

발 간 등 록 번 호

11-1383000-000307-01

공공기관 성희롱 사건 처리 매뉴얼 개발

2012

공공기관 성희롱 사건 처리 매뉴얼 개발

2012. 12.

연 구 기 관 : 중앙대학교 산학협력단

연 구 책 임 자 : 오 세 혁 (중앙대학교 법학전문대학원)

연 구 보 조 원 : 정 화 성 (중앙대학교 법학전문대학원)

강 은 애 (중앙대학교 사회학과)

여 성 가 족 부

본 보고서는 중앙대학교 산학협력단이 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 여성가족부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

연구요약

I. 성희롱 사건 처리 업무의 이해

1. 성희롱 사건 처리 업무 매뉴얼 안내

1) 업무매뉴얼 목적

- 공공기관 성희롱 사건 처리 통합업무매뉴얼은 성희롱 사건을 처리하는 업무담당자가 사건을 처리하는 데 필요한 업무이해도를 제고하고, 또 실무적으로 필요한 각종 서식 및 작성요령, 규정 등을 지원하기 위하여 제작됨.
- 기존 업무매뉴얼들은 특정 공공기관에 치우쳐 서술되거나 간략한 지침서에 그쳐 사건 처리에 필요한 주요 내용이 빠져 있어서 현장의 업무담당자에게 도움이 되지 못 함.

2) 업무매뉴얼 구성

- 성희롱 사건 처리의 절차를 이해하기 쉽게 사건 처리의 전 과정 뿐 아니라 각 단계별 흐름도로 정리함.
- 국가기관 및 지방자치단체, 공직유관단체, 대학, 초·중·고등학교로 나누어 각 공공기관 별 특성을 반영하여 서술함.
- 실제 사건을 처리하는 데 필요한 서식과 함께 작성요령을 안내하고 공공기관 별로 다양한 제 규정을 수록함.

2. 성희롱 관련 법제도

1) 개관

- 성희롱 관련 법령인 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」이라 함), 「국가인권위원회법」의 성희롱 관련 조문들과 내용을 중심으로 검토함.

2) 주요내용

- 성희롱 행위자에 대한 제재로서의 징계 및 과태료, 성희롱에 대한 예방조치 및 피해자 보호조치를 중심으로 살펴봄.

3. 성희롱의 개념과 판단기준

1) 성희롱의 개념

- 「여성발전기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등법」이 성희롱의 개념을 정의하고 있는데, 표현은 동일하지 않으나 그 내용은 크게 다르지 않음.
- 우리나라의 성희롱 관련 법령은 성희롱을 ‘상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위’로 정의하고 있음.

2) 성희롱의 성립요건

- 「남녀고용평등법」에서의 성희롱 주체는 ‘사업주·상급자 또는 근로자’라고 하여 고용관계에 의해 발생하는 성희롱으로 제한하고 있음.
- 「여성발전기본법」 및 「국가인권위원회법」에서는 공공기관의 종사자를 부가하며, 성희롱 주체의 범위를 확대하고 있음.
- 「남녀고용평등법」은 ‘다른 근로자’가 상대방으로 되어있으나, 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」은 성희롱의 객체를 특정하고 있지 않음.
- 성희롱은 성적 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위와 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익을 주는 행위로 크게 두 가지 유형으로 나뉨.

3) 성희롱의 판단기준

- 「남녀고용평등법」 시행규칙 제2조 및 별표 1의 ‘비고’는 성희롱을 판단하는 기준으로 원칙을 제시함.
- 국가인권위원회는 통상적으로 피해자가 여성이라는 점을 전제함으로써 이른바 ‘합리적인 여성(reasonable woman)’의 관점에서 판단기준을 제시하고 있음.
- 판단기준을 제시함에 있어서 주요 착안점은 판단의 주체, 강제성 유무, 성적만족

불필요, 피해자의 성적 굴욕감 등이 있음.

- 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회의 결정사례를 중심으로 성희롱의 유형별로 구체적인 판단기준을 살펴봄.

II. 성희롱 사건 처리 업무 개요

1. 성희롱 사건 해결제도

1) 자율적 해결

- 사업주의 경우 근로자로부터 고충신고 받은 때 특별한 사유가 없는 한 신고 접수일로부터 10일 이내 처리.

2) 고충담당자 또는 고충처리기구 활용

- 피해자는 공공기관 내 성희롱 고충기관에 성희롱 상담 내지 신고접수를 할 수 있음.
- 고충기관은 그에 관한 사실조사 및 조사결과를 보고 해야 함.

3) 국가인권위원회 구제신청

- 피해자는 성희롱 사건 발생일로부터 1년 이내에 국가인권위원회에 구제신청 등 진정 제기 가능.

4) 지방노동위원회 구제신청

- 공직유관기관의 종사자를 비롯하여 공무원 신분이 아닌 공공기관의 종사자는 성희롱에서 기인된 사용자의 부당한 징벌, 특히 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익에 대하여 근로기준법에 따라 그 행위가 있었던 날로부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 구제 신청 가능.

5) 민사소송

- 피해자는 성희롱 피해에 대해 성희롱을 직접 행한 가해자는 물론이고 일정한 경

우 가해자의 사용자에게도 그 책임을 물을 수 있음.

- 손해배상청구액이 2천만원 이하인 경우에는 간단히 소액사건 심판 청구 가능.

6) 형사 고소 및 고발

- 가해자의 성희롱 사실을 확인한 사업주가 가해자에게 적절한 징계조치를 취하지 않을 경우에 그 사업주는 500만원 이하인 과태료의 처벌을 받을 수 있음.
- 성희롱이 그 행위의 정도가 위중하여 강간이나 강제추행 등 형법, 「성폭력범죄 특례법」 등 관련 법률에 위반되는 경우에는 수사기관에 고소도 가능.

2. 성희롱 사건 처리 절차 개관

1) 상담, 신고 및 접수

- 피해자는 언제든지 서면, 전화 등 기관 내 통신망, 인터넷 메일 및 방문 등의 방법으로 고충처리창구에 상담하고 고충의 처리를 요구할 수 있음.
- 고충상담원은 피해자와 함께 다양한 해결방안 검토.

2) 조사

- 성희롱 신고에 따른 상담결과 성희롱 사건이 성립된다고 판단되는 경우 성희롱 사건에 대한 조사절차에 착수함.
- 성희롱 심의위원회 또는 별도의 조사위원회의 사실관계 조사.
- 심의위원회 또는 조사위원회는 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석 진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계에 관한 하나의 통합된 개요 구성.
- 조사과정에서 사건의 특성 및 심각성과 반복성 정도와 신고인과 피신고인의 상황과 입장 등을 종합적으로 고려하여 적절한 해결책 모색.

3) 사건 종결

- 고충상담원, 성희롱 심의위원회, 조사위원회에서 성희롱 사건에 대한 조사를 완료하면 지체 없이 그 결과를 기관장에게 보고.
- 사건조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보하

고 종결함.

- 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 사안의 경중에 따라 조치를 취함.

3. 성희롱 사건의 유형별 특성: 가해자-피해자 관계

1) 상급자와 하급자 사이의 성희롱

- 상급자가 자신의 신분 및 위치를 이용하여 피해자인 부하직원인 하급자에게 성희롱을 하는 등 신분 상의 상하관계에 의한 성희롱 피해는 2차 피해까지 양산할 가능성이 높음.
- 사건의 해결 시 이에 주안점을 두어야 함.

2) 동료 사이의 성희롱

- 동료 간의 성희롱은 가해자와 피해자 사이에 친분관계가 중요하게 판단됨.
- 가해자는 성희롱 행위가 발생하여 신고·접수가 된 경우에는 주변 동료를 이용하여 피해자를 문란한 대상으로 만드는 경우도 있음.
- 피해자는 기관 내 규정에 따라 성희롱 고충신고를 하거나 국가인권위원회에 진정하여 구제받을 수 있음.

3) 직원과 외부인 사이의 성희롱

- 직원과 외부인 사이의 성희롱은 업무의 공공성을 이유로 피해자가 공공기관 종사자와의 직위에 의한 관계에 의해서 회사의 불이익을 받을 수 있기 때문에 성희롱에 대한 피해를 감수하는 경향이 강함.
- 이 경우는 상급자와 하급자 사이의 성희롱 사건에 준하여 사건을 취급하여야 함.

III. 공공기관 유형별 성희롱 사건 처리 절차

1. 정부기관

1) 상담, 신고 및 접수

- 성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 바로 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원

하는 피해자 또는 그 대리인은 고충상담센터에 성희롱 고충사건의 조사 및 구제 조치 신청을 접수함.

2) 조사

- 고충상담원은 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있음.
- 신고인과 피신고인 진술 간에 서로 불일치하는 부분을 확인하기 위해 신고인, 피신고인, 그리고 참고인 등은 조사위원회에 직접 출석하여 진술할 수 있음.

3) 사건 종결

- 성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사를 종결함.
- 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당되므로 기관장은 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 해야 함.

2. 공직유관기관

1) 상담, 신고 및 접수

- 공직유관기관 내에서 성희롱이 발생한 경우에 피해자는 성희롱 고충상담기구를 찾아가 성희롱에 대한 고충 및 상담을 받을 수 있음.
- 성희롱 고충의 상담을 신청한 후에 고충상담원의 접수 후 상담이 실시됨.
- 피해자가 신고를 하지 않고 당사자 사이에서 원만하게 합의된다면 조사 단계에 들어가지 않고 성희롱 사건은 종결됨.

2) 조사

- 고충상담원과 피해자의 상담으로 조사여부를 결정하여 조사할 필요가 없으면 바로 사건은 종결되지만, 조사해야 하는 경우에는 조사 및 처리 절차에 따라 조사가 이루어짐.
- 고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사결과보

고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부함.

- 조사를 마친 성희롱 고충사건 결과를 기관장에게 보고하여 기관장이 검토함.
- 기관장은 성희롱 고충사건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 성희롱 심의위원회에 회부하여 처리하게 할 수 있음.

3) 사건 종결

- 성희롱 사건에 대한 조사결과나 심의위원회에 회부된 결과를 기준으로 기관장이 최종 판단함.
- 기관장의 최종 판단으로 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당하는지를 판단하여야 함.
- 기관장의 판단으로 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결함.

3. 대학

1) 상담, 신고 및 접수

- 상담을 희망하는 사람은 이메일, 전화, 직접방문 등을 통해 상담신청을 할 수 있고, 피해자 뿐 아니라 제3자, 가해자, 기관 모두 가능함.
- 대학에서 가장 흔한 신청방법은 아마도 사전 연락 없이 직접 상담소를 찾아와서 신청하는 경우일 것임.

2) 조사

- 대학에 따라 상담기구와 조사기구가 인적구성 및 기구위상 면에서 볼 때 서로 독립적으로 운영되는 경우도 있지만 다수의 대학은 단일 기구에서 상담 및 조사 기능을 통합적으로 담당하거나 상담과 조사절차가 서로 유기적으로 연계되는 운영방식을 유지하고 있음.
- 조사위원회를 구성함에 있어서 조사위원의 전문성, 다양성을 확보하는 것이 중요하며, 충분히 안정적인 수준의 지위와 직급을 확보한 위원들로 구성된 조사위원회가 필요함.
- 사건 해결방향에 대한 합의가 도출되면 조사위원회의 조사과정은 종결되며, 그동안의 과정과 관련 자료들에 근거한 조사보고서를 작성하여 신고인과 피신고인

에게 결과를 고지함.

3) 사건 종결

- 대학의 성희롱 사건에 있어서 조사결과에 따른 최종적인 결정권은 통상 총장에게 있고, 물론 규정에 따라서 성희롱 심의위원회가 직접 처분을 내릴 수도 있으며, 징계위원회 등이 최종적인 결정을 내릴 수도 있을 것임.
- 공간분리는 피해자의 회복과 정상적인 업무활동을 위해 필요한 조치이며 피해자의 안정적인 학내생활을 보장할 수 있음.
- 징계는 사건으로 인해 발생한 피해의 정도가 심각하거나 피신고인의 가해행위가 기관이나 감독자의 개입에도 불구하고 지속적으로 반복된 경우에 내려짐.

4. 초·중·고등학교

1) 상담, 신고 및 접수

- 초·중·고등학교에서는 일반적으로 보건실에 고충상담실을 마련하고 있으며, 보건교사로 하여금 고충상담원을 겸하도록 하고 있음.
- 초·중·고등학교의 성희롱 사건에 있어서 대부분의 피해자들은 미성년자이므로 상담, 신고 및 접수를 받게 되면 학부모에게 이 사실을 알려야 함.

2) 조사

- 고충상담원과 피해자의 상담으로 조사여부를 결정하여 조사할 필요가 없으면 바로 사건은 종결되지만, 조사해야 하는 경우에는 조사 및 처리 절차에 따라 조사가 이루어짐.
- 조사를 마친 성희롱 고충사건 결과를 학교장에게 보고함.
- 성희롱 심의위원회에서의 결정된 결과가 중한 경우에는 즉시 시·도교육청에 보고하여야 함.
- 조사결과를 보고 받은 시·도교육청에서는 감사 부서를 ‘성희롱 사건 전담반’에 배치하여 성희롱 사건을 신속하며 정확하게 처리하여야 함.

3) 사건 종결

- 성희롱 심의위원회의 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결함.
- 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 학교장이 사안의 경중에 따라 조치를 취함.
- 학생을 대상으로 한 성희롱 사건에 있어서는 사건 전담반이 조사하여 혐의사실이 인정되고 지속적인 피해가 예상되는 경우에는 가해자의 전보조치 및 수업교체 등 신속한 인사조치를 취하여야 하며 가해자와의 격리를 통한 심신안정과 더불어 비밀유지 등 피해자를 최대한 보호하여야 함.
- 시민단체 등이 관여하는 사안일 경우에는 외부 여성전문가를 자문위원으로 참여시켜 객관성의 확보에 노력을 기울여야 함.

IV. 성희롱 예방 및 대처 방안, 사후 조치

1. 성희롱 예방 및 대처 방안

1) 기관(장)의 지도 관리

- 성희롱 예방을 위해서 가장 효과적인 방안은 성희롱 예방교육을 충실하게 이행하는 것임.
- 예방교육 실시계획 수립 시에도 기관장이 결재하고 면밀히 점검함으로써 교육효과를 높일 수 있으므로 성희롱 교육과 관리에 관한 기관장의 지도가 급선무.

2) 피해 예방 및 대처 방안

- 성희롱을 예방하기 위해서는 평소에 가해자 및 피해자가 되지 않기 위한 피해 예방 지침을 숙지하고 있을 것임.
- 가해자가 되지 않기 위해서는 성적 의미가 포함된 언행을 할 때에는 평소 상대방의 반응에 주의를 기울이고 상대방의 의사를 존중하는 것이 필요함.
- 피해자가 되지 않기 위해서는 상대방에게 거부의사를 전달할 때는 가능하면 냉정하고 차분하게, 그러나 분명하게 자신의 의사를 전달하여야 함.
- 성희롱 피해를 당했다면 6차 원칙에 따라서 분명하게 기록하고, 증거가 될 수 있는 자료들을 확보하여 성희롱 사건 처리 절차에 따라 이행함.

- 성희롱 사건에 관하여 중재자는 상담실이나 회의실처럼 편안하게 이야기할 수 있는 안전한 공간에서 피해자 및 가해자를 각각 따로 불러서 조사함.
- 조사 및 중재가 진행되는 동안에는 피해자와 가해자의 업무공간을 분리해주거나 유급휴가를 주어서 분리조치 하되 어떤 경우에도 피해자의 행동을 비난하거나 가해자를 두둔하는 언행을 유의할 것임.
- 성희롱 사건을 목격하거나 피해자로부터 사건을 전해들은 주변인의 경우 지체 없이 사건을 신고함.
- 사건 처리가 종결될 때까지 사건 내용에 대한 비밀을 유지하고 피해자에 대한 2차 피해에 유의할 것임.

2. 성희롱 사건에 대한 사후 조치

1) 가해자에 대한 조치

- 성희롱 고충상담기구에서는 가해자가 중재나 징계의 내용을 제대로 이행하고 있는지 사후점검 및 2차 가해에 대한 점검 필요.

2) 피해자에 대한 조치

- 피해자의 심리치유 및 종결상담 진행, 사전에 피해자 비용 지원에 대한 고려 필요.

3) 기타 관계인에 대한 조치

- 성희롱 예방교육 실시 및 사후적 구제절차 및 재발방지교육 등 실시.

V. 서식 등

1. 작성 요령 및 유의사항

1) 상담, 신고 및 접수 단계

- 성희롱 고충사건의 신청은 성희롱 고충사건 접수신청서에 의하고, 그 외 구술 등으로 신청을 받은 경우에 접수 담당자는 성희롱 고충사건 접수 및 신청 확인서

를 작성하여야 함.

- 성희롱 사건은 피해자의 신고에 의해 이때 신고인이 지정된 서식에 따라 신청하는 것이 일반적임.
- 신고인이 피해자 본인인 경우와 달리, 신고인이 제3자인 경우에는 피해자의 의사를 확인하지 않아 협조를 받을 수 있는지 여부가 불확실하므로 반드시 신고접수에 대하여 당사자의 동의를 받았는지 여부를 확인하여야 함.
- 상담일지에는 사건 파악에 참고자료가 될 수 있는 상담내용을 기록하며, 상담일지를 작성할 때는 6하 원칙에 의해 정확하게 기록하여야 함.

2) 조사 단계

- 사실관계를 객관적으로 확인하기 위해서는 사건의 발생일시, 장소 및 상황사건의 구체적인 내용으로 이루어지며 가급적 상세하고 구체적으로 진술되어야 함.
- 진술서는 정확한 사실관계를 파악하기 위한 용도로 작성되어야 하며, 사건에 대한 개인의 해석, 감정, 희망사항 등은 진술서가 아닌 상담 등의 다른 경로를 통해 전달되는 것이 바람직함.
- 조사결과보고서는 조사위원회의 조사결과를 종합한 최종보고서로서 그에 기초하여 성희롱 심의위원회 등에서 심의가 이루어짐.

3) 사건 종결 단계

- 합의서의 합의내용에는 피해자가 작성한 각서의 이행, 피해자에 대한 사과문 작성 이외에 성희롱으로 인한 피해자의 치료비 등을 배상하도록 하지만, 그 지급기일이나 금액을 특정하지 않을 경우에는 문제가 될 수 있음.
- 사과문의 경우에는 피신고인의 사건에 대한 인정, 신고인의 피해에 대한 사과, 그리고 재발방지의 약속이 포함됨.
- 징계절차의 문제가 발생되지 않도록 징계요청서를 작성함에 있어서는 관련 규정 등을 면밀하게 검토하여 정확하게 작성하여야 함.
- 징계사유와 근거를 명확히 기재하여야 하며, 정확하고 간결하게 작성하여야 함.

2. 각종 서식

목 차

I. 성희롱 사건 처리 업무의 이해	1
1. 성희롱 사건 처리 업무 매뉴얼 안내	3
1) 업무매뉴얼의 목적	3
2) 업무매뉴얼의 구성	4
2. 성희롱 관련 법제도	5
1) 개관	5
2) 주요내용	8
3. 성희롱의 개념과 판단기준	11
1) 성희롱의 개념	11
2) 성희롱의 성립요건	13
3) 성희롱의 판단기준	20
II. 성희롱 사건 처리 업무 개요	29
1. 성희롱 사건 해결제도	31
1) 자율적 해결	31
2) 고충담당자 또는 고충처리기구 활용	32
3) 국가인권위원회 구제신청	33
4) 지방노동위원회 구제신청	34
5) 민사소송	34
6) 형사 고소 및 고발	35
2. 성희롱 사건 처리 절차 개관	36
1) 상담, 신고 및 접수	37
2) 조사	40
3) 사건 종결	43
3. 성희롱 사건의 유형별 특성: 가해자-피해자 관계	46
1) 상급자와 하급자 사이의 성희롱	47

2) 동료 사이의 성희롱	49
3) 직원과 외부인 사이의 성희롱	51
Ⅲ. 공공기관 유형별 성희롱 사건 처리 절차	55
1. 정부기관	57
1) 상담, 신고 및 접수	58
2) 조사	59
3) 사건 종결	62
2. 공직유관기관	63
1) 상담, 신고 및 접수	64
2) 조사	65
3) 사건 종결	66
3. 대학	68
1) 상담, 신고 및 접수	69
2) 조사	70
3) 사건 종결	72
4. 초·중·고등학교	74
1) 상담, 신고 및 접수	75
2) 조사	76
3) 사건 종결	77
Ⅳ. 성희롱 예방 및 대처 방안, 사후 조치	81
1. 성희롱 예방 및 대처 방안	83
1) 기관(장)의 지도 관리	83
2) 피해 예방 및 대처 방안	84
2. 성희롱 사건에 대한 사후 조치	90
1) 가해자에 대한 조치	90
2) 피해자에 대한 조치	91
3) 기타 관계인에 대한 조치	92

V. 서식 등	95
1. 작성 요령 및 유의사항	97
1) 상담, 신고 및 접수 단계	97
2) 조사 단계	98
3) 사건 종결 단계	99
2. 각종 서식	101
1) 상담, 접수 및 신고 단계의 서식	101
2) 조사 및 처리 단계의 서식	114
3) 사건 종결 단계의 서식	127
■ 부 록	133
1. 관련 법령	135
2. 관련 판례 및 결정례	147
3. 참고 규정	195

표 목 차

<표 I-1> 공공기관의 성희롱 방지조치	10
<표 I-2> 현행법의 성희롱 개념의 비교	12
<표 I-3> 성희롱에 해당하는 성적 언동의 예시	18
<표 II-1> 당사자간의 관계	46

그림 목 차

[그림 Ⅱ-1]	성희롱 사건 처리 흐름도	36
[그림 Ⅱ-2]	상담, 신고 및 접수 단계	37
[그림 Ⅱ-3]	조사 단계	40
[그림 Ⅱ-4]	사건 종결 단계	43
[그림 Ⅲ-1]	정부기관 성희롱 사건 처리 절차 흐름도	57
[그림 Ⅲ-2]	상담, 신고 및 접수 단계	59
[그림 Ⅲ-3]	조사 단계	61
[그림 Ⅲ-4]	사건 종결 단계	62
[그림 Ⅲ-5]	공직유관기관 성희롱 사건 처리 절차 흐름도	63
[그림 Ⅲ-6]	상담, 신고 및 접수 단계	64
[그림 Ⅲ-7]	조사 단계	66
[그림 Ⅲ-8]	사건 종결 단계	67
[그림 Ⅲ-9]	대학 성희롱 사건 처리 절차 흐름도	68
[그림 Ⅲ-10]	상담, 신고 및 접수 단계	69
[그림 Ⅲ-11]	조사 단계	71
[그림 Ⅲ-12]	사건 종결 단계	73
[그림 Ⅲ-13]	초·중·고등학교 성희롱 사건 처리 절차 흐름도	74
[그림 Ⅲ-14]	상담, 신고 및 접수 단계	75
[그림 Ⅲ-15]	조사 단계	77
[그림 Ⅲ-16]	사건 종결 단계	78

성희롱 사건 처리 업무의 이해

1. 성희롱 사건 처리 업무 매뉴얼 안내	3
2. 성희롱 관련 법제도	5
3. 성희롱의 개념과 판단기준	11

1. 성희롱 사건 처리 업무 매뉴얼 안내

1) 업무매뉴얼의 목적

오래전부터 일반 기업과 마찬가지로 공공기관에서도 각종 형태의 성희롱이 널리 행해져왔다. 특히 대학에서는 학생을 대상으로 한 교수의 성적 농담과 욕설, 성적 제안, 강제 추행, 유사성행위 강요 등 각종 성희롱·성추행 사건이 지속적으로 이어져 심각한 사회문제가 되고 있다. 최근에는 중·고등학교를 비롯한 각급 학교로 성희롱이 확산되는 경향마저 보이고 있다.

이와 같이 대학을 비롯한 공공기관에서 성희롱 사건이 빈번하게 발생하고 있음에도 불구하고 성희롱 사건은 신속하고 공정하게 처리되지 못하고 있다. 이러한 현상은 업무담당자의 관련 지식과 경험 부족, 순환보직, 타 업무와의 병행 등으로 인하여 성희롱 사건에 대한 업무 이해도가 낮은 데에서 비롯된 것으로 알려져 있다. 또 다른 원인으로 현장의 성희롱 사건의 업무담당자들은 성희롱 사건을 처리하는 데에 참고할만한 통합업무 매뉴얼이 없다는 점을 지적하고 있다.

기존에 성희롱 업무 참고자료로 개발된 매뉴얼로는 고용노동부의 「직장 내 성희롱 업무 매뉴얼」(2007), 「직장 내 성희롱 예방업무 매뉴얼」(2009)과 교육과학기술부에서 개발한 「대학 내 성폭력·성희롱 사건처리 매뉴얼」(2005) 그리고 법무부의 2011년 「법무부 성희롱 예방 및 성희롱사건 처리 지침」이 있다. 그러나 고용노동부에서 개발한 매뉴얼은 주로 사업주의 의무사항과 성희롱 예방 업무를 중심으로 구성되어 있으며, 교육과학기술부에서 개발한 매뉴얼은 상담을 중심으로 상담 절차, 조사 처리 절차, 사건종결 등을 비교적 간략하고 이해하기 쉽게 정리해 놓았으나 대학 내 상담소의 역할에 한정하고 있다. 또한 법무부의 지침은 그야말로 성희롱 예방과 사건 처리에 관한 간략한 지침서에 불과하다. 이러한 기존의 매뉴얼은 현장에서 활용 가능한 사건 처리 절차에 관한 주요 내용이 적시되어 있지 않기 때문에 실제로 성희롱 사건을 효율적으로 처리하는 데 적절하게 활용되지 못하는 실정이다.

그에 따라, 공공기관의 성희롱 사건 담당자가 성희롱 사건 발생 시 쉽게 활용할 수 있는 상담, 조사, 징계 등 처리 절차, 사건종결, 2차 피해방지 등 성희롱 사건 처리의 전(全) 과정에 대한 매뉴얼이 필요하다. 특히 성희롱 사건의 일반적인 처리 과정을 포괄하되 성희롱 사건별 특성과 각 공공기관의 특성을 반영한 매뉴

4 공공기관 성희롱 사건 처리 매뉴얼 개발

얼 제작과 성희롱 예방지침을 통한 업무를 보다 효율적으로 원활히 수행할 수 있도록 지원하기 위한 성희롱 사건 처리 통합업무매뉴얼이 필요하다.

이 업무매뉴얼은 공공기관의 성희롱 사건을 처리하는 업무담당자가 성희롱 사건 처리를 처리하는 데 있어서 필요한 성희롱 사건 처리 업무에 대한 이해를 제고하고, 유형별 사건의 처리, 성희롱 사건을 처리함에 있어서 필요한 각종 서식, 규정 등을 지원하기 위하여 마련되었다.

2) 업무매뉴얼의 구성

이 매뉴얼은 공공기관의 종사자와 업무담당자로 하여금 성희롱 예방과 신속한 구제 등의 조치를 취하기 위하여 알아야 할 성희롱에 대한 기초 지식을 알려주고 업무수행 과정에서 필요한 절차 등을 체계적으로 안내하는 한편, 성희롱 처리의 전(全) 과정에 대한 매뉴얼을 공공기관 유형별(정부부처, 공직유관단체, 대학, 초·중·고등학교)로 구성하여 상세히 설명하였다. 그리고 성희롱 사건을 처리하는 데 있어서의 업무담당자들이 유용하게 활용할 수 있도록 사건 처리 시 작성하여야 할 각종 서식을 수록하고 작성요령 등을 알기 쉽게 서술하였다. 그리고 참고자료로써 관련 법령, 판례 및 결정례, 참고 규정 등을 수록하였다.

제1장에서는 성희롱 사건 처리 업무의 이해를 위하여 성희롱 사건의 의의와 관련 법제도를 살펴본다. 간단히 업무매뉴얼을 소개하는 제1절에 이어서 제2절에서는 성희롱에 대한 우리나라 법제도를 개관하고 주요 내용에 대하여 간단히 살펴본다. 그리고 제3절에서는 성희롱의 개념과 성립요건을 살펴본 다음, 성희롱의 행위유형별로 판례 및 결정례에 나타난 성희롱의 판단기준을 분석한다.

제2장에서는 성희롱 사건 처리 업무를 개관하는데, 제1절에서 성희롱 사건에 대하여 피해자가 선택할 수 있는 해결제도 일반을 살펴본다. 그 중에서 고충상담원을 비롯한 성희롱 고충담당자 또는 고충처리기구가 성희롱 사건을 처리하게 될 경우에 이루어지는 사건 처리 절차에 대해서는 제2절에서 검토한다. 제3절에서는 성희롱 사건의 처리 과정에 있어서 중요한 의미를 갖는 가해자-피해자 유형별 성희롱 사건의 특성을 살피고 그에 따른 사건 처리 시의 유의사항을 점검한다.

제3장에서는 이러한 기초적인 이해에 바탕하여 정부기관, 공직유관기관, 대학, 초·중·고등학교로 나누어 성희롱 사건 처리 업무를 구체적으로 상세히 살펴본다. 여기에서는 각 기관 별로 성희롱 사건의 상담 및 접수의 단계, 진상 파악을

위한 조사 단계, 사건에 대한 처리결과를 고지하는 종결 단계의 3단계로 나누어 조사과정에서 유의해야할 사항 등을 수록한다.

제4장에서는 성희롱 사건 그 자체에 대한 처리 업무에서 시야를 확대하여 성희롱에 따른 각종의 사회적인 비용을 줄이기 위한 예방 및 대처 방안을 검토한다. 제1절에서는 성희롱 사건의 발생을 원천적으로 막을 수 있는 각종 예방 방안을 상세히 살펴보고, 제2절에서는 성희롱 사건으로 인한 2차 피해를 막고, 또 가해자의 재범을 막기 위한 각종 사후 조치를 살펴본다.

끝으로 제5장에서는 성희롱 사건의 처리에 필요한 각종 서식을 예시적으로 수록하는 한편, 서식의 작성 기준을 제시함으로써 업무담당자가 성희롱 사건의 처리에 있어서 간과하기 쉬운 유의사항 등을 정리한다. 이는 앞서 언급한 공공기관 성희롱의 유형별 특성과 사건 처리 절차에 대한 내용과 연계하여 성희롱 사건을 처리하는 업무담당자들이 실제 사건을 신속하고 공정하게 처리하는 데에 도움을 줄 것이다.

부록에서는 성희롱과 관련된 관계 법령인 「여성발전기본법」과 동법 시행령, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하에서는 「남녀고용평등법」이라 한다)과 동법 시행령, 동법 시행규칙, 「서울특별시 성평등 기본조례」에서 성희롱과 관련된 조문을 발췌하여 수록한다. 또 성희롱에 관한 주요 판례와 결정례를 정리하여 수록하였다. 그리고 업무 담당자가 성희롱 사건을 처리하는 데 있어서 참조하고 또 기관 내 성희롱 규정을 제정하는 데에 도움을 주기 위하여 공공기관의 유형별로 대표적인 규정들을 첨부하였다.

2. 성희롱 관련 법제도

1) 개관

(1) 여성발전기본법

「여성발전기본법」은 1995년에 우리나라 법률 중 처음으로 성희롱 관련 조항을 명문화하였다. 당시 법 제17조 제3항은 “국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다”고 성희롱 예방 등에 관한 국가와 지방자치단체 그리고 사업주의 책무

6 공공기관 성희롱 사건 처리 매뉴얼 개발

를 처음으로 규정하였다.

이후 수차례에 걸친 개정을 통해, 현행 「여성발전기본법」 제3조 제4호는 “성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다”고 규정하면서, 가목에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 나목에서 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위를 규정하고 있다. 또한 제17조의 2를 통해 국가기관 등의 장과 사업주에게 성희롱 방지를 위한 예방교육을 의무화하고 있고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하도록 하고 있다.

(2) 남녀고용평등법

「남녀고용평등법」은 제3차 개정(1999년)을 통해 직장 내 성희롱 관련 규정을 처음으로 명문화 하였다. 당시에는 직장 내 성희롱을 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다(제2조의2 제2항)”고 정의하였다. 이 정의는 직장 내 성희롱에 대한 외국의 입법례나 논의 등을 반영한 것으로 고용 조건에 대한 불이익과 노동환경 악화를 직장 내 성희롱의 구성요건으로 하고 있다.

이 규정은 2001년 개정에 의해 ‘고용환경을 악화시키는 행위’를 삭제하여 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기만 하면 직장 내 성희롱이 성립할 수 있는 근거를 마련하였다. 당시 「남녀고용평등법」 제2조 제2항에 의하면 직장 내 성희롱이란 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”고 정의하고 있다. 그러나 직장 내 성희롱의 범위는 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 일어나는 행위로 한정되어 있어 외부고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하는 성희롱 행위를

할 경우 근로자를 보호할 수 없다는 한계가 있었다. 이에 2007년 개정에서 사업주에게 고객 등에 의한 성희롱 방지 의무를 노력의무로 규정하였다.

현행 「남녀고용평등법」은 제2장 ‘고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 보장 및 대우 등’에 ‘직장 내 성희롱의 금지 및 예방’이라는 별도의 절을 두어 직장 내 성희롱 금지에 관한 일반 규정(제12조), 직장 내 성희롱 예방교육의 실시(제13조), 성희롱 예방교육의 위탁(제13조의2)에 관한 규정을 두고 있다. 또 사업주의 「남녀고용평등법」상의 의무로, 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖의 이에 준하는 조치를 취해야 할 의무(제14조 제1항), 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 될 의무(제14조 제2항), 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무 수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무(제14조의2 제1항), 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 될 의무(제14조의2 제2항)를 규정하고 있다.

또한 직장 내 성희롱 방지의 실효성을 확보하기 위하여 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에게 상담·조언 업무를 하는 명예고용평등감독관(제24조 제2항 제1호)을 두고, 사업주가 제14조 제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하는 형사처벌을 규정하고 있다.

나아가, 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료(제39조 제1항)를, 제14조 제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖의 이에 준하는 조치를 하지 아니한 사업주에게 500만원 이하의 과태료(제39조 제2항 제1호)를, 제14조의2 제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주에게 500만원 이하의 과태료(제39조 제2항 제2호)를, 제13조 제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방교육을 하지 아니한 자에게 300만원 이하의

과태료(제39조 제3항 제1호)를 부과하는 규정을 두고 있다.

위와 같은 「남녀고용평등법」상의 직장 내 성희롱 규제의 법적 구조가 가지는 특징은 다음과 같다. 첫째, 직장 내 성희롱 예방에서부터 성희롱 발생 시 사업주가 취해야 할 것 등을 법제화하고 있다는 것이다. 사업주는 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시해야 하고, 성희롱 발생 시 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취해야 한다. 둘째, 성희롱 방지의 실효성을 확보하기 위해 상담지원에서 형사처벌까지 다양한 수단을 마련하고 있다는 것이다.

(3) 국가인권위원회법

2001년 제정 당시 「국가인권위원회법」에는 성희롱 관련 규정이 없었다. 2005년에 여성가족부의 남녀차별개선사무, 고용노동부의 고용평등사무, 그리고 보건복지부를 중심으로 추진되어 온 장애인 차별금지관련 업무 등 각 부처별로 분산되어 있던 차별 관련 업무를 국가인권위원회로 통합함에 따라 2005년 8월에 동법 개정을 통해 성희롱 관련 조항이 신설되었다.

현행 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서는 평등권 침해의 차별행위 중 하나로서 성희롱 행위를 규정하면서 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”고 정의하고 있다. 따라서 성희롱 피해자는 국가인권위원회에 구제를 신청할 수 있다.

2) 주요내용

앞서 살펴본 바와 같이, 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」이 성희롱의 개념정의 등을 간단히 규정하고 있는 데 비하여, 「남녀고용평등법」은 성희롱에 대한 개념정의 뿐 아니라 성희롱 행위자에 대한 제재, 성희롱 예방 조치, 성희롱 피해자에 대한 보호까지 상세히 규정하고 있다.

성희롱 사건의 처리 과정에서 가장 중요한 의미를 갖는 성희롱의 개념, 성립요건, 그리고 행위유형별 판단기준은 다음 절에서 별도로 다루기로 하고 여기에서는 성희롱 행위자에 대한 제재로서의 징계 및 과태료, 성희롱에 대한 예방 조치 및 피해자 보호 조치를 중심으로 살펴본다.

(1) 성희롱 행위자에 대한 제재

가. 징계

「남녀고용평등법」은 “사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖의 이에 준하는 조치를 하여야 한다.(제14조 제1항)”고 규정하고 이를 이행하지 않는 사업주에 대해 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있다.

나. 과태료

「남녀고용평등법」은 사업주 스스로 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1,000만원 이하의 과태료에 처한다고 규정하고 있다(제39조 제1항).

(2) 성희롱에 대한 예방조치

가. 성희롱 예방교육

「여성발전기본법」은 공공기관의 장에게 연 1회 이상 성희롱을 방지하기 위한 교육실시를 의무화 하고 있다(제17조의2 제2항, 시행령 제27조의 2). 성희롱 예방교육에는 성희롱 예방에 관한 법령, 성희롱이 발생했을 때 처리 절차 및 조치 기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치, 그 밖의 성희롱 예방에 필요한 사항을 포함해야 한다.

반면, 「남녀고용평등법」은 사업주에게 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 교육을 연 1회 이상 실시로 의무화하고 있다(제13조 제1항, 시행령 제3조 제1항). 예방교육을 실시하지 않은 사업주는 300만원 이하의 과태료에 처한다(제39조 제3항).

나. 공공기관의 성희롱 방지조치

「여성발전기본법」 제17조의2 및 동법 시행령 제27조의2, 그리고 이에 기초하여 여성가족부가 공표한 ‘공공기관의 성희롱 예방지침’은 대학을 포함한 공공기관에 대해 성희롱을 방지하기 위한 각종 조치를 실시할 의무를 부과하고 있다.

〈표 I-1〉 공공기관의 성희롱 방지조치

- 기관의 자체 성희롱 예방지침의 마련·시행
- 성희롱 관련 상담실의 설치와 고충상담원 지정 및 교육훈련
- 성희롱 고충처리기구의 설치·운영
- 연 1회 이상 성희롱 예방교육 실시
- 성희롱 예방교육·홍보용 자료의 개발 또는 활용 및 비치
- 성희롱 방지조치 연간추진계획의 수립·시행
- 성희롱 방지조치 추진 실적의 여성가족부장관에 대한 보고
- 성희롱 발생기관의 여성가족부장관에 대한 성희롱 재발대책의 보고

또한, 공공기관의 장은 성희롱 방지조치의 추진결과를 매년 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. 여성가족부장관은 성희롱 방지조치에 대한 점검을 매년 실시하여야 하고, 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 공공기관에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하는 등 필요한 조치를 취하여야 하며(제17조의2 제3항, 시행령 제27조의2 제5항), 공공기관 등의 성희롱 방지조치 점검 결과를 언론 등에 공표할 수 있다.

(3) 성희롱의 피해자 등 보호

「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱의 피해자에 대한 보호에 관하여 다음과 같이 규정하고 있다. 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조 제2항). 이를 위반하면 형사벌칙(3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)을 받게 된다(제37조 제2항 제2호).

법인의 대표자·대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여, 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 이러한 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인이나 개인에게 2천만원 이하의 벌금형이 부과된다(제37조 제2항).

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다(제14조의2 제1항). 또한 근로자가 성적 피

해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조의2 제2항). 이를 위반하여 불이익한 조치를 하면 500만원 이하의 과태료를 부과한다(제39조 제2항).

3. 성희롱의 개념과 판단기준

1) 성희롱의 개념

현재 우리나라의 현행법에서 성희롱과 직·간접적으로 관련된 법령으로는 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등법」, 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」, 「국가인권위원회법」 이외에도 「아동복지법」, 「노인복지법」, 「교육공무원징계양정 등에 관한 규칙」, 「공무원징계령 시행규칙」 등이 있다.

이들 법령 중에서 「여성발전기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등법」이 성희롱의 개념을 정의하고 있는데, 표현은 동일하지 않으나 그 내용은 크게 다르지 않다.

「여성발전기본법」 제3조 제4호는 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 또는 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위’로 정의하고 있다.

「국가인권위원회법」 제2조 제3호의 라목 역시 평등권침해의 차별행위의 한 유형으로서 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 이해한다.

이에 비해, 「남녀고용평등법」 제2조 제2호는 직장 내 성희롱을 ‘사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것’으로 정

12 공공기관 성희롱 사건 처리 매뉴얼 개발

의한다.

이를 정리해 보면, 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」은 성희롱의 적용 범위를 고용에 한정하지 않고, 일반 사업장 뿐 아니라 공공기관에도 적용되고 있다. 또 두 법은 공공기관의 종사자와 사용자와 근로자가 하는 성희롱에 관해 규정하고 있으며, 피해 상대방을 근로자에 국한하지 않고 민원인 등에도 적용하고 있다. 반면, 「남녀고용평등법」은 모든 사업 또는 사업장에서 고용과 관련하여 발생하는 ‘직장 내 성희롱’의 개념에 관하여 규정하고 있으며, 사업주, 상급자, 근로자가 다른 근로자에게 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 하는 성희롱까지 금지하고 있다. 한 마디로 현행법상 직장 내 성희롱과 성희롱의 개념 사이에는 주체와 객체(행위자와 상대방)의 범위에 차이가 있을 뿐 발생의 경위와 행위수단, 피해는 다르지 않다.

성희롱의 법적 개념을 정확히 이해하기 위하여 성희롱을 정의하고 있는 세 가지 현행법에서 규정하는 성희롱을 ① 주체, ② 객체, ③ 행위의 발생, ④ 행위의 방법, ⑤ 행위의 피해라는 각 관점에서 비교해보면 다음과 같다.

〈표 I-2〉 현행법의 성희롱 개념의 비교

	여성발전기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
주체	‘국가기관 등(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자
객체	불특정	좌동	다른 근로자
행위의 발생	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	좌동	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여
행위의 방법	성적 언동 등	좌동	좌동
행위의 피해	<ul style="list-style-type: none"> 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위 	좌동	좌동

이와 같이 현행법상 직장 내 성희롱과 성희롱의 개념 사이에는 주체와 객체(행위자와 상대방)의 범위에 차이가 있을 뿐 발생의 경위와 행위수단, 피해와 효과에 관한 표현은 동일하다. 요컨대, 우리나라의 성희롱 관련 법령은 성희롱을 ‘상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위’로 정의하고 있다.

2) 성희롱의 성립요건

(1) 주체 및 객체

가. 주체

『남녀고용평등법』 제2조 2호에서 성희롱의 주체를 사업주, 상급자, 근로자로 규정하고 있다. 여기서 상급자란 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 말하기 때문에 근로기준법상 근로자로 보기 어려운 공직유관기관의 사장, 이사장, 등기이사, 비상근 임원이나 이사 또는 고문 등도 여기에 해당된다. 또한 형식상 상임간부가 아니더라도 업무관련성 있는 상황에서 사실상 업무활동을 제한 내지 위축시키는 영향력을 가진 관계라면 이를 포함하여 성희롱 행위주체를 폭넓게 해석하고 있다. 그리고 고객 등 제3자에 의한 성희롱 방지 노력의무에 따라 제3자도 일정 범주 내에서는 성희롱의 주체가 될 수 있다.

『여성발전기본법』 제3조 제4호에서는 성희롱의 주체를 공공단체의 종사자, 사용자, 근로자가 된다고 규정하고 있다. 그리고 사용자에 대하여 ‘사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖의 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자’로 명시하고 있다.

『국가인권위원회법』 제2조 제3호 라목에서는 성희롱의 주체를 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자 규정하고 있다. 그리고 공공기관을 ‘국가기관, 지방자치단체, 『초·중등교육법』 제2조, 『고등교육법』 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 『공직자윤리법』 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체로 정의함으로써 성희롱의 주체를 대폭 확대하였다. 그리고 성희롱의 주체인 공공기관 종사자는 공공기관에 소속되어 보수를 받고 그 업무를 수행하는 공공기관의 장을 포함하여 공공기관에 재직하고 있는 모든 사람을 말한다. 또한 학교에서 교수나 교사에 의한 학생의 성희롱도 고용관계 이외

14 공공기관 성희롱 사건 처리 매뉴얼 개발

의 성희롱으로 그 주체의 범위를 넓게 보고 있다.

이와 같이 「남녀고용평등법」에서의 성희롱 주체는 ‘사업주·상급자 또는 근로자’라고 하여 고용관계에 의해 발생하는 성희롱으로 제한하고 있으나, 「여성발전기본법」 및 「국가인권위원회법」에서는 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 정부투자기관 등 공직 유관단체)의 종사자를 부가하고, ‘업무, 고용 그 밖의 관계’라고 규정하여 고용관계 이외의 성희롱도 그 적용대상으로 포괄하여 범위를 확대하고 있다는 점에서 차이가 있다.

대법원 판례 역시 공단에서 위탁교육 중에 강사가 수강생에게 성희롱 한 사례¹⁾에서 위탁받은 강사도 공공기관인 공단의 종사자에 속한다고 보아 성희롱 주체의 범위를 더 확대하고 있다.

“(구) 남녀차별금지법이 헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 하고 있는 것(법 제1조)과 위 법의 목적을 보다 광범위한 영역에서 실현하여야 할 사회적 당위성과 필요성 및 그 정당성에 비추어 볼 때, 법 제2조 제2호, 제7조에서 말하는 ‘공공기관의 종사자’라 함은 공공기관의 임직원뿐만 아니라, 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함한다 ….”

“공단이 위탁하여 공단 직원들에 대하여 실시한 민원서비스기본과정의 교육은, 공단 직원들의 직무능력을 함양하고 직무수행자세를 보다 친절하게 함으로써 앞서 본 공단의 고유의 업무를 가입자의 입장에서 보아 보다 만족스럽고 효율적으로 수행하기 위한 것으로서 공단의 고유 업무와 밀접한 관련이 있을 뿐만 아니라, 원래는 공단이 자체적으로 실시하여야 할 사항인 것이다. 그런데 앞서 본 바와 같이 공단은 이러한 교육을 명성에게 위탁하여 시행하였고, 명성은 공단의 승인을 얻어 그 일부를 원고에게 다시 위탁하였는바, 교육의 목표와 방향을 정하여 이를 위탁한 공단으로서는 자신이 위탁한 교육이 소기의 목적을 달성할 수 있도록 지휘·감독할 수 있는 지위에 있을 뿐 아니라 그리 하여야 할 직무가 있는 것이고 그러한 범위에 한정하여 본다면 원고는 공단의 지휘·감독을 받는

1) 대법원 2005. 7. 8. 선고 2005두487 판결.

위치에 있다고 할 것이며 원고가 ... 공단이 실시하여야 할 직원교육을 대신하여 행한 것이라면 이는 공단의 업무를 수행한 것이라고 보아야 하고 그렇다면 앞서 본 법리에 비추어 원고는 공공기관인 공단의 '종사자'에 속한다고 새겨야 할 것이다.”

이러한 대법원의 판결은 공공기관의 종사자 개념을 확장하여 해석함으로써 이후 성희롱 사건에서 공공기관의 종사자 뿐 아니라 사용자 개념 또한 보다 넓게 해석·적용할 수 있음을 보여준다.

나. 객체

「남녀고용평등법」상의 직장 내 성희롱은 '다른 근로자'가 상대방이 된다. 따라서 근로자가 사용자에게 대하여 불쾌한 성적 언동을 하는 것은 이 법의 직장 내 성희롱에 해당하지 않는다. 성희롱의 객체는 여성뿐 아니라 남성도 될 수 있다. 이 법에서 근로자란 사업주에게 현재 고용된 자뿐 아니라 취업할 의사를 가진 구직자도 포함된다(제2조 제4호).

반면 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」은 성희롱의 객체를 특정하고 있지 않다. 따라서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자, 구직자, 민원인, 고객, 거래처 관계자, 용역업체 종사자, 학생, 교육생이 모두 피해자가 될 수 있다. 나아가 파견종사자, 모집채용 과정에 있는 구직자뿐 아니라, 협력업체 종사자로서 업무에 연속성이 있고 동일 근로공간에서 업무를 수행하는 경우에는 피해자가 될 수 있다.

(2) 업무관련성

「국가인권위원회법」은 성희롱 주체의 성적 언동이 “업무, 고용, 그 밖의 관계”이거나 “직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여”로 이루어질 것을 성립요건으로 규정하고 있다. 그리고 업무관련성과 관련하여 근무시간 외에 발생한 성적 언동이 성희롱에 해당하는지에 대하여 국가인권위원회는 행위 장소 및 시간을 가리지 않고 당사자 간에 실질적인 업무 관련성이 있으면 이를 광범위하게 인정하고 있다.

가. 업무, 고용 그 밖의 관계

「국가인권위원회법」은 공공기관의 종사자에 대해서는 높은 도덕성과 책임성을 요구하여 업무나 고용관계에 한정하지 않고 보다 넓은 관계에서의 언동까지 엄격하게 제한하고 규제하고 있다.

대법원도 2002년 당시 제주도지사가 집무실에서 면담하던 대한미용사회 제주 지부장의 가슴 등을 만진 사건²⁾에서 다음과 같이 판시하면서 성희롱 요건으로서의 ‘업무관련성’을 확장하였다.

“지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다. 성적 언동의 업무관련성 인정여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 할 것이다.”

“원고가 주장하는 공직선거법의 조항은 공무원이 선거운동을 하는 경우 일반인이 선거운동을 하는 경우보다 선거의 공정을 크게 저해한다는 점에서 이를 가중처벌하기 위한 것으로 위 두 개의 법은 입법 취지나 목적이 전혀 다른 점, 남녀차별금지법상의 성희롱의 요건을 보더라도 단순히 ‘그 지위를 이용하여’로 되어 있지 않고 ‘업무 고용 기타 관계에서 … 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라고 되어 있어 폭넓은 업무관련성을 강조하고 있고, 성희롱의 주체도 공무원에 한하지 않고 널리 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’를 포함하고 있는 점 등을 고려하면 두 법의 개념이 동일하다고 볼 수는 없다.”

나. 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여

「국가인권위원회법」에서의 ‘직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 조항은 성희롱의 행위자의 성적 언동이 개인적으로 한 언동이 아니라 업무와 관련성이 있을 것인가의 여부이다. 따라서 성희롱이 성립하기 위하여 발생 장소가 꼭 직장 내 공간이어야 할 필요는 없으며, 근무시간 외에 직장 밖의 장소인 회식장소, 출장지 등도 업무수행과 관련성이 존재하는 경우에는 성희롱이 성립한다.

국가인권위원회는 성희롱의 성립요건으로서 업무관련성을 폭넓게 인정함으로써

2) 대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결

써 사회의 변화에 따른 다양한 관계에서 발생하는 성희롱을 규제하고자 한다. 가령, 대학교수인 학생처장이 당시 파업으로 대치중이던 노동조합 전임자인 여직원의 가슴을 가리키면서 “가슴이나 잘 가리고 다니라”고 한 발언을 “업무의 일환으로 회의에 참석하였으며 당시 파업 중이던 노동조합원들과 대치하는 상황에서 발생한 일로 업무관련성이 인정된다”고 보아 성희롱으로 인정하였다.³⁾

또, 국가인권위원회는 노동조합의 파업과 이에 대한 사측의 직장폐쇄 과정 중 회사가 시설 관리를 목적으로 계약관계를 체결한 용역업체의 직원이 여성 근로자를 상대로 성적 언동을 한 사건에서, 노동조합의 파업이 적법한 행위였는지 여부는 업무 관련성을 판단하는 데 영향을 미치지 않는다고 보고, 용역업체 직원들에 대한 지휘권한이 제약회사에 있지 않은 것은 사실이나 근로자의 생산 행위 뿐 아니라 노사 간에 대립 또한 업무의 연장이고 용역업체 직원의 업무는 회사 직원이 수행해야 할 업무를 위임받아 대신 행한 것이라고 보아 회사의 용역업체 직원들이 업무를 수행하는 중 위와 같은 일이 발생하지 않도록 예방하고 감독해야 할 책임이 있다고 판단하였다.⁴⁾

(3) 행위유형

앞서 살펴본 성희롱에 대한 개념정의에서 보듯이 성희롱은 크게 두 가지 유형으로 나뉜다. 첫째 유형은 성적 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위이고, 둘째 유형은 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익이다. 그리고 첫째 유형은 다시 「남녀고용평등법」 시행규칙 제2조 및 별표 1에서 규정하는 ‘직장 내 성희롱 판단기준의 예시’를 참조하면 다시 육체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 기타 유형의 성희롱으로 세분된다. 오늘날 둘째 유형의 성희롱도 빈번하게 문제되고 있지만, 여전히 첫째 유형의 성희롱이 성희롱의 대부분을 차지하고 있으며 그 중에서도 육체적, 언어적 형태의 성희롱이 주로 문제되고 있다.

3) 2007. 3. 28, 06진차401.

4) 2008. 8. 25, 07진차1100.

〈표 I-3〉 성희롱에 해당하는 성적 언동의 예시

육체적 행위	입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화 포함) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 한 행위 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여 주는 행위 (컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
기타	그 밖의 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동성
고용에서불이익을 주는 것	채용탈락, 감봉, 승진탈락, 견직(緞織), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

가. 육체적 행위

육체적 성희롱은 의사에 반한 신체적 접촉행위나 특정 신체부위를 만지는 행위 등을 통하여 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성희롱이다. 신체접촉이 있더라도 성적 의도가 없는 일상적인 행위라고 판단되는 경우에는 성희롱에 해당되지 않을 가능성이 높다.

육체적 성희롱으로 예시되고 있는 것으로는 ① 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉행위, ② 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위, ③ 안마나 애무를 강요하는 행위 등이 있다.

나. 언어적 행위

언어적 성희롱은 여성비하적인 표현 등 언어를 통하여 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성희롱이다. 다만, 단순히 여성비하적인 표현을 사용하거나 모욕적인 표현을 한 경우 또는 성적 표현을 담고 있더라도 피해자가 불쾌감을 느끼는데 지나지 않는 경우 등의 경우에는 성희롱에 해당되지 않는다.

언어적 성희롱으로 예시되고 있는 것으로는 ① 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함), ② 외모에 대한 성적인 비유나

평가를 하는 행위, ③ 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위, ④ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위, ⑤ 회식자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등이 있다.

다. 시각적 행위

시각적 성희롱은 피해자의 특정 신체부위를 지속적으로 쳐다보거나 피해자에게 음란물 또는 음란한 장면을 보여줌으로써 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성희롱이다.

시각적 행위로서 예시되고 있는 것으로는 ① 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용한 경우도 포함), ② 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등이 있다.

라. 기타 행위

육체적, 언어적, 시각적 성희롱 이외에 사회통념상 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 행위는 기타 유형의 성희롱에 해당된다.

마. 성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익

성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익은 가해자의 성적 언동이나 성적 요구에 대하여 피해자가 불응한 것이 고용상의 의사결정과정에서 작용하여 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건이 일방적으로 불리하게 변경되는 경우를 말한다.

가령 공공기관 내에서 기관장이 직원에게 성적인 관계를 요구했는데, 이를 거부하자 해고 등 불이익한 조치를 취한 경우, 또 출장 중 상급자가 차안에서 하급자의 허리, 가슴 등을 만져 저항하자, 원치 않는 부서로 배치전환하는 경우, 공식적인 회식 자리에서 기관장이나 상급자가 외설적인 춤을 추면서 포옹하려 하여 이를 거부하자 승진에서 탈락시키는 경우 등이 그에 해당한다.

3) 성희롱의 판단기준

(1) 원칙

「남녀고용평등법」 시행규칙 제2조 및 별표 1의 ‘비고’는 성희롱을 판단하는 기준으로 “피해자의 주관적 사정을 고려하되 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이자면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.”는 원칙을 제시하고 있다.

같은 맥락에서 대법원 판례도 이른바 서울대 신교수 성희롱 사건에서 성적 표현 행위의 위법성여부는 ① 피해자와 가해자의 관계, ② 가해자와 피해자의 연령, ③ 행위가 발생한 장소, ④ 행위가 발생한 당시의 상황, ⑤ 성적 동기, ⑥ 성적의도, ⑦ 상대방의 명시적 반응의 내용, ⑧ 상대방의 추정적 반응의 내용, ⑨ 가해자의 행위의 내용, ⑩ 가해자의 행위의 정도, ⑪ 가해행위의 단절 또는 지속성의 여부 등 구체적 요인들 내지는 사정을 종합적으로 고찰하여 판단해야 한다고 판시하였다. 그리고 이렇게 구체적 요인들을 종합적으로 고찰한 것을 ⑫ 사회공동체의 건전한 상식, ⑬ 사회공동체의 관행, ⑭ 선량한 풍속, ⑮ 사회질서 등의 기준에 비추어 성적 표현 행위의 위법성 여부를 결정해야 한다고 총체적 또는 종합적 접근관점을 취하고 있다.⁵⁾

대법원에서 제시한 판단기준은 이른바 롯데호텔 성희롱 사건, 이른바 C대형할인마트 성희롱사건과 같은 하급심 판결에서도 인용되는 등⁶⁾ 지금까지 실무상 확고한 판단기준으로 기능하고 있다.

한편 국가인권위원회는 통상적으로 피해자가 여성이라는 점을 전제함으로써 이른바 ‘합리적인 여성(reasonable woman)’의 관점에서 판단기준을 제시하고 있다. 이에 따르면, 성희롱에 해당하는지 여부는 ① 양 당사자의 연령이나 관계, ② 행위가 행해진 장소 및 상황, ③ 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지에 의해 결정하여야 한다.

