충청남도

성희롱

예방 대응 매뉴얼



충청남도
Chungcheongnam-do

CONTENTS

PART 01 직장 내 성희롱 개념과 대상 2
1. 직장 내 성희롱 개념 2
2. 직장 내 성희롱 행위자 및 피해자 2

PART 02 직장 내 성희롱 판단기준 4

PART 03 고충상담원의 역할 및 이해 10
1. 고충상담창구란? 10
2. 고충상담원이란? 10
3. 고충상담원으로서의 전문성 제고 11
4. 고충상담원에게 고충상담이란? 11
5. 고충상담원이 파악해야 할 사건관련 정보 12
6. 행위자 상담 유의점 12
7. 주변인(상급자, 동료) 상담 유의점 13

PART 04 주체별 대응방안 16
1. 기관장 16
2. 관리자 18
3. 피해자 21
4. 행위자 22
5. 제3자(동료 근로자 및 노조) 24

PART 05 담당부서 단계별 대응절차 28
1. 접수 단계 28
2. 조사 단계 31
3. 심의 단계 33
4. 종결 단계 34

참고 1 나의 성인지 감수성은? 36
참고 2 성희롱 사건관련 판례 및 결정 례 37
참고 3 성희롱과 조직문화 40
참고 4 충청남도 성희롱 · 성폭력 예방지침 47

PART

01

직장 내 성희롱 개념과 대상



1. 직장 내 성희롱 개념
2. 직장 내 성희롱 행위자 및 피해자

PART 01 직장 내 성희롱 개념과 대상

1 직장 내 성희롱 개념

- "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관 · 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 의미(양성평등기본법 제3조의 제2호)
  - ❖ 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
  - ❖ 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

2 직장 내 성희롱 행위자 및 피해자

- "충청남도와 소속 구성원(도지사와 고용관계에 있는 자, 직속기관 및 사업소 직원을 포함)
- 일반직 공무원 이외에 공무직, 청원경찰, 기간제 근로자도 행위자 및 피해자가 될 수 있음
- 충청남도의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자도 피해자가 될 수 있음

PART

02

직장 내 성희롱 판단기준



PART 02 직장 내 성희롱 판단기준

1 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있어야 한다. 업무관련성은 근무시간 내에 근무장소에서 발생한 것이 아니어도 인정될 수 있다.

- 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부에서 근무시간에 성희롱이 발생한 경우 뿐 만 아니라 사업장 밖에서 근무시간 외에 성희롱을 한 경우에도 직장 내 성희롱으로 처벌 받을 수 있다.

사례 1 근무시간 외에 직장밖에서 만난 경우에도 업무관련성이 인정 될 수 있다.

연구위원으로 일하고 있는 A는 고문인 B에게 후원금을 받으러 직장 외의 장소에서 B가 원하는 시간에 만나는 경우가 많았다. 이 직장에서는 고문이 만나자고 하면 연구위원은 선배와 원로에 대한 예우상 이유를 묻지 않고 만나는 것이 조직 문화라고 여겨지고 있었다. 어느 날 A는 선약이 있었지만 B의 연락을 받자 모임 약속을 포기하고 나갔는데 이 자리에서 B가 A를 성희롱 하였다. 이 경우 근무시간이 아닌 시간에 직장 밖에서 만난 경우라 하더라도 A가 종사하고 있는 업무와의 관련성이 인정된다.

(인권위 2006.12.22.06 진차 425 결정)

2 피해자가 원하지 않는 행위여야 한다. 피해자가 명시적인 거부의사를 표현하지 않았더라도 성희롱이 될 수 있다.

- "성적 언동" 등은 "상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적 · 언어적 · 시각적 언어나 행동"을 말한다. "상대방이 원하지 않는" 행동이란, 상대방이 명시적으로 거부의사를 표현한 경우만이 아니라,

- 적극적으로나 소극적으로 또는 묵시적으로 거부하는 경우도 포함된다. 즉, 행위자의 성적언동에 대해 직접적으로 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는것은 아니다.

- 예를 들어 현실에서는 피해자가 사회 경험이 부족하여 성희롱 상황에 어떻게 대처해야 하는지 몰라서 또는 행위자가 고위직급이거나 피해자의 근로조건을 결정하는 등 강력한 권한을 가지고 있는 자이기 때문에 거부의사를 표현하기 어려운 조건이기 때문에 명시적으로 거부의사를 표현하지 못하는 경우가 많다.

- 이런 경우에도 그 행위의 정도나 양태, 피해자와 행위자의 관계 등을 종합적으로 검토해 보았을 때 원치 않는 행위로 인정되어 성희롱이 성립될 수 있다.

- 즉, 상급자 · 하급자 간이나 정규직 · 비정규직 간의 성희롱과 같이 피해자와 행위자의 권력관계가 불평등한 경우 성적 언동을 직접적, 적극적으로 거부하기 쉽지 않다는 것이 성희롱의 주요 특징이라는 점을 유념해야 한다.

- 다만, 실제 사건 처리시 피해자가 명시적인 거부를 하였다면 그것이 '원하지 않는 행위'라는 것이 쉽게 인정될 수 있으므로 피해자는 적극적, 직접적, 명시적으로 거부의사를 밝히는 것이 바람직하다. 물론 거부의사를 밝히지 않았다고 해도 성희롱은 인정될 수 있다.



3 성적인 언동이어야 한다.
"성적" 언동이나 그 밖의 요구는 성적인(sexual) 의미가 내포되어 있는 경우를 의미한다.

- 예를 들어 여성 직원을 "아줌마"라고 부르거나 반말을 하는 것과 같이 여성을 비하하는 행동, 여성 직원에게 커피 심부름을 시키는 것과 같이 고정관념적인 성별 역할을 강요하는 행동은 성차별적인 행동으로서 해서는 안 되지만 이러한 언동 자체가 "성적" 언동이라고 보기는 어렵다고 보고 있다.

- 성적 언동이 단 1회 뿐이어도 직장 내 성희롱이 성립된다. 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 그것을 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱이 된다.

사례 2

- 여성이 원치 아니함에도 남성이 여성에게 "와 이리 이쁘노?"라고 했고, 그 이후에도 같은 식으로 반복하자 여성이 "하지 말라"고 하였음. 이에 남성은 " 와? 삐졌노?"라고 하였는데, 여러 차례 성희롱에 해당하는 성적 언동을 한 것으로 인정
- 동료인 남성이 한 여성에게 메신저를 주고 받으며서 여성이 원치 아니함에도 불구하고 "애인이 되어 달라", "♥ 이런 거나 한 번 해보자구". "데이트 한번 하자, 영화 보러 가자, 호텔 뷔페에서 식사하고 산책하자"와 같은 메시지를 보낸 행위를 성적 언동을 한 것으로 인정
- 관리자 신분에 있는 남성이 하급직원인 여성에게 회식자리에서 거래관계에 있는 회사의 최상급자를 '전담하여 맡으라'고 한 발언을 성적 언동으로 인정

- 여성에게 술 따르기를 강요하는 행위는 해당 여성을 성적 대상화 했는지 여부에 따라 성희롱이 될 수 있다. 보통 여성에게만 술따르기를 강요한 경우 여성을 성적 대상화한 것으로 판단될 여지가 많으므로 자제하는 것이 바람직하다.

