I·U
여성가족정책실

서울시 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼

2018

서 울 특 별 시
(여성가족정책실)

성희롱·성폭력 사건이 발생하면, 신고는 어디에?

▶**전화**로 신고하실 수 있습니다.

성희롱·성폭력 고충상담원 (남) ☎ 2133-5321

(여) ☎ 2133-5324

인권담당관 ☎ 2133-6378, 7979

▶**글**로 신고하실 수 있습니다

행정포털 내 e-인사마당 **성희롱·성폭력 신고게시판**

여성권익담당관 withU@seoul.go.kr

인권담당관 sangdam@seoul.go.kr

목 차

Ⅰ. 성희롱·성폭력에 대한 이해

1. 성희롱 ····· 1
2. 성폭력 ····· 6

Ⅱ. 서울시 성희롱·성폭력 사건처리 시스템

1. 사건처리 개요 ····· 9
2. 사건처리 세부절차 ····· 11
   1) 인지, 상담, 신고 및 접수 ····· *11*
   2) 조사 및 결정 ····· *14*
   3) 사건종결 및 사후처리 ····· *15*

Ⅲ. 주체별 성희롱·성폭력 예방 및 대응방안

1. 기관장 ····· 18
2. 관리자 ····· 18
3. 행위자 ····· 19
4. 피해자 ····· 20
5. 주변인(동료) ····· 21

Ⅳ. 유형별 주요사례

1. 성희롱 사건에 대한 주변인의 대응 ····· 22
2. 성희롱 사건에 대한 기관의 대처 ····· 24
3. 성희롱 사건과 행위의 유형 ····· 26

관련법령 ····· 30
예방지침 ····· 33
대법원 판례 ····· 39
인권위 결정례 ····· 45
관련 서식 ····· 55

들어가면서...

✍ 매뉴얼의 목적

조직 내 성희롱은 지위나 권력관계를 부당하게 이용하여 당사자의 인권을 침해하는 명백한 위법 행위입니다. 뿐만 아니라, 조직 구성원 간의 반목과 불신을 조장하여 결과적으로는 조직의 업무 효율성과 생산성을 저하시키는 결과를 낳기도 합니다.

이에, 서울시는 2013년부터 피해자 인권보호에 초점을 맞춘 타 기관과 차별화된 성희롱 사건처리 제도를 운영하고 있으며, 올해는 사회적으로 확산되고 있는 미투 운동을 계기로 기존의 제도를 한 층 더 개선 · 강화하여 시행중입니다. 하지만, 아직 많은 서울시 구성원들은 이러한 제도의 내용과 적절한 사건 처리를 위한 자신의 역할을 인지하지 못하여 실제 사건이 발생할 경우 당황하는 경우가 많은 것이 사실입니다.

이 매뉴얼은 서울시 본청과 사업소에 근무하는 모든 구성원들이 조직 내 성희롱·성폭력이 무엇이며 서울시 내부 사건처리는 어떻게 이루어지는지 정확히 인지하고, 본인에게 혹은 본인의 주변에 이러한 일이 발생하였을 때 적절한 대처방안을 알 수 있도록 도움을 드리고자 제작하였습니다.

✍ 매뉴얼의 구성 및 활용방법

본 매뉴얼은 성희롱·성폭력의 이해, 서울시의 사건처리 시스템, 주체별 대응방안, 유형별 주요사례 네 부분으로 구성되어 있으며, 부록으로 관련 법령과 지침, 최근 주요 판례와 결정례, 필요 서식 등을 담고 있습니다.

• 성희롱·성폭력이 무엇을 말하는 것이며, 어떤 행위가 그에 해당하는지 궁금할 때	성희롱·성폭력에 대한 이해 (P. 1~8)
• 서울시에서 성희롱·성폭력 사건이 어떤 절차로 처리되며, 피해자는 어떤 지원을 어떻게 받을 수 있는지 궁금할 때	서울시 성희롱·성폭력 사건처리 시스템 (P. 9 ~ 17)
• 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 기관장, 관리자, 피해자, 행위자, 주변인 등이 각자의 적절한 대응방법이 무엇인지 알고 싶을 때	주체별 성희롱·성폭력 예방 및 대응방안 (P. 18 ~ 21)
• 실제사례를 통해 좀 더 구체적으로 성희롱·성폭력 사건의 유형과 판단기준을 알고 싶을 때	유형별 주요사례(P. 22 ~ 29) 대법원 판례 및 인권위 결정례(P. 39 ~ 54)

서울시 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼

Ⅰ 성희롱·성폭력에 대한 이해

1. 성희롱

1) 성희롱의 개념

○ 일반적 개념

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

○ 법적 개념

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

※ 근거법률 : 양성평등기본법, 국가인권위원회법, 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률

○ 성립요건

주 체	객체	행위의 발생	행위의 방법	행위의 피해
'공공기관'(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	불특정	지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	성적 언동 등	• 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 • 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

2) 성희롱의 판단기준

○ 어떤 행위가 성희롱으로 판단되기 위해서는 위에 제시된 성립요건을 모두 만족하여야 함. 즉, ①행위자와 ②피해자가 법률에 규정된 범주에 속하여야 하며, 행위자의 행위가 ③업무 관련성이 인정되는 ④성적 언동 등이어야 하고, ⑤상대방에게 성적 굴욕감을 유발하거나 불응을 이유로 한 고용상의 불이익이 발생하는지 파악하여 판단하여야 함

① 성희롱의 주체(행위자)

공공기관(국가기관· 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자

○ 공공기관 : 국가기관, 지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 시행령 제3조의 제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체

○ 사 용 자 : 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자

▸ **사업의 경영담당자** : 사업주가 아니면서, 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자
※ 예) 대표이사, 등기이사, 지배인

▸ **근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자** : 사업주 또는 사업의 경영담당자로부터 권한을 위임받아 자신의 책임 아래 근로자 채용, 해고, 근로조건 결정, 집행 등 인사처분을 할 수 있고, 근로자의 업무를 지휘·감독하는 자
※ 예) 인사노무담당이사, 공장장 등

○ 근 로 자 : 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자(구직자, 파견근로자 포함)

○ 고　　객(민원인) : 법령상 성희롱 행위자의 범위에 포함되지 않음

⇒ 고객(민원인)이 성적 언동을 하여 성적 굴욕감 또는 성적 혐오감을 느꼈다고 하더라도 현행법상 성희롱으로 제재할 수 없음

▸ 다만, 사업주는 고객 등으로부터 성적 굴욕감 또는 성적 혐오감을 느낀 근로자가 고충해소를 요청할 경우 **근로장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하여야 하며**, 피해근로자에게 **불이익한 조치를 할 수 없음**(남녀고용평등법)

▸ 또한, 고객이 **콜센터 근로자를 포함해 근로자에게 전화를 걸어 성희롱을 한 경우**에는 **「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」** 상 "자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 한 사람"에 해당하여 **2년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금**에 처할 수 있음

② 성희롱의 객체(피해자)

공공기관 종사자, 사용자, 근로자로부터 업무, 고용 그 밖의 관계에서 성희롱을 당한 사람

○ 「남녀고용평등법」 상 피해자 : '근로자'로 한정되며, 근로자가 아닌 피해자는 '직장내 성희롱'의 적용을 받지 못함(※ 남녀고용평등법 상 피해자는 고용노동부에 진정 가능)

○ 「국가인권위원회법」 상 피해자 : 근로자에 한정되지 않고 행위자인 공공기관 종사자, 사용자, 근로자로부터 업무, 고용 그 밖의 관계에서 성희롱을 당한 사람은 피해자로서 국가인권위원회(서울시 : 시민인권보호관)에 진정하여 구제를 받을 수 있음

③ 성희롱의 발생

직장 내 성희롱은 지위를 이용하거나 업무 관련성이 있어야 함

○ 업무 관련성이란 포괄적 업무관련성으로 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 포함(대법원 판례)

- 사업주, 상급자 또는 근로자가 **직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우**라면 사업장 내부에서 근무시간에 성희롱이 발생한 경우뿐만 아니라 **사업장 밖에서 근무시간 외에 성희롱을 한 경우**에도 직장 내 성희롱으로 처벌 받을 수 있음
- **출장 중인 차안, 업무와 관련이 있는 회식장소, 야유회 장소, 업무협의를 위해 불러내어 밖에서 만난 상황**에서 발생한 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 이는 직장 내 성희롱에 해당됨

④ 성희롱 행위

성희롱이 성립되기 위해서는 문제된 행동이 성적 언동에 해당하여야 함

○ 성적 언동 : 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 언어나 행동

⇒ 상대방이 원하지 않는 행동 : 상대방이 명시적으로 거부의사를 표현한 경우뿐만 아니라, 적극적으로나 소극적으로 또는 묵시적으로 거부하는 경우도 포함

※ 행위자의 성적 언동에 대해 직접적으로 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는 것은 아님

○ 유　형 : 육체적 성희롱, 언어적성희롱, 시각적 성희롱, 기타 성희롱으로 분류

※「남녀고용평등법」 시행규칙 제2조 및 별표 1 참조

구 분	정 의	성희롱 인정 사례 (판례, 결정례)
육체적 행위	상대 의사와 상관 없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위 ▸입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위 ▸가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 ▸안마나 애무를 강요하는 행위	▸허리를 잡고 다리를 만지는 행위 ▸블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬는 행위 ▸안마를 해준다며 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 끌어와 몸을 밀착시키는 행위 ▸가슴을 스치고 지나가는 행위
언어적 행위	상대 의사와 상관 없이 음란하고 상스러운 말을 하거나 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 행위 ▸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	▸"딱 붙는 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고다녀, 회사 다닐 맛 난다" ▸"여자가 들어갈 때 들어가고 나올 데 나와야 하는데 넌 말라서 안 섹시해" ▸"여자가 그렇게 뚱뚱해서 어떤 남자가 좋아하겠어?" ▸"OO씨도 여잔데 미니스커트나 파인 옷 같은 것도 입고 다녀" ▸"술집여자같이 그런 옷차림이 머야?" ▸"아가씨 엉덩이라 탱탱하네" ▸"술 먹고 같이 자자" ▸"어제 또 야동 봤지?" ▸"남자가 허벅지가 튼실해야 하는데 좀 부실하다" ▸"운동하고 왔어? 어깨 만져보고 싶다" ▸"우리는 여직원이 많아서 여자 나오는 술집 갈 필요가 없어" ▸"술은 여자가 따라야 제맛이지, OO씨가 부장님 술 좀 따라드려" ▸"우리 OO씨~ 우리 이쁜이~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?"

구 분	정 의	성희롱 인정 사례 (판례, 결정례)
시각적 행위	상대 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 행위 ▸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	▸컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 것 ▸야한 사진이나 농담시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송 ▸다른 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 것 ▸원치 않는 윙크를 계속하는 것 ▸음란한 시선으로 빤히 쳐다보는 것
기타	그 밖의 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동	▸원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위 ▸좋아한다며 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

※ 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)

⑤ 성희롱의 피해

성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것

○ **성적 굴욕감 또는 혐오감 : 성적 언동 등으로 상대방(피해자)이 느끼는 불쾌한 감정**

⇒ 이 감정은 행위자가 아닌 피해자의 관점을 기초로 판단되나, 성희롱이 성립하기 위해서는 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 "객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위"여야 함

▸ 최근의 대법원 판결은 **우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장**에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 기준으로 심리·판단하여야 한다고 제시(대법원 2018. 4. 12 선고 2017두74702 판결)

○ **고용상 불이익 : 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등**

2. 성폭력

1) 개 념

상대방의 의사에 반하여 이루어지는 성적 언동으로 상대의 성적 자기결정권을 침해하는 모든 행위

○ 근거법률 : 형법, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 법률, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 아동·청소년 성보호에 관한 법률 등

○ 모든 성폭력이 법적 처벌을 받는 것은 아니며, 법적 처벌을 받아야만 성폭력인 것은 아님

※ 성폭력에는 성폭력관련법에 의해 처벌할 수 있는 강간 및 강제추행 뿐만 아니라, 언어적 성희롱과 같이 민사적 대응 또는 비사법적 절차로 권리가 구제되는 유형도 포함

2) 유 형

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 사람에 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 사람에 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
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
미성년자의제강간·추행 (형법 제305조)	13세 미만의 미성년자를 간음하거나 추행하는 행위 ※ 폭행, 협박, 위계, 위력을 불문하고, 피해자와 합의하에 성행위를 하였더라도 처벌
공중밀집장소에서의 추행 (성폭력처벌법 제12조)	대중교통수단, 공연·집회 장소, 그 밖에 공중이 밀집하는 장소에서 사람을 추행하는 것 ※ 폭행 또는 협박을 필요하지 않음
성적목적을 위한 공공장소침입 (성폭력처벌법 제12조)	성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용 장소에 침입하거나 같은 장소에서의 퇴거요구 불응하는 경우
통신매체이용음란 (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 촬용하거나 그 촬영물을 유포하는 행위

