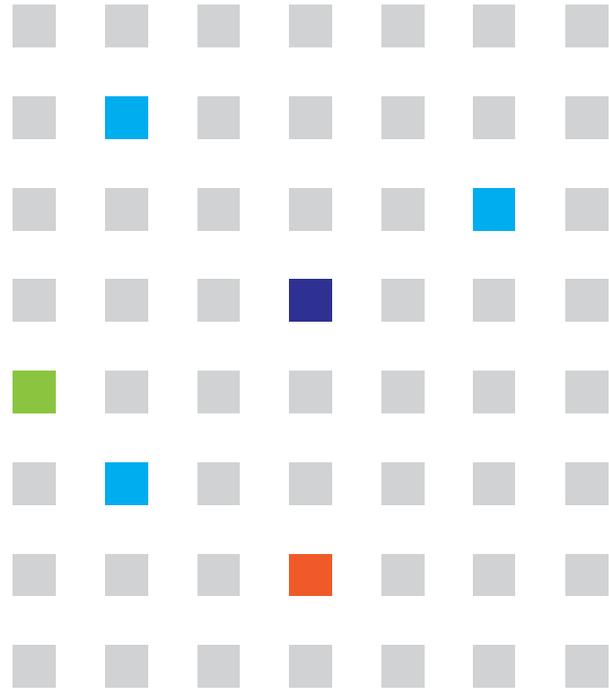
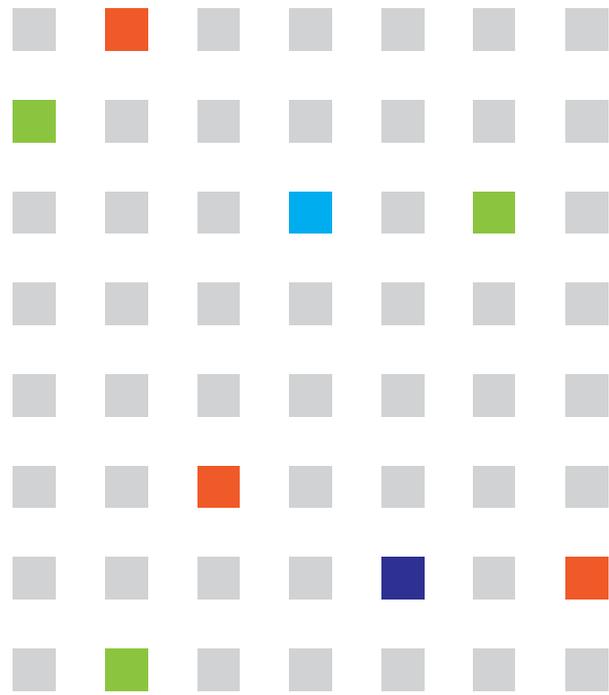


2024

동행·매력
특별시 서울



서울특별시 소방공무원
성희롱·성폭력
 예방 및 사건처리 매뉴얼



서울특별시 소방재난본부



서울시 소방공무원 「직장 내 성희롱·성폭력」 상담 및 신고

■ 대 상 : 서울특별시 소방공무원

■ 상담 및 신고방법

• 성희롱·성폭력 온라인 상담센터

(레드휘슬 www.redwhistle.org → 서울소방 검색 → 온라인 상담센터)

• 본부 소방감사담당관 ☎ 3706-1811(남), 3706-1815(여)

• 기관 성희롱·성폭력 고충상담원 (2명 지정)

목 차

1. 성희롱·성폭력에 대한 이해

1. 성희롱(성적 괴롭힘)

- 01. 성희롱의 개념 9
- 02. 성희롱의 판단기준 10
- 03. 성희롱의 주요 유형 11
- 04. 성희롱 2차 피해 12

2. 성폭력

- 01. 성폭력의 개념 13
- 02. 성폭력의 주요 유형 13

3. 디지털 성폭력

- 01. 디지털 성폭력의 개념 15
- 02. 디지털 성폭력의 주요 유형 15

2. 서울시 소방공무원 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 시스템

1. 사건처리 개요

- 01. 내부 신고 방법 21
- 02. 내부 신고 사건처리 절차 21
- 03. 사건처리 부서 21
- 04. 외부기관 신고 사건처리 절차 22
- 05. 피해자 보호 및 지원 23
- 06. 행위자 조치사항 24
- 07. 기관장이 성희롱·성폭력 사건의 행위자인 경우 25
- 08. 기관 내 성폭력이 발생한 경우 26

2. 사건처리 세부절차

- 01. 성희롱 상담신청·신고·제보 29
- 02. 성희롱 상담 32
- 03. 조사 및 심의·의결 39
- 04. 사건종결 및 사후처리 46

3. 주체별 성희롱·성폭력 예방 및 대응방안	01. 기관장	51
	02. 관리자	51
	03. 피해자	52
	04. 행위자	53
	05. 주변인(동료)	54
4. 유형별 주요사례	01. 언어적 성희롱	59
	02. 시각적 성희롱, 도구적 성희롱	63
	03. 신체적 성희롱	66
	04. 2차 피해 발생에 대한 예방 및 보호 의무	68
5. 관련자료	01. 관련 법령	73
	02. 서울시 인권담당관 결정례	118
	03. 대법원 판례	124
	04. 국가인권위원회 결정례	144
	05. 관련서식	171

I

성희롱·성폭력에 대한 이해

1. 성희롱 (성적 괴롭힘)

01. 성희롱의 개념
02. 성희롱의 판단기준
03. 성희롱의 주요 유형
04. 성희롱 2차 피해

2. 성폭력

01. 성폭력의 개념
02. 성폭력의 주요 유형

3. 디지털 성폭력

01. 디지털 성폭력의 개념
02. 디지털 성폭력의 주요 유형

성희롱·성폭력에 대한 이해

1

성희롱 (성적 괴롭힘)

01 성희롱의 개념

성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 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 행위

※ 근거 법률

구 분	정 의
양성평등기본법 제3조제2호	성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. 가. 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
국가인권위원회법 제2조제3호라목	성희롱이란 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 행위
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조제2호	직장 내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 직위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

02 직장 내 성희롱의 판단기준

어떤 행위가 성희롱으로 판단되기 위해서는 ①**행위자**와 ②**피해자**가 법률에 규정된 범주에 속해야 하며, 행위자의 행위가 ③**직장 내 지위를 이용**하거나 **업무와 관련성**이 있고 ④**성적 언동** 등이 있어야 하며 ⑤**상대방에게 성적 굴욕감**을 유발하거나 불응을 이유로 한 **고용상의 불이익**이 발생하는지 파악하여 판단하여야 한다.

구 분	세 부 사 항
성희롱의 행위자	공공기관(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자
성희롱의 피해자	공공기관 종사자, 사용자, 근로자로부터 업무, 고용 그 밖의 관계에서 성희롱을 당한 사람
성희롱의 발생	지위를 이용하거나 업무 관련성이 있어야 함
성희롱의 행위	성희롱이 성립되기 위해서는 문제된 행동이 성적 언동에 해당하여야 함
성희롱의 피해	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것

업무관련성

‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 포함

〈대법원 2006.12.21. 선고 2005두13414 판결〉

⇒ 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 함

성적 언동

성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 만한 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 행위 (비언어적 행위를 모두 포괄함)

‘성적 언동’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다.

〈대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702 판결〉

⇒ 상대방이 명시적으로 거부하지 않았고 단지 소극적 또는 묵시적으로만 거부한 경우에도 성적 언동에 해당한다고 판단됨

03 성희롱의 주요 유형

※ 「남녀고용평등법」 시행규칙 제2조 및 별표 1 참조

구분	정 의	성희롱 인정 사례(판례·결정례)
육체적 행위	<p>상대 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위</p> <ul style="list-style-type: none"> 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위 가슴 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 안마나 애무를 강요하는 행위 	<ul style="list-style-type: none"> 허리에 손 두르기나 함께 손으로 엉덩이를 툭툭 치는 행위 허리를 잡고 다리를 만지는 행위 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬는 행위 안마를 해준다면 어깨를 만지는 행위 테이블 아래에서 발로 다리를 건드리는 행위 “노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 팔짱을 끼고 억지로 차에 태우는 행위 업무를 보고 있는데 의자를 끌고와 몸을 밀착시키거나 엉덩이를 툭툭 치는 행위 가슴을 스치고 지나가는 행위 등
언어적 행위	<p>상대 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나 성적인 사생활을 강요하는 행위</p> <ul style="list-style-type: none"> 음란한 농담, 음담패설 등을 하는 행위 (전화통화, 통신매체, 인터넷매체 포함) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 	<ul style="list-style-type: none"> “딱 붙는 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀, 회사 다닐 맛 난다” “여자가 들어갈 데 들어가고 나올 데 나와야 하는데 년 말라서 안 섹시해” “여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어?” “술집 여자같이 그런 옷차림이 뭐야?” “아가씨 엉덩이라 탕탱하네” “술 먹고 같이 자자” 자신의 성생활을 이야기하거나 상대방의 성생활에 대해 질문하는 행위 “어제 또 야동 봤지?” “남자는 허벅지가 튼실해야 하는데, 좀 부실하다” “운동하고 왔어? 어깨 만져보고 싶다” “우리는 여직원들이 많아서 여자 나오는 술집 갈 필요가 없어” “술은 여자가 따라야 제 맛이지, 00씨가 부장님 술 좀 따라드려” “우리00씨~ 우리 이쁜아~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?”
시각적 행위	<p>상대 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 행위</p> <ul style="list-style-type: none"> 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여 주는 행위 (문자, SNS, 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 	<ul style="list-style-type: none"> 성기 모양으로 조각한 당근을 개수대에 담가놓은 행위 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 것 야한 사진이나 농담시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송하는 행위 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 행위 원하지 않는 윙크를 계속하는 행위 음란한 시선으로 반히 쳐다보는 행위 등
기타	<p>그 밖의 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동</p>	<ul style="list-style-type: none"> 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위 좋아한다고 원치 않는 접촉을 계속 시도하는 행위 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절의 의사를 표시하였더니 불이익을 주는 행위 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위 등

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

04 성희롱의 2차 피해

① 개념

조직 또는 행위자나 주변인이 성희롱 피해자에게 그 문제제기를 이유로 하여 업무와 관련된 불이익을 주거나, 성희롱 사건에 대한 예단이나 악소문, 피해자에 대한 배척, 행위자에 대한 옹호, 그 밖에 피해자의 의사에 반하는 말과 행동 등으로 피해자를 괴롭게 만드는 것

② 2차 피해의 양상

유 형	사 례
사용자·관리자· 상담자에 의한 2차 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱 사건의 접수 또는 조사 내용을 유폐하는 행위 • 사건 피해자 보호조치를 취하지 않는 행위 • 성희롱 사건의 피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보이는 행위 • 성희롱 사건에 대해 피해자를 비난하거나 의심하는 행위 • 성희롱 사건에 대한 관용적인 태도를 취하는 행위 • 행위자를 옹호하는 의견이나 행위 • 피해자와 행위자 간의 화해나 합의를 종용하는 행위 • 사건 조사에 협력한 직원, 고충상담원 등 사건 처리를 조력하는 사람에 대한 불이익 조치
행위자에 의한 2차 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 사건 후 피해자에게 책임을 떠넘기는 행위 • 조직 구성원들에게 피해자 신원이나 사건 내용을 유폐하는 행위 • 관리자에게 사건을 피해자보다 먼저 보고하고 자신에게 유리하게 설명하는 행위 • 피해자에 대한 험담이나 비난 여론을 조성하는 행위 • 조직 내 구성원들을 통해 피해자를 고립시키거나 고용상의 불이익을 야기하는 행위 • 피해자 또는 피해자 가족이 원치 않는데 연락하거나 찾아가서 합의를 요구하는 행위
동료 등 조직 구성원에 의한 2차 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자의 신원이나 사건 내용을 주변에 알리거나 SNS에 유폐하는 행위 • 피해자에 대한 험담이나 비난하는 행위 • 피해자의 외모나 품행 등을 문제 삼는 행위 • 피해자의 사생활을 캐거나 이를 문제 삼는 행위 • 피해자의 대응 태도를 평가하거나 혹은 이를 비난하는 행위 • 피해자에게 행위자를 용서하라고 강권하거나 화해 종용하는 행위 • 행위자를 지지하는 여론을 조성하는 행위 • 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위

③ 2차 피해 예방 및 대응

- 기관장 : 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방과 2차 피해 발생시 조치해야 할 의무가 있다.
- 조 치 : 사건을 은폐하거나 피해자에게 불이익 조치에 해당하는 추가 피해(2차 피해)가 발생한 경우, 관련자는 행위자에 준하여 징계하고, 적절한 조치 또는 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다.

2 성폭력

01 성폭력의 개념

폭행, 협박, 위계, 위력 등을 사용하여 상대방의 성적 자기결정권을 침해하는 강간, 유사강간, 강제추행, 업무상 위계·위력에 의한 추행 등과 상대방의 의사에 반하여 이루어지는 카메라 등 이용촬영, 허위 영상물 배포 등을 말함.

02 성폭력의 주요 유형

근거 법률

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

※ 성희롱과 성폭력 행위가 법률상 구분이 되어 있으나 강간과 강제추행 등 성폭력범죄가 육체적 성희롱에 해당될 수도 있음.

범죄유형	성립요건(침해방식)
강간 (형법 제297조)	폭행 또는 협박으로 상대방의 동의 없이 강제적으로 성적 교섭(성기 삽입)을 하는 행동 ※ 폭행, 협박은 상대방이 반항할 수 없거나 곤란할 정도의 물리력 행사를 의미
유사강간 (형법 제297조의2)	폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 구강, 항문 등 신체(성기는 제외한다)의 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기는 제외한다)의 일부 또는 도구를 넣는 행위
강제추행 (형법 제298조)	폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 추행(성교행위에 이르지 아니하는 비자발적 성적 접촉)하는 것 ※ 기습적으로 하는 경우도 범죄 성립
준강간, 준강제추행 (형법 제299조)	사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행하는 것

범죄유형	성립요건(침해방식)
업무상 위력 등에 의한 간음 (형법 제303조) 업무상 위력 등에 의한 추행 (성폭력처벌법 제10조)	업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행하는 것 ※ 위계 : 상대방이 알지 못함, 착각, 오인을 이용 ※ 위력 : 사회적, 경제적, 정치적인 지위나 권세를 이용
공중밀집장소에서의 추행 (성폭력처벌법 제12조)	대중교통수단, 공연·집회 장소, 그 밖에 공중이 밀집하는 장소에서 사람을 추행하는 것 ※ 폭행 또는 협박을 필요하지 않음
통신매체를 이용한 음란행위 (성폭력처벌법 제13조)	자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 하는 경우
카메라 등 이용촬영 (성폭력처벌법 제14조)	카메라 등 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물 또는 복제물을 촬영대상자의 의사에 반하여 반포 등을 하는 행위
허위 영상물 등의 반포 (성폭력처벌법 제14조의2)	반포 등을 할 목적으로 사람의 얼굴·신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영·영상물 등을 대상자의 의사에 반하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집 등을 하거나, 편집물 등을 반포 등 하는 행위

연번	시설명	소재지	전화번호
1	한국성폭력상담소	마포구	02-338-2890
2	한국여성민우회성폭력상담소	마포구	02-739-8858
3	탁틴내일청소년성폭력상담소	종로구	02-338-7480
4	한국성폭력위기센터	강남구	02-883-9285
5	서초성폭력상담소	서초구	02-599-7606
6	이레성폭력상담소	관악구	02-3281-1366
7	꿈터성폭력상담소	영등포	02-6083-4971

3

디지털 성폭력

01 디지털 성폭력의 개념

디지털 기기 및 정보통신기술을 매개로 온·오프라인상에서 발생하는 젠더 기반 폭력으로, 동의 없이 상대의 신체를 촬영하거나 유포·유포 협박·저장·전시하는 행위 및 사이버 공간에서 타인의 성적 자율권과 인격권을 침해하는 행위

※ 디지털성폭력은 인터넷의 공연성과 전파성으로 인해 유포 및 재유포 될 가능성이 크고, 인터넷에 유포된 불법촬영물은 삭제 및 회수가 거의 불가능하여 피해회복이 어렵다는 특징이 있음.

02 디지털 성폭력의 주요 유형

근거 법률

「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(약칭:성폭력처벌법)」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(약칭:성폭력방지법)」, 「아동·청소년 성보호에 관한 법률(약칭:청소년성보호법)」, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률(약칭:정보통신망법)」

유형	내 용	적용법률	예 시
촬영	<ul style="list-style-type: none"> 타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영 유포로 이어질 가능성이 큼 	「성폭력처벌법」 제14조 제1항	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 탈의실에 초소형 카메라를 설치하여 촬영 성행위 장면을 동의없이 촬영
제작	<ul style="list-style-type: none"> 아동·청소년 또는 아동·청소년으로 명백하게 인식될 수 있는 사람·표현물이 등장하여 성교·유사성교·자위행위 등 성적 행위를 표현하도록 하는 콘텐츠 제작 	「청소년성보호법」 제11조 제1항	<ul style="list-style-type: none"> 폭행·협박으로 아동·청소년으로 하여금 성 착취물을 제작하게 하는 행위 아동·청소년성착취물을 만드는 것을 기획하고 만드는 과정에서 구체적인 지시를 하는 등의 제작 행위
촬영물 유포 및 재유포	<ul style="list-style-type: none"> 성적 촬영물 유포/ 재유포 촬영 시 동의 여부와 관계없이 유포 시 촬영 당사자의 동의 없이 정보통신망을 이용하여 유포/재유포 	「성폭력처벌법」 제14조제2항, 제3항, 제5항	<ul style="list-style-type: none"> 연인 등 관계에서 동의 하에 촬영한 성적인 영상물(성관계, 자위, 누드 등)을 동의 없이 유포 몰래카메라 등 동의 없이 촬영한 성적인 영상물을 유포

유형	내 용	적용법률	예 시
	※ 유포자가 직접 촬영대상자의 동의를 받고 촬영한 촬영물, 촬영대상자가 스스로 촬영한 촬영물 등과 같이 촬영 당시 촬영대상자의 의사에 반하지 않으면 각각 촬영되는 미성립 하더라도 동의없이 유포시 유포되는 성립가능	「정보통신망법」 제44조의7 제1항제1호	<ul style="list-style-type: none"> • 불법촬영물이거나 불법유포인 사실을 모른 경우라도 정보통신망을 이용하여 성적 촬영물 유포시 음란물 유포로 처벌 • 주로 금전적 수익을 목적으로 대량으로 다운 및 업로드 하여 유포
합성·편집	<ul style="list-style-type: none"> • 대상자의 의사에 반하여 얼굴, 신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물 등을 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집, 합성, 가공 및 유포 	「성폭력처벌법」 제14조의2	<ul style="list-style-type: none"> • 딥페이크, 지인능욕 등
성적 촬영물 이용 협박·강요	<ul style="list-style-type: none"> • 괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하겠다고 협박 • 성적 촬영물을 이용한 협박으로 상대방에게 의무없는 일을 하도록 강요 	「성폭력처벌법」 제14조의3 「형법」제283조, 제324조	<ul style="list-style-type: none"> • 성행위 촬영물을 유포하겠다는 협박 • 연인 간 이별시, 이별 후 다른 연인을 만날 때, 혹은 다른 연인과 결별 후 협박 • 채팅 어플리케이션을 통해 성행위 촬영물을 주고받은 후 다른 촬영물을 보내지 않으면 유포하겠다고 협박, 더 나아가 이를 통해 다른 촬영물을 취득
유통/소비	<ul style="list-style-type: none"> • 불법촬영물·편집물, 아동청소년 성착취물의 판매·유통, 유포 방조 및 협력 • 아동·청소년성착취물 혹은 피해자 의사에 반하여 촬영·유포된 성적 촬영물을 소자·구입·저장·시청 등의 방식으로 소비 	「정보통신망법」 제42조, 제44조의7 「전기통신사업법」 제22조의3, 제22조의5, 제22조의6, 제92조, 제96조, 제104조 「성폭력처벌법」 제14조제4항 「청소년성보호법」 제11조제2항·제3항·제5항	<ul style="list-style-type: none"> • 인터넷서비스제공사업자에게 적용 (Internet service provider:ISP) • 불법촬영물 및 아동·청소년성착취물 판매·유통 및 유포 방조 처벌 • 불법촬영물등 삭제·접속차단 등 유통 방지에 필요한 조치 의무 위반
디지털 공간 내 성적 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> • 디지털 공간에서 성적으로 괴롭히는 행위 	「성폭력처벌법」 제13조 「정보통신망법」 제70조 「형법」제307조 「형법」제311조	<ul style="list-style-type: none"> • 원하지 않는 성적 언어희롱과 음담패설 및 이미지 전송 • 게임 내 성희롱 • 단톡방 내 성희롱

디지털 성범죄 피해 지원	
서울디지털성범죄 안심지원센터	<ul style="list-style-type: none"> • 디지털 성범죄 상담 및 법률, 심리, 삭제지원 등 원스톱지원 운영 • 02-815-0382, http://www.8150382.or.kr • 상담 : 월~금 10:00~17:00(점심시간 12:00~13:00)
디지털성범죄 피해자지원센터	<ul style="list-style-type: none"> • 전화접수·온라인 상담 게시판을 통해 상담 및 삭제 지원 신청 • 02-735-8994(내선 1번), http://d4u.stop.or.kr ※ 24시간 피해지원 상담서비스 제공
여성긴급전화	<ul style="list-style-type: none"> • (지역번호)1336, (카카오톡)women1336 ※ 24시간 피해지원 상담서비스 제공
민간기관	<ul style="list-style-type: none"> • 한국사이버폭력대응센터
경찰청	<ul style="list-style-type: none"> • 피해 사실을 입증할 증거를 수집해 신고(사이버 범죄 신고·상담) http://cyberbureau.police.go.kr
방송통신심의위원회	<ul style="list-style-type: none"> • 삭제 요청하는 자료를 방송심의위원회에 심의요청 http://www.kocsc.or.kr ▶ 디지털 성범죄 신고

〈 참고 〉 성희롱과 성폭력의 비교

1 공통점

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

2 차이점

성폭력

개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인이 「성폭력처벌법」과 「형법」의 적용을 받아 처벌받는다. 다른 범죄와 마찬가지로 고의성 등 범죄로서의 구성요건이 충족되어야 한다.

성희롱

성희롱은 형사 처벌이 아닌, 조직 내 성희롱의 예방 및 근절을 목적으로 한다. 행위자의 고의성과 무관하게 피해자가 행위자의 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈으면 성희롱이 성립된다.

3 유의점

- 하나의 행위가 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」상 성희롱 관련 규정과 「성폭력 처벌법」 및 「형법」 등의 성폭력 관련 규정의 적용을 동시에 받을 수 있다.
- 성희롱 행위가 「성폭력처벌법」 과 「형법」 이 정한 범죄성립의 요건을 충족하는 경우 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인의 처벌을 목적으로 고소할 수 있다.
- 외부기관(경찰 등)에 신고한 성희롱·성폭력의 범죄 성립 여부 및 행위자의 처벌 가능성은 형사 절차를 통해 결정되고, 이 경우에도 사업주(기관장)는 피해자 보호 및 가해자에 대한 징계 등의 조치를 취해야 한다.

II

서울시 소방공무원 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 시스템

1. 사건처리 개요

01. 내부 신고 방법
02. 내부 신고 사건처리 절차
03. 사건처리 부서
04. 외부기관 신고 사건처리 절차
05. 피해자 보호 및 지원
06. 행위자 조치사항
07. 기관장이 성희롱·성폭력 사건의 행위자인 경우
08. 기관 내 성폭력이 발생한 경우

2. 사건 처리 세부절차

01. 성희롱 상담신청·신고·제보
02. 성희롱 상담
03. 조사 및 심의·의결
04. 사건종결 및 사후처리

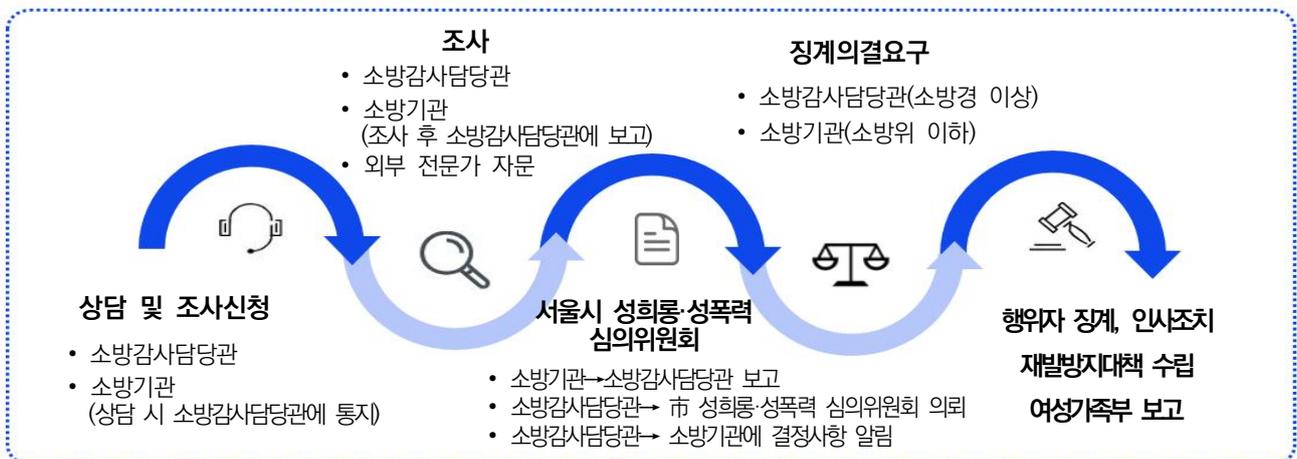
서울시 소방공무원 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 시스템

1 사건 처리 개요

01 내부 신고 방법

- 성희롱·성폭력 온라인 상담센터
(레드휘슬 www.redwhistle.org → 서울소방 검색 → 온라인 상담센터)
- 본부 소방감사담당관 ☎ 3706-1811(남), 3706-1815(여)
- 기관 성희롱·성폭력 고충상담원 (2명 지정)

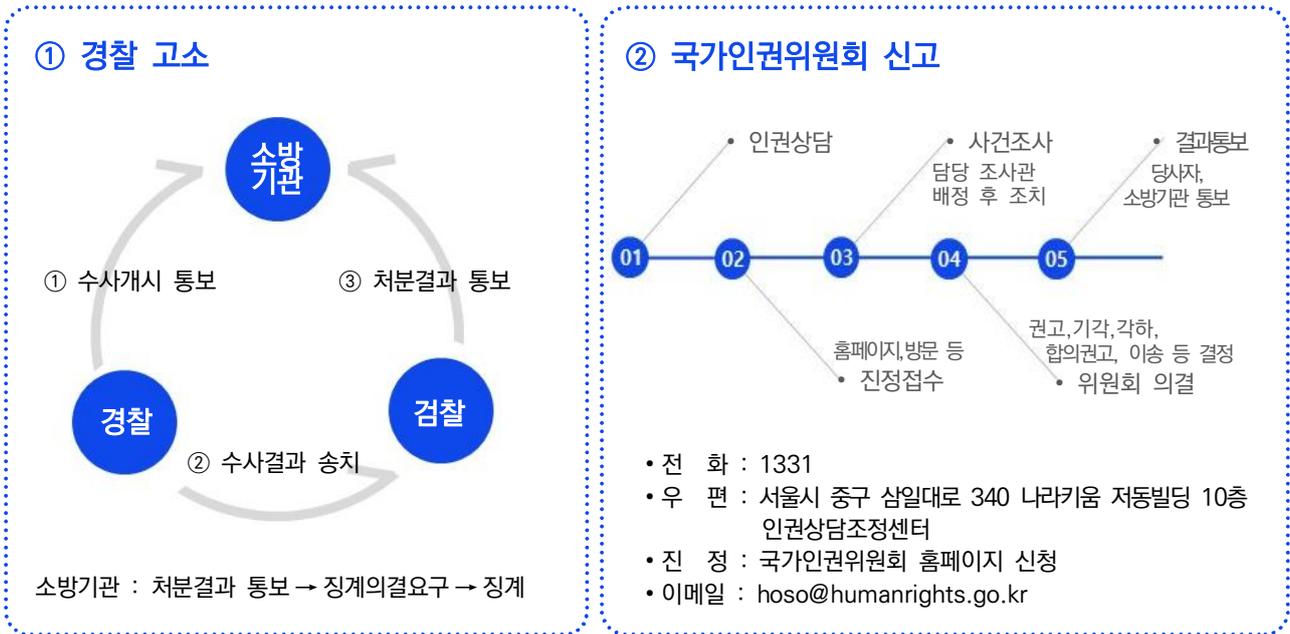
02 내부 신고 사건처리 절차



03 사건처리 부서

- 소방감사담당관
 - ① 행위자, 피해자가 소방본부 소속
 - ② 행위자와 피해자가 서로 다른 소방기관 소속
 - ③ 행위자나 피해자 중 소방경 이상에 해당하는 경우
 - ※ 피해자가 고충상담 및 사건조사를 소방감사담당관에서 처리하기를 원하는 경우
- 소방기관 : 기타 행위자, 피해자가 동일 소방기관 소속

04 외부기관 신고 사건처리 절차



외부 기관을 통한 성희롱·성폭력 대응

- 1) 외부 수사기관에 신고된 서울시 소방공무원 직원간 성희롱·성폭력 사건의 경우에도 피해자가 요청하는 경우 내부조사를 병행할 수 있다.
 - ↳ 「서울시 소방공무원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」 제12조(조사) 제10항
- 2) 성희롱·성폭력 피해자는 기관 내 해결뿐 아니라 외부 기관을 통해서도 성희롱·성폭력 피해를 구제받을 수 있다.
- 3) 외부기관을 통한 구제과정에서도 기관 내 고충처리절차와 마찬가지로 ‘피해자에 대한 2차 피해 예방을 위한 조치’, ‘사건 처리과정에서의 피해자 지원’ 등 필요한 조치를 취할 수 있다.
- 4) 피해자 등이 외부기관의 수사와 구제를 요청하기에 앞서 현장보존, CCTV 기록 등 증거수집과 관련하여 기관의 도움을 요청하는 경우, 이에 조력하는 것이 바람직하다.
- 5) 기관장은 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 피해자 등의 동의를 받아 외부기관의 수사를 요청할 수 있다.

05 피해자 보호 및 지원

① 성희롱 피해자와 행위자 업무공간 분리

(성희롱·성폭력 조사 신청서 접수시 피해자의 의사를 고려하여 업무공간 분리)

- 행위자 부서 변경
- 피해자 유급휴가·재택근무 등

※ 다만, 이러한 조치는 잠정적 조치이므로 조사결과 행위자의 성희롱·성폭력·2차 가해 사실이 인정되지 않는 경우에 행위자의 요청시 행위자에게 부과된 조치된 원복되어야 함.
「서울특별시 소방공무원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」 제13조 제2항

② 피해자 전담 클리닉 제공(피해자 요청시 심리상담·의료지원·법률지원)

- 찾아가는 상담실, 지정병원 의료지원, 서울시 무료 법률상담

구 분	정 의	진료비 지원
심리상담	서울특별시 보라매병원(찾아가는 상담실)	무료
의료지원	보라매병원 (동작구 보라매로5길 20) 서울의료원 (종랑구 신내로 156) 은평성모병원 (은평구 통일로 1021) 상계백병원 (노원구 통일로 1342) 이대서울병원 (강서구 공항대로 260)	① 진료비 지원 : 1일 40만원 ② 환급신청 방법 : 119행정정보시스템 입력 ③ 필요서류 : 진료비 계산서 진료비 세부내역서 복무확인서 개인정보 활동동의서 ※ 안전지원과 「119안심협력병원」 계획
	지정병원 외 정신건강의학과 진료	① 진료비 지원 : 전액 국비지원 ② 진료비 신청 : 보건안전관리시스템 등록 http://hams.go.kr ③ 필요서류 : 진료비 청구서 진료비 영수증, 세부내역서 통장사본, 개인정보활용동의서 ※ 안전지원과 「마음건강 진료비」 지원계획
법률상담	• 지원기관 : 서울시 법률지원담당관 • 상담일시/시간 : 매주 수요일 14:00~16:00 (1회 40분) • 상담장소 : 시청 서소문별관 1동 1층 직원법률상담실 • 신청방법 : seoulsuit@seoul.go.kr - 신청자 이름, 소속, 연락처, 신청 구분(민사, 행정, 형사, 가사 등) 신청 세부내용 기재	

③ 성희롱·성폭력 사건 발생부서 소속 구성원에 대한 2차 피해 예방교육

- 2차 피해를 인지할 경우, 2차 피해 확산 방지를 위해 경고 공문 발송

④ 2차 피해 관련자에 대해 행위자에 준하는 징계 등의 조치

- 지속적인 2차 피해가 발생할 경우, 1차 사건에 준하여 직권으로 조사 진행

⑤ 2차 피해 방지를 위한 피해자에 대한 모니터링

- 사건 처리 이후 1년간 피해자의 안전한 근무환경 조성을 위한 근무여건 확인 등

06 행위자 조치사항(성희롱·성폭력 인사조치 강화대책, '21.10.18.)

□ 성희롱·성폭력 행위자 인사 조치

- 인사상 불이익 및 후생복지 혜택 등 배제
 - 중대한 성범죄 가해자일 경우 '원스트라이크 아웃(해임·파면)' 적용
- 업무상 위력 등에 의한 성폭력 범죄 및 고의성 정도 등에 따른 중징계 조치기준 적용, 처벌 강화

인사분야

- ① 소방령 이상 관리자 불이익 조치 강화
 - 소방정 이상 관리자는 중징계 처분시 사실상 퇴직시까지 승진배제
- ② 위계에 의한 성폭력 및 고의성이 강한 경우 '원스트라이크 아웃' 적용
- ③ 근무성적평정 최대 5년간 【중징계자】 '양' 평정 의무부여
【경징계자】 '수' 평정 제외
- ④ 징계 처분자의 경우 처분기간 종료 후 타기관 발령

보수 및 후생복지 분야

구 분	중징계자	경징계자
성과상여금 (성과연봉)	최대 5년간 C등급(미지급) 부여	최대 2년간 C등급(미지급) 부여 (감봉 2년, 견책 1년)
선택적 복지포인트	5년간 선택적 복지포인트 지급 제외	최대 2년간 복지포인트 지급제외 (감봉 2년, 견책 1년)
생활이 어려운 직원 지원	5년간 심사대상에서 제외	최대 2년간 심사대상에서 제외 (감봉 2년, 견책 1년)

- 국내 배낭여행, 국내 교육훈련, 국외훈련(글로벌 체험 등 포함), 대학(원) 위탁교육 재직기간 중 영구 제외
- 생활안정지원 중 임대아파트 및 전세자금 지원 영구제외
- 수련원·콘도 이용, 동호회 활동 등 배제(중징계 5년, 감봉 2년, 견책 1년)

성희롱·성폭력 방지를 위한 관리체계 강화

- ① 관리자 책임하에 신속하고 공정한 사건 처리
- ② 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 비밀유지 등 2차 피해 예방 관리
 - ➔ 사건 발생 부서의 관리자 책임 미이행시 인사상 불이익 조치
- ③ 성희롱·성폭력 의무교육 미이수자 불이익 강화
 - : 승진심사에서 불이익, 성과상여금(성과연봉) 1등급 하향, 후생복지 제외, 성비위 징계양정시 가중처벌

07 기관장이 성희롱·성폭력 사건의 행위자인 경우

① 상담

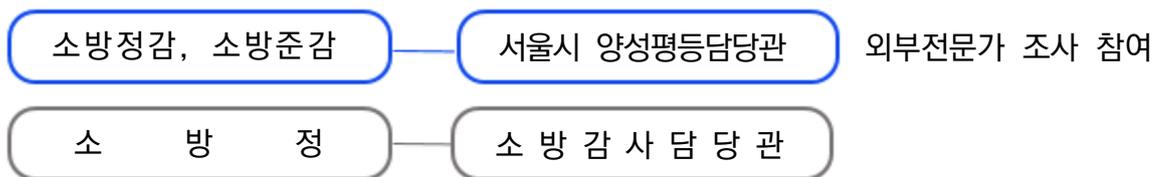
- 1) 기관장의 성희롱·성폭력 사건은 기관장에게 고충상담 또는 신고 접수를 보고하여서는 안되며, 기관장 외 고충처리절차를 총괄하는 관리자가 있는 경우 관리자에게만 보고하여 기관장에게 관련된 사건의 정보를 주지 않도록 유의해야 함
- 2) 기관장의 성희롱·성폭력 사건의 상담 및 신고 접수 후 고충상담원은 상급기관의 고충상담창구에 관련 사실을 통보하고, 사건을 이관해야 함

② 사건의 조사신청

- 1) 기관장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목되는 경우에는 상급기관에 즉시 보고하여 상급기관이 사건을 처리하는 것을 권고하고 있음

↳ 여성가족부 「공공부문 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(2023.1.)」 p.131.

