
직장 내 성희롱 · 성폭력 사건처리 매뉴얼 수립(안)

2023. 12.

ESG 경영 처
ESG 총괄 부



목 차



1. 매뉴얼 수립 목적	1
2. 성희롱 개념 및 판단기준	1
3. 성희롱 사건 처리 절차	4
4. 성폭력 개념 및 유형	10
5. 성폭력 사건 처리 절차	11
6. 기관장 등 임원에 의한 성희롱 · 성폭력 사건 처리 ..	12
7. 성희롱 · 성폭력 2차 피해와 예방	12
8. 참고자료	13

1 매뉴얼 수립 목적

- 공사 내 성희롱·성폭력 사건 발생 시 신고자가 신속하게 상담 및 보호 등 지원을 받을 수 있도록 사건 처리 절차와 내용을 안내하고 진행하기 위함

2 성희롱 개념 및 판단기준

□ 성희롱 개념

- (정의) 성희롱이란 상대방이 원하지 않는 성적(性的)인 말이나 행동을 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 불쾌감을 느끼게 하는 행위

구분	주요내용
「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목	· “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다
「남녀고용평등법」 제2조제2호	· “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다
「양성평등기본법」 제3조제2호	· “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체*의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다 <ul style="list-style-type: none"> - 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 - 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위 * 1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교 / 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체

- (범위) 성희롱 행위자의 범주에는 공공기관 종사자 및 근로자 포함

□ 성희롱 판단기준 : 행위자+피해자+지위/업무관련성+행위+피해내용

① 성희롱의 행위자

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

② 성희롱의 피해자

- **(범위)** 「남녀고용평등법」의 피해자는 ‘근로자’로 한정되며, 근로자가 아닌 피해자는 「남녀고용평등법」상 ‘직장 내 성희롱’의 적용을 받지 못함
- 다만, 우리 공사 「직장 내 성희롱·성폭력 예방지침」 제2조에 따라 공사의 통제 범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 경우는 포함

③ 지위 또는 업무관련성

- **(조건)** 성희롱은 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있어야 함
- **(판례)** 대법원은 지위 또는 업무관련성을 ‘포괄적인 업무관련성’으로 이해함

구분	주요내용
지위	· 지위를 이용하여 업무수행의 기회에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함 (대법원 2006.12.21. 선고 2005두13414 판결).
업무관련성	· 성적 언동이 업무시간 이후에 일어났거나 발생 장소가 근무 장소 밖, 또는 사적인 만남으로 보이는 자리였다 하더라도 업무 관련성이 인정될 수 있음

④ 행위(성적 언동 등)

- (조건) 성희롱이 성립되기 위해서는 문제된 행동이 성적 언동에 해당해야 함

구분	주요내용
성적 언동	· 대법원은 '성적 언동'을 '남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위'로서 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하는 행위를 말하는 것으로 해석 (대법원 2007.06.14. 선고 2005두6461 판결).
그 외	· 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 그것을 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱에 해당 · 피해자가 명시적인 거부 의사로 표현하지 않았더라도 성희롱이 될 수 있음 · '상대방이 원하지 않는' 행동이란 상대방이 명시적으로 거부 의사를 표현한 경우뿐만 아니라, 적극적으로나 소극적으로 또는 묵시적으로 거부하는 경우도 포함 · 행위자의 성적 언동에 대해 직접적으로 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는 것은 아님

< 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시 > 「남녀고용평등법 시행규칙」 [별표 1]

구분	주요내용
육체적 성희롱 행위	· 상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위 (1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 (3) 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 성희롱 행위	· 상대의 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나, 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 등의 행위 (1) 음란한 농담, 음담패설 등을 하는 행위. (통화, 통신매체, 인터넷 매체(카톡 등) 포함) (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 (5) 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 성희롱 행위	· 상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 것 (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함) (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
기타 성희롱 행위	· 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

