



성희롱·성폭력 근절을 위한 조직문화개선 컨설팅 사례집



성희롱·성폭력 근절을 위한 조직문화개선 컨설팅 사례집

이 컨설팅 사례집은 2018년 3월부터 2019년 12월까지 여성가족부와 한국여성인권진흥원이 공동으로 수행한 '조직문화 개선 컨설팅'에서 컨설팅 위원들이 자문한 내용을 바탕으로 구성하였습니다. 이 책자에 수록된 사례의 '사건개요'는 특정 기관의 사건과는 관련이 없음을 알려드립니다.

CONTENTS

I

조직문화개선 컨설팅 개요 및 현황	5
1. 사업 개요	7
2. 컨설팅 절차	8
3. 추진 경과 및 실적	8
4. 컨설팅 항목	10

II

직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 단계별 안내	11
---------------------------------------	-----------

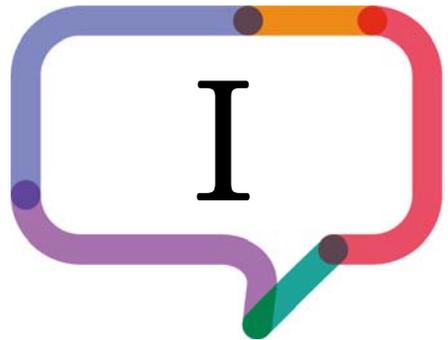
III

조직문화개선 컨설팅 사례	19
1. 사건처리 단계별	
1-1. 인지, 상담	
(사례 1) 외부 경로(SNS, 익명실태조사, 소문 등)를 통해 사건을 인지한 경우	20
(사례 2) 기관 내 사건처리 절차 진행 중 피해자 신분이 노출되면서 2차 피해(사건 은폐 시도 등) 발생한 경우	24
(사례 3) 행위자의 발언이 성적 언동에 해당하는지 판단하기 어려운 경우	28
1-2. 조사	
(사례 4) 사건처리 절차 진행 중에 가해지목인이 사직서를 제출한 경우	31
(사례 5) 고충상담실이 아닌 감사실로 사건이 접수된 경우	33
(사례 6) 경찰 수사 또는 형사 소송이 진행 중인 경우	35
(사례 7) 피해상담내용이 구체적이라는 이유로 피해신고인에 대한 별도 조사를 실시하지 않는 경우	37



1-3. 심의	
(사례 8) 가해지목인의 변호사가 고충심의위원회에 참석을 원하는 경우	39
(사례 9) 성희롱 인정이 되었는데 피해자가 고충 신고를 취하한 경우	41
1-4. 징계 등	
(사례 10) 피해자가 징계위원회 결과를 요청하는 경우	43
(사례 11) 가해자 징계 결과를 열람 가능한 장소에 공개하고자 하는 경우	45
1-5. 사과, 합의, 중재	
(사례 12) 가해자가 피해자의 의사에 반해 지속적으로 사과하는 경우	47
(사례 13) 상급자가 피해자와 행위자 사이에서 중재하는 경우	49
(사례 14) 피해자가 행위자의 공개사과를 원하는 경우	51
2. 사건처리 가능 범위	
(사례 15) 행위자가 기관 대표인 경우	53
(사례 16) 피해자 또는 행위자가 사건발생기관에 재직하지 않는 경우	55
(사례 17) 행위자 또는 피해자가 파견근로자인 경우	58
(사례 18) 행위자 또는 피해자가 외부인(민원인, 고객 등)인 경우	60
(사례 19) 사건조사 도중 징계 시효가 지난 추가 피해사례가 발견된 경우	62
3. 고충 상담창구 및 심의위원회 운영	
(사례 20) 익명신고, 사이버신고센터 운영 시 주의해야 할 점	64
(사례 21) 고충심의위원회 위원이 내부 위원으로만 구성된 경우	66
(사례 22) 고충상담원 또는 조사위원이 고충심의위원을 겸임한 경우	68
4. 기타	
(사례 23) 피해자 보호 원칙에 반하는 지침을 수록한 경우 (무고한 신고인 징계, 신고 기한 지정)	70
(사례 24) 성희롱 예방교육 실시의무 적용 범위	73





조직문화개선 컨설팅 개요 및 현황

-
1. 사업 개요
 2. 컨설팅 절차
 3. 추진 경과 및 실적
 4. 컨설팅 항목



조직문화개선 컨설팅 개요 및 현황

1. 사업 개요

1) 사업목적

- 피해자 관점에서 성희롱·성폭력 사건처리가 이루어질 수 있도록 기관별 맞춤형 컨설팅을 제공하여 피해자 지원체계 강화

2) 추진배경

구 분	주요 내용
국정과제	<ul style="list-style-type: none"> ▸ (국정과제 12) 사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관 ▸ (국정과제 66) 실질적 성평등 사회 실현
정부 정책 방향	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 여성가족부의 정책 방향 : <ul style="list-style-type: none"> - 「법정부 성희롱·성폭력 근절 추진점검단」운영 활성화로 대책의 '수립-이행-점검-환류' 시스템 확립 - '공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터' 내실화로, 접수사건 조치와 컨설팅을 통한 신속하고 통합적인 처리지원 <p style="text-align: right;"><i>(2019년 여성가족부 업무보고, 2018.12.)</i></p>
대내 환경	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 직장 내 성희롱 방지를 위해 가장 필요한 정책으로 '성차별적인 조직문화 개선'에 대한 수요가 높음. 이를 위해 피해자 보호 체계 수립 및 2차 피해 방지 이외에도 사건발생기관에 컨설팅을 통한 구체적이고 종합적인 지원책 제시 필요 <p style="text-align: right;"><i>(2018년 성희롱 실태조사, 2018.12.)</i></p>
대외환경	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 미투 운동 이전과 비교하여 성희롱 및 성폭력, 성차별 이슈에 대한 국민의 관심이 증가 있으며 2018년 운영한 '직장 내 성희롱·성폭력 신고센터'가 피해자 지원에 도움이 되었다는 응답 비율이 50.6%로 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터 지속 운영 필요성 증가 <p style="text-align: right;"><i>(2018.12. 미투 관련 인식개선 실태조사' 여성가족부 실시)</i></p>

3) 사업기간

- 2018.3.8.~2019.12.31.

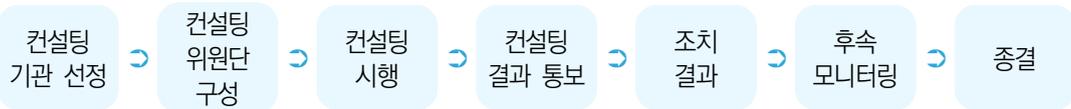
4) 사업대상

- 공공부문 (국가기관, 지자체, 공직유관단체, 학교 등)

5) 사업내용

- 공공부문 직장내 성희롱 성폭력 신고센터에 신고 접수된 사건발생기관 또는 상급기관, 기관신청접수, 타 신고센터 접수사건 중 컨설팅 요청기관 등 사건처리지원이 필요한 기관을 대상으로 조직문화 개선을 위한 컨설팅 시행

2. 컨설팅 절차



3. 추진 경과 및 실적

1) 컨설팅 실시 현황 (2018. 3. 8. ~ 2019. 12. 31.)

- 신고사건 컨설팅이 가장 많은 비중을 차지하였고 스쿨미투, 기관신청 순으로 컨설팅 실시 하였음.

〈표 1〉 컨설팅 유형별 분포

(단위: 건)

1)신고사건	2)기관신청	3)스쿨미투	전체
157	81	89	327

- 1) 여성가족부 「공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터」에 접수된 사건 중 컨설팅 파견을 통한 사건지원이 필요한 경우 컨설팅 실시
- 2) 공공부문 중 컨설팅 희망기관에서 컨설팅을 신청하거나 인사혁신처, 교육부 등 타 신고센터에 접수된 사건 중 컨설팅을 요청한 경우 컨설팅 실시
- 3) 교육부를 통해 컨설팅을 신청한 각급학교, 대학교 등을 대상으로 컨설팅 실시

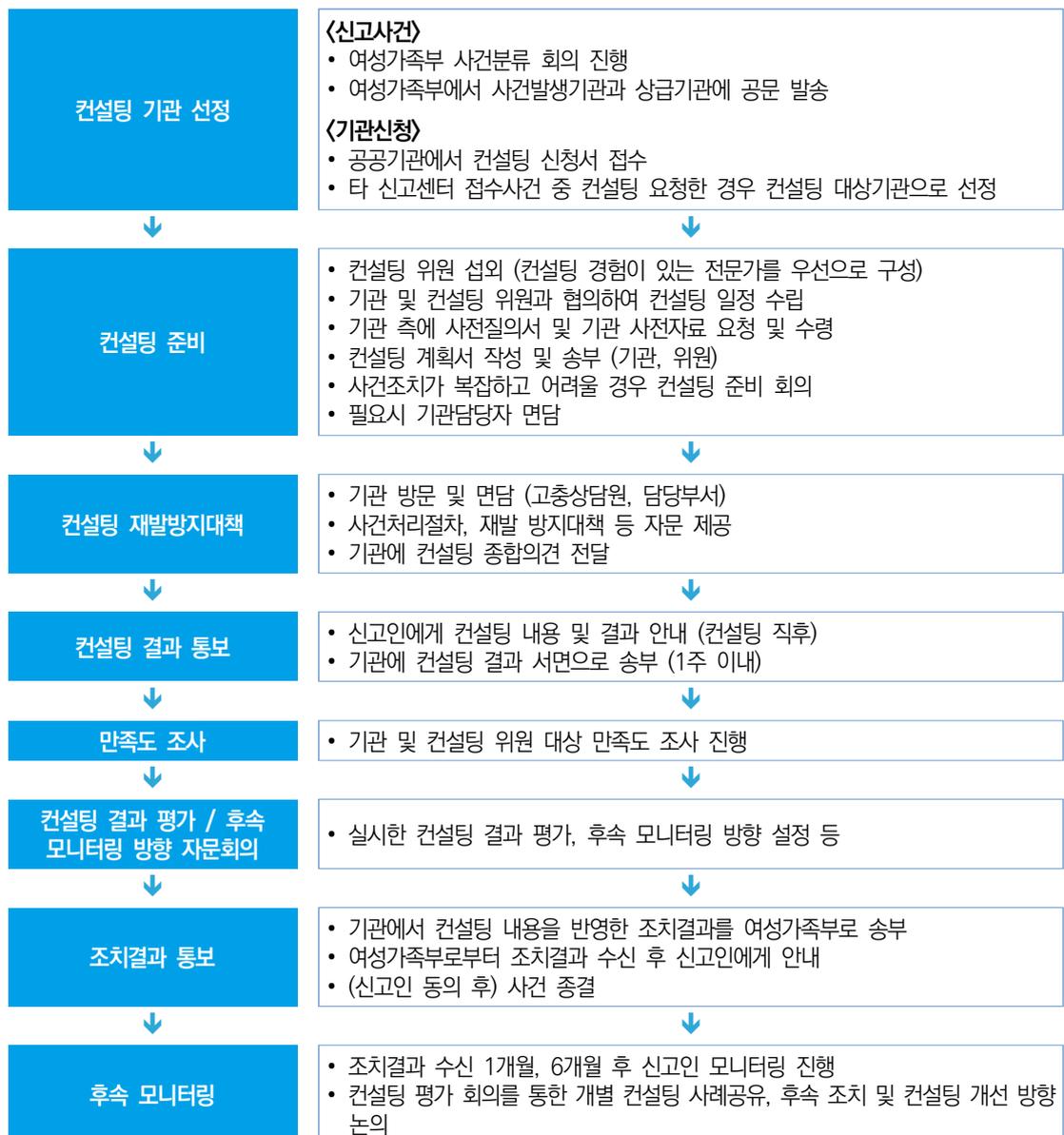
- 컨설팅 대상기관 중 각급 학교가 129건으로 가장 많고 공공기관, 지자체, 중앙행정, 기타 순으로 비중을 차지하였음.

〈표 2〉 컨설팅 대상기관 유형

(단위: 건)

중앙행정	지자체	공공기관	각급 학교	전체
18	54	126	129	327

2) 컨설팅 추진절차



3) 컨설팅위원단 구성

☞ 구성

- 성폭력 상담전문가 1인, 변호사·노무사, 각 부처 공무원, 진흥원 담당자

☞ 역할

- 피해자 관점에서 사건처리방법의 적절성 등의 자문 제공
- 컨설팅 시행 후 컨설팅 대상기관별 ‘컨설팅 보고서’ 작성

구분	담당 자문영역
성폭력 상담전문가	- 고충 상담창구 및 성희롱·성폭력 고충심의위원회 구성·운영 관련 - 실태조사, 재발 방지대책 및 예방교육
변호사 또는 노무사	- 기관 내 성희롱·성폭력 예방지침 및 규정 관련 - 기관 내 인사·징계 규정 및 취업규칙
공동	- 사건처리 및 피해자 보호조치 관련 - 상급기관에서 취해야 할 조치 - 법·제도 개선방안 및 우수사례

☞ 컨설팅위원단 현황

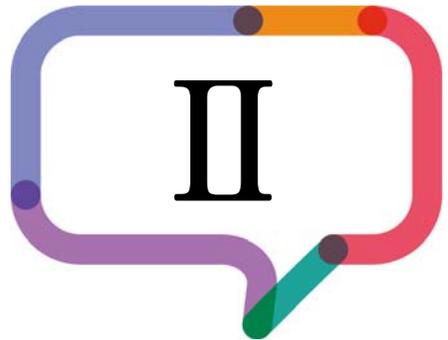
(단위: 명)

성폭력 상담전문가	변호사	노무사	기타	전체
27	17	3	1	48

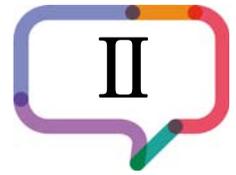
4. 컨설팅 항목

컨설팅 항목	컨설팅 세부내용
사건처리지원	- 피해자 관점의 사건처리 절차 - 사건처리절차의 적절성 및 적법성 준수 여부 - 피해자 보호조치 이행 - 2차 피해 발생 방지방안
조직문화개선	- 실태조사 실시방안 자문 - 내부규정 및 지침 검토 - 기관 내 제도개선방안 - 예방교육 실시방안 자문
자원연계	- 조사기관 위원 구성 및 위촉 - 사건대응 시 필요한 법/제도 및 전문인력 관련 정보제공

