줄까?”라는 말을 한 것은, 비록 이에 대해 피진정인 2는 피해자 1이 연예인을 좋아하는 것으로 생각하고 에일리의 사진을 보내주겠다는 의미로 물은 것이라고 항변하고 있으나, 당시 에일리의 누드 사진이 유출되었다는 기사에 대해 이야기하고 있는 상황에서 피진정인 2가 “사진을 보내줄까?”라고 물은 것은 누드사진을 보내주겠다는 말로 인식되기 충분하고, 이는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 이성의 직장동료에게 할 수 있는 대화로 매우 부적절할 뿐 아니라, 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하는 성적 언동으로서 「국가인권위원회법」제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

피진정인 3이 피해자 1에게 “나는 딸이랑 꼭 껴안을 때, 가슴이 닿는 게 좋다.”라는 말을 했다는 진정인의 주장은, 이는 피해자 1이 201×. ××. ××. 시동생에게 가해자의 실명을 특정하지 않고 한 말에 대하여 피해자 1의 사망 이후 피진정인 3에게 딸이 있고 피해자 1의 카카오톡 메시지에 피진정인 3의 이름이 언급된다는 이유로 추정된 것일 뿐 다른 객관적인 자료가 제시되지 못하고 있는 점, 피해자 1이 성희롱 피해사실을 토로했던 주변 참고인들도 피해자 1로부터 위 피진정인 3의 발언에 대한 말은 듣지 못했다고 진술하고 있는 점 등을 종합할 때, 이 진정 부분은 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 객관적인 증거가 없는 경우이므로 기각한다.

(3) 사기업 상급자의 직원 성희롱 (14진정0841200, 2014. 11. 28. 결정)

가. 주문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 400만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고한다.
2. ○○○○ 대표에게, 피진정인을 징계할 것, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것, 향후 성희롱 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

피진정인(○○○○ 부장)은 201×. ××.경 진정인(○○○○ 직원)과 함께 ○○○○ 소재 공장으로 출장을 갔을 때, 출장지 숙소를 한 방으로 잡으라고 하였고, 201×. ×. ××. 거래처 직원과 탁구를 치러 가는 중 진정인이 “치마 때문에 탁구 칠 때 불편하다.”고 하자 진정인의 치마를 들어 올렸다. 201×. ×. ××. 점심식사 후 식당 주차장에서 진정인에게 “성희롱 하나 할까?”라고 말하며 자신의 속옷을 보여 주었고, 같은 날 14:00~14:30경 진정인에게 “질염에 걸려본 적있나?”고 물었으며, ‘아다와 후다’를 언급하면서 ‘아다’의 어원에 대해 말했다.

관련 자료

또한, 201×. ×. 이후 일자불명간, 진정인에게 남자친구와의 관계를 지속적으로 물었으며 진정인이 통금 때문에 외박이 안 된다고 하자 “네 남자친구나 너나 병신이네. 너 같은 애들이 결혼해서 발정나고 나 같은 사람 찾아.”라고 말하였다. 201×. ×. ×.에는 진정인에게 “넌 임신이 어떻게 되는지 모르냐? 남자친구가 네 몸에 싸는 순간 그게 임신이다.”라고 말하였고, 201×. ×. ××. 진정인에게 “자궁경부암 주사 맞았니? 어차피 너는 처녀 아니라서 상관없겠다.”라고 말하였으며, 201×. ×. ××. 점심식사 중 과거에 만났던 일본 여자와의 일화에 대해 얘기하며, 일본 여자의 팬티를 벗기고 허리도 들어줬는데, 일본 여자가 기독교인이라며 잠자리를 거절했다고 말하는 등 지속적인 성적 언동으로 인해 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 야기하였다.

다. 판단

이 사건은 진정인의 직장 내 상급자이자 지휘·감독의 권한이 있는 피진정인이 업무 시간에 성희롱 발언을 했다는 사안이므로 그 업무 관련성을 인정할 수 있다. 또한, 위 인정사실과 같이 여성 질환에 대해 직접적으로 언급하고, 진정인이 싫다는 명시적 의사를 표했음에도 자신의 성생활 일화에 대해 언급하는 등의 피진정인의 발언은 상호 친분관계를 고려하더라도 직원 간에 통상적으로 나눌 수 있는 수준의 대화라고 보기 어려울 뿐 아니라, 그 의도와 상관없이 성적 함의가 충분하며, 합리적인 여성의 입장에서 충분히 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키는 행위라 할 것이다. 따라서, 위 인정사실과 같은 피진정인의 성적 발언은 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목이 규정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, 피진정인이 실무 총괄 부장으로서 직장 내 성희롱이 발생하지 않도록 주의해야하는 위치에 있음에도 이러한 성희롱 행위를 한 점, 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인이 퇴사를 하게 된 점 등을 고려하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과, 진정인이 겪은 정신적 피해 및 퇴사에 따른 경제적 손실을 보전하도록 진정인에게 약 2개월 급여에 해당하는 400만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고하고, ○○○○의 대표에게는, 피진정인을 징계할 것, 피진정인이 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것, 향후 성희롱 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

(4) 리서치 연구소 상사의 동성직원 성희롱 (14진정0294500, 2014. 7. 30. 결정)

가. 주문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. (주)○○○○○○연구소 회장에, 피진정인에 대하여 징계조치를 할 것, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 수 있도록 조치를 취할 것, 직장 내 성희롱 예방교육을 내실 있게 운영하는 등 재발방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

1. (주)○○○○○○연구소 이사인 피진정인(여성)은 201×. ×. 부서 워크숍에서 직원들과 저녁식사를 하며 술을 마시던 중, 진정인(여성, ○○부서 과장)을 끌어안고 입술에 키스를 하려 하였고, 진정인이 이를 피하려고 고개를 돌리다가 피진정인의 힘에 밀려 몸이 뒤로 넘어가자 그 상태에서 진정인의 얼굴을 잡고 입술을 짹 빨아들이듯 키스를 하였다.