2) 사건처리부서



3) 사건신고

- 사건 발생기관에서는 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체없이 여성가족부에 통보해야함
- (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 원할 경우) 고충상담원은 소방감사담당관에게 기관장에 의한 성희롱·성폭력사건 신고 상황 보고 및 여성가족부에 통보
- (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 명시적으로 반대할 경우) 고충상담원은 여성가족부에 사건발생 사실을 통보해야함을 안내했음에도 피해자가 이를 명시적으로 반대했음을 상담일지에 기록하고, 피해자가 지원받을 수 있는 외부기관의 상담 및 수사·조사절차 등을 안내

③ 피해자 보호·지원

- 1) 피해자 보호 및 지원을 위해 심리 치료, 의료 지원, 사건 조사 및 수사에 필요한 법률 등 지원
- 2) 기관 내 고충상담원 및 고충상담 업무 부서장은 사건을 인지하면 신속히 피해자 보호 및 2차 피해 방지 조치

※ 피해자의 의사를 확인하여 행위자와의 업무·공간 분리, 유급휴가 등 피해자 보호 및 사건 관련 소문유포, 사건은폐 등의 2차 피해행위 방지 조치 등을 시행함

08 기관 내 성폭력이 발생한 경우

① 사건의 신고

- 1) 국가기관, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 장과 해당기관·단체 내 피해자 보호 관련 업무 종사자는 기관 또는 단체 내에서의 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 **피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 한다.**

↳ 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제9조(신고의무)

1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항
2. 「형법」 제302조제1항

- 2) 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제9조(신고의무) 위반시 **300만원 이하의 과태료 부과**

↳ 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제38조(과태료)

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조

제10조(업무상 위력 등에 의한 추행) ① 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람은 3년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

「형법」 제302조

제302조(미성년자 등에 대한 간음) 미성년자 또는 심신미약자에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행을 한 자는 5년 이하의 징역에 처한다.

② 피해자 보호조치

- 1) 피해자의 의사를 확인하여 **행위자와의 업무·공간분리, 유급휴가 등 피해자 보호 및 사건 관련 소문 유포, 사건은폐 등의 2차 피해 행위 방지 조치 등 즉시 조치**
- 2) 피해자 또는 신고자에 대한 **불이익 조치¹⁾** 를 한 자는 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 <관련근거 : 「성폭력방지법」 제36조(벌칙)>
- 3) 무료 법률 지원 ((사)한국성폭력위기센터에 형사·민사·가사소송 의뢰)

1) 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제8조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지) 누구든지 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다. <개정 2020. 10. 20., 2021. 1. 12.>

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

③ 행위자 직위해제

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위에 해당하는 경우 직위해제

「국가공무원법」 제73조의3(직위해제)

- ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 직위를 부여하지 아니할 수 있다. <개정 2008. 3. 28., 2010. 3. 22., 2014. 1. 7., 2015. 5. 18.>
6. 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

「공무원임용령」 제60조(직위해제 대상 비위행위)

제60조(직위해제 대상 비위행위) 법 제73조의3제1항제6호에서 “금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위”란 다음 각 호의 행위를 말한다.

1. 법 제78조의2제1항 각 호의 행위
2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조²⁾에 따른 성폭력범죄
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조³⁾에 따른 금지행위

- 2) 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조(정의) ① 이 법에서 “성폭력범죄”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 말한다. <개정 2013. 4. 5., 2016. 12. 20.>
1. 「형법」 제2편제22장 성폭속에 관한 죄 중 제242조(음행매개), 제243조(음화반포등), 제244조(음화제조등) 및 제245조(공연음란)의 죄
 2. 「형법」 제2편제31장 약취(略取), 유인(誘引) 및 인신매매의 죄 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조, 제290조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 경우에 한정한다), 제291조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 살해하거나 사망에 이르게 한 경우에 한정한다), 제292조[추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수(授受) 또는 은닉한 죄, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄를 범하여 발생한 제290조 제1항의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄를 범하여 발생한 제291조제1항의 미수범 및 제292조제1항의 미수범 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수, 은닉한 죄의 미수범으로 한정한다]의 죄
 3. 「형법」 제2편제32장 강간과 추행의 죄 중 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범), 제301조(강간등 상해·치상), 제301조의2(강간등 살인·치사), 제302조(미성년자등에 대한 간음), 제303조(업무상위력등에 의한 간음) 및 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)의 죄
 4. 「형법」 제339조(강도강간)의 죄 및 제342조(제339조의 미수범으로 한정한다)의 죄
 5. 이 법 제3조(특수강도강간 등)부터 제15조(미수범)까지의 죄
- ② 제1항 각 호의 범죄로서 다른 법률에 따라 가중처벌되는 죄는 성폭력범죄로 본다.
- 3) 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조(금지행위) 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.
1. 성매매
 2. 성매매알선 등 행위
 3. 성매매 목적의 인신매매
 4. 성을 파는 행위를 하게 할 목적으로 다른 사람을 고용·모집하거나 성매매가 행하여진다는 사실을 알고 직업을 소개·알선하는 행위
 5. 제1호, 제2호 및 제4호의 행위 및 그 행위가 행하여지는 업소에 대한 광고행위

④ 재발방지대책 수립

사건발생기관에서는 자체 고충심의위원회 결과 등을 반영한 재발방지대책 수립하여 여성가족부에 제출

↳ 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조의3 (성폭력 사건 발생 시 조치)

《재발방지대책》

- ① 사건처리경과 및 조치에 관한 사항
- ② 성희롱·성폭력 예방조치 및 예방교육 개선 등에 관한 사항
- ③ 2차 피해 방지에 관한 사항
- ④ 그 밖에 성희롱·성폭력 사건 재발방지를 위하여 필요한 사항 등 포함

2

사건 처리 세부절차

01 성희롱 상담신청·신고·제보



상담신청·신고·제보

- 1) 성희롱·성폭력 고충사건의 처리를 원하는 피해자, 대리인, 제3자 등 누구나 소방기관의 고충상담창구 또는 소방감사담당관에 전화, 온라인, 서면, 방문 등으로 상담신청, 신고, 제보를 할 수 있다.
- 2) 기관의 고충상담원은 피해자 등이 상담 과정에서 신고를 통한 공식적인 사건처리 절차를 원할 경우 또는 상담 과정 없이 신고를 요청하는 경우에는 조사신청서를 작성하도록 하여 신고를 접수한다. 소방기관에서 고충상담을 받은 경우에는 지체 없이 소방감사담당관에 그 사실을 통지하여야 한다. 피해자의 의사를 최대한 존중하고 사건내용 및 인적사항에 대한 비밀을 보장해야 한다. 【별지1호 서식】

⇒ 제3자가 신고를 한 경우에는 제3자에 대한 상담을 먼저 진행하여 성희롱 사건을 대략적으로 파악한 후에 피해자 상담을 진행하도록 한다.

인지, 직권조사

- 1) 조직 내 성희롱 사건에 대한 소문, SNS, 익명실태조사 등을 통해 사건을 인지하게 되면, 행위자는 지목되어 있으나 피해자가 누군지 알 수 없는 경우가 있다.
- 2) 기관에서는 SNS나 조직 내 게시판 등을 활용하여 기관의 사건 처리 의지를 구성원들에게 표명함으로써 피해자 혹은 신고인이 용기를 내어 직접 고충을 신고 할 수 있도록 조직문화를 조성하는 것이 필요하다.
- 3) 소방감사담당관은 성희롱·성폭력 조사 신청이 없는 경우에도 조직 내 위계에 의한 경우 등 그 내용이 중대하다고 인정할 경우 직권으로 조사할 수 있다.

↳ 서울특별시 소방공무원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지규칙 제12조

[2023.12.14. 신설]

사건발생 통보

- 1) 소방감사담당관 또는 소방기관장은 소속 기관에서 성희롱·성폭력 조사신청서가 접수된 경우, 피해자에게 접수된 사고에 대해 여성가족부에 사건 통보 의무가 있음을 설명하고, 상담시 조사 여부에 대한 의사를 확인해야 함.
- 2) 만약 피해자가 조사를 원할 경우 <사건 (통보, 신고) 동의확인서>를 받아 여성가족부로 사건 통보에 대한 동의 및 반대 의사를 확인하고, 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 그 사실을 여성가족부 장관에게 통보하여야 한다.【별지6호 서식】

[2023.12.14. 신설]

↳ 「양성평등기본법」 제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치)

「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제9조(신고의무)

- 3) (기관장에 의한 성희롱·성폭력 발생 시) 기관장에 의한 성희롱·성폭력 발생시 기관장으로부터 인사·복무에 관한 권한을 위임받은 자에게 성희롱·성폭력 신고 상황을 보고하고 여성가족부에 통지함.

- 4) (피해자가 여성가족부에 통보하는 것을 명시적으로 반대할 경우) 고충상담원은 여성가족부에 사건발생 사실을 통보해야함을 안내하였으나 피해자가 이를 명시적으로 반대했다는 내용을 상담일지에 기록하여야 함. 【별지3호 서식】

외부기관 신고 사건

- 1) 외부기관에 신고된 성희롱·성폭력 사건은 경찰 등에서 조사가 진행되며, 수사개시 또는 수사결과가 소방재난본부 또는 소방기관에 통보되면 이에 따라 인사조치, 징계 등 조치한다.
- 2) 외부 수사기관에 신고된 서울시 소방공무원간 성희롱·성폭력 사건의 경우에도 피해자가 요청하는 경우 내부조사를 병행할 수 있다.

피해자가 성희롱 상담이나 조사신청을 하지 않은 경우 조직이 성희롱 사건처리

피해자가 문제를 제기하지 않아도 제3자의 신고 또는 외부경로 등을 통하여 조직이 사건을 인지하게 되면 다른 비위행위 또는 불법행위를 인지하였을 때와 마찬가지로 조사를 실시하여야 하는 것이 원칙임. 다만, 피해자가 조사를 원치 않는 것이 명백한 경우에 한해서는 조사가 개시되기는 어려우나, 유사 비위의 재발방지를 위한 적절한 대안을 고민하여야 한다.

02 성희롱 상담

성희롱 상담 순서

신뢰구축 및 기초정보의 확인

상담과정에 신뢰를 가질 수 있도록 피해자의 고충을 충분히 경청·공감

- 비밀보호에 대한 기관의 방침 및 조치 사항, 한계 등을 설명
- 사건 현황을 6하 원칙에 맞게 상담일지에 기록한 후 상담일지와 상담내용의 일치여부 확인, 이후 처리 절차에서 해당 정보가 어떻게 활용될지 안내

☞ 고충상담원이 확인할 사항

- ① 피해자·신고인, 행위자 인적사항
- ② 문제 상황의 구체적 내용(6하 원칙 정리)
- ③ 문제 상황으로 인한 피해
- ④ 직접증거 및 정황증거 정보(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등)
- ⑤ 문제 상황 해결방식 및 피해자와 신고인의 요구사항
- ⑥ 조사·심의 과정에서의 보호조치에 관한 사항

피해자 및 신고인 보호조치 안내

- 피해자가 조사·심의 과정에서 다양한 조력 방식을 택할 수 있도록 전문 상담 기관의 조력을 받거나 대리인을 선임할 수 있음을 알리고 관련 정보 제공
- 조사·심의 과정에서도 ‘업무·공간 분리, 휴가’ 등 적절한 조치를 받을 수 있음을 안내하고 피해자가 원하는 보호조치를 결정할 수 있도록 지원
- 피해자, 신고인, 조력자, 대리인 등에 대해 고충상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 한 불이익 처분 금지 안내

법률상 구제제도 및 기관 내 처리절차 안내

- 국가인권위원회, 고용노동부, 사법기관 등 외부 구제기관을 통한 법률상 구제 제도에 대해 안내
- 소방공무원 성희롱·성폭력 예방 지침에 따른 고충 처리 절차 안내

해결방안의 모색

- 충분한 시간을 갖고 상담한 후, 피해자 및 신고인과 함께 다양한 해결방안의 장·단점을 검토
- 피해자가 조사·심의 절차를 원치 않더라도, 상담을 통하여 피해자가 처리 절차의 진행을 거부하는 이유를 충분히 청취함으로써 사건이 피해자의 입장에서 처리될 수 있도록 노력 필요

성희롱 상담 전

피해자 및 신고인 등이 편안한 분위기에서 상담하도록 상담실 등 독립된 상담공간에서 상담한다.

① 태도 (심리적 지지)

- 1) 상담자는 피해자 편에서 피해자의 상황을 충분히 이해하고 피해자가 공정하고 적절한 조치를 통해 피해를 구제받고 직장 내 성희롱 문제를 해결할 수 있다는 태도를 보여주어야 한다. 피해자의 말을 경청하고 공감하며 격려함으로써 피해자가 심리적으로 안정될 수 있도록 도와야 한다.
- 2) 상담과정에 신뢰를 가질 수 있도록 피해자의 고충을 충분히 경청·공감한다.
- 3) 사건이 제대로 처리되도록 적극적으로 지원한다.

② 경청

상담신청인의 말이 끝날 때까지 기다려주고 충분히 들어준다.

: 말을 잘 듣고 중간에 끊지 않으며 그 내용을 이해하며 대화하기

③ 공감

상담자는 상담신청인의 고통과 감정의 일부를 함께 느끼고, 상대방의 입장과 감정을 이해하는데 초점을 둔다. 상담자의 방식대로 위로하거나 해결하려고 하지 말고 상대방이 무엇을 느끼고 무엇을 원하는지 파악하려고 한다.

④ 비밀유지

- 1) 상담자는 피해자의 비밀을 확실하게 유지하고, 피해자에게는 상담내용의 비밀이 보장된다는 점을 확실하게 주지시킨다.
- 2) 비밀보호에 대한 기관의 방침 및 조치사항, 한계를 설명한다.

상담내용에 대해 녹음해도 되는지 의사를 확인하거나 동의를 구한다.

성희롱 상담 중

① 질문과 대답

피해자가 성희롱·성폭력 사실에 대하여 관련 맥락을 풍부하고 구체적으로 설명할 수 있도록 개방형으로 질문하고 경청한다.

- 1) 상담 중 호기심에서 비롯한 질문이나 피해자가 성적 굴욕감이나 불쾌감을 느낄 수 있는 질문을 하지 않아야 한다.
- 2) 고충상담원은 피해자를 심리적으로 지지하고 고충의 합리적 처리를 위하여 충분히 조력할 것이라는 신뢰를 주어야 하나, 향후 사건 처리 결과에 대한 지나친 낙관을 표하여서는 안된다.
- 3) 상담내용은 이후 조사계획 등을 수립하는데 기초자료로 활용한다. 고충상담원은 '성희롱·성폭력 해당 여부', '사실관계의 인정 가능성', '이후 판정 및 처리 결과' 등에 대하여 자의적, 단정적으로 판단하거나 표현하지 않아야 한다.
- 4) 충분한 시간을 갖고 상담한 후 피해자 및 신고인과 함께 다양한 해결방안의 장·단점을 검토한다.
- 5) 피해자가 조사, 심의 절차를 원치 않더라도, 상담을 통하여 피해자가 처리 절차의 진행을 거부하는 이유를 충분히 청취함으로써 사건이 피해자의 입장에서 처리될 수 있도록 노력한다.

② 정보제공

- 1) 기관 내 고충처리 절차에 대한 정확한 정보와 외부 신고기관을 안내한다.
- 2) 상담자는 피해자에게 최대한 구체적으로 질문하여 상황을 상세하게 파악하고, 피해자에게 필요한 객관적이며 구체적인 정보를 제공한다. 사건의 목격자가 있는지, 피해자 입장에서 진술하고 도와줄 수 있는 사람이 있는지, 기타 증거가 있는지 여부 등을 세심하게 확인한다.
- 3) 피해자가 궁금해 하는 것이 무엇인지 파악하되, 상담자가 정확하게 알고 있지 못한 정보는 제공하지 않는다.
- 4) 피해자가 조사·심의과정에서 다양한 조력 방식을 택할 수 있도록 전문 상담기관의 조력을 받거나 대리인을 선임할 수 있도록 알리고 관련 정보를 제공한다.
- 5) 조사·심의 과정에서도 업무공간 분리, 유급휴가 등 적절한 조치를 받을 수 있음을 안내하고 심리상담 등 피해자가 원하는 보호조치를 결정할 수 있도록 지원한다.

- 6) 피해자, 신고인, 조력자, 대리인에 대해 고충상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 한 불이익 처분 금지를 안내한다.
- 7) 고충상담의 내용이 성폭력 범죄에 해당할 수 있다고 판단되면, 지체없이 소방감사 담당관에게 안내하여 피해자가 상담 후 폭넓게 사건 해결방안을 검토할 수 있도록 조력해야 한다.

③ 상담일지

- 1) 사건현황을 6하 원칙에 맞게 상담일지를 작성한 후 상담내용의 일치 여부 확인, 이후 처리 절차에서 해당 정보가 어떻게 활용될지 안내한다.
- 2) 신청인이 사용한 단어와 표현으로 개요와 고충내용을 작성한다.

※ 고충상담원이 확인할 사항

- ① 피해자, 신고자, 행위자 인적사항
- ② 사건개요 파악 : 성적인 언동이 행해진 상황의 구체적 내용 (6하 원칙 정리)
 - 발생시간, 장소 및 상황, 형태유형, 사건의 반복정도(일회적, 단기간 또는 계속적인지 여부)등 (단, 왜라고 묻지 않고 어떻게, 어떤 상황이었는지 묻는다.)
 - 피해자(신고인)가 행위자에 대한 정보제공을 원치 않는 경우 강요하지 않음
 - 다른 피해자나 목격자가 있는지 여부 등
 - (피해자가) 행위자의 평소 성적 언동을 듣거나 본 사실이 있는지 여부 등
 - 행위자의 행위에 대한 피해자의 대응(심경) 및 미대응 이유
 - 행위자의 전후 행동 파악
- ③ 문제 상황으로 인한 고충 또는 피해
 - 심리적, 신체적 측면
 - 직무상 애로사항
- ④ 직접 증거 및 정황 증거 정보
 - 목격자, 동석자, 이메일, 녹음, 메신저 대화 내용, 일기, 치료기록 등
- ⑤ 피해자와 신고인의 요구사항 및 사건 해결방식 파악
 - 피해자 보호·구제 요청 내용
 - 행위자에 대한 조치 요청 내용
 - 2차 피해 및 재발 방지 대책
 - 해결방안 선택 (상담종결, 신고접수, 외부기관 신고 등)
- ⑥ 사건접수 이후 처리과정에 대한 안내

성희롱 상담 후

① 해결방안의 선택 부여

피해자가 선택할 수 있는 해결 방안들을 제시한 후 피해자가 스스로 적절한 방안을 선택할 수 있도록 돕는다.

② 조사신청 및 접수

피해자가 사건 신청을 원할 경우 소방기관 또는 소방감사담당관의 고충상담원과 상담 후 '조사신청서'를 접수한다. 조사신청 접수나 외부기관 구제 결정의 경우에는 소방감사담당관 후속 절차 논의 후 결과를 기관장에게 보고하도록 한다.

③ 조정 및 중재

외관상 축소 또는 은폐와 구분하기 어려우므로 피해자의 명시적 요청이 있는 경우에 한하여 극히 예외적으로 행해져야 한다.

④ 상담종결 처리

- 1) 피해자 및 신고자 등이 상담과정에서 문제가 해결되거나 상담을 통해 상담목표를 달성했다고 판단하여 상담을 종결하겠다는 의사를 표시한 경우
 - 성희롱 등 피해 시 구제절차에 관한 문의에 해당할 때
 - 1회적이거나 비교적 낮은 수위의 언어적 성희롱에 해당하여 피해자 및 신고인이 처리절차와 대응방식에 대한 안내를 받고 상담기록을 남기는 것에 목적을 두는 상황
- 2) 피해자 상황변화에 따라 언제든지 사건 처리절차가 재개될 수 있음(재상담)을 포함한 재발시 대처방안을 안내하고 지속적인 모니터링을 통해 피해의 지속여부를 확인한다.

고충상담 시 대화법

처음 상담을 하는 피해자는 성희롱·성폭력으로 인해 심리적, 정신적으로 취약해져 침착하게 객관적으로 진술하지 못한다. 성희롱·성폭력에 대한 객관적인 정보를 모르는 상태에서 도움을 얻기 위해 왔다는 점을 충분히 인지하고 공감해야 한다.

① 고충상담원이 아닌 자가 성희롱을 인지한 경우 안내

성희롱 사건을 '상담'하는 것만으로 '신고'가 되지는 않습니다.

저와 나누신 내용은 '비밀보장'되니 걱정하지 않으셔도 됩니다.

저는 고충상담원이 아니므로, 성희롱 관련 사안에 대한 상담이나 문의를 원하신다면 기관 고충상담원 또는 소방감사담당관 고충상담원을 연결해드리겠습니다.

② 고충상담원이 피해자와 상담 시 도입부

우리기관의 고충상담원인 저에게 연락을 주시기까지, 고민과 갈등이 많으셨을 줄로 압니다. 저와 나누신 말씀은 철저히 비밀보장이 됩니다.

저와 상담한다고 신고가 되는 것은 아니니 걱정하지 마시고, 천천히 말씀해 주세요.

① 상담만 원할 경우 : 피해자의 이야기를 경청하고, 피해자가 원하는 것에 대해 피해자의 언어로 정리

② 신고를 원할 경우 : 신고 후 사건이 처리되는 절차에 대해 상세히 안내

③ 기타 상담시 질문(닫힌 질문이 아니라 열린 질문을 해야한다)

닫힌 질문

“그리고 그 사람이 만졌나요?”

“그래서 하지 말라고 했나요?”

“그래서 기분은 나쁘셨어요?”

열린 질문

“그리고 나서 무슨 일이 일어났어요?”

“그에 대해 본인은 무슨 말이나 행동을 하셨나요?”

“그런 행동에 대해 어떻게 느끼셨나요?”

④ 경청과 공감을 위해서는 “네. 그렇군요”라고만 하는 것이 아니라, “지금 하신 말씀이 이런 뜻인가요?”라고 객관적인 언어로 확인한다.

부서장이 고충 상담을 요청받은 경우 대응방법

① 상담 및 절차 안내

피해자가 고충상담원이나 소방감사담당관의 상담 또는 신고 이전에 부서장에게 면담을 요청하는 경우, 사건에 대하여 판단하거나 행위자와 피해자 사이를 조정하려 하지 말고 피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 서울시 소방공무원 내부의 고충처리 절차 등에 대해 필요한 정보를 전달한다.

부서장 상담시 체크리스트

- ✓ 면담은 피해자가 원하는 경우에만 진행하는 것이 원칙임
- ✓ 피해자에게 직장생활에 어려운 점이 있는지 물어보고, 도움이 필요하면 언제든지 도와주겠다는 메시지를 전달
- ✓ 피해자가 원치 않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀을 지켜야 함
- ✓ 면담과정에서 행위자를 옹호하거나 행위자의 입장을 대변하는 것과 같은 표현은 하면 안 됨
- ✓ 행위자에게 사건에 대해 아는 체를 하거나 상담을 제안하는 행동은 하지 말 것

② 고충상담원 상담내용 공유 및 초기 대응 조치

피해자와의 면담 과정에서 성희롱 사건을 인지한 경우, 피해자의 의사를 확인한 후 성희롱 고충상담원 또는 소방감사담당관에 상담 신청 및 피해자와의 면담 내용을 공유하고 초기 대응 방법 및 피해자에 대한 조치를 협의한다.

※ 문서로 성희롱 사건을 보고할 경우에는 개인정보 보호를 위해 보안관리 철저

③ 피해자와 행위자의 업무공간 분리

피해자가 행위자와의 업무공간 분리를 원할 경우 유급휴가, 부서(팀) 재배치, 근무장소 변경 등 부서장이 즉시 시행 가능한 방법을 통해 지체 없이 분리 조치 하여 추가 피해를 예방해야 한다.

※ 사건별 차이가 있으므로 소방감사담당관과 초기대응 협의 후 조치

④ 피해자가 공식적인 신고나 조사 절차를 원하지 않을 경우 조치사항

피해자가 공식적인 신고나 조사 절차를 원하지 않을 경우, 부서장이 사실 확인 후 업무공간을 분리하는 등 피해자를 지원하되, 향후 2차 피해 발생 가능성이 예상 될 때에는 즉시 사건을 소방감사담당관에 보고하고 초기대응 한다.

※ 부서장(상담, 중재자)의 임의 판단으로 사건종료 권유 절대 금지

03 조사 및 심의·의결



조사개시

- ① 소방감사담당관 또는 소방기관장은 조사 신청을 접수하면 지체없이 조사절차를 개시하여야 하며, 소방기관에서 사건조사 신청이 접수되었을 때에는 지체없이 소방감사담당관에 그 사실을 통지하여야 한다.
- ② 조사기간 중 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위해 필요하다고 판단하는 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자와 피해자의 업무·공간 분리 및 피해자 보호를 위해 재택근무, 휴가 등을 즉시 조치한다.

신고시 피해자가 파악해야 할 사항

- 사건 당시와 그 전후 상황에 대한 피해자의 구체적인 진술은 매우 중요하다. 기억이 희미해지기 전에 기억하고 있는 모든 내용을 빠짐없이 상세하게 메모해 두는 것이 좋다. 당시 사건에 대해 기억하는 사람들의 증언이나 증거기록을 수집하고자 하는 노력도 권장된다.
 - ※ 본인 통신기록 및 대화내역 조회는 1년까지 열람 가능
- 사전에 본인의 요구사항을 명확히 정리해서 제출한다. 그러나 신청인의 요구사항일 뿐, 그대로 수용되지 않을 수도 있음을 잊지 않는다.
 - 예) 가해자의 서면 사과, 가해자의 인사조치 유무 등
- 성희롱 행위에 대한 직접 증거나 목격자가 있다면 증인을 확보한다. 사건 처리와 관련된 본인의 조력인을 최대한 많이 만든다
 - 예) 부서의 인사담당, 같은 팀의 팀원 등 또는 행위 당시를 녹화한 영상, 녹음파일, 행위자가 보낸 메시지 등
- 직접 증거나 목격자가 없는 경우 성희롱 행위에 대해 피해자 본인이 타인에게 그 사실을 전달한 사실이 있다면 그것에 대한 증거나 증인을 확보한다.(피해자 본인의 일기, 메모, 피해자가 지인에게 직장 내 성희롱 피해 사실을 말한 메시지 등)

조사

- ① 소방감사담당관 또는 소방기관장은 성희롱·성폭력 사건을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하여야 하며, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.
 - 조사 대상 : 신청인(제3자 신고 포함), 피신청인, 참고인 등
 - 피해자 우선 조사를 원칙으로 하되, 제3자가 신청한 사건의 경우 신청인 우선 조사가 가능하다.
- ② 조사방식은 대면조사를 원칙으로 하되 피해자가 요청할 경우 비대면 조사 또는 신뢰관계인 배석 등 조사를 진행할 수 있다.
 - 조사를 위한 정보나 자료를 수집하기 위해 해당 부서에 대해 현장조사, 문서 열람, 시료채취 등을 요구하거나, 조사 대상자에게 보고, 자료제출 및 출석·진술을 요구할 수 있다.
- ③ 소방공무원의 성희롱·성폭력 사건 조사의 세부 절차는 「서울특별시 소방공무원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」에 정한 바에 따른다.
- ④ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 행위자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.

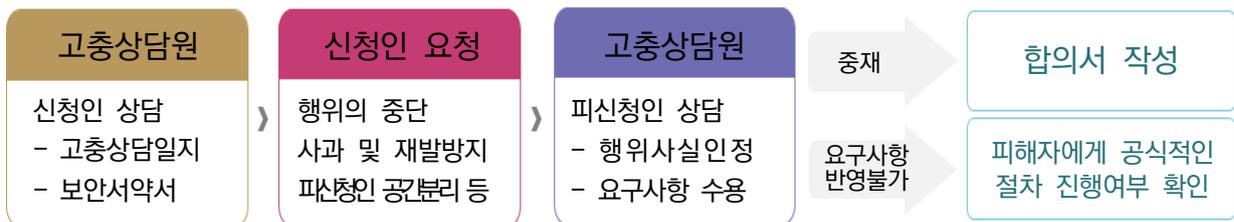
- ⑤ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 조사과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 「서울특별시 소방공무원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」 제12조제5항에 따른 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.
- ⑥ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 공정하고 전문적인 조사를 위하여 필요한 경우 외부전문가에게 자문할 수 있다. [2023.12.14. 신설]

사건조사 방법

- ✓ 신청인, 피해자, 피신청인, 참고인 등에게 진술 또는 서면답변을 요구할 수 있다.
 - ✓ 필요한 경우 유사 사건 병합 처리 및 하나의 사건을 분할하여 처리할 수 있다.
 - ✓ 처리기간 내에 조사결과보고서를 작성하여 성희롱·성폭력 심의위원회에 상정하여야 한다. 다만, 각하 또는 조사 중 해결의 경우 조사결과보고서를 작성하지 아니하고 결정통지서로 대신할 수 있다.
 - ✓ 사건을 접수부터 종결까지 신청인 등이 절차진행 및 조사결과를 이해할 수 있도록 안내한다.
- ⇒ 조사 시 당사자 진술 내용 확인 후, 비밀보호 유지 서약으로 2차 피해를 방지한다.

조정 및 중재

- ① 신청인이 명시적으로 사건의 비공식적 해결을 원하는 경우, 피신청인이 행위사실을 인정하고 신청인의 요구사항을 수용할 의사를 표명하는 경우 조정 및 중재가 가능하다.
- ② 신청인과 피신청인은 소방감사담당관 또는 소방기관 고충상담원 중재 하에 합의서를 작성하되, 신청인이 명시적으로 사건의 비공식적 해결을 원하는 경우, 피신청인이 행위사실을 인정하고 신청인의 요구사항을 수용할 의사를 표명하는 경우 조정 및 중재가 가능하다. 【별지9호 서식】



■ 조사의 미 실시 및 중지

① 사건을 조사하는 과정에서 피신청인에 대한 수사 절차가 개시된 경우, 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관의 조사 또는 조사를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다. 단, 외부 수사기관에 신고된 서울시 소방공무원 간 성희롱·성폭력 사건의 경우에도 피해자가 요청하는 경우 내부조사를 병행할 수 있다.

② 조사 미 실시 및 중지 사유

1) 성희롱·성폭력 심의위원회의 기각 또는 각하 사유

구 분	「서울특별시 성평등 기본조례」에 따른 기각·각하 사유
각하	<ul style="list-style-type: none"> - 신청의 내용이 제21조의2 제2항에서 규정된 심의위원회의 심의 사항에 해당하지 않는 경우 - 피해자가 아닌 사람이 한 신청에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우 - 신청의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 10년이 지나서 신청한 경우 - 신청이 제기될 당시 신청의 원인이 된 사실에 관하여 다른 법령에 따른 권리구제 절차나 조정절차가 진행중이거나 종결된 경우 - 신청인이 신청을 취하한 경우 - 그 밖에 심의위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
기각	<ul style="list-style-type: none"> - 신청의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우 - 조사 결과 성희롱·성폭력 2차 가해 행위에 해당하지 아니하는 경우 - 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우

2) 조사 중 신청 내용에 대한 조사의 목적이 해결되고 피해자가 동의하는 경우

3) 피해자 또는 사건의 핵심적인 주요 참고인의 소재가 불명하여 조사가 불가능한 경우

② 각 호의 사유로 조사를 실시하지 않거나 중지하는 경우 조사관은 이를 당사자에게 통보 후 사건을 종결하고, 성희롱·성폭력 심의위원회에 보고

■ 피해자 등 보호 및 비밀유지

1) 소방재난본부장 및 소방기관장은 피해자 등에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 「서울특별시 소방공무원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」 제3조제3호 다목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

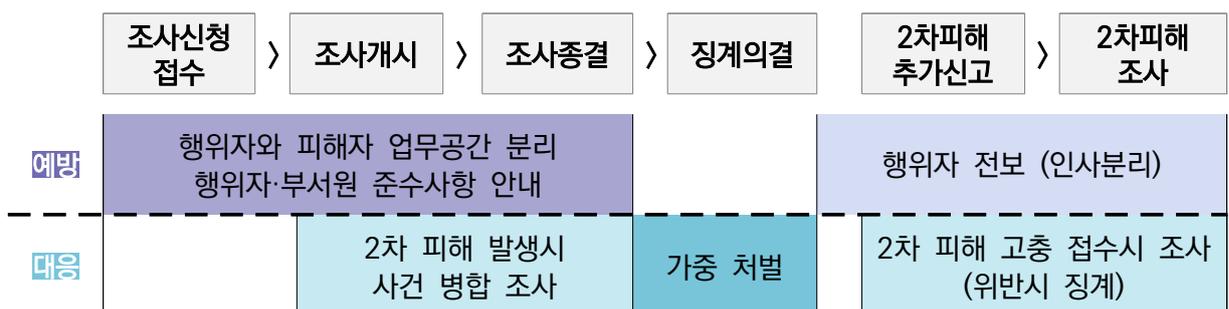
2) 소방재난본부장 및 소방기관장은 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무 공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자의 노동권을 보호

하여야 한다. 다만, 이러한 조치는 잠정적 조치이므로 **조사결과 행위자의 성희롱·성폭력·2차 가해 사실이 인정되지 않는 경우에 행위자의 요청시 행위자에게 부과된 조치가 원복되어야 한다.** [2023.12.14. 신설]

- 3) 소방재난본부장 및 소방기관장은 피해자 등의 요청이 있을 경우 피해자 치료와 보호 및 법률 서비스를 지원하고, 피해자 또는 행위자 소속 기관·부서의 요청이 있는 경우 소속 구성원에 대해 2차 피해 예방교육을 실시한다.
- 4) 고충상담원, 사건 조사자 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 내용을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 관계자의 신원은 물론 그 내용 등을 누설하여서는 아니 된다. 다만, 감사 또는 인사부서에서 직무상 관련 사항을 인지하여 소방감사담당관에게 알리는 경우는 비밀 유지 의무 위반에 해당하지 아니한다.
- 5) 사건 접수대장, 조사신청서, 고충상담일지 등 피해자의 개인정보가 기록된 서류에 대하여 피해자가 본인의 개인정보를 익명 처리하도록 요청하면 소방감사담당관 또는 소방기관장은 「개인정보보호법」 제3조제7항에 따라 해당 정보가 익명처리 되도록 하여야 한다. [2023.12.14. 신설]
- 6) 소방감사담당관 또는 소방기관장은 수집된 개인정보가 「개인정보보호법」에 따라 수집, 이용, 제공, 파기 등 처리되도록 하여야 한다. [2023.12.14. 신설]

2차 피해 대응대책

사건의 조사 중 ①행위자의 2차 피해 발생 시 고충사건과 병합 조사하고 가중 처벌하며, ②사건의 은폐, 피해자에게 제3조제3호 다목의 불이익 처분에 해당하는 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하는 징계를 할 수 있으며, ③제13조제2항에 따른 적절한 조치 또는 ④제13조제4항에 따른 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다. 또한 사건의 조사기간 중 ⑤피해자에 대한 보복성 제보 접수 시 기존 성희롱·성폭력 조사 완료 후 조사를 진행함. [2023.12.14. 신설]

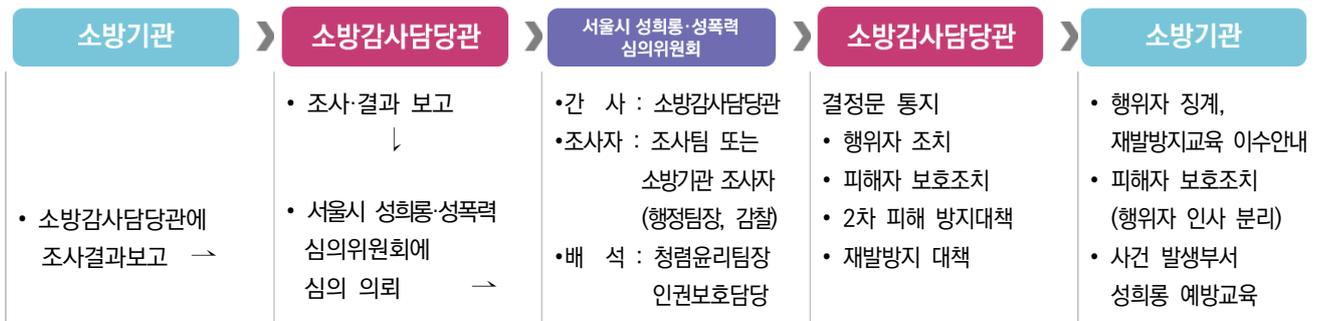


조사의 종료

성희롱·성폭력 사건의 조사를 종료하면 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱·성폭력 심의위원회에 보고하여 위원회의 심의절차에 들어간다.