성희롱·성폭력 근절을 위한
조직문화개선 컨설팅 사례집

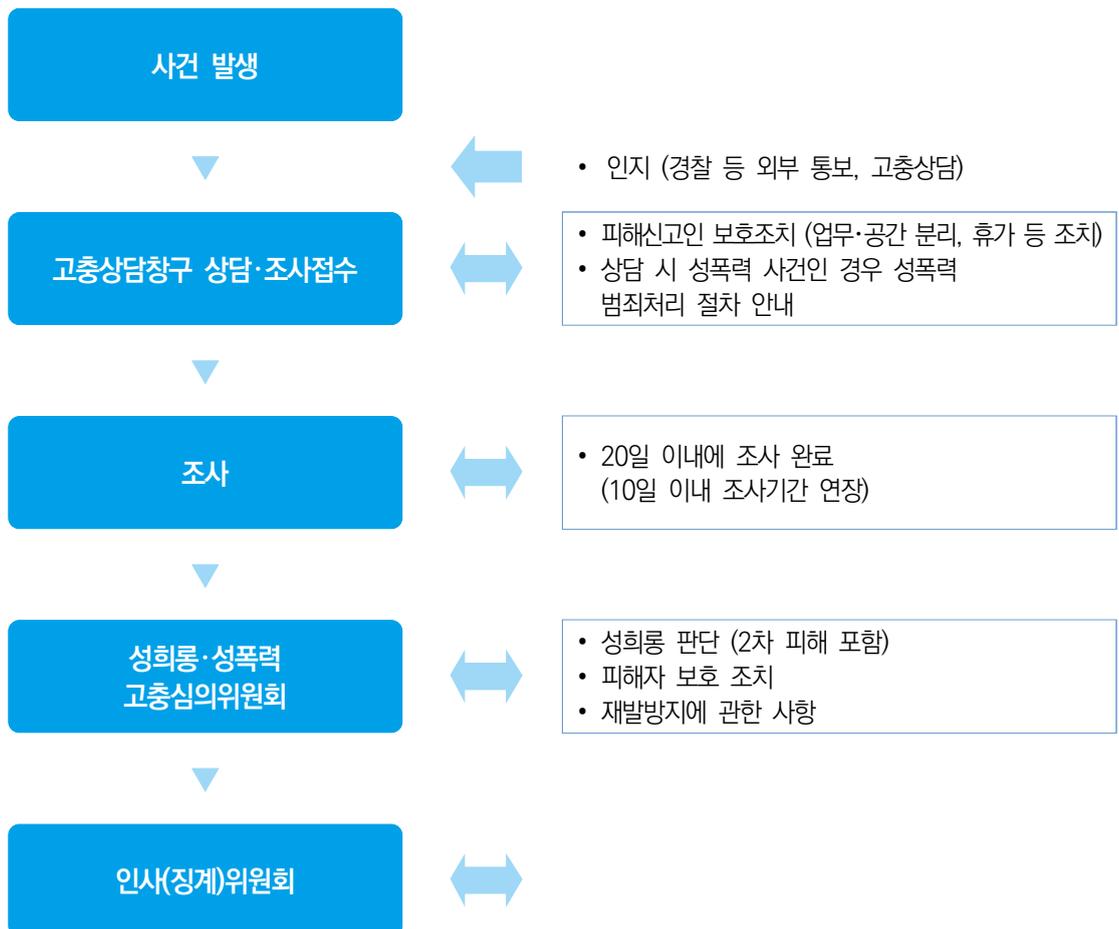


직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 단계별 안내



직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 단계별 안내

직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 절차



출처 : 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼 (2018.6), 여성가족부, 38p

1) 인지·상담

인지·상담단계는 피해신고인이 기관에 최초로 피해 사실에 대하여 고충을 호소하는 단계입니다. 피해신고인이 기관의 고충 시스템을 확인하고 사건 해결의 가능성을 탐색하는 과정으로서 고충상담원이 어떻게 상담을 하느냐에 따라 피해신고인의 피해를 최소화하고 문제를 합리적으로 해결할 가능성이 커집니다. 피해신고인이 직접 고충상담원을 찾아와서 상담하는 경우와 고충상담원이 내부직원 또는 외부 기관(언론, 경찰 신고, 각 부처 신고센터)에 의해 인지하는 경우가 있습니다. 구성원들이 쉽게 접근할 수 있도록 사이버 신고센터 운영, 이메일 상담, 전화상담 등 고충을 호소할 수 있는 창구를 다각화할 필요가 있습니다. 파견직 등 비정규직 이거나 지사에서 근무할 경우, 출장업무가 많은 경우 등 근무형태에 따라 상담창구의 접근에 소외되지 않도록 하여야 합니다. 고충상담은 근로 계약의 형태와는 상관없이 업무 관계에 있는 모든 구성원을 대상으로 하여 피해신고인 권리를 보장받을 수 있도록 하여야 합니다. 상담단계에서는 피해신고인이 사건처리를 위하여 무엇을 어떻게 할 수 있는지 혼란스러워 하는 경우가 많습니다. 우선은 자신의 피해 사실을 말할 수 있도록 돕는 환경 조성이 필요합니다. 성희롱·성폭력에 관한 판단은 사실관계에 대한 조사를 거쳐 고충심의위원회에서 하므로 고충상담원이 인지·상담 단계에서 성희롱 성립 여부를 예단하지 않아야 합니다.

인지·상담단계에서는 피해신고인에게 해당 기관의 사건처리 절차에 대한 세부적인 설명과 함께 심리적 안정을 위한 지원체계 등 충분한 정보를 제공해 주어야 합니다. 기관이 제공할 수 있는 서비스의 종류와 범위, 비밀보장에 대한 방침, 사건조사, 심의, 징계절차, 규정, 관련 법령에 대해서 안내하여 관련 정보를 제공하여야 합니다. 피해신고인이 경찰 신고를 원하면 관련된 정보를 제공하고 법률지원을 받을 수 있도록 관계기관과 외부 행정기관을 통한 사건 조치방안에 대해서도 안내를 해주어야 합니다.

2) 신고접수·조사신청

피해신고인이 사건의 조치를 기관에 요청하는 단계입니다. 조사신청은 상담과 달리 서면으로 신청하도록 하여 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 하여야 합니다. 사건 접수는 사건 종결 후 성희롱 행위자의 이의제기 시 절차적 정당성을 입증해야 하는 시작점이므로 반드시 서면으로 사건을 접수합니다. 신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속합니다. 상담내용이 사건에 대하여 자세하게 서술하고 있다고 할지라도 신고절차를 대체할 수 없습니다. 서면으로 접수가 어려운 경우라면 구술로도 신고접수가 가능하며 이

경우 녹음이나 속기로 기록을 보존해야 합니다. 상담단계에서도 조사신청 절차를 적극적으로 안내하여 피해자가 처리절차를 인지하지 못하여 신청하지 못하는 일이 없도록 합니다.

사건 접수 초기 단계에서 피해신고인의 의사를 확인하여 피해신고인 보호조치가 제공되어야 합니다. 먼저 2차 피해를 예방하기 위해 피해자와 행위자의 공간을 분리할 필요가 있습니다. 물리적 업무 공간 분리 이외에도 행위자가 피해자에게 개인적으로 접촉(직접 대면, 문자, 전화, 주변인을 통한 접근 등)하지 않도록 하여야 합니다. 고충상담원은 사건 접수 이후 가해지목인과의 접촉이 있는지 모니터링 하고 가해지목인에게 인지시켜야 합니다. 타부서에서 접수한 사건 중에서 성희롱·성폭력 사건이 함께 있는 경우는 고충상담원에게 즉시 알리고 사건 처리 진행에도 고충 처리부서와 협업하여 처리할 수 있도록 하여야 합니다.

공식적인 조사를 위한 신고는 기명으로 하되 고충상담은 익명으로도 신청할 수 있도록 해야 합니다. 고충 신고접수 시 기관장, 고충상담원, 신고인, 피신고인의 상급자 또는 동료 등 직장 내 구성원들이 지켜야 할 사항을 규정에 명시하는 것이 필요합니다.

3) 조사

조사는 신고한 내용의 사실관계를 파악하는 단계입니다. 이 단계에서는 피해신고인이 신고한 내용을 증명할 수 있는 자료를 제출할 수 있도록 자세한 안내가 필요합니다. 성희롱·성폭력 사건의 경우 직접적인 물증이 없는 경우가 대부분이며 행위자가 행위 사실을 부인할 경우 피해신고인의 진술과 대립되기 때문에 당시 상황을 보거나 들은 목격자 등을 참고인으로 불러 면밀하게 조사하여 진술의 사실 여부를 확인 합니다.

조사과정에 대해서도 피해신고인이 불안해하지 않도록 절차에 대한 설명을 충분히 제공하고 조사과정에서의 2차 피해를 예방하기 위하여 조사 기간을 최소한으로 하여야 합니다. 또한 조사자에 의한 성적 불쾌감이 유발되지 않도록 주의하여 피해 사실이 유출되지 않도록 신중히 처리해야 합니다. 조사담당자는 사건을 접수한 날로부터 바로 조사에 착수하여 일정 기간 안에 신속하게 처리하도록 하고 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변 요구, 자료 제출 요구, 방문 조사 등의 방법으로 조사할 수 있습니다. 피해신고인과 피신고인을 조사할 때에는 사실관계 파악을 위한 문답 형식의 면담 조사의 방식이 반드시 포함되어야 합니다. (참고인의 경우는 서면 가능) 기관 내 조사 및 징계절차는 민형사상 법적 절차와 별개로 진행될 수 있습니다. 조사가 완료되면 조사보고서를 반드시 작성하여야 합니다.

4) 성희롱·성폭력 고충심의위원회

고충심의위원회 결과는 행위자는 물론 피해신고인에게도 통지되어야 합니다. 모든 과정을 공개할 필요는 없으나 적어도 피해신고인이 고충심의위원회의 결과와 그 이유를 이해할 수 있도록 설명합니다. 고충심의위원회에서는 성희롱 여부 및 기타 대책에 대하여 판단하며, 성희롱 성립 시 징계 인사위원회를 거쳐 결정합니다. 조사위원과 심의위원은 중복이 되지 않도록 합니다. 공정성과 객관성 확보를 위해 조사를 담당한 사람은 고충심의위원회에 위원으로 참석하지 않도록 합니다.

조사보고서의 의견으로 성희롱 여부를 판단하고 사건을 종결하면 안 되며 반드시 고충심의위원회를 개최하여 판단을 해야 합니다. 고충심의위원회는 조사보고서를 바탕으로 확인된 사실관계에 관하여 판단을 하는 과정입니다. 성희롱 고충사건 심의를 위한 고충심의위원회의 개최를 위하여 고충상담원은 관련 규정에 따라 회의 진행에 필요한 자료와 기록을 관리합니다. 고충심의위원회에서는 성희롱·성폭력 성립 여부뿐만 아니라 2차 피해, 피해자 보호조치, 재발방지대책 등을 심의합니다. 사건처리 과정에서 발생한 기록물과 진술 내용 및 증거자료는 정확하게 작성하고 이에 대한 비밀유지가 되어야 합니다. 고충심의위원회는 성인지 감수성을 가진 외부 전문가를 2인 이상 포함하여 구성합니다.

5) 사건종결단계

사건의 종결은 고충심의위원회에서 성희롱이 성립되지 않거나 사실관계가 확인되어 가해자 징계 조치가 완료된 이후 하게 됩니다. 또는 피해신고인이 중단을 요청하여 종결되기도 합니다. 피해신고인이 공식 절차의 중단을 요청한 경우 어떠한 문제 때문에 의사가 변경되었는지 파악하는 것이 필요합니다. 고충심의위원회에서 성희롱으로 성립되었을 경우 법령에 따른 징계 사유에 해당하므로 관련 내용을 기관장에게 보고하여 가해자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 합니다. 사건 종결 단계에서는 징계를 포함한 사후조치 즉, 공간 분리, 행위자에 대한 교육 이행 여부, 합의사항에 대한 이행 여부 등과 함께 재발방지대책, 2차 피해 발생 여부를 지속해서 확인하여야 합니다. 사건 조치 이후 구성원간의 소통을 강화하기 위한 직원교육을 실시하여 이해의 폭을 넓힐 수 있도록 기관의 지원이 필요합니다.

6) 피해자 보호조치

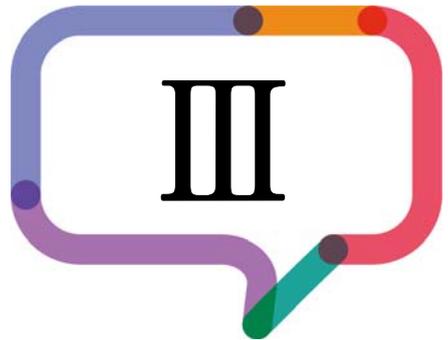
기관에 비해 사건처리 절차에 대한 정보가 부족한 성희롱·성폭력 피해자는 사건처리과정을 거치면서 구성원으로부터 지지를 받지 못하거나 소문유포 등의 2차 피해를 받으면 우울과 불안, 분노 등의 심리적 불안감을 경험하게 됩니다. 피해자들이 심리적 안정을 취할 수 있도록 기관에서는 심리상담, 의료지원 등의 피해자 보호조치를 취해야 합니다. 또한, 피해자가 원하면 외부기관의 지원을 받을 수 있도록 조력하여야 합니다. 사건처리 전 과정에서 피해자가 가능한 노출 되지 않도록 피해자 가명 사용, 조사 시 진술참여 횟수의 최소화 등 피해자 보호조치를 하여야 합니다. 사건종결 이후에도 행위자와 다른 동료들에 의해 피해자가 직장 내 괴롭힘, 인사상 불이익 등의 2차 피해가 발생하지 않는지 지속적인 모니터링이 필요합니다. 또한, 피해자뿐만 아니라 피해자를 위해 신고접수, 증언, 답변 등을 한 조력자 등 제3자에 대해서도 보복 행위가 일어나지 않도록 모니터링 하여야 합니다.

7) 재발방지대책 수립

성희롱·성폭력 사건이 재발하지 않도록 재발방지대책을 수립하여 시행하여야 합니다. 예방 교육을 강화하고 기관 내 성희롱·성폭력 예방시스템에 대한 점검이 필요합니다. 기관의 성희롱·성폭력을 근절하기 위해서는 평소 기관에서 성별, 나이, 직급 등에 의한 차별적 언행을 지양하고 상호의사소통이 원활한 분위기가 형성되어야 합니다. 구성원들이 직접 참여하여 일상 속에서 실천할 수 있도록 구체적인 조직문화 개선방안을 마련하여야 합니다. 조직문화는 기관장의 의지에 따라 많이 좌우됩니다. 기관장이 성희롱·성폭력에 대하여 무관용 원칙을 천명하고 이를 주도적으로 실천하는 모습을 보이는 것이 중요합니다.