- 성희롱은 육체적, 언어적, 시각적 행위와 기타 행위로 분류할 수 있다.

육체적 성희롱 행위 예시

- 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 성희롱 행위 예시

- "딱 붙은 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀. 회사 다닐 맛 난다"
- "여자가 들어갈 때 들어가고 나올 데 나와야 하는데 넌 말라서 안 섹시해."
- "여자가 그렇게 뚱뚱해서 어떤 남자가 좋아하겠어?"
- "ㅇㅇ씨도 여잔데 미니스커트나 파인 옷 같은 것도 입고 다녀"
- "술집 여자 같이 그런 옷차림이 뭐야?"
- "아가씨 엉덩이라 탱탱하네."
- "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 한번 만져보고 싶다."
- "우리는 여직원이 많아서 여자 나오는 술집 갈 필요가 없어"
- "술은 여자가 따라야 제맛이지. ㅇㅇ씨가 부장님 술 좀 따라드려"
- "우리 ㅇㅇ씨~ 우리 이쁜이~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?"

시각적 성희롱 행위 예시

- 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 성희롱 행위 예시

- 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
- 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 원치 않는 근로자의 참석을 종용하는 행위
- 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하는 행위

4 성희롱 행위로 인한 피해의 내용

성희롱 행위 피해란
① 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것
② 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것(환경형 성희롱)

- "성적 굴욕감 또는 혐오감"이란 성적 언동으로 인하여 상대방(피해자)이 느끼게 되는 불쾌한 감정을 말한다.
- 단, 법원 판례는 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 **"객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위"**여야 한다는 판단기준을 제시하고 있다.

고용상의 불이익을 주는 것(조건형 성희롱)

- 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우 성희롱이 된다. 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것이 고용상 불이익에 해당된다.

사례 3

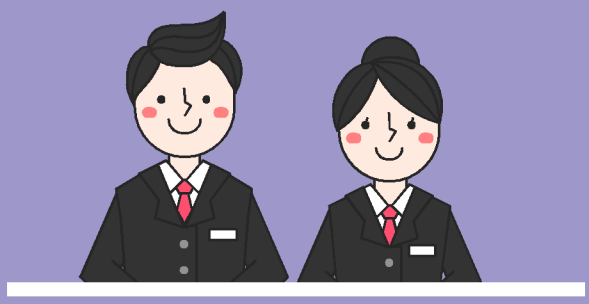
직장동료(여)가 다른 직장동료(여)에 대한 성적 소문을 유포한 사건

- 피진정인(여)은 진정인(여)의 직장동료인데 내부 인터넷 게시판에 진정인을 성폭력 전문가라고 비방하고 가해자를 협박해서 내쫓았다는 등의 글을 올렸으며, "진정인이 같은 지점 내 진정 ○○○과 모텔에 들어가는 것을 봤다. 2004년 사건의 당사자들하고도 잠자리를 같이 했다"는 등 진정인에 대한 성적 소문을 유포했다.
- 국가인권위원회는 '여성이 혼인관계에 있지 않은 남성과 모텔에 들어가고 남자들과 잠자리를 같이 했다는 등의 소문이 직장 내에 유포된 것은 그 사실 여부와 상관없이 여성에게 성적 수치심과 굴욕감을 유발하기에 충분하다.' 라고 인정하며 성희롱으로 인정

PART

03

고충상담원의 역할 및 이해



PART 03 고충상담원의 역할 및 이해

1 고충상담창구란?

- 성희롱 · 성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속직원의 성희롱 · 성폭력 관련 고충에 대한 상담 · 처리를 위한 창구이다.
- 조직 내외에 적극 알려 이를 인지 할 수 있도록 하여야 하며 고충접수 및 처리대장, 성희롱 · 성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성 · 비치하여야 한다.

2 고충상담원이란?

- 고충상담창구의 업무를 처리하기 위한 인력이다.

고충상담창구 주요 업무

- 성희롱 · 성폭력 피해자의 고충에 대한 상담 · 조언 및 고충의 접수
- 성희롱 · 성폭력 사건에 대한 조사 및 처리
- 성희롱 · 성폭력사건 처리 관련 부서 간 협조 조정에 관한 사항
- 성희롱 · 성폭력재발 방지 대책의 수리과 이행에 관한 사항
- 성희롱 · 성폭력예방을 위한 교육 · 홍보 등 기타 예방

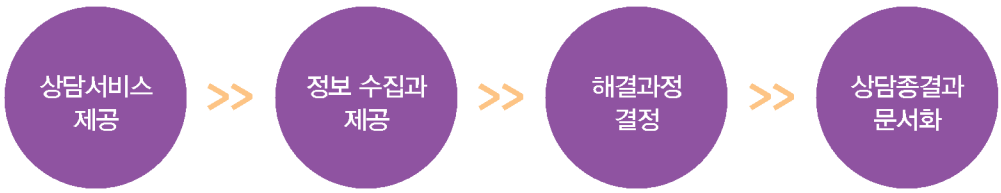
- 고충상담원을 2인 이상 지정하되 남녀 1인 이상으로 인사 혹은 복무 담당자(관리자 포함), 노조(직장협의회) 간부 및 노조원, 성희롱 외부 전문가 등을 포함하여 지정한다.
- 고충 상담 신청자가 직장동료와 상담하는 것에 대한 거부감과 두려움이 있을 경우 외부 전문가를 고충상담원으로 지정할 수 있다.

1) 본 내용은 「2017년 성희롱(성폭력) 고충상담원 전문교육」교재 중 「성희롱 · 성폭력 고충상담실제」(권수현, 김영희) 부분을 일부 발췌 및 재구성하였음.

3 고충상담원으로서의 전문성 제고

- 성희롱은 일반적인 비위행위 조사, 징계 절차와 다른 특성이 있어 성희롱 사건 관련 전문가의 조언을 받아 진행하는 것이 필요하다.
- 따라서, 성희롱 · 성폭력 고충상담원은 최소한 양성평등기본법, 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률, 국가인권위원회법 등 제반 법률, 사내지침과 절차, 조직이 피해자와 행위자에게 해줄 수 있거나 해야 하는 일들을 숙지하여야 한다. 사건이 접수되기 전에 틈틈이 교육을 받고 지식을 습득하여 전문성을 키워야 한다.
- 또한 실제 사건이 발생한 경우 필요시 각 단계마다 외부 전문기관과 전문가의 도움을 받을 수 있다.