3) 디지털 성폭력

○ 개 념

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

○ 유 형

유형	내용(특징)	적용법률	예시
촬영	▸타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영 ▸구분 : 설치형 / 직접 촬영형 ※ 유포로 이어질 가능성이 큼	「성폭력처벌법」 제14조 제1항	▸직장 내 탈의실에 초소형 카메라를 설치하여 몰래 촬영하는 행위 ▸성행위 장면을 동의 없이 촬영하는 행위
유포	▸촬영 시 동의 여부와 관계없이 유포 시 촬영 당사자의 동의없이 성행위 촬영물을 정보통신망을 이용하여 유포/재유포하는 행위 ▸얼굴사진과 성적 사진을 합성하거나 조작하여 유포하는 행위 포함	「성폭력처벌법」 제14조 제1항 ~ 제3항	▸누드촬영물, 자위영상, 성적인 촬영물을 동의 없이 유포 ▸동의하에 촬영한 성적 영상물을 동의 없이 유포 ▸동의없이 촬영한 성적 영상물을 동의 없이 유포
재유포		「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제44조의7	▸비동의 상태로 유포된 성행위 촬영물을 다운받고 다시 유포하여 피해자의 고통을 가중하는 행위 ▸주로 금전적 수익을 목적으로 성행위 촬영물을 대량으로 다운 및 업로드 하여 유포하는 행위
유포협박	▸괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하겠다고 협박하는 행위	「형법」 제283조(협박)	▸연인 간 이별시, 혹은 이별 후 다른 연인을 만날 때 성행위 촬영물을 유포하겠다고 협박 ▸채팅 어플리케이션을 통해 성행위 촬영물을 주고받은 후 다른 촬영물을 보내지 않으면 유포하겠다고 협박
유통/소비	▸영리를 목적으로 사이버 성폭력 촬영물의 유포를 방조하거나 및 협력하는 행위 ▸비동의 유포 성적 촬영물을 시청·공유·저장 등의 방식으로 소비하는 행위	「정보통신망법」 제42조, 제44조의7 「전기통신사업법」 제22조의3, 제92조, 제104조 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제17조	▸인터넷서비스 제공사업자가 음란물 유포를 방조하거나 음란물을 유통하는 행위
디지털 공간 내 성적 괴롭힘	▸디지털 공간, 미디어, SNS 등에서 성적으로 괴롭하는 행위	「성폭력처벌법」 제13조 「정보통신망법」 제70조 「형법」 제307조(명예훼손) 「형법」 제311조(모욕)	▸원하지 않는 성적 언어 희롱과 음담패설 및 이미지 등을 전송하는 행위 ▸피해자의 사진과 함께 성적으로 모욕적인 내용의 글을 함께 게시하는 행위 ▸게임 내 성희롱, 단톡방 내 성희롱 등

〈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 처벌받음. 다른 범죄와 마찬가지로 고의성 등 범죄로서의 구성요건이 충족되어야 함

▶ 성희롱 : 성희롱은 형사 처벌이 아닌, 조직 내 성희롱의 예방 및 근절을 목적으로 함. 행위자의 고의성과 무관하게 피해자가 행위자의 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈으면 성희롱이 성립됨

3) 유의점

○ 하나의 행위가「남녀고용평등법」,「국가인권위원회법」상 성희롱 관련 규정과 「성폭력처벌법」및「형법」등의 성폭력 관련 규정의 적용을 동시에 받을 수 있음

○ 행위의 고의성을 인정하기 힘들거나 신체적 접촉이 없는 경우 및 그 행위를 객관적으로 입증하기 힘든 경우에는 성희롱만 인정될 가능성이 높음

○ 성희롱 행위가 「성폭력처벌법」과 「형법」이 정한 범죄성립의 요건을 충족하는 경우 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로서 행위자 개인의 처벌을 목적으로 고소할 수 있음

○ 성폭력 범죄 성립 여부 및 행위자의 처벌 가능성은 이후 진행되는 형사절차를 통해 결정되나, 이 경우에도 사업주(기관장)는 피해자 보호 및 조직 내 성희롱 예방과 근절을 위해 가해자에 대한 징계 등의 조치를 취해야 함

Ⅱ 서울시 성희롱·성폭력 사건처리 시스템

1. 사건처리 개요

1) 내부 고충사건 처리 절차도

2) 서울시 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 주요제도

○ **서울시 성희롱·성폭력 고충상담 창구**

① 성희롱·성폭력 고충상담원 지정 및 상담실 ☎ 2133-5030(여), 5019(남)

② 온라인 상담 신고 창구

- 성희롱·성폭력 신고게시판 : 인사마당 내 ※제3자 익명제보 가능
- 성희롱·성폭력 상담·신고 이메일 : withu@seoul.go.kr

○ **서울시 시민인권보호관**

- 시행정으로부터 독립된 시민인권보호관이 성희롱·성폭력 사건 조사 전담
- 성희롱 신고 관련 시민인권보호관 직통 ☎ 2133-7979, 7979@seoul.go.kr

※인권침해 상담 및 신고 ☎ 2133-6378~9, sangdam@seoul.go.kr

○ **성희롱·성폭력 부서장 책임제** (행정1부시장방침 : '14년 302호, '15년 19호)

- 내실있는 성희롱·성폭력 예방교육 자체 실시 : 연 1회 이상, 전 직원 참여
  · 부서장을 포함한 전 직원, 용역사 직원, 아르바이트 대학생 등 임시직원 포함
- 신규채용자, 특수직렬 임용자 특별관리(부서장이 6개월 이상 직접 면담 관리)
- 사건발생 시 초기대응 철저 : 여성권익담당관, 인권담당관과 협의
- 사건 피해자 대상 2차 피해 등 사후점검 : 최소 1년(필요시 연장 가능)

※ 관리책임 미이행시 : 부서장 성과평가 감점 조치 및 성과 상여금 등급 하향 조정

※ **성희롱·성폭력 없는 성평등 도시 서울 추진계획** (시장방침 제49호, 2018. 3. 21)

【 피해자 보호 및 2차 피해 예방 강화 】

○ **피해자 심리치유 및 법률서비스 지원**

- 심리치유(힐링센터 연계), 법률지원(소송의사 있는 피해자에 대한 변호사 연계)

○ **예방지침 내 2차 피해 내용 명확화 및 처벌규정 명시**

- 2차 피해 내용 : 신분상 불이익, 부당한 인사조치, 집단 따돌림, 소문, 폭행 등
- 처벌규정 : 1차 가해자에 준하는 징계 규정 마련

○ **성희롱 사건 발생부서(피해자·가해자 소속 부서) 2차 피해 예방교육 시행**

【 인사조치 강화 】

○ **가해자에 대한 강력한 인사조치 확행 : 직무배제(필요시 先 직위해제) 또는 즉시 전보**

- 성과상여금(성과연봉) 제외, 주요보직 제한 등 불이익 조치

○ **연대책임대상 확대 : 부서장(4급 또는 5급) → 부서장·실·본부·국장**

○ **인사관리 강화 : 퇴직시까지 피해자·가해자 인사 분리를 위한 인사관리책임제 시행**

- 전산관리시스템 구축을 통한 가해자 인사관리, 인사위원회에 성평등 전문가 위원 위촉

【 성희롱·성폭력 고충심의위원회 기능 강화 및 인적구성 개선 】

○ **기능강화 : 부서별 조치결과에 대한 환류, 2차 피해예방조치 점검**

○ **구성개선 : 행정1부시장·외부전문가 공동 위원장 체제, 외부위원·내부위원 동수 구성 등**

3) 서울시 산하기관 사건처리 절차

○ **서울시 산하기관의 범위** (서울시 성희롱·성폭력 예방지침 제5조 제1항)

① 투자 또는 출자출연 기관 ② 시의 사무위탁기관 ③ 시의 지원을 받는 사회복지시설

☞ 자치구의 경우에는 구청장이 서울시 시민인권보호관에게 성희롱 사건을 조사 의뢰하는 경우 서울시 인권기본조례 및 시행규칙의 절차에 따라 서울시에서 사건을 처리한다.

○ **산하기관 성희롱·성폭력 사건은 당해 기관에서 접수·조사하여 처리함이 원칙이며, 피해자와의 초기 상담을 통해 소관 성희롱·성폭력 고충상담창구 또는 외부 성희롱·성폭력 전문 상담기관을 안내하고 자체 사건처리 절차에 따라 사건을 처리함**

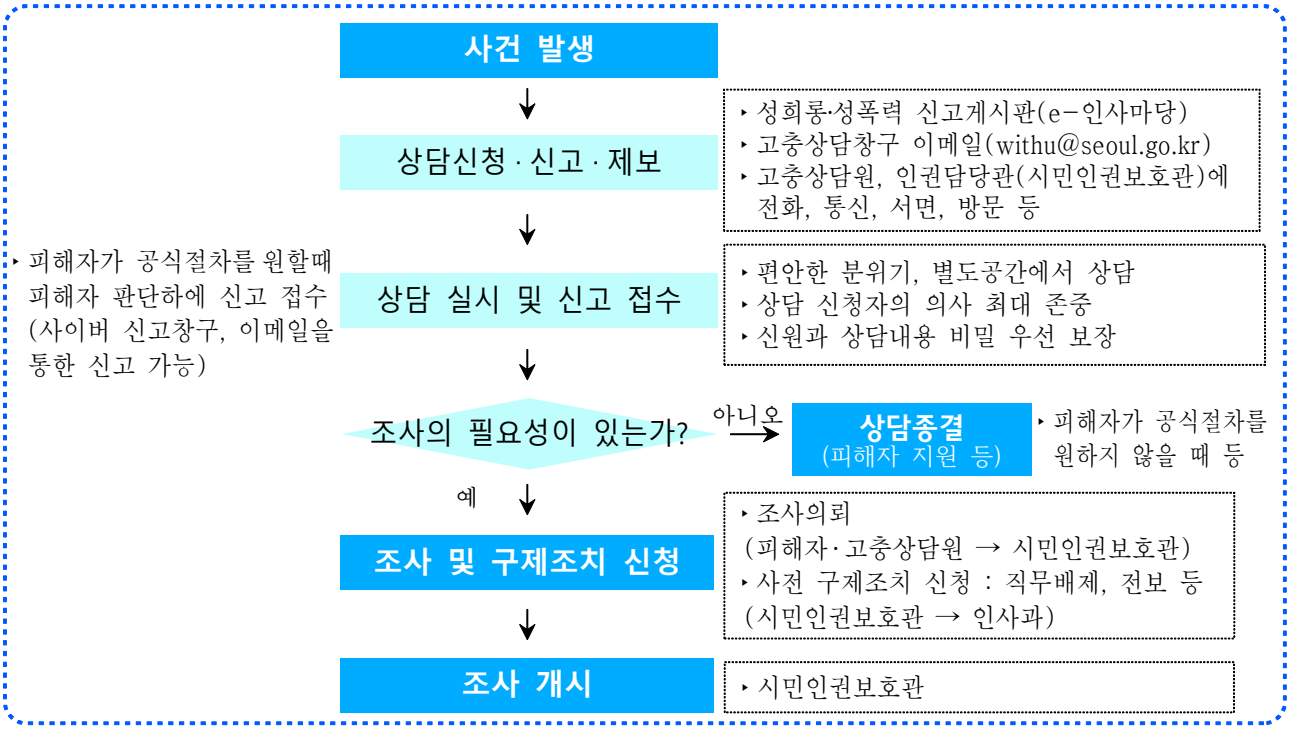
○ **다만, 아래에 해당하는 경우 서울시로 즉시 사건을 이첩하여 조사·처리함**

☞ 1) 성희롱·성폭력 행위자가 각 기관의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우
2) 피해자가 사건의 접수 또는 조사 등을 서울시에서 처리하기 원하는 경우
3) 해당기관이 자체적인 성희롱·성폭력 사건 처리 역량을 갖추지 못한 경우

※ 사건을 이첩하는 경우 서울시 인권담당관에 공문으로 이첩하고, 당사자에게 그 사실을 알려야 한다.

2. 사건처리 세부절차

1) 인지, 상담, 신고 및 접수



세부설명

○ 성희롱·성폭력 고충사건의 처리를 원하는 피해자, 대리인, 목격자 등은 고충상담원, 인권담당관(시민인권보호관)에 전화, 온라인, 서면, 방문 등으로 상담 신청, 신고, 제보를 할 수 있다.

