

# 서울시설공단

## 성희롱·성폭력 및 2차 피해 사건처리 매뉴얼

2022. 08

제정	2015.05.04
	2016.04.06
	2016.10.13
	2017.05.30
	2018.04.17
개정	2018.11.15
	2018.12.03
	2021.02.10
	2021.06.08
	<b>2022.08.16</b>



# 목 차

---

## I. 서울시설공단 성희롱·성폭력 및 2차 피해 사건처리 시스템

- 1. 고충상담 및 신고방법 ..... 1
- 2. 고충상담 처리절차 ..... 1

## II. 성희롱·성폭력 및 2차피해에 대한 이해

- 1. 성희롱 ..... 5
- 2. 성폭력 ..... 8
- 3. 2차피해 ..... 11

## III. 주체별 대응 및 행동요령

- 1. 기관장(이사장) ..... 12
- 2. 관리자 ..... 12
- 3. 피해자(신청인) ..... 12
- 4. 행위자 ..... 13
- 5. 주변인(동료) ..... 14
- 6. 고충상담원 및 조사자 ..... 15

- 〈관련 서식〉 ..... 16

# I. 서울시설공단 성희롱성폭력 및 2차 피해 사건처리 시스템

## 1 고충상담 및 신고 방법

- 내 용 : 성희롱, 괴롭힘 등 인권 침해 및 2차 피해 사항
- 대 상 : 피해자 상담신청 및 제3자 신고 가능 ※ 개인 및 단체
- 방 법 : 내부 및 외부 고충상담창구

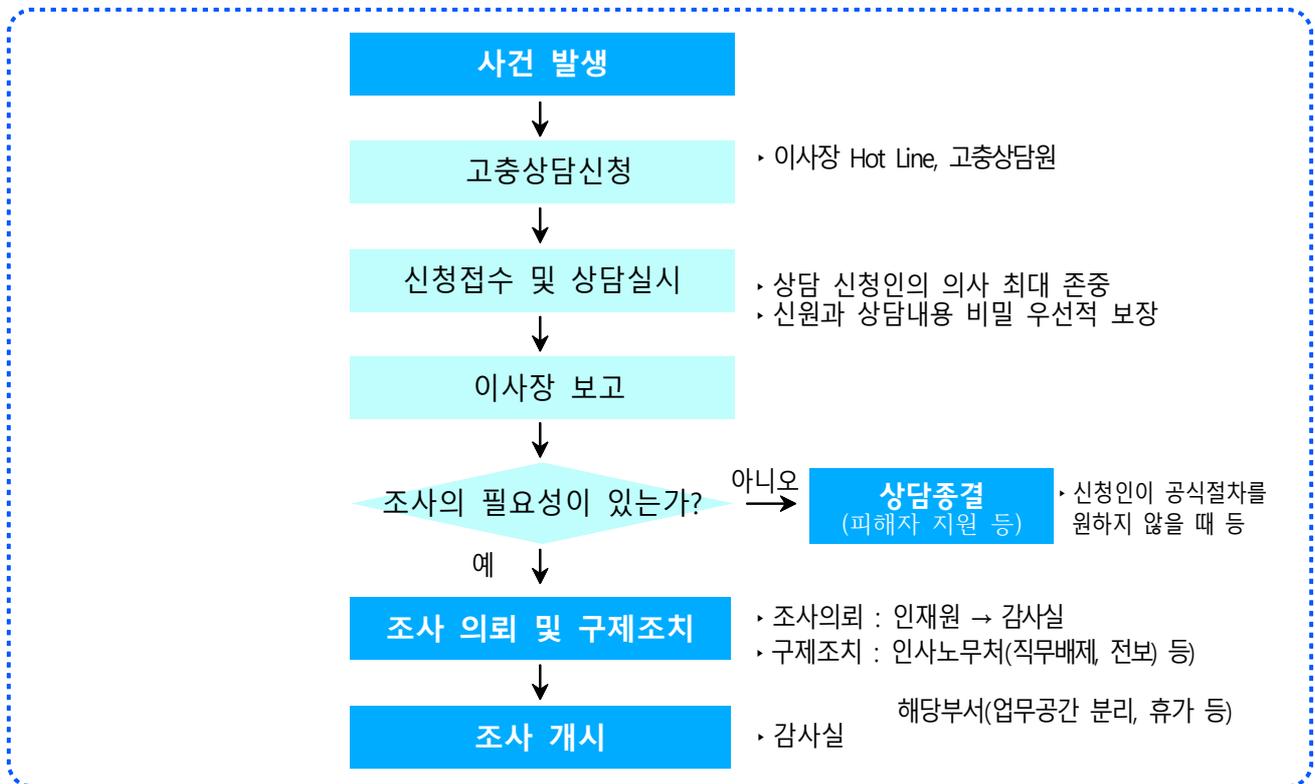
내부	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사이버 신고센터 : 이사장 핫라인(공단 홈페이지)</li> <li>· 고충상담창구 : 성희롱, 괴롭힘 등 인권침해                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전 화 : 2290-6949, 2290-6916</li> <li>- 전용메일 : <a href="mailto:humanrights@sisul.or.kr">humanrights@sisul.or.kr</a></li> <li>- 직접방문 : 본사 2층 인재원(인권경영팀) 고충상담원</li> </ul> </li> </ul>
외부	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 市 인권센터 및 시민인권보호관                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권센터 : 2133-6378~9, <a href="mailto:sangdam@seoul.go.kr">sangdam@seoul.go.kr</a></li> <li>- 시민인권보호관 : 2133-7979, <a href="mailto:7979@seoul.go.kr">7979@seoul.go.kr</a></li> </ul> </li> <li>· 국가인권위원회 인권상담센터 : 국번없이 1331</li> </ul>