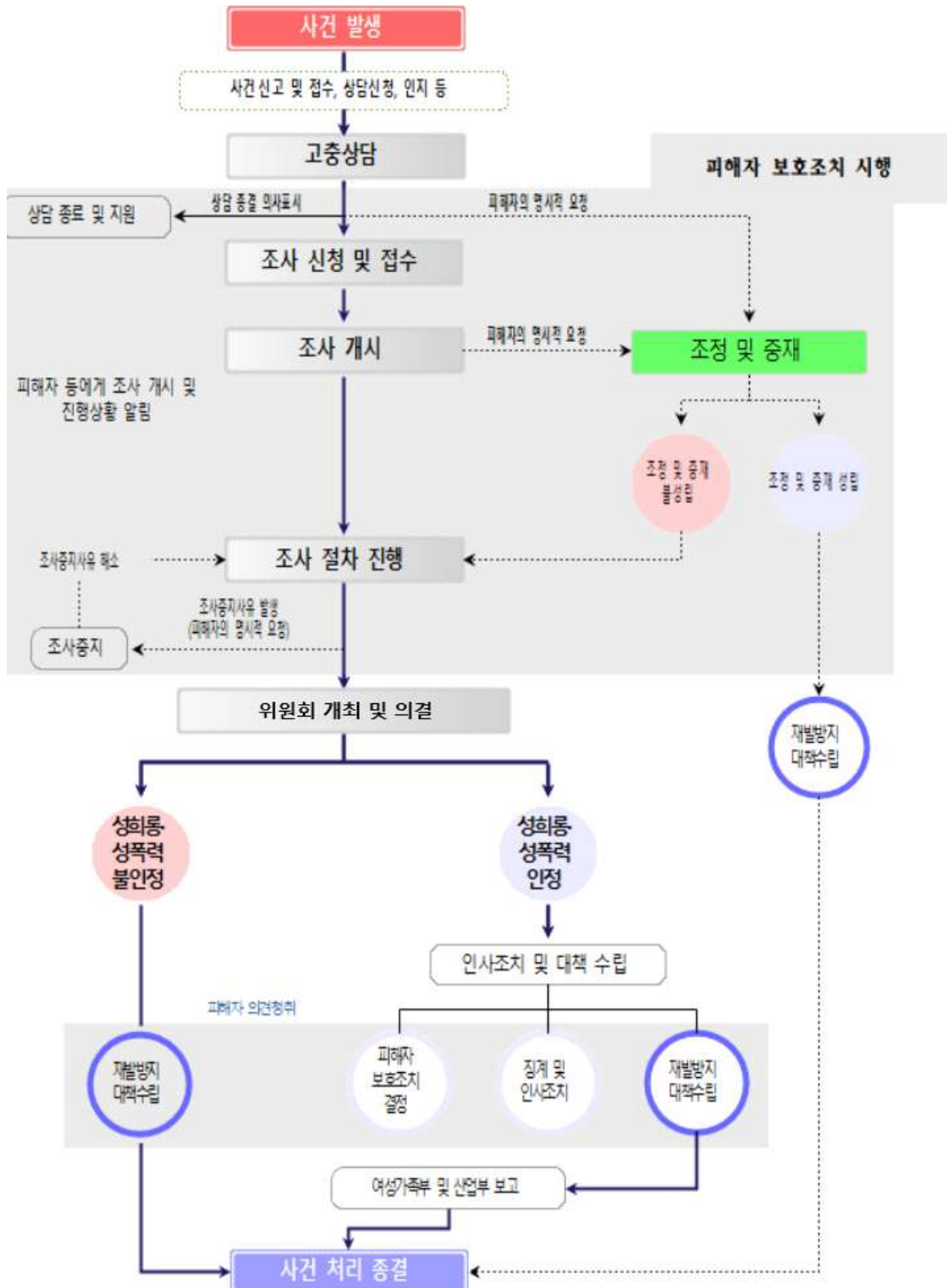
⑤ 성희롱 행위로 인한 피해의 내용

- (피해 내용) 성희롱 행위로 인한 피해는 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것임

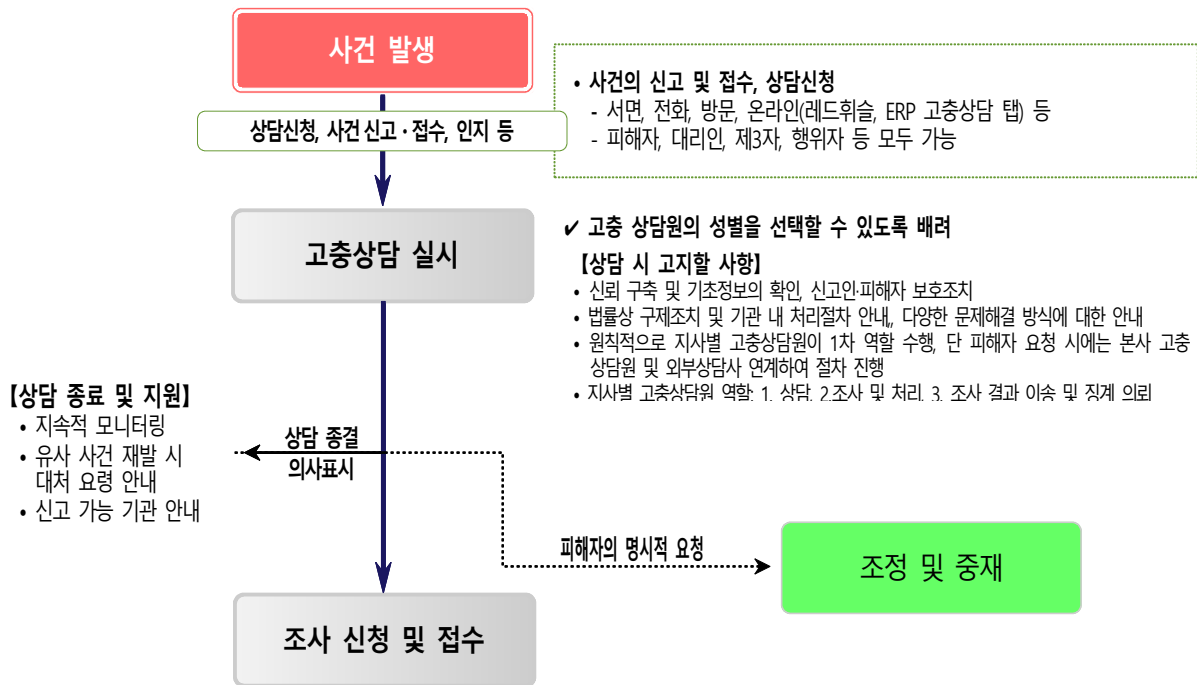
- * (정의) “성적 굴욕감 또는 혐오감”이란 성적 언동 등으로 상대방(피해자)이 느끼는 불쾌한 감정임
- * 또한 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것은 고용상 불이익에 해당
- * (판례) 대법원에서는 우리 사회의 평균적인 사람이 아니라 “피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 기준”으로 심리·판단하여야 한다고 제시 (대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702 판결).