관련 자료

2. 또한 피진정인은 201×. ×. 부서 회식자리에서 직원 한 사람씩 나와 근무소감을 이야기하는 중, 차례가 되어 나와 이야기를 하고 있는 진정인의 옆에서 있다가 갑자기 진정인의 얼굴을 잡고 돌리더니 키스를 하였다. 이와 같은 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인은 성적 굴욕감을 느껴 퇴사를 하기에 이르렀으므로 시정을 바란다.

다. 판단

피진정인은 진정인과 같은 부서에서 근무하는 상위 직급자이고, 이 사건 관련 피진정인의 언동이 부서전체 워크숍 및 업무의 연장선상인 회식 자리에서 발생한바 그 업무 관련성을 인정할 수 있다.

이 사건은 진정인과 피진정인이 모두 여성이나, 성희롱의 당사자가 반드시 이성 간이어야 할 필요는 없고 동성 간에도 성적 함의가 담긴 피진정인의 언동으로 인하여 진정인이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈을 경우 성희롱이 성립된다 할 것이다. 위 인정사실에서 보느냐와 같이, 피진정인이 부서 워크숍 및 회식자리에서 진정인에게 강제로 키스를 한 것은, 아무리 동성 간이라 하더라도 직장 내에서 허용되는 수준을 넘어 합리적인 사람의 관점에서 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키기에 충분한 행위라 할 것이다. 따라서, 이는 「국가인권위원회법」제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이상과 같이 살펴본바 조치의견으로는, 성희롱에 대한 책임을 묻고 유사한 피해의 재발을 방지하기 위하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, (주)○○○○○○연구소 회장에게는, 피진정인에 대하여 징계조치를 할 것과 피진정인이 위 특별인권교육을 수강할 수 있도록 조치를 취할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

또한, 피진정인의 성희롱에 대하여 진정인이 퇴사 직전 회사 측과 상담을 하였음에도 피진정인의 지위 등으로 인해 사내 성희롱 관련 지침에 따른 절차가 이행되지 않았던 점, (주)○○○○○○연구소는 수년 동안 직장 내 성희롱 예방교육 자료를 인터넷 게시판에 게시만 하였을 뿐 별도의 성희롱 예방교육을 실시하지 않았는데, 이는 「남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」제3조 제3항에 따르면 성희롱 예방교육을 한 것으로 볼 수 없는 점을 고려하면, (주)○○○○○○연구소가 성희롱 예방과 관련된 조치를 소홀히 하고 있는 것으로 보이고, 이에 (주)○○○○○○연구소장에게 직장 내 성희롱 예방교육을 내실 있게 운영하는 등 재발방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

(5) 청사관리소장의 미화원 성희롱 (14진정0081800, 2014. 5. 22. 결정)

가. 주문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○광역시 ○○구도시관리공단 이사장에게, 피진정인에 대하여 주의조치할 것, 피진정인과 피해자들을 업무에서 분리할 것, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 받을 수 있도록 조치를 취할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

○○광역시 ○○구도시관리공단 청사관리소장인 피진정인은 피해자들을 비롯한 미화원들을 평소 ‘여보’라고 호칭하고, 수시로 어깨를 치거나 팔을 잡거나 속옷끈이 있는 등을 쓰다듬는 등 신체접촉을 하였다. 또한,

관련 자료

201×. ××. 일자불상경 청소업무 지시를 위해 환경미화원 휴게실로 내려와서 “여기 한번 주욱 누워봐, 내가 그 위로 한번 굴러보게.”라는 말을 하였고, 201×. 가을 일자불상경 청사 바닥청소를 하고 점심식사와 함께 반주를 하는 중 “잔대보지, 마셔보지, 먹어보지.”라는 건배사를 하는 등의 행위로 인하여 피해자들에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하였다.

다. 판단

우선, 피진정인이 피해자들을 평소 ‘여보’라고 호칭한 부분에 대해서는, ‘여보’라는 호칭이 반드시 부부 사이나 이성 간에만 사용되는 말이라고 보긴 어렵고, 피진정인이 주로 업무지시를 위해 피해자들을 부를 때 이와 같은 호칭을 사용했던 그 발언의 맥락과 정도를 고려하면, 이는 직장에서 상급자가 하급자를 부를 때 사용하는 말로서는 부적절하다고 하더라도 이를 성적 함의를 포함하는 성적 언동이라고 보기는 어렵다.

그러나, 피진정인이 미화원 휴게실에 들어가 피해자들에게 “여기 주욱 누워봐, 내가 그 위를 한번 굴러보게.”라고 말한 부분 및 피해자들과 점심식사 겸 반주를 하면서 여성의 특정 신체부위를 비유하는 건배사를 한 부분에 대해서는, 비록 피해자들을 비롯한 미화원들이 피진정인보다 나이가 많고 피해자들의 연령대에서 수위 높은 성적 농담이 상호간에 어느 정도 용인되는 경향이 있으며, 이 사건 작업장 내에서도 평소 그러한 성적 농담이 통용되는 분위기가 있었음을 감안할 필요는 있으나, 위와 같은 언동은 성적인 함의가 있다고 보기 충분하고 합리적 여성의 관점에서 성적 혐오감이나 굴욕감을 야기할 수 있는 언동이라 할 것이며, 또한, 피진정인은 피해자들을 지휘·감독하는 청사관리소장으로서 작업장 내에서 성희롱이 발생하지 않도록 관리해야 할 책임이 있는 위치에 있다는 점을 고려할 때, 위와 같은 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다고 볼 수 있다.

(6) 여성축구선수에 대한 성별 진단 요구 성희롱 (13진정0845200·13진정0849300·13진정0856100, 2014. 2. 24. 결정)

가. 주문

1. 피진정인 1, 2, 3, 4, 5에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 사단법인 대한○○협회에게 피진정인 1, 3, 4, 5에 대한 징계조치를 취할 것을 권고한다.
3. 문화체육관광부장관, 대한○○회장, 사단법인 대한○○협회장, 사단법인 한국○○○○연맹회장에게 산하단체 및 회원단체 등에서 유사한 사례가 재발하지 않도록 무분별한 성별 논란 방지 장치 등을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인 1, 2는 일반시민이고, 진정인 3은 ○○시체육회 사무처장이다. 여자축구 ○○팀 감독들인 피진정인들은 답합하여 13년간 여성 축구선수로 활동해온 피해자에 대한 성별 논란을 제기하면서, 201×. ××. ×. 한국○○○○연맹에 “출전 여부를 정확히 판정하여 주지 않을 시 201×년 시즌 출전을 모두 거부한다.”는 의견을 문서로 전달한바, 논란의 여지없는 여성인 피해자에 대하여 이와 같이 성별 확인을 요구하는 것은 인권침해이자 언어적 성희롱이므로 시정을 바란다.