4 고충상담원에게 고충상담이란?



- ❖ 사건개요와 상담신청인이 겪고 있는 고충을 충분히 말하도록 지원
- ❖ 청취한 사실 관계를 기록하고 내용을 상담신청인에게 확인
- ❖ 상담신청인에게 주어진 상황에 대한 정보를 받고 이해한 상태에서 원하는 사건 처리 방식을 선택하여 결정하도록 지원



5 고충상담원이 파악해야 할 사건관련 정보

사건당사자 및 관련자 인적사항

- 신청인 및 행위자 관련정보(이름, 소속, 지위, 연락처 등)
- 사건 당사자가의 상급자 관련 정보(이름, 소속, 지위, 연락처 등)
- 증인 관련 정보((이름, 소속, 지위, 연락처 등)

사건개요

- 문제언동(6하 원칙하에 기술), 사건의 반복/지속 여부 및 기간 등
- 고충내용(직무상 불이익, 정신적 고통, 신체적 손상 등)
- 증거 정황 정보(목격자, 증거자료, 일지, 주고 받은 메시지, 치료기록 등)

고충상담신청자의 대응방식과 관점

- 사건 당시 행위자에 대한 신청인의 대응, 중지 요청 여부
- 신청인 자신과 행위자에 대한 인지·정서적 태도

해결 방안 탐색 및 결정

- 고충상담의 계기
- 신청인이 원하는 것(사건해결 방식, 행위자/관리자/동료와의 관계 등)

6 행위자 상담 유의점

- 성희롱, 성폭력 행위로 지목된 경우 행위 의도가 중요한 것이 아니라 피해자의 경험이 중시됨을 공감하도록 조력
- 자신의 행위를 고충신청인(피해자)의 입장에서 생각하도록 조력
- 피해자의 사과요청이 있을 경우 사과하도록 조력
- 피해자가 요청하는 사항을 듣고 행위 책임을 실행하도록 조력
- 기관 내 고충처리기구의 조사에 성실히 임하도록 조력
- 피해자에게 유형, 무형의 보복이나 압력을 행사하지 않도록 조력

7 주변인(상급자, 동료) 상담 유의점

- 1차적인 열쇠는 상급자임을 인식하도록 조력
- 피해자의 문제제기가 성 평등한 조직문화 개선에 도움됨을 인식하도록 조력
- 피해자 보호를 최우선으로 하여 피해자를 지원하도록 조력
- 사건이 왜곡/확대되지 않고 비밀유지에 주의를 기울이도록 조력
- 확인되지 않은 정보에 대하여 말하지 않도록 조력
- 피해자에 대한 악의적인 소문이 들릴 때 즉각 중지시키도록 조력
- 행위자를 동정하는 게 행위자에게 도움이 되지 않음을 인식하도록 조력

TIP 고충 상담시 체크 포인트

DO

- ☑ 피해자 보호원칙 및 비밀보장 약속, 확인
- ☑ 직접 경험한 사건 개요에 대해 진술하도록
  – 예 : 어떤 일이 있었는지 말씀해주세요.
- ☑ 문제 언동으로 겪고 있는 고충을 진술하도록
  – 예 : 어떤 표현이었는지 정확하게 말씀해주세요.
- ☑ 심리적 상태에 따라 진술의 범위와 속도 조절



NOT

- ☒ 성희롱 성립여부에 대한 자의적 판단
- ☒ 행위자에 대한 이해 및 관용을 베풀도록 유도
- ☒ 상담신청의 책임을 묻는 발언
- ☒ 사건과 무관한 내용에 대한 질문
- ☒ 호기심에서 비롯된 질문
- ☒ 성적굴욕감 or 수치심을 느끼는 질문



TIP 고충상담 시 대화법

- 처음상담을 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.

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

닫는 질문

그리고 그 사람이 만졌나요?
그래서 하지 말라고 하셨나요?
그래서 기분이 나쁘셨어요?

열린 질문

그러고 나서 무슨일이 일어났나요?
그에 대해 본인은 무슨 말이나 행동을 하셨나요?
그런 행동에 대해 어떻게 느끼셨나요?

- 경청과 공감을 위해서는 “네 그렇군요” 라고만 하는 것이 아니라 “지금 하신 말씀이 이런 뜻인가요?”라고 객관적인 언어로 확인해야 한다.



PART

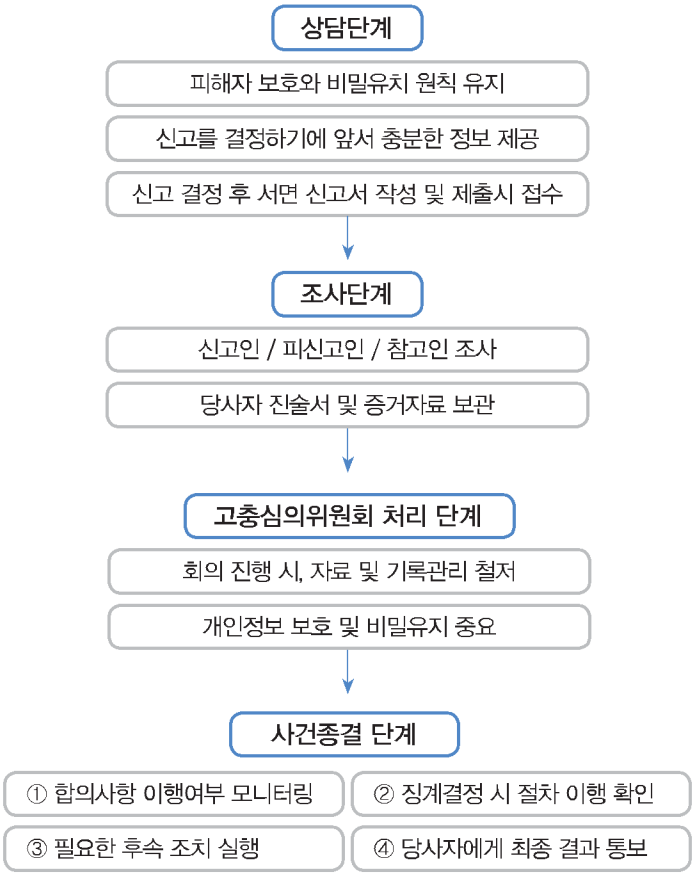
04

주체별 대응방안



1. 기관장
2. 관리자
3. 피해자
4. 행위자
5. 제3자(동료 근로자 및 노조)

PART 04 주체별 대응방안



1 기관장

- 기관장은 평소 성희롱이 발생하지 않도록 예방체계를 공고히 하고, 법적 예방교육을 철저히 진행해야 하는 의무가 있다.
- 기관장은 성희롱 행위자에 대해 무관용 원칙을 조직 구성원에게 천명함으로써 성희롱 예방 효과를 높이도록 해야 한다.
- 기관장은 성희롱 예방지침을 직원들에게 적극 알려서 성희롱에 대한 인식을 개선하고 사건 발생시 피해자 보호와 구제절차를 안내하도록 관리 감독해야 한다.