3 성희롱 사건 처리 절차

[사건 처리절차 개괄]



1 고충 접수 및 상담



① 상담신청, 사건의 신고

- **(대상)** 피해자, 대리인, 제3자 등 누구나 성희롱·성폭력 사건에 대해 신고 혹은 상담 신청 가능
- **(신고방법)** 서면(성희롱·성폭력 고충 신청서를 작성 후 고충상담원에게 제출), 전화 및 방문(지사별 고충상담원), 온라인(레드휘슬 및 ERP 고충상담 탭)

② 고충상담원과 상담

- **(개요)** 피해자의 피해 회복을 위해 사건 개요 및 피해자 보호 조치 방향 파악
- * **(역할)** 지사별 고충상담원이 상담 진행 및 조사, 후속 조치 수행
- * 요청 시 본사 고충상담원 및 외부상담사(성희롱·성폭력 예방 전문가)와 상담 진행 [외부상담사에게 익일 상담일지 수취 후 수수료 지급]

③ 조사 신청 및 접수

- 조사를 원하는 경우 [별지 제2호] ‘성희롱·성폭력 고충 신청서’ 작성하여 고충상담원에게 접수

④ 피해자 등 보호조치

- (조치) 조사 기간 동안 피해자의 의사를 고려하여, 피해자 보호 조치 시행
 1. 재택근무
 2. 유급휴가
 3. 부서 배치전환
 4. 피해자 관련 정보 접근 차단

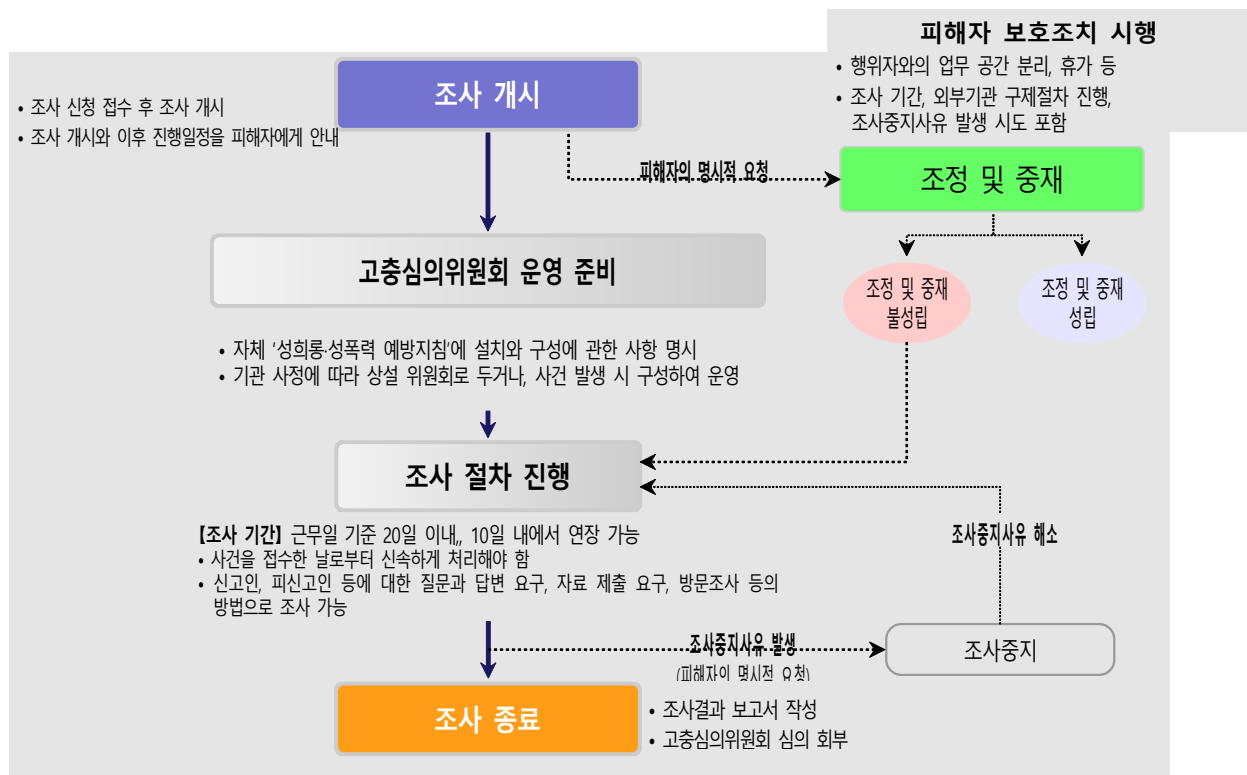
⑤ 여성가족부로의 사건통보

- (의무) 주관 부서는 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 여성가족부에 통보해야 함

⑥ 수사기관 신고의무

- (의무) 기관 또는 단체 내에서 위력 등에 의한 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고(위반 시 300만원 이하의 과태료 부과, 『성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률』 제 38조)

2 조사



【조사 단계 관련서식】 출석통지서, 서약서, 진술서, 피신고인에 대한 질문 답변서, 자료제출 확인서, 조사결과 보고서, 민감정보처리 동의서 (해당 단계에서 활용될 수 있는 관련 서식을 예시 열거)