정기적인 실태조사나 전수조사를 통하여 평상시 구성원들의 성인지 감수성을 확인해보고 성희롱·성폭력 실태를 파악해야 합니다. 사건이 발생하면 적용할 수 있는 기관 내 조치(피해자 지원 및 공간 분리 등) 사항을 규정으로 만들어 놓으면 사건 발생 즉시 적용이 가능하여 2차 피해를 최소화할 수 있습니다. 특히 기관의 업무 특성과 조직현황을 분석하여 반영한다면 더 실효성 있는 방지대책을 마련할 수 있습니다. 사건 조치 후 가해자의 공간 분리 및 업무분담에 세심하게 신경을 써서 2차 피해가 다시는 발생하지 않도록 유의하여야 합니다. 예방 교육의 효과를 높이기 위하여 구성원들의 요구를 반영할 수 있도록 하고 대규모 집합교육 보다는 소규모 대면 교육을 통하여 교육에 대한 반응을 즉각적으로 확인할 수 있는 방식을 활용하도록 합니다. 또한, 동성 간 성희롱, 디지털 성범죄, 단톡방에서의 성희롱 등 인식의 범

위를 확장할 수 있는 교육이 이루어져야 합니다. 조직문화를 개선하기 위하여 회식문화, 호칭 사용, 업무지시 방식 등에 대하여 점검하여 성평등한 조직을 이룰 수 있도록 지원합니다.



조직문화개선 컨설팅 사례

1. 사건처리 단계별

1-1. 인지, 상담

1-2. 조사

1-3. 심의

1-4. 징계 등

1-5. 사과, 합의, 중재

2. 사건처리 가능 범위

3. 고충 상담창구 및 심의위원회 운영

4. 기타

1-1. 인지, 상담

사례 1 외부 경로(SNS, 익명실태조사, 소문 등)를 통해 사건을 인지한 경우

☞ 사건 개요

- 신원 미상의 피해자가 SNS에 익명으로 행위자 다수의 성적 농담, 부적절한 언행 등을 고발하는 글을 게시함.
- 해당 SNS 글에 기관 내 성희롱 행위자들은 지목되어 있으나, 각각의 행위에 대해 피해자가 누군지 알 수 없는 상황임.
- 해당사건을 조사하는 과정에서 드러난 행위의 지속성과 심각성을 고려하면 신고한 피해자 외 추가 피해자가 있을 것으로 보임.

쟁점사항

- SNS를 통해 사건을 인지했으나, 피해자가 드러나지 않을 경우의 조치사항
- 접수·인지 사건 외 추가 피해사례 가능성이 있을 때 조치사항

☞ 권고사항

기관의 의지 표명

피해자는 기관에 직접 고충 신고를 하게 되면 본인에게 불이익이 있을 것으로 생각해 익명으로 제보한 것으로 보입니다. 따라서 신고인의 신원을 알 수 없다는 이유로 이에 대한 조치를 하지 않고 사건을 종결하는 것은 부적절 합니다. 기관에서는 SNS에 나타난 익명의 피해 신고인의 원하는 바를 우선 파악하고, SNS나 고충상담게시판 등을 활용하여 기관의 고충처리절차와 과정에서의 비밀유지원칙 및 관련 보호 장치에 대한 안내를 하여야 합니다. 피해신고인이 원하는 경우 외부기관을 통한 사건처리가 가능함을 알려야 하며, 기관은 성희롱 사실을 인지하였으므로 이에 대한 대응을 해야 한다는 점을 구성원들에게 고지합니다. 이처럼 익명의 피해신고인이 기관에 대해 신뢰를 가질 수 있도록 기관이 지속적으로 노력하여, 이후 피해신고인이 용기를 내어 직접 고충 신고를 할 수 있도록 독려합니다. 고충상담원이 어느 경로를 통해서든 직장 내 성희롱이 인지되었다면 또한 그에 따른 조치를 해야 합니다. 고충

신고 절차가 아닌 다른 방식으로 성희롱 사실을 인지할지라도 구성원들은 고충 신고 사항에 대해서는 고충 전담기구에 인지 사실을 통지하여야 합니다. 그 후 고충상담원은 고충 전담기구와 함께 상담·조사 과정을 어떻게 처리할 것인지 협의하고, 가급적 성인지 감수성을 가지고 신고인과 피해자 등을 대면할 수 있는 고충상담원이 조사에 참여할 수 있도록 합니다.

설문조사(전수조사) 실시

신고인(피해자)의 신원 파악이 어려운 경우 설문 조사 진행을 합니다. 특히, 조직 내 다른 피해자가 있는 것으로 추측된다면 전수조사 시행이 필요합니다. 기관 내 소문 또는 추측만으로 피해자를 특정하는 것은 위험합니다. 설문조사를 할 때 조사대상자 모두에게 익명의 신고인(피해자)을 위한 안내(신고인 보호조치, 이후 절차 진행 등)가 이루어져야 합니다. 모든 사례의 경우에 반드시 피해자가 특정되어야 하는 것은 아닙니다. 예를 들어 불특정 다수를 대상으로 발생한 언어적 성희롱의 경우(예: 직원조례 등 전체 행사에서의 공공연한 성희롱 발언), 전수 설문조사를 통해 성희롱 행위가 충분히 구체적으로 특정되기도 합니다. 이 경우, 기관에서는 설문조사를 진행하면서 “특정된 피해자가 2차 피해를 받지 않도록 설문 조사결과의 익명처리 등 보호조치를 하겠다.”는 내용을 자세히 안내해야 합니다.

설문 조사 문항은 인지한 사건 내용을 바탕으로 성희롱 사안에 대해 육하원칙에 따라 구조화된 질문으로 구성합니다. 이 설문 조사결과를 바탕으로 행위자에 대한 조사도 필요합니다. 문답 조사 등 확인 가능한 범위 내에서 사실 확인을 한 후 조사보고서가 도출되어야 고충심의위원회에 상정할 수 있으므로 상정 여부를 고충상담부서에서 검토해야 합니다.

경우에 따라 징계 시효가 지난 내용이 있을 것입니다. 징계 시효가 지난 내용의 경우 징계 양정에 영향을 미칠 수 있습니다. 다만, 직접적인 징계 사유로는 포함될 수 없다는 점을 조사 대상자들에게 안내해 줄 필요가 있습니다.

조사를 바탕으로 한 재발방지대책 수립

이렇게 설문 조사를 진행했음에도 최종적으로는 피해자의 신원을 특정할 수 없을 때도 있습니다. 사건처리 진행의 어려움이 있지만, 이 후 사건발생을 예방한다는 취지를 갖고, 설문 조사 결과를 바탕으로 기관에 필요한 후속조치를 해야 합니다.

익명신고로 거론되었던 특정 내용이 있다면, 이에 대해 기관 차원에서 지속적인 모니터링이 반드시

이루어져야 합니다.

관련 근거

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(시행 2020.1.1.)

제76조의2(고충 처리)

① 공무원은 인사·조직·처우 등 각종 직무 조건과 그 밖에 신상 문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사청구 또는 신고를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

「국가공무원법」(시행 2019.4.17.)

제3조(성희롱·성폭력 발생 사실의 신고)

행정부 소속 국가공무원(이하 "공무원"이라 한다)은 누구나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 임용권자 또는 임용제청권자(이하 "임용권자 등"이라 한다)에게 신고할 수 있다.

「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사 관리규정」(시행 2018.11.27.)

제4조(○○○장의 책무)

① ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보

제17조(재발방지조치 등)

① ○○○ 기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립·시행한다.

② ○○○ 기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발 방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

참고

우수사례 1

SNS에 익명으로 선배의 성추행을 고발한 피해자의 글에 기관 고충상담원이 실명으로 피해자의 신고접수를 독려하는 답글을 게시함. 답글을 읽은 피해자들이 고충 상담공간으로 직접 찾아와 신고접수를 하였으며, 기관에서는 사건처리를 진행하여 가해자에게 징계처분 하였음.

우수사례 2

한 가해자에 대해 여러 차례 익명 제보가 접수되어, 최근 2년간 행위자와 함께 근무했던 직원들을 대상으로 면담 조사함. 조사결과 행위 사실이 드러날 뿐 아니라 익명 제보 외의 피해 내용이 추가로 포착되었음. 기관에서는 지역 내 성폭력상담소에 의뢰해 전 직원 대상 심층 조사를 진행하여 가해자의 성희롱·성폭력 사실을 구체화하였고 이를 모두 가해자 징계에 반영함. 또한, 전 직원 대상 조사결과를 토대로 기관 내 조직문화개선 캠페인을 진행하였음.

1-1. 인지, 상담

사례 2 기관 내 사건처리 절차 진행 중 피해자 신분이 노출되면서 2차 피해(사건 은폐 시도 등) 발생한 경우

☞ 사건 개요

- 피해자는 사건처리 과정 중 주변 동료들로부터 성희롱 신고자라는 수군거림과 따돌림, 행위자 두둔 발언 등을 듣고, 대인 기피 등 정신적 고통을 호소함.

쟁점사항 ■ 동료에 의한 소문 유포, 행위자 두둔 발언 등 2차 피해 대응방법

☞ 권고사항

상담이나 조사 과정, 혹은 신고를 통해 2차 피해 사실을 발견했을 때는 원 사건과 별건으로 분리하여 성희롱 사건과 동일한 절차로 진행해야 합니다. 가해자에 대해서는 조사하여 고충심의위원회 회부, 징계 등 필요한 절차를 진행해야 합니다.

2차 피해 예방을 위해서는 기관장과 기관(고충상담원)의 적극적인 노력과 대응이 필요합니다. 2차 피해 예방 노력은 사건처리 전 과정에서 이루어져야 합니다. 가해지목인에게 상담·조사 시 피해사실을 유포하는 행위는 2차 피해에 해당함을 사전에 고지하여 주의를 시키고, 관련자 임무 수행 전(조사담당자, 고충심의위원) 비밀 서약서 작성 및 처벌규정 안내 등 2차 피해 예방 노력을 합니다.

또한, 예방교육을 할 때, 사건에 대한 소문을 확산유포하거나 가해자의 은폐, 취하 강요 등의 2차 피해에 해당하는 행위 처벌 등에 대해 반드시 교육해야 합니다.

성희롱 예방지침에 2차 피해 행위가 무엇인지에 대한 정의 조항(양성평등기본법 근거)을 추가하고, 행위자에 대한 처리절차(고충심의위원회 및 징계위원회 회부 등)를 명시해 두는 것이 필요합니다.

▶ 관련 근거

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분 상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육 훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(시행 2020.1.1.)

제4조(징계의 감경)

② 제1항에도 불구하고 징계 사유가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계를 감경할 수 없다.

9. 성 관련 비위 또는 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우

「공무원 징계령 시행규칙」(시행 2019.6.25.)

제3조(성희롱·성폭력 정의)

3. 2차 피해란 제12조 2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 말한다.

제12조(피해자 등 보호 및 비밀유지)

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

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

II. 성희롱 2차 피해와 예방 (pp.28-31)

IV. 사업주, 관리자, 고충상담원, 피해자, 동료 근로자 등의 역할 및 대응

01. 사업주 또는 기관장, 대표이사

- 성희롱 2차 피해를 행한 직원에게는 성희롱 행위자에 준하는 책임을 물어야 합니다. (p.60)

여성가족부 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(2018)

(판결 요지 일부인용) 사업주는 직장 내 성희롱 발생 시 남녀 고용 평등법령에 따라 신속하고 적절한 근로환경 개선책을 실시하고, 피해근로자 등이 후속 피해를 입지 않도록 적정한 근로여건을 조성하여 근로자의 인격을 존중하고 보호할 의무가 있다. 그런데도 사업주가 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에게 부당한 징계처분 등을 하였다면, 특별한 사정이 없는 한 사업주가 피해근로자 등에 대한 보호 의무를 위반한 것으로 볼 수 있다.

한편 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에 대한 징계처분 등으로 말미암아 피해근로자 등에게 손해가 발생한 경우 이러한 손해는 특별한 사정으로 인한 손해에 해당한다. 따라서 사업주는 민법 제763조, 제393조에 따라 이러한 손해를 알았거나 알 수 있었을 경우에 한하여 손해배상책임이 있다고 보아야 한다. 이때 예견 가능성이 있는지 여부는 사업주가 도움을 준 동료 근로자에 대한 징계처분 등을 한 경위와 동기, 피해근로자 등이 성희롱 피해에 대한 이의제기나 권리를 구제받기 위한 행위를 한 시점과 사업주가 징계처분 등을 한 시점 사이의 근접성, 사업주의 행위로 피해근로자 등에게 발생할 것으로 예견되는 불이익 등 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다. 특히 사업주가 피해근로자 등의 권리 행사에 도움을 준 근로자가 누구인지 알게 된 직후 도움을 준 근로자에게 정당한 사유 없이 차별적으로 부당한 징계처분 등을 하는 경우에는, 그로 말미암아 피해근로자 등에게도 정신적 고통이 발생하리라는 사정을 예견할 수 있다고 볼 여지가 크다.

위 개정 법률이 시행되기 전에도 개인의 인격권, 사생활의 비밀과 자유를 보장하는 헌법 제10조, 제17조, 직장 내 성희롱의 예방과 피해근로자 등을 보호하고자 하는 남녀고용평등법의 입법 취지와 직장 내 성희롱의 특성 등에 비추어, 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사가 진행되는 경우 조사참여자는 특별한 사정이 없는 한 비밀을 엄격하게 지키고 공정성을 잃지 않아야 한다. 조사참여자가 직장 내 성희롱 사건을 조사하면서 알게 된 비밀을 누설하거나 가해자와 피해자의 사회적 가치나 평가를 침해할 수 있는 언동을 공공연하게 하는 것은 위법하다고 보아야 한다. 위와 같은 언동으로 말미암아 피해근로자 등에게 추가적인 2차 피해가 발생할 수 있고, 이는 결국 피해근로자 등으로 하여금 직장 내 성희롱을 신고하는 것조차 단념하도록 할 수 있기 때문에, 사용자도 조사참여자에게 위와 같은 의무를 준수하도록 하여야 한다.

대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 [손해배상(기)]

참고

우수사례

00기관은 피해자가 사내 소문의 두려움으로 사건처리를 꺼리자 사건 접수 단계부터 징계위원회까지 전 과정에 피해자의 '가명'을 사용하여 불필요한 소문 및 2차 피해 없이 사건을 종결

〈'미투' 경찰 피해조서 작성 시 '가명' 적극 활용 ...2차 피해 방지〉

여성가족부와 경찰청은 성폭력 피해자 신원 노출에 따른 2차 피해 방지를 위해 일선 경찰 관서에서 '가명 조서'를 적극적으로 활용키로 했다고 5일 밝혔다.

