

**직장 내  
성희롱 · 성폭력 사건  
처리 매뉴얼**

**2021. 7.**



**여성가족부**

Ministry of Gender Equality and Family



## 목 차

I. 성희롱·성폭력의 이해 .....	1
01. 성희롱의 개념과 판단기준 .....	2
1. 성희롱 개념 .....	2
2. 성희롱 판단기준 .....	3
02. 성폭력 개념과 유형 .....	12
1. 성폭력 개념 .....	12
2. 성폭력의 주요 유형 .....	13
03. 성폭력과 성희롱의 차이 .....	14
II. 성희롱·성폭력 사건 처리절차 .....	15
01. 성폭력사건의 처리 .....	16
02. 사건 처리절차 개괄 .....	18
03. 세부절차 .....	19
1. 고충 접수 .....	19
2. 조사 .....	24
3. 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의 및 의결 .....	28
4. 사건종결 .....	30
III. 지방자치단체장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건 처리 .....	34
IV. 성희롱·성폭력 2차 피해와 예방 .....	42
01. 성희롱·성폭력 2차 피해란? .....	43
02. 여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안 .....	46
V. 기관장(사업주), 관리자, 고충상담원, 피해자, 동료 등의 역할 및 대응 .....	51
<참고1> 주요 분야별 성희롱·성폭력신고·상담센터 .....	68
<참고2> 성희롱 사건 처리절차별 체크리스트 .....	72
<참고3> 디지털 성폭력 .....	75
VI. 관련 서식 .....	78

I

성희롱 · 성폭력의 이해

## 01. 성희롱의 개념과 판단기준

### 1. 성희롱 개념

- 일반적으로 성희롱이란 상대방이 원하지 않는 성적(性的)인 말이나 행동을 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 불쾌감을 느끼게 하는 행위를 말합니다.
- 성희롱의 개념은 「국가인권위원회법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”이라 함) 및 「양성평등기본법」에서 찾아볼 수 있습니다. 이 법률들은 성희롱을 공통적으로 ‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에서 불이익을 주는 것으로 정의하고 있습니다. 각 법률에서 정의하고 있는 성희롱 정의는 아래와 같습니다.

「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “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.</li> </ul>
「남녀고용평등법」 제2조제2호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “직장 내 성희롱”이란 사업주상급자 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.</li> </ul>
「양성평등기본법」 제3조제2호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “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"> <li>- 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>- 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</li> </ul> </li> </ul> <p>* 1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교 / 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체</p>

□ 각 법률을 성희롱 행위자, 피해자, 업무관련성, 행위태양, 피해로 나누어 비교하면 아래와 같습니다.

구분	양성평등기본법	남녀고용평등법	국가인권위원회법
행위자	국가기관 등 (국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자 또는 업무와 밀접한 관련이 있는 자	공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자
피해자	불특정	다른 근로자	불특정
업무 관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여
행위 태양	“성적 언동 등”, “그 밖의 요구”		
행위로 인한 피해	성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로 조건 및 고용에서 불이익을 주는 것	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

## 2. 성희롱 판단기준

□ “성희롱”이 성립하려면 우선, 행위자 및 피해자가 위 법률에서 말하는 행위자와 피해자에 해당되는지를 판단해야 합니다. 또한 업무관련성 여부 및 행위자의 행위가 피해자에게 성적 굴욕감을 유발했는지, 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익이 발생했는지도 파악하여야 합니다.

## 1 성희롱의 행위자

□ 성희롱 행위자의 범주에는 공공기관의 종사자 및 사용자 또는 근로자가 포함됩니다.

「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

□ 「양성평등기본법」에서 규정하는 “국가기관 등”과 「국가인권위원회법」에서 규정하는 “공공기관”은 국가기관·지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체를 의미합니다(「양성평등기본법」 제3조제2호 및 같은 법 시행령 제2조, 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목).

□ 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」의 “사용자”는 사업주를 포함하는 넓은 개념입니다. 여기에서 “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말합니다(「양성평등기본법」 제3조제3호).

▶ 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)로 형식적인 직위나 직급에 따라 판단하는 것이 아니라 구체적인 직무내용에 의해 판단해야 합니다.

□ 「남녀고용평등법」이 규정하고 있는 “사업주”는 법인사업의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 개인사업주를 말합니다. 따라서 법인의 대표이사는 사업주가 아니고, 「남녀고용평등법」의 “상급자”에 해당합니다.

□ 파견근로자 역시 「남녀고용평등법」의 적용을 받는 근로자입니다.

□ 파견근로자에 대한 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무는 파견근로자가 실제로 일하는 사업장의 사업주(사용사업주)에게 있습니다(「남녀고용평등법」 제34조).

- 파견근로자가 사용사업주 소속 근로자에게 성희롱을 한 경우, 사용사업주가 사실을 확인하고, 이에 대한 조치를 취해야 합니다. 다만, 사용사업주는 파견근로자에 대한 징계권한이 없기 때문에 직접적인 징계는 불가능하고, 그 근로자를 고용하여 파견한 사업주(파견사업주)에게 성희롱 행위를 한 파견근로자를 징계하도록 요구하는 등 피해근로자 보호를 위한 조치를 하여야 합니다.
- 고객은 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」 및 「남녀고용평등법」상 성희롱 행위자의 범위에 포함되지 않습니다. 고객이 성적 언동을 하여 성적 굴욕감 또는 성적 혐오감을 느꼈다고 하더라도 현행법상 성희롱으로 제재할 수 없습니다.
- 다만, 「남녀고용평등법」은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하여야 할 의무를 사업주에게 부과하고 있으며, 피해근로자에게 불이익한 조치를 하지 못하도록 하고 있습니다(동법 제14조의2 제1항 및 제2항).
- 고객이 콜센터 근로자를 포함해 근로자에게 전화를 걸어 성희롱을 한 경우에는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 “성폭력처벌법”이라 함)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 2000만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다(동법 제13조).

## **2 성희롱의 피해자**

- 「남녀고용평등법」의 피해자는 ‘근로자’로 한정되며, 근로자가 아닌 피해자는 「남녀고용평등법」상 ‘직장 내 성희롱’의 적용을 받지 못합니다.
- 판례와 행정해석에서 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 않고 있는 특수형태근로종사자(학습지교사, 보험 설계사, 신용카드 모집인, 골프장 캐디 등)는 「남녀고용평등법」의 적용 대상인 근로자에 해당되지 않아 성희롱 피해에 대해 「남녀고용평등법」에 의한 보호를 받을 수 없습니다.
- 그러나 특수형태근로종사자는 「국가인권위원회법」에 의한 성희롱 피해자에 해당되기 때문에 국가인권위원회에 진정할 수 있습니다.
- 한편 「국가인권위원회법」 상 피해자는 근로자에 한정되지 않고 행위자인 공공기관 종사자,



사용자, 근로자로부터 업무, 고용 그 밖의 관계에서 성희롱을 당한 사람은 피해자로서 국가인권위원회에 진정하여 구제를 받을 수 있습니다

- ‘근로자’는 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”로 「근로기준법」상의 근로자를 말합니다. 임금을 받고 사업장에서 근로를 제공하는 자는 정규직, 임시직, 계약직, 시간제 근로자 등 명칭, 고용형태, 근로계약기간에 관계없이 모두 근로자에 해당합니다.
- 파견근로자 역시 「남녀고용평등법」의 적용을 받습니다.
- 파견근로자에 대한 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무는 파견근로자가 실제로 일하는 사업장의 사업주(사용사업주)에게 있습니다(「남녀고용평등법」 제34조).
- 파견근로자가 일하는 사업장 소속 근로자에게 성희롱을 당한 경우, 그 사업장의 사업주(사용사업주)가 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취해야 합니다.
- 하청업체 또는 협력업체 근로자도 「남녀고용평등법」의 보호를 받습니다.
- 하청업체 또는 협력업체 근로자가 원청업체와의 업무를 수행함에 있어 ① 업무의 연속성이 있고, ② 원청업체 직원과 같은 공간에서 업무를 수행하는 경우, 하청업체 근로자가 원청업체 소속 사업주나 근로자에게 성희롱을 당하였다면 원청업체 사업주는 「남녀고용평등법」의 적용을 받아 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치의무와 하청업체 피해근로자에 대한 보호조치를 취해야 합니다.

A가 협력업체의 B용역에 대한 감독업무를 수행하고 있었으므로 협력업체 소속 여직원인 피해자에 대하여 직무상 우월한 지위에 있었고, A가 이러한 직무상 지위를 이용하여 피해자를 추행하였다면 피해자는 이를 거부할 경우 자신에게 가해질 명시적 또는 묵시적 고용상의 불이익을 두려워하며 추행을 감내하였을 가능성이 높은 점 등, A의 추행이 임직원행동 강령상 ‘직무상의 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 다른 임직원 또는 외부인에게 성적인 말과 행동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 한 경우’에 해당한다. (서울행정법원 2014. 10. 30. 선고 2014구합11564 판결)

- 구직자도 「남녀고용평등법」의 보호를 받습니다.
- 「남녀고용평등법」상 근로자에는 구직자, 즉 취업할 의사를 가진 자도 포함됩니다. 예를 들어 취업면접을 보러 온 구직자에게 구직업체 사업주나 근로자가 성희롱을 한 경우 「남녀고용평등법」의 적용을 받습니다.

### ③ 지위 또는 업무관련성

- 성희롱은 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있어야 합니다.
- 대법원은 지위 또는 업무관련성을 ‘포괄적인 업무관련성’으로 이해하면서, “업무수행의 기회나

업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함 된다”고 하였습니다(대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결). 이에 따라 성적 언동이 업무시간 이후에 일어났거나 발생장소가 근무 장소 밖이었거나 또는 사적인 만남으로 보이는 자리였다 하더라도 경우에 따라서는 업무관련성이 인정될 수 있습니다.

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

☞ A는 약 한 달 동안 피해자에게 애인임을 전제로 하거나 성적 접촉을 노골적으로 표현하거나 요구하는 카카오톡이나 문자메시지 발송을 반복적으로 하였고, 피해자에게 자신이 제2차 교육생 채용과정에 영향력을 행사할 수 있음을 암시하는 카카오톡이나 문자메시지를 보냈다.

피해자는 B사의 교육생으로 채용되기를 간절히 바라고 있었기 때문에 카카오톡이나 문자메시지를 통한 A의 연락을 완강하게 거부하기는 어려웠고 피해자가 이로 말미암아 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느낀 점 등을 볼 때, A의 언행은 성희롱에 해당된다(춘천지방법원 영월지원 2014. 8. 28. 선고 2013가합791 판결).

☞ A는 피해자와 자신이 업무상 상하관계에 있지 않았고, 이 사건 언동들은 남녀 사이에서 있을 수 있는 정도의 대화에 불과하여 성희롱에 해당하지 않는다고 주장하였다.

A가 피해자를 채용할 당시 교장, 교감과 함께 면접위원으로 참여하였던 점, 문제된 성적 언동의 일부는 피해자가 근무를 시작한 다음 날 이루어진 것이고 당시 행위자는 피해자에 대한 평가업무를 맡고 있던 시기였으며, 행위자가 도서관 업무를 담당하지 않게 된 이후에도 도서관에서 국어수업을 진행하거나 후임자에게 도서관 업무에 관한 사항을 인계하는 방식으로 피해자의 업무에 여전히 직·간접적으로 영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 것으로 보이는 점, 피해자 또한 행위자의 성희롱에 대한 민원신청서를 제출하면서 행위자를 직장생활에서 계속 대하고 부딪쳐야 하며 업무적으로 볼 수밖에 없는 관계라서 힘들었고, 자신에 대한 평가 역시 행위자가 하고 있는 것으로 알고 있어 계속되는 식사 제안을 계속하여 거절할 수는 없었던 점 등에 비추어 보면, 행위자는 계약직으로 있던 피해자에 대한 사실상 관리·감독적 관계에서 그 지위를 이용하거나 또는 업무와 관련하여 영향력을 행사할 수 있는 지위에서 성희롱 행위를 한 것이 인정된다(전주지방법원 2014. 8. 13. 선고 2013구합1871 판결).

○ 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부에서 근무시간에 성희롱이 발생한 경우뿐만 아니라 사업장 밖에서 근무시간 외에 발생한 경우라도 성희롱이 성립할 수 있습니다.

○ 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 해당됩니다.

#### 4 행위(성적 언동 등)

□ 성희롱이 성립되기 위해서는 문제된 행동이 성적 언동에 해당해야 합니다.

○ 대법원은 ‘성적 언동’을 “남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위”(대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결)로서 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하는 행위를 말하는 것으로 해석하고 있으며, 하급심 판례들도 대체로 대법원의 판단을 따르고 있습니다.

○ 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 그것을 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱이 됩니다.

○ “성적 언동 등”은 “상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적언어적시각적 언어나 행동”을 말합니다.

☞ 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)

□ 피해자가 원하지 않는 행위이어야 합니다. 피해자가 명시적인 거부 의사를 표현하지 않았더라도 성희롱이 될 수 있습니다.

○ “상대방이 원하지 않는” 행동이란, 상대방이 명시적으로 거부 의사를 표현한 경우뿐만 아니라, 적극적으로나 소극적으로 또는 묵시적으로 거부하는 경우도 포함됩니다. 즉, 행위자의 성적 언동에 대해 직접적으로 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는 것은 아닙니다.

□ 「남녀고용평등법 시행규칙」 제2조에 따라 [별표 1]에서 규정하는 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시에 의하면, 육체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 기타 성희롱으로 분류됩니다.

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

□ 법원 판례나 국가인권위원회 결정례 등에서 성희롱으로 인정된 사례는 아래와 같습니다.

□ 아래의 예시는 대표적인 성희롱 행위의 예시이므로, 위에서 예시된 행위가 아니더라도 성희롱에 해당할 수 있다는 점에 유의해야 합니다.

육체적 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 허리에 손 두르기와 함께 손으로 엉덩이를 툭툭 치는 행위</li> <li>• 허리를 잡고 다리를 만지는 행위</li> <li>• 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬는 행위</li> <li>• 안마를 해준다면 어깨를 만지는 행위</li> <li>• 테이블 아래에서 발로 다리를 건드리는 행위</li> <li>• “노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 팔짱을 끼고 억지로 차에 태우는 행위</li> <li>• 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키는 행위</li> <li>• 가슴을 스치고 지나가는 행위 등</li> </ul>
언어적 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “딱 붙은 옷 입으니까 색시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀. 회사 다닐 맛 난다”</li> <li>• “여자가 들어갈 때 들어가고 나올 데 나와야 하는데 넌 말라서 안 색시해.”</li> <li>• “여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어?”</li> <li>• “○○씨도 여잔데 미니스커트나 파인 옷 같은 것도 입고 다녀”</li> <li>• “술집여자같이 그런 옷차림이 뭐야?”</li> <li>• “아가씨 엉덩이라 탕탕하네.”</li> <li>• “술 먹고 같이 자자.”</li> <li>• 자신의 성생활을 이야기하거나 상대방의 성생활에 대해 질문하는 행위</li> <li>• “어제 또 야동 봤지?”</li> <li>• “남자는 허벅지가 튼실해야 하는데, 좀 부실하다.”</li> <li>• “운동하고 왔어? 어깨 한번 만져보고 싶다.”</li> <li>• “우리는 여직원들이 많아서 여자 나오는 술집은 갈 필요가 없어.”</li> <li>• “술은 여자가 따라야 제 맛이지. ○○씨가 부장님 술 좀 따라드려”</li> <li>• “우리 ○○씨~ 우리 이쁜이~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?” 등</li> </ul>
시각적 성희롱	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성기 모양으로 조각한 당근을 개수대에 담가놓은 행위</li> <li>• 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 행위</li> <li>• 야한 사진이나 농담시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송하는 행위</li> <li>• 다른 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 행위</li> <li>• 원치 않는 윙크를 계속하는 행위</li> <li>• 음란한 시선으로 뵈히 쳐다보는 행위 등</li> </ul>
기타 성희롱 (그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위</li> <li>• 좋아한다며 원치 않는 접촉을 계속 시도하는 행위</li> <li>• 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위</li> <li>• 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절의 의사를 표시하였더니 불이익을 주는 행위</li> <li>• 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 원치 않는 근로자의 참석을 강요하는 행위</li> <li>• 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위 등</li> </ul>

## 5 성희롱 행위로 인한 피해의 내용

□ 성희롱 행위로 인한 피해는 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것을 의미합니다.

○ “성적 굴욕감 또는 혐오감”이란 성적 언동 등으로 상대방(피해자)이 느끼는 불쾌한 감정을 말합니다. 단, 법원의 판례는 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”여야 한다는 판단기준을 제시하고 있습니다.

☞ “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 의미한다,  
성희롱이 성립되기 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 단기적인 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결).

○ 최근의 대법원 판결은 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 기준으로 심리·판단하여야 한다고 제시하면서 “합리적인 피해자의 관점”을 보다 분명히 제시하고 있습니다.

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

○ 또한 성적 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건을 불리하게 하는 경우에도 성희롱이 됩니다. 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것이 고용상의 불이익에 해당합니다.

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

## 02. 성폭력 개념과 유형

### 1. 성폭력 개념

- 성폭력이란 상대방의 의사에 반하여 이루어지는 성적 언동으로 상대의 성적 자기결정권을 침해하는 모든 행위를 말합니다. 그러나 모든 성폭력이 법적으로 처벌을 받는 것은 아니며, 법적으로 처벌받지 않는다고 해서 성폭력 피해가 아닌 것은 아닙니다.

#### ☞ 성폭력에 관한 주요 법률

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

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조(정의) ① 이 법에서 "성폭력범죄"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 말한다.