○ 조사 개시

- **(기한)** 조사 신청을 접수한 날로부터 근무일 기준 20일 이내 조사 실시. 다만, 사건이 복잡하거나 특별한 사정이 있는 경우에는 조사 기간을 10일 연장할 수 있음

	구분	주요내용
1	조사자 선정 및 조사범위 설정	<ul style="list-style-type: none"> · (조사자 선정) 상담을 진행한 고충상담원 및 본사 고충상담원, 외부 전문가 중 신고인이 선택할 수 있음 · (조사범위) 신고인, 피신고인 외 목격자를 포함시켜 사실관계를 객관적으로 입증할 수 있게 해야 함. 목격자가 없는 경우, 상담일지와 피해자의 진술을 통해 피해 사실을 간접적으로 들은 사람을 참고인의 범위에 포함
2	조사 진행	<ul style="list-style-type: none"> · (조사 장소 선정) 다른 구성원들의 방해를 받지 않을 수 있는 장소로 선정, 어렵다면 기관 외부에서 안정적으로 조사할 장소를 선정할 필요가 있음 · (조사 일시 협의) 피해자가 희망하는 날짜를 우선으로 하고, 피신고인 및 참고인들에게는 조사대상자로 선정되었음을 구두로 통보하며 일시를 협의함 · (비밀유지) 조사 시작 전, 피해자 이외의 조사대상자에게 비밀유지 서약서를 받음 · (조사 방법) 조사는 대면, 전화, 서면으로 진행 가능(문답서 활용, 통화기록/메신저 등의 증거 자료 제출) · (조사 진행) 객관적으로 입증 가능한 자료를 수집하고, 모든 조사 내용은 서면으로 남겨야 함 · (피해자 의사 파악) 피해자에게 성희롱·성폭력이 인정될 경우에 원하는 피해자 조치 및 행위자 조치를 확인함, 그러나 이는 고려사항일 뿐 피해자가 원하는 대로 조치가 이루어지는 것은 아님을 안내함
3	조사 자료 검토	<ul style="list-style-type: none"> · (자료 검토) 조사범위에 해당하는 조사대상자들의 문답서를 검토한 후, 조사범위를 더 확장할 필요성이 있는지 검토함 · (자료 검토) 신고인 및 피해자가 제출한 입증자료를 검토하고, 추가로 요청할 사항이나 진술을 받을 필요성이 있는지 검토함 · (전문가 자문) 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사 과정에 외부 전문가를 참여시키거나 자문을 받는 것을 고려할 수 있음 (성희롱·성폭력 예방 전문가, 노무사)

○ 조사 중지

- **(조사 중지)** 조사가 진행 중인 사안에 대하여 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있음

○ 조사 종결

- 조사 결과 보고서를 작성하여 기관장에게 보고하고 위원회로 심의
- 조사 보고서 작성 시 앞장에 조사대상자 인적 사항을 기재한 것 외에는 내용에 ‘신고인, 피해자, 피신고인, 참고인’ 으로 표기하여 구체적 내용 외에 조사대상자나 사건관련자들의 실명을 기재하지 않아야 함

③ 고충심의위원회 심의 및 의결

성희롱·성폭력 고충심의위원회 회부



회의 진행절차(예시)

위원회 심의 및 의결

개 최	<ol style="list-style-type: none"> ① 개최 계획 품의 ② 개최 알림 ③ 진행절차 알림 ④ 주의사항 알림 <ul style="list-style-type: none"> • 위원회 회의 개최의 목적을 알림 • 발언을 하기 위해서는 먼저 동의를 구해야 함을 알림 • 위원들의 제척 사유 및 기타 회피 여부를 확인 • 회의 참석자 전원은 위원회에서 알게 된 사항에 대한 비밀 유지 의무에 대한 서약서 제출 	위원장
사안 보고	• 조사결과를 보고함	조사 담당자
양측 발언	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자(조사 신청인), 행위자(피신고인)의 진술을 서면으로 받아 진행 • 양측이 모두 동의하였을 때에는 출석하여 진술하게 함 • 피해자(조사 신청인)와 행위자(피신고인)의 발언권은 동등하게 부여 • 진술에 대한 간략한 질문은 가능함 	조사 신청인, 피신고인
심의의결	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱(성폭력) 여부에 대한 판단 (2차 피해 포함) • 성희롱(성폭력) 인정 시 징계 요구 사항에 대하여 인사노무처/감사실에 처분 의뢰 • 피해자 보호조치(공간분리 등 피해자 보호와 재발방지를 위해 필요한 행위자에 대한 조치, 휴가, 배치전환 등) 권고 • 2차 피해 예방 및 재발방지를 위한 제언 	