관련 자료

다. 판단

피진정인들은 피해자와 다른 구단에 소속된 감독들로서 직접 피해자를 지휘 감독하는 위치에 있지는 않지만, 위 인정사실과 같이 한국○○○○연맹 ○○○은 피진정인들과 피해자가 소속되어 있는 0개 구단뿐이므로 피진정인들과 피해자는 경기나 훈련에 참여하면서 업무 상 영향을 미칠 수밖에 없고, 피해자가 향후 다른 팀으로 이적을 할 경우 피진정인들이 감독으로 있는 0개 팀 중에서 선택할 수밖에 없다는 점에서 간접적인 업무 관련성이 있다고 판단된다.

이 사건 성별검사 요구는 피해자의 신체에 여성에 부합하지 않는 특별한 의학적 상태가 있거나 기타 성별과 관련한 문제가 있음을 암시하면서 의료적 절차를 통해 이를 명확히 할 것을 피해자에게 요구한 것이라 할 것이다. 비록 피진정인 1~5가 이러한 요구를 피해자에게 직접 한 것은 아니라하더라도 사단법인 한국○○○○연맹을 통하여 이러한 요구가 피해자에게 전달되리라는 것을 인지하거나 기대하고 한 행위라 할 것이므로 이는 피해자에 대한 언동이라 할 수 있고, 또한 이는 피해자의 체력이 여성 이상이라는 것, 외모가 여성적인 특질을 보이지 않는다는 것에 기인한 것으로 외모에 대한 성적 평가와 무관하지 않으므로, 넓게 보아 성적 언동이라 할 수 있다고 판단된다.

더구나, 여성으로 성장하여 왔고 여자축구선수로 오랜 기간 활동하는 동안 총 9차례 국가대표에 선발된바 있으며, 200×. 성별검사를 받은 후에도 문제없이 국가대표에 선발되었던 피해자에 대하여 여성이 아남을 의심하며 성별검사를 요구한 피진정인 1~5의 행위에 정당성이 있다고 보기도 어렵고, 운동선수라 하여 이러한 요구를 언제나 수인해야 한다고 할 수도 없다.

또한, 피진정인 1~5의 이러한 성적 언동으로 인하여 피해자는 성적 굴욕감을 느꼈다고 주장하고 있고, 일반인의 관점에서 볼 때도 이러한 성별검사 요구는 성적 굴욕감과 혐오감을 불러일으키기에 충분하다 할 것이며, 이 사건 이후 불면증에 시달리고 경기장에서 피진정인들을 만날 때마다 위축감을 느끼는 등 직업 선수로서의 업무수행에 피해를 입은 피해자를 구제하는 것이 고용 등의 관계에서 성희롱 행위를 금지하고 성희롱 피해자를 구제하고자 하는 입법 취지에 부합하는 것이라 할 것이다.

따라서, 피진정인 1~5가 피해자에 대하여 성별검사를 요구한 행위는 근로자가 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 한 것으로「국가인권위원회법」제2조 제3항 라목이 정한 성희롱 행위로 판단된다.

(7) 전자 및 자동차 부품 판매업체 대표이사의 직원 성희롱 (13진정0412600, 2014. 1. 22. 결정)

가. 주문

피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 300만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 201×. ×. ××. (주)○○○에 사무직원으로서 입사하였고, 피진정인은 같은 회사의 대표이사이다. 입사 직후부터 피진정인은 진정인을 수시로 대표실에 불러 손을 만지고 어깨동무를 하거나 껴안았고, 201×. ×. ×. 오전회의 직후 경, 진정인을 대표실로 부른 후 진정인의 손을 잡고 위아래로 한참을 쳐다보며 “내가 너

관련 자료

정말 사랑하고 아끼는 거 알지? 네가 내 마음을 알아줬으면 좋겠는데, 이해하겠니? 둘만이 아는 얘기였으면 좋겠어.”라고 하더니 포옹을 했고 진정인이 이를 뿌리치자 손등에 입맞춤을 하는 등의 행위를 하여 성적 굴욕감을 느껴 퇴사하였으므로 이에 대한 시정을 바란다.

다. 판단

피진정인은 진정인과 같은 직장에서 근무하는 최고위 급급자이고, 이 사건 진정은 진정인과 피진정인이 함께 근무하는 사업장 내에서 근무시간에 발생 한 바 업무 관련성이 인정된다.

피진정인은 대표실로 진정인을 호출한 경우 업무지시, 문서작성 등 업무능력에 대해 지적했을 뿐이라고 주장하나, 이를 넘어 진정인의 손을 잡고 어깨동무를 하는 등의 신체접촉을 한 행위가 사실로 인정되고 이와 같은 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감을 느끼게 하기에 충분하다고 판단된다. 아울러, 피진정인이 근무시간 중 진정인의 손을 잡고 포옹을 하고, 손등에 입맞춤을 한 행위 등은 신체접촉에 의한 성적 언동에 해당되며, “둘만이 아는 얘기였으면 좋겠어.”등의 발언은 진정인에게 부적절한 관계를 요구하는 성적 함의를 지닌 발언으로 인정되어 이와 같은 피진정인의 행위는 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다. 특히, 이러한 일련의 과정들을 보건대 대표이사인 피진정인의 행위가 단순히 일회적으로 이루어졌다고 보기 어렵고, 지속적으로 신체 접촉 등이 발생함으로 인해 진정인의 근무환경을 악화시켜 201×. ×. ×. 사건 당일 진정인이 퇴사를 결심하기에 이른 것임을 충분히 짐작할 수 있다.