1. 「형법」 제2편제22장 성폭속에 관한 죄 중 제242조(음행매개), 제243조(음화반포등), 제244조(음화제조등) 및 제245조(공연음란)의 죄
2. 「형법」 제2편제31장 약취(略取), 유인(誘引) 및 인신매매의 죄 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조, 제290조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 경우에 한정한다), 제291조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 살해하거나 사망에 이르게 한 경우에 한정한다), 제292조[추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수(授受) 또는 은닉한 죄, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄를 범할 목적으로 사람을 모집, 운송, 전달한 경우에 한정한다] 및 제294조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조의 미수범, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제290조제1항의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제291조제1항의 미수범 및 제292조제1항의 미수범 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수, 은닉한 죄의 미수범으로 한정한다)의 죄
3. 「형법」 제2편제32장 강간과 추행의 죄 중 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범), 제301조(강간등 상해·치상), 제301조의2(강간등 살인·치사), 제302조(미성년자등에 대한 간음), 제303조(업무상위력등에 의한 간음) 및 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)의 죄
4. 「형법」 제339조(강도강간)의 죄 및 제342조(제339조의 미수범으로 한정한다)의 죄
5. 이 법 제3조(특수강도강간 등)부터 제15조(미수범)까지의 죄

② 제1항 각 호의 범죄로서 다른 법률에 따라 가중처벌되는 죄는 성폭력범죄로 본다.

## 2. 성폭력의 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 꼼짝 못하게 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 반포 (「성폭력처벌법」 제14조의2)	반포등을 할 목적으로 사람의 얼굴·신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물·영상물 또는 음성물(이하 ‘영상물등’)을 영상물등의 대상자의 의사에 반하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집·합성 또는 가공(이하 ‘편집등’)하거나, 그 편집물·합성물·가공물 또는 복제물(복제물의 복제물을 포함)을 반포등을 하는 것을 의미합니다. - 편집등을 할 당시에는 영상물등의 대상자의 의사에 반하지 아니한 경우에도 사후에 그 편집물등 또는 복제물을 영상물등의 대상자의 의사에 반하여 반포등을 하는 것도 처벌됩니다.



### 03. 성폭력과 성희롱의 차이

- 성희롱과 성폭력은 상대방이 원치 않는 성적 언동 등으로 성적 자기결정권을 침해하는 행위로서 법률로 금지되어 있는 행위라는 점에서 공통점이 있습니다.
- 성폭력은 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인이 「성폭력처벌법」과 「형법」 등의 적용을 받아 처벌을 받습니다. 다른 범죄와 마찬가지로 고의성 등 범죄로서의 구성요건이 충족되어야 합니다.
- 반면, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등법」에서 규율하는 성희롱은 형사처벌이 아닌, 조직 내 성희롱의 예방 및 근절을 목적으로 합니다. 따라서 행위자의 고의성과 무관하게 피해자가 행위자의 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈으면 성희롱이 성립됩니다.
- 어느 하나의 행위가 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」 상 성희롱 관련 규정과 「성폭력처벌법」 및 「형법」 등의 성폭력 관련 규정의 적용을 동시에 받을 수도 있습니다.
- 성희롱 행위가 「성폭력처벌법」과 「형법」이 정한 범죄성립의 요건을 충족하는 경우 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인의 처벌을 목적으로 고소할 수 있습니다. 성폭력 범죄 성립 여부 및 행위자의 처벌 가능성은 이후 진행되는 형사절차를 통해 결정됩니다. 하지만 이 경우에도 기관장(사업주)은 피해자 보호 및 조직 내 성희롱 예방과 근절을 위해 필요한 조치를 취해야 합니다.

#### Q&A

Q. 수사기관이 강제추행 등 형사처벌 대상 성폭력 범죄 사건에 대해 조사 중인 것을 알았습니다. 이 경우에도 기관 내에서 처리를 해야 할까요?

A. 수사기관의 조사대상이 된 “성폭력 범죄”행위가 업무와 관련하여 발생한 경우에는 성희롱에도 해당하게 되고, 기관은 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」 등에 따라 성희롱 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 조사할 의무를 부담하므로, 기관 내 성희롱 고충처리 절차에 따라 상담 및 조사절차 등을 진행해야 합니다. 성폭력 범죄의 성립여부에 대한 조사 및 판단은 검찰과 법원에 의하여 이루어지지만, 이 경우에도 기관 내 피해자 보호를 위한 조치는 이루어져야 합니다.

## Ⅱ

성희롱 · 성폭력 사건  
처리절차

## 01. 성폭력사건의 처리

□ 성폭력 사건은 조직에서 자체적으로 해결할 수 있는 사건이 아니지만, 성희롱 사건으로 처리할 수 있습니다.

○ 기본적으로 성폭력은 범죄행위가 성립되면 국가에서 가해자에 대한 처벌을 전담하므로, 조직에서는 성폭력 성립 여부에 대하여 검찰의 판단에 의존하게 됩니다.

○ 그러나 성폭력의 성립 여부와는 별개로 조직에서 성폭력 사건이 조사 중이라는 것을 인지하게 되면, 피해를 주장하는 직원에 대한 보호 조치와 함께 조직에서 그 사건에 대한 조사가 진행되어야 합니다. 사법적 판단은 국가에 의해 금지되는 범죄행위 여부를 판단하는 것이고 조직에서의 판단은 그 행위가 조직에서 금지하고 있는 행위인지를 판단하는 것입니다. 성폭력과 성희롱은 판단의 기준과 처리 내용이 다릅니다. 따라서 같은 행위가 사법적으로 무죄라고 해도 조직에서는 그 행위에 대해 성희롱 징계를 할 수 있습니다.

□ 외부(경찰 또는 검찰)로부터 성폭력 사건이 조사 중임을 통지받은 경우

○ 성폭력 사건이 진행 중임을 알았을 때에는 고충상담원이 성폭력 피해자를 상담하여 그 직원이 조직에 바라는 보호 조치가 무엇인지를 파악해야 합니다. 이 때 성폭력은 조직에서 판단하는 것이 아니지만 조직 내 성희롱 사건으로 처리할 수 있습니다. 피해자가 입은 충격 등을 고려하여 우선적으로는 피해자가 조직에 바라는 보호 조치가 무엇인지에 집중하는 것이 필요합니다. 그 후에 피해자의 의사 등을 고려하여 성희롱 사건으로 조사·처리하는 것이 바람직합니다.

- 피해자 상담 후, 피해자 보호 조치를 인사 차원에서 진행할 수 있다면, 인사부서에서 지원하면 됩니다.

- 단순한 지원 외에 보다 적극적인 보호가 필요하다고 판단될 때에는 성희롱고충심의위원회를 개최하여 피해자의 보호조치를 결정할 수 있습니다.

□ 성희롱 상담을 통해 인지한 경우

○ 성희롱 상담 신청을 받고 상담 중에 성폭력 범죄에 해당할 수 있다고 판단되면, 성희롱 고충상담원은 성희롱 사건 처리 절차뿐만 아니라 성폭력 사건 처리에 대한 안내도 해야 합니다.

○ 피해자가 성폭력 범죄에 해당한다는 사실을 알면서도 상담만을 원할 수도 있으나, 피해자가 성폭력 범죄에 대한 지식이 부족해서 성희롱으로만 사건을 바라볼 수도 있습니다. 고충상담원은 사건의 내용이 성폭력에 해당한다고 생각되면, 성폭력 고소에 대한 설명도 하여 피해 주장자가 폭넓게 사건 해결방안을 검토할 수 있도록 노력해야 합니다.

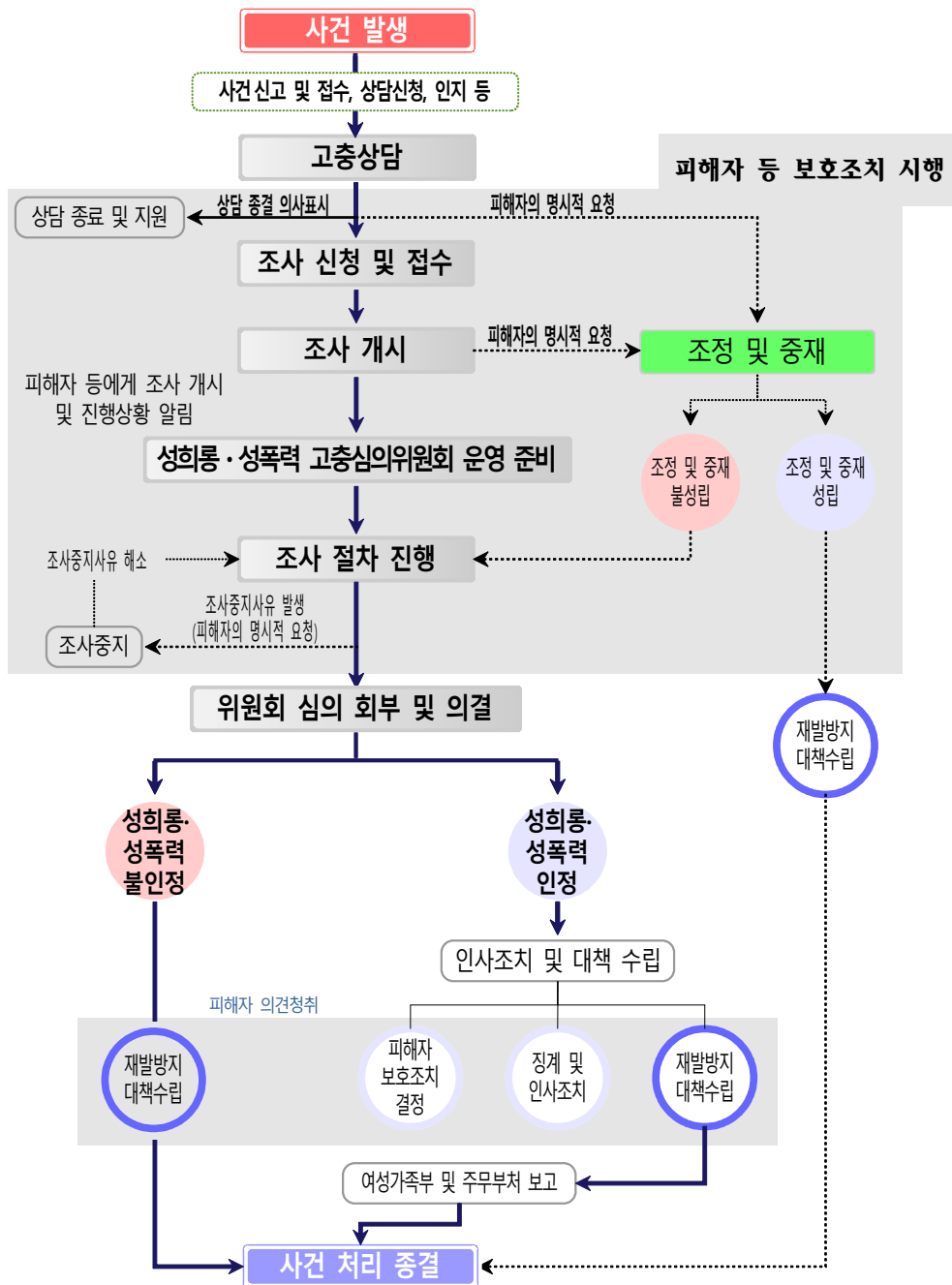
□ 성폭력 범죄가 인정된 경우

- 가해자에 대한 처벌 수위에 따라 인사위원회를 개최하여 가해자에 대한 처분을 결정합니다.  
일반적으로 취업규칙에서 '금고 이상의 형을 받은 경우'를 해고 사유로 명시한 경우가 많습니다.  
성폭력은 다른 범죄와 달리 비위 정도가 중하기 때문에 성폭력 범죄가 인정되어 금고 이상의 형을 받은 경우에는 사내 절차에 따라 가해자를 해고하는 등의 중징계 처분을 해야 합니다.
- 금고 미만의 처벌을 받은 경우라도 성폭력 범죄가 인정된 것입니다. 그리고 「형법」에 따른 처벌과 조직에서의 징계는 별도입니다. 금고 미만의 처벌이라고 해도 성폭력 범죄가 인정된 이상 가해자에 대해 중징계(해고 포함) 처분을 해야 합니다.
- 가해자에 대한 처벌 외에도 피해자에 대한 보호 조치를 마련해야 합니다. 성폭력 사건 이후 피해자에 대하여 보호 조치를 취하였다고 하더라도 최소 2년 정도 피해자에 대한 모니터링을 실시하는 것도 필요합니다.
- 「남녀고용평등법」에서는 성희롱 행위자에 대한 처분 전에 피해자의 의견을 청취하도록 하고 있습니다. 성폭력 사건의 경우에도 피해자에게 가해자의 처분에 대한 의견과 보호 조치에 대한 의견을 청취하여 적극 반영하는 것이 필요합니다.

□ 성폭력 범죄가 인정되지 않은 경우

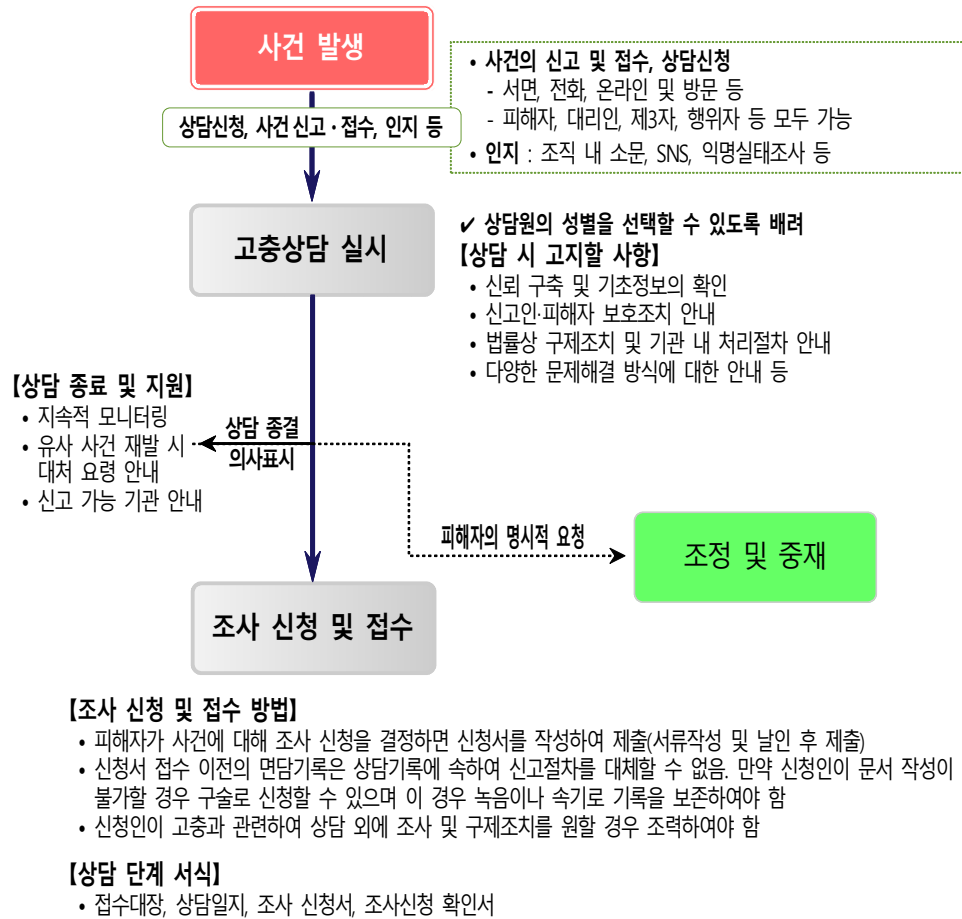
- 성폭력 범죄가 인정되지 않았다고 해서 성희롱까지 인정되지 않는 것은 아닙니다. 성폭력은 범죄행위이므로, 고의성을 필요로 하는 등 성희롱보다 엄격한 성립요건이 요구됩니다. 성폭력은 범죄사실을 인정할만한 입증자료가 확실하지 않은 경우 인정되기 어렵습니다. 성폭력에 대해 무혐의 처분이 나왔다고 해서 그 행위가 성희롱이 아니라는 것은 아닙니다.
- 오히려 성폭력 범죄가 인정되지 않은 경우에는 피해자의 의사를 물어서 성희롱 사건으로 조직에서 조사, 처분을 해야 합니다.
- 성폭력으로 고소를 했다는 것은 피해자가 문제를 해결하겠다는 분명한 의지를 보인 것이므로, 성희롱 사건으로 접수하여 조직에서 사건 조사, 처리하는 것이 바람직합니다.

## 02. 사건 처리절차 개괄



### 03. 세부절차

#### 1. 고충 접수



#### ① 상담신청, 사건의 신고, 인지

##### □ 상담신청, 신고, 인지

- 피해자, 대리인, 제3자 등 누구나 성희롱·성폭력사건에 대해 신고하거나 상담을 신청할 수 있습니다.
- 기관에서는 서면, 전화, 온라인, 방문 등 다양한 방법으로 상담을 신청하거나 사건을 신고할 수 있도록 고충상담창구와 사이버신고센터를 설치·운영하여야 합니다. 또한 ‘분야별

성희롱·성폭력 신고·상담센터'(참고 2)를 통한 신고 및 상담도 가능합니다.

- 제3자가 신고를 한 경우에는 제3자에 대한 상담을 먼저 진행하여 사건을 대략적으로 파악한 후에 피해자 상담을 진행하도록 하는 것이 바람직합니다.

#### □ 여성가족부로의 사건통보

- 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부에 통보해야 합니다.('성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률' 제5조의4, '양성평등기본법' 제31조의2)
- ※ 국가기관등의 장은 성폭력 사건은 '성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률'에 따라 '21.7.13부터, 성희롱 사건은 '양성평등기본법'에 따라 '21.10.21일부터 여성가족부에 그 사실을 통보해야 합니다.
- 사건통보 양식 절차에 맞춰 여성가족부에 사건 발생사실을 통보합니다.