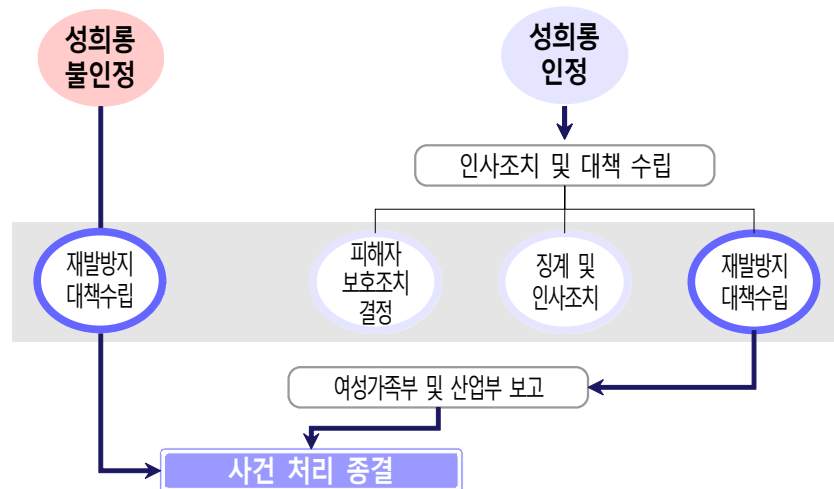
심의결과 보고 및 당사자 서면 통보

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

○ (심의) 고충심의위원회는 조사 결과를 토대로 성희롱 성립 요건의 각 요소를 판단하고 종합적으로 고려

- (구성) 위원장을 포함하여 6인의 위원으로 구성하며, 주관 부서의 장, 노동조합 부지부장을 포함하되 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 안되며 2명 이상을 외부위원(성희롱·성폭력 예방 전문가)으로 소집
- (비공개) 회의록을 작성하되 개인정보 보호 등 비밀유지를 위해 비공개 원칙
- (결과) 심의 결과 기관장 보고 후 사건 당사자에게는 사건 조사 결과 및 위원회 심의 결과 서면 통지

4 사건 종결



○ 성희롱 인정 시

- (징계) 고충심의위원회 결과 성희롱 인정 시, 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재와 인사 조치를 위해 인사부서에 의뢰
- (피해자 보호 조치) 행위자에 대한 징계, 피해자의 보호 조치를 결정하기 전에 피해자의 의견을 제일 우선으로 청취

○ 성희롱 불인정 시

- (피드백) 고충심의위원회 결과 성희롱 불인정한 경우라 하더라도, 조직 문화에서 개선해야 할 점 등을 제안 받아 향후 성희롱·성폭력 예방교육에 활용
- (조직문화개선) 관련 규정 정비 및 조직문화개선 대책 수립·배포

○ 재발방지대책

- 주관 부서는 성폭력·성희롱 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내에 ‘여성가족부’와 ‘산업통상자원부’에 모두 제출
- 재발방지대책에는 다음의 사항이 포함되어야 함
 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
([별지 제5호] 서식 활용)
- 행위자 재발 방지를 위해 징계 확정일로부터 45일 이내에 주관부서에서 지정하는 공식적인 교육을 교육비 전액 본인 부담으로 수료 후 수료증을 제출해야 함 [미수료 시 추가 징계 조치 가능(견책 이상)]

4

성폭력 개념 및 유형

□ 성폭력 개념

- (정의) 성폭력이란 성폭력 관련법에 의해 처벌할 수 있는 강간 및 강제추행을 비롯한 행위

□ 성폭력 주요 유형

강간 (「형법」 제297조 등)	폭행 또는 협박을 가하여 간음(성기삽입)하는 것을 의미합니다. ※ 폭행 또는 협박은 주먹 등으로 때리거나 흉기로 위협을 한 일이 없더라도 피해자를 밀치거나 꺾을 수 없게 누르는 행위, 완력으로 옷을 벗기는 행위, 반항하면 위해를 가할 것처럼 행동하는 것 등도 해당할 수 있습니다.
유사강간 (「형법」 제297조의2 등)	폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 구강, 항문 등 신체(성기 제외)의 내부에 성기를 넣거나, 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기 제외)의 일부 또는 도구를 넣는 행위를 말합니다.
강제추행 (「형법」 제298조 등)	폭행 또는 협박을 가하여 사람에 대하여 추행하는 행위로 폭행하는 행위 자체가 추행하는 행위인 경우도 포함하며 성욕을 자극, 흥분, 만족시키려는 주관적 동기나 목적이 없어도 성립합니다.
준강간, 준강제추행 (「형법」 제299조 등)	폭행 또는 협박이 없이 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행한 행위를 말합니다. 이때 심신상실 또는 항거불능의 상태는 술이나 잠, 약물 등으로 인해 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 없는 상태를 말합니다.
업무상위력 등에 의한 간음 (「형법」 제303조제1항)	업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음하는 것을 의미합니다.
업무상 위력 등에 의한 추행 (「성폭력처벌법」 제10조제1항)	업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행하는 것을 의미합니다.
성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위 (「성폭력처벌법」 제12조)	자기의 성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장·목욕실 또는 발한실(發汗室), 모유수유시설, 탈의실 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용장소에 침입하거나 같은 장소에서 퇴거의 요구를 받고도 응하지 않는 경우를 의미합니다.
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 것을 의미합니다.
카메라 등을 이용한 촬영 (「성폭력처벌법」 제14조)	카메라나 그 밖에 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 사람의 신체를 촬영대상자의 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물 또는 복제물(복제물의 복제물을 포함)을 반포·판매·임대·제공 또는 공공연하게 전시·상영(이하 '반포등')하는 것을 의미합니다. - 촬영 당시에는 촬영대상자의 의사에 반하지 아니한 경우(자신의 신체를 직접 촬영한 경우를 포함)에도 사후에 그 촬영물 또는 복제물을 촬영대상자의 의사에 반하여 반포 등을 하는 것도 처벌됩니다.
허위영상물 등의 배포 (「성폭력처벌법」 제14조의2)	배포 할 목적으로 사람의 얼굴·신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물·영상물 또는 음성물(이하 '영상물등')을 영상물등의 대상자의 의사에 반하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집·합성 또는 가공(이하 '편집등')하거나, 그 편집물·합성물·가공물 또는 복제물(복제물의 복제물을 포함)을 배포하는 것을 의미합니다. - 편집 등을 할 당시에는 영상물 등의 대상자의 의사에 반하지 아니한 경우에도 사후에 그 편집물 등 또는 복제물을 영상물 등의 대상자의 의사에 반하여 배포하는 것도 처벌됩니다.