5) 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결.

6) 서울민사지방법원 2002. 11. 26. 선고 2000가합57462 판결; 서울행정법원 2006. 9. 12. 선고 2006구합9313 판결.

(2) 주요 착안점

가. 판단의 주체

성희롱은 ‘피해자와 같은 성을 가진 합리적인 인간의 관점’에서 판단하는 것이 바람직하다. 이 관점은 현실에서 피해자의 대부분이 여성이라는 관점에서 ‘합리적 여성의 관점’이라고도 불린다. 다만, 성희롱의 피해자가 남성도 될 수 있고 남성의 남성에 대한 성희롱, 여성의 여성에 대한 성희롱도 가능하다. 이 점에서 중립적인 차원에서 ‘합리적 피해자의 관점’이라고도 표현될 수 있을 것이다.

나. 강제성 유무

성희롱이 성립하기 위해서는 반드시 강제성을 필요로 하지 않으며 성적 수치심을 야기하는 행위만으로 성립이 된다. 강제성이 수반되는 경우에는 성희롱 뿐 아니라 강간 내지 강간추행과 같은 형사적인 처벌이 문제될 수 있을 것이다.

다. 성적만족 불필요

성적 침해행위의 동기가 성적 만족 외에 복수나 호기심 등으로 이루어지는 경우도 있으므로 행위자가 성적 만족을 위하여 시도하는 경우에만 성희롱이 성립하는 것은 아니다. 이와 관련하여, 성적 의도가 가해자의 관점에서 판단될 수밖에 없는 주관적인 요소로서 성희롱이 성립하기 위해서 반드시 필요한지 여부에 대해서 논란이 없지 않으나, 아직까지는 판례 및 결정례에 있어서 성적 의도가 성희롱을 판단하는 기준의 하나로서 기능하고 있다.

라. 피해자의 성적 굴욕감

행위자와 상대방이 모두 원하는 성적행위는 당연히 성희롱이 아니라, 성희롱의 문제는 피해자의 성적 자유를 보호하고자 하는 측면은 물론 왜곡된 성의 구조 속에서 남용되는 성적 침해행위를 방지하자는 의미도 있다. 따라서 피해자 특성상(예: 정신장애 등) 전혀 수치심을 느끼지 않는 행위의 경우에도 객관적으로 성적 침해행위가 명백한 경우에는 성희롱의 범주에 포함시켜야 할 것이다.

(3) 유형별 판단기준

이상에서 성희롱을 판단하기 위한 원칙과 주요 착안점을 살펴보았으나, 이것만으로 실제 사안에서 가해자의 행위가 성희롱에 해당되는지 여부를 판단하기는 쉽지 않다. 이하에서는 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회의 결정사례를 중심으로 성희롱의 유형별로 구체적인 판단기준을 살펴본다.⁷⁾

가. 육체적 행위

원칙적으로 의사에 반한 신체적 접촉행위나 특정 신체부위를 만지는 행위 등에 대하여는 성희롱을 인정하고 있다. 가령 지나가다가 “삼푸로 감았어, 비누로 감았어”라고 물으면서 머리카락을 만진 것(04성희롱17), 침대에 억지로 누인 것(04성희롱40), 갑자기 다가와 팔짱을 낀 것(06진차534) 등은 성희롱에 해당한다.

그러나 성적 언행에 해당되지 않는 일상적인 행위라고 판단되는 경우에는 신체접촉이 있더라도 성희롱에 해당되지 않는다. 예컨대, 단순히 격려하기 위해 어깨를 두드린 것(01성희롱55), 컴퓨터작업 중 허벅지를 스치거나 때리려고 제스처를 취한 것(질책성 격려)(01성희롱113, 116), 의사가 진료 중 음핵과 질을 접촉하거나 돌출된 부위가 있는 질을 직접 만져보라고 한 것(02성희롱27) 등은 성희롱에 해당되지 않는다.

나. 언어적 행위

객관적으로 성적 수치심을 느끼기에 충분한 언어적 언사에 대해서는 성희롱을 인정하고 있다. 가령 “너 때문에 부인과 싸웠다. 만약 이혼하면 네가 책임져라”고 하거나 “우리 부인이 아니었으면 우리 아들 새엄마 해도 되는데”라고 한 것(06진차503), 노래방에서 “접대 똑바로 해”하면서 접대를 강요한 것(03성희롱35), 성적 표현이 담긴 욕설을 한 것(00성희롱104, 02성희롱8, 02성희롱69, 71-76, 04성희롱74), 성적 모욕이 담긴 표현을 한 것(01성희롱40), 여러 사람이 보는 앞에서 가슴을 가리키면서 “가슴이 보인다. 닫고 다니라”고 한 것(06진차401), 교수가 수업시간 중에 대리모 등에 대해서 이야기하면서 “너 정도면 난자가격이 비싸겠다”라고 한 것(05진차450), 사귀는 남성의 나이가 많다는 고백을 듣고 모텔 앞에

7) ‘00성희롱000’ 표기는 남녀차별개선위원회의 결정이며, ‘00진차000’ 표기는 국가인권위원회의 결정을 표시한 것이다.

차를 세운 후 “저런 곳에서 몸을 팔 거야”라고 한 것(07진차103), 생리대를 손으로 집어 들고 입을 닦는 듯한 행동을 하면서 “이것이 무엇인지 아느냐, 휴지냐”라고 물은 것(07진차89) 등은 성희롱에 해당한다.

그러나 단순히 여성비하적인 표현을 사용하거나 모욕적인 표현을 한 경우 또는 성적 표현을 담고 있더라도 피해자가 불쾌감을 느끼는데 지나지 않는 경우 등의 경우에는 성희롱에 해당되지 않는다. 가령 신입사원에게 “믿을 수 있어야 한다”라고 하거나 점심시간에 “다른 회사 여직원이 사장과 개인적인 관계를 가졌다”고 말한 것(01성희롱13), “솔직히 너와 내가 옷 벗고 얘기할 수 있잖아”라고 한 것(03성희롱24), 치과병원장이 환자가 자신에게 수술을 받은 사실을 간호사 앞에서 밝힌 것(01성희롱29), 군 체력단련장 관리대장이 민간에게 위탁한 클럽하우스식당에서 일하는 여종업원에게 “왔으니 앉았다 가라(또는 놀다가라)”고 한 것(002성희롱3), 회식자리에서 장난스러운 말이 오가는 과정에서 “너는 내가 취직시켰으니까 내꺼야”라고 한 것(02성희롱36), 교장이 회식자리에서 “마시는 것은 선생님의 마음대로 하면 되는 것이고, 어른이 주는 것은 받는 것이 예절입니다”라고 하면서 여선생님에게 술을 따른 것(02성희롱65), “여성의 봉사활동은 부질없는 것”이라고 하여 여성을 폄하한 것(03성희롱5), “하루 종일 몸 팔아서 얼마나 번다고 스키장 가느냐”라고 하거나 민원인에게 소리치면서 “나 가진 것 없다. 불알 두 쪽 밖에 없다. 너 어쩔래”라고 소리친 경우 및 서른이 넘어 시집못간 것에 관해 이야기 하거나 단순히 큰소리친 것(02성희롱36), 블랙리스트에 올랐다고 하면서 “피해자와 술을 마시면 성을 간다”고 하거나 “남자친구를 몸과 마음을 다 던져서 잡아라”며 “피해자의 수준에 감지덕지 아니냐”고 하거나 손목 시계를 떨어뜨리자 “남자친구가 사줬나보다”라고 한 것(02성희롱46), 부탁을 거절하고 말없이 나가는 것에 화가나 “가시냐”라고 욕을 한 것(02성희롱46), 옆에 지나갈 때 “더러운 것들 재수 없어”라고 하거나 또는 술집에서 자리를 비웠을 때 “술맛 떨어지게 재수 없어”라고 한 것(04성희롱64), 반팔 입은 것을 보고 “털이 많네”라고 한 것(02성희롱42), 둘이 저녁식사를 함께 하면서 “소문이 날지도 모른다”고 한 것(03성희롱35), 면접장소에서 남편 빌려주기라는 직업에 대해 묻거나 “우리나라와 미국의 여자 CEO 가운데 미혼여성이 많은데 어떻게 생각하는지” 등 주로 여성과 관련된 질문만 한 것(03성희롱85), “뽀뽀를 해주면 여드름이 없어진다”고 한 것(04성희롱26), 다른 직원과 사귀다는 취지의 말을 한 것(04성희롱62), 교수가 학생을 연구실로 불러 민소매 입은 피해자를 쳐다보면서 “F학

점을 주겠다”고 하거나 연구실서 개인면담 중 “나의 예전 여자친구가 너보다 훨씬 예뻐다”고 한 것 및 다른 수업시간에 “너희들은 피해자가 예쁘다고 하는데 나는 ○○○가 더 예쁘다”고 하거나 “너는 아이보리나 블랙계통 옷을 즐겨 입는 것 같다”고 한 것(03진차48), “○○○와 그렇고 그런 사이냐”라고 한 것(05진차471), “이렇게 예쁜데 아직 결혼 안 했어요”라고 한 것(05진차619), 진정인을 조사하면서 “○○○과의 관계가 단순한 성적 욕구해소 차원이나 결혼을 고려한 것이냐”라고 물은 것(05진차925) 등이 이에 해당한다.

다. 시각적 행위

원칙적으로 음란물 등을 게시하거나 보여주는 행위와 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등은 성희롱에 해당한다. 가령 남성성기가 드러난 사진을 컴퓨터로 보여준 것(02성희롱81), 스카프를 사전 의사교환 없이 찢히고 가슴을 들여다 본 것(01성희롱14), 임신했는지 보기 위해 겹옷 벗고 일어나서 한 바퀴 돌아보라고 한 것(04성희롱15), 술집에서 술집여자의 가슴 등을 만지는 것을 보라고 한 것(04성희롱22), 입을 모아 내밀면서 뽀뽀하자는 제스처를 한 것(03성희롱18), “가슴을 만지고 싶은 충동이 일어난다”며 자신의 가슴을 만지는 시늉을 한 것(06진차10) 등에 대하여 성희롱을 인정하였다. 또 이메일 또는 핸드폰 문자메시지나 전화를 통해 “갖고 싶다”, “같이 살고 싶다”는 등의 지나친 애정표현을 한 것과 불륜한 교제를 요구하는 편지를 전달한 것(02성희롱19, 06진차529, 06진차747)은 물론, “당신은 얼굴을 들고 어떻게 회사를 다니시나 / 철면피 여자수치”라는 문자메시지를 보낸 것(04성희롱64)도 성희롱에 해당한다.

그러나 회식석상에서 성희롱문제를 거론하면서 옆의 남자 동료의 가슴을 만지면서 “이런 식으로 했겠지?”라고 흉내 낸 것(01성희롱55), 집에 가지고 가려고 했던 포르노CD를 동료의 요청에 따라 사무실에서 보여주고 있는데 이를 옆에서 본 것(02성희롱42) 및 수업 시간 중에 슬라이드를 통해 각국의 문화적 특징을 보여주면서 누드해변 장면과 아프리카 원주민 여성의 상체가 드러난 사진을 보여준 것(04성희롱56), 보험사에서 사전에 양해를 구하고 설계사를 대상으로 한 강의 중 여의사가 요실금수술 및 질벽성형술 동영상을 상영한 것(06진차714) 등은 성희롱에 해당하지 않는다.

라. 기타 행위

육체적·언어적·시각적 행위 외에도 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동은 성적 언동에 해당된다. 가령, 원하지 않는 데이트나 교제를 강압적으로 요구하는 것(03성희롱54, 04성희롱57, 06진차534), 뽀뽀를 해달라고 하는 것(02성희롱41, 06진차10), 여관이나 모텔로 데려가려고 하는 것(03성희롱29, 03성희롱35, 04성희롱4, 07진차103) 등이 이에 해당된다. 그 밖의 동료여직원이 직장동료 등으로 하여금 “진정인(여자)이 성희롱 가해자와 잠자리를 같이 하고, 전 과장과 모텔에 들어가는 것을 봤다”며 탄원서를 제출하게 한 것(06진차266), 트랜스젠더 여성이 스트립쇼를 하는 퇴폐술집에서 회식을 하고, 쇼 시작 시 집에 가려는 것을 만류하고, 쇼를 본 느낌을 물은 것(06진차201)도 성희롱에 해당한다.

한편, 피해자가 직속 상사인 가해자로부터 성희롱을 당하였으나 가해자가 용서를 구하여 직장생활을 유지하려는 동기에서 용서를 하였음에도, 가해자가 또 회식에서 술에 취한 피해자의 옷 속으로 손을 넣어 가슴과 하복부를 만지는 행위를 하여 피해자의 요구로 가해자가 사직하기로 하였다가 태도를 바꾸어 “그냥 신고해서 잡아넣어라.”라는 등의 말을 하고, 사직서를 제출한 후에도 근무지에 나타나 피해자에게 위협감을 느끼게 한 것(09진차1415), 청소용역회사 사업소 소장인 가해자가 소속 직원인 피해자와 식사를 한 후 2차로 간 노래방에서 피해자의 가슴을 만지거나 노래하는 피해자의 뒤에서 성기를 밀착하는 성희롱을 하고, 다른 여성직원에게 대해 “달라는 대로 줄 년”, “이년 저년” 등 비하적인 용어를 사용하거나 다른 여성 직원에게 대해서도 허리를 만지는 등 성희롱을 하여 가해자의 배치전환을 요구한 것(10진정535400)도 성희롱에 해당한다.

그러나 사장이 비서에게 속옷을 선물한 것(01성희롱13), 여성에게 남자화장실 쓰레기통과 남자샤워실을 청소시킨 것(02성희롱77), 지방에서 취업하러 온 신청인을 임시로 묵을 모텔까지 배웅해 준 것(03성희롱35), 교수가 야간 대학원생들에게 밤늦게 집으로 가기 곤란한 사람은 자신의 집에서 자자고 가끔 이야기한 것(04성희롱56) 등은 성희롱에 해당되지 않는다.

마. 성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익

성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 줌으로써

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 변경한 것은 성희롱에 해당한다. 예를 들어, 피해자에게 수차례 문자와 전화로 성희롱하고, 보관된 문자를 다른 사람에게 보여주며 하소연하였다고 하여 감봉 3개월과 시말서를 제출하는 징계를 부과하고, 피해자가 국가인권위원회에 진정을 제기하자 징계해고 한 것(10진정567600), 피해자 등이 관계센터장의 모니터요원 성희롱 사건을 적극적으로 문제제기한 것들 이유로 회사 대표이사가 모니터요원 18명 중 피해자에 대해 채용을 거부한 것(08진차1048), 회사 회장인 가해자가 비서인 피해자에게 밤늦게 전화를 하여 “밥을 해 달라”, “집을 찾아 가겠다”라고 하는 등 업무 외적인 요구를 하여 피해자가 자제를 요청하자 피해자를 전보조치 한 것(10진차77)은 성희롱에 해당한다.

또, 한국○○연맹의 사무총장인 가해자가 위 연맹 부설 성문화센터의 센터장으로 채용된 피해자의 채용 면접시 “성관계를 몇 번 가져봤는지”, “학생들이 오를 섹스를 실컷 하고서도 안 한척 시치미를 뚝다”라는 말을 하고, 직무교육 중 “내 성기의 색깔이 얼마나 아름다웠는지 모른다”라고 말하며, 또한 피해자와 대화를 할 때에는 피해자의 가슴이나 하체에 시선을 고정시키곤 하여 피해자로 하여금 성적 굴욕감과 수치심을 느끼게 하였을 뿐 아니라 갑자기 피해자를 권고사직하게 하여 직장을 그만 두게 한 것(10진정61600)도 성희롱에 해당한다.

그리고 가해자가 사업관련 면담을 위해 처음 만난 자리에서 “요즘은 유부녀도 애인이 있다, 이혼하는 사람도 많다”라고 이야기하면서 피해자를 포옹하고, 워크숍에서 음담패설을 하였고, “내가 와이프랑 떨어져서 사는 이유가 있다”, “남편과 차를 같이 타고 다니지 마라. 차가 필요하면 내가 태워주겠다. 차비를 줄 테니 따로 타고 다녀라”, “나와 만나는 사람에게는 옷도 사주고 머리핀도 사 줄 수 있다”고 얘기하면서 진정인의 얼굴을 만지는 등 성희롱을 하여 피해자가 가해자를 경계하자 업무상 협조를 지연시키는 등 불이익을 준 것(09진차804)도 성희롱에 해당한다.

한편, 성적 요구에 불응한 이유로 직접적인 고용상의 불이익을 주지는 않았으나 계속 근무하기 어려운 환경을 만들어 피해자로 하여금 퇴사하게 한 경우에도 성희롱에 해당할 수 있다. 가령, 피부과병원의 전문의인 가해자가 회식에서 피부관리사인 피해자에게 남편을 부르라고 하면서 “와서 비디오 동영상 좀 보여 달라고 그래”, “리얼 야동. 여기서 좀 보여줘”라고 말하는 등 듣기에 수치스러운 이

야기를 반복하여 피해자에게 심한 정신적 고통감을 느끼게 만들어 그 다음날 사직 의사를 밝히고 직장을 그만 둔 것(10진차119), 편의점 아르바이트 직원인 피해자는 점주로부터 육체적, 언어적 성희롱을 당하여 성적 고통감을 느끼고 근무를 그만 둔 것(10진정117900), 가해자가 사회복지시설에서 물리치료사로 근무하던 피해자를 세 차례 껴안고, 뒤에서 안고 들었다가 내려놓으면서 가슴을 만지는 성적 언동을 하여 피해자가 퇴사한 것(11진정168600), 회사의 이사인 가해자가 회식 2차 자리인 노래방에서 인력파견업체소속 근로자인 피해자를 뒤에서 껴안고 가슴에 손을 대는 행위를 하여 성적 고통감과 혐오감을 느끼게 하여 피해자가 퇴사한 것(10진정143300), 가해자가 뒤에서 껴안고 만지는 등의 행위로 성적 고통감을 주어 피해자가 직장을 그만두겠다고 하자 가해자가 사과하며 재발방지를 약속하였으나 피해자 앞에서 본인의 성기를 만지는 등 성적 언동을 반복하여 심한 성적 고통감을 느껴 직장을 그만 둔 것(10진정214900), 성적 언동으로 인해 성적 고통감을 느껴 그만두려 하자 갑자기 껴안으며 “안 그만 두겠다고 말하면 놔줄게”라고 말하고, 또 피해자의 허벅지에 손을 올려 무릎까지 쓸어내리는 등의 성희롱을 당하여 피해자가 결국 사직한 것(10진정226600), 군수와 의장으로부터 수차례에 걸쳐 누드사진을 찍으라는 종용을 받음으로 인해 피해자가 성적 고통감을 느껴 퇴사한 것(10진정235200)도 성희롱에 해당한다.

나아가 프리랜서인 피해자가 방송제작사의 직원인 가해자와 드라마 예고편 촬영을 위해 구두 계약을 맺고 사전작업을 진행한 후 저녁식사 후 귀갓길에 가해자로부터 “내 애인해라”, “애인이 되면 맛있는 걸 사주겠다, 페이가 더 나가도록 푸시해 보겠다”는 말을 듣고 심한 불쾌감과 고통감을 느껴 가해자에게 더 이상 일을 같이 할 수 없다고 통보하고 업무를 포기한 것(10진정480800)도 성희롱에 해당된다.

☒ Point!

☞ 성희롱 관련 법제도

☞ 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등법」, 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」, 「국가인권위원회법」, 「아동복지법」, 「노인복지법」, 「교육공무원징계양정 등에 관한 규칙」, 「공무원징계령 시행규칙」

☞ 성희롱의 개념과 판단기준

☞ [개념] 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않는다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

☞ [성립요건] 주체 및 객체의 해당 + 업무관련성 + 성적 굴욕감 or 성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익

☞ [판단기준] 피해자의 주관적 사정을 고려하되 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것 인가를 함께 고려하여 결과적으로 위협적·적대적인 성적 행위가 있었는지 검토

이 경우 성적 표현 행위의 위법성 여부는 ① 피해자와 가해자의 관계, ② 가해자와 피해자의 연령, ③ 행위가 발생한 장소, ④ 행위가 발생한 당시의 상황, ⑤ 성적 동기, ⑥ 성적의도, ⑦ 상대방의 명시적 반응의 내용, ⑧ 상대방의 추정적 반응의 내용, ⑨ 가해자의 행위의 내용, ⑩ 가해자의 행위의 정도, ⑪ 가해행위의 단절 또는 지속성의 여부 등 구체적 요인들 내지는 사정을 종합적으로 고찰하여 판단

II

성희롱 사건 처리 업무 개요

1. 성희롱 사건 해결제도	31
2. 성희롱 사건 처리절차 개관	36
3. 성희롱 사건의 유형별 특성: 가해자-피해자 관계	46

1. 성희롱 사건 해결제도

성희롱의 피해자는 적지 않은 경우에 이를 본인이 감수하고 사건을 회피하지만, 이는 올바른 사건 처리 방안이 아니다. 왜냐하면, 동일한 가해자에 의하여 유사한 사건이 재발하여 또 다른 피해자가 발생할 수 있기 때문이다.

피해자는 성희롱 사건에 대하여 여러 가지 방법으로 대처할 수 있다. 일반적으로 피해자는 일차적으로 직접 또는 제3자를 통하여 자율적인 해결방안을 모색할 것이다. 하지만, 그 사건이 원만하게 해결되지 않는 경우 사건의 신속하고 공정한 처리를 위해서는 기관 내·외의 공식적인 해결제도를 이용하게 된다.

일단 피해자는 고충상담원을 통하여 기관 내 해결방안을 모색하겠지만, 사건이 기관 내에서 공정하고 적절하게 처리되지 않을 경우 피해자는 기관 외의 공식적인 해결제도를 활용하게 된다. 즉 피해자는 노동권침해와 성차별의 문제로 직장 내 성희롱을 구제받고자 한다면 고용노동부와 국가인권위원회에 진정, 고소, 고발할 수 있고, 가해자와 기관장 등을 상대로 정신적 피해에 대한 손해배상을 청구하는 민사소송을 제기할 수도 있다.

나아가 단순한 성희롱에 그치지 않고 강제추행을 비롯한 성범죄가 포함되어 있는 경우에는 성희롱 사건 신고와는 별개로 형법이나 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 「성폭력 범죄특례법」이라고 함) 위반으로 가해자를 형사 고소할 수도 있을 것이다. 이 경우에 성희롱 사건에 대한 조사는 일단 중지되게 되고 향후 형사사건의 처리 결과에 따라 다시 조사가 재개될 수도 있고, 그대로 종결될 수도 있을 것이다.

1) 자율적 해결

구 「남녀고용평등법」 개정으로 지방노동청에 두었던 고용평등위원회를 폐지하고, 동 위원회의 기능을 국가인권위원회의 차별시정기구에 포함시켜 성희롱 발생 시 조사와 구제업무를 수행하고 있다. 또한 사업주가 근로자로부터 직장 내 성희롱 관련 고충의 신고를 받은 때에는 사업주가 직접 처리하거나 노사협의회에 위임하여 처리하는 등 자율적 해결을 위해 노력하여야 한다.

그리고 사업주는 근로자로부터 고충의 신고를 받은 때에는 특별한 사유가 없는 한 신고 접수일로부터 10일 이내에 직접 처리하거나 또는 노사협의회에 위임

하여 처리하게 하고 그 결과를 당해 근로자에게 통보하여야 한다. 여기서 특별한 사유라 함은 사업상 또는 관련 근로자의 사정상 부득이하게 10일 이내에 처리할 수 없는 경우를 말한다. 근로자의 고충신고는 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스, 인터넷 등 모두 가능하며, 고충접수 및 처리대장을 작성 비치하고 관련 서류를 3년간 보존하여야 한다.

2) 고충담당자 또는 고충처리기구 활용

성희롱 사건에 대한 자율적인 해결방안이 성과가 없을 경우에 피해자는 기관 내 성희롱 담당기구 내지 담당자를 통하여 기관 내 해결방안을 모색할 것이다. 여성발전기본법 시행령 제27조의 2에 의하여 공공기관은 성희롱 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구를 마련하고 성희롱 고충담당자를 지정하여야 한다.

공공기관 내 성희롱 고충담당자는 일반적으로 다음과 같은 업무를 수행한다.

- 상담 및 신고접수
 - 신고인과 피신고인의 인적사항 확인, 사건개요와 고충사항 정리
 - 상담과정에서 사건 처리에 필요한 정보제공 및 각종 지원
 - 고충사항의 해결과 관련된 법령 및 규정 내용 안내
- 사실의 조사
 - 신고인의 주장 사실 정리 및 확인 : 필요 시 동의하에 녹음
 - 피신고인에게 신고사항 통고 및 소명자료 제출 요청
 - 관련정보 및 증거자료에 기초하여 사실관계에 대한 추가 조사
- 조사결과와 보고
 - 사건 개요 및 경과 정리, 관련 증거 및 자료의 첨부
 - 조사보고서 작성
 - 사건에 대한 의견 첨부하여 보고
- 처리결과 시행 및 문서보관
 - 심의위원회의 의결사항 내지 기관장의 결정사항 당사자에게 통보
 - 처분내용을 처리하고 관련기록을 보관

대부분의 공공기관에서는 전문적인 상담능력과 지식을 가진 전문상담원을 두고 있지 않다. 하지만, 공공기관 내에 전문상담원을 확보하면, 상담능력을 향상

시켜 기관별 고충전담 창구 기능을 활성화 할 수 있으며, 성희롱 피해자에 대한 충실한 상담으로 기관 성희롱 방지조치의 실효성을 거둘 수 있다. 그리고 성희롱 피해자에 대한 인권침해를 최소화하여 성희롱 없는 밝고 건전한 직장문화를 조성할 수 있다.

성희롱에 대한 문제제기에 대하여 조사하거나 상담하는 과정은 피해자의 후유증을 최소화하고 사적 및 공적 생활에 대한 통제력을 유지하도록 지지하며 수행되어야 한다. 또한 피해자는 즉각적이고 실질적인 도움을 청할 담당자를 선택할 수 있다. 피해자의 시간과 에너지의 경제성, 효율성을 따져 조직 내부에서의 사건 처리 담당자와 조직외부의 도움(전문상담기관, 법률전문가, 심리상담전문가, 정신과 의사 등) 중 선택할 수 있다.

피해자는 조직 내 상담자의 평소의 인격과 대인관계, 사무 처리 능력, 조직 내에서의 위치와 영향력 등에 대하여 신뢰감을 가져야 상담을 청하기 때문에 성희롱 고충상담원은 평소에 조직 내 분위기 조성, 인간관계 향상을 위한 노력, 기관장의 인식변화를 위하여 노력하여야 한다.

3) 국가인권위원회 구제신청

피해자 등이 성희롱 행위에 대하여 국가인권위원회에 구제를 신청하는 등 진정을 제기하는 경우에는 국가인권위원회에서 「국가인권위원회법」에 따라 이를 조사하고 구제절차를 이행한다. 다만, 성희롱사건 발생일로부터 1년이 경과한 경우에는 원칙적으로 각하한다. 이는 형법과 「성폭력범죄특례법」의 친고죄 규정의 영향을 받은 것으로 보이나, 최근 관련법이 전면 개정되어 친고죄 규정이 폐지됨에 따라 성희롱 진정기간에 대한 재정비가 필요하다.

국가인권위원회에서는 조사결과 성희롱 행위를 하였다고 인정되는 자에 대해서는 손해배상이나 인권교육수강 등을 권고하고 소속기관의 장에게는 행위자를 징계하고 재발방지대책을 수립하도록 권고할 수 있다. 또한 성폭력 범죄에 해당되면 수사기관에 고발할 수 있고 행위자에 대해 소속 기관이나 사업주에게 징계할 것을 권고할 수 있다. 그러나 여성가족부에서는 국가기관 등의 예방교육 업무를 수행할 뿐 구제, 시정기능은 없다.

4) 지방노동위원회 구제신청

사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 한 때에는 당해 근로자는 그 행위가 있었던 날로부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다(근로기준법 제28조 이하). 그에 따라, 공직유관기관의 종사자를 비롯하여 공무원 신분이 아닌 공공기관의 종사자는 성희롱에서 기인된 사용자의 부당한 징벌, 특히 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익에 대하여 근로기준법에 따라 지방노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

노동위원회에서는 관계 당사자 심문절차를 거쳐 구제명령 또는 기각결정을 하게 되며, 부당해고에 대한 구제명령을 할 경우 근로자의 요청에 따라 원직복직 또는 해고 기간 동안의 임금상당액 지급을 명할 수 있다. 그러나 지방노동위원회의 판정에 불복이 있는 자는 통지를 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심 신청이 가능하며, 재심판정에 불복할 경우 재심판정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송 제기가 가능하다.

지방노동위원회와 중앙노동위원회의 구제명령, 기각결정, 재심판정은 재심신청이나 행정소송 제기에 의해 효력이 정지되지 아니한다(근로기준법 제32조). 노동위원회는 구제명령 후 이행 기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.

5) 민사소송

직장 내 성희롱 피해에 대한 민사상의 손해배상은 성희롱을 직접 행한 가해자는 물론이고 일정한 경우 가해자의 사용자에게도 그 책임을 물을 수 있다(민법 제750조·제756조). 민법은 민사에 대한 일반법으로서 공공기관의 구성원에게도 적용되므로 성희롱을 가한 가해자 뿐 아니라 그 사용자로서의 국가 및 지방자치단체, 공사 또는 공단도 사용자책임을 부담할 수 있다.

그런데, 손해배상청구액이 2천만원 이하인 경우에는 간단히 소액사건 심판 청구가 가능하다. 소액사건 심판의 경우 법원종합접수실 또는 민사과에 비치된 소장서식 용지를 작성하여 제출하면 되고 처리기간도 다른 사건에 비해 비교적 단기간이다.

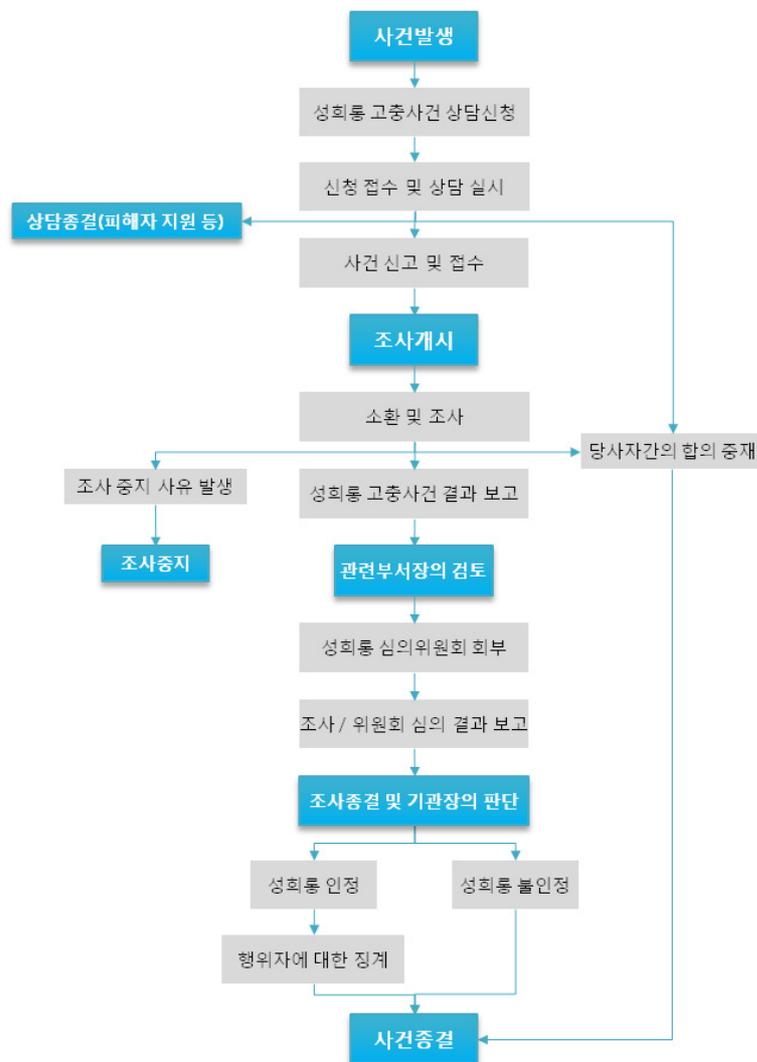
6) 형사 고소 및 고발

성희롱은 일반적으로 성폭력범죄에 해당되지 않으므로 가해자는 형사법적인 처벌이 아니라 사내 징계를 받게 된다. 모든 공공기관에 해당되는 것은 아니지만, 일부 공직유관기관의 경우에는 성희롱 사실을 확인한 기관장이 가해자에게 적절한 징계조치를 취하지 않을 경우에 그 기관장은 500만원 이하의 과태료의 처벌을 받게 될 수 있다.

하지만, 성희롱이 그 행위의 정도가 위중하여 강간이나 강제추행 등 형법, 「성폭력범죄특례법」 등 관련 법률에 위반되는 경우에는 수사기관에 고소가 가능하다. 어떤 피해를 입었는지에 따라 적용규정이 달라질 수 있으나, 업무관계에서 발생한 강간, 성추행 등은 형법과 「성폭력범죄특례법」에 의거하여 형사처벌된다. 다만 유의할 점은, 최근 「성폭력범죄특례법」의 전면개정을 통하여 친고죄 규정이 삭제되었으나, 개정 법률이 시행되기 전까지는 친고죄인 상태가 유지되므로 1년 내에 고소를 제기하여야 한다는 것이다.

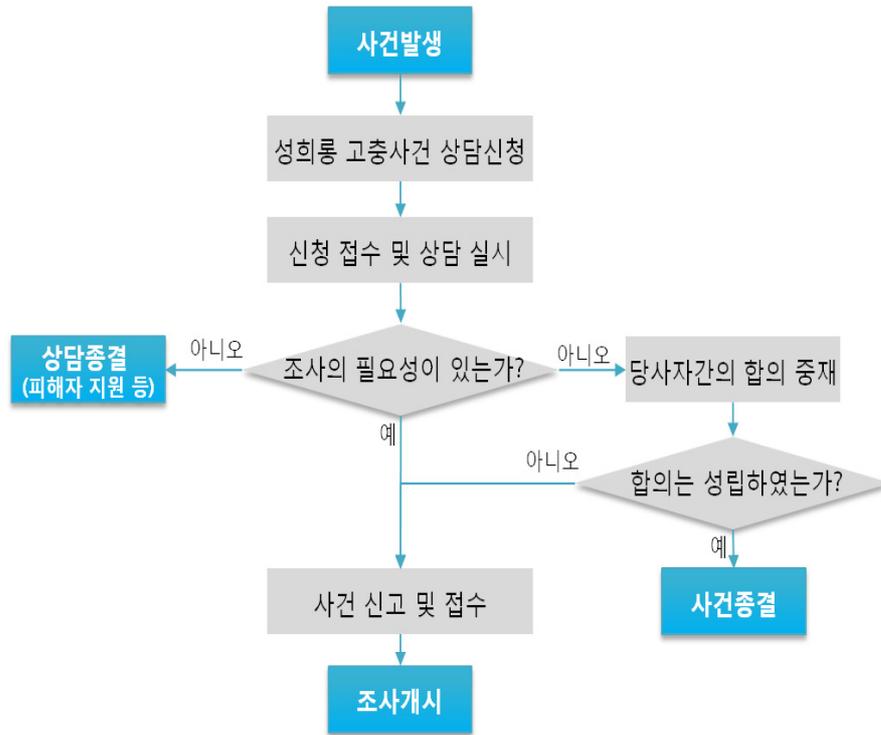
2. 성희롱 사건 처리 절차 개관

성희롱 사건이 발생하는 경우 피해자가 이를 감수하거나 자율적인 분쟁해결이 여의치 않을 경우에 피해자는 기관 내 고충상담기구와의 상담을 통하여 성희롱 사건을 처리하고자 할 것이다. 공공기관 유형별로 차이가 있지만, 성희롱 사건은 상담, 신고 및 접수, 조사, 사건종결의 3단계로 진행된다.



[그림 II-1] 성희롱 사건 처리 흐름도

1) 상담, 신고 및 접수



[그림 Ⅱ-2] 상담, 신고 및 접수 단계

(1) 상담

상담은 성희롱 사건 처리의 시작이다. 성희롱과 관련하여 상담이나 고충처리를 원하는 사람은 언제든지 서면, 전화 등 기관 내 통신망, 인터넷 메일 및 방문 등의 방법으로 고충처리창구에 상담하고 고충의 처리를 요구할 수 있다. 피해자 뿐 아니라 제3자, 가해자, 기관 모두 가능하다.

고충처리창구는 공공기관마다 단순히 고충상담센터 내지 성희롱 고충상담센터, 성희롱 및 성폭력 상담소, 인권센터, 성평등상담소 등 다양한 명칭으로 불리고 있지만, 고충상담원이 성희롱 사건의 상담, 신고 및 접수를 담당한다는 점에서 실질적으로는 큰 차이가 없다. 고충상담원은 성희롱에 관한 상담이나 고충 처리의 신청을 받은 경우에는 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 일차적으로 사건을 조사·확인한다. 피해자가 편안한 분위기에서 상담하도록 상담실 등 독립된 상담

공간에서 상담하는 것이 바람직하며, 가능하다면 같은 성(性)의 상담자가 상담할 수 있도록 배려하여야 한다. 또한 상담과정에서 호기심에서 비롯된 듯한 질문이나 피해자가 성적 굴욕감이나 수치심을 느낄 수 있는 질문은 자제하여야 한다.

고충상담원은 상담 시에는 관련 법령, 사건 처리 절차 등 피해자에게 필요한 정보를 제공하여야 한다. 일반적으로 고충상담원이 상담에 앞서 상담자에게 고지하여야 할 사항은 다음과 같다.

- 성희롱 사건 관련 법령 및 규정, 기관 소개
- 고충처리창구에서 제공할 수 있는 서비스의 종류와 범위
- 성희롱 사건의 일반적인 처리 절차에 대한 안내
- 성희롱 사건의 다양한 해결방안에 대한 장·단점 비교 설명
- 피해자의 의사에 따른 해결방안의 전망과 그 한계
- 비밀보장에 대한 기관 내 방침과 그 한계

(2) 다양한 해결방안 모색

고충상담원은 내담자와 충분한 시간을 갖고 상담한 후, 곧바로 성희롱 사건을 신고 및 접수할 것이 아니라 내담자와 함께 다양한 해결방안을 검토할 필요가 있다. 이 단계에서는 성희롱 사건의 신고를 비롯한 공식적 해결방안 뿐 아니라 각종 비공식적 해결방안까지 다각도로 검토한다. 다양한 해결방안의 장·단점을 살펴보고, 내담자의 의사를 존중하여 해결방안을 선택한다.

만일 피해자가 당사자와의 합의를 통한 분쟁의 해결을 원한다면, 가해자와의 상담을 통하여 사건에 대한 의견을 청취하고 가해자도 합의의 의사가 있는 것이 확인되는 경우에는 사건의 사실관계에 대한 별도의 조사 과정 없이 상담기구의 중재로 당사자들 간의 합의로 성희롱 사건을 원만히 종결시킬 수 있다.

합의의 중재는 일종의 비공식적 절차에 해당되므로 일정한 형식이나 기준이 있을 수 없고 다양한 방식으로 진행될 수 있다. 하지만 성급한 중재 시도나 가해자에 대한 과도한 요구사항은 성희롱 사건의 처리 절차를 더 복잡하게 만들 뿐 아니라 원만한 합의를 저해할 우려가 있다. 또, 중재 과정에서 가해자와 피해자를 대면시키는 것은 불필요한 오해가 발생할 우려가 있어서 바람직하지 못하다. 따라서 상담의 진행과정에 비추어 사실관계가 어느 정도 파악된 시점에, 당사자의 의사를 명확히 확인한 다음에, 무엇보다도 피해자의 의사를 존중하는 방향으

로 합의의 중재가 이루어지는 것이 바람직하다. 이 경우 고충상담원의 경험이나 역량이 부족한 경우에는 신뢰할 만한 상급자 또는 외부인을 참여시킬 수 있다.

한편, 내담자가 상담을 통해 상담목표를 달성했다고 판단되면 상담을 종결한다. 이때 상담내용을 바탕으로 성희롱 사건을 신고 받아 접수할 수도 있지만, 상담차원에서 종결될 수도 있다. 상담접수 시 호소했던 내담자의 문제가 어느 정도 해결되었는지를 평가하고, 문제가 해결되며 다른 상담목표나 호소문제가 없다면 상담을 종결한다. 그러나 상담의 접근방법 및 절차가 성과를 거두지 못했다고 판단되면 다른 방법과 절차를 강구해야 한다.

(3) 신고 및 접수

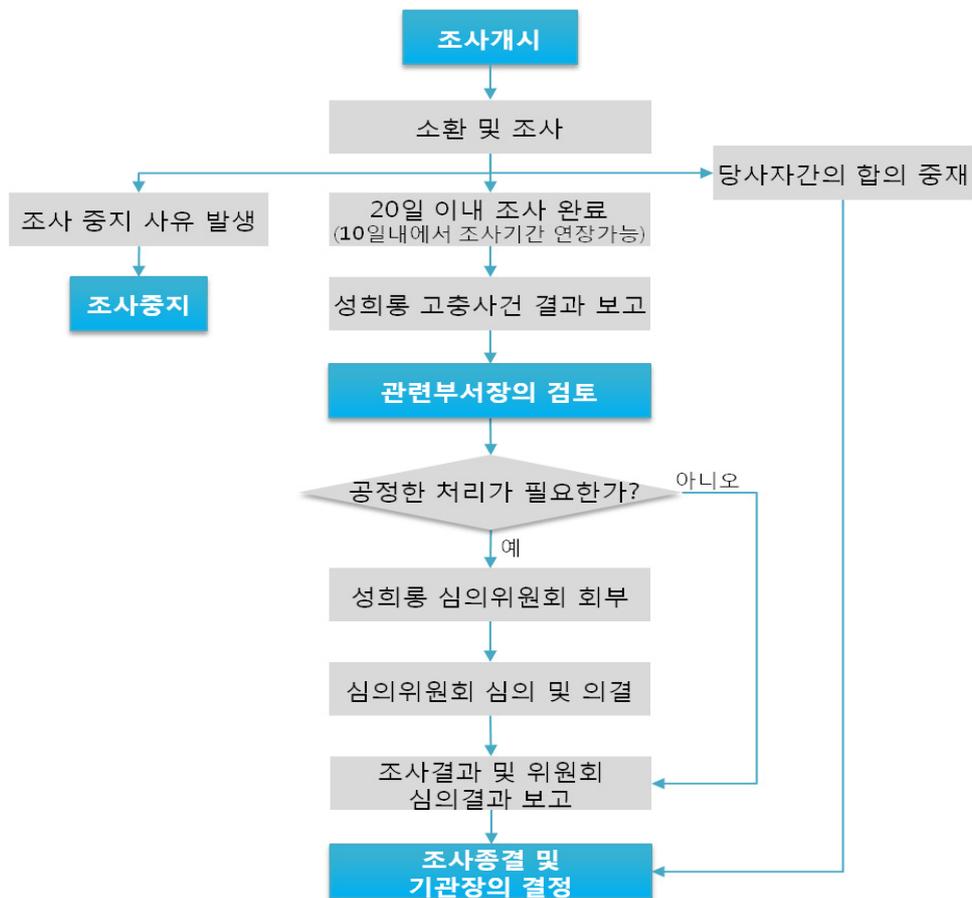
성희롱 사건의 피해자는 고충상담원과의 상담 또는 상담 없이 사건을 신고할 수 있다. 신고는 서류작성 및 날인 후 제출을 통해 이루어져야 한다. 신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 할지라도 신고 절차를 대체할 수는 없다. 만약 신고인이 문서작성을 하기에 불가능한 상황이라면 상담원 참관 하에 구술로 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존한다.

한편, 성희롱 사건의 신고 및 접수 단계에 있어서 피해자의 인적사항과 상담내용에 대해서는 최대한 비밀이 보장되어야 한다. 실제로 대부분의 피해자들은 본인의 신분을 드러내지 않고 사건이 해결되기를 희망한다. 만일 비밀보장 조치에 대한 신뢰가 부족하면 피해자는 대부분 문제를 덮을 것이다. 피해자가 신분이 노출될 가능성이 높다는 것을 알면서도 신고를 한다면 이는 곧 사직 내지 해직을 각오하고 하는 것이다. 즉, 비밀보장의 원칙이나 방침이 확고하게 수립되지 않은 경우에 성희롱에 대처하는 피해자의 대응은 극단적일 수밖에 없다.

그럼에도 불구하고, 현실적으로 피해자를 드러내지 않고 문제를 해결하는 것은 불가능하다. 사건 조사 과정이나 필요에 따라 신고인 관련 정보 및 신고 내용이 제공될 수 있으며 이 과정에서 피신고인의 정보도 함께 제공될 수 있다는 점을 고지하여야 한다. 아울러 상담원은 비밀보장과 관련하여 상담소 및 학교 당국이 취하고 있는 방침과 상담이나 문제해결, 사건 조사 과정에서 발생할 수 있는 여러 상황에서의 제약점 등에 대한 정보를 내담자에게 충분히 제공해야 한다.

2) 조사

성희롱 신고와 접수를 전후하여 상담한 결과, 성희롱 사건이 성립된다고 판단되는 경우에 성희롱 사건에 대한 조사절차에 착수하게 된다. 일반적으로 조사가 개시되는 단계에서는 부서장을 거쳐 기관장에게 보고된다. 이 경우 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 기관장은 기관의 특성을 고려하여 별도 또는 기존의 위원회를 활용한 성희롱 심의위원회를 설치·운영하는 것이 보통이다.



[그림 II-3] 조사 단계

(1) 조사위원회의 구성과 운영

성희롱 심의위원회는 직접 성희롱 사건을 조사할 수도 있지만, 별도의 조사위원회를 구성하여 조사하게 할 수도 있다. 성희롱 사건의 조사는 신고인 및 피신고인의 지위나 명성에 관계없이 공정하고 객관적으로 진행되어야 하고 기관의 명예를 위해 특정한 방향으로 유도되어서는 안 된다. 조사위원회는 물론 각각의 조사위원들은 성희롱·성폭력 사건에 대한 공정하고 객관적인 태도를 유지해야 하며 이를 위해서는 일차적으로는 조사위원회의 독립성이 요구된다. 이러한 측면에서 조사위원 선정 및 조사위원회 구성은 조사절차의 시작이자 조사의 공정성을 확보하는 핵심적인 절차이다.

성희롱 사건을 조사하는 위원회가 구성되는대로 회의소집권자는 지체 없이 회의를 소집하고 조사절차에 착수하여야 한다. 통상적으로 조사는 신청을 접수한 날로부터 법령 내지 규정에 정해진 기간 내에 완료하여야 하지만, 불가피한 사유가 있는 경우에는 조사기간의 연장이 가능하다.

고충상담원뿐 아니라 성희롱 심의위원도 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 성희롱 고충사건 조사과정에서 알게 된 신고인 및 피신고인의 신원은 물론 그 내용에 대해서도 누설해서는 안 된다.

한편, 성희롱과 관련된 피해의 주장이 제기된 경우에 행위자 및 관리자(기관장 포함)가 피해자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 안 되며, 행위자 등의 보복과 동료들의 비난으로부터 보호하는 조치를 취하여야 한다.

(2) 조사 절차

가. 사실관계의 확인

조사위원회는 일차적으로 신고인 피신고인 관련 제3자 등의 진술서와 제출된 관련 증거자료 등을 검토하고 피신고인에게 신고사실을 고지하고 출석을 요청하여 신고 된 사건의 구체적인 사실관계를 정확히 파악해야 한다. 이 과정에서는 발생한 사건에 대한 신고인이나 피신고인의 주장에 흔들리지 않고 정확한 사실관계가 드러날 수 있도록 하는 것이 중요하며 조사위원들은 정확한 청취 및 해석을 통해 사건에 대한 종합적인 관점을 확립해야 한다. 이를 위해서 조사위원은 필요한 경우 진술조서형식의 문답서를 이용하여 신고인이나 피신고인을 조사함

으로써 사실관계를 정확하게 규명하여야 한다.

나아가 조사위원은 신고인이나 참고인의 진술에만 의존할 것이 아니라, 신고인이나 참고인이 제출하는 서류, 가령 문자메시지나 이메일 등을 객관적인 관점에서 면밀히 검토하여야 한다. 또 피신고인의 주장에 대해서도 진술을 뒷받침할 수 있는 자료가 있는지를 확인하고, 제출된 자료를 편견 없이 검토하여야 한다. 소송과 마찬가지로 조사절차에서 증인보다 서면 증거가 중요한 의미를 갖는다.

조사위원회는 위와 같은 과정을 거쳐 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계에 관한 하나의 통합된 개요를 구성해야 한다. 조사위원회는 사건의 개요와 특성에 대한 판단이 가능한 범위에서 조사를 마무리 짓고 가능한 해결책을 모색하는 단계로 넘어갈 수 있다.

나. 합의 및 중재

성희롱 심의위원회가 직접 사건을 조사하는 경우에는 조사과정에서 사건의 특성 및 심각성과 반복성 정도와 신고인과 피신고인의 상황과 입장 등을 종합적으로 고려하여 적절한 해결책을 모색하고 합의 및 중재를 시도할 수 있다.

사건에 대한 해결책은 하나의 제안보다는 비교 가능한 여러 개의 제안이 동시에 이루어지는 편이 바람직하며, 또한 각각의 선택지의 장·단점에 대해 신고인 및 피신고인에게 충분히 전달하는 과정이 필요하다.

다. 조사종료와 중단

고충상담원, 성희롱 심의위원회 또는 조사위원회에서 조사를 완료하면 지체 없이 그 결과를 기관장에게 보고하여야 한다. 물론 기관장에 대한 보고에 앞서 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 성희롱 심의위원회의 심의를 거칠 수 있다. 조사위원회 의결이 징계로 이어지는 경우 조사위원회는 관련 기록과 조사위원회 의결안을 징계위원회에 제공하고 사건을 이첩한다.

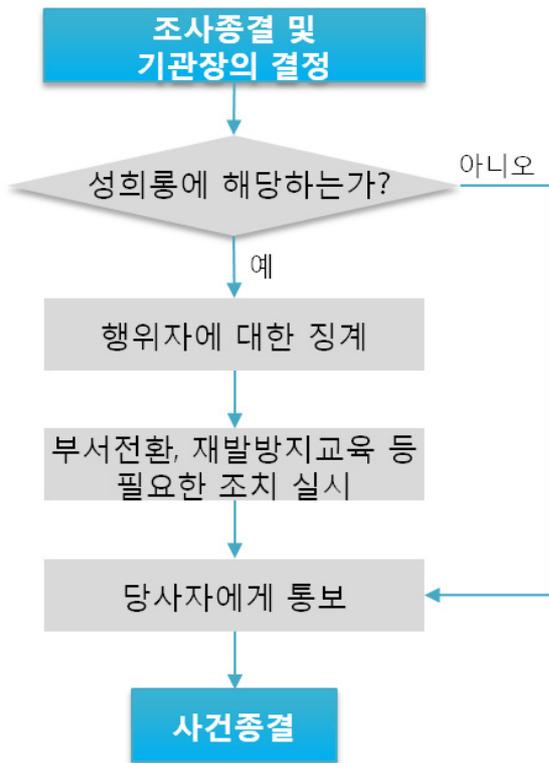
한편, 기관 내부적으로 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다. 조사과정에서 인사 복무담당 부서장은 사안과 관련된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다.

3) 사건 종결

(1) 처분 절차

성희롱 사건에 대한 조사결과 성희롱이 인정되지 않을 경우에는 당사자에게 통보한 후 종결하고, 성희롱이 인정될 경우에는 사안의 경중에 따라 조치를 취한다. 그에 대한 최종적인 결정권은 원칙적으로 기관장에게 있지만, 공공기관의 내부 규정에 따라서 성희롱 심의위원회나 징계위원회가 처분을 내릴 수도 있다.

특히 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 각종 조치를 내릴 수 있다. 기관장은 징계사유에 해당된다고 인정될 때에는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재 절차에 회부하여야 한다.



[그림 Ⅱ-4] 사건 종결 단계

(2) 가해자에 대한 처분

가. 피해자에 대한 사과 및 재발방지 교육

가해자에 대한 일차적인 처분은 피해자에 대한 사과이다. 사과문은 피신고인의 자발적인 의지와 노력으로 작성되어야 한다. 적절하지 못한 사과문은 결과적으로 신고인의 감정을 더 악화시킬 수 있다. 따라서 상담원은 피신고인의 사과문에 대한 검토와 조언을 할 필요가 있다.

사건이 남성과 여성간의 성적기준의 차이나 집단적 문화의 영향으로 인해 발생했다고 판단될 때, 교육 프로그램 참여는 가해자가 자신의 문제점을 인지하고 행동의 변화를 가져오는 데 효과적인 과정이 될 수 있다. 성희롱 재발방지를 위한 교육 프로그램은 사건의 성격과 교육 대상자의 개인적 특성에 따라 차별적으로 구성될 수 있다.

나. 공간분리

공간분리는 피해자의 회복과 정상적인 업무활동을 위해 필요한 조치이며 그 기간이나 방식 등은 사건별로 다르게 나타날 수 있다. 가령 정부기관 및 공직유관기관의 직원은 부서전환을 통하여, 각급 학교의 학생은 시간표 조정과 활동공간 조정으로 서로 대면할 가능성을 최소화 할 수 있으며 이러한 조정이 제대로 지켜지기 위해서는 상담·조사기구의 지속적인 확인과 개입이 요구될 수 있다.

다. 배상

성희롱·성폭력 사건이 피해자에게 미칠 수 있는 영향은 가벼운 불쾌감으로부터 심각한 정서적 부작용에 이르기까지 다양하다. 피해자가 전문적인 상담과 치료를 필요로 하는 상황일 경우 그에 따른 비용을 피신고인이 부담하게 할 수 있다. 이러한 비용은 실제로 적용될 수 있는 치료의 종류와 기간에 따라 다르게 산정될 수 있으며 전문의의 자문을 근거로 하여 책정되는 것이 바람직하다.

라. 징계

징계는 사건으로 인해 발생한 피해의 정도가 심각하거나 피신고인의 가해행위가 기관이나 감독자의 개입에도 불구하고 지속적으로 반복된 경우에 내려진다. 징계절차는 피신고인의 신분이나 지위에 따라 다르다. 일반적으로 공공기관의

직원은 공무원 징계규정에 바탕하여 징계절차가 이루어지고, 기타 관련 법령 및 자체 징계규정이 활용된다. 학생의 경우 학생(지원)처 내지 학생지원팀의 주관 하에 학생징계위원회의 의결을 거치게 된다.

그런데 일부 공공기관에서는 성폭력 대책위원회의 징계요구에 대하여 최종적으로는 사안에 비하여 대단히 경미한 솜방망이 처벌로 마무리되는 경우가 적지 않다. 지금까지 지속되어온 성희롱에 대한 온정주의적인 풍토에 근본적인 원인이 있겠으나 간혹 징계위원의 성별비율이 안배되지 않아 성편향적인 결정이 내려질 수도 있다. 따라서 징계를 위한 징계위원회나 인사위원회를 구성하는 데 있어서 가해자와 피해자의 성별을 고려하여 양성을 균등하게 안배할 필요가 있다. 이를 통하여 성차별적 결정이 내려지지 않도록 방지할 수 있을 뿐 아니라 절차적인 정당성과 합법성을 확보할 수 있게 된다.

(3) 사후 조치

성희롱 사건의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지함으로써 성희롱 사건은 종결된다. 하지만, 성희롱 사안에 대한 조치 후에도 피해자에 대한 성희롱이 재발되거나 보복이 이루어지지 않도록 지속적인 관심을 가질 필요가 있다. 특히 가해자에 대한 처분에 교육 프로그램 이수가 포함된 경우에는 교육 프로그램 이수 후의 가해자의 태도 변화를 확인할 필요가 있다. 이를 위해서는 담당교육자의 보고서나 교육에 참가한 가해자의 소감문을 참조할 수 있을 것이다.

3. 성희롱 사건의 유형별 특성: 가해자-피해자 관계

성희롱은 성적 언동이라는 공통적인 행위태양을 갖고 있지만, 당사자 사이의 관계에 따라 대단히 복잡한 양상으로 등장한다. 가해자와 피해자의 관계는 성희롱 여부를 판단하는 데에 있어서 뿐 아니라 성희롱 사건의 처리과정에서도 충분히 고려되어야 한다. 이러한 당사자 간의 관계는 여러 가지로 나눌 수 있지만, 크게 상급자와 하급자 사이의 성희롱, 동료 사이의 성희롱, 직원과 외부인 사이의 성희롱의 3가지로 구분할 수 있다.

지난 1년간 국가인권위에서 성희롱 실태를 조사한 <성희롱 시정 권고 사례집 제4집(2011)>을 보면 대부분의 성희롱은 상급자와 하급자 사이인 상하관계에 의해 발생했다. 이는 상하간의 권력관계로 인한 고용상의 불이익이나 2차 피해를 두려워한 피해자가 쉽게 신고하지 못할 것이라는 점을 악용한 성희롱이라고 볼 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 대부분의 피해 사례는 상하관계이고, 다음으로는 동료관계 그리고 교육관계 순으로 나타났다. 그러나 교육관계 또한 상하관계에 의한 성희롱으로 성희롱에서는 상하관계가 대부분임을 알 수 있다.