#### □ 수사기관 신고의무

- 국가기관, 지방자치단체, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따른 공직유관단체의 장과 해당 기관·단체 내 피해자 보호 관련 업무 종사자는 기관 또는 단체 내에서 위력 등에 의한 성폭력 사건('성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법' 제10조제1항 또는 '형법' 제303조제1항)이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 합니다. ('성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률' 제9조)
- 19세 미만의 미성년자를 보호하거나 교육 또는 치료하는 시설의 장 및 관련 종사자는 자기의 보호·지원을 받는 자가 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제3조부터 제9조까지, 「형법」 제301조 및 제301조의2의 피해자인 사실을 알게 된 때에는 즉시 수사기관에 신고하여야 합니다.
- 이를 위반하여 성폭력 사건이 발생한 사실을 신고하지 아니한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과합니다. ('성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률' 제38조)

#### □ 인지

- 조직 내 성희롱·성폭력 사건에 대한 소문, SNS, 익명실태조사 등을 통해 사건을 인지하게 되면, 행위자는 지목되어 있으나 피해자가 누군지 알 수 없는 경우가 있습니다.
- 기관에서는 기관의 사건 처리 의지를 구성원들에게 표명함으로써 피해자 혹은 신고인이 용기를 내어 직접 고충 신고를 할 수 있도록 조직문화를 조성하는 것이 필요합니다.

## Q&A

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

A. 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.

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.

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

「지방공무원 임용령」 제75조의2(성폭력범죄·성희롱 상담 및 피해자 보호 조치 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.

「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제67조(성희롱·성폭력 신고센터 설치 등) ② 공기업·준정부기관 소속 임직원은 기관 내에서 발생한 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 누구나 그 사실을 신고센터에 신고할 수 있다.

③ 공기업·준정부기관의 장은 제2항에 따른 신고를 받거나 기관 내 성희롱 또는 성폭력 발생사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하고, 기관장을 포함한 해당 기관의 임원과 관련된 경우에는 주무기관의 장에게 통보하여야 한다.

## ② 고충상담

□ 고충상담은 피해자의 피해 회복을 위해 사건의 개요를 파악하고, 피해자 보호를 위한 적절한 조치는 무엇인지를 파악하는 것을 목적으로 합니다.

□ 고충상담원(고충상담자)의 지정은 「양성평등기본법」 및 같은 법 시행령, 「성폭력방지법」에 따른 의무사항입니다. 고충상담의 전문성을 높이기 위하여 해당 기능을 외부 기관에 위탁하거나 상담원과 외부 전문가를 연계한 예방체계를 구축하는 것도 효과적입니다.



□ 고충상담 시에는 다음 사항에 유의해야 합니다.

- 피해자 및 신고인 등이 편안한 분위기에서 상담하도록 상담실 등 독립된 상담공간에서 상담하는 것이 바람직합니다.
- 피해자 및 신고인 등이 성희롱·성폭력 사실에 대하여 관련 맥락을 풍부하고 구체적으로 설명할 수 있도록 개방형으로 질문하고 경청합니다.
- 상담과정에서 호기심에서 비롯한 질문이나 피해자가 성적 굴욕감이나 불쾌감을 느낄 수 있는 질문을 하지 않아야 합니다.
- 고충상담원은 피해자를 심리적으로 지지하고 고충의 합리적 처리를 위하여 충분히 노력할 것이라는 신뢰를 주어야 하나, 향후 사건 처리 결과에 대한 지나친 낙관을 표하여서는 안 됩니다.
- 상담내용은 이후 조사계획 등을 수립하는데 기초자료로 활용합니다. 고충상담원은 ‘성희롱·성폭력 해당 여부’, ‘사실관계의 인정 가능성’, ‘이후 판정 및 처리 결과’ 등에 대하여 자의적, 단정적으로 판단하거나 표현하지 않아야 합니다.
- 피해자가 궁금해 하는 것이 무엇인지 파악하되, 정확하게 알고 있지 못한 정보는 제공하지 않습니다.
- 고충상담의 내용이 성폭력 범죄에 해당할 수 있다고 판단되면, 성희롱 고충상담원은 형사사건 처리절차에 대해서도 안내하여 피해 주장자가 폭넓게 사건 해결방안을 검토할 수 있도록 노력해야 합니다.
- 상담일지는 피해자 및 신고자 등의 비밀 보호를 위해 상부 또는 상급자에게 보고하지 않고 고충상담원이 직접 관리합니다.
- 조사신청 및 접수나 ‘외부기관 구제 결정’의 경우에는 후속 절차 진행을 위해 피해자에 대한 보호조치를 포함하여 그 결과를 즉시 기관장에게 보고하도록 합니다.

### ③ 조사 신청 및 접수

- 피해자(피해자의 대리인을 포함)가 성희롱·성폭력고충에 대한 조사를 원하는 경우 ‘성희롱·성폭력 조사 신청서’를 작성하여 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 합니다.
- 조사 신청 접수는 사건 종결 후 행위자의 이의제기 시 절차적 정당성을 입증해야 하는 시작점이므로 원칙적으로 서면으로 접수해야 합니다.
- 서면으로 접수가 어려운 경우라면 구술로도 조사 신청이 가능하며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존해야 합니다.

#### ④ 피해자 등 보호조치

- 고충상담원은 상담과정에서 ‘조사 및 심의 과정에 있어 피해자 등을 보호하기 위한 조치’로서 요구되는 부분을 구체적으로 파악하여야 하며, 조사 신청을 접수한 후 즉시 기관장에게 접수 사실을 보고함과 동시에 ‘피해자 등 보호에 필요한 구체적 조치 내용’을 보고하여야 합니다.
- 기관장은 조사 기간 동안 피해자 보호 등을 위하여 필요한 경우 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 합니다.
- 피신고인으로부터 사건에 대한 비밀 유지 및 피해자 등에 대한 접근 금지 등을 구체적으로 기재한 서약서를 받아서 피해자의 2차 피해를 방지해야 합니다.

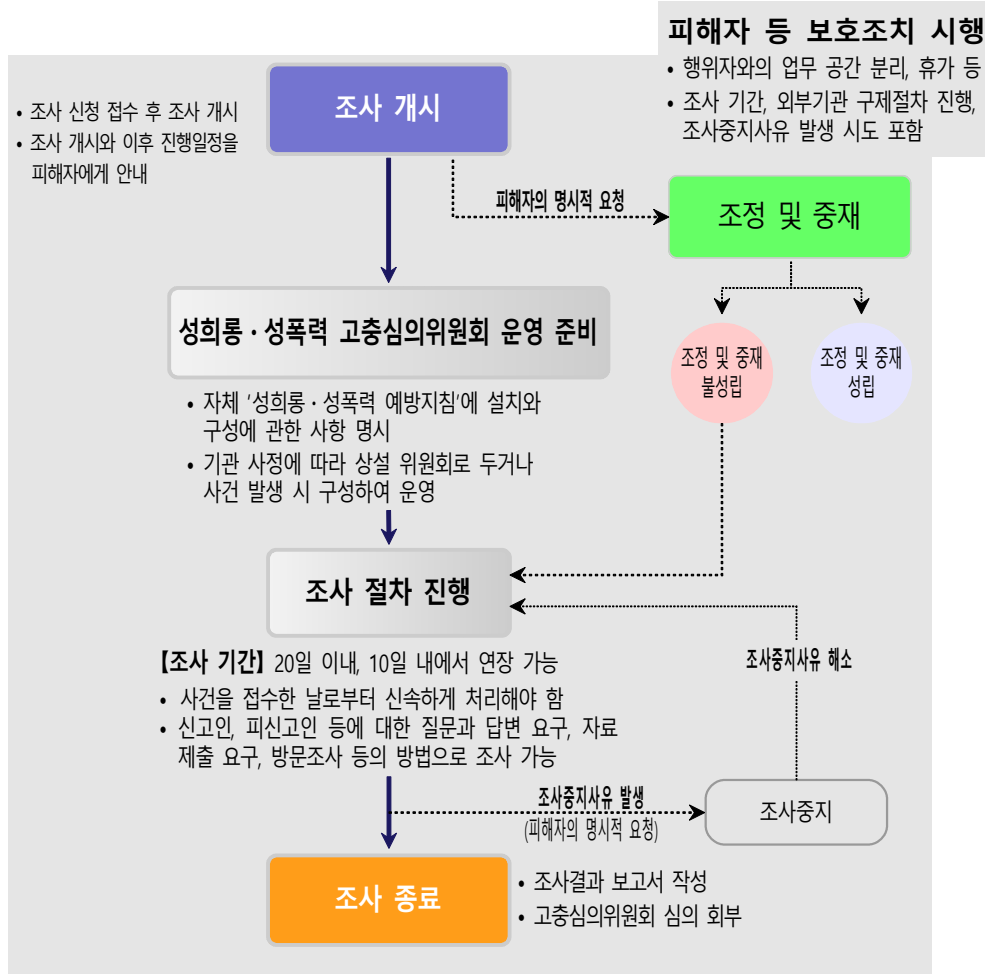
「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제4조 ② 임용권자등은 제1항에 따른 조사 과정에서 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 피해를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 "피해자등"이라 한다)이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 아니하도록 하여야 한다.

③ 임용권자등은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 등 적절한 조치를 하여야 한다.

「지방공무원 임용령」 제75조의2 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.

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

## 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)

### ① 조사 개시

- 조사 신청이 접수되면 고충상담원은 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 합니다. 조사는 고충심의위원회에서 성희롱·성폭력 여부를 판단할 수 있도록 진행해야 합니다.
- 조사 개시 및 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등으로 알려주어야 합니다.

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

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

## Q&A

Q. 당사자 간에 합의한 경우도 계속 조직 내에서 사건처리절차를 진행해야 하는 것인가요?

A. 사건처리절차를 진행해야 합니다. 기관 내 성희롱·성폭력 고충 처리는 당사자 간 합의한다고 하여 당연히 중지 내지 종결되는 것은 아닙니다. 성희롱·성폭력 문제는 사인 간의 문제가 아니라, 기관 내에서 타인의 근로환경을 악화시키는 행위에 대해 기관의 규범으로써 규율하는 문제입니다. 당사자 간 합의한 행위자는 규범에 따른 조치를 하지 않고 합의하지 못한 가해자는 조치한다면 이는 모두에게 공평한 규범으로서의 역할을 할 수 없습니다. 따라서 조직규범 위반의 행위로서 최대한 원칙대로 처리하되, 다만 그 궁극적인 목적이 피해자 권리회복이기 때문에 당연히 최대한 피해자가 원하는 방향에 맞추어 처리하여야 합니다.

## 2 성희롱·성폭력 고충심의위원회 운영 준비

□ 기관 자체 「성희롱·성폭력예방지침」에 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 ‘고충심의위원회’ 또는 ‘위원회’)의 설치와 구성에 대한 규정을 두어야 합니다.

## Q&A

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

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

○ 위원회의 명칭과 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 전문성과 대표성을 고려하여 구성하도록 합니다.

○ 기관 사정에 따라 상설 위원회로 두거나 성희롱·성폭력 사건 발생 시 구성하여 운영할 수 있습니다.

- 위원장은 조사 개시 후 조사 기간을 고려하여 회의 소집일을 결정합니다.
- 위원장은 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자를 직권 또는 당사자의 신청에 의해 해당 사건의 심의·의결에서 제척합니다.

### ③ 조사 절차 진행

- 조사 기간은 조사 신청을 접수한 날로부터 20일 이내로 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있습니다.
- 성희롱·성폭력 고충심의위원회에서 성희롱·성폭력 여부를 판단할 수 있도록 ‘당사자 적격성, 업무관련성, 성적 언동 여부, 성희롱 행위로 인한 피해의 내용’ 및 성폭력 피해 여부 등에 대해 조사해야 하며, 일반적으로 아래의 순서를 따르게 됩니다.
- 조사 방법 및 유의사항
  - 조사 단계는 기관 차원에서 문제를 해결하는 과정이므로 객관적으로 입증 가능한 자료를 수집하고, 모든 조사내용은 서면으로 남겨야 합니다.
  - 사람에 대한 조사는 직접 대면조사를 원칙으로 하고 상황에 따라 전화, 서면 조사를 할 수 있습니다. 조사할 내용을 체계적으로 정리한 질문 답변서를 사용하여 사실관계를 정확하게 규명할 수 있도록 합니다.
  - 피해자 등이 조사받을 경우 피해자 등이 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 합니다.
  - 피해자 이외의 조사 대상자에게 사건에 대하여 비밀 유지를 약정하는 서약서를 받아서 피해자의 2차 피해를 방지해야 합니다.
  - 신고인과 참고인 등이 자신의 신원이 알려지는 것을 원하지 않는다면 익명조서를 작성하는 방법으로 보호가 가능합니다. 단, 행위자 조사 시 사실관계 확인을 위해서는 특정사실을 밝혀야 하므로 100% 익명이 보장되는 데에는 한계가 있음을 알려야 합니다.
  - 당시 정황의 확인이나 감정에 대한 질문, 대처 및 후유증과 관련하여 질문을 할 때는 질문으로 인해 또 다른 정신적인 피해나 성적 모욕감을 느끼지 않도록 각별히 유의합니다.
  - 조사는 있었던 사실을 객관적으로 확인하는 과정입니다. 즉 조사자가 피해자나 상황에 대한 자신의 판단이나 생각을 말하는 절차가 아니라는 점을 분명히 인식해야 합니다.

□ 외부 전문가의 활용 및 조사위원회의 구성

- 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사 과정에 외부 전문가를 참여 시키거나 외부 전문가의 자문을 받는 것을 고려해 볼 수 있습니다.
- 조사위원회는 다수의 인원으로 구성할 경우 피해자를 위축시키거나 비밀유지에 어려운 상황이 발생할 수 있으므로 모르는 다수의 사람들 앞에서 조사받는 부담을 줄이기 위하여 필요 최소한의 인력으로 구성하도록 합니다.
- 조사위원회를 구성하여 조사를 진행하는 경우에는 당사자를 포함한 관련자 조사는 최소 인원만으로 해야 합니다.

Q&A

Q. 고충상담원이 조사까지 전담하는 방식이 아니라 조사위원회까지 구성해야 할 필요성이 있을까요?

A. 조사는 성희롱·성폭력이 실제 발생했는지, 행위의 심각성은 어떠한지를 파악하여 성희롱·성폭력이 인정되면 행위자에게 징계 등 적절한 제재나 피해자 보호를 위해 행위자에 대한 인사권을 정당하게 행사하는 것에 목적이 있습니다.

내부의 성희롱·성폭력 고충상담원이 가지는 강점은 조직에 대하여 잘 알고 있다는 점입니다. 하지만 사건 처리에 대한 전문성은 다소 약할 수 있습니다. 조사위원회에 고충상담원 등 직원을 참여시키는 것은 외부전문가를 통하여 조사의 전문성을 강화하고 성희롱·성폭력에 대한 전문적인 지식을 쌓을 수 있다는 이점이 있습니다.

조직의 규모가 작아서 조사위원회를 구성하는 것이 적절치 않다고 판단된다면, 외부 전문기관에 조사를 위탁하는 것도 고려할 수 있습니다.

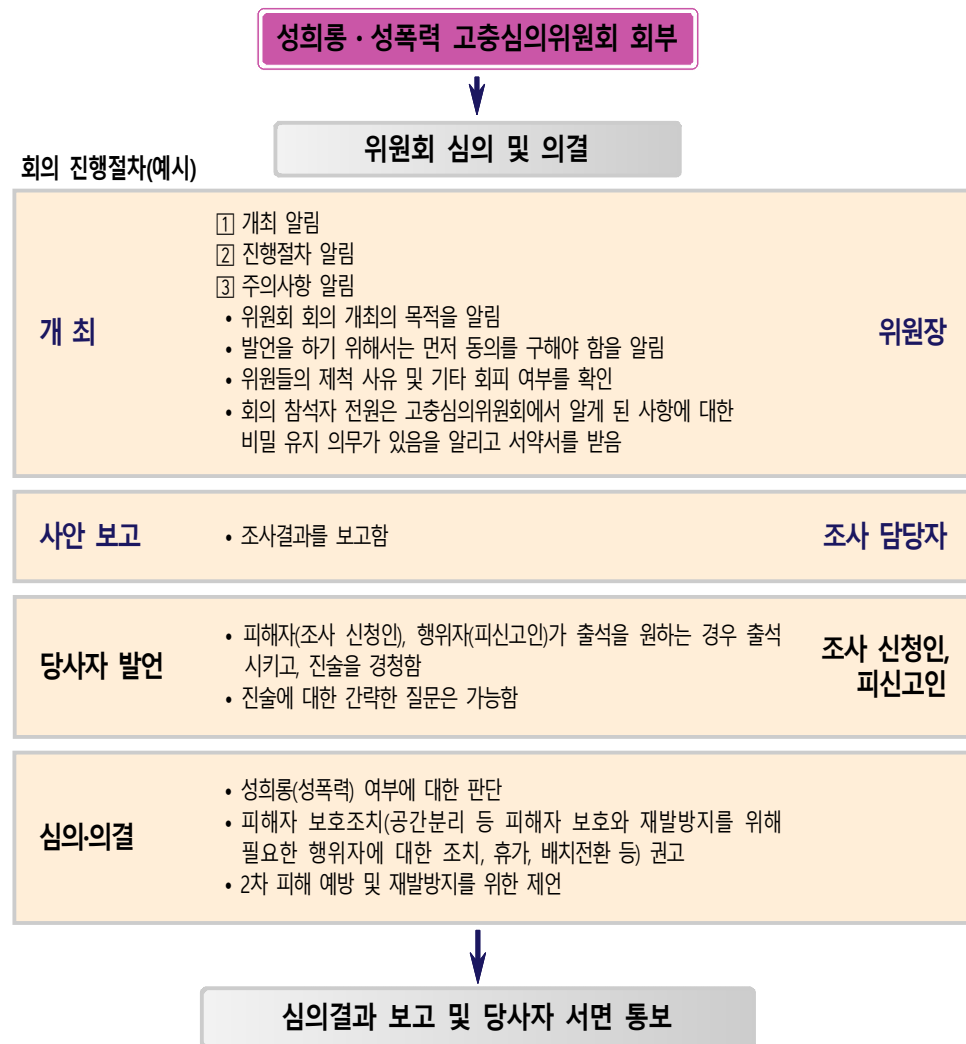
④ 조사 중지

- 조사가 진행 중인 사안에 대하여 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있습니다.
- 조사 중지를 결정할 때 가장 중요한 것은 피해자의 의사이며, 기관 내 조사절차 중단이 곧 ‘무대책·무대응·무지원’을 의미하는 것은 아니므로 피해자 보호 조치는 계속되어야 합니다.