□ 성폭력사건의 처리

- (조사 진행) 성폭력 관련 신고가 외부·내부로부터 접수되면, 피해를 주장하는 직원에 대한 보호 조치와 함께 ‘성희롱 사건 절차’에 따라 신고 내용에 대해 조사 진행
 - (상담) 고충상담원은 피해자가 입은 충격 등을 고려하여 상담하고, 피해자가 조직에 바라는 보호조치가 무엇인지에 집중해야 함
 - (조사) 그 후에 피해자의 의사 등을 고려하여 성희롱 사건으로 조사·처리 (단순한 지원 외에 보다 적극적인 보호가 필요하다고 판단될 때에는 고충심의위원회를 개최하여 피해자의 보호조치를 결정할 수 있음)
 - (해결방안) 해당 사건이 성폭력 범죄에 해당할 수 있다는 것을 발견하면, 고소 등 성폭력 사건처리절차를 안내하여 피해자가 폭넓게 사건 해결 방안을 검토할 수 있도록 노력해야 함

□ 성폭력 범죄가 인정된 경우

- (징계) 성폭력 범죄가 인정되어 ‘금고 이상의 형을 받은 경우’에는 내부 절차에 따라 가해자를 해고하는 등의 중징계 처분 인사부서에 의뢰
 - (처분) 금고 미만의 처벌이라고 해도 성폭력 범죄가 인정된 이상 가해자에 대해 중징계(해고 포함) 처분 의뢰 (인사규정 제 34조)
 - (피해자 보호조치) 가해자에 대한 처벌 외에도 피해자에 대한 보호 조치 (재택근무, 휴가 등) 마련 필요

□ 성폭력 범죄가 인정되지 않은 경우

- (사건 접수) 성폭력 행위가 사법적으로 무죄라고 해도 피해자가 사건을 신고한 이상, 그 행위에 대해 성희롱이라고 판단하고 징계할 수 있으므로 성희롱 사건절차에 따라 후속 조치 진행

6

기관장 등 임원에 의한 성희롱·성폭력 사건 처리

- 기관장(사장) 또는 임원(‘임원의 처우를 받는 자’ 포함)이 행위자인 경우, 상급기관인 ‘산업통상자원부’로 조사를 이관해야 함
 - 이후의 조치도 상급기관인 산업통상자원부의 지휘 및 감독을 받도록 함
 - 상급기관으로 조사를 이관하는 경우에는 피해자에게 그 사실을 알려주고, 보호조치를 취해야 함
 - 기관장 또는 임원이 행위자인 경우, 산업통상자원부 조사 결과가 공사로 이송된 날로부터 근무일 기준 7일 이내에 고충심의위원회를 개최하여야 함
 - 고충심의위원회에서 피해자에 대한 보호조치, 2차 피해방지 등 재발방지에 대한 사항을 심의
 - 성폭력·성희롱 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내에 ‘여성가족부’와 ‘산업통상자원부’에 재발방지대책을 제출해야 함

7

성희롱·성폭력 2차 피해와 예방

- (정의) 2차 피해는 피해자가 성희롱·성폭력에 관한 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 것을 말함(대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702 판결)
- 성희롱 피해를 주장하는 근로자 및 피해자와 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에 대한 불리한 처우 등 2차 피해 금지

<「남녀고용평등법」 제14조제6항에서 명시하고 있는
피해 주장자 또는 피해자에 대한 불리한 처우>

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

- 사건을 조사하는 과정에서 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안됨
- 다만, 조사와 관련된 내용을 기관장에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외(남녀고용평등법 제14조제7항)
- 유의한 수준의 2차 피해 발생 시, 피해 정도에 따라 상별 규정 내 ‘성희롱·성폭력 위반’에 준하여 인사 부서 처분 의뢰 검토

<참고 1> 외부 성희롱·성폭력 신고·상담센터

연번	사건처리기관	구분	상담·신고
1	(한국여성인권진흥원) 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터	홈페이지	http://wecan.stop.or.kr
		전화 (상담 O)	02-735-7544 평일 9:00~18:00 (점심 12:00~13:00)
		이메일 (상담 O)	metoo@stop.or.kr
		우편 방문 (상담 O)	(04505) 서울특별시 중구 서소문로 50 센트럴플레이스 3층 '성희롱·성폭력 근절 종합지원센터'
2	(여성가족부) 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터	홈페이지	http://www.mogef.go.kr/msv/metooReport.do
		전화 (상담 O)	(한국여성인권진흥원) 02-735-7544, 02-2100-6166, 6164 평일 9:00~18:00 (점심 12:00~13:00)
		이메일	일반 사건: mogefsingo@korea.kr 기관장 사건: mogefsingo1@korea.kr
		우편 방문	(03171) 서울특별시 종로구 세종대로 209
3	국가인권위원회	홈페이지 (상담 O)	http://www.humanrights.go.kr
		전화 (상담 O)	국번 없이 1331
		이메일 (상담 O)	hoso@humanrights.go.kr
4	(고용노동부) 온라인 성희롱 익명 신고센터	우편 방문 (상담 O)	(04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
		홈페이지	http://minwon.moel.go.kr
		전화 (상담 O)	국번 없이 1350, 전국고용평등상담실
		우편 방문	(30117) 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동

