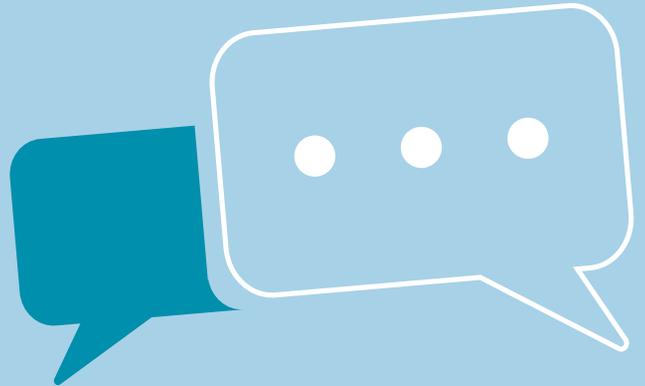


발간등록번호	11-1383000-000897-01
연구보고	2018-05



2018

공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼

2018. 6.

I. 공공기관 성희롱·성폭력 관리·감독 업무의 이해

1. 매뉴얼 안내 6
 - 1) 본 매뉴얼의 작성 배경 및 목적 6
 - 2) 매뉴얼에서 사용하는 용어의 의미 7
 - 3) 매뉴얼의 구성 및 활용방법 9
2. 성희롱·성폭력에 대한 이해 10
 - 1) 개념 10
 - 2) 피해자 보호 12
 - 3) 가해자에 대한 제재 14

II. 공공기관 기관장·임원 성희롱 등 예방을 위한 조치

1. 관련법에 의한 임용자격 제한 19
2. 상급기관의 예방조치 20
 - 1) 상급기관 “성희롱·성폭력 예방 지침”의 적용범위 확대 20
3. 공공기관의 예방조치 21
 - 1) 기관장 및 임원 임용과정에서의 예방조치 21
 - 2) 기관장 및 임원 임용 후 예방조치 27

III. 공공기관 기관장·임원에 의한 성희롱 등 발생 시 처리절차

1. 고충접수 31
 - 1) 기관장·임원에 의한 성희롱 등은 상급기관에 직접 신고 원칙 31
 - 2) 공공기관 고충상담원에 접수 즉시 상급기관 이관 32
 - 3) 공공기관 고충상담원에 접수 즉시 기관장 보고 및 상담실시 33
2. 상담 단계 34
 - 1) 고충상담의 목적 숙지 34
 - 2) 신뢰구축 및 기초정보의 확인 34
 - 3) “피해자 등 보호 조치” 안내 35
 - 4) 상급기관의 처리절차 및 법률상 구제제도에 대한 충분한 안내 36
 - 5) 공식처리 원칙과 해결방안의 모색 36
 - 6) 상담 시 유의사항 37
 - 7) 상담 종료 37
 - 8) 피해자 등 보호조치 요구 등 38

3. 조사 단계 41
 - 1) 조사 개시 사유 41
 - 2) 고충심의위원회의 구성 41
 - 3) 조사 대상자 조사순서 및 방법 43
 - 4) 사실관계의 확인 43
 - 5) 조사중지사유 발생 44
 - 6) 조사기간 45
 - 7) 조사종료 45
4. 심의 단계 46
 - 1) “성희롱 판단기준”에 따른 심의 46
 - 2) 성희롱 성립여부에 대한 심의원칙 47
 - 3) 행위자에 대한 조치 결정시 피해자의 의견청취 48
 - 4) 고충심의위원회가 심의·의결 및 비공개 원칙 49
5. 조치요구 및 사건 종결 단계 50
 - 1) 성희롱 인정 시 50
 - 2) 성희롱 불인정 시 51
 - 3) 재발방지대책의 수립 52
 - 4) 여성가족부에 재발방지대책 수립 보고 54

VI. 공공기관에서의 성희롱·성폭력 방지조치 관리감독

1. 공공기관 감사시 '성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항' 점검 57
 - 1) 공공기관 감사시 '성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항' 점검항목 57
 - 2) 점검 전 사전준비 57
 - 3) 항목별 세부 점검사항 및 조치 59
2. 경영평가에 성희롱·성폭력 방지조치 점검결과 등 반영 67
 - 1) 성희롱·성폭력 방지조치 점검결과 등 경영평가 반영 67
 - 2) 경영평가에 반영해야 할 사항 68
 - 3) 경영평가 반영방식 69

<별첨자료>

2018 성희롱·성폭력 예방지침 72

I

공공기관 성희롱·성폭력 관리·감독 업무의 이해

1. 매뉴얼 안내

- 1) 본 매뉴얼의 작성 배경 및 목적
- 2) 매뉴얼에서 사용하는 용어의 의미
- 3) 매뉴얼의 구성 및 활용방법

2. 성희롱·성폭력에 대한 이해

- 1) 개념
 - 2) 피해자 보호
 - 3) 가해자에 대한 제재
-

1

매뉴얼 안내

1) 본 매뉴얼의 작성 배경 및 목적

- 공공기관의 기관장이거나 임원급에 있는 자는 조직내 “성희롱 예방을 위한 방지조치” 수립 및 관리·감독 의무의 주체로서 다른 구성원에 비하여 성희롱·성폭력 행위에 대한 더 높은 책임이 요구된다.
- 그러나 공공기관의 기관장 및 임원에 의한 성희롱·성폭력 사건 발생 시 해당 기관의 고충상담원 등 고충처리 기구를 통하여 직접 조사·처리하는 것이 사실상 어렵기 때문에 제대로 조사되지 못하고 비공식적으로 처리되거나 축소·은폐될 가능성이 있으며, 성희롱·성폭력 피해자의 입장에서도 그 행위자가 기관장 및 임원인 경우 해당 기관 내부의 고충처리 기구 및 절차의 공정성을 신뢰하기 어려울 것이다.
- 이에, 성희롱·성폭력의 행위자가 기관장 및 임원인 경우에는 상급기관이 직접 사건처리과정을 관리·감독하여야 하며, 본 매뉴얼은 그 처리절차와 기관장 및 임원에 의한 성희롱·성폭력 예방을 위한 관리·감독 방법에 대한 기준을 제시하고자 한다.
- 상급기관은 공공기관의 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 보고를 받고, 감사 시 이를 점검해야 하며, 본 매뉴얼은 상급기관의 공공기관을 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 점검의 기준에 관한 내용 또한 제시한다.

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제5조(상급기관의 관리·감독 강화)

- ① ○○○○기관의 장은 소속 공직유관단체의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.
- ③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

2) 매뉴얼에서 사용하는 용어의 의미

■ 공공기관

이 매뉴얼에서 “공공기관”이란 「공직자윤리법」 시행령 제3조의2에 따른 “공직유관단체”를 말한다. 한국은행, 「공공기관운영에 관한 법률」에 따른 지정된 중앙정부 각 부처 소속 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 ‘지방공기업’, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영 등에 관한 법률」의 규율을 받는 지자체 출연·출자기관, 관련 법령 및 조례에 근거한 ‘정부 업무 위탁·대행기관’, 임원의 임명 등에 중앙행정기관 및 지자체 장이 관여하는 기관 등이 이에 해당한다.

관련법률

「양성평등기본법 시행령」

제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조 제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.

2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2 제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체

「공직자윤리법 시행령」

제3조의2(공직유관단체의 범위 등) ① 법 제3조의2 제1항에 따라 공직유관단체로 지정할 수 있는 기관·단체의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 법 제3조의2 제1항 제1호·제2호 및 제5호에 따른 기관·단체
 2. 법 제3조의2 제1항 제4호에 따른 지방공사 및 지방공단
 3. 정부나 지방자치단체로부터 연간 10억원 이상 출자·출연·보조를 받는 기관·단체
 4. 정부나 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체 중 예산 규모가 100억원 이상인 기관·단체
 5. 정부나 지방자치단체로부터 출자·출연을 받은 기관·단체가 단독 또는 공동으로 재출자·재출연한 금액이 자본금의 전액이 되는 기관·단체
 6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하지 아니하는 공공기관
- ② 인사혁신처장은 제1항에 따라 지정된 공직유관단체(이하 “공직유관단체”라 한다)를 매 반기 말까지 관보에 고시하여야 한다.

■ 기관장, 임원, 상급기관 등

- “기관장”이란 “사장”, “원장”, “대표이사” 등 그 명칭에 관계없이 각 공공기관을 대표하는 기관의 최고책임자를 말한다.
- “임원”이란 본부장, 상임·비상임 이사, 감사 등 해당기관의 정관에 “임원”으로 규정되어 있는 직위에 있는 자를 말한다.
- “상급기관”이란 각 공공기관의 업무를 관장하는 주무부·처·청 또는 지방자치단체를 말한다.
- “공공기관 소관부서”란 상급기관의 조직 중 기관장 등의 성희롱·성폭력 사안이 발생한 공공기관을 담당하는 “실”, “국” 단위를 말한다.

■ 고충상담창구, 고충처리담당자, 고충상담원

- “고충상담창구”는 기관 내 성희롱·성폭력 발생 시 이에 대한 상담요청 또는 신고접수의 “통로”를 의미한다. “온라인 상담·신고 창구”, “고충상담원” 등 담당자, 외부 전문기관을 통한 “신고센터 운영” 등 다양한 방식의 창구를 운영할 수 있다.
- “고충처리 담당자”란 각 기관 및 기업에서 성희롱·성폭력 사건이 발생하였을 때 “상담창구로서의 역할”, “상담”, “조사 및 사건 처리”의 전 과정을 담당하는 자를 말한다. 공공기관은 고충처리담당자로서 “고충상담원”을 의무적으로 배치해야 하며, 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」에 따른 “명예고용평등감독관”, “노사협의회의 고충심의위원회” 등을 통한 고충처리도 가능하다.

■ 피해자, 피해를 주장하는 자

- “피해자”란 성희롱·성폭력 사건의 피해를 입은 근로자로 국가인권위원회, 법원 등 관련기관 또는 공공기관 및 상급기관에서 사실관계조사 결과 성희롱·성폭력 사실이 인정된 자를 말한다.
- “피해를 주장하는 자”란 성희롱·성폭력 사건의 피해를 입었다고 주장하는 자를 말하며, 사실관계 조사를 통해 성희롱·성폭력 사실이 확인되기 전에는 “피해자”가 아닌 “피해를 주장하는 자”라는 용어를 사용한다.
- 조사 및 심의 과정 중의 피해주장자, 피해자, 신고인 등을 합쳐, “피해근로자 등”, “피해자 등”이라 한다.

3) 매뉴얼의 구성 및 활용방법

본 매뉴얼은 크게 네 부분으로 구성되어 있으며, 이하에서는 각 파트별 활용방안을 제시하고 있으므로, 미리 숙지한다면 해당 업무를 효과적으로 수행하는데 도움이 될 것이다.

〈매뉴얼의 구성 및 활용방안〉

<p>공공기관 성희롱·성폭력 관리·감독 업무의 이해</p>	<p>공공기관의 성희롱·성폭력 예방과 사건처리 및 재발방지를 위하여 상급기관이 관리감독을 실시함에 있어 필요한 성희롱·성폭력에 대한 기본적인 지식 등 사전 정보에 대하여 안내함.</p>
<p>공공기관 기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 예방을 위한 조치</p>	<p>공공기관 기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 공공기관이 할 수 있는 조치와 상급기관의 관리·감독방법을 정함. 아울러 현행법상 공공기관 기관장 및 임원에게 적용되는 결격사유를 안내하여 기관장 및 임원 임용절차에서 공공기관 또는 상급기관이 임용대상자의 자격을 확인할 수 있도록 함.</p>
<p>공공기관 기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 발생 시 처리절차</p>	<p>공공기관 기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 사건발생 시, 해당 공공기관의 관리·감독 권한이 있는 상급기관이 직접 사건을 처리하는데 있어 필요한 절차 및 방법을 안내함.</p> <p>» 사건처리 각 단계 및 과정에서 공공기관과 상급기관이 수행하여야 할 역할과 취해야 할 조치를 정하고 있으므로 사건 발생 시 숙지하여 체계적인 피해자 보호와 피해사실에 대한 정확한 조사, 가해자에 대한 조치 등 사건처리와 재발방지를 위한 사후조치가 제대로 이루어질 수 있도록 해야 할 것임.</p>
<p>공공기관 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 관리감독</p>	<p>상급기관이 공공기관의 성희롱·성폭력 방지조치를 정기적으로 관리·감독하는데 필요한 사항을 정함.</p> <p>»</p> <ul style="list-style-type: none"> • 상급기관이 공공기관 감사 시 '성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항'을 점검하는데 있어 필요한 점검항목, 항목별 세부 점검사항, 점검 기준 및 방법 안내 • 공공기관 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 사항을 경영평가에 반영할 때 필요한 평가기준을 제시

2

성희롱·성폭력에 대한 이해

1) 개념

■ 성희롱

- 현행 성희롱 관련법상 성희롱이란 '지위를 이용하거나 업무와 관련하여' '성적 언동 등으로' '성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 불이익을 주는 행위'를 말한다.

〈성희롱 성립요건〉

	「양성평등기본법」	「국가인권위원회법」	「남녀고용평등법」
행위자	국가기관, 지방자치단체, 각급 학교와 공직유관단체의 종사자, 사용자 또는 근로자		사업주, 상급자, 근로자
피해자	불특정		다른 근로자
업무관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위(직위)를 이용하거나 업무 등과 관련하여		직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여
행위의 양태	성적언동 또는 성적 요구	성적 언동 등, 그 밖의 요구	
행위	1. 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 2. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위		2. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

- 근거법률 : 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」(「남녀고용평등법」)

■ 성폭력

- 성폭력은 “자신이 원하지 않는 성적인 행위를 거부할 권리”, “의사에 반하여 성적 행위를 강요당하지 않을 권리”를 침해하는 것으로 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

- 강간 관련 범죄 : 강간 관련 범죄로는 폭행 또는 협박으로 상대방의 동의 없이 강제적으로 성적 교섭(성기 삽입)을 하거나(강간), 구강, 항문 등 신체(성기는 제외) 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기는 제외)의 일부 또는 도구를 넣는 행위(유사강간) 등이 있다.)

〈강간 관련 법률조항〉

「형법」	「성폭력처벌법」
제297조(강간) 제297조의2(유사강간) 제301조(강간 등 상해·치상) 제301조의2(강간 등 살인·치사) 제339조(강도강간)	제3조(특수강도강간 등) 제4조(특수강간 등) 제5조(친족관계에 의한 강간 등) 제6조(장애인에 대한 강간·강제추행 등) 제7조(13세 미만의 미성년자에 대한 강간, 강제추행 등)

- 추행관련 범죄 : 성교행위에 이르지 아니하였으나 비자발적 성적 접촉하는 것을 추행이라 하며, 폭행 또는 협박으로 추행하면 강제추행, 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 추행하는 것은 준강제 추행, 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 추행하면 업무상 위력 등에 의한 추행이 성립한다.

〈추행 관련 법률조항〉

「형법」	「성폭력처벌법」
제298조(강제추행) 제299조(준강간, 준강제추행) 제302조(미성년자 등에 대한 간음) 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)	제3조(특수강도강간 등) 제4조(특수강간 등) 제5조(친족관계에 의한 강간 등) 제6조(장애인에 대한 강간·강제추행 등) 제7조(13세 미만의 미성년자에 대한 강간, 강제추행 등) 제10조(업무상 위력 등에 의한 추행) 제11조(공중 밀집 장소에서의 추행)

- 간음관련 범죄 : 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음하거나(준강간), 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음하는 것(업무상 위력 등에 의한 간음)을 말한다.

〈간음 관련 법률조항〉

「형법」	「성폭력처벌법」
제299조(준강간, 준강제추행) 제302조(미성년자 등에 대한 간음) 제303조(업무상위력 등에 의한 간음) 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)	제3조(특수강도강간 등) 제4조(특수강간 등) 제5조(친족관계에 의한 강간 등) 제6조(장애인에 대한 강간·강제추행 등) 제7조(13세 미만의 미성년자에 대한 강간, 강제추행 등)

- 음란행위 관련 범죄 : 대법원은 ‘음란’을 “일반 보통인의 성욕을 자극해 성적 흥분을 유발하고 정상적인 성적 수치심을 해하여 성적 도의관념에 반하는 것”으로 해석하고 있다.

〈음란행위 관련 법률조항〉

「형법」	「성폭력처벌법」
제243조(음화반포 등) 제244조(음화제조 등) 제245조(공연음란)	제13조(통신매체를 이용한 음란행위)

- 성적 목적을 위한 공공장소 침입행위와 촬영행위

〈공공장소 침입 및 촬영행위 관련 법률조항〉

관련 조항	범죄행위 내용
성적목적을 위한 공공장소침입 (성폭력처벌법 제12조)	성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용 장소에 침입하거나 같은 장소에서의 퇴거요구 불응하는 경우
카메라 등 이용촬영 (성폭력처벌법 제14조)	카메라 등 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물을 유포하는 행위

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

2) 피해자 보호

■ 성희롱

- 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 다음에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다(「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」 제14조 제6항).

불리한 처우 금지의 내용

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

- 피해근로자 등에 대한 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다(「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」 제14조 제2항).
- 조사 기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 본인 의사에 반하지 않는 선에서 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다(「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」 제14조 제3항).
- 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다(「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」 제14조 4항).
- 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다(사업주에게 보고하거나 관계기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외)(「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」 제14조 제7항).
- 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성희롱 행위로부터 근로자를 보호하여야 한다(「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」 제14조의 2).
 - 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
 - 사업주는 근로자가 고객에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

■ 성폭력

- 성폭력 범죄 피해자가 수사 및 재판과정에서의 보호받을 수 있는 조치는 다음과 같다.

수사 및 재판과정에서의 피해자 보호

- 성폭력전담수사관에게 조사받을 권리(「성폭력처벌법」 제26조)
- 의사소통 보조를 받을 권리(「성폭력처벌법」 제36조)
- 신뢰관계에 있는 사람과 동석할 권리(「성폭력처벌법」 제34조)
- 신원 및 사생활에 대한 비밀보장을 받을 권리(「성폭력처벌법」 제24조)
- 신변안전조치 등 보호조치를 받을 권리(「성폭력처벌법」 제23조)
- 수사 및 재판절차에서 배려 받을 권리(「성폭력처벌법」 제29조)
- 진술내용을 비디오 녹화촬영 등으로 보존할 권리(「성폭력처벌법」 제30조)
- 공판기일 전에 증거보전을 신청할 권리(「성폭력처벌법」 제41조)
- 비공개 심리를 신청할 권리(「성폭력처벌법」 제31조)
- 비디오 중계장치 등에 의한 증인신문을 받을 권리(「성폭력처벌법」 제40조)
- 증인지원시설을 이용할 권리(「성폭력처벌법」 제32조)

3) 가해자에 대한 제재

■ 성희롱

- 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다.
 - 징계 등의 조치를 하기 전에 피해를 입은 근로자의 의견을 청취
 - 「공무원 징계령 시행규칙」 과 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」은 성희롱·성폭력에 대한 세부 징계기준을 정하고 있으므로 해당 규칙의 적용을 받는 공무원은 그에 따라 징계하고, 해당 규칙을 적용받지 않는 공무원은 일반적인 징계기준에 따라 징계함.
- 사업주가 성희롱 행위를 한 경우 스스로에 대해 징계를 할 수 없으므로, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 사업주에게 1,000만원이하의 과태료를 부과한다.
- 성희롱 관련법은 행위자에 대한 형사처벌을 규정하고 있지 않으므로 성희롱 행위가 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 등 형사관계법률에서 정하는 범죄의 요건을 갖춘 경우가 아니라면 형사처벌을 할 수 없다. 단, 성희롱의 대상이 노인 또는 아동인 경우에는 성희롱 행위자에 대하여 형사처벌이 가능하다.