⑤ 조사 종료

- 성희롱·성폭력 사건의 조사를 종료하면 조사결과 보고서를 작성하여 기관장에게 보고하고 고충심의위원회 심의 절차에 들어갑니다.

### 3. 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의 및 의결



**【처리 단계 서식】** 위원회 구성 및 소집통보서, 의결서, 회의결과 보고서, 비밀유지 서약서, 결과 통보서

- 고충심의위원회는 조사 결과를 토대로 성희롱 성립 요건의 각 요소를 판단하고 종합적으로 고려하여 ① 성희롱(성폭력) 해당 여부를 결정하고 ②피해자 보호조치(공간분리 등 피해자 보호와 성희롱에 해당할 경우 재발방지를 위해 필요한 행위자에 대한 조치, 휴가, 배치전환 등) 권고, ③ 2차 피해 예방 및 재발방지를 위한 제언 등을 심의·의결합니다.

- 고충심의위원회의 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 위원들에게도 비밀유지 서약서를 받아야 합니다.
- 간사로 참여한 고충상담원은 해당 회의내용을 기관장에게 보고하고, 사건 당사자에게 서면으로 사건 조사 결과와 고충심의위원회의 심의 결과를 통지합니다.
- 위원회 심의의 중립성 유지를 위하여 고충심의위원회 회의록은 비공개를 원칙으로 하되, 당사자에게는 심의 결과를 통지합니다.

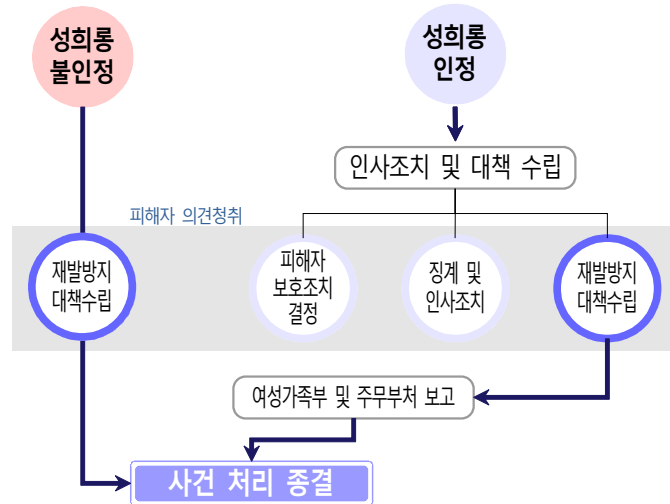
## Q&A

Q. 징계위원회를 개최하는 경우 징계대상자에게 소명의 기회를 주도록 규정하고 있는데, 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 피해자와 행위자를 출석시켜야 하나요?

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



#### 4. 사건종결



##### ① 성희롱 인정 시

- 심의 결과 성희롱에 해당되는 경우에는 각 기관의 징계위원회 운영원칙에 따른 징계위원회를 열어 기관장(사업주)은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재와 인사조치를 결정합니다.
- 행위자에 대한 징계, 피해자의 보호 조치를 결정하기 전에 피해자의 의견을 청취합니다
- 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계합니다.
- 고충상담원은 고충처리결과를 피해자 및 행위자에 서면으로 통보합니다.
  - 피해자에게 고충처리결과를 통보할 때에는 결정된 피해자 보호조치의 내용과 향후 2차 피해 발생 시 고충상담원에게 해당 사실을 알리고 조력을 받을 수 있음을 안내하여야 합니다.
  - 행위자에게 고충처리결과를 안내할 때에는 “관련 사실에 대한 비밀 유지”와 “피해자 및 참고인 등에 대한 불이익 조치 금지”에 관한 사항을 함께 안내합니다.
  - 피해자가 아닌 제3자의 신고로 고충 접수가 제기된 사안의 경우, 신고인에게도 사건 처리 결과를 안내합니다.

## ② 성희롱 불인정 시

- 고충심의위원회가 성희롱 여부를 불인정한 경우라 하더라도 사건 처리 절차의 미흡한 부분이나 조직 문화에서 개선해야 할 점 등을 제안 받아 향후 성희롱·성폭력 예방교육에 활용하거나 관련 규정을 정비에 반영하고, 재발방지대책을 수립하여 여성가족부와 주무부처에 제출하여야 합니다.

## ③ 재발방지대책

- 사건이 발생한 기관에서는 재발 방지를 위하여 재발 방지대책을 수립·시행하여야 합니다.
  - 대책 마련을 위하여 외부 전문가가 참여하는 회의체를 구성하고 고충심의위원회에서 제안한 사항을 참고하여 논의를 진행하는 것이 바람직합니다.
- 재발방지대책은 국가기관등의 장이 해당 기관에서 성폭력·성희롱 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내에 여성가족부와 주무부처에 모두 제출해야 합니다(「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조의4, 「양성평등기본법」 제31조의2).
  - 재발방지대책에는 1. 사건처리 경과 및 조치에 관한 사항, 2. 성희롱·성폭력 예방조치 및 예방교육 개선 등에 관한 사항, 3. 2차 피해 방지에 관한 사항, 4. 그 밖에 성희롱·성폭력 사건 재발방지를 위하여 필요한 사항 등이 포함되어야 합니다.
  - ‘성희롱·성폭력 사건 현황 및 재발방지 대책’ 서식은 「폭력 예방교육 운영안내」 또는 「예방교육통합관리시스템」(<https://shp.mogef.go.kr>)에서 확인 가능합니다.
- 여성가족부장관은 재발방지대책의 점검 등을 위하여 필요한 경우 현장점검을 실시할 수 있으며, 점검 결과 시정이나 보완이 필요하다고 인정하는 경우에는 시정이나 보완을 요구할 수 있습니다.
- 여성가족부는 「양성평등기본법」에 따른 성희롱 방지조치에 대한 점검을 통해 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립 여부 등을 매년 점검하고, 그 점검결과에 대하여 언론 등에 공표합니다.

## ✓ 외부 기관을 통한 대응

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

국가인권위원회	<p>성희롱 피해자는 성희롱 사건 발생일로부터 1년 이내에 국가인권위원회에 구제신청 등 진정을 제기할 수 있습니다.</p> <p>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.</p> <p>진정은 국가인권위원회 인권상담센터를 직접방문하거나 전화(1331), 이메일, 인터넷, 우편 등으로 할 수 있습니다.</p> <p>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.</p> <p>조사 결과 성희롱 행위가 인정되면 행위자에 대해 손해배상이나 인권교육 수강 등을 권고하거나 소속기관의 장에게 행위자에 대한 징계, 재발방지 대책 수립 등을 권고할 수 있습니다.</p> <p>직장 내 성희롱의 경우, 국가인권위원회의 권고를 이행하지 않은 경우 검찰에 수사를 의뢰하거나 고용노동부로 이관시켜 추가 조사하도록 조치할 수 있습니다.</p>
노동위원회 및 고용노동관서	<p>남녀고용평등법상 고용상 성차별과 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 사업주의 조치 의무 미이행 등을 대상으로 피해 근로자가 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있습니다. 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우는 적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 피해 구제가 가능합니다. 사용자의 해고 등 부당한 조치가 있는 날로부터 3개월 이내에 신청해야 하며, 해당 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 신청합니다.</p> <p>또한, 지방고용노동관서에 직장 내 성희롱 금지의무, 직장 내 성희롱 사건 조사 의무, 행위자에 대한 조치의무, 피해자에 대한 보호 의무, 비밀누설 금지 의무, 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반 행위 등에 대한 진정을 제기할 수 있습니다.</p> <p>사법적 절차로, 사업주의 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반 행위에</p>

	<p>대해서는 지방고용노동관서에서의 고소·고발이 가능합니다. 사업장 소재지를 관할하는 지방고용노동지청에 제기하거나, 문서, 우편, 구두, 온라인 방법으로도 신청 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.</p>
민사소송	<p>현행법 상 성희롱 행위자의 행위가 「형법」과 「성폭력처벌법」 등에 의한 성범죄에 해당되지 않는 한 처벌할 수 없습니다. 피해자는 성희롱 행위자 및 사업주에 대해 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다. 피해자는 성희롱 피해에 대해 성희롱을 직접 행한 행위자는 물론이고 일정한 경우 행위자의 사업주에게도 그 책임을 물을 수 있고, 손해배상청구액이 2천만 원 이하인 경우에는 간단히 소액사건 심판청구를 할 수 있습니다.</p> <p>※ 「민법」 제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.</p> <p>※ 「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.</p> <p>② 법원은 전항의 손해배상을 정기금채무로 지급할 것을 명할 수 있고 그 이행을 확보하기 위하여 상당한 담보의 제공을 명할 수 있다.</p> <p>※ 「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.</p> <p>②사용자에 갈음하여 그 사무를 감독하는 자도 전항의 책임이 있다. ③ 전 2항의 경우에 사용자 또는 감독자는 피용자에 대하여 구상권을 행사할 수 있다.</p>
고소, 고발	<p>사업주가 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.</p>

### Ⅲ

지방자치단체장 등에 의한  
성희롱 · 성폭력 사건 처리

## 01. 지방자치단체장 등 선출직 기관장

### 1. 선출직 기관장의 정의

- 선출직 기관장은 선거로 취임하는 공무원으로, 주민의 선거에 따라 선출되는 지방자치단체의 장과 교육감(이하 ‘선출직 기관장’이라 함)을 의미합니다.
- 지방자치단체의 장은(이하 ‘자치단체장’이라 함) 특별시·광역시·특별자치시의 시장, 도·특별자치도의 도지사, 시의 시장, 군의 군수, 자치구의 구청장을 말하며(「지방자치법」 제93조), 17개 시도, 226개 시·군·구에서 243명의 자치단체장이 선출됩니다.
- 교육감은 시도에 두며(「지방교육자치에 관한 법률」 제18조), 17개 시도에서 17명의 교육감이 선출됩니다.

### 2. 선출직 기관장의 권한과 지위

- 자치단체의 장은 지방자치단체를 대표하고, 그 사무를 총괄합니다. 소속 직원을 지휘·감독하고 법령과 조례·규칙으로 정하는 바에 따라 임면·교육훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리합니다.
- 교육감은 시·도의 교육·학예에 관한 사무의 집행기관으로, 소속 공무원을 지휘·감독하고 법령과 조례·교육규칙이 정하는 바에 따라 그 임용·교육훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리합니다.
- 자치단체의 장과 교육감은 사임하거나 일정한 사유에 따라 퇴직되기 전까지는 그 지위를 유지합니다. 또한 권위되거나 공소 제기된 후 구금 상태에 있는 경우 등 매우 제한적인 경우에만 직무정지가 되어 부단체장이 권한대행을 하게 됩니다.

「지방자치법」

**제98조(지방자치단체의 장의 사임)** ① 지방자치단체의 장은 그 직을 사임하려면 지방의회의 의장에게 미리 사임일을 적은 서면(이하 "사임통지서"라 한다)으로 알려야 한다.

② 지방자치단체의 장은 사임통지서에 적힌 사임일에 사임된다. 다만, 사임통지서에 적힌 사임일까지 지방의회의 의장에게 사임통지가 되지 아니하면 지방의회의 의장에게 사임통지가 된 날에 사임된다.

**제99조(지방자치단체의 장의 퇴직)** 지방자치단체의 장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 그 직에서 퇴직된다.

1. 지방자치단체의 장이 겸임할 수 없는 직에 취임할 때
2. 피선거권이 없게 될 때(지방자치단체의 구역변경이나 없어지거나 합한 것 외의 다른 사유로 그 지방자치단체의 구역 밖으로 주민등록을 이전하였을 때를 포함한다)
3. 제97조에 따라 지방자치단체의 장의 직을 상실할 때

\* 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합쳐 새로 지방자치단체의 장을 선거하여야 하는 경우

**제111조(지방자치단체의 장의 권한대행 등)** ① 지방자치단체의 장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 부지사·부시장·부군수·부구청장(이하 이 조에서 "부단체장"이라 한다)이 그 권한을 대행한다.

1. 결위된 경우
2. 공소 제기된 후 구금상태에 있는 경우
3. 「의료법」에 따른 의료기관에 60일 이상 계속하여 입원한 경우

「지방교육자치에 관한 법률」

**제3조(「지방자치법」과의 관계)** 지방자치단체의 교육·학예에 관한 사무를 관장하는 기관의 설치와 그 조직 및 운영 등에 관하여 이 법에서 규정한 사항을 제외하고는 그 성질에 반하지 않는 한 「지방자치법」의 관련 규정을 준용한다. 이 경우 "지방자치단체의 장" 또는 "시·도지사"는 "교육감"으로, "지방자치단체의 사무"는 "지방자치단체의 교육·학예에 관한 사무"로, "자치사무"는 "교육·학예에 관한 자치사무"로, "행정안전부장관"·"주무부장관" 및 "중앙행정기관의 장"은 "교육부장관"으로 본다.

**제24조의3(교육감의 퇴직)** 교육감이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 그 직에서 퇴직된다.

1. 교육감이 제23조제1항의 겸임할 수 없는 직에 취임한 때
2. 피선거권이 없게 된 때(지방자치단체의 구역이 변경되거나, 지방자치단체가 없어지거나 합쳐진 경우 외의 다른 사유로 교육감이 그 지방자치단체의 구역 밖으로 주민등록을 이전함으로써 피선거권이 없게 된 때를 포함한다)
3. 정당의 당원이 된 때
4. 제3조에서 준용하는 「지방자치법」 제97조에 따라 교육감의 직을 상실할 때

**제31조(교육감의 권한대행·직무대리)** 교육감의 권한대행·직무대리에 관하여는 「지방자치법」 제111조의 규정을 준용한다. 이 경우 "부지사·부시장·부군수·부구청장"은 "부교육감"으로, "지방자치단체의 규칙"은 "교육규칙"으로 본다.

## 02. 선출직 기관장이 행위의 당사자인 성희롱·성폭력 사건처리 절차

### 1. 기본 방향

- 기관장이 사건의 당사자가 됐을 때는 기관 내에서 사건 조사, 피해자 보호조치, 성희롱 여부의 판정, 징계 양정 등 사건처리가 어렵습니다.
  - 이러한 상황을 고려하여 ‘성희롱·성폭력 예방지침 표준안’은 성희롱·성폭력 행위자가 기관장일 경우에는 상급기관으로 사건을 이관하여 처리하도록 권고하고 있습니다. 「공공기관의 운영에 관한 법률」은 주무기관의 장에게, 「지방공기업법」과 「지방자치단체의 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」은 자치단체장에게 비위행위자에 대해 조치할 수 있는 권한을 부여하고 있습니다.
  - 여성가족부에서도 ‘공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼’을 마련하여, 객관적이고 공정하며 투명하게 사건처리가 이뤄질 수 있도록 상급기관이 직접 사건처리과정을 관리·감독할 수 있는 기준을 제시하였습니다.
- 그러나 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건은 상급기관을 특정하거나, 기관 내부절차를 활용해 사건처리를 진행하는 것이 어렵습니다. 따라서 수사기관, 국가인권위원회 등을 활용한 수사, 조사 등이 이루어져야 합니다.
- 수사기관, 국가인권위원회 등을 통한 사건처리와 함께, 기관에서는 기관 내 2차 피해 발생 예방, 피해자 보호 등을 위한 다양한 조치들이 기관장 개입없이 고충처리업무 담당부서장의 전결방식으로 지체없이 시행되어야 합니다. 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건의 피해자는 기관내에서 매우 취약한 위치에 놓이게 되므로, 피해자 보호와 2차 피해 방지를 위한 즉각적이고 적극적인 노력이 필요합니다.
  - 이때 여성가족부에서는 사건처리시스템(방지조치, 관련 규정 등), 피해자 보호(2차 피해 포함) 조치, 조직문화 등에 대해 점검합니다.
- 기관에서는 기관내 재발방지를 위한 대책을 수립하여 충실히 이행해야 합니다. 여성가족부의 현장점검 결과와 기관내 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 통해 제안된 재발방지 대책 사항 등을 참고하여 재발방지 대책을 수립·시행하고, 지속적인 모니터링을 통해 충실히 이행합니다.



## 2. 사건 처리

- 피해자(성희롱·성폭력 피해사실을 인지한 제3자 포함)는 **기관 내 고충상담창구**와 **여성가족부 ‘기관장 사건신고 전담창구’**를 통해 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 피해 사실을 신고할 수 있습니다.

### ① 상담 및 신고

- (**여성가족부 신고**) 여성가족부는 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력의 사건 처리 지원을 위해 ‘**공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터**’(<http://www.mogef.go.kr/msv/metooReport.do>)에 ‘**기관장 사건신고 창구**’를 운영하고 있습니다. 피해자 또는 제3자는 여성가족부 ‘**기관장 사건신고 전담창구**’에 직접 신고할 수 있습니다.