- 소방기관에서 사건 조사 후 조사결과 보고서를 지체없이 소방감사담당관으로 통지
- 심의위원회 회의는 위원장이 소집하고, 조사 결과를 토대로 성희롱 성립 요건의 각 요소를 판단하고 종합적으로 고려하여 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함), 피해자에 대한 보호 조치, 2차 피해 방지를 위한 조치, 그밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항을 심의·의결한다.
- 심의위원회 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 위원들에게도 비밀유지 서약서를 받아야 한다.
- 심의의 중립성 유지를 위하여 심의위원회 회의록은 비공개를 원칙으로 하되, 심의위원회 심의결과를 지체없이 당사자에게 문서로 통지한다.
- 성희롱·성폭력으로 결정된 경우 소방감사담당관에 ‘심의위원회 심의결과 통보’ 및 피해자 보호조치 등을 실시하고, 필요할 경우 행위자 또는 피해자 소속 부서의 부서원 등에 대한 별도 교육을 요구할 수 있다.

성희롱·성폭력 심의위원회 심의 의뢰 절차



서울시 성희롱·성폭력 심의위원회 개요

- 구성 : 총 9명(전원 외부위원)
 - 근거 : 「서울시 성평등 기본 조례」 제21조의3
 - 위원장 : 위원 중 호선
 - 위 원 : 9명(법조계 4명, 학계 2명, 여성계 3명)
 - 성희롱·성폭력 방지 등에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람
 - 특정 성별이 위원수의 10분의 6을 초과하지 않도록 구성
 - 간 사 : 권익보호담당관 (다만, 소방공무원 간 사건의 경우에는 소방감사담당관)
- 기능 : 서울특별시와 소속기관 구성원 성희롱·성폭력 사건 심의·의결
 - 직장 내 성적 괴롭힘(성희롱)·성폭력 사건의 판단(2차 피해 포함)
 - 사건 피해자에 대한 보호 및 2차 피해 방지를 위한 조치
 - 그 밖의 성희롱·성폭력 사건 재발 방지조치 등에 관한 사항
- 임기 : 2년(1회 연임 가능)
- 회의 개최
 - 회의 개최시기 : 수시
 - 사건 심의가 있거나 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 위원장이 소집
 - 출석 및 의결
 - 재적위원 과반수 출석으로 개의, 출석의원 과반수 찬성으로 의결
 - 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 경우, 부위원장이 대행
 - 부위원장도 직무 대행이 곤란한 경우, 참석위원 중 연장자가 직무 대행

04 사건종결 및 사후처리



사건종결 및 사후처리

- ① 성희롱·성폭력 심의위원회의 성희롱·성폭력의 여부 판단 등의 결정사항을 관련 부서에 통보하며, 통보를 받은 부서는 위원회의 결정사항에 따른 적절한 조치를 취해야 한다.
- ② 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우 또는 이미 피해의 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 인정될 경우에는 신청을 기각하고 당사자에게 통보한 후 사건을 종결한다.
- ③ 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당되는 경우에는 기관장은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 하며, 성희롱·성폭력 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 한다.

- ④ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 「서울특별시 소방공무원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」 제3조제3호 다목의 불이익 조치에 해당하는 추가피해가 발생한 경우(2차 피해) 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계할 수 있다.
- ⑤ 피해가 발생한 기관·부서의 장이 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하지 않아 2차 피해를 방조한 경우에도 그 책임을 물을 수 있다.
- ⑥ 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육, 사건 발생 부서에 대한 교육 등 필요한 조치를 취해야 하며, 당해 조치는 피해자와 조사 등에서 협력하는 자에게 불이익을 주어서는 안 된다.
- ⑦ 성희롱·성폭력 심의위원회 심의결과 성희롱·성폭력에 해당할 경우 행위자는 교육이수 통보 받은 날로부터 30일 이내에 행위자 재발방지 의무교육을 이수하여야 하며, 행위자가 교육을 미이수한 경우 징계위원회 징계양정 결정 시 참작할 수 있다.
- ⑧ 소방감사담당관 및 소방기관장은 피해자에게 심리치유 및 법률상담 등에 대한 정보를 제공하고, 피해자를 대상으로 한 2차 피해 여부 등에 대해 사후관리(최소 1년, 필요시 연장 가능)하여야 한다.

III

주체별 성희롱·성폭력 예방 및 대응방안

1. 기관장
2. 관리자
3. 피해자
4. 행위자
5. 주변인(동료)

주체별 성희롱·성폭력 예방 및 대응방안

1

기관장

- 매년 성희롱·성폭력 방지 조치 추진계획을 수립한다.
- 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자 무관용 원칙을 천명한다.
- 성희롱·성폭력 고충상담창구를 설치하고 전문성 있는 고충상담원을 배치한다.
※ 고충상담원 2인 이상(남, 여 각 1인 이상) 지정, 고충상담원 업무 역량강화 교육 훈련 지원
- 구성원에게 내실 있는 예방교육을 실시하고 본인도 예방교육에 참석한다.
※ 연 1시간 이상 실시하되, 최소 1회 대면교육 실시
- 성희롱·성폭력 사건 발생 시 즉각적이고 적절한 조치를 시행한다.
- 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위해 필요한 조치를 취한다.
- 구성원이 성희롱·성폭력에 대한 인식을 개선하고 고충처리 절차를 알 수 있도록 관리한다.

2

관리자

- 사건 처리 후 관리자는 2차 피해가 발생하지 않도록 피해자의 상황을 확인해야 함
- 팀장 및 부서장은 사건 이후 부서원 간 인화관계에 있어 어려움이 발생하지 않는지 주기적으로 확인 필요
- 부서 내 팀 간 이동이나 재배치를 원할 경우 적극적으로 조치 필요
- 행위자와 인적 관계가 신청인보다 가까운 부서원의 언행에 대해 사전 주의 조치 필요
- 피해자가 직속 상사 등의 관리자에게 사건을 알리고 상담을 원하는 경우, 관리자는 사건에 대하여 판단하거나 행위자에게 대응하려 하지 말고 피해자의 상황을 충분히

경청하고 공감하며, 조직 내 고충처리 절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실해야 한다.

- 상담과정에서 행위자를 옹호하거나 행위자 입장을 대변하는 것과 같은 표현을 하지 말아야 하며, 피해자가 원치 않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀을 지켜야 한다.
- 공식적인 결과가 나오기 이전이라 하더라도 피해자 보호를 위해 필요한 조치에 관해 관리자로서 취할 수 있는 방안이 무엇인지 살펴 가능한 것들은 실시한다.
 - ※ 예) 피해자가 요청하는 휴가 승인, 행위자의 재택근무 또는 업무장소 및 일정 조정 등
- 상담을 거쳐 고충처리 담당부서로 신고 및 접수가 이루어지게 되면 신속하고 공정하게 절차를 진행하고, 사건의 지연으로 인한 2차 피해가 발생하지 않는지 진행 상황을 주시한다.
- 피해자가 고충처리 절차 내에서 어려움을 겪고 있지 않는지 상급자로서 관심을 표한다.

3

피해자

- 성희롱은 전적으로 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니라는 인식이 필요하다.
- 성희롱은 인권과 노동권을 침해하는 불법행위이기 때문에 성희롱은 법적인 문제이며, 헌법과 법률에 위반하는 행위를 규율하고 근절해야 하는 문제임을 인식한다.
- 성희롱 행위에 대한 거부 의사 표현은 이후 법적, 제도적 절차 시 도움이 된다.
- 사건에 대한 객관적 사실을 육하원칙에 의거하여 기록하고 SNS, 문자, 이메일, 전화 통화내역, 목격자 등 관련 자료들을 확보한다.
- 고충처리 절차 등 성희롱 문제의 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 해결 방법을 강구한다.
- 소방감사담당관(☎3706-1811, 3706-1815) 또는 성희롱 고충상담원 등에 연락을 취하여 신고하거나 성희롱·성폭력 온라인 상담창구(레드휘슬)을 통해 피해를 알린다. 이때는 행위자의 행위에 대하여 자세하게 진술한다.
- 본인에 대한 보호조치와 피해구제를 위한 해결책을 요구하고, 해결절차가 진행되는

동안 행위자와 접촉하지 않을 수 있도록 업무공간 분리, 유급휴가 등을 요청한다.

- 조직 내 제도를 먼저 이용하여 해결을 도모한 다음 제대로 해결되지 않는 경우에 외부 기관을 이용한다.
 - ※ 외부 기관 구제제도 : 국가인권위원회 진정, 지방고용노동관서 고소·고발, 민사소송 등
- 피해자가 행위자의 언행을 사내 게시판에 글로 올리는 경우 법적으로 문제가 발생할 수 있으므로 유의해야 한다. 성희롱 피해를 입은 경우 신뢰할 수 있는 상급자나 상담 기관 등과 상의하여야 한다.
- 문제해결 과정에서 정신적, 육체적 건강에 문제가 생긴 경우 병원에서 증상의 원인을 설명할 때 성희롱 사실에 대해 말하고 성희롱으로 인한 증상임을 진단받아 산재 인정 등의 자료 및 성희롱 발생의 증거로 제시한다.
- 기관장 / 관리자가 성희롱 피해자에게 불이익 조치를 하는 것은 법적으로 금지되고 있으며, 위반 시 처벌된다는 사실을 알고, 피해자에게 불이익을 주는 경우 자료를 확보하여 문제제기를 하고 법적 조치를 강구한다.

4

행위자

- 행위자가 성희롱 하려는 의도를 가지고 있었는지 여부는 성희롱의 성립과 관련이 없음을 유의해야 한다. 성희롱 의도가 없었다 하더라도 피해자가 성적 혐오감이나 굴욕감을 느꼈다면 성희롱이 성립한다.
- 성희롱 의도가 없었더라도 자신의 행위로 인하여 상대방이 불쾌감을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 사과한다.
- 평소에 성희롱으로 생각될만한 언행은 하지 않는 것이 바람직하다.
- 공사를 구분하여 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남이나 사적 업무 등을 지시 하거나 강요하지 않는다.
- 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 유희로 하는 것을 자제한다.
- 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않는다.
- 상대방이 불쾌감이나 거부 의사를 표현했을 때 즉각 중지하고 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력한다.
- 지나친 구애행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점, 상대방이 명시적인 거부 의사를 표현 하지

않는 것이 곧 동의가 아닐 수 있다는 점을 명심한다.

- 타인에게 특정 행동을 요구하거나 강요하지 않는다.
- 다른 직원이 성희롱을 하는 경우 이에 동조하지 않는 것은 물론이고 이에 이의를 제기한다.
- 자신이 지위나 권한을 남용하고 있지 않은지 항상 유의하고 점검한다.
- 동료근로자, 상사 등과의 관계에서 예의는 지키되, 인간적으로 대등하다는 생각을 가지고 서로 존중하는 태도를 가진다.
- 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인지한다.
- 성희롱 행위자로 지목된 경우 무조건 성희롱 행위를 부인할 것이 아니라 문제해결을 위해 협조하면서 자신의 입장을 소명하도록 한다.
- 조정을 받고 있다면 성실하게 조정 내용을 수용하고, 피해자의 요구사항을 이행하면서 다시는 성희롱을 하지 않도록 노력한다.
- 징계를 당하게 된 경우 자신의 행동의 정도와 지속성에 비추어 징계가 합당한지 여부를 확인하고 이를 수용한다.
- 피해자에 대한 근거 없는 비난 등으로 2차 피해를 하지 않도록 한다.

5

주변인(동료)

- 어떤 이가 성차별적이고 폭력적인 말과 행동을 할 때, 이를 진지하게 언급한다. 방금 벌어진 언행이 문제가 될 수 있음을 직접적으로 지적하지 않더라도 행위자에게 재차 질문을 하는 것은 언행의 당사자가 자신의 행위를 다시 한번 생각해 보도록 한다.
- 타인의 성적 수치심을 유발할 수 있는 농담 및 상황에서 함께 웃고 즐거워하지 않는다. 성적 함의가 있는 농담에 분위기를 맞춰주며 함께 거드는 것은 행위자를 옹호하고 정당화 하는 것이다.
- 터무니없거나 옳지 않은 말을 하면 가볍게 끊는다. 누군가가 문제의 소지가 다분한 발언을 한다면 그 발언을 중간에서 가볍게 끊는 것도 문제발생을 막는데 도움이 될 수 있다.
- 피해자에게 개인적으로 궁금한 사항을 캐묻거나 더 자세하게 말하라고 채근하지 말아야 한다. 피해자 스스로 이야기의 수준과 내용을 결정하도록 배려한다.
- 피해자의 당시 대처와 행동에 대한 판단과 충고는 하지 않으며 성희롱 피해를 입은

것이 피해자의 잘못이 아니라는 사실을 알려준다.

- 사건 당사자들에게 과도한 행동으로 사적으로 개입하려 하거나 피해자의 자책감을 부추길 수 있는 “왜 그 자리에 간거냐?, 왜 저항하지 않았느냐?”식의 말을 자제하고 피해자의 이야기를 믿고 들어주며 정서적으로 지지해 준다.
- 좀 더 적극적인 방법으로 필요한 정보(예, 조직내 규정 및 고충상담 창구 등)를 함께 찾고, 해야 할 일의 순서를 의논하며, 찾아가야 할 곳에 동행하는 것은 피해자에게 큰 도움이 될 수 있다.
- 구제절차 과정 중에 피해자가 겪게 되는 두려움과 불안, 무력감 등 정서적 고충에 대한 이야기를 들어주고 위로한다. 피해 입은 동료가 자신이 지지받고 있다는 확신을 가질 수 있도록 도와주며, 일상을 유지할 수 있도록 살피고 조력한다.
- 피해자를 근거 없이 비난하거나 수군거리는 행위, 허위소문을 유포하는 행위, 왕따시키는 행위, 괴롭히는 행위 등을 해서는 안 된다. 이는 피해자에 대한 2차 피해 행위임을 인식해야 한다.

IV

유형별 주요사례

1. 언어적 성희롱
2. 시각적 성희롱, 도구적 성희롱
3. 신체적 성희롱
4. 2차 피해 발생에 대한 예방 및 보호 의무

유형별 주요사례

※ 서울시에서는 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」 제13조에 따라 성희롱·성폭력 사건 처리 결과를 피해자의 동의를 얻어 공개하고 있으며, 본 사례는 2021년부터 2023년 6월 사이 서울시에 접수된 사건 중 일부를 발췌하여 구상한 것이다. 아래 사례에서 언급된 성명은 모두 가명을 사용하였다.

1

언어적 성희롱

01 가해자가 다수인 언어적 성희롱

피해자의 이야기

사무실에서 8여명이 둘러앉아 체리를 먹고 있는데 A가 “서현이(가명) 입술이 체리인지, 체리가 서현이 입술이지 모르겠네”라고 말했다. 당황한 나는 “지금 저한테 성희롱하신 거예요?”라고 말했다. 그러자 옆에 있던 B가 한술 더 떠서 “그게 뭐가 어때서? 그러면 A 네가 체리가 서현이 입술이라고 상상하면서 먹는 거야?”라고 말했고 그 옆에 있던 C도 맞장구치듯 나를 바라보면서 “옛날 서무들은 미스라고 불렀는데.... 커피 타오라고 시키면 짹소리도 못했다고”라고 말했다. 나는 버릇없어 보일 수도 있다는 생각을 하면서도 기분이 너무 나빠서 “언제적 이야기를 하시는 거예요?” 라고 항의했다. 옆에 있던 팀장님은 “요즘 그런 이야기하면 폰대 소리 들어요”라고 웃으면서 말했고 다른 동료들은 묵묵히 체리만 먹었다. 기분이 상한 나는 제자리로 돌아와 앉았다.

이번이 처음은 아니었다. B는 뜬금없이 책상 옆에 서 있는 나에게 “서현 주임 물 마셨어?”라고 물었다. 나는 무슨 말인지 못 알아듣고 “네?”라고 물었더니 다시 “물 마셨어?”라고 말했다. 속으로 ‘입에 뭐가 묻었나?’, ‘물이 책상에 있어서 그러시나?’라고 생각하며 “아니요, 물 안 마셨는데요”라고 대답했다. 그러자 B는 키득 키득 웃으면서 “물 마셔. 꽃이 시들면 안되잖아. 물 많이 마셔야지”라고 말했다. 당시에는 그냥 ‘이상한 소리를 다 듣네’라고 무시했는데 나중에 친구들과 이야기하면서 뒤늦게 꽃이 ‘예쁜 여자’를 의미할 수도 있고, 비상식적으로는 ‘여성의 성기’를 비유하는 은어로도 사용된다는 것을 알게 되었다.

B는 평소에도 단둘이 있을 때 자신을 오빠라고 칭하면서 “오빠가 도와줄까?”라는 말을 자주 했다. 사무용품을 사러 갈 때도 “오빠랑 같이 가자”라고 말해 불쾌감을 느낀 경우가 있었다. B와는 나이 차이가 있는 편인데, 나와 친해졌다고 생각했는지 그런 호칭을 사용한 것 같았다. “무슨 오빠예요”라며 정색하고 되받아쳤더니 “삼촌인가?”라고 말하길래 “큰 아빠죠”라고 이야기한 적이 있다.

행위자의 이야기

- A 체리를 먹고 있는 서현에게 “체리 색과 입술 색이 비슷해서 체리가 입술인지 입술이 체리인지 모르겠네”라고 말했고 ‘체리처럼 예쁘다’는 취지의 말을 한 것이지 성희롱 의도는 없었다.
- B 체리를 함께 먹는 동료들이 A의 발언이 성희롱에 해당하는지 나에게 물어봤고, 이에 답하는 과정에서 “어떻게 체리와 입술을 매치시키며 먹겠냐”라고 했을 뿐이다. 물을 마셨냐며 “꽃이 시들면 안된다”라고 말한 기억은 없다. 또, 서현에게 스스로를 삼촌뻘이라고 한 적은 있으나 ‘오빠’라고 표현한 사실은 없다.
- C 체리를 먹으며 동료들에게 “옛날 과장이 책상에 앉아 업무 보면서 입에 담배 물고 여직원한테 ‘미스 김 커피 한 잔’ 그렇게 했고”라고 예전 얘기를 꺼냈을 뿐, 서현을 향한 발언은 아니었다.

사 건 판 단

심의회에서는 A, B, C의 발언 모두 성희롱으로 인정했다. 근무시간 또는 사무공간에서 발생한 언동이었기 때문에 업무 관련성이 있다고 판단했고 해당 발언을 들은 피해자가 성적 불쾌감을 느꼈을 것이라고 인정했다. 행위자 A와 B는 감봉 2월의 징계처분을, C는 감봉 1월의 징계처분을 받았다.

02 자유게시판에서 여성 혐오적 표현을 사용한 행위

피해자의 이야기

행정포털(내부망) 자유게시판을 보던 중 ‘본청에는 여성만 배치하고, 특정 사업장에는 남성만 배치하여 남성에게 차별적’이라는 취지의 글을 읽었다. 나는 글의 내용이 터무니없다고 생각하며 댓글을 달았는데 한 남성이 ‘000(생리하는 여성을 낮잡아 부르는 은어)’, ‘NO처녀(통상 결혼 시기를 넘긴 여성을 지칭하는 것이 아닌, 처녀임을 부정하는 의미로 사용)’ 등을 사용하며 여성을 비하하거나 여성혐오적 표현을 일삼는 댓글을 지속적으로 올렸다. 내가 고소한다고 하자, 사진을 찍어 놓을 새도 없이 해당 글이 빠르게 삭제했다.

이전에도 자유게시판에서 ‘NO처녀’라고 하며 성희롱을 당했지만 참았다. 하지만 이번에는 ‘응, 어차피 니 신상까지도 고소 안돼 (중략) 여기 익명게시판인데요?’라며 익명성 뒤에 숨어 지속적으로 성희롱을 할 것이라는 생각이 들었다. 이번에는 강력하게 대처해야겠다는 생각에 신고하게 되었다.

행위자의 이야기

‘000(생리하는 여성을 낮잡아 부르는 은어)’는 인터넷 커뮤니티에서 남녀 간에 싸울 때 막 쓰이길래 무슨 뜻인지 모르고 썼다. 나중에 그런 뜻이었던 걸 알게 되었다.

‘NO처녀’가 단순히 결혼하지 않은 나이 든 여성을 지칭하는 게 아니라 처녀가 아님을 함의하고 있다는 사실을 알고 있었지만 나는 그런 의도로 사용한 것은 아니었다.

사 건 판 단

심의위에서는 행위자가 근무시간 중 내부망에 게시한 글이 합리적인 여성으로 하여금 성적 불쾌감 및 혐오감을 느끼게 하기에 충분하다고 판단하여 성희롱으로 인정하였다. **행위자는 감봉 3월의 징계처분을 받았다.**

03 남성에 대한 외모평가 발언

피해자의 이야기

사무공간에서 의자에 앉아있는데 감독자인 A가 나의 허벅지 쪽을 바라보며 “장훈이(가명) 보기보다 다리가 두껍다”라고 했다. ‘보기보다’라는 표현이 겉보기에 남자답지 못하다는 의미 같아 기분이 좋지 않았고 무엇보다 나의 외모를 평가했다는 사실이 불쾌했다.

행위자의 이야기

장훈이가 평소 운동을 열심히 하고 식단 관리를 하고 있다는 사실을 잘 알고 있었기에 칭찬한 것이다.

사 건 판 단

심의위에서는 피해자의 업무 지위 및 복무관리를 담당하는 감독자가 업무공간에서 성별 고정관념에 기반하여 피해자의 외모를 평가하거나 비교한 것으로 인정했고 이로 인해 피해자가 성적 불쾌감, 우울감, 스트레스를 느꼈음이 확인되어 성희롱에 해당한다고 판단했다. **행위자는 훈계 처분을 받았다.**

2

시각적 성희롱, 도구적 성희롱

04 성적 함의가 있는 행동을 하도록 강요하고 특정 사진을 보도록 한 행위

피해자의 이야기

상급자 A가 사무실에 들어오더니 갑자기 사진을 찍자며 이리 오라고 하였다. 나는 당황스럽기도 하였고 원래 사진 찍는 걸 별로 좋아하지 않았지만, 아무래도 나이도 많고 직급도 높은 A가 찍자고 하니 부르는 쪽으로 갔다. “A는 엄지와 검지를 1센티미터 가량 붙여 만드는 손동작을 보여주며 ‘이거 하면서 찍자’”라고 반복하여 말했다. A의 성화에 어쩔 수 없이 시키는 대로 손동작을 하였고 A는 자신의 휴대전화로 동료 B까지 포함하여 셋이 똑같은 손동작을 하는 모습을 셀카로 찍었다. A는 메신저 앱으로 나에게 당시 촬영한 사진을 보냈다.

나는 동료 B에게 손동작의 의미를 물었고 B는 조용히 남성 성기의 크기를 표현하는 것이라고 알려주었다. 기분이 언짢아진 나는 A에게 “이 동작을 왜 저한테 시키세요?”라고 따지듯 물어봤고 잠시 뒤에 A는 휴대전화를 들고 와서는 “야 지웠지? 됐지?”라며 사진이 삭제되었음을 확인시켜주었다. 나는 휴대전화 휴지통에 삭제된 사진이 일정기간 보관된다는 사실을 알고 있었지만 휴지통까지는 확인할 수가 없었다.

A의 이러한 행동은 한번에 머물지 않았다. 회의 시간에 갑자기 휴대전화를 꺼내 “이게 뭔지 아냐”라며 휴대전화를 얼굴 가까이 들이밀었는데, 뭔가 이상하다고 느껴 보기 싫다고 말해도 “아 이거 별거 아니야, 봐봐”라며 휴대전화를 보여주었다. A가 보여준 것은 **착시현상을 이용하여 만화캐릭터가 남성의 성기로 보이는 이미지**였다. A는 계속 “이게 뭔지 알아?”라고 물어보았고 나는 대답을 회피하여 못 본 척 했다. 그랬더니 이번에는 다른 사진을 보여주면서 “이건 뭔지 알아?”라고 하길래 “뭔가 찌그러진 거 아니에요?”라고 했더니 “항문이야”라고 말했다. 회의 시간이기도 했고 싫다고까지 말했는데 왜 굳이 그런 사진을 보여주는지 도저히 이해가 되지 않는다.

행위자의 이야기

사진을 함께 찍으면서 손동작에 대해 설명해주었다. 페니미스트를 상징하는 것이고, 함부로 그 손동작을 하면 안된다고 당부하는 의미였다. 사진을 함께 찍었기 때문에 보내준 것 뿐이다. 일종의 장난이었지 다른 뜻이 없었다.

성기가 유추되는 사진, 피해자들이 항문이라고 주장하는 사진도 보는 사람에 따라 착시현상으로 그렇게 보이는 것이다. 보고 나서 다들 웃어넘겼던 것으로 기억한다. 서로 어떻게 보이는지 궁금해서 재미로 보여준 것이다.

사 건 판 단

심의위에서는 행위자가 피해자에게 성기가 유추되는 사진, 항문으로 보이는 사진을 보여주었고 단순히 1회에 그치지 않았던 점, 또한 피해자가 촬영 당시 손동작의 의미를 몰랐다고 하더라도 후에 의미를 알게 되었고 사진의 삭제를 요구한 점 등을 고려하여 객관적으로 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 불쾌감을 느끼게 할 수 있다고 판단하여 성희롱으로 인정했다. 행위자는 정직 3월의 징계처분을 받았다.

05 동의 없이 사진을 촬영한 도구적 성희롱

피해자의 이야기

선배 A와는 원만하게 지내며 자주 대화를 하는 사이였다. 나는 평소 출근할 때 화장을 질게 하지 않고 활동하기 편한 긴 바지를 입는 일이 많았다. 그날은 퇴근 후 지인과의 약속이 있어 화장에 신경을 쓰고 크롭티(기장이 짧은 상의)와 치마를 입었다. 당일 점심시간은 관리자의 송별회 겸 회식이 있었다. 회식 장소에서 맞은 편에 앉아 있던 A는 휴대전화를 꺼내 카메라 렌즈를 내 쪽을 향하게 하더니 나의 상반신을 촬영하는 것처럼 행동했다. 곧이어 찍은 사진을 확인하며 “변신했네”라고 혼자말처럼 이야기하였다. A는 당일 다른 동료들의 사진을 찍거나 찍은 사진을 단체 대화방에 공유한 사실이 없었다. 나는 당황하여 “제 사진 찍으신 거 아니죠? 그거 성희롱이에요”라고 말했다. A는 그냥 웃어넘기는 듯했다.

행위자의 이야기

친한 후배가 평소와 다르게 화장한 모습을 남기고 싶어 사진을 찍었는데 촬영 직후 “이러시면 성희롱일 수도 있어요”하고 말하였다. 당시 찍은 사진은 식당에서 나오는 길에 삭제했다. 해당 자리에서 다른 동료들의 사진을 찍지는 않았고 그 사진 딱 한 장만 찍었는데 그 후배가 편해서 그랬던 것 같다. 당시 “변신했네”라고 말한 기억은 없으며 성적으로 대상화할 의도는 없었다.

사 건 판 단

심의회에서는 본인의 의사에 반하여 사진을 촬영한 행위는 촬영 동기, 촬영물의 사용 여부와는 무관하게 객관적으로 같은 처지에 있는 사람에게 성적 불쾌감을 유발할 수 있는 행위로, 피해자가 당시 성적 불쾌감을 느꼈음이 인정되어 성희롱으로 판단하였다. **행위자는 훈계 처분을 받았다.**

3

신체적 성희롱

06 기억 없는 만취 상태에서의 신체접촉

피해자의 이야기

A는 직급이 나보다 높지만 비슷한 시기에 같은 부서로 배치되었고, 한동안 함께 출장을 다니며 원만한 관계를 유지해왔다. 부서 사람들 모두가 참석한 술자리에서 A는 상당한 양의 술을 마시고 몸을 제대로 가누지 못하는 상태에 이르렀다. 2차로 간 노래방에서 A는 내 옆자리에 앉았다. 만취한 A는 노래를 따라부르거나 탁자 앞으로 나와 춤을 추기도 했는데 몇 번씩 귓속말을 하듯 내 얼굴 쪽에 가까이 다가와 큰 소리로 노래를 불러댔다. 나는 한 손으로 귀를 막고 “시끄러워요”라고 말했다. 그러자 A는 나를 보고 웃으면서 다가왔고 내 손등에 입술을 접촉한 채로 말하는 듯 웅얼거렸다. 나는 당황스럽고 소름이 기쳐서 바로 손을 뿌리쳤다.

행위자의 이야기

회식 자리에서 여러 종류의 술을 섞어 마셨고 노래방에서 맥주를 마신 후 부터는 전혀 기억나지 않는다.

사 건 판 단

심의위에서는 행위자가 만취상태로 몸을 가누기 어려운 상황이었고 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 없었다고 하더라도 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 불쾌감을 일으키게 할만한 행위가 있었고 이로 인해 피해자가 성적 불쾌감을 느끼기에 충분하여 성희롱으로 판단했다. 행위자는 감봉 2월의 징계처분을 받았다.

07 회식 후 귀가하는 택시 안에서의 신체접촉

피해자의 이야기

회식이 다 끝나갈 때쯤 나는 자연스럽게 막차 시간을 확인하고 있었다. A는 집이 나와 같은 방향이라면서 택시로 태워줄 테니 걱정 말고 회식 끝까지 참석하라고 말했다. 상급자 A의 말을 거절하기도 뭐해서 결국 자정을 넘긴 시각까지 회식에 참여했다. A와 나는 다른 사람들의 배웅을 받으며 같은 택시에 탑승했다. A가 운전자 보조석에 앉지 않고 뒷자석에 타는 것을 보고 좀 찝찝하기는 했지만 그렇다고 앞자리에 앉으면 A가 무안할 것 같아 나란히 택시 뒷자석에 앉았다. 택시가 출발한지 얼마 지나지 않아 A는 좌석 위에 올려둔 내 손등 위에 자신의 손을 포개어 내 손을 만지기 시작했다. 당황스럽기도 했고 어떻게 해야 할지 몰라 손을 빼지 못했다. 나는 다급하게 다른 한 손으로 동료에게 내게 전화를 해 달라고 메시지를 보냈고 택시로 이동하는 내내 나는 동료와 통화하며 시간이 빨리 지나가기만을 기다렸다.

행위자의 이야기

회식이 끝나고 택시로 데려다주겠다고 제안한 것은 사실이지만, 취한 상태로 택시에 탑승하여 택시 안에서 누구와 통화하는 소리는 듣지 못했고 신체접촉도 기억나지 않는다.

사 건 판 단

심의위에서는 동의없는 신체접촉 행위에 대해 성희롱으로 인정했다. 어깨, 팔 등 신체부위에 따라 성희롱 여부를 판단하는 것이 아니라 피해자가 원하지 않았고 피해자와 같은 처지에 있는 사람의 관점에서 성적 불쾌감을 느꼈는지 여부로 판단했다.

신체적 성희롱의 경우, 성희롱과 강제추행의 경계선에 있는 행위도 있다. 어떠한 방법으로 성희롱 사건을 해결할 것인가는 피해자가 선택할 수 있다. 신체적 성희롱을 시청 등 공공기관에서 인지하였을 경우, 피해자가 명시적인 반대의사를 밝히지 않는다면 수사기관에 통보하여야 할 의무가 있으며 이에 따라 수사가 진행될 수 있다.

또한 피해자가 신체접촉에 대해 명확한 의사 표현을 하지 않았다고 해서 동의하였다고 여겨지는 것이 아니라, 외견상 피해자가 동의한 것으로 보이더라도 피해자의 저항을 곤란하게 하는 어떤 사정이나 상황, 예를 들어 업무상 지위의 우월성을 가진 상급자가 하급자에 대해 신체접촉을 한 경우 이는 오히려 피해자가 행위자의 위력 행사에 굴복했음을 보여줄 뿐, 동의한 것이 아님을 알아야 한다. **행위자는 징직 2월의 징계처분을 받았다.**

4

2차 피해 발생에 대한 예방 및 보호 의무

08 2차 피해가 우려되는 상황에서 책임을 다하지 못한 감독자

피해자의 이야기

A는 30여명의 현장직들에 대한 인사 및 복무를 관리하고 있다. A는 여성 직원들을 대상으로 코로나 자가진단 키트 사용법을 설명하던 중 “한 줄이면 음성, 두 줄이면 임신이예요”라고 농담조로 말했다. 몇몇은 웃어넘겼지만, 나는 여성 다수를 성적 대상화했다는 사실에 불쾌감을 지울 수 없었다. 하지만 A는 현장직들의 선발부터 업무 배정, 근태관리 등을 담당하기 때문에 A의 언동을 신고하는 데에는 큰 용기가 필요했다. 긴 고민 끝에 A를 신고하였고, 다행히 신고가 접수된 후 A는 행정국 대기발령되었다. 조사담당자로부터 조사 기간 중에는 A가 업무 현장에 출근하지 않을 것이며 그동안 맡고 있던 업무도 다른 사람이 담당할 것이라는 이야기를 들었다.

신고 후 며칠이 지나 업무시간에 동료 B의 전화가 걸려왔다. “나 방금 A를 본 것 같아”라고 B는 말했다. “조사가 끝날 때까지 더 이상 A가 이곳에 출근하지 않을 거라고 들었는데, 진짜야?”라고 되물었다. “그렇다니까, 외부 계단을 통해 사무실에 올라가는 걸 방금 내가 똑똑히 봤다고”라며 B는 확신에 차서 말하였다.

나는 A와 대면하지는 않았지만 분리조치되었다는 조사담당자의 말조차 뒤집을 정도로 A가 막강한 권한을 쥐고 있는 것은 아닌지, 이제 신고한 나에 대해서 당장 업무상 불이익이 있지는 않을지 불안한 생각에 가슴이 쿵쾅거리고 손이 벌벌 떨렸다.