- 성희롱 방지에 있어서 기관장의 역할이 중요하므로 기관장은 성희롱 예방교육에 반드시 참석하고, 조직 구성원들의 관심과 참석을 유도한다.
- 성희롱 방지조치의 실효성 확보를 위하여 기관장의 책임 하에 연간 추진계획을 수립하도록 한다.
- 기관 내에서 성희롱이 발생하는 경우에 적용할 수 있는 내부규정을 만들고, 예방지침, 사후 조치 기구 및 절차를 마련하며, 사건 발생 시 적절한 구제절차를 이행해야 한다.
- 성희롱 사건이 발생하면 내규에 따라 신속하고 공정한 조사를 진행하도록 관리 감독한다.
- 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 가해행위 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육지시 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- 피해자에게 어떠한 형태의 불이익한 조치도 발생하는 일이 없도록 하고, 성희롱 사건에 사적으로 개입하거나 피해자에게 불이익한 상황을 발생시키는 구성원에 대하여 책임을 묻는다.
- 성희롱이 또 다시 발생하지 않도록 재발방지를 위한 조치를 강구한다.
- 공동체 전반에 성희롱이 발생하는 것은 아닌지 정기적으로 모니터링 한다.
- 공동체 내 중간관리자(부서장 등)의 역할이 중요하므로 이들에 대한 교육을 별도로 진행한다. **성희롱에 해당하는 명백한 행위에 대하여 '옳지 않다'고 말하는 관리자의 태도와 공동체의 분위기는 구성원으로 하여금 부당한 행위를 목격하였을 때 방관하지 않고 저지하는 개입의 용기를 불러일으킨다.**
- 성희롱으로 이어질 수 있는 잠재적 문제 상황에서 누구라도 주저하지 않고 불편함을 이야기할 수 있고, 그 의견을 존중하며 경청하는 성평등 조직문화를 위하여 유연하고 수용적인 공동체의 가치를 공유한다.
- 성희롱에 대한 책임은 행위자에게 있으며, 그 행위를 엄격하게 판단하는 공동체의 분위기와 노력이 매우 중요하다.
- 조직 내에서 성희롱에 대한 문제제기가 발생했다는 것은 여전히 성차별과 성적 괴롭힘에 대한 심각한 문제가 상존하고 있다는 것이다. 조직문화의 변화와 개선을 위해 중요한 기회라 생각하고 용기내서 문제를 제기한 사람에게 감사함을 느끼고 그를 철저히 보호하며, 조직문화 개선의 계기가 될 수 있도록 주변을 점검하고 안전한 직장이 되도록 구성원 모두 관심을 갖도록 독려한다.
- 구성원의 성인지 감수성 향상을 위한 기회를 충분히 제공한다.

2 관리자

- 피해자가 성희롱 문제에 대해 조언을 구하는 대상이 직속상사인 경우가 많기 때문에 관리자의 역할이 중요하다. 관리자는 피해자보다 직급이 높은 조직 구성원을 통칭하며, 성희롱 사건 발생시 조직이 어떻게 대응하느냐가 피해자 구제에서 매우 중요하다.

- 그러므로 관리자는 법률(양성평등기본법, 남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률, 국가인권위원회법 등)에서 규정하고 있는 고용상 불이익, 행위자에 대한 징계나 그밖에 이에 준하는 조치, 불리한 조치의 금지, 고객 등 제3자에 의한 성희롱 피해 시 조치 노력의무, 기관장 책임과 조치의무 위반에 대한 불법행위 책임은 물론 조직 내 관련 규정에 대하여 잘 알고 있어야 하며, 피해자 보호 원칙 또한 구체적으로 알고 있어야 한다.

- 직장 내 성희롱은 직원 그리고 민원인 등에 의해 다양하게 발생 할 수 있으며, 직장 근무지, 회식 장소, 거래처 등 그밖에 여러 상황에서 발생할 수 있다는 점을 알고 상황별, 유형별 특성을 알고 대처해야 한다.

◆ 사건 인지 단계 ◆

- 조직 내 성희롱 사건 처리 업무 담당부서가 있다면 그곳에서 관련 사건을 인지하는 즉시 보고한다.
- 상담은 피해자가 원하는 경우에만 진행하는 것이 원칙이다.
- 상담내용에 대한 비밀보장을 최우선으로 한다.
- 피해자에게 직장생활에 어려운 점이 있는지 물어보고 도움이 필요하면 언제든지 도와주겠다는 메시지를 전달한다.
- 성희롱 사건을 인지하는 즉시 피해자와 행위자를 분리할 수 있는 방안을 모색하여 조치를 취한다.
- 민원인에 의한 성희롱 피해를 인지하게 되면 피해 당사자의 의사에 따라 신속하게 대민 업무를 중지하도록 하고, 근무장소 변경 및 배치전환 등의 조치를 취할 방안을 찾아본다.
- 이 과정에서 피해자에게 고용상의 불이익이 발생하지 않도록 최선을 다해야 한다.

◆ 피해자와 상담 단계 ◆

- 피해자와의 상담은 성희롱 고충상담창구에서 담당하는 것이 통상적이지만 피해자가 직속 상사 등의 관리자에게 사건을 이야기 하는 경우가 많다. 이 단계에서 관리자는 사건에 대하여 판단하거나 행위자에 대하여 대응하려 하지 말고 피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감하며, 기관 내 고충처리 절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실한다.

- 상담과정에서 행위자를 옹호하거나 행위자의 입장을 대변하는 것과 같은 표현을 하지 말아야 한다. 피해자가 원치 않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀을 지켜야 한다. 행위자에 대해 사건에 대해 아는 체를 하거나 상담을 제안하는 행동은 하지 말아야 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)

◆ 행위자 면담 단계 ◆

- 관리자가 인지한 성희롱 사건을 담당부서에 보고하고 나면 행위자를 직접 만나는 일은 필요하지 않지만 관리자로서 행위자와 면담을 하게 되는 경우에는 다음의 사항을 유념하도록 한다.

  - ❖ 행위자를 면담하는 것은 사건에 대한 판단, 결정, 화해가 목적이 아니라 피해자 보호, 추가적인 피해자의 존재 여부 확인 등의 차원에서 직속상사로서 즉각 취해야 할 조치가 있는지 등을 판단하기 위한 목적이어야 한다.

  - ❖ 행위자 면담에 대하여 준비가 되지 않고 오히려 오해를 초래할 위험이 있다고 판단되면 관리자가 행위자 면담을 해서는 안 되며, 성희롱 고충상담 업무담당자에게 인계하는 것이 합리적이다.