경찰은 관련법에 따라 성폭력 범죄와 일정 범죄에 한정해 가명으로 피해자 진술조서나 참고인 조서 등을 작성할 수 있도록 하고 있다.

아울러 여성가족부도 해바라기센터 등 피해자 지원기관의 피해자 상담 기록지를 가명으로 기재할 수 있음을 피해자들에게 안내하고, 경찰 수사단계에서도 '가명 조서'를 활용할 수 있다는 사실을 적극 고지하기로 했다.

연합뉴스 18. 3. 5. 보도 (검색일 19. 12. 12.),

<http://www.yna.co.kr/view/AKR20180305038800005>

1-1. 인지, 상담

사례 3 행위자의 발언이 성적 언동에 해당하는지 판단하기 어려운 경우

☞ 사건 개요

- 피해자는 상급자의 성희롱 발언을 고충상담원에게 신고하였음. 고충상담원은 피해자가 평소 근무를 게을리 한다는 이유로 피해자의 말에 과장이 있을 것으로 생각하였고, 해당 발언이 성희롱이 아니라고 판단하여 사건처리를 진행하지 않았음.

쟁점사항

- 고충상담원이 생각하기에 행위자의 발언이 성적 언동에 해당하는지 판단하기 어려운 경우

☞ 권고사항

고충상담원은 사건 접수, 피해자의 이야기 경청, 사건처리 과정의 전반을 돕는 역할을 합니다. 성희롱·성폭력에 관한 판단은 매뉴얼과 예방지침에 따라 사실관계에 대한 조사를 거쳐 고충심의위원회에서 이뤄지므로 고충상담원이 상담과정에서 성희롱의 성립 여부를 예단하지 않아야 합니다. 고충상담원은 피해자의 발언을 자의적으로 판단하는 것을 주의하고, 피해자에게 사건처리 절차와 피해자가 활용할 수 있는 정보(지원받을 수 있는 사항)에 대해 충분한 안내를 해주어야 합니다.

조사 단계에서는 성희롱 성립 여부를 판단하는 것이 아니라, 정확한 사실관계 확인에 집중해야 합니다(사실을 바탕으로 성희롱 여부를 판단하는 것은 고충심의위원회의 역할입니다). 성희롱·성폭력 사건의 경우 물리적 증거가 부족하거나 없는 경우가 대부분입니다. 피해신고인의 진술이 유일한 증거인 경우, 가해지목인이 단순히 행위사실을 부인하거나 거짓말을 하여 조사를 피하려는 경우가 많습니다. 이러한 경우 피해신고인의 진술을 육하원칙에 따라 구체화하면서 최대한 가해 행위를 특정하고, 이를 바탕으로 이후 피해신고인의 진술을 뒷받침할 증인이나 목격자 등 참고인에 대한 조사를 가해지목인에 대한 조사보다 먼저 실시해야 합

니다. 이렇게 구체적으로 행위 사실을 특정한 후에 가해지목인에 대한 진술조사를 실시하면, 막연한 부인이나 거짓말로 사건에 대한 진위확인을 피하는 것을 방지할 수 있습니다.

조사를 통해 피해신고인의 진술을 종합적으로 살펴보아 구체적이고 일관적인 경우, 진술에 신빙성을 부여함이 일반적입니다.

기관에서 조사가 어려우면(고충상담원의 역량 부족, 양 당사자의 참여한 의견 대립 등) 성인지 감수성이 높은 법률전문가, 성폭력 상담전문가 등 전문성을 가진 외부 조사위원을 위촉하거나 외부 전문기관에 의뢰하여 조사를 진행하는 것도 좋은 방법입니다.

관련 근거

제6조(고충상담창구)

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

제9조(고충상담)

- ② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.

제10조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자등”이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제〇〇호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

제14조(고충심의위원회의 운영)

- ③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.
1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
 2. 피해자에 대한 보호 조치
 3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

국가인권위원회는 당사자 간 진술에 비추어 성희롱 사실이 명백한 경우에는 특별한 판단 자료나 기준을 별도로 실시하지 않고 곧바로 사실관계를 인정하고 있고, 당사자들의 진술이 엇갈리는 경우 피해자가 성희롱 사실을 일관되고 구체적으로 진술하거나 당시 상황에 대한 참고인의 구체적인 진술이 있는 경우에 성희롱 사실을 인정하고 있다. 또한, 행위자의 언동 당시 피해자의 반응과 그 후의 상황에 대한 피해자의 행동(주위 사람에게 얘기한 사실, 일기장 등 기록, 퇴직, 정신과 치료 등)을 고려하고 행위자의 사후 태도나 행위를 하기 전의 평소 언행(진정 내용 외에도 다른 시점에 다른 사람에게 유사한 언동을 한 일이 있는지) 등도 사실인정의 근거로 삼고 있다.

국가인권위원회 성희롱 진정 사건 백서(2012), p.61

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 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.

성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다. (중략) 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야 한다(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 [교원소청심사위원회결정취소]

1-2. 조사

사례 4 사건처리 절차 진행 중에 가해지목인이 사직서를 제출한 경우

☞ 사건 개요

- 신고사건에 대한 가해지목인 조사가 시작되자 가해지목인이 사직서를 제출하였고, 기관은 조사 도중 행위자의 사직서를 수리하고 사건을 종결 처리함.

쟁점사항

- 사건처리 절차 진행 중에 가해지목인이 사직서를 제출한 경우 조치 방법

☞ 권고사항

조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당하는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 안 됩니다. 이는 행위자에 대한 무관용 원칙을 적용하는 것이며, 행위자가 징계 처분을 회피하기 위하여 의원면직을 신청하는 것을 방지하기 위함입니다.

성희롱·성폭력 관련 중징계에 해당하는 비위는 관련 법령에서도 의원면직을 제한하는 만큼, 성희롱 혐의자에 대한 조사와 심의가 이루어지기 전에는 의원면직을 제한할 필요가 있습니다.

가해지목인이 사건처리 진행 중 사직서 제출 등의 방법으로 자신에게 부과될 수 있는 징계를 회피한다면, 공직기강이 해이해 질 수 있으며, 행위자의 반성을 통해 행위의 재발을 막을 수 있는 기회를 놓치게 됩니다. 또한 조직 내 부정적인 사례로 남게 되고, 피해자 의사에도 반하는 조치일 것입니다.

형법상 중범죄에 해당하는 성폭력 행위자에 대한 의원면직이 허용된다면, 징계 내용에 따라 가해자에게 제한될 수 있는 퇴직금 및 연금 지급에 대한 문제도 발생하게 됩니다. 따라서 공무원의 경우 비위 행위자에 대한 의원면직을 제한하는 내용을 법규화하고 있습니다. 조직 문화를 바로 세우기 위해서라도 성범죄 행위자가 의원면직 등을 통해 징계를 피하는 것을 사전 차단하는 등 엄정하게 대응하여 성범죄를 철저히 예방하여야 합니다.

▶ 관련 근거

제16조(징계)

④ ○○○기관의 장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

해설 : 성범죄 행위자가 의원면직 등을 통해 징계를 피하려는 것을 사전 차단하여 철저한 성범죄 예방과 엄정 대응 필요

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

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

「공무원 비위사건 처리규정」 (시행 2019.6.25.)

제33조(결격사유)

다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 공무원으로 임용될 수 없다.

- 6의3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
- 6의4. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

「국가공무원법」 (시행 2019.4.17.)

1-2. 조사

사례 5 고충상담실이 아닌 감사실로 사건이 접수된 경우

☞ 사건 개요

- 피해자가 일반 비위 신고 게시판에 사건을 접수하였음. 인사부서에 고충상담원이 있으나 감사실로 사건이 접수되었다는 이유로 감사실에서 조사를 진행하였음.

쟁점사항

- 성희롱 관련 사건 고충처리 소관부서의 적절성

☞ 권고사항

양성평등기본법에 따라 국가기관, 지방자치단체와 공공단체의 장은 성희롱 방지를 위하여 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구를 마련해야 하는 의무가 있습니다. 법에서 성희롱 고충 담당자를 별도로 지정하고 담당자가 고충상담원 전문교육을 이수하도록 하는 이유는 성희롱·성폭력 관련 사안에서는 조사자의 성인지 감수성이 조사역량의 중요한 부분이기 때문입니다. 따라서 감사부서에서 성희롱 사안을 접수하였다면 고충상담창구로 이첩하는 것이 바람직합니다.

그러나 기관의 현실적인 상황에 따라 조사기법을 숙지하고 있는 감사부서에서 성희롱 사건을 조사하는 것도 가능합니다. 다만 담당자의 성인지 감수성 부족으로 2차 피해가 발생하지 않도록 감사부서 직원을 고충상담원으로 추가 지정하여 고충상담원 교육을 이수하도록 하거나, 고충상담원 교육을 받지 않은 감사부서 직원이 조사를 하게 될 경우 고충상담원이 2인 1조로 함께 조사에 참여하는 방법을 권장합니다.

감사부서 직원이 조사를 진행하더라도 성희롱·성폭력 사안에 한하여는, 업무책임이 두 개의 부서로 분리되지 않도록 협업하여야 하며 일반 비위 행위 감사절차와 달리 공정성과 객관성 확보를 위해 성희롱 고충심의위원회를 개최하여 성희롱 성립 여부 판단과 피해자 보호조

치, 재발방지대책 등을 심의 후 징계위원회에 회부될 수 있도록 하여야 합니다.

📌 관련 근거

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)

① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.

「양성평등기본법」(시행 2019.6.19.)

제20조(성희롱 방지조치 등)

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

3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련
4. 성희롱 고충담당자 지정

「양성평등기본법 시행령」(시행 2019.6.19.)

제6조(고충 상담창구)

① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 피해 상담, 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 처리를 위하여 OO부서(OO노조, OO성희롱·성폭력 전문기관)에 성희롱·성폭력 고충 상담창구(이하 "고충 상담창구"라 한다) 및 고충상담원을 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

1-2. 조사

사례 6 경찰 수사 또는 형사 소송이 진행 중인 경우

☞ 사건 개요

- 부서장에 의한 성추행 피해를 입은 피해자가 경찰에 고소한 후 기관 내 고충상담원에게 신고하고 정식 절차를 요청하였음. 기관에서는 경찰 수사가 진행 중이라는 이유로 사건 처리를 중단하였고 경찰의 수사 결과를 확인한 후 절차를 진행할 예정이라고 함.

쟁점사항

- 경찰 수사 진행 중일 때 조사절차 중단 여부
- 형사 소송 결과가 무혐의/무죄일 때 기관에서 징계 가능 여부

☞ 권고사항

형사 절차 및 그 결과와 기관의 징계 사안은 책임 및 입증의 범위가 다르므로, 사안이 발생했을 때 대법원 판례나 인사혁신처의 해석에 따라 성희롱 조사를 신속히 시행하고 심의하여 성희롱으로 인정되면 징계 조치하여야 합니다.

조사의 중지

여성가족부의 표준안 제10조 제6항의 의미를 주의깊게 살펴봐야 합니다. 표준안에는 외부 절차가 진행 중일 때 무조건 조사를 중지하는 것이 아니라 ‘피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우’에 한하여 조사를 중지할 수 있다고 명시하고 있습니다. 외부 절차가 진행되는 동안 내부 절차를 중지할 경우 행위자에 대한 조치가 지연되면서 또다른 피해가 발생할 수 있으므로 조속하게 사건처리를 진행하여야 합니다. 조사를 중단하게 될 경우, 조사 중단의 사유 및 조사중단 시 발생할 수 있는 피해자 보호의 한계 등을 피해자에게 명확히 안내하여야 합니다. 또한 조사중단 및 사건처리의 방향에 대해서도 고충심의위원회 등을 통해 공식적으로 결정하는 것이 바람직합니다.

행위자 징계

성희롱 또는 성폭력 사건 발생 시 형사고소 여부와는 별개로, 기관 자체의 자정기능과 역할을 다하기 위해 사건처리 절차 즉, 조사-고충심의위원회-징계위원회 등 일련의 절차가 진행되어야 합니다.

성폭력의 경우 성희롱과 달리 형법상 범죄행위에 해당하므로 형사 사건으로의 진행이 가능합니다. 다만 사건에 관하여 형사 무혐의/무죄의 결과가 나오더라도 이는 행위자의 행위가 형법상의 성폭력 범죄행위라고 보기 어렵다거나 또는 그렇게 불만한 증거가 부족하다는 의미이지, 행위자의 모든 행위가 품위유지의무 위반 또는 성희롱에 해당되지 않는다는 의미가 아닙니다.

그러므로 조사결과 확인되는 사실 중 형사상 성폭력으로 보기 어렵더라도 성희롱으로 볼 수 있는 행위가 있는 경우, 반드시 기관 자체에서 사건으로 처리해야 합니다.

▶ 관련 근거

제10조(조사)

⑥ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있다. 다만 소송이나 행정소송에서 사실의 증명을 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증거가 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다. 민사책임과 형사책임은 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계 사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계 사유의 존재를 부정할 것은 아니다.

대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 [교원소청심사위원회결정취소]

징계벌과 형사벌은 독자적인 체계로 권력의 기초(공무원 근무 관계에서 사용자로서의 권한 VS. 국가통치권), 목적(공무원관계의 질서유지 VS. 일반법의 보호), 내용(주로 신분적 이익의 박탈 VS. 주로 신체적 자유 및 재산적 이익의 제한), 대상(공무원법상의 의무위반 VS. 형사법상 법익위반) 등을 달리하기 때문에 동일비위에 대하여 징계벌과 형사벌을 병과하더라도 일사부재리의 원칙에 저촉되지 않습니다.

반듯한 공무원, 신뢰받는 정부 : 공무원 징계사례집(인사혁신처, 2015), p.8

1-2. 조사

사례 7 피해상담내용이 구체적이라는 이유로 피해신고인에 대한 별도 조사를 실시하지 않는 경우

☞ 사건 개요

- 피해신고인은 고충상담원과 대면 상담을 한 뒤 고충 신고서를 접수하였음. 이후 피해 신고인에 대한 별도의 조사는 이루어지지 않았으며, 고충상담원이 가해지목인과 참고인을 불러 조사한 뒤 고충심의위원회를 개최하였음.