■ 성폭력

- 형사적 제재

가해자에 대한 형사적 제재

- 형사처벌 : 범죄사실이 인정되면 성폭력 관련 법률에 따라 처벌
- 형벌과 수강명령 등의 병과(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제16조) : 선고유예나 집행유예를 할 경우, 또는 성폭력 범죄를 범한 자의 가석방 시에 보호관찰, 수강명령, 사회봉사명령을 부과
- 신상정보공개 및 고지(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제42조~제49조) : 성폭력범죄를 저지른 자로서 재범할 위험성이 있다고 인정되는 자의 성명, 나이, 주소 및 실제거주지, 신체정보, 사진, 성범죄 요지 등은 법에 정해진 등록기간 동안 일반 누구에게나 성범죄알림e를 통해 공개. 또한, 등록대상 성폭력범죄를 재범할 위험성이 있는 자에 대하여 가해자가 거주하는 지역 주민 등에게 가해자의 정보를 우편으로 고지
- 위치추적 전자장치 부착(「특정 범죄자에 대한 보호관찰 및 전자장치 부착 등에 관한 법률」) : 검사가 특정범죄를 저지른 자에게 전자장치 부착명령을 청구하고, 법원은 부착명령 청구가 이유 있다고 인정하는 때, 부착기간을 정하여 판결과 동시에 부착명령을 선고
- 성충동약물치료(「성폭력범죄자의 성충동 약물치료에 관한 법률」) : 19세 이상의 성폭력 가해자 중 재범할 위험성이 있는 성도착증 환자에 대하여 약물로써 성기능을 일정기간 약화 또는 정상화하게 함.

○ 고용상 불이익

유형	내용
징계조치	공무원의 경우 「공무원 징계령 시행규칙」과 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」의 징계기준에 따라 징계하며, 성범죄로 임용결격사유에 해당되거나 금고이상 형의 선고유예를 받은 경우 당연 퇴직의 대상이 된다(「국가공무원법」 제69조 및 제33조, 「교육공무원법」 제10조의4)
임용에서의 불이익	업무상 위력에 의한 성범죄로 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람은 공무원에 임용될 수 없다(「국가공무원법」 제33조, 「지방공무원법」 제31조). 특히 교육 공무원의 경우 성폭력 범죄로 파면해임 또는 미성년자를 대상으로 한 성폭력 범죄로 형 또는 치료감호를 선고받거나 성인에 대한 성폭력 범죄로 100만원 이상의 벌금형이라 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 경우 교직 임용이 금지된다(「교육공무원법」 제10조의 4).
취업제한	성폭력 범죄로 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 자는 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행을 종료하거나 유예·면제된 날부터 10년 동안 장애인 복지시설과 아동관련기관을 운영하거나 취업 또는 사실상 노무를 제공할 수 없다(「장애인 복지법」 제59조의3, 「아동복지법」 제29조의3).

관련법률

「국가공무원법」 제33조(결격사유)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 공무원으로 임용될 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
- 6의2. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
- 6의3. 「형법」 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
7. 징계로 파면처분을 받은 때부터 5년이 지나지 아니한 자
8. 징계로 해임처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 자

「지방공무원법」 제31조(결격사유)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공무원이 될 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
- 6의2. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
- 6의3. 「형법」 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
7. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
8. 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

II

공공기관 기관장 및 임원에 의한 성희롱·성폭력 예방을 위한 조치

1. 관련법에 의한 임용자격 제한

2. 상급기관의 예방조치

- 1) 상급기관 “성희롱·성폭력 예방 지침”의 적용범위 확대

3. 공공기관의 예방조치

- 1) 기관장 및 임원 임용과정에서의 예방조치
 - 2) 기관장 및 임원 임용 후 예방조치
-

기관장 및 임원에 의한 성희롱 등 예방을 위한 조치 개관

■ 관련법에 의한 임용자격 제한

적용대상	임용결격사유
「공공기관의 운영에 관한 법률」 및 「지방공기업법」의 적용을 받는 공기업(지방공기업 포함) 및 준정부기관	업무상 위력에 의한 성범죄로 벌금 300만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람

■ 기관장·임원에 의한 성희롱 등 예방을 위한 기관별 조치 사항

상급기관	공공기관
<ul style="list-style-type: none"> ✓ “성희롱·성폭력 예방지침”의 적용 범위에, 소속 공공기관의 기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 조치에 관한 부분 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 조직내 성희롱·성폭력 방지를 위한 계획서의 제출 ✓ 기관장·임원 예정자의 성희롱 판단력 및 성인지 감수성 등 점검 ✓ 성희롱·성폭력 금지의무 준수서약서 제출

1

관련법에 의한 임용자격 제한

- 「공공기관의 운영에 관한 법률」 및 「지방공기업법」은 임원의 결격사유를 규정하면서 「국가공무원법」과 「지방공무원법」의 결격사유 요건을 각각 준용하고 있는 바, “「형법」 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조에 규정된 죄를 범한 사람으로서, 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람”은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 및 「지방공기업법」의 적용을 받는 기관의 기관장 및 임원이 될 수 없다.
- 법령에 의한 임원의 임용자격제한은 성폭력 범죄 중 업무상 위력 또는 위계로 인한 성폭력에 한정되고 적용 범위 또한 해당법률이 적용되는 공공기관에 한정된다. 성희롱·성폭력 가해행위 전력을 기관장·임원의 결격사유로 삼는 것은 직업선택의 자유를 침해할 수 있으므로 최소한으로 제한을 둔 것이다.

관련법률

「공공기관의 운영에 관한 법률」 제34조(결격사유)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공기업·준정부기관의 임원이 될 수 없다.
 - 1. 「국가공무원법」 제33조(결격사유) 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 2. 제22조제1항, 제31조제6항, 제35조제2항·제3항, 제36조제2항 및 제48조제4항·제8항에 따라 해임된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
- ② 임원이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 되거나 임명 당시 그에 해당한 자로 밝혀졌을 때에는 당연히 퇴직한다.
- ③ 제2항의 규정에 따라 퇴직한 임원이 퇴직 전에 관여한 행위는 그 효력을 잃지 아니한다.

「지방공기업법」 제60조(임원의 결격사유)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공사의 임원이 될 수 없다.
 - 1. 대한민국 국민이 아닌 사람
 - 2. 미성년자
 - 3. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 4. 제58조제4항 또는 제5항에 따라 해임된 후 3년이 지나지 아니한 사람
 - 5. 이 법을 위반하여 벌금형을 선고받고 2년이 지나지 아니한 사람
- ② 공사의 임원이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 되거나 임명 당시 그에 해당하였음이 판명되었을 때에는 당연히 퇴직한다.
- ③ 제2항에 따라 퇴직한 임원이 퇴직 전에 관여한 행위는 그 효력을 잃지 아니한다.

2

상급기관의 예방조치

1) 상급기관 “성희롱·성폭력 예방 지침”의 적용범위 확대

공공기관 기관장 및 임원의 성희롱 발생 시 상급기관이 직접 사건처리에 대한 지휘·감독을 실시하기 위하여, 상급기관의 “성희롱·성폭력 예방지침”의 적용 범위에, 해당 상급기관 소속 공공기관의 기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 조치에 관한 부분을 명시한다.

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제2조(적용범위)

- ① 이 지침은 000기관의 장과 소속 구성원(000기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함)에게 적용되며, 000기관의 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.

관련조항 상급기관 적용 (예시)

제00조(적용범위)

- ① 이 지침은 000장(관)과 소속 직원(공무원 및 고용관계에 있는 모든 자)에게 적용되며, 000기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.
- ② 000기관 소속 공직유관단체 기관장 및 임원에 대한 성희롱·성폭력예방교육과 기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 조치 등은 이 지침이 정하는 바에 따른다.
- ③ 이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

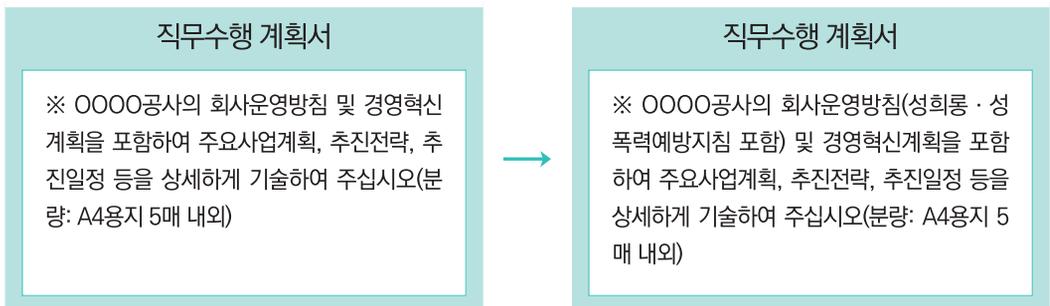
3 공공기관의 예방조치

1) 기관장 및 임원 임용과정에서의 예방조치

■ 조직내 성희롱·성폭력 방지를 위한 계획서의 제출

- 기관장 및 임원 임용과정에서 임기 중 달성하여야 할 구체적 경영목표와 구체적 실행방법에 대한 '직무수행 계획서' 등을 제출하는 경우, 성희롱·성폭력 예방 및 방지를 위한 목표와 계획안도 포함시켜 함께 심사하도록 한다.
 - 직무수행계획서를 제출하지 않는 경우에는 면접 질문 등을 통해 해당 사항을 확인하도록 한다.

〈직무수행계획서 양식변경〉



- 직무수행계획서 상의 성희롱·성폭력 예방 및 방지를 위한 목표 및 계획을 심사할 때는 다음과 같은 사항을 고려한다.

직무수행계획서 심사 체크리스트

- ✓ 성희롱·성폭력 사안의 중요성에 대한 인식은 어떠한가?
- ✓ 기관장 및 임원의 책임과 역할에 대한 제대로 이해하고 있는가?
- ✓ 조직 내 성희롱·성폭력 사건이 왜 발생하는지 잘 이해하고 있는가?
- ✓ 성희롱·성폭력 예방 및 방지를 위해 설정한 목표가 명확하고 구체적인가?
- ✓ 성희롱·성폭력 예방 및 방지를 위한 실행계획이 현실적이고 실행가능한가?

■ 체크리스트를 통한 기관장·임원 임용예정자의 성희롱 판단력 및 성인지 감수성 등 점검

- 성희롱·성폭력은 개인이 처한 사회적 문화적 환경을 토대로 성적 행동에 관용적인 조직문화 속에서 쉽게 발견되며, 조직의 리더십이 권위주의적일수록 발생할 가능성이 높다. 따라서 조직문화 개선을 위해서는 조직 내 기관장 등 고위직의 성평등 의식 및 성인지 감수성이 무엇보다 중요하다.
- 임용과정에서 기관장 및 임원 임용예정자로 하여금 성희롱·성폭력이 어떻게 다루어져야 할 것인가를 스스로 점검하고 자신의 사고방식 및 행동방식에 영향을 미치는 인지적 측면을 확인해볼 수 있게 한다. 다만, 기관장·임원 임용예정자가 솔직한 답변으로 자신의 인식, 말과 행동 등을 진단하기보다는 바람직하다고 생각하는 답변에 체크할 가능성이 크다는 점을 고려한다면 임용절차상의 심사 자료로 활용하기보다 참고 자료로 활용하도록 한다.
- 성인지 감수성 및 성희롱 판단력 등 진단에는 고용노동부에서 개발·보급한 “직장내 성희롱 자가진단 앱”과 한국양성평등교육진흥원의 “양성평등지수” 등을 활용할 수 있다.

〈성인지 감수성 등 진단도구〉

진단도구		진단내용
양성평등지수 체크리스트 (한국양성평등교육진흥원)		성 평등 의식수준을 측정할 수 있도록 총 5개 영역(사회문화영역, 공적생활 영역, 가정생활영역, 교육(양육)영역, 성(섹슈얼리티) 영역), 전체 25문항으로 구성되어 있음.
직장내 성희롱 자가진단 앱 (고용노동부)	성희롱 판단력	자신의 발언 및 행동에 대해 상대방의 체감정도를 알지 못하는 상황에서 직장 내 성희롱이 주로 발생한다는 점에 착안하여, 본인의 어떠한 말과 행동이 성희롱에 해당되는지를 스스로 진단해볼 수 있도록 20개 문항으로 구성되어 있음.
	성인지 감수성	본인과 소속 조직의 ① 성희롱 관대화 정도, ② 성역할 고정관념 수준, ③ 성희롱 규율의 제도화 등 3개 분야(20문항)에 대하여 본인의 생각과 행동을 점검해볼 수 있음. ※ 기관장·임원 예정자는 성인지 감수성 진단 시에는 ‘성희롱 규율의 제도화’분야는 제외

양성평등지수 체크리스트

※ 각 문항을 읽고 '그렇다'고 생각하면 1점, '안 그렇다'고 생각하면 0점으로 체크하십시오.

구분	내용	평가
사회 문화 영역	1. 부드러움과 상냥함은 여성의 타고난 미덕이다.	
	2. 파마, 화장, 액세서리 등 치장하는 남자는 부자연스럽다.	
	3. '여자가~', '남자가~'라는 말이 무의식적으로 나오는 것은 자연스럽다.	
	4. 남자는 되도록 다른 사람 앞에서 울지 않아야 한다.	
	5. 여자는 폭넓은 대인관계를 형성하는 능력이 남자에 비해 부족하다.	
공직 생활 영역	1. 민원접수나 안내 업무는 여성에게 더 어울린다.	
	2. 기획, 예산, 인사, 감사 부서의 경우 야근 등 업무특성상 남성이 더 적합하다.	
	3. 남성은 육아휴직을 하지 않는 것이 좋다.	
	4. 여성상사는 남성상사보다 부하직원들을 잘 통솔하지 못한다.	
	5. 여성할당제나 여성승진 목표제는 남성에 대한 역차별이다.	
가정 생활 영역	1. 가계부양의 일차적 책임은 남성에게 있다.	
	2. 자녀가 잘못 났을 경우 부부 중 아내 쪽의 책임이 더 크다.	
	3. 딸은 여자답게, 아들은 남자답게 키우는 것이 좋다.	
	4. 설거지 등의 집안일은 아들보다 딸에게 시키는 것이 자연스럽다.	
	5. 아픈 가족을 간병하는 것은 여성(딸이나 며느리)의 몫이다.	
교육 (양육) 영역	1. 여성과 남성은 타고난 지적 능력의 차이가 있다.	
	2. 남학생과 여학생을 위한 교육목표는 달라야 한다.	
	3. 여자는 남자보다 선천적으로 과학이나 수학에 대한 소질이 적다.	
	4. 학교에서 남학생에게 바느질, 요리 등을 가르치는 것에 반대한다.	
	5. 남녀의 신체적 차이 때문에 체육수업과 스포츠 활동은 남학생 위주로 될 수밖에 없다.	
성 (섹슈얼리티) 영역	1. 남성의 성욕은 여성보다 통제하기 어렵다.	
	2. 성교육은 남학생보다 여학생에게 더 많이 시켜야 한다.	
	3. 광고에서 여성의 몸을 선정적으로 그리는 것은 상품을 팔기 위한 것이지 성차별은 아니다.	
	4. 성희롱은 여성의 과도한 신체 노출이 주요 원인이다.	
	5. 여성의 혼외관계는 남성의 혼외관계보다 도덕적으로 더 심각한 문제이다.	

- 16 ~ 25점 : 성별에 꽤 얽매어 있군요. 한 번 더 일상생활을 살펴보세요.
- 8 ~ 15점 : 의외의 구석에서 성별에 구애받는군요. 양성평등을 지향하세요.
- 0 ~ 7점 : 성별에 구애받지 않고 활달하시군요. 양성평등사회의 실현을 위해 힘을 발휘해 보세요.

직장내 성희롱 자가진단 앱_성희롱 판단력 진단

□ 직장 내 성희롱 판단력 문항(20문항)

현행 법제도상 해석에 기반하여 어떠한 행위가 성희롱인지 여부를 가려보는 등 직장내 성희롱에 대한 지식을 점검하기 위한 문항임(문항별 그렇다(○)/아니다(x) 중 하나를 표시)

문항	그렇다	아니다
1. 직원들끼리 격려하거나 친밀감의 표시로 포옹하기, 어깨 토닥이기, 팔짱 끼기 등의 신체적 접촉을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
2. 외모에 대한 칭찬도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
3. 화식자리에서 분위기를 띄우기 위해 성적 농담을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
4. 단 한 번의 성희롱은 실수이므로 직장 내 성희롱으로 문제제기 할 수 없다.		
5. 성적 농담에 나만 불쾌할 뿐이고 다른 동료들은 모두 즐거워했다면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		
6. 동성 간의 음담패설도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
7. 직장 동료에게 연예인이나 고객 등에 대한 성적 농담이나 외모의 성적 비유(평가)를 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		
8. 상대방이 원치 않는 구매 행위는 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
9. 회사내 개인컴퓨터 바탕화면으로 선정적인 연예인 사진 등을 사용하는 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
10. 직급이 낮은 사람이 직급이 높은 사람에게 하는 성적 언동도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
11. 가해자의 성적 언동이 의도된 것이 아니라면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		
12. 성적 소문을 동료들에게 전달한 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
13. 성적 요구에 대해 상대방이 명백히 거부 의사를 밝히지 않은 경우 직장 내 성희롱이 될 수 없다		
14. 고객이나 거래처 관계자 등에 의한 직장 내 성희롱도 회사 내 문제제기가 가능하다.		
15. 상사가 반말로 업무를 지시하여 불쾌하게 느꼈다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
16. 회식이나 회의 등에서 잘 어울려 보이는 남녀직원에게 사귀어보라고 말하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
17. 욕설이 특정성을 비하하고 성적으로 대상화하는 내용을 포함하고 있다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
18. 성적 요구에 응하지 않는 것을 이유로 불이익한 조치를 취하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		
19. 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무뿐만 아니라 사업주 스스로도 참여할 의무가 있다.		
20. 직장 내 성폭력은 형법상 처벌될 수 있기에 직장 내 성희롱은 아니다.		