  - ❖ 행위자를 면담할 때는 공격적인 대화를 하지 않도록 하고, 공식적인 결과가 나오기 전에 가해자로 단정하는 태도를 보이지 않도록 유의해야 한다. 행위자를 비난하는 행위는 부적절하며, 공정하고 객관적인 태도를 유지하도록 노력해야 한다.

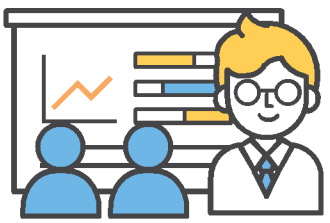
  - ❖ 행위자에 대하여 해당 사건과 피해자에 대한 소문 유포 및 비난, 위협, 원치 않는 만남 강요 등의 행위는 피해자에 대한 불이익한 조처이므로 절대로 해서는 안 된다는 점을 구체적이고 확실하게 고지해야 한다.

◆ 고충처리 담당기구와의 협의 및 인계단계 ◆

- 상담을 거쳐 고충처리 담당부서로 신고 및 접수가 이루어지게 되면 신속하고 공정하게 절차를 진행하고, 사건의 지연으로 인한 2차 피해가 발생하지 않았는지 진행 상황을 주시한다.
- 관리자는 고충처리 상담부서로부터 진술 요청이 들어오면 피해자 및 행위자와의 상담 등으로 파악한 사실관계를 객관적으로 진술하여 처리 절차에 적극 협조하도록 한다.
- 조직 내에서 해당 사건에 대한 소문이 돈다는 것을 알게 되는 경우 소문 유포자에 대하여 2차 가해 행위에 해당할 수 있음을 고지한다.
- 피해자가 고충처리 절차 내에서 어려움을 겪지 않는지 상급자로서 관심을 표한다.

◆ 사건 종료 이후 단계 ◆

- 성희롱 판단여부와 관계없이 부적절한 행동으로 구성원에게 불쾌감을 주는 행위를 반복적으로 하지 않도록 조치하고, 성희롱 예방 교육 강화 및 모니터링을 통해 성희롱 예방을 위해 지속적으로 노력한다.
- 인사부서와 협의하여 피해자에 대한 성희롱이 재발되지 않도록 행위자에 대한 부서전환을 통해 피해자와 행위자가 대면하지 않도록 조치한다. 이 경우 성희롱 피해자에게 불이익이 발생하지 않고, 피해자가 직무에 원만히 복귀할 수 있도록 적극 지원해야 한다.
- 성희롱 사건의 종결 이후에도 피해자에 대한 성희롱이 재발되거나 보복이 이루어지지 않도록 계속 관심을 갖고 모니터링 해야 한다.



3 피해자

- 성희롱이 발생하면 성희롱은 전적으로 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니라는 인식이 필요하다. 성희롱은 가부장적, 권위주의적, 성차별적인 조직문화나 왜곡된 직장 내 권력 관계 속에서 발생한 행위자의 불법행위일 뿐 피해자의 잘못이 아니다.
- 성희롱은 인권과 근로권을 침해하는 불법행위이기 때문에 성희롱은 법적인 문제이며, 합의 등을 통해 적절한 해결을 할 수도 있지만, 성희롱 문제는 헌법과 법률에 위반하는 행위를 규율하고 근절해야 하는 문제임을 인식해야 한다.
- 성희롱 행위에 대한 거부 의사의 전달은 이후 법적, 제도적 절차시 도움이 된다.
- 사건에 대한 객관적 사실을 육하원칙에 의거하여 기록하고 카카오톡, 문자, 이메일, 전화, 통화내역, 목격자 등 관련 자료들을 확보한다.

◆ 공식 절차를 통한 해결 ◆

- 여성가족정책관실 고충처리 절차 등 성희롱 문제의 해결 절차를 숙지하고, 노동조합 등의 지원단체를 살펴본 후 적절한 해결방법을 모색한다.
- 공식 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.
- 여성가족정책관실 성희롱 고충상담 부서 담당자에게 연락을 취하고 신고하거나 필요시, 인사부서에 피해를 알린다. 이때는 행위자의 행위에 대하여 자세하게 진술한다.
- 본인에 대한 보호조치와 피해구제를 위한 해결책을 요구한다.
- 해결 절차가 진행되는 동안 행위자와 접촉을 하지 않을 수 있도록 업무공간 및 근무시간 등의 변동을 요청한다.

◆ 외부기관을 통한 대응 ◆

- 청내 공식제도를 먼저 이용하여 해결을 도모한 다음 제대로 해결되지 않는 경우에 주로 외부기관을 이용한다. 그러나 반드시 청내 제도를 먼저 이용해야 하는 것은 아니며, 여러 가지 구제제도를 동시에 이용할 수 있다.

– 외부기관의 구제제도로는 국가인권위원회(국번없이 1331) 진정, 지방고용노동관서 구제신청, 형사 고소 · 고발, 민사소송 등이 있다.

◆ 그 밖의 유의사항 ◆

- 피해자가 행위자의 언행을 청내 게시판에 글을 올리는 경우 법적으로 문제가 발생 할 수 있으므로 유의해야 한다. 성희롱 피해를 입은 경우 신뢰할 수 있는 상급자나 상담기관 등과 상의하여야 한다.
- 분제해결 과정에서 정신적, 육체적 건강에 분제가 생긴 경우 병원에서 증상의 원인을 설명할 때 성희롱 사실에 대해 말하여 산재 인정 등의 자료 및 성희롱 발생의 증거로 제시한다.
- 도지사가 성희롱 피해자에게 불이익 조치를 하는 것은 법적으로 금지되고 있으며, 위반 시 처벌된다는 사실을 알고 기관에서 성희롱 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. 행위자는 성희롱 행위자로 지목되는 경우 '성적인 의도가 없었다, 성희롱 의도가 없었다'라고 항변하는 경우가 많지만 성희롱 의도가 없었다 하더라도 피해자가 성적 혐오감이나 굴욕감을 느꼈다면 성희롱은 성립한다.
- 성희롱 의도가 없었더라도 자신의 행위로 인하여 상대방이 불쾌감을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 사과한다.
- 평소에 성희롱으로 의심 될 만한 언행은 하지 않는 것이 바람직하다.
- 성희롱 행위자가 되지 않기 위해서는 다음을 유의해야 한다.
  - ❖ 공사를 구분하여 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남이나 사적 업무 등을 지시하거나 강요하지 않는다.

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

❖ 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않는다.

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

❖ 지나친 구애행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점, 상대방이 명시적인 거부의사를 표현하지 않는 것이 곧 동의는 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 지목되는 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 근거없는 비난 등으로 2차 가해를 가하지 않도록 조심해야 한다.

5 제3자(동료 근로자 및 노조)

◆ 동료 근로자 ◆

- 잠재적 문제 상황을 인지한 경우, 나 자신이 성희롱 피해를 직접 입은 것은 아니지만 내가 함께 있는 상황에서 성희롱으로 문제가 될 수 있는 언행이 발생했을 때 무엇을 어떻게 해야 좋을지 몰라 혼란스럽다면 다음을 참고한다.