## 2 처리절차 (기관내부 신고시)



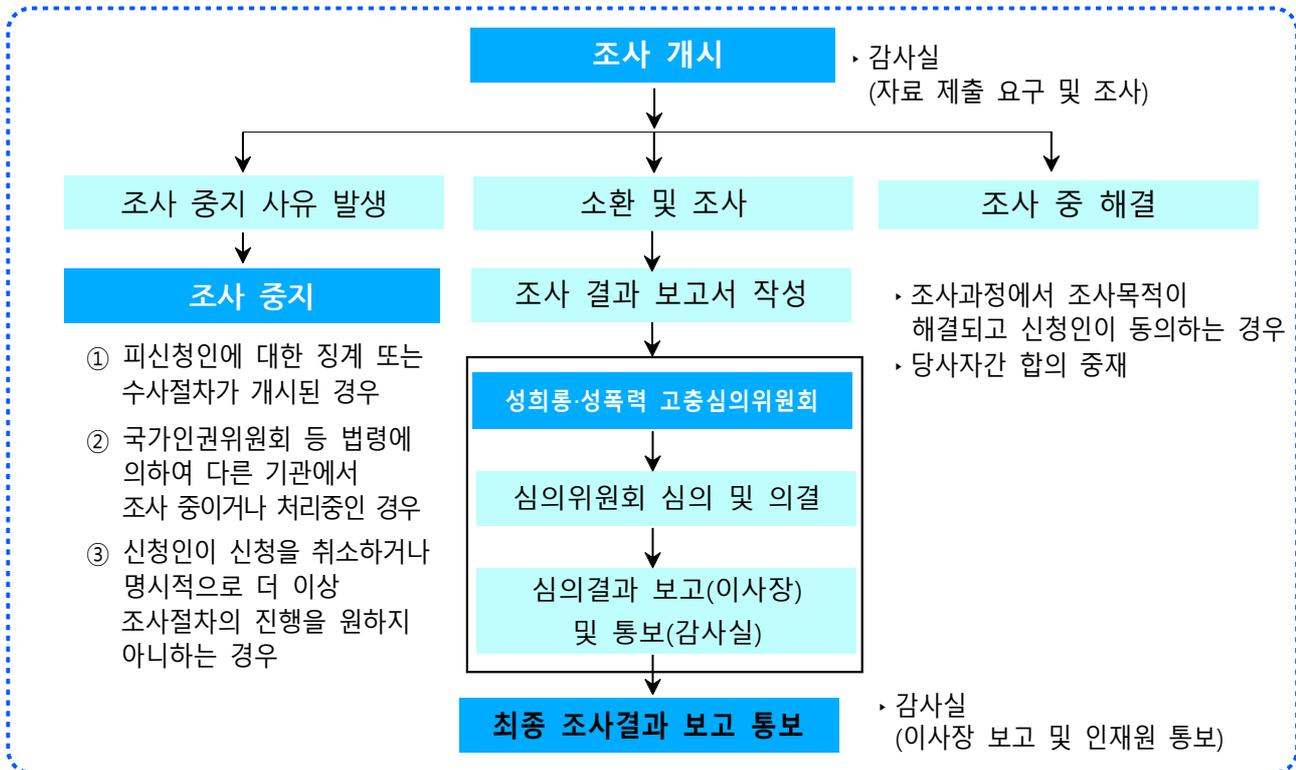
※ 사건처리 전 과정에서 신청인 및 관련자, 상담원, 조사자 모두 비밀유지의무 있음을 유의  
 ※ 근무분리 등 구제조치는 조사개시 전, 조사기간 중에도 가능

## 신고, 상담 및 접수



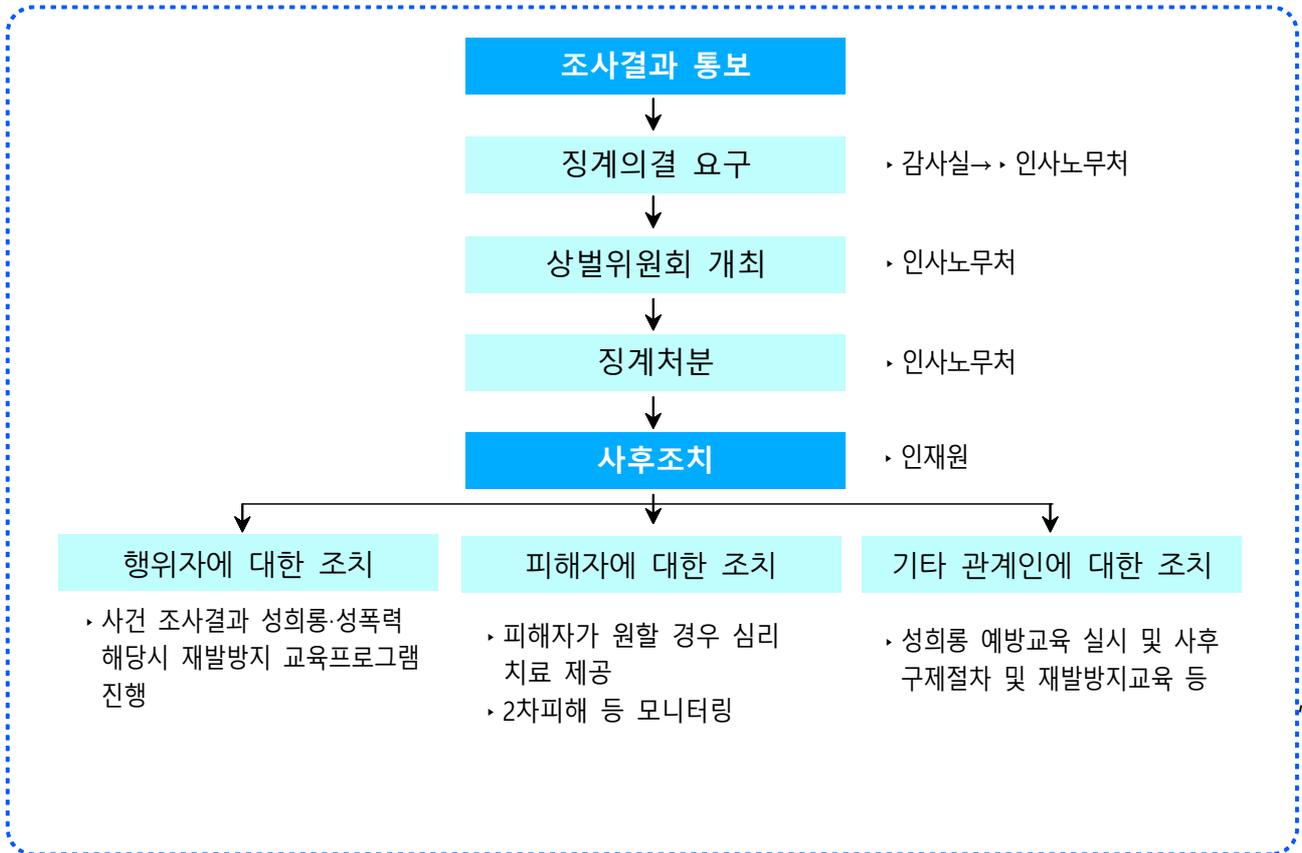
- 성희롱·성폭력 예방지침 6조에 의거, 인권 담당부서(이하, 고충상담 소관부서) 내 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 고충상담창구)와 고충상담원을 둔다.
- 고충상담원은 상담시 신청인이 원하는 사건해결 방향을 탐색하고 선택할 수 있도록 한다.
  - ① 신청인이 사건을 신고하여 조사하기를 원하는 경우 접수신청서(별지 제 1호 서식)를 작성하여 제출토록 하며, 상담결과를 이사장에게 보고 후 감사실로 조사를 의뢰함(별지 제2호 서식)
    - ※ 피해자의 개인정보가 기록된 서류는 요청시 익명처리, 수집되는 개인정보는 개인정보보호법에 따라 처리
    - ※ 성희롱·성폭력 사건 발생시 피해자의 명시적인 반대가 없으면 여성가족부 통보 (p15 참고)
  - ② 신청인이 당사자간 합의 조정을 원하는 경우, 조정·합의신청서(별지 제3호 서식)를 작성하여 제출토록 하며, 행위자(피신청인)에게 요구안을 전달 후 합의의사 파악, 요구안의 미수용시 조정 방식(해결 방안 모색 및 합의안 도출)으로 해결할 수 있다.
    - ※ 단, 이 경우 신청인 의사를 존중하여 조정·합의를 모색하며 상담·중재자의 임의 판단으로 사건종료 권유 등 금지
    - ※ 신청인 의사에 따른 조정 및 중재 시 성희롱·성폭력 고충심의위원회 외부위원 중 1인 이상의 의견을 받아 진행
- 신청인이 공식절차를 원하지 않을 경우에도 당사자에게 사실 확인 후 업무 공간 분리 등 신청인을 지원하되, 향후 2차 피해 발생 가능성이 판단될 때에는 즉시 사건을 보고하고 초기대응 한다.
  - ※ 신청인의 상태와 감정을 행위자에게 전달, 사실 인정과 진실 된 사과의 필요성 강조
  - ※ 피해정도가 심각하거나 피해자가 다수, 재발가능성이 높은 경우 등은 기관장의 직권으로 조사 할 수 있음.
- 신청인 소속 부서장은 피해자와 행위자간 신변위협이나 지위 관련 문제발생 소지 확인 후, 행위자 직무배제, 전보, 업무 공간 분리 등 적기 조치한다.
- 고충상담원은 상담 후 고충 접수 및 처리대장(별지 제5호), 상담일지(별지 제6호)을 작성, 관리함.