- GREAT ≡ 귀하는 성희롱에 대하여 잘 알고 있습니다. (정답 18개 이상)
- GOOD ≡ 귀하는 성희롱에 대하여 어느 정도 알고 있는 편입니다. 올바른 판단을 위해 조금 더 관심이 필요합니다.(정답 15개~17개)
- BAD ≡ 귀하는 성희롱에 대하여 잘못 알고 있는 부분이 많습니다. 성희롱 예방 및 발생 시 올바른 판단을 위해 더 많은 관심과 공부가 필요합니다.(정답 14개 이하)

직장내 성희롱 자가진단 앱_성희롱 판단력 진단

□ 직장 내 성희롱 판단력 상세설명

문항	성희롱 판단 여부 설명
1	실제 친밀감의 표현이나 격려의 의미로 신체적 접촉을 하는 경우가 많은데, 이러한 의도라고 하더라도 신체적 접촉은 성적 불쾌감을 초래할 소지가 크므로 이는 성희롱이라고 판단하고 있음.
2	외모에 대한 언급은 그것이 칭찬을 하려는 의도라고 하더라도 성차별적이거나 성적 대상화의 위험이 있어 상대방에게 불쾌감을 초래할 소지가 많아 성희롱이 성립될 가능성이 높음.
3	회식 자리는 직장이라는 공간적 범위와 근무시간이라는 시간적 범위를 벗어났다고 하더라도 성희롱의 성립요건에 해당 하는 업무 연관성이 있는 경우가 많으므로 이는 성희롱이 될 가능성이 높음.
4	성희롱 여부를 판단할 때 그 행위가 반드시 반복적, 계속적일 것을 요하지 않으므로 단 한 번의 성적언동도 성희롱이 될 수 있음.
5	성희롱 여부를 판단할 때 피해자의 주관적 사정을 고려하는 동시에 합리적인 사람이 피해자의 입장이면 어떻게 느꼈을 것인가도 고려해야 함. 따라서 피해자 외에 다른 사람은 불쾌감을 느끼지 않았다는 점만으로 이것이 성희롱이 아니라고 판단할 수 없음.
6	성희롱은 이성뿐만 아니라 동성 간에도 발생하는 경우가 많으며, 오히려 편견으로 인해 동성 간의 성희롱이 경시되는 경우가 있음.
7	직원이 아닌 제3자에 관한 언동이라고 하더라도, 해당 언동으로 인해 상대방 직원에게 성적 불쾌감을 초래했다면 이는 직장 내 성희롱으로 볼 수 있음.
8	행위자 입장에서서는 구애행위라고 하더라도 상대방이 원치 않는 행동이라면 행위자 의도와 상관없이 성희롱 발생 소지가 큼.
9	회사내 컴퓨터 배경화면에 선정적인 연예인 사진을 사용 하여 상대방의 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 느낀다면 시각적 성희롱 행위에 해당 될 수 있음.
10	성희롱은 권력을 가진 자가 그 지위를 이용하여 약자를 괴롭히는 것이라고 할 수 있는데, 그 권력은 성별, 나이, 직급, 근속년수 등 다양한 것이기 때문에, 단순히 직급만을 기준으로 하여 직급이 높은 자가 낮은 자에 대하여 하는 것만이 성희롱이 되는 것은 아님.
11	성희롱 여부 판단은 행위자의 의도나 동기가 아니라 피해자의 관점을 기초로 문제된 행위가 성적 불쾌감, 혐오감 등을 초래하였는지 그 여부에 의해 판단됨.
12	타인에 대한 성적 소문 등을 듣고 그 소문을 다시 옮기는 행동은 성희롱이 될 수 있을 뿐 아니라 그 발언의 내용에 따라 명예훼손 등 범죄를 구성할 수 있는 위험한 행동임.
13	상대방(피해자)이 원하지 않는 행위였는지 여부는 명시적인 의사 표시에 의해서만이 아니라 실제로 원치 않는 행위였음을 피해자의 언행, 주변 정황, 가해자와의 관계, 조직문화 등을 고려하여 판단하고 있음. 다만 피해자가 거부 의사를 밝혔다면 그것이 원치 않는 행동이라는 것을 더 명확히 할 수 있는 것임.
14	고객 등 제3자의 성희롱에 대해 회사는 직원인 행위자에게 하는 것과 같은 조치는 할 수 없다고 하여도 피해근로자를 보호 하기 위해 노력할 의무가 있음. 따라서 피해자는 사내 절차를 이용하여 문제제기를 할 수 있음.
15	반말로 업무를 지시하는 것이 불쾌한 것은 분명한 사실이나, 반말 자체를 성적 언동, 성희롱으로 판단하지는 않음.
16	남녀 직원을 여러 사람이 있는 공개적인 자리에서 서로 사귀어 보라고 하는 것은 남녀관계를 연상하게 하는 성적 언동으로 볼 수 있으며 불쾌감을 야기할 소지가 있으므로 성희롱이 될 수 있음.
17	직장 내에서 욕설을 하는 것은 인권 침해라고 볼 수 있어 직장 내에서 근절되어야 함. 또한 욕설이 "성적인(sexual)" 내용을 포함하고 있다면 이는 단순 욕설이 아닌 언어적 성희롱에 해당될 수 있음.
18	성적 언동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것과 함께 성적 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상 불이익을 주는 것도 성희롱임.
19	직장 내 성희롱 예방교육은 사업주를 포함한 전체 직원이 모두 1년에 한번 이상 받아야 하는 것으로 불참자가 있다면 남녀고용평등법 위반이 될 수 있음.
20	형법에 의해 처벌되는 성폭력범죄라 하더라도 직장 내 성희롱의 법적 요건에 맞으면 직장 내 성희롱으로 성립하는 것이며, 형법상 처벌과 별개로 회사는 직장 내 성희롱에 대한 자율적 해결과 행위자 조치 등 사업주 의무를 다 해야 함.

직장내 성희롱 자가진단 앱_성인지 감수성 진단

□ 직장 내 성인지 감수성 문항(20문항)

성희롱 유발과 관련이 있는 여러 측면에서 점검자의 사고방식 및 행동방식과 행동에 영향을 미치는 조직문화(성인지 감수성 및 성희롱 위험 성향)에 대해 점검

문항	매우 그렇다 (1)	그렇다 (2)	보통 (3)	그렇지 않다 (4)	전혀 그렇지 않다(5)
1. 나는 평상시 직원들의 외모나 옷차림새에 대한 얘기를 가끔 하는 편이다.					
2. 술자리에서 가끔 성적 농담을 하는 직장 동료는 큰 문제가 아니라고 생각한다.					
3. 사소한 성적언동까지 성희롱으로 문제를제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다.					
4. 나는 성희롱을 목격하거나 들었을 때 문제제기하거나 도움을 주는 등 나서지 않는다.					
5. 나는 직원들과 격려나 친밀감의 표시로 신체적 접촉을 자주 하는 편이다.					
6. 노출이 심한 옷을 입은 여성동료를 보면 성희롱에 많이 노출될 것 같다.					
7. 성희롱은 대부분 피해자가 제대로 대처하지 못해 발생하는 경우가 많다.					
8. 성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성이 지나치게 예민하거나 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다.					
9. 고객서비스 부서나 상담 부서의 경우 부드러운 분위기를 위해 여성 직원이 맞는 것이 더 적합하다.					
10. 나는 평상시 남자가~ 여자가~ 라는 말을 하는 자주하는 편이다.					
11. 나는 여성 직원에게 결혼이나 출산계획에 대해 가끔 물어보는 편이다.					
12. 직장에서 여성은 여성답게 남성은 남성답게 복장을 갖추어야 한다고 생각한다.					
13. 육아휴직을 사용하는 남성을 보면 승진을 포기한 사람이구나! 라는 생각이 든다.					
14. 우리 회사는 복사, 회식장소 예약, 동료 생일 챙기기 등 비업무적인 일은 여성들이 담당하고 있다.					
15. 우리 회사는 직원 화합을 위한 행사에서 남녀를 구분하여 참여하도록 기획한다.					
16. 나는 성희롱 사건을 신고할 수 있는 사내 공식적, 비공식적 절차에 대해 잘 모른다.					
17. 우리 회사는 성희롱 사건 당사자의 비밀 보호에 소홀하다.					
18. 평소 경영진과 관리자는 성희롱 예방에 대해 별 관심이 없다.					
19. 우리 회사는 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 형식적으로 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다.					
20. 우리 회사는 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않는 편이다.					

- 1~8번 직장내 성희롱에 대한 관대화 정도 ☞ 평균점수가 5점에 가까울수록 직장내 성희롱에 관대하지 않은 것으로 성희롱 발생가능성이 낮은 것임.
- 9~15번 성역할 고정관념 ☞ 평균점수가 5점에 가까울수록 성역할 고정관념을 가지고 있지 않은 것으로 성희롱 발생가능성이 낮은 것임.
- 16~20번 직장내 성희롱에 대한 제도화 정도 ☞ 평균점수가 5점에 가까울수록 회사의 성희롱 규율의 제도화가 잘 되어 있는 것으로 성희롱 발생가능성이 낮은 것임.

2) 기관장 및 임원 임용 후 예방조치

■ 성희롱·성폭력 금지 의무 준수 서약서 제출

- 기관장·임원의 임용 후에는 성희롱·성폭력 관련 금지의무를 명확히 한 “성희롱·성폭력 금지의무 준수 서약서”를 작성하도록 한다. 서약서 작성을 통해 기관 내 성희롱·성폭력을 방지하기 위하여 스스로 성희롱·성폭력 행위를 하지 말아야 함은 물론, 책임자 및 관리자로서 해야 할 역할에 대해 다시금 상기할 수 있도록 한다.
- 작성한 서약서는 상급기관에 제출함으로써 공공기관의 성희롱·성폭력 사안과 관련하여 상급기관의 관리 감독을 받고 있음을 명확히 인지시킨다.

성희롱·성폭력 금지의무 준수 서약서(안)

본인은 000내 성희롱·성폭력이 없는 바람직한 조직문화 형성을 위해 아래와 같은 준칙을 준수할 것을 서약합니다.

제1조 (성희롱·성폭력의 금지) 기관장 및 임원은 조직 내 「양성평등기본법」과 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률», 국가인권위원회 법에서 정의하고 있는 성희롱 및 성폭력 관련법상의 성폭력 범죄, 그 밖에 건전한 직장문화 조성을 저해하는 성적 언동 등이 발생하지 않도록 최선을 다한다.

제2조 (성희롱·성폭력 방지조치) 기관장은 「양성평등기본법」에 기초하여 조직 내 성희롱과 성폭력의 실질적인 근절을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 소속 임직원에게 대한 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱·성폭력 예방교육 실시(신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 실시)
2. 성희롱·성폭력 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립
3. 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련
4. 성희롱·성폭력 고충담당자 지정
5. 성희롱·성폭력 예방지침 마련
6. 성희롱·성폭력 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행
7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요한 조치

제3조 (성희롱·성폭력 예방교육의 참여) 기관장 및 임원은 기관 또는 주무관청에서 실시하는 성희롱·성폭력 예방교육에 반드시 참여하여야 한다. 부득이하게 교육에 참여하지 못한 경우에는 온라인 교육이나 기타 방법에 의해 교육을 수료하고 사유서 및 증빙자료를 제2조에 따른 성희롱방지조치 결과 제출 시 함께 제출한다.

제4조 (성희롱·성폭력 발생 시 즉각적인 조치) 기관장은 기관 내 성희롱·성폭력 사건 발생 시 관련 법률 및 고충처리매뉴얼에 근거하여 성희롱·성폭력 고충처리절차가 진행되도록 하고, 행위자의 분리조치 및 피해자에 대한 2차 가해가 발생하지 않도록 즉각적이고 적절한 조치를 취한다.

제5조 (기관장 및 임원의 성희롱·성폭력) 기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 이 발생하였을 때는 즉시 상급기관에 보고하고 고충에 대한 조사를 이관하여야 하며, 상급기관의 지휘·감독에 따라 피해자 보호조치 등을 시행한다.

2018년 월 일

기관장

(서명)

주무관청장 귀 하

■ 기관장 및 임원에 대한 성희롱·성폭력 예방교육 별도 실시

- 기관장 및 임원이 임용된 후에는 임용된 날부터 2개월 이내에 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하여야 하며, 다음과 같은 방식으로 실시될 수 있도록 한다.
 - 신규 임용된 기관장 및 임원의 교육내용에는 성희롱·성폭력 방지와 관련한 기관장 및 임원의 책임과 역할의 중요성, 성희롱·성폭력 방지조치와 관련한 구체적 내용, 조직문화 개선방법 등을 포함시킨다.
 - 교육 실시 후에는 임용과정에서 제출했던 “성희롱·성폭력 방지를 위한 계획서”의 내용을 스스로 평가하고 수정 및 보완하여 다시 제출하도록 한다.
- 매년 정기적으로 성희롱·성폭력 예방교육을 실시할 때에도 기관장 및 임원의 참여율을 높이기 위한 대책 마련이 필요하다.
 - 여성가족부의 2018년 변경된 폭력예방교육 지침에 따르면 폭력예방교육 실적 점검 시 고위직 또는 관리자 대상 교육 등 직급별로 추가 교육을 실시한 경우 가점을 부여하고 있는바, 기관장 및 임원이 전체 임직원 대상 교육 외에 상급기관의 교육에 참석하거나 기관장 및 임원 대상으로 성희롱·성폭력예방교육을 별도로 실시한 경우에는 가점을 부여하도록 한다.
 - 폭력예방교육 점검 결과는 공기업(지방공기업 포함) 및 준정부기관 경영평가에도 반영되므로 기관장·임원의 교육 참여를 독려할 수 있을 것이다.

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

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.
1~6 생략
- ③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
- ④ ○○기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있고, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성희롱·성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.
- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 ○○과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 감사프로필 등에 관한 실시결과를 ○○기관의 장에게 보고하여야 한다.
- ⑥ ○○기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

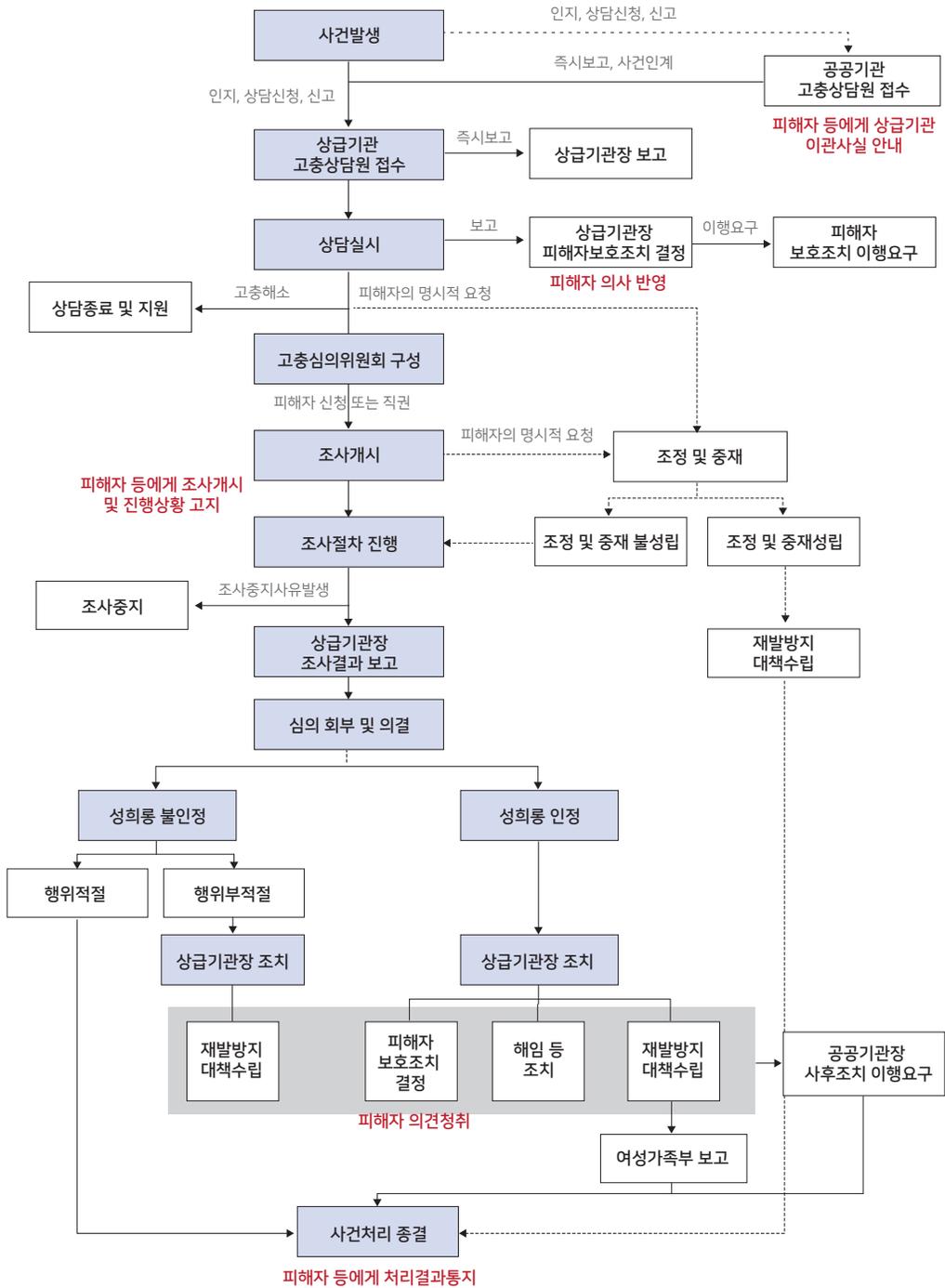


Ⅲ

공공기관 기관장 및 임원에 의한 성희롱 등 발생 시 처리절차

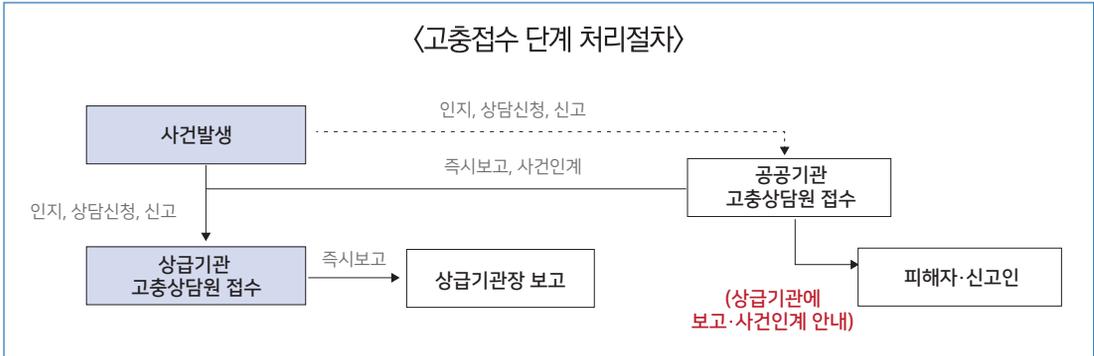
1. 고충 접수
 2. 상담 단계
 3. 조사 단계
 4. 심의 단계
 5. 조치요구 및 사건 종결 단계
-

<기관장·임원의 성희롱·성폭력 발생 시 처리절차 개관>



1 고충접수

1) 기관장·임원에 의한 성희롱 등은 상급기관에 직접 신고 원칙



- 공공기관 기관장·임원의 성희롱·성폭력 피해가 발생한 경우, 피해자, 목격자 등은 직접 상급기관에 그 사실을 신고할 수 있으며, 상급기관 고충상담원이 해당 사실을 인지한 경우에도 직접 조사할 수 있다.
- 상급기관 및 공공기관은 기관장 및 임원으로부터 성희롱 피해가 발생한 경우, 공정하게 조사 및 처리가 이루어질 수 있도록 상급기관에서 직접 신고 접수를 받아 조사 및 심의 등 전 과정을 관할하고 있음을 알리기 위한 조치를 취하여야 한다.

〈상급기관 신고 절차 정착을 위한 조치 사항〉

상급기관	공공기관
<ul style="list-style-type: none"> ✓ “고충상담원” 정보를 홈페이지에 게시하고 변경된 정보를 수시로 업데이트 ✓ 사이버신고센터에 “공공기관 기관장·임원의 성희롱·성폭력 사실을 신고할 수 있음”을 공지  <ul style="list-style-type: none"> ✓ 고충상담원 정보 및 사이버신고센터 바로가기기를 홈페이지 첫 화면에 배너(banner)로 연결 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ “기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 사안 발생 시 상급기관이 직접 조사 등 사건 처리를 관할”하는 점, “피해자 및 목격자 등이 직접 상급기관에 신고할 수 있다는 점”을 각 공공기관 성희롱예방교육 시 필수로 안내 ✓ 성희롱예방교육의 주요 내용을 사내에 게시할 때¹⁾ 상급기관에의 신고 방법 및 통로를 반드시 함께 게시

1) 「남녀고용평등 및 일가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조(성희롱예방교육 등) 제3항 “사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. (2017.11.28 신설 : 2018.5.29. 시행)”

- 상급기관 고충상담원이 공공기관 기관장 등의 성희롱·성폭력 사실에 대한 신고, 인지, 상담접수를 받은 경우, 즉시 상급기관 기관장에게 보고하여야 한다.

2) 공공기관 고충상담원에 접수 즉시 상급기관 이관

- 공공기관의 고충상담원에게 기관장·임원의 성희롱·성폭력 사실에 대한 상담 및 신고가 접수되었거나, 인지된 경우에는 즉시 해당 사실을 상급기관 고충상담원에게 보고하고, 사건을 즉시 이관하여야 한다.
- 공공기관 고충상담원 등은 사건 인계에 앞서, 피해자 및 신고인에게 “기관장 및 임원의 성희롱·성폭력 사안은 상급기관이 직접 조사 및 관리·감독하고, 상급기관에 즉시 통보한 후 조사 등 처리절차를 이관할 의무가 있음”을 알려주어야 한다.
- 유선이나 대면 면담을 통한 고충 접수 시에는 “기초 상담일지”에 고충 접수 과정에서 파악된 정보를 상세하게 기록하여 상급기관 고충상담원에게 전달하여야 한다.