- 타인의 성적 수치심을 유발할 수 있는 농담과 상황에서 함께 웃고 즐거워하지 않는다. 성적 함의가 있는 농담에 분위기를 맞춰주며 함께 거드는 것은 그러한 행위에 동조하는 행위이며 행위자를 옹호하고 정당화 하는 것이다.
  - ❖ 추후 이러한 상황이 문제가 되었을 때 행위자는 제3자의 동조행위에 힘입어 자신의 행위를 인정하지 않으려 하고 피해자에게 고통을 주게 된다. 성희롱이 성립될 수도 있는 상황에 동참하지 않는 것은 직접적으로 피해자를 돕는 적극적 행위가 아닐 수도 있지만 동조해 주지 않음으로 인해 행위자에게 정당성을 부여하지도 않으면서 농담을 한 사람이 더 이상 그런 농담을 하지 않도록 하는 효과를 가져 올 수 있다.

- 어떤 이가 성차별적이고 폭력적인 말과 행동을 할 때, 이것을 진지하게 언급한다. 예를 들면 진지한 표정으로 “지금 그 말이 무슨 뜻이죠?”하고 물어보는 것이다. 방금 벌어진 언행이 문제가 될 수 있음을 직접적으로 지적하지 않더라도 행위자에게 재차 질문을 하는 것은 언행의 당사자가 자신의 행위를 다시 한 번 생각해 보도록 한다.
  또한 이러한 질문은 피해자와 그 자리에 함께 있었던 다른 사람들에게도 명확하게 짚고 넘어갈 수 있는 기회를 줄 수 있다.

  - ❖ 대부분의 피해자는 ‘내가 무시하면 안그러겠지’하고 생각하거나 성적 수치심을 느낀다고 하더라도 ‘남들은 괜찮은데 내가 너무 유난스런 것은 아닌가?’하는 의구심을 가지게 되는데 다른 사람 중 누군가가 언행을 한 당사자에게 진지한 표정으로 “지금 그 말이 무슨 뜻이죠?”하고 물어 봐주는 것은 “내가 혼자서 유난을 떠는 것은 아니구나” 하는 확신을 갖게 도움을 주는 중요한 단서가 된다.

  - ❖ 따라서 피해자는 보다 적극적으로 자신의 불쾌감을 겉으로 표현할 수 있게 되고, 행위자도 “내가 뭘 잘못했나?”하는 질문을 스스로에게 할 수 있게 된다.

- 뜻이 맞는 주변 사람들과 함께 동조하여 성희롱 예방을 위해 독려한다. 피해자도 가만히 있는데 본인이 왜 나서야 하나 하는 생각이 들 수도 있다. 그러나 성희롱은 내가 속한 집단의

문제이므로 크게 보면 나 자신의 문제일 수도 있는 것이다. 성희롱은 피해자 개인의 노력만으로 근절될 수 없다.

- 집단 내 성차별 분화를 개선하는 것이 최선의 예방책이며, 분화를 개선하는 것은 누구나 앞장서서 실천할 수 있는 것이다. 주변에는 본인과 같이 성희롱을 반대하고, 예방하고 싶은 마음을 가진 사람이 꼭 있을 것이다. 다만 그들이 직접적으로 표현하지 못하고 있을 뿐이다. 개인적 노력도 중요하지만 뜻이 통하는 사람들이 힘을 모으면 엄청난 영향력으로 큰 효과를 거둘 수 있을 것이다.

◆ 동료가 성희롱 피해를 입은 사실을 인지하게 된 경우 ◆

- 개인적으로 궁금한 사항을 캐묻거나 더 자세하게 말하라고 채근하지 말아야한다. 피해자 스스로 할 이야기의 수준과 내용을 결정하도록 배려한다.
- 피해자의 당시 대처와 행동에 대한 판단과 충고는 하지 않으며 성희롱 피해를 입은 것이 피해자의 잘못이 아니라는 것을 알려준다.
- 사건 당사자들 사이에서 과도한 행동으로 사적으로 개입하려 하거나 피해자의 자책감을 부추길 수 있는 "왜 그랬냐?"는 식의 말을 자제하고 피해자의 이야기를 믿고 들어주며 정서적으로 지지해 준다. 성희롱 문제의 해결은 피해자와 행위자를 대하는 사람들의 태도와 대처 방식에 의해 크게 좌우되기 때문이다.
- 청내 공식 구제절차를 통해 신고할지 여부는 피해자가 스스로 판단하고 결정하도록 한다.
- 피해자의 용기를 북돋우며 심적으로 지지하는 태도를 보인다.
- 좀 더 적극적인 방법으로 필요한 정보(예, 청내 규정 및 고충상담 창구 등)를 함께 찾고, 해야 할 일의 순서를 의논하며, 찾아가야 할 곳에 동행하는 것은 피해자에게 큰 도움이 될 수 있다.
- 청내 성희롱 피해 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.
- 청내에서 진행된 성희롱 피해 구제 절차를 마친 다음에도 피해 후유증 치유를 위한 과정을 적극 권유한다.
- 동료 근로자들은 피해자를 근거없이 비난하거나 수군거리는 행위, 허위소문을 유포하는 행위, 왕따 시키는 행위, 괴롭히는 행위 등을 해서는 안 된다. 이는 피해자에 대하여 명백하게 불이익한 행위임을 인식해야 한다.

- 자신과 타인은 궁극적으로 연결되어 있는 존재임을 인지하여 타인을 괴롭히는 행위는 결국 자신을 괴롭히는 일임을 자각해야 한다.
- 성희롱 문제는 조직의 문제이자 나의 문제라는 인식을 가져야 한다.
- 같은 조직에 속해 있는 구성원들은 성희롱 피해자와 공동대처하여 성희롱 문제가 공정하게 해결 될 수 있도록 노력해야 성희롱이 근절되고 건강한 조직을 만들 수 있다는 점을 유념해야 한다.
- 평소에 성희롱 예방과 구제절차에 관한 규정을 확인해 둘 필요가 있다.
- 조직 내에서 성희롱이 받아들여질 수 없는 분위기와 문화가 조성되도록 노력해야 한다.