쟁점사항

- 피해신고인 상담(비공식 절차)과 조사(공식 절차)의 분리

☞ 권고사항

고충상담의 주요 목적이 피해자의 피해 복구를 위해 사건의 개요를 파악하고, 피해자의 요청사항을 청취하는 것이라면, 조사의 목적은 당사자 또는 관련자를 면담하여 사실관계를 파악하는 것입니다. 고충상담원의 조사보고서는 사건처리 과정에서 중요한 기초자료이며 향후 피해자와 행위자의 소송이나 상급기관의 징계 결정에 있어 초기상황을 파악할 수 있는 중요한 근거로 작용합니다. 이처럼 각각의 절차가 갖는 목적이 다르기 때문에 상담 내용이 구체적이라고 하더라도 원칙적으로 두 절차는 분리되는 것이 바람직합니다.

조사 신청은 상담과 달리 서면으로 신청하도록 하여 (대리인의 경우 위임장 등 첨부) 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 하여야 하며, 상담 단계에서도 조사 신청 절차를 적극적으로 안내하여 피해자가 처리절차를 인지하지 못하여 신청을 누락하지 않도록 해야 합니다.

조사 단계는 공식적으로 조직에서 문제를 해결하는 과정이므로 CCTV 자료, 메신저 대화 내역 등 객관적으로 입증 가능한 자료를 최대한 수집하고, 모든 조사내용은 서면으로 남겨야 합니다. 조사는 대면을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 서면조사도 가능하며 피해신고인, 참고인, 가해지목인 순으로 조사합니다. 이 때 가해지목인의 진술이 오염되지 않도록 최대한 신속

하게 진행해야 합니다.

기초조사 단계에서는 육하원칙에 따라 행위를 특정하고 성희롱 판단을 위한 피해자/가해자 요건, 업무 관련성, 구체적인 성적 언동, 성적 언동으로 인해 입은 피해, 피해신고인의 심정이나 고충에 대해 문답식 조사를 통해 사실관계를 확인합니다. 양측의 진술을 그대로 취합만 하는 것이 아니라 당사자의 진술이 엇갈리는 부분 등을 구체적으로 조사하여 인정되는 사실 관계를 정리하고 이에 대한 조사자의 검토의견 제시가 필요합니다.

관련 근거

제10조(조사)

① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자등”이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제0호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

Ⅲ. 성희롱·성폭력 사건처리 절차 (p45)

- 조사는 성희롱 고충심의위원회에서 성희롱을 판단할 수 있도록 진행해야 합니다.
- 성희롱의 당사자 적격성, 업무 관련성, 성적 언동 여부, 결과적으로 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지 또는 성희롱으로 인하여 근로조건 및 고용상의 불이익이 있었는지를 조사해야 합니다.

여성가족부 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(2018)

1-3. 심의

사례 8 가해지목인의 변호사가 고충심의위원회에 참석을 원하는 경우

☞ 사건 개요

- 사건조사 과정에서 가해지목인이 변호사를 선임함. 가해지목인은 고충심의위원회에 변호사와 동석할 것을 요청함.

쟁점사항

- 가해지목인의 변호인이 사건처리절차에 개입 가능한 범위

☞ 권고사항

고충심의위원회에 변호사가 동석하는 것이 가능한지에 대해 정확한 지침이 마련되어 있지는 않습니다. 다만 대한민국헌법, 형사소송법, 범죄 수사규칙 등 비슷한 상황의 상위법령을 참고해 볼 수 있습니다.

일반적으로 수사기관 및 사법기관은 피의자가 변호인의 조력을 받을 권리를 보장하고 있습니다. 변호인의 조력을 받을 권리는 무죄 추정을 받는 피의자·피고인에 대해 신체구속의 상황에서 생기는 여러 가지 폐해를 제거하고 구속이 그 목적의 한도를 초과하여 이용되거나 작용하지 않도록 변호사를 선임하고 변호인으로부터 충분한 조력을 받을 권리를 말합니다.

그러나 변호사 참여에는 일정한 규칙과 제한이 있습니다. 경찰청 「변호인 접견·참여규칙」에 따르면 변호사는 피의자신문 과정에 참여할 수 있으나, 발언이 제한되는 참관수준의 참여만 보장하고 있습니다. 신문에 참여한 변호인은 원칙적으로 신문 중 부당한 신문 방법에 대해 이의를 제기하는 등 피의자의 인권침해를 방지하기 위해 참석하는 것이며 피의자를 대신하여 답변하거나 특정한 답변 또는 진술 번복을 유도하는 경우 신문 중이라도 참여가 제한될 수 있습니다. 또한 참여를 원할 시 정해진 서식에 따라 서면으로 참여 신청서를 제출하여야 합니다.

📌 관련 근거

제12조

④ 누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 즉시 변호인의 조력을 받을 권리를 가진다. 다만, 형사피고인이 스스로 변호인을 구할 수 없을 때에는 법률이 정하는 바에 의하여 국가가 변호인을 붙인다.

「대한민국헌법」(시행 1988.2.25.)

제59조(변호인의 피의자신문 등 참여)

① 경찰관은 피의자 또는 그 변호인·법정대리인·배우자·직계친족 또는 형제자매의 신청이 있는 경우에는 변호인의 참여로 인하여 신문방해, 수사기밀 누설 등 수사에 현저한 지장을 줄 우려가 있다고 인정되는 사유가 없으면 변호인을 피의자신문에 참여시켜야 한다.

② 변호인 참여 및 그 제한에 관한 사항은「변호인 접견·참여 등 규칙」에 따른다.

「범죄 수사규칙」(시행 2019.9.26.)

제15조(신문중 변호인 참여의 제한)

① 경찰관은 변호인의 참여로 인하여 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하여 신문 방해, 수사기밀누설 등 수사에 현저한 지장이 있을 때에는 피의자신문 중이라도 변호인의 참여를 제한할 수 있다.

1. 경찰관의 승인 없이 부당하게 신문에 개입하거나 모욕적인 말과 행동을 하는 경우
2. 피의자를 대신하여 답변하거나 특정한 답변 또는 진술 반복을 유도하는 경우
3. 「형사소송법」 제243조의2제3항 단서에 반하여 부당하게 이의를 제기하는 경우
4. 피의자신문 내용을 촬영·녹음·기록하는 경우. 다만, 제11조에 따른 변호인의 메모는 제외한다.

② 제1항에 따라 변호인 참여를 제한하는 경우 경찰관은 그 내용을 조서에 기재하고 피의자 또는 변호인에게 그 사유를 설명하면서 의견을 진술할 기회를 주어야 한다.

③ 제1항에 따라 변호인의 참여를 제한한 경우 그 사유가 해소된 때에는 변호인을 신문에 참여하게 하여야 한다.

「변호인 접견·참여 등 규칙」(시행 2018.8.13.)

1-3. 심의

사례 9 성희롱 인정이 되었는데 피해자가 고충 신고를 취하한 경우

☞ 사건 개요

- 행위자는 다수의 직장동료에게 피해자의 개인 사생활에 대한 허위사실을 유포함. 피해자가 기관 내 신고를 접수하여 고충심의위원회 심의 결과 성희롱으로 인정되었으나 이후 피해자가 고충 신고를 취하함.

쟁점사항 ■ 피해자의 고충 신고 취하에 따른 사건처리

☞ 권고사항

이미 접수된 사건이고 조직에서 성희롱 사건으로 인지한 상황인 경우, 기관 자체적인 사건 처리 절차를 중단하는 것은 바람직하지 않습니다. 행위자가 피해자에 대해 부적절한 발언을 한 사실에 다통의 여지가 없고, 징계 되어야 할 비위에 해당한다면 피해자가 다른 조치를 원하지 않을 때도 인사원칙에 따라 처리할 수 있습니다.

피해자가 사건처리를 중도에 취하했다라도, 심의 결과 성희롱이 인정되었다면 징계사유에 해당하기 때문에 징계위원회를 열어 무관용 원칙에 따라 행위자에 대해 제재를 하는 것이 적절합니다. 이는 피해자가 형사 고소 등 외부절차를 밟기 위해 기관 내부절차를 중단하고자 하는 경우에도 마찬가지입니다.

다만, 피해자가 조사 및 심의위원회의 중단을 명시적으로 요청한 경우, 피해자의 입장을 최대한 존중하되, 성희롱 사건은 개인 간의 문제가 아니라 조직의 문제이고, 조사가 중지될 경우 기관에서 피해자에게 제공할 수 있는 보호 조치에 한계가 있음을 피해자에게 알려야 합니다. 또 기관 내 지침 또는 매뉴얼에서 조사 중지 사안에 대한 규정을 검토하여, 기관의 최종 의사결정은 심의위원회 등 공식적인 절차를 거쳐 이루어져야 합니다.

이와 별개로 피해자가 왜 고충 신고를 취하였는지는 추가로 고충상담원이 상담할 필요가 있습니다. 피해자에게 부적절한 신청 취하 또는 합의 종용이 있었다면, 이는 2차 피해입니다. 기관에서는 이에 대한 경위를 파악하여, 필요하다면 징계 등 조치하는 것이 바람직합니다.

📌 관련 근거

Q. 조사 중에 피해자가 신고를 취소하거나 더는 조사절차의 진행을 원하지 않는다고 의사 표현을 하였다면 조사를 중지하여야 하나요?

A. 피해자가 조사 중단을 요청하면 어떠한 문제 때문에 의사가 변경되었는지를 파악하고 피해자가 사건조사에 협조하도록 하는 것이 필요합니다. 성희롱은 개인 간의 문제가 아니라 일터에서 일을 매개로 발생하는 사건으로 근무환경과 밀접한 연관이 있는 조직의 문제이기 때문입니다.

여성가족부 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(2018), p.46

- 피해자가 상담만 하고 어떠한 조치도 원하지 않는다고 하여 피해자의 의사에 따라 그대로 종결할 수는 없습니다. 피해자의 마음은 언제나 변할 수 있고, 경고를 받지 않은 행위자의 행위는 반복되고 악화될 수 있으며, 조직은 성희롱 사건이 발생하면 처리해야 하는 의무가 있으므로 조사는 종결하되, 인사 관리 측면에서 대응할 수 있습니다. 피해자가 다른 조치를 원하지 않는다고 해도 행위자의 행위가 조직에 해가 되고 징계 되어야 할 비위행위라면 인사원칙에 따라 처리해야 할 것입니다.
- 또한 피해자가 상담만 하고 조사개시를 원하지 않는다고 해도 고충담당자는 피해자가 이 문제를 어떻게 해결하려고 하는 것인지 문제해결을 위한 대안이 있는지 피해자의 근무환경에는 별 문제가 없는지 지속해서 모니터링 하여 피해자를 보호해야 합니다. 마지막으로, 조직은 성희롱 피해자를 보호할 의무가 있고 내규 상 어떠한 조치를 취할 수 있으므로 생각이 바뀌거나 상황이 바뀌면 언제든지 다시 와서 상의할 수 있다는 점을 강조하여 주시시켜야 합니다. 그래야 피해자가 조직과 함께 문제를 합리적으로 해결할 수 있다는 신뢰를 가지고 합리적인 행동을 할 수 있습니다.

성희롱·성폭력 고충상담원 업무 매뉴얼(한국양성평등교육진흥원, 2017), p.24

1-4. 징계 등

사례 10 피해자가 징계위원회 결과를 요청하는 경우

☞ 사건 개요

- 피해자가 기관에 성희롱 사건을 신고함. 기관에서는 피해자 조사 및 심의 이후 피해자에게 어떠한 사건 진행 내용도 알려주지 않았음. 피해자가 행위자의 징계 결과를 요청하였으나, 기관에서는 가해자의 개인정보에 관한 것이라는 이유로 거절함.

쟁점사항 ■ 징계 결과 통보의무 적용 당사자

☞ 권고사항

징계의 당사자는 가해자이나, 가해자에 의해 피해를 보고 기관에 신고한 것은 피해자입니다. 징계 내용에 대해 가해자 본인뿐만 아니라 피해자에게 전달하는 것은 피해자의 알 권리 측면에서 필요할 뿐만 아니라 사건을 조사하는 기관과 피해자 사이의 신뢰 유지 측면에서도 필요합니다.

또 최근 「국가공무원법」 등 관련 법령은 성 비위 사건으로 인한 징계처분 결과에 대해 '피해자'에게도 통지하도록 의무로 삼는 내용으로 개정되었습니다.

「국가공무원법」을 준용하여 인사·복무 제도를 운영하는 대다수 기관에서도 피해자에게 사건 진행 과정 또는 조사결과를 통보하는 내용을 마련할 필요가 있습니다. 조사결과의 통보 방법이나 그 내용에 대하여 세부적으로 규정하는 것도 좋습니다.

📄 관련 근거

제75조(처분사유 설명서의 교부)

② 처분권자는 피해자가 요청하는 경우 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 처분사유 설명서를 교부할 때에는 그 징계처분결과를 피해자에게 함께 통보하여야 한다.

「국가공무원법」 (시행 2019.4.17.)

제67조(처분사유 설명서의 교부 및 심사의 청구)

② 임용권자는 피해자가 요청하는 경우 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 처분사유 설명서를 교부할 때에는 그 징계처분결과를 피해자에게 함께 통보하여야 한다.

「지방공무원법」 (시행 2019.4.17.)

제19조(징계처분등)

③ 처분권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱의 피해자에게 법 제75조제2항에 따라 징계처분결과를 통보받을 수 있다는 사실을 안내해야 한다.

⑤ 제5항에 따라 징계처분결과를 통보받은 피해자는 그 통보 내용을 공개해서는 안 된다.

「공무원 징계령」 (시행 2019.8.6.)

1-4. 징계 등

사례 11 가해자 징계 결과를 열람 가능한 장소에 공개하고자 하는 경우

☞ 사건 개요

- 공식적인 사건처리 절차를 거쳐 성희롱 사건의 가해자가 중징계 됨. 고충상담원은 재발 방지를 위해 사내 게시판에 사건과 관련된 일부 내용을 공개하려고 함.

쟁점사항 ■ 개인의 징계 결과를 열람 가능한 장소에 공개 할 수 있는지 여부

☞ 권고사항

실제 사례를 예방목적으로 활용하려고 하는 경우 다음을 염두에 두어야 합니다.

- 징계 내용 공개 시에는 징계대상자의 인적사항을 특정하지 않고 징계의 내용만을 제한적으로 공개하여야 할 것입니다. 또한 공개행위가 해당 징계내역의 공개로 징계대상 행위를 예방하는 공공의 이익을 위함을 명확히 해야 할 것입니다. 또한 고충상담원은 사건 공개 후 피해자의 2차 피해가 없도록 모니터링을 해야 합니다. 만약 동료들에 의한 2차 피해가 발생한다면 이는 조직문화의 문제로 적극적인 조치가 필요합니다.
- 직원들의 알 권리보다는 성희롱 피해에 대한 비밀보장의무가 더 우선하므로 징계 결과 공표 시 필요 이상으로 상세한 내용을 공개하여서는 안 됩니다. 사건을 공개함으로써 예방의 성과보다 피해자에게 가해지는 2차 피해의 위험성이 크다면 사내 홈페이지 게시판 공고는 지양해야 합니다. 또한, 공개할 내용이 ‘법’ 위반 사항이 없는지 주의해야 합니다.