행위자의 이야기

성희롱 사건으로 조사를 받게 되었다는 사실은 조사관의 전화를 받고 알게 되었다. 행정국으로 대기발령된 것은 피해자를 보호하기 위한 분리조치의 일환이라는 설명도 함께 들었다. 며칠 후 팀장으로부터 전화가 왔는데 담당하는 업무 관련 자료가 어디있는지 물었다. 갑작스러운 대기 발령에 인수인계가 제대로 이뤄지지 않아 고생하는 듯 보였다. 나는 자료 확인을 위해 이튿날

사무실에 가겠다고 팀장님께 말했다. 다음날 아침, 팀장을 내 차에 태워 사무실에 도착하였고 자료를 찾아 팀장에게 건넨 후 잠시 담배를 사러 다녀왔다. 나를 신고한 근무자가 현장에 있을 것을 고려해서 혹시 마주칠까 봐 피해다녔다. 그렇게 1시간 30분가량 머물다 나온 것이 전부다.

감독자의 이야기

A가 성희롱 사건으로 행정국 대기발령된 것은 알고 있었고, A가 사무실로 출근할 것이라는 사실은 사전에 알지 못했다. A가 우연히 만나 같은 차로 출근했고 사무실에서 A에게 자료를 건네받은 것은 사실이다. A가 사무실에 출입한 것에 대해 주의를 주거나 조치를 취한 사실은 없다.

사건 판단

심의위에서는 A가 피해자로부터 분리조치되었음에도 피해자가 근무하는 공간에 자유롭게 출입한 행위에 대해서 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호에 규정된 2차 피해에 해당한다고 인정했다. 또한 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」 제5에서는 고충처리과정에서의 상급자의 적극적인 피해자 보호 조치를 명시하고 있다.

피해자에게 현실적인 불이익이 발생한 것이 아닐지라도 실제 불이익이 발생할 개연성이 높고 이에 피해자가 상당한 위축감과 불안감을 느낀 점이 인정되므로, 2차 피해가 우려되는 상황에서 적극적으로 피해자를 보호해야 하는 상급자가 그 책무를 다하지 못하였다고 판단했다. 행위자는 훈계처분을, 감독자는 주의 처분을 받았다.

V

관련 자료

1. 관련 법령(규정)
2. 서울시 인권담당관 결정례
3. 대법원 판례
4. 국가인권위원회 결정례
5. 관련 서식

관련 자료

1

관련 법령(규정)

양성평등 기본법 및 같은 법 시행령

양성평등기본법 [시행 2021.10.21.] [법률 제18099호, 2021.4.20., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [시행 2022.6.7.] [대통령령 제32685호, 2022.6.7., 타법개정]
<p>제3조(정의)</p> <p>1. “양성평등”이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말한다.</p> <p>2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.</p> <p>가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>나. 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</p> <p>3. “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(공공단체의 범위)</p> <p>「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.</p> <p>1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교</p> <p>2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)</p>
<p>제30조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지)</p> <p>① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.</p>	

<p>양성평등기본법 [시행 2021.10.21.] [법률 제18099호, 2021.4.20., 일부개정]</p>	<p>양성평등기본법 시행령 [시행 2022.6.7.] [대통령령 제32685호, 2022.6.7., 타법개정]</p>
<p>② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제31조에 따른 성희롱 예방 교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.</p> <p>③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.</p>	
<p>제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)</p> <p>① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관등의 장과 사용자를 포함한다)을 대상으로 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방 지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2018.12.18., 2021.4.20.></p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 하며, 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 장은 제2항에 따른 점검 결과를 반영한 성희롱 방지조치 개선계획을 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2018. 12. 18.></p> <p>④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과에 대하여 다음 각 호의 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 4. 20.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 연간 성희롱 예방교육 실시 계획 수립 여부 2. 해당 국가기관등에 소속된 사람의 교육참여율 및 기관장의 참여여부(국가기관 및 지방자치단체의 장이 	<p>제19조(성희롱 예방교육)</p> <p>① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성희롱 예방에 관한 법령 2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용 <p>② 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있고, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.</p> <p>제20조(성희롱 방지조치 등)</p> <p>① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조 제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다. <개정 2019. 6. 18.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다. 2. 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립 3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련

<p>양성평등기본법 [시행 2021.10.21.] [법률 제18099호, 2021.4.20., 일부개정]</p>	<p>양성평등기본법 시행령 [시행 2022.6.7.] [대통령령 제32685호, 2022.6.7., 타법개정]</p>
<p>미참여한 경우 그 명단을 포함한다)</p> <p>3. 성희롱 예방교육 실시방법</p> <p>4. 성희롱 예방지침 및 성희롱 사건 발생 시 재발방지 대책의 수립 여부</p> <p>5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.</p> <p>1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실</p> <p>2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실</p> <p>⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. <개정 2015. 6. 22.></p> <p>1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가</p> <p>2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가</p> <p>3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가</p> <p>4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가</p> <p>5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가</p> <p>⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치, 제3항에 따른 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 기준 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2018. 12. 18.></p>	<p>4. 성희롱 고충담당자 지정</p> <p>5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련</p> <p>가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항</p> <p>나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항</p> <p>다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항</p> <p>라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항</p> <p>마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항</p> <p>바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항</p> <p>사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 자원에 관한 사항</p> <p>야. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항</p> <p>6. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행</p> <p>7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치</p> <p>② 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출해야 한다. <개정 2019.6.18., 2021.10.19.></p> <p>③ 법 제31조제2항에 따라 여성가족부장관은 제2항에 따라 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하되, 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다.</p> <p>④ 법 제31조제3항에 따른 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 기준은 다음 각 호와 같다. <신설 2019.6.18.></p> <p>1. 제1항제3호부터 제5호까지의 규정에 따른 성희롱 방지 조치 중 하나 이상의 조치를 하지 않은 기관</p> <p>2. 제1항제1호·제2호·제6호 및 제7호에 따른 성희롱 방지조치 중 둘 이상의 조치를 하지 않은 기관</p> <p>3. 여성가족부장관이 정하여 고시하는 성희롱 방지조치 평가 방식에 따라 점검한 결과, 그 점검 결과가 100점 만점을 기준으로 70점에 미달하는 기관. 다만, 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 평가대상기관의 유형 또는 평가 항목의 가중치 등을 고려해 평가 점수의 하한기준을 조정할 수 있다.</p>

<p>양성평등기본법 [시행 2021.10.21.] [법률 제18099호, 2021.4.20., 일부개정]</p>	<p>양성평등기본법 시행령 [시행 2022.6.7.] [대통령령 제32685호, 2022.6.7., 타법개정]</p>
	<p>⑤ 여성가족부장관은 제3항에 따른 점검 결과 성희롱 방지 조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 법 제31조 제3항에 따라 그 점검 결과를 통보한 후 6개월 이내에 관리자에 대한 특별교육을 실시해야 한다. 〈개정 2019.6.18.〉</p> <p>⑥ 제3항에 따른 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 장은 법 제31조제3항에 따라 그 점검 결과를 통보받은 후 6개월 이내에 성희롱 방지 조치 개선계획을 여성가족부장관에게 제출해야 한다. 〈산설 2019. 6. 18.〉</p> <p>⑦ 여성가족부장관은 법 제31조제4항에 따라 성희롱 방지조치 점검결과를 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문 등에 게재하거나 여성가족부 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다. 〈개정 2019.6.18.〉</p> <p>제21조(성희롱 방지조치 위반에 대한 징계 등)</p> <p>① 법 제31조제5항에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 기관을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법원 2. 감사원 3. 국민권익위원회 4. 검찰청 5. 경찰청 6. 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관 <p>② 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 제1항 각 호의 기관에 업무와 관련하여 법 제31조제5항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실을 확인한 경우 그 사실을 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 법 제31조제5항에 따라 관련자의 징계 등을 요청한 경우 관련자가 소속된 국가기관등의 징계 조치 결과를 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.</p>
<p>제32조(성희롱 실태조사)</p> <p>① 여성가족부장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다.</p>	<p>제22조(성희롱 실태조사)</p> <p>① 법 제32조제1항에 따른 성희롱 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성희롱 실태조사 대상자의 성별, 나이, 학력 등 일반적 특성에 관한 사항

양성평등기본법 [시행 2021.10.21.] [법률 제18099호, 2021.4.20., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [시행 2022.6.7.] [대통령령 제32685호, 2022.6.7., 타법개정]
<p>② 제1항에 따른 성희롱 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>2. 성희롱의 발생 원인, 발생 유형, 성희롱으로 인한 피해 유형 및 피해구제 등 성희롱 피해에 관한 사항</p> <p>3. 그 밖에 성희롱의 실태 파악과 관련하여 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항</p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 성희롱 예방·상담 등에 관한 전문성, 인력 및 장비를 갖춘 연구기관, 법인 또는 단체에 의뢰할 수 있다.</p>

서울특별시 성평등 기본 조례

[시행 2023. 7. 24.] [서울특별시조례 제8862호, 2023. 7. 24., 타법개정]

제1장 총칙

제1조(목적)

이 조례는 「양성평등기본법」 및 그 밖의 여성 관련 법령에 따라 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등을 통해 성평등을 촉진하기 위한 서울특별시 정책의 기본적인 사항을 규정함을 목적으로 한다.〈개정 2016.9.29.〉

제1조의2(정의)

이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.〈개정 2019.3.28., 2021.1.7., 2021.9.30.〉

1. "성평등"이란 정치, 경제, 사회, 문화 등 모든 영역에서 성별을 이유로 한 차별을 없애고 동등한 참여와 대우를 보장하는 것을 말한다.
2. "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 「양성평등기본법 시행령」 제2조에 따른 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 노동자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
3. '성폭력'이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 범죄로 인정되는 행위를 말한다.
4. '2차 피해'란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호에 따라 성희롱·성폭력 피해자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.
 - 가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 성희롱·성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해
 - 나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해 (정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다.)
 - 다. 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익 조치
 - 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
 - 2) 감봉·정직·강등 등의 징계, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치

- 3) 전보, 전근, 직무 재배치, 직무 미부여, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급
 - 5) 교육 또는 훈련 등 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무 조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
 - 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
 - 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 - 8) 그 밖에 피해자의 의사에 반하는 불이익 조치
5. "성주류화(性主流化)"란 법규, 정책, 예산, 제도 등의 영역에서 성별에 따른 차이와 특성을 고려하여 시정 전반에서 성평등을 이루는 것을 말한다. [본조신설 2016.9.29.]

제2조(시의 책무)

서울특별시(이하 "시"라 한다)는 성평등의 촉진을 위하여 필요한 정책추진 및 재원을 마련하고, 「양성평등기본법」(이하 "법"이라 한다) 및 그 밖의 여성 관련 법령에서 규정하고 있는 책무를 준수한다. <개정 2016.9.29.>

제3조(시민의 권리와 의무)

- ① 모든 시민은 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 성평등한 대우를 받을 권리를 가진다.
- ② 모든 시민은 시의 성평등정책 수립·시행에 적극 협력하여야 한다.

제4조(다른 조례와의 관계)

성평등과 관련된 다른 조례를 제정하거나 개정하는 경우에는 이 조례의 목적에 맞도록 규정하여야 한다.

제2장 성평등정책 시행계획 및 추진체계

제5조(성평등정책 시행계획 수립)

- ① 서울특별시(이하 "시장"이라 한다)은 법 제7조에 따른 성평등 기본계획을 기초로 연도별 성평등정책 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. <개정 2016.9.29.>
- ② 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 2016.9.29., 2019.7.18.>
 1. 성평등정책의 기본방향 및 추진 목표
 2. 성평등정책의 추진과제와 추진방법

05 관련자료

3. 성평등정책 추진과 관련된 재원의 조달 및 운용방향
4. 성평등정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항

- 가. 여성의 경제적 역량강화
- 나. 돌봄 분담과 일·생활 균형 기반 구축
- 다. 정치, 사회참여 성별격차 해소
- 라. 성평등 문화 확산
- 마. 여성 폭력근절 및 인권보호
- 바. 평등과 다양성을 보장하는 가족생활 지원
- 사. 성주류화 정책 추진 기반 강화
- 아. 그 밖의 성평등 정책 추진을 위한 사업

- ③ 시장은 시행계획의 수립·시행을 위하여 필요하면 자치구청장·공공기관의 장 및 그 밖의 법인 또는 단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다.
- ④ 제3항에 따른 협조요청을 받은 자치구청장 등은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이에 협조하여야 한다.
- ⑤ 시장은 시행계획의 연도별 추진실적을 제6조에 따른 서울특별시 성평등위원회에 보고하여야 한다.

제6조(성평등위원회 설치 및 기능)

- ① 성평등정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 성평등위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다. <개정 2016.9.29., 2019.7.18., 2020.12.31., 2021.3.25.>
 1. 성평등정책 시행계획 수립에 관한 사항
 2. 성평등정책 시행계획의 연도별 추진실적 점검
 3. 성평등정책 관련 사업의 조정 및 협력에 관한 사항
 4. 성평등정책의 평가 및 제도 개선 등 성주류화에 관한 사항
 5. 성인지 예산에 관한 사항
 6. 여성시설의 설치 및 운영에 관한 사항
 7. 「교육공무원임용령」 제6조의4에 따른 양성평등조치계획 및 그 추진실적 평가에 관한 사항
 8. 법 제21조제2항제2호에 따라 위원회의 의결을 거치도록 한 사항
 9. 그 밖에 성평등정책을 위하여 필요한 사항

제7조(구성)

- ① 위원회는 위원장 2명과 부위원장 1명을 포함하여 40명 이내의 위원으로 구성한다.
- ② 위원장은 시장과 위촉직 위원 중에서 호선하는 자가 되고, 부위원장은 성평등정책 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원으로 한다.
- ③ 당연직 위원은 기획·경제·복지 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원 중 시장이 지명한 사람 10명 이내로 하고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉한다. <개정 2019.9.26., 2021.3.25.>
 - 1. 서울특별시의회 여성정책관련 상임위원회 위원
 - 2. 성평등정책에 관한 식견과 경험이 풍부한 사람
- ④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 성평등정책 업무 담당과장이 된다.

제8조(위원의 임기)

위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.<개정 2017.1.5.>

제9조(해촉)

시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다. <개정 2017.1.5.>

- 1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
- 2. 직무와 관련하여 부당한 영향력 행사 또는 청탁 등의 비위사실이 확인되는 경우
- 3. 제11조제6항에도 불구하고 회피신청을 하지 아니한 경우
- 4. 사망, 국외이주, 장기간의 심신쇠약 등으로 직무를 수행하기 어려운 경우
- 5. 위원회의 활동에 장기간 출석하지 아니한 경우
- 6. 그 밖에 품위손상 등 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우

제10조(위원장 등의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.
- ② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

제11조(회의)

- ① 위원회 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.
- ② 정기회는 연 4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있는 경우에 위원장이 소집한다.

05 관련자료

- ③ 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의개최 7일 전까지 회의의 일시·장소 및 심의안건을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원 또는 관련분야 전문가 등을 출석하게 하여 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.
- ⑥ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 안건의 심의·조정에서 제척된다.
 - 1. 해당 안건에 관하여 이해관계가 있는 경우
 - 2. 해당 안건의 관계자와 같은 기관에 소속된 경우
 - 3. 해당 안건의 관계자와 친족관계에 있는 경우
- ⑦ 위원은 제6항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·조정을 회피할 수 있다.

제12조(분과위원회)

- ① 위원회의 소관사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원회를 구성·운영할 수 있다.
- ② 1항의 분과회의는 교육·문화 분과위원회, 노동·돌봄 분과위원회, 젠더폭력예방·안전 분과 위원회로 하고, 분과위원회에 구성에 관한 사항은 다음 각 호와 같다. <개정 2019.9.26.>
 - 1. 분과위원회는 위원회의 위원 중에서 위원장을 제외한 위촉직 위원으로 구성한다.
 - 2. 분과위원회의 위원장(이하 "분과위원장"이라 한다)은 분과위원회의 업무를 총괄하며 분과 위원회 위원(이하 "분과위원"이라 한다) 중에서 호선한다.
- ③ 분과위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 소관 사항을 심의·의결한다. <개정 2017.9.21., 2019.9.26.>
 - 1. 교육·문화 분과위원회 : 성평등 교육, 성평등 문화 확산을 위한 정책 진단 및 조정에 관한 사항
 - 2. 노동·돌봄 분과위원회 : 노동환경 개선정책, 틈새 없는 돌봄 정책 진단 및 조정에 관한 사항
 - 3. 젠더폭력예방·안전 분과위원회 : 젠더 폭력 예방 및 대응 정책, 여성 안전 관련 정책 진단 및 조정에 관한 사항
- ④ 분과위원회의 세부운영은 규칙으로 정한다. [전문개정 2016.9.29.]

제3장 성평등촉진 정책

제13조(젠더자문관의 운영 등)

- ① 시장은 시정 전반에 성인지 강화 및 성주류화 확산을 위하여 성평등 정책을 전담하는 "젠더자문관"을 둔다.
- ② 젠더자문관의 업무범위는 다음 각 호와 같다. <개정 2019.9.26.>

1. 성평등 정책 발굴 및 자문
 2. 주요사업 계획수립과정에서의 자문 및 협의(시장이 따로 정하는 사업에 대한 사전검토를 포함한다)
 3. 주요사업 추진실적 평가 및 환류
 4. 주요사업 추진부서 직원 성인지 교육 실시
 5. 그 밖의 시장이 필요하다고 인정하여 요청하는 사항
- ③ 젠더자문관의 사무를 처리하기 위하여 지원조직을 둘 수 있다. [본조신설 2017.9.21.]

제14조(적극적 조치)

시장·시 소속기관(「지방자치법」 제126조부터 제129조까지의 규정에 따른 시 소속 행정기관과 「지방자치법」 제102조에 따른 서울특별시의회사무처를 말한다. 이하 "소속기관"이라 한다) 및 투자기관(「지방공기업법」에 따라 설립된 공기업으로서 시가 자본금의 50% 이상을 출자한 공기를 말한다)의 장은 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 여성의 참여를 촉진하여 실질적인 성평등이 이루어질 수 있도록 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취할 수 있다. <개정 2021.9.30.>

제15조(시정참여 확대)

- ① 시장 및 소속기관의 장은 정책결정을 위하여 각종 위원회 등을 설치·운영하는 경우에는 법 제21조제2항 본문에 따라 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 하며, 위원회는 이의 준수를 권고할 수 있다. 다만, 같은 항 단서에 따라 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 양성평등실무위원회의 의결을 거친 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2018.3.22., 2021.1.7.>
- ② 제1항에 따른 비율을 준수하지 못하는 경우에는 그 사유를 위원회에 보고하여야 한다.
- ③ 시장은 관계공무원으로 구성·운영하는 회의 또는 심의회 등에 여성공무원의 참여를 확대하여야 한다.

제16조(공직 등의 참여촉진)

- ① 시장은 여성과 남성의 평등한 공직기회 참여를 위하여 공무원 공개경쟁임용시험에 「지방공무원 임용령」제51조의2에 따른 양성평등 채용목표제를 시행하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 양성평등 채용목표제의 시행을 위해 필요한 사항은 시장이 별도로 정한다.
- ③ 시장은 여성고용비율이 현저히 낮은 분야의 공무원 채용공고를 하는 경우에는 여성의 응시가 장려됨을 명시하여야 한다.
- ④ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 기관 내 여성의 모집 및 임용이 확대될 수 있도록 지속적으로 노력하여야 한다.

05 관련자료

- ⑤ 시장은 여성공무원의 능력발전을 위하여 재교육을 장려하고, 재교육 프로그램을 제공하여야 한다.
- ⑥ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 소속직원의 보직관리·승진·포상·교육훈련 등에서 동등한 기회를 부여함으로써 여성의 상위직 진출이 확대될 수 있도록 하여야 한다.

제17조(경제활동 참여촉진)

- ① 시장은 여성의 경제활동 참여를 촉진하기 위하여 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다. <개정 2019.3.28.>
 - 1. 여성의 취업·창업 및 기업활동 참여와 여성인력개발 활성화
 - 2. 노동자의 모집·채용·교육훈련·승진·퇴직·경력개발·임금 등 고용전반에 걸친 성평등 확립
 - 3. 임신·출산 및 수유 중 여성에 대한 특별한 보호조치와 이로 인한 불이익한 처우 방지
 - 4. 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에 따른 여성의 경력단절 예방 및 재취업
 - 5. 기간제노동여성 및 단시간노동여성에 대한 불합리한 차별 금지 및 고용환경 개선
- ② 시장 및 소속기관의 장은 「여성기업지원에 관한 법률」 제9조 및 같은 법 제10조에 따라 여성 기업이 생산하는 물품의 구매를 촉진하고, 기업에 대한 자금을 지원할 때 여성기업을 우대하여야 한다.

제18조(일·생활 균형 지원)

- 시장은 여성과 남성이 일과 생활을 균형있게 할 수 있도록 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다.<개정 2019.7.18., 2021.5.20.>
- 1. 영유아 보육시설의 확충 및 다양한 육아지원 서비스의 강화 등 보육의 공공성 확보
 - 2. 직장보육시설의 확충 노력
 - 3. 방과 후 아동보육의 활성화
 - 4. 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보
 - 5. 남성 육아휴직의 장려 및 활성화
 - 6. 일·생활 균형에 관한 상담 및 서비스 지원
 - 7. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 가족친화제도의 확산
 - 8. 직장맘지원센터 지원 확충 및 활성화
 - 9. 그 밖에 일·생활 균형을 위하여 필요한 사항 [제목개정 2019.7.18.]

제19조(평등한 가족생활)

- ① 시장은 「건강가정기본법」제5조에 따라 평등한 가족생활을 위해 필요한 시책을 마련하여야 한다.

- ② 시장은 한부모가족·장애인가족·다문화가족·외국인주민 가족·1인 가구 등 다양한 유형의 가족이 차별받지 아니하고, 평등한 생활을 누릴 수 있도록 필요한 지원을 하여야 한다. <개정 2021.5.20.>

제19조의2(성인지 교육)

- ① 시장은 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육(이하 "성인지 교육"이라 한다)을 소속 공무원 등에게 실시하도록 노력하여야 한다.
- ② 시장은 성인지 교육을 법 제18조 및 동법 시행령 제14조에 따른 전문기관에 위탁할 수 있다.
[본조신설 2016.9.29.]

제20조(성평등의식 제고 및 문화조성)

- ① 시장은 가정·학교·영유아시설·사회교육시설·기업에서 성평등교육이 원활하게 이루어질 수 있도록 관련 사업을 추진하고 지원하여야 한다.
- ② 시장은 교육기간이 2주 이상인 교육과정에 성평등의식 제고를 위한 교과목이 포함되도록 하고, 여성공무원의 능력발전을 위한 전문교육과정을 연 2회 이상 편성·운영하여야 한다.
- ③ 시에서 설치한 각종 사회교육시설의 장은 성평등의식을 제고하기 위한 교육과정을 편성·운영하여야 한다.

제21조(성차별 및 성희롱의 금지 등)

- ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 문서, 회의, 근무형태 등에서 성차별 및 성희롱을 금지·예방하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련한다. <개정 2021.1.7.>
- 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, 공무원, 직접 고용된 지원인력 등의 직장 내 성차별 및 성희롱 사례를 접수·처리하기 위한 창구를 운영하여야 한다. <개정 2021.1.7.>
- 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.

제21조의2(성희롱·성폭력 심의위원회 설치 및 기능)

- ① 시 및 소속기관에서 근무하는 공무원, 공무원, 직접 고용된 지원 인력 등의 직장 내 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 서울특별시 성희롱·성폭력 심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)를 둘 수 있다.

05 관련자료

- ② 심의위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 다만, 시장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목되었을 경우 제1호에 대해서는 심의하지 아니 한다.
1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
 2. 피해자에 대한 보호 조치
 3. 2차 피해 방지를 위한 조치
 4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ③ 심의위원회는 제2항 각 호의 사항을 독립적으로 심의한다.

제21조의3(심의위원회 구성)

- ① 심의위원회는 위원장 1명 및 부위원장 1명을 포함하여 7인 이상 11인 이하의 위원으로 구성한다.
- ② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선하는 자가 된다.
- ③ 위원은 성희롱·성폭력 방지 등에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람으로서 시장이 위촉한다.
- ④ 위원장과 부위원장을 포함한 위원은 특정 성별이 위원수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.
- ⑤ 심의위원회 사무를 처리하기 위해 간사 1인을 두며, 간사는 성희롱·성폭력 방지 정책 업무 담당과장이 된다.

제21조의4(심의위원회 위원의 임기)

위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.

제21조의5(심의위원회 위원의 제척·기피·회피)

- ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사건의 심의·의결에서 제척된다.
<개정 2023.5.22.>
1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 해당 사건의 신청인, 피해자, 피신청인 등(이하 "당사자"라 한다)과 친족(친족이었던 자 포함) 관계에 있는 경우
 2. 위원이 해당 사건과 특수한 관계를 가진 경우
- ② 사건 당사자는 제1항에 따른 제척사유가 있거나 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 심의위원회에 위원의 기피를 신청할 수 있고, 심의위원회는 의결로 이를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.
- ③ 위원이 제1항 각호에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안전의 심의·의결에서 회피하여야 한다. [본조신설 2021.9.30.]

제21조의6(심의위원회 위원의 해촉)

시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다.
 <개정 2023.7.24.>

1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
2. 「서울특별시 각종 위원회의 설치·운영에 관한 조례」 제8조의2에 해당하는 경우
3. 제21조의5제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는데도 불구하고 회피하지 아니한 경우
4. 위원이 제21조의10제4항을 위반하거나 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우
5. 삭제 <2023.7.24>
6. 삭제 <2023.7.24>
7. 삭제 <2023.7.24> [본조신설 2021.9.30.]

제21조의7(심의위원회 위원장의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.
- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.
 [본조신설 2021.9.30.]

제21조의8(심의위원회 회의)

- ① 심의위원회의 회의는 위원장이 소집한다.
- ② 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 심의위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 「서울특별시 위원회 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다. [본조신설 2021.9.30.]

제21조의9(신청의 각하)

- ① 심의위원회는 제21조의2 제2항의 규정에도 불구하고 사건이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해당 사건을 각하한다. 다만 제4호의 경우 심의위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 신청의 내용이 제21조의2 제2항에 규정된 심의위원회의 심의 사항에 해당하지 않는 경우
 2. 피해자가 아닌 사람이 한 신청에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
 3. 신청의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 10년이 지나서 신청한 경우
 4. 신청이 제기될 당시 신청의 원인이 된 사실에 관하여 다른 법령에 따른 권리구제 절차나 조정절차가 진행 중이거나 종결된 경우
 5. 신청인이 신청을 취하한 경우
 6. 그 밖에 심의위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우

- ② 심의위원회는 신청을 각하한 경우 지체없이 그 사유를 구체적으로 밝혀 신청인에게 통지하여야 한다. [본조신설 2023.5.22.]

제21조의10(신청의 기각)

- ① 심의위원회는 신청을 조사한 결과 신청의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 신청을 기각한다.
 1. 신청의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
 2. 조사 결과 성희롱·성폭력·2차 가해 행위에 해당하지 아니하는 경우
 3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우
- ② 심의위원회는 신청을 기각하는 경우 당사자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다. [본조신설 2023.5.22.]

제21조의11(권고 및 후속 조치)

- ① 심의위원회는 성희롱·성폭력·2차 가해가 있었다고 판단한 경우 시장에게 그 시정을 권고할 수 있다. <신설 2023.5.22.>
- ② 심의위원회는 심의결과를 지체 없이 시장에게 문서로 통지하여야 하며, 시장은 심의위원회의 심의결과를 지체 없이 당사자 및 조사대상기관의 장에게 문서로 통지하여야 한다. <개정 2023.5.22.>
- ③ 시정권고 통지를 받은 조사대상기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 그 내용을 존중하여 조치하여야 하며, 통지받은 날로부터 30일 이내에 시정권고에 따른 조치결과를 시장에게 보고하여야 한다. <신설 2023.5.22.> [본조신설 2021.9.30.]

제21조의12(피해자등 보호 및 2차 피해 방지 등)

- ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성희롱·성폭력 피해자 또는 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자(이하 "피해자등"이라 한다)에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
 7. 그 밖에 피해자등의 의사에 반하는 불리한 처우

- ② 피해가 발생한 해당기관의 장은 피해자등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자등의 노동권 등을 보호하여야 한다.
 - ③ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 피해자등의 요청이 있을 경우 피해자등의 치료와 보호 및 법률서비스를 지원하며, 2차 피해 예방교육을 실시한다.
 - ④ 성희롱·성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사나 제21조의2에 따른 고충심의위원회 위원 등 사건 심의 과정에 참여한 사람은 사안의 조사 및 처리, 심의를 위해 필요한 경우를 제외하고는 해당 조사나 심의 과정에서 알게 된 비밀을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. <개정 2021.9.30.>
 - ⑤ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 제1항에 따른 2차 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계 등을 할 수 있다.
 - ⑥ 여성가족정책실장은 성희롱·성폭력 행위자가 시장인 경우에는 사건을 인지한 즉시 이를 여성가족부장관에게 알리고 고충에 대한 조사와 심의를 이관하여야 한다. <개정 2021.9.30.>
- [본조신설 2021.1.7.]

제22조(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.

제23조(여성의 복지증진)

- ① 시장은 사회구조의 변화에 따른 여성복지 수요에 부응하기 위한 정책을 적극 추진하여야 한다.
- ② 시장은 관계 법령이 정하는 바에 따라 노인·장애인·한부모·미혼모·이주민·북한이탈주민 등 취약계층 여성의 평등한 사회참여와 복지증진을 위해 필요한 시설을 확충하고, 교육·직업훈련 및 자립을 적극 지원하여야 한다.

제24조(성평등한 도시공간 및 시설 조성)

시장은 다음 각 호의 공간 및 시설 등을 조성하고 개선할 경우에는 성평등 관점을 반영하고, 그 결과를 평가하여 개선책을 수립하여야 한다.

1. 도로 및 교통, 공원 및 녹지, 산업단지 등 도시 인프라

- 2. 사회복지시설 등 각종 공공시설
- 3. 주거단지, 주택 등 건축물

제25조(여성의 건강증진)

시장은 보건의료서비스에 대한 여성과 남성의 동등한 접근을 도모하고, 생애주기에 따른 여성의 정신적·신체적 건강증진 시책을 마련하여 지원하여야 한다.

제25조의2(여성건강증진 사업)

- ① 시장은 가임기 여성의 성건강을 위하여 보건위생에 필수적인 물품을 지원할 수 있으며 긴급한 경우를 대비하여 공공시설 등에 비치할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 물품 지원의 규모, 방법, 종류 등에 관한 그 밖의 필요한 사항은 시장이 따로 정한다. [본조신설 2018.10.4.]

제26조(성평등 관련 정보 제공)

- ① 시장은 성평등 관련 정보를 수집·축적·관리하고, 시민에게 최신의 정보를 제공하여야 한다.
- ② 시장은 시의 성평등정책 내용과 추진상황 등을 시민에게 알리기 위하여 연 1회 서울여성 백서를 발간하여야 한다.

제27조(주요정책 추진실적의 평가)

- ① 시장은 필요한 경우에 자치구, 소속기관 및 투자·출연기관(「서울특별시 투자·출연기관 평가 등에 관한 조례」 제2조에 따른 투자기관과 출연기관을 말한다)의 주요 성평등정책 추진실적을 평가하고, 이를 공표할 수 있다.
- ② 시장은 제1항에 따른 결과를 투자·출연기관의 경영평가에 반영하여야 한다.

제28조(성평등주간 행사 등)

- ① 시장은 법 제38조제1항 및 같은 법 시행령 제23조에 따른 성평등주간을 기념하기 위한 행사를 실시하거나 지원할 수 있다. <개정 2016.9.29., 2020.3.26.>
- ② 시장은 세계여성의 날을 기념하기 위한 행사를 실시하거나 지원할 수 있다.
- ③ 시장은 법 제38조제2항에 따른 여권통문(女權通文)의 날을 기념하기 위한 행사를 실시하거나 지원할 수 있다. <신설 2020.3.26.>

제29조(관련시설의 설치·운영)

시장은 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등을 촉진하기 위한 시설을 설치·운영하여야 하며, 이에 필요한 사항은 별도의 조례로 정한다.

제30조(시민사회와의 협력과 지원)

시장은 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등을 촉진하기 위해 시에 소재하고 있는 여성단체·비영리법인 또는 비영리단체의 조직과 활동에 필요한 행정 지원을 할 수 있으며, 예산이나 제39조에 따른 서울특별시 성평등기금(이하 "기금"이라 한다)의 범위 안에서 그 활동에 필요한 경비의 일부를 지원할 수 있다. <개정 2016.9.29., 2017.9.21.>

제31조(자원봉사활동 지원)

시장은 이 조례의 취지에 맞는 자원봉사활동 사업을 적극 추진하고, 이에 필요한 지원을 할 수 있다.

제32조(국제협력 지원)

시장은 국제기구나 국제회의에 여성의 참여를 확대하고, 성평등을 촉진하기 위한 여성의 국제적 연대와 협력강화 활동을 적극 지원하여야 한다.

제33조(시민참여)

- ① 시장은 성평등정책에 관한 의견수렴을 위한 창구를 운영하고, 제안된 의견을 검토하여 시정에 반영하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 의견제안자 중 시정발전을 위하여 크게 기여한 사람에게는 예산의 범위 안에서 포상할 수 있다. <개정 2021.9.30.>
- ③ 시장은 정책수립 과정에서 여성과 남성의 의견이 동등하게 반영될 수 있도록 노력하여야 한다.

제34조(유공자 표창)

시장은 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등을 통해 성평등촉진에 현저하게 공헌한 단체 및 개인, 소속 공무원에게 「서울특별시표창조례」에 따라 표창할 수 있다.

제4장 성평등정책의 효과 증진**제35조(성별영향평가)**

- ① 「성별영향평가법」 제5조에 따라 시장은 정책을 수립·시행하는 과정에서 사전에 여성과 남성에게 가져올 영향을 분석·평가하여 성차별적 요소를 제거함으로써 성평등 증진에 기여하여야 한다. <개정 2019.7.18.>
- ② 제1항에 관한 사항은 「서울특별시 성별영향평가 조례」에 따른다. <개정 2019.7.18.>
- ③ 삭제 <2019.7.18>
- ④ 삭제 <2019.7.18>
- ⑤ 삭제 <2019.7.18>

제35조의2 삭제 <2019.7.18>

제36조(성인지 예산서 및 성인지 결산서 작성)

시장은 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하고, 「지방재정법」 제36조의2 및 「지방회계법」 제18조에 따라 이를 재정운용에 반영하는 성인지 예산서 및 성인지 결산서를 작성하여야 한다.<개정 2019.9.26.>

제37조(성인지 통계)

인적통계를 작성하는 경우에는 「통계법」 제18조에 따라 성별로 분리하고, 성별 불평등 현상을 보여주고 시정하기 위한 성인지 통계를 적극적으로 산출·보급하여야 한다.

제38조(성평등정책의 효과 증진을 위한 지원)

- ① 시장은 제35조 부터 제37조까지의 규정에 따른 성별영향평가, 성인지 예산, 성인지 통계 등 성평등정책의 효과 증진을 위한 제도 시행에 필요한 자문 및 위탁기관 등에 예산을 지원할 수 있다. <개정 2017.9.21., 2019.7.18.>
- ② 제1항에 따른 자문 및 위탁기관은 「성별영향평가법」 제17조에 따른 성별영향평가기관으로 한다. <개정 2019.7.18.>
- ③ 시장은 성평등정책의 효과 증진을 위한 활동 결과를 평가하고, 시민에게 공표할 수 있다. <개정 2017.1.5.>

제5장 성평등 기금 <개정 2016.9.29.>

제39조(기금의 설치)

- ① 시장은 성평등을 촉진하기 위한 정책의 원활한 추진을 위하여 기금을 설치한다.
- ② 제1항에 따른 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다.
 - 1. 일반회계로부터의 전입금
 - 2. 기금의 운용으로 생기는 수익금
 - 3. 그 밖의 수입금

제39조의2(기금의 존속기한)

기금의 존속기한은 2027년 12월 31일까지로 한다. 다만, 존속기한이 경과된 이후에도 기금의 존치 필요성이 있는 경우에는 조례를 개정하여 기금의 존속기한을 연장할 수 있다.<개정 2017.9.21., 2022.12.30.> [본조신설2012.12.31.]