○ **【상담】** 상담 신청을 받은 고충상담원, 시민인권보호관은 즉시 상담에 응해야 하며, 상담과정에서 신청자의 의사를 최대한 존중하고 사건내용 및 인적사항에 대한 비밀을 보장해야 한다.

1. 고충상담 시 유의사항

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

2) 상담과정에서 호기심에서 비롯한 질문이나 피해자가 성적 굴욕감이나 수치심을 느낄 수 있는 질문을 하지 않아야 한다.

3) 고충상담원은 피해자를 심리적으로 지지하고 고충의 합리적 처리를 위하여 충분히 조력할 것이라는 신뢰를 주어야 하나, 향후 사건 처리 결과에 대한 지나친 낙관을 표하여서는 안 된다.

4) 피해자가 궁금해 하는 것이 무엇인지 파악하되, 정확하게 알고 있지 못한 정보는 제공하지 않는다.

2. 고충상담 시 대화법

1) 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.

2) 피해자가 하는 말을 경청하고 닫는 질문이 아니라 열린 질문을 해야 한다.

닫는 질문	열린 질문
“그리고 그 사람이 만졌나요?”	“그리고 나서 무슨 일이 일어 났어요?”
“그래서 하지 말라고 하셨나요?”	“그에 대해 본인은 무슨 말이나 행동을 하셨나요?”
“그래서 기분이 나쁘셨어요?”	“그런 행동에 대해 어떻게 느끼셨나요?”

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

3. 부서장이 고충 상담을 요청받은 경우 대응방법

1) 피해자가 고충상담원이나 시민인권보호관과의 상담 또는 신고 이전에 부서장에게 면담을 요청하는 경우, 사건에 대하여 판단하거나 행위자와 피해자 사이를 조정하려 하지 말고 **피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 서울시 내부의 고충처리절차 등에 대해 필요한 정보를 전달**한다.

✓ 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) 피해자와의 면담 과정에서 성희롱 사건을 인지한 경우, 피해자의 의사를 확인한 후 성희롱 고충상담원(여성권익담당관) 또는 시민인권보호관(인권담당관)에 상담 신청 및 피해자와의 면담 내용을 공유하고 초기대응 방법 및 피해자에 대한 조치를 협의한다.
※ 문서로 성희롱 사건을 보고할 경우에는 개인정보 보호를 위해 보안관리 철저

3) 피해자가 행위자와의 업무공간 분리를 원할 경우 유급휴가, 부서(팀) 재배치, 근무장소 변경 등 부서장이 즉시 시행 가능한 방법을 통해 지체 없이 분리 조치하여 추가 피해를 예방해야 한다.
※ 사건별 차이가 있으므로 여성권익담당관(Head), 인권담당관과 초기대응 협의 후 조치

4) 피해자가 공식적인 신고나 조사 절차를 원하지 않을 경우, 부서장이 사실 확인 후 업무공간을 분리하는 등 피해자를 지원하되, 향후 2차 피해 발생 가능성이 예상될 때에는 즉시 사건을 보고하고 초기대응 한다.
※ 부서장(상담, 중재자)의 임의 판단으로 사건종료 권유 절대 금지

○ **【신고】** 고충상담원은 피해자 등이 상담 과정에서 신고를 통한 공식적인 사건처리 절차를 원할 경우 또는 상담 과정 없이 신고를 요청하는 경우에는 신청서를 작성하도록 하여 신고를 접수하고, 시민인권보호관에 조사를 의뢰한다. 다만, 성희롱·성폭력 신고게시판 또는 고충상담창구 이메일을 통하여 접수된 신고 건은 별도의 절차 없이 그 자체로 신고가 접수된 것으로 본다.

※ 신고인이 문서 작성이나 컴퓨터 사용이 불가능한 상황이라면 구술로 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존한다.

○ **【제보】** 익명으로 제보된 성희롱·성폭력 고충사건은 원칙적으로 공식적인 사건처리 절차를 진행하지 않고 현황파악을 위한 자료로 축적한다. 다만, 사안이 중대하고 피해자와 가해자를 특정할 수 있는 경우에는 시민인권보호관이 직권조사를 할 수 있다.

○ **【직접 조사신청】** 성희롱 ·성폭력 고충과 관련하여 상담을 거치지 않고 사건의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서울시 시민인권보호관에게 직접 성희롱 고충사건 조사 및 구제조치를 신청할 수 있다.

※ 조사의 신청은 반드시 문서로 해야 하며 신청인의 서명 또는 날인 후 접수하여야 한다.

○ **【조사개시】** 시민인권보호관은 조사 신청을 접수하면 지체없이 조사절차를 개시하고 조사기간 중 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위해 필요하다고 판단하는 경우 인사과에 행위자와 피해자의 업무·공간 분리를 위한 사전 구제조치(인사조치)를 요청한다.

<행위자-피해자 분리를 위한 인사조치> ※ 성희롱·언어폭력 인사조치 강화방안(2018. 4. 23.)

✓ 목　　적 : 성희롱·성폭력 행위자 **직무배제** 또는 **즉시 전보**를 통한 피해자 보호 및 2차피해 예방

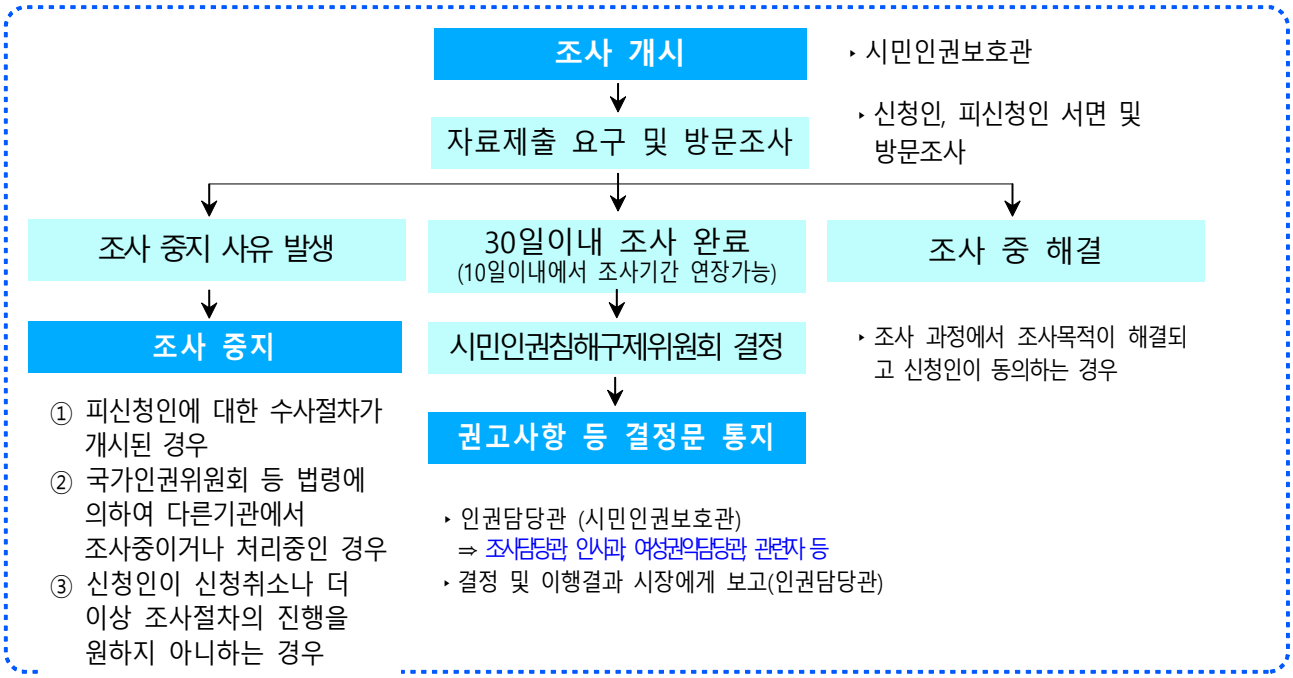
✓ 조치시기

① 사실관계가 명백한 경우 : 상담 및 신고단계부터

② 사실관계 조사가 필요한 경우 : 시민인권보호관 조사개시 후 피해상황 확인 시

✓ 조치방법 : **행정국 대기근무**(원칙), **즉시 직위해제**(비위 정도가 중대할 경우)

2) 조사 및 결정



세부설명

○ 성희롱 고충 사건은 접수한 날로부터 30일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.

○ 시민인권보호관의 성희롱·성폭력 고충사건 조사의 세부 절차는 서울특별시 인권기본조례 및 동 조례 시행규칙에 정한 바에 따르며, 조사 진행사항을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

<시민인권보호관 사건조사 방법> ※ 서울시 인권 기본조례 시행규칙 제11조

✓ 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 구제위원회에 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.

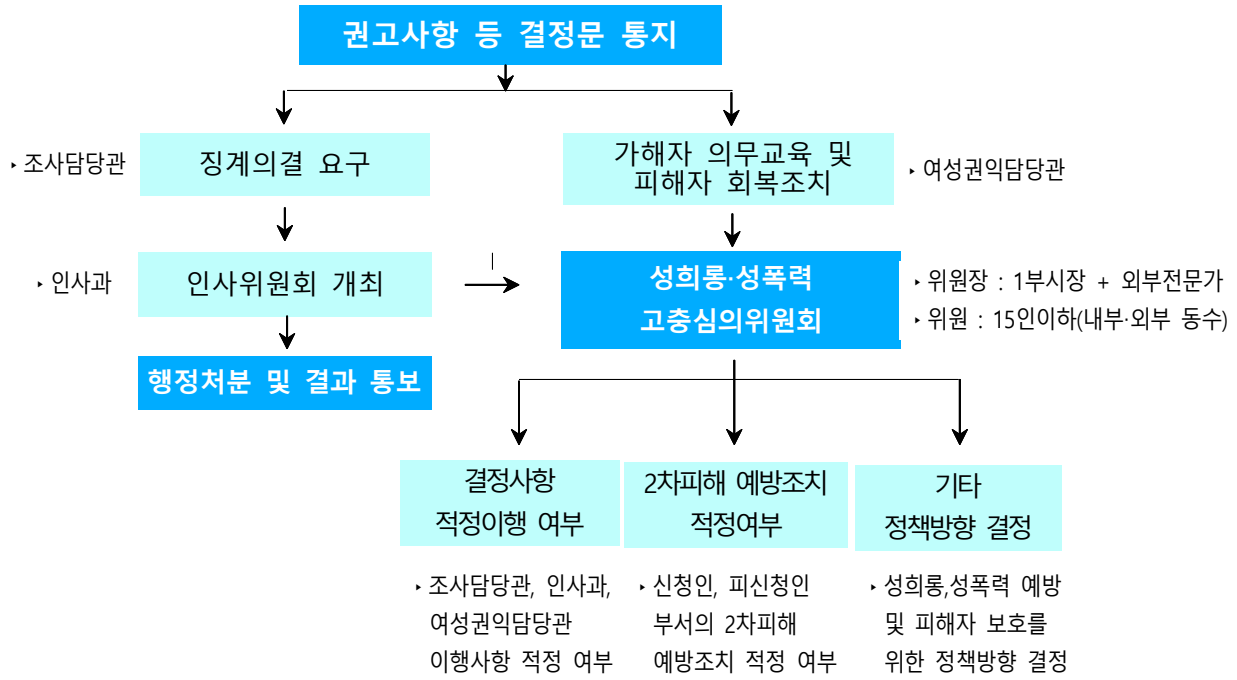
○ 사건을 조사하는 과정에서 피신청인에 대한 수사 절차가 개시된 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우에는 조사를 중지한다.

※서울시 인권기본조례 제20조에 의거 각하 조건에 해당되나, 조례 개정 추진 중('~조사를 중지할 수 있다')

○ 조사 과정에서 신청내용에 대한 조사의 목적이 해결되고 신청인이 동의하는 경우에는 조사결과에 명시 후 해당 조사를 종결한다.

○ 인권담당관은 성희롱 고충사건의 결정과 이행결과를 시장에게 보고한다.

3) 사건종결 및 사후처리



세부설명

○ 조사결과 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우 또는 이미 피해의 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 인정될 경우에는 신청을 기각하고 당사자에게 통보한 후 조사를 종결한다.

○ 조사결과 성희롱·성폭력에 해당되는 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당되므로 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.

○ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침 제10조 제1항 각호에 해당하는 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

<2차피해에 해당하는 불이익 조치(서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침 제10조 제1항)>

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

○ 피해가 발생한 기관·부서의 장이 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 유급휴가 등 적절한 조치를 취하지 않아 2차 피해를 방조한 경우에도 그 책임을 물을 수 있다.