〈표 II-1〉 당사자간의 관계

구분	상하 관계	동료 관계	교육 관계	거래/ 이용관계	공권력/ 강제수용관계	기타	계
건수	615건	108건	72건	95건	44건	36건	970건
비중	63.4%	11.1%	7.4%	9.8%	4.6%	3.7%	100.0%

출처: 국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집 제4집(2011)

그런데, 성희롱 사건의 처리에 있어서 신고인과 피신고인의 관계에 따라서 사건 처리의 절차와 과정이 달라질 수 있고, 유의사항이 달라질 수 있다. 예를 들어 정부기관 및 공직유관기관, 초·중·고등학교에서 인사평정권을 보유한 상급자인 경우 사건 처리 시 유무형의 2차 피해를 방지할 필요가 있다. 대학의 성희롱에서 교강사가 학생에 대한 지도나 학점부여의 권한을 통하여 사건 처리 절차를 왜곡시킬 우려가 있다.

이하에서는 성희롱에 대한 당사자 간의 관계를 상급자와 하급자 사이, 동료 사이, 직원과 외부인 사이로 나누어 각각의 특성과 사건 처리 시 유의해야 할 사항

에 대하여 살펴보고자 한다.

1) 상급자와 하급자 사이의 성희롱

(1) 특성

성희롱 사건 중에서 대부분을 차지하는 당사자 관계는 상하관계로서 상급자와 하급자 사이의 성희롱이다. 가해자인 기관의 상급자는 부하직원인 하급자의 인사업무를 대부분 담당하는 자이며, 자신의 신분 및 위치를 이용하여 피해자인 하급자에게 성희롱 행위를 한다.

이는 정부기관에서는 고위공직자와 일반 공무원을 뜻하며, 공직유관기관에서도 간부직 사원과 일반 사원의 관계를 말할 수 있다. 그리고 대학에서는 교수와 강사·조교·학생의 관계, 초·중·고등학교에서는 교장·교감과 일반 교사, 기간제 교사 사이를 그 예로 들 수 있다.

정부부처나 공직유관기관에서 상급자인 가해자는 부하 직원, 신입 직원, 계약직 직원 등 자신에 비해 지위가 낮은 피해자를 상대로 성희롱 행위를 저지른다. 또한 가해자는 상대방이 거부하면 지위를 이용해 업무와 관련된 문제를 제기하거나 괴롭히는 등 보복행위를 서슴지 않으며, 열악한 지위에 있는 피해자는 대부분 직장을 계속 다니기 위해 성희롱을 참고 견디다 한계에 도달하게 된다. 또한 가해자는 성희롱 사실을 은폐하고 피해자를 압박하기 위해 명예훼손죄나 무고죄로 수사기관에 고소하는 경우도 있다.

대학에서는 상급자와 하급자의 관계가 교강사와 학생의 관계로 등장한다. 교강사와 학생 사이에 발생하는 성희롱은 이들 사이의 권력관계를 기반으로 발생하기 쉬운 구조를 갖고 있다. 대부분 사건의 피해자가 해당 교수에게 논문을 지도 받는 대학원생, 조교, 수강생이라는 점은 교수 성희롱 사건이 교수사회의 권력관계나 권위와 긴밀히 연관되어 있음을 보여준다. 또한 관계의 특성 상 사건이 발생한 후에도, 피해사실을 공개하거나 사건을 해결하는 데 상당한 어려움을 겪게 될 뿐 아니라 피해자들은 일방적으로 학습권과 생활권을 침해받을 가능성이 높다. 주변 동료들도 자신에게 불이익이 돌아올 것에 대한 우려로 사건에 개입하는 것을 망설이는 경우가 적지 않다.

예를 들어 수업을 듣거나 논문을 지도받는 학생이 교수에게 거부 의사를 분명히 밝히거나 신고하여 대처하는 것은 상대방이 동료인 경우보다 훨씬 어렵다. 그

리고 여학생의 비율이 상대적으로 낮은 단과대에서 아예 실험실에 남성만 있다고 전제하고 농담을 하거나 도구, 실험과정을 성적인 비유로 표현하는 경우들이 발생한다. 특히 교수 성희롱 사건의 경우 사건이 공론화된 후 교수가 위력을 행사하여 피해자가 학교생활을 하기 어렵게 되는 상황까지 종종 발생한다.

한편, 상하관계에 의한 성희롱 피해는 2차 피해까지 양산할 가능성이 높다. 직장 상사로부터 성희롱 피해를 입게 되면 오히려 피해자가 이직이나 부서전환을 희망하는 상황이 발생할 수 있다. 대학교의 경우, 특히 대학원인 경우에는 지도 교수를 바꾸거나 심지어 그 동안 긴 시간을 공부했던 자신의 전공을 바꾸어야 하는 쉽지 않은 결정을 내려야 한다. 초·중·고등학교의 경우 특히 기간제 교사는 정규직 전환의 오랜 꿈을 포기해야 하는 상황이 발생한다.

많은 경우 가해자들은 피해자들이 자신의 관리 감독 하에 있다는 점을 악용하여 성희롱을 한다. 성희롱을 고발하고 신고한다는 것은 자신의 생활에 있어 중대한 결정을 내리는 것이고 경우에 따라서 불이익까지 감수해야 하기 때문에, 피해자의 입장에서는 쉽지 않은 일임에 틀림없다.

(2) 사건 처리 시 유의사항

위에서 살펴본 바와 같이, 피해자가 가해자의 하급자인 경우에는 성희롱 사건의 신고, 조사, 처리의 전 과정에서 2차 피해가 발생할 위험이 대단히 높으므로 이를 방지하기 위한 각종 조치를 신속하고 단호하게 취할 필요가 있다.

우선 피해자는 성희롱 사건에 대한 상담을 요청할 때부터 2차 피해에 대한 두려움 때문에 망설일 수 있으므로 고충상담원은 상담사항에 대한 비밀이 철저히 준수된다는 점을 명확하게 고지하여야 한다. 상담을 거쳐 일단 신고 및 접수가 이루어지게 되면, 신속하고 공정하게 절차를 진행하여 사건의 지연으로 인한 2차 피해를 방지하여야 한다. 이와 관련하여 상급자와 하급자의 성희롱에 있어서는 상급자의 생리상 성희롱을 쉽게 인정하고 사과할 가능성이 낮으므로 합의나 중재의 시도는 신중하게 이루어져야 한다.

조사 과정에서는 처리 절차가 지나치게 경직화 되면 피해자에게 예기치 않은 2차 피해를 입힐 수 있으므로 피해자 우선 보호의 원칙으로 가급적 신속히 처리하고 공정하게 처리하여야 한다. 가령 피해자에 대한 조사과정에서 불필요하게 성경험 등을 질문함으로써 피해자에게 또 다른 고통을 주어서는 안 된다. 참고인

에 대한 조사에 있어서도 가해자가 피해자의 상급자이므로 참고인이 진술하거나 자료를 제출하기 곤란한 상황일 수 있으므로 이들의 입장을 최대한 고려하여 참고인진술 등의 사실에 대한 비밀을 유지하여야 한다.

2차 피해를 방지하기 위해서는 성희롱 사건의 신고 및 접수사실에 대해서는 가급적 비밀을 유지할 필요가 있으나 조사단계에서 가해자에게 그 사실을 고지해야 하는 것은 불가피하다. 다만, 가해자가 고지 받는 순간부터 피해자와의 접촉 시도, 소문의 유포 등을 통해 자신의 입장을 정당화하려 할 우려가 있으므로 고지 시 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 할 경우에는 징계 등 최종 처분과정에서 불이익을 받을 수 있다는 점을 숙지시켜야 한다.

끝으로, 성희롱 사건에 대한 처분 등 종결과정에서 피해자에 대한 성희롱이 재발되지 않도록 부서전환 등을 통하여 가해자와 피해자가 대면할 기회를 원천적으로 봉쇄하는 방안 등을 적극적으로 검토하여야 한다. 아울러 성희롱 사건의 종결 이후에도 성희롱 고충전담기구는 피해자에 대한 성희롱이 재발되거나 보복이 이루어지지 않도록 계속 관심을 갖고 모니터링을 해야 한다.

2) 동료 사이의 성희롱

(1) 특성

성희롱 사건 중에서 동료 간의 성희롱은 직장 내에서는 직장 동료 사이에서 이루어지는 성희롱이지만, 대학을 비롯한 각급 학교에서는 학생과 학생 사이에서 이루어지는 성희롱이다. 대학의 경우 동료 간의 성희롱은 동기, 선후배 사이에서 비교적 흔히 일어난다.

직장 내 동료 간의 성희롱은 가해자와 피해자 사이에 친분관계가 중요하게 판단된다. 그러나 대부분의 가해자는 피해자와의 사이가 원만한 관계라 생각하여 성희롱 행위가 친밀함의 표시라고 생각하는 경우가 많다. 또한 가해자는 성희롱 행위가 발생하여 신고·접수가 된 경우에는 주변 동료를 이용하여 피해자를 성적으로 문란한 대상으로 만드는 경우도 있다. 이처럼 공공기관에서 성희롱을 당한 경우는 일반 사업장의 성희롱과 같이 「남녀고용평등법」에 따른 구제절차를 취할 수는 없지만, 기관 내 규정에 따라 성희롱 고충신고를 하거나 국가인권위원회에 진정하여 구제받을 수 있다.

한편, 대학에서의 성희롱은 학생과 학생 사이에서 빈번히 일어난다. 대학에서

성희롱은 일상생활을 함께하기 때문에 언제든지 언어적, 환경적, 신체적 성희롱이 발생할 수 있다. 특히 학과 모임이나 엠티 자리에서 성적 농담, 성을 희화화하는 등의 행위는 흔히 일어날 수 있다. 또한 대학 내 공공장소에서 동의 없이 카메라로 촬영하여 불쾌감을 주는 등의 행위도 있을 수 있다. 문제는 현재의 법제도하에서 학생과 학생 사이의 성희롱은 교내 규정에 의하여 처리될 수는 있지만, 법령상의 근거가 없다는 점에 있다. 최근 국가인권위원회에서 학생 사이의 성희롱에 대해서도 적극적으로 개입할 태도를 보이고 있지만, 학생 사이에 발생하는 성희롱 사건의 빈도나 위험성을 고려할 때 조속히 관련 법령의 개정을 통하여 보완할 필요가 있다.

(2) 사건 처리 시 유의사항

동료 간의 성희롱 사건을 처리하는 데 있어서 가장 중요한 사항은 사건의 신고 및 접수단계, 나아가 조사단계에서 성희롱인지 여부를 정확하게 판단하는 일이다. 왜냐하면 동료관계는 친분의 관계로 형성되어 성적 언행과 친밀함의 표시를 구분하기에 쉽지 않기 때문이다.

가령, 동료관계에서의 성적 언동이 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어선다고 할지라도 상대방이 성적 모욕감과 혐오감을 느끼지 않았다면 성희롱에 해당되지 않는다. 물론, 상대방이 성희롱으로 신고하지 않았다고 해서 이 행위가 용인될 수 있다는 의미는 아닐 것이다. 이 경우도 역시 문제되는 행동이지만 다만 피해자의 문제제기가 없음으로 인해 처벌받지 않을 뿐이다. 그리고 성적 언동에 의한 행위일지라도 상호간에 사귀거나 특수한 관계에 있는 경우 성적 언동에 대하여 별다른 불쾌감을 표출하지 않고 동료직원에게 고충을 토로하거나 힘겨워하기 보다는 객관적으로 친근한 관계임을 보여준다면 이 또한 성희롱으로 판단하기 어렵다.

반면, 돈독한 친분의 동료관계에서 성희롱이라고 생각될 수 있는 다소 불쾌한 성적 언동이 여러 차례 지속되었으나, 상대방이 그때마다 특별한 거부반응 없이 단순한 농담으로 받아들였다 할지라도, 특정한 성적 언동에 대하여 불쾌감을 표시하였다면 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 정도에 이른 성희롱에 해당된다.

3) 직원과 외부인 사이의 성희롱

(1) 특성

성희롱은 공공기관 직원이나 학생 이외에도 직원과 외부인 사이에서도 발생할 수 있다. 공공기관의 종사자가 성희롱의 피해자가 될 수도 있지만, 지금까지의 실태에 비추어 보면 성희롱 가해자가 되는 경우가 대부분이다. 이 경우에는 가해자가 종사자의 직위를 가지고 만나는 관계에서 성희롱이 발생하며, 특히 직위로 인하여 특별한 신뢰를 두게 되는 관계에 성희롱이 발생한다.

공공기관 종사자는 업무·고용 등 내부 관계만이 아니라 대외적인 관계에 이르기까지 사적 단체나 개인에게는 없는 책무를 부여하여 업무의 공공성이라는 본질적인 특성을 가지고 있다. 이와 같은 업무의 공공성을 이유로 외부인인 하청업체 직원, 민원인, 유관기관 직원, 학부모 등에게 성적 언행을 통해 성적 굴욕감이나 혐오감, 불쾌감 또는 고용상의 불이익 등 피해를 주고 있다.

특히, 하청업체 직원은 공공기관 종사자와의 직위에 의한 관계에 의해서 회사의 불이익을 받을 수 있기 때문에 성희롱에 대한 피해를 감수하는 경우가 다반사이다. 설령 피해자가 성희롱에 대한 피해를 감수하지 않고 신고·처리하는 경우엔 회사를 그만두거나 이직하는 경우처럼 또 다른 피해가 생길 수 있다. 초·중·고등학교의 학부모의 경우 자녀에게 불이익이 발생할 것을 우려하여 이를 감수하고 넘어가는 경우도 적지 않다.

한편, 공공기관 종사자가 민원인에게 성희롱의 언동을 하는 경우도 있지만, 반대로 공공기관 종사자가 업무의 공공성 때문에 민원인으로부터 성적 언행을 당하는 경우도 적지 않다. 예를 들어 각 공공기관에 근무하는 민원담당 직원인 경우에는 민원인에게 성적 굴욕감이나 혐오감 등을 느끼는 성희롱을 당하는 경우가 빈번하게 발생하고 있다. 이처럼 당사자 사이에 특별한 관계를 맺고 있는 직원과 외부인 간에 발생하는 성희롱은 피해자에게 2차 피해까지 발생 시킬 우려가 있다.

(2) 사건 처리 시 유의사항

직원과 외부인 사이에 발생하는 성희롱 사건을 처리하는 데 있어서 1차적으로 고려해야 할 사항은 외부인에 대하여 조사하고 처분을 내릴 권한이 있는지 여부를 확인하는 것이다.

가해자와 피해자 간의 관계에서 외부인의 조사 범위를 설정하기에는 어려움이 따른다. 비록 피해자가 외부인이라고 하더라도 외부인이 직원과의 관계에 따라서 성희롱 사건에 대한 조사결과에 영향을 미칠 수 있다.

또한, 이 유형의 성희롱은 대부분 가해자가 종사자의 직위를 가지고 만나는 관계에서 성희롱이 발생하며, 특히 업무의 공공성이라는 본질적인 특성을 가지고 있어 업무의 공공성을 이유로 외부인에게 성희롱이 이뤄지고 있다. 게다가, 피해자는, 특히 하청업체의 직원이라면 더욱이 공공기관 종사자와의 직위에 의한 관계에 의해서 회사의 불이익을 받을 수 있기 때문에 성희롱에 대한 피해를 감수하는 경우가 다반사이다. 이 점에서 이 유형의 성희롱은 위에서 살펴본 상급자와 하급자 사이의 성희롱의 경우와 매우 유사한 특성을 갖는다.

그러므로 피해자와 가해자의 사이가 업무의 특성상 상급자와 하급자인 경우로 볼 수 있는 경우에는 위에서 살펴본 상급자와 하급자 사이의 성희롱과 마찬가지로 성희롱 사건 전 과정에서 제2차 피해가 발생할 위험이 매우 높으므로 이를 방지하기 위한 각종의 조치를 신속하고 단호하게 취할 필요가 있다. 아울러 이와 같은 경우의 성희롱 사건에서는 가급적 신속한 처리 및 피해자로부터 취득한 비밀의 엄격한 준수 의무가 이루어져야 한다. 그리고 성희롱 사건에 대한 처분 등 종결과정에서 피해자에 대한 성희롱이 재발되지 않도록 부서전환 등을 통하여 가해자와 피해자가 대면할 기회를 원천적으로 봉쇄하는 방안 등을 적극적으로 검토하는 등 상급자와 하급자 사이의 성희롱 사건에 준하여 취급하는 것이 바람직하다.

☒ Point!

☞ 성희롱 사건 해결제도

- ¶ 자율적 해결 : 사업주의 경우 근로자로부터 고충신고 받은 때 특별한 사유가 없는 한 신고 접수일로부터 10일 이내 처리
- ¶ 고충담당자 또는 고충처리기구 활용 : 피해자는 공공기관 내 성희롱 고충기관에 성희롱 상담 내지 신고접수를 할 수 있으며 고충기관은 그에 관한 사실조사 및 조사결과를 보고 해야 함
- ¶ 국가인권위원회 구제 신청 : 피해자는 성희롱 사건 발생일로부터 1년 이내에 국가인권위원회에 구제신청 등 진정 제기 가능
- ¶ 지방노동위원회 구제 신청 : 공직유관기관의 종사자를 비롯하여 공무원 신분 이 아닌 공공기관의 종사자는 성희롱에서 기인된 사용자의 부당한 징벌, 특히 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익에 대하여 근로기준법에 따라 그 행위가 있었던 날로부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 구제 신청 가능
- ¶ 민사소송 : 피해자는 성희롱 피해에 대해 성희롱을 직접 행한 가해자는 물론 이고 일정한 경우 가해자의 사용자에게도 그 책임을 물을 수 있고, 손해배상 청구액이 2천만원 이하인 경우에는 간단히 소액사건 심판 청구 가능
- ¶ 형사 고소 및 고발 : 가해자의 성희롱 사실을 확인한 사업주가 가해자에게 적절한 징계조치를 취하지 않을 경우에 그 사업주는 500만원 이하의 과태료의 처벌을 받을 수 있으며, 성희롱이 그 행위의 정도가 위중하여 강간이나 강제추행 등 형법, 「성폭력범죄특례법」 등 관련 법률에 위반되는 경우에는 수사기관에 고소도 가능

☞ 성희롱 사건 처리 절차

- ¶ 상담, 신고 및 접수 : 피해자는 언제든지 서면, 전화 등 기관 내 통신망, 인터넷 메일 및 방문 등의 방법으로 고충처리창구에 상담하고 고충의 처리 요구
⇒ 고충상담원은 피해자와 함께 다양한 해결방안 검토

☒ Point!

¶ **조사** : 성희롱 신고에 따른 상담결과 성희롱 사건이 성립된다고 판단되는 경우 성희롱 사건에 대한 조사절차 착수 ⇒ 성희롱 심의위원회 또는 별도의 조사위원회의 사실관계 조사 ⇒ 심의위원회 또는 조사위원회는 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계에 관한 하나의 통합된 개요 구성 ⇒ 조사과정에서 사건의 특성 및 심각성과 반복성 정도와 신고인과 피신고인의 상황과 입장 등을 종합적으로 고려하여 적절한 해결책 모색

¶ **사건종결** - 고충상담원, 성희롱 심의위원회, 조사위원회에서 성희롱 사건에 대한 조사를 완료하면 지체 없이 그 결과를 기관장에게 보고 ⇒ 사건 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보, 종결하고, 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 사안의 경중에 따라 조치를 취함

☞ **성희롱 사건 유형별 특성 : 가해자 - 피해자 관계**

¶ **상급자와 하급자 사이의 성희롱** : 상급자가 자신의 신분 및 위치를 이용하여 피해자인 부하직원인 하급자에게 성희롱을 하는 등 신분상의 상하관계에 의한 성희롱 피해는 2차 피해까지 양산할 가능성이 높다는 특징 있으며 사건의 해결 시 이에 주안점을 두어야 함

¶ **동료 사이의 성희롱** : 동료 간의 성희롱은 가해자와 피해자 사이에 친분관계가 중요하게 판단되며 가해자는 성희롱 행위가 발생하여 신고·접수가 된 경우에는 주변 동료를 이용하여 피해자를 문란한 대상으로 만드는 경우도 있음, 피해자는 기관 내 규정에 따라 성희롱 고충신고를 하거나 국가인권위원회에 진정하여 구제받을 수 있음

¶ **직원과 외부인 사이의 성희롱** : 직원과 외부인 사이의 성희롱은 업무의 공공성을 이유로 피해자가 공공기관 종사자와의 직위에 의한 관계에 의해서 회사의 불이익을 받을 수 있기 때문에 성희롱에 대한 피해를 감수하는 경향이 강함, 이 경우는 상급자와 하급자 사이의 성희롱 사건에 준하여 사건을 취급하여야 함

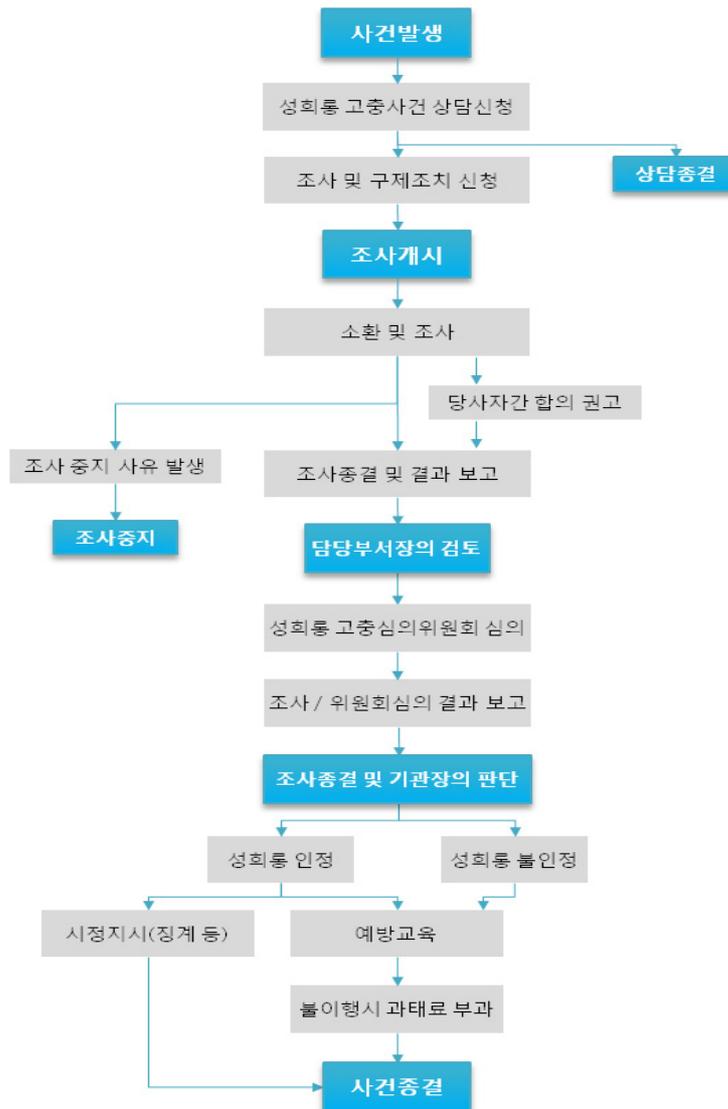
III

공공기관 유형별 성희롱 사건 처리 절차

1. 정부기관	57
2. 공직유관기관	63
3. 대학	68
4. 초·중·고등학교	74

1. 정부기관

정부기관은 각 부처별로 훈령형식으로 성희롱 예방지침을 마련하여 성희롱 사건 처리 절차를 규율하고 있다. 여기에서는 법무부의 규정을 참고하여 상담, 신고 및 접수, 조사, 사건 종결의 3단계로 나누어 성희롱 사건 처리 과정을 살펴본다.



[그림 Ⅲ-1] 정부기관 성희롱 사건 처리 절차 흐름도

1) 상담, 신고 및 접수

상담은 피해자의 입장과 요구를 알아내는 초기단계로서 성희롱 구제절차의 전 과정에서 필요하므로 상담자는 성희롱에 대한 구제절차에서 요구되는 지식을 습득해야 할 뿐만 아니라, 상담에 대한 전반적인 기술, 그리고 성희롱에 대한 판단 능력까지 갖추고 있어야 한다.

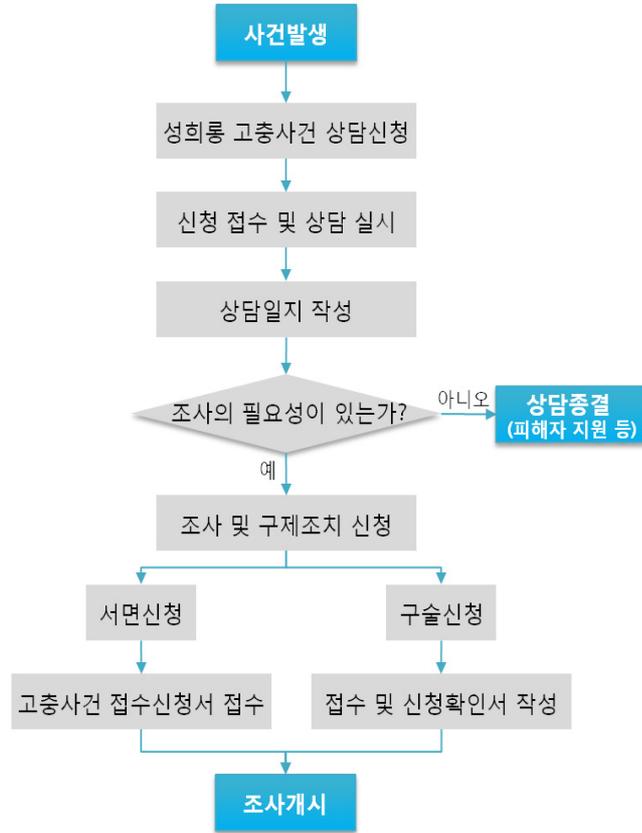
성희롱 고충과 관련하여 상담을 원하는 피해자 또는 그 대리인은 전화, 통신, 서면 또는 방문 등의 방법으로 고충상담센터에 상담을 신청할 수 있다. 피해자가 편안한 분위기에서 상담에 임할 수 있도록 상담실 등 별도의 공간에서 상담을 하는 것이 바람직하며, 가능하다면 같은 성의 상담자가 상담을 주도할 수 있도록 최대한 배려하여야 한다.

고충상담원은 성희롱 고충상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 신청접수를 통해 상담에 응한다. 고충상담원은 상담신청자의 의사를 최대한 존중하고, 그 신원과 상담 내용의 비밀을 최우선적으로 보장하여야 한다.

고충상담원과 피해자 간의 상담을 기초로 피해자가 판단하여 성희롱 사건에 대해 접수 신청서를 작성하여 신고할 수 있다. 신고는 서류작성 및 날인 후 제출을 통해 이루어져야 한다.

신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 할지라도 신고절차를 대체할 수는 없다. 만약 신고인이 문서작성을 하기에 불가능한 상황이라면 상담원 참관 하에 구술로 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존한다.

성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 바로 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 고충상담센터에 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 접수할 수 있다.



[그림 Ⅲ-2] 상담, 신고 및 접수 단계

2) 조사

조사는 피해자가 고충상담원과의 상담을 거쳐 신고하고 접수한 사실관계와 상담 과정에서 얻은 자료를 토대로 이루어진다. 자료를 제출받거나 신고인, 피신고인, 그리고 참고인 등을 방문하여 조사할 수도 있고, 직접 출석하게 하여 진술하도록 할 수도 있다. 출석진술은 신고인과 피신고인 진술 간에 서로 불일치하는 부분들을 확인하여 사건에 대한 통합된 관점을 확보하기 위해 필요한 절차다. 또한 출석진술은 신고인 피신고인 모두가 각자의 입장을 조사위원회에 직접적으로 소명할 수 있는 자리로서 조사위원들이 신고인과 피신고인의 입장 차이를 확인하고 가능한 해결방향에 대한 윤곽을 그릴 수 있는 출발점이 되기도 한다.

고충상담원은 성희롱 고충 사건을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료

하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다. 그리고 고충상담원은 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있고, 피신청인을 비롯한 관계인은 이에 적극 응하여야 한다. 조사과정에서 담당팀장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 해당 부서는 이에 적극 협조하여야 한다.

성희롱 고충사건을 조사하는 과정에서 피신청인에 대한 징계(감찰) 또는 수사절차가 개시된 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우에는 조사를 중지한다.

고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다. 그리고 담당팀장은 이를 담당부서장에게 보고하여야 한다. 법무부의 경우 담당부서장이 인권국장이 되지만, 다른 정부기관의 경우에는 기관장으로부터 그 권한을 위임받은 자라고만 규정하고 있을 뿐 특정하지 않고 있다. 보고를 받은 담당부서장은 성희롱 사건이 공정한 처리가 필요한지를 판단하여 필요한 경우에 고충심의위원회에 회부하고, 그렇지 않은 경우에는 조사결과 보고서를 작성한다. 담당부서장은 성희롱 고충사건의 조사결과 및 위원회의 심의결과를 기관장에게 보고한다.

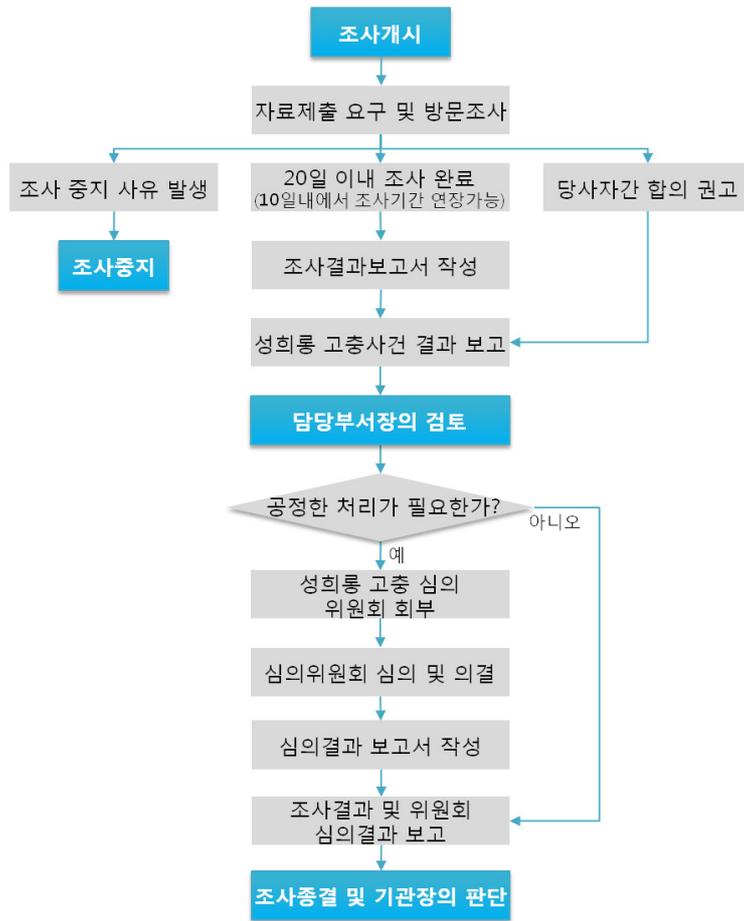
성희롱 고충사건의 처리와 관련하여 담당부서장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 고충상담센터에 성희롱 고충심의위원회를 둔다. 위원회의 회의는 위원장이 소집하고, 성희롱 고충사건의 심의는 통상 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 위원회는 성희롱의 여부의 결정과 피신청인에 대한 징계요구, 소속 기관에 대한 재발방지대책 수립 등 시정권고에 대하여 심의·의결할 수 있다. 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 간사는 회의내용 결과보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부하여야 한다.

조사위원회는 위와 같은 과정을 거쳐 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계에 관한 하나의 통합된 개요를 구성해야 한다. 조사위원회는 사건의 개요와 특성에 대한 판단이 가능한 범위에서 조사를 마무리 짓고 가능한 해결책을 모색하는 단계로 넘어갈 수 있다.

사건에 대한 해결책은 하나의 제안보다는 비교 가능한 여러 개의 제안이 동시에 이루어지는 편이 바람직하며, 또한 각각의 선택지의 장·단점에 대해 신고인

및 피신고인에게 충분히 전달하는 과정이 필요하다. 사건 해결방향에 대한 합의가 도출되면 조사위원회의 조사과정은 종결된다.

모든 조사 처리 절차과정에서 발생한 서류 기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 한다. 증인 인터뷰나 조사위원회 회의록 등은 녹음 혹은 속기로 보관되어야 하며 조사를 목적으로 취득한 관련 증거물과 자료들 및 개인신상정보들은 비밀로 유지되어야 한다. 또한 조사 절차 종결 후 신고인과 피신고인이 합의사항을 성실히 이행하고 있는지, 필요한 행정적 지원은 안정적으로 이루어지고 있는지 징계절차의 결과는 어떠한지 등을 확인하고 필요한 후속 조치를 실행해야 한다.

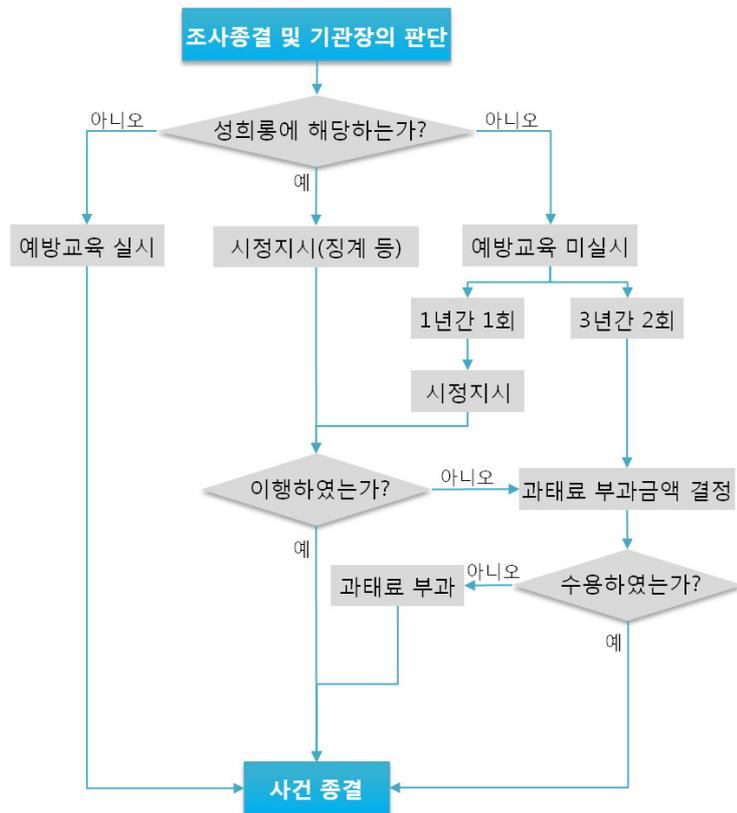


[그림 Ⅲ-3] 조사 단계

3) 사건 종결

성희롱 고충사건의 조사결과(위원회의 심의를 거친 경우에는 심의결과) 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사를 종결한다. 그리고 법무부장관은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육지시 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

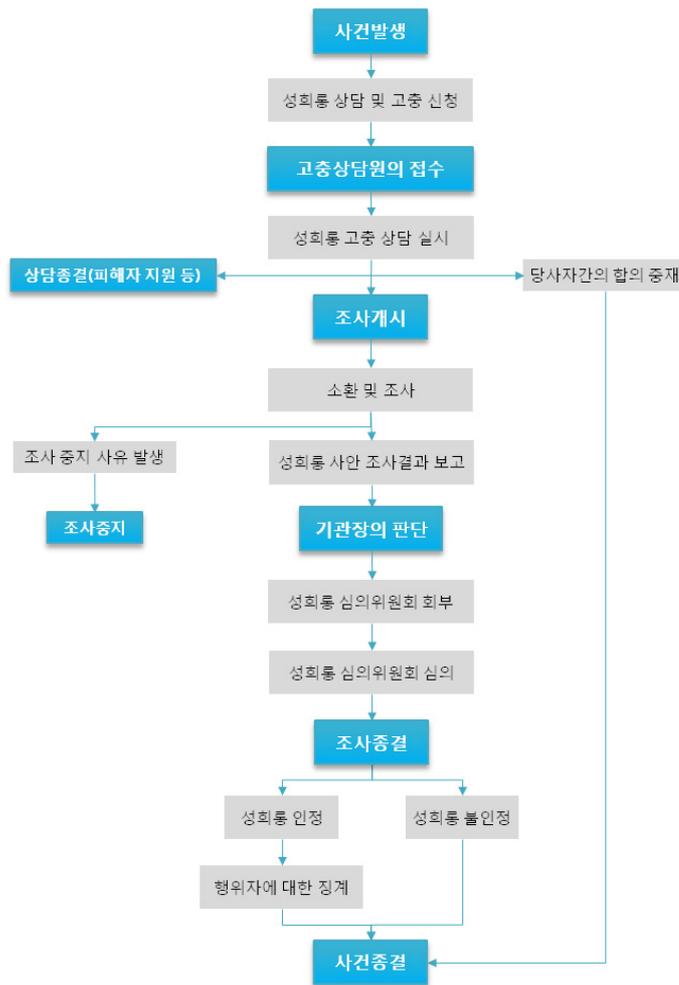
성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당되므로 기관장은 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다. 그리고 성희롱 행위자에게 징계 등 시정지시를 하였음에도 불구하고 성희롱 행위자가 이를 불이행 하였을 때에는 과태료를 부과할 수 있다. 마지막으로 피해자에게 성희롱 고충사건 처리 후의 결과를 통지함으로써 성희롱 사건은 종결된다.



[그림 Ⅲ-4] 사건 종결 단계

2. 공직유관기관

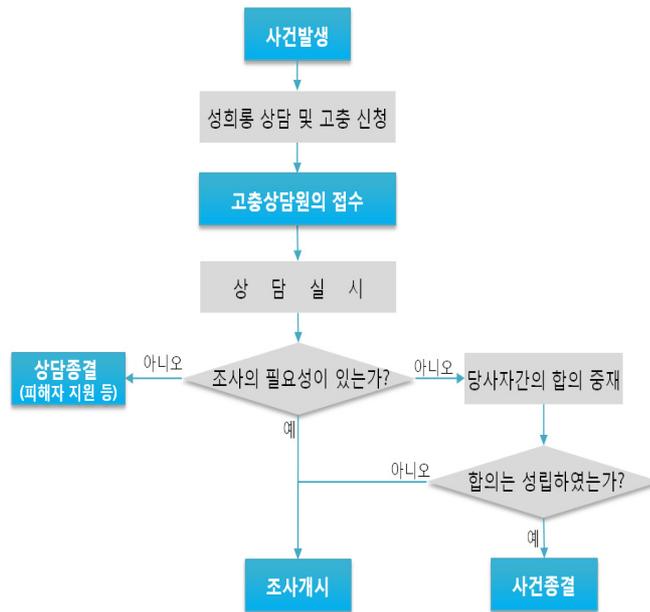
공직유관기관은 정부기관에 비해 성희롱 예방지침이 구체적이지 않지만, 대부분 다음과 같은 절차로 성희롱 사건을 처리하고 있다.



[그림 Ⅲ-5] 공직유관기관 성희롱 사건 처리 절차 흐름도

1) 상담, 신고 및 접수

성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다. 피해자 등이 원하는 경우 상담 및 조사를 진행하여야 하며, 상담 시에는 관련 법령, 조사 및 처리 절차 등 피해자에게 필요한 정보를 제공하여야 한다. 그리고 피해자는 상담을 통해 얻은 판단으로 성희롱 사건 접수서를 작성하여 신고할 수 있다.



[그림 Ⅲ-6] 상담, 신고 및 접수 단계

공직유관기관 내에서 성희롱이 발생한 경우에 피해자는 성희롱 고충상담기구를 찾아가 성희롱에 대한 고충 및 상담을 받을 수 있다. 이러한 성희롱 고충의 상담을 신청한 후에 고충상담원의 접수 후 상담이 실시된다. 고충상담원과 피해자는 상담을 통해 얻은 판단으로 성희롱 사건의 조사여부를 결정할 수 있다.

피해자는 고충상담원과의 상담을 통해 얻은 결과를 토대로 성희롱 사건의 조사를 결정하여 신고서를 작성하여 신고할 수 있다. 만약 피해자가 신고를 하지 않고 당사자 사이에서 원만하게 합의된다면 조사 단계에 들어가지 않고 성희롱 사건은 종결된다.

2) 조사

고충상담원과 피해자의 상담으로 조사여부를 결정하여 조사할 필요가 없으면 바로 사건은 종결되지만, 조사해야 하는 경우에는 조사 및 처리 절차에 따라 조사가 이루어진다. 다만, 조사 중지 사유가 발생하였을 경우에는 즉시 조사를 중지하여야 한다. 조사 중지 사유는 동일한 사건에 대하여 피신청인에 대한 징계(감찰) 또는 수사절차가 개시된 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우이다.

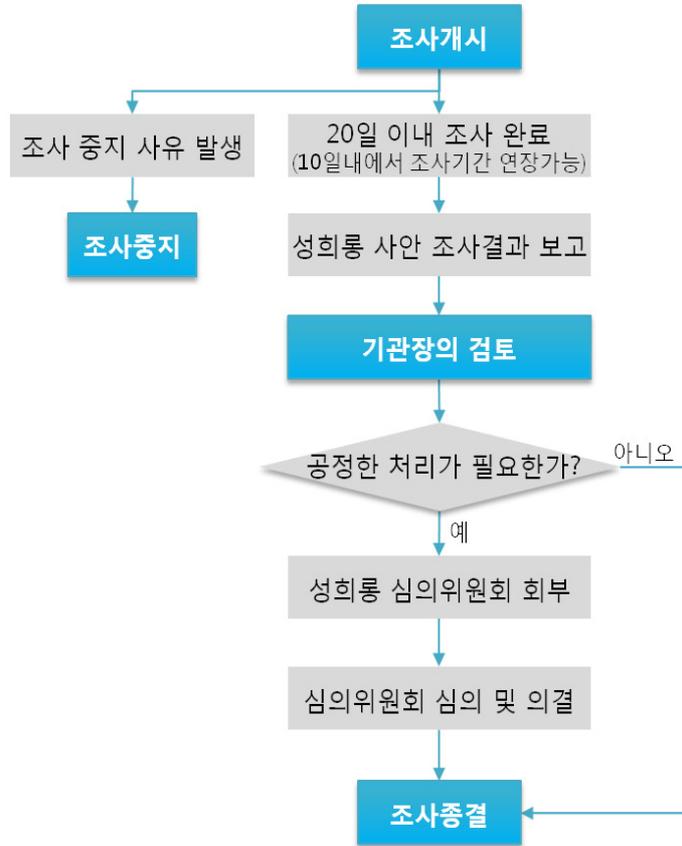
조사의 처리기한을 명시하되 기관내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 중요하므로 최대한 단기간으로 설정하여야 한다. 또, 당사자 관련 부서에서는 성희롱 사안과 관련된 협조 요청이 있을 경우 이에 적극 응하여야 한다.

고충상담원은 성희롱 고충 사건을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료 하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다. 그리고 고충 상담원은 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있고, 피신청인을 비롯한 관계인은 이에 적극 응하여야 한다.

고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다. 그리고 조사를 마친 성희롱 고충사건 결과를 기관장에게 보고하여 기관장이 검토한다. 또한 기관장은 성희롱 고충사건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 성희롱 심의위원회에 회부하여 처리하게 할 수 있다.

조사과정에서 사실관계가 불명확하거나 성희롱 성립 여부에 대한 판단이 어려운 경우 혹은 이해관계의 대립이 첨예한 사안 등 기관장이 사안의 공정한 처리를 위하여 특히 필요하다고 판단한 경우에는 위원회를 활용하여야 한다.

사안의 심의를 위한 위원회를 두는 경우 그 설치와 구성에 관한 사항을 구체적으로 명시하고 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 소속 직원이 공감할 수 있는 방식을 채용한다. 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 일정 비율을 초과할 수 없게 하여 처리의 편향성에 대한 시비의 소지를 제거하여야 한다.



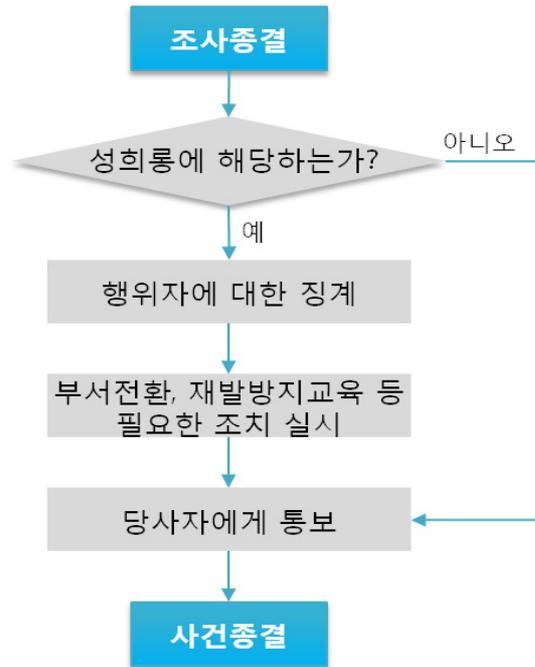
[그림 Ⅲ-7] 조사 단계

3) 사건 종결

성희롱 사건에 대한 조사 결과나 심의위원회에 회부된 결과를 기준으로 기관장이 최종 판단한다. 기관장의 최종 판단으로 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당하는지를 판단하여야 한다. 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어져야 하며, 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있다. 이 경우 당해 조치는 피해자에게 불이익을 줄 수 없다.

이와 달리 기관장의 판단으로 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는

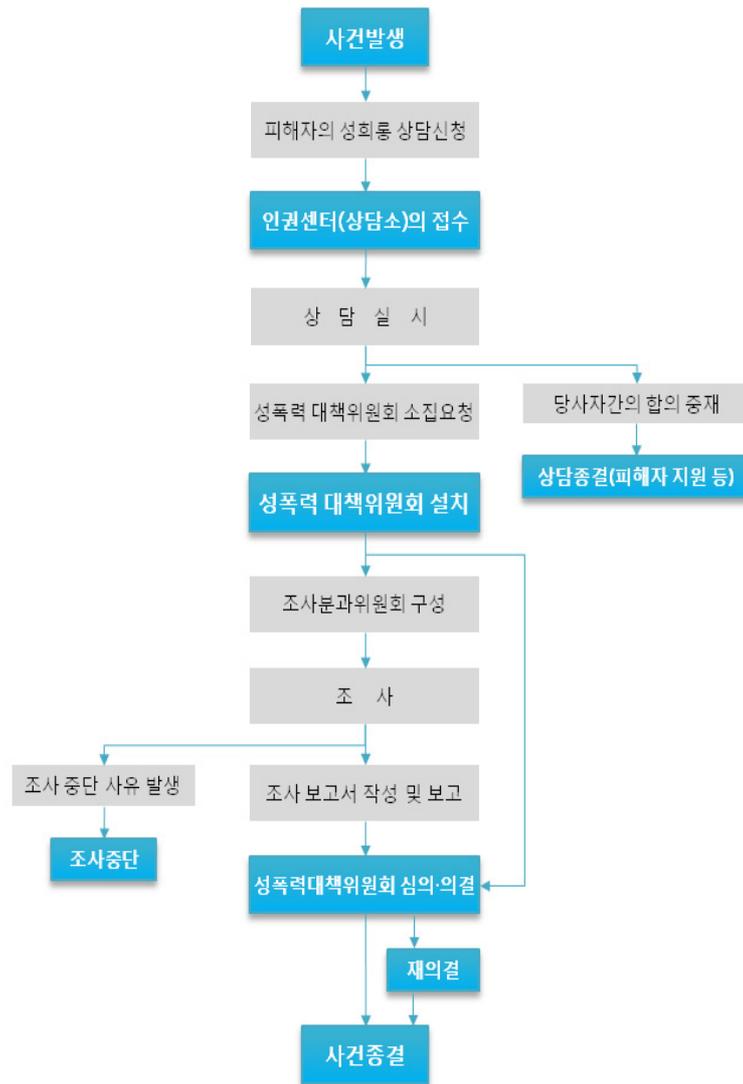
당사자에게 통보 후 조사를 종결한다. 그리고 조사결과 성희롱이 아닌 경우의 처리방법을 규정하여야 한다. 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지함으로써 성희롱 사건은 종결된다.



[그림 Ⅲ-8] 사건 종결 단계

3. 대학

대학의 성희롱사건에서는 법에 따른 엄중한 처벌보다는 대학 공동체차원의 자율적이고 교육적인 접근이 더 효과적인 해결방안이 될 수 있다. 따라서 대학은 자체적으로 규정한 규정과 절차에 따라 성희롱 문제를 다룰 수 있어야 한다.

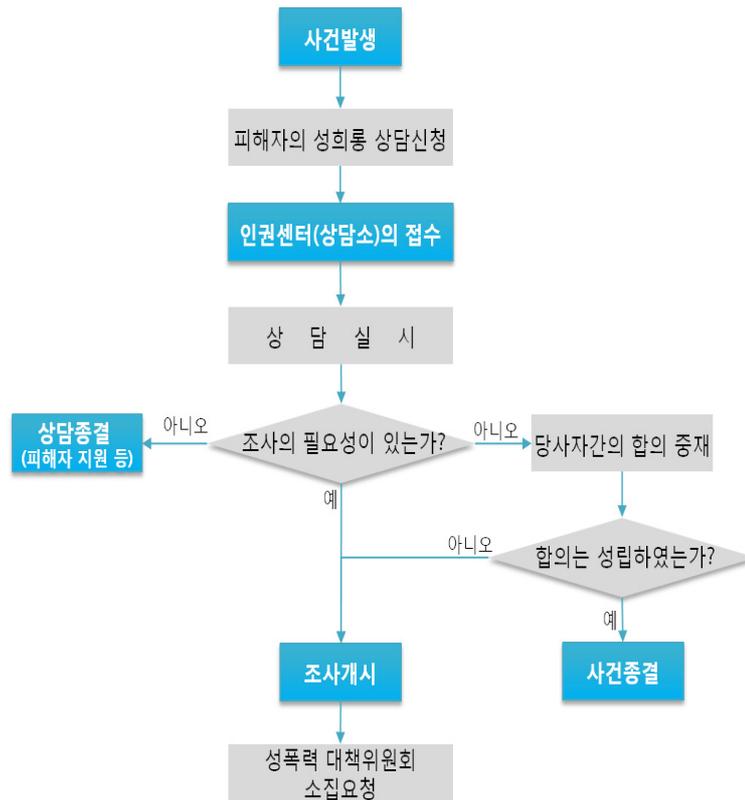


[그림 Ⅲ-9] 대학 성희롱 사건 처리 절차 흐름도

1) 상담, 신고 및 접수

상담을 희망하는 사람은 이메일, 전화, 직접방문 등을 통해 상담신청을 할 수 있고, 피해자 뿐 아니라 제3자, 가해자, 기관 모두 가능하다. 대학에서 가장 흔한 신청방법은 아마도 사전 연락 없이 직접 상담소를 찾아와서 신청하는 경우일 것이다. 상담전화에 응대하는 과정에도 전문성이 요구되므로 전화근무자는 상담전문가가 아니더라도 이 분야의 기본지식을 갖추어야 한다.

대부분의 피해자는 본인을 드러내지 않은 채 사건이 해결되기를 바라지만, 현실적으로 이는 불가능하다. 사건 조사에 앞서서 신고 사실과 신고 내용이 제공되는 과정에서 피신고인의 정보도 노출될 수 있다. 따라서 상담원은 비밀보장과 관련하여 학교 당국이 취하고 있는 방침과 상담이나 문제해결, 사건 조사 과정에서 발생할 수 있는 여러 상황에서의 제약사항 등을 미리 알려주어야 한다.



[그림 Ⅲ-10] 상담, 신고 및 접수 단계

2) 조사

대학에 따라 상담기구와 조사기구가 인적구성 및 기구위상 면에서 볼 때 서로 독립적으로 운영되는 경우도 있지만 다수의 대학은 단일 기구에서 상담 및 조사 기능을 통합적으로 담당하거나 상담과 조사절차가 서로 유기적으로 연계되는 운영방식을 유지하고 있다. 따라서 대학의 성희롱·성폭력상담소 실무자들은 상담과 조사 양쪽 모두에 대한 지식과 경험을 필요로 하게 된다.

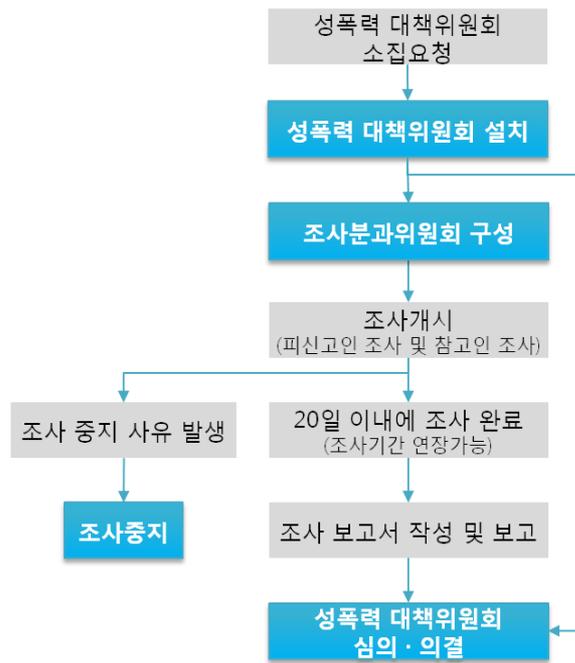
성희롱 심의위원회가 조사기구의 기능까지 통합적으로 담당하는 경우 조사위원회를 따로 구성할 필요가 없는 반면, 독립된 조사기구를 두는 경우에는 조사위원을 위촉하고 조사위원회를 구성하는 절차를 거치게 된다.

조사위원회를 구성함에 있어서 조사위원의 전문성, 다양성을 확보하는 것이 중요하다. 조사위원은 신고인과 피신고인의 진술 및 증거자료 등을 통해 정확한 사실관계를 파악하고 이에 근거하여 적절한 해결책을 찾아내고 양측의 입장을 조율할 수 있어야 한다. 따라서 조사위원은 성희롱에 대한 폭넓은 관심과 이해뿐 아니라 관련 법률적·의료적 지식 등 다양하고 전문적인 능력을 갖추어야 한다. 이를 위해 법대교수나 의대교수 등 다양한 배경을 지닌 조사위원들로 조사위원회를 구성하고, 또 성별 연령별 지위 및 직급별 구성을 다양하게 하는 것이 성희롱 사건에 대해 조사하고 처리하는 데 효과적이다. 물론 사건의 성격에 따라 다양한 분야의 외부 전문가들을 조사위원회에 참여시킬 수도 있을 것이다.

한편 신고인과 피신고인이 동일 부서에 속해 있는 경우에는 그 부서장을 비롯한 구성원들을 가급적 조사위원에서 배제하는 것이 바람직하다. 이 경우 조사위원의 선정에 있어서 신고인 및 참고인들의 의견을 반영할 수도 있을 것이다. 또 조사위원들이 피신고인보다 하위직급의 직원인 경우 피신고인의 조사에 부담을 느낄 수도 있으므로 이러한 경우에는 충분히 안정적인 수준의 지위와 직급을 확보한 위원들로 구성된 조사위원회가 필요하다.

조사위원회란 성희롱·성폭력 사건의 조사를 전담하는 기구를 지칭한다. 조사위원회는 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 일차적으로 사실관계를 파악하여야 한다. 사건 해결방향에 대한 합의가 도출되면 조사위원회의 조사과정은 종결되며, 그 동안의 과정과 관련 자료들에 근거한 조사보고서를 작성하여 신고인과 피신고인에게 결과를 고지한다.

이를 위하여 조사위원회는 신고인, 피신고인, 참고인 등을 소환하여 진술을 청취할 수 있다. 이는 진술 간에 서로 불일치하는 부분들을 확인하여 사건에 대한 객관적인 사실관계를 확정하기 위한 절차이다. 또 신고인 피신고인 모두가 각자의 입장을 조사위원회에 직접적으로 소명할 수 있는 절차이기도 하다. 이를 통하여 조사위원들이 신고인과 피신고인의 입장 차이를 확인하고 가능한 해결방향에 대한 윤곽을 그릴 수 있는 출발점이 될 수도 있다.



[그림 Ⅲ-11] 조사 단계

3) 사건 종결

대학의 성희롱 사건에 있어서 조사결과에 따른 최종적인 결정권은 통상 총장에게 있다. 물론 규정에 따라서 성희롱 심의위원회가 직접 처분을 내릴 수도 있고, 징계위원회 등이 최종적인 결정을 내릴 수도 있을 것이다. 만일 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보하고, 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 사안의 경중에 따라 조치를 취한다.