- 여성가족부에서는 피해자에게 상담, 사건처리 절차, 피해자 보호 등에 대한 의사를 확인합니다.
- (**기관내 신고**) 피해자 또는 제3자는 기관 내 고충상담창구(고충상담원, 사이버신고센터, 모바일신고센터)에 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건을 신고할 수 있습니다. 사건 발생기관에서는 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체없이 여성가족부에 그 사실을 통보하여야 합니다.
- 고충상담원은 독립된 상담공간에서 6차 원칙에 근거하여 사건의 개요를 파악하고, 피해자에게 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 절차에 대해 설명하며, 사건처리(신고 여부) 및 피해자 보호에 대한 피해자의 의사를 반드시 확인합니다.
- 고충상담원은 상담 및 신고내용 등을 상담일지에 기록하며, 필요시 피해자의 의사를 확인하여 상담 및 신고내용을 녹음할 수 있습니다. 신고내용은 기관장 측에 전달되지 않도록 하며 기관장이 행위자로 지목된 사건에 대해 기관장으로부터 인사·복무 등에 관한 권한을 위임 받은 자로 제한하여 보고 합니다.

※ 기관장이 성희롱·성폭력행위자로 지목된 경우 피해자의 보호 및 2차피해 방지 등의 조치를 위해 기관장으로 부터 인사·복무 등의 권한을 부기관장이 위임받을 수 있는 사무전결처리 규칙 마련 필요 (근거 : 행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정 제10조제2항)

- (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 원할 경우) 고충상담원은 기관장으로부터 인사·복무에 관한 권한을 위임 받은자에게 기관장에 의한 성희롱·성폭력사건 신고 상황을 보고하고 여성가족부에 통보합니다.
- (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 명시적으로 반대할 경우) 고충상담원은 여성가족부에 사건발생 사실을 통보해야함을 안내했음에도 피해자가 이를 명시적으로 반대했음을 상담일지에 기록하고, 피해자가 지원받을 수 있는 외부기관에서의 상담 및 수사·조사절차 등을 안내합니다.
- 기관에서는 고충상담원, 피해자와 피해자 조력자 등이 기관장 관련 사건 업무처리 및 사건신고 등으로 인하여 인사상 불이익 등 불리한 처우를 당하지 않도록 보호하여야 합니다.
- 피해자가 조직 외부에 있는 기관에서의 상담을 필요로 하는 경우 **한국여성인권진흥원 ‘성희롱·성폭력 근절 종합지원센터’(02-735-7544, <http://www.stop.or.kr>)**에서 익명으로 상담이 가능함을 안내합니다.
- 한국여성인권진흥원 ‘성희롱·성폭력 근절 종합지원센터’는 기관내 고충상담원에게도 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건의 피해자 보호 등에 관련한 상담을 제공합니다.

## ② 신고 접수 및 후속조치 검토

- 여성가족부 ‘**기관장 사건신고 전담창구**’로 신고·접수된 사건과 기관내 신고하여 여성가족부로 통보된 사건에 대해 여성가족부는 후속조치를 검토합니다.
- 후속조치 검토 전에, 피해자에게 사건처리, 보호조치 사항 등에 대한 의사를 확인합니다.
- 여성가족부는 전문가 등을 포함하여 후속조치 검토회의를 개최하여, 피해자 지원(심리, 상담, 법률, 의료 등 지원방안), 피해자 권리구제(수사 및 조사 진행 여부) 등 후속조치 방안을 마련합니다.
- 여성가족부는 검토회의에서 논의된 후속조치 방안을 피해자 및 발생기관 등에 통보합니다.
- (피해자) 피해자에게 후속조치 계획을 통보하고, 이후 진행경과에 대해서도 통지할 것임을 안내합니다.
- (발생기관) 해당기관의 고충상담원에게 사건 후속조치(피해자 보호 등)에 대해 통보합니다. 이때 피해자 보호, 2차 피해 방지를 위한 즉각적인 조치를 시행하도록 요청합니다. 또한 사건처리시스템(관련 규정 등), 피해자 보호(2차 피해 포함) 조치, 조직문화 등에 대한 여성가족부 현장점검에 대하여 통보하고 적극 협조할 것을 요청합니다.

### ③ 조사 및 수사

- 여성가족부에서는 사안에 따라 형사사법 절차가 필요한 경우와 형사처벌 사안이 아닌 경우를 판단하여 경찰과 국가인권위원회에 통보합니다.
- (조사) 국가인권위원회에서 조사가 필요하다고 판단될 경우 피해자와 협의하여 관련 절차를 진행합니다.
- (수사) 경찰에서의 수사가 필요하다고 판단될 경우 피해자와 협의하여 관련 절차를 진행합니다.

### ④ 피해자 보호·지원

- 피해자 보호 및 지원을 위해 심리 치료, 의료 지원, 사건 조사 및 수사에 필요한 법률 등을 지원하며, 성폭력 상담소, 해바라기센터 등을 통해 이뤄집니다.
- 한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터에서 피해자 보호·지원기관들과 협의하여 피해자 보호 지원을 위해 필요한 자원을 연계하는 등 피해자 보호 및 지원 상황에 대해 모니터링 합니다.
- 기관내 고충상담원(고충상담 업무 부서장 포함)은 사건을 인지하면 신속히 피해자 보호 및 2차 피해 방지 조치를 실시합니다.
- 통상적으로는 기관장의 판단과 권한으로 피해자 보호 조치가 시행되나, 기관장이 행위자인 사건은 이러한 절차를 진행하기 어렵기 때문에, 고충상담 업무 부서장(기관장으로부터 인사복무에 관한 권한을 위임 받은자)의 전결 방식으로 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위한 조치를 즉시 실시합니다.

☞ 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 기관조치요청, 수사기관의 수사개시 통보 등)부터 7일 이내에 성희롱·성폭력 고충심의회(이하 고충심의회)를 개최하여 신속한 피해자 보호 및 재발방지대책을 논의합니다.
- 이 경우 고충심위원회의 위원은 내부 위원과 외부 전문가를 동수로 구성하도록 합니다. 광역지방자치단체의 장(특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사)이 사건의 당사자일 때에는 고충심의회 외부 전문가의 추천을 여성가족부장관에게 요청합니다.

### ⑤ 현장점검(조직문화진단 등)

- 여성가족부에서는 선출직 기관장에 의한 성희롱·성폭력 사건이 발생한 기관에 후속조치

필요사항을 통보함과 동시에 피해자 보호 및 권리구제 등을 위한 현장점검(필요시 조직문화진단)을 실시합니다.

- 성인지적 관점에서 기관 내부의 성희롱·성폭력방지시스템 구축을 통한 피해자 지원체계 강화, 해당기관의 내부규정 미비점 보완, 예방교육의 실효성 제고, 피해자 보호조치 등을 점검하고, 필요시 시정, 보완을 요청할 수 있습니다.

· 현장점검팀은 여성가족부 담당자, 성폭력 피해 지원 전문가 등으로 구성됩니다.

◆ 현장점검 예시

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

## ⑥ 재발방지대책 수립·제출

□ 사건 발생기관에서는 여성가족부 현장점검 시정, 보완 요청사항과 자체 고충심의위원회 결과 등을 반영한 재발방지대책을 수립하여야 합니다.

- 재발방지대책에는 1, 사건처리 경과 및 조치에 관한 사항, 2. 성희롱·성폭력 예방조치 및 예방교육 개선 등에 관한 사항, 3. 2차 피해 방지에 관한 사항, 4. 그 밖에 성희롱·성폭력 사건 재발방지를 위하여 필요한 사항 등이 포함되어야 한다.

- 재발방지대책에는 자체 고충심의위원회(사건 발생사실을 안 날부터 7일 이내 개최)에서 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위해 논의한 결과와 여성가족부의 현장점검 등을 통해 제안된 재발방지 개선방안도 포함하여야 합니다.

□ 재발방지대책은 해당기관에서 사건발생 사실을 안 날부터 3개월 이내에 수립하여 여성가족부 장관에게 제출하여야 합니다.

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

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

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

## **IV**

**성희롱 · 성폭력  
2차 피해와 예방**

## 01. 성희롱 · 성폭력 2차 피해란?

□ 2차 피해와 관련하여 「양성평등기본법」이나 「국가인권위원회법」에서는 구체적으로 규정하고 있지는 않으나, 2019.12.15. 시행된 「여성폭력방지기본법」에서는 ‘여성폭력’, ‘여성폭력 피해자’, ‘2차 피해’ 등에 대해, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에서는 피해자 등에 대한 불이익조치의 금지에 대해 다음의 표와 같이 규정하고 있습니다.

□ 「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 명시함으로써, 실질적으로 2차 피해를 금지하고 있습니다.

○ 「남녀고용평등법」 제14조제6항에서 명시하고 있는 피해 주장자 또는 피해자에 대한 불리한 처우는 아래와 같습니다.

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

□ 사건을 조사하는 과정에서 조사자 등이 피해자의 비밀을 보호하지 않는 경우를 대비하여 「남녀고용평등법」 제14조제7항에서는 “직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안 된다.”고 하고 있습니다. 다만, “조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외”하여 조사와 관련된 내용을 공개할 수 있는 경우를 제한하고 있습니다.

「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 입은 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, 징직, 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 자기계발 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.

「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제8조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지) 누구든지 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치



## 02. 여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안

※ 본 지침은 기관 내 여성폭력 2차 피해 방지 지침의 마련을 위한 안내이고, 각 기관은 본 내용을 참조해 기관 실정에 맞는 자체지침을 제정하여야 함

### 제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 「여성폭력방지기본법」 제18조에 따라 ○○○기관의 장이 여성폭력 피해자의 2차 피해를 방지하기 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침은 ○○○기관의 장, 소속 구성원과 ○○○기관과 업무관련성이 인정되는 제3자에게 적용된다.

② 이 지침의 피해자 보호는 「여성폭력방지기본법」 제3조 제2호의 피해자뿐 아니라 신고자, 조력자에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “여성폭력”이란 「여성폭력방지기본법」 제3조제1호의 규정에 해당하는 행위를 말한다.
2. “2차 피해”란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호의 규정에 따라 여성폭력 피해자가 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 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) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

## 제2장 여성폭력 2차피해의 예방

제4조(○○○기관장의 책무) ① ○○○기관의 장은 직장 내 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)의 2차 피해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행하여야 한다.

1. 2차 피해 예방교육의 실시
  2. 2차 피해자에 대한 보호 조치 마련
  3. 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 한 자(이하 “2차 행위자”라 한다)에 대한 징계 등 제재 조치 마련
  4. 2차 피해 고충처리절차 수립
  5. 2차 피해 방지 및 처리절차 매뉴얼 마련
  6. 2차 피해 재발방지 대책 수립
  7. 2차 피해 실태 및 예방교육 만족도 조사 정례화 등 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 기관 내 2차 피해 예방계획을 수립하여야 한다.
- ③ ○○○기관의 장은 구성원이 아닌 외부 전문가 등이 여성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체없이 조사 또는 고충심의 관련 위원회에서 해촉하여야 한다.

제5조(여성폭력 2차 피해 예방교육) ① ○○○기관의 장은 매년 연초 여성폭력 2차 피해 예방교육의 실시 시기, 내용, 방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 여성폭력 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 여성폭력 관련 법령 및 지침
2. 여성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 여성폭력 및 2차 피해에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치

4. 여성폭력 및 2차 행위자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 여성폭력 및 2차 피해의 예방과 발생 시 대처 방안
6. 그 밖에 여성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항

- ③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
- ④ ○○○기관의 장은 여성폭력 2차 피해 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.
- ⑤ 여성폭력 2차 피해 예방교육은 성희롱·성폭력 예방교육과 통합하여 실시할 수 있다.

제6조(고충처리업무담당자 등의 책무) ① 고충처리업무담당자는 피해자에게 기관의 2차 피해 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

② 고충처리업무담당자는 피해자가 요청한 2차 피해방지조치의 이행을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다.

③ 고충처리업무담당자는 여성폭력 피해자 고충처리 과정에서 알게 된 개인정보 등이 다른 구성원에게 노출되지 않도록 하여야 한다.

④ 고충처리업무담당자와 사건 조사자 및 심의·의결권자는 조사과정 및 심의·의결과정에서 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
2. 정당한 이유없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
3. 정당한 이유없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
4. 정당한 이유없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위
5. 정당한 이유없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
6. 정당한 이유없이 여성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
7. 피해자의 의사에 반하여 여성폭력 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

제7조(상급자의 책무) ① 피해자의 업무 및 근로조건에 영향을 줄 수 있는 자(이하 “상급자”라 한다)는 여성폭력 피해 발생을 인지하였을 때에는 피해자에게 여성폭력 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.

제8조(구성원의 책무) ○○○기관의 구성원(행위자 포함)은 직장 내 여성폭력 사건과 관련하여 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 여성폭력 행위자와의 합의를 종용 내지 강요하는 행위
3. 피해자의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)
4. 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
5. 정당한 이유없이 여성폭력 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

### 제3장 2차 피해의 사건 처리

제9조(2차 피해 사건 접수) ① 2차 피해를 입은 피해자는 2차 피해에 관해 상담 및 사건조사를 신청할 수 있다.

② 2차 피해 상담을 접수받은 경우 고충처리업무담당자는 지체없이 상담을 진행하여 2차 피해의 정황을 파악하고 이를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

③ 고충처리업무담당자는 ○○○기관의 장이 2차 행위자로 신고된 경우에는 상급기관에 보고, 상급기관의 지휘·감독을 받아야 한다.

제10조(2차 피해 사건 조사) ① ○○○기관의 장은 여성폭력 조사과정 중에 2차 피해를 접

수한 경우 여성폭력과 2차 피해 조사를 병합하여 실시할 수 있다.

② ○○○기관의 장은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 여성폭력의 당사자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.

③ ○○○기관의 장은 2차 피해의 내용이 제3조 제2호 다목의 1) 내지 3)에 해당할 때에는 공정한 조사를 위하여 외부 기관 또는 외부전문가에게 위탁하여야 한다.

제11조(조사결과의 보고) ① 고충처리업무담당자는 2차 피해에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

② 제10조 제3항에 따라 외부기관 및 외부전문가는 사건 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

제12조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 2차 피해 사건의 심의는 성희롱·성폭력 고충심의위원회에서 진행한다.

② 제10조 제3항에 해당하는 사건의 심의는 공정한 판단을 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회 구성 시 외부 전문가가 과반수 이상이 되도록 한다.

제13조(조사 등 결과 통지) ○○○기관의 장은 당사자에게 서면으로 2차 피해 사건 조사 등 결과를 통지하여야 한다.

제14조(징계) ① ○○○기관의 장은 2차 행위자에 대하여 징계 등의 조치를 하여야 한다.

② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자에게 의견 진술기회를 부여하여야 한다.

제15조(재발방지조치 등) ① ○○○기관의 장은 2차 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시한다.

② ○○○기관의 장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해 복구를 지원한다.

③ ○○○기관의 장은 다음 각 호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 또는 여성가족부의 조직문화컨설팅 신청 등 조직문화 개선 대책을 수립·시행한다.

1. 2차 피해의 정도가 심한 경우
2. 2차 행위자가 여러 명인 경우
3. 1년에 여러 건의 사건이 발생한 경우

**V**

기관장(사업주), 관리자,  
고충상담원, 피해자, 동료  
등의 역할 및 대응

## 01. 기관장 또는 사업주, 대표이사

- 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력을 해서는 안 됩니다.
- 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력을 예방하기 위한 교육 등을 실시할 의무가 있습니다.
  - 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방교육을 매년 1회 이상 전 직원을 대상으로 실시해야 합니다. 따라서 모든 직원이 참여할 수 있도록 교육계획을 수립하여 시행해야 합니다.
  - 기관장(사업주)도 성희롱·성폭력 예방교육의 필수 대상자이므로 반드시 참여해야 합니다.
  - 기관장(사업주)은 고충상담원의 전문교육, 전문강사에 의한 법정 예방교육 실시 등 성희롱·성폭력 방지를 위한 예산을 확보해야 합니다.
  - 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어두어야 합니다.
  - 성희롱·성폭력 예방지침을 마련하여 사업장 내 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 게시해야 합니다.
  - 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방교육 시 관리자에 대한 교육을 별도로 실시하거나, 관리자 승진교육에 성희롱·성폭력 예방교육을 추가하여 관리자가 성희롱·성폭력 예방을 할 수 있도록 운영해야 합니다.
  - 성희롱·성폭력 방지조치의 실효성 확보를 위하여 기관장(사업주)의 책임 하에 연간 추진계획을 수립하도록 해야 합니다.
- 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 예방시스템을 구축하여야 합니다.
  - 성희롱·성폭력 예방시스템은 법정 의무교육뿐만 아니라, 성희롱·성폭력 고충상담원의 지정을 포함하여 사건 처리 절차를 마련하는 것까지 포함해야 합니다.
  - 성희롱·성폭력 고충 상담과 구제절차, 사건 처리 절차와 조치기준은 성희롱·성폭력 예방교육에 반드시 포함되어야 할 내용입니다. 성희롱·성폭력 사건이 발생한 적이 없다고 하더라도 반드시 사건 처리 절차를 마련하도록 해야 합니다.