○ 고충심의위원회 회의는 위원장이 소집하고, 시민인권침해구제위원회 결정사항의 적정 이행 여부 및 피신청인과 신청인 부서의 2차 피해예방조치의 적정 여부를 판단하여 그 결과를 관련부서에 통보하며, 통보를 받은 부서는 위원회의 판단사항에 따른 적절한 조치를 취해야 한다. 또한, 여성권익담당관은 위원회의 정책 결정사항을 성희롱·성폭력 예방교육과 추후 발생하는 성희롱 사건을 처리하는데 반영하도록 한다.

○ 고충심의위원회 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 간사는 회의내용 결과보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 처리기록에 첨부하여야 한다.

<서울특별시 성희롱·성폭력 고충심의위원회의 구성> ※ 서울시 성희롱·성폭력 예방지침 제13조

✓ 위원수 : 위원장 포함 10인 이상 15인 이하 (내부위원과 외부위원 동수 구성 원칙)
✓ 위원장 : 행정1부시장, 외부 전문가 1인 공동
✓ 내부위원 : 여성가족정책실장, 행정국장, 감사위원장, 공무원 노동조합 지명자(3인 이하)
✓ 외부위원 : 성희롱·성폭력 관련 분야에서 전문지식과 경험이 풍부한 자 중 시장이 위촉
✓ 기타 회의 참석자 : 여성권익담당관(간사), 인권담당관(구제위원회 결정사항 설명)

○ 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 전산시스템을 활용한 인사관리, 사건 발생 기관·부서에 대한 특별 교육, 행위자에 대한 재발방지 교육지시 등 필요한 조치를 취해야 하며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에서 협력하는 자에게 불이익을 주어서는 아니된다.

○ 사건 조사 결과 성희롱·성폭력에 해당할 경우 행위자는 의무교육을 이수하여야 하고 그 비용은 여성권익담당관과 행위자가 각각 50%씩 부담한다.

○ 여성권익담당관은 피해자 등이 원할 경우, 원하는 시점에 심리치유 및 종결상담을 무료로 제공하여야 하고 피해자 대상으로 2차 가해 여부 등에 대해 사후관리 하여야 한다.

○ 여성권익담당관은 피해자 등이 원할 경우, 외부 변호사를 연계하여 무료 법률서비스를 받을 수 있도록 지원하고, 당사자 간 소송 시 WithU 프로젝트와 연계하여 변호사가 소송대리를 할 수 있도록 지원한다.

※ 서울시 피해자 지원 절차 (심리 및 법률 상담)

순서	심리지원	법률지원	비고
STEP 1	**사건접수**		① 여성권익담당관 ② 인권담당관
▼			
STEP 2	**사건조사**		보호관
▼			
STEP 3	**심리상담/ 법률상담 제도안내** *결정문 통지 시 안내		인권담당관
▼			
STEP 4	**심리상담** 신청 (예약) ① 내방(본청 지하2층) ② 전화(☎2133-1161) ③ 쉼표 홈페이지 (www.쉼표.net)	**법률지원** 신청 (접수신청 카드 작성) ① 내방(본청 9층) ② 전화(☎2133-5030) ③ 이메일withu@seoul.go.kr	피해자
▼			
STEP 5	**심리검사** *심리상태 점검	**변호사 연계**	법률-상담원
▼			
STEP 6	**전문가 상담** *심리치료 진행	**변호사 상담**	-
▼			
STEP 7	**지정클리닉 연계** *시립병원(은평.동부.보라매), 강북삼성병원, 서울의료원	**소송 지원** *WithU 프로젝트 연계	법률-상담원
▼			
STEP 8	종결 및 사후처리	행정처리	상담원
▼			
STEP 9	진료비 처리	-	힐링센터

*상담원=성희롱.성폭력 고충상담원, 보호관=시민인권보호관

*진료비 : 힐링센터 이용 시 무료 / 지정클리닉 이용 시 1인당 연간 최대 50만원 지원

*법률상담비 :55천원/시간(상담료 35천원, 출장비 20천원, 1인당 최대 10시간 한도 지원, 출장비 별도)

Ⅲ 주체별 성희롱·성폭력 예방 및 대응방안

1. 기관장

○ 매년 성희롱·성폭력 방지 조치 추진계획 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

○ 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. 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 받아 들이고 즉시 사과한다.

○ 평소에 성희롱으로 생각될만한 언행은 하지 않는 것이 바람직하다.

<성희롱 행위자가 되지 않기 위해 유의할 사항>

a. 공사를 구분하여 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남이나 사적 업무 등을 지시 하거나 강요하지 않는다.

b. 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 유희로 하는 것을 자제한다.

c. 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않는다.

d. 상대방이 불쾌감이나 거부의사를 표현했을 때 즉각 중지하고 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력한다.

e. 지나친 구애행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점, 상대방이 명시적인 거부의사를 표현 하지 않는 것이 곧 동의가 아닐 수 있다는 점을 명심한다.

f. 타인에게 특정 행동을 요구하거나 강요하지 않는다.

g. 다른 직원이 성희롱을 하는 경우 이에 동조하지 않는 것은 물론이고 이에 이의를 제기한다.

h. 자신이 지위나 권한을 남용하고 있지 않은지 항상 유의하고 점검한다.

I. 동료근로자, 상사 등과의 관계에서 예의는 지키되, 인간적으로 대등하다는 생각을 가지고 서로 존중하는 태도를 가진다.

j. 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 가해를 하지 않도록 조심해야 한다.

4. 피해자

○ 성희롱은 전적으로 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니라는 인식이 필요하다.

○ 성희롱은 인권과 근로권을 침해하는 불법행위이기 때문에 성희롱은 법적인 문제이며, 헌법과 법률에 위반하는 행위를 규율하고 근절해야 하는 문제임을 인식한다.

○ 성희롱 행위에 대한 거부 의사 전달은 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 합의 할 것인지, 행위자에 대한 처벌 내지 손해배상을 원하는지 등을 생각하여 자신이 원하는 해결 방법을 강구한다.

○ 성희롱 고충상담원, 시민인권보호관 등에 연락을 취하여 신고하거나 성희롱·성폭력 신고게시판을 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 변동, 유급휴가 등을 요청한다.

○ 조직 내 제도를 먼저 이용하여 해결을 도모한 다음 제대로 해결되지 않는 경우에 주로 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 상담기관 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 확보 하여 문제제기를 하고 법적 조치를 강구한다.

5. 주변인(동료)

평상 시

○ 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.

○ 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.

○ 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.

사건 발생 시

○ 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 그랬냐?”는 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 가해 행위임을 인식해야 한다.

Ⅳ 유형별 주요사례

1. 성희롱 사건에 대한 주변인의 대응

【사례1】 주변인에 의한 2차 가해

〈피해자의 이야기〉

부서의 업무로 상사와 남자동기 나까지 셋이서 1박 2일로 출장을 다녀왔다. 출장 첫날 업무가 끝나고 셋이서 저녁식사를 하면서 마무리 회의를 했다. 상사가 술을 시켰고 나보고 상사의 옆으로 와서 앉으라고 하면서 "여직원을 출장에 데려온 이유가 바로 이 맛에 있다"고 했다. 그리고는 술을 따르라고 하면서 어깨에 손을 얹고 더듬기 시작했다. 너무 불쾌해서 옆으로 비켜 앉았더니 더 바싹 다가와 안아버렸다. **함께 있던 남자동기가 그만 하시라고 막아 주어서 벗어날 수 있었다.**

출장에서 다녀온 후 상사와 마주칠 때마다 그 일이 떠올라 모욕감에 업무도 손에 잡히지 않았다. 기관 내에 알려지는 것이 싫어서 **고충상담실에 상담을 하지 않고 가장 신뢰하는 여성선배에게 조언을 구했다. 단지 조언을 구했을 뿐인데 선배는 오히려 평상시에 나의 옷차림, 태도, 눈웃음 등을 거론하며 헤프게 보이지는 않았는지, 상사와 어느 정도로 터놓고 지내는 사이인지 등을 꼬치꼬치 묻기 시작했다. 또 문제를 삼았을 경우에 직장 생활하기 어렵다는 말도 했다. 마치 내가 잘못한 듯 비난하는 여성선배의 질문은 상사의 성희롱만큼이나 모욕적이었다.**

도저히 용납할 수 없어서 성희롱을 한 상사와 나에게 문제가 있다고 비난을 하면서 2차 가해를 한 여성선배를 기관 내에 있는 고충상담실에 신고했다.

〈행위자의 이야기〉

출장에서 첫날 저녁식사 시간은 술을 마셔서 기억이 나지 않는다. 나는 성희롱 같은 거 안 하는 사람이다. 같이 술을 마셔 놓고, 출장 잘 다녀오고 이제 와서 왜 그러는지 모르겠다. 억울하다.(성희롱 행위자)

피해 직원이 조언을 구하러 와서 세상물정이 그렇다는 것을 이야기 해 준 것 뿐이다. 직접 찾아와서 조언을 구해 놓고 조언을 해 줬더니 2차 가해를 했다고 하다니 정말 맹랑한 후배다.(성희롱 2차가해 행위자)

〈사건판단〉

기관에서는 상담과 조사를 통해 출장에서 상사의 언행은 성희롱으로 인정했다. 마무리 회의를 하면서 한 저녁식사 자리였기 때문에 업무 관련성이 있다고 판단했다. 또한 여직원이 성적 굴욕감과 모욕감을 느꼈을 것이라고 인정했다.

피해자를 더 이해하고 문제를 해결해 나가야 할 위치에 있는 여성선배가 오히려 피해자를 비난한 것은 2차 가해로 볼 수 있다고 판단했다. 그 결과 기관에서는 상사와 여성선배 모두 징계조치를 했다.

【사례2】 남성 피해자를 외면한 주변의 시선

〈피해자의 이야기〉

아직도 나에게 발생한 일이 믿어지지 않는다. 남성도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 것을 내가 피해자가 된 후에 알았다. 생애 첫 직장, 첫 번째로 발령받은 부서, 기대에 부풀어 처음이라 잘 모르니 잘 부탁드린다는 인사를 했다. **인사를 하자마자 여성 상사 두 명이 "진짜 영계가 왔네, 일할 맛나겠지?"라고 하면서 아래 위를 훑어봤다.** 썩 기분이 좋지는 않았지만 별일 아니라고 생각하고 그냥 넘어갔다. 그 날부터 시작이었다. **"영계라 엉덩이도 탱탱하네', '애는 내꺼다"** 라는 말을 서슴없이 했다. 또한 옆으로 지나가면서 **일부러 몸을 부딪치고 엉덩이를 툭 치고 가기도 했다. 소극적이었지만 하지 말라는 표정과 몸짓으로 거부도 해 봤지만 달라지는 것은 없었다.** 너무 속상해서 **용기를 내서 남성 상사에게 도움을 요청했지만 "남자가 무슨 성희롱이냐, 두 여성상사가 얼마나 일을 잘하는데, 열심히 일이나 배워라"라는 말만 들었다. 기관 내에서는 도움을 받거나 해결할 가능성이 없어서 민사소송을 시작했다.**

〈행위자의 이야기〉

절대 성희롱 한 적 없다. 신입직원이라서 잘 적응하게 해 주려고 편안한 분위기를 만들었을 뿐인데 억울하다. 게다가 소송까지 하다니 이건 말도 안 되는 상황이다. 신입직원이 정말 제 정신이 아닌 것 같다.

〈함께 일하는 사람들의 이야기〉

남자가 그 정도 상황에도 적응 못하면서 어떻게 사회생활을 할 수 있을지 걱정이다. 실은 나이 많은 여직원들이 성적인 언동을 해서 눈살을 찌푸리게 할 때가 있다. 하지만 왠지 남성들은 의연해야 할 것 같아서 가만히 있었던 적이 더 많다.

〈사건판단〉

민사소송에서 여성상사 2명이 한 언행은 피해자에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 해 인격권을 침해하고 정신적 고통을 준 사실을 인정했다. 그 결과 피해자에게 손해배상을 할 의무가 있다고 선고했다.

성희롱의 가해자는 남성뿐 아니라 여성일 수도 있고, 동성 간에도 일어날 수 있다. 남성은 피해자가 될 수 없다는 잘못된 인식과 방관이 성희롱 피해자들의 고통을 가중시키고, 사건을 더 악화시킬 수도 있다는 것을 보여준다.