<참고 2> 사건 처리절차별 체크리스트

단계	확인사항
예방 및 처리절차 점검	<ol style="list-style-type: none"> 1. 성희롱·성폭력 예방 및 처리규정에서 누구든지 상담 및 신고를 할 수 있도록 규정하고 있는가? 2. 신고 되지 않은 성희롱·성폭력이라도 조직이 인지하면 사건을 처리하도록 규정하고 있는가? 3. 2차 피해의 예방 및 구제에 대한 내용을 규정하고 있는가? 4. 성희롱·성폭력 사건처리절차는 구체적으로 규정되어 있는가? 5. 상담부터 사건 종결까지 전문성을 확보하기 위한 방안이 규정되어 있는가?(예 단계별 외부전문가의 활용 등) 6. 인지단계부터 사건종결 단계까지 피해자 보호조치를 구체적으로 규정하고 있는가? 7. 징계시효가 관련법의 소멸시효인 5년보다 짧게 규정되어 있지 않은가? 8. 성희롱·성폭력 고충상담원의 지정은 합리적이며, 상담원에 대한 교육을 정기적으로 실시하고 있는가? 9. 예방 및 처리에 관한 사항을 구성원들이 항상 인지할 수 있도록 게시하고, 정기적으로 안내하고 있는가?
상담	<ol style="list-style-type: none"> 1. 피해자가 편안하게 상담할 수 있는 장소에서 상담을 진행했는가? 2. 피해자의 관점으로 사건을 적극적으로 경청했는가? 3. 피해자가 느꼈던 감정과 받은 피해를 확인했는가? 4. 피해자가 원하는 조직에서의 조치를 확인했는가? 5. 피해자가 원하는 행위자에 대한 조치를 확인했는가? 6. 피해자에게 사내 사건처리절차 및 외부기관 구제절차를 설명했는가? 7. 성폭력이 의심되는 사안에 대하여 성폭력에 관한 외부기관 구제절차를 설명했는가? 8. 기관의 내규(개인정보나 사생활 유출 관련 규율) 및 명예훼손 등 이후 피해자가 유의해야 할 사항에 대하여 설명했는가? 9. 상담한 성희롱·성폭력에 대하여 비밀유지를 하고 있는가? 상담일지는 누구에게도 공개하지 않았는가? 10. 전문가의 자문, 지원 등을 받을 필요성을 검토했는가? 11. 피해자의 피해를 공식적으로 조사할 필요성이 있는지 검토했는가?
조사 신청 및 접수	<ol style="list-style-type: none"> 1. 신청은 서면으로 접수하였는가? 2. 조사의 전문성을 위하여 외부전문가 풀을 구성하고 있는가?

단계		확인사항
조사	준비	1. 조사위원회 등 조사를 전문적으로 진행할 기구를 구성하였는가? 2. 조사의 전문성을 확보하기 위하여 외부전문가를 참여시키거나 외부전문가의 자문을 얻기로 결정하였는가? 3. 조사 시작 전 조사할 대상자를 확정하였는가? 4. 신고 된 사건 외에 피신고자의 성희롱·성폭력 행위를 광범위하게 조사할 필요성이 있는지 검토하였는가? 5. 조사 전 비밀유지서약서 등 관련서식은 점검하였는가?
	진행	<공통> 1. 조사대상자에게 비밀유지 서약을 받고 2차 피해에 대하여 설명하였는가? 2. 조사대상자의 진술서를 대상자에게 확인하고, 서명을 받았는가? <피해자> 1. 피해자에 대한 조사는 피해자가 불편함을 느끼지 않도록 진행되었는가? 2. 피해자 조사를 통하여 행위의 증거 및 증인을 충분히 확보했는가? 3. 피해자에게 성희롱·성폭력 행위와 피해자가 경험한 감정적 고통에 대하여 구체적으로 들었는가? 피해자의 진술서만으로 어떠한 성희롱·성폭력이 있었는지 충분히 설명되는가? 4. 피해자가 원하는 해결방법에 대하여 경청하고, 요구안을 구체화시켰는가? 5. 조사단계에서 피해자에게 필요한 보호조치를 실행하였는가? <행위자> 1. 행위자에 대한 조사는 행위자가 불편함을 느끼지 않도록 진행되었는가? 2. 행위자가 인정한 성희롱·성폭력 행위에 대하여는 구체적으로 들었는가? 3. 행위자가 인정하지 않는 성희롱·성폭력 사안에 대하여 불필요한 정보를 주지는 않았는가? 4. 피해자가 허락한 범위 내에서 행위자에게 사건을 전달하고, 조사가 진행되었는가?
	보고서	1. 성희롱·성폭력 판단기준에 관한 내용이 정확하게 기술되어 있는가? 2. 사실관계에 대하여 당사자들의 진술이 다른 경우에 구체적인 차이점이 기술되어 있고, 정황증거 내지는 간접증거에 관한 내용들이 충분히 반영되어 있는가? 3. 사실관계와 조사자의 의견이 분명히 구분되어 있는가?
고충심의위원회		1. 고충심의위원회는 규정에 정한대로 구성, 진행하였는가? 2. 외부전문가는 2인 이상 참여시켰으며, 충분히 전문성을 갖추었는지 확인하였는가? 3. 당사자가 출석을 요청한 경우, 당사자에게 충분한 발언의 기회를 주었는가? 4. 성희롱 여부의 판단은 신중하게, 적법하게 검토되었는가? 5. 성희롱 판단뿐만 아니라 피해자 보호조치, 행위자 조치, 재발방지대책에 대하여도 의견을 청취하였는가?
사건 종결		1. 인사위원회는 규정에 맞게 구성, 진행되었는가? 2. 별도의 고충심의위원회를 구성하지 않은 경우 인사위원회에 외부 전문가를 참여시켰는가? 3. 인사위원회는 고충심의위원회의 의견을 충분히 수용하였는가? 4. 행위자 처분 등에 관하여 피해자의 의견을 청취하였는가? 5. 행위자 처분 외에 피해자 보호조치, 재발방지대책까지 결정하였는가? 6. 피해자에 대한 모니터링에 대하여 논의하였는가? 7. 2차 피해의 예방에 관한 내용을 논의하였는가? 8. 피해자 및 행위자에 대한 서면 통지를 하였는가?