관련 근거

제307조(명예훼손)

① 공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만 원 이하의 벌금에 처한다.

「형법」(시행 2018.12.18)

제44조(정보통신망에서의 권리 보호)

① 이용자는 사생활 침해 또는 명예훼손 등 타인의 권리를 침해하는 정보를 정보통신망에 유통시켜서는 아니 된다.

제70조(벌칙)

① 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 거짓의 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제1항과 제2항의 죄는 피해자가 구체적으로 밝힌 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」(시행 2019.6.25)

1-5. 사과, 합의, 중재

사례 12 가해자가 피해자의 의사에 반해 지속적으로 사과하는 경우

☞ 사건 개요

- 사건 발생 이후 피해자를 비난하며 오히려 당당한 가해자의 모습에, 피해자는 공식적인 사건처리를 위해 기관 내 고충상담 창구에 신고함. 고충심의위원회에서 성희롱 사실이 인정되고 징계위원회에 회부되자 가해자가 피해자에게 지속해서 사과 문자를 보냈고, 징계위원회에서는 이를 참작하여 징계 수위를 감경함.

쟁점사항 ■ 피해자 의사에 반하는 행위자의 사과 시도에 대한 판단

☞ 권고사항

피해자가 가해자의 진정성 있는 사과를 원하고, 이에 가해자가 응하는 경우 기관이 가해자의 사과시기 및 방식을 중재할 수 있습니다. 피해자는 가해자의 사과와 함께 기관의 공식적인 사건 조사 및 징계를 원할 수 있고, 기관은 이를 진행할 수 있습니다. 기관은 피해자가 사과를 원할 경우, 이에 대한 가해자의 의사를 확인하고 어떤 방식(구두 또는 서면, 비공개 또는 공개 등)으로 사과 받기를 원하는지 질문하여 피해자가 자신의 요구사항을 구체화하도록 도와야 합니다. 하지만 가해자가 원치 않으면 강요할 수 없으며 가해자에게 사과가 감경요인으로 작용하는지는 확인할 수 없다는 점을 명확히 해야 합니다.

간혹 피해자가 원하지 않음에도 불구하고 징계의 감경을 위하여 가해자의 사과를 받도록 강요하거나, 피해자나 피해자의 주변인들에게 일방적인 사과 연락을 하는 경우가 있습니다. 이는 오히려 피해자에게 2차 피해를 주는 것으로, 징계 감경 사유가 아닌 가중 처벌의 사유가 될 수 있습니다. 고충상담원은 가해자 조사 시 가해자에게 이러한 행위가 향후 징계절차에서 본인에게 불리하게 작용할 수 있음을 미리 경고할 필요가 있고, 그럼에도 불구하고 피해자에 의사에 반하는 가해자의 사과 연락시도가 이뤄진다면 해당 행위를 중단시켜야 합니다.

가해자가 '가해자의 피해자에게 지속적인 사과를 했다'라는 확인서 등을 고충심의위원회 또

는 인사위원회에서 해명 자료로 제출하는 예도 있습니다. 위원회에서는 이를 징계의 감경 사유로 참작할 것이 아니라 이에 대한 피해자의 의견을 청취한 뒤 결정해야 합니다.

관련 근거

〈행위자에 의한 2차 피해 양상〉 (p.29)

- 사건 후 피해자에게 책임을 떠넘기는 행위
- 조직 구성원들에게 피해자 신원이나 사건 내용을 유포하는 행위
- 관리자에게 사건을 피해자보다 먼저 보고하고 자신에게 유리하게 설명하는 행위
- 피해자에 대한 험담이나 비난 여론을 조성하는 행위
- 조직 내 지지자 그룹을 형성하는 행위
- 조직 내 구성원들을 통해 피해자를 고립시키거나 고용상의 불이익을 야기하는 행위
- 피해자 또는 피해자 가족이 원치 않는데 연락하거나 찾아가서 합의를 요구하는 행위

〈관리자 및 상담자의 2차 피해 예방 및 대응〉 (p.30)

- 피해자가 면담을 원할 경우 피해자의 이야기를 경청하고 지지하며 신뢰를 보이도록 합니다.
- 당사자와의 면담 내용에 대해서는 비밀을 최우선으로 합니다.
- 피해자와 면담 과정에서, 당사자의 피해상황과 요구사항을 파악하고 그를 지원하기 위해 최대한 노력합니다.
- 피해자가 원하는 경우 유급 휴가, 근무장소 변경 및 배치전환 등 피해자와 행위자를 분리할 수 있는 방안을 모색하여 조치합니다.
- 사건 당사자와 면담 과정에서 행위자를 옹호하거나 사건에 대해 임의로 판단하고 평가하는 말을 하지 않습니다.
- 피해자나 행위자에게 합의나 화해를 요구하지 않습니다.
- 상담자는 행위자에게 2차 피해 방지가 중요함을 설명하고, 사건을 아는 사람들에게 비밀유지를 요청할 수 있도록 안내합니다.

여성가족부 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(2018)

1-5. 사과, 합의, 중재

사례 13 상급자가 피해자와 행위자 사이에서 중재하는 경우

☞ 사건 개요

- 피해자는 성희롱 사건 직후 행위자에게 문제를 제기했으나 사과를 받지 못함. 이후 피해자가 행위자를 경찰에 신고하자 행위자가 피해자에게 사과하며 고소 취하를 요청함. 상급자는 피해자에게 연락하여 행위자의 사과를 받아주는 게 어떻겠냐며 설득함.

쟁점사항 ■ 성희롱 사건 중재 시 주의할 점

☞ 권고사항

상급자가 성희롱 사건 발생 시 어떻게 대응하느냐는 피해자 구제에 매우 중요합니다. 면담은 피해자가 원하는 경우에만 진행하는 것이 원칙이며, 사건을 인지한 경우 피해자에게 직장 생활에 어려운 점이 있는지 물어보고, 도움이 필요하면 언제든지 도와주겠다는 메시지를 전달하는 것이 바람직합니다. 이 때 상급자는 선불리 사건을 판단하거나 행위자와 피해자 사이를 조정하려 하지 말고 피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 기관 내 고충처리 절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실해야 합니다.

특히 상급자가 행위자를 면담하는 것은 피해자 보호 측면에서 바람직하지 않습니다. 상급자가 행위자를 면담할 때 문제가 되는 성희롱 행위에 대하여 언급함으로써 의도치 않게 행위자에게 피해자나 사건에 관한 정보를 주는 경우가 많기 때문입니다.

이 사례의 경우 피해자가 이미 경찰 신고를 하였으므로 공식적인 사건처리 절차를 밟겠다는 의지를 표명했다고 볼 수 있습니다. 성희롱 사건처리 시 피해자의 의사에 반하는 합의·중재 시도는 2차 피해가 될 수 있으니 유의해야 합니다. 2차 피해 또한 성희롱 고충심의위원회의 심의 대상이며 징계 가중 처벌 사유가 될 수 있습니다.

피해자가 행위자와의 합의 해결을 명시적으로 원하는 경우 피해자와 행위자의 의사를 정확히 파악 후 피해자의 의사를 존중하는 방향으로 합의·중재를 할 수도 있으나 이 또한 상급자가 직접 개입하기보다는 기관 내 고충상담실을 통해 절차를 이용하여 진행하는 것이 바람직합니다. 원칙적으로 조직은 성희롱 사건이 발생하면 처리해야 할 의무가 있으므로 합의·중재 시도를 지양해야 하며, 성희롱 행위의 수위, 재발 우려 등이 높은 경우에는 피해자의 합의 의사에 반하여 조사 및 징계절차를 개시할 수 있습니다.

▶ 관련 근거

II. 성희롱 2차 피해와 예방 (p.29)

- 사용자·관리자·상담자에 의한 2차 피해(피해) 양상 中
성희롱 사건에 대한 관용적인 태도를 취하는 행위, 행위자를 옹호하는 의견이나 행위, 피해자와 행위자 간의 화해나 합의를 중용하는 행위 등

IV. 사업주(기관장), 관리자, 고충상담원, 피해자, 동료 근로자 등의 역할 및 대응 (p.61)

- 관리자는 피해자보다 직급이 높은 조직 구성원을 통칭합니다.
- (사건인지단계) 피해자가 요청한 면담을 통해서 성희롱 사건을 인지한 경우, 성희롱 고충상담원에게 상담을 신청하고 피해자와의 면담 내용을 공유하고 이후 피해자에 대한 조치를 논의해야 합니다.
- (피해자 면담 단계) 공식적인 결과가 나오기 전까지 피해자 보호를 위해 관리자로서 취할 수 있는 방안이 무엇인지 살펴 가능한 것들은 실시해야 합니다 (예: 피해자가 요청하는 휴가 승인, 행위자의 재택근무 또는 업무장소 및 일정 조정 등).
- (성희롱 조사 및 인정 단계) 사건 조사가 진행되면 피해자에 대한 최초 면담자로서 피해자와의 면담내용에 대하여 조사 시 협조해야 합니다.
- (사건 종료 이후 단계) 성희롱 예방교육 강화 및 모니터링을 통해 성희롱 예방을 위해 지속적으로 노력해야 합니다.

여성가족부 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(2018)

제14조(고충심의위원회의 운영)

- ③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.
 1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
 2. 피해자에 대한 보호조치
 3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

1-5. 사과, 합의, 중재

사례 14 피해자가 행위자의 공개사과를 원하는 경우

☞ 사건 개요

- 피해자가 직장 내 성희롱 행위자 징계 조치와 더불어 동료들이 모두 모인 자리에서 공개 사과를 요구함.

쟁점사항 ■ 피해자가 행위자에게 공개사과를 요구하는 경우

☞ 권고사항

피해자가 사건처리 과정에서 행위자의 징계 조치와 함께 공개사과를 요청하는 경우가 있습니다. 피해자가 행위자의 진정성 있는 사과를 원할 경우 이를 전달합니다. 다만 사과는 징계 처벌과 관련이 없기 때문에 수용여부는 행위자가 결정합니다. 이를 행위자에게 강제하게 되면 헌법에 규정된 개인의 양심의 자유를 침해하게 되므로 행위자의 의사도 확인해야 합니다.

피해자의 공개사과 요구를 행위자가 수용하거나 거부하는 것과 상관없이 징계 조치는 진행되어야 합니다. 징계 수위의 결정은 조직이 하는 것임을 분명히 할 필요가 있습니다. 징계 처벌은 피해자때문이 아니라 조직의 결정에 의한 것입니다. 피해자의 요구사항을 경청, 존중하고 결정은 조직에서 하는 것임을 분명하게 인식하고 징계의 처분, 적절성 등을 고려하여 판단해야 합니다.

▶ 관련 근거

사실관계 및 소송의 경과

- △△대학교 14학번인 원고는 유일한 여자 동기가 포함된 카카오톡 단체 채팅방에서 3년여 동안 성적 수치심을 느낄 발언을 반복했다는 이유로 2017년 위 학교로부터 200시간의 봉사명령과 공개 사과문 게재 징계를 받음.
- 이에 대해 원고가 징계 혐의를 인정할 수 없다는 이유 등으로 이 사건 소송을 제기함. 1심 재판부는 징계 혐의 중 상당 부분이 성희롱적 발언이었다고 인정되고, 징계의 수준도 위법하지 않다고 원고의 청구를 기각함.
- 이에 원고가 항소를 제기함. 항소심에서는 위 징계 중 공개사과 명령은 피징계자의 양심의 자유에 대한 제한의 정도가 매우 크고, 공개사과문 게재 명령이 아니더라도 피징계자가 징계를 받았다는 객관적인 사실을 공표함으로써 피징계자의 양심의 자유를 덜 제한하면서도 피징계자에 대한 반성의 촉구와 피해자의 피해 회복이라는 소기의 목적을 달성할 수 있는 수단을 충분히 상정할 수 있으므로 최소침해원칙에 어긋난다고 봄. 따라서 공개사과문 게재 징계는 피징계자의 양심의 자유를 지나치게 침해하여 징계재량권의 한계를 벗어나 무효라고 판시함.

서울고등법원 2019. 5. 31. 선고 2018나2068422 판결 [징계무효확인]

2. 사건처리 가능 범위

사례 15 행위자가 기관 대표인 경우

☞ 사건 개요

- 피해자 입사 후 기관장에 의한 성희롱 피해가 지속하여 발생함.
- 피해자는 기관 내 고충상담원에게 상담 후 신고접수를 하고자 하였으나, 행위자가 기관에서 가장 상위 직급이기 때문에 기관 내에서 사건처리가 불가능하다고 함.

쟁점사항 ■ 기관장이 행위자일 때 사건처리절차

☞ 권고사항

공공기관의 고충상담원이 기관장·임원의 성희롱·성폭력 피해를 인지하거나 상담 및 신고접수 하였을 경우 해당 사실을 상급기관의 고충상담원에게 보고하여야 합니다. 상급기관의 고충상담원이 피해를 인지한 때도 직접 조사할 수 있습니다.

기관장이나 고위직 임원이 행위자일 때 기관에서 해당 기관의 고충처리 담당자가 직접 조사·처리하는 것이 어렵고 사건을 은폐·축소할 우려가 있으므로, 상급기관에서 사건처리 과정을 관리·감독하도록 하여야 하며, 상급기관으로 사건을 이관할 경우 피해자와 행위자에게 처리절차를 안내하여야 합니다.

고충상담원이 고충상담실에 신고 된 사실을 상급기관의 고충상담원에게 이관하기 전에 기관장에게 보고하거나 알려주는 것은 불리한 조사환경에 해당하므로 고충상담원은 신고 접수 즉시 행위자가 기관장의 경우 필요에 따라 피해자 보호조치(유급휴가 등)를 취해야 하며, 법률지원·심리지원·산재신청 등의 정보를 피해자에게 제공해야 합니다.

“기관장이나 임원의 성희롱·성폭력 사안 발생 시 상급기관이 직접 조사 등 사건처리를 담

당”한다는 점, “피해자 또는 목격자 등이 직접 상급기관에 신고할 수 있다”는 내용을 공공기관 성희롱 예방교육에 포함시켜야하고 사이버신고센터에 “공공기관 기관장·임원의 성희롱·성폭력 사실을 신고할 수 있음”을 공지합니다.