2. 성희롱 사건에 대한 기관의 대처

【사례3】 2차 피해를 유발한 기관의 소극적 대처

〈피해자의 이야기〉

회식자리에서 팀장이 테이블 밑으로 손을 잡았다. 손을 빼려고 하자 더 꽉 잡아서 뺄 수 없었다. 손을 잡은 채로 나의 허벅지를 만졌다. 2차로 노래방에 갔는데 다른 직원들이 노래하는 동안 뒤에서 껴안거나 몸을 만져서 성적인 굴욕감과 모욕감이 느껴졌다. 문제는 피해자가 나만이 아니고 지속적으로 발생했다는 것이다. 피해를 입은 여직원들과 함께 기관 내 고충상담실에 사건을 접수하였다. **기관은 상담과 조사를 한 후 가해자에게 경고를 하였고 감봉조치를 하였다. 그러나 팀장은 별다른 변화 없이 기관에서 일을 하고 있다. 오히려 피해 직원들이 팀장을 계속 마주치면서 업무를 하는 것이 심리적으로 더 큰 고통이 되었다.** 피해 직원들은 사건 이전과 이후 달라진 것이 없고 오히려 피해 직원들이 일을 하는 것이 더 힘들어진 상황에서 사건을 다시 해결해야 한다고 요청했다.

〈행위자의 이야기〉

이미 처리된 사건인데 다시 문제제기 하는 것은 말도 안 된다. 난 이미 징계를 받았고 사건에 대한 또 다른 해결을 요구하는 것은 피해 직원들이 나를 음해하려는 다른 의도가 있는 것이다.

〈사건판단〉

성희롱 사건은 상담과 조사가 마무리되고 조치를 취했다고 끝나는 것이 아니다. 피해자가 더 이상의 성희롱이 발생하지 않을 것이라는 확신이 들었을 때, 또한 기관의 성희롱 예방규칙에 의거해서 정확하게 판단하고 합리적인 조치를 취했을 때 끝나는 것이다.

그러므로 이 사건의 경우 기관에서는 조치를 했다고 말할 수 있지만 조치를 한 이후에도 피해자들은 기관에서 업무를 하는데 어려움을 겪고 있었다는 것이다. 결국 이 사건은 또 다른 피해가 발생할 수도 있는 여지를 남겨 둔 진행 중인 사건이 되어 버렸다.

피해자들의 요구에 대해 기관에서는 이 사건으로 전체 직원들의 의견이 나뉘어 업무에 집중이 안 되는 것을 보고 사건을 다시 조사하여 처리했다. **피해 여직원들이 행위자와 함께 일하지 않을 수 있도록 행위자를 다른 부서로 발령조치 했다. 또한 향후 동일 사안이 발생한다면 더 강력한 징계 조치를 취하겠다는 약속을 했다.** 그리고 행위자는 성희롱 예방을 위한 특별교육을 받은 후 피해 직원들에게 진정성 있는 사과를 했다. 기관은 체계적인 성희롱 재발방지를 위한 대책 마련을 했다.

【사례4】 외부강사의 성희롱 발언에 적극적으로 대처한 기관

〈피해 직원들의 이야기〉

외부 강사가 교육을 하는 과정에서 교육 주제와 연관이 없는 최근 발생하고 있는 성희롱 사건을 예로 들면서 성희롱 피해는 피해자가 옷을 단정하게 입지 않아서 발생한다는 취지로 이야기 했다. 또한 사건을 마치 옆에서 목격한 것처럼 적나라하게 묘사를 했다. 이어서 **한 직원에게 결혼여부를 직접 물어 미혼이라고 하자 "왜 이렇게 맛이 갔어? 기혼인 것 같은데"**라고 말하면서 **'성희롱은 안 당하겠네' 라고 했다.** 피해 직원들은 성희롱 사례를 예시로 드는 것도 부적절하다고 생각했는데 특정 직원에게 직접적으로 성희롱을 해서 기가 막혔다. 더군다나 교육에 도움도 안 되는 사례를 구체적으로 설명하는데 성적인 모욕감이 들었다.

〈행위자의 이야기〉

자신은 단지 교육에 도움이 될 수 있도록 예시를 든 것뿐이다. 교육 시간에 한 이야기를 가지고 성희롱이라고 하다니 말도 안 된다. 그리고 직원들이 이야기 하는 것처럼 그렇게 적나라하게 이야기 하지 않았다. 직원들이 예민해서 그렇게 받아들인 것이다. 일부 직원들의 이야기이지 모든 직원들의 이야기는 아니지 않느냐? 라고 반문했다. 또한 **"난 이 기관의 직원도 아닌데 나에게 이래라 저래라 할 권리가 있냐"고 항의도 했다.**

〈함께 일하는 사람들의 이야기〉

교육시간에는 교육에 방해가 될까봐 속내를 말하지 못했다. 그리고 **강사가 우리 기관 직원이 아니라서 기관에서 적극적으로 처리할 수 있을지 걱정도 했다.** 그 자리에 있었던 것만으로도 아직도 심장이 벌렁되는데 강사한테 직접적으로 '맛이 갔다'는 말을 들은 직원 심정은 어떨지 걱정이 앞선다.

교육이 끝난 후에 서로 이야기를 나누면서 성희롱일 수 있다고 결론을 내렸다. 그리고 행위자가 직원들에게 영향을 주는 강사니까 더 더욱 신고해야 한다고 의견이 모아졌다.

〈사건판단〉

교육을 위해 예시를 들었다 하더라도 성희롱 피해자의 언행을 문제 삼은 것은 잘못된 가치기준이다. 그리고 자세하게 표현하지 않아도 될 사안을 구체적으로 설명해서 교육을 받는 직원들이 **성적 굴욕감이나 모욕감을 느꼈다면 성희롱일 수 있다. 문제는 행위자가 기관의 직원이 아니기 때문에 기관에서 관리감독을 할 수 있는 대상인지에 대해 고민했다.**

강사는 이 기관의 직원은 아니기 때문에 기관의 관리감독의 대상이 아닐 수 있다. 그러나 이 강사는 기관과 교육관련 계약을 맺은 교육업체의 강사로 일종의 거래처 직원의 개념이므로 기관에서 관리감독 할 수 있는 대상이다. **기관에서는 상담과 조사를 한 수 교육업체에 적극적으로 성희롱 예방을 위한 조치를 취하지 않을 경우 계약을 하지 않겠다는 의견을 표명했다. 행위자인 강사에 대해서는 피해자들에게 사과를 하고 앞으로 기관에서 강의를 하지 말라고 요구했다.**

성희롱의 경우 기관에서 성희롱을 예방에 대한 관심과 피해자의 인권을 보호하려는 의지를 가지고 대처하면 기관의 이미지도 실추시키지 않으면서 피해자의 권리도 찾고 합리적으로 해결할 수 있다. 성희롱에 대처하는 것을 두려워하지 말아야 한다.

3. 성희롱 사건과 행위의 유형

【사례5】 권력을 이용한 지속적인 데이트 요구

〈피해자의 이야기〉

상사가 "데이트 한번 하자?", "우리 언제 만날까?", "술 마시고 노래방 가자", "현재 애인을 구하는 중이다. 네가 애인이 되어주면 안되겠니? 남자 여자로 만나고 싶다" 는 등의 말로 여러 차례에 걸쳐 밖에서 따로 만날 것을 요구하였다. 계속 만날 것을 요구해서 고민 끝에 "결혼할 사람이 있다", "딸이 있다고 들었는데 만약에 딸에게 결혼한 직장상사가 사귀자고 한다면 어떤 기분이겠느냐?"라고 간접적으로 거절을 뜻을 밝혔다. 그러나 그 후에도 지속적으로 데이트 요구를 했다. 그래서 "잠이 많아서 늦게 자면 지각을 한다"고 거절했다. 그러자 "나 만난 다음 날은 오후에 출근해도 된다. 힘들면 출근을 안 해도 되고, 출근한 걸로 해 줄테니."라고 하여 대가를 바라는 것 같아 모멸감을 느꼈다.

심지어는 **"재계약이 얼마 남지 않았지? 이번에는 계약기간을 길게 해 줄 수 있어"라고 하면서 "술 한 잔 하자"고 했다. 재계약을 미끼로 만남을 강요한다는 느낌을 받아 "전 술 못합니다."라고 거절하였다. 그 후부터 업무에서 나를 빼기 시작했다.** 그래서 기관에 설치되어 있는 성희롱 고충상담실에 상담을 의뢰했다. 실은 계약직이어서 정규직인 행위자를 두둔할 줄 알았는데 기관에서는 성희롱을 절대로 용납하지 않는다는 기준이 있어서 객관적으로 처리하려고 노력하는 모습을 보여 주었다.

〈행위자의 이야기〉

"현재 애인을 구하는 중이다."라는 말은 식사하던 직원들과 농담하는 분위기에서 한 말이지 그 여직원에게만 한 것이 아니다. 평소 직원들에게 '술 마시러 가자 같이 가고 싶은 사람이 있으면 가자.'는 말과 '좋은 식당이 있으면 같이 가자.'는 말도 한다. 퇴근길에 인사치레로 "또 데이트해야지. 이번엔 어디 갈까?"라는 말도 분위기를 띄우려고 했던 것이지 다른 의미는 없었다. 거절하는 여직원에게 "나 만난 다음 날은 출근 안 해도 돼요. 출근한 걸로 해 줄테니."라고 말한 적은 절대 없다. 재계약 이야기도 한 적 없다. 단지 분위기를 띄우려고 했을 뿐인데 그 정도도 분간 못하면서 어떻게 사회생활을 한단 말인가? 난 절대로 성희롱 한 적 없다.

〈사건판단〉

기관에서는 성희롱이라고 판단했다. 왜냐하면 **행위자가 근무여부를 결정하거나 조퇴나 결근 등의 근무편의를 제공할 수 있는 지위를 가지고 있는데도 우회적이긴 하지만 데이트 요구를 여러 번에 걸쳐 거절한 것은 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈기 때문이라고 판단**했기 때문이다. **피해 여직원에 대한 데이트 신청이 지속적으로 이루어졌고 피해자가 거부의사를 표시했는데도 불구하고 계속되었다고 판단했다.**

기관에서는 행위자에게 징계조치를 했다 또한 행위자가 성희롱에 대해 정확하게 알게 되었으면 한다는 피해자의 요구에 따라 '성희롱 예방을 위한 교육'을 받도록 했다.

【사례6】 육체적 성희롱을 성추행으로 신고한 사례

〈피해자의 이야기〉

결재를 받으러 들어갔을 때 상사가 자신의 어깨를 주무르라고 한 것을 거절하였더니 나의 뒤로 가서 "이렇게 하는 거야"라고 말하면서 양손으로 나의 어깨를 주물렀다. 상사는 지속적으로 자신의 어깨를 주무르라고 요구하였고 이를 거절하면 가르쳐 줬는데도 못하냐고 화를 냈다.

회의실에서 회의 준비를 하는데 첫 번째로 들어온 상사가 수고한다며 엉덩이를 툭툭 치면서 만졌다. 책상에서 컴퓨터 작업을 하고 있을 때는 뒤로 와서 갑자기 안아서 놀란 적이 한 두 번이 아니다. 하지 말라고 해도 계속했다.

더 이상 견딜 수가 없어서 기관에 설치되어 있는 고충상담실에 도움을 요청했다. 비밀보장이 된다고 했는데 행위자가 조사를 받은 후 "피해자가 꼬리를 쳤다, 피해자가 평상시 옷차림이 단정하지 않았다, 난 성희롱 한 적 없는데 피해자가 업무를 시켜도 못하니까 성희롱으로 건 것이다." 는 등 비방을 하고 다녔다. 이런 상황에서 기관에서 제대로 해결 할 수 없을 거라고 판단해서 상사를 성추행으로 경찰에 신고했다.

〈행위자의 이야기〉

나는 성희롱을 한 적이 없다. **업무에 적응할 수 있도록 잘 해 줬을 뿐이다.** 그렇게 알려 줬는데도 업무를 못해서 지적을 했더니 앙심을 품고 성희롱을 당했다고 신고를 한 것이다. **만약 그렇게 싫었다면 평상시에 말을 했어야 되는 거 아니냐? 어깨를 만져서 싫었다면 피하기라도 했어야지. 일하고, 점심도 먹으러 가고, 회식자리에도 가고 몇 달 동안 함께 일하면서 웃고 다녔는데 좋았던 거 아니냐?** 이제 와서 성희롱이라니 나를 해치려고 하는 다른 의도가 있는 것이 분명하다.

〈사건판단〉

기관에서는 상담과 조사를 한 결과 성희롱이라고 판단했다. 어깨를 만진 것도 성희롱인지 피해자가 너무 예민한 것이라고 주장했던 부분은 "신체 부위에 따라 본질적인 차이가 없다"는 대법원 판례가 이미 나와 있다. 어깨가 팔 등의 신체부위에 따라 성희롱인지 아닌지 판단하는 것이 아니라 피해자가 원하지 않았고 합리적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈는지의 여부로 판단해야 한다는 것이다.