## 조사 및 심의



- 성희롱·성폭력 고충 사건의 조사는 조사 신청 접수일로부터 30일 이내에 조사를 완료하고, 필요한 경우 10일 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.
- 행위자가 이사장, 임원인 경우 또는 피해자가 공단 내부에서 처리하기 원치 않는 경우에는 서울시로 조사를 이관하고 이후의 조치도 상급기관의 지휘감독을 받도록 한다.
- 성희롱·성폭력 고충사건 및 2차 피해를 조사하는 과정에서 행위자(피신청인)에 대한 징계(감찰) 또는 수사절차가 개시된 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하거나 명시적으로 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우에는 조사를 중지 할 수 있다.
- 이사장은 사건의 공정한 처리 및 2차 피해 예방을 위해 '성희롱·성폭력 고충 심의위원회'에 안건을 상정하되 조사중지 사유 발생 등 예외적 사유가 있는 경우에는 제외할 수 있다.
- '위원회'의 회의는 고충상담 소관 부서장이 소집하고, 재적위원 과반수 출석으로 개최하고 출석 위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- 공정한 사건 조사를 위해 심의위원에 대하여 신청인, 행위자(피신청인)과 친족관계에 있거나 있었던 경우, 기타 이해당사자로서 공정성을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 등 사유가 있을 시 제척, 기피, 회피 할 수 있다.
- 위원회는 성희롱·성폭력 여부의 판단과 피해자에 대한 보호조치, 재발방지대책 제언 등에 대하여 심의·의결할 수 있으며, 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단될 시 해당 위원은 향후 성희롱·성폭력 고충 심의위원회 명단에서 해촉한다
- 회의내용은 결과보고서를 작성하여 성희롱·성폭력 고충사건의 조사기록에 첨부하여야 한다.
- 조사 담당부서는 조사 절차가 완료되면 결과를 이사장 보고 및 고충상담 소관 부서에 통보한다.

## 사건종결 및 사후관리



- 신청인에게 사건의 조사결과 및 위원회의 심의결과를 서면으로 통지한다.
- 성희롱·성폭력 고충사건의 조사 및 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당된다고 인정된 경우에는 이사장은 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 하며, 2차 피해에 대한 사건 역시 동일하다.
- 이사장은 성희롱·성폭력의 재발 및 2차 피해 방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육, 2차 피해 행위자에 대한 인식개선 교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- 행위자는 조사 및 심의결과, 성희롱·성폭력에 해당할 경우 재발방지 교육(1대 1 교육)을 이수하여야 하며 징계 처분일로부터 30일 이내 8시간 교육을 이수하여야 한다.
  - ※ 교육비용은 공단과 행위자 각 절반씩 부담
- 피해자가 원할 경우, 심리치유 및 종결상담을 제공하여야 하고 피해자 2차 피해 등에 대해 6개월마다 최소 2년, 필요시 연장하여 피해복구를 지원해야 한다.
- 피해자 등의 요청이 있을 시, 관계기관 등과 연계하여 법률서비스를 받을 수 있도록 지원한다.