위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는 피진정인의 행위로 진정인이 본의 아니게 퇴사하고 이후 새로이 구직 활동을 해야 하는 상황에 처한 점과 진정인이 겪었을 정신적 피해 등을 고려하여 피진정인에게 손해배상을 권고하고, 재발방지를 위하여 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절할 것으로 판단된다.

(8) 교육의원의 동아리 공연 총평시 참가자 성희롱 (12진정0018100, 2013. 1. 16. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다

나. 진정의 요지

진정인은 ○○도 교직원 민요동아리 회원이며 피진정인은 ○○도 교육의원이자 2011.12.16. 저녁 ○○도 교육복지종합센터에서 개최된 ○○도 교직원동아리 발표회에서 참가 동아리의 발표가 끝나고 21:40경 총평을 하는 자리에서 피진정인이 진정인이 참가한 민요동아리 <○○○○>을 지칭하며 일부러 나이 들어 보이게 화장한 것이나 좀더 창의적이고 혁신적으로 미니스커트를 입고 공연하는 것이 어떠냐 아니면 비키니는 어떠냐는 요지의 발언을 하여 진정인을 비롯한 참가 회원들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

다. 판단

피진정인은 ○○도의회 교육의원이며 진정인은 현직 교사로서 민요동아리의 회원인바 진정인등의 동아리 발표가 교사의 업무와 직접 연관이 된 것이 아니라 할지라도 교육복지종합센터가 교사들의 정서적 문화활동의 장을 마련하고 지원하기 위해 설립된 점 교직원들의 동아리 활동 또한 교직원들의 업무에서 파생되는

일부분으로 볼 수 있는 점 그리고 피진정인이 ○○도 교육의원이면서 동 발표회의 심사위원장으로 위촉되어 당일 행사에 참석한 점 등을 비추어보면 업무관련성이 인정된다고 할 것이다.

피진정인의 발언에 대하여 피진정인은 성희롱의 의도 없이 미래지향적이고 창의적인 발상이 필요하다는 취지로 이야기를 하였다고 항변하나 사회통념상 여성의 의상이나 신체를 직접 대상으로 삼는 것은 해당 여성들로 하여금 성적이미지를 연상시킬 가능성이 매우 높다 특히 피진정인이 언급한 미니스커트 비키니 등은 동아리 발표회라는 당일 행사장의 분위기나 취지와는 전혀 맞지 않는 언급일 뿐 아니라 피진정인의 발언의 맥락 등을 보면 참가자들에게 창의성을 강조하기 위한 발언이라고 보기도 어렵다.

미니스커트 비키니 등은 어떤 상황에서는 단순한 의복의 한 형태로 간주될 수도 있지만 상황이나 맥락에 따라서는 단순한 의복의 한 형태의 의미를 넘어서 여성에게만 요구되는 특정 의상으로서 여성의 신체를 눈요기 거리나 성적 관조의 대상으로 삼는 상징적 의미가 담겨 있다고 할 것인바 합리적 여성의 관점에서 볼 때 피진정인을 비롯하여 당시 참가한 회원들이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 발언이라고 판단된다.

또한 당시 피진정인의 발언이 진정인을 비롯한 회원들의 동료직원이나 지인 또는 참가자들의 가족 등 다수의 사람들이 참석한 행사에서 공개적으로 이루어진 것을 고려하면 진정인 등 해당 동아리의 회원들의 성적 굴욕감이나 혐오감이 상당했을 것임을 알 수 있다.

(9) 사회복지시설 원장의 계약직 직원 성희롱 (11진정0168600, 2011. 6. 10. 결정)

가. 주문

피진정인에게 위자료 5백만원을 피해자에게 지급할 것을 권고한다. 피진정인이 운영하는 시설을 관리·감독하고 있는 ○○시장에게 피진정인의 성희롱 행위와 관련하여 피진정인에게 성희롱 재발 방지를 위한 개선명령을 처분할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

피해자는 2008. 5. 6.부터 사회복지시설인 ○○시립○○원에서 물리치료사로 근무하였는데 피진정인이 2011. 2. 26. 피해자를 세 차례 껴안고, 2011. 3. 1.에는 피해자를 뒤에서 안고 들었다가 내려놓으면서 가슴을 만지는 성적 언동을 하여 피해자는 더 이상 일을 계속하지 못하고 퇴사하였다.

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 경우를 성희롱으로 정하고 있다. 어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적합의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지 등을 종합하여 결정하게 된다. 먼저 피해자는 피진정인이 운영하고 있는 시설의 직원으로 고용관계에 있고 피해자가 당직근무 중 발생한 일이므로 업무관련성이 인정된다. 또한 2011. 3. 1. 사무실에서 피진정인이 당직근무 중인 피해자를 뒤에서 안아 들어 올렸다는 부분은 인정사실에서 보듯이 다툼이 없다.

피진정인이 피해자를 안았다가 내려놓으면서 가슴을 만졌다는 피해자의 주장에 대해 피진정인은 이를 부인하고 있으나 사건 이후 피해자가 참고인 1과 참고인 2에게 이를 호소한 사실, 피해자의 남편이 피진정인에게 이에 대해 항의할 때 피진정인이 이를 부인하지 않고 위로하기 위한 것이었다고 해명한 사실, 피해자가 사직을 결심하기에 이르고 사직서에 사직 이유로 이를 명기한 사실, 성인을 뒤에서 안고 들어 올릴 경우 신장 및 체중 등으로 손이 가슴부위에 닿을 개연성이 높은 점 등을 고려할 때 피해자의 주장을 사실로 인정하기에 충분하다고 판단된다. 다만, 2011. 2. 26. 피진정인이 피해자를 세 차례 껴안는 성적 언동을 하였는지와 관련해서는 피해자의 주장 외에 객관적인 증거 또는 구체적인 정황을 발견하기 어렵다.