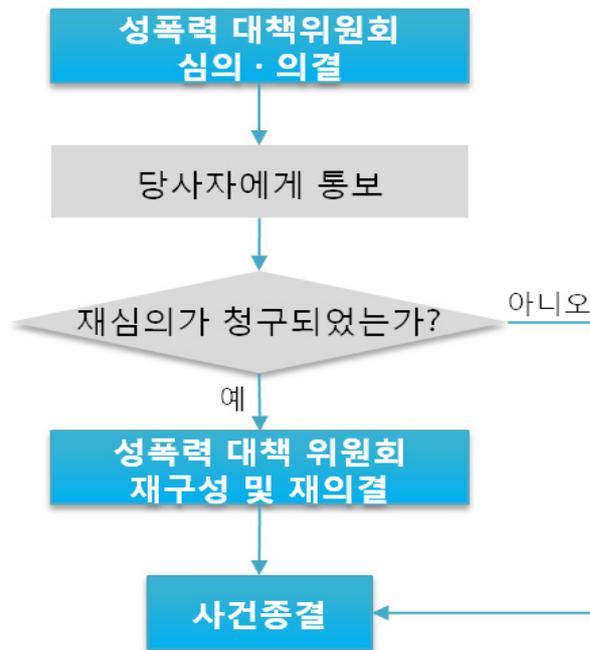
성희롱 사건의 가해자에 대한 각종 조치는 기본적인 피해자에 대한 정중한 사과에서 출발한다. 사과문은 피신고인의 자발적인 의지와 노력으로 작성되어야 한다. 그리고 사건이 남성과 여성간의 성적 기준의 차이나 집단적 문화의 영향으로 인해 발생했다고 판단될 때, 교육 프로그램 참여는 가해자가 자신의 문제점을 인지하고 행동의 변화를 가져오는 데 효과적인 과정이 될 수 있다.

공간분리는 피해자의 회복과 정상적인 업무활동을 위해 필요한 조치이며 그 기간이나 방식 등은 사건별로 다르게 나타날 수 있다. 가령 교수는 휴직 또는 지도교수 변경을 통하여, 학생은 시간표 조정과 활동공간 조정으로 서로 대면할 가능성을 최소화 할 수 있다. 신고인과 피신고인의 공간분리를 좀 더 확실하게 보장하기 위하여 피신고인이 일정기간 학내 활동을 할 수 없도록 제한할 수도 있다. 학생에 대해서는 휴학이나 연수를, 교수에 대해서는 안식년이나 휴직 등의 제도를 활용할 수 있다. 이러한 조치는 외부적으로 피신고인의 활동정지사유를 노출하지 않으면서 피해자의 안정적인 학내생활을 보장할 수 있다.

한편, 성희롱 사건이 피해자에게 미칠 수 있는 영향은 가벼운 불쾌감으로부터 심각한 정서적 부작용에 이르기까지 다양하다. 피해자가 전문적인 상담과 치료를 필요로 하는 상황일 경우 그에 따른 비용을 피신고인이 부담하게 할 수 있다. 이러한 비용은 실제로 적용될 수 있는 치료의 종류와 기간에 따라 다르게 산정될 수 있으며 전문의의 자문을 근거로 하여 책정되는 것이 바람직하다.

마지막으로, 징계는 사건으로 인해 발생한 피해의 정도가 심각하거나 피신고인의 가해행위가 기관이나 감독자의 개입에도 불구하고 지속적으로 반복된 경우에 내려진다. 징계절차는 피신고인의 신분이나 지위에 따라 다르다. 일반적으로 공공기관의 직원은 공무원 징계규정에 바탕하여 징계절차가 이루어지고, 기타 관련 법령 및 자체 징계규정이 활용된다. 학생의 경우 학생(지원)처 내지 학생지원팀의 주관 하에 학생징계위원회의 의결을 거치게 된다.

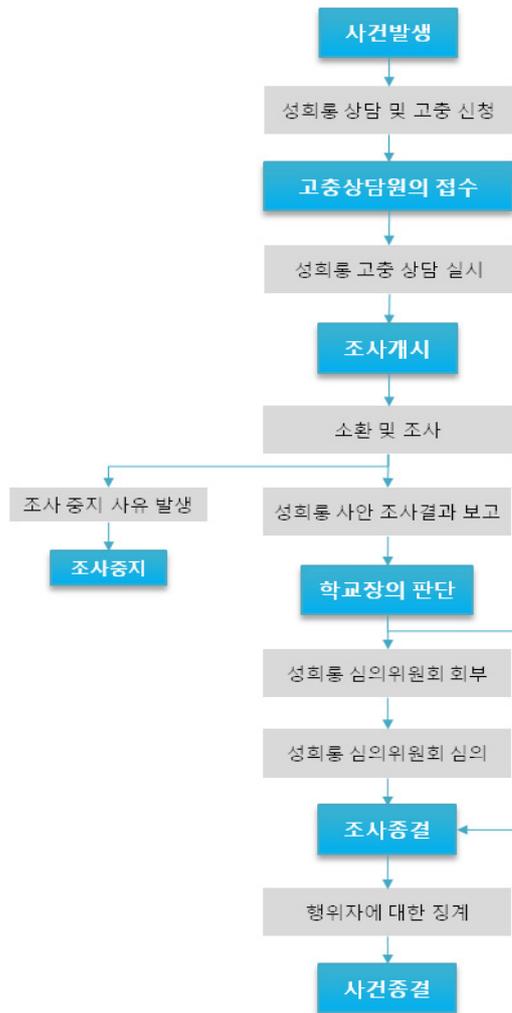
그런데 일부 대학에서는 성폭력 대책위원회의 징계요구에 대하여 최종적으로는 사안에 비하여 대단히 경미한 솜방망이 처벌로 마무리되는 경우가 적지 않다. 지금까지 지속되어온 성희롱에 대한 온정주의적인 풍토에 근본적인 원인이 있겠으나 간혹 징계위원의 성별비율이 안배되지 않아 성편향적인 결정이 내려질 수도 있다. 따라서 징계를 위한 징계위원회나 인사위원회를 구성하는 데 있어서 가해자와 피해자의 성별을 고려하여 양성을 균등하게 안배할 필요가 있다. 이를 통하여 성차별적 결정이 내려지지 않도록 방지할 수 있을 뿐 아니라 절차적인 정당성과 합법성을 확보할 수 있게 된다.



[그림 Ⅲ-12] 사건 종결 단계

4. 초·중·고등학교

다른 공공기관과는 달리, 초·중·고등학교에서는 교사 사이뿐 아니라 교사와 학생 사이, 학생과 학생 사이, 나아가 교사와 학부모 사이에서도 성희롱 사건이 빈번하게 발생하고 있다. 특히 학생과 학생 사이의 성희롱에 있어서는 가해자와 피해자가 모두 미성년자라는 점에서 학부모의 역할이 주요 변수로 등장한다. 그로 인하여 학부모는 물론이고 교사가 사건 처리 과정에 미치는 영향도 결코 간과할 수 없다.



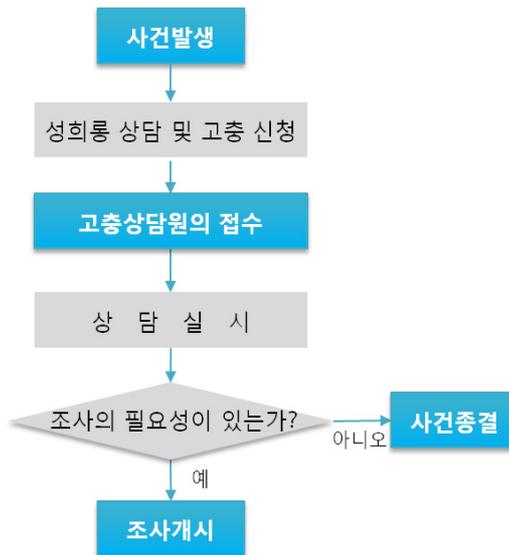
[그림 Ⅲ-13] 초·중·고등학교 성희롱 사건 처리 절차 흐름도

1) 상담, 신고 및 접수

상담은 성희롱 사건 처리의 시작이다. 상담은 상담신청을 받는 과정에서 시작된다. 내담자가 이메일, 전화, 직접방문 등을 통해 상담신청을 하고, 피해자, 제3자, 가해자, 기관 모두 상담신청이 가능하다.

성희롱 사건의 발생 교육기관에서는 고충상담 등을 통해서 자체 해결을 위해 노력하고 있다. 초·중·고등학교에서는 일반적으로 보건실에 고충상담실을 마련하고 있으며, 보건교사로 하여금 고충상담원을 겸하도록 하고 있다. 고충상담원은 피해자로부터의 고충상담접수를 받고 이를 통해 상담을 실시한다. 이러한 상담과정을 통해서 성희롱 사건 조사의 필요성을 판단하여야 한다.

초·중·고등학교의 성희롱 사건에 있어서 대부분의 피해자들은 미성년자이므로 상담을 받게 되면 학부모에게 이를 알려야 한다. 그러나 피해자가 이 사실을 알리기를 원하지 않거나, 학부모가 성희롱 가해자이거나 성희롱을 묵인·방조하는 등 제대로 보호하지 못하는 경우에는, 피해자와 상의하여 보호자의 역할을 할 수 있는 대리인에게 알릴 수 있다. 상담원은 비밀보장문제와 관련하여 상담소 및 학교 당국이 취하고 있는 방침과 상담이나 문제해결, 사건 조사 과정에서 발생할 수 있는 여러 상황에서의 제약점 등을 학부모에게 제공해야 한다.



[그림 Ⅲ-14] 상담, 신고 및 접수 단계

2) 조사

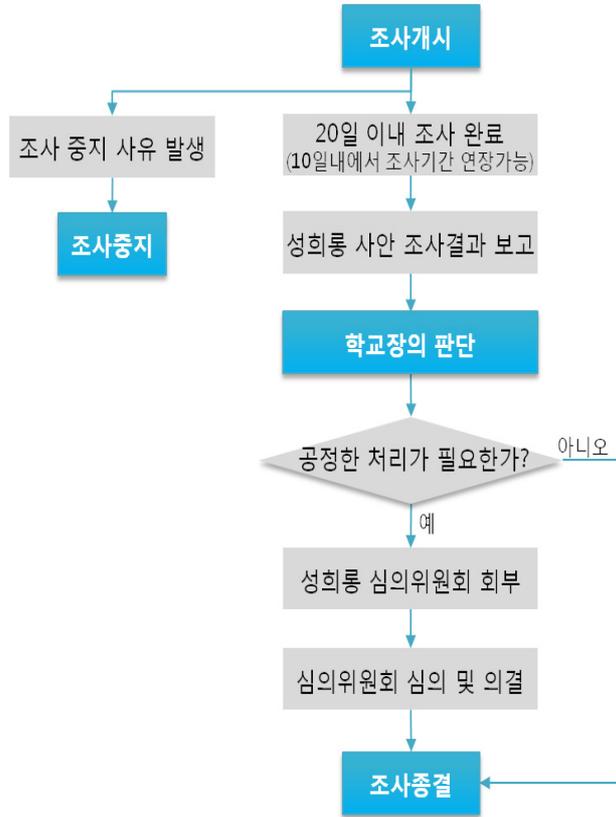
고충상담원과 피해자의 상담으로 조사여부를 결정하여 조사할 필요가 없으면 바로 사건은 종결되지만, 조사해야 하는 경우에는 조사 및 처리 절차에 따라 조사가 이루어진다.

고충상담원은 성희롱 고충사건을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다. 그리고 고충상담원은 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있고, 피신청인을 비롯한 관계인은 이에 적극 응하여야 한다.

고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다. 그리고 조사를 마친 성희롱 고충사건 결과를 학교장에게 보고한다. 이때 학교장은 성희롱 고충사건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 성희롱 심의위원회 또는 성희롱 고충심 의위원회에 회부하여 처리하게 할 수 있다.

사안의 심의를 위한 위원회를 두는 경우 그 설치와 구성에 관한 사항을 구체적으로 명시하고 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 통상적으로 교감이 위원장을 맡는다. 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 일정 비율을 초과할 수 없게 하여 편향성에 대한 시비의 소지를 차단하여야 한다.

사안에 대한 성희롱 심의위원회에서의 최종 확인된 성희롱 사안이 경미한 경우에는 조사결과에 대하여 합의를 권고할 수 있으며, 재발방지 약속·각서 등의 조정을 통해서 성희롱 사건을 종결할 수 있다. 이 경우에는 기관장이 재발방지를 위해서 자체적으로 대책을 수립하여야 한다. 그러나 성희롱 심의위원회에서의 결정된 결과가 중한 경우에는 즉시 시·도교육청에 보고하여야 한다. 다만 지역 교육청은 경유하는 기능만 할 수 있다. 그리고 조사 결과를 보고 받은 시·도교육청에서는 감사 부서를 '성희롱 사건 전담반'에 배치하여 성희롱 사건을 신속하며 정확하게 처리하여야 한다. 이러한 성희롱 사건 처리과정에서는 피해자보호가 철저하게 이루어져야 한다. 왜냐하면 피해자가 학생인 경우가 대부분이기 때문에 학생들의 심신안정과 비밀보호가 중요하기 때문이다.



[그림 Ⅲ-15] 조사 단계

3) 사건 종결

성희롱 심의위원회의 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다. 그러나 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 학교장이 사안의 경중에 따라 조치를 취한다.

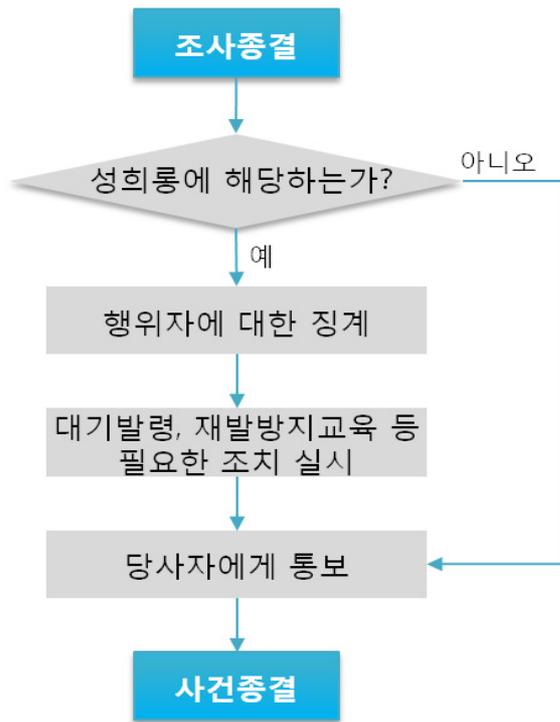
학교장은 성희롱 재발방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 의한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치를 피해자의 의사에 반하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. 그리고 학교장은 징계 사유에 해당된다고 인정될 때에는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

성희롱은 사안의 처리 종료 시 사건 조사 및 처리의 결과를 피해자 및 가해자

에게 서면으로 통보하여야 하며, 성희롱 사안에 대한 조치 후에도 피해자에 대한 성희롱이 재발되거나 보복이 이루어지지 않도록 계속 관심을 가져야 한다.

특히 학생을 대상으로 한 성희롱 사건에 있어서는 사건 전담반이 조사하여 혐의사실이 인정되고 지속적인 피해가 예상되는 경우에는 가해자의 전보조치 및 수업교체 등 신속한 인사조치를 취하여야 하며 가해자와의 격리를 통한 심신안정과 더불어 비밀유지 등 피해자를 최대한 보호하여야 한다.

또한 시민단체 등이 관여하는 사안일 경우에는 외부 여성전문가를 자문위원으로 참여시켜 객관성의 확보에 노력을 기울여야 한다. 이는 조사결과에 대한 불신을 제거하기 위함이다. 그리고 시·도교육청 홈페이지에 “성희롱 피해자를 위한 상담창구”를 설치하여 외부 전문인력과 연계하고, 성희롱 사건의 피해자에 대한 전문가의 지원체제를 운영하여야 한다.



[그림 Ⅲ-16] 사건 종결 단계

☒ Point!

☞ 정부기관 성희롱 사건 처리 절차

¶ **상담, 신고 및 접수** : 성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 바로 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 고충상담센터에 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 접수

¶ **조사** : 고충상담원은 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있고, 신고인과 피신고인 진술간에 서로 불일치하는 부분을 확인하기 위해 신고인, 피신고인, 그리고 참고인 등은 조사위원회에 직접 출석하여 진술할 수 있음, 고충상담원은 성희롱 고충사건을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있음

¶ **사건종결** : 성희롱 고충사건의 조사결과(위원회의 심의를 거친 경우에는 심의 결과) 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사를 종결, 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당되므로 기관장은 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 해야 함

☞ 기타 공직유관기관 및 대학(교), 초·중·고등학교 성희롱 사건 처리 절차

이 경우도 정부기관의 성희롱 사건 절차와 마찬가지로 대체로 상담신고 및 접수 → 조사 → 사건종결 과정으로 진행됨

IV

성희롱 예방 및 대처 방안, 사후 조치

- | | |
|---------------------|----|
| 1. 성희롱 예방 및 대처 방안 | 83 |
| 2. 성희롱 사건에 대한 사후 조치 | 90 |

1. 성희롱 예방 및 대처 방안

1) 기관(장)의 지도 관리

성희롱 사건을 방지하기 위한 최선의 방안은 성희롱 예방조치를 충실히 이행하여 사건 발생을 미연에 방지하는 것이며, 사건이 발생했을 때 신속하고 공정하게 사건을 처리하는 것은 차선의 방안이다.

기관장은 성희롱이 여성에 대한 차별의 한 형태로 발생할 수 있음을 명심하고 조직 문화 개선의 차원에서도 성희롱 예방조치를 숙지하는 것이 좋다. 예를 들어, 여성가족부의 공공기관 성희롱 방지조치에는 자체 성희롱 예방지침 제정, 성희롱 방지조치 연간추진 기본계획 수립, 성희롱 고충상담 기구 설치 및 고충상담원 지정, 성희롱 고충심의위원회 구성, 성희롱 예방교육 실시 등이 있다. 이 중에서도 구성원들을 상대로 한 예방교육을 충실하게 이행하는 것이 가장 효율적인 예방책이 될 수 있다. 현재 성희롱 예방교육은 법정 의무교육으로 지정되어 있으나, 기관별로 전문강사가 직접 강의를 실시하는 기관부터 동영상 상영하거나 서면자료 회람으로 대체하는 기관까지 교육 방법은 천차만별이다. 교육 방법에 따라서 교육 효과가 달라지기 때문에, 효과적인 예방교육이 되도록 하기 위해서는 단지 예방교육을 실시했다는 것에 그치는 것이 아니라 예방교육 실시계획 입안부터 예산 배정, 강사 섭외까지 세심한 부분에서 노력을 기울여야 한다.

이와 같이, 예방교육이 제대로 이루어지도록 하기 위해서는 무엇보다도 기관(장)의 관심과 관리가 필요하다. 특히, 성희롱 예방교육에 반드시 참석하고, 예방교육 실시계획 수립 시 직접 꼼꼼히 챙기는 것이 교육 효과를 높일 수 있다.

또한 성희롱 예방을 위해서는 기관 내 성희롱 고충상담센터의 존재 및 활동이 충분히 홍보되어서 구성원들이 인지하고 있는 것이 필요하다. 성희롱 고충상담센터가 제대로 기능하기 위해서는 기관(장)의 적극적인 지원이 있어야 한다.

많은 경우 법적 의무사항으로 기관 내 성희롱 고충상담센터가 존재하지만 적극적으로 활동하지 아니하여 구성원들이 그 존재 자체를 알지 못하거나 안다고 하여도 신뢰도가 낮아서 상담을 의뢰하지 않는 경우가 많다. 이와 같이 성희롱 고충상담기구가 유명무실한 경우에는 성희롱 사건에 적극적으로 대처할 수 없을 뿐만 아니라, 결과적으로 성희롱 예방효과도 낮아질 수밖에 없다. 반면에 성희롱 고충상담기구의 활동이 활발하고 기관 내 인지도가 있는 경우, 그 자체만으로도

구성원들에게 성희롱 사건에 대한 경각심을 불러 일으켜서 성희롱이 예방되는 효과가 있다.

이러한 예방 및 방지조치에도 불구하고, 성희롱 사건이 발생할 경우 신속히 대처하여 공평한 사건 처리가 이루어질 수 있도록 기관장이 지도, 감독하는 일이 결과적으로 공정한 업무 환경을 조성하고 조직자체에 대한 신뢰도를 향상시켜 업무 효율성을 높일 수 있다는 인식을 가져야 한다. 성희롱은 개인의 인생뿐만 아니라 조직에도 큰 손실을 끼칠 수 있는 중대한 사건이다.

- 성희롱 예방 및 방지를 위한 기관장의 책임과 의무
 - 성희롱 방지 정책 수립
 - 고충상담 기구 설치 및 전문성 있는 고충상담원 배치
 - 공공기관 구성원 들에 대한 내실 있는 예방교육 실시
 - 고충상담 기구에 대한 인지도 제고
 - 발생된 사건에 대한 즉각적이고 적절한 조치
 - 피해자의 2차적인 불이익 방지조치

2) 피해 예방 및 대처 방안

(1) 가해자

성희롱을 예방하기 위해서는 평소에 가해자 및 피해자가 되지 않기 위한 피해 예방지침을 숙지하고 있는 것이 좋다. 흔히 가해자가 되기 위해서는 악의적인 의도를 가지고 피해자에게 위해를 가해야만 성희롱이 성립한다고 생각하는 경우가 많다. 그러나 성희롱의 경우 가해자가 피해를 줄 의도로 한 행위가 아니라고 하여도, 피해자의 입장에서 성적 굴욕감을 느꼈다고 판단할 충분한 개연성이 있으면 성희롱이 성립될 수 있다. 그러므로 가해자가 되지 않기 위해서는 성적 의미가 포함된 언행을 할 때에는 평소 상대방의 반응에 주의를 기울이고 상대방의 의사를 존중하는 것이 필요하다.

사무실 등 업무공간에서는 불필요한 오해를 살 수 있는 성적 농담이나 음담패설 등의 행위는 되도록 하지 않은 것이 좋으며, 업무상 불가피한 경우를 제외하고는 어떠한 경우에도 신체적 접촉은 하지 않는 것이 좋다. 뿐만 아니라 부부관계, 연인관계 등 개인적인 성 경험을 공공연히 묻거나 이야기하는 것도 상대방에게 성적 굴욕감을 줄 수 있기 때문에 이야기하지 않는 것이 권장된다. 또한 성차

별적인 농담이나 특정 성별을 비하하는 언동 등도 경우에 따라 성희롱에 해당될 수 있기 때문에 피해야 한다.

특히 회식자리 혹은 술자리에서 성희롱이 많이 발생하는데, 자신의 주량을 잘 알고 자제하는 노력이 필요하며 타인에게 음주를 지나치게 강권하거나 친밀한 사이라도 2차, 3차 등으로 이어지는 술자리에서의 언동에 주의할 필요가 있다. 분위기를 좋게 하기 위해 던지는 가벼운 농담과 신체적 접촉이 상대방에게는 성적 불쾌감을 야기할 수 있다.

많은 사람들은 자신이 상대방과 매우 친밀한 사이이기 때문에 성적 농담을 하거나 개인적인 성 경험을 묻는 것 정도로는 성희롱이 되지 않는다고 생각한다. 그러나 업무 관계에서의 친밀함이라는 것은 학창시절 친구 사이에서의 친밀함과 는 분명한 차이가 있다. 또, 자신의 입장에서 친밀한 관계라고 생각한다고 해도 상대방의 입장에서는 다르게 생각할 여지가 있다. 가령 평등한 동료 관계가 아니라 상사와 부하직원의 관계이거나 교수와 학생, 선배와 후배의 관계라면, 하급자의 입장에서는 상급자의 눈치를 살피서 거부의를 명확히 밝히지 못하는 경우가 많다. 그러므로 보다 직급이 높고 권한이 많은 자리에 있을수록 상대방의 반응을 세심하게 살피고, 성희롱이 될 수 있는 언동은 되도록 자제해야 한다.

만일 상대방이 자신의 언행으로 인해 성적 굴욕감을 느꼈다고 주장하면, 즉각적으로 인정하고 진심 어린 사과를 하는 것이 필요하다. 대부분의 경우 피해자가 원하는 것은 가해자의 행위가 피해를 줬다는 점을 인정하고, 같은 행위를 반복하지 않는 것이기 때문이다.

그러나 실제로는 가해자가 분명한 증거가 있는데도 불구하고 행위를 부인하거나, 상대방을 비방하고 자기변명을 늘어놓으며 행위를 인정하지 않는 경우도 많다. 이런 경우 처음에는 가해자에게 사과를 받는 것 정도만 요청했던 피해자도 가해자의 태도에 화가 나서 징계절차를 요구하거나, 상호 간의 비방과 명예훼손으로 서로에게 더 큰 피해를 입힐 수도 있다. 특히 변호사에게 법률적 자문을 구하는 행위가 중재를 통해 원만한 합의를 도출할 기회를 박탈하여 결국 본인에게 장기적으로 더 큰 피해가 될 수도 있다. 신고사건의 경우, 합의를 종용하거나 신고 취하나 피해자를 설득하기 위해 접촉하는 행위는 모두 2차 가해에 해당될 수 있으므로 자제하여야 한다.

이러한 파국을 막기 위해서는 성희롱 사건 발생 초기에 자신의 행위에 대해서 인정하고 반성하는 태도를 취하는 것이 좋다. 성희롱 행위에 대해 당사자 상호

간의 사실 인정이 있으면 징계 등의 극단적인 사건 처리로 가지 않고 사과문 및 합의서 작성 등의 중재로 끝나는 경우가 많기 때문이다. 공식적으로 접수된 사건의 경우에도 공식적인 절차에 따라 사실을 인정하고 피해자에게 진심어린 사과를 전달하는 것이 징계 양형을 낮추는데 도움이 된다.

- 피신고인이 흔히 저지르는 잘못된 행동의 사례
 - 성적 의도가 없었다고 강변하며 상대방이 지나치게 예민하다고 비난
 - 사안이 심각하지 않다고 하면서 성희롱의 판단기준 자체에 문제제기
 - 상대방이 불순한 의도를 가지고 자신을 모함하는 것이라고 반격

- 피신고인이 취해야 할 바람직한 태도
 - 신고인(진정인)의 우려와 신고내용을 진지하게 경청. 사건의 초기 단계에서 사실의 인정과 진정된 사과가 이루어질 때 조속한 사건해결의 기회가 열릴 수 있음.
 - 신뢰성 있고 경험이 풍부한 고충상담원과 상담. 기관 내 기구에 대한 신뢰도가 낮을 경우, 외부의 전문 기관을 활용할 수 있음.
 - 원만한 합의와 중재가 이루어지지 않을 경우, 공식적인 사건처리절차를 신중하게 검토하고 현명하게 선택.

(2) 피해자

피해자가 되지 않기 위해서는 평소 대인관계에서 자신의 의사를 분명하게 전달하는 훈련을 하는 것이 필요하다. 많은 경우 피해자는 기관 내에서 상대적으로 나이가 어리거나 직급이 낮은 경우가 많기 때문에 거부 의사를 명확하게 밝힌다는 것이 쉬운 일은 아니다. 특히 회식자리나 술자리 등에서 벌어지는 성희롱의 경우 괜히 나서서 성희롱이라고 말했다가 분위기를 망치지 않을까, 업무나 학업에서 불이익이 있지 않을까 우려하는 것도 사실이다. 무엇보다 본인의 잘못으로 문제가 발생한다고 스스로 비난하는 경우도 있다.

그러나 처음에는 상대방의 반응을 살펴서 조심스럽게 이루어지는 성적 농담이나 성희롱 등도 피해자가 아무런 반응이 없으면, 좀 더 강도가 심한 행위가 이어질 가능성이 높다. 많은 경우 가해자는 피해자가 명시적인 거부 의사를 표현하지 않으면 이를 암묵적 동의로 간주하고, 비슷한 행위를 지속적으로 반복할 가능성이 높다. 추가적인 피해를 막고 다른 피해자가 발생할 가능성을 차단하기 위해서라도 성희롱 초기에 피해자가 분명한 거부 의사를 표현하는 것이 필요하다.

상대방에게 거부 의사를 전달할 때는 가능하면 냉정하고 차분하게, 그러나 분

명하게 자신의 의사를 전달하는 편이 좋다. 그래야만 불필요한 오해를 막을 수 있고 상호 간의 언성이 높아지는 갈등적 국면을 피할 수 있기 때문이다. 특히 가까운 관계일수록 자신이 원하는 바를 분명하게 전달하는 것이 바람직하다. 그러나 명시적으로 거부 의사를 밝히기가 곤란한 상황이라면, 상대방에게 불쾌한 표정을 짓거나 그 자리를 즉시 피하는 등 적어도 현재 본인이 이 상황을 즐기고 있지 않다는 메시지를 전달해야 한다. 그렇지 않고 무리하게 분위기를 맞추려고 억지웃음을 짓고 있거나 성적 농담 등에 맞장구를 치는 것은 자신의 성희롱 피해를 입증하는 데도 불리하게 작용할 수 있다.

만약에 성희롱 피해를 당했다면 6하 원칙(언제, 어디서, 누구와, 무엇을, 어떻게, 왜 하였는가)에 따라서 분명하게 기록하고, 증거가 될 수 있는 자료들을 확보하는 것이 필요하다. 가해자와 주고받은 문자나 메일, SNS, 통화 기록 등 직접적인 성희롱 증거가 되지 않더라도 사건 정황을 참고하는 자료로 사용될 수 있으니 보관해야 한다. 보다 적극적인 증거 수집을 위해서 가해자와의 대화나 통화 내용을 녹음하는 경우도 있는데, 녹음을 시도하다가 상대방이 알게 되거나 실패하는 경우에는 상황이 더 악화될 수 있으니 주의할 필요가 있다.

성희롱 피해를 당했을 때는 혼자서 사건을 고민하는 것보다 사건의 신속한 해결을 위해서는 주위의 신뢰할만한 사람이나 기관 내 성희롱 고충상담기관에 도움을 요청하는 것이 더 효과적이다. 그러나 너무 많은 사람에게 사건에 대해서 상담하는 것은 피해자가 사건을 어떻게 처리할지 결정하지 못한 상태에서 가해자가 먼저 사건에 대한 왜곡된 정보를 알게 되거나, 흥미 위주의 소문으로만 유포될 수도 있기 때문에 유의해야 한다. 성희롱 고충상담기구에서 상담을 받는 경우 자신에게 불리한 사실이라고 해도 솔직하게 이야기를 해야 실질적인 도움을 받을 수 있다. 그렇지 않으면 이후 숨겨둔 불리한 사실이 드러나서 피해자와 상담자 모두가 곤란한 처지에 놓일 수 있다. 기관 내 성희롱 고충상담기구를 신뢰할 수 없는 경우에, 국가인권위원회나 여성가족부, 한국성폭력상담소와 같은 외부의 성폭력 상담전문기관에 도움을 청하거나 조언을 구할 수도 있다.

- 직장 내 성희롱을 경험 시 피해자가 할 수 있는 적절한 조치
 - 성희롱을 경험했을 때 '문제'가 발생했다는 사실을 인정하는 것이 가장 중요하다.
 - 행위자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 요청한다.
 - 사건이 발생하면 가족이나 친구, 동료 등 주변의 신뢰할만한 사람들에게 조언과 도움을 요청한다.
 - 본인의 감정과 의견을 포함하여 사건에 관한 모든 것을 6차 원칙에 따라 정확하게 기록하고, 증거가 될 수 있는 자료들을 확보한다.
 - 경고에도 불구하고 상대방의 행위가 지속된다면 기관 내 성희롱 고충처리기구에 신고한다.
 - 전문상담원 또는 공식 조사자에게 적극적으로 협조하고 자신의 의사를 분명히 한다.
 - 기관 내 기구의 처리 절차에 불만이 있거나 공정성이 의심될 경우, 외부 기관에 의뢰할 수 있다.

(3) 중재자

성희롱이 발생하는 경우 피해자가 기관 내 고충상담소에 상담하는 경우도 있지만, 상사나 지도교수, 교장 등 관리자나 책임자에게 개인적으로 상담하는 경우도 많다. 특히 직장에서는 피해자가 '조용하고' 원만하게 사건을 해결하고자 공식기구를 찾기 전에 자율적인 해결을 시도한다.

피해자의 요청으로 중재자가 된 사람은 피해자나 가해자 모두를 만나서 정확한 사건내용을 파악하는 것이 중요하다. 종종 성희롱 사건의 특성을 모르는 중재자의 경우 피해자와 가해자를 대질심문을 하는 경우가 발생한다. 피해자는 가해자보다 기관 내에서든 학교 내에서든 성별과 나이, 지위 면에서 약자인 경우가 대부분이기 때문에, 가해자의 면전에서 사건 진술을 제대로 하지 못하는 경우가 많다. 따라서 대질심문은 정확한 사실 관계를 파악하는데 도움이 되지 않을 뿐만 아니라, 조사과정에서 피해자에게 2차 피해를 가하게 될 우려도 있다. 그러므로 상담실이나 회의실처럼 편안하게 이야기할 수 있는 안전한 공간에서 피해자 및 가해자를 각각 따로 불러서 조사를 하는 것이 바람직하다. 예외적으로 피해자가 자신의 주장을 입증하기 위해서 대질심문을 먼저 요청하는 경우에는 피해자의 동의하에 대질심문할 수도 있다.

조사 및 중재가 진행되는 동안에는 피해자와 가해자의 업무공간을 분리해주거나 여의치 않으면 피해자나 가해자에게 유급휴가를 주고, 학생의 경우 지도교수를 교체하거나 수업을 중지시키는 방식 등으로 분리조치를 취해주는 것이 권장된다. 피해자가 직접 가해자를 찾아 가서 해결하지 않고 중재자 등의 제3자에게 사건 처리를 요청했을 경우에는, 일반적으로 피해자가 가해자와의 만남을 원하지 않는 것으로 간주되기 때문에, 피해자에 대한 개인적인 연락이나 접촉을 하지

않도록 사전에 주의사항을 알려줘야 한다.

기관 내에서 발생한 사건인 경우 중재자는 원만하게 합의를 이끌어 낼 목적으로 피해자에게 가해자가 그렇게 나쁜 의도로 행한 일이 아니라는 식으로 가해자를 두둔하기도 하며, 피해자도 같이 술을 마시고 택시를 탔으니 잘한 것이 없다는 식으로 피해자를 비난하기도 한다. 이는 피해자의 입장에서는 중재자가 공정한 태도를 취하고 있지 않다고 의심하게 만들 뿐만 아니라, 또 다시 2차 피해를 주는 부정적인 효과가 발생하기도 한다. 어떤 경우에도 피해자의 행동을 비난하거나 가해자를 두둔하는 언행을 유의해야 할 것이다. 특히 피해자 또는 가해자와 평소 친분이 있는 경우, 개인의 업무성과에 따라 혹은 성적이나 가정환경, 사생활 등에 따른 편견을 가지지 않고 공평하게 이야기를 들어 주고 판단하는 자세가 필요하다.

끝으로, 피해자가 중재를 요청했다고 하여도 충분한 사건 처리 경험이 없는 경우에 무리하게 중재하지 말고 피해자의 양해를 구하여 성희롱 고충상담기구 등에 도움을 요청하는 것이 바람직하다.

- 하급자로부터 성희롱 사건에 대한 중재나 상담을 요청받은 경우 중재자가 할 수 있는 적절한 조치
 - 진지한 태도로 상대방의 이야기를 끝까지 경청한다. 피해자의 감정에 동감해 주는 자세가 필요하다.
 - 피해 당사자의 신변을 위협하는 일이 없는지, 가해자와의 관계 속에서 추후 지위와 관련된 문제가 발생할 위험은 없는지 확인한다.
 - 기관 예방지침 등 규정을 확인하고 공식적인 처리기구와 절차가 있음을 숙지시킨 후 피해자의 대처 방안을 물어 본다.
 - 사건의 내용을 명확하게 듣고 6하 원칙에 따라 기록해 둔다.
 - 피해자가 공식 절차를 원하지 않을 경우, 가해자를 따로 불러 사실을 확인하고 피해자의 상태와 감정을 전달한다. 사실의 인정과 진실된 사과의 필요성을 강조한다.
 - 피해자가 원할 경우, 기관 내 고충처리기구에 신고한다.
 - 사건 내용은 물론 인적 사항에 대해 반드시 비밀을 유지해야 한다.
 - 중재 또는 사건 처리 이후 피해자에게 2차 가해나 불이익이 없는지 세심히 관찰한다. 가해자의 경우에도 스스로 반성하고 원만하게 생활을 할 수 있도록 지원한다.

(4) 목격자/ 주변인

성희롱 사건을 목격한 경우 대부분의 성희롱 고충상담기구에서는 제3자에 의한 피해 신고를 받고 있기 때문에 신고하는 것이 좋다. 목격자가 피해자와 친밀

한 관계여서 사전에 피해자와 충분히 이야기를 나눌 수 있다면, 피해자와 상의한 이후 목격자가 신고하거나 피해자로 하여금 사건을 신고하도록 조언할 수 있다. 그러나 목격자와 피해자가 별다른 친분이 없는 경우에는 공식 기구에 신고한 이후 전문상담원이 피해자를 면담하도록 하는 것이 바람직하다. 사건을 신고한 이후에는 불필요하게 사건 내용에 대해서 자세히 알려고 하거나 사건 처리 과정에 대해서 개입하는 것은 오히려 사건 처리를 방해할 수 있으니 유의해야 한다. 또한 사건 처리가 종결될 때까지 사건 내용에 대한 비밀을 유지하고, 피해자의 의사에 반하여 사건을 알리거나 소문을 퍼뜨리는 행위는 자제해야 한다.

피해자, 가해자의 동료나 친구, 가족 등 친분관계로 인해 직접 당사자로부터 사건을 들은 주변인은 사건 처리가 종결될 때까지 사건 내용에 대한 비밀을 유지하고, 소문을 퍼뜨리는 행위를 자제해야 한다. 또한 피해자가 원하지 않는데도 가해자와의 합의를 종용하거나, 가해자와의 접촉을 시도하는 것은 피해자에게 2차 피해를 줄 수 있다.

2. 성희롱 사건에 대한 사후 조치

1) 가해자에 대한 조치

성희롱 사건 처리가 종결되고 난 이후 성희롱 고충상담기구에서는 가해자가 중재나 징계의 내용을 제대로 이행하고 있는지 사후점검이 필요하다. 중재와 같이 비공식적으로 사건을 처리한 경우 사과문을 작성하기로 했는데 사과문 작성이 지연된다거나 가해자 재발방지 교육 프로그램에 불참한다거나 하는 등의 문제가 발생할 수 있다. 그러므로 합의서의 내용이 모두 이행되기 전까지는 사건 처리과정에 대해서 주의를 기울이는 것이 필요하다. 무엇보다 사건 종결 이후에도 악의적 소문 유포, 직·간접적 접촉 등 피해자에게 2차 가해를 줄 우려가 있으므로 세심한 모니터링이 필요하다.

공식적인 사건처리과정을 통해서 징계조치를 한 경우에는 강제적으로 집행되기 때문에 일반적으로는 사후점검이 필요하지 않은 경우가 많다. 그러나 가해자가 징계조치에 불복하고 상위기관에 이의제기하거나 행정심판 등을 청구한 경우, 지속적으로 피해자와 접촉해서 합의를 종용하거나 사건 관련 참고인을 회유

하러 할 수도 있다. 이런 경우에는 사건의 추이에 따라서 피해자에게 2차 피해가 가해질 우려가 있으므로 피해자 보호에 만전을 기해하면서 가해자에게 가중 처벌의 가능성 등을 경고해야 한다.

한편, 성희롱 사건에서 종종 가해자도 사건 처리 과정에서 심리적 상처를 받거나 심각한 자괴감을 경험한다. 이 경우 가해자도 심리 치유 등을 통해서 자기 회복의 시간을 가지는 것이 권유되며, 전문성을 갖춘 성희롱 고충상담원이 이를 담당하거나 외부 상담전문기관을 소개해 줄 수 있다. 예를 들어 한국성폭력상담소와 여성단체들의 가해자 교육 프로그램을 활용해 볼 수 있다.

2) 피해자에 대한 조치

고충상담원은 사건의 진행과정과 결과를 피해자와 공유해야 하며 사건 처리 과정이나 사건종결 이후에도 가해자에 의한 2차 피해가 이어지거나 주변인들에 의해 악의적 소문이 유포되기도 하므로 피해자에 대한 관심이 필요하다. 특히 종결 이후에는 피해자의 심리상태와 조직 내 상황에 대한 모니터링이 필요하다.

사람들이 흔히 오해하는 것 중의 하나는 가해자에 대한 징계 등의 조치와 피해자의 심리 치유를 동일시하는 것이다. 그러나 가해자가 징계된다고 해서 피해자의 상처가 즉각적으로 치유되는 것은 아니다. 오히려 많은 피해자가 사건 처리 종결 이후에 허탈함이나 상실감 등을 호소하고 있다. 이때 피해자의 상황을 충분히 이해하지 못하고 사건에서 빨리 벗어나 일상생활로 복귀하라고 재촉하는 것은 오히려 피해자의 치유에 방해가 될 수 있다. 따라서 가해자에 대한 조치를 완료하는 것과 별개로 피해자의 심리 치유 및 종결 상담을 진행하는 것이 바람직하다. 피해자의 상태에 따라서 사건 처리 결과 고지 및 1~2회의 종결상담으로 충분한 경우도 있으며, 심리 치유를 위한 본격적인 상담을 시작해야 하는 경우도 있다. 이는 기관별 상황에 따라서 성희롱 고충상담센터에서 직접 치유상담을 진행하거나 혹은 외부 성폭력 상담전문기관, 심리상담소 등에 연계할 수 있다. 외부 상담전문기관을 이용할 경우 심리치료비용이 발생할 수 있기 때문에 합의사항으로 가해자에게 이 비용을 부담하게 할 수 있다.

3) 기타 관계인에 대한 조치

작은 규모의 기관에서 사건이 발생한 경우 동료, 주변인 등 많은 사람들이 성희롱 사건에 대해서 직·간접적으로 알게 되는 경우가 많다. 이 경우 피해자, 가해자의 의사에 반해서 사건이 공개되거나, 혹은 왜곡된 방식으로 흥미 위주의 소문이 유포될 수 있다. 비공개로 처리한 사건임에도 불구하고 소문 유포 사실이 확인될 경우, 성희롱 고충상담센터에서는 주요 목격자 및 기타 관계인을 면담하여 소문 유포의 부정적인 영향을 알려주고 비밀유지서약서를 작성하도록 할 수 있다. 공개적으로 처리한 사건이라고 하더라도 소문 유포가 2차 피해를 야기하는 경우에는 기타 관계인에 대한 조치를 취할 수 있다.

이미 성희롱 사건이 발생한 사실에 대해 모든 구성원이 다 알고 있음에도 불구하고, 비밀유지에만 급급하여 아무런 조치를 취하지 않는다면 이는 결과적으로 성희롱 예방에 부정적인 영향을 가져올 수 있다. 통상 성희롱 사건이 발생하는 경우 이는 가해자 개인의 비정상적인 성적 충동에 의한 것이라기보다는 성차별적인 조직문화로 인한 경우가 많다. 그러므로 성희롱이 발생한 기관의 경우 사후적으로 성희롱 예방교육을 실시하는 것이 바람직하다.

☒ Point!

☒ 성희롱 예방 및 대처 방안

¶ **기관(장)의 지도 관리** : 성희롱 예방을 위해서 현재로서 가장 효과적인 방안은 성희롱 예방교육을 충실하게 이행하는 것, 일반적으로 기관(장)의 참석 여부에 따라 교육 효과가 달라진다고 알려져 있으며, 예방교육 실시계획 수립 시에도 기관장이 결재하고 면밀히 점검함으로써 교육 효과를 높일 수 있으므로 성희롱 교육과 관리에 관한 기관장의 지도가 급선무

¶ 피해 예방 및 대처 방안

- 가해자 : 성희롱을 예방하기 위해서는 평소에 가해자 및 피해자가 되지 않기 위한 피해 예방지침을 숙지하고 있을 것, 가해자가 되지 않기 위해서는 성적 의미가 포함된 언행을 할 때에는 평소 상대방의 반응에 주의를 기울이고 상대방의 의사를 존중하는 것이 필요
- 피해자 : 피해자가 되지 않기 위해서는 평소 대인관계에서 자신의 의사를 분명하게 전달하는 훈련이 필요, 상대방에게 거부 의사를 전달할 때는 가능하면 냉정하고 차분하게, 그러나 분명하게 자신의 의사를 전달, 만약 성희롱 피해를 당했다면 6하 원칙(언제, 어디서, 누구와, 무엇을, 어떻게, 왜 하였는가)에 따라서 분명하게 기록하고, 증거가 될 수 있는 자료들을 확보하여 성희롱 사건 처리 절차에 따라 이행
- 중재자 : 성희롱 사건에 관하여 중재자는 상담실이나 회의실처럼 편안하게 이야기할 수 있는 안전한 공간에서 피해자 및 가해자를 각각 따로 불러서 조사, 조사 및 중재가 진행되는 동안에는 피해자와 가해자의 업무공간을 분리 해주거나 유급휴가를 주어서 분리조치 하되 어떤 경우에도 피해자의 행동을 비난하거나 가해자를 두둔하는 언행을 유의할 것
- 목격자/주변인 : 성희롱 사건을 목격하거나 피해자로부터 사건을 전해들은 주변인의 경우 지체 없이 사건을 신고, 사건 처리가 종결될 때까지 사건 내용에 대한 비밀을 유지하고 피해자에 대한 2차 피해에 유의할 것

☒ 성희롱 사건에 대한 사후 조치

¶ **가해자에 대한 조치** : 성희롱 고충상담기구에서는 가해자가 중재나 징계의 내용을 제대로 이행하고 있는지 사후점검 및 2차 가해에 대한 점검 필요

☒ Point!

- ¶ 피해자에 대한 조치 : 피해자의 심리치유 및 종결상담 진행, 사전에 피해자 비용 지원에 대한 고려 필요
- ¶ 기타 관계인에 대한 조치 : 성희롱 예방교육 실시 및 사후적 구제절차 및 재발 방지교육 등 실시



서식 등

1. 작성 요령 및 유의사항	97
2. 각종 서식	101

1. 작성 요령 및 유의사항

성희롱 사건의 시작단계인 상담은 구술로 이루어지는 것이 일반적이지만, 공식적인 절차가 시작되어 성희롱 사건이 신고되고 접수되는 단계가 되면 대부분의 절차는 서면을 통하여 이루어지게 된다. 성희롱 사건의 처리에 있어서 작성되는 서면도 일종의 법문서이므로 법문서 작성에 요구되는 기초적인 형식과 내용을 준수하여야 한다. 그리고 성희롱 사건 관련 서식을 작성하는 데 있어서도 사실관계가 명확히 드러나도록 6하 원칙에 의거하여 정확히 작성해야 한다.

이를 위해서 각종 서면을 작성하는 데 있어서 성희롱 사건 처리의 각 단계에서 요구되는 핵심적인 사항을 세심하게 고려하여 서면을 작성할 필요가 있다. 특히 사실관계가 명확하지 않거나 사안이 엄중하여 조사절차로 이행되는 경우에는 작성된 서면이 소송 내지 준소송적인 절차에서 자료로 제출될 수 있다는 점을 고려하여 한층 더 정확하게 작성되어야 한다.

1) 상담, 신고 및 접수 단계

(1) 신고서

성희롱 고충사건의 신청은 성희롱 고충사건 접수신청서에 의하고, 그 외 구술 등으로 신청을 받은 경우에 접수 담당자는 성희롱 고충사건 접수 및 신청 확인서를 작성하여야 한다. 만약 신고인이 문서작성을 하기에 불가능한 상황이라면 상담원 참관 하에 구술로 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존한다.

성희롱 사건은 피해자의 신고에 의해 이때 신고인이 지정된 서식에 따라 신청하는 것이 일반적이다. 따라서 성희롱 고충처리기구에는 양식화된 신고서를 제작 및 비치해 두어 필요시 신고인이 작성할 수 있도록 제공하여야 한다. 신고서에 포함되어야 할 항목들은 인적사항이나 사건의 기본적 특성(사건 발생 일시, 장소, 횟수, 사건의 성격, 피해 내용) 등이다.

신고인이 피해자 본인인 경우와 달리, 신고인이 제3자인 경우에는 피해자의 의사를 확인하지 않아 협조를 받을 수 있는지 여부가 불확실하므로 반드시 신고 접수에 대하여 당사자의 동의를 받았는지 여부를 확인하여야 한다.

(2) 상담일지

상담일지에는 사건 파악에 참고자료가 될 수 있는 상담내용을 기록한다. 상담일지를 작성할 때는 6하 원칙에 의해 성희롱이 발생한 장소, 시간, 행위자, 발생 경위, 성희롱 행태, 피해자의 상태는 물론 지속성의 여부, 목격자나 증인의 유무 등을 정확하게 기록하여야 한다. 또한 당해 성희롱 사건의 특성을 정확히 파악하기 위하여 사건유형, 반복성 정도, 피해의 특성 등을 정확히 기재하여야 한다.

한편, 상담과정에서 증인이나 목격자가 있다는 사실이 확인되면 조사과정에서 필요한 경우에 즉시 참고인 진술을 받을 수 있도록 그 인적사항과 연락수단을 정확히 기재해두어야 한다.

2) 조사 단계

(1) 진술서 및 진술조서

사실관계를 객관적으로 확인하기 위해서는 신고인 및 참고인으로부터 진술서를 받을 필요가 있다. 그 내용은 사건의 발생일시, 장소 및 상황사건의 구체적인 내용으로 이루어지며 가급적 상세하고 구체적으로 진술되어야 한다. 진술서는 정확한 사실관계를 파악하기 위한 용도로 작성되어야 하며, 사건에 대한 개인의 해석, 감정, 희망사항 등은 진술서가 아닌 상담 등의 다른 경로를 통해 전달되는 것이 바람직하다.

시간이 지날수록 정확한 기억이나 진술이 어려워진다는 점을 고려하여 모든 관련자들의 진술기록은 가급적 빠른 시간 내에 확보하는 것이 바람직하다. 진술서에는 제출인의 신원과 작성일시가 정확히 명시되어 있어야 하며 제출자는 직인이나 서명으로 진술서의 진정성을 보장해야 한다.

한편, 신고인 또는 피신고인의 진술서에 나타난 사실관계가 불분명할 경우에는 문답형식의 진술조서를 작성하여야 한다. 진술조서에는 모두에 인적사실을 기재하고 다음의 순서로 진술조서를 작성한다.

먼저, 진술인의 신분을 확인하는 질문, 관련서류의 진정성을 확인하는 질문을 한다. 이어서 본격적으로 성희롱 사건의 실체를 파악하기 위하여 성희롱 발생의 정황에 관한 질문, 피해자의 자발성을 확인하는 질문, 성적 굴욕감이나 수치심을 느꼈는지를 확인하는 질문, 성희롱에 대한 피해자의 대응에 관한 질문, 그 이후 고용상의 불이익 등 사건의 전개과정 등에 관한 질문의 순서로 진술조서를 작성

한다. 사안에 따라서는 업무와의 연관성에 관한 질문, 당사자 사이의 사적 교제를 확인하는 질문도 필요할 것이다.

그리고 중요한 것은 각 질문에 대한 답변에 있어서 그 사실을 입증 내지 소명할 참고인이나 자료가 있는지에 대하여 질문하는 것이다. 기타 유사한 사례의 존재 여부에 관한 질문의 순서로 진술조서를 작성한다.

마지막으로 피해자에 대한 합의 내지 중재를 시도하거나 조사종결 후 처분에 있어서 참조할 정상을 확인하기 위하여 피신고인에 대하여 희망하는 처분 등에 대하여 질문함으로써 조서를 마무리 한다.

(2) 조사결과보고서

조사위원회는 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계에 관한 하나의 통합된 개요를 구성한다. 원칙적으로 이로써 조사위원회의 조사과정은 종결되며, 그 동안의 과정과 관련 자료들에 근거한 조사보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다.

조사결과보고서는 조사위원회의 조사결과를 종합한 최종보고서로서 그에 기초하여 성희롱 심의위원회 등에서 심의가 이루어지고, 또 그에 기초하여 기관장이나 징계위원회의 판단이 이루어지므로 조사위원들의 주관을 배제하고 가능한 객관적으로 공정하게 사실관계 중심으로 작성되어야 한다. 다만, 조사위원회가 성희롱 심의위원회를 겸하는 경우에는 위원회의 의견을 참고사항으로 기재할 수 있을 것이다.

3) 사건 종결 단계

(1) 합의서 및 사과문

성희롱 사건에서 가장 바람직한 형태의 사건종결은 가해자의 진심어린 사과와 이에 대한 피해자의 용서에 바탕한 합의이다. 그런데 현실에서는 종종 합의서의 작성내용이 명확하지 아니하여 또 다른 분쟁을 야기한다.

일반적으로 합의서의 합의내용에는 피해자가 작성한 각서의 이행, 피해자에 대한 사과문 작성 이외에 성희롱으로 인한 피해자의 치료비 등을 배상하도록 하지만, 그 지급기일이나 금액을 특정하지 않을 경우에는 문제가 될 수 있다.

사과문의 경우에는 피신고인의 사건에 대한 인정, 신고인의 피해에 대한 사과, 그리고 재발방지의 약속이 포함되어야 한다.

(2) 징계요청서

일반적으로 공공기관에서 성희롱 심의위원회를 거쳐 기관장이 피해자에 대한 각종의 처분을 내리지만, 그 정도가 위중한 경우에는 별도의 징계위원회나 인사위원회, 학생상벌위원회 등에 징계를 요청할 수 있다.

주지하다시피 가해자도 징계처분에 대해서는 종종 이의를 제기하기 때문에 징계요청서도 각종 징계 관련 서류와 함께 중요한 소송자료가 될 수 있다. 그에 따라 징계절차의 문제가 발생되지 않도록 징계요청서를 작성함에 있어서는 관련 규정 등을 면밀하게 검토하여 정확하게 작성하여야 한다. 특히 징계사유와 근거를 명확히 기재하여 사유와 근거가 일치하도록 유의하여야 한다. 또한 징계요청을 하는 기관의 의견을 기재하는 부분에 있어서 성희롱 사건에 대한 편견이 작용하고 있다는 오해가 없도록 정확하고 간결하게 작성하여야 한다.

[사건 신고서 양식 2]

성희롱 고충 신청서					
접수일	20	담당자	(서명)		
당사자	신청인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 <small>※ 대리인이 신청하는 경우</small>	직급		성별	
		직급		성별	
	행위자	성명		소속	
		직급		성별	
상 담 (신 청) 내 용	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항 <small>※ 조사를 원하는 경우</small>	1. 성희롱의 중지() 2. 공개사과() 3. 징계 등 인사조치() 4. 기타()				
처리결과					
※ 관련 자료를 첨부한다.					