Q 공공기관 고충상담원인 직원 개인이 내부조직의 결재라인을 거치지 않고 직접 상급기관의 고충상담원에게 보고하는 것은, 내부적으로 비난을 받을 가능성과 성희롱 불인정 시 불이익을 받을 가능성이 있을까 우려되는데 상담 신청자 본인이 직접 상급기관에 신고하도록 안내하거나 고충상담원의 차상급자가 상급기관에 보고하도록 하면 안 될까요?

A 고충상담원은 성희롱 등 행위자의 지위에 관계없이 피해사실에 대한 신고 또는 상담요청이 있을 때에는 “비밀 보호의 원칙”하에 상담하고 사안의 처리에 조력할 의무가 있습니다. 다만, 질문하신 것처럼 행위자가 기관장이나 임원에 해당할 경우 조직 내의 고충상담원이 처리하는 데 부담이나 한계가 있을 수 있고, 보고 단계 등을 거치는 과정에서 사안이 축소·은폐될 가능성을 배제하기 어렵기 때문에 상급기관에 이관하도록 한 것입니다. 고충상담원이 상담 사실을 상급자에게 보고하고 그를 통하여 상급기관에 보고하도록 한다면 “상급기관에 즉시 이관”하도록 하는 취지에 부합하지 않습니다. 공공기관 고충상담원은 신고 또는 상담요청을 받은 내용이 기관장 및 임원의 성희롱 등 행위에 관한 것이라면 어떠한 판단도 하지 않고, 내부의 보고 단계 없이 바로 상급기관의 고충상담원에게 보고하고 사건을 이관해야 합니다.

고충상담원은 성희롱 등 피해 사실에 대한 상담 신청 또는 신고 접수 시 사건 해결에 조력할 의무가 있을 뿐, “성희롱 여부”를 판단할 권한까지 가지고 있지 않으며, 상담 또는 신고 접수 즉시 상급기관 고충상담원에게 보고하고 사건을 이관할 의무를 가질 뿐, 상급기관에 이관할지 여부를 “판단”할 권한도 갖지 않습니다. 고충상담원이 상급기관에 고충 접수사실을 통보하고 사건을 이관한다고 하여 해당 사건의 “상담신청인” 또는 “신고인”이 되는 것 또한 아닙니다.

설혹 상급기관의 조사 및 심의결과 “성희롱 등으로 불인정”되었다고 하여 공공기관의 고충상담원에게 어떠한 책임도 물을 수 없으며, 해당 사안을 상급기관에 이관한 것을 이유로 인사 상 불이익 기타 보복이 이루어진다면 이는 “부당한” 것으로서 그 효력이 부인되며, 오히려 상담 및 신고 접수 사실을 상급기관에 즉시 보고하지 않거나 비밀유지의무를 위반하여 상급자 등에 보고한다면 그러한 사실이 정당한 징계사유가 될 수 있을 것입니다.

상급기관 이관 이후로 공공기관 고충상담원은 사건의 조사 및 심의에는 관여할 수 없으나, 피해자 및 신고인에 대한 보호조치 등이 적절하게 이행되는지 여부를 모니터링하고 조력할 의무를 갖습니다. 상급기관에서 조사 및 심의를 한다고 하더라도 여전히 공공기관의 고충처리담당자로서 사안의 합리적인 해결을 위해 조력할 의무가 있으며, 이는 상담신청 및 신고 접수단계에서부터 시작합니다.

따라서 “공공기관 기관장 및 임원에 관한 사항은 상급기관에서 조사 및 심의한다.”는 사실을 이유로 피해자 등의 상담요청 및 신고 접수를 거부할 수 없으며, 상급기관에 직접 신고하도록 안내하는 것으로는 부족하고 상담신청자 또는 신고인에게 관련 절차를 상세히 안내하고 해당 사안을 상급기관에 직접 보고하고 이관해야 합니다.

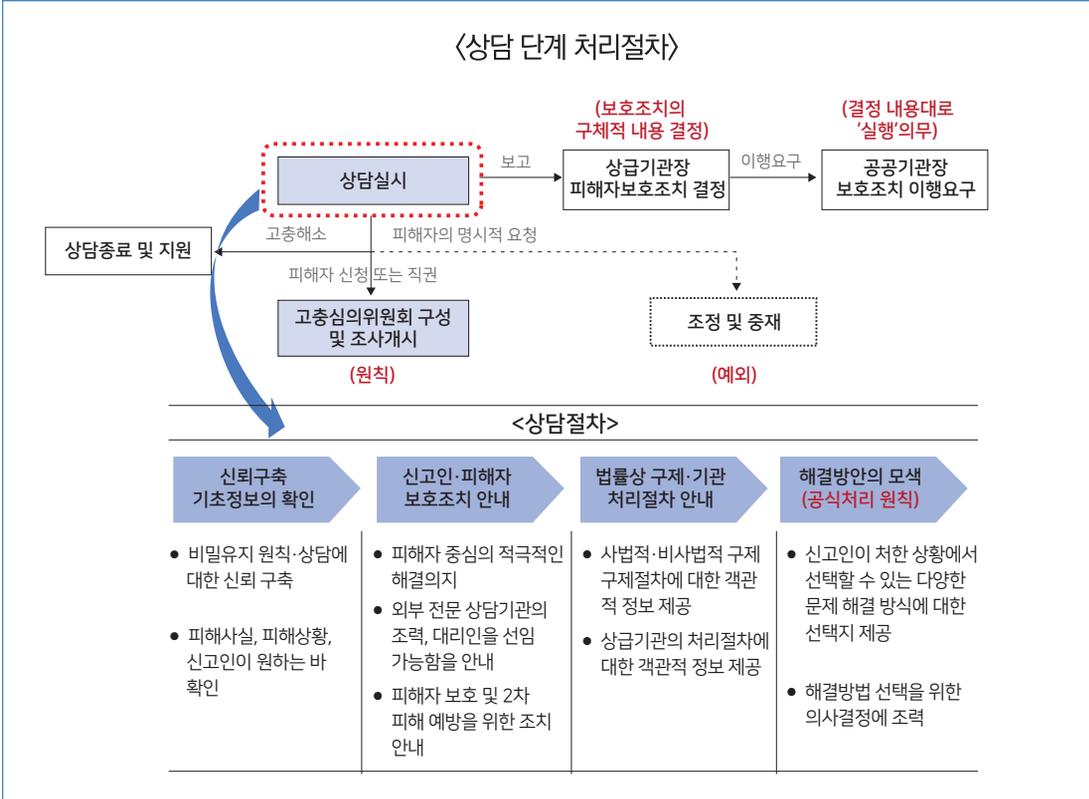
Q 상급기관에 즉시 통보하고, 사건을 인계하게 되어있지만, 피해자가 소속 공공기관 고충상담원을 통하여 상담을 진행하고, 사건처리과정에서도 소속 공공기관 고충상담원을 통한 조사를 원하는 경우 어떻게 해야 하나요?

A 피해자의 입장에서는 상급기관의 고충상담원을 통한 상담에 앞서 소속 기관의 공공기관을 통한 상담을 원하는 경우도 있을 수 있습니다. 이 경우 기관의 ‘성희롱·성폭력 예방지침’ 상 상급기관에 보고하고 상담절차부터 사건을 인계해야하도록 한 이유를 충분히 이해 시켜야 할 것입니다. “공공기관 기관장 및 임원”이 행위자인 경우 소속 기관 내에서 처리하는 데 있어 “은폐·축소 압력” 가능성을 배제하고, “피해자 보호조치”와 “신속하고 공정한 조사·심의”를 위해 마련된 절차를 알리고 설득하여야 할 것입니다. “공공기관 기관장 및 임원”이 행위자인 경우, 소속 기관의 고충상담원의 비밀유지는 물론, 내부 조직의 결재라인을 거치지 않고 직접 상급기관의 고충상담원에게 보고하고, 상급기관장의 지휘를 통해 사안이 처리되며, 그 과정 전 단계에서 “피해자 및 비밀보호의무 준수”를 위한 조치들을 취하고 있음을 충분히 설명하여야 합니다. 특히 “조사”는 상담단계 이후의 “공식적 처리절차”로서 공공기관 고충상담원이 그 절차를 진행할 권한이 없으며, 실질적인 조사를 위해서는 상급기관의 “고충심의위원회”의 조사가 이루어져야 함을 알리고 이해시켜야 합니다.

3) 공공기관 고충상담원에 접수 즉시 기관장 보고 및 상담실시

- 상급기관 사이버신고센터, 유선연락, 이메일 등을 통해 공공기관 기관장 등의 성희롱·성폭력 관련 고충이 접수되거나 상급기관 고충상담원이 이를 인지하게 된 경우에는 즉시 상급기관 기관장에게 보고하고 상담을 실시한다.

2 상담 단계



1) 고충상담의 목적 숙지

- 고충상담원은 고충상담 시 아래의 상담목적을 유념하고 상담에 임해야 한다. ① 피해자 등의 고충을 충분히 듣고, ② 청취한 사실관계를 6하 원칙 하에 기록하여 이후 사건 조사단계의 기초 자료가 되도록 하고, ③ 피해자 등이 처한 상황을 객관적이고 정확하게 인지한 상태에서, ④ 이후 상급기관의 절차와 법적 구제제도 등 취할 수 있는 구제방법에 대한 충분한 검토를 거쳐, ⑤ 궁극적으로 피해자 등이 스스로 만족할 수 있고, 현실가능하며, 피해회복에 적합한 방안을 찾으려 하고, 조사 등 처리 절차 진행 전 “피해자 보호를 위한 적절한 조치”는 무엇인지 파악하는 데 있다.

2) 신뢰구축 및 기초정보의 확인

- 피해자 등의 얘기를 충분히 경청하고, 공감하며, 상담과정에 대한 충분한 신뢰를 가질 수 있는 자세로 임하고, 같은 성별의 고충상담원이 상담하도록 한다.

- 비밀보호와 관련하여 기관 및 상급기관의 방침과 고충상담원, 행위자, 고충심의위원회 위원, 참고인의 의무 등을 명확히 알리고, 상담 및 조사·심의 과정에서 어떤 방식으로 비밀보호를 위한 조치를 취할 것인지 충분히 안내하여 “비밀보호에 대한 신뢰”를 주어야 한다. 비밀보호 원칙 하에서도 상담이나 문제해결, 사건 조사 과정에서 발생할 수 있는 여러 상황에서의 제약점 등에 대한 정보를 충분히 제공해야 한다.
- 상담을 통해, 피해자, 가해자, 피해 사실을 파악하여 6하 원칙에 맞게 정리한 후, 상담일지 등 관련 정리 내용이 상담내용과 일치하는지 확인하고, 이후 처리 절차에서 이 정보가 어떻게 활용될 지에 대하여 안내하여야 한다.

고충상담원이 확인할 사항

- ✓ 피해자·신고인, 행위자 인적사항
- ✓ 문제 상황의 구체적 내용(6하 원칙 하에 정리)
- ✓ 문제 상황으로 인한 피해
- ✓ 직접증거 및 정황증거 정보(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등)
- ✓ 문제 상황 해결방식과 우려지점에 대한 피해자 및 신고인의 요구
- ✓ 조사·심의 과정에서의 보호조치에 관한 사항

3) “피해자 등 보호 조치” 안내

- 상급기관 고충처리상담원은 성희롱·성폭력 문제에 대한 피해자 중심의 적극적인 해결 의지에 대한 신뢰를 주어야 한다.
- 사안의 처리절차에 있어, 전문 상담기관의 조력을 받거나 대리인을 선임할 수 있음을 고지하고 관련 정보를 제공하여 피해자 등이 조사·심의 과정에서 다양한 조력방식을 택할 수 있도록 안내한다.
- “성희롱·성폭력 사실이 확인 된 때”는 물론 “성희롱·성폭력 조사·심의 과정”에 있어, 상급기관 및 소속 공공기관이 피해자 보호조치를 위하여 “근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취할 의무”가 있음을 안내하고 피해자가 원하는 보호조치를 결정할 수 있도록 지원한다.

상담에 앞서 안내할 사항

- ✓ “피해회복을 위한 적극적·신속한 사건 해결 원칙”
- ✓ “피해자 정보, 신고 사실, 조사내용, 참고인 정보 등 전 과정에서의 비밀유지와 한계”
- ✓ “전문 상담기관을 통한 조력·대리인 선임 가능”
- ✓ “신고자 및 피해자에 대한 불이익 금지”
- ✓ “조사과정에서의 신고자 및 피해자 보호방법과 조치의 종류”
- ✓ “성희롱·성폭력 피해 사실 확인 시 보호방법과 조치의 종류”

관련 근거 법률 등

「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」 제14조(직장내 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 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

4) 상급기관의 처리절차 및 법률상 구제제도에 대한 충분한 안내

- 상급기관의 처리 절차에 대한 상세한 안내뿐만 아니라 국가인권위원회, 고용노동청, 사법기관 등 외부 구제기관을 통한 법률상 구제제도에 대하여도 상세하게 안내하여, 성희롱·성폭력 구제제도와 절차에 대해 상세하고 객관적인 정보를 파악할 수 있도록 한다.

구제기관	홈페이지 및 대표전화
국가인권위원회	www.humanrights.go.kr 전화 : (02)-2125-9700, 인권상담 전화 : 1331
고용노동부	www.moel.go.kr 고객상담센터 : 1350
사법기관	대법원 www.scourt.go.kr 대표전화 : (02)3480-1100, 1114

5) 공식처리 원칙과 해결방안의 모색

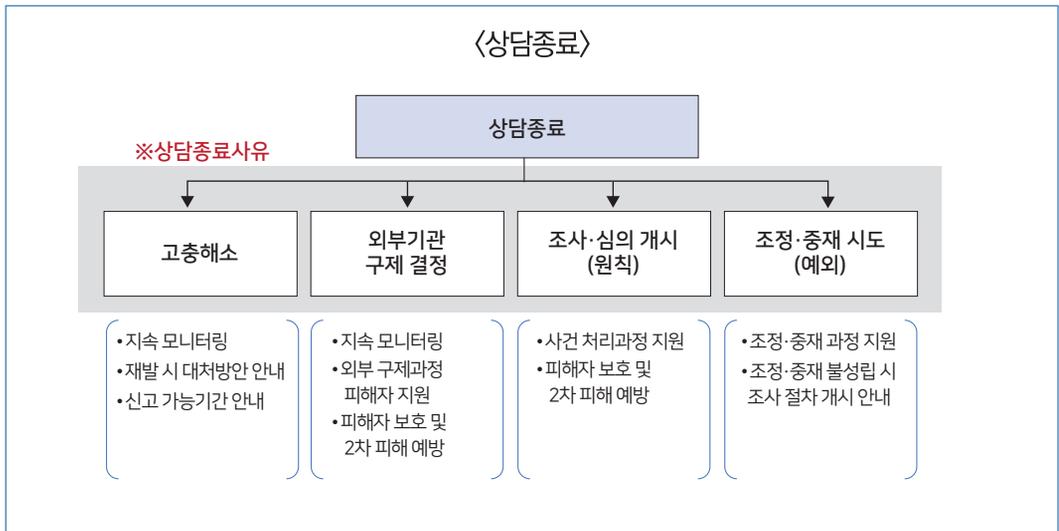
- 충분한 시간을 갖고 상담한 후, 다양한 해결방안의 장·단점을 살펴보고, 피해자 및 신고인과 함께 다양한 해결방안을 검토한다.
- 성희롱 및 조직 내 성폭력은 행위자와 피해자 양 당사자 개인 간의 문제가 아니라 조직구조와 조직문화에 기인하는, 조직 규범 확립의 문제로서 상급기관의 지침에 따라 조사·심의하고 그에 맞게 행위자를 처벌하는 것이 원칙이다.
- 피해자가 공식 조사절차의 진행을 원하지 않는 경우라 하더라도, 상담을 통하여 피해자가 해당 사건에 대한 공식적인 처리를 거부하는 이유를 충분히 청취함으로써 사건이 피해자의 입장에서 공식적으로 조사·처리될 수 있도록 노력하여야 한다.
- “피해자의 의사, 성희롱 행위의 양태, 피해자의 피해회복의 관점에서 제반 상황 등을 종합적으로 검토”하여 조사·심의 절차가 아닌 조정·중재 절차를 통한 해결을 시도 할 수 있으나, 원칙적으로 피해자의 명시

적인 요구가 있을 때에만 이를 고려한다.

6) 상담 시 유의사항

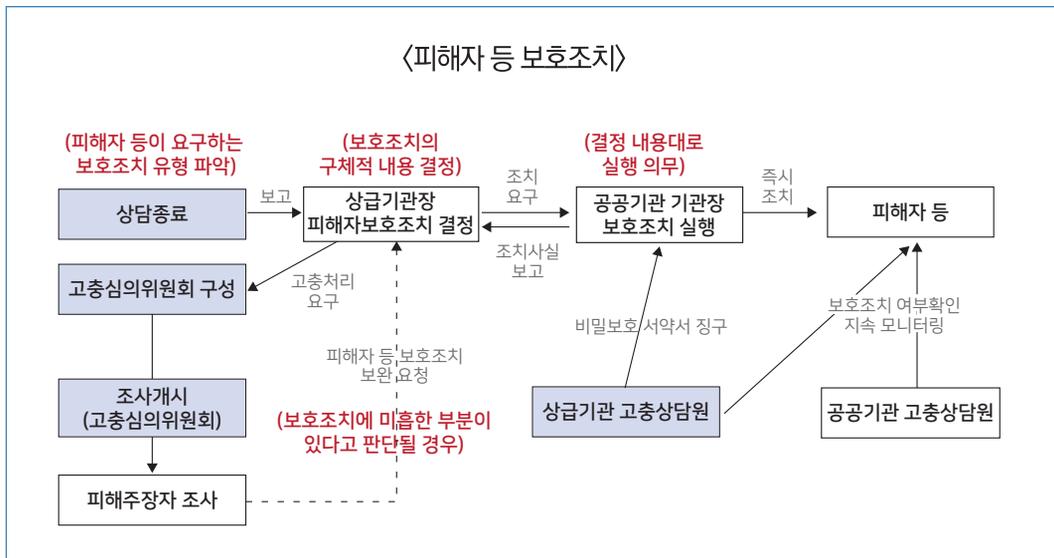
- 피해자 및 신고인 등이 편안한 분위기에서 상담하도록 상담실 등 독립된 상담공간에서 상담하는 것이 바람직하다.
- 피해자 및 신고인 등이 성희롱 사실에 대하여 관련 맥락을 풍부하고 구체적으로 설명할 수 있도록 개방형으로 질문하고 경청한다.
- 상담과정에서 호기심에서 비롯한 질문이나 피해자가 성적 굴욕감이나 수치심을 느낄 수 있는 질문을 하지 않아야 한다.
- 고충상담원은 피해자를 심리적으로 지지하고 고충의 합리적 처리를 위하여 충분히 노력할 것이라는 신뢰를 주어야 하나, 향후 사건 처리 결과에 대한 지나친 낙관을 표하여서는 안 된다.
- 상담내용은 피해자 등의 피해사실 등 정보를 파악하여 이후 고충심의위원회가 조사계획 등을 수립하는데 기초자료로 활용된다. 고충상담원은 “성희롱·성폭력 해당 여부”, “사실관계의 인정 가능성”, “이후 판정 및 처리 결과” 등에 대하여 자의적, 단정적으로 판단하거나 표현하지 않아야 한다.
- 피해자가 궁금해 하는 것이 무엇인지 파악하되, 정확하게 알고 있지 못한 정보는 제공하지 않는다.