## Ⅱ. 성희롱·성폭력에 대한 이해

### 1 성희롱

#### □ 성희롱의 개념

##### ○ 일반적 개념

상대방이 원하지 않는 성적(性的)인 말이나 행동을 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 하는 행위

##### ○ 법적 개념

'지위를 이용하거나 업무와 관련하여', '성적 언동 등으로' '성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 불이익을 주는 행위'

※ 근거법률: 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」

#### □ 성희롱의 판단기준

##### ※ (성희롱 일반) 성립요건

주체	객체	행위의 발생	행위의 방법	행위의 피해
공공기관의 종사자, 사용자, 근로자	불특정	지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	성적 언동 등	<ul style="list-style-type: none"><li>• 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</li><li>• 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위</li></ul>

○ 어떤 행위가 「서울시설공단 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼」에서 처리하도록 정하는 성희롱으로 판단되기 위해서는 다음의 성립요건을 모두 만족하여야 함.

- ① 행위자가 공단의 소속구성원이고 ② 피해자가 소속구성원 등 공단 통제 범위 내에 있는 것으로 인정되거나, 업무 관련성이 있는 제 3자인 경우로서
- ③ 행위자의 행위가 업무 관련성이 인정되는 ④ 성적 언동 등이어야 하고,
- ⑤ 상대방에게 성적 굴욕감을 유발하거나 불응을 이유로 한 근로조건 및 고용상의 불이익이 발생하는지 파악하여 판단되어야 함

<p>① 성희롱의 주체 (행위자)</p>	<p>공단의 소속구성원(임직원, 사회복지요원, 시간제근로자 등)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 임직원 등 소속구성원은 인사규정에 의한다.</li> <li>✓ 고객(민원인) : 법령상 성희롱 행위자의 범위에 포함되지 않음. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다만, 사업주는 고객 등으로부터 성적 굴욕감 또는 성적 혐오감을 느낀 근로자가 고충해소를 요청할 경우 근로장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하여야 하며 피해근로자에게 불이익한 조치를 할 수 없음.</li> </ul> </li> <li>※ 고객이 근로자에게 전화를 걸어 성희롱·성폭력을 한 경우에는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」상 “자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 한 사람”에 해당하여 2년 이하 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처할 수 있음.</li> </ul>
<p>② 성희롱의 객체(피해자)</p>	<p>공단의 소속구성원(임직원, 사회복지요원, 시간제근로자 등)로부터 업무, 고용 그 밖의 관계에서 성희롱을 당한 사람</p>
<p>③ 성희롱의 발생</p>	<p>직장 내 성희롱은 지위를 이용하거나 업무 관련성이 있어야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 업무관련성이란 <b>포괄적 업무관련성</b>으로 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 포함 (대법원 판례)</li> <li>- 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부에서 근무시간에 성희롱이 발생한 경우뿐만 아니라 사업장 밖에서 근무시간 외에 성희롱을 한 경우에도 직장 내 성희롱으로 처벌받을 수 있음.</li> </ul>
<p>④ 성희롱 행위</p>	<p>성희롱이 성립되기 위해서는 문제된 행동이 성적 언동에 해당되어야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 성적 언동 : 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적 언어적 시각적 언어나 행동</li> <li>- 상대방이 원하지 않는 행동 : 상대방이 명시적으로 거부 의사를 표현한 경우 뿐만 아니라, <b>적극적으로나 소극적으로 또는 묵시적으로 거부하는 경우도 포함</b></li> <li>- 행위자의 성적 언동에 대해 직접적으로 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는 것은 아님</li> <li>※ 행위 유형 【참고】</li> </ul>
<p>⑤ 성희롱의 피해</p>	<p>성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 성적 굴욕감 또는 혐오감 : 성적 언동 등으로 상대방(피해자)이 느끼는 불쾌한 감정</li> <li>- 이 감정은 행위자가 아닌 피해자의 관점을 기초로 판단되나, 성희롱이 성립되기 위해서는 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 <b>“객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”</b> 여야 함.</li> <li>✓ 고용상 불이익 : 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등</li> </ul>

## 【 참고 】 행위 유형 : 육체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 기타 성희롱

※ 「남녀고용평등법」 시행규칙 제2조 및 별표 1 참조

구 분	정 의	성희롱 인정 사례 (판례, 결정례)
육체적 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위</li> <li>- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위</li> <li>- 특정 신체부위를 만지는 행위</li> <li>- 안마나 애무를 강요하는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 허리를 잡고 다리를 만지는 행위</li> <li>- 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬는 행위</li> <li>- 안마를 해주다며 어깨를 만지는 행위</li> <li>- 테이블 아래에서 발로 다리를 건드리는 행위</li> <li>- “노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 팔짱을 끼고 억지로 차에 태우는 행위</li> <li>- 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키는 행위</li> <li>- 가슴을 스치고 지나가는 행위</li> </ul>
언어적 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 행위</li> <li>- 음란한 농담, 음담패설을 하는 행위 (전화통화, 통신매체, 인터넷매체 포함)</li> <li>- 외모에 대한 성적인 비유나 평가 행위</li> <li>- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위</li> <li>- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위</li> <li>- 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “딱 붙는 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀. 회사 다닐 맛 난다”</li> <li>- “여자가 들어갈 데 들어가고 나올 데 나와야지, 넌 말라서 안 섹시해”</li> <li>- “여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어”</li> <li>- “OO씨도 여잔데 미니스커트나 파인 옷 같은 것도 입고다녀”</li> <li>- “술집여자같이 그런 옷차림이 머야?”</li> <li>- “아가씨 엉덩이라 탕탕하네”</li> <li>- “술 먹고 같이 자자”</li> <li>- “어제 또 야동봤지?”</li> <li>- “남자가 허벅지가 튼실해야 하는데, 좀 부실하다”</li> <li>- “운동하고 왔어? 어깨 만져보고 싶다”</li> <li>- “우리는 여직원들이 많아서 여자 나오는 술집 갈 필요가 없어”</li> <li>- “술은 여자가 따르야 제 맛이지. OO씨가 부장님 술 좀 따라드려”</li> <li>- “우리 OO씨~ 우리 이쁜이~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?”</li> </ul>
시각적 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 행위</li> <li>- 음란한 사진·그림·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (문자, SNS 등 이용하는 경우 포함)</li> <li>- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 것</li> <li>- 야한 사진이나 농담시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송</li> <li>- 다른 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 것</li> <li>- 원치 않는 윙크를 계속 하는 것</li> <li>- 음란한 시선으로 뺨히 쳐다보는 것</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 그 밖의 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위</li> <li>- 좋아한다며 원치 않는 접촉을 계속 시도하는 행위</li> <li>- 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위</li> <li>- 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절의사를 표시하였더니 불이익을 주는 행위</li> <li>- 원치않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위</li> </ul>