[사건 신고서 양식 3]

성희롱 · 성폭력 사건 신고서						
접수일	20 년 월 일	담당자	(서명)			
당사자	신고인	성명(성별)	(남, 여)	주민번호		
		소속		학번(교번)		
		주소·전화				
	* 대리인이 신청하는 경우	대리인	성명(성별)	(남, 여)	주민번호	
			소속		학번(교번)	
			주소·전화			
	피신고인	피신고인	성명(성별)	(남, 여)	주민번호	
			소속		학번(교번)	
			주소·전화			
신고 내용	※ 내용: 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부 등을 상세히 기록합니다 (부족시 별지를 이용하여 상세기술).					
요구 사항	1. 중재() 2. 조사 및 징계() 3. 기타()					
처리 결과						
※ 첨부자료 예시-대리인 위임장, 증거관련 등						

[사건 신고서 양식 4]

<h1 style="font-size: 2em;">신고서</h1>				상담 번호	
				사건 번호	
				접수 일자	
				접수 담당자	

1. 신고인이 당사자인 경우

이름		성 별	남 <input type="checkbox"/> 여 <input type="checkbox"/>	분 류	대학생 <input type="checkbox"/> 대학원생 <input type="checkbox"/> 강사 <input type="checkbox"/> 직원 <input type="checkbox"/> 교원 <input type="checkbox"/> 외부인 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/>
소속	학번 (주민등록번호)				
연락처	전자우편				
주소					

2. 신고인이 제3자인 경우

피 해 자	이름		성 별	남 <input type="checkbox"/> 여 <input type="checkbox"/>	본대학생 <input type="checkbox"/> 대학원생 <input type="checkbox"/> 강사 <input type="checkbox"/> 류직원 <input type="checkbox"/> 교원 <input type="checkbox"/> 외부인 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/>
	소속	학번 (주민등록번호)			
	연락처	전자우편			
	주소				
신 고 인	관계	친구 <input type="checkbox"/> 선·후배 <input type="checkbox"/> 지도교수 <input type="checkbox"/> 동료 <input type="checkbox"/> 상사 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/>			신고접수에 대해 당사자의 동의를 구하였습니까? 예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/>
	연락처				

3. 피신고인

이름		성 별	남 <input type="checkbox"/> 여 <input type="checkbox"/>	분 류	대학생 <input type="checkbox"/> 대학원생 <input type="checkbox"/> 강사 <input type="checkbox"/> 직원 <input type="checkbox"/> 교원 <input type="checkbox"/> 외부인 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/>
소속	학번 (주민등록번호)				
연락처	전자우편				
주소	신고인과의 관계		동기 <input type="checkbox"/> 선배 <input type="checkbox"/> 후배 <input type="checkbox"/> 지도교수 <input type="checkbox"/> 동료 <input type="checkbox"/> 상사 <input type="checkbox"/> 부하 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> 모르는 사람 <input type="checkbox"/> 친구 <input type="checkbox"/> 애인 <input type="checkbox"/>		

[상담일지 양식 1]

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

[상담일지 양식 2]

상 담 일 지					
상담일:	년	월	일 (요일)	사례번호	
내담자		회기	회	상담자	
상담 방법	① 방문 ② 전화 ③ 인터넷 ④ 기타				
상 담 내 용					
차기 상담일시 : 월 일 (요일) 시					

[상담일지 양식 3]

상 담 일 지							
분류 번호	No. - ()차	상담 일시	년 월 일 시 분 ~ 시 분	상담 방법	전화 <input type="checkbox"/> 면접 <input type="checkbox"/> 메일 <input type="checkbox"/> 게시판 <input type="checkbox"/>	상담 내용	성희롱·성폭력 <input type="checkbox"/> 성차별 <input type="checkbox"/> 성문제 <input type="checkbox"/>
내담자	남 <input type="checkbox"/> 여 <input type="checkbox"/>	세	대학생 <input type="checkbox"/> 대학원생 <input type="checkbox"/> 졸업생 <input type="checkbox"/> 강사 <input type="checkbox"/> 교원 <input type="checkbox"/> 직원 <input type="checkbox"/> 외부인 <input type="checkbox"/>	소속		유형	피해자 <input type="checkbox"/> 가해자 <input type="checkbox"/> 제3자 <input type="checkbox"/>
				Tel			
피해자	남 <input type="checkbox"/> 여 <input type="checkbox"/>	세	대학생 <input type="checkbox"/> 대학원생 <input type="checkbox"/> 졸업생 <input type="checkbox"/> 강사 <input type="checkbox"/> 교원 <input type="checkbox"/> 직원 <input type="checkbox"/> 외부인 <input type="checkbox"/>	소속		피해 유형	언어적 <input type="checkbox"/> 물리적 <input type="checkbox"/> 환경적 <input type="checkbox"/> 스토킹 <input type="checkbox"/>
				Tel			
피해자	남 <input type="checkbox"/> 여 <input type="checkbox"/>	세	대학생 <input type="checkbox"/> 대학원생 <input type="checkbox"/> 졸업생 <input type="checkbox"/> 강사 <input type="checkbox"/> 교원 <input type="checkbox"/> 직원 <input type="checkbox"/> 외부인 <input type="checkbox"/>	소속		피해자 와의 관계	동기 <input type="checkbox"/> 선배 <input type="checkbox"/> 후배 <input type="checkbox"/> 동료 <input type="checkbox"/> 상사 <input type="checkbox"/> 부하 <input type="checkbox"/> 교수 <input type="checkbox"/> 강사 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/>
				Tel			
상담내용							
<ol style="list-style-type: none"> 1. 사건의 개요 및 특성 2. 사건의 반복성과 지속시간 3. 내담자의 현재 상태 4. 내담자가 필요로 하는 도움 							
상담 조치							
<ol style="list-style-type: none"> 1. 정서적 안정과 지지 2. 문제해결 전략 탐색 3. 학내 성희롱·성폭력 관련 규정 및 절차 안내 4. 관련 법령 및 행정 조치에 대한 정보 제공 							
상담 후 조치							
<ol style="list-style-type: none"> 1. 의료적 지원 2. 법률적 지원 3. 행정적 지원 4. 정보 제공을 위한 자료 발송 5. 외부 기관 및 프로그램 연계 							

[진술서 양식]

<h1 style="margin: 0;">진술서</h1>				
성명	(한자)			
주민등록번호	(세)	학	번	
소속	○○대학교	대학	학과(부)	학년
주소				
보호자 주소				
연락처	자택전화		휴대전화번호	
	보호자 휴대전화번호		전자우편 (e-mail)	
본인은 20 . . . ○○대학교 인권센터/성폭력 상담소에 출석하여 다음과 같이 발생한 사건에 관하여 서면 진술합니다.				
[사건 개요]				

[출석 통지서 양식]

<h2 style="margin: 0;">출석 통지서</h2>			
문서번호 : 문서 발송 번호 기재			
수신대상 : 피신고인 성명, 소속, 주소 등 기재			
사건번호			
신고인	성명		소속
피신고인	성명		소속
신고 사유			
의견진술을 요하는 사항			
근거	○○ 대학교 성희롱·성폭력예방과처리에관한규정 제○○조 ○○ 대학교 성희롱·성폭력예방및처리에관한규정시행세칙 제○○조		
1. 본 상담소의 조사위원회는 위 사건의 신고를 접수하여 [○○대학교 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정] 및 규정의 시행세칙에 의거하여 사건을 조사하고자 합니다. 2. 사건의 공정한 조사를 위하여 귀하의 진술을 듣고자 하오니 출석하여 주시기 바랍니다. 가. 출석일시 : 년 월 일 시 나. 출석장소 : 3. 지정된 일시 및 장소에 출석할 수 없는 사유가 있을 시에는 필히 사전 고지를 한 후, 가능한 일시 및 장소로 변경하여야 합니다. 4. 정당한 이유나 절차 없이 3회 이상 출석을 거부할 경우 피신고인의 진술 및 자기 방어권을 포기하는 것으로 인정합니다.			
○○대학교 성희롱·성폭력 조사위원장 (인)			
문의할곳	Tel	E-mail	

[안내문 양식]

안 내 문

1. ○○ 대학교 인권센터/성폭력 상담소는 _____년 _____월 _____일자로 신고인 _____(소속 및 지위)로부터 피신고인 _____(소속 및 지위)에 대한 사건 신고를 접수 받았기에 이를 알립니다.
2. ○○ 대학교 인권센터/성폭력 상담소는 ○○대학의 성희롱·성폭력 관련 규정 및 시행 세칙에 의거하여 상기 접수된 사건을 조사 및 처리 할 수 있으며, 피신고인은 본 대학의 구성원으로서 관련 규정 및 절차에 성실한 자세로 협조하여야 할 의무가 있습니다. [규정 및 세칙 참조]
3. 피신고인에게는 진술서 및 출석 진술을 통해 스스로를 변호할 의무와 권리가 있으며 조사 절차 진행 중 및 조사 종결 후, 사건 내용과 관계자들의 신상정보에 대해 비밀을 유지할 의무가 있습니다. [서약서 참조]
4. 피신고인은 정해진 일시와 장소에 출석하여 사건의 사실관계 등에 대해 진술하여야 하며 부득이 참석하지 못할 사정이 있을 시에는 사전에 고지하여야 합니다. [출석 통지서 참조]
5. 본 대학의 성희롱·성폭력 관련 정책에 대한 이해를 돕기 위해 학내 상담소에서 발간한 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 홍보 책자 등을 동봉합니다.

○○대학교 인권센터/성폭력 상담소장

2) 조사 및 처리 단계의 서식

[위원회 구성 및 소집통고서 양식]

○○대학교 성폭력대책위원회

수신자 : 성폭력대책위원회 위원

제목 : 2000년 제○차 성폭력대책위원회 구성 및 회의 소집

1. 관련 근거

- ○○대학교 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정 제○~○조

2. 2000년 제○차 성폭력대책위원회 구성 및 회의 소집

- 일시 :

- 장소 :

- 안건 : ○○○○-○○-○○-신고사건에 대한 처리

3. 붙임자료

(1) 성폭력대책위원회 위원 명단 1부

(2) ○○대학교 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정 1부

○○대학교 인권센터/성폭력상담소 장 (직인)

담당 :

인권센터/성폭력상담소 장 :

위원장 :

[회의결과조서 양식]

제○차 조사분과위원회 회의결과조서

- 일 시 : 2012. ○○. ○○. (요일) 00:00
- 장 소 : ○○대학교 인권센터/성폭력상담소
- 안 건 : 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사

위원 출결사항

위촉사항	소 속	성 명	서명
위원장			
위원			
위원			
위원			
위원 (간사)			

회의결과 요약

결 정 사 항	특 기 사 항

[출석 통지서 양식]

<h2 style="margin: 0;">출석 통지서</h2>				
문서번호 : 문서 발송 번호 기재				
수신대상 : 피신고인 성명, 소속, 주소 등 기재				
사건번호				
신고인	성명		소속	
피신고인	성명		소속	
신고 사유				
의견진술을 요하는 사항				
근거	○○ 대학교 성희롱·성폭력예방과처리에관한규정 제○○조 ○○ 대학교 성희롱·성폭력예방및처리에관한규정시행세칙 제○○조			
1. 본 상담소의 조사위원회는 위 사건의 신고를 접수하여 [○○대학교 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정] 및 규정의 시행세칙에 의거하여 사건을 조사하고자 합니다. 2. 사건의 공정한 조사를 위하여 귀하의 진술을 듣고자 하오니 출석하여 주시기 바랍니다. 가. 출석일시 : 년 월 일 시 나. 출석장소 : 3. 지정된 일시 및 장소에 출석할 수 없는 사유가 있을 시에는 필히 사전 고지를 한 후, 가능한 일시 및 장소로 변경하여야 합니다. 4. 정당한 이유나 절차 없이 3회 이상 출석을 거부할 경우 피신고인의 진술 및 자기 방어권을 포기하는 것으로 인정합니다.				
○○ 대학교 성희롱·성폭력 조사위원장 (인)				
문의할곳	Tel		E-mail	

[진술서 양식]

<h1 style="margin: 0;">진술서</h1>			
성명	(한자)		
주민등록번호	(세)	학 번	
소속	OO대학교	대학	학과(부) 학년
주소			
보호자 주소			
연락처	자택전화		휴대전화번호
	보호자		전자우편
	휴대전화번호		(e-mail)
본인은 20 . . . OO대학교 인권센터/성폭력 상담소에 출석하여 다음과 같이 발생한 사건에 관하여 서면 진술합니다.			
[사건 개요]			

[피신고인에 대한 질문 답변서 양식]

피신고인에 대한 질문답변서

- 일시 : 2012. ○○. ○○(요일) 00:00
- 장소 : ○○대학교 인권센터/성폭력상담소

1) 이름, 소속이 어떻게 되나요?

<답>

2) 피신고인은 2012년 ○월 ○일 (장소)에서 xx학과 학생들과 함께 뒷풀이에 참가한 사실이 있나요?

<답>

3) 피신고인은 이 뒷풀이자리에서 신고인에게 ~한(자세한 사건 내용) 행위를 한 사실이 있습니까?

<답>

4) 그 때 술자리의 분위기는 어떠했습니까?

<답>

5) 이 사건에 대하여 추가로 하고 싶은 말이 있습니까?

<답>

본인은 이상의 질문에 대하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이
사실 그대로 답변하였다는 것을 서약합니다.
본인의 진술이 사실과 다를 경우 그에 따른 모든 법적 책임을 질 것을 서약합니다.

2012년 ○월 ○일

피신고인 : (서명)
(주민등록번호)

확인자(조사분과위원) : (서명)

(서명)

(서명)

(서명)

(서명)

[서약서 양식 1]

서약서

성명 :

주민등록번호 :

은(는) 피신고인으로서 아래의 사항을 지킬 것을 서약합니다.

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

※ 조사과정은 사실 확인을 위한 절차입니다. 피신고인은 조사위원회의 조사절차를 통해 가해사실이 확인되기 전까지는 피신고인의 신분을 유지하며 해당인의 인적 사항 및 사건에 대한 비밀이 보장됩니다.

년 월 일 성명 : (인/서명)

■ 피신고인은 조사 과정에서 다음과 같은 권리를 갖습니다.

1. 조사위원회에 출석하여 진술할 수 있습니다.
2. 진술서, 소견서 등 관련 자료를 조사위원회에 제출할 수 있습니다.
3. 한국어 구사가 능통치 못한 외국인이거나 기타 사정으로 인하여 구두 진술이 불가능할 경우 대리인과 동반출석하거나 서면제출로 대체할 수 있습니다.
4. 조사 절차 및 그 결과에 대한 정보를 제공받을 수 있습니다.

[서약서 양식 2]

서 약 서

[성 명]

[소 속]

[연락처]

본인은 성폭력 대책위원회 위원으로서 20 년 월 일에 신고된 성희롱·성폭력 피해 신고 건에 관하여 ○○대학교 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정 제○○조(비밀유지의 의무)에 의거하여 사건당사자의 신상을 포함하여 사건과 관련된 일체의 정보에 대해 비밀을 유지할 것을 서약합니다.

20 년 월 일

성 명:

(서명)

[각서 양식]

각 서

소 속:

성 명:

생년월일:

본인은 ○○대학교 성폭력대책위원회 조사위원회의 질문에 거짓없이 사실대로 성실하게 답변하여 정확한 조사가 이루어지도록 적극 협조하겠습니다. 만약 진술한 내용에 조금이라도 거짓이 밝혀질 경우에는 민형사상 책임은 물론 어떠한 처벌이라도 달게 받을 것을 약속합니다.

20 년 월 일

성 명 : (서명)

입회인 : (서명)

(서명)

(서명)

(서명)

○○대학교 성폭력대책위원장 귀하

[확인서 양식 1]

자료제출 확인서

[성명]

[소속]

[학번/교번]

[연락처]

본인은 <○○○○-○○-○○-신고사건> 관련하여 학교측의 추가 자료 제출 요청을 2012년 ○월 ○일 구두(이메일/공문)로 통보 받았으며, 이에 대한 근거자료를 다음과 같이 제출합니다.

제출형태 : ○○대학교 인권센터/성폭력상담소 방문(이메일) 제출

접 수 자 : 전문(상담)연구원 ***

제출목록 : 피신고인과의 이메일 수발신 자료 1부, 참고인 진술 1부

20 년 월 일

신고인/피신고인/참고인 성명_____ (서명)

[확인서 양식 2]

문서수령 확인서

[성명]

[소속]

[학번/교번]

[연락처]

본인은 <○○○○-○○-○○-신고사건> 관련하여 성폭력대책위원회로부터 문서를 수령하였음을 확인합니다.

문서제목 : ○○○○-○○-○○ 신고사건 심의결과 고지

수령자 : 전문(상담)연구원 ○ ○ ○

20 년 월 일

신고인/피신고인/참고인 성명 _____ (서명)

[민감정보처리 동의서 양식]

민감정보처리 동의서

[성명]

[소속]

[연락처]

[민감정보 처리목적] 신고사건 처리

[민감정보 처리근거]

개인정보 보호법 제15조(개인정보 수집·이용)

개인정보 처리자는 (1) 정보주체의 동의를 받은 경우, (2) 공공기관이 법령등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우 개인정보를 수집할 수 있으며, 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

개인정보 보호법 제23조(민감정보의 처리제한)

고유식별정보 및 사상, 신념, 건강, 성생활 등 민감정보는 원칙적으로 처리가 금지되나, (1) 정보주체의 별도 동의를 받는 경우 (2) 법령에서 구체적으로 처리를 요구하거나 허용하는 경우에는 예외적으로 처리한다.

[민감정보 내용] 신고사건 내용 및 신상정보

[민감정보 처리의뢰부서] 성폭력대책위원회, 교내 해당부서

위 사항에 대해 ○○대학교 인권센터/성폭력상담소의 설명을 충분히 듣고

이해되었으며,

개인정보 보호법에 근거한 민감정보처리에 동의합니다.

20 년 월 일

성명 _____ (서명)

[조사보고서 양식 1]

		장관
	차관	
인권국장		

성희롱 고충사건 조사결과 보고서

○○년 접수번호 ○○호 성희롱 고충사건의 조사 결과를 다음과 같이 보고합니다.

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

년 월 일

보고자

(서명 또는 인)

[조사보고서 양식 2]

조사 보고서

1. 기본 정보

- 신고 접수 일자 및 담당 상담원
- 신고인 및 피신고인 인적 사항
- 담당 조사위원 명단

2. 조사 및 사건 개요

- 조사 및 사건 개요
- 면접 개요
- 검토 자료 목록 및 개요

3. 조사위원회의 판단과 처리의견

- 사실관계에 대한 판단 및 근거
- 결론 및 처리 의견

4. 조사위원회 의결안 집행 계획

5. 기타(참고사항)

위의 조사 보고서 내용이 사실임을 동의합니다.

조사위원장 _____(인) 담당 상담원 _____(인)

조사위원 _____(인) _____(인) _____(인) _____(인)

○○ 대학교 성희롱·성폭력 조사위원장

3) 사건 종결 단계의 서식

[합의서 양식]

합 의 서

신 고 인: ○○○ (학과 학년, 연락처)

피신고인: △△△ (학과 학년, 연락처)

본 합의서는 2012년 월 일 ○○대학교 인권센터/성폭력상담소에 접수된 성희롱 사건의 처리에 대한 당사자간의 합의에 관한 사안입니다.

- 합의내용 ① △△△이 작성한 각서의 이행
② ○○○에 대한 사과문 작성
③ 가해자 교육 이수
④ ○○○에 대한 개인적 연락 및 접촉 금지

△△△는 이 사건의 처리에 관한 위의 합의 내용에 동의합니다. 본인의 행위를 인정하고 이를 반성하며, 이후 사건의 재발방지 및 비밀유지를 서약합니다. 이 합의가 이행되지 않을 경우 민형사상 책임은 물론 어떠한 처벌이라도 달게 받을 것을 서약합니다.

○○○는 이 사건의 처리에 관한 위의 합의 내용으로 사건을 종결하는 것에 동의합니다. 이 합의가 이행된다면 사건의 비밀유지 및 추후 본 사건에 대한 다른 방법으로서의 문제제기를 하지 않을 것을 서약합니다.

2012년 월 일

△△△ (서명)

○○○ (서명)

[신고인 동의서 양식]

동 의 서

성 명

소 속 (학번, 교번)

연락처 (전화번호)

본인은 20 년 월 일 ○○대학교 인권센터/성폭력상담소에 신고한 성희롱·성폭력 사건에 대한 처리(중재 및 합의내용 및 일시)로 본 사건을 종결하는 것에 동의합니다.

또한 추후 본 사건에 대한 다른 방법으로는 문제제기를 하지 않을 것을 서약합니다.

20 년 월 일

성 명

(서명)

[학생 징계요청서 양식]

○○대학교 성폭력대책위원회

수신: 학생상벌위원회(학생지원처)
 제목: 성추행 학생에 대한 징계요청

1. 관련 근거

- 가. 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정 제○장(징계)
- 나. 학칙 제○장 제○절 장학금·포상 및 징계 제○조(징계)
- 다. 학생상벌에 관한 시행세칙 제○조(징계의 사유 및 징계권자)

2. 위 근거에 의거하여 학생상벌위원회에 다음과 같이 징계에 관한 심의를 발의하고자하오니 결재하여 주시기 바랍니다.

3. 징계 대상자

소속대학	성명	학과	학년	학번	비고

4. 징계 사유

대상자	적용 학칙	비고
	① 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정 제○장(징계) ② 학칙 제○장 제○절 장학금·포상 및 징계 제○조(징계) ③ 학생상벌에 관한 시행세칙 제○조(징계의 사유 및 징계권자)	

5. 발의 주요 내용

- 2012년 ○월 ○일 (시간) (장소)에서 피해 여학생에 대해 성추행을 한 행위에 대한 사실여부 확인. 이에 대한 징계 요청

6. 성폭력대책위원회의 의견

- 본 사건은 성추행에 해당하며, 본 사건과 유사한 사건처리의 전례에 비추어 가해 학생에 대한 강력한 처벌이 요청된다.

<참고> 타 사건 처리 결과

- 징계 발생건:
- 성추행 내용:
- 징계 순위:
- 징계 이후 현재 상황:

[각서 양식]

각 서

이름:
소속:
연락처:

본 각서는 20 년 월 일 ○○대학교 인권센터/성폭력상담소에 접수된 성희롱·성폭력 사건의 처리에 대해 피신고인이 재발방지를 위해 서약한 내용입니다.

본인은 20 년 월 일 에서 신고인 에 대한 성폭력 행위 사실(유형: 성추행)을 인정합니다. 이후 유사한 성폭력 행위 및 신고인에 대한 어떠한 2차 가해도 행하지 않을 것을 서약합니다. 뿐만 아니라 유사한 성폭력 행위의 재발 방지를 위해서 최선을 다하겠습니다. 또한 '○○대학교 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정' 제○조 비밀유지의무에 의거하여 신고인의 의사에 반하여 해당사건과 관련된 어떠한 자료나 정보도 공개하지 않을 것을 서약합니다. 이 서약을 이행하지 않을 경우 민형사상 책임은 물론 어떠한 처벌이라도 달게 받을 것을 약속합니다.

20 년 월 일

피신고인 성명 (서명)

[사과문 양식]

사과문

- 사과대상

- 본인의 행한 구체적인 언행의 내용, 행위가 발생한 날짜 등을 명기하고, 이로 인해 상대방에게 끼친 정신적, 신체적, 경제적 피해에 대한 진심어린 사과내용

- 문제의 심각성을 인지하고 자기성찰(반성)하는 내용

- 추후 재발되지 않도록 다짐하고 노력하려는 내용

20 년 월 일

소속
직위(학번, 교번)
성명 (자필서명)



부 록

1. 관련 법령	135
2. 관련 판례 및 결정례	147
3. 참고 규정	195

<부 록>

1. 관련 법령

1) 여성발전기본법

- 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 - 4. "성희롱"이란 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(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위
 - 5. "사용자"란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖의 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다.
- 제17조의2(성희롱의 방지 등) ① 국가기관 등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관 등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. ③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. ④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과를 언론 등에 공표(公表)할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑤ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 여성발전기본법 시행령

- 제2조(여성정책의 범위 등) ④법 제3조제4호에서 "대통령령으로 정하는 공

공단체"란 다음 각 호의 기관·단체를 말한다.

1. 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조의 규정에 의한 학교 및 그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교
2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 행정안전부장관이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 단체는 제외한다)

· 제27조의2(성희롱 방지조치 및 점검 등) ① 법 제17조의2제1항에 따라 국가기관·지방자치단체 및 제2조제4항에 따른 기관 또는 단체(이하 "국가기관 등"이라 한다)의 장은 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업·사업장 중 국가기관 등이 아닌 사업·사업장의 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.

1. 연 1회 이상 성희롱 예방교육 실시
2. 성희롱 방지조치 연간 추진계획 수립
3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련
4. 성희롱 고충담당자 지정
5. 자체 성희롱 예방지침의 마련
6. 그 밖의 자체 성희롱 방지를 위한 조치

② 제1항제1호에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 예방에 관한 법령
2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖의 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 국가기관 등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

④ 법 제17조의2제2항에 따라 여성가족부장관은 제3항에 따라 제출된 성희롱 방지조치결과를 전산입력방식 등의 서면으로 점검하되, 필요하면 현장점검을 할 수 있다.

- ⑤ 법 제17조의2제3항에 따라 여성가족부장관은 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하여야 한다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 성희롱 방지를 위하여 필요한 사항은 여성가족부장관이 정하여 고시한다.

3) 국가인권위원회법

- 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 - 3. "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.
 - 라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위
- 제19조(업무) 위원회는 다음 각 호의 업무를 수행한다.
 - 1. 인권에 관한 법령(입법과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견

의 표명

2. 인권침해행위에 대한 조사와 구제
3. 차별행위에 대한 조사와 구제
4. 인권상황에 대한 실태 조사
5. 인권에 관한 교육 및 홍보
6. 인권침해의 유형, 판단 기준 및 그 예방 조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
7. 국제인권조약 가입 및 그 조약의 이행에 관한 연구와 권고 또는 의견의 표명
8. 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력
9. 인권과 관련된 국제기구 및 외국 인권기구와의 교류·협력
10. 그 밖의 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

· **제30조(위원회의 조사대상)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우
2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우

③ 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있다.

④ 제1항에 따른 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

· **제32조(진정의 각하 등)** ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하(却下)한다.

4. 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가

완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.

4) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

- 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
- 제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.
- 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.
 - ② 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "성희롱 예방 교육기관"이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.
 - ② 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.
 - ③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.
 - ④ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.
 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
 2. 정당한 사유 없이 제2항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우

- 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖의 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.
- 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 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
- 제23조(상담지원) ① 고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- 제25조(분쟁의 자율적 해결) 사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.
- 제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.
- 제34조(파견근로에 대한 적용) 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조제1항을 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 사용자사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.

- 제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
 2. 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우
- 제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
 - ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
 1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖의 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우
 2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우
 - ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
 1. 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자

5) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

- 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.
 - ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
 3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
 4. 그 밖의 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
 - ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되지 않는 경우

로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.

1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

· **제18조(고충 신고 등)** ① 법 제25조에 따른 고충 신고는 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스 또는 인터넷 등의 방법으로 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 고충 신고를 받은 경우 특별한 사유가 없으면 신고 접수일부터 10일 이내에 신고 된 고충을 직접 처리하거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 설치된 노사협의회에 위임하여 처리하게 하고, 사업주가 직접 처리한 경우에는 처리 결과를, 노사협의회에 위임하여 처리하게 한 경우에는 위임 사실을 해당 근로자에게 알려야 한다.

③ 사업주는 고충접수·처리대장을 작성하여 갖추어 두고 관련 서류를 3년간 보존하여야 한다.

④ 제3항의 고충접수·처리대장은 전자적 처리가 불가능한 특별한 사유가 없으면 전자적 처리가 가능한 방법으로 작성하여 갖추어 두어야 하며, 같은 항에 따른 서류는 전자적인 방법으로 작성·보존할 수 있다.

6) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙

· **제2조(직장 내 성희롱 판단기준의 예시)** 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시는 별표 1과 같다.

- 제6조(성희롱 예방 교육기관의 지정 등) ① 사업주가 법 제13조의2제1항에 따라 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "성희롱 예방 교육기관"이라 한다)에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 해당 사업에서의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제3조제2항제2호 및 제3호에 관한 사항을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 성희롱 예방 교육에 포함되도록 하여야 한다.
- ② 고용노동부장관은 법 제13조의2제2항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 중에서 성희롱 예방 교육기관을 지정하여야 한다.
 1. 사업주단체
 2. 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
 3. 법 제23조에 따라 비용을 지원받는 민간단체
 4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설
- ③ 법 제13조의2제2항에서 "고용노동부령으로 정하는 강사"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다.
 1. 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육
 2. 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육
- 제7조(성희롱 예방 교육기관의 지정 절차) ① 성희롱 예방 교육기관으로 지정받으려는 자는 별지 제1호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.
 1. 예방교육 강사 보유 현황
 2. 예방교육 시 사용할 교재 등의 자료
 3. 그 밖의 예방교육 자료의 개발 등 관련 사업을 한 경험을 증명할 수 있는 서류
- ② 제1항에 따른 신청서를 받은 담당 공무원은 「전자정부법」 제21조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인등기부 등본(법인인 경우만 해당한다)을 확인하여야 한다.
- ③ 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청서가 제출된 경우에는 접수된 날부터 14일 이내에 지정 여부를 결정하여 알리되, 지정하는 경우에

는 별지 제2호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정서를 발급하여야 한다.

④ 제3항에 따라 성희롱 예방 교육기관으로 지정받은 자는 지정받은 내용 중 명칭·소재지 및 대표자에 관한 사항이 변경된 경우에는 별지 제3호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 변경 신청서에 변경 사실을 증명할 수 있는 서류와 제3항에 따라 발급받은 지정서를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 변경 신청서의 처리에 관하여는 제3항을 준용한다.

- 제8조(성희롱 예방 교육기관의 위탁교육 방법) 성희롱 예방 교육기관의 장은 사업주에게 위탁받아 성희롱 예방 교육을 하는 경우에는 법 제13조의2제3항에 따라 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고 제6조제3항에 따른 강사가 교육을 하도록 하여야 한다.
- 제9조(직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등) 사업주는 법 제14조제1항에 따라 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖의 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 한다.
- 제17조(고충접수·처리대장) 영 제18조제3항 및 제4항에 따른 고충접수·처리대장은 별지 제8호 서식에 따른다.

[별표 1]

직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)

1. 성적인 언동의 예시

가. 육체적 행위

- (1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- (3) 안마나 애무를 강요하는 행위

나. 언어적 행위

- (1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)
- (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- (5) 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

다. 시각적 행위

- (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
- (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

라. 그 밖의 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

비고: 성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.

7) 서울특별시 성평등 기본조례(서울특별시조례 제5312호, 2012. 7. 30, 일부개정)

- 제20조(성차별 및 성희롱의 금지 등) ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 문서, 회의, 근무형태 등에서 성차별 및 성희롱을 금지·예방하여 평등한 시정문화를 확립하여야 한다.
 - ② 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성차별 및 성희롱 사례가 발생하지 않도록 연 1회 이상의 교육을 실시하는 등 예방조치를 취하여야 한다.
 - ③ 시장은 시 및 소속기관에서 근무하는 공무원 등의 직장 내 성차별 및 성희롱 사례를 접수·처리하기 위한 창구를 운영하여야 한다.
 - ④ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성차별 및 성희롱 사례가 발생하면 관련자에 대하여 적절한 조치를 취하여야 한다.
 - ⑤ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성차별 및 성희롱 피해자가 해고 또는 그 밖의 불이익한 처분을 받지 않도록 조치하여야 한다.
- 제21조(가정폭력·성폭력·성매매 범죄의 방지 등) ① 시장은 가정폭력·성폭력·성매매 범죄의 방지 및 피해자 보호를 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.
 - ② 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 가정폭력·성폭력·성매매 범죄를 예방하기 위하여 예방교육을 실시하여야 한다.
 - ③ 시장은 가정폭력·성폭력·성매매 피해자가 자립할 수 있도록 교육 및 직업훈련 등을 지원하여야 한다.
 - ④ 시장은 관계 법률에서 정하는 바에 따라 가해자 또는 행위자를 교육 및 교화하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

2. 관련 판례 및 결정례

1) 관련 판례

- (1) 대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두7854
판결 【인권교육수강등권고결정취소】

가. 판시사항

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

나. 사실관계

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

다. 판결요지

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

국가인권위원회법의 관련 규정에 의하면 제2조 제4호 (라)목의 ‘성희롱 행위’는 제2조 제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없으므로, 원심이 이와

달리 평등권을 침해하는 차별행위일 것까지 그 요건으로 보아 원고의 이 사건 언행이 성별에 의하여 소외인을 차별하는 행위라고 볼 증거가 없다는 이유로 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다고 판단한 것은 잘못이라고 하겠다.

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

(2) 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498

판결 【부당해고구제재심판정취소】

가. 판시사항

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

나. 사실관계

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

2003. 7. 11. 이전에 원고는 안산지점장으로 근무할 당시인 2002. 7.경 여직원 소외 1이 점심시간에 혼자 남아 팩스를 이용하여 서류를 전송하고 있자 갑자기

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

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

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

식당에서 회식을 마치고 식당 앞으로 직원들과 함께 나가는 과정에서 모여 있던 직원들 중 여직원 소외 4, 소외 7, 소외 8등 수명의 여직원들을 차례로 껴안아 올리거나 도는 등의 행동을 하였는데, 특히 소외 8의 경우 그의 가슴 부위를 안고 들어 올려 본인뿐 아니라 다른 여직원들에게도 불쾌감을 느끼게 하였다.

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

들이 징계를 요구하였다.

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

다. 판결요지

- [1] 구 남녀고용평등법(2005. 5. 31. 법률 제7564호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2항에서 규정한 '직장 내 성희롱'의 전제조건인 '성적인 언동 등'이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다. 나아가 위 규정상의 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.
- [2] 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 보아 어떠한 성희롱 행위가 고용환경을 악화시킬 정도로 매우 심하

거나 또는 반복적으로 행해지는 경우, 사업주가 사용자책임으로 피해 근로자에 대해 손해배상책임을 지게 될 수도 있을 뿐 아니라 성희롱 행위자가 징계해고 되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 성희롱 피해 근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져 올 수도 있으므로, 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 안 된다.

- [3] 카드회사의 지점장이 우월한 지위를 이용하여 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상대로 일정 기간 동안 14회에 걸쳐 반복적으로 성희롱 행위를 한 사안에서, 그 성희롱 행위가 왜곡된 사회적 인습이나 직장문화 등에 의하여 형성된 평소의 생활태도에서 비롯된 것으로서 특별한 문제의식 없이 이루어진 것이라 하여 이를 가볍게 평가할 수는 없으므로, 그에 대한 징계해고처분은 정당하다.

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

가. 판시사항

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

나. 사실관계

○○학교 3학년 담임교사들의 회식 자리에서 교감인 원고가 교장인 소외 1, 교무부장인 소외 2와 함께 참석하여 학생지도, 전국 ○○학교 3학년 기초학력평가 및 1학기 영어 선도수업 등 학습에 관한 대화를 하던 중 소외 1이 3학년 담임교사 중 여자교사 3명에게는 소주잔에 맥주를 따라 주었고, 남자교사 3명에게는 소주잔에 소주를 따라 주었는데, 남자교사 3명만 소외 1에게 답례로 술을 권하고, 여자교사 3명은 술을 권하지 않자 두 차례에 걸쳐 여자교사들에게 교장선생님께

술 한 잔씩 따라 줄 것을 권유하였다. 그러나 회식에 참석한 여자교사 3명 중 1명이 원고의 언행으로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느껴, 성적언동에 해당한다고 판단하여 소송을 제기하였다.

다. 판결요지

- [1] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서 규정한 성희롱의 전제조건인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하고, 위 규정상의 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다. 따라서 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립할 수는 없다.
- [2] 초등학교 교사들의 회식 자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 언행이 그 경위나 정황, 발언자의 의도 등에 비추어 객관적으로나 일반적으로 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다.

- (4) 대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결
【남녀차별개선위원회결정내지재결취소】

가. 판시사항

- [1] ‘성희롱’을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호에서의 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’의 의미 및 그 판단 기준
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호가 규정한 성희롱의 요건 중 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 개념이 공직선거법 제85조에서의 ‘지위를 이용하여’라는 개념과 동일한지 여부(소극)
- [3] 도지사가 공직선거법 위반 형사사건에서 공무원 지위를 이용하여 선거운동을 하였다는 부분에 대하여 무죄를 받았다고 하더라도 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 ‘성희롱’의 요건인 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’가 부정되는 것은 아니라고 한 사례

나. 사실관계

참가인은 1989. 4. 21.부터 1992. 4. 30.까지 협회 제주도지회 산하 제주시지부장을, 1998년부터 2001년까지 제주도지회 부회장직을 각 역임한 데 이어, 2001. 4. 25.부터 다시 제주시지부장을 맡게 되었다. 당시 제주시지부는 제주도 소재 650여 개 미용업소 업주들을 회원으로 하고 있었고, 지부장은 도지회의 임원까지 겸하고 있어 직능단체 간부로서 회원들에게 영향을 줄 수 있는 위치에 있었다. 원고와 참가인은 원고가 도지사로 근무하던 1991년경 공식적인 행사에서 만나 알게 되었고, 그 이후에도 공식적인 행사에서 만난 일이 있으나 개별적으로 만난 사실은 없었다.

참가인이 2002. 1. 25. 15:10경 제주도지사 집무실을 방문하여 원고와 면담을 하면서 직사각형 형태의 회의용 테이블에 모서리를 사이에 두고 원고의 왼쪽에 90° 각도로 앉아 서로 대화를 나누던 중 원고가 참가인의 오른쪽 옆으로 다가와 왼손으로는 참가인의 목 뒷부분을, 오른손으로는 어깨를 잡은 후 오른손을 아래로 내려 참가인의 왼쪽 가슴을 만졌다. 너무 놀란 참가인은 원고의 오른손을 잡아 뿌리쳤고, 원고의 이러한 행위에 참가인은 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 되었다. 그래서 원고의 행위를 성희롱의 성적 언동으로 판단하여 소송을 제기하였다.

다. 판결요지

- [1] ‘성희롱’을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서의 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다.
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)에서 성희롱 규정을 둔 것과 공직선거법에서 공무원지위이용 선거운동에 대한 처벌규정을 둔 것은 그 입법 취지나 목적, 요건 및 위반시의 제재내용 등이 서로 다르므로, 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2항이 규정한 성희롱의 요건 중 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 개념이 공직선거법 제85조에서의 ‘지위를 이용하여’라는 개념과 동일하다고 볼 수 없다.
- [3] 도지사가 공직선거법 위반 형사사건에서 공무원 지위를 이용하여 선거운동을 하였다는 부분에 대하여 무죄를 받았다고 하더라도 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 ‘성희롱’의 요건인 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’가 부정되는 것은 아니다.

(5) 대법원 2005. 7. 8. 선고 2005두487 판결 【의결처분취소】

가. 판시사항

- [1] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상 국가인권위원회의 성희롱결정 및 시정조치권고가 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하는지 여부(적극)
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호, 제7조에서 정한 ‘공공기관의 종사자’의 범위
- [3] 국민건강보험공단이 자체적으로 실시하여야 할 직원들에 대한민원서비스 기본과정 교육에 관한 위탁교육계약을 체결하고 약 2개월 사이에8회에 걸쳐 위탁교육을 실시한 경우, 그 위탁교육을 실시한 강사가 구 남녀차별금지

지 및 구제에 관한 법률상의 '공공기관의 종사자'에 해당한다고 한 사례

나. 사실관계

국민건강보험공단(이하 '공단'이라 한다)은 공단 직원들에 대한 민원서비스기본과정 교육에 관하여 위탁교육계약을 주식회사 명성서비스아카데미(이하 '명성'이라 한다)와 체결하였다. 그리고 교육과목·시간 및 강사를 특정하여 교육을 위탁하였고 만약 명성이 강사를 변경하여야 할 필요가 있으면 공단의 사전승인을 얻기로 하였다.

명성은 이러한 약정에 따라 원고를 '고객심리분석 및 불만처리기법'이라는 과목의 강사로 위촉하면서 사전에 공단의 승인을 얻었고 2박 3일의 교육일정 중 마지막 날의 교육을 원고에게 의뢰하였다. 이에 원고는 응하여 자신이 임의로 정한 '고객심리분석 및 불만처리기법'이라는 제목 아래 고객의 불만을 처리하고 고객의 만족을 실천하기 위한 방법론을 중심으로 교육을 실시하였다.

원고는 2001. 6. 27.부터 2001. 8. 25.까지 약 2개월이라는 짧지 않은 기간에, 8회에 걸쳐 회당 4시간 내지 6시간씩 공단직원에 대한 교육을 담당하였는데, 교육내용과 관련하여 공단으로부터 직접 주문받은 사항은 없지만 명성의 직원을 통해 실습위주로 해달라는 공단의 요구사항을 전해 들었다.

공단은 명성과의 계약 당시 교육진행과정에서 공단이 목표하였던 교육의 효과가 미흡하다고 판단될 때에는 명성에게 교육 프로그램 및 강사의 변경을 요청할 수 있기로 약정하였고, 뿐만 아니라 명성이 실시하는 교육의 진행을 포괄적으로 관리하면서 그 적정성에 대한 모니터링, 안전사고 방지업무 등을 맡고 있었으며, 만약 특별한 사유가 발생하면 명성은 공단의 진행요원에게 보고하여 공단의 주문사항을 참고로 하여 교육을 실시한 사실 등을 알 수 있다.

그러나 원고는 공단의 복무규정이나 인사규정 등의 적용을 받지 않았고, 비록 공단의 사전 승인하에 명성으로부터 교육일정 중 일부를 위임받았다고는 하나 교육과정과 관련하여 공단으로부터 어떠한 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받지도 않았다. 그러던 와중에 원고는 교육시간에 수강생들에게 성희롱행위를 하였다.

원심은 원고가 공공기관의 종사자에 해당하지 않기 때문에 원고에 대하여 피고 위원회가 성희롱 해당결정을 한 것은 위법하다고 판단하였다. 이에 피고는 소송을 제기하였다.

다. 판결요지

- [1] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제28조에 의하면, 국가인권위원회의 성희롱결정과 이에 따른 시정조치의 권고는 불가분의 일체로 행하여지는 것인데 국가인권위원회의 이러한 결정과 시정조치의 권고는 성희롱 행위자로 결정된 자의 인격권에 영향을 미침과 동시에 공공기관의 장 또는 사용자에게 일정한 법률상의 의무를 부담시키는 것이므로 국가인권위원회의 성희롱결정 및 시정조치권고는 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다고 보지 않을 수 없다.
- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)이 헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 하고 있는 것과 위 법의 목적을 보다 광범위한 영역에서 실현하여야 할 사회적 당위성과 필요성 및 그 정당성에 비추어 볼 때, 같은 법 제2조 제2호, 제7조에서 말하는 공공기관의 종사자라 함은 공공기관의 임직원뿐만 아니라, 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함한다.
- [3] 국민건강보험공단이 자체적으로 실시하여야 할 직원들에 대한 민원서비스 기본과정 교육에 관한 위탁교육계약을 체결하고 약 2개월 사이에 8회에 걸쳐 위탁교육을 실시한 경우, 그 위탁교육을 실시한 강사는 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람으로서 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 '공공기관의 종사자'에 해당한다.

(6) 대법원 2005. 4. 29. 선고 2003도2137 판결 【명예훼손·출판물에 의한 명예훼손】

가. 판시사항

- [1] 형법 제309조 제1항에 정한 출판물에 의한 명예훼손죄에 있어서 '비방할 목적'의 의미
- [2] 국립대학교 교수가 자신의 연구실 내에서 제자인 여학생을 성추행하였다

는 내용의 글을 지역 여성단체가 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 게재한 행위가 공공의 이익을 위한 것으로서 비방의 목적이 있다고 단정할 수 없다고 한 사례

나. 사실관계

피고인들은 피해자 1이 술에 취한 공소외인을 강간하였음에도 술에 마취약을 넣어 공소외인을 실신 시킨 다음 강간하였다고 게재하고, 피해자 1은 상습범일 가능성이 높다고 게재하였다. 그리고 피고인들이 피해자 1에 대하여 허위의 사실을 적시하였으며, 단순히 세부에 있어 진실과 약간 차이가 난다거나 다소 과장된 표현을 사용하였다. 그리고 피고인들은 피해자 1의 강간 사건을 특별히 조사한 바도 없으며 피해자 1에 대한 판결이 선고되기도 전에 공소외인의 일방적인 진술만으로 게재하였다.

사단법인 한국여성의 전화 대구지부의 공동대표인 피고인들이 대구여성의 전화 인터넷 홈페이지의 여성인권란에 의한 “제자 성추행사건 - 성명서”라는 제목 하에 “2000년 7월 같은 학과 여학생을 성추행한 사건이 발생하였다. 가해자는 같은 학과 여학생 A에게 지속적으로 전화와 이메일 등으로 성희롱을 일삼았으며, 여름방학 중 과외를 해주겠다고 자신의 연구실로 불러 강제로 껴안고 자신의 성기를 만지게 하려하고 키스를 하려고 할 때 거부하는 피해자에게 완력으로 강제로 얼굴과 목 등에 키스를 하였다. 또한 소파에 강제로 눕히는 등의 행동을 하여 놀라 비명을 지르며 나오는 피해자를 위협하였다. 가해자는 자신의 잘못을 시인 하기는커녕 이 사실을 전면 부인하다가 일부의 사실만을 인정하며 피해자 A양이 자신을 유혹하여 합의가 이뤄진 애정행각이었다는 허위사실을 유포하고 있다.”라는 취지의 글을 게재하였다. 또한 공동대표인 피고인들 발행의 소식지 대구여성의 전화 45호의 인권소식란에 “제자 성추행사건”이라는 제목 하에 위와 같은 내용을 포함한 글을 게재한 다음 위 소식지 1,500권을 제작하여 대구여성의 전화 성명불상의 회원, 여성의 전화 각 지부 및 대구지역 시민단체 등에 배포하여 출판물에 의하여 공연히 사실을 적시하여 피해자2의 명예를 훼손하였다.

다. 판결요지

[1] 형법 제309조 제1항 소정의 출판물에 의한 명예훼손죄는 타인을 비방할 목

적으로 신문, 잡지 또는 라디오 기타 출판물에 의하여 사실을 적시하여 타인의 명예를 훼손할 경우에 성립되는 범죄로서, 여기서 '비방할 목적'이란 가해의 의사 내지 목적을 요하는 것으로서 공공의 이익을 위한 것과는 행위자의 주관적 의도의 방향에 있어 서로 상반되는 관계에 있다고 할 것이므로, 적시한 사실이 공공의 이익에 관한 것인 경우에는 특별한 사정이 없는 한 비방할 목적은 부인된다고 봄이 상당하다.

- [2] 국립대학교 교수가 자신의 연구실 내에서 제자인 여학생을 성추행하였다는 내용의 글을 지역 여성단체가 자신의 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 게재한 사안에서, 국립대학교 교수인 피해자의 지위, 적시사실의 내용 및 성격, 표현의 방법, 동기 및 경위 등 제반 사정을 종합하여 볼 때, 비록 성범죄에 관한 내용이어서 명예의 훼손정도가 심각하다는 점까지를 감안한다 할지라도 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 위와 같은 내용을 게재한 행위는 학내 성폭력 사건의 철저한 진상조사와 처벌 그리고 학내 성폭력의 근절을 위한 대책마련을 촉구하기 위한 목적으로 공공의 이익을 위한 것으로서 달리 비방의 목적이 있다고 단정할 수 없다.

(7) 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결 【손해배상(기)】

가. 판시사항

- [1] 성적 표현행위의 위법성 판단 기준
- [2] 대학교수의 조교에 대한 성적인 언동이 불법행위를 구성한다고 본 사례
- [3] 이른바 성희롱의 불법행위 성립 여부를 판단함에 있어 이를 고용관계에 한정하거나 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하여 판단하는 방법의 합리성 여부(소극)
- [4] 사용자 책임의 요건인 '사무집행에 관하여'의 의미와 그 판단 기준
- [5] 직장 내에서 발생한 성희롱 행위가 직무관련성 없이 은밀하고 개인적으로 이루어진 경우, 사용자에게 고용계약상 보호의무 위반을 이유로 한손해배상책임이 있는지 여부(소극)

나. 사실관계

서울대 화학과 실험실에서 실험기기 조작을 담당하는 유급 조교였던 원고는

정식 임용되기 전후 2~3개월 동안 실험기기의 관리책임자인 신 교수로부터 기기의 조작 방법을 지도받는 과정에서 어깨, 등, 손 등 업무상 불필요하거나 난처한 신체접촉이나 성적언동을 지속적으로 받아왔다고 주장했다. 신 교수는 원고가 정식 임용되면 단둘이서 입방식을 하자고 제의하고, 원고를 심부름이나 기타 명목으로 수시로 불러들여 위아래로 훑어보면서 몸매를 감상하는 듯 한 태도를 취하는 등 원고에게 불쾌하고 곤혹스러운 상황을 조성하였다. 산책 하자는 교수의 제의를 원고가 거부하자 이후 비우호적인 태도를 보였으며 결국 1년 후 원고에 대한 재임용추천을 거부하고 사실상 해임하였다. 이에 원고는 신 교수의 행동이 보복적인 성희롱 행위로서 인간의 존엄과 근로여성의 부당한 차별금지와 보호, 근로권 등을 규정한 헌법, 근로기준법, 남녀고용평등법을 위반하여 원고의 인격권을 침해하고 실적을 초래하였다고 주장하였다. 또한 서울대 총장과 대한민국은 국립대 교수가 직무수행 중에 야기한 불법행위에 대한 사용자 책임과 원고의 진정을 묵살하고 피용자들이 평등하고 안전한 환경에서 일하도록 적절한 조치를 취하지 않은 책임을 져야 한다며 1993년 담당교수, 서울대 총장, 대한민국을 피고로 하여 5천만원의 손해배상소송을 제기하였다.

다. 판결요지

- [1] 성적 표현행위의 위법성 여부는, 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 하고, 상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해를 당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙상 명백하다.
- [2] 피해자가 엔엠알기기 담당 유급조교로서 정식 임용되기 전후 2, 3개월 동안, 가해자가 기기의 조작 방법을 지도하는 과정에서 피해자의 어깨, 등, 손 등을 가해자의 손이나 팔로 무수히 접촉하였고, 복도 등에서 피해자와 마주칠 때면 피해자의 등에 손을 대거나 어깨를 잡았고, 실험실에서 "요즘 누가 시골 처녀처럼 이렇게 머리를 땅고 다니느냐."고 말하면서 피해자의 머리를 만지기도 하였으며, 피해자가 정식 임용된 후에는 단둘이서 입방식

을 하자고 제의하기도 하고, 교수연구실에서 피해자를 심부름 기타 명목으로 수시로 불러들여 위아래로 훑어보면서 몸매를 감상하는 듯 한 태도를 취하여 피해자가 불쾌하고 곤혹스러운 느낌을 가졌다면, 화학과 교수 겸 엔엠알기기의 총책임자로서 사실상 피해자에 대하여 지휘·감독관계에 있는 가해자의 위와 같은 언동은 분명한 성적인 동기와 의도를 가진 것으로 보여지고, 그러한 성적인 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간 동안만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 오히려 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 피해자의 인격권을 침해한 것이며, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 피해자가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다고 한 사례.

- [3] 이른바 성희롱의 위법성의 문제는 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니한 채 묵인되거나 당사자간에 해결되었던 것이나 앞으로는 빈번히 문제될 소지가 많다는 점에서는 새로운 유형의 불법행위이기는 하나, 이를 논함에 있어서는 이를 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성부를 가리면 족한 것이지, 불법행위를 구성하는 성희롱을 고용관계에 한정하여, 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고, 특히 환경형의 성희롱의 경우, 그 성희롱의 태양이 중대하고 철저한 정도에 이르러야 하며, 불법행위가 성립하기 위해서는 가해자의 성적 언동 자체가 피해자의 업무수행을 부당히 간섭하고 적대적 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해 당하였다거나 정신적인 안정에 중대한 영향을 입을 것을 요건으로 하는 것이므로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 피해자로서는 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 초과하는 정신적 고통을 받았다는 점을 주장·입증하여야 한다는 견해는 이를 채택할 수 없다. 또한 피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였든지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당하였든지 하는 사정은 위자료를 산정하는 데에 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니다.

- [4] 민법 제756조에 규정된 사용자 책임의 요건인 '사무집행에 관하여'라는 뜻

은 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무 집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이고, 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지의 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해 발생에 대한 위험 창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야 한다.

- [5] 고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급 의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것이지만, 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 가해자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없다.

(8) 서울중앙지방법원 2007. 6. 13. 선고 2005가합98321 판결 【손해배상(기)】

가. 판시사항

‘국회의원인 원고가 여성에게 성적 폭언을 하였다’는 보도와 ‘성희롱을 한 후 이를 무마하기 위하여 검사를 성희롱 피해자에게 보냈다’는 보도가 원고의 명예를 훼손하였는지 여부

나. 사실관계

원고는 국회의원이고, 피고들은 이 사건 기사를 취재, 작성한 기자 및 발행인, 이 사건 성명서를 작성한 시민단체의 간부이다. 원고는 국정감사가 끝난 후 피감

기관의 간부들과의 술자리에서 업소의 여사장에게 욕설을 하였다. 피고 3은 열린우리당 홍보팀장으로부터 “원고가 국정감사가 끝난 후 국회의원, 검사들과 어울려 술을 먹고 추태를 부렸다”는 제보를 받고, 같은 날 다른 언론매체의 기자들과 함께 현○○를 찾아가 인터뷰하였는데, 현○○로부터 “원고가 심한 욕설을 하여 모욕감을 느꼈다”는 취지의 말을 들었다. 오마이뉴스는 “각테일바 여사장 H씨(현○○을 지칭함)는 ‘주의원이 술을 마시는 도중 계속적으로 여성 성기를 비유한 욕설을 하면서 추태를 부렸다’면서 ‘차마 말로 옮기지 못할 정도로 심한 성적 모욕감을 느꼈다’고 주장했다”는 요지의 기사와 ‘H씨는 주의원의 성적 폭언을 재확인 해주었다’는 취지의 일련의 기사를 수 회에 걸쳐 게재하였다. 피고 8은 “주의원이 현○○를 성희롱하였고, 사건을 무마하려고 검사를 보내서 현○○를 만나고 있다”는 취지의 제보를 받았다. 피고 8은 <주○○ 의원은 대구시민에게 사과하고 의원직을 사퇴하라>는 제목 아래 “주의원이 술자리에서 여성들에게 모욕적인 성희롱을 하였고, 사건을 무마하기 위해 술자리에 배석했던 검사를 통해 성희롱 피해자를 만나게 하는 등 지위와 권력을 이용해 사건을 무마시키려고 하였다”는 요지의 시민단체 명의의 성명서를 작성 배포하였다.

다. 판결요지

- [1] ‘원고가 여성에게 성적 폭언을 하였다’는 이 사건 보도와 성명서의 내용이 진실임을 인정할 증거가 없다.
- [2] ① 현○○은 인터뷰 당시 “성적 수치심을 느꼈느냐”는 기자들의 질문에 “성적인 부분은 없었다”는 취지로 대답한 사실, ② 피고들은 이 사건 첫 기사를 작성할 당시 원고는 물론 술자리를 같이 하였던 다른 국회의원이나 다른 목격자로부터 사실을 확인하는 절차를 거치지 않은 사실, ③ 다른 언론의 경우 성적 폭언은 제외하고 단지 ‘주○○ 의원이 심한 욕설을 하였다’는 내용의 기사를 작성한 사실, ④ 피고 8은 제보자의 신원이나 위와 같은 사실을 알게 된 경위에 대하여 확인한 바 없고, 현○○로부터도 구체적으로 성희롱을 당하였는지, 실제로 검사를 만났거나 어떤 목적으로 검사를 만났는지 전혀 확인하지 못한 사실 등에 비추어 볼 때 피고들이 이 사건 보도와 성명서의 내용이 진실이라고 믿을만한 이유도 없다.
- [3] 위와 같은 보도의 경위 및 특히 ‘성적 폭언’과 같이 보도되었을 경우 원고의 인격과 명예를 심각하게 훼손할 수 있는 사안과 관련하여서는 취재원에

대한 고도의 사실 확인 작업과 노력이 있어야 한다는 점을 감안할 때 위 기사와 성명서는 위법하게 원고의 명예를 훼손하였다.

(9) 서울지법 2002. 5. 3. 선고 2001가합6471 판결 【손해배상(기)】

가. 판시사항

- [1] 근로자의 다른 근로자에 대한 직장 내 성희롱으로 인한 사용자의 손해배상 책임 여부(적극)
- [2] 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신된 경우가 아니라 최초의 계약 갱신의 경우라고 하더라도 기간을 정하여 채용된 근로자를 사실상 기간의 정함이 없는 근로자로 볼 수 있는지 여부(적극)

나. 사실관계

피고 주식회사 부래당(이하 '피고 회사'라고 한다)은 상시 300명의 근로자를 사용하여 의류제조·판매업 등을 영위하는 회사이고, 피고 1, 피고 2는 기혼여성들로서 각 피고 회사 생산부 에이(A)라인의 미싱사, 미싱보조로 일하는 자이며, 원고는 미혼으로서 2000. 5. 2. 피고 회사 생산부 소속 기계실 기계수리기사 보조사원으로 입사하였다.

피고 1은 2000. 11. 8.경 원고가 거부의 의사를 표시하였음에도 그 의사에 반하여 위 피고가 일하는 생산부 A라인의 기계수리작업을 하러 온 원고의 젖꼭지 부분을 만졌고, 2001. 1.경에는 등 뒤에서 원고를 껴안으려 하거나 둔부를 만지기도 하였으며, 그 무렵 피고 1, 피고 2는 "원고는 덩치가 있어서 좋다.", "영계 같아서 좋다.", "원고는 내 꺼야"라는 등의 말을 하면서 원고의 옆구리와 둔부를 만지는 등 원고의 몸에 의도적으로 접촉하였고, 이에 따라 피고 회사 내에 위 피고들이 원고를 가지고 놀았다는 소문까지 돌게 되었다.

원고는 2001. 3. 26. 소외 김귀숙과 함께 피고 회사의 생산부장 신현돈, 총무이사 김재수를 차례로 찾아가 위와 같은 위 피고들의 원고에 대한 성희롱에 관하여 상담하였다. 그러나 신현돈은 오히려 원고에게 위 피고들로부터 성희롱을 하였다는 자인서를 받아오라고 하면서 만일 자인서를 받아오지 못하면 퇴사시키겠다는 취지로 질책하였다. 이어 2001. 3. 27.에는 성수3동 파출소에 원고와 위 김귀숙이 회사에 소란을 피우고 있다고 신고하여 원고를 위 파출소에 연행되도록

하였다. 그리고 무고죄로 원고를 고소하겠다고느니 구속시킨다느니 위협하여 원고는 이에 겁을 먹은 나머지 2001. 3. 28. 개인사정으로 사직한다는 내용의 사직서를 피고 회사에 작성, 제출하였다.

다. 판결요지

- [1] 근로자는 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하여서는 아니되고, 여기서 '업무와 관련하여'라 함은 근로자의 업무 그 자체 또는 이에 필요한 행위뿐만 아니라 이와 관련된 것이라고 일반적으로 보여지는 행위는 설사 그것이 근로자의 이익을 도모하기 위한 경우라도 이에 포함된다고 보아야 할 것이며, 사용자인 회사는 근로자의 근무환경에 대해 배려하여 성희롱을 통하여 근로자의 인격적 존엄을 해치고, 노무제공에 중대한 지장을 초래하는 것을 방지해야 할 의무가 있으므로 근로자가 다른 근로자에게 성희롱을 하였다면 사용자인 회사는 이로 인한 손해를 배상할 책임이 있다.
- [2] 근로자가 종사하던 작업의 종류, 내용, 근무형태, 계약갱신시의 신계약 체결절차의 형식, 다른 근로자의 계속근로의 유무에 비추어 기간의 정함이 있는 근로계약이 마치 기간의 정함이 없는 근로계약과 실질적으로 다르지 않은 상태로 존재하거나 그렇지 않더라도 적어도 근로자가 기간만료 후의 계약갱신을 기대하는 것에 합리성이 인정되는 경우에는 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신된 경우가 아니라 최초의 계약갱신의 경우라고 하더라도 사실상 기간의 정함이 없는 근로자와 다를 바가 없게 되고, 그 경우에 사용자가 정당한 이유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효로 된다.