제40조(기금의 용도)

- ① 기금은 다음 각 호의 사업에 사용한다. <개정 2017.9.21.>
1. 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등촉진 사업
 2. 제30조에 따른 법인 또는 단체가 수행하는 사업
 3. 여성관련시설의 설치 및 운영
 4. 그 밖에 이 조례를 시행하기 위하여 필요한 사업
- ② 제1항에 따른 기금의 사용은 전입금 및 이자수입금의 범위 안에서 이루어져야 하며, 결산 잉여금은 기금의 증식을 위하여 적립할 수 있다.

제41조(기금의 관리·운영)

- ① 기금의 조성 및 관리·운영에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 서울특별시 성평등기금운용심의회(이하 "기금운용심의회"라 한다)를 둔다. <개정 2016.9.29.>
1. 기금운용계획
 2. 기금의 조성·적립·운영 및 결산
 3. 지원대상 선정 및 지원범위
 4. 기금운용의 성과분석
 5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항
- ② 기금운용심의회는 위원장을 포함하여 12명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 여성가족정책실장이 되고, 부위원장은 위원 중에서 호선하며, 위촉직 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 시장이 위촉한다. <개정 2021.9.30.>
1. 서울특별시의회 여성정책관련 상임위원회 위원
 2. 위원회 위원
 3. 성평등정책에 관한 식견과 경험이 풍부한 자
- ④ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다. <개정 2017.1.5.>
- ⑤ 기금운용심의회는 운영과 관련하여 제11조제5항부터 제7항까지의 규정을 준용한다. <신설 2012.12.31.>
- ⑥ 기금운용심의회는 정기회와 임시회로 구분하여 운영하고, 정기회는 기금운용계획의 수립 및 기금의 결산을 위하여 연 2회 개최하며, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 소집한다. <개정 2012.12.31., 2017.1.5.>
- ⑦ 기금의 자금은 시금고에 예치·관리하되, 서울특별시 통합재정안정화기금 통합 계정에 예탁할 수 있다. <개정 2012.12.31., 2020.12.31.>
- ⑧ 시장은 회계연도마다 기금운용계획서, 결산보고서 및 운용성과 분석결과를 서울특별시의회에 제출하여야 한다. <개정 2012.12.31.>

제41조의2(준용)

기금의 운용에 관하여 이 조례에 정하지 아니한 사항은 「서울특별시 재정운영 조례」 및 「서울특별시 지방보조금 관리 조례」를 따른다.<신설 2012.12.31., 2015.5.14., 2016.9.29.>

제6장 서울특별시 성평등 활동 지원센터 <개정 2017.9.21.>

제42조(설치)

시장은 시민의 성평등 활동을 촉진하기 위하여 서울특별시 성평등 활동 지원센터(이하 '센터'라 한다)를 설치할 수 있다.

제43조(기능)

센터의 주요기능은 다음 각 호와 같다.<개정 2021.5.20.>

1. 성평등 활동 지원을 위한 사업계획 수립 및 시행
2. 시민사회 활동가를 위한 성평등·성인지 교육 실시 및 역량강화 프로그램 운영
3. 성평등활동가의 성장 및 단체 설립·운영 지원
4. 그 밖에 성평등 활동 활성화를 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항[본조신설 2017.9.21.]

제44조(운영비 지원 및 정산)

- ① 시장은 예산의 범위 내에서 센터의 운영에 필요한 경비와 사업비의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.
- ② 제1항의 지원을 받은 경우 수탁 기관의 장은 시장에게 지원받은 경비 등에 대하여 정산·보고하여야 한다. [본조신설 2017.9.21.]

제7장 서울특별시 직장맘지원센터 <개정 2019.7.18.>

제45조(설치 및 기능)

- ① 시장은 제18조제8호에 따라 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·생활 균형을 위하여 서울특별시 직장맘지원센터(이하 "직장맘지원센터"라 한다)를 둘 수 있다.
- ② 직장맘지원센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.
 1. 직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업
 2. 직장여성의 남녀고용평등 지원사업
 3. 일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업
 4. 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업
 5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항 [본조신설 2019.7.18.]

제46조(직장맘지원센터에 대한 지원)

시장은 직장맘지원센터의 조직과 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산의 범위에서 직장맘지원센터의 설치 및 운영에 필요한 경비와 사업비 등의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.
[본조신설 2019.7.18.]

제47조(지도·점검 등)

시장은 직장맘지원센터의 운영과 관련하여 필요한 경우 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 제16조에 따라 수탁기관에 대하여 지도·점검 등을 할 수 있다. [본조신설 2019.7.18.]

제8장 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계 <신설 2019.7.18.>**제48조(성평등노동정책 종합계획 수립)**

- ① 시장은 성별임금격차 예방 및 개선을 위하여 성평등노동정책 종합계획을 수립·시행하여야 한다.
② 성평등노동정책 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 성평등노동정책의 기본방향 및 추진 목표
2. 성평등노동정책의 추진과제와 추진방법
3. 성평등노동정책 추진과 관련된 재원의 조달 및 운용방향
4. 성평등노동정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항
 - 가. 성별임금격차 예방 및 개선
 - 나. 성평등 노동실태 관련 조사·연구 및 교육
 - 다. 고용상 성차별 예방 및 개선
 - 라. 그 밖의 성평등 노동환경 조성을 위한 사업 [본조신설 2019.7.18.]

제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능)

- ① 성평등노동정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 성별임금격차개선위원회 (이하 "격차개선위원회"라 한다)를 둔다.
② 격차개선위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.
1. 성평등노동정책 종합계획 수립에 관한 사항
 2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안에 관한 사항
 3. 서울시, 산하기관, 민간위탁기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 촉진에 관한 사항

05 관련자료

4. 민간기업의 성평등임금격차 개선에 관한 사항

5. 그 밖에 성평등노동정책을 위하여 필요한 사항 [본조신설 2019.7.18.]

제50조(격차개선위원회 구성)

- ① 격차개선위원회는 위원장 2명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.
- ② 위원장은 시장과 위촉직 위원 중에서 호선하는 자가 되고, 부위원장은 성평등노동정책 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원으로 한다.
- ③ 당연직 위원은 여성·노동 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원 5명 이내로 하고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉한다. <개정 2021.3.25., 2021.9.30.>
 - 1. 서울특별시의회 여성정책관련 상임위원회 위원
 - 2. 성평등노동정책에 관한 식견과 경험이 풍부한 사람
- ④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 성평등노동정책 업무 담당과장이 된다. [본조신설 2019.7.18.]

제51조(격차개선위원회 위원의 임기)

위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다. 본조신설 2019.7.18.]

제52조(격차개선위원회 위원의 해촉)

시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다.

- 1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
- 2. 직무와 관련하여 부당한 영향력 행사 또는 청탁 등의 비위사실이 확인되는 경우
- 3. 제54조제6항에도 불구하고 회피신청을 하지 아니한 경우
- 4. 사망, 국외이주, 장기간의 심신쇠약 등으로 직무를 수행하기 어려운 경우
- 5. 위원회의 활동에 장기간 출석하지 아니한 경우
- 6. 그 밖에 품위손상 등 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우 [본조신설 2019.7.18.]

제53조(격차개선위원회 위원장 등의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.
- ② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

제54조(격차개선위원회 회의)

- ① 격차개선위원회의 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.
- ② 정기회는 연 4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있는 경우에 위원장이 소집한다.
- ③ 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의개최 7일 전까지 회의의 일시·장소 및 심의안건을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 격차개선위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원 또는 관련분야 전문가 등을 출석하게 하여 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.
- ⑥ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 안건의 심의·조정에서 제척된다.
 1. 해당 안건에 관하여 이해관계가 있는 경우
 2. 해당 안건의 관계자와 같은 기관에 소속된 경우
 3. 해당 안건의 관계자와 친족관계에 있는 경우
- ⑦ 위원은 제6항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·조정을 회피할 수 있다.

[본조신설 2019.7.18.]

제55조(격차개선위원회 분과위원회)

- ① 격차개선위원회에는 소관사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원회를 구성·운영할 수 있다.
- ② 제1항의 분과위원회에 구성에 관한 사항은 다음 각 호와 같다.
 1. 분과위원회는 격차개선위원회의 위원 중에서 위원장을 제외한 위촉직 위원으로 구성한다.
 2. 분과위원회의 위원장은 분과위원회의 업무를 총괄하며 분과위원회 위원 중에서 호선한다.
- ③ 분과위원회는 소관 사항을 심의·의결한다.
- ④ 분과위원회의 세부운영은 규칙으로 정한다. [본조신설 2019.7.18.]

제56조(차별조사관)

- ① 시장은 성평등 고용 및 노동환경 조성을 위하여 차별조사관(이하 "조사관"이라 한다)을 둘 수 있다.
- ② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 3명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.
 1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람

05 관련자료

2. 노동 관련 국제기구나 국가·지방자치단체·공공기관·연구소·민간기업의 노무부서·노동조합 등 법인 및 단체에서 여성정책 또는 노동 관련 활동경력이 있는 사람
- ③ 조사관은 다음 각 호 기관의「근로기준법」,「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」등 노동관계법, 성평등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다.
 1. 시 및 그 소속 행정기관
 2. 자치구(시의 위임사무와 서울 소재 자치구의 구청장이 해당 자치단체의 조례에 근거하여 조사를 의뢰한 사항에 한한다.)
 3. 시 산하 공사·공단 및 출자·출연기관
 4. 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관
- ④ 조사관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 조사관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.
- ⑤ 조사대상기관의 장은 제3항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다. [본조신설 2019.7.18.]

제9장 보칙 <신설 2019.7.18.>

제57조(사무의 위탁)

- ① 시장은 이 조례에서 정하는 시장의 권한에 속하는 사무의 일부를 법인·단체 또는 개인에게 위탁하여 처리하게 할 수 있다.
- ② 그 밖에 민간위탁과 관련하여 이 조례에 정하지 아니한 사항은「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」를 준용한다. <개정 2019.12.31.> [본조신설 2017.9.21.]

제58조(사전협의)

소속기관 및 투자기관의 장이 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등촉진에 중요한 영향을 미치는 정책을 입안할 때에는 여성정책 관련부서와 미리 협의하고 그 추진결과를 통보하여야 한다.

제58조의2(원격회의)

제6조에 따른 위원회, 제41조에 따른 기금운용심의회 및 제49조에 따른 격차개선위원회는 감염병 확산 및 천재지변 등 위원장이 필요하다고 인정한 경우 원격으로 회의를 진행할 수 있다. [본조신설 2021.3.25.]

제59조(시행규칙)

이 조례에 규정한 사항 이외에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 <제8862호, 2023.7.24.>**제1조(시행일)**

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(위원의 위촉 해제에 관한 적용례)

위원의 위촉 해제에 관한 개정규정은 이 조례 시행 당시 각종 위원회 위원으로 위촉되어 있는 위원에 대해서도 각각 적용한다. 이 경우 조례 공포일 이전에 위촉된 위원의 경우 임기 만료 전까지는 공포한 날로부터 1년 단위의 출석률을 적용한다.

서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙

[시행 2023. 1. 12.] [서울특별시규칙 제4527호, 2023. 1. 12., 일부개정]

제1조(목적)

이 규칙은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조, 「서울특별시 성평등 기본 조례」에 따라 서울특별시장이 성희롱·성폭력을 예방하고 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. <개정 2021.10.28.>

제2조(적용범위)

- ① 이 규칙은 서울특별시와 소속기관 구성원(서울특별시장 또는 소속기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함한다. 다만, 소방공무원에 대해서는 별도의 지침을 적용한다)에게 적용되며, 서울특별시와 소속기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 자가 성희롱·성폭력 및 2차 피해의 피해자인 경우를 포함한다.
- ② 이 규칙의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인(이하 '피해자 등'이라 한다)에게도 적용된다.

제3조(정의)

이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2021.10.28.>

1. '성희롱'이란 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 행위를 말한다.
2. '성폭력'이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 범죄로 인정되는 행위를 말한다.
3. '2차 피해'란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호에 따라 성희롱·성폭력 피해자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.
 - 가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 성희롱·성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해
 - 나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다.)
 - 다. 성희롱·성폭력 피해 신고, 조사 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익 조치
 - 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
 - 2) 감봉·정직·강등 등의 징계, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치

- 3) 전보, 전근, 직무 재배치, 직무 미부여, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급
- 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무 조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 8) 그 밖에 피해자의 의사에 반하는 불이익 조치

제4조(시장의 책무)

- ① 서울특별시(이하 '시장'이라 한다)은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.
 1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시
 2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 및 운영(2차 피해 포함)
 3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련, 처리절차에 대한 고지(2차 피해 포함)
 4. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방과 2차 피해 발생 시 조치
 5. 성희롱·성폭력 및 2차 피해를 주는 행위자에 대한 징계 등 제재 조치 마련
 6. 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자 무관용 원칙 천명
 7. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
 8. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
 9. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② 시장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치에 관한 연간 추진계획을 수립하여야 한다.
- ③ 시장은 구성원이 아닌 외부전문가 등이 성희롱·성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체 없이 조사 또는 고충심의 관련 업무에서 배제하여야 한다.

제5조(상급자의 책무)

- ① 피해자보다 높은 직급과 직위에서 피해자의 업무 및 노동조건에 영향을 줄 수 있는 자(이하 "상급자"라 한다)는 성희롱·성폭력 피해 발생을 인지하였을 때에는 피해자에게 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 한다.
- ② 상급자는 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 고충처리가 종료될 때까지 피해자 보호를 위하여 노력하여야 한다.

05 관련자료

- ③ 상급자는 기관의 2차 피해 고충처리절차 및 피해자 보호를 위한 예방교육 등 다음 각 호의 조치에 적극 협조한다.
 - 1. 고충처리과정에서의 피해자 보호 조치
 - 2. 구성원들의 피해자에게 2차 피해를 주는 행위 예방을 위한 조치
 - 3. 피해자의 고충 경청 및 해소 조치
- ④ 상급자는 고충처리 종료 후 피해자에게 2차 피해가 없는지 관찰하고 구성원들에 의한 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제6조(구성원의 책무)

구성원(행위자 본인을 포함한다)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

- 1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
- 2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 성희롱·성폭력 행위자와의 합의를 종용 내지 강요하는 행위
- 3. 피해자의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)
- 4. 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
- 5. 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
- 6. 정당한 이유없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위
- 7. 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위
- 8. 그 밖에 이에 준하는 행위

제7조(예방교육)

- ① 시장 및 소속기관장은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각교육, 온라인교육 등 다양한 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되, 특별한 사유가 없는 한 최소 1회는 대면교육을 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다. <개정 2022.1.13.>
 - 1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 법령 및 지침
 - 2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 - 3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
 - 4. 성희롱·성폭력을 한 자 및 2차 피해 행위자에 대한 징계 등 제재조치
 - 5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
 - 6. 그 밖에 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등

- ③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
- ④ 시장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과를 높이기 위하여 관리자를 대상으로 별도의 교육을 실시하여야 하며, 3급 이상 공무원의 교육 이수현황을 매년 공개하여야 한다.
- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육 내용 등에 관한 실시 결과를 기록하고 관리하여야 한다.
- ⑥ 시장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 구성원에게 널리 알려야 한다.

제8조(고충상담창구)

- ① 시장은 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담 접수 처리를 위해 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제21조제3항에 따른 '성희롱·성폭력 고충상담창구'(이하 '고충상담창구'라 한다)를 시 본청·직속기관·사업소별로 설치한다.
- ② 고충상담창구 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 '고충상담원'이라 한다)을 2인 이상 지정하되, 반드시 남성, 여성이 각각 1인 이상 포함되도록 구성한다.
- ③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다. <개정 2022.1.13.>
 1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
 2. 성희롱·성폭력 사건(2차 피해 포함)에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
 3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
 4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
 6. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 그 밖의 성희롱·성폭력 예방 업무
- ④ 고충상담창구에는 별지 제4호 서식의 고충상담 및 사건접수대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다. 다만, 온라인 게시판과 게시물로 이를 갈음할 수 있다.

제8조의2(사이버신고창구)

- ① 시장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고창구를 설치·운영한다.
- ② 시장은 사이버신고창구의 운영을 조직 구성원들에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

제9조(고충처리 업무의 지원)

- ① 시장 및 소속기관장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.
- ② 신규로 지정된 고충상담원은 지정된 날부터 3개월 이내에 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다.

05 관련자료

- ③ 시장 및 소속기관장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.
- ④ 시장은 제8조제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.
- ⑤ 시장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제8조에 따른 고충상담창구와 제8조의2에 따른 사이버신고창구의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제10조(고충상담)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.
- ③ 여성가족정책실장은 성희롱·성폭력 행위자가 시장으로 지목된 경우에는 사건을 인지한 즉시 여성가족부의 ‘공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터’에 이를 알려야 한다.

제11조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)나 제3자는 서면 또는 온라인의 방법으로 별지 제1호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 권익조사관과 시민인권보호관은 다음 각 호의 구분에 따라 지체 없이 신청서를 접수하여야 한다. 다만, 권익조사관은 성희롱·성폭력 조사 신청이 없는 경우에도 조직 내 위계에 의한 경우 등 그 내용이 중대하다고 인정할 경우 직권으로 조사할 수 있다.
<개정 2021.10.28., 2022.8.18.>
 - 1. 권익조사관(양성평등담당관) : 가해자·피해자 모두 서울특별시 소속 공무원이거나 공무원 직원, 기타 서울특별시 본청 및 사업소에서 직접 고용한 지원인력인 경우
 - 2. 시민인권보호관(인권담당관) : 제1호를 제외한 경우
- ② 권익조사관은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 권익조사관은 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해에 관한 조사를 병합하여 실시할 수 있다.
- ④ 권익조사관은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 행위자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.
- ⑤ 권익조사관 또는 사건 조사자는 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 다음 각 호로 정하는 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
 2. 정당한 이유없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
 3. 정당한 이유없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
 4. 정당한 이유없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않거나 사소한 것으로 취급하는 행위
 5. 정당한 이유없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
 6. 정당한 이유없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
 7. 피해자의 의사에 반하여 성희롱·성폭력 행위자를 동석시키는 행위
 8. 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위
 9. 정당한 이유없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
 10. 그 밖에 이에 준하는 행위
- ⑥ 권익조사관은 공정하고 전문적인 조사를 위하여 필요한 경우 조사과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가에게 자문할 수 있다. <신설 2021.10.28.>
 - ⑦ 권익조사관은 조사 과정에서 피해자의 신청이 있는 경우 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다. <개정 2021.10.28.>
 - ⑧ 제1항에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관의 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다. <개정 2021.10.28.>
 - ⑨ 권익조사관은 사건 조사의 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다. <개정 2021.10.28.>
 - ⑩ 시민인권보호관의 조사 수행방법 및 절차 등은 「서울특별시 인권 기본 조례」 제22조 및 같은 조례 시행규칙에서 정하는 바에 따른다. <개정 2021.10.28.>
 - ⑪ 외부 수사기관에 신고된 서울특별시 공무원간 성희롱·성폭력 사건의 경우에도 피해자가 요청하는 경우 내부조사를 병행할 수 있다. <개정 2021.10.28.>
 - ⑫ 조사에 대한 심의 등을 위해 그 밖의 필요한 사항은 시장이 별도로 정한다. <개정 2021.10.28., 2022.1.13.>

제12조(피해자 보호 및 비밀유지)

- ① 시장 및 소속기관장은 피해자 등에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 제3조 제3호 다목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
- ② 시장은 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자의 노동권 등을 보호하여야 한다. 다만, 이러한 조치는 잠정적 조치이므로 조사 결과 행위자의 성희롱·성폭력·2차 가해 사실이 인정되지 않는 경우에 행위자의 요청시 행위자에게 부과된 조치가 원복되어야 한다. <개정 2021.10.28.>
- ③ 시장은 피해자 등의 요청이 있는 경우 피해자 치료와 보호 및 법률서비스를 지원하며, 피해자 또는 행위자 소속 기관·부서의 요청이 있는 경우 소속 구성원에 대해 2차 피해 예방

05 관련자료

교육을 실시한다.

- ④ 고충상담원, 권익조사관 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 내용을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 관계자의 신원은 물론 그 내용 등을 누설하여서는 아니된다. 단, 감사 또는 인사부서에서 직무상 관련 사항을 인지한 경우 권익조사관에게 알리는 경우는 비밀 유지 의무 위반에 해당하지 아니한다.
- ⑤ 사건 접수대장, 조사 신청서, 고충상담일지 등 피해자의 개인정보가 기록된 서류에 대하여 피해자가 본인의 개인정보를 익명 처리하도록 요청하면 시장은 「개인정보 보호법」 제3조제7항에 따라 해당 정보가 익명 처리되도록 하여야 한다. <신설 2021.10.28.>
- ⑥ 시장은 본 규칙과 관련하여 수집되는 개인정보가 「개인정보 보호법」에 따라 수집, 이용, 제공, 파기 등 처리되도록 하여야 한다. <신설 2021.10.28.>

제13조(조사 등 결과 통지 및 공개)

- ① 시장은 성희롱·성폭력 행위자와 피해자 등(이하 "당사자"라 한다)에게 별지 제5호 서식에 따라 서면으로 사건 조사결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다. <개정 2023.1.12.>
- ② 시장은 사건 처리결과 및 가해자에 대한 징계 등의 조치결과를 피해자의 동의를 얻어 가해자와 피해자가 식별되지 않는 범위에서 공개할 수 있다.

제14조(징계 등)

- ① 시장은 법령에서 정한 사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- ② 시장은 제1항에 따른 징계 등 제재절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.
- ③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 제3조제3호 다목의 불이익 조치에 해당하는 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계할 수 있으며, 제12조제2항에 따른 적절한 조치 또는 제12조제4항에 따른 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다.
- ④ 시장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원 면직을 허용하여서는 아니 된다.
- ⑤ 시장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행함에 있어 징계 등 양정을 할 때에는 유사한 위반 행위와의 형평성을 고려하여야 한다. <신설 2021.10.28.>
- ⑥ 시장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다. <신설 2021.10.28.>
 - 1. 행위의 동기, 목적 및 방법
 - 2. 행위의 결과
 - 3. 행위의 횟수

제15조(재발방지조치 등)

- ① 시장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위해 사건 발생 시 2차 피해 방지 내용을 포함하여 재발 방지대책을 수립·시행하여야 한다.
- ② 재발방지대책에는 사건처리 경과 및 조치결과에 관한 사항, 성희롱·성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항, 피해자에 대한 불이익 조치 금지 및 보호 조치 등 2차 피해 방지에 관한 사항, 그 밖에 기관 내 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다. <신설 2023.1.12.>
- ③ 시장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 분리조치를 위한 전보, 전산시스템을 활용한 인사관리, 사건 발생 기관·부서에 대한 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사, 성평등 조직문화 조성을 위한 직원 의견수렴을 위한 회의체 운영 등을 실시할 수 있다. <개정 2023.1.12.>
- ④ 시장은 성희롱·성폭력 사건 행위자에 대하여 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다. <신설 2023.1.12.>
- ⑤ 시장은 제14조제1항 및 제3항, 제15조제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 처리 후에는 당사자에게 서면, 온라인 등으로 통지하여야 한다. <개정 2023.1.12.>

제16조(그 밖의 사항)

그 밖에 규칙의 시행에 필요한 사항은 시장이 별도로 정한다.

부칙 <제4527호, 2023.1.12.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 소방공무원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙

[시행 2023. 12. 14.] [2023. 12. 14., 일부개정]

제1조(목적)

이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「서울특별시 성평등 기본조례」에 따라 제정된 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」에서 정한 사항과 위임한 사항에 관하여 서울특별시 소방재난본부 지침을 개정함을 목적으로 한다. <개정 2021.5.12.>

제2조(적용범위)

- ① 이 지침의 적용범위는 서울특별시 소속 소방공무원으로 한다. <개정 2019.5.27.>
- ② 이 지침의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인(이하 '피해자 등'이라 한다) 에게도 적용된다.<신설 2019.5.27.>
- ③ 이 지침에서 규정한 사항 외에는「서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」에서 정하는 바에 따른다. <개정 2021.10.7.>

제3조(정의)

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. '성희롱'이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 의한 행위를 말한다.
2. '성폭력'이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 범죄로 인정되는 행위를 말한다. <개정 2018.6.1.>
3. '2차 피해'란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호에 따라 성희롱·성폭력 피해자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다. <신설 2021.5.12.>
 - 가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 성희롱·성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해
 - 나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해 (정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다.)
 - 다. 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익 조치
 - 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
 - 2) 감봉·정직·강등 등의 징계, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
 - 3) 전보, 전근, 직무 재배치, 직무 미부여, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급

- 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무 조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
 - 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
 - 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 - 8) 그 밖에 피해자의 의사에 반하는 불이익 조치
4. '소방기관장'이란 서울종합방재센터, 소방서, 소방학교, 대통령경호처소방대, 119특수구조 단, 시민안전체험관의 기관장을 말한다.<개정 2021.10.7, 2023.12.14.>
 5. '관련자'란 소방공무원으로서 행위자, 피해자 등을 말한다.<신설 2021.10.7.>

제4조(기관장의 책무)

- ① 소방재난본부장 및 소방기관장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호를 실시하여야 하며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.
<개정 2015.6.2., 2016.4.8., 2018.6.1., 2019.5.27., 2021.10.7.>
 1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시
 2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 및 운영(2차 피해 포함)
 3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련, 처리절차에 대한 고지(2차 피해 포함)
 4. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방과 2차 피해 발생 시 조치
 5. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② 소방재난본부장 및 소방기관장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치에 관한 연간 추진계획을 수립하여야 한다. <신설 2018.6.1.>
[제목개정 2015.6.2.]

제5조(상급자의 책무)

- ① 피해자보다 높은 직급과 직위에서 피해자의 업무 및 노동조건에 영향을 줄 수 있는 자(이하 "상급자"라 한다)는 성희롱·성폭력 피해 발생을 인지하였을 때에는 피해자에게 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 한다.
- ② 상급자는 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 고충처리가 종료될 때까지 피해자 보호를 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 상급자는 기관의 2차 피해 고충처리절차 및 피해자 보호를 위한 예방교육 등 다음 각 호의 조치에 적극 협조한다.
 1. 고충처리과정에서의 피해자 보호 조치
 2. 구성원들의 피해자에게 2차 피해를 주는 행위의 예방을 위한 조치
 3. 피해자의 고충 경청 및 해소 조치

05 관련자료

- ④ 상급자는 고충처리 종료 후 피해자에게 2차 피해가 없는지 관찰하고 구성원들에 의한 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

〈신설 2021.5.12.〉

제6조(구성원의 책무)

구성원(행위자 본인을 포함한다)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 성희롱·성폭력 행위자와의 합의를 종용 내지 강요하는 행위
3. 피해자의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)
4. 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
5. 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
6. 정당한 이유없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위
7. 피해자 및 조력자에 대한 악의적인 소문을 유포하는 행위
8. 그 밖에 이에 준하는 행위

[본조신설 2021.5.12.]

[중전 제6조는 제7조로 변경 <2019.5.27.〉]

제7조(예방교육)

- ① 소방재난본부장 및 소방기관장은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.〈개정 2021.5.12.〉
- ② 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각교육, 온라인교육 등 다양한 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.〈개정 2021.5.12.〉
 1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 법령 및 지침
 2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
 4. 성희롱·성폭력을 한 자 및 2차 피해 행위자에 대한 징계 등 제재조치
 5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
 6. 기타 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등
- ③ 신규 임용될 사람에 대해서는 신입교육 기간 중에 교육을 실시하여야 한다.〈개정 2021.5.12.〉
- ④ 소방재난본부장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과를 높이기 위하여 관리자를 대상으로 별도의 교육을 실시할 수 있다. 〈신설 2019.5.27.〉

- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육 내용 등에 관한 실시 결과를 기록하고 관리하여야 한다.

[제6조에서 이동, 종전 제5조는 제8조로 변경 <2021.5.12.>]

제8조(고충상담창구)

- ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담 접수 처리를 위해 「서울특별시 성평등 기본조례」 제21조제3항의 규정에 의한 ‘성희롱·성폭력 고충상담창구’(이하 ‘고충상담창구’라 한다)를 소방재난본부 및 각 소방기관에 설치한다.
<개정 2019.5.27.>
- ② 고충상담창구 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 ‘고충상담원’이라 한다)을 2인 이상 지정하되, 반드시 남성 및 여성이 1인 이상 포함되도록 구성한다. 다만, 소속 직원 중 여성이 1인 이하인 경우 남성 2인 이상으로 지정할 수 있다.<신설 2019.5.27, 개정 2021.5.12.>
- ③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다. <개정 2021.5.12.>
1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담 및 고충의 접수
 2. 성희롱·성폭력 사건(2차 피해 포함)에 대한 고충의 조사 및 처리
 3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협의·조정 등에 관한 사항
 4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
 6. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무
- ④ 고충상담창구에는 별지 제4호 서식의 고충상담 및 사건접수대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다. 다만, 온라인 게시판과 게시물로 이를 갈음할 수 있다.
<개정 2019.5.27.>
- ⑤ 소방재난본부장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 소방공무원을 위한 사이버 신고창구를 설치·운영한다. 이 경우 소방재난본부장은 사이버 신고창구의 운영을 조직 구성원들에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. <개정 2021.5.12.>
- [기존 제7조에서 이동<2021.5.12.>]

제9조(고충처리 업무의 지원)

- ① 소방재난본부장 및 소방기관장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.
- ② 신규로 지정된 고충상담원은 지정된 날부터 3개월 이내에 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다.
- ③ 소방재난본부장 및 소방기관장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.
[본조 신설 2021.5.12.]

제10조(사건의 관할)

- ① 성희롱·성폭력 또는 2차 피해가 발생하였을 경우 소방감사담당관 또는 소방기관장이 고충상담 및 사건조사를 한다.
- ② 제1항에 고충상담 및 사건조사는 접수시를 기준으로 다음에 따라 관할을 정한다.
 - 1. 행위자 또는 피해자가 소방재난본부에 소속된 경우에는 소방감사담당관
 - 2. 행위자와 피해자가 서로 다른 소방기관에 소속된 경우에는 소방감사담당관
 - 3. 행위자 및 피해자가 동일한 소방기관에 소속한 경우에는 소방기관장 (다만, 행위자 또는 피해자 중 소방경 이상에 해당하는 경우에는 소방감사담당관)
- ③ 제2항에도 불구하고 피해자가 고충상담 및 사건조사를 소방감사담당관에서 처리하기를 원하는 경우에는 소방감사담당관이 사건을 관할한다.

[본조 신설 2021.10.7.]

제11조(고충상담)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 제8조의 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다.<개정 2021.10.7.>
- ② 고충상담원은 상담 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.<신설 2021.10.7.>
- ③ 소방기관에서 고충상담 신청을 받은 경우에는 지체 없이 소방감사담당관에 그 사실을 통지하여야 한다. <신설 2021.10.7.>

[제목개정 <2021.5.12.>] [종전 제7조는 제11조로 이동<2021.10.7.>]

제12조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 온라인의 방법으로 별지 제1호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 소방감사담당관 또는 소방기관장은 지체 없이 신청서를 접수하여야 한다. 소방기관에서 사건조사 신청이 접수되었을 때에는 지체 없이 소방감사담당관에 그 사실을 통지하여야 한다. 다만, 소방감사담당관은 성희롱·성폭력 조사 신청이 없는 경우에도 조직 내 위계에 의한 경우 등 그 내용이 중대하다고 인정할 경우 직권으로 조사할 수 있다. <개정 2021.10.7., 2023.12.14.>
- ② 소방감사담당관 또는 소방기관장은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.<개정 2021.5.12.>
- ③ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해에 관한 조사를 병합하여 실시할 수 있다.<신설 2021.5.12.>
- ④ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·

성폭력의 행위자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.
〈신설 2021.5.12.〉

- ⑤ 사건 조사자는 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 다음 각 호로 정하는 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.〈신설 2021.5.12.〉
1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
 2. 정당한 이유없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
 3. 정당한 이유없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
 4. 정당한 이유없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않거나 사소한 것으로 취급하는 행위
 5. 정당한 이유없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
 6. 정당한 이유없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
 7. 피해자의 의사에 반하여 성희롱·성폭력 행위자를 동석시키는 행위
 8. 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위
 9. 정당한 이유없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
 10. 그 밖에 이에 준하는 행위
- ⑥ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 공정하고 전문적인 조사를 위하여 필요한 경우 외부 전문가에게 자문할 수 있다. 〈신설 2023.12.14.〉
- ⑦ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 조사 과정에서 피해자의 신청이 있는 경우 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.〈신설 2021.5.12.〉
- ⑧ 제1항에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관의 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.〈신설 2021.5.12.〉
- ⑨ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 사건 조사의 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.〈신설 2021.5.12.〉
- ⑩ 외부 수사기관에 신고된 서울특별시 소방공무원간 성희롱·성폭력 사건의 경우에도 피해자가 요청하는 경우 내부조사를 병행할 수 있다.〈신설 2021.5.12.〉
- [제목개정 〈2021.5.12.〉] [기존 제8조는 제12조로 이동 〈2021.10.7.〉]

제13조(피해자 등 보호 및 비밀유지)

- ① 소방재난본부장 및 소방기관장은 피해자 등에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 제3조 제3호 다목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.〈개정 2021.5.12.〉
- ② 소방재난본부장 및 소방기관장은 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자의 노동권 등을 보호하여야 한다. 다만, 이러한 조치는 잠정적 조치이므로 조사결과 행위자의 성희롱·성폭력·2차 가해 사실이 인정되지 않는 경우에 행위자의 요청시 행위자에게 부과된 조치가 원복되어야 한다. 〈개정 2023.12.14.〉
- ③ 소방재난본부장 및 소방기관장은 피해자 등의 요청이 있을 경우 피해자 치료와 보호 및 법률

05 관련자료

서비스를 지원하며, 피해자 또는 행위자 소속 기관·부서의 요청이 있는 경우 소속 구성원에 대해 2차 피해 예방교육을 실시한다.<신설 2021.5.12.>

- ④ 고충상담원, 사건 조사자 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 내용을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 관계자의 신원은 물론 그 내용 등을 누설하여서는 아니 된다. 다만, 감사 또는 인사부서에서 직무상 관련 사항을 인지하여 소방감사담당관에게 알리는 경우는 비밀 유지 의무 위반에 해당하지 아니한다.<개정 2021.5.12.>
 - ⑤ 사건 접수대장, 조사 신청서, 고충상담일지 등 피해자의 개인정보가 기록된 서류에 대하여 피해자가 본인의 개인정보를 익명 처리하도록 요청하면 소방감사담당관 또는 소방기관장은 「개인정보보호법」 3조제7항에 따라 해당정보가 익명 처리되도록 하여야 한다. <신설 2023.12.14.>
 - ⑥ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 본 지침과 관련하여 수집되는 개인정보가 「개인정보보호법」에 따라 수집, 이용, 제공, 파기 등 처리되도록 하여야 한다. <신설 2023.12.14.>
- [기존 제9조는 제13조로 이동 <2021.10.7.>]

제14조(조사 등 결과 통지 및 공개)

- ① 소방감사담당관 또는 소방기관장은 행위자와 피해자 등(이하 “당사자”라 한다)에게 별지 제5호 서식에 따라 서면으로 사건 조사결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다. <개정 2021.5.12.>
 - ② 소방기관에서 사건을 조사한 후 지체없이 소방감사담당관에 그 결과를 통지하여야 한다. <신설 2021.10.7.>
 - ③ 소방감사담당관 또는 소방기관장은 사건 처리결과 및 가해자에 대한 징계 등의 조치결과를 피해자의 동의를 얻어 가해자와 피해자가 식별되지 않는 범위에서 공개할 수 있다. <신설 2021.5.12.>
- [기존 제10조는 제14조로 이동 <2021.5.12.>]

[제11조, 제12조 삭제 <2021.10.7.>]

[제13조 삭제 <2015.6.2.>]

제15조(사건 심의)

제11조에 따른 사건의 조사결과는 「서울특별시 성평등 기본 조례」에 따라 설치된 성희롱·성폭력 심의위원회에서 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함) 등을 심의·의결한다. <신설 2021.10.7.>

제16조(징계)

- ① 소방재난본부장 및 소방기관장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- ② 소방재난본부장 및 소방기관장은 제1항에 따른 징계 등 제재절차에서 피해자에게 의견 진술

기회를 부여해야 한다.<신설 2021.5.12.>

- ③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 제3조제3호 다목의 불이익 조치에 해당하는 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계 할 수 있으며, 제13조 제2항에 따른 적절한 조치 또는 제13조 제4항에 따른 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다.<개정 2021.10.7.>
- ④ 소방재난본부장 및 소방기관장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. 개정 2018.6.1.>
- ⑤ 소방재난본부장 및 소방기관장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행함에 있어 징계 등 양정을 할 때에는 유사한 위반행위와의 형평성을 고려하여야 한다.<신설 2023.12.14.>
- ⑥ 소방재난본부장 및 소방기관장은 제1항에 따른 징계 등 절차를 진행할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.<신설 2023.12.14.>
 1. 행위의 동기, 목적 및 방법
 2. 행위의 결과
 3. 행위의 횟수
 [기존 제14조는 제16조로 이동 <2021.10.7.>]

제17조(재발방지조치 등)

- ① 소방재난본부장 및 소방기관장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 2차 피해 방지 내용을 포함하여 재발 방지대책을 수립·시행한다.<개정 2021.5.12.>
- ② 재발방지대책에는 사건처리 경과 및 조치결과에 관한 사항, 성희롱·성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항, 피해자에 대한 불이익 조치 금지 및 보호 조치 등 2차 피해 방지에 관한 사항, 그 밖에 기관 내 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다. <신설 2023.12.14.>
- ③ 소방재난본부장 및 소방기관장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 분리조치를 위한 전보, 인사관리, 사건 발생 기관·부서에 대한 특별 성희롱·성폭력 예방교육 등 필요한 조치를 취할 수 있다.<개정 2021.10.7.>
- ④ 소방재난본부장 및 소방기관장은 성희롱·성폭력 사건 행위자에 대하여 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다. <신설 2023.12.14.>
- ⑤ 제16조 제1항 및 제3항, 제17조 제1항 및 제2항의 규정에 의한 성희롱·성폭력 사안의 처리 후에는 그 결과를 당사자에게 서면, 온라인 등으로 통지하여야 한다.<개정 2021.5.12., 2021.10.7.>
 [기존 제14조는 제17조로 이동 <2021.10.7.>]

부 칙

이 지침은 2023년 12월 14일부터 시행한다.