- 성희롱·성폭력 사건 처리 절차는 상담, 조사 신청 시 조사 주체, 판단 주체를 지정하고, 절차별 세부사항에 대하여는 취업규칙에 규정하거나 성희롱·성폭력 예방지침과 같은 별도의 규정으로 명시하도록 해야 합니다.
- 기관장(사업주)은 행위자에 대한 무관용 원칙을 조직 구성원에게 천명함으로써 성희롱·성폭력 예방효과를 높이도록 해야 합니다.
- 성희롱·성폭력 사건이 발생하면 규정에 따라 신속하게 공정하고 객관적인 조사를 진행하도록 관리감독 해야 합니다.
  - 이 경우 기관장(사업주)은 피해자가 조사과정에서 성적 수치심을 느끼지 않도록 해야 합니다.
- 기관장(사업주)은 상시적인 상담실 운영 등을 통해 성희롱·성폭력 사건에 대해 조직 구성원들이 필요한 경우 언제든지 도움을 요청할 수 있도록 하고, 예방효과를 갖도록 해야 합니다.
- 사건 처리 이후 행위자에 대한 징계 처리가 제대로 이행되는지 여부를 일정 기간 모니터링 하고, 만약 이행되지 않을 시 적절한 조치를 취합니다.
- 사건 처리 이후 피해자가 업무에 원만히 복귀할 수 있도록 필요한 조치를 취하고 어려움 없이 업무를 수행하고 있는지와 동료들과 원만하게 지내고 있는지를 일정 기간 모니터링 합니다.
- 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 피해자 보호조치와 사실 관계 확인 시 행위자 징계 등 필요한 조치를 할 의무가 있습니다.
  - 기관장(사업주)은 조사기간 동안 피해근로자 등의 보호를 위해 피해근로자 등이 원하는 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 등의 조치를 해야 합니다.
  - 기관장(사업주)은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등의 조치를 해야 합니다.
  - 기관장(사업주)은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 행위자에 대해 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다. 이 때 기관장(사업주)은 징계 등의 조치를 하기 전에 피해자의 의견을 들어야 합니다.



- 기관장(사업주)은 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 및 재발방지를 위한 조치를 강구해야 합니다.
- 사건 발생 시 곧바로 2차 피해에 대한 예방교육을 실시하여 2차 피해가 발생하지 않도록 직원들의 인식을 개선합니다.
- 사건 발생 시 피해자가 2차 피해를 당하는 일이 없도록 기관 내 여론을 모니터링 하고, 피해자를 보호하기 위해 필요한 조치를 취합니다.
- 성희롱·성폭력 재발 방지를 위해 피해자가 원하는 경우 유급 휴가, 근무장소 변경, 부서 전환, 행위자의 부서 전환 및 재발 방지 교육지시 등 필요한 조치를 취해야 합니다.
- 피해자가 원할 경우, 원하는 시점에 심리치유 및 종결 상담을 제공하여야 하고 피해자 대상 2차 피해 발생 여부 등에 대해 일정 기간 피해자 사후관리를 해야 합니다.
- 피해자가 2차 피해 발생 및 불공정 처리 호소 시, 외부 전문기관 소속 변호사를 연계하여 무료 법률상담 및 법률구조 지원을 요청하고 지원합니다.
- 피해자에게 어떠한 형태의 불이익한 조치가 발생하는 일이 없도록 하고, 2차 피해를 야기한 직원에게는 행위자에 준하는 책임을 물어야 합니다.
- 기관 내 성희롱·성폭력 실태를 정기적으로 모니터링해야 합니다.
- 사건 조사에 협력한 직원이나 고충상담원 등 피해자를 조력하는 사람들이 피해를 당하거나 불이익 조치를 받는 일이 없도록 모니터링하고 적절한 조치를 취합니다.

## 02. 관리자

- 관리자가 성희롱·성폭력 사건 발생 시 어떻게 대응하느냐는 피해자 구제에 매우 중요합니다.
- 관리자는 피해자보다 직급이 높은 조직 구성원을 통칭하며, 사건 발생 시 조직이 어떻게 대응하느냐가 피해자 구제에서 매우 중요합니다.
- 관리자는 법률(「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」, 「성폭력방지법」 「국가인권위원회법」 등)에서 규정하고 있는 근로조건 및 고용상 불이익, 행위자에 대한 징계나 그밖에 이에 준하는 조치, 불이익 조치의 금지, 고객 등 제3자에 의한 피해 시 조치 의무, 사업주에 대한 양벌규정, 사용자 책임과 조치의무 위반에 대한 불법행위 책임은 물론 조직 내 성희롱·성폭력 예방규정에 대하여 잘 알고 있어야 하며, 피해자 보호 원칙 또한 구체적으로 알고 있어야 합니다.

### 1. 사전인지 단계

- 피해자가 요청한 면담을 통해서 사건을 인지한 경우, 고충상담원에게 상담을 신청하고 피해자와의 면담 내용을 공유하고 이후 피해자에 대한 조치를 논의해야 합니다.
- 면담은 피해자가 원하는 경우에만 진행하는 것이 원칙입니다.
- 고충상담원 외의 제3자에게 면담내용에 대하여 누설하여서는 안 됩니다.
- 피해자에게 직장생활에 어려운 점이 있는지 물어보고, 도움이 필요하면 언제든지 도와주겠다는 메시지를 전달해야 합니다.
- 성희롱·성폭력 사건을 인지하는 즉시 피해자가 원한다면 피해자와 행위자를 분리할 수 있는 방안을 모색하여 조치해야 합니다.
- 고객 등 제3자에 의한 피해를 인지하면 피해자의 의사에 따라 신속하게 대민업무를 중지하도록 하고, 근무장소 변경 및 배치전환 등의 조치를 취하여야 합니다. 이 과정에서 피해자에게 근로조건 및 고용상의 불이익이 발생하지 않도록 해야 합니다.

## 2. 피해자 면담 단계

- 피해자가 고충상담원과의 상담 이전에 관리자에게 면담을 요청하는 경우, 관리자는 사건에 대하여 판단하거나 행위자와 피해자 사이를 조정하려 하지 말고 피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 기관 내 고충처리절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실해야 합니다.
- 면담과정에서 행위자를 옹호하거나 행위자의 입장을 대변하는 것과 같은 표현은 하면 안 됩니다.
- 면담과정에서 고충상담원이 성희롱·성폭력에 해당하지 않는다고 하거나, 증거가 없어 징계가 어렵겠다는 등 신불리 자신의 판단을 피해자에게 전달하는 것을 지양해야 합니다.
- 피해자가 원치 않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀을 지켜야 합니다.
- 행위자에게 사건에 대해 이는 체를 하거나 상담을 제안하는 행동은 하지 말아야 하며, 행위자를 면담해서는 안 됩니다.
  - 상담 단계에서 관리자가 행위자를 상담하는 것은 피해자 보호 측면에서 바람직하지 않습니다. 일반적으로 행위자를 면담하는 관리자들은 문제되는 행위에 대하여 언급하여 행위자에게 피해자나 사건에 관하여 의도치 않게 정보를 주는 경우가 많습니다. 행위자 상담은 사건의 공식 조사 절차를 통해서 이뤄질 수 있도록 해야 합니다.
- 공식적인 결과가 나오기 전까지 피해자 보호를 위해 관리자로서 취할 수 있는 방안이 무엇인지 살펴 가능한 것들은 실시해야 합니다. (예 피해자 휴가 부여 방안 고려, 행위자의 재택근무 또는 업무장소 및 일정 조정 등).

## 3. 조사 및 인정단계

- 사건 조사가 진행되면 피해자에 대한 최초 면담자로서 피해자와의 면담내용에 대하여 조사 시 협조해야 합니다.
- 조사단계에서 관리자가 수행할 절차가 있으면 신속하고 공정하게 절차를 진행하고, 사건의 지연으로 인한 2차 피해가 발생하지 않는지 진행 상황을 주시해야 합니다.
- 조직 내에서 해당 사건에 대한 소문이 돈다는 것을 알게 되는 경우 행위자 및 소문 유포자에

대하여 2차 피해 행위에 해당하며 행위자는 가중 처벌되고 소문 유포자는 행위자에 준하여 징계 받을 수 있음을 경고해야 합니다.

○ 피해자가 고충처리 절차 내에서 어려움을 겪지 않는지 상급자로서 관심을 보여야 합니다.

#### 4. 사건 종료 이후 단계

□ 성희롱·성폭력 예방교육 강화 및 모니터링을 통해 성희롱·성폭력 예방을 위해 지속적으로 노력해야 합니다.

○ 인사부서와 협의하여 피해자에 대한 성희롱·성폭력이 재발되지 않도록 행위자에 대한 부서전환 등을 통해 피해자 보호 조치를 실행해야 합니다. 이 경우 피해자에게 불이익이 발생하지 않고, 피해자가 직무에 원만히 복귀할 수 있도록 적극 지원해야 합니다.

○ 사건의 종결 이후에도 피해자에 대한 2차 피해(가해)가 이루어지지 않도록 계속 관심을 갖고 모니터링 해야 합니다.

## 03. 고충상담원

### 1. 평상 시

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

### 2. 상담 단계

- 상담은 피해자의 입장과 요구를 알아내는 초기단계입니다. 성희롱·성폭력 구제 절차의 전 과정에서 필요하므로 상담자는 구제 절차에서 요구되는 지식을 습득해야 하고, 상담에 대한 전반적인 기술, 그리고 성인지 감수성을 가지고 사건처리를 진행할 수 있도록 인식을 가지고 있어야 합니다.
- 피해자가 편안한 분위기에서 상담할 수 있도록 상담실 등 별도의 공간에서 상담을 진행하여야 합니다. 가능하다면 피해자가 원하는 성희롱·성폭력 고충상담원이 단독 상담을 하거나, 상담을 주도할 수 있도록 최대한 배려해야 합니다.
- 고충상담원은 고충상담 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응해야 합니다. 고충상담원은 신청자의 의사를 최대한 존중하고, 그 신원과 상담 내용의 비밀을 최우선적으로 유지해야 합니다.
- 고충상담원은 피해자 상황을 충분히 이해하고 피해자가 공정하고 적절한 조치를 통해 피해를 구제받고 문제를 해결할 수 있다는 태도를 보여 주어야 합니다. 피해자의 말을 경청하고 공감하며 격려함으로써 피해자가 심리적으로 안정될 수 있도록 도와야 합니다.
- 신고를 결정하기에 앞서 고충상담원은 피해자가 선택할 수 있는 다양한 해결방안들을 제시한 후 피해자가 스스로 판단하여 결정할 수 있도록 도와야 합니다.
- 고충상담원과 피해자 간의 상담을 기초로 피해자가 사건에 대해 신고를 결정하면 접수 신청서를 작성하여 제출할 수 있습니다. 신고는 서류작성 및 날인 후 제출을 통해 이루어져야 합니다.
- 신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 해서 신고절차를 대체할 수는 없습니다.

- 성희롱·성폭력 고충과 관련하여 상담 외에 바로 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인이 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 접수할 수 있도록 조력해야 합니다.

#### □ 상담의 진행

- 상담 초기 고충상담원은 자기에 대해 소개하고, 상담은 피해자에 대한 비밀 보호를 최우선으로 진행됨을 알려야 합니다.
- 상담의 내용에 대한 비밀유지 서약서를 고충상담원과 피해자등이 각각 작성해야 합니다.
- 기관의 내규(개인정보나 사생활 유출 관련 규율) 및 명예훼손 등 이후 피해자가 유의해야 할 사항에 대하여 설명해야 하며, 필요시 확인서를 받을 수 있습니다.
- 구체적인 상담에 앞서 기관 내 고충처리절차에 대한 설명을 진행합니다.
  - 피해자는 향후 사건의 추이가 어떻게 전개될지 예상할 수 없으므로 조사·심의 절차에 대한 안내도 이루어질 필요가 있습니다. 처리절차에 대한 자세한 안내는 피해자의 신뢰를 얻을 수 있고, 피해자가 절차에 대하여 예측이 가능해야 사건에 대하여 보다 능동적인 대처가 가능합니다.
- 피해자가 이야기하고 싶은 성희롱·성폭력 사건에 대하여 경청하며, 피해자가 이로 인하여 느낀 감정적 상처를 충분히 표현할 수 있도록 해야 합니다.
- 상담 단계에서는 피해 사실을 정확하게 파악하는 것보다는 사실관계를 통해서 피해자가 사건을 바라보는 관점과 피해자가 원하는 문제해결의 본질에 집중하는 것이 중요합니다.
- 상담 내용은 조사 개시 후 그대로 전달되지 않기 때문에 사건 처리절차 설명에서 사건 조사 절차 진행 시 피해자 조사가 다시 이루어질 것임을 명확하게 알려야 합니다.

- 피해자의 말을 끊지 않으며, 반드시 확인할 사항이 있다면 피해자의 말이 끝난 후 질문해야 합니다.
- 피해자가 원하는 사건의 해결방안을 경청하고, 상담원이 정확하게 이해했는지를 요약해서 들려줘서 피해자의 요구하는 바를 명확히 해야 합니다.
- 피해자가 기관에 바라는 보호조치 또는 행위자에게 바라는 것이 무엇인지에 대하여는 구체적인 내용과 방법에 대한 의견을 들어야 합니다. 구체적인 내용으로 피해자의 요청사항이 결정되어야 조치가 결정할 수 있기 때문입니다.
  - 행위자의 진심어린 사과를 바람 → 피해자가 진심어린 사과로 인정하기 위해서는 사과를 구두 또는 서면, 비공개 또는 공개로 하길 원하는지, 사과는 어떠한 내용으로 이루어져야 하는지에 대하여 질문함으로써 추상적인 요구를 구체적인 요구로 전환시켜야 합니다.
- 피해자가 조정 및 중재를 통한 문제 해결을 명시적으로 요청할 경우에는 행위자 상담을 통해 피해자의 요청사항을 행위자에게 전달하도록 합니다.
- 피해자가 조정 및 중재를 통해 문제를 해결하고자 할 경우에 피해자 보호를 위하여 기관에서 취하여야 할 조치(예 배치전환, 행위자와 분리조치 등)가 있는 경우에는 기관장 보고가 진행될 수 있음을 알려야 합니다.
- 상담 시 닫힌 질문보다는 열린 질문을 하여 피해자가 충분히 자신의 문제를 토로할 수 있도록 도와줘야 합니다.
- 피해자가 이야기한 사실이 성폭력에 해당하는 경우에는 성희롱·성폭력 사건처리 절차와 함께 성폭력 범죄로 경찰서에 고소할 수 있다는 것을 알려줘야 합니다.
  - 범죄행위로서의 성폭력은 성립요건이 법에 정해져 있고, 사실관계의 입증이 명백한 경우에만 성립될 수 있습니다. 흔히 성폭력 고소에 무혐의 결과가 나오는 경우에는 명백한 물증이 없는 경우라거나 중한 성폭력범죄는 성립요건의 결격사유가 있는 경우가 많습니다. 따라서 피해자의 진술 상 성폭력 범죄에 해당하나, 피해자가 그 사실을 입증하기 힘든 경우에는 성희롱 사건으로 처리할 수밖에 없습니다. 성폭력 범죄의 성립 여부를 판단하기 어렵다면, 피해자에게 외부 상담기관을 알려주어 외부기관의 도움을 받도록 하던가, 아니면 본인이 외부 전문가의 자문을 얻어 상담 이후에 성폭력 사건처리절차에 대한 안내를 해주는 것도 필요합니다.

### 3. 조사단계

#### ① 조사 시작 전 단계

- 고충상담원은 피해자와 상담과정에서 얻은 자료를 토대로 신고하기를 원하는 피해자의 요청에 따라 사건을 접수하며, 사건에 관한 추가 자료를 제출받을 수 있습니다. 사건의 목격자가 있는지, 피해자 입장에서 진술하고 도와줄 수 있는 사람이 있는지, 기타 증거가 있는지 여부 등을 세심하게 확인해야 합니다.
- 사건 조사가 접수되면, 필요 시 규정에 따라 조사위원회를 즉시 구성합니다. 외부전문가를 포함한 조사위원회를 구성한다면 사전에 외부전문가 풀을 준비하여 신고 당시 조사위원회 참여가 가능한 외부전문가를 선임해야 합니다.
- 조사 전 조사위원회를 개최하여 상담과정에서 알게 된 사건의 개요를 설명하고 조사계획을 수립해야 합니다. 조사 내용, 조사 대상자 선정 등 세부적인 사항까지 사전에 계획해야 합니다.
- 상담과정에서 행위자의 행위가 상담을 신청한 피해자 외에 다른 사람에게도 했을 가능성이 의심되는 경우에는 행위자와 같이 근무했었던 직원까지 조사하여 추가적인 성희롱·성폭력 행위가 없었는지 조사해야 합니다.
- 조사과정에서 사실관계 입증이 어렵거나, 목격자가 진술을 거부하는 등 예견하지 못한 문제가 발생한 경우에는 조사위원회를 다시 소집하여 위원회에서 문제를 해결하도록 해야 합니다.
- 조사위원회가 다수로 구성된 경우, 당사자 조사는 매 조사마다 최소 인원으로 진행하도록 하여 조사받는 당사자들이 심리적으로 안정된 상태에서 진술할 수 있도록 배려해야 합니다.
- 조사는 피해자, 행위자, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있습니다.
- 조사위원회는 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편을 통해 알려줘야 합니다. 조사과정에서 사안과 관련하여 당사자 관련 부서에 협조를 요청할 수 있습니다.
- 조사가 종료되면 조사위원회는 신속하게 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 보고합니다.

#### ② 조사 진행

##### □ 기본 원칙

- 조사는 대면조사를 기본으로 하며, 피해자와 행위자 간 사실관계에 대한 진술이 엇갈린다고



하더라도 대질조사를 해서는 안 됩니다. 조사과정에서 대면조사는 피해자와 행위자 진술 간에 서로 불일치하는 부분들을 확인하여 사건에 대한 통합된 관점을 확보하기 위해 필요한 절차입니다.

○ 조사는 최대한 신속하게 진행합니다.

○ 조사 단계부터는 사건 처리결과에 행위자가 부당징계 등 이의를 제기하는 경우에 조직이 공정하게 사건을 처리했음을 입증해야 하는 시작점입니다. 따라서 조사 이후의 단계는 절차의 공정성과 합리성을 입증할 수 있는 자료로 활용될 수 있음을 염두에 두어야 합니다.