(10) 서울행정법원 2004. 5. 20. 선고 2002구합36065 판결
【남녀차별개선위원회결정내지재결취소】

가. 판시사항

- [1] 여성가족부 남녀차별개선위원회의 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상 성희롱 결정 및 시정조치권고가 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하는지 여부(적극)

- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호에 규정된 성희롱의 요건인 업무 관계가 상대방에게 고용상의 불이익 등 직접적인 영향력을 미칠 수 있을 정도의 구체적인 업무 관계에 한정되는지 여부(소극)
- [3] 현직 도지사가 관내 여성 직능단체장을 면담하면서 한 행위가 그 면담의 성격, 당사자들 간의 관계, 면담시간·장소 및 그 행위를 할 당시의 상황, 상대방의 반응, 성적 동기 또는 의도의 유무 등 구체적인 사정을 종합하여 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 성희롱에 해당한다고 한 사례

나. 사실관계

참가인은 제주시에서 미용실을 운영하면서 1989. 4. 21.부터 1992. 4. 30.까지 및 2001. 4. 25.부터 2002년경까지 직능단체인 대한미용사회 제주시지부장을 맡고 있었는데, 1991년경 원고 1이 제주도지사으로 재직할 당시 참가인이 위와 같이 대한미용사회 제주시지부장으로 재직하고 있는 관계로 공식적인 모임에서 만나 알게 되었다. 공식적인 행사에서 몇 차례 만난 적은 있으나, 원고 1과 참가인이 개별적으로 만난 사실은 없다. 그런데 원고 1은 자신보다 나이가 어린 사람을 한 두 번 만나면 그 이후부터 존댓말을 하지 않고 반말을 하는 습관이 있어, 참가인을 처음 만날 때부터 존댓말을 쓰지 않고 이름을 바로 불렀고 스스로를 '오빠'라고 호칭하였으며, 참가인은 원고 1을 '지사님'이라고 불러 왔다.

원고 1은 2002. 1. 17. 대한미용사회 제주시지부 주최 세미나에 비공식적으로 들러 참석자에게 인사하면서 지부장인 참가인에게 원고 1을 방문하여 달라고 요청하였고, 같은 달 18. 참가인에게 직접 전화하여 도지사실을 방문할 것을 다시 한 번 요청하였다. 제주도 보건복지여성국장 오경생, 제주도 여성정책과장 이경희로부터 업무보고를 받으면서 이를 지시하여 위 오경생, 이경희가 참가인에게 원고 1을 방문하여 달라고 요청한 후 참가인과 사이에 2002. 1. 25.로 면담 약속을 하였다.

이에 참가인은 2002. 1. 25. 15:10경 제주도지사 집무실을 방문하여 원고 1과 면담을 하였는데, 집무실에는 직사각형 형태의 회의용 테이블이 있어 그 한쪽 끝에 원고 1이 앉고 참가인은 비서실로 통하는 문을 등지고 원고 1과는 테이블 모서리를 사이에 두고 원고 1의 왼쪽에 90도 각도로 앉아 대화를 나누었다. 그런데 원고 1이 대화 도중 참가인의 오른쪽 옆으로 다가와 왼손으로는 참가인의 목 뒷부분을, 오른손으로는 어깨를 잡은 후 오른손을 아래로 내려 참가인의 왼쪽 가슴

을 만졌고 참가인은 원고 1의 오른손을 잡아 뿌리쳤다. 그 후 참가인이 면담을 마치고 집무실을 나오려고 하자 원고 1은 다시 참가인의 뒤로 다가와 두 팔로 참가인을 안으려 하였고 이에 참가인은 원고 1의 두 손을 잡아 아래로 내렸다.

참가인은 같은 날 참가인 경영의 미용실 내에 있는 피부관리실 원장 문정숙에게, 같은 달 26. 여성정책과장 이경희에게, 같은 달 27. 큰 딸과 김보리나 수녀, 김순선 등에게, 같은 달 29. 친언니인 소외인에게 위 사실을 이야기하였고, 증거를 확보하기 위하여 녹음을 하기로 한 후, 같은 해 2. 4. 이경희에게 원고 1과의 면담을 요청하였는데, 같은 날 오후경 원고 1이 참가인에게 직접 전화를 하여 같은 달 5. 16:00에 면담약속을 하였다.

참가인은 2002. 2. 5. 16:00경 원고 1의 집무실을 방문하여 원고 1 모르게 원고 1과의 대화 내용을 약 22분간 녹음하였는데, 참가인이 "심장이 쿵쿵쿵 뛰고", "지사님, 제 가슴에 손을 넣습니까", "지사님, 그래도 동생으로 생각한다고 해도 어떻게 세상에 제 가슴에 손을 그렇게 넣습니까", "지사님이 처음에 제 가슴에 손을 댔을 때도 제가 지사님 한 번 때렸지예", "두번째에도 그렇게 할 때 제가 두 손 모아 놓고, 지사님한테 우리 모아 놓고 얘기하자고 하지 않았수과예"라고 하면서 원고 1이 참가인의 가슴을 만졌다는 취지로 수차례에 걸쳐 항의함에도 이를 부정하거나 자신이 언제 가슴에 손을 넣었느냐고 반문하지 않고 "너 오래간만에 만났고 가깝고 이렇게 하니깐 내가 이렇게 한 거지", "동생이 없으니깐 어, 그런 생각에서 한 것이지, 다른 사람을 어떻게", "미안하다", "한 대 쥐어박을래. 분풀리게", "그냥 나이 많은 오빠가 요렇게 한 것도 그렇게 나쁜 게 아니야. 좋아서. 어? 다른 의미가 없는 거니까 그지? 내가 무슨 나쁜 생각을 해서 그러면 죄를 받지"라는 등으로 말하였다.

참가인은 2002. 2. 14.경 제주여민회 부설 여성상담소장 김효선과 상담하였고, 같은 달 21. 피고에게 시정신청을 하였다. 한편, 제주여민회는 같은 날 "원고 1이 참가인의 블라우스 두 번째 단추를 풀고 가슴을 만지는 성추행을 하였다."고 발표하였다가 같은 달 22. 기자회견을 통하여 블라우스 단추를 걸옷 두 번째 단추로 정정하였다. 이에 원고 1은 참가인과 제주여민회 공동대표 김경희 및 정책위원장 이경선을 상대로 제주지방검찰청에 원고 1이 참가인의 가슴을 만진 사실이 없음에도 가슴을 만졌다는 등의 내용으로 기자회견문을 작성함으로써 명예훼손을 하였다는 등의 혐의로 고소하였다. 제주지방검찰청은 2002. 5. 7. 원고 1의 손이 참가인의 가슴에 닿았던 것은 사실로 보인다고 하면서 참가인 등에 대하여

혐의없음 처분을 하였고, 위 수사과정에서 위 녹음테이프에 대한 대검찰청 기획조정부 과학수사과장의 감정결과 녹음내용에서 인위적으로 조작하거나 편집한 흔적을 발견할 수 없고, 녹음테이프의 내용과 녹취록의 내용은 대부분 일치한다는 사실이 밝혀졌다.

원고 1은 2003. 7. 4. 제주지방법원 2002고합190호 공직선거 및 선거부정방지법위반 사건에서 "참가인이 자신에 대하여 비우호적인 태도를 보이자 제주도지사 선거에서 대한미용사회 제주시지부 조직을 이용하거나 자신에게 호의적인 조직으로 만들고자 평소 친분관계를 바탕으로 참가인을 도지사실로 불러 직접 지지를 호소하기로 마음먹고 2002. 1. 25. 15:30경 참가인에게 '이 오빠도 좀 챙겨라잉'이라고 말하면서 향수 1병을 제공하여 선거운동기간 전에 선거운동을 합과 동시에 기부행위 제한기간 중에 기부행위를 하였다."는 범죄사실로 벌금 300만원의 형을 선고받았고, 같은 해 10. 9. 광주고등법원 2003노436호 사건에서 향수 기각되었으며, 2004. 4. 27. 대법원 2003도6653 사건에서 상고 기각되어 위 판결이 확정되었다.

다. 판결요지

- [1] 성희롱 행위자로 지목된 자가 자신의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부에 관하여 남녀차별개선위원회와 다른 판단을 하고 있음에도 불구하고 남녀차별개선위원회가 그의 언동을 성희롱에 해당한다고 일방적으로 결정한다면, 그와 같은 결정에 의하여 헌법에 의하여 보장받고 있는 그의 인격권이 직접적으로 침해받을 가능성이 있게 되므로, 남녀차별개선위원회의 성희롱 결정으로 인하여 자신의 인격권을 직접적으로 침해받은 국민에게 남녀차별개선위원회를 상대로 행정소송을 제기하여 그 적법 여부를 다툴 수 있는 기회를 제공함으로써 국민의 기본권으로 보장되는 재판청구권을 보장함이 상당하다 할 것이고, 한편 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상 공공기관의 장 또는 사용자에게 대한 남녀차별개선위원회의 시정조치권고는 권고의 형식을 취하고 있어 그 상대방의 법률상 지위에 직접적인 법률적 변동을 일으키지 아니하는 행정지도의 일종으로 보일 수 있으나 그와 같은 형식에도 불구하고 같은 법은 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 특별한 사유를 소명하지 못

하는 한 이를 이행하여야 할 법적 의무와 그 처리결과의 내용을 남녀차별 개선위원회에게 통보하여야 할 법적 의무를 동시에 부여하고 있으므로, 남녀차별개선위원회의 시정조치권고는 그 실질에 있어서 상대방에게 법적 의무를 부과함으로써 그 법률상 지위에 변동을 일으키는 것이므로, 남녀차별개선위원회의 같은 법상의 성희롱 결정 및 시정조치권고는 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다.

- [2] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 성희롱은 업무·고용 이외에 기타 관계에서 발생한 것까지 포함하고 있어 그 적용 범위를 업무·고용 관계에 한정하지 않고 있으며, 성희롱으로 인하여 고용상의 불이익을 주거나 고용환경을 악화시킬 것을 요건으로 하지 않고 단순히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것만으로 금지대상에 해당한다는 점, 같은 법 제2조 제2호에서 '그 지위를 이용한다'는 의미는 정당한 이용 이외에 그 권한의 남용도 포함하는 것으로 보아야 한다는 점 등을 감안하면, 같은 법상의 업무 관계는 상대방에게 고용상의 불이익 등 직접적인 영향력을 미칠 수 있을 정도의 구체적인 업무 관계를 의미하는 것으로 한정할 수 없다.
- [3] 현직 도지사가 관내 여성 직능단체장을 면담하면서 한 행위가 그 면담의 성격, 당사자들 간의 관계, 면담시간·장소 및 그 행위를 할 당시의 상황, 상대방의 반응, 성적 동기 또는 의도의 유무 등 구체적인 사정을 종합하여 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 성희롱에 해당한다.

(11) 서울행정법원 2004. 2. 11. 선고 2003구합23387
판결 【성희롱결정처분취소】

가. 판시사항

초등학교 교사들의 회식자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 남자교장에게 술 한 잔씩 따라 드리라는 언행을 한 것은 상사에게 답례로 술을 권하라는 취지라는 점 등을 고려하여 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상의 성희롱에 해당하지 않는다고 한 사례

나. 사실관계

회식은 2002.9.1. 원고가 위 초등학교교감으로 부임하여 전체 교직원과 점심시간에 냉면을 같이 먹은 첫 번째 회식 이후에 있는 원고가 교사들과 같이 하는 최초의 회식이었다. 회식에서의 좌석배치는 여자교사들의 자유의사에 따라 자리에 앉았다. 술과 음료수 및 간단한 안주가 준비되자 남자교사인 소외 8이 교장인 소외 2 앞에 있는 소주잔에 맥주를 따랐고, 이어 소외 2가 소외 8로부터 맥주병을 건네받아 여자교사 3인의 각 소주잔과 소외 8의 맥주잔에 맥주를 따랐다. 원고와 소외 3, 4, 5는 소주잔에 소주를 따라 모두의 잔을 채운 다음, 소외 4가 인사말을 하며 건배를 제의하였는데, 남자들은 거의 잔을 비웠으나 여자교사들은 모두 각자의 승용차를 운전하여 갈 생각으로 술잔에 입술만 대었다가 떼었을 뿐 술잔을 비우지 않고 상 위에 내려놓았다.

잠시 후 원고가 "여선생님들, 잔 비우고 교장선생님께 한 잔씩 따라드리세요" 라고 말하였다. 여자교사들은 그 말을 듣고도 자신들의 술잔을 비우거나 교장에게 술을 권하지 아니하였고, 남자교사들만 교장, 원고 및 다른 남자교사들에게 술을 권하였다. 원고는 한참 후 "여선생님들 빨리 잔들 비우고 교장선생님께 한 잔 따라드리지 않고"라고 재차 말하였다. 이에 여자교사인 소외 6(1970년생)이 "내가 교장에게 술을 한잔 권하면 교감선생님이 더 이상 교장선생님에게 술을 권하라는 말을 하지 않겠지" 하는 생각에 먼저 교장에게 술을 한잔 권하였고, 여자교사인 소외 7(1949년생)은 "여선생님들 나름대로 생각이 있으므로 알아서 할 것인데 원고가 왜 저런 말을 하시나" 라는 생각을 하면서 소외 6에 이어 교장에게 술을 한잔 권하였으며, 소외 1은 거부 의사를 표시하려는 생각으로 그때까지 비우지 않고 상위에 놓았던 술잔을 들어 단숨에 비우고 술잔을 상 아래로 내려놓았다.

식사를 거의 마칠 무렵 교장인 소외 2는 자신의 잔을 소외 1에게 주면서 맥주를 따라주었고, 소외 1은 그 잔을 비우고 교장에게 돌려주면서 맥주를 따랐다. 회식이 끝이 나고 원고 및 소외 2가 먼저 귀가한 이후에 동료교사들에게, 소외 1은 "회식 도중 원고가 특히 자신을 지목하여 교장에게 술을 따르라고 하여 속상하다, 수조를 깨뜨린 일 때문에 여자교사 3명 중 나를 지목한 것이다." 라고 말하였고, 배×애, 유×하는 원고의 "최선생은 교장선생님께 필히 한 잔 따르지" 라는 말을 듣지 못하였지만 원고가 여자교사들에게 두 번이나 교장에게 술을 따르라

는 말을 하여 불쾌감을 느꼈다는 취지로 말을 하였는데, 소외 4가 "3학년 교사들이 원고 등을 초청하는 형식으로 이루어진 자리이므로 우리들이 이해하고 없었던 일로 하자"는 말로 무마한 후 각자 흩어졌다.

소외 6, 7, 8, 9등은 위 초등학교에서 전국교직원노동조합에 소속되어 있는 교사들이다. 같은 날 저녁 소외 8은 소외 1의 남편과 전화통화를 하면서 소외 1이 원고로부터 사과를 받는 일을 전교조에서 도와주겠다고 하였고, 다음날 소외 8, 전교조 분회장인 소외 9등은 원고에게 가 어젯밤 회식에서의 원고의 이 사건 언행을 성희롱으로 문제 삼겠다고 말하였다.

다. 판결요지

초등학교 교사들의 회식자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 남자교장에게 술 한 잔씩 따라 드리라는 언행을 한 것은 상사에게 답례로 술을 권하라는 취지라는 점 등을 고려하여 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)상의 성희롱에 해당하지 않는다.

(12) 서울행법 2003. 8. 12. 선고 2002구합36737 판결 【성희롱결정의결취소】

가. 판시사항

여성가족부 남녀차별개선위원회의 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률상 시정조치권고가 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하는지 여부(적극)

나. 사실관계

원고 1은 원고 회사의 직원들과 연봉제 임금의 결정 등의 문제를 협의하는 방법의 일환으로 업무시간 이후에 저녁식사를 겸한 개별면담을 시행하여 왔는데, 그가 평소 술을 좋아하는 관계로 그와 같은 개별면담은 저녁식사에 그치지 않고 술자리로까지 연장되는 경우가 많았다. 한편, 원고 1은 수습사원에 대하여는 정식직원이 되기까지 위와 같은 개별면담을 시행하지 않고 있었으나, 그 당시 원고 회사의 직원인 박호연 등이 자신의 경영방침에 반대하면서 사표를 내는 등 원고 회사의 분위기가 냉각되자, 그와 같은 원고 회사의 분위기를 파악하고 수습기자인 피해자의 업무를 점검할 목적으로, 2002. 3. 28. 18:00경 피해자에게 위와 같은 개별면담을 시행할 것을 통보하였다. 이에 따라 원고 1과 피해자는 2002. 3. 28.

19:30경 피해자의 제의에 따라 서울 합정동에 있는 곱창집으로 간 다음 그 곳에서 저녁식사를 하면서 소주 2병을 나누어 마셨고, 그 후 같은 날 22:00경 위 곱창집을 나온 후 원고 1이 장소를 옮기자고 제의하여 피해자의 선택에 따라 그 근처에 있던 복집으로 가서 안주와 더불어 소주 1병을 나누어 마시게 되었는데, 곱창집에서는 두 사람이 비슷한 양의 소주를 마셨으나, 복집에서는 원고 1이 대부분의 소주를 마셨다. 그런데 위 곱창집과 복집에서 나눈 대화의 주된 내용은 피해자의 업무와 관련된 이야기와 박호연 등과 관련된 원고 회사의 분위기에 관한 이야기였고, 피해자는 평소 박호연에 대하여 선배기자로서 호감을 가지고 있었던 관계로 원고 1에게 박호연과의 화해를 권유하였으며, 원고 1은 그와 같은 피해자의 의견을 고려해 보겠다는 취지의 답변을 하였다.

음주로 인하여 원고 1과 피해자는 2002. 3. 29. 00:15경 위 곱창집을 나올 당시 만취상태는 아니었지만 상당히 취한 상태이었는데도 불구하고, 원고 1은 피해자에게 다시 자리를 옮기자고 제의하였고, 피해자는 원고 1의 제의를 거절하지 않고 근처에 있던 호프집으로 이동하게 되었다. 그런데 그와 같은 이동과정에서 원고 1은 피해자의 손을 잡았고, 이에 피해자는 어색함의 표현으로 원고 1에게 "제가 딸 같습니까"라고 말하면서 자신의 손을 뺐으며, 그와 같은 상황은 한차례 더 반복되었다.

그 후 원고 1과 피해자는 2002. 3. 29. 00:30경 호프집에 도착하였는데, 피해자가 먼저 호프집의 창가 옆에 있던 탁자에 앉았고, 원고 1은 피해자의 바로 옆자리에 나란히 앉은 다음 맥주 2000cc를 주문하여 혼자 맥주잔으로 2-3잔의 맥주를 마셨으며, 그와 같은 상황에서 두 사람은 원고 회사와 관련된 이야기뿐만 아니라 자신들의 가족과 관련된 이야기도 하게 되었다. 그러던 중 원고 1은 또다시 피해자의 손을 잡았고, 피해자는 이를 모면하기 위하여 화장실을 다녀온 후 원고 1의 맞은편에 마주 보고 앉았는데도, 원고 1이 다시 한 번 피해자의 손을 잡으며 "부담스럽냐, 그럼 선을 넘을까"라고 말하자, 이에 더 이상 견디지 못하고 그 자리를 피해 자신의 남자친구인 광명휘에게 전화를 하여 도움을 요청한 다음, 같은 날 01:30경 원고 1에게 먼저 호프집에서 나가겠다고 말한 후 그 자리를 떠났다.

다. 판결요지

공공기관의 장 또는 사용자에 대한 여성가족부 남녀차별개선위원회의 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것)

상 시정조치권고는 권고의 형식을 취하고 있어 그 상대방의 법률상 지위에 직접적인 법률적 변동을 일으키지 아니하는 행정지도의 일종으로 보여질 수 있으나(같은 법 제28조 제1항) 그와 같은 형식에도 불구하고 같은 법은 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 특별한 사유를 소명하지 못하는 한 이를 이행하여야 할 법적의무와(같은 법 제31조 제1항) 그 처리결과에 대한 내용을 위원회에 통보하여야 할 법적의무를 동시에 부여하고 있으므로(같은 법 제31조 제2항), 위 위원회의 시정조치권고는 그 실질에 있어서 상대방에게 법적의무를 부담시키는 행정처분으로서 행정소송의 대상이 된다.

(13) 서울행정법원 2003. 6. 10. 선고 2003구합1196 판결 【부당해고구제재심판정취소】

가. 판시사항

- [1] 성희롱이라 함은 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부
- [2] 징계 양정이 과중하여 징계권을 남용한 것인지 여부
- [3] 징계위원회의 징계절차의 공정성 여부

나. 사실관계

원고는 참가인에 입사하여 생산부장으로 근무하던 중 2000.5.26 용인 H콘도에 서 개최된 오산공장 Workshop의 Team Building 시간에 술이 취한 상태에서 여러 여직원이 지켜보는 앞에서 여직원 우○량의 손을 잡고서 오락실 등을 다녔을 뿐 아니라 노래방으로 데리고 가서 명백히 거부의를 표시하였음에도 우○량과 블루스를 추었다. 또 우○량이 화장실을 다녀오겠다고 하고서 숙소로 돌아가자, 여직원 숙소에까지 찾아가 소리치면서 문을 열라고까지 하였으며, 같은 날 노래방에서 기술부 계약직 여직원 박○진을 끌어안고 노래를 부르기도 하였다. 그 후 2001.7월경 생산부 신입 여직원인 권○영의 입사 환영회식을 마친 후 노래방에 가서 몸을 밀착시킨 상태로 권○영과 블루스를 추기도 하였다.

원고는 1997.7월과 2000.11월에 이어 실시된 직장 내 성희롱 예방교육이 있는 다음 날인 2001.11.23 관리직 사원들과 회식 후 노래방에 가서 HS&E팀 여직원

신○주의 어깨와 허리 등을 만지면서 블루스를 추자고 요구하였다. 신○주가 춤 추는 것을 원하지 않는다고 거부 의사를 밝혔으나 계속 춤추기를 요구하였다. 이에 참가인은 2001.12.17 (가)항 기재 성희롱 사건이 밝혀지지 않은 상태에서 원고가 신○주를 성희롱하였다는 이유로 징계위원회의 의결을 거쳐 원고에 대하여 감봉 6월의 징계를 하였다.

원고는 2001.3.2 참가인의 경영방침준수 서약서에 서명날인하고서도 2001년 상반기에 회사 방침인 회식비의 1인당 월간 사용한도액 20,000원을 훨씬 초과한 116,000원을 사용하였을 뿐 아니라 부하 직원으로 하여금 자신이 회식에 참석할 횟수를 축소 은폐하고 회식에 참석하지 아니한 사람을 참석자 명단에 추가하는 식으로 허위보고서를 작성하도록 하였다.

원고는 2001.1.4 생산부 및 QA부서의 회식자리에서 평소 딸이 예쁘다고 자랑하는 장○ 반장에게 ‘딸 좀 빌려주세요, 데리고 놀다 돌려줄게요’라고 말하였을 뿐 아니라 그 후 장○을 찾아가 부장으로서의 지위를 내세워 장○이 자신의 행위에 대한 문제제기를 하려는 것을 막으려고 하였다.

원고는 또 2001.12월 중순 및 2002.1.25 2회에 걸쳐 거래처 직원을 통하여 자신의 상급자인 이○형 공장장이 추석 선물을 받았는지 여부 등을 뒷조사하기도 하였다.

이에 참가인은 원고를 징계위원회에 회부하면서 다만 위원들의 임명권자인 공장장 이○형이 징계혐의사실의 관련자이어서 그 상급자인 부사장이 징계위원들을 임명하였고, 2002.2.6 실시된 징계위원회에서 원고를 참석시킨 채 변명의 기회를 부여한 다음 그 동안 권○영, 최○구, 김○현, 곽○균, 김○윤, 박○화, 고○혁, 장○, 이○희에 대한 조사와 원고를 상대로 한 면담기록 등을 토대로 징계사유를 확인하고서 징계위원들 전원이 원고를 해고하기로 의결하였으며, 원고의 2002.2.6 재심신청에 의하여 2002.2.21 실시된 징계위원회에서도 원고를 참석시켜 변명의 기회를 부여하고 원고가 제출한 원고 본인 작성의 진술서와 우○량, 박○진, 장○ 등의 새로운 진술서 등을 검토한 다음 원고의 재심신청도 기각하였다.

참가인은 원고에 대한 징계통보서나 징계의결서 등에서 모두 징계위원회라는 명칭을 사용하였으나, 회의록을 작성하면서도 인사위원회 회의록이라고 기재하였다.

다. 판결요지

생산부장으로서 여직원들에 대한 성희롱을 예방하고 감독하여야 할 지위에 있는 점과 여직원들에 대한 성희롱이 일회성에 그치지 않고 여러 차례에 걸쳐 이루어져온 점, 부하직원들에 대한 모욕적 언동이 정도에 크게 벗어나 매우 위험한 수준에 이르고 있는 점, 개인적인 목적으로 상급자에 대한 뒷조사를 시도한 점과 징계 양정의 적정 여부는 징계사유 하나씩 또는 그 중 일부의 사유만 갖고 판단할 것이 아니고 전체 사유에 비추어 사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에 책임이 있는지 여부에 의하여 한다는 점 등을 종합해 보면, 참가인이 위와 같은 사유로 원고에 대한 해고를 선택하였다 하더라도 그 징계양정이 과중하여 징계권을 남용한 것이라 볼 수 없다.

(14) 서울행정법원 2003. 3.11. 선고 2002구합26433 판결 【부당해고구제재심판정취소】

가. 판시사항

- [1] 부하 직원들에 대하여 지속적으로 성적인 동기와 의도가 포함되어 있는 언동이 사회통념상 일상적으로 허용되는 단순한 농담 또는 친근감의 표현의 정도를 넘어 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로 징계사유에 해당하는지 여부
- [2] 소속 직원들을 감독하는 안전관리팀장 직무대행의 지위에 있으면서 부하 직원들에 대하여 수차례에 걸쳐 성희롱 발언과 행동을 계속 한 사건에 대한 징계해고처분 여부

나. 사실관계

원고가 근무하는 참가인 회사의 안전관리부는 안전관리부사무실을 비롯하여 모니터실과 상황실에 근무하는 직원과 보안담당직원들로 구성되어 있다. 안전관리부장이 안전관리부 소속 직원을 지휘 감독하고 안전관리팀장은 안전관리부장의 지시 하에 안전관리부 소속 직원들을 지휘 감독하는데 각 직원들에 대한 근무평정은 안전관리팀장이 실시한 1차 평정과 안전관리부장이 실시한 2차 평정을 종합하여 이루어지고 있다. 한편 모니터실 소속 직원들은 대부분 여직원들로서 정규직이 아닌 계약직으로 채용되어 근무하고 있었다.

참가인 회사의 모니터실 여직원인 유○연은 2001.2월경 원고와 최○숙, 이○연, 백○용, 서○일을 초대하여 술자리를 가졌다. 원고는 남자직원인 서○일에게 “서○일씨는 참 잘생겼어 여자 딜러들이 서○일씨만 보면 아랫도리가 젖는다는데 나는 모니터실의 한 사람만 보면 아랫도리가 젖어요”고 말하면서 유○연을 뺀히 쳐다보았고 그 후에도 모니터실, 상황실에서 번번히 “유조장같은 여자와 연애한번하면 좋겠다”, “유조장 입술만 보면 키스하고 싶다”, “유조장 입술은 색시해서 남자들이 보면 키스하고 싶어진다”라는 등의 말을 하였다.

원고는 2001.3월 일자불상경 모니터실에서 미혼여직원인 장○순, 문○라, 전○희에게 칠판 앞에서 남녀가 성관계를 가진 후 여자가 눕는 방향에 따라 아들 딸의 성별이 결정된다고 하면서 왼쪽으로 누우면 아들, 오른쪽으로 누우면 딸을 낳게된다는 등의 이야기를 하였다. 2001.7월경에는 상황실에 들른 김○정, 유○연에게 시를 낭송하겠다고면서 “아~아 나는 자궁이 좋아라. 그 안에 들어가고 싶어라...”라는 내용의 자궁의 안락함, 자유 등을 운운하는 시를 읊었고, 이에 놀란 김○정이 밖으로 나가버리고, 유○연은 원고에게 그만 할 것을 요구하다가 원고가 계속 시를 읊자 상황실을 빠져나갔다.

원고는 2001.7.19 안전관리부장인 남○영이 전임 양○모 안전관리팀장의 송별연을 겸하여 낙원식당에서 개최한 직원회식에 참석하였고, 이 자리에는 원고 외에 모니터실 직원인 이○하(여, 28세), 장○옥(여, 41세), 유○연(여, 37세), 김○정(여, 27세), 박○희(여, 26세), 전○희(여, 26세), 박○주(여, 27세), 최○숙(여, 25세), 정○미(여, 26세), 정○영(여, 22세), 권○배(남, 44세)와 안전관리부 사무실 직원인 이○재(남, 32세), 백○용(남, 29세), 양○권(남, 30세), 김○균(남, 33세), 최○윤(여, 25세)과 상황실 직원인 유○(남, 44세), 이○주(남, 36세) 등 총 20명이 참석하였는데 원고는 여직원인 박○주에게 남○영 곁에 와서 술을 따라주라고 하였고, 이에 박○주는 마지못해 남○영에게 술을 따라주었다.

남○영은 2001.7.20 23:00경 전날 회식에 참석하지 못한 직원들을 상대로 다시 회식을 열었는데, 이 자리에는 원고와 권○배, 장○순(여, 32세), 박○정(여, 23세), 문○라(여, 23세), 이○연(여, 25세), 김○경(여, 27세), 조○정(여, 22세)이 참석하였다. 그런데, 원고는 권○배 대리를 통하여 회식에 전원 참석하여야 한다고 하면서 회식시간이 근무시간과 겹치는 모니터실 여직원인 이○연에게 적치휴가를 사용하고서라도 회식에 참가하라고 지시하여, 이○연은 참가인 회사에 적치휴가를 내고 회식에 참가하게 되었다. 원고는 회식이 진행되는 도중에 남○영 옆

자리가 비어 있자 김○주에게 남○영 옆에 앉도록 지시를 하여 김○주가 잠시 남○영 옆자리에 앉아 있다가 다른 곳으로 자리를 옮겨버렸고, 원고는 다시 박○정과 김○경에게 부장인 남○영 옆에 앉아서 술을 따르라고 지시를 하였다. 한편 남○영은 옆자리에 앉은 여직원들과 러브샷을 한다면서 상의 소매부분을 걸고 자신의 팔로 상대방 여자의 팔을 문지르는 등의 행동을 취하였다. 남○영은 같은 날 01:00경 1차 회식을 끝내고 참석한 직원들에게 2차로 나이트클럽에 갈 것을 제의하여 다음 날 아침 근무가 있어 참석할 수 없다는 조○정을 제외한 나머지 직원들이 모두 한국관나이트에 가게 되었는데, 원고는 이○연에게 수차례에 걸쳐 남○영 부장과 블루스를 함께 출 것을 지시하였고, 이○연이 거절하자 이○연의 등을 떠밀어 무대에 가게 한 다음 박○정의 허리, 어깨, 팔 등을 쓸어내리면서 남○영과 겨안은 자세를 만들어 블루스를 추게 하였다.

원고는 2001.8.26 대구에서 열린 참가인 회사의 직원인 이○제, 김○주의 결혼식에 참가인 회사의 남○영 부장을 비롯한 직원들과 함께 참석한 후 돌아오는 길에 휴게소에서 버스에 타고 있던 박○주, 이○하에게 자신의 승용차에는 남자들이만 타고가니까 양기가 너무 강해서 음기가 필요하니 자신의 승용차로 바꾸어 타라고 말하였으나, 박○주, 이○하로부터 거절당하였다. 그 후 원고와 직원들은 태백시에 도착하여 저녁식사를 마친 뒤 집에서 쉬고 싶다는 직원들을 이끌고 단란주점으로 가서 함께 술을 마시면서 이○하에게 블루스를 출 것을 요구하였다. 이○하가 이를 계속 거절하자 “이번이 다섯번째인데 또 싫다고 하면 화내겠다”고 말을 한 후 의자에 앉아 있는 이○하의 허벅지와 허리를 감싸 안고 번쩍 들어 올려 벽에 기대어 서게 한 다음 몸을 밀착시켜 강제로 블루스를 추도록 하였다.

원고는 2001.10.7 부서체육대회를 마친 뒤 열린 회식에서 김○정으로부터 “팀장님 배가 많이 나오셨네요”라는 말을 듣고 김○정에게 “김○정씨 나하고 한번 자볼래”라고 말하여 주위 사람들을 놀라게 하였다.

이에 모니터실 여직원인 김○경, 문○원, 정○미, 김○정, 유○연, 최○숙, 박○주, 박○정, 이○연, 이○하, 정○영, 조○정, 문○라는 2001.10.15 자신들이 원고로부터 수차례에 걸쳐 성희롱 당하였으니 징계하여 달라는 내용의 탄원서를 연명으로 작성하여 참가인 회사에 제출하였다.

다. 판결요지

참가인 회사의 취업규칙에는 이성에 대한 성희롱 행위를 징계사유로 규정하고

있으므로 원고의 위와 같은 성희롱 행위는 징계사유에 해당한다고 할 것이다. 또한 원고가 안전관리부장의 지시를 받아 소속 직원들을 감독하는 안전관리팀장 직무대행의 지위에 있으면서 부하 여직원들에 대하여 수차례에 걸쳐 성희롱 발언과 행동을 계속하였고 그 성희롱의 정도가 지나쳤던 점, 원고로부터 피해를 받은 여직원이 다수인 점, 참가인 회사에는 하위직에 종사하는 여직원의 비율이 높아 성희롱의 재발 가능성이 크고, 직장 내에서의 성희롱 행위는 근절되어야 한다는 점들을 고려하여 볼 때 설사 이 사건 징계해고처분으로 인하여 원고가 받게 될 불이익을 감안한다 하더라도, 참가인이 원고를 해고한 것은 정당하다고 할 것이다.

(15) 서울행정법원 2001. 4. 19. 선고 2000구22382 판결 【부당해고구제재심판정취소】

가. 판시사항

- [1] 징계사유의 존부
- [2] 징계 양정의 적정성

나. 사실관계

차용환은 원고병원의 기획예산과 과장으로 근무하던 중 1999.9.7 새로 입사한 이경은을 환영하기 위하여 원고 병원 근처에 위치한 ‘매일식당’에서 기획예산과 직원들의 회식자리를 갖기로 하였다. 기획예산과 직원들인 참가인, 이성규, 나경수, 강정희, 이경은 등이 참석한 자리에서 이경은을 자신의 옆에 앉게 하여 동동주를 강제로 따르게 하고 그때부터 위 이경은에게 자신이 노력하여 채용한 것이니 자신에게 잘 보여야 한다는 취지로 이야기하였다. 그러면서, 위 이경은의 어깨를 손으로 감싸안고, ‘예쁘다’라고 말하면서 손을 잡고, 허벅지를 더듬기 시작하여 치마 안으로 손을 집어넣었다. 이를 저지하려던 위 이경은이 무릎 위에 방석을 올려놓자 이를 치워버린 후 자신의 얼굴을 위 이경은의 얼굴과 맞대어 비벼대었고, 팔로 위 이경은의 허리를 감싸고 옆구리 부분으로 손을 집어넣어 가슴을 만지려고 하였다. 그러나 이경은이 팔에 힘을 주어 이를 못하게 하자, 다시 남방 밑으로 손을 넣어 허프를 만졌으며, 이경은이 이를 계속 피하려고 하자 술자리 옆에 있던 위 식당의 방 안으로 이경은을 밀어 넣고 따라 들어갔다. 그러나

식당 주인의 사위가 있어 그대로 나왔다. 또 다른 여직원인 강정희에 대하여는 결혼 전에 아이를 가졌을 거라며 희롱을 하고, 이경은의 가슴과 비교하면서 “강정희의 가슴은 작아서 만질 것도 없다. 자기 친구 중에 결혼날짜를 잡은 여자가 찾아와서 모든 것을 주고 갔으니, 정희 너도 결혼하기 일주일 전에 나한테 들러라”라고 말하는 등 성희롱을 하였다.

참가인은 회식이 시작될 때 위 이경은에게 “차용환 과장이 이경은을 20대 1의 경쟁에서 뽑았으니 과장 말을 잘 들어라”, “과장님이 화가 났으니 과장님에게 술을 따르라”고 말하였다. 그리고 회식이 진행되는 도중에 차용환 과장이 강정희가 혼전임신을 했을 것이라며 멋대로 추측하면서 “네가 아이를 가지지 않았으면 냉장고를 사주겠다”고 말한데 대하여 강정희가 “만약 내가 아이를 가졌다면 농을 사주겠다”고 반박하자 이에 차용환이 참가인에게 증인이 되라고 하였다. 참가인이 그렇게 하겠다고 대답하였으며 다시 차용환 과장이 “강정희가 정말 아이를 가지지 않았으면 냉장고가 날라가는데 어떻게 하나”고 하자 참가인이 대뜸 “과장님이 해결해야 된다”는 애매한 말을 하는 등 위 강정희를 희롱하였다. 그 후 위 회식 자리에서의 성희롱 및 성추행 사실이 문제가 되어 조사를 받게 되자 당시 차용환의 언행에 별다른 이상이 없었다는 취지로 허위의 진술서를 작성하였다.

차용환은 위와 같이 이경은을 성추행하고, 강정희에게 성희롱과 폭언을 하였다는 이유로 참가인과 함께 ‘해고’ 처분을 받았다. 또한 당시 회식자리에서 같이 술을 마셨던 이성규(행정6급)는 직원들에게 술을 따르도록 강요하고, 집에 돌아가려는 직원을 업무를 빙자하여 붙잡고 계속 자리에 있게 하였다는 이유로 ‘감봉 3월’의 처분을 받았다. 그리고 장영수(행정4급)는 다른 징계혐의자들과 동조한 혐의는 있으나, 피해자들인 직원들이 탄원서를 제출한 사정 등을 참작하여 ‘불문(경고)’ 처분을 각 받았다.

다. 판결요지

참가인의 위 행위는 직장 내에서 소속 직원을 성희롱 한 것으로서 원고 병원에서 요하는 품위유지의무에 위반하는 것이라고 할 것이므로 인사규정 제56조의 복무원칙을 성실히 이행한 것이 아니고 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률의 성희롱의 금지규정(제7조)을 위반한 것이 되어 같은 규정 제61조의 징계사유가 된다. 인사규정 등 인사 관련 규칙 등에서 징계사유를 규정함에 있어 동일한 사유에 대하여 여러 등급의 징계가 가능한 것으로 규정하였다면 그 중 어떤 징계

처분을 선택할 것인지는 원칙적으로 징계권자의 재량에 속한다고 할 것이나, 징계사유와 징계처분과의 사이에는 사회통념상 상당하다고 보여지는 균형이 있을 것이 요구되고, 경미한 징계사유에 대하여 가혹한 제재를 과하는 것은 징계권자의 재량권을 남용하는 것으로서 허용될 수 없다 할 것이다.

2) 관련 결정례

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

가. 주문

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

나. 진정의 요지

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

다. 판단

『국가인권위원회법』 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게하는 경우를 성희롱으로 정하고 있다. 어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적합의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지 등을 종합하여 결정하게 된다. 먼저 피해자는

피진정인이 운영하고 있는 시설의 직원으로 고용관계에 있고 피해자가 당직근무 중 발생한 일이므로 업무관련성이 인정된다. 또한 2011. 3. 1. 사무실에서 피진정인이 당직근무 중인 피해자를 뒤에서 안아 들어 올렸다는 부분은 인정사실에서 보듯이 다툼이 없다.

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

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

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

(2) ○○청사 청소용역회사 소장의 성희롱(10진정535400, 2010. 12. 20. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다. 피진정인의 소속기관인 ○○○에게 피진정인에 대한 인사조치(분리배치)를 할 것과 진정인 및 참고인에 대하여 국가인권위원회 진정, 진술을 이유로 고용상 불이익 조치를 하지 말 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 ○○○ 용역사업본부 ○○사업소 소속 직원으로 ○○종합청사 청소 업무를 담당하고 있고, 피진정인은 ○○사업소 소장으로 진정인을 감독하는 자이다. 피진정인은 2009. 6. 30. 진정인과 식사를 한 후 2차로 간 노래방에서 진정인의 가슴을 만지거나 노래하는 진정인의 뒤에서 성기를 밀착하는 성희롱을 하였다. 또한 피진정인은 다른 여성직원에게 대해 “달리는 대로 줄 년” “이년 저년” 등 비하적인 용어를 사용하거나 다른 여성 직원에게 대해서도 허리를 만지는 등 성희롱을 하였는바, 피진정인의 배치전환을 요구한다.

다. 판단

『국가인권위원회법』 제2조 제5호는 성희롱을 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용 상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다. 여기서 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 기준으로 해야 한다.

- ① 우선 이 사건의 조사대상 여부를 살펴보면, 본 진정은 직장 상사의 성희롱으로 인해 성적 굴욕감을 느꼈다는 것이므로 『국가인권위원회법』 제2조 제5호 규정에 정한 조사대상에 해당한다. 다만 피진정인의 성희롱 행위는 2009. 6. 30. 발생한 일로 진정 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우에 해당하나, 민사상 시효가 경과하지 않았고, 다른 피해자들의 피해 사실이 추가적으로 있는 점 등을 감안하여 『국가인권위원회법』 제32조 제1항 제4호 단서규정에 의하여 위원회가 조사할 필요가 있

다고 판단하였다.

- ② 2009. 6. 30. 진정인은 당시 노동조합 지부장으로서 ○○○ 본사와 임금협상을 마치고 피진정인과 반주를 곁들인 식사를 하였는데, 이후 2차로 간 노래방에서 피진정인은 진정인을 뒤에서 껴안는 등의 행위를 하였다. 이는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 혐오감을 느끼기에 충분하다. 또한 피진정인은 청소업무를 총괄하는 책임자로서 직원들이 성희롱 및 성차별적 편견으로부터 안전하게 일할 수 있도록 관리·감독해야 할 책임이 있음에도 여성 직원에게 성적 언동을 행하거나 반말을 사용하는 등 성차별적인 행태를 보였고, 피진정인의 성적 언동이 일회적인 것이 아니었던 만큼 특별인권교육 수강 등의 조치가 필요하다고 사료된다.
- ③ 한편 성희롱 사건의 피해자와 가해자가 동일 업무공간에서 일하는 경우 피해자에 대한 2차 피해가 우려되므로 진정인과 피진정인의 업무공간을 분리할 필요가 있다. 또한 진정인 및 참고인들에 대한 인사상의 불이익이 예상되므로 피진정인이 소속되어 있는 ○○○에 피진정인에 대한 인사상 분리 조치를 취할 것을 권고하고 「국가인권위원회법」 제55조 규정에 따라 진정인을 비롯한 진정 외 여○○, 임○○, 박○○ 등에 대해 위원회 진정을 이유로 한 고용상 불이익 조치의 금지를 권고할 필요가 있다고 판단된다.

(3) 방송제작사 직원의 프리랜서 성희롱(10진정480800, 2010. 10. 4. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 방송 프로그램 출연자의 분장을 해주는 프리랜서이고, 피진정인은 방송제작사 ‘○○○○’의 직원이다. 진정인과 피진정인은 드라마 예고편 촬영을 위해 2010. 8. 1. 위 회사에서 구두 계약을 맺고 사전작업을 진행한 후 오후 9시경 저녁식사를 하고 돌아오는데 피진정인이 진정인에게 “내 애인해라.”라고 말했고, 뒤이어 “애인이 되면 맛있는 걸 사주겠다, 페이가 더 나가도록 푸시해 보겠다.”는 말을 했다. 진정인이 “아무한테나 이런 얘기를 하시나요?”라고 말하자

피진정인은 “아무한테나 이런 얘기 하는 것 아니다”라고 했고, 진정인이 자신을 피진정인에게 업무적으로 소개시켜 준 지인에게도 이런 얘기를 했느냐고 되묻자 피진정인은 “그 때는 많이 바빴는데 지금은 여유로워 졌다”고 대답했다. 이에 진정인은 심한 불쾌감과 굴욕감을 느껴 피진정인에게 더 이상 일을 같이 할 수 없다고 통보하고 업무를 포기하기에 이르렀다.

다. 판단

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

진정인과 피진정인은 드라마 제작에 관련한 분장업무에 있어 계약관계에 있었고, 계약 당일에 관련 업무를 수행한 후 함께 식사를 하게 되었으므로 식사를 위하여 동행한 과정에 대해 업무 관련성을 인정하기에 충분하다.

피진정인은 분위기 전환을 위해 가볍게 한 말이었다고 하나, 진정인의 입장에서 볼 때 업무 관계 외에 개인적으로 친밀하지 않은 상대방이 사적인 만남을 제의하고, 이를 전제로 보수 인상 등을 언급한 것은 성적 함의를 갖는 회유 내지 요구로 받아들여지기에 충분하다. 더욱이 피진정인은 진정인의 고용 여부, 처우 및 경력에 직접 영향을 미치는 지위에 있었고, 야간 노상의 단 둘이 있는 차 안에서 그러한 언동이 있었다면 더욱 당혹스러웠을 것임은 분명하게 추정된다. 또한 진정인이 자신의 감정을 명시적으로 밝혔고, 결국 일을 그만두기에 이른 점에서 진정인이 피진정인의 언동으로 인해 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈음이 인정되므로 본 진정 피진정인의 언동은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 규정한 성희롱에 해당한다.

피진정인은 스스로 잘못을 인정하고 회사로부터 징계처분을 받았으나 이와 별개로 향후 유사한 사례가 재발하지 않도록 피진정인에게 특별인권교육을 수강토록 하는 것이 합당하다고 판단된다.

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

가. 주문

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

나. 진정의 요지

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

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱을 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것이라고 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 사실 관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단된다.

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

피진정인의 언동이 성적 함의를 가지고 있고 성적 굴욕감을 주었는지에 대하여 살펴 보건데, 피진정인이 피해자 3(고○○)에게 ‘얼굴이 못생겼다거나 엉덩이가 크다’고 발언한 것과 피해자 10(안○○)에게 ‘얼굴에 주름이 많다’고 발언한 내용은 외모에 대한 발언으로써 이것이 성적 함의를 가지고 있다고 보기 어렵다. 그러나 부장교사회회에 참석하는 피해자 4(구○○)에게 본인의 무릎에 앉으라고 하면서 ‘술집에서도 아가씨들이 본인의 무릎에 앉으려고 한다’는 등의 언동, 피진정인이 피해자 11(양○○)에게 ‘불을 끄고 하는지, 불을 켜고 하는지’ 묻고 ‘밤에

마누라가 사워하는 소리만 들어도 무섭다'라는 언동, 피진정인이 미혼인 피해자 5(김○○)와 피해자 6(이○○)에게 '신혼여행 가는 기분으로 다녀오라'고 하여 피해자 5(김○○)가 본인이 처녀라고 말하자 '요즘은 너무 빨라서'라는 언동, 피진정인이 입술이 부르튼 피해자 2(강○○)에게 '남편을 싸구려 아가씨 있는 술집에 보내니까 (남편이) 이상한 병을 옮겨와서 (피해자) 입술이 그렇다면서 (남편이) 비싼 술집 가게 돈 좀 쥐라'라는 언동, 피진정인이 진정인이 출장 갈 때 '그런데는 나하고 둘이 가야지, 같이 가는 선생님 몸도 나하고 비슷 하구만, 나라고 생각해'라는 언동, 피진정인이 사랑니를 뽑아서 고기 먹기가 어렵다는 피해자 5(김○○)에게 '피해자와 교재중인 교사) ○○이가 너무 세게 빨아서 그런 것 아니야?'라는 언동 등은 성적 함의를 가지는 발언이라고 판단되며 이러한 발언은 초등학교 교장의 지위에서 소속 학교 직원들에게 일반적으로 할 수 있는 발언이라고 보기 어려우며 합리적인 일반 여성의 관점에서 상사의 이러한 발언은 성적 굴욕감을 느끼게 하고 정상적인 근무를 어렵게 하는 발언이라고 판단된다.

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

위와 같은 내용을 종합할 때 피진정인의 일부 발언은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 정한 성희롱에 해당한다고 판단되며 교직원들을 성희롱으로부터 안전하게 보호할 수 있는 지위에 있는 자들이 습관적이거나 무의식적인 언동이라고 하더라도 근무환경을 저해할 수 있는 발언을 하지 않도록 각별히 유의할 수 있는 조치가 필요하다고 보인다. 다만, 피진정인이 이미 ○○교육청징계위원회에서 징계를 받았고 전보 조치되었으나 학부모들의 반발로 의원면직을 한 상황이어서 교장이었던 피진정인에 대한 조치는 실익이 없다. 이에 관할 ○○교육청에서 관내 초등학교 교장 및 교감 등 관리자를 대상으로 성희롱 예방교육 등 재발방지를 위한 조치를 취할 필요가 있다.

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

가. 주문

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

나. 진정의 요지

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

다. 판단

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

이 사건 피진정인과 진정인은 직급상 상하관계에 있었고, 기관을 대표한 업무 출장에 동행하였다가 신체접촉 행위가 발생한 점에서 업무 관련성을 인정하는데 별다른 의문이 없다.

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

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

(6) 직업전문학교장의 직업훈련생 성희롱(10진정329600, 2010. 10. 4. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다. 고용노동부장관에게 고용노동부 지정 직업훈련시설을 대상으로 성희롱 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인과 피해자는 ○○직업전문학교에서 재무관리과정 직업훈련을 받았던 직업훈련생이다. 위 학교의 교장인 피진정인은 피해자에게 2010. 5. 31. 밤 11시 경부터 1시간가량 9회에 걸쳐 ‘같이 맥주를 마시고 싶은데 빨리 답장을 달라’는 등의 문자메시지를 보냈고 다음 날인 6. 1. 오전 6시에 ‘맛있는 거 사줄 기회를 달라’는 등의 문자메시지를 보냄으로써 피해자에게 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였다.

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 의한 ‘성희롱’이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 사실 관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단된다.

피진정인은 고용노동부 소속기관인 ○○지방노동청○○지청과 실업자 등 직업능력개발훈련 위탁계약을 체결한 ○○직업전문학교의 교장이고 피해자는 피진정인이 운영하는 학교에서 직업훈련을 받는 훈련생 신분인 상태에서 이루어진 것이므로 이 사건 성희롱은 업무관련성이 인정된다.

위 인정사실에서 본 바와 같이 피진정인이 성적 언동을 한 것에 대해서는 의문의 여지가 없으며 이러한 피진정인의 성적 언동이 성적 굴욕감을 주었는지의

여부를 살펴본다.

피진정인은 만취하여 문자메시지를 보낸 사실은 있으나 피해자에 대한 성적 의도는 전혀 없었다고 주장한다. 그러나 피해자가 피진정인으로부터 받은 문자 메시지는 “나 자기 많이 사랑하거든, 진짜로 답변 좀 해줘, 나 큰 용기 내어 프로포즈 했는데, 어떻게 하라고”등 피진정인이 피해자에 대하여 구애를 하는 내용으로 구성되어 있고 이러한 내용의 문자를 늦은 밤에 지속적으로 9회에 걸쳐 보냈다면 이러한 행위가 만취상태에서 우발적으로 이루어진 것으로 보기 어렵고 특히 여성가장인 피해자의 입장에서는 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈을 것으로 보인다.

피진정인이 보낸 문자메시지에 충격을 받은 피해자는 자격시험을 1주일 앞 둔 상황에서 더 이상 학교에 출석하지 못했고 결국 중도탈락처리 되었으며 훈련수당 36만6천원도 받지 못했다. 비록 피진정인이 피해자 앞에서 무릎 꿇고 사과하고 지급받지 못한 훈련수당 명목으로 36만6천원을 지급하려 하였다 하나 피진정인은 국가기관의 직업훈련을 위탁받아 운영하는 직업훈련기관의 책임자로서 교육생들이 성희롱 등으로 부터 안전하게 교육훈련을 받을 수 있도록 지도할 책임이 있는 지위에 있는 자임에도 불구하고 교육훈련생에게 이와 같은 성적 언동을 하였다는 것에 문제의 심각성이 있다 하겠다.

따라서 피진정인이 피해자에게 한 성적 언동은 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위로 이는 「국가인권위원회법」제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

한편 고용노동부로부터 위탁받아 운영하는 직업전문학교는 국비로 여성 가장이나 실업자 등 사회적 약자를 대상으로 직업훈련을 실시하고 있는데, 훈련기관에서 발생하는 성희롱에 대한 처벌규정이 없어 성희롱이 발생한 기관에 대해 경미하게 처벌되는 등 성희롱 발생가능성이 상존하므로 이에 대한 대책 마련이 필요하다고 판단된다.

(7) 특수학교 교사의 학생 성희롱 등(10진정328900, 2010. 12. 6. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

피해자들은 2008년부터 ○○학교의 윤○○ 교사가 담임을 맡았던 3학년 1반의 학생들로, 피진정인 윤○○ 교사는 학교에서 자신이 담당하고 있는 학급의 남학생 바지 위로 성기를 건드리거나, 국어수업 중 ‘고’자가 나오면 ‘고추’, ‘자’자가 나오면 ‘자지’라고 가르치는 등 성희롱 행위를 하였다. 뿐만 아니라 학생의 머리를 뺨망치로 때리거나 발로 차는 폭력을 행사하였으며, 지적 능력이 낮은 학생들에게 본인을 “장동건 오빠, 장동건 형아”로 부르게 하는 등 특수학급 교사로서 부적절한 행위를 한바, 징계조치를 바란다.

다. 판단

① 「국가인권위원회법」 상 성희롱 해당여부

어떤 행위가 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적언동의 사실관계, 해당언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 판단하여야 하며 특히 피해자가 지적장애를 안고 있는 아동인 경우에는 그 아동의 지적발달 수준과 장애아동의 특수성 등을 고려하여 합리적 피해자의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였는지를 살펴보아야 한다.

위에서 인정된 사실관계를 바탕으로 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 살펴보면 먼저 피진정인은 「초·중등교육법」과 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 의하여 설립된 학교의 교사이고 피해자들은 피진정인이 담임을 맡고 있었던 학생들이므로 피진정인이 수업시간에 학생들을 대상으로 행한 성적 언동은 업무 관련성이 있다고 판단된다.

다음으로 피진정인의 언동이 성적 함의를 가지고 있고 피해자들에게 성적 굴욕감을 주었는지를 살펴보면 피진정인이 이○○와 김○○의 바지 위로 성기를 접촉한 행위는 성적 함의를 가진 행위로 볼 수 있고, 비록 피해아동들이 이러한 행동으로 인하여 성적 굴욕감을 느꼈는지 여부를 명시적으로 표현하기는 어려우나 합리적인 피해자의 관점에서 볼 때 타인이 자신의 성기 부분을 접촉했다면 충분히 성적 굴욕감을 느낄 수 있었을 것으로 판단된다. 다만, 의견상 이 사건이 학생들에게 심각한 정신적 외상을 입힌 것으로 보이지 않는다는 전문가의 소견

등으로 미루어 볼 때 피진정인의 이러한 행위가 상습적이거나 악의적이었다고 보기 어려우나 상대적으로 높은 도덕성이 요구되는 특수학교 교사인 피진정인에 대한 향후 재발방지조치 차원에서 피진정인에 대한 특별인권교육이 필요하다고 판단된다.

② 장애인차별금지법 위반 여부

「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제32조에서는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 금지하고 있다. 진정인은 피진정인이 뽕망치로 피해자들의 머리를 때리거나 피해자들을 발로 차는 등 장애아동에 대한 폭력을 행사했다고 주장하는바, 이것이 장애인차별금지법 위반에 해당하는지 살펴보면, 피진정인은 뽕망치로 피해자들의 머리를 때린 것은 사실이나 이는 게임의 벌칙으로 피진정인이 걸리면 피해자들이 피진정인의 머리를 뽕망치로 때리기도 하였고, 뽕망치는 소리만 크지 실제로는 별로 아프지 않다고 주장한다.

또한 피진정인은 전용 회초리로 피해자들의 발바닥을 서너 대 때린 것은 수업 시간에 교육적 차원에서 수를 정해놓고 체벌한 것이고 현재는 일체 체벌을 하지 않고 있다고 주장한다. 참고인 및 피진정인의 진술 등에 비추어 볼 때 게임을 하면서 벌칙으로 뽕망치로 때린 행위, 전용 회초리로 발바닥을 서너 대 때린 행위만으로는 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제32조에서 금지하고 있는 장애인에 대한 폭력이라고 보기는 어렵다.

(8) 중학교 교장의 학생 성희롱(10진정0174000, 2010. 7. 6. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회의 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다. ○○시교육청에 피진정인에게 경고 조치할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

피해자들은 ○○도 ○○중학교(이하 ‘○○중’이라 함)에 재학 중인 학생들이다. ○○중 교장인 피진정인은 2009. 4. 25. 수학여행 중 버스 안에서 피해자 1에게 ‘백화점에서 옷 한 벌 해줄 테니 ○○랜드에 남아서 데이트하자’라고 말하고, 2009. 6.경 가출했던 피해자 2에게 ‘너 가슴 크다, 모텔 갔지? 남자랑 갔지? 어땠어?’라고

말하였으며, 2009. 8.경 피진정인에게 인사하는 피해자 3의 팔뚝과 엉덩이를 쓰다듬고, 2009. 11. 경 교장실을 청소하던 피해자 4에게 ‘얼마나 컸나 안아보자’라는 등의 언동을 하여 피해자들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였다.