합리적인 여성의 관점에서 성인 남성이 갑자기 뒤에서 껴안아 들어 올리고 가슴에 손이 닿는 것은 성적 굴욕감 및 혐오감을 주기에 충분하며 실제 피해자는 사직서에 ‘성적 수치심과 공포감을 느꼈음’을 호소하였다. 피진정인은 피해자를 뒤에서 안은 것이 당시 동료 직원의 갈등을 겪고 있던 피해자를 위로하기 위한 것이라고 주장하나 일반인의 상식에서 이를 위로의 방법이라 볼 수 없고 가해자의 주관적인 의도는 성희롱 판단의 고려요소가 될 수 없으므로 피진정인이 피해자를 뒤에서 껴안아 들어 올리고 가슴에 손이 닿은 행위는 성적 합의가 있는 불쾌감을 주는 행위로 ·국가인권위원회법· 제2조 제3호 라목의 ‘성희롱’에 해당한다고 판단된다.

따라서 시설 원장으로서 소속 직원의 성희롱을 예방하고 관리할 책임이 있음에도 오히려 그 직위를 이용하여 직원에게 원치 않는 신체접촉을 한 피진정인의 책임이 크므로 피진정인에게 피해자가 입은 정신적 피해에 대해 500백만원을 배상하고, 피진정인이 운영하는 시설을 관리·감독하고 있는 ○○시장에게 「사회복지법 시행규칙」제26조의2, (별표 3)의 행정처분 기준에 따라 피진정인의 성희롱 행위에 대하여 성희롱 재발방지를 위한 개선명령을 처분할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

(10) 초등학교장의 교사 등 성희롱 (10진정438800, 2010. 12. 6. 결정)

가. 주문

○○교육감에게 ○○도 내 초등학교 교장 및 교감을 대상으로 한 성희롱 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인과 피해자들은 피진정인이 교장으로 재직하던 ○○ 초등학교 교사 및 행정실 직원인데 피진정인으로부터 “남편 좋은 술집 보내라, 싸구려 아가씨 있는 술집에 보내니깐 이상한 병 옮겨와서 입술이 그렇지, 비싼 술집 가게 돈 좀 쥐라” “○○이가 너무 세계 빨아서 그런 것 아니야?” “혹시 임신한 것 아니지?” “여드름을 없애려면 순결을 잃어야 하는 거 알지?” 등과 같은 성희롱을 당하여 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다.

다. 판단

진정의 원인이 된 행위발생 당시 피진정인은 ○○ 초등학교 교장이었고 진정인 및 피해자들은 동 학교 교사 및 행정실 직원 등이었으므로 피진정인은 ·국가인권위원회법· 제2조 제5호, 제6호에서 규정하는 공공기관의 종사자에 해당되며 진정의 원인이 된 피진정인의 발언은 회식 중 및 근무시간 중에 발생하였으므로 업무관련성이 인정된다.

피진정인의 언동이 성적 합의를 가지고 있고 성적 굴욕감을 주었는지에 대하여 살펴 보건데, 피진정인이

피해자 3(고○○)에게 ‘얼굴이 못생겼다거나 엉덩이가 크다’고 발언한 것과 피해자 10(안○○)에게 ‘얼굴에 주름이 많다’고 발언한 내용은 외모에 대한 발언으로써 이것이 성적 함의를 가지고 있다고 보기 어렵다. 그러나 부장교사회의에 참석하는 피해자 4(구○○)에게 본인의 무릎에 앉으라고 하면서 ‘술집에서도 아가씨들이 본인의 무릎에 앉으려고 한다’는 등의 언동, 피진정인이 피해자 11(양○○)에게 ‘불을 끄고 하는지, 불을 켜고 하는지’ 묻고 ‘밤에 마누라가 샤워하는 소리만 들어도 무섭다’라는 언동, 피진정인이 미혼인 피해자 5(김○○)와 피해자 6(이○○)에게 ‘신혼여행 가는 기분으로 다녀오라’고 하여 피해자 5(김○○)가 본인이 처녀라고 말하자 ‘요즘은 너무 빨라서’라는 언동, 피진정인이 입술이 부르튼 피해자 2(강○○)에게 ‘남편을 싸구려 아가씨 있는 술집에 보내니까 (남편이) 이상한 병을 옮겨와서 (피해자) 입술이 그렇다면서 (남편이) 비싼 술집 가게 돈 좀 쥐라’라는 언동, 피진정인이 진정인이 출장 갈 때 ‘그런데는 나하고 둘이 가야지, 같이 가는 선생님 몸도 나하고 비슷 하구만, 나라고 생각해’라는 언동, 피진정인이 사랑니를 뽑아서 고기 먹기가 어렵다는 피해자 5(김○○)에게 ‘피해자와 교재중인 교사) ○○이가 너무 세계 빨아서 그런 것 아니야?’라는 언동 등은 성적 함의를 가지는 발언이라고 판단되며 이러한 발언은 초등학교 교장의 지위에서 소속 학교 직원들에게 일반적으로 할 수 있는 발언이라고 보기 어려우며 합리적인 일반 여성의 관점에서도 상사의 이러한 발언은 성적 굴욕감을 느끼게 하고 정상적인 근무를 어렵게 하는 발언이라고 판단된다.

더욱이 이러한 행위들이 발생한 일련의 과정들을 보건대 각각의 인정사실들이 단순히 일회적, 우발적이라기보다 습관적으로 이루어졌다고 보이고 인정사실 외에도 평소 피진정인의 성차별적 언동에 대해 많은 문제제기가 있었고 이러한 언동의 반복으로 인하여 진정인과 피해자들의 근무환경이 악화되었을 것으로 보이며 학교의 대표자로서 학교 내에서 성희롱이 발생하지 않도록 성희롱을 예방해야 할 의무가 있음에도 불구하고 학교장인 피진정인이 소속 교사 및 행정실 직원들에게 지속적으로 성희롱을 하였으므로 피진정인의 책임은 더욱 크다 할 것이다.

(11) 지방자치단체 출연기관 상급자의 성희롱 (10진정431900, 2010. 9. 14. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 손해배상금 100만원을 지급할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인과 피진정인은 ‘○○○○○파크’의 연구원으로 2010. 7. 7. ○○로 함께 업무상 출장을 갔다. 피진정인은 진정인과 같은 숙소에서 하루 밤을 묵은 후 다음날 아침 나갈 준비를 하던 중 진정인을 끌어안고 침대에 눕히는 등의 행위를 하여 진정인이 심한 정신적 충격을 받게 되었으므로 이에 대한 시정을 원한다.