공무원 임용령

[시행 2023. 10. 12.] [대통령령 제33798호, 2023. 10.10., 일부개정]

제60조(직위해제 대상 비위행위)

법 제73조의3제1항제6호에서 “금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위”란 다음 각 호의 행위를 말한다.

1. 법 제78조의2제1항 각 호의 행위
2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위
4. 공무원으로서의 품위를 크게 손상하여 그 직위를 유지하는 것이 부적절하다고 판단되는 행위

[본조신설 2015. 11. 18.]

소방공무원 징계양정 등에 관한 규칙

[시행 2023. 10. 12.] [소방청훈령 제342호, 2023. 10. 12., 일부개정]

성 관련 비위 징계기준(제4조제1항, 제5조의2, 제9조 관련)

비위의 정도 및 과실여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄	파면	파면	파면~해임	해임
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄	파면	파면	파면~해임	해임
다. 공연(公然)음란행위	파면	파면~해임	해임~강등	강등~정직
라. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면~해임	해임~강등	강등~정직
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면~해임	해임~강등	강등~정직
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	파면	파면~해임	해임~강등	정직
2. 성희롱				
가. 반복·상습적이거나 피해자가 다수인 성희롱, 우월적 지위를 이용한 성희롱	파면	파면~해임	해임~강등	강등~정직
나. 가목 외의 성희롱	파면	파면~해임	강등~정직	정직~감봉

※ 비고

1. 제1호에서 “성폭력범죄”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄를 말한다.
2. 제1호나목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
3. 제1호라목에서 “통신매체를 이용한 음란행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.
4. 제1호마목에서 “카메라 등을 이용한 촬영 등 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.
5. 제2호에서 “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱을 말한다.
6. 제3호에서 “성매매”란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매를 말한다.

01 상하관계 육체적 행위(18신청-66, 2018. 7. 20. 결정)**결정요지**

- 신청인은 회식 후 함께 귀가하기 위해 택시를 탄 피해자에게 키스하고, 손과 어깨를 만짐, 택시에서 내린 후 피해자에게 2차 가자며 손을 잡음. 이에 대해 시민인권침해구제위원회는 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람, 보통의 합리적인 여성 또는 합리적 피해자의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기에 충분하므로 성희롱으로 판단함.
- 서울특별시시장에게 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침」에 따라 피신청인에 대한 인사조치 및 재발방지 교육을 실시하고, 피해자에게 유급휴가 및 심리치료 제공 등 피해회복에 필요한 조치를 취하고, 피해자가 피신청인과 동일 업무공간에서 근무하지 않도록 조치할 것을 권고함.

02 상하관계 언어·시각적 행위(18신청-84, 2018. 8. 17. 결정)**결정요지**

- 직장상사인 피신청인은 신청인 1에게 ‘여성이 남성의 허벅지 위에 올라앉아 머리를 만지는 모습’이 담긴 이 사건 동영상을 발송함. 피신청인이 신청인1에게 발송한 이 사건 동영상은 그 첫 화면 자체로서 성적 함의가 있는 영상으로 신청인 1에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 시각적 성희롱에 해당한다고 판단함. 피신청인이 신청인 2에게 “부장이 (신청인 2)의 목덜미를 만지는 것이 애무하는 것처럼 보였다. 당신이 서양여자처럼 개방적이라는 표현이 있으니, 말이 돌지 않게 조심해라.”라고 말함. 피신청인이 신청인 2에게 남성 직원과 여성 직원 사이에 있었던 일을 ‘애무’라는 표현을 써서 이야기하고, “서양여자처럼 개방적이라는 표현이 있다”라고 이야기하는 것은 보통의 합리적인 여성이나 신청인 2의 관점에서 성적 굴욕감이나 불쾌한 느낌을 주는 표현으로 언어적 성희롱에 해당한다고 판단함. 또한 이런 내용을 신청인 2와 무관한 직원에게까지 전달한 것은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」에서 제시하는 ‘직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시’ 중 ‘성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위’에 해당한다고 판단함.
- 서울특별시시장에게, 피신청인에 대하여 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침」에 따라 인사조치 또는 재발 방지교육을 실시하고, 향후 피신청인을 피해자와 동일한 업무 공간에 발령하지 않도록 조치하며, 신청인 1에 대하여 피해 회복에 필요한 조치를 실시할 것을 권고함.

03 동료관계 육체적 행위, 부적절한 사후처리 (18신청-113, 2018. 12.19. 결정)**결정요지**

- 피신청인이 업무시간에 피해자의 브래지어가 있는 부위의 등을 만지고 머리를 쓰다듬은 행위는 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼기에 충분하다고 판단됨.
- 해당 사업부 업무 담당자는 성추행에 대한 제보를 받고 해당 직원들을 모두 한공간에 모아 면담을 하였는데, 이는 성희롱 사건에 대한 매우 부적절한 접근으로 해당 직원들은 자유로운 상황에서 본인들의 정확한 의사표현을 하였다고 보기 어려움.
- 해당 사업소장에게 피신청인에 대한 가해자 의무교육 및 인사조치를 실시할 것. 향후 피해자와 피신청인이 동일한 업무공간에 근무하지 않도록 조치할 것. 전체 관리자에 대해 성희롱 사건 발생시 대응방법을 중심으로 「서울특별시 성희롱 사건처리 매뉴얼」에 대한 교육을 실시하고, 재점검할 것을 권고함.

04 동료관계 언어적 행위 (17신청-9, 2017. 3. 2. 결정)**결정요지**

- 신청인과 피신청인이 같은 사업소 직장 동료관계이나, 신청인은 20대 여성이고, 피신청인은 40대 남성이며, 신청인의 업무는 피신청인의 업무에 의존적인 관계에 있음. 피신청인은 신청인과 함께 근무한 1년 동안 지속적으로 신청인에게 “해 봤는지, 안 해 봤는지”, “누구랑 잤어, 그런데 누가 와서 너 개랑 잤냐고 물으면 먼저 잤다고 얘기 안하잖아.”, “호빠에 가면 아이돌 같은 애들 널렸으니까 가서 한번 하고 와”, “들이댄다”등의 남녀 간의 성관계와 직·간접적으로 연관되거나 이를 연상케 하는 언행을 하였음. 이는 합리적 여성의 관점에서 볼 때, 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 성적 언동으로 성희롱에 해당함.
- 이에 해당 사업소장에게, 피신청인에 대해 「2016년 서울시 직장 내 성희롱 방지조치 계획」을 준용하여 가해자 의무교육 및 인사조치를 실시하고, 신청인에 대한 유급휴가와 심리치료 서비스 제공 등 피해회복에 필요한 조치를 취할 것과 향후 신청인과 피신청인이 동일한 업무공간에 발령받지 않도록 조치할 것을 권고함.

05 동료관계 육체적 행위 (17신청-34, 2017. 7. 7. 결정)

결정요지

- 신청인과 피신청인은 같은 부서에 근무하는 직원으로 신청인은 입사 15개월 차 여성이고, 피신청인은 해당 부서에서 장기간 근무한 남성임. 2017. 6. 퇴근길에 피신청인은 앞에 걸어가 신청인의 바지에 껌이 묻었다며 엉덩이 밑 허벅지 안쪽을 두 차례 손으로 만짐. 이 행위로 같은 신청인은 너무 놀라 인도에서 차도로 뛰어내려 몸을 피했다고 진술하고 있어, 법원 판례에서도 ‘(청바지를 입고 있는) 피해자의 오른쪽 허벅지 윗부분을 3회 정도 만진 행위’에 대하여 ‘일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게’ 한다고 판시한 바, 위 행위는 성적 굴욕감과 혐오감을 유발하는 성희롱에 해당하는 것으로 인정함. 서울특별시장에게 ‘2017년 서울시 직장내 성희롱 방지조치 계획’에 따라 피신청인에게 가해자 의무교육 및 인사조치를 실시하고, 피해자 피해회복에 필요한 조치를 취하며, 향후 신청인과 피신청인을 동일 부서에 발령하지 않도록 권고함.

06 동료관계 기태(소문 유포) (17신청-43, 2017. 7. 28. 결정)

결정요지

- 신청인과 피신청인은 사업소에서 같이 근무하는 동료관계로 피신청인은 다른 직원들에게 신청인이 00과 불륜관계라는 소문을 유포하고, 이를 확인한다면 사업소 내 CCTV를 무단으로 열람하고, 신청인의 주민등록등본을 직원에게 보여줌. 여성인 신청인이 혼인관계에 있지 않은 남성인 00과 불륜관계라는 소문이 직장 내에 유포된 것은 그 사실여부와 상관없이 여성에게 성적 수치심과 굴욕감을 유발하기에 충분하여 성희롱에 해당하는 것으로 판단함. 피신청인이 신청인의 주민등록등본을 보고, 사업소 내 CCTV를 무단으로 열람한 행위는 개인정보 자기결정권을 침해한 것으로 판단함.
- 이에 서울특별시장에게 피신청인에 대해 「2017년 서울시 직장 내 성희롱 방지조치 계획」에 따라 가해자 의무교육 및 인사조치를 실시하고, 개인 정보 관련 인권교육을 실시할 것. 유급 휴가 및 심리치료 제공 등 피해자 피해회복에 필요한 조치를 하고, CCTV 운영에 관한 관리 감독을 철저히 할 것을 권고함.

07 동료관계 2차 피해 (16신청-28, 2016. 6. 15. 결정)**결정요지**

- 부서 내의 성희롱 사건을 알고 있는 직원(피신청인 1)이 성희롱 사건의 조사가 진행 중인 상황에서 제3자에게 성희롱 사건 내용을 알린 것은 사건과 관계없는 사람에게 성희롱 피해 사실을 공개한 것으로 「양성평등기본법」 제31조와 「서울특별시 성희롱 예방지침」 제9조의 피해자 보호 및 비밀유지에 어긋하는 행위로서 성희롱 2차 피해에 해당하며, 이는 「대한민국헌법」 제10조에서 보장하고 있는 피해자(신청인)의 인격권을 침해한 것을 결정함.
- 하지만 성희롱 사건을 알고 있는 또 다른 직원(피신청인 2)이 신청인에게 성희롱 피해로 마음고생이 많았다고 발언한 것은 업무상 해당 사건을 알 수 밖에 없는 위치에 있는 직장 상사가 신청인에 대한 부정적인 반응 아닌 위로하는 차원의 언행을 한 것으로 사건 관련 내용을 유포하거나 공개하는 것이 아니어서 성희롱 2차 피해에 해당하지 않는 것으로 결정함
- 시민인권보호관은 서울특별시시장에게 피신청인 1에 대하여 서울특별시 인권센터에서 추천하는 강사에 의한 성희롱 2차 피해 예방 교육을 실시하고, 관리자를 포함한 서울특별시 전 직원에 대하여 성희롱 및 2차 피해 예방 교육을 강화하는 대책을 마련하여 시행할 것을 권고함.

08 상하관계 육체적 행위, 2차 피해 (19신청-29, 2019. 6. 14. 결정)**결정요지**

- 피신청인은 술이 취한 상태에서 피해자 1의 손목을 잡아끌고 팔짱을 끼었으며, 피해자 2의 손을 잡고 어깨동무를 하고 허리를 감싸 안는 행위를 하였고, 피해자 2의 옷소매 안으로 손을 넣어 팔을 만지는 행위를 하였음. 해당 행위는 이 사건 기관 00 행사에서 발생한 일로 업무 관련성이 인정되고, 피신청인의 피하자들에게 신체 접촉한 행위는 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼기에 충분하므로 성희롱에 해당함
- 이 사건은 익명의 제보를 받은 서울시의회 의원이 의회에서 질의를 하여 언론에 보도가 되었고, 기자들이 피해자들의 개인 연락처를 파악해 피해자들에게 연락을 하는 등 피해자들에 대한 개인정보 보호가 이루어지지 않았으며, 시의회 해당 상임위원회에서 이 사건 관련하여 질의하는 회의 실황이 아무런 제한 없이 시청 내부에 생중계되어 이 사건 기관 대부분의 직원이 사건 내용을 알게 됨으로서 피해자들에 대한 2차 피해가 발생하였음. 이에 2차 피해가 확산되지 않도록 각별한 주의가 요구된다고 판단됨.
- 해당 투자출연기관 사장에게 「성희롱·성폭력 예방지침」에 따라 인사조치하고, 성희롱 예방을 위한 특별 교육을 실시할 것. 피해자들에 대해 유급휴가 및 심리치료 제공 등을 포함한 피해 회복과 2차 피해 예방을 위한 조치를 취할 것, 피신청인이 피해자 1,2와 동일한 업무공간에 근무하는 일이 없도록 조치할 것. 유사 사례 재발 방지를 위하여 회식문화를 포함한 조직문화를 점검하고, 성평등 실현을 위한 개선방안을 마련할 것을 권고함.

09 상하관계 언어적 행위, 성차별 발언 (19신청-119, 2020. 1. 17. 결정)**결정요지**

- 피신청인이 회식자리에서 피해자들에게 소개하면서 “키는 작지만 거기는 큰”이라며 외모를 평가하면서 성기를 암시하는 단어를 사용한 것은 성적 언동에 해당되며, 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도의 발언을 한 것으로 성희롱에 해당한다고 판단함. 또한 피신청인이 직원 전체조회 시간에 육아 사정으로 일찍 퇴근하는 여성 직원을 빗대어 “회사생활 편하게 한다”, “일찍 나갈 거면 애나 보지.”라는 식의 부정적인 말을 한 것과 관련해서는 비록 해당 여성 직원이 특정되지 않았다고 하더라도 일과 가정생활의 양립을 위한 직원들의 정당한 권리 행사에 부정적인 영향을 줄 수 있고, 성평등 관점에서 육아에 대한 편견을 조장할 우려가 있는 발언을 한 것으로 성차별 발언에 해당한다고 판단함.
- 해당 투자출연기관 사장에게, 「성희롱·성폭력 예방지침」에 따라 인사조치 및 가해자 의무 교육을 실시하고, 피해자 2의 의사에 따라 피해자 2에게 유급휴가 및 심리치료 제공 등 피해회복에 필요한 조치를 취하고, 향후 피해자 2와 피신청인이 동일한 업무공간에 근무하지 않도록 조치할 것을 권고함.

10 상하관계 육체 언어적 행위 또는 기타(사적 만남 강요) (20의뢰-2, 2020. 7. 17. 결정)**결정요지**

- 피신청인은 집무실에서 피해자로부터 벤치마킹 업무보고를 받던 중 피해자의 왼쪽 귀 뒤쪽 머리카락을 손으로 잡고 냄새를 맡으면서 “좋은 냄새가 나네”라고 말하고, 피신청인이 통상적인 업무 절차를 거치지 아니하고 현장답사를 이유로 커피숍 등에서 피해자와 여러 차례 만나 피해자에게 “섹스를 하려고 만나는 게 아니다”, “관계는 안 가져도 된다”, “이혼했다”, “불편하지만 았다면 남자친구 사귀고 결혼 할 때까지 가끔 만나서 얘기도 하고 차 마시고” 등의 언동을 하였음. 해당 행위는 피신청인이 피해자에게 지시한 업무수행과정에서 이 사건 기관 내부와 외부에서 발생한 것으로 업무관련성이 인정되고, 이 사건 기관 내에서 ‘피해자가 승진을 하려고 피신청인을 유혹했다’는 등의 소문이 나고 피해자가 원치 않는 부서 이동을 하는 등 피해자의 근무환경이 악화된 점을 종합하여 볼 때, 위와 같은 피신청인의 행위는 ‘원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위’ 또는 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련한 성적 언동’으로 피해자에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주기에 성희롱에 해당함.
- 해당 자치구 000에게, 피신청인에 대해 「서울특별시 00폭력(성폭력·성희롱) 예방지침」에 따라 인사조치하고, 가해자 의무교육을 실시할 것, 피해자의 의사를 고려하여 피해자의 근무지 조정 등을 포함한 피해회복 조치를 취할 것. 향후 피해자와 피신청인이 동일한 업무공간에 근무하지 않도록 조치할 것. 2차 피해 예방을 위해 6급 이상 관리자 교육을 실시하고, 2차 피해 방지 조치를 마련하여 시행할 것을 권고함.

11 상하관계 2차 피해 (21신청-100, 2021. 10. 15. 결정)

결정요지

- 피신청인이 '000 방송 보도 내용에 대한 해명' 및 '8. 25. 00뉴스 보도 내용에 대한 해명 내용'을 작성하여 배포한 것은 사실이 아닌 내용이 방송되어 조합원들에게 설명하기 위한 것이라고 주장하나, 피신청인이 이 사건 법인 및 이 사건 조합 000이라는 지위를 이용하여 서울지역 00000와 전국000000에 이 사건 조합의 팩스, 이메일, 월간지를 이용하여 피해자의 성추행 고소 사실을 공개하고, 피해자의 성추행 주장이 허위하고 하면서, 명예훼손에 대한 책임을 묻겠다는 내용의 해명들을 2,020회 배포한 것은, 사회통념상 해명 차원의 글을 넘어 피해자를 비난하거나 위축시키는 행위에 해당하고, 이를 피신청인의 방어권 행사로서 정당하다고 평가하기 어려워, 「여성폭력방지기본법」 제3조 및 「서울특별시 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙」 제6조 및 제11조에 규정한 2차 피해에 해당한다고 판단함.
- 서울특별시시장에게, 재단법인 00000에서 피신청인에 대한 직장 내 성희롱 2차 피해 관련 인권교육을 실시하고, 피해자의 의사를 고려하여 피해자의 피해회복에 필요한 조치를 하고, 피해자에 대한 2차 피해가 발생하지 않도록 조치하고, 향후 피해자와 피신청인이 동일한 업무공간에서 근무하지 않게 조치하도록 지도·감독할 것을 권고함.

12 상하관계 사적 만남 강요 (21의뢰-2, 2021. 11. 19. 결정)

결정요지

- 피신청인이 이 사건 기관의 부서장으로 부하 직원인 피해자에 비해 나이, 지위에 있어 우위에 있음. 이 사건은 피신청인이 업무시간 또는 업무시간 외에 카톡으로 피해자에게 지속·반복으로 연락을 한 것으로 업무관련성이 인정되고, 피신청인이 자신의 지위를 이용하여 피해자에게 '주말에 만나자, 저녁 먹자, 영화보자, 태워다 주겠다'는 등 사적 만남을 강요한 행위는 성적 언동에 해당하므로 직장 내 성희롱으로 판단함. 피신청인의 지속적인 만남 요구에 피해자가 카톡과 전화를 차단하고, 동료들에게 피신청인의 지속적인 만남 요구에 대해 괴로움을 호소하였으며, 새벽 귀갓길에 피신청인이 차에 타라고 하는 것을 거절하고 도망치듯이 귀가하였을 때 혹시 피신청인이 피해자를 쫓아오는 것은 아닌지 너무 겁이 났다고 진술하고 있는 등 피해자는 피신청인의 행위로 인해 극도의 공포심을 느끼고 있는 것으로 보아 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」에서 규정하고 있는 '스토킹행위'에도 해당되는 것으로 보임.
- 서울특별시 0000에게, 피신청인에 대해 「서울특별시 000 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」에 따라 인사조치 및 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시할 것. 유사사례 재발방지를 위해 관리자에 대한 성희롱 예방 및 2차 피해 방지교육을 실시할 것을 권고함.

01 대법원 2020. 3. 26. 선고 2019도15994 판결 [강제추행]**가. 판시사항**

- [1] 강제추행죄에 포함되는 이른바 '기습추행'의 경우, 추행행위와 동시에 저질러지는 폭행행위의 정도 / '추행'의 의미 및 이에 해당하는지 판단하는 기준
- [2] 미용업체인 甲 주식회사를 운영하는 피고인이 甲 회사의 가맹점에서 근무하는 乙(여, 27세)을 비롯한 직원들과 노래방에서 회식을 하던 중 乙을 자신의 옆자리에 앉힌 후 갑자기 乙의 볼에 입을 맞추고, 이에 乙이 '하지 마세요'라고 하였음에도 계속하여 오른손으로 乙의 오른쪽 허벅지를 쓰다듬어 강제로 추행하였다는 내용으로 기소되었는데, 원심이 공소사실 전부를 무죄로 판단한 사안에서, 공소사실 중 피고인이 乙의 허벅지를 쓰다듬은 행위로 인한 강제추행 부분에 대하여도 범죄의 증거가 없다고 본 원심의 판단에 기습추행 내지 강제추행죄의 성립에 관한 법리오해의 잘못이 있다고 한 사례

나. 판결요지

- [1] 강제추행죄는 상대방에 대하여 폭행 또는 협박을 가하여 항거를 곤란하게 한 뒤에 추행 행위를 하는 경우뿐만 아니라 폭행행위 자체가 추행행위라고 인정되는 이른바 기습추행의 경우도 포함된다. 특히 기습추행의 경우 추행행위와 동시에 저질러지는 폭행행위는 반드시 상대방의 의사를 억압할 정도의 것임을 요하지 않고 상대방의 의사에 반하는 유형력의 행사가 있거나 하면 그 힘의 대소강약을 불문한다는 것이 일관된 판례의 입장이다. 이에 따라 대법원은, 피해자의 옷 위로 엉덩이나 가슴을 쓰다듬는 행위, 피해자의 의사에 반하여 그 어깨를 주무르는 행위, 교사가 여중생의 얼굴에 자신의 얼굴을 들이밀면서 비비는 행위나 여중생의 귀를 쓸어 만지는 행위 등에 대하여 피해자의 의사에 반하는 유형력의 행사가 이루어져 기습추행에 해당한다고 판단한 바 있다.

나아가 추행은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 피해자의 성적 자유를 침해하는 것으로, 이에 해당하는지 여부는 피해자의 의사, 성별, 연령, 행위자와 피해자의 이전부터의 관계, 그 행위에 이르게 된 경위, 구체적 행위태양, 주위의 객관적 상황과 그 시대의 성적 도덕관념 등을 종합적으로 고려하여 신중히 결정되어야 한다.

- [2] 미용업체인 甲 주식회사를 운영하는 피고인이 甲 회사의 가맹점에서 근무하는 乙(여, 27세)을 비롯한 직원들과 노래방에서 회식을 하던 중 乙을 자신의 옆자리에 앉힌 후 귓속말로 '일하는 것 어렵지 않냐. 힘든 것 있으면 말하라'고 하면서 갑자기 乙의 볼에 입을 맞추고,

이에 乙이 '하지 마세요'라고 하였음에도 계속하여 '괜찮다. 힘든 것 있으면 말해라. 무슨 일이든 해결해 줄 수 있다'고 하면서 오른손으로 乙의 오른쪽 허벅지를 쓰다듬어 강제로 추행하였다는 내용으로 기소되었는데, 원심이 공소사실 전부를 무죄로 판단한 사안에서, 공소사실 중 피고인이 乙의 허벅지를 쓰다듬은 행위로 인한 강제추행 부분에 대하여는, 乙은 본인의 의사에 반하여 피고인이 자신의 허벅지를 쓰다듬었다는 취지로 일관되게 진술하였고, 당시 현장에 있었던 증인들의 진술 역시 피고인이 乙의 허벅지를 쓰다듬는 장면을 목격하였다는 취지로서 乙의 진술에 부합하는 점, 여성인 乙이 성적 수치심이나 혐오감을 느낄 수 있는 부위인 허벅지를 쓰다듬은 행위는 乙의 의사에 반하여 이루어진 것인 한 乙의 성적 자유를 침해하는 유형력의 행사에 해당할 뿐 아니라 일반인에게도 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하는 추행행위라고 보아야 하는 점, 원심은 무죄의 근거로서 피고인이 乙의 허벅지를 쓰다듬던 당시 乙이 즉시 피고인에게 항의하거나 반발하는 등의 거부의사를 밝히는 대신 그 자리에 가만히 있었다는 점을 증시한 것으로 보이나, 성범죄 피해자의 대처 양상은 피해자의 성격이나 가해자와의 관계 및 구체적인 상황에 따라 다르게 나타날 수밖에 없다는 점에서 위 사정만으로는 강제추행죄의 성립이 부정된다고 보기 어려운 점 등을 종합할 때 기습추행으로 인한 강제추행죄의 성립을 부정적으로 볼 수 없을 뿐 아니라, 피고인이 저지른 행위가 자신의 의사에 반하였다는 乙 진술의 신빙성에 대하여 합리적인 의심을 가질 만한 사정도 없다는 이유로, 이와 달리 보아 이 부분에 대하여도 범죄의 증거가 없다고 본 원심의 판단에 기습추행 또는 강제추행죄의 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 한 사례

02 대법원 2018. 9 13. 선고 2018도9775 판결 [협박·성폭력범죄의 처벌등에 관한 특례법(통신매체이용음란)]

가. 판시사항

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제13조에서 정한 '통신매체 이용 음란죄'의 보호법익 / 위 죄의 구성요건 중 '자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적'이 있는지 판단하는 기준 및 '성적 욕망'에 상대방을 성적으로 비하하거나 조롱하는 등 상대방에게 성적 수치심을 줌으로써 자신의 심리적 만족을 얻고자 하는 욕망이 포함되는지(적극)와 이러한 '성적 욕망'이 상대방에 대한 분노와 결합하여 있더라도 마찬가지로 마찬가지인지(적극)

나. 판결 요지

폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제13조는 “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 물건'(이하 '성적 수치심을 일으키는 그림 등'이라 한다)을 상대방에게 도달하게 한 사람”을 처벌하고 있다. 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제13조에서 정한 '통신매체 이용 음란죄'는 '성적 자기 결정권에 반하여 성적 수치심을 일으키는 그림 등을 개인의 의사에 반하여 접하지 않을 권리'를 보장하기 위한 것으로 성적 자기 결정권과 일반적 인격권의 보호, 사회의 건전한 성 풍속 확립을 보호법익으로 한다.

'자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적'이 있는지는 피고인과 피해자의 관계, 행위의 동기와 경위, 행위의 수단과 방법, 행위의 내용과 태양, 상대방의 성격과 범위 등 여러 사정을 종합하여 사회통념에 비추어 합리적으로 판단하여야 한다.

'성적 욕망'에는 성행위나 성관계를 직접적인 목적이나 전제로 하는 욕망뿐만 아니라, 상대방을 성적으로 비하하거나 조롱하는 등 상대방에게 성적 수치심을 줌으로써 자신의 심리적 만족을 얻고자 하는 욕망도 포함된다. 또한 이러한 '성적 욕망'이 상대방에 대한 분노와 결합하여 있더라도 달리 볼 것은 아니다.

03 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 [교원소청심사위원회결정취소]**가. 판시사항**

1. 성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임의 소재(=피고) 및 증명의 정도 / 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다는 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 수 있는지(소극)
2. 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때 유념할 점 및 성희롱 피해자 진술의 증명력을 판단하는 방법

나. 사실관계

○○△△대학교의 컴퓨터계열 교수인 원고는, 피해자1이 봉사활동을 위한 추천서를 받기 위해 친구들과 함께 원고의 연구실을 방문했을 때, 보보해 주면 추천서를 만들어 주겠다고 하였고, 수업 중 질문을 하면 피해자1을 뒤에서 안는 듯한 모습으로 지도하였으며, 피해자1이 원고의 연구실을 찾아가면 “남자친구와 왜 사귀냐, 나랑 사귀자”, “나랑 손잡고 밥 먹으러 가고 데이트 가자”, “엄마를 소개해 달라”고 하는 등 불쾌한 말을 하였다. 또한 피해자2에 대해 복도에서 소외 2와 마주칠 때 얼굴에 손대기, 어깨동무, 허리에 손 두르기과 함께 손으로 엉덩이를 툭툭 치는 행위를 하였으며, 학과 MT에서 아침에 자고 있던 피해자2의 볼에 보보를 2차례 하여 정신적 충격을 주었고, 장애인 교육 신청서를 제출하러 간 피해자2에게 자신의 볼에 보보하면 신청서를 받아 주겠다고 하여 피해자2가 어쩔 수 없이 원고의 볼에 보보하였다. 이러한 사유로 ○○○△△대학교는 사립학교법 제61조 제1항 각호의 징계사유에 해당한다는 사유로 원고를 해임하였다.

다. 판결 요지

1. 성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없으면 경험치에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다. 민사책임과 형사책임은 지도 이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다.
2. 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 한다(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로

인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해를 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

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

가. 판시사항

1. 사업주가 '직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자'에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우, 민법 제750조의 불법행위가 성립하는지 여부(원칙적 적극)
2. 사업주가 '직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자'를 도와준 동료 근로자에게 부당한 내용의 불리한 조치를 함으로써 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입힌 경우, 피해근로자 등이 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있는지 여부(적극)

나. 판결요지

1. 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 '피해근로자 등'이라 한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 남녀고용평등법 제14조 제2항을 위반한 것으로서 민법 제750조의 불법행위가 성립한다. 그러나 사업주의 피해근로자 등에 대한 조치가 직장 내 성희롱 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관하다면 위 제14조 제2항을 위반한 것이 아니다. 또한 사업주의 조치가 직장 내 성희롱과 별도의 정당한 사유가 있는 경우에도 위 조항 위반으로 볼 수 없다. 사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다. 남녀고용평등법은 관련 분쟁의 해결에서 사업주가 증명책임을 부담한다는 규정을 두고 있는데(제30조), 이는 직장 내 성희롱에 관한 분쟁에도 적용된다. 따라서 직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우에 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대하여 사업주가 증명을 하여야 한다.
2. 사업주가 피해근로자 등을 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다.
한편 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에 대한 징계처분 등으로 말미암아 피해근로자 등

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

05 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결 [부당해고구제재심판정취소]**가. 판시사항**

1. 구 남녀고용평등법 제2조 제2항에 규정된 ‘직장 내 성희롱’의 전제조건인 ‘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 정당하고도 한 사례

나. 사실관계

원고는 1982. 1. 14. 00그룹공채로 입사하여 0000주식회사에서 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 비해 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 안보고 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 서무를 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, 여직원의 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 8 등 수명의 여직원들을 차례로 껴안아 올리거나 도는 등의 행동을 하였는데, 특히 소외 8의 경우 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 여직원들이 징계를 요구하였다.

원고는 2003. 9. 5. 원고가 동부지점 내 여직원들을 성희롱하고 조직력을 저해하였다는 등의 이유로 징계해고를 하였으나 1차 징계해고에 대한 원고의 부당해고 구제신청에 대하여 서울 지방노동위원회는 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 상별위원회를 거친 다음 1차 해고 사유 외에 위 안산지점장 재직시 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 심하거나 또는 반복적으로 행해지는 경우, 사업주가 사용자책임으로 피해 근로자에 대해 손해배상책임을 지게 될 수도 있을 뿐 아니라 성희롱 행위자가 징계하고 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 징계하고 처분은 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 징계하고 처분은 정당하다.