#### □ 피해자 조사

○ 사건과 관련된 진술은 육하원칙이 정확하게 나타나도록 기록해야 합니다. 일시와 장소를 되도록 특정하며, 성희롱·성폭력 행위에 대하여는 최대한 구체화시켜야 합니다.

○ 성희롱·성폭력 판단을 위하여 당사자 적격성, 업무관련성, 구체적인 성적 언동, 이로 인해 피해자가 입은 피해, 피해자의 심정이나 고충에 대한 전반적인 조사가 이루어져야 합니다.

○ 사건 조사 시 피해 행위를 입증할 만한 증거가 있는지 질문하고, 증거를 확보하도록 합니다.

○ 피해자가 원하는 행위자에 대한 제재를 정확하게 확인해야 합니다. 성희롱·성폭력이 인정되더라도 피해자가 원하는 수준의 행위자 제재가 어려운 경우에는 외부전문가가 피해자에게 정확하게 이해시키고, 피해자가 원하는 행위자 제재가 어떠한 의미가 있는지를 질문하여 피해자의 의중을 정확히 파악하고자 노력합니다. 피해자의 요구가 피해자에게 어떠한 의미가 있는지를 파악하면, 피해자가 생각하는 제재와는 다를 수 있으나, 근접한 해결방안을 찾을 수도 있습니다.

○ 조사가 종결되면 피해자의 진술서 내용을 확인시키고, 서명을 받습니다.

○ 피해자가 진술한 내용에 대하여 어디까지 행위자에게 공개할 수 있는지를 확인하고, 사건 조사 과정에서 일정정도 피해자의 신상이 드러날 수 있는 가능성이 예견되면 이에 대하여 피해자에게 설명합니다. 또한, 조사 진행과정 중에 미진한 부분이 있으면 피해자에게 다시 진술을 부탁할 수 있음을 설명합니다.

#### □ 행위자 조사

○ 행위자를 조사할 때에는 성희롱·성폭력 사건이 접수되었으며, 행위자로 지목되었음을 알려야 합니다.

○ 행위자에게도 사건처리절차에 대하여 상세히 설명하여 이후 행위자가 어떠한 절차를 거치는지 이해시킵니다.

- 피해자에게 직접적으로 성희롱·성폭력 여부를 따지고 듣거나 주변인에게 조사받은 내용에 대하여 이야기하는 것은 2차 피해를 야기할 수 있고, 2차 피해 야기가 확인되면 가중처벌 받을 수 있음을 명확하게 알리고 비밀유지 서약서를 받습니다.
- 행위자를 조사할 때 이미 행위자로 결론 난 것이 아님을 유의하여 고압적으로 조사하지 않아야 합니다.
- 사건이 다수가 있는 자리에서 벌어진 경우라면 그 시간대에 있었던 일들, 행위자가 특히 성희롱·성폭력으로 오인 받을 행동을 한 적이 없는지 등을 먼저 질문합니다.
- 사건의 목격자가 전혀 없는 경우에는 피해자가 행위자에게 공개를 허락한 성적 언동에 대하여 구체적으로 질문합니다.
- 피해자가 행위자의 사과를 요구한 경우에는 행위자가 피해자에게 사과할 의사가 있는지에 대하여 명확하게 파악합니다.
- 진술내용을 확인시키고, 진술서에 행위자의 서명을 받습니다. 조사과정에서 미진한 부분이 있을 경우 행위자에게 다시 진술을 부탁할 수 있음을 설명합니다.

#### 4. 고충심의위원회 처리 단계

- 성희롱·성폭력 고충사건의 처리와 관련된 사항을 심의하기 위하여 고충상담 창구에 마련된 고충심의위원회의 가동을 위하여 고충상담원은 관련 규정에 따라 회의진행에 필요한 자료와 기록을 관리합니다.
- 사건 처리 절차과정에서 발생한 서류 기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 합니다. 증인 인터뷰나 조사위원회 회의록 등은 녹음 혹은 속기로 보관되어야 하며 조사를 목적으로 취득한 관련 증거물과 자료들 및 개인신상정보들은 비밀로 유지되어야 하므로 관리에 각별히 유의합니다.
- 조사결과 보고서가 작성되면 고충심의위원회를 개최하여 성희롱·성폭력 여부에 대한 판단 및 행위자에 대한 조치 권고, 피해자 보호조치 권고 등을 심의·의결합니다.
- 고충심의위원회 회의는 위원장이 소집하고, 심의 결과를 기관장(사업주) 등 최고결정권자에게 보고하며 이를 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육과 추후 발생하는 성희롱·성폭력 사건을 처리하는 데 참고하도록 합니다.
- 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 고충상담원 중 1인을 간사로 선정하여 회의내용 결과보고서를 작성하도록 합니다.

## 5. 사건종결 단계

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

## 04. 피해자

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

## 05. 동료 근로자

- 나 자신이 피해를 직접 입은 것은 아니지만 내가 함께 있는 상황에서 문제가 될 수 있는 언행이 발생했을 때 타인의 성적 불쾌감을 유발할 수 있는 농담과 상황에서 함께 웃고 즐거워하지 않는 것은 물론이고 이에 이의를 제기합니다.
- 동료가 성희롱·성폭력 피해를 입은 사실을 인지하게 된 경우, 피해를 입은 동료가 스스로 이야기 할 때까지 기다립니다. 피해자가 피해사실을 이야기 했다면 피해자의 당시 대처와 행동에 대한 판단과 충고는 하지 않으며 성희롱·성폭력 피해를 입은 것이 피해자의 잘못이 아니라는 것을 알려줍니다.
  - 사내 구제절차를 통해 신고할지 여부는 피해자가 스스로 판단하고 결정하도록 합니다.
- 동료가 성희롱·성폭력 피해를 회사 내에 신고한 경우, 피해 동료의 용기를 북돋으며 심적으로 지지하는 태도를 보입니다. 좀 더 적극적인 방법으로 필요한 정보(예 사내 규정 및 고충상담 창구 등)를 함께 찾고, 해야 할 일의 순서를 의논하며, 찾아가야 할 곳에 동행하는 것은 피해자에게 큰 도움이 될 수 있습니다.
- 사내 피해 구제절차 과정 중에 피해자가 겪게 되는 두려움과 불안, 무력감 등 정서적 고충에 대한 이야기를 들어주고 위로합니다. 피해 입은 동료가 자신이 지지받고 있다는 확신을 가질 수 있도록 도와주며, 일상을 유지할 수 있도록 살피고 노력합니다.
- 사내에서 진행된 피해 구제절차를 마친 다음에도 피해 후유증 치유가 필요하다는 것을 알려줍니다.
- 동료근로자들은 피해자를 근거 없이 비난하거나 수군거리는 행위, 허위소문을 유포하는 행위, 왕따 시키는 행위, 괴롭히는 행위 등을 해서는 안 됩니다. 이는 피해자에 대하여 명백하게 불이익한 행위임을 인식해야 합니다.
  - 자신과 타인은 궁극적으로 연결되어 있는 존재임을 인지하여 타인을 괴롭히는 행위는 결국 자신을 괴롭히는 일임을 자각해야 합니다.
  - 성희롱·성폭력 문제는 조직의 문제이자 나의 문제라는 인식을 가져야 합니다.
  - 같은 조직에 속해 있는 구성원들은 피해자와 공동대처하여 문제가 공정하게 해결될 수 있도록 노력해야 성희롱·성폭력이 근절되고 건강한 조직을 만들 수 있다는 점을 유념해야 합니다.

## 06. 노동조합

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

## <참고 1> 주요 분야별 성희롱·성폭력 신고·상담센터

\* 한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력근절 종합지원센터 ‘법정부 분야별 성희롱·성폭력 신고·상담센터 운영 현황’에서 발췌

### 1. 현황

연번	분야	사건처리기관	대상	조치 사항
1	공공 · 민간	(한국여성인권진흥원) 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터	공공·민간	익명 상담, 조직문화개선 컨설팅,
2		국가인권위원회	공공·민간	조사, 조정, 구제조치 권고(합의, 손해배상, 교육수강, 고발 및 징계 등)
3		(고용노동부) 온라인 성희롱 익명 신고센터	공공·민간 근로자 (공무원 제외)	조사, 행정지도, 사업장 감독, 과태료 부과, 시정명령 또는 사법처리
4	공공	(여성가족부) 공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터	공공	조치요구 공문 발송 (피해자 보호조치, 조사 등)
5		(인사혁신처) 국가공무원 성희롱·성폭력 신고센터	국가공무원 (일반, 외무, 소방, 경찰)	(필요시) 직접 조사 및 인사감사, 심의 조치요구 공문 발송 (피해자 보호조치, 조사 등) 피해자 지원 (상담, 의료)
6		(교육부) 교육분야 성희롱·성폭력 신고센터	유치원, 초·중·고·대학, 교육부 소관 기관	(필요시) 특별감사 조치요구 공문 발송 (피해자 보호조치, 조사 등)

연번	분야	사건처리기관	대상	조치 사항
7	문화 · 예술	(한국콘텐츠진흥원) <b>콘텐츠 성평등센터 '보라'</b>	콘텐츠업 종사자	피해자 지원 (상담, 의료, 법률)
8		(여성영화인모임) <b>한국영화성평등센터 '든든'</b>	영화산업 종사자 또는 참여자	피해자 지원 (상담·의료·법률) 권고, 조치 요구 공문 발송 (피해자 보호조치)
9		(한국예술인복지재단) <b>예술인 성폭력 피해 신고·상담센터</b>	문화예술계에 종사하는 현업·예비 예술인	피해자 지원 (상담·의료·법률)
10	체육	(문화체육관광부) <b>스포츠윤리센터</b>	스포츠계 선수 및 종사자	조사, 징계요구 (문화체육관광부에 징계요구), 피해자지원 (상담, 의료, 법률)
11	국방	(국방부) <b>국방 헬프콜, 각 군 양성평등센터</b>	국방부, 각 군 장병 및 소속 구성원	조사(각 군 법무실), 수사(군 군사경찰, 조사본부), 징계, 피해자 지원 (상담·의료·법률)
12	의료	(대한의사협회) <b>의료인 폭력피해 신고센터</b>	의료계 종사자	피해자 지원 (상담·의료·법률)



## 2. 상담·신고 방법 및 연락처

연번	사건처리기관	구분	상담	신고	상담·신고
1	(한국여성인권진흥원) 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터	홈페이지			<a href="http://www.stop.or.kr">http://www.stop.or.kr</a>
		전화	0		02-735-7544 평일 9:00~18:00 (점심 12:00~13:00)
		이메일	0		metoo@stop.or.kr
		우편 방문	0		(04505) 서울특별시 중구 서소문로 50 센트럴플레이스 3층 '성희롱·성폭력 근절 종합지원센터'
2	(여성가족부) 공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터	홈페이지		0	<a href="http://www.mogef.go.kr/msv/metooReport.do">http://www.mogef.go.kr/msv/metooReport.do</a>
		전화	0		(한국여성인권진흥원) 02-735-7544 평일 9:00~18:00 (점심 12:00~13:00)
		이메일			
		우편 방문			(03171) 서울특별시 종로구 세종대로 209
3	국가인권위원회	홈페이지	0	0	<a href="http://www.humanrights.go.kr">http://www.humanrights.go.kr</a>
		전화	0	0	국번 없이 1331
		이메일	0	0	hoso@humanrights.go.kr
		우편 방문	0	0	(04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
4	(고용노동부) 온라인 성희롱·성폭력 신고센터	홈페이지		0	<a href="http://minwon.moel.go.kr">http://minwon.moel.go.kr</a>
		전화	0		국번 없이 1350, 전국고용평등상담실
		이메일			
		우편 방문			(30117) 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
5	(인사혁신처) 국가공무원 성희롱·성폭력 신고센터	홈페이지	0	0	<a href="http://www.mpm.go.kr/mpm/minwon/minwonCenter/complain/mcHrIntro/">http://www.mpm.go.kr/mpm/minwon/minwonCenter/complain/mcHrIntro/</a>
		전화 팩스	0	0	(전화) 044-201-8500 (팩스) 044-201-8099 평일 9:00~18:00 (점심 12:00~13:00)
		이메일	0	0	mpm8500@korea.kr
		우편 방문	0	0	세종시 한누리대로 499(어진동) 세종포스트빌딩 8층
6	(교육부) 교육분야 성희롱·성폭력 신고센터	홈페이지		0	<a href="https://www.moe.go.kr/sub/info.do?m=011508&amp;page=011508&amp;gubun=V2&amp;s=moe">https://www.moe.go.kr/sub/info.do?m=011508&amp;page=011508&amp;gubun=V2&amp;s=moe</a>
		전화			
		이메일			
		우편 방문			세종시 갈매로 408 14-2동 514호 교육부 양성평등정책담당관

연번	사건처리기관	구분	상담	신고	상담·신고
7	(한국콘텐츠진흥원) <b>콘텐츠 성평등센터 ‘보라’</b>	홈페이지	0	0	<a href="http://bora.kocca.kr">http://bora.kocca.kr</a>
		전화	0	0	1670-5678 (+1) 평일 10:00~17:00 (점심 12:00~13:00)
		이메일	0	0	bora@kocca.kr
		우편방문	0	0	서울특별시 강남구 논현로 525, 1층
8	(여성영화인모임) <b>한국영화 성평등센터 ‘든든’</b>	홈페이지			<a href="http://solido.kr">http://solido.kr</a>
		전화	0	0	1670-5678 (+2), 1855-0511 (내선 번호 2) 평일 10:00~17:00 (점심 12:30~13:30)
		이메일	0	0	with@solido.kr
		우편방문	0	0	(03158) 서울특별시 종로구 종로5길 34-3, 401호 (청진동, 삼선빌딩)
9	(한국예술인복지재단) <b>예술인 성폭력 피해 신고 상담센터</b>	홈페이지	0	0	<a href="https://www.kawfartist.kr">https://www.kawfartist.kr</a>
		전화	0	0	1670-5678 (+3), 02-3668-0266 평일 10:00~17:00 (점심 12:00~13:00)
		이메일	0	0	withu@kawf.kr
		우편방문	0	0	(03088) 서울시 종로구 이화장길 70-15 소호 빌딩 2층
10	(문화체육관광부) <b>스포츠 윤리센터</b>	홈페이지	0	0	<a href="https://www.k-sec.or.kr/">https://www.k-sec.or.kr/</a>
		전화	0	0	1670-2876, 02-6220-1376 평일 9:00~21:00 (점심 12:00~13:00, 저녁 18:00~19:00)
		이메일	0	0	with@k-sec.or.kr
		우편방문	0	0	(03737) 서울시 서대문구 충정로7, 9층 스포츠윤리센터 인권대응팀
11	(국방부) <b>국방 헬프콜, 국방부 양성평등정책과 각 군 양성평등센터</b>	홈페이지	0	0	<a href="http://www.mnd.mil/user/indexMain.action?siteId=mndsapr">http://www.mnd.mil/user/indexMain.action?siteId=mndsapr</a>
		전화	0	0	국방 헬프콜 1303 (점심 12:00~13:00) 02-748-6144(국방부 양성평등정책과) 042-550-1372(육군), 042-553-1352(해군), 042-552-1305(공군), 031-8012-1365(해병대)
		이메일	0	0	mndge@mnd.go.kr(국방부 양성평등정책과) ysw6584@army.mil(육군), imcaptainship@navy.mil(해군) kapsook@af.mil(공군), surf@navy.mil(해병대)
		우편방문	0	0	국방부 (04383) 서울특별시 용산구 이태원로 22 육군 (32800) 충남 계룡시 신도안면 계룡대로 663 사서함 510-4호, 해·공군 (32800) 충남 계룡시 신도안면 계룡대로 663 사서함 510-201호, 해병대 (18334) 경기도 화성시 봉담읍 시청로 1311 사서함 601-2호
12	(대한의사협회) <b>의료인 폭력피해 신고센터</b>	홈페이지			<a href="http://www.kma.org">http://www.kma.org</a>
		전화	0	0	1670-9475 평일 9:00~18:00 (점심 12:00~13:00)
		이메일			
		우편방문			세종특별자치시 갈매로 351 세종에비뉴힐 B동 6110호

## <참고 2> 사건 처리절차별 체크리스트

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

단계		확인사항
조사 신청 및 접수		1. 신청은 서면으로 접수하였는가? 2. 조사의 전문성을 위하여 외부전문가 풀을 구성하고 있는가?
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?

단계	확인사항
고충심의위원회	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 고충심의위원회는 규정에 정한대로 구성, 진행하였는가?</li> <li>2. 외부전문가는 2인 이상 참여시켰으며, 충분히 전문성을 갖추었는지 확인하였는가?</li> <li>3. 당사자가 출석을 요청한 경우, 당사자에게 충분한 발언의 기회를 주었는가?</li> <li>4. 성희롱 여부의 판단은 신중하게, 적법하게 검토되었는가?</li> <li>5. 성희롱 판단뿐만 아니라 피해자 보호조치, 행위자 조치, 재발방지대책에 대하여도 의견을 청취하였는가?</li> </ol>
사건 종결	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 인사위원회는 규정에 맞게 구성, 진행되었는가?</li> <li>2. 별도의 고충심의위원회를 구성하지 않은 경우 인사위원회에 외부 전문가를 참여시켰는가?</li> <li>3. 인사위원회는 고충심의위원회의 의견을 충분히 수용하였는가?</li> <li>4. 행위자 처분 등에 관하여 피해자의 의견을 청취하였는가?</li> <li>5. 행위자 처분 외에 피해자 보호조치, 재발방지대책까지 결정하였는가?</li> <li>6. 피해자에 대한 모니터링에 대하여 논의하였는가?</li> <li>7. 2차 피해의 예방에 관한 내용을 논의하였는가?</li> <li>8. 피해자 및 행위자에 대한 서면 통지를 하였는가?</li> </ol>

## <참고 3> 디지털 성폭력

### 1. 디지털 성폭력이란?

□ 디지털 기기 및 정보통신기술을 매개로 온·오프라인상에서 발생하는 젠더 기반 폭력으로, 동의 없이 상대의 신체를 촬영하거나 유포·유포 협박·소지·구입·저장·전시·합성·제작하는 행위 및 사이버 공간에서 타인의 성적 자율권과 인격권을 침해하는 행위를 포괄합니다. 모든 디지털 성폭력이 현행법상 성범죄로 인정되는 것은 아니지만, 지속된 법률 제·개정을 통해 점차 사각지대를 줄여가고 있습니다.