육체적인 성희롱의 경우, 성희롱과 성추행의 경계선에 있는 행위도 있다. 어떠한 방법으로 성희롱 사건을 해결할 것인가는 피해자가 선택할 수 있다. 따라서 육체적인 성희롱의 경우는 이 사건과 마찬가지로 성추행으로 신고할 수 있다.

또한 피해자가 여러 차례 거절했다는 주장과 달리 행위자는 싫다는 말을 하지 않았다며 항변하는 경우가 많다. 피해자가 암묵적으로 거절의 표시를 하더라도 이것은 명백한 거부표시임을 알아야 한다.

【사례7】 음란 사진 전송에 의한 성희롱 사례

〈피해자의 이야기〉

나는 콘택트렌즈 도매업체에서 사무직 수습사원으로 근무하던 직원이다. 사장(대표이사)은 나와 여러 직원들에게 '재미있는 거 한번 보라'며 휴대폰 문자로 인터넷 웹페이지의 주소를 전송하였다.

이를 열어보니, 여성이 속옷 차림으로 엎드리거나 앉아있는 모습을 위에서 찍은 사진, 짧은 치마를 입고 다리를 꼬고 앉아 있는 사진, 짧은 상·하의를 입고 양손으로 가슴을 가운데로 모으고 있는 사진 등이었다. 이를 본 나는 **성적 굴욕감 및 혐오감을 느꼈다**

〈행위자의 이야기〉

내가 해당 웹페이지의 주소를 피해자 휴대폰 문자로 전송한 것은 사실이다. 그러나, 같은 내용을 당시 근무하던 다른 여러 명의 여직원들에게도 보냈다. 웹페이지의 **사진이 야하거나 성적이라기보다는 웃기기 위한 내용이라고 생각했기 때문에 유머**로써 보냈던 것이다.

실제로 이 내용을 받은 다른 여성 직원들은 "이거 뭐예요" 라며 서로 웃고 장난으로 받아넘겼다.

〈사건판단〉

피해자는 행위자가 대표이사로 있는 회사의 수습사원이었으며 사건이 근무시간 중 사업장 내에서 발생한 것이므로 그 **업무관련성이 인정**된다.

행위자는 피해자에게 여성의 속옷차림 사진이 들어있는 인터넷 포털사이트 카페의 게시글 주소를 휴대폰으로 전송하였다. 행위자는 유머로 위 문자를 전송했다고 주장하고 있으나, 게시 글 제목이 성적인 내용을 노골적으로 표현하고 있다는 점, 포함된 여성 사진의 노출정도, 가슴이나 엉덩이 등 성적인 부위를 강조하는 사진 속 여성의 포즈, 사진의 구도 등을 종합적으로 살펴볼 때 **위 사진을 보았을 때 합리적인 여성으로 하여금 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하기에 충분하므로 성희롱에 해당하는 것으로 판단**된다

행위자는 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 적절하다고 판단된다. 또한 이 사건 발생 전 직장 내 성희롱 예방 교육 등 필요한 조치를 해 오지 아니하였던 점 등을 고려하여 향후 이와 같은 사건이 재발하지 않도록 행위자로 하여금 직장 내 성희롱 예방교육의 실시 및 재발방지 조치를 마련하도록 하는 것이 적절하다.

【사례8】 핸드폰 문자를 통한 성희롱 사례

〈피해자의 이야기〉

나는 중식당의 매장관리를 담당하는 과장이다. 얼마 전, 관리이사가 휴무일에 할 얘기가 있다며 집 근처로 오겠다하여 업무와 관련된 얘기로 생각하고 집 근처 맥주집에서 만나게 되었다. 그 날 관리이사는 '나를 좋아한다. 그 사실을 몰랐느냐' 라는 말을 계속 했다.

뿐만 아니라 내가 홍콩에 출장 가 있는 동안 호텔 방 번호를 알아내 전화를 하거나, 휴대폰으로 문자를 보냈다. 또한, 직원 회식을 마치고 집으로 돌아가던 중 관리이사로부터 온 전화를 받지 않자, **나에게 '회사를 그만두라'는 문자를 보내왔고, 다른 날에는 '사랑한다'는 문자를 보내기도** 하였다.

업무문제로 관리이사와 의견충돌이 있었는데 관리이사가 과도하게 화를 내어 그 이유를 묻자 '내가 널 얼마나 좋아하는지 알면서 남자친구랑 강원도 놀러가는 얘기를 내 앞에서 할 수 있느냐' 라고 얘기를 했다.

식당 사장에게 관리이사의 성적 언동에 대해 얘기하고 조치를 취해줄 것을 요청했으나, 사장은 '지점으로 가면 어떻겠느냐' 라고 얘기했을 뿐 아무런 조치가 없어 식당을 그만두게 되었다.

〈행위자의 이야기〉

정확한 날짜는 기억나지 않지만 피해자 집 근처에 찾아간 적이 두 번 있는데, 직원들의 조기 사직문제와 회사 및 집안일로 힘든 부분이 있어 하소연을 하러 갔었다.

나는 원래 직원들에게 '내가 널 얼마나 좋아하는지 아냐' 등의 말을 많이 하는 편인데, 설사 피해자에게 그런 말을 했다 하더라도 **이성적인 느낌으로 한 말은 아니다**. 피해자 홍콩 출장 중 휴대폰이나 호텔 방으로 전화를 한 것은 사실이나, **단지 안부를 묻기 위한 것이지** 다른 의도가 있는 것은 아니다. 회식 후 귀가 중인 피해자에게 '너 회사 그만둬' 라는 문자를 보낸 사실이 있으나, 이는 무슨 얘기를 하려고만 하면 회피하는 피해자에게 화가 나서 보낸 문자이고, '사랑한다'라는 문자를 보내긴 하였으나 **이성적인 의미로 보낸 것은 아니다.**

식당에서 손님과 직원 간 언쟁이 있어, 직원관리를 담당하는 피해자를 나무랐더니 갑자기 화를 내며 식당을 그만두었다. 만약 피해자가 남자친구와 여행가는것에 대해 얘기했다면, 아마 '그런 얘기는 업무시간에 떠들 듯이 하지 말고 조용히 다녀오라' 는 뜻으로 했을 것이다.

〈사건판단〉

행위자는 휴무일에 피해자의 집 근처로 찾아가 '좋아한다' 라고 얘기하고 '사랑한다' 는 문자를 보낸 것에 대해, 평소 직원들에게 '내가 널 얼마나 좋아하는지 아냐' 등의 말을 많이 하는 편으로 이성적인 감정을 가지고 한 발언은 아니라고 주장하고 있으나, 이런 발언이 **성희롱인지 여부는 가해자의 의도와 상관없이 일반적인 여성이라면 느낄 수 있는 성적 굴욕감의 여부에 따라 판단**되어야 한다.

기혼인 행위자가 미혼 여성 부하직원에게 일방적으로 '좋아한다'고 얘기하고, 밤 늦은 시간에 전화 및 '사랑한다' 는 문자를 보내는 등의 언동을 한 것은 사적인 관계에서의 여성으로 생각하는 언동이며, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 **성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분하다.**

관련법령

양성평등 기본법 및 동법 시행령

양성평등기본법 [법률 제15206호, 2017.12.12., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [대통령령 제28211호, 2017.7.26., 타법개정]
제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. (생략) 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. 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. “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다.	제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다. 1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)
제30조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지) 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. ② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제31조에 따른 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다. ③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.	
제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관	제19조(성희롱 예방교육) ① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. 1. 성희롱 예방에 관한 법령 2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준

양성평등기본법 [법률 제15206호, 2017.12.12., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [대통령령 제28211호, 2017.7.26., 타법개정]
에게 제출하여야 한다. ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. ③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. ④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 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. 1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 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> 1.「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2.「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가 3.「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4.「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 5.「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가 ⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용 ② 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다. 제20조(성희롱 방지조치 등) 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」 제3조제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다. 1. 국기기관등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 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 4. 성희롱 고충담당자 지정 5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항 6. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행 7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치 ② 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의

양성평등기본법 [법률 제15206호, 2017.12.12., 일부개정]	양성평등기본법 시행령 [대통령령 제28211호, 2017.7.26., 타법개정]
	결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. ③ 법 제31조제2항에 따라 여성가족부장관은 제2항에 따라 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하되, 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다. ④ 여성가족부장관은 법 제31조제3항에 따라 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 제3항에 따른 점검 후 6개월 이내에 관리자에 대하여 특별교육을 실시하여야 한다. ⑤ 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.
	제21조(성희롱 방지조치 위반에 대한 징계 등) ① 법 제31조제5항에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 기관을 말한다. 1. 법원 2. 감사원 3. 국민권익위원회 4. 검찰청 5. 경찰청 6. 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관 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. ③ 여성가족부장관은 법 제31조제5항에 따라 관련자의 징계 등을 요청한 경우 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 조치 결과를 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.
제32조(성희롱 실태조사) ① 여성가족부장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다. ② 제1항에 따른 성희롱 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제22조(성희롱 실태조사) ① 법 제32조제1항에 따른 성희롱 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 성희롱 실태조사 대상자의 성별, 나이, 학력 등 일반적 특성에 관한 사항 2. 성희롱의 발생 원인, 발생 유형, 성희롱으로 인한 피해 유형 및 피해구제 등 성희롱 피해에 관한 사항 3. 그 밖에 성희롱의 실태 파악과 관련하여 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항 ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 성희롱 예방·상담 등에 관한 전문성, 인력 및 장비를 갖춘 연구기관, 법인 또는 단체에 의뢰할 수 있다.

예방지침

서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침

제 정 2004. 3. 5
개 정 2006. 5.12
개 정 2009. 3. 3
개 정 2011.11.11
개 정 2012. 1.13
개 정 2014.10. 1
개 정 2015. 4.13
개 정 2016. 4. 8
개 정 2018. 5.14

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 서울특별시 성평등 기본조례 제21조의 규정에 따라 서울특별시의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침은 서울특별시와 소속기관 구성원(서울특별시장 또는 소속기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)에게 적용되며, 서울특별시와 소속기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.

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

제3조(정의) ① 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. '성희롱'이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.
2. '성폭력'이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. '2차 피해'란 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항에 규정된 불리한 처우를 말한다.

제4조(기관장의 책무) ① 서울특별시장(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 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 및 운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방 조치
5. 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자 무관용 원칙 천명
6. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 시장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치에 관한 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(산하기관에 대한 관리·감독) ① 시장은 아래 각 호에 해당하는 기관의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

1. 시가 출자 또는 출연하여 설립한 기관
2. 시의 사무위탁기관(시의 위탁사무에 한한다)
3. 시의 지원을 받는 사회복지시설

② 성희롱·성폭력 행위자가 위 각호의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 지체 없이 서울특별시로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 서울특별시의 지휘·감독을 받도록 한다. 행위자가 기관장이나 임원급에 있는 자가 아닌 경우에도 피해자 등이 요청할 경우에는 즉시 서울특별시로 조사를 이관하여 처리하도록 하여야 한다.

③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

제6조(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 시 본청·직속기관·사업소별로 설치한다.

② 고충상담창구 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 '고충상담원'이라 한다)을 2인 이상 지정하되, 반드시 남성 및 여성이 1인 이상 포함되도록 구성한다.

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

④ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협의·조정에 관한 사항

3. 제12조의 규정에 의한 성희롱·성폭력 고충심의위원회 운영
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

⑤ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충상담 및 사건접수대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다. 다만, 사이버 신고창구를 운영하는 경우에는 온라인 게시판과 게시물로 이를 갈음할 수 있다.

제6조의2(사이버신고창구) 시장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버 신고창구를 설치·운영한다.

제7조(예방교육) ① 시장 및 소속기관장은 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각교육, 사이버교육 등 다양한 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 시장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 관리자를 대상으로 별도의 교육을 실시 할 수 있다.

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

제8조(고충 신청) ① 성희롱·성폭력 등과 관련하여 상담을 원하거나 고충의 처리를 원하는 피해자, 대리인, 목격자 등은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구 또는 인권담당관에 상담을 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 고충 상담의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

제9조(상담 및 조사) ① 고충상담원 또는 인권담당관은 성희롱·성폭력과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 시민인권보호관에서 필요한 조사를 하도록 하여야 한다.

② 시민인권보호관은 신청을 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 30일 이내에 이를 완료하고 서울특별시 인권 기본조례 제18조제1항의 규정에 의한 시민인권

침해구제위원회(이하 '구제위원회'라 한다)에 상정한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.

③ 시민인권보호관의 조사 수행방법 및 절차 등은 서울특별시 인권 기본조례 제22조 및 동 조례 시행규칙에서 규정하는 바에 따른다.

제10조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 시장(인사, 복무 등에 관한 권한을 시장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱·성폭력 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

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

② 피해가 발생한 기관·부서의 장은 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다.