06 대법원 2015. 9. 10. 선고 2015도6980, 2015모2524(병합)판결
[아동·청소년의성보호에관한법률위반, 주거침입, 보호관찰명령]

가. 판시사항

- [1] 강제추행죄에서 ‘폭행’의 형태와 정도 및 ‘추행’의 의미와 판단 기준 / 추행의 고의로 폭행 행위를 하여 실행행위에 착수하였으나 추행의 결과에 이르지 못한 경우, 강제추행미수죄가 성립하는지 여부(적극) 및 이러한 법리는 폭행행위 자체가 추행행위라고 인정되는 ‘기습추행’의 경우에도 마찬가지로 적용되는지 여부(적극)
- [2] 피고인이 밤에 술을 마시고 배회하던 중 버스에서 내려 혼자 걸어가는 피해자 갑을 발견하고 마스크를 착용한 채 뒤따라가다가 인적이 없고 외진 곳에서 가까이 접근하여 껴안으려 하였으나, 갑이 뒤돌아보면서 소리치자 그 상태로 몇 초 동안 쳐다보다가 다시 오던 길로 되돌아갔다고 하여 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 위반으로 기소된 사안에서, 피고인의 행위가 아동·청소년에 대한 강제추행미수죄에 해당한다고 한 사례

나. 판결요지

- [1] 강제추행죄는 상대방에 대하여 폭행 또는 협박을 가하여 항거를 곤란하게 한 뒤에 추행 행위를 하는 경우뿐만 아니라 폭행행위 자체가 추행행위자로 인정되는 경우도 포함되며, 이 경우의 폭행은 반드시 상대방의 의사를 억압할 정도의 것일 필요는 없다. 추행은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 피해자의 성적 자유를 침해하는 것을 말하며, 이에 해당하는지는 피해자의 의사, 성별, 연령, 행위자와 피해자의 이전부터의 관계, 행위에 이르게 된 경위, 구체적 행위태양, 주위의 객관적 상황과 그 시대의 성적 도덕관념 등을 종합적으로 고려하여 신중히 결정되어야 한다.
그리고 추행의 고의로 상대방의 의사에 반하는 유형력의 행사, 즉 폭행행위를 하여 실행 행위에 착수하였으나 추행의 결과에 이르지 못한 때에는 강제추행미수죄가 성립하며, 이러한 법리는 폭행행위 자체가 추행행위라고 인정되는 이른바 ‘기습추행’의 경우에도 마찬가지로 적용된다.
- [2] 피고인이 밤에 술을 마시고 배회하던 중 버스에서 내려 혼자 걸어가는 피해자 갑(여, 17세)을 발견하고 마스크를 착용한 채 뒤따라가다가 인적이 없고 외진 곳에서 가까이 접근하여 껴안으려 하였으나, 갑이 뒤돌아보면서 소리치자 그 상태로 몇 초 동안 쳐다보다가 다시 오던 길로 되돌아갔다고 하여 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 위반으로 기소된 사안에서, 피고인과 갑의 관계, 갑의 연령과 의사, 행위에 이르게 된 경위와 당시 상황, 행위 후 갑의 반응 및 행위가 갑에게 미친 영향 등을 고려하여 보면, 피고인은 갑을 추행하기 위해 뒤따라간 것으로 추행의 고의를 인정할 수 있고, 피고인이 가까이 접근하여 갑자기 뒤에서

껴안는 행위는 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 갑의 성적 자유를 침해하는 행위여서 그 자체로 이른바 ‘기습추행’ 행위로 볼 수 있으므로, 피고인의 팔이 갑의 몸에 닿지 않았더라도 양팔을 높이 들어 갑자기 뒤에서 껴안으려는 행위는 갑의 의사에 반하는 유형력의 행사로서 폭행행위에 해당하며, 그때 ‘기습추행’에 관한 실행의 착수가 있는데, 마침 갑이 뒤돌아보면서 소리치는 바람에 몸을 껴안는 추행의 결과에 이르지 못하고 미수에 그쳤으므로, 피고인의 행위는 아동·청소년에 대한 강제추행미수죄에 해당한다고 한 사례

07 대법원 2018. 10. 25. 선고 2018도7709 판결 [강간, 특수상해, 상해, 특수협박, 협박, 폭행]

가. 판시사항

- [1] 자유증심주의의 의미와 한계 / 형사재판에서 유죄를 인정하기 위한 심증형성의 정도 및 피해자 등의 진술의 신빙성이 인정되는 경우
- [2] 법원이 성폭행이나 성희롱 사건의 심리를 할 때 유의하여야 할 사항 및 성폭행 등의 피해자 진술의 증명력을 판단하는 방법
- [3] 강간죄가 성립하기 위한 가해자의 폭행·협박이 있었는지 판단하는 기준과 판단
- [4] 강간죄에서 공소사실을 인정할 증거로 사실상 피해자의 진술이 유일한 경우, 피고인의 진술이 경험칙상 합리성이 없고 그 자체로 모순되어 믿을 수 없다는 사정이 피해자 진술의 신빙성을 뒷받침하거나 직접증거인 피해자 진술과 결합하여 공소사실을 뒷받침하는 간접정황이 될 수 있는지 여부(적극)

나. 판결요지

- [1] 증거의 증명력은 법관의 자유판단에 맡겨져 있으나 그 판단은 논리와 경험칙에 합치하여야 하고, 형사재판에 있어서 유죄로 인정하기 위한 심증형성의 정도는 합리적인 의심을 할 여지가 없을 정도여야 하나, 이는 모든 가능한 의심을 배제할 정도에 이를 것까지 요구하는 것은 아니며, 증명력이 있는 것으로 인정되는 증거를 합리적인 근거가 없는 의심을 일으켜 이를 배척하는 것은 자유증심주의의 한계를 벗어나는 것으로 허용될 수 없다. 피해자 등의 진술은 그 진술 내용의 주요한 부분이 일관되며, 경험칙에 비추어 비합리적이거나 진술 자체로 모순되는 부분이 없고, 또한 허위로 피고인에게 불리한 진술을 할 만한 동기나 이유가 분명하게 드러나지 않는 이상, 그 진술의 신빙성을 특별한 이유 없이 함부로 배척해서는 아니 된다.
- [2] 법원이 성폭행이나 성희롱 사건의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않도록 유의하여야 한다(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 우리 사회의 가해자 중심의 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 성폭행이나 성희롱 피해자가 피해사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 피해자가 부적절한 여론이나 불이익한 처우 및 신분 노출의 피해 등을 입기도 하여 온 점 등에 비추어 보면, 성폭행 피해자의 대처 양상은 피해자의 성정이나 가해자와의 관계 및 구체적인 상황에 따라 다르게 나타날 수밖에 없다. 따라서 개별적, 구체적인 사건에서 성폭행 등의 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

- [3] 강간죄가 성립하기 위한 가해자의 폭행·협박이 있었는지 여부는 그 폭행·협박의 내용과 정도는 물론 유형력을 행사하게 된 경위, 피해자와의 관계, 성교 당시와 그 후의 정황 등 모든 사정을 종합하여 피해자가 성교 당시 처하였던 구체적인 상황을 기준으로 판단하여야 하며, 사후적으로 보아 피해자가 성교 이전에 범행 현장을 벗어날 수 있었다거나 피해자가 사력을 다하여 반항하지 않았다는 사정만으로 가해자의 폭행·협박이 피해자의 항거를 현저히 곤란하게 할 정도에 이르지 않았다고 선불리 단정하여서는 아니 된다.
- [4] 강간죄에서 공소사실을 인정할 증거로 사실상 피해자의 진술이 유일한 경우에 피고인의 진술이 경험칙상 합리성이 없고 그 자체로 모순되어 믿을 수 없다고 하여 그것이 공소사실을 인정하는 직접증거가 되는 것은 아니지만, 이러한 사정은 법관의 자유판단에 따라 피해자 진술의 신빙성을 뒷받침하거나 직접증거인 피해자 진술과 결합하여 공소사실을 뒷받침하는 간접정황이 될 수 있다.

08 대법원 2020. 6. 25. 선고 2015도7102판결
[성폭력범죄의처벌등에관한특례법위반(공중밀집장소에서의추행)]

가. 판시사항

- [1] 구 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제11조에서 ‘공중밀집장소에서의 추행’을 처벌하는 취지 및 위 규정에서 정한 ‘추행’의 의미와 판단 기준
- [2] 피고인이 지하철 내에서 갑(여)의 등 뒤에 밀착하여 무릎을 굽힌 후 성기를 갑의 엉덩이 부분에 붙이고 앞으로 내미는 등 갑을 추행하였다고 하여 구 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 위반(공중밀집장소에서의 추행)의 주위적 공소사실로 기소된 사안에서, 위 죄가 기수에 이르기 위하여 행위자의 행위로 말미암아 대상자가 성적 수치심이나 혐오감을 반드시 실제로 느껴야 하는 것은 아니라는 이유로 공소사실을 유죄로 인정한 사례

나. 판결요지

- [1] 구 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(2020. 5. 19. 법률 제17264호로 개정되기 전의 것) 제11조는 ‘대중교통수단, 공연·집회 장소, 그 밖에 공중이 밀집하는 장소에서 사람을 추행한 사람’을 1년 이하의 징역 또는 300만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다. 입법 취지는 도시화된 현대사회에서 다중이 출입하는 공공연한 장소에서 추행 발생의 개연성과 함께 그에 대한 처벌의 필요성이 높아진 반면, 피해자와 접근이 용이하고 추행장소가 공개되어 있는 등의 사정으로 피해자의 명시적·적극적인 저항이나 회피가 어려운 상황을 이용하여 유형력을 행사하는 것 이외의 방법으로 이루어지는 추행행위로 말미암아 형법 등 다른 법률에 따른 처벌이 여의치 않은 상황에 대처하기 위한 것이다. 여기에서 ‘추행’이란 일반인을 기준으로 객관적으로 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 피해자의 성적 자기결정권을 침해하는 것을 말한다. 이에 해당하는지는 피해자의 성별, 연령, 행위자와 피해자의 관계, 그 행위에 이르게 된 경위, 구체적 행위 양태, 주위의 객관적 상황과 그 시대의 성적 도덕관념 등을 종합적으로 고려하여 신중히 결정해야 한다.
- [2] 피고인이 지하철 내에서 갑(여)의 등 뒤에 밀착하여 무릎을 굽힌 후 성기를 갑의 엉덩이 부분에 붙이고 앞으로 내미는 등 갑을 추행하였다고 하여 구 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(2020. 5. 19. 법률 제17264호로 개정되기 전의 것) 위반(공중밀집장소에서의 추행)의 주위적 공소사실로 기소된 사안에서, 위 죄가 기수에 이르기 위해서는 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 할 만한 행위로서 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위를 행위자가 대상자를 상대로 실행하는 것으로 충분하고, 행위자의 행위로 말미암아 대상자가 성적 수치심이나 혐오감을 반드시 실제로 느껴야 하는 것은 아니라는 이유로 공소사실을 유죄로 인정한 원심판단이 정당하다고 한 사례.

09 대법원 2021. 3. 11. 선고 2020도15259 판결 [강제추행]**가. 판시사항**

형사재판에 있어서 자유심증주의의 한계 / 피해자가 사소한 사항에 관한 진술에 다소 일관성이 없는 경우, 피해자 진술의 신빙성을 판단함에 있어서 고려하여야 할 점 / 법원이 성폭행이나 성희롱 사건의 심리를 할 때 유의하여야 할 사항 및 성폭행 등의 피해자 진술의 증명력을 판단하는 방법

나. 사실관계

피고인이 경의중앙선 전동차 안에서, 피해자(여, 28세)의 앞에 붙어 서서 손을 피해자의 치마 속에 집어넣어 스타킹 겹 부분까지 손가락이 닿은 채로 검지와 중지손가락을 이용하여 피해자의 성기 부분을 문지르고 더듬는 등 약 5분 동안 피해자를 강제로 추행하였다는 혐의로 기소되었다. 원심은 사람이 많은 전동차 내에서 피고인에게 큰 소리로 항의하고 피고인을 잡고 전동차 밖으로 끌어내린 뒤 경찰에 신고한 피해자의 태도에 비추어 적극적이고 용감한 성격인 피해자가 일정 시간 공소사실과 같은 정도의 피해에 대하여 이의를 제기하지 않고 참았다는 것은 믿기 어렵다는 등의 이유로 피해자의 진술의 신빙성을 배척하여 유죄를 선고한 제1심 판결을 파기하고 무죄를 선고하였다.

다. 판결요지

[가] 성폭행이나 성희롱 사건의 피해자가 피해사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 피해자가 부정적인 여론이나 불이익한 처우 및 신분 노출의 피해 등을 입기도 하여 온 점 등에 비추어 보면, 성폭행 피해자의 대처 양상은 피해자의 성정이나 가해자와의 관계 및 구체적인 상황에 따라 다르게 나타날 수밖에 없다. 따라서 개별적, 구체적인 사건에서 성폭행 등의 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

[나] 피해자의 진술이 그 진술 내용의 주요한 부분이 일관되며, 경험칙에 비추어 비합리적 이거나 진술 자체로 모순되는 부분이 없고, 또한 허위로 피고인에게 불리한 진술을 할 만한 동기나 이유가 분명하게 드러나지 않는 데다가, 추행행위를 인지하게 된 경위에 있어서 ‘처음에는 생리대 때문에 바로 느끼지 못하였다가 한 30초 정도 뒤에 느낌이 이상하여 한 걸음 이동하였는데, 피고인이 그때부터 노골적으로 따라 붙어서 이 사건 추행을 하였다.’, ‘3~5초 정도 눈으로 정확히 범행 장면을 목격하고 난 뒤에 정신을 차리고 따졌다.’는 등으로 진술하고 있는 이 사건에 있어서, 피해자의 항의 태도만으로 피해자의 성격을 속단하여 피해자 진술의 신빙성을 배척한 원심판결은 개별적, 구체적인

05 관련자료

사건에서 성범죄 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것으로 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 보기 어렵다는 등의 이유를 들어, 원심의 판단의 증거의 증명력에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 보아 원심판결을 파기환송하였다.

10 대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두33323 판결 [해임처분취소]**가. 판시사항**

성 비위 행위 관련 징계에서 징계대상자에게 피해자의 ‘실명’ 등 구체적인 인적 사항이 공개되지 않았으나 징계혐의사실이 서로 구별될 수 있을 정도로 특정되어 있고 징계대상자가 징계사유의 구체적인 내용과 피해자를 충분히 알 수 있다고 인정되는 경우, 징계 절차상 방어권 행사에 실질적인 지장이 초래된다고 볼 수 있는지 여부(소극)

나. 판결요지

성 비위 행위의 경우 각 행위가 이루어진 상황에 따라 그 행위의 의미 및 피해자가 느끼는 불쾌감 등이 달라질 수 있으므로, 징계대상자의 방어권을 보장하기 위해서 각 행위의 일시, 장소, 상대방, 행위 유형 및 구체적 상황이 다른 행위들과 구별될 수 있을 정도로 특정되어야 함이 원칙이다. 그러나 각 징계혐의사실이 서로 구별될 수 있을 정도로 특정되어 있고, 징계대상자가 징계사유의 구체적인 내용과 피해자를 충분히 알 수 있다고 인정되는 경우에는 징계대상자에게 피해자의 ‘실명’ 등 구체적인 인적 사항이 공개되지 않는다고 하더라도, 그와 같은 사정만으로 징계대상자의 방어권 행사에 실질적인 지장이 초래된다고 볼 수 없다. 특히 성희롱 피해자의 경우 2차 피해 등의 우려가 있어 실명 등 구체적인 인적 사항 공개에 더욱 신중히 처리할 필요가 있다는 점에서 더욱 그러하다.

11 대법원 2022. 8. 19. 선고 2021도3451 판결 [강제추행]**가. 판시사항**

- [1] 성폭력 사건에서 피고인이 공소사실을 부인하고 있고 공소사실에 부합하는 직접증거로 사실상 피해자의 진술이 유일한 경우, 피해자의 진술이 합리적인 의심을 배제할 만한 신빙성이 있는지 판단하는 방법 / 성폭력 피해자의 진술 내용이 논리와 경험칙에 비추어 합리적인지 판단하는 방법 / 공소사실을 인정할 증거로 사실상 피해자의 진술이 유일한 경우, 피고인의 진술이 경험칙상 합리성이 없고 그 자체로 모순되어 믿을 수 없다는 사정이 피해자 진술의 신빙성을 뒷받침하거나 직접증거인 피해자 진술과 결합하여 공소사실을 뒷받침하는 간접정황이 될 수 있는지 여부(적극)
- [2] 채팅 어플을 통해 채팅을 주고받다가 피해자를 만나게 된 피고인이 피해자에게 중요하게 할 얘기가 있다며 피해자를 모텔에 데리고 들어가 저항하는 피해자의 옷을 벗긴 후 강제로 추행하였다는 공소사실로 기소된 사안에서, 제반 사정을 종합하면, 피해자 진술의 신빙성을 인정할 수 있음에도, 이와 달리 본 원심판결에 진술의 신빙성 판단의 기준이 되는 경험법칙과 증거법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어남으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 한 사례

나. 판결요지

- [1] 성폭력 사건에서 피고인이 공소사실을 부인하고 있고 공소사실에 부합하는 직접증거로 사실상 피해자의 진술이 유일한 경우, 피해자의 진술이 합리적인 의심을 배제할 만한 신빙성이 있는지 여부는 그 진술 내용의 주요한 부분이 일관되고 구체적인지, 진술내용이 논리와 경험칙에 비추어 합리적이고, 진술 자체로 모순되거나 객관적으로 확인된 사실이나 사정과 모순되지 않는지, 또는 허위로 피고인에게 불리한 진술을 할 만한 동기나 이유가 있는지 등을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단하여야 한다.
- 경험칙이나 각개의 경험으로부터 귀납적으로 얻어지는 사물의 성상이나 인과의 관계에 관한 사실판단의 법칙이므로 경험칙을 도출하기 위하여서는 그 기초되는 구체적인 경험적 사실의 존재가 전제되어야 한다. 성폭력 범죄는 성별에 따라 차별적으로 구조화된 성을 기반으로 지극히 사적인 영역에서 발생하므로, 피해자라도 본격적으로 문제를 제기하게 되기 전까지는 피해 사실이 알려지기를 원하지 아니하고 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 적지 아니하며, 피해상황도 가해자에 대한 이중적인 감정을 느끼기도 한다. 한편 누구든지 일정 수준의 신체접촉을 용인하더라도 자신이 예상하거나 동의한 범위를 넘어서는 신체접촉을 거부할 수 있고, 피해상황에서 명확한 판단이나 즉각적인 대응을 하는 데에 어려움을 겪을 수 있다. 이와 같이 성폭력 피해자의 대처 양성은 피해자의 나이, 성별, 지능이나 성정, 사회적 지위와 가해자와의 관계 등 구체적인 처지와

상황에 따라 다르게 나타날 수 밖에 없다. 따라서 피해자의 진술 내용이 논리와 경험칙에 비추어 합리적인지 여부는 개별적, 구체적인 사건에서 성폭력 피해자가 처하여 있는 상황에 기초하여 판단하여야 하고, 그러한 사정을 충분히 고려하지 아니한 채 통상의 성폭력 피해자라면 마땅히 보여야 할 반응을 상정해 두고 이러한 통념에 어긋나는 행동을 하였다는 이유로 선불리 경험칙에 어긋난다거나 합리성이 없다고 판단하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

그리고 공소사실을 인정할 증거로 사실상 피해자의 진술이 유일한 경우에 피고인의 진술이 경험칙상 합리성이 없고 그 자체로 모순되어 믿을 수 없다고 하여 그것이 공소사실을 인정하는 직접증거가 되는 것은 아니지만, 이러한 사정은 법관의 자유판단에 따라 피해자 진술의 신빙성을 뒷받침하거나 직접증거인 피해자 진술과 결합하여 공소사실을 뒷받침하는 증거판단이라고 볼 수 없다.

그리고 공소사실을 인정할 증거로 사실상 피해자의 진술이 유일한 경우에 피고인의 진술이 경험칙상 합리성이 없고 그 자체로 모순되어 믿을 수 없다고 하여 그것이 공소사실을 인정하는 직접증거가 되는 것은 아니지만, 이러한 사정은 법관의 자유판단에 따라 피해자 진술의 신빙성을 뒷받침하거나 직접증거인 피해자 진술과 결합하여 공소사실을 뒷받침하는 간접정황이 될 수 있다.

- [2] 채팅 어플을 통해 채팅을 주고받다가 피해자를 만나게 된 피고인이 피해자에게 중요하게 할 얘기가 있다며 피해자를 모텔에 데리고 들어가 저항하는 피해자의 옷을 벗긴 후 강제로 추행하였다는 공소사실로 기소된 사안에서, 피해자의 진술은 그 진술 내용의 주요한 부분이 일관되고 구체적이며, 진술 자체로 모순되는 부분이 없는 점, 피해자는 최초 진술 당시부터 자신에게 불리할 수 있는 내용들까지 모두 숨김없이 진술하였고 사건 전후에 피해자가 피고인 및 친구와 주고받은 메시지의 내용 등 객관적인 정황들도 피해자의 진술에 부합하는 점, 사건 당시 피고인의 신체에 대한 피해자의 진술은 그 진술 자체로 다분히 주관적이고 감정적인 것임을 알 수 있고 법원의 검증 결과를 토대로 피해자 진술의 증명력을 배척하는 것은 합리적이라고 보기 어려운 점, 원심이 '강제추행을 당한 피해자라고 하기에는 수궁하기 어려운 측면'이라고 판단한 피해자의 태도는 여러 사정을 고려할 때 충분히 납득할 만하고, 이러한 사정을 들어 피해자 진술의 신빙성을 배척하는 것은 잘못된 통념에 따라 통상의 성폭력 피해자라면 마땅히 보여야 할 반응을 상정해 두고 이에 어긋나는 행동을 하였다는 이유로 피해자 진술의 합리성을 부정한 것으로 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없는 점 등을 종합하면, 피해자 진술의 신빙성을 인정할 수 있음에도, 이와 달리 본 원심판결에 진술의 신빙성 판단의 기준이 되는 경험법칙과 증거법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어남으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 한 사례

01 학교성희롱 피해자에 대한 보호조치 미흡(16-진정-0257200, 2017. 2. 8. 결정)**가. 주문**

1. ○○고등학교장에게, 피진정인2에 대하여 향후 유사사례가 재발하지 않도록 아동과 학생 인권 전반에 관한 직무교육을 실시할 것을 권고한다.
2. 진정요지 가.항, 나.항, 라.항, 마.항은 각 기각한다.

나. 진정의 요지

피해자는 고교 2학년 여학생인데, 2016. 3. 9. 16:00경 방송시설 점검을 위해 1학년 5반과 6반 복도를 지나가던 중 피해자의 뒤쪽에서 성명불상의 남학생들이 “누나, 우리 반에서 고추 냄새가 나요.”, “고추 만지는 거 질렸어요.”라고 말하는 소리를 들었다. 위 관련 사건에 대해 피진정인들은 다음과 같이 피해자의 인권을 침해하였다.

1. 사건 발생 직후 피해자는 부장교사인 피진정인1에게 최초로 알렸지만, 초동조치를 하지 않고 묵살하였다.
2. 안전생활 부장교사인 피진정인2는 피해자에게 3회 이상 반복적으로 관련 사건에 관한 진술서를 작성하게 하여 성희롱 피해자에게 2차 피해를 주었고, 피해자의 진술을 들으며 작성한 문서도 임의로 폐기하였다.
3. 피진정인2는 체육수업 중 ‘피해자가 오해해서 선동하고 있으니 더 이상 언급하지 말라.’는 취지로 피해자와 피해사실에 대해 간접적으로 언급하여 피해자에게 심리적 피해를 주었다.
4. 학교폭력 담당교사인 피진정인3은 성희롱 사건의 특성을 고려하지 않고 피해자로 하여금 학교폭력대책자치위원회들 앞에서 반복적으로 진술을 하도록 강요하여 피해자에게 2차 피해를 주었다.
5. 교장인 피진정인4는 피해자에 대해 전문상담치료 등 피해자 보호조치를 하지 않았고, 반복적 진술을 강요하는 등 조사과정에서 피해자를 배려치 않고, 담임교사 또는 보호자를 조사에 참여시키는 등 조치도 하지 않았다.

다. 판단

1. 진정요지 1항 관련 : 피진정인1이 피해자로부터 관련사건 신고를 받고 바로 성희롱

사건임을 인지하지는 못하였다고 하나, 담임교사에게 사실관계 확인 요청, 사건인지 후에는 학교폭력 담당부서에 신고한 점 등 고려할 때, 피해자 신고 목살이나 초기 미흡 대처로 연속적 피해를 발생시켰다 볼 수 없어 「국가인권위원회법」제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

2. 진정요지 2항 관련 : 피진정인2가 피해자에 3회 이상 진술서 작성하게 하였다는 주장 및 피진정인2가 폐기한 기록 성격에 대해 당사자간 진술상이, 객관적 증거가 없어 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.
3. 진정요지 다.항 관련 : 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」제21조 및 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제31조는 직무상 알게 된 비밀, 관련 사항 등 금지를 규정하고 있다. 피진정인2가 인정사실 6항 (‘16. 3. 14. 체육수업 중에 다른 학교폭력 사건에 빗대어 간접적으로 피해자의 사건을 언급하면서 “가해자를 찾을 수 없고, 뒤에서 들은 말을 피해자가 오해해서 선동하고 있으니 사건을 확대하지 말라.”는 취지의 발언을 함)과 같은 발언을 한 시기는 학교 내에 소문이 퍼져 있고, 면담과 진술이 반복되는 과정에서 피해자가 부담을 느끼고 있었을 때이다. 피진정인2가 피해자의 심리상태를 인식하지 못했다고 보기 어렵고, 적극적으로 피해자에 대한 심리적 배려 및 보호조치를 하였어야 했다. 피진정인2는 가해자를 특정할 수 없는 사건이 확대되는 것을 막고자 하는 취지였다고 하나, 수업 시간에 다른 학생들을 상대로 피해자와 관련사건 및 이에 대한 생각을 공개적으로 이야기한 행위는 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」 제21조 등 위반 및 피해자에 모욕감 등 정신적 피해를 주어, 「헌법」제10조와 「아동의 권리를 관한 협약」 제3조에서 보장하는 피해자의 인격권을 침해하는 정도에 이른다고 판단된다. 이에 학교장에게 향후 유사사례가 재발하지 않도록 피진정인2에 대하여 학생과 아동 인권 전반에 대한 직무교육을 실시 할 것을 권고하는 것이 적절하다.
4. 진정요지 4항 관련 : 피해자가 학폭위에 참석한 사실이 확인되지 아니하므로, 「국가인권위원회법」제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.
5. 진정요지 5항 관련 : 피해자 보호조치에 대한 당사자의 주장이 상반되고, 관련 사건에 대한 진술서 작성 및 면담 과정이 피해자에게 심리적 부담을 줄 수는 있었겠으나, 가해자를 특정하기 어려운 상황에서 피해자의 진술에만 의존할 수밖에 없었던 측면이 인정되고, 학교폭력 사안을 조사하는 과정에서 담임교사 등을 참여시키지 않은 것이 피해자의 인권을 침해하였다고 보기는 어려워 「국가인권위원회법」 제39조제1항 제2호에 따라 기각한다.

02 지방자치단체 공무원의 동료 성희롱(14진정0446600, 2014. 11. 28. 결정)

가. 주문

1. ○○시장에게, 성희롱 사건 발생 시 피해자 보호를 위해 피혐의자의 혐의가 확정되기 이전이라도 “피해를 주장하는 자가 원하는 경우 부서전환, 보직변경 등의 조치를 적극적으로 고려하여야 한다.”는 취지의 규정을 명문화하는 방향으로 「○○시 성희롱 예방지침」을 개정할 것을 권고한다.
2. 피진정인 1과 2에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
3. 피진정인 3에 대한 부분은 기각한다.

나. 진정의 요지

피진정인 1은 201×. ×.~201×. ××. 피해자 1에게 “우리 모텔갈래?”라는 말을 하였고, 피진정인 2는 피해자 1에게 “(연예인) 에일리 누드사진 원본 있는데, 보내줄까?”라는 말을 하였으며, 피진정인 3은 피해자 1에게 “나는 딸을 안을 때, 가슴이 닿는 느낌이 좋다.”라고 말하여 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였으며, 이에 피해자 1은 우울증이 심해지고 불면증, 무기력증 등을 앓는 등 정신적인 고통을 겪다가 자살에 이르게 되었다.

다. 판단

피진정인 1이 신입연구사 환영 회식자리에서 피해자 1에게 “우리 모텔갈래?”라는 말을 한 것은, 합리적인 여성의 관점에서 성적 혐오감이나 굴욕감을 야기하기에 충분한 발언이라고 판단되며, 당시 피진정인이 술에 취하여 사리분별이 정상적이지 않은 상황이었다고 하더라도 이러한 성적언동에 대한 책임이 배제될 수 없는 점, 당시 피해자 1이 갓 임용된 신규 직원으로 업무나 인적 관계에 익숙하지 않은 상황이고 시보라는 신분상의 제약 때문에 심리적으로 위축감을 갖고 있었던 상황이었다는 점을 고려하면 피해자 1이 느낀 성적 혐오감이나 굴욕감이 상당했을 것이라고 추정되고, 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

피진정인 2가 피해자 1에게 “(에일리 누드) 사진 원본있는데, 보내줄까?”라는 말을 한 것은, 비록 이에 대해 피진정인 2는 피해자 1이 연예인을 좋아하는 것으로 생각하고 에일리의 사진을 보내주겠다는 의미로 물은 것이라고 항변하고 있으나, 당시 에일리의 누드 사진이 유출되었다는 기사에 대해 이야기하고 있는 상황에서 피진정인 2가 “사진을 보내줄까?”라고 물은 것은 누드사진을 보내주겠다는 말로 인식되기 충분하고, 이는 합리적인 여성의 관점에서

불 때 이성의 직장동료에게 할 수 있는 대화로 매우 부적절할 뿐 아니라, 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하는 성적 언동으로서 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

피진정인 3이 피해자 1에게 “나는 딸이랑 꼭 껴안을 때, 가슴이 닿는 게 좋다.”라는 말을 했다는 진정인의 주장은, 이는 피해자 1이 201×. ××. ××. 시동생에게 가해자의 실명을 특정하지 않고 한 말에 대하여 피해자 1의 사망 이후 피진정인 3에게 딸이 있고 피해자 1의 카카오톡 메시지에 피진정인 3의 이름이 언급된다는 이유로 추정된 것일 뿐 다른 객관적인 자료가 제시되지 못하고 있는 점, 피해자 1이 성희롱 피해사실을 토로했던 주변 참고인들도 피해자1로부터 위 피진정인 3의 발언에 대한 말은 듣지 못했다고 진술하고 있는 점 등을 종합할 때, 이 진정 부분은 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 객관적인 증거가 없는 경우이므로 기각한다.

03 사기업 상급자의 직원 성희롱(14진정0841200, 2014. 11. 28. 결정)**가. 주문**

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 400만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고한다.
2. ○○○○ 대표에게, 피진정인을 징계할 것, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것, 향후 성희롱 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

피진정인(○○○○ 부장)은 201×. ××.경 진정인(○○○○ 직원)과 함께 ○○○○○ 소재 공장으로 출장을 갔을 때, 출장지 숙소를 한 방으로 잡으라고 하였고, 201×. ×. ××. 거래처 직원과 탁구를 치러 가는 중 진정인이 “치마 때문에 탁구 칠 때 불편하다.”고 하자 진정인의 치마를 들어 올렸다. 201×. ×. ××. 점심식사 후 식당 주차장에서 진정인에게 성희롱 하나 할까?”라고 말하며 자신의 속옷을 보여 주었고, 같은 날 14:00~14:30경 진정인에게 질염에 걸려본 적있냐?”고 물었으며, ‘아다와 후다’를 언급하면서 ‘아다’의 어원에 대해 말했다.

또한, 201×. ×. 이후 일자불명간, 진정인에게 남자친구와의 관계를 지속적으로 물었으며 진정인이 통금 때문에 외박이 안 된다고 하자 “네 남자친구나 너나 병신이네. 너 같은 애들이 결혼해서 발정나고 나 같은 사람 찾아.”라고 말하였다. 201×. ×. ×.에는 진정인에게 “넌 임신이 어떻게 되는지 모르냐? 남자친구가 네 몸에 싸는 순간 그게 임신이다.”라고 말하였고, 201×. ×. ××. 진정인에게 “자궁경부암 주사 맞았니? 어차피 너는 처녀 아니라서 상관없겠다.”라고 말하였으며, 201×. ×. ××. 점심식사 중 과거에 만났던 일본 여자와의 일화에 대해 얘기하며, 일본 여자의 팬티를 벗기고 허리도 들어줬는데, 일본 여자가 기독교인이라며 잠자리를 거절했다고 말하는 등 지속적인 성적 언동으로 인해 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 야기하였다.

다. 판단

이 사건은 진정인의 직장 내 상급자이자 지휘·감독의 권한이 있는 피진정인이 업무 시간에 성희롱 발언을 했다는 사안이므로 그 업무 관련성을 인정할 수 있다. 또한, 위 인정사실과 같이 여성 질환에 대해 직접적으로 언급하고, 진정인이 싫다는 명시적 의사를 표했음에도 자신의

성생활 일화에 대해 언급하는 등의 피진정인의 발언은 상호 친분관계를 고려하더라도 직원 간에 통상적으로 나눌 수 있는 수준의 대화라고 보기 어려울 뿐 아니라, 그 의도와 상관없이 성적 함의가 충분하며, 합리적인 여성의 입장에서 충분히 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키는 행위라 할 것이다. 따라서, 위 인정사실과 같은 피진정인의 성적 발언은 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목이 규정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, 피진정인이 실무 총괄 부장으로서 직장 내 성희롱이 발생하지 않도록 주의해야 하는 위치에 있음에도 이러한 성희롱 행위를 한 점, 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인이 퇴사를 하게 된 점 등을 고려하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별 인권교육을 수강할 것과, 진정인이 겪은 정신적 피해 및 퇴사에 따른 경제적 손실을 보전하도록 진정인에게 약 2개월 급여에 해당하는 400만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고하고, ○○의 대표에게는, 피진정인을 징계할 것, 피진정인이 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것, 향후 성희롱 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

04 리서치 연구소 상사의 동성직원 성희롱(14진정0294500, 2014. 7. 30. 결정)

가. 주문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. (주)○○○○○○○○연구소 회장에게, 피진정인에 대하여 징계조치를 할 것, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 수 있도록 조치를 취할 것, 직장 내 성희롱 예방교육을 내실 있게 운영하는 등 재발방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

1. (주)○○○○○○○○연구소 이사인 피진정인(여성)은 201x. x. 부서 워크숍에서 직원들과 저녁 식사를 하며 술을 마시던 중, 진정인(여성, ○○부서 과장)을 끌어안고 입술에 키스를 하려 하였고, 진정인이 이를 피하려고 고개를 돌리다가 피진정인의 힘에 밀려 몸이 뒤로 넘어가자 그 상태에서 진정인의 얼굴을 잡고 입술을 쪽 빨아들이듯 키스를 하였다.
2. 또한 피진정인은 201x. x. 부서 회식자리에서 직원 한 사람씩 나와 근무소감을 이야기하는 중, 차례가 되어 나와 이야기를 하고 있는 진정인의 옆에서 있다가 갑자기 진정인의 얼굴을 잡고 돌리더니 키스를 하였다. 이와 같은 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인은 성적 굴욕감을 느껴 퇴사를 하기에 이르렀으므로 시정을 바란다.

다. 판단

피진정인은 진정인과 같은 부서에서 근무하는 상위 직급자이고, 이 사건 관련 피진정인의 언동이 부서 전체 워크숍 및 업무의 연장선상인 회식 자리에서 발생한바 그 업무 관련성을 인정할 수 있다.

이 사건은 진정인과 피진정인이 모두 여성이나, 성희롱의 당사자가 반드시 이성 간이어야 할 필요는 없고 동성 간에도 성적 함의가 담긴 피진정인의 언동으로 인하여 진정인이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈을 경우 성희롱이 성립된다 할 것이다. 위 인정사실에서 보는 바와 같이, 피진정인이 부서 워크숍 및 회식자리에서 진정인에게 강제로 키스를 한 것은, 아무리 동성 간이라 하더라도 직장 내에서 허용되는 수준을 넘어 합리적인 사람의 관점에서 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키기에 충분한 행위라 할 것이다. 따라서, 이는 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이상과 같이 살펴본바 조치의견으로는, 성희롱에 대한 책임을 묻고 유사한 피해의 재발을 방지하기 위하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, (주)○○○○○○연구소 회장에게는, 피진정인에 대하여 징계조치를 할 것과 피진정인이 위 특별인권교육을 수강할 수 있도록 조치를 취할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다. 또한, 피진정인의 성희롱에 대하여 진정인이 퇴사 직전 회사 측과 상담을 하였음에도 피진정인의 지위 등으로 인해 사내 성희롱 관련 지침에 따른 절차가 이행되지 않았던 점, (주)○○○○○○연구소는 수년 동안 직장 내 성희롱 예방교육 자료를 인터넷 게시판에 게시만 하였을 뿐 별도의 성희롱 예방교육을 실시하지 않았는데, 이는 「남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」제3조 제3항에 따르면 성희롱 예방교육을 한 것으로 볼 수 없는 점을 고려하면, (주)○○○○○○연구소가 성희롱 예방과 관련된 조치를 소홀히 하고 있는 것으로 보이고, 이에 (주)○○○○○○연구소장에게 직장 내 성희롱 예방교육을 내실 있게 운영하는 등 재발방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

05 청사관리소장이 미화원 성희롱(14진정0081800, 2014. 5. 22. 결정)**가. 주문**

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○광역시 ○○구도시관리공단 이사장에게, 피진정인에 대하여 주의 조치할 것, 피진정인과 피해자들을 업무에서 분리할 것, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 받을 수 있도록 조치를 취할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

○○광역시 ○○구도시관리공단 청사관리소장인 피진정인은 피해자들을 비롯한 미화원들을 평소 ‘여보’라고 호칭하고, 수시로 어깨를 치거나 팔을 잡거나 속옷끈이 있는 등을 쓰다듬는 등 신체접촉을 하였다. 또한, 201×. ××. 일자불상경 청소업무 지시를 위해 환경미화원 휴게실로 내려와서 “여기 한번 주욱 누워봐, 내가 그 위로 한번 굴러보게.”라는 말을 하였고, 201×. 가을 일자불상경 청사 바닥청소를 하고 점심식사와 함께 반주를 하는 중 “잔대보지, 마셔보지, 먹어보지.”라는 건배사를 하는 등의 행위로 인하여 피해자들에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하였다.