◆ 노동조합 ◆

- 도지사에게 영향을 미칠 수 있는 조직과 체계를 갖춘 노동조합의 조력은 성희롱 예방 및 대응, 문제해결 등에서 대단히 중요한 역할을 할 수 있다.
- 노조는 조합원이 직장 내 성희롱을 당했을 때 찾아가 도움을 청하며, 사건이 원만하게 해결될 때까지 믿고 의지할 수 있는 존재가 되어야 한다.
- 노조는 청내의 성희롱 예방교육의 내실화를 위해 교육내용 및 방법에 대한 사후 모니터링, 노조가 교육을 주관하는 방법 등을 적극적으로 모색 할 필요가 있다.
- 노조규약, 단체협약에 성희롱 예방, 성희롱 발생 시 대처방안 등에 대한 내용을 규정하도록 노력해야 한다.
- 성희롱 발생 시 문제해결을 하는 과정에서 노조가 피해자를 위한 지속적인 지원과 조력을 제공하고, 필요한 경우 청내 조사절차에서 대리인의 역할을 하는 등 피해자를 적극적으로 돕도록 해야 한다. 피해자가 외부기관을 통한 구제를 받고자 하는 경우에도 조력자 및 지원자로서의 역할을 해야 한다.
- 성희롱 피해자가 행위자 또는 조직공동체로부터 불이익한 조치를 받지 않도록 노조 차원에서 피해자에 대한 보호와 배려를 위해 노력해야 한다.
- 성희롱 사건 종료 이후 기관장과 더불어 조직문화 개선을 위해 노력해야 한다.
- 노동조합 내부에서도 조합원 간의 성평등 의식, 인권존중, 성희롱 예방 등을 실천하는 것이 중요하다.

PART

05

담당부서 단계별 대응절차

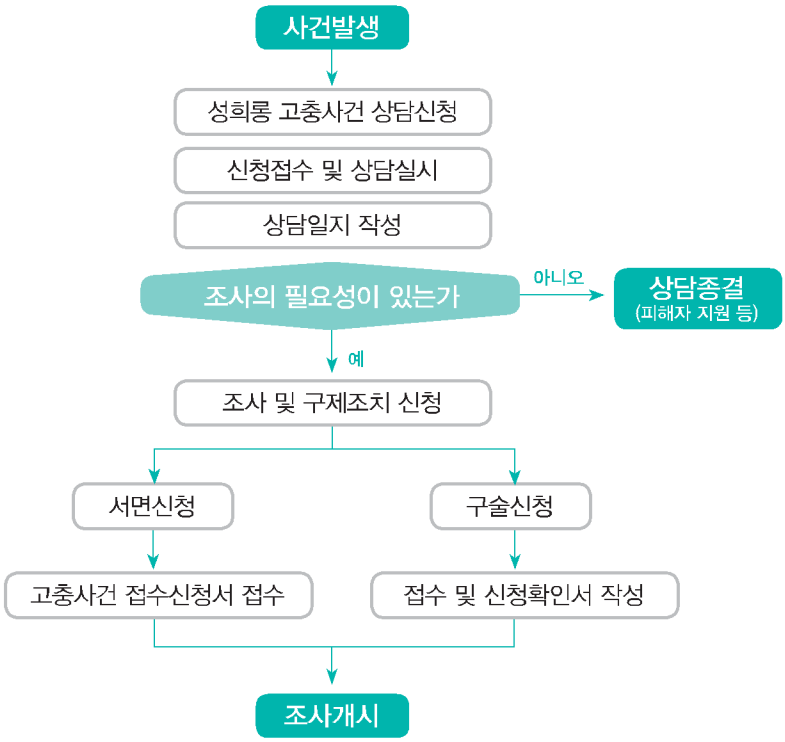


1. 접수단계
2. 조사단계
3. 심의단계
4. 종결단계

PART 05 담당부서 단계별 대응절차

1 접수 단계

◆ 상담, 신고 및 접수 ◆



접수방법

- 서면, 전화, 통신 및 방문 등
- 피해자, 제3자, 행위자, 기관 모두 상담신청이 가능
- 가능하다면 같은 성(性)의 상담자가 상담 할 수 있도록 최대한 배려하여야 한다.
  (여성의 경우 여성 고충 상담원이, 남성의 경우 남성 고충상담원이 상담)

주요 안내사항

- 비밀 유지 원칙 주지
- 기관 규정 및 사건처리 절차 – 규정 안내 및 설명

사건 이해에 필요한 정보 – 직장 내 성희롱의 성립요건, 판단기준, 판단절차

기타 – 외부 절차 및 상담기관 정보, 관련 법령

성희롱 사건 외부 해결제도

- **국가인권위원회 구제 신청** : 사건 발생일로부터 1년 이내에 국가인권위원회에 구제신청 등 진정 제기 가능
- **지방노동위원회 구제 신청** : 공직유관기관의 종사자를 비롯하여 공무원 신분이 아닌 공공기관의 종사자는 성희롱에서 기인된 사용자의 부당한 징벌, 특히 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익에 대하여 근로기준법에 따라 그 행위가 있었던 날로부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 구제 신청 가능
- **민사소송** : 피해자는 성희롱 피해에 대해 성희롱을 직접 행한 행위자는 물론이고 일정한 경우 행위자의 사용자에게도 그 책임을 물을 수 있고, 손해배상청구액이 2천만원 이하인 경우에는 간단한 소액사건 심판 청구 가능
- **형사고소 및 고발** : 행위자의 성희롱 사실을 확인한 사업주가 행위자에게 적절한 징계조치를 취하지 않을 경우에 그 사업주는 500만원 이하의 과태료의 처벌을 받을 수 있으며, 성희롱이 그 행위의 정도가 위중하여 강간이나 강제추행 등 형법, '성폭력범죄특례법' 등 관련 법률에 위반되는 경우에는 수사기관에 고소도 가능

◆ 접수 단계의 종결 ◆

공식적 해결(조사 개시)

- 공식적 해결 절차 안내
- 신고 접수
- 증거 확보 안내

기관 내 합의 중재

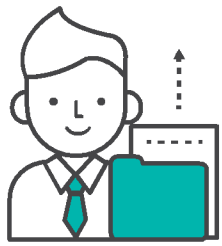
- 합의 중재 절차 안내 및 연계

개인적 해결

- 시정요구 및 유의사항 안내

상담 종결 선택 시

- 신고 가능 기간 안내
- 유사사건 재발 시 대처요령 안내
- 종결 상담 안내 및 실시



◆ 신고 접수 ◆

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

- 신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 할지라도 신고 절차를 대체 할 수 없다.(만약 신고인이 문서작성을 하기에 불가능한 상황이라면 상담원 참관하에 구술로 신고 접수 할 수 있으며, 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존한다.)