📌 관련 근거

제5조(상급기관의 관리·감독 강화)

- ② 성희롱·성폭력 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로 성희롱성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.
- ③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

Ⅲ. 공공기관 기관장·임원에 의한 성희롱 등 발생 시 처리절차 (pp.30-54)

- 1) 기관장·임원에 의한 성희롱 등은 상급기관에 직접 신고 원칙 (pp.31-33)

공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(여성가족부, 2018)

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사업주는 제2항에 따른 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 (시행 2020.1.1.)

2. 사건처리 가능 범위

사례 16 피해자 또는 행위자가 사건발생기관에 재직하지 않는 경우

☞ 사건 개요

- 실습 기간 중, 행위자가 피해자에게 음담패설, 욕설, 무분별한 사적 연락 등을 함.
- 실습 종료 후, 피해자는 재발 방지 등을 위한 공익 목적으로 성희롱 피해 사실을 신고하였으나, 신고일 현재, 행위자는 다른 건의 성희롱·성폭력 사건으로 기관에서 해임되었음.

쟁점사항

- 행위자의 해임 및 사직 시, 기관의 조치
- 퇴사한 피해자의 신고접수 시, 사건처리 진행 여부
- 피해자와 행위자 모두 퇴사한 상황의 경우 사건처리 진행 여부

☞ 권고사항

기관 내에서 발생한 성희롱·성폭력 사건 중 피해자 또는 행위자의 퇴사 이전에 발생하여 퇴사 이후 문제 제기 한 경우, 절차대로 사건처리를 진행하기 어려울 수도 있습니다. 그렇지만 기관에서는 사건의 원인과 진위를 파악하기 위한 조사를 하여야 합니다. 조사결과를 바탕으로, 가능하다면 고충심의위원회까지 진행하여 성희롱 여부를 판단하고 이를 기관 내 기록으로 남겨두는 것이 바람직합니다. 또한, 이를 통해 동일한 유형의 피해가 다시 발생하지 않도록 조직문화를 쇄신하는 계기로 삼아야 합니다.

피해자가 사건발생기관에 재직하지 않는 경우

피해자가 이미 퇴사했더라도 사건 발생 시점은 사건발생기관의 일원으로 업무를 수행하고 있었던 시기입니다. 그러므로 기관 내부 성희롱 고충처리 절차를 거쳐 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 하는 것이 바람직합니다.

행위자가 사건발생기관에 재직하지 않는 경우

행위자가 퇴직하거나 해임되어 비록 징계할 수 없는 경우라도, 피해자가 기관에 재직 중이기 때문에, 피해자의 의견을 청취하여 사안에 따라 유급휴가 제공, 상담·의료비 지원, 사건조사 등 필요한 조치를 해야 합니다.

사건이 접수되면 신속하게 실태조사 등을 진행하여, 행위자에 의한 추가 피해자는 없는지 파악하는 것이 좋습니다. 실태조사 결과를 토대로 기관 내 성희롱 예방교육을 강화하는 등의 재발 방지대책을 수립해야 합니다.

피해자와 행위자 둘 다 사건발생기관에 재직하지 않는 경우

퇴사한 임직원 간의 사건이라도 근무 당시에 발생한 일이기 때문에, 기관에서는 사건조사를 진행하는 것이 좋습니다.

우선, 이는 조직관리를 위함입니다. 사건의 두 당사자가 모두 기관 내 없는 상황이므로 행위자에 대한 무관용 원칙을 적용하기 어려울 수 있습니다. 그렇지만 조직문화를 개선하기 위한 다양한 재발방지대책을 마련하여 성희롱·성폭력 없는 직장을 만들겠다는 의지 표명과 함께 기관의 분위기를 쇄신할 수 있습니다.

또 추후 행위자 또는 피해자가 사건발생기관에 재입사 하는 경우가 발생할 수도 있습니다. 이 경우 과거 발생한 사건에 대한 조치내용을 근거로 피해자에게는 보호조치를, 행위자에게는 조사결과에 따른 추가적 재발 방지 조치를 할 수 있습니다.

다만 신고일 현재 시점에서는 피해자 또는 행위자에게 조사 협조를 구하기 어려울 수 있습니다. 기관에서는 조사가 가능한 범위까지 진행한 후 이를 기록으로 남겨두고, 조사결과에 따라 성희롱 고충심의회위원회 개최 등 기관에서 조치 가능한 사건처리 절차를 모두 진행하는 것이 바람직합니다.

📌 관련 근거

퇴직한 경우에도 행위 당시 근로자인 경우에는 성희롱 피해자에 해당함.

찾기쉬운 생활법령정보 <직장 내 성희롱의 금지> (2019.10.11. 검색)

피진정인은 진정인과 사무실에서 편하게 농담을 주고받는 관계이고 불쾌하다는 것을 그 자리에서 이야기하지 않고 나중에 문제 삼는 것은 이해할 수 없으며, 컵 세척 관련 말다툼 이후에야 진정인이 성희롱이라고 생각하고 있다는 것을 알았다고 주장하고 있다. 그러나 진정인과 피진정인의 업무상 관계 및 소규모인 회사 분위기 등을 고려할 때 진정인이 피진정인의 언동이 있던 즉시 적극적인 거부의를 밝히기는 어려웠을 것으로 보이며, 위 인정사실과 같은 피진정인의 발언은 일상적으로 직장 내에서 주고받는 대화의 수준을 벗어나는 것으로 보이고 합리적인 여성의 관점에서도 성적 굴욕감을 느끼게 하는 행위로 이는 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다. (생략) 위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는 진정인이 반복되는 피진정인의 성적 언동에 대해 대표이사인 참고인과 이사인 참고인에게 호소하고 동료 직원인 참고인에게 확인을 구하였으며 피진정인에게 사실인정 및 정중한 사과를 요구하였으나 피진정인의 형식적인 사과로 사건이 마무리됨으로써 진정인이 결국 회사를 그만두게 된 것으로 보이므로 (중략) 향후 이와 같은 사건이 재발하지 않도록 재발방지대책을 마련하도록 하는 것이 적절하다고 판단된다.

성희롱 시정 권고 사례집 제6집(국가인권위원회, 2014)

제2조(적용 범위)

① 이 지침은 ○○○기관의 장과 소속 구성원(○○○기관의 장과 고용 관계에 있는 자, 소속 학생을 포함)에게 적용되며, ○○○기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

2. 사건처리 가능 범위

사례 17 행위자 또는 피해자가 파견근로자인 경우

☞ 사건 개요

- 행위자는 여성 직원 휴게실에 몰래카메라를 설치하여, 기관에 파견 나온 피해자가 탈의하는 모습을 찍음. 고충상담원은 파견 직원의 사건처리를 어디서 진행해야 하는지 문의함.

쟁점사항

- 행위자 또는 피해자가 중 어느 한쪽이 파견 직원일 경우 사건처리 과정과 진행의 주체
- 행위자와 피해자 모두 파견 직원일 때 사건처리
- 직접적인 징계권한이 없는 사건발생기관의 사건 개입 범위

☞ 권고사항

피해자가 파견 직원인 경우

소속 직원이 타 기관에서 파견되어 온 직원에게 성희롱 행위를 한 경우, 사건발생기관의 기관장은 행위자에 대해 징계 등의 조치를 해야 합니다. 또한, 기관장이 할 수 있는 피해자 보호조치에 최선을 다하여야 합니다.

피해자의 원 소속기관에서는 피해자 지원(상담 지원, 유급휴가 부여 등)에 최선을 다할 필요가 있습니다. 고충상담원은 피해자가 현재 근무하는 기관의 사건처리 규정을 비롯하여 피해자의 원 소속 기관의 사건처리 규정도 알려줘야 합니다.

행위자가 파견 직원인 경우

파견되어 근무하고 있는 행위자가 근무하고 있는 기관의 직원에게 직장 내 성희롱을 했다면, 기관장은 사실을 확인하고, 사건처리를 담당하여야 합니다. 다만, 기관장은 파견 직원에

대한 징계 권한이 없으므로, 행위자에 대한 직접적인 징계는 불가능합니다. 따라서 행위자의 원 소속 기관장에게 행위 직원을 징계하도록 요구하고 적절한 징계가 있을때까지 피해신고인의 의사를 물어 보호조치를 해야 합니다.

행위자와 피해자 모두가 파견 직원인 경우

행위자와 피해자가 모두 파견 직원인 경우 고용 관계는 각 직원이 본래 소속되어 있는 기관에 있으나, 업무공간이나 사업수행 형태를 고려하였을 때 실제 근무는 파견된 기관에 있으므로, 피해자와 행위자의 관리 감독 책임은 사건발생기관 측에 있습니다.

따라서 사건발생기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 파견 직원이 성희롱·성폭력 피해자가 된 경우, 기관에서는 피해자에게 고충상담 및 피해자 보호조치를 하여야 합니다.

사건발생기관에서는 피해자와 행위자의 원 소속기관에도 사건이 발생하였음을 알려, 피해자의 소속기관에서는 피해자 보호가, 행위자의 소속기관에서는 행위자에 대한 징계 등 조치가 적절히 이루어질 수 있도록 최대한 협조해야 합니다.

▶ 관련 근거

1. 직장 내 성희롱의 행위자와 피해자 (pp.10-11)

(2) 직장 내 성희롱의 피해자

- 파견근로자 역시 '남녀고용평등법'의 적용을 받는다.
- 파견근로자에 대한 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시할 의무는 사용자에게 있다. (파견근로자가 실제로 일하는 사업장의 사업주를 「사용사업주」라 한다.)
- 파견근로자가 일하는 사업장 소속 근로자에게 직장 내 성희롱을 당한 경우, 그 사업장의 사업주(사용사업주)가 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취해야 한다. 또한, 사용자(사업주)가 할 수 있는 피해자 보호조치를 취해야 한다.
- 파견근로자가 사용자 소속 근로자에게 직장 내 성희롱을 했다면 사용자가 사실을 확인하고, 분쟁처리를 담당하여야 한다. 다만, 사용자는 파견근로자에 대한 징계권한이 없기 때문에 직접적인 징계는 불가능하고, 그 근로자를 고용하여 파견한 사업주(파견사업주)에게 직장 내 성희롱 행위를 한 파견근로자를 징계하도록 요구하는 등 피해근로자 보호를 위한 조치를 하여야 한다.
- 하청업체 또는 협력업체 근로자도 '남녀고용평등법'의 보호를 받는다.
- 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 직장 내 성희롱을 당하였다면 원청업체 사업주는 '남녀고용평등법'의 적용을 받아 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치의무와 하청업체 피해근로자에 대한 보호조치를 취해야 한다.

고용노동부 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼(2018)

2. 사건처리 가능 범위

사례 18 행위자 또는 피해자가 외부인(민원인, 고객 등)인 경우

☞ 사건 개요

- 문화센터의 회원들이 함께 있는 자리에서 행위자(문화센터 강사)가 피해자(문화센터 회원)를 성희롱함. 피해자는 문화센터가 소속되어 있는 해당 시청에 민원을 제기했음에도 처분권한이 없다는 이유로 거부당함.

쟁점사항

- 피해자 또는 행위자가 외부인(민원인, 고객 등)일 때 사건 진행 가능 여부 및 조치 방안

☞ 권고사항

피해자 혹은 행위자가 고객 등 외부인일 경우, 성희롱 사안 발생 시 기관 내 지침 및 매뉴얼에 이를 처리하는 근거 규정을 마련해두는 것이 바람직합니다.

피해자가 외부인일 때

공공기관에서 시민 대상 프로그램을 진행하는 과정에서 회원-회원간, 회원-강사 간, 회원-직원 간 성희롱이 발생하는 경우가 많습니다. 이 경우 행위자에 대한 주의·경고·해촉 등 필요한 조치를 할 수 있도록 근거 규정을 마련해두면, 기관 내 규정·지침에 따라 사건을 처리할 수 있습니다.

소속기관이나 상급기관에서 실시하는 성희롱·성폭력 예방교육 대상에 산하 단체 등에서 위촉장을 받고 활동하는 강사 등도 포함하도록 예산 및 근거 규정, 절차 마련이 필요합니다.

행위자가 외부인일 때

기관 내 직원이 외부인에 의해 성희롱 피해를 입었을 경우, 행위자는 기관 내 소속이 아니

지만, 피해자는 기관에서 보호의 의무가 있는 직원이기 때문에 남녀고용평등법 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)에 따라 피해자가 요청하는 보호조치(근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등)를 취하여야 합니다.

관련 근거

제14조의2 (고객 등에 의한 성희롱 방지)

- ① 사업주는 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 하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 (시행 2020.1.1.)

2. 사건처리 가능 범위

사례 19 사건조사 도중 징계 시효가 지난 추가 피해사례가 발견된 경우

☞ 사건 개요

- 기관에 접수된 성희롱 사건을 조사하던 중 동일한 행위자에 의한 과거의 피해사례를 발견하게 됨. 추가로 발견된 사례의 징계 시효는 지났으나 해당 사례의 피해자가 본인의 사건도 함께 다루어 주기를 원함.

쟁점사항 ■ 징계 시효를 넘긴 사건의 처리방법

☞ 권고사항

일반적으로 공무원 징계 규정 등에서 징계 시효를 규정하고는 있으나 성희롱 고충 상담·신고 및 피해자 보호조치에 대해서는 따로 기간의 정함을 두고 있지 않습니다. 징계 시효가 넘긴 사건에 대하여 기관 내 행위자 징계는 어렵겠으나 징계 이외에도 공간 분리, 피해자 심리 치료 지원, 사건조사 및 행위자 구두경고, 예방 교육 등 재발 방지조치를 할 수 있습니다. 피해자와의 면담을 통해 요구사항을 청취하고 징계 시효에 따른 한계를 주지시키되, 기관에서 제공할 수 있는 그 외 조치들을 적극적으로 안내할 필요가 있습니다.

또한 기존에 신고 된 사건 전후로 발생한 비위사실에 대해서 징계시효가 지난 비위행위일 지라도 징계양정에서 참작할 수 있다는 판례가 있습니다. 이에 피해자가 공식적인 사건처리를 원하는 경우 절차에 따라 사건조사와 고충심의위원회 등을 진행하여야 합니다.

이와 별도로, 2차 피해에 대해서는 따로 판단할 필요가 있습니다. 예를 들어 10년전 발생한 성추행에 따른 2차 피해가 현재 발생했다면, 성추행 행위와는 별개로 2차 피해에 대한 사건처리는 가능합니다. 징계 시효가 지난 비위행위라 하더라도 그러한 비위행위가 있었던 점을 징계양정의 판단 자료로 삼는 것까지 금하는 것은 아니므로, 현재 발생한 2차 피해 징계양정을 판단 할 때 당시 성추행 행위를 참작할 수 있습니다.