③ 시장은 피해자 등의 요청이 있을 경우 피해자 치료 지원과 소송 진행 의사가 있는 피해자에 대한 법률서비스를 지원하며, 피해자 또는 행위자 소속 기관·부서가 원하는 경우 2차 피해 예방교육을 실시한다.

④ 고충상담원, 인권담당관, 시민인권보호관 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등을 누설하여서는 아니된다.

제11조(조사결과의 보고 등) ① 인권담당관은 성희롱·성폭력 사안에 대한 시민인권보호관의 조사 및 구제위원회 의결 완료 시, 그 결과를 시장에게 보고하여야 한다.

② 시장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리 및 2차 피해 예방을 위하여 제12조의 규정에 의한 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 이를 상정하여 처리 할 수 있다.

제12조(위원회 설치 및 기능) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리, 2차 피해 예방 및 관련 정책방향 결정 등을 위하여 서울특별시 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하"위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의, 조정, 이행한다.

1. 시민인권침해구제위원회 결정사항 적정이행 여부
2. 2차 피해 예방조치 적정 여부

3. 피해자 보호 및 사건 예방을 위한 정책방향 결정
4. 그 밖에 성희롱·성폭력과 관련된 중요한 사항으로서 위원장이 회의에 상정하는 사항

제13조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장을 포함하여 10인 이상 15인 이하의 위원으로 구성한다.
② 행정1부시장과 외부 전문가 중 1인이 공동 위원장이 되며, 외부 전문가인 위원장은 위원회에서 호선으로 선출한다.
③ 위원의 구성은 남성 또는 여성의 비율이 전체위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니 되며, 내부위원과 외부위원의 수를 동수로 구성하도록 노력한다.
④ 내부위원은 여성가족정책실장, 행정국장, 감사위원장과 3인 이하의 공무원 노동조합에서 지명하는 자로 하며, 매년 연 4시간 이상의 성희롱·성폭력 예방교육을 이수해야 한다.
⑤ 외부위원은 성희롱·성폭력 등 분야의 전문지식과 경험이 풍부한 인사 중에서 시장이 위촉한다.
⑥ 위원회 사무를 처리하기 위해 간사 1인을 두되, 간사는 여성권익담당관이 되며, 필요시 구제위원회 결정사항에 대한 이해를 돕기 위해 인권담당관이 회의에 참석할 수 있다.
⑦ 위원의 임기는 내부위원의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고 외부위원의 경우 2년으로 하되 연임할 수 있다.
⑧ 시장은 위원이 질병, 장기출타 또는 품위손상 등으로 직무를 성실히 수행할 수 없는 때에는 임기 중이라도 해촉할 수 있다.

제14조(위원회 운영) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
② 위원회를 소집하고자 하는 경우에는 회의의 일시·장소 및 안건을 미리 각 위원에게 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니하다.
③ 위원은 자기와 직접 이해관계가 있는 안건 심의에는 참석할 수 없다.
④ 위원회 회의는 재적위원 과반수 출석으로 개회하고 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.

제15조(징계) ① 시장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
② 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 제10조제1항 각 호의 불이익 조치에 해당하는 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계 할 수 있으며, 제10조제2항에 따른 적절한 조치 또는 제10조제4항에 따른 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다.
③ 성희롱·성폭력 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

제16조(재발방지조치 등) ① 시장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 재발 방지대책을 수립·시행한다.

② 시장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 부서전환, 전산시스템을 활용한 인사관리, 사건 발생 기관·부서에 대한 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에 협력하는 자에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

③ 제15조 제1항 및 제2항, 제16조 제1항 및 제2항의 규정에 의한 성희롱·성폭력 사안의 처리 후에는 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

부 칙

이 지침은 2006년 5월 12일부터 시행한다.
이 지침은 2009년 3월 3일부터 시행한다.
이 지침은 2011년 11월 11일부터 시행한다.
이 지침은 2012년 1월 13일부터 시행한다.
이 지침은 2014년 10월 1일부터 시행한다.
이 지침은 2015년 4월 13일부터 시행한다.
이 지침은 2016년 4월 8일부터 시행한다.
이 지침은 2018년 5월 14일부터 시행한다.

대법원 판례

(1) 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 여부(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, 뽀뽀해 주면 추천서를 만들어 주겠다고 하였고, 수업 중 질문을 하면 피해자1을 뒤에서 안는 듯한 포즈로 지도하였으며, 피해자1이 원고의 연구실을 찾아가면 "남자친구와 왜 사귀냐, 나랑 사귀자", "나랑 손잡고 밥 먹으러 가고 데이트 가자", "엄마를 소개시켜 달라"고 하는 등 불쾌한 말을 하였다. 또한 피해자2에 대해 복도에서 소외 2와 마주칠 때 얼굴에 손대기, 어깨동무, 허리에 손 두르기와 함께 손으로 엉덩이를 툭툭 치는 행위를 하였으며, 학과 MT에서 아침에 자고 있던 피해자2의 볼에 뽀뽀를 2차례 하여 정신적 충격을 주었고, 장애인 교육 신청서를 제출하러 간 피해자2에게 자신의 볼에 뽀뽀를 하면 신청서를 받아 주겠다고 하여 피해자2가 어쩔 수 없이 원고의 볼에 뽀뽀를 하였다. 이러한 사유로 ○○△△대학교는 사립학교법 제61조 제1항 각호의 징계사유에 해당한다는 사유로 원고를 해임하였다.

다. 판결요지

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 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다. 민사책임과 형사책임은 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 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, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

(2) 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 등에게 손해가 발생한 경우 이러한 손해는 특별한 사정으로 인한 손해에 해당한다. 따라서 사업주는 민법 제763조, 제393조에 따라 이러한 손해를 알았거나 알 수 있었을 경우에 한하여 손해배상책임이 있다고 보아야 한다. 이때 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.

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

가. 판시사항

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

나. 사실관계

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

다. 판결요지

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

국가인권위원회법의 관련 규정에 의하면 제2조 제4호 (라)목의 '성희롱 행위'는 제2조 제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없으므로, 원심이 이와 달리 평등권을 침해하는 차별행위일 것까지 그 요건으로 보아 원고의 이 사건 언행이 성별에 의하여 소외인을 차별하는 행위라고 볼 증거가 없다는 이유로 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다고 판단한 것은 잘못이라고 하겠다.

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

(4) 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결【부당해고구제재심판정취소】

가. 판시사항

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

나. 사실관계

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

2003. 7. 11. 이전에 원고는 안산지점장으로 근무할 당시인 2002. 7.경 여직원 소외 1이 점심시간에 혼자 남아 팩스를 이용하여 서류를 전송하고 있자 갑자기 뒤에서 소외 1을 껴안아 그를 당황스럽게 하였다. 그리고 원고가 동부지점장으로 자리를 옮긴 2003. 2.경 술에 취하여 밤 11시부터 다음 날 새벽 1시경까지 사이에 여러 차례 소외 1에게 전화를 걸어 "오빠야, 내가 너 사랑하는지 알지. 너는 나 안 보고 싶냐"는 등의 말을 하였다. 2003. 4.경 원고의 사무실인 지점장실에 여직원 소외 2에게 목과 어깨를 주물러 달라고 요구하고, 2003. 6. 토요일 저녁에 여직원 소외 3에게 수차례 전화를 걸어 '집이 비어 있는데 놀러 오라'고 요구하였다. 그리고 2003. 6. 11. 직원 회식을 마치고 노래방으로 자리를 옮기는 중 계단에서 갑자기 여직원 소외 4를 껴안고 "내가 너를 얼마나 좋아하는지 알지"라고 말하면서 볼에 입을 맞추었다. 또한 2003. 7.경 여직원 소외 5가 업무를 보고할 때 성과가 좋다고 하면서 "열심히 했어, 뽀뽀"하면서 얼굴을 들이대는 등의 행동을 하였고, 소외 5가 휴가를 가겠다고 보고하자 잘 다녀오라고 하면서 껴안았다.

2003. 7. 11. 참가인의 컴퓨터 전산망을 통하여 원고의 동부지점이 6월 영업실적 종합평가 결과 전국지점 중 1위를 한 사실을 알게 되자, 당시 동부지점의 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, 여직원 소외 7에 대해서는 원고가 한 입 먼저 먹은 상추쌈을 먹도록 하였다.

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

원고는 함께 근무하는 많은 여직원들에게 반복하여 성적 수치심을 유발할 수 있는 이야기를 하거나 불쾌감을 주는 행동을 하고, 일부 여직원들에게는 휴일이나 심야에 수차례 전화를 거는 등 상식을 벗어났다고 보일 정도의 지나친 관심을 표현하여 피해자들로 하여금 심적 고통을 유발시켰으며, 이로 인하여 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 서울지방노동위원회는 2004. 1. 29. 징계양정이 과다하고 징계절차에 하자가 있다는 이유로 1차 해고를 부당해고로 인정하고 원직복귀 등의 구제명령을 발하였다. 원고는 구제명령에 따라 2004. 3. 19. 원고에 대한 1차 해고를 취소하고 2004. 3. 22. 원고를 서울영업사업부 지원팀 담당부장으로 복직시켰고 새로이 상벌위원회를 거친 다음 1차 해고 사유 외에 위 안산지점장 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 전제요건인 '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 징계해고 되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 성희롱 피해 근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져 올 수도 있으므로, 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 안 된다.
3. 카드회사의 지점장이 우월한 지위를 이용하여 자신의 지휘·감독을 받는 8명의 여직원을 상대로 일정 기간 동안 14회에 걸쳐 반복적으로 성희롱 행위를 한 사안에서, 그 성희롱 행위가 왜곡된 사회적 인습이나 직장문화 등에 의하여 형성된 평소의 생활태도에서 비롯된 것으로서 특별한 문제의식 없이 이루어진 것이라 하여 이를 가볍게 평가할 수는 없으므로, 그에 대한 징계해고처분은 정당하다.

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

가. 판시사항

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

나. 사실관계

○○학교 3학년 담임교사들의 회식 자리에서 교감인 원고가 교장인 소외 1, 교무부장인 소외 2와 함께 참석하여 학생지도, 전국 ○○학교 3학년 기초학력평가 및 1학기 영어 선도수업 등 학습에 관한 대화를 하던 중 소외 1이 3학년 담임교사 중 여자교사 3명에게는 소주잔에 맥주를 따라 주었고, 남자교사 3명에게는 소주잔에 소주를 따라 주었는데, 남자교사 3명만 소외 1에게 답례로 술을 권하고, 여자교사 3명은 술을 권하지 않자 두 차례에 걸쳐 여자교사들에게 교장선생님께 술 한 잔씩 따라 줄 것을 권유하였다. 그러나 회식에 참석한 여자교사 3명 중 1명이 원고의 언행으로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느껴, 성적언동에 해당한다고 판단하여 소송을 제기하였다.

다. 판결요지

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

국가인권위 결정례

(1) 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 상황이었던 점 등을 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 볼 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 피해자 1로부터 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.

(2) 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 주의해야하는 위치에 있음에도 이러한 성희롱 행위를 한 점, 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인이 퇴사를 하게 된 점 등을 고려하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 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.

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

가. 주문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

2. ㈜○○○○○○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. ㈜○○○○○○연구소 이사인 피진정인(여성)은 201×. ×. 부서 워크숍에서 직원들과 저녁식사를 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 쭉 빨아들이듯 키스를 하였다.

2. 또한 피진정인은 201×. ×. 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 부서전체 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 보는바와 같이, 피진정인이 부서 워크숍및 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」제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이상과 같이 살펴본바 조치의견으로는, 성희롱에 대한 책임을 묻고 유사한 피해의 재발을 방지하기 위하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, ㈜○○○○○○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, ㈜○○○○○○연구소는 수년 동안 직장 내 성희롱 예방교육 자료를 인트라넷 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, ㈜○○○○○○연구소가 성희롱 예방과 관련된 조치를 소홀히 하고 있는 것으로 보이고, 이에 ㈜○○○○○○연구소장에게 직장 내 성희롱 예방교육을 내실 있게 운영하는 등 재발방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

(4) 청사관리소장의 미화원 성희롱 (14진정0081800, 2014. 5. 22. 결정)

가. 주문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

2. ○○광역시 ○○구도시관리공단 이사장에게, 피진정인에 대하여 주의조치할 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 위를 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 지휘.감독하는 청사관리소장으로서 작업장 내에서 성희롱이 발생하지 않도록 관리해야 할 책임이 있는 위치에 있다는 점을 고려할 때, 위와 같은 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다고 볼 수 있다.