※ 위의 예시는 대표적인 성희롱 행위의 예시이므로, 위에서 예시된 행위가 아닌 행위들도 성희롱에 해당할 수 있음에 유의 (예: 귀나 볼을 만지는 행위, 악수를 하면서 손가락으로 상대의 손바닥을 긁는 행위 등)

## 2

## 성 폭 력

### □ 개 념

- 상대방의 의사에 반하여 이루어지는 성적 언동으로 상대의 성적 자기결정권을 침해하는 모든 행위
  - ※ 근거법률: 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 법률」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「아동·청소년 성보호에 관한 법률」 등
- 모든 성폭력이 법적 처벌을 받는 것은 아니며, 법적 처벌을 받아야만 성폭력인 것은 아님
  - ※ 성폭력에는 성폭력관련법에 의해 처벌할 수 있는 강간 및 강제추행 뿐만 아니라, 언어적 성희롱과 같이 민사적 대응 또는 비사법적 절차로 권리가 구제되는 유형도 포함

### □ 유 형

범죄유형	성립요건(침해방식)
강 간 (형법 제297조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 폭행 또는 협박으로 상대방의 동의없이 강제적으로 성적 교섭(성기 삽입)을 하는 행동</li> <li>※ 폭행, 협박은 상대방이 반항할 수 없거나 곤란할 정도의 물리력행사를 의미</li> </ul>
유사강간 (형법 제297조의2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 구강, 항문 등 신체(성기는 제외)의 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기는 제외)의 일부 또는 도구를 넣는 행위</li> </ul>
강제추행 (형법 제298조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 추행(성교행위에 이르지 아니하는 비자발적 성적 접촉)하는 것</li> </ul>
준강간, 준강제추행 (형법 제299조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행하는 것</li> </ul>
업무상 위력 등에 의한 간음 (형법 제303조) 업무상 위력 등에 의한 추행 (성폭력처벌법 제10조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행하는 것</li> <li>※ 위계: 상대방이 알지 못함, 착각, 오인을 이용</li> <li>※ 위력: 사회적, 경제적, 정치적인 지위나 권세를 이용</li> </ul>
미성년자 의제강간·추행 (형법 제305조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13세 미만의 미성년자를 간음하거나 추행하는 행위</li> <li>※ 폭행, 협박, 위계, 위력을 불문하고 피해자와 합의하에 성행위를 했다라도 처벌</li> </ul>
공중밀집장소에서의 추행 (성폭력처벌법 제12조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대중교통수단, 공연·집회 장소, 그 밖에 공중이 밀집하는 장소에서 사람을 추행하는 것</li> <li>※ 폭행 또는 협박을 필요로 하지 않음</li> </ul>
성적욕망을 위한 공공장소 침입 (성폭력처벌법 제12조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장 등 불특정다수가 이용하는 다중이용 장소에 침입하거나 같은 장소에서의 퇴거요구 불응하는 경우</li> </ul>
통신매체이용 음란 (성폭력처벌법 제13조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 하는 경우</li> </ul>
카메라 등 이용 촬영 (성폭력처벌법 제14조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 카메라 등 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물을 유포하는 행위</li> </ul>

## □ 디지털 성폭력

○ 카메라 등의 매체를 이용하여 상대의 동의없이 신체를 촬영하여 유포, 유포협박, 저장, 전시하거나 디지털 공간, 미디어, SNS 등에서 성적으로 괴롭히는 행위

### ○ 유형

유형	내용(특징)	적용법률	예시
촬영	<ul style="list-style-type: none"> <li>타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영</li> <li>구분 : 설치형 / 직접 촬영형</li> </ul> ※ 유포로 이어질 가능성 큼	「성폭력처벌법」 제14조 제1항	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 탈의실에 초소형 카메라를 설치하여 몰래 촬영하는 행위</li> <li>성행위 장면을 동의없이 촬영하는 행위</li> </ul>
유포	<ul style="list-style-type: none"> <li>촬영시 동의 여부와 관계없이 유포시 촬영당사자의 동의 없이 성행위 촬영물을 정보통신망을 이용하여 유포/재유포하는 행위</li> </ul>	「성폭력처벌법」 제14조 제1항~제3항	<ul style="list-style-type: none"> <li>누드촬영물, 자위영상, 성적인 촬영물 동의 없이 유포</li> <li>동의하에 촬영한 성적 영상물 동의없이 유포</li> <li>동의없이 촬영한 성적 영상물 동의없이 유포</li> </ul>
재유포	<ul style="list-style-type: none"> <li>얼굴사진과 성적 사진을 합성하거나 조작하여 유포하는 행위 포함</li> </ul>	「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제44조의7	<ul style="list-style-type: none"> <li>비동의 상태로 유포된 성행위 촬영물을 다운받고 다시 유포하여 피해자의 고통을 가중하는 행위</li> <li>주로 금전적 수익을 목적으로 성행위 촬영물을 대량으로 다운 및 업로드하여 유포하는 행위</li> </ul>
유포협박	<ul style="list-style-type: none"> <li>괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하겠다고 협박하는 행위</li> </ul>	「형법」 제283조	<ul style="list-style-type: none"> <li>연인간 이별시, 혹은 이별 후 다른 연인을 만날 때 성행위 촬영물을 유포하겠다고 협박</li> <li>채팅 어플리케이션을 통해 성행위 촬영물을 주고받은 후 다른 촬영물을 보내지 않으면 유포하겠다고 협박</li> </ul>
유통/소비	<ul style="list-style-type: none"> <li>영리를 목적으로 사이버 성폭력 촬영물의 유포를 방조하거나 협력하는 행위</li> <li>비동의의 유포 성적 촬영물을 시청·공유·저장 등의 방식으로 소비하는 행위</li> </ul>	「정보통신망법」 제42조, 제44조의7 「전기통신사업법」 제22조의3, 제92조, 제104조 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제17조	<ul style="list-style-type: none"> <li>인터넷서비스 제공사업자가 음란물 유포를 방조하거나 음란물을 유통하는 행위</li> </ul>
디지털 공간 내 성적 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> <li>디지털 공간, 미디어, SNS 등에서 성적으로 괴롭히는 행위</li> </ul>	「성폭력처벌법」 제13조 「정보통신망법」 제70조 「형법」 제307조, 제311조	<ul style="list-style-type: none"> <li>원하지 않는 성적 언어 희롱과 음담패설 및 이미지 등을 전송하는 행위</li> <li>피해자의 사진과 함께 성적으로 모욕적인 내용의 글을 함께 게시하는 행위</li> <li>게임 내 성희롱, 단톡방 내 성희롱 등</li> </ul>