### 2. 디지털 성폭력 가해 행위별 유형

유형	성격	적용법률	예시
온라인 그룹팅	아동·청소년에 대한 성착취 목적으로 정보통신망을 통하여 이루어지는 대화 등	「청소년성보호법」 제15조의2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 욕망이나 수치심 또는 혐오감을 유발할 수 있는 대화 또는 그러한 대화에 참여시키는 행위</li> <li>• 성행위, 신체의 전부 또는 일부를 노출하는 행위, 자위행위 등을 유인·권유하는 행위</li> </ul>
촬영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 설치형/직접 촬영형</li> <li>• 자신 또는 타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영</li> <li>• 유포로 이어질 가능성이 큼</li> </ul>	「성폭력처벌법」 제14조제1항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장 내 탈의실에 초소형 몰래카메라를 설치하여 촬영</li> <li>• 성행위 장면을 동의 없이 촬영</li> </ul>
제작	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"> <li>• 폭행·협박으로 아동·청소년으로 하여금 성착취물을 제작하게 하는 행위</li> <li>• 아동·청소년성착취물을 만드는 것을 기획하고 만드는 과정에서 구체적인 지시를 하는 등의 제작 행위</li> </ul>
촬영물 유포 및 재유포	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 촬영물 유포/ 재유포</li> <li>• 촬영 시 동의 여부와 관계 없이 유포 시 촬영 당사자의 동의 없이 정보통신망을 이용하여 유포/재유포</li> </ul> <p>※ 유포자가 직접 촬영대상의 동의를 받고 촬영한 촬영물, 촬영대상자가 스스로 촬영한 촬영물 등과 같이 촬영 당</p>	「성폭력처벌법」 제14조제2항, 제3항, 제5항  「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제44조의7 제1항 제1호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연인 등 관계에서 동의 하에 촬영한 성적인 영상물(성관계, 자위, 누드 등)을 동의 없이 유포</li> <li>• 몰래카메라 등 동의 없이 촬영한 성적인 영상물을 유포</li> <li>• 불법촬영물이거나 불법유포물인 사실을 모른 경우라도 정보통신망을 이용하여 성적 촬영물 유포시 음란물유포로서 처벌</li> </ul>

유형	성격	적용법률	예시
	시 촬영대상자의 의사에 반하지 않으면 각각 촬영되는 미성립하더라도 동의없이 유포시 유포되는 성립 가능		<ul style="list-style-type: none"> <li>주로 금전적 수익을 목적으로 대량으로 다운 및 업로드 하여 유포</li> </ul>
합성·편집	대상자의 의사에 반하여 얼굴, 신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물 등을 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집, 합성, 가공 및 유포	「성폭력처벌법」 제14조의2	<ul style="list-style-type: none"> <li>딥페이크, 지인능욕 등</li> </ul>
성적 촬영물 이용 협박강요	<ul style="list-style-type: none"> <li>괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하겠다고 협박</li> <li>성적 촬영물을 이용한 협박으로 상대방에게 의무없는 일을 하도록 강요</li> </ul>	「성폭력처벌법」 제14조의3 「형법」 제283조, 제324조	<ul style="list-style-type: none"> <li>성행위 촬영물을 유포하겠다는 협박</li> <li>연인 간 이별시, 이별 후 다른 연인을 만날 때, 혹은 다른 여인과 결별 후 협박</li> <li>채팅 어플리케이션을 통해 성행위 촬영물을 주고받은 후 다른 촬영물을 보내지 않으면 유포하겠다고 협박, 더 나아가 이를 통해 다른 촬영물을 취득</li> </ul>
유통/소비	<ul style="list-style-type: none"> <li>불법촬영물·편집물, 아동·청소년성착취물의 판매·유통, 유포 방조 및 협력</li> <li>아동·청소년성착취물 혹은 피해자 의사에 반하여 촬영·유포된 성적 촬영물을 소지·구입·저장·시청 등의 방식으로 소비</li> </ul>	「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제42조, 제44조의7 「전기통신사업법」 제22조의3, 제22조의5, 제22조의6, 제92조, 제96조, 제104조 「성폭력처벌법」 제14조제4항 「청소년성보호법」 제11조제2항·제3항·제5항	<ul style="list-style-type: none"> <li>인터넷서비스제공사업자에게 적용(Internet service provider : ISP)</li> <li>불법촬영물 및 아동·청소년성착취물 판매·유통 및 유포 방조 처벌</li> <li>불법촬영물등 삭제·접속차단 등 유통방지에 필요한 조치 의무 위반</li> </ul>
디지털 공간 내 성적 괴롭힘		「성폭력처벌법」 제13조 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한법률」 제70조 「형법」 제307조 「형법」 제311조	<ul style="list-style-type: none"> <li>원하지 않는 성적 언어희롱과 음담패설 및 이미지 전송</li> <li>게임 내 성희롱</li> <li>단톡방 내 성희롱</li> </ul>

## Q&A

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

A. 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 불법촬영, 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 동영상에 유포되었어요, 디지털 성범죄 피해자인가요?

A. 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?

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

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

A. 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.

## < 디지털 성범죄 피해 지원 >

디지털성범죄피해자지원센터	전화접수·온라인 상담 게시판을 통해 상담 및 삭제지원 신청 02-735-8994(내선 1번), <a href="https://d4u.stop.or.kr">https://d4u.stop.or.kr</a> ※ 24시간 피해지원 상담서비스 제공
여성긴급전화	(지역번호)1366, (카카오톡)women1366 ※ 24시간 피해지원 상담서비스 제공
민간기관	한국사이버성폭력대응센터
경찰청	피해 사실을 입증할 증거를 수집해 신고(사이버범죄 신고·상담) <a href="https://cyberbureau.police.go.kr">https://cyberbureau.police.go.kr</a>
방송통신심의위원회	삭제 요청하는 자료를 방송심의위원회에 심의요청 <a href="http://www.kocsc.or.kr">http://www.kocsc.or.kr</a> > 디지털 성범죄 신고



VI

관련 서식

## 성희롱·성폭력사건 접수 및 처리 대장(예시)

접수 번호	접수		신청인		고충 내용	처리결과				담당자	
	접수 일자	접수 방법	성명	소속 부서		상담 종결		성희롱·성폭력 고충사건으로 접수		이름	확인
						일자	종결 사유	처리일자 및 결과	신청인 회신일자		

## 성희롱·성폭력사건 접수 및 처리 대장(예시)

담당자										(서명 또는 인)	
접수 번호	접수		신청인		고충 내용	처리결과					
	접수 일자	접수 방법	성명	소속 부서		상담 종결		성희롱·성폭력 고충사건으로 접수			
						일자	종결사유	처리일자 및 결과	신청인 회신일자		

## 성희롱·성폭력사건 접수 및 처리 대장(예시)

담당자										(서명 또는 인)	
접수 번호	접수		신청인		처리결과						
	접수 일자	접수 방법	성명	소속 부서	상담 종결		성희롱·성폭력 고충사건으로 접수				
					일자	종결사유	처리일자 및 결과		신청인 회신일자		

## 고충 접수 및 처리 대장(예시)

접수 번호	접수 일자	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자	확인	
		성명	소속 부서				상담원	부서장

## 고충 접수 및 처리 대장(예시)

담당자 (서명 또는 인)

확인자 (서명 또는 인)

접수 번호	접수 일자	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자
		성명	소속 부서			

성희롱·성폭력사건 상담일지(예시)

접수번호		담당자		작성일자		
				년 월 일		
상담개요	상담일시	년 월 일		상담장소		
	시 분 ~ 시 분					
	상담방법	1. 대면 [ ] 2. 유선 [ ] 3. 온라인(e-mail, 사이버신고센터 등) [ ] 4. 기타 ( )				
피상담자 (상담신청인)	성명	소속		직급		
	성별	연락처		E-mail		
	남[ ], 여[ ]					
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	

## 조사 신청서(예시)

※ [ ]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 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명	소속	직급
		성별 남[ ], 여[ ]	연락처	E-mail
	피신청인 (행위자)	성명	소속	직급
		성별 남[ ], 여[ ]	연락처	E-mail
신청 취지	※ 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 6하원칙에 따라 기록합니다.			
요구 사항	1. 성희롱·성폭력 중지 [ ]    2. 성희롱·성폭력에 대한 사과와 재발방지 조치[ ] 3. 징계 등 인사조치 [ ]    4. 기타 ( )			

상기의 사건처리를 위한 개인 민감정보 수집·이용·제공 등에 동의하고, 위와 같이 성희롱·성폭력고충 사건의 조사를 신청합니다.

년    월    일

신청인(대리인) (서명 또는 인)

○○○○○ 귀중

## 조사 신청 확인서(예시)

접수번호		처리기간: 신청일로부터 20일, 특별한 사정이 있는 경우 10일 연장 가능		
당사자	신청인	성명	소속	직급
		성별 남[ ], 여[ ]	연락처	E-mail
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명	소속	직급
		성별 남[ ], 여[ ]	연락처	E-mail
	피신청인 (행위자)	성명	소속	직급
		성별 남[ ], 여[ ]	연락처	E-mail
신청 취지	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.			
요구 사항	1. 성희롱·성폭력 중지 [ ]    2. 성희롱·성폭력에 대한 사과와 재발방지 조치 [ ] 3. 징계 등 인사조치 [ ]    4. 기타 ( )			
신청 확인	신청일자 및 방법			
	신청인 의사 확인방법 ※ 녹음, 이메일 등			

위 신청인이 성희롱·성폭력고충사건의 조사를 신청하였음을 확인합니다.

년    월    일

확인자(고충상담원)

(서명 또는 인)

○○○○○ 귀중

## 출 석 통 지 서(예시)

문서번호 : ※ 문서 발송 번호 기재

수신대상 : ※ 피신고인의 성명, 소속, 주소 등 기재

사건 접수번호		
신고인	성명	소속
피신고인	성명	소속
신고 사유		
의견진술을 요하는 사항		
근거		

1. 본 조사위원회는 위 사건의 신고를 접수하여 사건을 조사하고자 합니다.
2. 사건의 공정한 조사를 위하여 귀하의 진술을 듣고자 하오니 출석하여 주시기 바랍니다.  
가. 출석일시 :       년       월       일       시  
나. 출석장소 :
3. 지정된 일시 및 장소에 출석할 수 없는 사유가 있을 경우에는 필히 사전 고지를 한 후,  
가능한 일시 및 장소로 변경하여야 합니다.
4. 정당한 이유나 절차 없이 3회 이상 출석을 거부할 경우 피신고인의 진술 및  
자기 방어권을 포기하는 것으로 간주합니다.

○○○○○ 성희룡 · 성폭력조사위원회 위원장 (서명 또는 인)

문의할 곳

Tel.

E-mail.

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

## 서 약 서(예시)

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.



## 서 약 서(예시)

성 명		
소 속		
연락처	휴대전화	E-mail

본인은 ○○○○○ 성희롱·성폭력조사위원회 위원으로서 20    년    월    일에 신고 된

성희롱·성폭력피해 신고 건에 대하여 「○○○○○ 성희롱·성폭력예방지침」 제○○조에 따라

사건 당사자의 신상을 포함하여 사건과 관련된 일체의 정보에 대하여 비밀을 유지할 것을

서약합니다.

년    월    일

조사위원

(서명 또는 인)

## 진 술 서(예시)

성명(한글)	성명(한자)	생년월일 <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">                     년      월      일 (      )세                 </div>	
소속	직급	주소	
자택전화	사무실 전화	휴대전화	전자우편(e-mail)

본인은 ○○○○○ 성희룡 · 성폭력 조사위원회에 출석하여 사건에 관해 아래와 같이 서면 진술합니다.

년      월      일

성명 (서명 또는 인)

[사건 개요]

## 피신고인에 대한 질문 답변서(예시)

일시	장소
<div> <div>년</div> <div>월</div> <div>일</div> <div>시</div> </div>	

1.

< 답 >

2.

< 답 >

3.

< 답 >

4.

< 답 >

5.

< 답 >

본인은 질문에 대하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 답변하였으며,  
본인의 진술이 사실과 다를 경우 그에 따른 모든 법적인 책임을 질 것을 서약합니다.

년 월 일

피신고인 (서명 또는 인)

확인자(조사위원) (서명 또는 인)

(서명 또는 인)

(서명 또는 인)



## 성희롱·성폭력고충사건 조사결과 보고서(예시)

---

20 년 접수번호 ○○호 성희롱·성폭력고충사건의 조사 결과를 다음과 같이 보고합니다.

1. 신청인 인적사항
2. 피신청인 인적사항
3. 피해 주장사실 요지
4. 조사결과
5. 처리의견

년 월 일

보고자

(서명 또는 인)

## 성희롱·성폭력고충사건 조사결과 보고서(예시)

### 1. 기본 정보

- 신고 접수일자 및 담당 고충상담원
- 신고인 및 피신고인 인적 사항
- 담당 조사위원 명단

### 2. 사건 및 조사 개요

- 사건 현황
- 조사 절차
- 사건 당사자 및 참고인 면담
- 검토 자료 목록

### 3. 조사위원회의 판단과 처리 의견

- 사실관계에 대한 판단 및 근거
- 결론 및 처리 의견

### 4. 조사위원회 의결안 집행계획

### 5. 기타 참고사항

위와 같이 조사결과 보고서를 제출합니다.

	년	월	일
조사위원장			(서명 또는 인)
조사위원			(서명 또는 인)
조사위원			(서명 또는 인)
조사위원			(서명 또는 인)
조사위원			(서명 또는 인)

○○○○○ 기관장 귀중

## 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원 위촉장(예시)

성 명 :

소 속 :

주 소 :

위촉기간 :

위 사람을 「○○○○○ 성희롱·성폭력예방지침」 제○○조의 규정에 의하여

○○○○○ 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원으로 위촉합니다.

년 월 일

○○○○○ 기관장 (서명 또는 인)

## 성희롱·성폭력 고충심의위원회 참석 안내(예시)

○○○ 위원 귀하

○○○○○ 성희롱·성폭력 고충심의위원회는 「양성평등기본법 제31조」 및 「○○○○○ 성희롱·성폭력예방지침」 제00조에 의거하여 제00회 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 아래와 같이 개최하고자 하오니 참석하여 주시기 바랍니다.

1. 일시 :       년       월       일       시
2. 장소 :
3. 안건 :
4. 사안 개요 (발생 일시, 장소, 내용 등)

년       월       일

○○○○○ 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원장 (서명 또는 인)



## 성희롱·성폭력 고충심의위원회 참석 안내(예시)

○○○ 귀하

○○○○○ 성희롱·성폭력 고충심의위원회는 「○○○○○ 성희롱·성폭력예방지침」 제00조에 의거하여 제00회 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 아래와 같이 개최하고자 하오니 참석하여 주시기 바랍니다. 참석하기 어려운 사정이 있는 경우 서면으로 의견진술을 대신할 수 있습니다.

1. 일시 :       년       월       일       시

2. 장소 :

3. 안건 :

4. 사안 개요 (발생 일시, 장소, 내용 등)

년       월       일

○○○○○ 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원장 (서명 또는 인)

## 서 약 서(예시)

성 명		
소 속		
연락처	휴대전화	E-mail

본인은 ○○○○○ 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원으로서 20    년    월    일에 신고 된

성희롱·성폭력피해 신고 건에 대하여 「○○○○○ 성희롱·성폭력예방지침」 제○○조에 따라

사건 당사자의 신상을 포함하여 사건과 관련된 일체의 정보에 대하여 비밀을 유지할 것을

서약합니다.

년    월    일

심의위원

(서명 또는 인)

## 의 결 서(예시)

1. 안 건 명 :

2. 심의결과

결정 사항	결정 내용	비고
성희롱·성폭력 여부에 대한 판단		
행위자에 대한 조치 권고		
피해자 보호조치 권고		

※ 2차 피해 예방 및 재발방지대책 제언 : [별지]에 기재

위와 같이 의결합니다.

년 월 일

위원장 (서명 또는 인)

위원 (서명 또는 인)

위원 (서명 또는 인)

위원 (서명 또는 인)

위원 (서명 또는 인)

위원 (서명 또는 인)

## 조사결과 및 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의결과 통보서(예시)

### 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)

## 각 서(예시)

성 명 :

소 속 :

연 락 처 :

본 각서는           년       월       일 ‘성희롱·성폭력 신고센터’에 접수된  
성희롱·성폭력 사건의 처리에 대해 피신고인이 재발방지를 위해 서약한 내용입니다.

본인은 ...

년       월       일

피신고인

(서명 또는 인)

## 사과문(예시)

본인은 ...

소속

직급

성명

(서명 또는 인)

## 합 의 서(예시)

신 고 인 :

피신고인 :

상 담 원 :

본 합의서는 신고인의 요청에 의한 조정 및 중재를 통해 성희롱 사건의 처리에 대한 당사자 간의 합의에 관한 사안입니다.

합의내용 ①

②

③

④

피신고인 ○○○은(는) ...

신고인 □□□는 ...

신고인 (서명 또는 인)

피신고인 (서명 또는 인)

확인자 (서명 또는 인)