다. 판단

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 피해자의 주관적 사정 뿐 아니라 당사자의 연령 및 당사자 간의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

이 사건 피진정인과 진정인은 직급상 상하관계에 있었고, 기관을 대표한 업무 출장에 동행하였다가 신체접촉

행위가 발생한 점에서 업무 관련성을 인정하는데 별다른 의문이 없다.

피진정인의 행위는 그 양태와 정도에 있어 매우 중한 성적 언동이고, 그에 대해 진정인이 즉각적으로 거부했으며 자신의 인터넷 미니홈피 다이어리에 큰 정신적 충격과 자괴감, 분노를 표현했는바, 합리적 여성의 관점에서 보더라도 진정인이 처한 상황에서 유사한 감정을 가졌으리라고 판단되므로 성적 굴욕감의 발생을 인정하기에 충분하여 본 진정내용은 · 국가인권위원회법 · 제2조 제5호에 정한 성희롱에 해당한다.

피진정인은 자신의 행위에 대해 반성하는 태도를 보이고 이미 사직 했지만, 직장 내 책임과 별개로 형사상 강제추행에 해당할 수 있는 행위이고 진정인이 입은 정신적 피해를 보상할 필요가 있으므로 진정인에게 100만원의 손해배상금을 지급함과 아울러 앞으로 유사한 언동이 재발하지 않도록 특별인권교육을 수강하는 것이 합당하다고 판단된다.



6. 관련서식

조사신청서

조사 신청서				
※ []에는 해당되는 곳에 "√"표시를 합니다. 색상이 어두운 난은 신청인(대리인)이 작성하지 않습니다.				
접수번호	담당자	처리기간: 신청일로부터 20일, 특별한 사정이 있는 경우 10일 연장 가능		
당사자	신청인	성명	소속	직급
		성별 남[], 여[]	연락처	E-mail
	* 대리인	성명	소속	직급
	대리인이 신청하는 경우	성별 남[], 여[]	연락처	E-mail
신청 취지	피신청인 (행위자)	성명	소속	직급
		성별 남[], 여[]	연락처	E-mail
요구 사항	※ 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 6하원칙에 따라 기록합니다.			
요구 사항	1. 성희롱의 중지 [] 2. 성희롱에 대한 사과와 피해자 보호 조치 [] 3. 행위자 징계 등 인사조치 [] 4. 2차 피해 예방 및 재발방지 조치 [] 5. 기타 ()			
위와 같이 성희롱·성폭력 고충 사건의 조사를 신청합니다.				
			년 월 일	
신청인(대리인)			(서명 또는 인)	
○○○○○ 귀중				

조사 신청 확인서

조사 신청 확인서				
접수번호		처리기간: 신청일로부터 20일, 특별한 사정이 있는 경우 10일 연장 가능		
당사자	신청인	성명	소속	직급
		성별 남[], 여[]	연락처	E-mail
	* 대리인	성명	소속	직급
	대리인이 신청하는 경우	성별 남[], 여[]	연락처	E-mail
신청 취지	피신청인 (행위자)	성명	소속	직급
		성별 남[], 여[]	연락처	E-mail
※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구 사항	1. 성희롱의 중지 [] 2. 성희롱에 대한 사과와 피해자 보호 조치 [] 3. 행위자 징계 등 인사조치 [] 4. 2차 피해 예방 및 재발방지 조치 [] 5. 기타 ()			
신청 확인	신청일자 및 방법 신청인 의사 확인방법 ※ 녹음, 이메일 등			
위 신청인이 성희롱·성폭력 고충사건의 조사를 신청하였음을 확인합니다.				
			년 월 일	
			확인자(고충상담원)	(서명 또는 인)
○○○○○ 귀중				
210mm×297mm[백상지 80g/㎡]				

성희롱·성폭력 고충 상담일지

성희롱·성폭력 고충 상담일지			
고충상담원 (담당자)	상담방법	※ 상담일시, 장소 및 유선, e-mail 등 접수방법 기재	
	성명		
피상담자 (상담신청인)	성명 (성별)	소속	
		직급	
	연락처		
	(e-mail)		
상 담 요 지	※ 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하원칙에 의해 기재		
상 담 내 용			
처 리 결 과	상담 종결	종결 일자	
		종결 사유	
	고충 사건 접수	조치 결과	
		회신 일자	
작성일자 : 작성 자 : 확 인 자 :			

성희롱·성폭력 고충상담 및 사건 접수대장

[별지 제4호 서식]

성희롱·성폭력 고충상담 및 사건 접수대장												
접수 번호	접수		신청인		고충 내용	처리결과				담당자		
	접수 일자	접수 방법	성명 (남, 여)	소속 부서		상담종결		성희롱 고충사건으로 접수		이름	확인	
						일자	종결사유	처리일자 및 결과	신청인 회신일자			

성희롱·성폭력 조사결과 통보서

성희롱·성폭력 조사결과 통보서

1. 사안 개요

(1) 당사자 ※ 직위, 직급, 연령, 성별 등 개인정보보호를 위해 익명 처리 및 선택적 기재

- 피해자 :

- 행위자 :

(2) 사건 현황 (발생 일시, 장소, 발생 경위 등)

2. 조사 결과

- 조사 내용 중 주요 사항 및 조사 경과(일정)를 간략히 서술

3. 성희롱·성폭력 조사 결과

(1) 성희롱·성폭력 여부에 대한 판단

(2) 행위자 조치사항 권고 내용

(3) 피해자 보호조치 권고 내용

(4) 2차 피해 예방 및 재발 방지대책 내용

년 월 일

서울특별시장 (서명 또는 인)

신청서 접수증명원

[신청서 접수증명원]

신청서 접수증명원

접수번호		
신청인	성명	
	주소	
접수일	년 월 일	
접수자	(직급)	(성명) (서명 또는 인)

* 신청의 처리에 관하여 궁금한 점은 서울특별시 인권담당관으로 문의하시기 바랍니다.