7) 상담 종료



- 피해자 및 신고자 등이 상담과정에서 문제가 해결되거나, 상담을 통해 상담목표를 달성했다고 판단되면 상담을 종결할 수 있다.²⁾ 상담 종료 시에는 “재발 시의 대처방안”, “신고기능성과 신고기간 등”을 안내하고 지속적인 모니터링을 통해 피해의 지속 여부를 확인한다.
- 피해자 등 상담신청인이 상담과정을 통해 “외부기관”을 통한 구제절차를 선택할 수 있으며, 심각한 피해 사실로 증거 수집의 긴급성을 요하는 경우 피해자 등의 동의를 받아 외부 기관의 수사와 구제를 요청할 수 있다. 이 경우 상급기관은 “외부기관을 통한 구제” 과정에서도 상급기관을 통한 고충처리절차와 마찬가지로 “피해자에 대한 2차 피해예방을 위한 조치”, “사건 처리과정에서의 피해자 지원” 등 필요한 조치를 다 하여야 한다.
- “고충해소” 및 “외부기관 구제 결정” 등의 사유로 상담이 종결된 경우에도 접수된 피해사실에 기반 하여 공공기관에 대한 성희롱·성폭력 실태조사 등 후속조치의 필요성을 검토하고 이행방안을 강구한다.
- 상담 결과 피해자 등이 상급기관을 통한 “조사·심의 또는 ”조정·중재”의 방법에 따른 상급기관의 고충 심의위원회를 통한 해결방안을 택한 경우, 상급기관 고충상담원은 상담일지와 별도로, 피해자 등에게 “고충처리 신청서”를 작성토록 하여야 한다.

8) 피해자 등 보호조치 요구 등



2) “성희롱 해당 여부” 나 “성희롱 등 피해 시 구제절차”에 관한 문의에 해당하는 경우, 혹은 1회적·비교적 낮은 수위의 언어적 성희롱에 해당하여, 피해자 및 신고인이 처리절차와 대응방식에 대한 안내를 받고 “상담기록을 남기는 것에 목적을 두는 경우가 이에 해당한다.

■ 피해자 등 보호조치의 구체적 요구

- 상급기관 고충상담원은 상담과정에서 “조사 및 심의 과정에 있어 피해자 등을 보호하기 위한 조치”로서 요구되는 부분을 구체적으로 파악하여야 하며, 상담 종료 즉시 상급기관 기관장에게 “고충 접수 사실”을 보고함과 동시에 “피해자 등 보호에 필요한 구체적 조치내용”을 보고하여야 한다.
- 상급기관 기관장은 고충상담원으로부터 조사과정의 피해자등 보호조치 요구를 받은 즉시 해당 공공기관 기관장에게 “피해자 보호조치요구”를 해야 한다.
- 실질적이고 즉각적인 조치를 위해서 상급기관 기관장은 “보호조치의 구체적인 내용”을 정하여 “즉시 조치 후 즉시 보고할 것”을 공공기관 기관장에게 요구해야 한다.³⁾
- 공공기관장은 해당 요구를 받는 즉시 요구한 내용대로 조치한 후, 조치 사실을 확인할 수 있는 자료를 첨부하여 상급기관 기관장에게 보고하여야 한다.
- 상급기관 고충상담원은 상급기관 기관장의 조치요구와 동시에 조치요구를 받은 공공기관 기관장으로부터 “비밀 준수와 피해자 보호 서약서”를 받아 두어야 한다. 이 과정에서 고충처리 사안에 대하여 조직 구성원 및 기타 제3자에게 알리거나 사건을 임의로 해결하려는 시도가 금지된다는 점, 그러한 행위 자체가 성희롱 피해자 등에게 2차 피해를 유발할 수 있다는 점, 비밀보호 의무 위반 시 그 자체로 중대한 비위행위로서 그에 상응하는 처분이 따를 수 있다는 점을 분명히 주지시킨다.

■ 사임계 수리의 금지

- 상급기관 기관장, 이사회 등 해당 공공기관 기관장 및 임원의 임면권한을 가진 자는 고충이 제기 된 성희롱·성폭력 사안의 행위자로 지목된 기관장 및 임원의 사임계를 수리하여서는 안 된다.

■ 행위자(피신고인)의 비밀보호 서약서 작성

- 상급기관 고충상담원은 공공기관 기관장에 대한 상급기관 기관장의 조치요구와 동시에 피신고인으로부터 비밀 준수와 피해자등에 대한 접근 금지 등을 구체적으로 기재한 “비밀보호 서약서”를 작성토록 해야 한다.
- ① 피해자에 대한 접근 및 통신 금지, ② 타인을 통한 피해자 연락 금지, ③ 성희롱·성폭력 신고 사안과 관련하여 조직 구성원 및 제3자에 대한 발설 금지 등을 내용으로 하는 “비밀보호서약서”를 서면으로 작성토록 하며, ④ 비밀보호 서약 등 위반 시 그 자체로 중대한 비위행위에 해당하게 됨을 충분히 인지시킨다.

3) 공공기관 직원의 인사명령 권한을 기관장이 가지고 있고, 이를 임원이 일부 위임받아 행사한다. 즉, 성희롱·성폭력 고충의 피신고인이 기관장 및 임원에 해당하는 경우 피해자 등의 보호조치를 직접 실행할 권한을 피신고인 스스로 가지고 있는 상황이므로 피해자 보호조치를 포괄적으로 요구하는 것으로는 부족하다.

금지되는 2차 피해의 내용

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

Q 내규 상 피해자 보호조치의 일환으로 행위자와의 업무 공간 분리 및 '특별휴가(14일 이내 유급휴가)'를 부여할 수 있도록 되어있습니다. 조사 및 처리에 14일을 초과하는 기간이 소요되는 경우 추가로 휴가를 부여해야 하나요?

A 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」에 따라 성희롱 피해자 등에 대하여는 성희롱이 인정된 경우 뿐만 아니라 조사과정에서 피해자에게 유급휴가 등 적절한 조치를 취할 의무가 있으며, 피해자 보호 등을 위하여 유급휴가가 필요하다고 판단된 경우라면, 내규보다 법률이 우선하므로 내규의 기준과 관계없이 조사과정에서 보호에 필요한 충분한 기간을 유급휴가로 부여할 의무가 있습니다.

공공기관 기관장 등 임원의 성희롱 등 발생 시 피해자 보호조치의 한계

성희롱 등 사건 조사 시에는 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」 제14조(성희롱 발생 시의 조치) 제3항에 따라 피해자 등의 보호를 위하여 “피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치”를 취하여야 한다.

조사 과정에서 발생할 수 있는 2차 피해 예방을 위하여 “피해자 등”과 “행위자”를 분리하는 것이 보호조치의 주된 목적인데, “근무 장소 변경” 시에는 원칙적으로 피해자가 아닌 행위자를 전보하는 것이 우선 고려되어야 한다.

그러나 행위자가 기관장 및 임원인 경우에는 전보조치가 가능한 경우가 극히 제한적이고, 전보조치를 하더라도 조직 전반에 미칠 영향력을 배제하기 어렵기 때문에, 결국 피해자 등에게 - 피해자 등의 의사에 반하지 않는다는 전제하에 - “유급휴가” 등 조치를 취할 수밖에 없는 한계가 있다. 따라서 행위자의 전보조치가 불가능한 경우 피해자들에게 유급휴가 등 조치를 취하고 비밀보호를 위한 조치와 모니터링에 최선을 다하여야 한다.

■ 피해자등 보호조치 실행여부 확인 및 지속 모니터링

- 피해자등 보호조치의 실행여부는 공공기관 기관장의 보고 자료의 확인, 상급기관 고충상담원의 피해자 모니터링, 공공기관 고충상담원의 조직 전반에 대한 모니터링 등을 통하여 지속적으로 이루어져야 한다.

3 조사 단계

1) 조사 개시 사유

- 상담과정에서 상급기관 고충심의위원회를 통한 조사·심의 또는 조정·중재를 선택한 경우, 처음부터 “신고서”를 제출하여 조사를 요청한 경우는 당연히 조사 개시사유가 된다. 그러나 피해자 등이 “상담을 통한 고충해소” 및 “외부기관을 통한 구제절차 진행”을 선택했다고 하더라도, 상급기관 기관장은 피해의 정도와 해당 조직과 피해자에게 미칠 영향을 고려하여 직권으로 고충심의위원회의 조사 및 심의를 요청할 수 있다.
- 조사가 개시된 경우 피해자등에게 이를 고지하고 이후 진행일정을 안내해야 한다.

Q 피해자가 상담 이후 “조사·심의” 등 공식적인 처리 절차를 원하지 않는 경우, 상급기관은 아무런 조치도 취할 수 없는 것이지요?

A “조사·심의” 등 공식적인 처리 절차를 진행할지 여부에 있어 피해자의 의사를 존중하는 가장 근본적인 목적은 “피해자 보호”에 있습니다. 조사 과정에서 피해자가 제대로 보호받지 못하여 발생하는 정신적·심리적 피해와 불이익 가능성에 대한 피해자 본인의 의사결정을 가장 존중해야 한다는 의미입니다.

그러나 “피해자의 의사를 존중”한다는 것이 “피해자의 입장”만을 고려하라는 의미는 아니며, 조직의 성희롱·성폭력은 행위자와 피해자 두 사람만의 개인적인 문제가 아니라 조직문화와 규범의 문제이므로 ① 조사 및 심의를 하지 않는다고 하더라도 재발방지를 위한 조치와 피해의 지속 여부에 대한 모니터링과 지원이 이루어져야 하며, ② 피해의 정도가 심각하거나, 피해자가 다수인 사안, 재발가능성이 높은 사안의 경우 등 조직에 미치는 악영향이 큰 사안에 대해서는 피해자를 최대한 보호하는 방식으로 상급기관 기관장의 직권으로 고충심의위원회의 조사를 요청할 수 있습니다.

다만, 피해자를 최대한 설득하고, 조사처리 과정에서 피해자에게 추가적인 불이익이 발생하지 않도록 비밀보호와 2차 피해 예방을 위한 노력에 최선을 다하여야 할 것입니다.

2) 고충심의위원회의 구성

- 상급기관 기관장은 고충상담원으로부터 소속 공공기관 기관장·임원의 성희롱·성폭력 사안에 대한 고충 상담사실을 보고받은 경우, 즉시 고충심의위원회에 사안의 처리를 요구한다.
- 상담 이후 조사, 심의, 조정·중재는 모두 “고충심의위원회”를 통하여 “공식 절차”로 진행한다.
- 행위자가 “기관장·임원”이 아닌 경우, “조정·중재”는 사건이 공식화되기 이전의 절차로 존재한다. 즉, 비공식적 사건 처리절차로서 고충상담원이 내부 상급자 또는 외부 전문가의 조력을 받아 진행하는 것이 일반적이다. 그러나 “기관장·임원”이 행위자인 경우는 - 조사·심의를 처리 원칙으로 하되 - 피해자 등의 명시적 요구에 의하여 “조정·중재”를 시도하는 경우라도 공식 기구인 “고충심의위원회”를 통하여 진행하도록 하여 사안의 축소·은폐 가능성을 원천적으로 차단하고, 사건 처리 전 과정에서의 “공정성”, “객관성”, “합리성”을 높인다.

- 소속 공공기관의 기관장임원의 성희롱·성폭력 사안의 처리를 위한 “고충심의위원회”는 조사위원회로서의 기능, 심의위원회로서의 기능, 조정·중재위원회로서의 기능을 수행할 수 있는 점, 기관장·임원의 성희롱 등 결정시 조정·중재 또는 “해임” 이외에는 신분상 제재조치 및 피해자와의 분리조치가 불가함을 감안하여 고충심의위원회의 전문성을 강화할 필요가 있다.
- 소속 공공기관 기관장 및 임원이 성희롱 등 고충의 피신고인인 경우에는 고충심의위원회 위원의 1/20이상을 성희롱·성폭력 관련 외부전문가로 구성하여 조사, 심의, 조정·중재의 전문성을 확보한다.
- 또한 사안의 처리 절차에서 피해자 등에 대한 2차 피해 방지와 심의 및 조치요구 이후 “이행상황” 및 “피해자 등에 대한 불이익 존부”의 점검과 모니터링 실효성 확보를 위해 “간사는 상급기관 고충상담원과 상급기관 소관부서 담당자” 2인이 수행하는 것이 효과적인 것이다.

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제13조(성희롱·성폭력 고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 성희롱·성폭력 사안의 처리와 관련한 사항을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인 이상의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 기획조정실장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 장관이 지명하는 자로서 복무담당 부서장, 감사담당 부서장, 5급 이상 여성공무원 1명, 6급 이하 여성공무원 1명을 반드시 포함하여야 하며, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가를 위촉한다.
- ④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.
- ⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원이 된다.

해당 조항 상급기관 적용 예시

제13조(성희롱·성폭력 고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 성희롱·성폭력 사안의 처리와 관련한 사항을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인 이상의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 기획조정실장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 장관이 지명하는 자로서 복무담당 부서장, 감사담당 부서장, 5급 이상 여성공무원 1명, 6급 이하 여성공무원 1명을 반드시 포함하여야 하며, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가를 위촉한다.
- ④ 전항에도 불구하고 소속 공공기관 기관장 등 임원의 성희롱·성폭력 사안의 처리를 위한 고충심의위원회는 8인 이상으로 구성하며, 여성 또는 남성의 비율이 전체 위원회 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 전체 위원의 2분의 1 이상은 성희롱·성폭력 방지와 관련한 외부전문가를 위촉한다.
- ⑤ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.
- ⑥ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원이 된다. 단, 소속 공공기관 기관장·임원의 성희롱·성폭력 사안의 처리를 위한 위원회는 해당 공공기관 소관부서 담당자 1인을 간사로 추가한다.

3) 조사 대상자 조사순서 및 방법

- 고충심의위원회가 조사를 전담한다. 고충처리위원회 위원 중 외부전문가를 조사담당자로 선정하고, 상급기관의 고충상담원 및 고충처리위원회 위원 중 1인을 간사로 조사에 참여하게 한다.
- 피해주장자, 목격자, 기타 참고인, 증거 및 정황증거 확인, 행위자 순서로 진행한다. 사람에 대한 조사는 직접 대면조사를 원칙으로 하고 상황에 따라 전화, 서면 조사를 할 수 있다.
- 조사위원은 필요한 경우 진술조서형식의 문답서를 이용하여 신고인, 피신고인, 참고인을 조사함으로써 사실관계를 정확하게 규명하여야 한다.
- 질문지는 상담일지 및 신고인의 진술서를 토대로 사전에 구체적으로 작성하여 되도록 한 번에 조사가 마무리 될 수 있도록 진행한다.
- 사안의 특성상 피해주장자 진술의 증명력 확보는 무엇보다 중요하다. 목격자나 증거가 없는 경우가 많아 행위자는 이를 부인하거나 축소 진술하는 경우가 많기 때문이다.
- 신고인이 피신고인 등에 대해 자신의 신원이 알려지지 않기를 원한다면 익명조서를 작성하는 방법으로 보호할 수 있다. 그러나 행위자 조사 시 사실관계 확인을 위해서는 특정사실을 밝혀야 하므로 100% 익명이 보장되는 데에는 한계가 있다. 비밀보호에 있어서 이러한 한계에 대하여는 피해자 및 신고인에게 사전에 알려야 한다.
- 피해자 및 신고인 조사 시에는 피해자의 상황과 처지, 감정 상태, 후유증 등을 충분히 고려한 내용과 방식으로 진행되어야 한다. 당시 정황의 확인이나 감정에 대한 질문, 대처와 관련하여 질문을 할 때는 질문으로 인해 또 다른 정신적인 피해나 성적 모욕감을 느끼지 않도록 각별히 유의하여야 한다.
- 조사는 있었던 사실을 객관적으로 확인하는 과정으로 피해자나 상황에 대한 조사자의 판단이나 생각을 말하는 절차가 아니라는 점, 즉 조사의 목적을 분명히 인식한 상태에서 조사에 임한다.

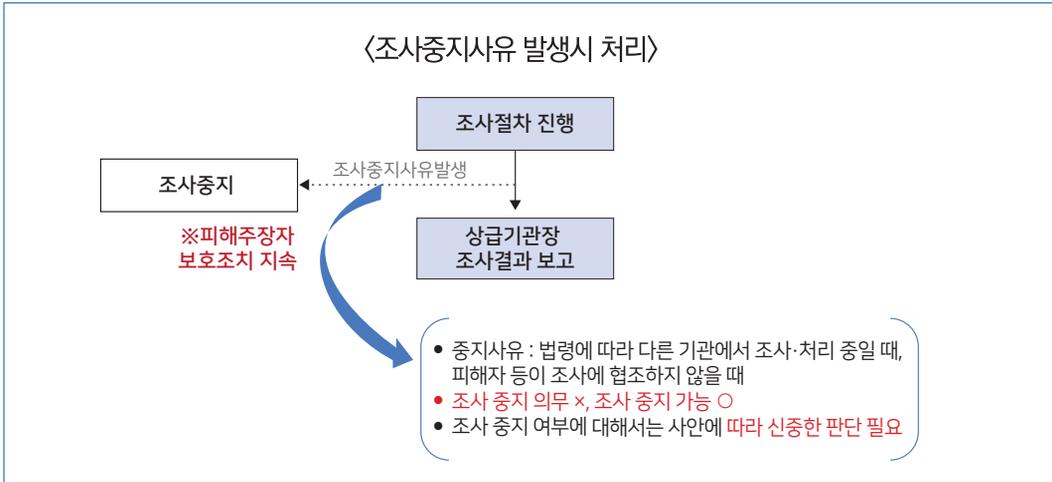
4) 사실관계의 확인

- 고충심의위원회는 일차적으로 신고인 조사 내용, 신고인 및 피신고인 관련 제3자 등의 진술내용, 제출된 관련 증거자료 등을 검토하고 피신고인에게 조사를 실시하여 신고 된 사건의 구체적인 사실관계를 정확히 파악해야 한다.
- 신고인이나 피신고인의 주장에 흔들리지 않고 정확한 사실관계가 드러날 수 있도록 하는 것이 중요하며 조사위원들은 정확한 청취 및 해석을 통해 조사 내용을 종합적으로 고려하여 구체적 사실관계를 파악하여 확정하도록 한다.
- 조사위원은 신고인이나 참고인의 진술에만 의존할 것이 아니라, 문자메시지, 이메일, 일기장, 병원 진료기록 등 정황증거를 객관적인 관점에서 면밀히 검토하여야 한다. 또한 피신고인의 주장에 대해서도 진술을 뒷

받침할 수 있는 자료가 있는지를 확인하고, 제출된 자료를 편견 없이 검토하여야 한다. 소송과 마찬가지로 조사절차에서 증인보다 증거가 중요한 의미를 갖는다.

- 조사위원은 위와 같은 과정을 거쳐 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계에 관한 하나의 통합된 개요를 구성하여 조사보고서를 작성한다.

5) 조사중지 사유 발생



- 동일한 사건에 대하여 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신고인이 신고를 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하거나 피해자가 조사에 협조하지 않는 경우에는 조사를 중지할 수 있다. 이와 관련하여 2018년 성희롱·성폭력 예방지침 표준안은 아래와 같이 규정하고 있다.

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제10조(조사)

- ⑤ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

■ 조사 중지 여부의 신중한 판단

- 성희롱·성폭력의 피해자가 외부 기관을 통한 구제를 신청한 상황이라 하더라도, 피해 근로자 스스로 내부 기관의 절차를 중단해 줄 것을 요구한 것이 아니라면 조직 내의 조사 중단은 “당연한” 것이 아니라 신중하게 판단해야 한다.

- 조사 중지 사유 발생 시, “반드시 조사를 중지해야만 하는 의무”를 갖는 것이 아니므로, 피해자가 외부 기관의 조사 절차 진행에도 불구하고 상급기관의 조사 및 조치가 진행되기를 희망하는 경우라면 조사를 중지하지 않고 계속하는 방향을 모색할 수 있다.

■ 조사 중지 결정 시 피해자 보호조치 등 함께 마련

- 또한, 판단에 따라 조사를 중지한다고 하더라도 내부의 조사절차 중단이 곧 “무대책·무대응·무지원”을 의미하는 것이 아니라는 점에 유의해야 한다. 비록 상급기관의 조사 절차는 중단한다고 하더라도 피해자 보호 조치는 계속되어야 한다.