※ (참고) 디지털 성폭력 지원기관 : ① 디지털성범죄피해자지원센터 (한국여성인권진흥원)

② 디지털성범죄안심지원센터 (서울시여성가족재단)

## 《참고》 성희롱과 성폭력의 비교

### ✓ 공통점

성희롱과 성폭력 모두 상대방이 원치않는 성적 언동 등으로 성적 자기결정권을 침해하는 행위로서 법률로 금지되어 있는 행위임

### ✓ 차이점

- 성희롱 : 성희롱은 형사처벌이 아닌, 조직 내 성희롱의 예방 및 근절을 목적으로 함. 행위자의 고의성과 무관하게 피해자가 행위자의 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈으면 성희롱이 성립됨.
- 성폭력 : 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서, 행위자 개인이 「성폭력처벌법」과 「형법」의 적용을 받아 처벌받음.  
다른 범죄와 마찬가지로 고의성 등 범죄로서의 구성요건이 충족되어야 함.

### ✓ 유의점

- 하나의 행위가 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」상 성희롱 관련 규정과 「성폭력처벌법」 및 「형법」등의 성폭력 관련 규정의 적용을 동시에 받을 수 있음.
- 행위의 고의성을 인정하기 힘들거나 신체적 접촉이 없는 경우 및 그 행위를 객관적으로 입증하기 힘든 경우에는 성희롱만 인정될 가능성이 높음.
- 성희롱 행위가 「성폭력처벌법」과 「형법」이 정한 범죄성립의 요건을 충족하는 경우 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인의 처벌을 목적으로 고소할 수 있음.
- 성폭력 범죄 성립 여부 및 행위자의 처벌 가능성은 이후 진행되는 형사절차를 통해 결정되나, 이 경우에도 사업주(이사장)는 피해자 보호 및 조직 내 성희롱 예방과 근절을 위해 행위자에 대한 징계 등의 조치를 취해야 함.

## □ 2차피해의 개념

- 성희롱·성폭력 피해자 등(피해자, 신고인, 조력자 등)이 1차 피해 이후 문제 제기 및 사건 처리 과정과 이후 조직 내에서 또다른 정신적, 신체적, 경제적, 업무상 입는 피해

## □ 2차피해의 유형

- 피해자임을 이유로 또는 신고 등을 이유로 피해자 등에 대하여 불이익조치를 하는 것
- 피해자의 법령에 따른 구제 절차 및 필요한 조치를 받을 권리를 침해하거나 필요한 조치를 하지 않은 것 (사건 은폐, 방치, 축소, 지체, 피해자 보호조치 미실시)
- 피해자 등에 대하여 조사과정이나 조직 생활에 있어 재차 성희롱적 언동을 하거나 의심, 비난, 따돌림, 폭언, 폭행 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위, 비밀누설, 기타 등 이에 준하는 행위

## 《참고》 여성폭력방지기본법 상 2차피해의 정의

- ① 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건 처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해
- ② 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)
- ③ 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치

- 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 5) 교육 훈련 기회의 제한, 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개
- 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

## Ⅲ. 주체별 대응 및 행동요령

### □ 기관장(이사장)

- 매년 성희롱·성폭력 방지 조치 계획 수립
- 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자 무관용 원칙 천명
- 성희롱·성폭력 고충상담 기구 설치 및 고충상담원 배치
- 구성원들에 대한 내실있는 예방교육 실시 및 본인도 예방교육 참여
- 발생한 사건에 대해 즉각적이고 적절한 조치
- 피해자 보호 및 2차 피해·불이익 방지 조치

### □ 관리자

- 성희롱·성폭력 예방지침 및 사건처리 절차에 대해 숙지
- 피해자가 직속상사 등의 관리자에게 사건을 알리고 면담을 원하는 경우, 관리자는 사건에 대하여 판단하거나 행위자와 피해자 사이를 조정하려 하지말고 피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 조직 내 고충처리 절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실해야 함.
- 피해자가 공식적인 고충처리 절차를 밟지 않고, 관리자 차원에서 해결을 원하는 경우 **고충상담창구에 제3자 상담신청함**
- 피해자가 공식절차를 원할 경우, 성희롱·성폭력 고충상담창구에 **신고하도록 안내함.**
- 면담과정에서 행위자를 옹호하거나 행위자 입장을 대변하는 것과 같은 표현을 하지말아야 하며, 피해자가 원치않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀 준수
- 피해자 의사를 고려하여 신속하게 피해자 보호를 위한 적절한 조치를 취함.  
예시) 피해자 요청시 유급휴가, 행위자의 재택근무, 행위자와 업무·공간 분리 및 일정 조정 등
- 사건의 종결 이후 성희롱 예방 교육 강화 및 피해자에 대한 2차피해(가해)가 발생하지 않도록 모니터링

### □ 피해자(신청인)

- 성희롱은 전적으로 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니며, 성희롱은 조직내에서 규율하고 근절해야 하는 문제임을 인식

- ~~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 (거부 의사 표현은 이후 법적·제도적 절차 시 도움이 됨)
- 성희롱·성폭력 사건의 해결 절차를 숙지하고, 조직 내 절차를 통해 해결책을 모색할 경우, 행위자의 사과와 재발방지 약속 등을 전제로 합의할 것인지, 행위자에 대한 처벌 내지 손해배상을 원하는지 등을 생각하여 자신이 원하는 해결방법 강구
- 본인에 대한 보호조치와 피해구제를 위한 해결책을 요구하고, 해결절차가 진행되는 동안 행위자와 접촉하지 않을 수 있도록 업무공간 분리, 유급휴가 등을 요청
- 사내 기구의 처리절차에 불만이 있거나 공정성이 의심될 경우 외부기관에 의뢰할 수 있음
  - ※ 市인권위원회, 국가인권위원회 진정, 지방고용노동관서 고소·고발, 민사소송 등