전화 02-2133-6378~9 팩스 02-2133-0797 전자우편 sangdam@seoul.go.kr

주소 서울특별시 중구 세종대로 110 서울특별시청 인권담당관

출석요구서

<p>제 호</p> <h2 style="text-align: center;">출 석 요 구</h2> <p>사건 [사건번호 (접수번호 :)]에 관하여 문의사항이 있으니 서울특별시청 내 인권담당관으로 출석하여 주시기 바랍니다.</p> <p>출석하실 때에는 반드시 이 출석요구서와 주민등록증, 도장 그리고 아래 증거 자료와 그 밖에 귀하가 필요하다고 생각하는 자료를 가지고 나와 주시기 바랍니다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. <p>출석하실 수 없는 부득이한 사정이 있거나 사건내용에 관하여 문의할 사항이 있으 면 상임 시민인권보호관 (전화번호 :)에게 연락하여 출석일시를 협의 하거나 사건내용을 문의하시기 바랍니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">서울특별시청</p>
--

질문서

질 문 서	
<p>제 목</p>	
<p>질 문 사 항</p> <p style="text-align: center;">20 년 월 일</p> <p style="text-align: right;">귀하</p> <p>서울특별시 시민인권보호관 성명 (인)</p> <p>다음 사항에 대하여 20 . . . 까지 답변하 여 주시고, 본 내용을 대외에 누설하는 일이 없도 록 관리하여 주시기 바랍니다.</p>	<p>답 변 사 항</p> <p style="text-align: center;">20 년 월 일</p> <p style="text-align: right;">서울특별시 시민인권보호관 귀하</p> <p>기관명 : 직 성명 (인)</p> <p>다음과 같이 답변합니다.</p>

진료비 지원신청서

피해자 심리·의료 지원

진료비 지원신청서

신청일	년 월 일	접수번호	2019 - 01호	
성명		생년월일		
소속부서				
연락처				
주소				
진료기관	진료기관명		소재지	
신청내역	- 총 진료비 : (기간: 년 월 일 ~ 년 월 일)			
	- 국민건강보험공단 부담액 :			
	- 본인부담진료비 :			
	- 금회 진료비 신청액 :			
입금은행		계좌번호		예금주
위 기재사항 중 허위 사항이 있을 경우 지원대상에서 제외 및 진료비 지급시 환수 조치에 동의하며, 위와 같이 진료비 지원을 신청합니다.				
20 년 월 일				
신청인 : (서명)				
서울특별시장 귀하				
※ 첨부 1. 진료비 영수증(의료기관 발행) 각1부.				
2. 통장사본 1부. 끝.				

※ 상기신청서는 지정클리닉 외 의료기관을 이용하고 그 진료비를 개별 신청하는 경우만 작성하며 개인정보 보호를 위하여 비공개문서로 처리합니다.

성희롱·성폭력 사건발생사실 통보서

성희롱·성폭력 사건 발생사실 통보서

담당자(직급)	000 부장
연락처	000-000-0000
통보일시	년 월 일

사건 개요

발생일	년 월 일	사건접수일 (인지시점)	년 월 일	사건 유형	1:1/多:1/1:多/ 불특정다수
사건 발생기관명	000학교/00도 00구청		기관유형	국가기관 / 지자체 / 공직유관 단체 / 대학교 / 각급학교	
행위자 - 피해자 관계	상급자-하급자/ 하급자-상급자/동료/사제/ 기타/확인불가 등		행위자 - 피해자 성별	남성 - 남성	
				남성 - 여성	
				여성 - 남성	
				여성 - 여성	
				확인 불가	
특이사항	국가기관의 장, 시·도지사, 시장·군수·구청장, 교육감에 의한 사건인가				
	피해자가 다수인가				
	위력 등에 의한 성폭력 사건으로 수사기관 신고 여부(신고시 신고일)				
주요내용 (사건 신고·접수 개요 등)	육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 따라 기재				

※ 필요 시, 개인정보보호를 위해 행위자·피해자 신상정보(이름, 나이 등)는 익명 처리 가능

기타

성희롱·성폭력 사건 재발방지대책

성희롱·성폭력 사건 재발방지대책

□ 사건 개요

발생일	년 월 일	사건접수일 (인지사점)	년 월 일	사건 유형	1:1/多:1/1:多/ 불특정다수
사건 발생기관명	000학교/00시 00구청		기관유형	국가기관 / 지자체 / 공직유관 단체 / 대학교 / 각급학교	
가해자 - 피해자 관계	상급자-하급자/ 하급자-상급자/동료/사제/ 기타/확인불가 등	가해자 - 피해자 성별	남성 - 남성		
			남성 - 여성		0
			여성 - 남성		
			여성 - 여성		
			확인 불가		
특이사항	국가기관의 장, 시·도지사, 시장·군수·구청장, 교육감에 의한 사건인가				0
	피해자가 다수인가				
	위력 등에 의한 성폭력 사건으로 수사기관 신고 여부(신고시 신고일)				
사건개요	육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 따라 기재				
가해자, 피해자에 대한 기관 조치사항	육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 따라 기재				

※ 필요 시, 개인정보보호를 위해 행위자·피해자 신상정보(이름, 나이 등)는 익명 처리 가능

성희롱·성폭력 사건 재발방지대책

□ 사건 개요

- 당사자(가해자, 피해자 등) 개요 (개인정보보호를 위해 익명 처리 등 선택적으로 기재)
-
- 사건 발생 일시·장소, 발생 경위 등
-

□ 사건 처리 경과 및 기관 조치사항

- 사건 처리 경과(‘상담, 신고접수-조사-심의-징계 등 후속조치’ 등 처리단계별로 예방지침 내용에 따라 서술)
 - 상담/신고접수
(비밀유지서약서 작성 여부, 사건처리 과정 및 지원서비스 등에 대한 충분한 안내 여부, 상담 횟수·일시, 신고접수 일시 등)
 - 조사
(피해자의 조사신청 여부·일시, 조사 소요시간, 조사위원회 구성 현황 및 외부위원 포함 여부, 피해자에게 조사 진행상황 고지 여부, 조사 종료 후 기관장 보고 여부 등)
 - 심의
(고충심의위원회 생략 여부 및 생략 시 그 사유, 비밀유지서약서 작성 여부, 위원 기피·회피 여부, 의사, 의결정족수, 고충심의위 심의 내용, 당자에게 심의결과 통지 여부 등)
 - 후속조치 등(심의 결과에 따른 후속조치 여부 등)
 - 가해자와 피해자 분리조치 내용
 - 가해자에 대한 조치사항(가해자에 대한 교육 여부, 징계시 징계 수준, 부서전환 또는 대기발령 등)
 - 피해자에 대한 조치사항(피해자 보호, 추가피해 방지를 위한 조치사항 등 기술, 추가피해 발생시 내용 서술)