6) 조사기간

- 2018년 성희롱·성폭력 예방지침 표준안에 따르면 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 종료하고, 특별한 사정이 있을 때 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다고 정하고 있다. 연장을 하더라도 최소한 30일 이내에 조사를 완료하도록 하는 것은 조사 기간 중 “불안정한 상황”의 지속으로 인한 피해자의 정신적 불안 등 2차 피해를 최소화 하고 각 기관이 성희롱·성폭력 에 미온적으로 대응하는 것을 방지하기 위한 가이드라인이다.
- 그러나 불가피한 사유가 있는 경우에는 조사기간의 연장이 가능하다고 보아야 한다. 단기의 조사기간을 권장하는 것은 신속한 판단으로 피해자 등이 불안정한 상황에서 입게 될 정신적 피해 등 2차 피해를 최소화 하려는 취지인데 기간에 구속되어서 조사 자체가 부실하게 종료될 경우 성희롱·성폭력 피해 그 자체가 제거 되지 못하는 상황이 발생할 수 있기 때문이다.

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제10조(조사)

- ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

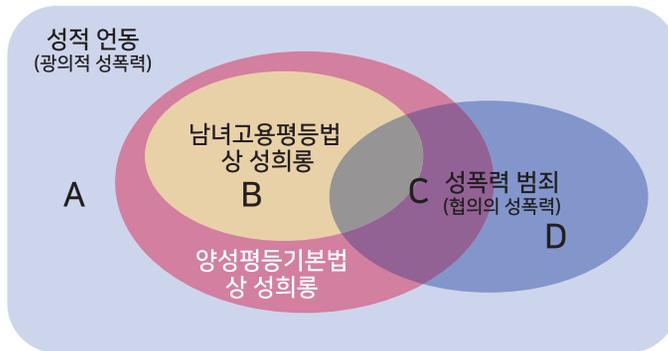
7) 조사종료

- 고충심의위원회가 지정한 조사위원이 성희롱·성폭력 고충사건의 조사를 종료하면 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다. 그리고 조사를 마친 성희롱 등 고충사건 조사 종결을 기관 장에게 보고하고 고충심의위원회의 심의 절차에 들어간다.

4

심의 단계

1) “성희롱 판단기준”에 따른 심의



- 성희롱·성폭력의 개념을 도식화 해 보면 위 그림과 같이 나뉘 볼 수 있다. “성적 언동으로 상대에게 불쾌감과 모욕을 주는 모든 행위(A)”를 광의의 성폭력이라 할 때, 그것이 “업무관련성”을 갖췄을 경우는 “성희롱(B+C)”에 해당하고, “「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위” 즉, 성폭력 범죄를 규정된 각 법률의 구성요건을 모두 갖춘 범죄행위가 협의의 성폭력(C+D)에 해당한다.
- 「양성평등기본법」 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」의 규정에 따라, 국가기관 및 공공기관이 그 예방교육 및 방지조치를 취해야 하는 범위는 성희롱과 협의의 성폭력범죄 즉 그림의 B+C+D에 해당한다.
- 공무원징계령 및 공공기관 운영에 관한 법률 등이 정하는 “징계 대상 행위”는 성희롱과 성폭력 범죄 즉 방지조치의 대상인 위 그림의 B+C+D에 해당한다.
- 한편, 2018년 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 제2조(적용범위)의 제1항에서 밝히고 있는 것과 같이, 고충처리의 대상이 되는 성희롱·성폭력은 “업무관련성”을 전제로 하고 있다. 따라서 성희롱·성폭력 예방지침에 따른 고충처리의 대상이 되는 행위는 위 그림 중 업무관련성이 있는 부분 “B+C”가 해당한다.

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제2조(적용범위)

- 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.

- 공공기관 종사자 등이 업무관련성 없는 제3자에게 성폭력 범죄를 행하였을 경우(D)에는 “징계대상”에는 해당하나, 고충처리 대상에는 포함되지 않는다고 볼 수 있고, 업무관련성이 있어서 성희롱에도 해당하는 성폭력범죄(C)와 성희롱(B)는 고충처리 대상에 포함되며 징계 대상에도 해당이 되는 것이다.
- 고충처리의 대상인 성희롱(B)와 업무관련성이 있는 성폭력범죄(C)가 고충 처리의 대상이라 할 때, 업무관련성이 있는 성폭력범죄(C)는 그 자체로 “성희롱”(B)의 범위에도 해당하게 되며, “성폭력 범죄”는 비록 고충처리의 대상이 된다고 하더라도 성폭력 범죄 여부의 판단은 형법의 규율을 받는 사항으로서 원칙적으로 검찰과 법원의 판단에 따라야 할 문제로서 고충심의위원회에서 죄의 성립 여부를 심의하기 어려운 반면, 성희롱이나 성폭력이나 구분은 공공기관 기관장 및 임원에 대한 제재조치에 다른 영향을 미치는 것은 아니다.⁴⁾
- 따라서 상급기관 고충심의위원회가 성희롱·성폭력 관련 고충처리를 심의할 때에는 “성희롱 성립 요건 및 판단기준”에 따라 심의하고, 문제가 된 언동이 “성폭력 범죄”에 해당할 가능성이 있을 경우에는 관계기관에 고발 조치한다

2) 성희롱 성립여부에 대한 심의원칙

■ 합리적 피해자의 관점에서 판단

대법원 판단기준

우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리, 판단하여야 한다.(대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702판결)

■ 성인지 감수성에 입각 피해자의 특별한 사정을 감안

대법원 판단기준

성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 한다(「양성평등기본법」 제5조제1항 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. … 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 2017두74702판결)

4) 공공기관 기관장 및 임원에 대한 제재조치는 피해자의 의사와 비위행위의 경중을 감안하여 “조정·중재”가 되지 않는 한, 사실상 “해임” 조치 이외에는 신분상의 조치가 어렵다.

■ 성희롱 사실관계의 입증은 “고도의 개연성”으로 판단

대법원 판단기준

성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 증명책임이 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다. 민사책임과 형사책임은 그 지도 이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다. (대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702판결)

■ 성희롱 불인정된 경우라도 해당 행위의 적절성 판단 재발방지 대책 제안

- 고충심의회위원회는 성희롱을 불인정한 경우라 하더라도 그것이 “광의의 성폭력”⁵⁾에 해당하는지 여부 등을 심의하여, 성희롱 등으로 인정되지 않는 경우라도 조직에서 허용되는 범위의 행위인지 여부를 판단해 보아야 하며, “폭언” 기타 인권침해 및 규율질서 문란행위에 해당한다고 판단될 경우에는 재발 방지를 위한 대책을 제안할 수 있다.

3) 행위자에 대한 조치 결정시 피해자의 의견청취

- 행위자에 대한 조치 내용을 결정할 때 반드시 피해자의 의견을 청취한다.

관련 근거 법률 등

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 제16조(징계)

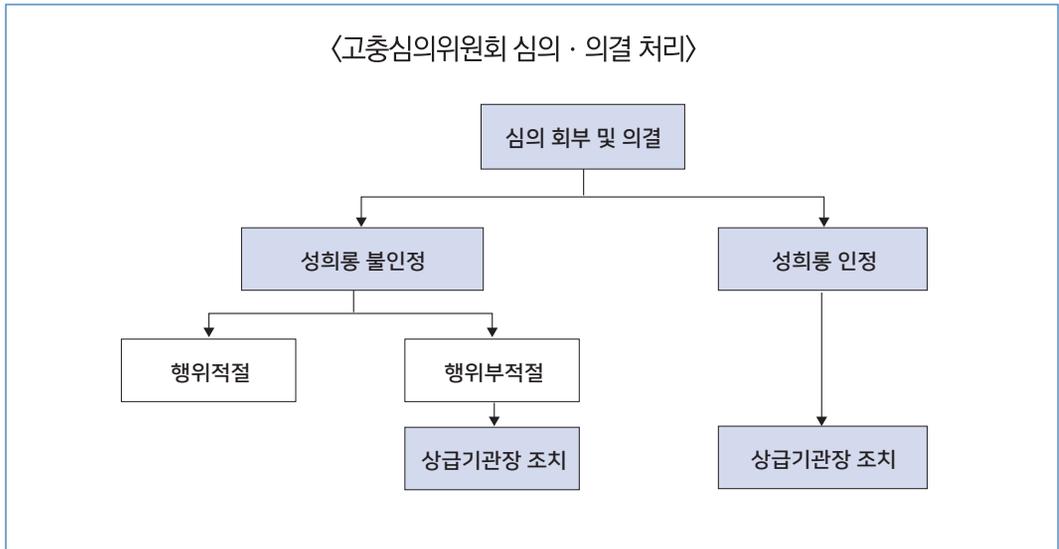
- ① ○○○ 기관 기관의 장은 제15조 제1호에 해당하는 성희롱·성폭력의 경우 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- ② ○○○ 기관 기관의 장은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

- 행위자에 대한 조치는 공정하고 행위의 경중에 부합해야 함에도 기관이 이를 불공정하게 경미하게 조치하는 경우 피해자는 이에 대하여 불복할 수 있는 방법이 없다. 이에 조직이 행위자에 대한 조치를 결정함에 있어 피해자의 의견을 충분히 청취하고 반영할 수 있도록 함으로써 사건의 처리 및 조치가 피해자 권리회복을 위하여 공정하고 적절하게 이루어져야 함을 강조한 취지이다.

5) 성적 언동으로 상대의 인격권 등을 침해하는 행위이나, 법률상 성희롱 또는 성폭력 범죄의 요건을 일부 갖추지 못한 경우

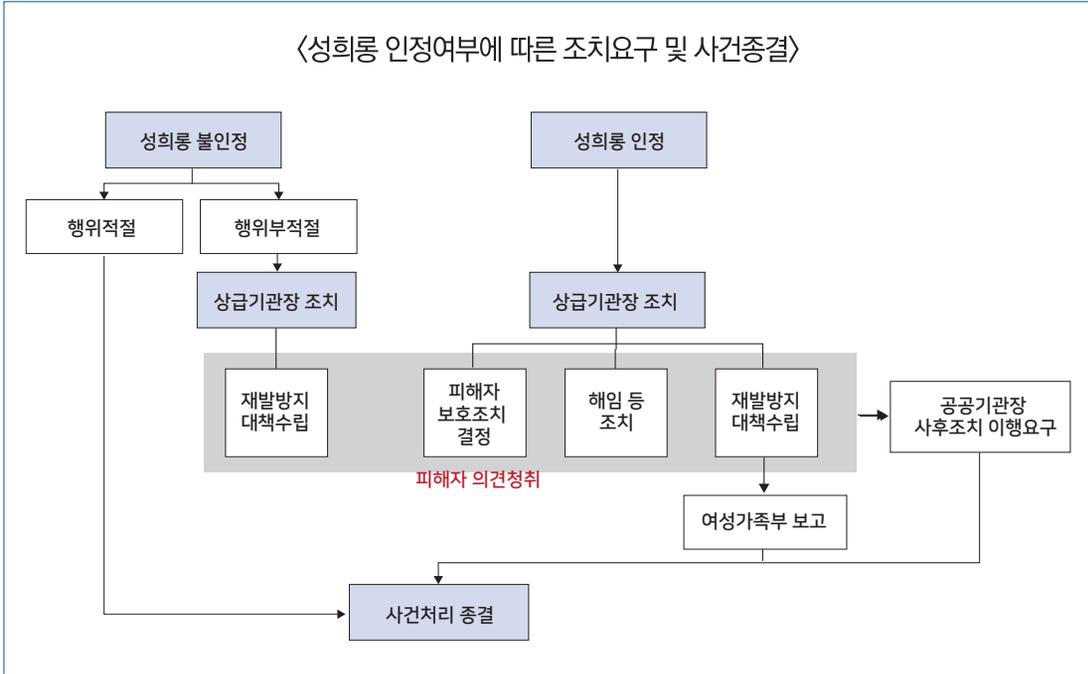
- 그러나 피해자의 의견을 청취한다는 것이 곧 피해자가 원하는 대로 피해자의 의견만을 반영한다는 의미는 아니다. 조직은 행위자에 대하여 공정하고 적절하며 원칙적인 조치를 취하되 피해자의 의견을 반영하여 피해자가 조속히 건강하게 직장에 복귀할 수 있도록 하는 방향으로 결정해야 하는 것이다.

4) 고충심의위원회 심의·의결 및 비공개 원칙



- 고충심의위원회는 조사위원들의 조사 결과를 토대로, 성희롱 성립요건의 각 요소를 판단하고 종합 고려하여 ① 성희롱 해당 여부를 결정하고, ② 성희롱에 해당할 경우 행위자에 대한 조치, ③ 피해자 보호조치, ④ 2차 피해 예방 및 재발방지를 위한 제안 등을 의결한다.
- 고충심의위원회의 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 간사로 참여한 상급기관 고충상담원은 해당 회의내용을 결과보고서로 작성하여 성희롱·성폭력 고충사건 처리기록에 첨부한다.
- 고충심의위원회에서 성희롱 여부를 심의 한 결과, 성희롱에 해당하지 않는다고 판단되는 경우라도, 당해 행위의 적절성 여부를 판단하여 비록 성희롱에 해당하지 않더라도 조직 내 규율 상 허용되는 행위인지 여부를 판단하여 부적절한 행위라 판단될 때에는 “재발방지를 위한 제안사항”을 정하여 상급기관 기관장에게 전달하고, 상급기관 기관장이 이에 관한 조치를 취할 수 있도록 한다.

5 조치요구 및 사건 종결 단계



1) 성희롱 인정 시

■ 공공기관 기관장·임원 해임권자에 사임계 수리 금지 통보

- 상급기관 기관장, 이사회 등 해당 공공기관 기관장 및 임원의 임면권한을 가진 자는 성희롱 가해자인 공공기관 기관장 또는 임원의 사직서 또는 사임계를 수리하여서는 안 된다. 상급기관 기관장은 이 사실을 행위자의 해임권자 또는 해당 기구에 통보하여야 한다.

■ 해임 또는 해임 요구

- 상급기관 기관장은 즉시 해당 가해자를 “해임” 하거나 “해임권한을 가진 자 또는 기관”에 해임을 요구하여야 하며, 해임권한을 가진 상급기관 기관장, 공공기관 기관장, 공공기관 이사회 등은 통보를 받은 즉시 해임 절차를 진행한다.

■ 피해자 보호 조치 결정 및 즉시 이행요구

- 상급기관 기관장은 고충심의위원회 심의 결과를 통보받은 즉시, 고충심의위원회의 피해자 보호조치 관련 제안사항을 고려하여 피해회복과 2차 피해 방지를 위한 조치를 구체적으로 정하여 해당 공공기관 기관장에게 즉시 실행할 것을 요구하여야 한다.

■ 고충심의 결과 통보 및 종결 안내

- 상급기관 고충상담원은 고충처리결과를 피해자 및 행위자에 통보한다.
- 피해자에게 고충처리결과를 통보할 때에는 결정된 피해자 보호조치의 내용을 안내하고 향후 고충처리 사항과 향후 2차피해 발생 시 즉시 상급기관 고충상담원에게 해당 사실을 알리고 조력을 받도록 안내한다.
- 성희롱 행위자에게 고충처리결과를 안내할 때에는 “관련 사실에 대한 비밀 유지”와 “피해자 및 참고인 등에 대한 불이익 조치 금지”에 관한 사항을 함께 안내한다.
- 피해자가 아닌 제3자의 신고로 고충 접수가 제기된 사안의 경우, 신고인에게도 사건 처리 결과를 안내한다.

2) 성희롱 불인정 시

■ 행위의 적절성 여부 판단

- 고충심의위원회는 성희롱을 불인정한 경우라 하더라도 그것이 “광의의 성폭력”⁶⁾에 해당하는지 여부 등을 심의하여, 성희롱으로 인정되지 않는 경우라도 조직에서 허용되는 범위의 행위인지 여부를 판단해야 한다.

■ 신고인 및 피신고인에 종결안내

- 상급기관 고충상담원은 신고인과 피신고인에게 사건의 처리결과 및 종결을 안내한다. 목격자 등 사건의 직접 당사자가 아닌 사람의 신고로 조사 및 심의 된 사건의 경우 해당 사안의 직접 당사자에게도 사건 종결을 안내한다.
- 사건 종결 안내 시에는 성희롱이 불인정 되었다고 하더라도, 고충상담 및 신고 사실을 이유로 해당 공공기관 내에서 성희롱 피해 주장자 또는 신고인에 대한 “불이익”을 줄 수 없음을 충분히 안내하여 명확히 인지시켜야 한다.

6) 성적 언동으로 상대의 인격권 등을 침해하는 행위이나, 법률상 성희롱 또는 성폭력 범죄의 요건을 일부 갖추지 못한 경우

〈사건 종결 시 고충심의 결과에 따른 조치 요구 사항〉

조치요구 대상	조치 요구 내용	비고
공공기관 기관장·임원 해임의결권한자 및 의결기구의 장	사직서 수리 금지 통보, 해임요구	성희롱·성폭력 심의 의결 시
상급기관의 공공기관 소관부서	재발방지대책 마련 지시	성희롱·성폭력 해당 여부에 관계없이 사건 종료 시
공공기관 고충상담원 상급기관 고충상담원	피해자 등 보호 및 2차 피해 여부 모니터링	
상급기관의 공공기관 소관부서 상급기관 고충상담원	재발방지대책 이행상황 점검	

Q 성희롱으로 인정되지 않은 경우에도 피해주장자를 보호하고 재발방지대책을 마련해야 하나요?

A 성희롱으로 인정되지 않는 데에는 여러 가지 이유가 있을 수 있습니다. ① 실제 피해를 입었음에도 “피해 사실에 대한 입증”이 부족한 경우, ② 확인된 행위가 성적 언동에는 해당하는데 “업무관련성”이 인정되지 않은 경우, ③ 피해주장자는 “성적 모욕감을 주는 언동”이라 판단하였으나 고충심의위원회에서 “성적 모욕감을 주는 언동”으로 보지 않는 경우도 있습니다. 이렇게 성희롱으로 인정되지 않는 이유가 다양하고, 성희롱·성폭력은 사실관계 입증에 매우 어려운 사안이라는 특성이 있어, 고충심의위원회에서 성희롱으로 인정되지 않았다고 하더라도 사건 종료 시 해당 사건의 피해주장자에게 그 책임을 물어서는 안 되며 신고사실 등을 이유로 하는 추가적인 피해에 노출되지 않도록 보호할 필요성이 있습니다.

“성적 언동으로 인한 모욕감”을 느껴 고충을 제기하였는데 고충처리 위원회의 판단이 달라 결과적으로 성희롱으로 인정받지 못하였다는 이유로, 피해주장자에게 그 책임을 묻게 된다면 이는 조직 전반에 성희롱·성폭력 고충제기를 차단하는 부정적인 효과를 발휘할 것이고, “입증이 부족한 것”과 “고의로 허위의 사실을 주장한 것”은 엄연히 다른 문제이기 때문입니다. 따라서 사건 종결 후 피해자 등 보호에는 “피해자”뿐만 아니라 “피해를 주장했으나 인정받지 못한 자”도 포함하는 것으로 보아 그 보호와 2차 피해 여부에 대한 모니터링을 지속해야 할 것입니다.

3) 재발방지 대책 수립

■ 상급기관 소관부서 대책 마련 지시

- 상급기관 기관장은 고충심의위원회의 “재발방지 대책 제안사항”을 참고하여 해당 공공기관 소관부서에 재발방지대책 마련과 이후 재발방지대책의 이행상황 점검계획을 수립하도록 지시한다.

■ 상급기관 소관부서 중심으로 재발방지대책 강구

- 상급기관 기관장의 재발방지대책 마련 지시를 받은 상급기관의 소관부서 장은 “고충심의위원회의 제안사항”을 참고하여 해당 공공기관 내에 성희롱·성폭력을 근절할 수 있도록 대책을 마련한다.

- 대책 마련 시에는 상급기관 소관부서 담당자, 상급기관 고충상담원, 해당 공공기관 고충상담원과 인사담당 부서장을 중심으로 대책 마련을 위한 회의체를 구성하고 효과적인 대책 마련을 위하여 외부전문가를 참여 시킬 수 있다.
- 재발방지 대책 마련 시에는 다음의 사항을 회의 구성원 모두가 함께 인식하고 대책 수립을 위한 논의를 진행한다.