(5) 여성축구선수에 대한 성별 진단 요구 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 ○○시체육회 사무처장이다. 여자축구 ○○팀 감독들인 피진정인들은 담합하여 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 전달한 바, 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 아니라하더라도 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 성장하여 왔고 여자축구선수로 오랜 기간 활동하는 동안 총 9차례 국가대표에 선발된바 있으며, 200×. 성별검사를 받은 후에도 문제없이 국가대표에 선발되었던 피해자에 대하여 여성이 아님을 의심하며 성별검사를 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 성별검사 요구는 성적 굴욕감과 혐오감을 불러일으키기에 충분하다 할 것이며, 이 사건 이후 불면증에 시달리고 경기장에서 피진정인들을 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」제2조 제3항 라목이 정한 성희롱 행위로 판단된다.

(6) 전자 및 자동차 부품 판매업체 대표이사의 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×. ×. ××. ㈜○○○에 사무직원으로 입사하였고, 피진정인은 같은 회사의 대표이사이다. 입사 직후부터 피진정인은 진정인을 수시로 대표실에 불러 손을 만지고 어깨동무를 하거나 껴안았고, 201×. ×. ×. 오전회의 직후 경, 진정인을 대표실로 부른 후 진정인의 손을 잡고 위아래로 한참을 쳐다보며 "내가 너 정말 사랑하고 아끼는 거 알지? 네가 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 발생 한 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 구직활동을 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.

(7) 교육의원의 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 교육의원이다 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 좀더 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 교육의원이며 진정인은 현직 교사로서 민요동아리의 회원인바 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 교육의원이면서 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 눈요기 거리나 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.

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

가. 주문

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

나. 진정의 요지

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

다. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게하는 경우를 성희롱으로 정하고 있다. 어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적함의가 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」제2조 제3호 라목의 '성희롱'에 해당한다고 판단된다.

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

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

피진정인의 언동이 성적 함의를 가지고 있고 성적 굴욕감을 주었는지에 대하여 살펴 보건데, 피진정인이 피해자 3(고○○)에게 '얼굴이 못생겼다거나 엉덩이가 크다'고 발언한 것과 피해자 10(안○○)에게 '얼굴에 주름이 많다'고 발언한 내용은 외모에 대한 발언으로써 이것이 성적 함의를 가지고 있다고 보기 어렵다. 그러나 부장교사회의에 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 비슷 하구만, 나라고 생각해'라는 언동, 피진정인이 사랑니를 뽑아서 고기 먹기가 어렵다는 피해자 5(김○○)에게 '피해자와 교재중인 교사) ○○이가 너무 세게 빨아서 그런 것 아니야?'라는 언동 등은 성적 함의를 가지는 발언이라고 판단되며 이러한 발언은 초등학교 교장의 지위에서 소속 학교 직원들에게 일반적으로 할 수 있는 발언이라고 보기 어려우며 합리적인 일반 여성의 관점에서도 상사의 이러한 발언은 성적 굴욕감을 느끼게 하고 정상적인 근무를 어렵게 하는 발언이라고 판단된다.

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

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

가. 주문

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

나. 진정의 요지

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

다. 판단

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

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

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

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

관련 서식

□ 상담, 접수 및 신고 단계의 서식

[상담 접수대장]

<table>
<tr><th colspan="11">성희롱·성폭력 고충상담 및 사건 접수대장</th></tr>
<tr><td rowspan="3">접수
번호</td><td colspan="2">접수</td><td colspan="2">신청인</td><td rowspan="3">고충
내용</td><td colspan="4">처리결과</td><td colspan="2">담당자</td></tr>
<tr><td rowspan="2">접수
일자</td><td rowspan="2">접수
방법</td><td rowspan="2">성명</td><td rowspan="2">소속
부서</td><td colspan="2">상담종결</td><td colspan="2">성희롱 고충사건으로 접수</td><td rowspan="2">이름</td><td rowspan="2">확인</td></tr>
<tr><td>일자</td><td>종결사유</td><td>처리일자 및
결과</td><td>신청인
회신일자</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

[사건 접수신청서]

접수번호	
담당자	

성희롱·성폭력 고충사건 접수신청서

당사자	신청인	성명 (성별)		소속	
				직급	
		연락처			
		(e-mail)			
	대리인 ※ 대리인이 신청하는 경우	성명 (성별)		소속	
				직급	
		연락처			
		(e-mail)			
	피신청인 (행위자)	성명 (성별)		소속	
				직급	
		연락처			
		(e-mail)			
신 청 취 지	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항	1. 성희롱의 중지( ) 2. 성희롱 재발방지 조치( ) 3. 징계 등 인사조치( ) 4. 기타( )				

위 신청인은 성희롱 고충 사건의 접수를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○○ **귀하**

[상담일지 양식]

접수번호	
담당자	

성희롱·성폭력 고충 상담일지

<table>
<tr><td rowspan="2">고충상담원
(담당자)</td><td>상담방법</td><td colspan="4">※상담일시, 장소 및 유선, e-mail 등 접수방법 기재</td></tr>
<tr><td>성명</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td rowspan="4">피상담자
(상담신청인)</td><td rowspan="2">성명
(성별)</td><td rowspan="2"></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td></tr>
<tr><td>연락처</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>(e-mail)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>상 담
신 청
요 지</td><td colspan="4">※ 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하원칙에 의해 기재</td></tr>
<tr><td>상 담
내 용</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td rowspan="4">처 리
결 과</td><td rowspan="2">상담
종결</td><td>종결
일자</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>종결
사유</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">고충
사건
접수</td><td>조치
결과</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>회신
일자</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="5">작성일자 :
작 성 자 :
확 인 자 :</td></tr>
</table>

□ 조사단계의 서식

[사건 조사 신청서]

신 청 서

접수일 년 월 일					접수번호		
신청인 (단체의 경우 단체 및 대표자)							
이 름		생년월일*		성별		국적	
주 소							
전화번호(핸드폰) 및 이메일							
피해자 (신청인과 피해자가 다른 경우 작성)							
이 름		생년월일*		성별		국적	
주 소							
전화번호(핸드폰) 및 이메일							
신청인과의 관계							
피해자가 신청 사실을 알고 있는지 여부(신청인과 피해자가 다른 경우 작성)							
ㆍ알고 있으며 조사를 원한다 ( ) ㆍ알고 있지만 조사를 원하지 않는다 ( ) ㆍ모르고 있다 ( ) ㆍ알고는 있으나 조사를 원하는지는 모르겠다 ( )							
피해자의 인권을 침해하거나 차별한 당사자							
이 름		소 속					
연락처							
피해자가 입은 인권의 침해 또는 차별 내용에 관하여							
ㆍ 경찰ㆍ검찰 등 수사기관에 고소ㆍ고발ㆍ신청을 제기했는지 여부 □ 있음 □ 없음 ㆍ 법원ㆍ국가인권위원회 등 권리구제기관에 구제절차나 조정절차를 제기했는지 여부 □ 있음 □ 없음 ㆍ 있다면 언제, 누구의 이름으로 하였는지? □ 언제 ( ) □ 기관 및 사건번호 ( ) ㆍ 서울특별시(인권담당관 및 시민인권침해구제위원회)에 진정신청을 한 일이 있는지? □ 있음 □ 없음 ㆍ 있다면 언제, 누구의 이름으로 하였는지? □ 언제 ( ) □ 누구 ( )							

피해자가 입은 인권의 침해 또는 차별 내용			
일 시		장 소	
내용(쓸 자리가 부족한 경우 별지 기재)			
인권침해 사실 증명에 도움이 되는 증거나 자료			
첨부서류 : ☐ 있음 (서류명 :) ☐ 없음			
구술 작성의 경우(신청인이 구술로 신청하는 경우에만 작성)			
년 월 일			
기 록 자 직 성명 (서명 또는 인)			
신청서는 진술한대로 기록되었음을 확인합니다. 신청인 성명 (서명 또는 인)			

* 외국인의 경우에는 ‘ 생년월일’ 항목에 여권번호 또는 외국인등록번호를 기재하여 주시기 바랍니다.

신청인 _____(서명 또는 날인)

[신청서 접수증명원]

신청서 접수증명원

접수번호		
신 청 인	성 명	
	주 소	
접 수 일		년 월 일
접 수 자		(직급) (성명) (서명 또는 인)

※ 신청의 처리에 관하여 궁금한 점은 서울특별시 인권담당관으로 문의하시기 바랍니다.

전화 02-2133-6378~9 팩스 02-2133-0797 전자우편 sangdam@seoul.go.kr

주소 서울특별시 중구 세종대로 110 서울특별시청 인권담당관

[신청서 보완요구서]

신청서 보완요구서

접수번호						
신청인	성 명		생년월일		성별	
	주 소					
	전화번호					
보완을 요구하는 이유						
보완할 신청서 내용						

귀하의 신청서가 보완되지 않을 경우 서울특별시 인권기본조례 제20조 제3항의 규정에 의해 각하 될 수 있음을 알려드리니 년 월 일 까지 보완 제출하여 주시기 바랍니다.

년 월 일

서울특별시장

문의할 곳 담당자 : 전화번호 :

[결정통지서]

결 정 통 지 서

의 안 번 호		사 건 번 호	
사건명			
결정통지 대상자	□ 신청인 □ 조사대상기관장		
	성 명	주 소	
결정내용	□ 각하결정 □ 기각결정 □ 조사중해결 □ 시정권고결정		
결정이유			

서울특별시 인권기본조례 제20조와 제23조, 동 조례시행 규칙 제7조 및 제12조 규정에 의하여 위와 같이 결정되었음을 통지합니다.

년 월 일

서울특별시장

※ 통지받은 내용에 이의가 있는 경우 **통지를 받은 날부터 30일 이내**에 서울특별시 인권담당관에 서면으로 **이의신청**을 할 수 있습니다.

※ 문의할 곳 담당자 : 전화 :

[신청 취하서]

신청 취하서

사건번호 (접수번호)						
신청인	성 명		생년월일		성별	
	주 소					
	전화번호					

위 상담 등 신청을 취하합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

서울특별시장

[자료제출 요구서]

자 료 제 출 요 구 서

제 호

수 신

제 목 자료제출요구

사건번호(접수번호)		
사 건 명		
자료 제출 대상	기관(부서)또는 시설・단체명	
	주 소	
자료제출의 이 유		
제출해야 할 자료		
제출해야할 기간		. . 까지
제출해야할 장소		
비 고		

위 사건의 조사에 필요하여 위와 같이 자료를 요구하오니 제출하여 주시기 바랍니다.

년 월 일

서울특별시장

[출석요구서]

제 호

출 석 요 구

사건 [사건번호 (접수번호 :)]에 관하여 문의사항이 있으니 서울특별시청 내 인권담당관으로 출석하여 주시기 바랍니다.

출석하실 때에는 반드시 이 출석요구서와 주민등록증, 도장 그리고 아래 증거자료와 그 밖에 귀하가 필요하다고 생각하는 자료를 가지고 나와 주시기 바랍니다.

1.

2.

3.

출석하실 수 없는 부득이한 사정이 있거나 사건내용에 관하여 문의할 사항이 있으면 상임
시민인권보호관 (전화번호 :)에게 연락하여 출석일시를 협의하거나 사건내용을 문의하시기 바랍니다.

년 월 일

서울특별시장

[질문서]

질 문 서

제 목	
질 문 사 항 20 년 월 일 귀하 서울특별시 시민인권보호관 성명 (인) 다음 사항에 대하여 20 . . 까지 답변하여 주시고, 본 내용을 대외에 누설하는 일이 없도록 관리하여 주시기 바랍니다.	**답 변 사 항** 20 년 월 일 서울특별시 시민인권보호관 귀하 기관명 : 직 성명 (인) 다음과 같이 답변합니다.

[이의신청서]

이 의 신 청 서

사건번호 (접수번호)						
사건명						
이의 신청인	소 속 성 명		생년월일		성별	
	주 소		전화번호			
통지받은 날 짜		년 월 일				
통지받은 사 항		□ 각하결정 □ 기각결정 □ 시정권고결정				
이의신청 내 용		※ 필요시 별지작성				

서울특별시 인권기본조례 시행규칙 제15조의 규정에 의하여 이의신청 합니다.

년 월 일

이의신청인 (서명 또는 인)

서울특별시장

※ 이의신청서 상단의 **사건번호(접수번호)**란은 귀하께서 통지받은 **「결정통지서」의 상단에 기재된 사건번호(접수번호)**와 동일하게 기재하여 주십시오

[진술 녹음·녹화 동의서]

진술의 녹음、녹화 동의서

사 건 번 호 (접수번호)						
사건명						
진술자	성 명		생년월일		성별	
	주 소		전화번호			

위 사건에 관하여 . . . 시 분부터 에서

이루어지는 본인의 진술에 대한 □ 녹음, □ 녹화에 동의합니다.

년 월 일

진술인 (서명 또는 인)

서울특별시장 귀중