다. 판단

어떠한 행위가 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱인지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동 등의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 합리적 여성의 관점에서 볼 때, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하였는지를 판단하여야 한다.

피해자 1, 2, 3, 4의 피해사실 모두 피진정인이 ○○중 교장으로서 수학여행 참여, 학생 훈계, 학교 및 교장실 내 학생 지도 중 발생한 행위이므로, 교육자로서의 피진정인 업무와 관련성이 인정된다.

피진정인의 행위가 성적 언동 등에 해당하여 피해자로 하여금 성적 굴욕감 등을 주었는지 살피건대, 2009. 4. 25. 수학여행 중 피해자 1에게 ‘백화점에서 옷 한 벌 해 줄게, 남아서 ○○랜드에서 데이트하자’라고 말한 것은 성인 남성이 사춘기 여학생에게 대가를 지불하고 만남을 갖기를 암시하는 성과 관련한 비윤리적인 내용이다. 이는 학생을 지도하는 교장선생으로서 지도를 받는 여학생에게 하여서는 안 되는 성적 함의를 지닌 성적 언동으로, 진심이 아닌 농담으로 건넨 말이었다는 피진정인의 의도는 성적 함의를 인정하는데 문제되지 않는다. 피해자 1은 위 발언을 듣고 ‘피진정인이 어른이고 또 남자이기 때문에 불쾌감을 느꼈다’는 내용의 진술을 하여 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 한 것으로 이는 합리적인 여성의 관점에서 보아도 그러하다.

2009. 6.경 피진정인이 피해자 2와 면담하면서, ‘너 가슴 크다, 밤에 남자하고 있었지? 남자랑 잤지?’라는 요지의 말을 한 것에 관하여 살펴본다. 교장인 피진정인이 지도하는 여학생의 가슴에 관하여 언급하고 대답을 거부하는 여학생에게 남자와 성관계를 맺었는지 여부를 노골적으로 집요하게 캐물은 것은 성적 언동에 해당한다. 피진정인은 행실에 문제가 있는 학생을 엄하게 훈계하여 지도할 목적이었다고는 하나, 이는 훈계와 지도의 목적을 넘어선 것으로 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하기에 충분하다.

2009. 8.경 피진정인이 ○○중 중앙현관에서 피진정인에게 인사하는 피해자 3

의 엉덩이를 툭툭 치고 팔뚝을 쓰다듬은 행위, 2009. 11.경 교장실을 청소하던 피해자 4에게 한 ‘얼마나 컸나 한 번 안아보자’라는 한 발언 등은 신체 접촉에 관한 성적 언동에 해당한다. 피해자 3과 4는 피진정인의 언동에 대해 ‘기분이 나빴다, 피진정인이 느끼하고 징그럽게 여겨져서 싫었다’라고 표현하여 이는 성적 굴욕감 또는 혐오감을 달리 표현한 것으로 판단되며 합리적 여성의 관점에서 보아도 성적 굴욕감 등을 느끼기에 충분하다.

따라서 피진정인의 행위는 성희롱으로 인정되고, 학교의 최고 책임자로서 피진정인이 향후 학생들과 지역사회에 미칠 영향력을 고려했을 때 피진정인에게 성희롱 행위에 대한 책임을 묻고 재발을 방지해야 할 필요성이 있다.

(9) 위탁교육 강사의 교육생 성희롱(10진정087400, 2010. 11. 19. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

2010. 1. 19. 13:30~16:00 ○○밸리(○○도 ○○시 소재) 강의실에서 ○○○○공사 신입직원 기본역량 외부위탁 합숙교육 중 피진정인이 ‘신입직원의 올바른 자세’라는 주제로 강의하면서 특정 여성 직원들을 지목하며 “못 생겼다. 한번에 남자 네댓은 만나게 생겼다. 못생긴 여자는 설거지나 하고 밥이랑 빨래만 하면 되니까 문제가 없고 예쁜 여자는 립싸롱(술집)에서라도 잘 나가니까 성격이 안 좋아도 문제가 없는데 어정쩡하게 생긴 여자가 문제다”라는 등의 발언을 함으로써 교육생들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였다.

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 의한 ‘성희롱’이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 사실

관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단된다.

○○○○공사는 「공직자윤리법」 제3조 제1항 제12호 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조 제3항 제2호 가목에 정한 기금관리형 준정부기관으로 「국가인권위원회법」에 정한 공공기관에 해당하고 피진정인은 ○○○○공사와 교육훈련 용역계약을 체결하여 업무를 위임받은 것으로 「공직자윤리행위가 강의 도중 이루어져 이 사건 성희롱에 있어 업무관련성을 인정할 수 있다.

성희롱은 대부분 남녀간의 불평등한 권력 관계나 성적 편견과 차별에서 비롯되는데 피진정인의 발언 중 ‘룸싸롱에서 잘 나간다’는 내용은 여성을 성적으로 대상화하는 대표적인 표현으로써 피진정인은 ‘탁월한 역량’을 비유한 발언이고, 성적 의도는 전혀 없었다고 주장하나 특정 교육생을 지목하면서 발언을 하고 강의 중에 반복적으로 성적 언동을 하여 교육생들의 입장에서는 적잖게 당황스러움을 느꼈으며, 이는 합리적인 여성의 관점에서 보더라도 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 줄만한 것이었다. 따라서 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

(10) 학교 교직원의 여학생 성희롱(10진정000600, 2010. 12. 6. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다. 피진정인의 소속기관의 장인 ○○대학교 총장에게 피진정인에 대해 경고 조치할 것과 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 ○○대학교 ○○과 3년 재학생으로, 2010. 1. 29. ○○노동조합 ○○분회 조합원들이 ○○처장 면담을 요구하며 ○○처장실에 갔을 때 진정인도 동행하였다. 진정인은 ○○처장실 문 앞에 서 있었는데, ○○과 주임인 피진정인이 나오더니 진정인을 끌어내는 과정에 진정인의 뒤에서 목을 잡아채면서 끌다가 손을 아래로 내려 진정인의 가슴을 한두 차례 주물렀고 허리를 잡는 행위를 하

였다. 진정인은 이로 인하여 성적 굴욕감을 느꼈으므로 이에 대한 시정조치를 바란다.

다. 판단

어떤 행위가 「국가인권위원회법」제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황 등의 구체적 사정을 종합하여 판단하여야 하며 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 기준으로 해야 한다.

피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 살펴보면 먼저 위 사건은 대학교 ○○처 직원인 피진정인이 ○○처장실에 진입한 학생 및 노동조합원들을 해산하는 과정에서 발생한 것이므로 업무 관련성이 인정된다.

피진정인의 언동이 진정인을 비롯한 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위였는지 살펴보면, 진정인 측은 미화원에 대한 처우 개선을 요구하며 ○○처장실 진입 및 면담을 시도하고, 피진정인측은 이를 저지하려는 과정에서 서로 감정적으로 격앙된 가운데 남성직원이 여학생의 가슴과 허리를 만진 행위는 보통의 여성들도 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 행동이라 할 것이다.

또한 성희롱은 대부분 남녀 간의 불평등한 권력 관계나 성적 편견, 차별의식에서 비롯되는 것으로, 비록 학생 신분이라 하더라도 성인인 진정인이 성희롱 행위에 대해 문제를 제기하고 사과를 요구한 데 대해 피진정인이 반말로 사과한 것은 부적절하다. 더욱이 피진정인은 대치 과정에 다른 여학생의 귀에 대고 반말로 속삭인 바 있고, 참고인들은 피진정인의 행위가 우발적이거나 일회적인 것이 아니라 이전에도 여러 번 반복되었다고 주장하는바, ○○대학교의 교직원으로서 각별한 주의가 필요하다고 사료된다.

피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당하므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육이 필요하고, 피진정인에 대한 관리감독 권한이 있는 ○○○○대학교는 피진정인에 대한 경고 조치와 재발방지 대책을 마련하는 것이 필요하다고 판단된다.

3. 참고 규정

1) 공공기관 성희롱 예방지침(여성가족부고시 2008-2호 2008. 12 .23. 개정)

- 제1조(목적) 이 지침은 여성발전기본법 (이하 “법”이라 한다) 제17조의2 및 같은법 시행령(이하 “영”이라 한다) 제27조의2제6항의 규정에 따라 공공기관의 성희롱 예방교육의 방법 등 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.
- 제2조(적용범위) 이 지침은 법 제3조제4호 및 영 제2조제4항의 규정에 의한 공공기관에 대하여 적용한다.
- 제3조(교육계획의 수립) 공공기관의 장은 영 제27조의2제6항의 규정에 의한 공공기관의 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.
- 제4조(교육 시간) 영 제27조의2제6항의 규정에 의한 성희롱 예방교육을 실시하는 경우에 연 1회는 1시간 이상의 교육시간을 확보하여야 한다.
- 제5조(교육 방법 등) ① 영 제27조의2제6항 의 규정에 의한 공공기관의 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등 다양한 교육 방법을 활용하되, 연1회는 가능한 한 집합교육 등 대면교육을 실시하며, 시청각 자료를 활용할 때에는 해설이 가능한 자가 진행하여야 한다.
 ② 공공기관의 장은 신규 채용 직원(임시직, 계약직 포함)의 부서배치에 앞서 당해 직원에 대하여 기관 내 성희롱 고충처리절차를 포함한 성희롱 예방지침 등을 교육하여야 한다.
 ③ 공공기관의 장은 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등이 명시된 교육 실시 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.
- 제6조(성희롱 방지조치 등) ① 각 공공기관의 장은 성희롱 예방을 위하여 영 제27조의2제1항의 조치 이외에 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.
 1. 성희롱 고충 상담원의 교육훈련 지원
 2. 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구 운영에 대한 정기점검
 3. 성희롱 예방 교육·홍보용 자료 게시 또는 비치
 ② 영 제27조의2제1항제5호의 규정에 의한 자체 성희롱 예방지침에는 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 법 제3조제4호에 근거한 성희롱의 정의
2. 공공기관의 장의 성희롱 방지를 위한 조치 의무에 관한 사항
3. 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구의 설치 및 운영에 관한 사항
4. 성희롱 고충의 처리절차에 관한 사항
5. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
6. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항
7. 성희롱 고충내용 및 상담·신청자와 관련된 비밀보장에 관한 사항
8. 기타 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항

③ 제2항제4호의 규정에 의한 성희롱 고충처리절차에는 성희롱 고충의 신고방법·처리기한·처리체계·처리방법·처리결과 등의 통보 등에 관한 사항이 포함되어야 하며, 공공기관의 장은 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.

- 제7조(재발방지대책) 성희롱 사건이 발생한 공공기관의 장은 재발방지대책을 수립하여 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

부칙 <2008.12.23.>

이 지침은 고시한 날부터 시행한다.

2) 정부기관

- (1) 법무부 성희롱 예방 및 성희롱 사건 처리 지침(법무부훈령 제823호 2011. 6. 15. 제정)

- 제1조 【목적】 이 지침은 여성발전기본법 제17조의2 및 공공기관의 성희롱 예방지침의 규정에 따라 법무부와 그 소속기관의 성희롱 예방 및 성희롱 고충사건의 처리에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.
- 제2조 【적용범위】 이 지침의 적용범위는 법무부와 그 소속기관의 소속 직원으로 한다.
- 제3조 【성희롱의 정의】 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 법무부와 그 소속기관의 종사자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 1. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動)등으로

- 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
2. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 업무 또는 고용상의 불이익을 주는 행위

· **제4조 【기관장의 책무】** 법무부장관은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충상담센터의 설치·운영, 성희롱 고충사건 처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.

· **제5조 【성희롱 고충상담센터】** ① 성희롱 예방을 위한 업무와 소속 직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 인권국 여성아동정책팀에「성희롱 고충상담센터」(이하 “고충상담센터”라 한다)를 둔다.

② 고충상담센터의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 여성아동정책팀장을 포함하여 3인 이상으로 하고, 남성 및 여성공무원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충상담센터의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담 및 성희롱 고충사건의 접수
2. 성희롱 고충사건에 대한 조사 및 처리
3. 성희롱 고충사건 처리 관련 부서 간 협조·조정 에 관한 사항
4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

④ 고충상담센터에는 별지 제1호 서식의 「성희롱 고충상담 및 사건 접수 대장」을 작성·비치하여야 한다.

· **제6조 【성희롱 예방교육】** ① 여성아동정책팀장은 매년 3월말까지 당해년도 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 법무부장관에게 보고하여야 한다.

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

1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 여성아동정책팀장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 법무부장관에게 보고하여야 한다.

· **제7조 【성희롱 고충의 상담】** ① 성희롱 고충과 관련하여 상담을 원하는 피해자 또는 그 대리인은 전화, 통신, 서면 또는 방문 등의 방법으로 고충상담센터에 상담을 신청할 수 있다.

② 제1항 규정에 의한 상담의 신청을 위해 여성아동정책팀에 상담전용 전화를 설치하고, 상담접수 전담 직원 2명 이상을 배치하여 항상 신속한 상담신청이 이루어지도록 하여야 한다.

③ 고충상담원은 제2항의 성희롱 고충 상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 현장상담 등 상담신청자의 편의를 고려하여 상담에 응한다.

④ 고충상담원은 상담신청자의 의사를 최대한 존중하고, 그 신원과 상담내용의 비밀을 최우선적으로 보장하여야 한다.

⑤ 고충상담원은 제1항 규정에 의한 상담신청을 접수하여 상담을 실시한 경우에는 지체 없이 별지 제2호 서식의 「상담일지」를 작성하여야 한다.

· **제8조 【성희롱 고충사건의 접수】** ① 성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 제7조 제1항의 방법으로 고충상담센터에 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 접수할 수 있다.

② 제1항 규정에 의한 성희롱 고충사건의 서면 신청은 별지 제3호 서식의 「성희롱 고충사건 접수신청서」에 의하고, 그 외 구술 등으로 신청을 받은 경우에 접수 담당자는 별지 제4호 서식의 「성희롱 고충사건 접수신청 확인서」를 작성하여야 한다.

· **제9조 【성희롱 고충사건의 조사】** ① 고충상담원은 성희롱 고충 사건을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.

② 고충상담원은 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있고, 피신청인을 비롯한 관계인은 이에 적극 응하여야 한다.

③ 조사과정에서 여성아동정책팀장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청

할 수 있으며, 해당 부서는 이에 적극 협조하여야 한다.

- **제10조 【조사의 중지】** 성희롱 고충사건을 조사하는 과정에서 동일한 내용에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인하여 조사를 중지할 수 있다.
 1. 피신청인에 대한 징계(감찰) 또는 수사절차가 개시된 경우
 2. 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우
 3. 신청인이 신청을 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우
- **제11조 【조사결과와 보고 등】** ① 고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 별지 제5호 서식의 「성희롱 고충사건 조사결과 보고서」를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다.
 - ② 여성아동정책팀장은 조사를 마친 성희롱 고충사건 결과를 인권국장에게 보고하여야 한다.
 - ③ 인권국장은 성희롱 고충사건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제12조의 규정에 의한 성희롱 고충심의위원회의 심의에 부처 처리하게 할 수 있다.
- **제12조 【성희롱 고충심의위원회의 설치 및 구성】** ① 성희롱 고충사건의 처리와 관련하여 인권국장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 고충상담센터에 「성희롱 고충심의위원회」(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
 - ② 위원회는 위원장을 포함한 5인의 위원으로 구성한다.
 - ③ 위원장은 인권국장으로 하고, 위원장을 제외한 당연직 위원은 검찰담당관, 행정관리담당관으로 하며, 기타 위원은 위원장이 지명하는 2인으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니 된다.
 - ④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.
 - ⑤위원회의 간사는 여성아동정책팀장으로 한다.
- **제13조 【위원회의 회의】** ① 위원회의 회의는 위원장이 소집한다.
 - ② 성희롱 고충사건의 심의는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
 - ③ 위원회는 다음 각 호의 사항에 대하여 심의·의결할 수 있다.

1. 성희롱 여부의 결정
 2. 피신청인에 대한 징계요구
 3. 소속기관에 대한 재발방지대책 수립 등 시정권고
 - ④ 회의는 비공개를 원칙으로 한다.
 - ⑤ 간사는 회의내용 결과보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다.
- 제14조 **【성희롱 고충사건의 종결】** 성희롱 고충사건의 조사결과(위원회의 심의를 거친 경우에는 심의결과) 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사를 종결한다.
 - 제15조 **【재발방지조치 및 징계 등】** ① 인권국장은 성희롱 고충사건의 조사결과 및 위원회의 심의결과를 법무부장관에게 지체 없이 보고하여야 한다.
② 법무부장관은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육지시 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
③ 법무부장관은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다.
④ 제2항 및 제3항 규정에 의한 성희롱 고충사건의 처리 후 그 결과를 신청인에게 통지하여야 한다.
 - 제16조 **【피해자 등의 보호 및 비밀유지】** ① 법무부장관은 성희롱 피해를 주장하는 자, 성희롱 고충사건의 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 받지 않도록 하여야 한다.
② 고충상담원 등 성희롱 고충과 관련된 사안을 직무상 알게 된 자는 신청인, 피신청인 등 사안 관계인의 신원은 물론 그 내용 등을 타인에게 누설하여서는 아니 된다.
③ 성희롱 사건처리 절차에서 고충상담원, 위원회 위원 등 담당자는 신청인의 의사를 최대한 존중하고, 그 비밀을 적극 보호하여야 한다.

부 칙

이 지침은 2011년 6월 15일부터 시행한다.

(2) 문화체육관광부 성희롱 예방지침(문화체육관광부훈령 제87호 2009. 7. 1. 개정)

- **제1조(목적)** 이 지침은 여성발전기본법 제17조제2항, 동법시행령 제27조제2항 및 공공기관의 성희롱 예방지침의 규정에 따라 문화체육관광부와 그 소속기관의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.
(개정 2006.9.12, 2008.6.9)
- **제2조(적용범위)** 이 지침의 적용범위는 문화체육관광부(이하 “본부”라 한다)와 그 소속기관의 직원(문화체육관광부 및 그 소속기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.(개정 2008.6.9)
- **제3조(성희롱의 정의)** 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 여성발전기본법 제3조제4호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.(개정 2006.9.12)
- **제4조(기관장의 책무)** 문화체육관광부장관과 그 소속기관의 장(이하 “기관장”이라 한다)은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충전담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 하여야 한다.(개정 2008.6.9)
- **제5조(고충전담창구)** ① 성희롱 예방업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 다음 각 호와 같이 성희롱 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 둔다.
 1. 본부의 고충전담창구는 문화예술국 문화예술교육팀에 둔다.(개정 2006.9.12, 2008.6.9, 2009.7.1)
 2. 소속기관의 고충전담창구는 해당기관의 총무과 또는 이와 비슷한 기능을 하는 부서에 둔다.
 ② 기관장은 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 별도로 지정하되, 인사 또는 복무담당 공무원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 공무원이 각각 1인 이상 포함되도록 한다.
 ③ 고충전담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수(개정 2006.9.12)
 2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
 3. 성희롱 사건 처리 관련 부서간 협조·조정에 관한 사항

4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항

5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등

④고충전담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.

· 제6조(성희롱 예방교육) ① 본부 및 소속기관의 고충전담창구부서장은 매년 12월말까지 다음 연도 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 기관장에게 보고하여야 한다.

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하되 연1회는 가능한 한 집합교육 등 대면교육을 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.(개정 2006.9.12)

1. 성희롱 관련 법령(개정 2006.9.12)

2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준

3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차

4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치

5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 성희롱 예방교육을 한 경우에 고충전담창구부서장은 교육일시 및 방법, 교육참석자, 교육내용 등에 관한 결과를 기관장에게 보고하여야 한다.

· 제7조(성희롱 고충의 신청) ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충전담창구에 고충을 신청할 수 있다.

② 제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

· 제8조(상담 및 조사) ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④ 조사과정에서 고충전담창구부서장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다.

- 제9조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 기관장(인사·복무 등에 관한 권한을 기관장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.
 - ② 고충상담원 등 성희롱 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 아니된다.
- 제10조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 기관장에게 보고하여야 한다.
 - ② 기관장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 심의위원회의 토의에 부처 처리하게 할 수 있다.
- 제11조(위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 기관장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 본부 및 소속기관별로 각각 성희롱 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
 - ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
 - ③ 위원장은 본부는 기획조정실장이, 소속기관은 기관장의 다음 직제 순위자가 되고, 위원장을 제외한 위원은 기관장 소속 직원 중 위원장이 지명하는 자 2인과 기관별 공무원노동조합 위원장(공무원노동조합이 없는 기관은 본부 공무원노동조합 위원장이 대행한다)이 지명하는 자 3인으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니된다.(개정 2006.9.12, 2008.6.9)
 - ④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.
- 제12조(위원회의 회의) 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
- 제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.
- 제14조(재발방지조치 및 징계 등) ① 기관장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 보직변경, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 조치를 할 수 있으며, 이 경우 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.
 - ② 기관장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어

지도록 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙

이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.

(3) 국가인권위원회 성희롱 예방규정(국가인권위원회훈령 제146호 - 2011.12. 6. 개정)

- 제1조(목적) 이 규정은 「여성발전기본법」제17조의 2, 같은 법 시행령 제27조의 2 및 「공공기관의 성희롱 예방지침」의 규정에 따라 국가인권위원회의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.<개정 2008.12.31.>
- 제2조(적용범위) 이 규정의 적용범위는 국가인권위원회의 소속 직원(국가인권위원회위원장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.
- 제3조(성희롱의 정의) 이 규정에서 사용하는 “성희롱”이란 「여성발전기본법」제3조 4호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.<개정 2008.12.31.>
- 제4조(기관장의 책무) ① 국가인권위원회위원장(이하 “위원장”이라 한다)은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.<개정 2008.12.31.>
② 위원장은 성희롱 피해자의 상담 및 치유를 돕기 위하여 전문가를 활용할 수 있는 방안을 마련하여야 한다.<본호 신설 2008.12.31.>
- 제5조(성희롱 고충상담원 및 처리부서) ① 성희롱 사건의 접수, 상담 및 조사는 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)이 한다.<개정 2006.1.18.>
② 고충상담원 지정은 운영지원과장, 차별조사과장을 포함하여 국별 1인 이상으로 하고 특정 성이 60%를 초과하지 않도록 하여야 하며 고충상담원 지정현황은 전직원에게 공지하여야 한다.<개정 2009.5.15., 2011.12.6.>
③ 고충상담원은 1년에 1회 이상 고충상담원 교육을 이수하여야 한다.
④ 성희롱 관련 운영지원과장의 업무는 다음 각 호와 같다.<개정

2009.5.15.,2011.12.6.>

1. 성희롱 방지조치 연간계획 수립
 2. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무
 3. 고충상담원 지정에 관한 사항 및 제11조의 성희롱 예방 및 심의위원회 운영
 4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱 상담·치유 전문가 활용 등 기타 성희롱 관련 업무
- ⑤ 운영지원과장은 별지 제1호서식의 고충접수 및 처리대장이 공개되지 않도록 철저히 관리하여야 한다.<개정 2009.5.15, 2011.12.6.><본조 개정 2008.12.31.>

· **제6조(성희롱 예방교육)** ① 운영지원과장은 매년 2월 말까지 당해 년도 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 위원장에게 보고하여야 한다.<개정 2006.1.18, 2009.5.15, 2011.12.6.>

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의로 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.<개정 2008.12.31.>

1. 성희롱 관련 법령
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 운영지원과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 위원장에게 보고하여야 한다.<개정 2008.12.31, 2009.5.15, 2011.12.6.>

· **제7조(성희롱 고충처리 등 신청)** ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 고충처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담원에게 고충처리 등을 신청할 수 있다.<개정 2008.12.31.>

② 제1항 규정에 의한 고충처리 등의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.<개정 2008.12.31.>

③ 위원장은 고충처리 등의 신청이 접수된 즉시 당해 사건을 담당할 고충상담원을 지정하여야 하며 피해자가 상담 받기를 원하는 고충상담원이

있는 경우 이를 고려하여야 한다.<개정 2008.12.31.>

- **제8조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충처리 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.
 - ② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
 - ③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.
 - ④ 조사 과정에서 사안과 관계된 부서의 협조가 필요한 경우 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.<개정 2006.1.18, 2008.12.31.>
- **제9조(피해자 보호 및 비밀유지)** ① 위원장은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 되며 성희롱 피해를 주장하는 자가 원하는 경우 부서전환, 보직변경 등의 조치를 적극적으로 고려하여야 한다.<개정 2008.12.31.>
 - ② 고충상담원 등 성희롱 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 아니 된다.
- **제10조(조사결과의 보고 등)** ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 위원장에게 보고하여야 한다.
 - ② 위원장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 예방 및 심의위원회의 심의에 부처 처리하게 할 수 있다.<개정 2008.12.31.>
- **제11조(성희롱 예방 및 심의위원회의 설치 및 구성)** ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 위원장이 부치는 사항 및 성희롱 예방교육 등 중요 성희롱 업무를 심의하기 위하여 성희롱 예방 및 심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)를 둔다.
 - ② 심의위원장은 사무총장이 되고, 심의위원장을 제외한 위원은 고충상담원으로 구성한다.
 - ③ 심의위원회의 간사는 운영지원과장이 된다.<개정 2009.5.15, 2011.12.6.>

<본조 개정 2008.12.31.>

- 제12조(심의위원회의 회의) 심의위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.<개정 2008.12.31.>
- 제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.
- 제14조(징계 및 재발방지조치 등) ① 위원장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.<개정 2008.12.31.>
 - ② 위원장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 피해자에게 불이익이 없도록 하여야 한다.<개정 2008.12.31.>
 - ③ 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙<제15호, 2003. 2. 12.>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙<제146호, 2011. 12. 6.>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

(4) 부산광역시 직장 내 성희롱예방 지침(훈령 제1270호 - 2006. 12. 27 일부개정)

- 제1조(목적) 이 지침은 「여성발전기본법」 제17조의2, 같은 법 시행령 제27조의2 및 「공공기관의 성희롱예방지침」에 따라 부산광역시의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.<전문개정 2006. 12. 27>
- 제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 부산광역시(이하 "시"라 한다) 소속 직원(부산광역시장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.
- 제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 "성희롱"이란 「여성발전기본법」 제3조 제4호에 따른 성희롱을 말한다.<개정 2006. 12. 27>
- 제4조(시의 책무) 부산광역시장(이하 "시장"이라 한다)은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충전담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련

등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.

· 제5조(예방교육) ① 시장은 매년 성희롱 예방교육의 실시·시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 시장은 성희롱 예방교육을 실시하는 경우에 연 1회는 1시간 이상의 교육시간을 확보하여야 한다.

③ 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등을 활용하되, 연1회는 가능한 한 집합교육 등 대면교육을 실시하며, 시청각 자료를 활용할 때에는 해설이 가능한 자가 진행하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 예방에 관한 법령
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖의 성희롱 예방에 관한 사항

④ 시장은 신규 채용 직원(임시직, 계약직 포함)의 부서배치에 앞서 직원에 대하여 직장 내 성희롱 고충처리절차를 포함한 성희롱예방지침 등을 교육하여야 한다.

⑤ 시장은 성희롱예방교육을 실시한 경우에는 교육일시 및 방법, 교육 참석자 현황, 교육내용 등에 관한 실시결과를 기록·관리하여야 한다.<전문 개정 2006. 12. 27>

· 제6조(고충전담창구) ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱예방업무 담당부서 내에 성희롱 고충전담창구(이하 "고충전담창구"라 한다)를 둔다.

② 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 "고충상담원"이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 감사담당 공무원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성공무원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충전담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.<개정 2006. 12. 27>

1. 성희롱과 관련한 고충에 대한 상담·조언 및 접수
2. 성희롱 사건에 대한 조사·합의권고 및 처리

3. 성희롱 사건 처리 관련 부서간 협조·조정 에 관한 사항
 4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 그 밖의 성희롱 예방 업무<개정 2006. 12. 27>
 - ④ 제3항제2호 및 제3호중 고충전담창구에서 처리하기가 부적절하다고 인정하는 경우에는 제12조에 따른 성희롱 심의위원회에 그 처리를 회부할 수 있다.<개정 2006. 12. 27>
 - ⑤ 고충전담창구에는 별지 제1호서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.
- **제7조(고충 신청)** ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 피해를 주장하는 자(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 대리인은 서면·방문·전화·시 인터넷 홈페이지 등의 방법으로 고충전담창구에 고충을 신청할 수 있다.<개정 2006. 12. 27>
- ② 제1항에 따른 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.<개정 2006. 12. 27>
- **제8조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에는 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우에는 필요한 조사를 하여야 한다.
- ② 조사는 신청을 접수한 날부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.<개정 2006. 12. 27>
 - ③ 제1항의 규정에 의한 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지하거나 종결할 수 있다.
 - ④ 성희롱예방업무담당과장(이하 "담당과장"이라 한다)은 조사과정중 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.<개정 2006. 12. 27>
- **제9조(합의권고)** ① 고충상담원은 조사과정에서 필요하다고 인정하는 경우에는 신청인 및 피신청인에게 합의를 권고할 수 있다.
- ② 합의는 고충상담원이 제시한 합의권고안에 대하여 신청인과 피신청인이 수용한 후 서명·날인하고 담당과장이 이를 확인함으로써 성립하며, 이

경우 조사를 종결한다.

③ 담당과장은 그 합의결과를 시장에게 보고하고, 시장은 그 합의내용이 성실히 이행되도록 필요한 조치를 하여야 한다.

- 제10조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 시장은 피해자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

② 고충상담원 등 성희롱 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니된다.

- 제11조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 신청인에게 서면으로 통지하고, 시장에게 보고하여야 한다.

② 시장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제12조에 따른 성희롱 심의위원회의 심의에 부처 처리하게 할 수 있다.<개정 2006. 12. 27>

- 제12조(성희롱 심의위원회의 설치) 성희롱 사안의 처리를 위하여 시장 소속하에 성희롱 심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

- 제13조(위원회 심의대상) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.
<개정 2006. 12. 27>

1. 조사과정에서 사실관계가 불명확하거나 성희롱 성립 여부에 대한 판단이 어려운 사항
2. 이해관계의 대립이 첨예한 사항
3. 고충전담창구에서 조사·처리·조정하는 것이 적절하지 않은 사항
4. 그 밖의 위원장이 심의·조정이 필요하다고 인정하는 사항<개정 2006. 12. 27>

- 제14조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 위원장을 포함한 시 소속 공무원 6인의 위원으로 구성한다.

② 위원회의 위원장은 여성가족정책관이 되고, 위원은 다음 각 호의 자격을 가진 자중에서 위원장이 지명하는 자 2인과 부산광역시 공무원직장협의회 대표자가 지명하는 자 3인으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니된다.<개정 2006. 12. 27>

1. 양성평등 또는 여성업무부서에 1년 이상 근무한 자
 2. 인사·복무 또는 감사업무부서에 1년 이상 근무한 자
 3. 법무부서에 1년 이상 근무한 자
- ③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 성희롱에 방업무담당사무관이 된다.
 - ④ 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다
 - ⑤ 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통할한다.
 - ⑥ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.
- 제15조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 시장이 요구하거나 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 위원장이 소집한다.
 - ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
 - ③ 위원장은 심의안건과 관련이 있는 공무원을 위원회에 출석시켜 의견을 진술하게 할 수 있다.
 - 제16조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.
 - 제17조(재발방지조치 및 징계 등) ① 시장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치를 피해자에게 불이익되게 할 수 없다.
 - ② 시장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대하여는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
 - ③ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.<개정 2006. 12. 27>

부 칙

이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2006. 12. 27>

이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

(5) 제주특별자치도와 그 소속기관 성희롱 예방 규정(훈령 제63호 - 2008. 4. 30. 제정)

- **제1조(목적)** 이 규정은 「여성발전기본법」 제17조의 2 및 공공기관의 성희롱 예방지침에 따라 제주특별자치도와 그 소속기관의 성희롱 예방 및 피해자에 대하여 신속하고 적절한 규제조치를 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
- **제2조(적용범위)** 이 규정의 적용범위는 제주특별자치도 본청과 직속기관, 사업소, 합의제행정기관, 하부행정기관(읍·면·동을 포함한다), 제주특별자치도 의회사무처(이하 “소속기관”이라 한다)로 한다.
- **제3조(성희롱의 정의)** 이 규정에서 사용하는 “성희롱”이란 「여성발전기본법」 제3조제4호에 따른 성희롱을 말한다.
- **제4조(도지사의 책무)** 제주특별자치도지사(이하 “도지사”라 한다)는 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충 전담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.
- **제5조(고충전담창구)** ① 도지사 및 행정시장은 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 다음과 같이 성희롱 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 설치·운영한다.
 1. 도본청(소속기관을 포함하되, 행정시는 제외한다) : 도 양성평등 업무담당 부서
 2. 행정시(읍·면·동을 포함한다) : 행정시 양성평등 업무담당부서
 ② 도본청 및 행정시의 고충전담창구 책임관은 양성평등 업무담당과장 되고, 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 두되, 도본청은 총무부서 주무담당 사무관 및 양성평등정책 담당 사무관이, 행정시는 총무부서의 주무담당 및 양성평등정책 담당이 되며, 상담원이 같은 성(性)일 경우 양쪽 부서의 장이 협의하여 이를 조정한다.
 ③ 고충전담창구의 업무는 다음 각호와 같다.
 1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 접수·상담 및 조언
 2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 합의권고

3. 성희롱 사건 처리 관련 부서간 협조·조정 에 관한 사항
4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무
- ④ 고충전담창구에는 별지 제1호서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.

· **제6조(예방교육)** ① 고충전담창구 책임관 및 소속기관의 장은 매년 12월까지 익년도 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부실시계획을 수립하여 도지사에게 보고하여야 한다.

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등 다양한 교육 방법으로 1시간 이상 실시하여야 하며, 연 1회는 가능한 한 집합교육 등 대면교육을 실시하며, 시청각 자료를 활용할 때에는 해설이 가능한 자가 진행하여야 하며, 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 관련 법령
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자의 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖의 성희롱 예방에 관한 사항

③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 고충전담창구 책임관 및 소속기관의 장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 도지사에게 보고하여야 한다.

· **제7조(고충 신청)** ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면·방문·전화 또는 인터넷 등의 방법으로 고충전담창구에 고충 신청을 할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의하되, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 신청인의 이름과 주소
2. 신청의 취지 및 이유와 성희롱 사실의 원인이 되는 사실

③ 제1항에 따른 성희롱에 관한 고충신청은 고충상담원을 통해서 할 수 있으며, 이 경우 고충상담원은 별지 제2호 서식으로 상담내용을 고충전담창구 책임관에게 통보하여야 한다.

· **제8조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신

청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여는 신청인에게 통지한 후 중지하거나 조사를 종결할 수 있다.

1. 성희롱이 원인이 되는 사실이 발생한 날부터 1년이 경과한 사항
2. 내용이 그 자체로서 허위임이 명백하거나 정당한 이유가 없다고 인정되는 사항
3. 다른 법령에 의하여 처리되었거나 그 처리를 위한 절차가 진행 중인 사항
4. 고충전담창구에서 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정하는 사항
5. 피해자가 조사에 협조하지 않는 사항

② 조사는 신청을 접수한 날부터 30일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 15일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 고충전담창구 책임관은 조사과정에서 발생한 사안을 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.

· **제9조(합의권고)** ① 고충전담창구 책임관은 제8조에 따른 조사과정에서 필요하다고 인정하는 때에는 고충신청에 대한 성희롱 여부를 결정하기 전에 당사자(“당사자”란 신청인과 가해자를 말한다. 이하 같다)간에 합의를 권고할 수 있다.

② 합의는 고충전담창구 책임관이 제시한 합의권고안에 대하여 당사자가 수용한 후 기명·날인하고 고충전담창구 책임관이 이를 확인함으로써 성립한다. 이 경우 조사를 종결한다.

③ 고충전담창구 책임관은 당사자가 합의권고안을 수용하지 않을 경우에는 신청인의 요청에 따라 국가인권위원회에 시정을 신청하도록 지원할 수 있다.

④ 고충전담창구 책임관은 합의결과를 관계부서에 통보하여 이를 이행하도록 하여야 한다.

· **제10조(조사의 방법)** ① 고충전담창구 책임관은 제8조에 따른 조사를 함에 있어서 필요하다고 인정하는 때에는 다음 각 호의 방법에 의한 조사를 할 수 있다.

1. 관계부서의 직원 또는 신청인 등의 진술 요구
2. 관계부서 또는 신청인 등이 소지하는 문서 장부 그 밖의 자료 제출 요구
3. 필요한 물건·사람·장소 그 밖의 상황을 확인

- ② 고충전담창구 책임관은 당사자 및 참고인의 진술내용을 자세하게 기록·관리하여야 하며, 조사 중 기록한 개인정보 등에 대하여는 누출되는 일이 없도록 엄정하게 관리하여야 한다.
- 제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 도지사(인사·복무 등에 관한 권한을 도지사로부터 위임받은 자를 포함한다)는 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
 - ② 고충상담원 등 성희롱 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 아니 된다.
 - 제12조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 도지사에게 보고하여야 한다.
 - ② 도지사는 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조에 따른 위원회의 심의에 부처 처리하게 할 수 있다.
 - 제13조(성희롱 심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 고충전담창구 책임관이 부치는 사항을 심의하기 위하여 도지사 소속으로 제주특별자치도 성희롱 심의위원회(이하“위원회”라 한다)를 둔다.
 - ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
 - ③ 위원장은 행정부지사가 되고, 위원은 총무과장, 인적자원과장, 양성평등정책과장으로 하는 당연직 위원과 직장 내 노동조합에서 추천하는 1인, 제주특별자치도 여성공직자회에서 추천하는 1인으로 구성하며, 위원장이 임명한다. 이 경우 위원장을 제외한 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니 된다.
 - ④ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1차에 한하여 연임할 수 있다.
 - 제14조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 성희롱 사안의 처리와 관련하여 필요에 따라 위원장이 소집한다.
 - ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 시작하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
 - ③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두며, 간사는 성희롱예방법무 담당 사무관으로 한다.
 - 제15조(재발방지조치 및 징계 등) ① 도지사 및 소속기관의 인사권자는 성

희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서 전환 등 인사조치와 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.

② 도지사 및 소속기관의 인사권자는 법령에서 정한 징계사유에 해당한다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대하여 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙

- 제1조(시행일)이 규정은 발령한 날부터 시행한다.
- 제2조(다른 훈령의 폐지) 종전의 제주도 및 소속기관 성희롱 예방 규정은 폐지한다.
- 제3조(위원회의 설치에 관한 경과조치)이 규정 시행 당시 종전의 규정에 의하여 설치된 성희롱 심의위원회는 이 규정에 따라 제주특별자치도성희롱 심의위원회로 본다.
- 제4조(위원회의 위원에 관한 경과조치)이 규정 시행 당시 종전의 규정에 따라 위촉된 위원은 이 규정에 따라 위촉된 위원으로 보되, 위원의 임기는 종전의 남은 기간으로 한다.
- 제5조(일반적 경과조치)이 규정 시행 당시 종전의 규정에 따른 결정과 그 밖의 행위는 이 규정에 따른 결정과 그 밖의 행위로 본다.

3) 공직유관단체

(1) 부산교통공사 성희롱 예방지침(예규 제138호 2012. 3. 26 개정)

- 제1조(목적) 이 지침은 여성발전기본법 및 공공기관의성희롱예방지침의 규정에 따라 부산교통공사의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.<개정 2012.3.26>
- 제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 부산교통공사 임직원(상용직포함)으로 한다. <개정 2012.3.26>
- 제3조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 업무, 고용 기타

관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나, 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

- **제4조(사장의 책무)** 사장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충전담창구의 설치·운영 및 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.
- **제5조(고충전담창구)** ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 인사담당팀에 성희롱 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 둔다.
 - ② 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 담당 직원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.
 - ③ 고충전담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
 2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
 3. 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정 에 관한 사항
 4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무
 - ④ 고충전담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.
- **제6조(성희롱 예방교육)** ① 인사담당팀장은 매년 12월 말까지 익년도 성희롱 예방교육의 실시 시기, 내용 및 방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 사장에게 보고하여야 한다.
 - ② 성희롱 예방교육은 전문가 강의 및 시청각 교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
 2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차

4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치

5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 인사담당팀장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단 및 교육내용 등에 관한 실시 결과를 사장에게 보고하여야 한다.

· **제7조(성희롱 고충의 신청)** ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충전담창구에 고충을 신청할 수 있다.

② 제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

· **제8조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④ 조사 과정에서 인사담당팀장은 사안과 관계된 본사의 실·팀 또는 현업 기관에 협조를 요청할 수 있으며 해당 본사의 실·팀 또는 현업기관은 이에 적극 응하여야 한다. <개정 2007.10.18>

· **제9조(피해자 보호 및 비밀유지)** ① 사장(인사·복무 등에 관한 권한을 사장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 고충상담원 등 성희롱 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 아니 된다.

· **제10조(조사결과의 보고 등)** ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 사장에게 보고하여야 한다.

② 사장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 심의위원회의 토의에 부쳐 처리하게 할 수 있다.

- 제11조(위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 사장이 부의하는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
 - ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
 - ③ 위원장은 인사담당팀장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 4급 이상 인사업무 담당자 및 여성 직원(위원장 지명), 여성 직원 대표 추천자 및 팀장급 2명(위원장 지명)으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니 된다.
 - ④ 위원의 임기는 위원장 및 인사업무 담당자의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.
- 제12조(위원회의 회의) ① 위원회는 제10조제2항의 규정에 의한 사장의 요구 및 위원장의 필요에 따라 소집한다.
 - ② 위원회 회의는 재적위원 과반수의 참석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정한다.
- 제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.
- 제14조(재발방지조치 및 징계 등) ① 사장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치를 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.
 - ② 사장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
 - ③ 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙

이 지침은 2006년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<제138호, 2012.3.26.>

이 지침은 2012년 3월 26일부터 시행한다.

(2) 한국직업능력개발원 성희롱 예방지침(2010. 6. 24 개정)

- **제1조(목적)** 이 지침은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조, 공공기관의 성희롱예방지침(여성가족부고시 제2008-2호: 2008.12.23)에 따라 한국직업능력개발원의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.
- **제2조(적용범위)** 이 지침의 적용범위는 한국직업능력개발원의 직원으로 한다.
- **제3조(성희롱의 정의)** 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조에 의한 성희롱을 말한다.
- **제4조(기관장의 책무)** 원장은 성희롱 예방을 위하여 성희롱 예방교육 실시, 성희롱 고충전담창구의 설치·운영, 성희롱 고충상담원의 교육훈련 지원, 성희롱 고충처리 절차 마련, 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구 운영에 대한 정기점검, 성희롱 예방교육·홍보용 자료 게시 또는 비치 등 성희롱 예방을 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 적절하고 신속하게 필요한 조치를 취하여야 한다.
- **제5조(고충전담창구)** ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 경영지원실에 성희롱 고충처리창구(이하 “고충처리창구”라 한다)를 둔다.
 ② 고충처리창구의 업무를 수행하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사업무 담당자를 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.
 ③ 고충처리창구의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 접수 및 상담·조언
 2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 성희롱 심의위원회 운영 지원
 3. 성희롱 사건 처리 관련 부서간 협조·조정에 관한 사항
 4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무
 ④ 고충처리창구에는 고충접수 및 처리대장(별지 제1호 서식)을 작성·비치하여야 한다.
- **제6조(성희롱 예방교육)** ① 인사업무 소관팀장은 매년 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 계획을 수립하여 원장에게 보고하여야

한다.

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등 다양한 방법으로 연간 1회 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 예방 관련 법령
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치 기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 조치
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재 조치
5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 인사업무 소관팀장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

④ 신규 채용직원의 부서 배치 시 기관내 성희롱 고충처리 절차를 포함한 성희롱 예방 지침을 교육해야 한다.

· **제7조(성희롱 고충의 신고)** ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, e-mail 및 방문 등의 방법으로 고충처리창구에 고충을 신고할 수 있다.

② 제1항에 의한 고충의 신고는 별지 제2호 서식에 따른다.

· **제8조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신고를 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

② 조사는 신고를 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④ 조사 과정에서 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.

· **제9조(피해자 보호 및 비밀유지)** ① 원장(인사·복무 등에 관한 권한을 원장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익

한 조치를 하여서는 아니된다.

② 고충상담원 등 성희롱 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 아니된다.

· 제10조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

② 원장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조에 의한 성희롱 심의위원회의 회의를 통해 처리하게 할 수 있다.

· 제11조(위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 원장이 제안하는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함한 10인 이내로 구성하며, 간사는 인사업무 소관팀장이 담당한다.

③ 위원장은 원장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 소속 직원 중 원장이 지명하는 자로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니된다.

④ 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다.

· 제12조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 위원장은 위원회의 심의 사항과 관련하여 필요하다고 인정되는 경우 전문가 또는 관계인 등을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.

③ 위원회의 회의는 위원장을 포함한 재적위원 3분의2이상 출석과 출석위원 3분의2이상 찬성으로 의결한다.

④ 고충상담원은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 회의 개최 예정일 2일전까지 회의일시, 장소 및 심의안건에 대하여 위원에게 구두 또는 서면으로 통보하여야 한다.

· 제13조(조사의 종결) 조사 또는 성희롱 심의위원회의 회의결과, 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

· 제14조(재발방지조치 및 징계 등) ① 원장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치를 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.

② 원장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해

서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

부 칙

이 지침은 제정한 날로부터 시행한다.

부 칙(2010. 6. 24.)

이 지침은 개정된 날로부터 시행한다.

4) 대학

(1) 중앙대학교

가. 인권센터 운영규정(2012.06.14. 제정)

- 제1조(목적) 이 규정은 중앙대학교 직제규정에 규정된 중앙대학교 인권센터(이하 “센터”라 한다)의 조직과 운영 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
- 제2조(설립목적) 센터는 중앙대학교 구성원들이 가지는 기본적 인권을 보호하고 인간으로서의 존엄과 가치의 실현에 이바지함을 목적으로 각종 차별 및 인권 침해를 구제하고 성희롱 및 성폭력의 예방과 교육, 사건 처리를 하기 위하여 총장직속기구로 둔다.
- 제3조(위치) 센터는 중앙대학교(이하 “본 대학교”라 한다) 내에 둔다.
- 제4조(센터장) ① 센터장은 본 대학교 직제규정에 따라 보한다.
② 센터장은 센터를 대표하고 센터 전반의 업무를 총괄한다.
- 제5조(구성) ① 성희롱 및 성폭력의 예방과 교육, 사건 처리를 위한 성평등상담소를 센터 소속 하에 둔다.
② 각종 차별 및 인권침해의 예방과 교육, 사건 처리를 위한 인권상담소를 센터 소속 하에 둔다.
③ 상담소에는 전문연구원을 둘 수 있으며, 상담 및 교육 업무를 담당한다.
④ 센터의 활동을 지원하고 사무를 처리하기 위하여 행정직원 및 조교를

둘 수 있다.

- 제6조(업무) 센터의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 성희롱·성폭력·성매매 예방을 위한 교육 및 홍보
 2. 성희롱·성폭력 피해의 상담, 신고 및 성폭력대책위원회 회부
 3. 각종 차별 및 인권침해 예방을 위한 교육 및 홍보
 4. 각종 차별 및 인권침해의 상담, 신고 및 인권대책위원회 회부
 5. 센터의 업무와 관련된 사건처리 관련규정의 제·개정
- 제7조(위원구성 및 직무) ① 인권센터의 운영에 관한 중요사항을 심의하고, 센터장의 자문에 응하기 위하여 ‘인권센터운영위원회’를 둔다.
 - ② 인권센터운영위원회는 위원장을 포함하여 12인 이내로 구성하고 위원은 위원장의 제청으로 총장이 위촉한다.
 - ③ 인권센터운영위원회 위원장은 센터장을 당연직으로 하며 회무를 통괄한다.
- 제8조(회의) ① 정기회의는 매학기 1회 위원장이 소집하며, 임시회의는 재적위원 3분의 1이상의 요청이 있을 때, 상담소가 사건을 보고한 때, 또는 기타 위원장이 필요하다고 인정할 때 위원장이 소집한다.
 - ② 논의 사안은 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- 제9조(구성) 성평등상담소에 상담, 사건처리 및 교육을 담당하기 위한 전문연구원을 1인 이상 둘 수 있다.
- 제10조(기능) 성평등상담소는 다음 각 호의 업무를 수행한다. 필요한 경우 인권상담소와 공동으로 업무를 수행할 수 있다.
 1. 성희롱·성폭력·성매매 예방과 대책에 관한 정책수립
 2. 성희롱·성폭력·성매매 예방을 위한 교육 및 홍보
 3. 성희롱·성폭력 피해에 관한 상담 및 보호에 관한 업무
 4. 성희롱·성폭력 피해의 신고, 접수 및 성폭력대책위원회 회부
 5. 성희롱·성폭력 사건 가해자의 교육 및 관리
 6. 성희롱·성폭력 사건처리 관련 규정의 제·개정
 7. 기타 성희롱·성폭력과 관련된 업무
- 제11조(구성) 인권상담소에 상담과 조사업무를 담당하기 위한 전문연구원을 1인 이상 둘 수 있다.

- 제12조(기능) 인권상담소는 다음 각 호의 업무를 수행한다. 필요한 경우 성평등상담소와 공동으로 업무를 수행할 수 있다.
 1. 인권침해 예방과 대책에 관한 정책수립
 2. 인권침해 예방을 위한 교육 및 홍보
 3. 인권침해에 관한 상담 및 보호에 관한 업무
 4. 인권침해의 신고, 접수 및 인권대책위원회 회부
 5. 인권침해 사건처리 관련 규정의 제·개정
 6. 기타 인권과 관련된 업무
- 제13조(비밀유지) 내담자의 사생활과 비밀을 보호하기 위하여 상담기록과 상담내용을 일체 비밀에 부친다.
- 제14조(비밀유지의 한계) 위기 상황에서는 상담의 비밀유지에 한계를 정한다.
- 제15조(예산 및 결산) 센터의 예산 및 결산은 본 대학교 회계규정에 따른다.
- 제16조(회계연도) 센터의 회계연도는 본 대학교 회계연도와 같다.

부 칙 <2012.06.14>

이 규정은 2012년 3월 1일부터 시행한다.

나. 인권센터 운영 시행세칙(2012.10.01. 제정)

- 제1조 (목적) 이 규정은 중앙대학교 인권센터(이하 “센터”라 한다)의 운영 및 인권침해 사건 처리절차를 포함한 제반사항을 규정함을 목적으로 한다.
- 제2조 (정의) ① “인권”이란 중앙대학교 구성원이 가지는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
② 당사자라 함은 피해자 및 피신고인을 지칭한다.
- 제3조 (적용범위) 이 시행세칙은 본 대학교의 학칙 및 인사규정의 적용을 받는 모든 구성원을 대상으로 적용한다. 당사자 일방만이 이에 해당하는 경우에도 같다.
- 제4조 (중앙대학교 인권센터의 구성원) ① 중앙대학교 인권센터장(이하 “센터장”이라 한다)은 본교 전임교원으로 인권 및 성평등과 관련된 전문 지식과 경험, 자질을 갖춘 자이어야 하며 임기는 본교 인사규정에 따른다.
② 전문연구원의 자격은 전문연구원 임용 규정에 따른다.
- 제5조 (센터의 교육) ① 센터는 연 1회 성희롱 및 성매매 예방교육을 각각

실시하여 학내 구성원의 성평등 의식 향상에 기여한다.

② 센터는 성희롱·성폭력 예방 및 교육을 위하여 성평등 관련 교양과목을 1과목 이상 개설하여 운영할 수 있다.

③ 센터는 인권침해 예방 및 교육을 위하여 인권 관련 교양과목을 1과목 이상 개설하여 운영할 수 있다.

· 제6조 (운영위원회의 구성) ① 운영위원회는 인권자문위원회, 성평등자문위원회, 법률자문위원회로 12인 이내로 구성하며, 각 운영위원은 관련 전공 교수 중에서 위원장의 추천을 받아 총장이 위촉한다.

② 운영위원장은 센터장으로 하며, 운영위원장의 임기는 센터장 보직 재임기간으로 한다.

③ 운영위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

④ 정기회의는 매학기 1회 위원장이 소집하며, 임시회의는 재적위원 3분의 1이상의 요청이 있을 때, 위원장이 중대한 사안에 대한 심의를 요청할 때, 또는 기타 위원장이 필요하다고 인정할 때 위원장이 소집한다. 논의 사안은 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

· 제7조 (운영위원회의 직무) 운영위원회의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 센터의 운영계획 및 평가
2. 성평등을 위한 교육 프로그램 운영 및 연구
3. 인권 보호를 위한 교육 프로그램 운영 및 연구
4. 위원장이 요청한 중대한 사안에 대한 심의
5. 센터의 업무와 관련된 사건처리 관련규정의 제·개정
6. 그 밖의 센터의 운영에 관한 중요사항에 대한 자문

· 제8조 (인권대책위원회의 구성) ① 센터장은 인권침해사건의 처리를 위하여 인권대책위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성할 수 있다.

② 위원회는 위원장을 포함한 5명 이내의 인사로 구성한다. 단, 사안에 따라 위원장은 위원을 추가로 임명할 수 있다.

③ 위원장은 센터장으로 하며, 당연직 위원은 다음과 같다.

1. 운영위원회 중 법률자문위원회 추천 교수
2. 운영위원회 추천 교수
3. 센터 전문연구원

④ 사건 당사자가 법학전문대학원 소속일 경우, 외부 법조인 또는 외부 법

학전공교수 1인을 당연직 위원으로 위촉할 수 있다.

⑤ 위원장은 필요한 경우 외부전문가 1인을 위원으로 위촉할 수 있다.

⑥ 추천직 위원은 교직원, 학생, 관련 전문가 중에서 위원장의 추천으로 구성한다.

⑦ 한 성(性)이 위원의 60%를 초과하지 아니한다.

⑧ 위원회는 간사 1인을 두며 간사는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 제10호 각호와 관련된 전반 업무

2. 기타 서류의 작성과 보관 업무

⑨ 위원의 임기는 위원회의 설치 시로부터 당해 사건처리 종결시까지로 한다.

⑩ 위원장은 조사를 개시한 후 60일 이내에 사건을 처리하여야 한다. 다만, 위원장은 필요하다고 인정되는 경우, 위원회의 의결을 거쳐 10일 단위로 3회까지 조사기간을 연장할 수 있다.

· 제9조 (위원회의 업무) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권침해 사건의 조사 및 처리

2. 인권침해 피신고인의 징계 요청

3. 사건의 적절한 해결을 위하여 필요한 기타 절차 및 조치

· 제10조 (위원의 의무) ① 위원은 성실히 회무에 임하여야 한다.

② 위원장은 특별한 사유 없이 전항의 의무를 위반한 위원에 대하여는 재적위원 3분의 2의 동의를 얻어 그 위원직을 박탈할 수 있다.

· 제11조 (제척) ① 위원은 다음의 경우에는 직무집행에서 제척된다.

1. 인권침해 사건의 당사자 또는 대리인이 된 때

2. 당사자의 친족 또는 친족관계가 있거나 있었던 자인 때

3. 당사자의 법정대리인, 후견감독인인 때

4. 피신고인이 소속된 학과(학부)나 부서의 동료교수, 동료직원, 학생인 때

· 제12조 (기피) ① 당사자는 다음의 경우 위원의 기피를 서면으로 신청할 수 있다. 단, 기피신청은 당사자당 각 2회에 한한다.

1. 전조 각호의 사유에 해당되는 때

2. 불공정한 업무집행을 할 염려가 있는 때

3. 당사자와 동일한 학과(학부)나 계열, 부서 소속 교수, 직원, 학생인 때

② 기피신청을 받은 위원은 기피결정에 관여하지 못하며, 기피신청이 합

리적 이유가 없다고 생각되는 경우 사유서를 제출할 수 있다.

③ 위원회는 기피신청서 및 사유서를 검토하여 7일 이내에 결정하여야 한다.

④ 위원회가 기피를 인정한 경우에는 당해 위원은 직무집행에서 탈퇴되며, 위원장은 그 위원을 교체하여 위촉하여야 한다.

· **제13조 (회의)** ① 인권침해사건의 처리는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

② 회의는 비공개로 한다.

③ 회의의 내용은 녹음 또는 녹화하여야 한다.

· **제14조 (신고)** ① 인권침해 피해신고는 피해자 또는 그 대리인이 신고서 양식에 따라 서면으로 센터로 하여야 한다.

② 신고를 받은 센터는 즉시 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 신고는 인권침해 피해가 발생한 날부터 2년 이내에 하여야 한다. 다만, 신고할 수 없는 정당한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다.

· **제15조 (중재 및 위원회 회부)** ① 신고접수를 받은 센터는 1차적으로 당사자 간의 중재를 위하여 노력한다.

② 센터장은 위원회 소집 이전에 센터장 또는 센터장의 위임을 받은 중재인을 선정하여 당사자 간의 원만한 사건처리 및 합의를 중재한다.

③ 중재인은 피해정도와 피해자의 요구사항을 참고로 하여 피해자와 피신고인 쌍방이 합의할 수 있는 조건들을 도출하도록 중재하고, 피신고인이 그 내용을 성실히 이행하는지에 대한 지도 및 감독을 한다.

④ 센터의 중재로 당사자 간의 합의가 이루어진 경우 피해자는 동일한 사건에 대하여 다시 신고할 수 없다.