[별지 제1호]

고충접수 및 처리대장								
접수 번호	접수 일자	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자	확인	
		성명	소속부서				상담원	부장

[별지 제2호]

성희롱·성폭력 고충 신청서

접수일	20 . .		상담자	(서명)	
당사자	신청인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 대리인이 신청하는 경우	성명		소속	
		직급		성별	
	행위자	성명		소속	
		직급		성별	
상 담 (신 청) 내 용					
요구사항 ※조사를 원하는 경우	1. 성희롱·성폭력의 중지() 2. 공개사과() 3. 징계 등 인사조치() 4. 기타()				
처리결과					
여성이족부장관 통보 여부	<p style="text-align: center;">(통보 반대, 통보 희망)</p> <p>※ 기관장은 『양성평등기본법』 제31조의2 및 『성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률』 제5조의4 에 의거하여 사건발생 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보해야 한다.</p>				
※ 관련 자료를 첨부한다.					

[별지 제3호]

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	(주)한국가스기술공사		기관유형	공직유관단체		
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

[별지 제4호] 상담일지

성희롱 · 성폭력사건 상담일지

접수번호		담당자		작성일자 년 월 일	
상담개요	상담일시 년 월 일 시 분 ~ 시 분			상담장소	
	상담방법 1. 대면 [] 2. 유선 [] 3. 온라인(e-mail, 사이버신고센터 등) [] 4. 기타 ()				
피상담자 (상담신청인)	성명		소속		직급
	성별 남[], 여[]		연락처		E-mail
상담신청 요지	※ 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하원칙에 의해 기재				
상담내용					
처리결과	상담 종결	종결사유			종결일자 년 월 일
	사건 접수	조치결과			회신일자 년 월 일

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

[별지 제5호] 재발방지대책

<○○○○○○(기관명), '23.○.○.(작성일)>

성희롱·성폭력 사건 재발방지대책

□ 사건 개요

발생일	년 월 일	사건접수일 (인지시점)	년 월 일	사건 유형	1:1/多:1/1:多/ 불특정다수
사건 발생기관명	000학교/00시 00구청		기관유형	국가기관 / 지자체 / 공직유관단체 / 대학교 / 각급 학교	
가해자 － 피해자 관계	상급자－하급자/ 하급자－상급자/동료/사제/ 기타/확인불가 등		가해자 － 피해자 성별	남성－남성	
				남성－여성	O
				여성－남성	
				여성－여성	
				확인 불가	
특이사항	국가기관의 장, 시·도지사, 시장·군수·구청장, 교육감에 의한 사건인가				O
	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

□ 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)

- 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)

○ 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, 사건은 폐·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 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
교육실시/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

[별지 제6호] 서약서 (피신고인용) 서식

서 약 서	
성 명	
소 속	
생년월일	

본인은 피신고인으로서 아래의 사항을 지킬 것을 서약합니다.

1. 조사위원회 조사 절차에 성실히 협조
2. 사건 내용 및 신고인 신상 정보에 관한 비밀유지
3. 조사 기간 중 신고인 및 증인에 대한 사적 접촉 금지
4. 신고인 및 주변인에 대한 보복 행위 금지

※ 조사 과정은 사실 확인을 위한 절차입니다. 피신고인은 조사위원회의 조사절차를 통해
가해 사실이 확인되기 전까지는 피신고인의 신분을 유지하며 해당인의 인적 사항 및
사건에 대한 비밀이 보장됩니다.

년 월 일

피신고인 (서명 또는 인)

참고사항

- ▣ 피신고인은 조사 과정에서 다음과 같은 권리를 갖습니다.
1. 출석하여 진술할 수 있습니다.
 2. 진술서, 소견서 등 관련 자료를 제출할 수 있습니다.
 3. 법적 조력 등을 위해 대리인과 동반출석하거나 서면제출로 대체할 수 있습니다.
 4. 조사 절차에 대한 정보를 제공받을 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

조사결과 및 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의결과 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 고충심의위원회 심의 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

○○○○○ 기관장 (서명 또는 인)