성희롱·성폭력 사건 재발방지대책

▪ 2차 피해 방지를 위한 조치사항

- 기타(피해자, 신고자, 조력자, 대리인 등에 대한 불이익 처우 여부 등)

□ 외부기관(검·경찰, 국가인권위원회 등) 조사 현황

- 피해자의 외부기관 조사 요청 여부, 외부기관의 조사 여부 및 조사 결과

□ 기관 내 주요 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 현황

○ 성희롱(성폭력) 예방지침 및 성희롱 방지조치 (연간)추진계획

- 지침 및 계획서, 또는 관련 내부 규정 첨부 (예방지침 별첨, (연간추진계획)계획서 및 관련 결재문서 별첨)

○ 성희롱(성폭력) 예방교육 실시 현황(20○○년)

- 교육일시, 교육방법 등
- 참석자 수, 참여율(기관장 및 고위직 참여율, 비정규직 참여율) 등
- 예방교육 방식
(교육 실시에 관한 내부결재 문서, 결과보고서(문서) 별첨)
(시청각 교육, 외부강사·전문강사·에 의한 집합교육 등 방식 구분하여 서술)
(*전문강사 : 한국양성평등교육 성희롱(성폭력) 예방교육 전문강사 과정을 이수한 자)

○ 고충상담원 지정 및 전문교육 이수(20○○년)

- 고충상담원 지정(남 ○명, 여 ○명)

구 분	성별	직위·직급	비 고
고충상담원 A			• 고충상담원 전문교육 이수 : (O, X) '○○년 (행정직, 관련 분야 전문가, 직장협의회 대표 등 참고사항 서술)
고충상담원 B			
고충상담원 C			

(연간추진계획에 당해 연도 고충상담원 지정사항이 포함되어야 하며, 연중에 지정사항 변동시 관련 결재 필요)

○ 고충상담창구 설치(사이버신고센터 운영 현황도 포함하여 기술)

- (○○○○과(부서명)에 설치, 고충상담창구 표지판·명패 등 게시 여부 서술, 대학의 양성평등센터 등 독립된 부서·기구로 설치된 경우 센터명과 종사자 수, 구성 등 서술)

성희롱·성폭력 사건 재발방지대책

○ 고충심의위원회 구성

구 분	성별	내·외	비 고
위원장	남	내부	(직위·직급, 기타 참고사항 서술)
고충심의위원 A	남	내부	(직위·직급, 부서, 행정직(일반직), 관련분야 전문성, 직장협의회 간부 등 참고사항 서술)
고충심의위원 B	여	외부	(○○인권센터 대표, 관련분야 전문성 등 기타 참고사항)
고충심의위원 C			
.....			

(연간추진계획에 당해연도 고충심의위원회 구성에 관한 내용이 포함되어야 하며, 연중에 구성에 관한 사항이 변동된 경우 관련 결재 필요)

□ 성희롱(성폭력) 사건 재발방지 대책(항목별 구분 작성, 계획 이행 시기 등을 구체적으로 작성)

○ 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 강화 방안·계획 작성

- 성희롱(성폭력) 예방지침 제정 또는 개정 등

(가해자에 대한 무관용 원칙 명시, 고충심의위원회 외부위원 및 여성위원 비율 고려, 사건 은폐·묵살 또는 성희롱(성폭력) 고충상담에 대하여 부실하게 대응한 관리자에 대한 조치사항, 추가피해 유발한 자에 대한 조치사항, 고충상담원 전문교육 이수에 대한 지원 등을 명시)
(지침에 반드시 포함되어야 할 사항은 양성평등기본법 시행규칙 참조)

- 고충상담창구 개선, 고충상담원 지정 개선 및 전문교육 지원, 고충심의위원회 구성 개선 등

- 2차 피해 방지를 위한 방안 등

- 위 개선사항을 반영한 연간추진계획 변경(기관장 결재) 계획 작성

○ 성희롱(성폭력) 예방교육 내실화 방안 작성

- (교육 참여율 제고 방안, 기관장 및 고위직 참여율 제고 방안, 비정규직 등의 참여율 제고 방안, 교육방법 개선 등 작성)

○ 기타 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 강화 방안

성희롱·성폭력 사건 재발방지대책

□ 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 강화 방안 총괄표

항목	실적(최근 1년 기준)	향후 개선계획 (일정 등 구체적으로 작성)
예방지침 제정	(현재 기준 제정되어있을 시 제정일자 기술) '○○년 ○월	미제정 시 제정계획 및 일정 작성 개정시 개정내용 작성
연간기본계획수립	(수립여부 및 일자 기술)	개선계획 일정 등
교육 실시/횟수	○회	목표 및 개선방안
직원 참여율	○○% (○○명 / ○○명)	목표 및 개선방안
기관장 참여	교육 ○회 중 ○회 참여	목표 및 개선방안
고위직 참여율(%)		목표 및 개선방안
비정규직 참여율(%)		목표 및 개선방안
교육방법		시청각교육, 집합교육, 전문강사에 의한 집합교육 등 교육방식 개선 검토
고충상담원 지정	(남○, 여○)	미지정 시 지정계획 및 일정 작성 지정 개선 시 내용 작성
고충상담원 교육이수	개인별 교육이수 실적	미이수 시 교육이수 계획
고충심의위원회 설치 및 구성	설치(구성) 현황 - 총 명(남○, 여○) * 외부 명, 내부 명	미설치(구성 개선) 시 내용, 일정 등