### 〈 성희롱·성폭력 행위 발생시 대처요령 〉

- ✓ 성희롱·성폭력을 경험했을 때 '문제'가 발생했다는 사실을 인정하는 것이 가장 중요
- ✓ 가능한 상황이라면 행위자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 요청
- ✓ 가족, 친구, 동료, 상급자 등 주변의 신뢰할 수 있는 사람에게 도움 요청 및 상의
- ✓ 경고에도 불구하고, 상대방의 행위 지속시 기관 내 성희롱·성폭력 고충상담창구에 신고
- ✓ 본인의 감정과 의견을 포함하여 사건에 관한 것을 6하원칙에 따라 정확히 기록하고, 증거가 될 수 있는 자료(문자, 이메일, SNS, 통화내역, 목격자 등)들을 확보하여 처리절차에 따라 이행
  - ※ 피해자가 행위자의 언행을 사내 게시판에 글로 올리는 경우 명예훼손으로 인한 고소 등의 문제가 발생할 수 있으므로 유의
- ✓ 고충상담원 또는 공식 조사자에게 적극적으로 협조하고 자신의 의사를 분명히 함.

## □ 행위자

- 행위자가 되지 않기 위해서는 평소에 성희롱으로 생각될만한 언행은 하지 않아야 함.
- 행위자가 성희롱 하려는 의도를 가지고 있었는지 여부는 성희롱의 성립과 관련이 없음에 유의하여, 성희롱 의도가 없었다 하더라도 자신의 언행으로 인하여 상대방이 성적 혐오감, 굴욕감을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 사과함.
  - ※ 사건 초기 단계에서 사실의 인정과 진정한 사과가 이루어질 때 조속한 사건해결의 기회가 열림
- 성희롱 행위자로 지목된 경우 무조건 성희롱 행위를 부인할 것이 아니라 문제 해결을 위해 협조하면서 자신의 입장을 소명
- 피해자에 대한 근거없는 비난 등으로 2차 가해를 하지 않도록 유의

### 〈 행위자가 흔히 저지르는 잘못된 행동의 사례 〉

- ✓ 성적 의도가 없었다고 강변하며 상대방이 지나치게 예민하다고 비난
- ✓ 사안이 심각하지 않다고 하면서 성희롱·성폭력의 판단기준 자체에 문제제기
- ✓ 상대방이 불순한 의도를 가지고 자신을 모함하는 것이라고 반격

### 〈 성희롱 행위자가 되지 않기 위해서는 〉

- ✓ 공사를 구분하여 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남이나 사적 업무 등을 지시하거나 강요하지 않으며, 자신이 지위나 권한을 남용하고 있지 않은지 항상 점검
- ✓ 타인의 신체·외모·사생활을 침해하거나 간섭하지 않으며, 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 유희로 하는 것을 자제
- ✓ 상대방이 불쾌감이나 거부의를 표현했을 때 즉각 중지하고 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력
- ✓ 상대방이 원치 않는 구매 행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점, 상대방이 명시적인 거부의를 표현하지 않는 것이 곧 동의가 아닐 수 있다는 점을 명심
- ✓ 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인지

## □ 주변인(동료)

- 타인의 성적 수치심을 유발할 수 있는 농담 및 상황에서 함께 웃고 즐거워하지 않음.
- 주변에서 성희롱적이고 폭력적인 말과 행동을 할 때, 이를 진지하게 언급함.  
※ 해당 언행이 문제가 될 수 있음을 직접적으로 지적하지 않더라도 행위자에게 재차 질문을 하는 것은 언행 당사자가 자신의 행위를 다시 한번 생각해 보도록 할 수 있음.
- 피해자의 당시 대처와 행동에 대한 판단과 충고는 하지 않으며 성희롱 피해를 입은 것은 피해자의 잘못이 아니라는 것을 알려주며 정서적으로 지지하도록 함.
- 성희롱·성폭력 사건을 목격하거나 피해자로부터 사건을 전해들은 경우 고충상담창구에 신고  
※ 비밀 유지 및 피해자에 대한 불이익 또는 2차 가해에 유의
- 사건 발생시 주변에 있었다면 적극적으로 참고인 조사에 응함.
- 피해자를 근거없이 비난하거나 수군거리는 행위, 허위소문을 유포, 왕따시키는 등 괴롭히는 행위 등을 해서는 안되며 이는 피해자에 대한 2차가해임을 인식함.

□ **고충상담원 및 조사자**

※ 지침 제 8조 관련

- 고충상담원 또는 사건 조사자는 상담 및 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 주의하여야 함
- 피해자를 비난 또는 위축시키거나, 피해자의 의사에 반하여 성희롱·성폭력 행위자를 동석시키는 행위를 해서는 안됨
  - ※ 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고, 신뢰 관계인이 동석하여 피해자가 편안한 마음으로 고충을 이야기 할 수 있도록 한다.
- 상담이나 조사 과정에서 정당한 이유없이 피해자의 책임을 언급, 피해자의 고충 접수의 의도를 의심, 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급, 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문, 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하여서는 아니됨
- 목격자 회유 및 피해자 입장에서 진술을 방해하거나 정당한 이유 없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위를 하여서는 아니됨

《성희롱·성폭력사건 발생통보 절차 (여성가족부)》

'21년도 개정

<b>성희롱</b>	<p><b>【양성평등기본법】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부에 통보하고, 해당 사실을 안 날로부터 3개월 이내에 재발방지대책 제출</li> </ul>
<b>성폭력</b>	<p><b>【성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부에 통보하고, 해당 사실을 안 날로부터 3개월 이내에 재발방지대책 제출</li> <li>· 업무상 위계, 위력 등에 의한 성폭력 사건 발생시 피해자의 명시적인 반대가 없으면 수사기관 즉시 신고</li> </ul>