재발방지 대책 마련 시 고려할 점

- ✓ 행위자와 피해자 양 당사자만의 문제가 아니라 조직의 문제임을 인식하다.
- ✓ 문제가 된 사안의 관련자에 관한 대책에 국한하지 않는다.
- ✓ 조직 내 성희롱·성폭력 전반의 예방에 초점을 둔다.
- ✓ 조직구조와 조직문화의 측면에서 근본적인 원인진단이 가능한 방식을 채택한다.
- ✓ 1회적·단기적인 대책이 아닌 장·단기 계획에 따른 일련의 과정을 계획한다.
- ✓ 재발방지 대책의 효과를 확인 할 수 있는 점검 계획 또한 함께 구성한다.

■ 재발방지대책 예시

- 재발방지를 위한 대책 방안의 종류로서 다음의 사항들을 참고할 수 있다.

구분	목적 및 기대효과
성희롱 근절 추진 기구 구성	- 재발방지 대책 수립 및 시행의 실효성과 실행력 제고 - 다양한 구성원, 여성협의회 혹은 노동조합 등의 참여를 통해 대책의 실질적 추진 강제
특별 신고기간 운영	- 특별 신고기간 운영의 취지와 목적에 대한 충분한 공유와 신뢰를 기반으로, 누적되어 있는 성희롱·성폭력 사안의 파악 및 조사를 통해 피해회복 및 조직기강 확립 ⁷⁾
익명신고 제도 활용	- 익명 신고를 통해 조직의 다양한 문제점을 폭넓게 수집하여 조직의 성희롱 실태와 조직문화 개선지점 파악
성희롱·성폭력 실태조사 (양적·질적 조사 병행)	- 전수 설문조사 및 FGI ⁸⁾ 통한 조직 구성원의 성인지 감수성 진단과 성희롱 실태 진단을 통해 조직의 현 상황을 정확히 파악하고 그 원인과 개선방안을 도출함.
조직문화 개선을 위한 가이드라인 작성	- 성희롱으로 발전하기 이전 단계의 잠재적 문제 요인이 무엇인지 밝히고 구체적인 행동의 가이드라인 작성
계층별 성희롱 예방교육	- 관리자, 하위직, 임원급 등으로 교육 대상을 세분화하여 교육효과 제고(실태조사를 선행하고 조직의 실 사례와 가이드라인에 대한 교육이 이루어질 때 효과 극대화)
성희롱예방교육 목표 이수율 설정 및 보완계획 수립	- 성희롱예방교육 이수율 목표는 100%로 설정 ⁹⁾ , 연간 교육계획에 신규입사자 및 교육 미 이수자에 대한 교육 실시 계획까지 포함하여 수립
조직구조와 인사관리 제도 전반 점검	- 조직구조 및 인사관리제도 및 운영실태 점검을 통해 양성 평등한 조직구조 확립을 위한 개선방안 마련

7) 특별신고 기간은 단기간에 다수 사건을 상담하고 조사·심의하는 과정이 뒤따르며, 피해자의 신뢰 확보와 상담 및 조사의 신속성·전문성 확보를 위해 외부 전문기관에 위탁하는 방법을 고려할 수 있다.
 8) 표적집단면접법(Focus Group Interview), 성희롱·성폭력 피해에 취약한 계층 전수조사를 통해 성희롱 피해실태 및 정도, 유발원인 및 잠재적 문제상황 등을 파악함.

상담 채널의 다양화·전문화	- 고충상담원, 사이버신고센터, 외부의 전문상담기관을 통한 채널을 확보하여 상담의 전문성·신뢰성·객관성을 높임.
성희롱 금지방침 명확화	- 명확한 방침을 수립하고, 기관장이 이를 지속적으로 전달할 수 있는 방안을 마련, 성희롱·성폭력 금지 방침에 대한 구성원들의 경각심 제고
성희롱 고충처리시스템에 대한 신뢰 구축	- 처리과정의 비밀보호, 공정성·객관성·전문성을 갖춘 고충심의위원회 구성, 2차 피해 예방을 위한 보호조치 등 구체적인 처리 체계로 신뢰 확보를 통한 예방과 조기대응
고충상담원 확충 및 전문교육 실시	- 전문교육을 받은 고충상담원의 확충으로 사전 예방을 위한 지속적인 캠페인과 조직문화 개선활동 실시

4) 여성가족부에 재발방지대책 수립 보고

- 공공기관의 성희롱·성폭력 사건 발생시 재발방지 대책을 수립·시행하여야 하며, 재발방지대책은 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 공공기관장이 여성가족부와 상급기관의 장에게 제출한다.
- 그러나 공공기관장 및 임원에 의한 성희롱·성폭력 사건은 상급기관에서 재발방지대책 및 이후 재발방지대책의 이행상황 점검계획을 수립하게 되므로, 상급기관의 소관부서 장이 여성가족부에 재발방지대책을 제출하도록 한다.

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제17조(재발방지조치 등)

- ① 000기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행 한다.
- ② 000기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ③ 000기관의 장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다. 다만, 공직유관단체의 경우에는 해당 공직유관단체의 업무를 관장하는 행정기관의 장에게도 제출하여야 한다.

해당 조항 상급기관 적용 예시

제17조(재발방지조치 등)

- ① 000기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책(소속 공공기관 기관장 및 임원에 의한 성희롱 발생 시 재발방지대책 포함)을 수립·시행 한다.
- ② 000기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ③ 000기관의 장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다.

9) 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」상 성희롱예방교육은 기관장을 포함한 조직 구성원 전원이 모두 이수해야 하며, 단 한 사람이라도 이수하지 않은 경우는 이 법 위반에 해당함.

VI

공공기관에서의 성희롱·성폭력 방지조치 관리·감독

1. 공공기관 감사 시 '성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항' 점검

- 1) 공공기관 감사 시 '성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항' 점검항목
- 2) 점검 전 사전준비
- 3) 항목별 세부 점검사항 및 조치

2. 경영평가에 성희롱·성폭력 방지조치 점검결과 등 반영

- 1) 성희롱·성폭력 방지조치 점검결과 등 경영평가 반영
 - 2) 경영평가에 반영해야 할 사항
 - 3) 경영평가 반영방식
-

〈공공기관 성희롱·성폭력 방지조치와 상급기관의 역할 개관〉

■ 성희롱·성폭력 방지조치

공공기관	상급기관
<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱·성폭력 방지조치 시행 후 시행실적을 매년 2월말 까지 여성가족부 장관에게 제출 - 성희롱·성폭력 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립 - 성희롱·성폭력 예방교육 실시 - 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충 처리 창구 마련 - 성희롱·성폭력 고충담당자 지정 - 성희롱·성폭력 예방지침 마련 - 성희롱·성폭력 사건 발생 시 재발방지대책의 수립·시행 - 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치 - 여성가족부의 방지조치 점검 결과 부진기업 해당 시 관리자 특별교육 참여 	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관이 예방교육 실적을 미제출, 허위 제출한 경우 여성가족부와 협조하여 '현장 점검 및 컨설팅' 실시 • 공공기관 감사 시 점검사항에 '성희롱·성폭력 방지조치' 관련 사항을 반영 • 여성가족부의 점검결과를 공기업(지방공기업 포함), 준정부 기관의 경영실적 평가에 반영

■ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 재발방지대책

공공기관	상급기관
<p>성희롱·성폭력 사건 발생 시 성희롱 재발방지대책(사건 조치 결과 포함)을 조사 신청이 접수된 날로부터 3개월 이내 여성가족부 및 상급기관에 동시 제출</p>	<p>사건조치 및 재발방지대책에 대한 점검 (공공기관 감사 시 점검항목에도 포함됨)</p>

■ 성희롱·성폭력 사건 은폐 등에 대한 조치

공공기관	상급기관
<p>성희롱·성폭력 사건을 은폐한 사실 또는 성희롱에 대한 고충처리과정에서 피해자의 추가 피해가 발생한 사실을 여성가족부 장관이 확인하여 관련자의 징계를 요구할 경우 그에 따른 조치 이행</p>	<p>확인된 사실을 공기업(지방공기업 포함), 준정부 기관의 경영실적 평가에 반영</p>

〈요약〉

- ✓ 상급기관의 공공기관 감사 시 점검사항: 성희롱·성폭력 방지조치
- ✓ 상급기관의 공기업(지방공기업 포함), 준정부 기관의 경영평가 시 반영사항: 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 여성가족부 점검결과, 사건은폐 사실 등

1 공공기관 감사 시 '성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항' 점검

1) 공공기관 감사 시 '성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항' 점검항목

- 공공기관은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 「양성평등기본법」과 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 성희롱·성폭력 방지조치를 하여야 하며(「양성평등기본법 시행령」 제20조 제1항), 그 결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다(「양성평등기본법 시행령」 제20조 제2항).
- 여성가족부는 성희롱·성폭력 방지조치의 점검결과 방지조치가 부실하다고 인정되는 기관에 대하여 관리자에게 특별교육을 실시하거나 부진기관의 명단을 언론에 공표하는 등의 방식으로 각 기관의 성희롱·성폭력 방지조치 시행을 독려하고 있으나(「양성평등기본법 시행령」 시행령 제3조, 제4조), 성희롱·성폭력 방지조치가 보다 철저히 지켜질 수 있도록 공공기관 감사 시 성희롱 방지조치 관련 사항을 점검하도록 한다.
- 상급기관이 공공기관을 감사 시 점검해야 하는 성희롱·성폭력 방지조치의 내용은 다음과 같다.

〈공공기관 감사 시 점검해야 할 성희롱·성폭력 방지조치 내용〉

분류	성희롱·성폭력 방지조치의 내용
연간 추진계획	✓ 예방교육 등 성희롱·성폭력 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립
성희롱·성폭력 예방교육 실시	✓ 국기기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱·성폭력 예방교육 실시(신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시)
고충상담 및 처리 시스템	✓ 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련
	✓ 성희롱·성폭력 고충담당자 지정
	✓ 법령에서 정한 사항이 포함된 성희롱·성폭력 예방지침 마련
재발방지대책	✓ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 재발방지대책의 수립·시행
기타	✓ 그 밖에 해당 기관의 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요한 조치

2) 점검 전 사전준비

- 공공기관은 성희롱 등 폭력예방교육과 성희롱방지조치 실적을 '예방교육통합관리시스템(<https://shp.mogef.go.kr>)'에 입력·제출도록 되어 있는 바, 공공기관 감사를 실시하게 전 예방교육통합관리시스템에 접속하여 성희롱예방교육 및 방지조치 실적을 조회하여 확인하도록 한다.
 - 상급기관이 소속 공공기관에 대해 감사를 실시할 경우에는 '소속기관 실적관리'를 조회하여, 소속 및 산하 기관에 대한 기관 정보와 성희롱·성폭력 예방교육 등 교육 유형별 추진실적 평가점수, 성희롱 방지조치 실적 입력여부, 세부 항목 등을 조회할 수 있다.

〈예방교육통합관리시스템 상의 소속 공공기관 실적조회〉

성희롱 방지조치 실적

HOME > 소속기관실적관리 > 성희롱방지조치실적

연도: 2017년 | 기관명: | 소속 및 산하기관: | 2차소속 및 산하기관: | 검색

출력개수 50 | * 기관명을 클릭하시면 해당 기관의 상세정보를 조회하실 수 있습니다.

No	소분종	상속기관	기관명	실적근로:대:연 수	지정	날	태	최근 2년간 교육개수					
								2017년	2018년				
1	공직부연단	대외가족부	한국철도시설공단	32만 이상	5만 이상	지정	1	1	1	한국철도	1	한국철도	1
2	공직부연단	대외가족부	대한항공	32만 이상	5만 이상	지정	1	1	1	한국철도	2	한국철도	1
3	공직부연단	대외가족부	한국철도시설공단	32만 이상	5만 이상	지정	2	2	2	한국철도	2	한국철도	2
4	공직부연단	대외가족부	한국철도시설공단	32만 이상	5만 이상	지정	2	2	4	한국철도	2	한국철도	2
5	공직부연단	대외가족부	한국철도시설공단	32만 이상	5만 이상	지정	1	2	3	한국철도	3	한국철도	5
6	공직부연단	대외가족부	한국철도시설공단	32만 이상	5만 이상	지정	1	0	1	한국철도	0	한국철도	0

- 실제 감사를 실시할 때에는 실제 증빙자료와 대조하여 예방교육통합관리시스템 상의 공공기관의 성희롱 방지조치 관련 정보가 허위 제출되었는지, 제출되지 않은 사항은 없는지 등을 확인함으로써 효과적인 점검이 가능하다.
- 점검을 위해 준비해야 하는 자료
 - 성희롱·성폭력 방지조치 연간 계획서, 통합교육 계획서, 강의계획서 등
 - 교육시행 결과보고서, 교육 참석자들의 서명부 등
 - 성희롱·성폭력 예방지침, 고충처리 매뉴얼 등
 - 재발방지대책의 수립(안) 등

관련 근거 법률 등

「양성평등기본법 시행규칙」 제2조(성희롱 예방교육 등 관련 자료의 작성 및 관리)

- ① 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 국가기관등(이하 "국가기관등"이라 한다)의 장은 같은 법 시행령(이하 "령"이라 한다) 제20조제1항1호에 따라 성희롱 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시, 교육방법, 교육내용 및 교육을 받은 사람의 인적사항 등 교육 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.
- ② 국가기관등의 장은 성희롱 관련 상담 및 고충 처리의 조치를 한 경우에는 사건 접수 및 처리 내용 등 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.

3) 항목별 세부 점검사항 및 조치

■ 점검항목1. 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 연간계획 수립여부

〈공공기관 감사 시 점검사항 체크리스트_연간계획 수립여부〉

점검항목		점검결과
1. 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 연간계획이 수립되어 있는가		
1)	성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등이 계획되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
2)	성희롱·성폭력 예방교육 외 다른 방지조치 항목에 대한 계획이 수립되어 있는지 여부(고충상담원 교육, 고충심의위원회 운영 등)	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
3)	예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육 등)에 대하여 예산과목, 금액, 예산조달방법 등을 포함하여 수립하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음

【점검사항】

- 성희롱·성폭력 예방교육의 실시시기·내용·방법이 정해져 있으며, 성희롱예방교육과 성폭력 예방교육이 각각 연1회 1시간씩 계획되어 있는지 점검
 - 유형별 폭력예방교육을 통합하여 실시하는 것으로 계획을 수립한 경우에는 통합교육의 필요성, 교육내용, 시간, 교육방법 등이 정해져 있는지, 오프라인 교육의 경우 강사와 사전협의 후 강의계획서가 작성되었는지 확인
- 기타 성희롱 방지조치 항목(성희롱 고충상담원 교육, 성희롱 고충심의위원회 운영 등)에 대한 계획이 수립되어 있는지 점검
 - ※ 공공기관은 교육신청, 여비지급 등 고충상담원의 전문교육 이수에 필요한 조치를 계획에 반영해야 함.
- 예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육 등)에 대하여 예산과목, 금액, 예산조달 방법 등이 정해져 있는지 점검

【조치사항】

- ☞ 수립된 계획의 내용이 미비하거나 일부 항목이 누락된 경우에는 보완하여 계획을 다시 수립하여 제출
- ☞ 계획이 수립되어 있지 않은 경우에는 계획을 수립하여 제출

■ **점검항목 2. 성희롱·성폭력 예방교육 실시여부 점검**

〈공공기관 감사 시 점검사항 체크리스트_성희롱·성폭력 예방교육 실시〉

점검항목		점검결과
2. 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하였는가		
1)	성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 제출하지 않았거나 허위로 제출하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 실적 제출 <input type="checkbox"/> 실적미제출 <input type="checkbox"/> 실적 허위 제출
2)	성희롱·성폭력 예방교육 실시여부 점검 - 기관장 예방교육 참석여부 - 고위직 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 직원 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 비정규직 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 신규직원 2개월 내 실시여부	<input type="checkbox"/> 참석 <input type="checkbox"/> 미참석 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시
3)	성희롱·성폭력 예방교육 교육내용 점검 - 법령에서 정한 교육내용이 포함되었는지 여부 - 성폭력 예방교육시 불법촬영 등 신종범죄 포함여부	<input type="checkbox"/> 반영 <input type="checkbox"/> 일부반영 <input type="checkbox"/> 미반영 <input type="checkbox"/> 반영 <input type="checkbox"/> 일부반영 <input type="checkbox"/> 미반영
4)	교육내용을 열람할 수 있도록 게시했는지 여부	<input type="checkbox"/> 게시 <input type="checkbox"/> 미게시
5)	성희롱·성폭력 예방교육 실시방법 점검 전문강사에 의한 교육 대면교육 실시여부 금융상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 예방교육	<input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시

【점검사항】

- 성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 제대로 제출하였는지 여부
 - 성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 기간 내 예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr)에 입력하지 않은 경우 → 실적 미제출
 - 성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 허위로 제출한 경우 → 실적 허위제출
- 성희롱·성폭력 예방교육 각 연1회, 1시간 이상의 교육을 실시했는지 여부 → 1시간 미만으로 실시하였거나 전체인원이 아닌 일부 인원에 대해서만 교육이 이루어진 경우에는 교육을 일부만 실시한 것으로 간주
 - 기관장 예방교육 참석여부
 - 고위직 예방교육 실시여부 및 이수율
 - ※ 고위직 분류 : 부기관장, 부기관장 외에 다음가는 부서장(예: 부기관장, 임원 및 본부장급, 인재경영처장 등)
 - 재직 중인 전 직원 예방교육 실시여부 및 이수율
 - 비정규직(인턴, 사회복무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원 등 포함) 등 직원 외 인력에게 교육기회 제공여부
 - 신규 임용된 사람의 경우 임용일로부터 2개월 이내 교육 실시여부
 - ※ 임용 전·후 신규자 관할 교육훈련기관에서 실시한 교육도 실적으로 인정

교육실시 인원산정 시 주의할 점

- ✓ 교육대상 인원은 2018년 12월 31일을 기준으로 기관에 소속된 사람의 총 수로 계산함
 ※ 종전에는 1월 1일부터 12월 31일까지 재직하 모든 사람을 교육대상으로 하였으나, 인원 산정의 명확성을 위해 2017년 개정된 사항임).