관련 근거

(판결문 일부 인용) 또한 피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분전력과 아울러 당해 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에서 참작자료가 될 수 있고(대법원 1997. 2. 14. 선고 96누4244 판결, 위 대법원 2002다51555 판결 등 참조), 징계시효가 지난 비위행위도 징계양정에서 참작자료로 할 수 있다(대법원 1995. 9. 5. 선고 94다52294 판결, 대법원 1999. 11. 26. 선고 98두10424 판결 등 참조).

대법원 2014. 5. 16. 선고 2012두11966 판결 [해임처분취소]

3. 고충 상담창구 및 심의위원회 운영

사례 20 익명신고, 사이버신고센터 운영 시 주의해야 할 점

☞ 사건 개요

- 행위자는 평소에 피해자에게 몸매와 관련된 발언 및 성적 발언을 자주 하였음.
- 피해자는 본인을 드러내기 두려워 익명으로 기관 내 사이버신고센터에 피해 내용을 기재하여 행위자의 처벌을 요청함.

쟁점사항

- 기관 내 사이버신고센터 또는 익명신고센터의 운영방법

☞ 권고사항

사이버신고센터는 지정된 고충상담원만 열람하도록 운영하도록 설치하고, 기관 홈페이지에 배너를 설치하는 등 모든 직원이 쉽게 접근할 수 있도록 설치합니다.

피해자가 기관 내 신고센터로 신고할 경우를 대비하여, 신고 게시판에 익명 신고접수 시 사건 처리 및 조치로 이어지지 못할 수 있다는 점을 사전에 안내하여야 합니다(예: 온라인 신고 메뉴 첫 화면에 명시하고, 확인/동의 버튼마련 등).

행위자 징계 및 처벌을 원하면 피해자 조사 필요', '가명 조사 및 비밀보장을 철저히 하여 진행', '신고인이 행위자의 징계 및 처벌을 원하지 않는다면 조직문화 개선을 위한 교육이나 전수조사 등 실시'와 같이 익명의 피해자가 선택할 수 있는 기관 내 조치내용을 구체적으로 게재하여, 피해자가 신고 시 원하는 조치를 선택할 수 있도록 해야 합니다.

기관의 성희롱 고충 처리 매뉴얼에 익명 제보 사건이 접수되었을 때 어떤 절차를 거쳐서 처리할 것인지 구체적으로 기재해 놓는 것이 바람직합니다.

관련 근거

제6조의 2(사이버신고센터)

OOO 기관의 장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하여야 하고 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다.

제7조(고충처리 업무의 지원)

⑤ OOO기관의 장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조의 2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

3. 고충 상담창구 및 심의위원회 운영

사례 21 고충심의위원회 위원이 내부위원으로만 구성된 경우

☞ 사건 개요

- 피해자는 행위자로부터 반복적인 언어적 성희롱 및 성추행 피해를 입었고 이를 기관에 신고 접수하였음.
- 기관에서는 감사실에서 조사를 진행한 뒤, 고충심의위원회를 개최하였음.
- 고충심의위원회는 내부위원 6인으로 구성되어 있었고, 피해자는 고충심의위원회의 공정성에 이의를 제기함.

쟁점사항 ■ 고충심의위원회의 위원 구성

☞ 권고사항

고충심의위원회의 객관성을 확보하고, 피해자에 대한 구제절차와 행위자에 대한 적절한 조치를 위해서는 역량을 갖춘 외부 전문가(법률전문가, 성폭력 상담전문가 등) 2인 이상을 위원회에 참가시키는 것이 바람직합니다.

위원 구성 시에는 편향된 처리를 방지하기 위하여 외부위원을 포함하여 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 60%를 초과할 수 없게 구성하여야 합니다. 또한, 외부위원이 고충심의위원회의 위원으로 참석하였을 때, 기관의 내부위원과 동등하게 의결권을 부여해야 합니다.

▶ 관련 근거

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성할 수 있다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 ○○기관의 장이 지명하는 자로 한다.
- ④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉한다.
- ⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충 상담원으로 한다.
- ⑥ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

당사자의 진술이 엇갈리는 경우에 사실관계의 인정, 업무관련성의 판단, 성적 언동의 범위, 성적 굴욕감 또는 성적 혐오감의 인정은 성희롱을 판단하는 사람의 전문성과 성인지 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 고충심의위원회를 두고 위원회에 반드시 외부 전문가를 2명 이상 위촉하도록 하고 있습니다.

조직이 작아서 성희롱 고충심의위원회를 인사위원회와 별도로 구성하기 어려운 경우에는 인사위원회에서 성희롱 성립부터 재발 방지대책을 심의·의결하고, 반드시 외부 전문가를 위촉하여 성희롱의 전문성을 갖는 것이 필요합니다.

여성가족부 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(2018)

제21조(정책결정과정 참여)

- ① 국가와 지방자치단체는 정책결정과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책을 마련하여야 한다.
- ② 국가와 지방자치단체는 위원회(위원회, 심의회, 협의회 등 명칭을 불문하고 행정기관의 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의결 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관을 말한다. 이하 같다)를 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 실무위원회의 의결을 거친 경우에는 그러하지 아니하다.

「양성평등기본법」(시행 2019.6.19.)

3. 고충 상담창구 및 심의위원회 운영

사례 22 고충상담원 또는 조사위원이 고충심의위원을 겸임한 경우

☞ 사건 개요

- 동료들과 함께한 회식 자리에서 행위자에 의한 신체적, 언어적 성희롱 피해가 지속되어 피해자가 기관에 정식 절차를 요청함. 기관에서는 외부 전문가에게 요청하여 조사를 진행하였고, 조사를 수행한 외부 전문가를 고충심의위원회 위원으로 참여시켜서 사건을 처리하고 징계절차까지 진행하였음.

쟁점사항 ■ 조사위원·고충상담원이 고충심의위원으로 참여하는 것의 적절성

☞ 권고사항

조사를 수행한 외부전문가 혹은 조사담당자를 고충심의위원회 위원으로 심의에 참여시키지 않도록 합니다. 판단의 공정성과 객관성을 확보하기 위해 조사자(조사위원)과 고충심의위원을 분리하여 절차를 진행하도록 해야 합니다. 필요하다면, 조사위원(담당자)을 고충심의위원회에 참여시켜 조사내용과 조사과정에서의 쟁점들을 보고하게 하여, 고충심의위원의 사건에 대한 이해수준을 높이도록 도움을 주는 것은 가능합니다.

관련 근거

제10조(조사)

- ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사 과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사를 고충상담원으로 한다.

제14조(고충심의위원회의 운영)

- ② 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

4. 기타

사례 23 피해자 보호 원칙에 반하는 지침을 수록한 경우
(무고한 신고인 징계, 신고 기한 지정)

☞ 사건 개요

- 여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안이 개정되었으나 기관에서는 구 지침을 기반으로 작성한 예방지침을 개정하지 않고 그대로 사용하고 있었음

쟁점사항 ■ 기관이 주로 사용하는 잘못된 지침의 예

☞ 권고사항

조사 중지요건 관련

기관 지침에 ‘피해자가 조사에 협조하지 않을 경우 조사를 중지할 수 있다’는 내용이 규정되어 있으면, 자세한 상황을 살펴보지 않은 상태에서 이를 근거로 조사를 중단할 수 있게 됩니다. 그러나 피해자가 조사에 협조하지 않는다는 이유로 조사를 중지하기 보다는 어떤 이유로 조사에 협조하지 않는지 살펴봐야 하며, 이러한 경우라도 피해자 보호조치는 경우에 따라 실시해야 합니다. 또한 피해자가 상담 진행 중에 또는 신고 접수 후에 갑자기 진술 조사에 응하지 않아 사건의 처리가 어려운 경우, 피해자에게 연락하여 조사를 하지 못하면 사건 진행이 불가능해질 수 있음을 미리 고지하고, 이 고지에 대한 의사결정을 할 수 있도록 일정한 기간을 부여한 후, 여전히 조사에 응하지 않을 경우 중지 해야합니다. 상담/사건 접수 양식의 말미에 이 내용을 명시하는 것도 사건처리 절차를 원활히 진행하는 방법이 됩니다. 여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 제10조 제6항을 준용하여 ‘명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다’라고 수정하는 것이 바람직합니다.

사건처리에 있어 형사 범죄의 성립여부만이 문제가 되는 것이 아니므로, 형사 절차가 진행 중이라는 이유만으로 조사를 중지해서는 안 됩니다. 다만 사건 접수 후 조사 전 피해자가 기

관 내 사건처리의 중단 등을 요청하는 사정이 있다면 이를 고려하여 중단 여부를 결정할 수 있습니다.

※ 다만, 피해자가 원한다고 해서 꼭 종결해야 하는 것은 아닙니다. 사건 접수 후 조사 착수 전 종결을 원하는 경우 피해자의 의사를 좀 더 존중하는 것이 바람직합니다. 조사 진행 중 종결을 원하는 경우, 성비위 사건이 조직 및 기관에 있어 공적인 이슈라는 점에 좀 더 무게를 실어 종결 여부를 결정할 수 있습니다.

고충심의위원회 구성 관련

고충심의위원회 위원 구성 시 ‘외부위원을 1~2인 이상으로 둘 수 있다’라는 선택적 조항을 ‘2인 이상 필수’로 규정하는 것이 바람직합니다. 여성위원의 수를 별도로 지정하는 것은 지침위반이며, 위원회 구성원 중 어느 한 성의 비율이 60%를 넘지 않도록 규정해야 합니다.

사건의 종결 관련

조사결과 성희롱에 해당하지 않으면 종결하는 것이 아니라, 성희롱 고충심의위원회를 통해 확정 후 종결 여부를 결정하는 것이 바람직합니다. ‘피해자가 사건의 종결을 원할 경우’ 의무적으로 종결하기보다는 피해자의 의사, 2차 피해 우려, 조사 및 징계의 필요성 등 제반 사정을 여러모로 고려하여 신중하게 결정해야 합니다.

성희롱 사건처리 후 결과를 피해자와 행위자 등 사건관련자에게 서면, 전자우편 등의 방법으로 통지합니다.

신고할 수 있는 기간을 사건 발생 후 1년으로 한정하면 지나치게 신고할 범위를 제약하는 것으로, 기간을 3~5년으로 하거나, 필요한 경우 기간이 지난 후라도 조사할 수 있도록 합니다. (여성가족부 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼, 2018, p.53)

성희롱이 인정되지 않는 경우 신고자를 징계할 수 있는 조항은 삭제해야 합니다. 이러한 조항은 신고를 성희롱·성폭력에 반대하는 규정으로 해석가능합니다. 이의를 제기하는 누구에게도 불이익이 없을때, 성희롱 신고등이 보장되고 보호될 수 있습니다. 또한 신고내용이 성희롱으로 판단되지는 않지만, 성차별의 문제이거나 조직문화의 변화를 필요로 하는 문제일 수도 있습니다. 심의위원회는 신청인의 문제제기 내용 자체를 주의 깊게 봐야 하고, 이를 통해 재발방지대책을 기획할 수 있습니다.

합의·중재는 행위자가 혐의를 인정하고 반성하는 경우, 피해자의 의견을 참고하여 결정해야

합니다. 피해자가 원하지 않음에도 불구하고 임의로 합의 절차를 진행하는 것은 기관이 피해자에게 사건을 축소, 은폐하려는 시도로 읽힐 수 있습니다. (여성가족부 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼, 2018, p.29)

관련 근거

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020) 전문

여성가족부 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(2018) 전문

4. 기타

사례 24 성희롱 예방교육 실시의무 적용 범위

☞ 사건 개요

- 다양한 고용형태의 노동자가(정규직·기간제·파견 직원, 단시간 근로자 등)근무하는 기관 내에서 성희롱 사건이 발생하였고, 파견 직원이었던 피해자는 사건 발생 후 2주 만에 퇴사하였음.
- 사건조사 과정에서 확인해보니 기관에서 정규직 직원에게만 대면 방식의 예방교육을 실시하였고, 기간제·파견·단시간 근로자의 경우 온라인 예방교육으로 대체하거나, 예방교육을 실시하지 않은 정황이 파악되었음.

쟁점사항

- 기관장의 성희롱 예방교육 실시의무와 그 범위

☞ 권고사항

교육의 효과를 높일 수 있도록 소규모 대면교육 형식으로 운영하는 것이 바람직합니다. 예방교육은 사전 설문조사 실시 등을 통해 조직구성원의 욕구를 반영하여 교육내용을 편성하도록 합니다. 또한 예방교육등을 통해 반드시 기관 내 규정, 사건처리 절차, 고충상담원 지정 현황이 포함되어야 하며 관리자 교육은 별도로 실시하는 것이 필요합니다.

직장 내 성희롱 예방교육은 여성가족부 등 정부에서 제작, 보급하거나 인증한 매뉴얼 및 동영상 교육자료 등을 활용하여 정규직뿐만 아니라 기간제, 단시간 아르바이트 근로자와 파견 근로자도 모두 기관장(사용사업주)이 실시해야 합니다.

▶ 관련 근거

제2조(적용 범위)

- ① 이 지침은 ○○○기관의 장과 소속 구성원(○○○기관의 장과 고용관계에 있는 자, 소속 학생을 포함)에게 적용되며, ○○○기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.
- ② 이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제4조(기관장의 책무)

- ① ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.
 1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시

제8조(예방교육)

- ① ○○○기관의 장은 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
 2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
 4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
 5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
 6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안(2020)

1. 직장 내 성희롱의 행위자와 피해자 (p.10)

(2) 직장 내 성희롱의 피해자

- 파견근로자 역시 '남녀고용평등법'의 적용을 받는다.
- 파견근로자에 대한 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시할 의무는 사용사업주에게 있다.
 - * 파견근로자가 실제로 일하는 사업장의 사업주를 「사용사업주」라 한다.

고용노동부 직장 내 성희롱 예방대응 매뉴얼(2018)

성희롱·성폭력 근절을 위한 조직문화개선 컨설팅 사례집

수탁기관 : 한국여성인권진흥원
발행일 : 2019년 12월
발행처 : 여성가족부
(03171) 서울특별시 종로구 세종대로 209
전화 : 02-2100-6000(대)
디자인·인쇄 : 타라 그래픽스

한국여성인권진흥원은 여성폭력 예방 및 근절을 위한 공공기관입니다. 본 저작물의 저작권은 한국여성인권진흥원에 있으며 무단 전재와 복제를 금합니다.

성희롱·성폭력 근절을 위한
조직문화개선 컨설팅 사례집



한국여성인권진흥원
Women's Human Rights Institute of Korea

(04505) 서울특별시 중구 서소문로 50 센트럴플레이스 3층
TEL 02-735-1050 FAX 02-6363-8496 www.stop.or.kr