				접수번호	
				담 당 자	
<b>성희롱·성폭력 및 2차 피해 등 고충사건 접수신청서</b>					
당사자	신청인	성명(성별)		소속	
		연락처		직급	
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명(성별)		소속	
		연락처		직급	
	행위자 (피신청인)	성명(성별)		소속	
		연락처		직급	
상 담 (신 청) 내 용	※ 6하 원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항	1. 성희롱·성폭력 등의 중지 (        )                      2. 사과와 재발방지 조치 (                      ) 3. 징계 등 인사조치 (        )                                      4. 기타 (                      )				
위 신청인은 신청인에게도 본 사건 접수 사실 및 접수내용에 대한 비밀 유지의무가 있음을 확인하며, 고충 사건의 접수를 신청합니다.					
20    년    월    일 신청인                                      (서명 또는 인)					
<b>서울시설공단 이사장 귀하</b>					
<b>&lt; 사    건    접    수    증    &gt;</b>					
신청인의 고충사건 접수에 따라 접수번호 인권00-00호 고충사건을 접수하였음을 확인합니다.					
성희롱·성폭력고충상담창구 고충상담원                      ○ ○ ○ (인) 년    월    일					

## 조 사 요 청 서

접수일          년          월          일	접수번호	
신청인 (단체의 경우 단체 및 대표자)		
이름	생년월일*	성별
전화번호(핸드폰) 및 이메일		
피해자 (신청인과 피해자가 다른 경우 작성)		
이름	생년월일*	성별
전화번호(핸드폰) 및 이메일		
신청인과의 관계		
피해자가 신청 사실을 알고 있는지 여부(신청인과 피해자가 다른 경우 작성)		
• 알고 있으며 조사를 원한다 (    )      • 알고 있지만 조사를 원하지 않는다 (    ) • 모르고 있다 (    )                      • 알고는 있으나 조사를 원하는지는 모르겠다 (    )		
행위자(피신청인)		
이름	소속	
연락처		
피해자가 당한 성희롱·성폭력 및 2차 피해 내용에 관하여		
• 경찰·검찰 등 수사기관에 고소·고발·신청을 제기했는지 여부 <input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음		
• 법원·국가인권위원회 등 권리구제기관에 구제절차나 조정절차를 제기했는지 여부 <input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음		
• 있다면 언제, 누구의 이름으로 하였는지? <input type="checkbox"/> 언제 (    ) <input type="checkbox"/> 기관 및 사건번호 (    )		
• 서울특별시(인권담당관 및 시민인권침해구제위원회)에 진정신청을 한 일이 있는지? <input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음		
• 있다면 언제, 누구의 이름으로 하였는지? <input type="checkbox"/> 언제 (    ) <input type="checkbox"/> 누구 (    )		

피해자가 당한 성희롱·성폭력 및 2차 피해 내용

일 시

장 소

내용(쓸 자리가 부족한 경우 별지 기재)

첨부서류 :  있음 (서류명 : \_\_\_\_\_ )  없음

신청인 \_\_\_\_\_ (서명 또는 날인)

## 고충사건 조정·합의 신청서

사건번호				
신청인	성명(성별)		소속	
	연락처		직급	
행위자 (피신청인)	성명(성별)		소속	
	연락처		직급	

신청인은 기존 접수된 위 고충 사건에 대한 조정·합의 신청이  
심의위원 등 외부전문가의 의견을 받아 절차가 진행될 것임을 안내받았으며  
본 조정·합의 신청은 전적으로 본인의 의사에 의한 결정임을 확인합니다.

년    월    일

신청인                      (서명 또는 인)

**서울시설공단 이사장**

## 합의 및 사건접수 취하서

- 신청인 :
- 행위자(피신청인) :
- 사건번호 :

본 합의서는 사건번호 \_\_\_\_\_ 사건의 처리에 대한 당사자 간의 합의에 따른 것입니다.

- 합의내용 ① (예시) 피신청인 \_\_\_\_\_ 이 작성한 각서의 이행
- ② (예시) 신청인 \_\_\_\_\_ 에 대한 개인적 연락 및 접촉 금지
  - ③
  - ④

피신청인 \_\_\_\_\_ 은(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 민·형사상 및 기타 책임을 질 것을 서약합니다.

신청인 \_\_\_\_\_ 은(는) 이 사건의 처리에 관한 위의 합의 내용으로 사건을 종결하는 것에 동의합니다. 이 합의가 이행된다면 사건의 비밀유지 및 추후 본 사건에 대하여 민·형사상 및 기타 방법에서의 문제제기를 하지 않을 것을 서약합니다.

20    년    월    일

신청인                    \_\_\_\_\_ (서명 또는 인)  
행위자(피신청인)        \_\_\_\_\_ (서명 또는 인)  
확인자                    \_\_\_\_\_ (서명 또는 인)

[별지 제5호 서식]

성희롱·성폭력 및 2차 피해 등 고충접수 및 처리대장								
접수 번호	접수		신청인		상담 종결시		사건 접수시	
	일자	방법	성명	소속	일자	종결사유	처리일자, 결과	회신일자

		접수번호	
		담당자	
<b>성희롱·성폭력 및 2차 피해 등 고충상담 일지</b>			
고충상담원 (담당자)	상담방법	※ 상담일시, 장소 및 유선, e-mail 등 접수방법 기재	
	성명		
피상담자 (상담신청인)	성명 (성별)	소속	
		직급	
	연락처		
	(e-mail)		
상 담 신 청 요 지	※ 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하 원칙에 의해 기재		
상 담 내 용			
처 리 결 과	상담 종결	종결 일자	
		종결 사유	
	고충 사건 접수	조치 결과	
		회신 일자	
작성일자 : 작 성 자 : 확 인 자 :			

## 성희롱·성폭력 사건 현황 및 재발방지 대책

<(기관명), '00.00.00>

**사건 개요**

- 당사자(가해자,피해자 등) 개요
- 사건 발생 일시·장소, 발생 경위 등

**사건 처리 경과 및 기관 조치사항**

- 사건 처리 경과
- 조치 사항

**외부기관(검·경찰, 국가인권위원회 등) 조사 현황**

- 외부기관의 조사 여부 및 조사결과

**기관 내 주요 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 현황**

- 성희롱·성폭력 예방지침 및 성희롱 방지조치 (연간)추진계획
- 성희롱·성폭력 예방교육 실시 현황('00년)
- 고충상담원 지정 및 전문교육 이수('00년)
- 고충상담창구 설치 및 고충심의위원회 구성

**성희롱·성폭력 사건 재발방지 대책**

- 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 강화 방안 작성
- 성희롱·성폭력 예방교육 내실화 방안 작성
- 기타 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 강화 방안

**성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 강화 방안 총괄표**

항목	실적	향후 개선계획

※ 구체적인 사안에 따라 필요시 서식 변경 사용 가능