○ 성희롱·성폭력 예방교육의 교육내용 점검

- 관계법령 상 성희롱·성폭력 예방교육 내용에 포함시켜야 하는 내용이 교육내용에 반영되어 실시되었는지 확인
- 성폭력 예방교육 시 불법촬영행위 및 불법영상물 유포행위의 위험성, 디지털 성범죄 처벌에 대한 내용 등 디지털 성범죄 예방을 위한 전반적인 내용을 포함하여 실시했는지, 성폭력·가정폭력 예방교육에 스토킹·데이트폭력 예방에 관한 내용을 포함하여 실시했는지 확인

〈반드시 포함되어야 하는 교육내용〉

성희롱 예방교육 포함내용 (「양성평등기본법 시행령」 시행령 제19조 제1항)	성폭력 예방교육 포함내용 (「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조 제3항)
1. 성희롱 예방에 관한 법령 2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용	1. 건전한 성의식 및 성문화의 창달에 관한 사항 2. 성인지 관점에서의 성폭력 예방에 관한 사항 3. 성폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 4. 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방에 필요한 사항

- 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 갖추어 두거나 인터넷사이트에 게시하였는지 점검
- 성희롱·성폭력 예방교육 실시방법 점검 : 전문 강사에 의한 교육, 대면교육 실시여부, 금융상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 예방교육 실시 여부

교육실적 불인정 사례

- ✓ 회의 시 훈시 등 단순 고지
- ✓ 전체 집합교육 후 불참자의 경우 전달교육(예, 자료전달, 15분 정도 요지 전달)으로 예방교육을 갈음하는 경우
- ✓ 교육 자료를 기관 내부 게시판에 단순 게재 또는 유인물 배포
- ✓ 개인 이메일로 송부하는 경우 등 직원의 교육 참여 여부를 확인하기 곤란한 경우
- ✓ 영업 등과 연계한 무료 교육 시 교육 불인정 강화
- ✓ 금융상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 성희롱·성폭력 예방교육 실시기관은 해당 교육 불인정(2018년 신설)
→ 부진기관 지정(현장점검 실시)

【조치사항】

- ☞ 공공기관이 실적 미제출 및 허위 제출한 경우 여성가족부와 협조하여 '현장점검 및 컨설팅' 실시
- ☞ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하지 않았거나 일부만 실시한 경우 추가로 교육 실시하도록 실시계획 제출 요구 및 실시 독려
- ☞ 성희롱·성폭력 예방교육내용 게시하지 않은 경우 게시 요구
- ☞ 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 교육은 실적으로 불인정하고 부진기관으로 지정하며 현장점검을 실시

■ 점검항목 3. 성희롱·성폭력 고충상담 및 처리 시스템 점검

〈공공기관 감사 시 점검사항 체크리스트_고충상담 및 처리 시스템〉

점검항목		점검결과
3. 성희롱·성폭력 고충 상담 및 처리시스템을 갖추고 있는가		
1)	성희롱·성폭력 상담창구 설치 - 성희롱·성폭력 관련 고충상담창구 설치(필수) - 사이버 상담창구 추가설치 여부(권장)	<input type="checkbox"/> 설치 <input type="checkbox"/> 미설치 <input type="checkbox"/> 설치 <input type="checkbox"/> 미설치
2)	성희롱·성폭력 고충담당자 지정 및 교육이수 - 고충상담자 지정 - 전문교육 이수	<input type="checkbox"/> 지정 <input type="checkbox"/> 미지정 <input type="checkbox"/> 이수 <input type="checkbox"/> 미이수
3)	성희롱·성폭력 예방지침이 법령에서 정한 사항을 포함하여 작성되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 있음(법령 내용 모두 포함) <input type="checkbox"/> 있으나 법령 내용 일부 누락 <input type="checkbox"/> 없음
4)	직원들이 인지하고 이용 및 참여할 수 있도록 성희롱·성폭력 예방지침이 적극 공개되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 공개되어 있음 <input type="checkbox"/> 미공개

【점검사항】

- 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 고충상담창구를 설치해두었는지 점검
 - 조직 내외적으로 인지할 수 있어야 하며, 기관 내 독립적인 기구로서 운영하거나 인사 또는 복무, 노조(직장협의회) 등 부서 내 설치가능(상담창구로 운영 중임을 확인 가능한 공식 문서 필요)
 - ※ 상시근로자 30인 이상 근무기관은 독립적인 고충상담창구를 원칙적으로 설치하여야 하고, 30인 미만 기관은 자율적으로 설치하되 고충상담원 부서 내 설치 권장
- 고충상담창구 뿐 아니라 기관 내 전산망을 활용한 사이버 신고센터 설치 여부 확인(권장)
- 고충상담원 지정여부 확인
 - 고충신청자와 동일한 성(性)이 고충상담을 진행할 수 있도록 남·녀 각 1인 이상을 고충상담원으로 지정(총 2인 이상 지정)
 - 어느 한 성(性)이 5인 미만인 경우 남·녀 구분 없이 2인 이상 지정
 - 상시근로자가 30인 미만인 경우에는 1인 이상의 고충상담원 지정 가능
- 고충상담원 전문교육 이수여부(고충상담원 심화교육 이수 포함) 확인
 - (18년) 고충상담원 중 3년 이내(2016~2018년) 고충상담원 교육을 이수한 자가 1명 이상인지 확인
 - (19년) 고충상담원 1/2 이상 고충상담원 교육을 이수했는지 확인
 - (20년~) 고충상담원 신규 지정하였을 경우 3개월 이내 고충상담원 교육 이수했는지 확인
- 「양성평등기본법」 및 「성폭력방지법」에 따라 ‘성희롱·성폭력 예방지침’ 수립했는지 확인
 - 법령에서 정한 내용이 모두 반영되어 있는지 확인(「양성평등기본법 시행령」 제20조 제1항 제5호)
 - 성희롱 예방지침을 직원들이 인지하고 이용 및 참여할 수 있도록 적극 공개되어 있는지 확인

성희롱 예방지침에 반영되어야 하는 내용

- ✓ 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항
- ✓ 성희롱 고충처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
- ✓ 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
- ✓ 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
- ✓ 성희롱 관련 상담 및 고충처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
- ✓ 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
- ✓ 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항
- ✓ 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항

【조치사항】

- ☞ 고충상담창구가 설치되어 있지 않은 경우 설치계획 제출 요구 및 이행 점검
- ☞ 고충상담원 지정이 안 되어 있다면 지정할 것과 이행 점검

- 담당자가 수시 교체되지 않도록 장기 근속자 등 정규직원을 고충상담원으로 지정

☞ 고충상담원 중 3년 이내(2016~2018년) 고충상담원 전문과정 또는 심화과정 교육을 이수한 자가 없을 경우
유예기간(2017~2018년) 내 교육을 이수할 것을 요구

※ 고충상담원 교육과정 : 한국양성평등교육진흥원의 고충상담원 전문교육과정(심화과정도 포함), 한국대학교육협의회
고등교육연구원의 대학 성희롱 고충상담원 직무연수, 우정공무원교육원 등 자체개설 교육과정

■ 점검항목 4. 성희롱·성폭력 사건발생시 재발방지대책의 수립·시행

〈공공기관 감사 시 점검사항 체크리스트_사건발생시 재발방지조치〉

점검항목		점검결과
4. 성희롱·성폭력 사건발생 후 재발방지대책이 수립 및 시행 되었는가		
1)	성희롱·성폭력 사건 발생 후 재발방지대책을 수립하여 기한내 제출하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 제출 <input type="checkbox"/> 미제출
2)	재발방지 대책에는 사건처리결과와 특별 교육 등 재발방지대책에 포함되어야 하는 내용들이 반영되어 있는지 확인	<input type="checkbox"/> 반영되어 있음 <input type="checkbox"/> 반영되어 있지 않음
3)	재발방지대책이 잘 이행되고 있는지 점검	<input type="checkbox"/> 제대로 이행되고 있음 <input type="checkbox"/> 제대로 이행되지 못함
4)	피해자에 대한 불이익 조치 발생여부 피해자 보호조치 이행여부	<input type="checkbox"/> 발생 <input type="checkbox"/> 미발생 <input type="checkbox"/> 이행 <input type="checkbox"/> 미이행(사유:)

【점검사항】

- 성희롱·성폭력 사건 발생 시 재발방지대책을 수립하여 제출하였는지 점검
 - 공직유관단체의 경우 여성가족부 및 상급기관에 동시 제출
 - 사건발생 후 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내 제출(기준에는 매년 2월 말)
- 재발방지대책에 사건처리결과와 함께 다음의 내용이 포함되어 있는지 확인

재발방지대책에 포함되어야 하는 내용

- ✓ 특별 성희롱·성폭력 예방교육
- ✓ 행위자에 대한 재발방지 교육(특별 인권교육 명령)
- ✓ 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사
- ✓ 성희롱·성폭력 예방 규정의 정비
- ✓ 그 밖에 성희롱·성폭력 예방의 재발을 위해 필요한 조치

- 수립·제출된 재발방지대책이 잘 이행되고 있는지 점검
- 사건처리과정 또는 후에 피해자에 대한 불이익 조치 발생하였는지, 피해자에 대한 보호조치는 적절하게 이행되었는지 확인

【조치사항】

- ☞ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 재발방지대책을 제출하지 않은 경우, 재발방지대책(붙임7 서식 참고)을 수립하여 제출하도록 요구
- ☞ 수립된 재발방지대책이 제대로 시행되지 않는 경우 그 원인을 파악하여 해결 및 대책 이행 촉구
- ☞ 피해자에 대한 2차 피해 등 발생 시 이에 대한 점검 및 해결방안 강구할 것 촉구

〈공공기관 성희롱·성폭력 방지조치 점검사항 체크리스트〉

점검항목		점검결과
1. 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 연간계획이 수립되어 있는가		
1)	성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등이 계획되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
2)	성희롱·성폭력 예방교육 외 다른 방지조치 항목에 대한 계획이 수립되어 있는지 여부(고충상담원 교육, 고충심의위원회 운영 등)	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
2)	예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육 등)에 대하여 예산과목, 금액, 예산조달방법 등을 포함하여 수립하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
2. 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하였는가		
1)	성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 제출하지 않았거나 허위로 제출하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 실적 제출 <input type="checkbox"/> 실적미제출 <input type="checkbox"/> 실적 허위 제출
2)	성희롱·성폭력 예방교육 실시여부 점검 - 기관장 예방교육 참석여부 - 고위직 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 직원 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 비정규직 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 신규직원 2개월 내 실시여부	<input type="checkbox"/> 참석 <input type="checkbox"/> 미참석 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시
3)	성희롱·성폭력 예방교육 교육내용 점검 - 법령에서 정한 교육내용이 포함되었는지 여부 - 성폭력 예방교육시 불법촬영 등 신종범죄 포함여부	<input type="checkbox"/> 반영 <input type="checkbox"/> 일부반영 <input type="checkbox"/> 미반영 <input type="checkbox"/> 반영 <input type="checkbox"/> 일부반영 <input type="checkbox"/> 미반영
4)	교육내용을 열람할 수 있도록 게시했는지 여부	<input type="checkbox"/> 게시 <input type="checkbox"/> 미게시
5)	성희롱·성폭력 예방교육 실시방법 점검 전문강사에 의한 교육 대면교육 실시여부 금융상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 예방교육	<input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시

3. 성희롱·성폭력 고충 상담 및 처리시스템을 갖추고 있는가		
1)	성희롱·성폭력 상담창구 설치 - 성희롱·성폭력 관련 고충상담창구 설치(필수) - 사이버 상담창구 추가설치 여부(권장)	<input type="checkbox"/> 설치 <input type="checkbox"/> 미설치 <input type="checkbox"/> 설치 <input type="checkbox"/> 미설치
2)	성희롱·성폭력 고충담당자 지정 및 교육이수 - 고충상담자 지정 - 전문교육 이수	<input type="checkbox"/> 지정 <input type="checkbox"/> 미지정 <input type="checkbox"/> 이수 <input type="checkbox"/> 미이수
3)	성희롱·성폭력 예방지침이 법령에서 정한 사항을 포함하여 작성되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 있음(법령 내용 모두 포함) <input type="checkbox"/> 있으나 법령 내용 일부 누락 <input type="checkbox"/> 없음
4)	직원들이 인지하고 이용 및 참여할 수 있도록 성희롱·성폭력 예방지침이 적극 공개되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 공개되어 있음 <input type="checkbox"/> 미공개
4. 성희롱·성폭력 사건발생 후 재발방지대책이 수립 및 시행 되었는가		
1)	성희롱·성폭력 사건 발생 후 재발방지대책을 수립하여 기한내 제출하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 제출 <input type="checkbox"/> 미제출
2)	재발방지 대책에는 사건처리결과와 특별 교육 등 재발방지대책에 포함되어야 하는 내용들이 반영되어 있는지 확인	<input type="checkbox"/> 반영되어 있음 <input type="checkbox"/> 반영되어 있지 않음
3)	재발방지대책이 잘 이행되고 있는지 점검	<input type="checkbox"/> 제대로 이행되고 있음 <input type="checkbox"/> 제대로 이행되지 못함
4)	피해자에 대한 불이익 조치 발생여부 피해자 보호조치 이행여부	<input type="checkbox"/> 발생 <input type="checkbox"/> 미발생 <input type="checkbox"/> 이행 <input type="checkbox"/> 미이행(사유:)

2

경영평가에 성희롱·성폭력 방지조치 점검결과 등 반영

1) 성희롱·성폭력 방지조치 점검결과 등 경영평가 반영

- 여성가족부는 「양성평등기본법」에 따른 '성희롱 방지조치' 와 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 '성폭력 예방조치'의 점검결과를 경영(실적)평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. 또한 국가인권위원회 등을 통하여 공공기관이 성희롱 사건을 은폐하였거나, 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실이 확인된 경우에도 그러하다.
- 적용대상은 공공기관 중 「공공기관의 운영에 관한 법률」과 「지방공기업법」에 따라 경영(실적)평가를 실시하는 공기업(지방공기업 포함), 준정부기관이다.

관련 근거 법률 등

- 「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)
 - ⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.
 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조 제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가
 3. 「지방공기업법」 제78조 제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가
- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조(성폭력 예방교육 등)
 - ⑥ 여성가족부장관은 제1항에 따른 교육 및 성폭력 예방조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.
 - ⑧ 여성가족부장관은 제6항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.
 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가
 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가

2) 경영평가에 반영해야 할 사항

■ 성희롱 방지조치 및 성폭력 예방조치 점검결과

- 성희롱 방지조치 및 성폭력 예방조치 점검결과, 공공기관이 실적 미제출 및 허위 제출한 경우 여성가족부 장관은 주무부처에게 이 사실을 통보하고, 주무부처와 협조하여 '현장점검 및 컨설팅' 실시한다. 또한 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관도 부진기관으로 지정하고 현장점검을 실시한다.
- 폭력예방교육을 부실하게 운영한 기관에 대해서는 관리자특별교육 및 언론공표실시, 예방교육 이행계획서를 제출하도록 하고 있다.
- 다음 항목 중 하나라도 해당하는 기관은 부진기관으로 분류된다.

방지조치 점검결과 부진기관 해당요건

- ✓ 성희롱방지조치(성희롱예방교육 포함), 성폭력예방교육, 성매매예방교육, 가정폭력예방교육을 하나라도 미시한 기관
- ✓ 예방교육 추진실적을 기간 내 「예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr)」에 입력하지 않은 기관
- ✓ 예방교육 추진실적을 허위로 제출한 기관
- ✓ 성희롱방지조치, 성폭력예방교육, 성매매예방교육, 가정폭력예방교육 실적이 각각 70점 미만인 기관
- ✓ 기관장이 예방교육에 미참석한 기관
- ✓ 고위직 이수율이 50% 미만인 기관
- ✓ 당해 연도 예방교육에 참여한 직원 이수율이 70% 미만인 기관
- ✓ 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관은 해당교육을 불인정하고 부진기관으로 지정(현장점검도 실시)

■ 성희롱 사건 은폐 사실 및 추가피해 사실 확인 시 해당사실을 반영

- 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 기관을 통해 성희롱 사건을 은폐한 사실 또는 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가피해 사실 확인 시 이를 경영평가에 반영한다.
 - 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 기관은 국가인권위, 법원, 감사원, 국민권익위원회, 검찰청, 경찰청, 고용노동부 등을 말한다.
 - 현재 「양성평등기본법」 상 여성가족부가 위 기관에 통보요청 및 통보사실 바탕으로 관련자가 소속된 기관에 징계 등의 요청이 가능한데 이와 별도로 경영평가에도 반영하고자 한 것이다.

3) 경영평가 반영방식

- 기획재정부 장관은 공공기관 경영실적 평가를 위하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조 및 동 법 시행령 제27조에 따라 매 회계연도 개시 전까지 평가기준과 방법을 정한 '경영평가 편람'을 작성하고 있는 바, 경영평가 편람의 세부 평가기준에 다음과 같이 반영하도록 한다.

〈기획재정부 2018년도 공공기관 경영평가편람 상의 평가기준 중 '윤리경영' 평가지표〉

평가지표	세부평가내용	
윤리경영	지표정의	경영활동을 수행함에 있어 경제적·법적 책임은 물론 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하고자 하는 기관의 노력과 정책을 평가한다.
	적용대상 (배점)	공기업 및 준정부기관 : 비계량 3점
	세부평가내용	① 기관의 윤리경영체계의 구축·운용 및 윤리경영 위반방지를 위한 노력과 성과 - 윤리경영 관련 전담조직과 지침 마련·운영여부, 비윤리적 행위 신고, 교육실적 등 ② 사업추진, 조직·인사관리 등 기관운영 전반에 투명성 제고 및 윤리경영 실현을 위한 노력과 성과 - 기관의 중요기록물 분류체계 마련 등 관리체계 구축 및 운영 ③ 윤리경영 지원을 위한 내부건제시스템 운영성과의 적정성을 확보하기 위한 노력과 성과 - 자율준수체계, 윤리·준법 상담, 내부감사 결과 및 사후관리 등 내부건제 활동 실적 및 성과 ④ 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동 - 고충처리제도 운영 등 근로자 및 대내외 이해관계자 인권보호

〈공공기관 성희롱 사유를 경영평가기준에 반영한 사례〉

사유 발생		경영평가기준에 반영
1	성희롱 방지조치 및 성폭력 예방 조치 점검결과 부진기관에 해당	"① 기관의 윤리경영체계의 구축·운용 및 윤리경영 위반방지를 위한 노력과 성과"에 반영
2	성희롱 사건의 은폐사실 확인 시	"③ 윤리경영 지원을 위한 내부건제시스템 운영성과의 적정성을 확보하기 위한 노력과 성과"에 반영
3	성희롱에 관한 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가 피해가 발생한 사실이 확인 시	"④ 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동"에 반영



별첨자료

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 000기관의 장이 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

- ① 이 지침은 000기관의 장과 소속 구성원(000기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함)에게 적용되며, 000기관의 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.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관 등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
2. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

제4조(000장의 책무)

① 000기관의 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
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보

- 7. 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
 - 8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② 000기관의 장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(상급기관의 관리·감독 강화)

- ① 000기관의 장은 소속 공직유관단체의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.
- ③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

제6조(고충상담창구)

- ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 00부서(00노조, 00성희롱·성폭력 전문기관)에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.
- ② 000기관은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.
- ③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.
 - 1. 성희롱·성폭력 피해에 대한 상담·조언
 - 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
- ④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제6조의2(사이버신고센터) 000기관의 장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고센터를 설치·운영한다.

제7조(고충처리 업무의 지원)

- ① 000기관은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.
- ② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수하여야 한다.
- ③ 000기관의 장은 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.
- ④ 000기관의 장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제8조(예방교육)

- ① 00기관의 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 처리결과 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
- ③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
- ④ 000기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있고, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성희롱·성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.
- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 00과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시결과를 00기관의 장에게 보고하여야 한다.
- ⑥ 000기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

제9조(고충상담 신청)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우 지체없이 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 제00호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.
- ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자등이 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.
- ⑥ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지)

- ① 000기관의 장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.
- ② 000기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 000기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
 - 1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 - 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 - 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급
 - 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 - 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
 - 7. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우
- ③ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.
- ④ 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 누설하여서는 아

닌된다.

제12조(조사결과의 보고 등)

- ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 000장에게 보고하여야 한다.
- ② 000장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조에 따른 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성할 수 있다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 00기관의 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 위원의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.

제14조(위원회의 회의)

- ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
- ② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피신청 할 수 있고, 해당 위원은 회피할 수 있다.
- ③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.
 1. 성희롱·성폭력의 판단
 2. 피해자에 대한 보호 조치
 3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ④ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원회는 심의결과를 00기관의 장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

제15조(사건의 종결) 000기관의 장은 다음 각호의 하나에 해당하는 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.

1. 제12조 제1항의 조사 또는 제14조 제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우
2. 제14조 제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당하지 않는다고 인정될 경우

제16조(징계)

- ① 000기관의 장은 제15조 제1호에 해당하는 성희롱·성폭력의 경우 행위자에 대한 무관용 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- ② 000기관의 장은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.
- ③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ④ 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

제17조(재발방지조치 등)

- ① 000기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행한다.
- ② 000기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ③ 000기관의 장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다. 다만, 공직유관단체의 경우에는 해당 공직유관단체의 업무를 관장하는 행정기관의 장에게도 제출하여야 한다.

공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼

- | 발 행 일 | 2018년 5월
- | 발 행 처 | 여성가족부
- | 주 소 | 03171 서울특별시 종로구 세종대로 209
www.mogef.go.kr
- | 문의전화 | 범정부 성희롱·성폭력 근절 추진 점검단
02-2100-6183
- | 집 필 | 최미진 ((사)여성노동법률지원센터 대표)
이소라 ((사)여성노동법률지원센터 연구위원장)