⑤ 센터장은 센터의 중재가 성공하지 못한 경우 위원회에 사건의 처리를 요청하고 회부할 수 있다. 다만, 피해자가 위원회에의 회부를 희망하지 않는 경우에는 예외로 한다.

⑥ 피해자가 위원회의 회부하기를 원치 않는 신고 사건의 경우, 센터장은 규정 제23조에 해당하는 조치를 피신고인 소속 단과대학 학장에 요청할 수 있다. 단, 직원의 경우에는 행정지원처장, 교·강사의 경우는 교무처장에게 요청하며 해당 행정부처에서는 요청을 받은 후 2주 내에 조치를 취해야 한다.

· **제16조 (절차적 권리의 보장)** 위원회는 당사자에게 의견진술 및 이의신청의

기회를 동등하게 보장하여야 하며, 관련 절차를 사전에 알려주어야 한다.

- 제17조 (조사의 방법) ① 위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.
 1. 당사자 또는 참고인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
 2. 당사자, 참고인 또는 관계부서 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
 3. 당사자, 참고인 또는 관계부서 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
 4. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사

② 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

③ 제1항 제2호, 제3호에 따라 자료 제출 및 사실 조회를 요구받은 관계부서는 지체 없이 협조하여야 한다.
- 제18조 (직권조사) ① 센터는 피해자의 신고가 없더라도 제3자의 신고 등 다른 경로로 사건을 인지한 후, 인권침해 피해가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방치할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정하면 직권으로 사건을 조사할 수 있다.

② 센터는 사건의 직권조사 이후에 당사자 간의 중재를 하거나, 중재가 성공하지 못한 경우 위원회에 회부할 수 있다. 다만, 피해자가 위원회에의 회부를 희망하지 않은 경우는 예외로 한다.
- 제19조 (긴급구제 조치의 권고) ① 위원회는 신고를 접수한 후 조사대상 인권침해나 차별행위가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방치할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정하면 그 신고에 대한 결정 이전에 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피신고인, 그 소속 부서 등의 장에게 다음 각 호의 어느 하나의 조치를 하도록 권고할 수 있다.
 1. 인권침해나 차별행위의 중지
 2. 인권침해나 차별행위를 하고 있다고 판단되는 교직원 등을 그 직무에서 배제하는 조치
 3. 그 밖의 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항

② 위원회는 필요하다고 인정하면 당사자 또는 관계인 등의 생명과 신체의 안전, 명예의 보호, 증거의 확보 또는 증거 인멸의 방지를 위하여 필요한 조치를 하거나 관계인 및 그 소속기관 등의 장에게 그 조치를 권고할 수 있다.

· 제20조 (정책과 관행의 개선 또는 시정 권고) ① 센터는 조사 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피신고인 및 그 소속 부서의 장에게 적절한 구제조치 및 규정·제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

② 피신고인 및 소속 부서의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

③ 피신고인 및 소속 부서의 장은 권고를 받은 날부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 센터에 통지하여야 한다.

④ 피신고인 및 소속 부서의 장은 그 권고의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이유를 센터에 통지하여야 한다.

⑤ 센터는 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 센터의 권고와 의견 표명 및 제4항에 따라 권고를 받은 피신고인 및 소속 부서의 장이 통지한 내용을 공표할 수 있다.

· 제21조 (결정의 통지) 위원장은 위원회가 사건에 대하여 결정한 처리내용을 즉시 당사자에게 통보하여야 한다.

· 제22조 (재심의) ① 당사자는 위원회의 결정에 이의가 있을 경우 결정을 통보받은 날로부터 10일 이내에 각각 1회에 한하여 위원회에 재심을 청구할 수 있다.

② 위원회는 재심의 청구가 이유가 있다고 판단할 경우에 새로 위원회를 구성하여 30일 이내에 재의결하여야 한다.

· 제23조 (피신고인에 대한 징계) ① 위원회는 조사 결과에 따라 징계가 필요하다고 인정될 경우, 해당 징계기관에 피신고인의 징계를 요청할 수 있다.

② 위원회는 전항의 징계요청과 별도로 피신고인에 대하여 다음 사항을 병과할 수 있다.

1. 실명 공개사과 권고
2. 재발방지 교육 프로그램 이수 명령
3. 사회봉사 명령

4. 금전적 피해보장 명령
 5. 접근금지명령
 6. 기타 사건 해결을 위하여 필요하다고 판단되는 조치
- ③ 위원회는 다음 각 호의 경우 통상의 징계보다 가중된 징계를 하거나, 해당 징계기관에 이를 요청할 수 있다.
1. 재범인 경우
 2. 피해자 또는 대리인 및 참고인에게 보복을 가하거나 보복의 위협을 한 경우
 3. 피해자의 의사에 반하여 피해자, 대리인 또는 보호자에게 지속적으로 연락하거나 직접 접촉하여 합의를 강요한 경우
- 제24조 (2차 피해에 대한 징계) 위원회는 제28조 제2항의 각 호에 해당하는 행위를 한 자가 본 대학교의 구성원일 때에는 그 자에 대하여도 전조의 징계를 할 수 있다.
 - 제25조 (외부인에 대한 징계) 위원회는 본 대학교의 구성원이 아닌 징계대상자의 행위에 대하여는 당해자의 소속단체에 통보할 수 있다.
 - 제26조 (사건의 공개) 위원회는 사건처리절차가 종결된 후, 재발방지 등 공공의 이익을 위하여 필요하다고 인정될 경우에는 당해 사건을 공개할 수 있다. 이 경우에도 피해자보호나 피신고인의 방어를 위하여 필요한 정보에 대해서는 비공개를 원칙으로 한다.
 - 제27조 (피해자보호) ① 위원회는 사건을 처리함에 있어서 피해자보호에 충실하여야 한다.
 - ② 피해자는 조사과정에 신뢰관계에 있는 자를 동반하거나 대리인을 내세울 수 있다.
 - ③ 피해자는 사건의 신고로 인하여 피신고인으로부터 고용, 인사, 학사, 행정 등 일체의 사항에서 불이익을 받지 않도록 보호되어야 한다.
 - 제28조 (2차 피해의 방지) ① 위원회는 피해자가 2차 피해를 입지 않도록 보호하여야 한다.
 - ② 2차 피해는 당해 사건에 관한 다음 각 호에 해당하는 행위로 야기되는 피해를 말한다.
 1. 인격권을 침해하는 조사행위
 2. 기타의 방법으로 피해자에게 신체적·정신적 위해를 가하는 행위

- 제29조 (불이익 금지) 누구든지 이 규정에 따라 센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 수강, 학점, 졸업, 취업, 승진, 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖의 교육권 및 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.
- 제30조 (비밀유지의무) 위원회 또는 인권침해 사건처리에 관여한 자는 모두 해당사건과 관련된 어떠한 자료나 정보도 공개하거나 누설하지 말아야 한다.
- 제31조 (인권옹호 업무방해) ① 인권옹호 업무방해는 당해 사건에 관한 다음 각 호의 해당하는 행위를 말한다.
 1. 위원회의 업무를 수행하는 위원 또는 직원을 폭행하거나 협박한 사람
 2. 위계(僞計)로써 위원회 위원 또는 직원의 업무 수행을 방해한 사람
 3. 위원회의 조사 대상이 되는 다른 사람의 인권침해나 차별행위 사건에 관한 증거를 인멸, 위조 또는 변조하거나 위조 또는 변조한 증거를 사용한 사람
 ② 전항에 해당하는 행위를 한 자가 본 대학교의 구성원일 경우 그 자에 대하여도 제22조에 따른 징계를 하거나 적절한 조치를 취할 수 있다.
- 제32조 (당사자 비용 지원) 피해자 및 피신고인이 정신과적인 진단, 상담, 치료, 주거, 교육 지원이 필요한 경우에 그에 소요되는 비용은 예산 범위 안에서 지원할 수 있다.
- 제33조 (조사절차의 중단) 위원회는 조사 중인 사건이 수사기관, 국가인권위원회 등 상급기관에 접수되거나 법령에 따른 권리구제 절차가 진행된 경우에는 당해 조사절차를 중단할 수 있다.
- 제34조 (관계기관의 협력의무) 센터의 업무 협조 요청을 받은 학내 관계기관은 정당한 사유가 없으면 이에 성실히 협조하여야 한다.

부 칙

- ① (시행일) 이 시행세칙은 2012년 12월 1일부터 시행한다.

다. 성희롱·성폭력예방 및 처리에 관한 규정(전문 개정 2012. 8.31.)

- 제1조 (목적) 이규정은 중앙대학교(이하 “본 대학교”라 한다) 구성원을 성희롱·성폭력으로부터 보호하기 위하여 성희롱·성폭력 사건에 대한 예방

과 대책을 마련하고, 이에 대한 상담 및 처리에 필요한 사항 등을 규정함으로써 성평등 문화 확립에 이바지함을 목적으로 한다.

- **제2조 (정의)** ① 성희롱이라 함은 성범죄행위의 구성 여부와 관계없이 성적 수치심 또는 혐오감을 일으키게 하는 행위로서 다음 각 호에 해당하는 행위를 말한다.
 1. 상대방이 동의하지 않은 성적행동과 요구 등 언어적·정신적·물리적인 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 상당한 정도로 침해하는 행위
 2. 제1호의 행위 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 상대방에게 학업 평가·고용·인사 또는 업무참여 등에 상당한 불이익을 주거나 성적 차이 또는 성별차이에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위
 3. 위의 각 각호에 해당하는 행위를 저지른 자에 동조하여 협박이나 물리적인 강압 및 기타 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위
- ② 성폭력이라 함은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조에 의한 성폭력범죄행위를 말한다.
- ③ 당사자라 함은 피해자 및 피신고인을 지칭한다.
- **제3조 (적용범위)** 이 규정은 본 대학교의 학칙 및 인사규정의 적용을 받는 모든 구성원을 대상으로 적용한다. 당사자 일방만이 이에 해당하는 경우에도 같다.
- **제4조 (설치)** 본 대학에서 일어나는 성희롱 및 성폭력의 예방과 교육, 사건 처리를 위하여 중앙대학교 인권센터(이하 “센터”라 한다)를 둔다.
- **제5조 (구성)** ① 센터를 대표하고 센터 전반의 업무를 총괄할 센터장을 둔다.
 - ② 센터는 전문연구원을 두며, 그 자격을 별도로 정한다.
- **제6조 (설치)** ① 센터장으로부터 성희롱·성폭력에 대한 사건처리 요청을 받은 피해자 소속 계열의 부총장은 당해 성희롱·성폭력 사건의 처리를 위하여 성폭력대책위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치한다.
 - ② 성폭력대책위원회 위원장은 센터장의 설치 요청을 받은 후 10일 이내에 위원회를 설치하여야 한다.
 - ③ 위원장은 위원회 설치 후 60일 이내에 사건을 처리하여야 한다. 다만, 위원장은 필요하다고 인정되는 경우, 위원회의 의결을 거쳐 10일단위로 3회까지 조사기간을 연장할 수 있다.

④ 위원회의 설치에 관한 세부사항은 별도로 정한다.

· 제7조 (위원회 업무) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 성희롱·성폭력 사건의 처리
2. 가해자의 징계요청
3. 사건의 적절한 해결을 위하여 필요한 기타 절차 및 조치

· 제8조 (위원회의 구성) ① 위원회의 구성은 위원장을 포함한 7인 이상 11인 이하로 구성한다.

② 위원장은 피해자 소속 계열의 부총장, 부위원장은 센터장으로 하며 당연직 위원은 다음과 같다.

1. 법학전문대학원 추천 교수(1인)
2. 센터 전문연구원(1인)

단, 사안에 따라 위원장은 위원을 추가로 임명할 수 있다.

③ 사건의 당사자가 학부생인 경우 학생지원처장, 대학원생인 경우 대학원장 및 대학원 부원장, 교강사인 경우 교무처장, 직원인 경우 행정지원처장, 사건 당사자 중 1인이 외부인인 경우 기획처장이 당연직 위원이 된다.

④ 사건 당사자가 법학전문대학원 소속일 경우, 당연직 위원으로 외부 법조인 또는 외부 법학전공교수 1인을 위촉할 수 있다.

⑤ 추천직 위원은 교직원, 학생, 관련 전문가 중에서 위원장의 추천으로 구성한다. 다만, 피해자가 학생일 경우 학생대표 2인을 추천받아 위원장이 위촉한다.

⑥ 한 성(性)이 위원의 60%를 초과하지 아니한다.

⑦ 위원회는 간사 1인을 두며 간사는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 제8조 각호와 관련된 전반 업무
2. 기타 서류의 작성과 보관 업무

⑧ 위원의 임기는 위원회의 설치 시로부터 당해 사건처리 종결 시까지로 한다.

· 제9조 (조사분과위원회) ① 위원회에는 성희롱·성폭력 사건의 효율적인 조사를 위하여 조사분과위원회를 둔다.

② 조사분과위원회 위원장은 센터장으로 한다. 다만, 조사분과위원회의 위원장은 제11조 또는 제12조 제1항 각 호에 해당하는 경우에는 조사분과위원의 추천을 받아서 성폭력대책위원장이 위촉한다.

- ③ 조사분과위원회는 조사분과위원장이 위촉하는 4인의 인사로 구성한다.
- ④ 위원장은 전항의 범위 내에서 필요한 경우 외부전문가 1인을 조사분과위원회 위원으로 위촉할 수 있다.
- ⑤ 조사분과위원회 간사는 전문연구원으로 한다.
- ⑥ 조사분과위원회 위원장은 조사를 개시한 후 30일 이내에 조사를 종결하고 그 결과를 위원회에 보고한다. 다만, 필요하다고 인정되는 때에는 위원장의 허가를 받아 10일 단위로 3회까지 조사기간을 연장할 수 있다.
- **제10조 (위원의 업무)** ① 위원회 위원 및 조사분과위원회의 위원은 성실히 회무에 임하여야 한다.
 - ② 위원장은 특별한 사유 없이 전항의 의무를 위반한 위원회 위원 및 조사분과위원회 위원에 대하여는 재적위원 3분의 2의 동의를 얻어 그 위원직을 박탈할 수 있다.
- **제11조 (제척)** ① 위원회 위원 및 조사분과위원회 위원은 다음의 경우에는 직무집행에서 제척된다.
 1. 성희롱·성폭력 사건의 당사자 또는 대리인이 된 때
 2. 당사자의 친족 또는 친족관계가 있거나 있었던 자인 때
 3. 당사자의 법정대리인, 후견감독인인 때
 4. 피신고인의 소속된 학과(학부)나 부서의 동료교수, 동료직원, 학생인 때
- **제12조 (기피)** ① 당사자는 다음의 경우 위원회에 위원회 위원 및 조사분과위원회 위원의 기피를 서면으로 신청할 수 있다. 단, 기피 신청은 당사자당 각 2회에 한한다.
 1. 전조 각호의 사유에 해당되는 때
 2. 불공정한 업무집행을 할 염려가 있는 때
 3. 당사자와 동일한 학과(학부)나 계열, 부서 소속 교수, 직원, 학생인 때
 ② 기피신청을 받은 위원은 기피결정에 관여하지 못하며, 기피신청이 합리적인 이유가 없다고 생각되는 경우 사유서를 제출할 수 있다.
 - ③ 위원회는 기피신청서 및 사유서를 검토하여 7일 이내에 결정하여야 한다.
 - ④ 위원회가 기피를 인정한 경우에는 당해 위원은 직무집행에서 탈퇴되며, 위원장은 그 위원을 교체하여 위촉하여야 한다.
- **제13조(회의)** ① 사건의 처리는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

- ② 회의는 비공개로 한다.
- ③ 회의의 내용은 녹음 또는 녹화하여야 한다.
- 제14조 (신고) ① 피해신고는 피해자 또는 그 대리인이 신고서 양식에 따라 서면으로 중앙대 인권센터로 하여야 한다.
 - ② 신고를 받은 센터는 즉시 필요한 조치를 취하여야 한다.
 - ③ 신고는 성희롱·성폭력에 의한 피해가 발생한 날부터 1년 이내에 하여야 한다. 다만, 신고할 수 없는 불가항력의 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다.
- 제15조 (중재 및 위원회 회부) ① 신고접수를 받은 센터는 1차적으로 당사자 간의 중재를 위하여 노력한다.
 - ② 센터장은 위원회 소집 이전에 본인 또는 본인의 위임을 받은 중재인을 선정하여 당사자 간의 원만한 사건처리 및 합의를 중재한다.
 - ③ 중재인은 피해정도와 피해자의 요구사항을 참고로 하여 피해자와 피신고인 쌍방이 합의할 수 있는 조건들을 도출하도록 중재하고, 피신고인이 그 내용을 성실히 이행하는지에 대한 지도 및 감독을 한다.
 - ④ 센터의 중재로 당사자 간의 합의가 이루어진 경우 피해자는 동일한 사건에 대하여 다시 신고할 수 없다.
 - ⑤ 센터장은 센터의 중재가 성공하지 못한 경우 위원회에 사건의 처리를 요청하고 회부할 수 있다. 다만, 피해자가 위원회에의 회부를 희망하지 않는 경우에는 예외로 한다.
 - ⑥ 피해자가 위원회의 회부하기를 원치 않는 신고 사건의 경우, 센터장은 규정 제25조에 해당하는 조치를 피신고인 소속 단과대학 학장에 요청할 수 있다. 단, 직원의 경우에는 행정지원처장, 교·강사의 경우는 교무처장에게 요청하며 해당 행정부처에서는 요청을 받은 후 2주 내에 조치를 취하여야 한다.
- 제16조 (절차적 권리의 보장) 위원회는 당사자에게 의견진술 및 이의신청의 기회를 동등하게 보장하여야 하며, 관련 절차를 사전에 알려주어야 한다.
- 제17조 (직권 조사) ① 센터는 피해자의 신고가 없더라도 제3자의 신고 등 다른 경로로 사건을 인지한 후, 성희롱·성폭력 피해가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방치할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정하면 직권으로 사건을 조사할 수 있다.

- ② 센터는 사건의 직권조사 이후에 당사자 간의 중재를 할 수 있으며, 중재가 성공하지 못한 경우 위원회에 회부할 수 있다. 다만, 피해자가 위원회에의 회부를 희망하지 않은 경우는 예외로 한다.
- 제18조 (결정의 통지) 위원장은 위원회가 사건에 대하여 결정한 처리내용을 즉시 당사자에게 통보하여야 한다.
 - 제19조 (재심의) ① 당사자는 위원회의 결정에 이의가 있을 경우 결정을 통보받은 날로부터 10일 이내에 각각 1회에 한하여 위원회에 재심을 청구할 수 있다.
 - ② 위원회는 재심의 청구가 이유가 있다고 판단할 경우에 새로 위원회를 구성하여 30일 이내에 재의결하여야 한다.
 - 제20조 (사건의 공개) 위원회는 사건처리절차가 종결된 후, 재발방지 등 공공의 이익을 위하여 필요하다고 인정될 경우 당해 사건을 공개할 수 있다. 이 경우에도 피해자 보호나 피신고인의 방어를 위하여 필요한 정보에 대해서는 비공개를 원칙으로 한다.
 - 제21조 (피해자보호) ① 위원회는 사건을 처리함에 있어서 피해자보호에 충실하여야 한다.
 - ② 피해자는 조사고정에 신뢰관계에 있는 자를 동반하거나 대리인을 내세울 수 있다.
 - ③ 피해자는 사건의 신고로 인하여 피신고인으로부터 고용, 인사, 학사, 행정 등 일체의 사항에서 불이익을 받지 않도록 보호되어야 한다.
 - 제22조 (2차 피해의 방지) ① 위원회는 피해자가 2차 피해를 입지 않도록 보호하여야 한다.
 - ② 2차 피해는 당해 사건에 관한 다음 각 호에 해당하는 행위로 야기되는 피해를 말한다.
 1. 성적 수치심을 유발하는 조사행위
 2. 기타의 방법으로 피해자에게 신체적·정신적 위해를 가하는 행위
 - 제23조 (비밀유지의무) 위원회 또는 성희롱·성폭력 사건처리에 참여한 자는 모두 해당사건과 관련된 어떠한 자료나 정보도 공개하거나 누설하지 말아야 한다.
 - 제24조 (비용) 피해자 및 피신고인의 정신과적인 진단, 상담, 치료, 주거, 교육 지원이 필요한 경우에 그에 소요되는 비용은 예산 범위 안에서 지원할

수 있다.

- 제25조 (피신고인에 대한 징계) ① 위원회는 조사결과에 따라 징계가 필요하다고 인정될 경우, 해당 징계기관에 피신고자의 징계를 요청할 수 있다.
 - ② 위원회는 전항의 징계요청과 별도로 피신고인에 대하여 다음 사항을 병과할 수 있다.
 1. 실명 공개사과 권고
 2. 재발방지 교육 프로그램 이수 명령
 3. 사회봉사 명령
 4. 금전적 피해보장 명령
 5. 접근금지명령
 6. 기타 사건 해결을 위하여 필요하다고 판단되는 조치
 - ③ 위원회는 다음 각 호의 경우 통상의 징계보다 가중된 징계를 하거나, 해당 징계기관에 이를 요청할 수 있다.
 1. 재범인 경우
 2. 피해자 또는 대리인 및 참고인에게 보복을 가하거나 보복의 위협을 한 경우
 3. 피해자의 의사에 반하여 피해자, 대리인 또는 보호자에게 지속적으로 연락하거나 직접 접촉하여 합의를 강요한 경우
- 제26조 (기타) ① 위원회는 제22조 제2항의 각 호에 해당하는 행위를 한 자가 보 대학교의 구성원일 때에는 그 자에 대하여도 전조의 징계를 할 수 있다.
 - ② 위원회는 본 대학교의 구성원이 아닌 징계대상자의 행위에 대하여는 당해자의 소속단체에 통보할 수 있다.
- 제27조 (조사절차의 중단) 위원회는 조사중인 사건의 수사기관, 국가인권위원회 등 상급기관에 접수되거나 법령에 따른 권리구제 절차가 진행된 경우에는 당해 조사절차를 중단할 수 있다.

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 2001년 6월 5일부터 시행한다.

부 칙<2012. 8.31.>

- ① 이 규정은 직제 개편으로 인하여 전문을 개정한다.
- ② 이 개정규정은 2012년 9월 1일부터 시행한다.

(2) 서울대학교 인권센터 운영규칙

- 제1조(목적) 이 규정은 서울대학교 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 학칙 제23조제3항에 따라 설치된 서울대학교 인권센터의 조직과 운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
- 제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 1. “인권”이란 서울대학교(이하 “본교”라 한다) 구성원이 가지는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
 2. “성희롱”이란 성범죄의 구성 여부와 관계없이 상대방의 성적 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 그 기준은 피해자의 합리적인 주관적 판단을 따르는 것을 원칙으로 하며, 다음 각 목의 경우를 포함한다.
 - 가. 상대방이 동의하지 않은 성적행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적인 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위
 - 나. 가목의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주는 행위
 - 다. 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위
 - 라. 성희롱에 해당하는 행위를 한 사람에게 동조하는 사람이 정신적인 압박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위
 3. “성폭력”이란 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 성폭력에 해당하는 행위를 말한다.
 4. “고충민원”이란 본교의 위법·부당하거나 소극적인 처분(사실행위 및 부작위를 포함한다) 및 불합리한 행정제도로 인하여 본교 구성원의 권리를 침해하거나 구성원에게 불편 또는 부담을 주는 사항에 관한 민원 또는 본교 구성원간의 갈등 및 분쟁에 관한 민원을 말한다.
- 제3조(적용범위) 이 규정은 본교의 정관, 학칙 및 규정의 적용을 받는 모든

본교 구성원을 대상으로 하며, 피신고자 및 피해자만 이에 해당하는 경우에도 적용된다.

- **제4조(인권센터의 조직)** ① 인권센터(이하 “센터”라 한다)에 인권센터장(이하 “센터장”이라 한다) 1명을 둔다.
 - ② 센터의 주요한 사항을 심의·의결하기 위하여 운영위원회를 둔다.
 - ③ 성희롱·성폭력행위의 상담, 조사, 피해자 구제, 예방, 그 밖의 이와 관련된 연구를 수행하기 위하여 성희롱·성폭력상담소를 둔다.
 - ④ 장애인과 외국인 등 소수자의 권익보호를 포함하여 성희롱·성폭력 이외의 인권·권익침해행위 및 고충민원의 상담, 조사, 피해자 구제, 예방, 그 밖의 이와 관련된 연구를 수행하기 위하여 인권상담소를 둔다.
 - ⑤ 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위한 정책 및 교육개발 등 센터의 제반업무를 기획하고, 운영위원회, 성희롱·성폭력상담소 및 인권상담소의 활동을 지원하기 위하여 기획·지원팀을 둔다.
- **제5조(센터장의 임명과 직무)** ① 센터장은 성희롱·성폭력상담소장과 인권상담소장 중에서 총장이 임명한다.
 - ② 센터장은 센터를 대표하며 그 업무를 통할한다.
 - ③ 센터장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 센터장을 겸직하고 있지 않은 성폭력·성희롱상담소장 또는 인권상담소장(이하 “상담소장”이라 한다)이 그 직무를 대행한다.
 - ④ 센터장의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있다.
 - ⑤ 센터장은 인권보고서를 연 1회 총장에게 제출해야 하며 총장은 그에 따라 필요한 조치를 취해야 한다. 중요한 사항이 있을 때에는 총장에게 별도로 보고할 수 있다.
- **제6조(운영위원회의 구성과 운영)** ① 운영위원회는 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성하되 3명 이상의 여성위원이 포함되어야 한다.
 - ② 위원장은 센터장이 된다.
 - ③ 운영위원회 위원은 센터장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 사무국장, 상담소장을 당연직위원으로 하고, 그 밖의 위원은 학생 2명과 직원 2명을 포함하여 학내외 관련분야 전문가 중에서 총장이 임명 또는 위촉한다.
 - ④ 당연직위원을 제외한 위원의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있다.
 - ⑤ 운영위원회의 회의는 위원장이 소집하며, 재적위원 과반수의 출석과

출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

- 제7조(운영위원회의 기능) 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의하되, 제1호, 제2호, 제7호부터 제9호까지의 사항은 심의·의결한다.
 1. 기본운영계획 및 운영방안
 2. 성희롱·성폭력상담소 및 인권상담소의 운영 및 평가
 3. 학내의 양성평등을 위한 정책 개발 및 교육 프로그램의 운영에 관한 업무
 - 가. 학내 교육, 연구, 행정에서 양성평등정책의 수립, 교육과 시행에 대한 평가
 - 나. 여학생, 여교수, 여직원의 역량강화에 대한 지원
 - 다. 가족 친화적 직장환경을 조성할 수 있는 정책 개발
 - 라. 그 밖의 양성평등의 실현을 위하여 운영위원회가 필요하다고 인정하는 사항
 4. 학내 장애인과 외국인 등 소수자의 권익을 보호하기 위한 정책 개발 및 교육 프로그램 운영에 관한 업무
 - 가. 장애인과 외국인 등 소수자 권익보호정책의 수립과 시행에 대한 평가
 - 나. 장애인의 교육환경 개선 및 교수·학습 지원에 대한 평가
 - 다. 외국인의 교육과 생활 지원에 대한 평가
 - 라. 그 밖의 장애인과 외국인 등 소수자의 권익보호를 위하여 운영위원회가 필요하다고 인정하는 사항
 5. 제3호 및 제4호 이외에 본교 구성원의 인권 보호를 위한 정책 개발 및 교육에 관한 업무
 6. 사안이 중대하여 운영위원회의 심의가 필요하다고 판단하여 센터장 또는 상담소장이 심의를 요청한 사안
 7. 인권보고서
 8. 예산과 결산
 9. 규정 및 세칙의 제정 및 개폐
 10. 그 밖의 운영에 관한 중요사항
- 제8조(기획·지원팀 구성) ① 인권침해 등에 대한 조사·상담, 인권보호 및 성평등 정책에 관한 조사·연구 및 교육활동 등 전문적 업무를 담당하기 위하여 기획·지원팀에 전문위원을 둔다.
 - ② 센터장은 센터의 업무를 효과적으로 수행하기 위하여 전문위원의 일

부에 대하여 성희롱·성폭력상담소 또는 인권상담소의 업무를 전담하도록 할 수 있다.

③ 상담·조사 및 교육업무의 지원, 그 밖의 행정업무를 담당하기 위하여 기획·지원팀에 직원을 둔다.

- 제9조(성희롱·성폭력상담소장의 임명과 직무) ① 성희롱·성폭력상담소장은 성희롱·성폭력문제에 관하여 지식과 경험이 있고 성희롱·성폭력행위의 조사와 구제를 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 부교수 이상 전임교원 중에서 총장이 임명한다.

② 성희롱·성폭력상담소장은 성희롱·성폭력상담소의 업무를 집행하며, 성희롱·성폭력행위의 조사를 주관하여 센터장에게 조사결과를 보고하고 적절한 구제조치를 건의한다.

- 제10조(성희롱·성폭력상담소의 기능) 성희롱·성폭력상담소는 다음 각 호의 임무를 수행한다. 다만, 필요한 경우 인권상담소와 공동으로 임무를 수행할 수 있다.

1. 성희롱 및 성폭력행위의 상담과 조사 및 심리적, 법적, 의료적 구제
2. 성희롱 및 성폭력행위의 유형, 판단기준 및 그 예방 조치 등에 관한 지침 제정을 위한 사전조사와 연구
3. 상호존중의 평등한 성문화를 지향하는 성희롱예방교육의 실시
4. 성희롱 및 성폭력에 대한 실태 조사와 연구 및 보고서의 작성
5. 그 밖의 성희롱 및 성폭력을 예방하기 위하여 필요한 사항

- 제11조(인권상담소장의 임명과 직무) ① 인권상담소장은 인권문제에 관하여 지식과 경험이 있고 인권의 보호와 그 수준을 향상시키기 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 부교수 이상 전임교원 중에서 총장이 임명한다.

② 인권상담소장은 인권상담소의 업무를 집행하며, 인권침해행위의 조사를 주관하여 센터장에게 조사결과를 보고하고 적절한 구제조치를 건의한다.

- 제12조(인권상담소의 기능) 인권상담소는 다음 각 호의 임무를 수행한다. 다만, 필요한 경우 성희롱·성폭력상담소와 공동으로 임무를 수행할 수 있다.

1. 성희롱, 성폭력행위 이외의 인권침해행위와 고충민원의 상담과 조사, 심리적, 법적, 의료적 구제
2. 인권침해행위의 유형, 판단기준 및 그 예방 조치와 고충민원을 유발하

- 는 제도 개선 등에 관한 지침 제정을 위한 사전조사와 연구
3. 인권을 보호하고 인권의식을 향상시키기 위한 인권침해예방교육의 실시
 4. 인권침해행위와 고충민원과 제도개선에 대한 실태 조사와 연구 및 보고서 작성
 5. 그 밖의 인권침해를 예방하기 위하여 필요한 사항
- **제13조(조사의 대상)** ① 성희롱·성폭력이나 인권 및 권익침해(이하 “인권침해 등”이라 한다)를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 센터에 그 내용을 신고할 수 있다.
 - ② 센터는 제1항의 신고가 없는 경우에도 인권침해 등이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있다.
 - ③ 센터는 한번 조사해서 종료된 사항에 대해서는 다시 심의하지 않는다.
 - **제14조(신고기간)** 제13조제1항의 신고는 신고사유가 발생한 날부터 4년을 경과하면 이를 하지 못한다. 다만, 정당한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다.
 - **제15조(조사위원회의 구성)** ① 센터장은 상담소장의 요청 또는 직권으로 조사를 위해 필요하다고 인정하는 경우 조사위원장을 포함한 5명 이내의 위원으로 조사위원회를 구성할 수 있다.
 - ② 센터장은 운영위원회의 당연직위원이 아닌 위원 중 1명을 상담소장의 추천을 받아 조사위원회 위원장으로 지명한다.
 - ③ 위원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 상담소장의 추천을 받아 센터장이 임명 또는 위촉하되, 변호사자격 소지자 1명을 포함하여야 하며, 그 임기는 조사가 종결되는 때로 한다.
 1. 전임교원 및 기금교원
 2. 대학이나 공인된 연구기관에서 조교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 있거나 있었던 사람으로서 관련분야 또는 법학 관련 분야를 전공한 사람
 3. 공공기관이나 단체에서 관련분야 업무를 수행하고 있거나 있었던 사람
 4. 변호사의 자격이 있는 사람
 5. 그 밖의 위 각 호에 상당하는 전문적인 지식과 경험을 갖춘 사람
 - ④ 센터장은 신고자, 피신고자로부터 특정 위원(위원장 포함)에 대한 기피신청에 정당한 사유가 있을 경우에는 지체 없이 그 위원을 교체하여야

한다.

- 제16조(조사의 방법) ① 조사위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.
 1. 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
 2. 당사자, 관계인 또는 관계부서 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
 3. 당사자, 관계인 또는 관계부서 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
 4. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사
 - ② 제1항제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
 - ③ 제1항제1호에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해 등의 행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.
- 제17조(신고사건의 조사와 처리) ① 신고가 접수되면 해당 사건을 관할하는 센터장 또는 상담소장은 지체 없이 이를 센터장에게 보고하고, 조사위원회에 그 사실에 관하여 조사하게 하여야 한다.
 - ② 조사가 개시되면 센터장은 당사자에게 조사 사실을 서면으로 고지하여야 한다.
 - ③ 해당 사건을 관할하는 센터장 또는 상담소장은 당사자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
 - ④ 해당 사건을 관할하는 센터장 또는 상담소장은 신고자의 요청에 따라 상담에 응하여야 하며, 조사절차와 처리방안 등 필요한 내용을 신고자에게 알려주어야 한다.
 - ⑤ 신고사건의 조사는 신속하게 처리하되 6개월을 초과할 수 없다. 다만, 부득이한 경우 조사위원장은 해당 사건을 관할하는 센터장 또는 상담소장의 승인을 얻어 30일 이내에서 조사기간을 연장할 수 있다.
 - ⑥ 센터장은 신고의 처리 결과를 당사자에게 통지하여야 한다.
- 제18조(합의의 권고) 센터장은 조사 중이거나 조사가 끝난 사건에 대하여

사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.

- 제19조(구제조치 등) 센터장은 조사 결과 인권침해 등이 일어났다고 인정되는 경우 피신고인 및 그 소속 부서의 장에게 적절한 구제조치 및 제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.
- 제20조(징계의 요청) ① 센터장은 조사 결과 법령 및 학칙에서 정한 징계사유에 해당하는 중대한 사건에 대하여는 그 사유와 징계의 양정에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 한다.
② 센터장은 센터의 조사와 구제를 방해하는 행위를 한 사람에 대해서도 총장에게 징계를 요청할 수 있다.
- 제21조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 피해자는 사건의 처리과정에서 대리인(당사자가 그의 권리를 대리하도록 선임한 자연인 또는 단체)을 동반하거나 선임할 권리를 가지며 질문에 대해 답변을 거부할 권리를 가진다.
② 피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제 그 밖의 인권 보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 해당 사건을 관할하는 센터장 또는 상담소장은 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.
③ 센터장, 상담소장, 운영위원, 조사위원, 전문위원, 직원 등 센터의 업무를 수행하는 사람은 피해자와 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 피해자 또는 대리인의 동의 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개하거나 누설해서는 아니 된다.
④ 센터장, 상담소장, 운영위원, 조사위원, 전문위원, 직원 등 센터의 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.
- 제22조(불이익 금지) 누구든지 이 규정에 따라 센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖의 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.
- 제23조(운영세칙) 센터와 상담소의 상담, 조사 및 구제 등 운영에 관한 세부사항은 운영위원회의 의결을 거쳐 센터장이 따로 정한다.
- 제24조(관계기관의 협력의무) 학내 관계기관은 센터의 업무 수행에 협력하여야 한다.

부 칙 (제1870호, 2012. 7. 12.)

- 제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.
- 제2조(다른 규정의 폐지) 이 규정의 시행과 동시에 서울대학교 성희롱·성폭력예방과 처리에 관한 규정은 폐지한다.

(3) 숙명여자대학교 성폭력 예방 및 처리에 관한 규정

- 제1조 (목적) (개정 2009.1.2.) 이 규정은 숙명여자대학교(이하‘본교’라 한다)가 본교 구성원이 관련된 성폭력 사건을 예방 처리하고, 그 피해자를 보호하기 위한 제반사항을 규율함을 목적으로 한다.
- 제2조 (정의) (개정 2009.1.2.) 이 규정에서 말하는 용어의 정의에 관해서는 다음 각1호에 의한다.
 1. 본교 구성원이라 함은, 제3조의 적용을 받는 자를 말한다.
 2. 성폭력 범죄라 함은, ‘성폭력 범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률’ 제2조에서 규정한 범죄 행위와 ‘국가인권위원회법’ 제2조 제5항, ‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원 에 관한 법률’ 제2조 제2호 및 ‘여성발전기본법’ 제3조 제4호에서 규정한 성희롱 행위를 말한다.
- 제3조 (적용범위) 이 규정은 학교법인 숙명학원 정관과 숙명여자대학교 규정집 제2편[학칙]의 적용을 받는 자, 그리고 고용, 위임, 임대차 등의 계약 및 법률관계에 의하여 숙명여자대학교 내에서 업무에 종사하는 자가 가해자 또는 피해자로 관련된 성폭력사건에 적용한다.
- 제4조 (피해자등의 보호) ① 피해자와 혐의 확정전의 가해자는 본 규정에 의한 성폭력사건의 처리과정에서 신분상 불이익을 받지 아니한다.
② 당사자는 성폭력사건의 처리과정에서 제14조에서 정한 기피신청을 통하여 이해관계 있는 특정인의 참여 또는 배제를 청구할 수 있다.
- 제5조 (인격존중) ① 성폭력사건의 처리과정에서 당사자의 인격이 우선적으로 존중되어야 한다.
② 성폭력사건의 처리과정에서 피해자와 가해자는 대리인을 선임하고 동행할 권리가 있으며, 질문에 대하여 답변을 거부할 수 있는 권리가 있다.
- 제6조 (설치) 총장은 직속기구로 성폭력행위의 예방과 근절을 위한 정책의 수립과 시행, 그리고 성폭력사건의 법적 처리를 위하여 성폭력 예방 및 처

리위원회(이하 “위원회”)를 둔다.

- **제7조 (위원회의 구성)** ① 위원회는 위원장(기획처장)을 당연직 위원으로 하고, 3인의 전문교수위원, 3인의 교수위원, 3인의 직원위원, 3인의 학생위원으로 구성된다.
 - ② 전문교수위원의 임기는 2년으로 하며, 연임할 수 있다.
 - ③ 교수, 직원 및 학생위원의 임기는 1년으로 하며 연임할 수 있다.
 - ④ 전체 재적위원 중 5인 이상을 여성으로 한다.
 - ⑤ 당연직 위원이 아닌 위원은 위원장의 제청으로 총장이 임명한다.
 - ⑥ 위원회에 간사를 둔다. 간사는 위원회의 업무를 수행하고, 위원회의 회의를 기록하며, 위원회와 성평등상담소 간의 연락업무를 담당한다.
- **제8조 (위원장)** ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회 직무를 통할한다.
 - ② 위원장은 위원회의 회의를 소집하고 주재한다.
 - ③ 위원장은 위원회의 결의에 참여하지 아니한다. 단, 위원장은 가부 동수일 경우 결정권을 행사한다.
- **제9조 (업무)** 위원회의 업무는 다음 각 호로 한다.
 1. 성폭력 예방대책의 수립
 2. 제2조에 해당하는 성폭력사건의 조사·심리 및 성폭력 여부의 확정
 3. 해당 징계위원회에 대하여 가해자에 대한 징계의 발의 또는 요구
 4. 기타 성폭력사건의 적절한 해결을 위해 필요한 조치
- **제10조 (정기회의)** ① 위원장은 학기당 1회 정기회의를 소집한다.
 - ② 정기회의는 위원장, 전문교수위원과 교수, 직원 및 학생위원으로 구성된다.
 - ③ 정기회의의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 재정에 관한 사항
 2. 위원회의 업무에 관한 사항
 3. 예산과 결산에 관한 사항
 4. 기타 위원회의 운영과 관련된 사항
 - ④ 정기회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- **제11조 (임시회의)** ① 위원장은 다음 각 호에 정한 경우에 임시회의를 소집하여야 한다.

1. 위원회 위원 3분의 1 이상의 요구가 있는 때
2. 성평등상담소가 성폭력사건을 보고한 때, 단 이 때 회의는 공개하지 아니한다.
3. 성평등상담소장이 서면으로 위원회의 소집을 요구한 때
4. 기타 위원장이 필요하다고 인정한 때
 - ② 임시회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단 성폭력사건에 관한 사항은 재적위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
 - ③ 제2항의 경우 교수, 직원 또는 학생위원은 각기 교수, 직원 또는 학생이 관련된 성폭력사건을 처리하기 위한 임시회의에만 참석할 수 있으며, 이에 참여할 수 없는 위원은 재적위원에 산입되지 아니한다.

· **제12조 (성폭력사건의 심의의결)** ① 위원장은 성평등상담소로부터 보고되거나 회부된 사건의 처리를 위하여 지체 없이 임시위원회를 소집하여야 한다.

② 위원회는 보고 된 사건이 성폭력에 해당하는지 여부를 심의·의결하며 필요하다고 인정될 경우 위원회는 사건을 직권으로 직접 조사하거나 조정할 수 있다. 단 성폭력사건과 관련하여 형사소송이 계류된 경우에는 위원회는 확정판결이 있을 때까지 성폭력사건의 심의·의결을 연기할 수 있다.

③ 제2항 본문의 경우 상담소의 소장은 임시위원회에 출석하여 1차 조사의 경과와 이에 관한 의견을 진술할 수 있고, 위원장은 필요하다고 인정되는 경우 상담소의 장에게 임시위원회에 출석하여 진술할 것을 요구할 수 있다.

④ 위원회는 상당한 기간을 정하여 성폭력 가해혐의자에게 설명을 요구할 수 있고, 가해혐의자는 서면으로 의견을 제출하거나 직접 위원회에 출석하여 소명할 수 있다.

· **제13조 (조사위원회)** ① 성폭력사건의 조사를 위하여 위원회는 조사소위원회를 둘 수 있다.

② 이에 관하여 자세한 사항은 시행세칙으로 정한다.

· **제14조 (제척, 기피, 회피)** ① 위원장을 포함한 위원회 위원은 제척, 기피, 회피될 수 있다.

② 제1항의 경우 형사소송법 제17조에서 제24조의 규정을 준용하며 이때

법관은 위원회 위원으로 본다.

③ 제1항의 신청에 대해서는 신청대상자를 제외한 위원이 참여한 위원회의 의결로 결정한다.

④ 위원장이 제1항의 신청대상자가 된 건의 심의 또는 제1항의 사유로 위원장이 결원이 되는 경우 교수위원 중에서 최고 연장자가 위원장의 임무를 임시 대행한다.

· 제15조 (성폭력 사건의 종결처리 간주) ① 위원회는 사건 조사나 심리도중에 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 발생한 경우 접수된 사건이 종결된 것으로 처리 할 수 있다.

1. 피해자가 신고를 철회한 경우
2. 피해자가 사건의 진행을 더 이상 바라지 않는 경우
3. 피해자가 위원회의 출석요구 등에 3회 이상 정당한 사유 없이 응하지 아니한 경우

② 제1항 3호를 적용하기 위해서 위원회는 최후 출석요구서 등을 내용증명우편으로 답변기간을 정하여 피해자의 주소지로 발송하여야 하며 소정의 기간 내에 아무런 답변이 없는 경우에 이에 해당하는 것으로 본다.

· 제16조 (위원회의 의결에 의한 성폭력사건의 처리) ① 위원회는 심리결과 가해자에게 혐의가 있다고 의결한 경우에 다음 각 호가 정하는 조치를 할 수 있다.

1. 가해자 및 피해자가 동의할 경우 공개사과
2. 재교육 프로그램 이수
3. 피해자에 대한 접근금지
4. 피해자의 학습권을 보장할 수 있는 조치
5. 금전적 피해보상
6. 비공개 사과문, 반성문 및 각서
7. 이외 사건해결을 위하여 필요하다고 판단된 조치들

② 제1항의 조치는 학교 징계위원회의 징계 여부에 영향을 받지 아니한다.

· 제17조 (징계요구) ① 위원회의 심의결과 성폭력사실이 인정될 경우 위원회는 제16조 제1항 각호의 조치와 별개로 가해자에 대한 징계를 해당 징계권자에게 발의하거나 요구할 수 있다.

② 제1항의 징계는 이에 관한 숙명학원의 정관과 학교 규정이 정하는 징

계절차에 의한다.

③ 가해자가 제16조 제1항 각호상의 위원회의 의결 조치를 성실하게 이행할 경우 위원회는 징계권의 발의를 보류 하거나 징계의 감경을 요청할 수 있다.

④ 위원회는 가해자가 재범이거나 위원회가 의결한 조치를 이행하지 않은 경우 또는 피해자에게 유·무형의 보복을 가하고자 시도한 경우 학교 징계 위원회에 가중징계를 발의하거나 가중징계의결을 요구하여야 한다.

· 제18조 (비밀준수의무와 당사자의 보호) ① 위원회 위원 또는 상담소의 장과 그를 보조하는 자, 또는 그 직에 있었던 자는 피해자 또는 가해자의 사진을 비롯하여 주소·성명·연령·직업·용모 기타 이들을 특정하여 알 수 있게 하는 인적 사항 등을 공개하거나 타인에게 누설하여서는 아니된다.

② 위원회 위원 또는 상담소의 장과 그를 보조하는 자, 또는 그 직에 있었던 자는 직무와 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

③ 총장은 위원회 위원 또는 상담소의 장과 그를 보조하는 자, 또는 그 직에 있었던 자가 제1항 또는 제2항의 규정을 위반한 경우 해당 징계권자에게 징계의결을 요구하여야 한다.

④ 위원회 위원, 상담소의 장 또는 이를 보조하는 자 또는 그 직에 있었던 자가 제1항 또는 제2항의 규정을 위반한 경우 피해자 또는 가해자는 그에 대하여 불법행위를 이유로 하는 손해배상을 청구할 수 있다.

· 제19조 (경비) ① 학교는 예산의 범위 내에서 위원회를 운영하기 위한 경비를 지급한다.

② 위원회는 법적 해결을 위한 자문이 필요하거나 상당한 시간이 요구되는 전문조사가 필요한 경우, 위원회 또는 성평등상담소의 예산의 범위 안에서 이에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

· 제20조 (타 규정과의 관계) 성평등상담소 운영규정과 상이한 규정이 있는 경우에는 성폭력예방 및 처리규정에 의한다

· 제21조 (시행세칙) 위원회와 상담소의 장은 이 규정의 시행을 위하여 필요한 세부사항을 별도의 시행세칙으로 정할 수 있다.

부 칙

(1) (시행일) 이 규정은 2006년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

(1) (시행일) 이 규정은 2001년 12월 10일부터 시행한다.

5) 초·중·고등학교

(1) 서울신길초등학교 성희롱 예방지침

- 제1조(목적) 이 지침은 여성발전기본법 제17조의2 및 공공기관의 성희롱 예방지침의 규정에 따라 서울신길초등학교의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.
- 제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 서울신길초등학교의 소속 직원(신길초 학교장과 고용관계에 있는 자)을 대상으로 한다.
- 제3조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 여성발전기본법 제3조 4호의규정에 의한 성희롱을 말한다.
- 제4조(학교장의 책무) 서울신길초등학교장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충전담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.
- 제5조(고충전담창구) ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 보건실에 성희롱 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 둔다.
 - ② 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 담당 공무원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 공무원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.
 - ③ 고충전담창구의 업무는 다음 각호와 같다.
 1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
 2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
 3. 성희롱 사건 처리 관련 부서간 협조·조정 에 관한 사항
 4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무
 - ④ 고충전담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비

치하여야 한다.

- **제6조(예방교육)** ① 보건교사는 매년 3월 말까지 당해년도 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 학교장에게 보고하여야 한다.
 - ② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육, 고충상담원 강의(직원 강의) 등의 방법으로 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
 2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
 4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
 5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등
 - ③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 보건교사는 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 학교장에게 보고하여야 한다.
- **제7조(고충 신청)** ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충전담창구에 고충을 신청할 수 있다.
 - ② 제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.
- **제8조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.
 - ② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
 - ③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.
 - ④ 조사 과정에서 보건교사 및 교감은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.
- **제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지)** ① 학교장(인사·복무 등에 관한 권한을 학교장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로

불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

② 고충상담원 등 성희롱 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 아니된다.

- 제10조(조사결과보고 등) ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 학교장에게 보고하여야 한다.
 - ② 학교장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 고충심의위원회의 토의에 부처 처리하게 할 수 있다.
- 제11조(성희롱 심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 학교장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
 - ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
 - ③ 위원장은 교감이 되고, 위원장을 제외한 위원은 고충상담원 2인과 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니된다.
 - ④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.
- 제12조(위원회의 회의) 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
- 제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.
- 제14조(재발방지조치 및 징계 등) ① 학교장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치를 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.
 - ② 학교장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
 - ③ 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙

이 지침은 2012. 03월부터 시행한다.

(2) 고등학교 직장 내 성희롱 예방을 위한 자체 규정

- 제1조(목적) 남녀 차별 금지 및 구제에 관한 법률 제 7조 제2항, 동법시행령 제4조 제2항 및 공공기관의 성희롱 예방지침의 규정에 따라 고등학교의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.
- 제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 고등학교 소속 직원(학교장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.
- 제3조 (성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 ‘성희롱’이란 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호 규정에 의한 성희롱을 말한다.
- 제1항 (정의) “직장 내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.
- 제2항 (성희롱의 구성요건)
 - (1) 직장 내 성희롱 당사자 요건
 - 직장 내 성희롱 가해자는 고용·근로조건에 관한 결정권한을 가지고 있는 사업주나 직장 상사임(또한 동료 교직원이나 부하직원도 포함)
 - 직장 내 성희롱 피해자의 범위 : 사업주를 제외한 모든 남·녀 교직원 및 모집·채용과정에서의 구직자도 포함
 - (2) 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있을 것
 - 직장 내 성희롱은 학교 내·외의 장소여부를 불문하고 발생될 수 있으며, 상급자의 지위 이용 내지 업무와의 상당인과 관계만 있으면 됨.
 - 예컨대 출장중인 차안이나, 업무와 관련 있는 전체회식 모임장소 등에서 발생하는 성희롱도 직장 내 성희롱으로 볼 수 있음.
 - (3) 성적 언어나 행동에 의하거나 또는 이를 조건으로 할 것
 - 성적 언어나 행동의 유형 -
 - 육체적 행위
 - ① 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉
 - ② 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
 - ③ 안마나 애무를 강요하는 행위 등
 - 언어적 행위

- ① 음란한 농담이나 음담패설
 - ② 외모에 대한 성적인 비유나 평가
 - ③ 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
 - ④ 성적관계를 강요하거나 회유하는 행위
 - ⑤ 음란한 내용의 전화통화
 - ⑥ 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등
 - 시각적 행위
 - ① 특정 신체부위를 음란한 눈빛으로 반복적으로 쳐다보는 행위
 - ② 자신의 성기 등 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
 - ③ 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
 - ④ 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통해 음란한 편지, 사진, 그림을 보내는 행위 등
 - 기타 사회통념상 성적굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동
- (4) 고용상의 불이익을 초래하거나 성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킬 것
- 고용상의 불이익이란 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것
 - “성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것”은 성적인 언어나 행동 등으로 인한 굴욕감 또는 혐오감에 따라 근로의욕이 저하되는 것(성적 굴욕감은 피해자의 관점에서 판단되어야 함. 다만, 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단기준으로 삼아야 할 것임.)
- 제4조 (기관장의 책무) 고충중학교장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충전담창구의 설치 운영 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한

조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.

- 제5조 (고충 전담 창구) 제1항 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담 처리를 위하여 보건실에 성희롱 고충 전담 창구(이하 ‘고충전담창구’ 라 한다)를 둔다.

제2항 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 ‘고충상담원’이라 한다)을 지정한다(인사 혹은 복무 담당자 남·녀 각 1인씩 및 남·녀 직원 각 1인씩을 둔다). 남자-○○○, 여자-○○○

제3항 고충전담창구의 업무

- ① 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담, 조언 및 고충의 접수
- ② 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
- ③ 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조, 조정에 관한 사항
- ④ 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
- ⑤ 성희롱 예방을 위한 교육 홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

* 고충 접수 및 처리 대장, 성희롱 고충 신청서를 비치한다.

- 제6조 (성희롱 예방교육 실시) ① 실시회수 및 시기 : 년2회(4월과 10월)
- ② 교육의 방법 : 직원연수교육(전문가 강의), 사이버 교육, 정례조회 활용 교육, 부서별 교육 등 (성교육 연간계획 참조)
- ③ 교육내용

- 성희롱 관련 법령 및 남녀차별 금지 기준
- 직장 내 성희롱은 허용하지 않는다는 학교의 방침 또는 정책
- 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
- 성희롱 가해자에 대한 부서전환, 징계 등 조치사항
- 성희롱 예방에 관한 기타사항

④ 교육결과 보고 : 일시, 방법, 참석자 명단, 교육내용

- 제7조 (성희롱 고충의 신청) 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 신청할 수 있다.

- 제8조 (상담 및 조사) 제1항 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담 고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

제2항 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 특

별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장 할 수 있다. 제3항 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

제4항 조사과정에서 관련부서장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 해당부서는 적극 이에 응해야 한다.

제5항 사업주가 성희롱 여부 판단 또는 관련 분쟁의 해결이 어려운 경우 여성가족부 남녀 차별 신고센터에 지원을 요청한다. (※ 여성가족부장관은 처리절차에 따라 분쟁해결에 조력한다.)

- **제9조 (피해자 보호 및 비밀유지)** 제1항 학교장은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.(위반 시 벌금 500만원 이하 처벌)
제2항 고충상담원등 성희롱 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 아니 된다.
- **제10조 (조사결과의 보고 등)** 제1항 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 학교장에게 보고하여야 한다.
제2항 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제 11조의 규정에 의한 성희롱 심의 위원회의 토의에 부쳐 처리하게 할 수 있다.
- **제11조 (위원회 설치 및 구성)** 제1항 성희롱 사안의 처리와 관련하여 학교장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 심의 위원회(이하 '위원회'라 한다)를 둔다.
제2항 위원회는 위원장을 포함한 7인의 위원으로 구성한다.
제3항 위원장은 학교장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 고충실업고등학교 소속 직원 중 학교장이 지명하는 자 1인과 교무회의에서 지명하는 자 3인으로 구성하되 남성 또는 여성의 비율이 10분의 7을 초과하여서는 아니 된다.
제4항 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.
- **제12조 (위원회의 회의)** 제1항 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

제2항 의사 의결 정족수는 위원의 전원참석으로 회의를 개최하며, 참석자의 2/3 찬성으로 의결할 수 있다.

- 제13조 (조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

- 제14조 (재발방지 조치 및 징계 등) 제1항 학교장은 성희롱 재발방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 경고, 견책, 휴직, 전직, 대기발령, 해고, 행위자에 대한 재발 방지 교육 등의 적절한 징계조치 이행할 수 있으며, 당해 조치를 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.

제2항 학교장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

제3항 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다,

부 칙

이 지침은 2010. 03. 15. 부터 시행한다.

(3) 충남과학고등학교 성희롱 예방지침

- 제1조(목적) 이 지침은 여성발전기본법 제17조의2항 및 공공기관의 성희롱 예방지침의 규정에 따라 충남과학고등학교의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.
- 제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 충남과학고등학교의 소속 직원(학교장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.
- 제3조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 여성발전기본법 제3조 4호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.
- 제4조(기관장의 책무) 충남과학고등학교장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충전담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.
- 제5조(고충전담창구) ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의

성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 교내에 성희롱 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 둔다.

② 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 교원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충전담창구의 업무는 다음 각호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
3. 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정 에 관한 사항
4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

④ 고충전담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.

· **제6조(성희롱 예방교육)** ① 매년 12월 말까지 익년도 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 교육감에게 보고하여야 한다.

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 관련 법령
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 학교장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 교육장에게 보고하여야 한다.

· **제7조(성희롱 고충의 신청)** ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충전담창구에 고충을 신청할 수 있다.

② 제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

· **제8조(상담 및 조사)** ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우

필요한 조사를 하여야 한다.

② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④ 조사 과정에서 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.

· 제9조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 학교장은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 고충상담원 등 성희롱 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 아니 된다.

· 제10조(조사결과보고 등) ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 충청남도교육감에게 보고하여야 한다.

② 학교장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 고충심의위원회(학교폭력대책자치위원회)의 토의에 부처 처리하게 할 수 있다.

· 제11조(위원회의 설치) ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 학교장이 부처는 사항을 심의하기 위하여 학교폭력대책자치위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

· 제12조(위원회의 회의) 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

· 제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

· 제14조(재발방지조치 및 징계 등) ① 학교장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.

② 학교장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙

이 지침은 2010년 3월 1일부터 시행한다.

공공기관 성희롱 사건 처리 매뉴얼 개발

2012년 12월 14일 인쇄
2012년 12월 15일 발행

발행인 : 김 금 래
발행처 : 여성가족부 권익지원과
서울특별시 중구 청계천로8
프리미어 플레이스
전화 / 02-2075-4500 (代)
인쇄처 : 도서출판 한학문화
전화 / 02-313-7593 (代)

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.
행정간행물등록번호 11-1383000-000307-01