다. 판단

우선, 피진정인이 피해자들을 평소 ‘여보’라고 호칭한 부분에 대해서는, ‘여보’라는 호칭이 반드시 부부 사이나 이성 간에만 사용되는 말이라고 보긴 어렵고, 피진정인이 주로 업무지시를 위해 피해자들을 부를 때 이와 같은 호칭을 사용했던 그 발언의 맥락과 정도를 고려하면, 이는 직장에서 상급자가 하급자를 부를 때 사용하는 말로서는 부적절하다고 하더라도 이를 성적 함의를 포함하는 성적 언동이라고 보기는 어렵다.

그러나, 피진정인이 미화원 휴게실에 들어가 피해자들에게 “여기 주욱 누워봐, 내가 그 위로 한번 굴러볼게.”라고 말한 부분 및 피해자들과 점심식사 겸 반주를 하면서 여성의 특정 신체부위를 비유하는 건배사를 한 부분에 대해서는, 비록 피해자들을 비롯한 미화원들이 피진정인보다 나이가 많고 피해자들의 연령대에서 수위 높은 성적 농담이 상호간에 어느 정도 용인되는 경향이 있으며, 이 사건 작업장 내에서도 평소 그러한 성적 농담이 통용되는 분위기가 있었음을 감안할 필요는 있으나, 위와 같은 언동은 성적인 함의가 있다고 보기 충분하고 합리적 여성의 관점에서 성적 혐오감이나 굴욕감을 야기할 수 있는 언동이라 할 것이며, 또한, 피진정인은 피해자들을 지휘감독하는 청사관리소장으로서 작업장 내에서 성희롱이 발생하지 않도록 관리해야 할 책임이 있는 위치에 있다는 점을 고려할 때, 위와 같은 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에서 정한 성희롱에 해당한다고 볼 수 있다.

06 여성축구선수에 대한 성별 진단요구 성희롱
(13진정0845200·13진정0849300·13진정0856100, 2014. 2. 24. 결정)

가. 주문

1. 피진정인 1, 2, 3, 4, 5에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 사단법인 대한○○협회장에게 피진정인 1, 3, 4, 5에 대한 징계조치를 취할 것을 권고한다.
3. 문화체육관광부장관, 대한○○회장, 사단법인 대한○○협회장, 사단법인 한국○○○○연맹회장에게 산하단체 및 회원단체 등에서 유사한 사례가 재발하지 않도록 무분별한 성별 논란 방지 장치 등을 마련할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인 1, 2는 일반시민이고, 진정인 3은 ○○시 체육회 사무처장이다. 여자축구 ○○팀 감독들인 피진정인들은 답합하여 13년간 여성 축구선수로 활동해온 피해자에 대한 성별 논란을 제기하면서, 201×. ××. ×. 한국○○○○연맹에 “출전 여부를 정확히 판정하여 주지 않을 시 201×년 시즌 출전을 모두 거부한다.”는 의견을 문서로 전달한바, 논란의 여지없는 여성인 피해자에 대하여 이와 같이 성별 확인을 요구하는 것은 인권침해이자 언어적 성희롱이므로 시정을 바란다.

다. 판단

피진정인들은 피해자와 다른 구단에 소속된 감독들로서 직접 피해자를 지휘 감독하는 위치에 있지는 않지만, 위 인정사실과 같이 한국○○○○연맹 ○○○은 피진정인들과 피해자가 소속되어 있는 0개 구단뿐이므로 피진정인들과 피해자는 경기나 훈련에 참여하면서 업무 상 영향을 미칠 수밖에 없고, 피해자가 향후 다른 팀으로 이적을 할 경우 피진정인들이 감독으로 있는 0개 팀 중에서 선택할 수밖에 없다는 점에서 간접적인 업무 관련성이 있다고 판단된다.

이 사건 성별검사 요구는 피해자의 신체에 여성에 부합하지 않는 특별한 의학적 상태가 있거나 기타 성별과 관련한 문제가 있음을 암시하면서 의료적 절차를 통해 이를 명확히 할 것을 피해자에게 요구한 것이라 할 것이다. 비록 피진정인 1~5가 이러한 요구를 피해자에게 직접 한 것은 아니라 하더라도 사단법인 한국○○○○연맹을 통하여 이러한 요구가 피해자에게 전달되리라는 것을 인지하거나 기대하고 한 행위라 할 것이므로 이는 피해자에

대한 언동이라 할 수 있고, 또한 이는 피해자의 체력이 여성 이상이라는 것, 외모가 여성적인 특질을 보이지 않는다는 것에 기인한 것으로 외모에 대한 성적 평가와 무관하지 않으므로, 넓게 보아 성적 언동이라 할 수 있다고 판단된다.

더구나, 여성으로 성장했고 여자축구선수로 오랜 기간 활동하는 동안 총 9차례 국가대표에 선발된 바 있으며, 200x. 성별 검사를 받은 후에도 문제없이 국가대표에 선발되었던 피해자에 대하여 여성이 아님을 의심하며 성별 검사를 요구한 피진정인 1~5의 행위에 정당성이 있다고 보기도 어렵고, 운동선수라 하여 이러한 요구를 언제나 수인해야 한다고 할 수도 없다.

또한, 피진정인 1~5의 이러한 성적 언동으로 인하여 피해자는 성적 굴욕감을 느꼈다고 주장하고 있고, 일반인의 관점에서 볼 때도 이러한 성별 검사 요구는 성적 굴욕감과 혐오감을 불러 일으키기에 충분하다 할 것이며, 이 사건 이후 불면증에 시달리고 경기장에서 피진정인 들을 만날 때마다 위축감을 느끼는 등 직업 선수로서의 업무수행에 피해를 입은 피해자를 구제하는 것이 고용 등의 관계에서 성희롱 행위를 금지하고 성희롱 피해자를 구제하고자 하는 입법 취지에 부합하는 것이라 할 것이다.

따라서, 피진정인 1~5가 피해자에 대하여 성별검사를 요구한 행위는 근로자가 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 한 것으로 「국가인권위원회법」 제2조제3항라목이 정한 성희롱 행위로 판단된다.

07 전자 및 자동차 부품 판매업체 대표이사의 직원 직원 성희롱(13진정0412600, 2014. 1. 22 결정)**가. 주문**

피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 300만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 201×. ×. ××. (주)○○○에 사무직원으로 입사하였고, 피진정인은 같은 회사의 대표이사이다. 입사 직후부터 피진정인은 진정인을 수시로 대표실에 불러 손을 만지고 어깨동무를 하거나 껴안았고, 201×. ×. ×. 오전 회의 직후 경, 진정인을 대표실로 부른 후 진정인의 손을 잡고 위아래로 한참을 쳐다보며 “내가 너 정말 사랑하고 아끼는 거 알지? 내가 내 마음을 알아줬으면 좋겠는데, 이해하겠니? 둘만이 아는 얘기였으면 좋겠어.” 라고 하더니 포옹을 했고 진정인이 이를 뿌리치자 손등에 입맞춤을 하는 등의 행위를 하여 성적 굴욕감을 느껴 퇴사하였으므로 이에 대한 시정을 바란다.

다. 판단

피진정인은 진정인과 같은 직장에서 근무하는 최고위 상급자이고, 이 사건 진정은 진정인과 피진정인이 함께 근무하는 사업장 내에서 근무시간에 발생한 바 업무 관련성이 인정된다.

피진정인은 대표실로 진정인을 호출한 경우 업무지시, 문서작성 등 업무능력에 대해 지적했을 뿐이라고 주장하나, 이를 넘어 진정인의 손을 잡고 어깨동무를 하는 등의 신체접촉을 한 행위가 사실로 인정되고 이와 같은 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감을 느끼게 하기에 충분하다고 판단된다. 아울러, 피진정인이 근무시간 중 진정인의 손을 잡고 포옹을 하고, 손등에 입맞춤을 한 행위 등은 신체접촉에 의한 성적 언동에 해당되며, “둘만이 아는 얘기였으면 좋겠어.” 등의 발언은 진정인에게 부적절한 관계를 요구하는 성적 함의를 지닌 발언으로 인정되어 이와 같은 피진정인의 행위는 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다. 특히, 이러한 일련의 과정들을 보건대 대표이사인 피진정인의 행위가 단순히 일회적으로 이루어졌다고 보기 어렵고, 지속적으로 신체 접촉 등이 발생함으로 인해 진정인의 근무환경을 악화시켜 201×. ×. ×. 사건 당일 진정인이 퇴사를 결심하기에 이른 것임을 충분히 짐작할 수 있다.

위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는 피진정인의 행위로 진정인이 본의 아니게 퇴사하고 이후 새로이 구직 활동을 해야 하는 상황에 처한 점과 진정인이 겪었을 정신적 피해 등을 고려하여 피진정인에게 손해배상을 권고하고, 재발방지를 위하여 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절할 것으로 판단된다.

08 교육위원의 동아리 공연 총평시 참가자 성희롱(12진정0018100, 2013. 1. 16. 결정)**가. 주문**

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 ○○도 교직원 민요동아리 회원이며 피진정인은 ○○도 교육위원이다. 2011. 12. 16. 저녁 ○○도 교육복지종합센터에서 개최된 ○○도 교직원동아리 발표회에서 참가 동아리의 발표가 끝나고 21:40경 총평을 하는 자리에서 피진정인이 진정인이 참가한 민요동아리 <○○○○>을 지칭하며 일부러 나이 들어 보이게 화장한 것이냐 좀 더 창의적이고 혁신적으로 미니스커트를 입고 공연하는 것이 어떠냐 아니면 비키니는 어떠냐는 요지의 발언을 하여 진정인을 비롯한 참가 회원들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

다. 판단

피진정인은 ○○도의회 교육위원이며 진정인은 현직 교사로서 민요동아리의 회원인 바 진정인등의 동아리 발표가 교사의 업무와 직접 연관이 된 것이 아니라 할지라도 교육복지종합센터가 교사들의 정서적 문화활동의 장을 마련하고 지원하기 위해 설립된 점 교직원들의 동아리 활동 또한 교직원들의 업무에서 파생되는 일부분으로 볼 수 있는 점 그리고 피진정인이 ○○도 교육위원이면서 동 발표회의 심사위원장으로 위촉되어 당일 행사에 참석한 점 등을 비추어보면 업무관련성이 인정된다고 할 것이다.

피진정인의 발언에 대하여 피진정인은 성희롱의 의도 없이 미래지향적이고 창의적인 발상이 필요하다는 취지로 이야기를 하였다고 항변하나 사회통념상 여성의 의상이나 신체를 직접 대상으로 삼는 것은 해당 여성들로 하여금 성적이미지를 연상시킬 가능성이 매우 높다. 특히 피진정인이 언급한 미니스커트 비키니 등은 동아리 발표회라는 당일 행사장의 분위기나 취지와는 전혀 맞지 않는 언급일 뿐 아니라 피진정인의 발언의 맥락 등을 보면 참가자들에게 창의성을 강조하기 위한 발언이라고 보기도 어렵다.

미니스커트 비키니 등은 어떤 상황에서는 단순한 의복의 한 형태로 간주될 수도 있지만 상황이나 맥락에 따라서는 단순한 의상의 한 형태의 의미를 넘어서 여성에게만 요구되는 특정 의상으로서 여성의 신체를 눈요깃거리나 성적 관조의 대상으로 삼는 상징적 의미가 담겨 있다고 할 것인바 합리적 여성의 관점에서 볼 때 진정인을 비롯하여 당시 참가한 회원들이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 발언이라고 판단된다.

또한 당시 피진정인의 발언이 진정인을 비롯한 회원들의 동료직원이나 지인 또는 참가자들의 가족 등 다수의 사람들이 참석한 행사에서 공개적으로 이루어진 것을 고려하면 진정인 등 해당 동아리의 회원들의 성적 굴욕감이나 혐오감이 상당했을 것임을 알 수 있다.

09 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 느끼게 하는 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 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 함의가 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 피정인이 피해자를 뒤에서 껴안아 들어 올리고 가슴에 손이 닿은 행위는 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위로 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목의 '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.

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

가. 주문

○○교육감에게 ○○도 내 초등학교 교장 및 교감을 대상으로 한 성희롱 재발방지 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 세게 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

진정의 원인이 된 행위 발생 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 살펴보건데, 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 부장 교사회의에 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 샤워하는 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 줘라’라는 언동, 피진정인이 진정인이 출장 갈 때 ‘그런데는 나하고 둘이 가야지, 같이 가는 선생님 몸도 나하고 비슷하구만, 나라고 생각해’라는

언동, 피진정인이 사랑니를 뽑아서 고기 먹기가 어렵다는 피해자 5(김○○)에게 ‘피해자와 교재중인 교사) ○○이가 너무 세계 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 관점에서도 상사의 이러한 발언은 성적 굴욕감을 느끼게 하고 정상적인 근무를 어렵게 하는 발언이라고 판단된다.

더욱이 이러한 행위들이 발생한 일련의 과정들을 보건대 각각의 인정 사실들이 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.

11 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 표현했는 바, 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 사직했지만, 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.

12 대학교수의 여학생들 성희롱(13진정0817000, 2014. 5. 22. 결정)

가. 주문

1. 00도지사에게, 교수에 의한 성희롱 행위가 재발하지 않고, 피진정인에 대한 징계가 제대로 이행되도록 00도립대학교에 대한 관리감독을 철저히 할 것을 권고한다.
2. 00도립대학교 총장에게, 피진정인에 대하여 중징계조치를 취할 것과, 교수에 의한 성희롱 행위의 재발을 방지하기 위한 대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.
3. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
4. 진정요지 중 병원 응급실에서 진정인1에 대하여 성희롱을 하였다는 부분은 기각한다.

나. 진정의 요지

00도립대학교 유아교육과 교수인 피진정인은 201×.~201×. 수업시간에 악수법을 가르쳐준다고 하면서 진정인들(위 유아교육과 학생들)의 손등을 만지거나 수업시간 이외에도 학교에서 마주치면 악수를 하자면서 진정인들의 손등, 팔, 등과 어깨를 만지는 식으로 신체적인 접촉을 하였고, 자신의 연구실로 자주 진정인들을 불러 유사한 신체접촉을 하였다. 특히 진정인 1 및 진정인 2에 대하여 자주 신체접촉과 연구실 호출을 하였으며, 그 용도를 알 수 없이 수업 중 발표하는 진정인들의 모습을 개인 카메라로 과도하게 촬영하고 진정인들의 개인사진을 제출하도록 하는 등 일상적으로 반복적인 성희롱을 하였다.

또한, 피진정인은 201×.×.×. 학과 조교의 결혼식 참석 후 함께 승용차를 타고 가면서 진정인 1에게 “너한테 올인하려고 했는데 네가 피하니 이제 00(진정인 2)에게 올인하기로 했다.”고 하고, 진정인 2에게는 “여기 백화점 앞인데 갖고 싶은 것 없니? 가서 골라봐, 교수님이 사줄게.”라고 하는 등 성희롱 발언을 하였으며, 201×.×.×. 병원 응급실에 실려가 누워있던 진정인 1에 대하여 손, 발, 다리, 머리, 얼굴 등을 만지며 진정인1로 하여금 성적 굴욕감을 느끼게 하였다.

다. 판단

피진정인은 공공기관의 종사자에 해당되는 점, 같은 과의 학생과 교수라는 진정인들 및 피진정인과의 관계, 진정인들이 주장하는 성희롱이 대부분 수업시간에 발생하였고 그 외에도 교수의 학생에 대한 교내의 생활지도에 속하는 범위 내에서 발생한 사건이라 할 수 있는 점 등을 고려하면, 이 사건은 그 업무관련성이 인정된다 할 것이다.

피진정인이 수업시간이니 복도 등 학교 내에서 마주치면 악수를 하자고 하며 진정인들에 대하여

반복적으로 신체접촉을 하고 자주 자신의 연구실로 불러 유사한 신체접촉을 한 부분, 수업 중 진정인들의 동의를 받지 않고 그 용도로 설명하지 않은 채 빈번하게 진정인들의 모습을 촬영하고 개인사진을 제출하도록 한 부분은, 교수가 자신의 직위를 이용하여 수업시간 및 학내에서 교수의 지시나 제안을 거절하기 힘든 위치에 있는 학생들에게 반복적인 성적 언동을 한 것으로서 합리적인 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키기에 충분한 성희롱에 해당된다 할 것이다. 또한, 피진정인이 승용차 안에서 진정인 1에게 “너에게 올인하려고 했는데 내가 피하니 이제 00(진정인 2)에게 올인하기로 했다”라는 취지의 발언을 하고, 피진정인 2에게 “여기 백화점 앞인데 갖고 싶은 거 없니? 가서 골라봐, 교수님이 사줄게”라는 취지의 발언을 한 부분은, 교수가 자신의 제자인 학생들을 마치 사적인 연애의 대상으로 간주하는 듯한 발언으로서 진정인 1 및 진정인 2에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼기에 한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

다만, 진정요지 중 피진정인이 병원 응급실에서 침대에 누워있는 진정인 1에 대하여 성희롱을 하였다는 부분은, 당시 진정인 1이 학내에서 쓰러져 응급실에서 치료를 받고 있었던 특수한 상황 이었던 점, 피진정인이 진정인 1의 신체를 만진 것은 사실이나 이것이 성희롱으로 느껴지지 않는다는 참고인의 진술이 있는 점 등을 고려하면, 이를 성희롱으로 인정할 만한 객관적인 자료가 부족하다 할 것이므로 이 부분 진정은 기각하기로 한다.

13 병원 간호과장의 간호사 성희롱(13진정0879300, 2014. 5. 22 결정)

가. 주문

피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

0000병원 정신과 병동의 간호과장인 피진정인은 201×. ××.××. 간호사 회의 후 공개적인 자리에서 이전에 진정인(0000병원 간호사)이 환자로부터 성추행 피해를 당한 사실을 거론하여 진정인으로 하여금 성적 굴욕감을 느끼게 하였다.

다. 판단

피진정인은 진정인의 성추행 피해 사실을 다수의 직장 동료들이 있는 자리에서 공개적으로 거론하였다. 어떤 사람이 성추행 피해를 당했다는 사실을 당사자의 의사에 반하여 업무상 지속적으로 관계해야 하는 직장 동료들에게 공개하는 행위는, 당사자로 하여금 성적 수치심을 불러일으켜 업무환경을 악화시킬 수 있는 행위로서, 넓게 보아 성적 언종에 해당한다고 할 수 있다. 따라서, 간호과장인 피진정인이 진정인의 성추행 피해 사실을 간호사 회의 자리에서 언급한 행위는 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

14 장애인재활시설장의 공익요원 성희롱(16진정1035400, 2017. 1. 25. 결정)

가. 주문

1. 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 사회복지법인 '00이사장'에게 피진정인을 주의조치 할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 장애인복지시설 '000'의 공익근무요원이고, 피진정인은 해당 시설의 원장이다. 201x.x.x. 피진정인은 회식 후 2차로 간 노래방에서 진정인의 손을 잡더니 노래방 도우미 아주머니의 가슴을 강제로 만지도록 하였다. 진정인은 계속 거절하였으나 피진정인은 '이런 것은 배워야 한다'며 진정인의 의사와는 상관없이 도우미의 가슴을 강제로 만지도록 하는 등 성희롱하였다.

다. 판단

피진정인은 장애인복지시설 시설장이고, 진정인은 같은 시설에서 근무하는 공익근무요원이며, 피진정인의 언동이 업무의 연장선상인 직원 회식자리에서 발생하였으므로 업무 관련성이 인정된다. 피진정인은 진정인이 잘 어울리지 못해 놀 때는 즐겁게 놀자는 뜻으로 진정인의 손을 가져가 노래방 도우미의 가슴을 만지도록 한 피진정인의 행위는 당시 진정인의 연령 및 지위, 피진정인과 진정인의 관계 등을 고려할 때, 합리적, 객관적 피해자의 관점에서 진정인에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 행위로, 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에서 정한 성희롱 행위에 해당하는 것으로 판단된다.

15 직장 상사에 의한 직원 성희롱(17진정0374100, 2018. 11. 1. 결정)

가. 주문

1. 피진정인1에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 손해배상금 3백만원을 지급할 것을 권고한다.
2. 피진정인2에게 국가위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 향후 유사사건 재발방지를 위해 직장 내 성희롱 고충처리 절차를 마련할 것을 권고한다.
3. 고용노동부 장관에게 성희롱 신고에 대한 조사 및 피해자 보호조치를 미흡하게 한 (주)0000 사업주에 대하여 「남녀고용평등법」 제37조 및 제39조에 따라 적절한 조치를 취할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

피진정인1은 (주)00000의 동기이사, 피진정인2는 대표이사이고, 진정인은 이 회사 소속직원이다. 피진정인1은 201x.x.xx. 회식 직후 진정인에게 할 말이 있다며 남으라고 하여 진정인은 피진정인1과 맥주집으로 이동하게 되었는데, 피진정인1은 맥주집에서 진정인의 머리를 쓰다듬으면서 예쁘다는 말을 반복하여 진정인은 성적 혐오감을 느꼈다. 이어 익일 00:10경 맥주집을 나온 후 피진정인1은 진정인이 거절하는데도 진정인의 오피스텔로 올라와 여러 차례 초인종을 누르고 진정인이 문을 열어주지 않자 문을 두드리는 한편 수 회에 걸쳐 전화를 하여 진정인으로 하여금 두려움을 느끼게 하였다.

이후 진정인은 피진정인2에게 위 성희롱 등 행위에 대해 이야기하고 적절한 조치를 요구하였으나, 피진정인2는 이를 제대로 처리하지 않았다.

다. 판단

피진정인1은 이 사건 회사의 이사이고, 진정인은 같은 회사 부하 직원이며, 피진정인1이 업무상 필요한 대화를 위해 회식 이후 진정인에게 남으라고 한 점으로 볼 때, 업무관련성이 인정된다.

피진정인1은 진정인의 머리카락을 접촉한 사실은 있으나 쓰다듬지는 않았고, 진정인이 먼저 진정인의 오피스텔로 올라오라고 하였다고 주장한다. 그러나 진정인의 문제 제기에 대하여 진정인에게 해명하고 사과한 점, 진정인의 진술이 참고인 000의 진술과 부합하고 상당히 구체적이고 일관성이 있는 반면, 피진정인1의 진술에는 일관성이 부족한 점을 볼 때, 진정인이 먼저 올라오라고 했다는 피진정인1의 진술은 받아들이기 어렵다. 따라서 피진정인1이 스스로 인정한 진정인의 머리카락을

쓰다듬었다는 행위와 심야시간에 여성인 부하 직원의 오피스텔을 찾아가 초인종을 수차례 누르고 문을 두드린 행위는 진정인으로 하여금 성적 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당된다고 판단된다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남여고용평등법’이라 함) 제14조는 직장 내 성희롱 조사 및 피해자 보호조치에 대해 사업주의 책임을 명확하고 규정하고 있다. 이는 성희롱 가해자뿐 아니라 사업주 역시, 직원들이 회사 안팎의 일상 전반에서 서로의 지위나 관계 등을 이용하여 성희롱을 하지 않도록 근로환경을 조성할 책임이 있음을 의미한다.

피진정인2는 이 사건 관련하여 조사할 내용이 없다면서 양 당사자가 사적으로 해결할 일로 치부하고 있고, 진정인의 신고에도 공식적인 조사나 당사자들에 대한 조치를 하지 아니하였으며, 이 사건 이후에도 사내 성희롱 처리 절차를 마련하지 않았다.

피진정인2는 진정인에게 “여성으로서 지켜야 될 것이 있다”, “여자가 몸 매무시를 제대로 하지 못해 발생한 것이다”라는 취지의 발언을 반복하면서 성희롱의 책임이 진정인에게 있다는 태도를 취하고 있는데, 피진정인2는 피진정인1의 성희롱과 관련하여 「남여고용평등법」 상 사업주의 의미를 위반한 것이고, 이러한 상황에서 진정인은 근로환경이 악화되어 사직을 선택할 수 밖에 없었을 것으로 사료된다.

16 직장 상사에 구애 거절을 이유로 한 퇴사요구(19진정046750000. 2019. 10. 29. 결정)**가. 주문**

피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 성희롱 행위에 대한 책임으로 진정인에게 3백만 원을 지급할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 000000병원 총무과에서 근무하는 중 같은 과 본부장인 피진정인으로부터 다음과 같은 성희롱 피해를 입었다.

201×.×.××. 금요일, 피진정인이 근무 중 뜬금없이 진정인에게 “내가 00씨 좋아지면 어떡하지”라고 말하여, 진정인이 “그럼 불편해서 제가 그만둬야죠”하고 농담으로 넘겼다.

201×.×.××. 토요일 밤, 피진정인은 진정인에게 전화하여, 진정인이 다른 사람과 연애하거나 결혼하면 일을 그만 두어야 하고 피진정인과 연애하면 그만두지 않아도 된다고 말하였다. 이에 진정인이 피진정인의 구애를 거절하자, “퇴사 준비해, 됐어. 끝. 끊어.”라고 말하며 전화를 끊었다. 더 이상 근무하기 어렵다고 생각한 진정인은 201×.×.××. 퇴사하였는데, 다시는 이런 일이 생기지 않도록 인권위에서 조사하여 주기 바란다.

다. 판단

피진정인이 진정인에게 연애를 하거나 결혼을 하면 업무 연속성에 문제가 생겨 퇴사해야 하고, 피진정인과 연애를 하면 진정인을 보호해줄 수 있다는 취지로 발언을 한 것은, 그 자체로 성차별적 발언에 해당할 뿐 아니라, 피진정인의 직장 내 직위를 이용하여 진정인에게 사귄 적을 종용하는 행위이다. 더구나 피진정인은 진정인이 사귀자는 제안을 거절하자, “퇴사 준비해”라고 진정인의 고용에 직접적으로 영향력을 행사하는 발언을 함으로써, 결국 진정인이 퇴사할 수 밖에 없는 상황을 만들었다.

피진정인은 술을 마시고 진정인에게 자신의 속마음을 고백하다 보니 무리하게 나온 발언이었다면서 잘못을 인정하고 있고, 진정인의 퇴사를 여러 차례 만류하였다고 한다. 그러나 피진정인이 술을 마셨다는 이유는 참작의 사유가 되지 않고, 피진정인의 직위로 인해 진정인이 느꼈을 위압감과 굴욕감, 그리고 진정인의 노동권을 침해한 정도 등을 고려해 볼 때, 그 피해가 결코 가볍다고 보기 어렵다.

피진정인과 교제할 수도, 피진정인과 교제를 하지 않은 채 회사를 다닐 수도 없었던 진정인은 결국 퇴사하게 되었고, 그로 인해 진정인은 경제적 어려움 뿐 아니라 정신적 괴로움을 호소하고 있는 바, 피진정인의 이러한 행위는 ‘성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로서 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

17 학원장 여성 강사에 대한 노출 복장 요구 등(19진정0280400, 2019. 11. 29. 결정)

가. 주문

피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

나. 진정의 요지

진정인은 '000어학원'을 운영하는 학원장으로, 소속 강사인 진정인에게 미니스커트, 킬힐, 커피색 스타킹, 진한 화장 등을 요구하였다. 이는 진정인이 수강생에게 성적 매력을 어필해야 한다는 것으로, 직장 내 성희롱에 해당한다고 생각하니 인권위에서 조사하여 시정해주시기 바란다.

다. 판단

피진정인이 진정인 등에게 00학원가 여성 강사들의 사례로 조언을 한 것일 뿐 이러한 복장 착용을 강요한 바 없고, 소규모 학원의 특성상 원장과 학원 강사는 일방적, 수직적인 관계가 아니라고 주장한다. 그러나 00강사 경력이 없거나 경력이 짧은 진정인과 참고인들 입장에서는 학원장이자, 00강사로서 오랜 경력을 자랑해왔던 피진정인의 요구에 불응하기 어려웠을 것으로 보이며, 실제 진정인과 참고인들은 자신이 원하는 스타일이 아니거나 복장으로 인한 불편함을 감수하면서 피진정인의 요구를 상당 부분 수용한 것으로 보인다.

또한 피진정인은 여성 강사에게 그와 같은 복장을 요구한 것은 00강사로서 '프로페셔널'한 모습을 보여주기 위한 세심한 코치였을 뿐 그 어떤 성적의 의도나 함의가 없었다고 주장한다. 그러나 00강사의 업무수행 요건으로 미니스커트, 킬힐, 커피색 스타킹, 진한 화장이 요구된다고 보기 어렵다. 그리고 피진정인이 요구한 미니스커트, 킬힐, 커피색 스타킹, 킬힐, 스키니진 등은 여성의 특정한 신체 부위(허벅지와 다리 등)와 관련하여 성적 매력을 부각시키게 하는 복장으로, 여성의 성(性)상품화와 무관하다고 보기 어렵다.

한편 피진정인은 참고인 000에게 “남자애들의 성적을 올리기 위해서 짧은 치마를 입고 스톨의자에 앉으면 된다”는 취지의 발언을 한 적 없다고 주장한다. 그러나 참고인 000이 피진정인으로부터 그와 같은 발언을 들었다고 일관되게 주장하고 있는 점, 이 진정사건과 관련하여 참고인 000이 허위로 피진정인에게 불리하게 진술할 동기를 찾을 수 없는 점, 진정인이 '0000 0'을 통해 000과 연락하게 된 과정이나 문자를 주고받은 시기 등을 살펴볼 때, 피진정인이 참고인 000에게 “바 의자에 걸터앉아야 각선미가 돋보인다”거나 “(노출 등으로 인해)남학생 성적 올라갈 것”이라고 말했다는 참고인 000의 진술의 신빙성을 인정할 수 있다.

05 관련자료

위의 내용들과 피진정인이 데스크 직원이자 강사 지망생인 참고인2에게도 미니스커트나 스키니진을 입도록 요구한 점, 진정인에게 미니스커트를 입고 강의실 내의 높은 ‘바 의자’에 앉는 자세까지 봐준 점을 고려할 때, 피진정인은 진정인과 참고인들에게 성적 매력을 어필하는 근로조건을 제시한 것으로 볼 수 있다.

위와 같이 00강사의 직무 수행과 관련이 없음에도, 자신의 의지와 상관없이 미니스커트 등의 의상을 입고 과한 노출 등을 감수해야 하는 상황은, 일반적인 여성이라면 성적 굴욕감을 느낄 뿐 아니라 적대적이고 모욕적인 근로환경으로, 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

[별지 제3호 서식]

성희롱·성폭력 고충 상담일지

고충 상담원 (담당자)	상담방법	※상담일시, 장소 및 유선, e-mail 등 접수방법 기재		
	성명			
피상담자 (상담 신청인)	성명 (성별)	소속		
		직급		
	연락처			
	(e-mail)			
상 신 요 청 지	※ 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하원칙에 의해 기재			
상 내 담 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 :				

[별지 제4호 서식]

성희롱·성폭력 고충상담 및 사건 접수대장

접수 번호	접수		신청인		고충 내용	처리결과				담당자	
	접수 일자	접수 방법	성명 (남, 여)	소속 부서		상담종결		성희롱 고충사건으로 접수		이름	확인
						일자	종결 사유	처리일자 및 결과	신청인 회신일자		

[별지 제5호 서식]

성희롱·성폭력 조사결과 통보서

1. 사안 개요

- (1) 당사자 ※ 직위, 직급, 연령, 성별 등 개인정보보호를 위해 익명 처리 및 선택적 기재
- 피해자 :
 - 행위자 :
- (2) 사건 현황 (발생 일시, 장소, 발생 경위 등)

2. 조사 결과

- 조사 내용 중 주요 사항 및 조사 경과(일정)를 간략히 서술

3. 성희롱·성폭력 조사 결과

- (1) 성희롱·성폭력 여부에 대한 판단
- (2) 행위자 조치사항 권고 내용
- (3) 피해자 보호조치 권고 내용
- (4) 2차 피해 예방 및 재발 방지대책 내용

년 월 일

서울특별시 소방재난본부장 (서명 또는 인)

[별지 제6호 서식]

사건 (통보, 신고) 동의 확인서

접수번호							
확인자	신청인	성명		소속		직급	
		성별	남[], 여[]	연락처		E-mail	
		사건(여성가족부 통보 <input type="checkbox"/> , 수사기관 신고 <input type="checkbox"/>) 에 동의합니다.()					
의사 확인	반대사유 :						

*주 : 수사기관 신고의 동의여부 확인은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항, 형법 제303조제1항에 근거해 위력 등에 의한 성폭력 사건에 한함

위 확인자는 성희롱·성폭력 사건에 대하여 기관의 장이 확인자가 신고한 사건을 여성가족부에 통보하고, 수사기관에 신고할 의무가 있다는 사실에 대해 설명을 들었고, 이 사건 처리에 대하여 위 내용이 본인의 의사에 따른 것임을 확인합니다.

년 월 일

확인자

(서명 또는 인)

귀중

[별지 제7호 서식]

서 약 서

본인은 직장 내 성희롱·성폭력 사건을 상담한 자로서 상담과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 누구에게도 누설하지 아니할 것을 엄숙히 서약합니다.

년 월 일

계급 : 성명 : (서명 또는 인)

서울특별시장 귀중

서 약 서

성명	
소속	
생년월일	
<p>* 본인은 성희롱 신고 사건과 관련된 내용을 제3자에게 이야기하는 행위가 타인의 명예를 훼손할 수 있음을 확인하였습니다.</p> <p>* 본인은 오늘 조사받은 내용에 대하여 제3자에게 이야기하는 행위가 위반하는 행위가 될 수 있음을 확인하였습니다.</p> <p>위의 사항을 확인하였고, 본인이 알게 된 성희롱 관련 사실, 조사받은 내용에 대하여 제3자에게 이야기하지 않으며, 이 사건과 관련하여 본인이 제3자에게 발설하여 비롯된 문제에 대하여 규정 위반으로 인한 징계사유에 해당되며, 민·형사상 책임을 질 수 있음을 명심하여 비밀을 유지할 것을 약속합니다.</p>	

년 월 일

확인자

(서명 또는 인)

[별지 제9호 서식]

합 의 서

신 고 인 :

피신고인 :

상 담 원 :

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

합의내용 ①

②

③

피신고인 000은

신고인 000은

		년	월	일
신고인	계급 :	성명 :	(서명 또는 인)	
피신고인	계급 :	성명 :	(서명 또는 인)	
확인자	계급 :	성명 :	(서명 또는 인)	
확인자	계급 :	성명 :	(서명 또는 인)	

[별지 제10호 서식]

성희롱·성폭력 조사결과 보고서

사건명 (24-소방 0) 00에 대한 000 성희롱 사건
수신자

1. 조사개요

1. 신청인 : 성명 000 (00세, 성별)
소속
직급

2. 피신청인 : 성명 000 (00세, 성별)
소속
직급

3. 조사신청일 : 0000. 00. 00.(0)

4. 조사기간 : 0000. 00. 00.(0)~0000. 00. 00.(0)

5. 조사방법 :

6. 조사대상 :

- 참고인 :

7. 조사범위 :

8. 조사경과

- 0000. 00. 00. 신청인 고충상담(절차 및 대응방안 등)
- 0000. 00. 00. 조사신청서 접수, 진술서 제출
- 0000. 00. 00. 피해자 보호조치 (피신청인 인사분리: 00소방서 0000→0000)
- 0000. 00. 00. 참고인 조사
- 0000. 00. 00. 피신청인 문답조사

II. 당사자 지위 및 조사 신청 경위

1. 신청인의 인적사항
2. 피신청인의 인적사항
3. 참고인의 인적사항

III. 당사자 등의 주장

1. 신청인의 주장
2. 피신청인의 주장
3. 참고인의 주장

IV. 인정사실

1. 사실관계 확인
2. 관련 규정 및 판례

V. 조사결과

1. 전문가 의견
2. 업무 연관성 여부
3. 성희롱 해당 여부

년 월 일

보고자

(서명 또는 인)