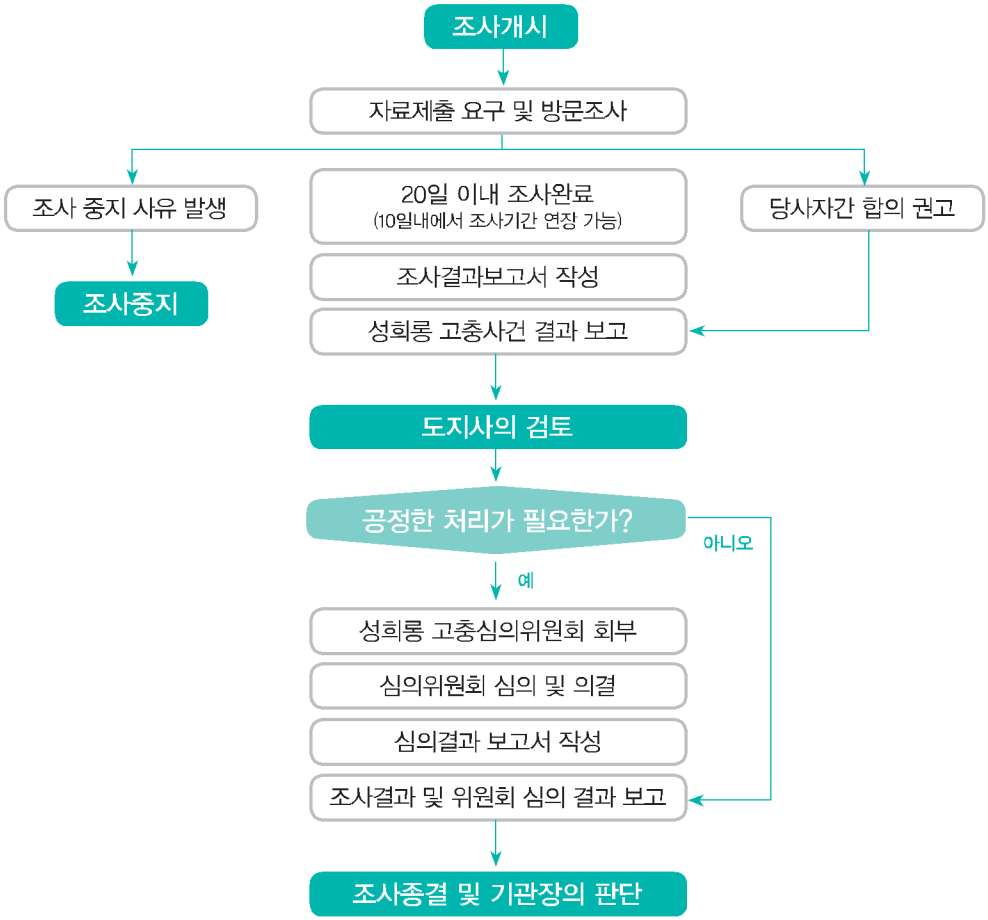
- 성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 바로 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인이 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 접수 할 수 있도록 조력한다.

◆ 담당자 역할 ◆

- 고충상담원은 성희롱 고충상담의 신청을 받은 경우 지체없이 신청접수를 통해 상담에 응한다. 고충상담원은 상담신청자의 의사를 최대한 존중하고 그 신원과 상담내용의 비밀을 최우선적으로 유지해야 하며, 피해자에게는 상담내용의 비밀이 보장된다는 점을 확실하게 주지시킨다.

- 피해자가 신고를 결정하기에 앞서 다양한 해결 방안들을 제시한 후 피해자가 스스로 판단하여 결정할 수 있도록 도우며, 조사신청시 처리 절차를 적극적으로 안내하여야 한다.

2 조사 단계



◆ 조사 신청 ◆

- 성희롱 · 성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면으로 고충상담 창구에 조사를 요청 할 수 있으며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다. (대리인이 신청하는 경우 위임장 등 첨부)
- 처리절차가 지나치게 경직화 되어 피해자 및 행위자에 대한 예기치 않은 피해발생에 유의하며, 비공식 절차와 공식 절차를 분리하여 탄력적으로 운용 가능하다.

◆ 조사 기간 ◆

조사는 신청을 접수 한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장 할 수 있다.(처리기한을 명시하되 기관 내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 매우 중요하므로 최대한 단기간으로 설정)

◆ 조사 중지 사유 ◆

조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중 이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

◆ 관련 부서 협조 ◆

조사 과정에서 사안과 관계된 부서와 협조를 요청 할 수 있으며, 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부전문가를 참여시킬 수 있다.

◆ 조사 진행 상황 안내 ◆

조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 한다. 조사 과정에서 성희롱 사안과 관련하여 당사자 관련 부서에 협조를 요청할 수 있다.

◆ 조사 결과 보고 ◆

고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사 결과보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록을 함께 첨부하여 도지사에게 보고한다. 보고를 받은 도지사는 성희롱 사건이 공정한 처리가 필요한지를 판단하여 필요한 경우에 고충심의위원회에 회부한다.

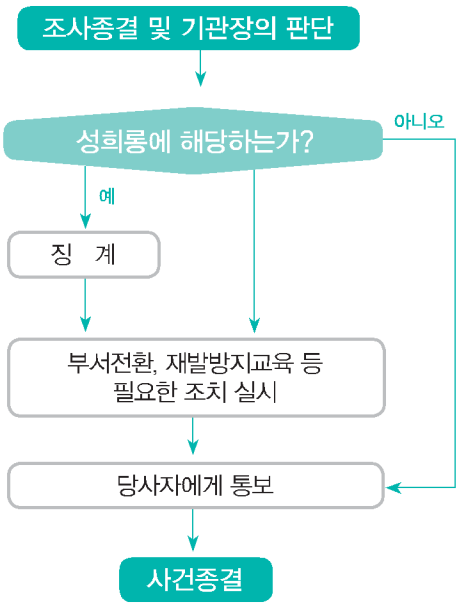
◆ 담당자 역할 ◆

- 피해자가 신고를 원하는 경우 사건을 접수하며, 사건에 관한 추가 자료를 제출 받을 수 있다. 사건의 목격자가 있는지, 피해자 입장에서 진술하고 도와줄 수 있는 사람이 있는지, 기타 증거가 있는지 여부 등을 세심하게 확인한다.
- 신고인, 피신고인 그리고 참고인 등을 방문하여 조사할 수도 있고, 직접 출석하게 하여 진술하도록 할 수도 있다. 조사과정에서 출석진술은 신고인과 피신고인 진술 간에 서로 불일치하는 부분들을 확인한다.
- 성희롱 고충 사건을 접수한 날로부터 일정 기간 안에 신속하게 처리하도록 한다.
- 출석통지서, 진술서, 피신고인에 대한 질문 답변서, 서약서, 각서, 자료제출 확인서, 문서수령 확인서, 민감정보처리 동의서 등의 서식을 이용 할 수 있다.

3 심의 단계

- 성희롱 고충사건의 처리와 관련된 심의를 위하여 관련 규정에 따라 회의진행에 필요한 자료와 기록을 관리한다.
- 사건처리 절차과정에서 발생한 서류 기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 한다. 증인 인터뷰나 심의위원회 회의록 등은 녹음 혹은 속기로 보관되어야 하며 조사를 목적으로 취득한 관련 증거물과 자료들 및 개인신상정보들은 비밀로 유지되어야 하므로 관리에 각별히 유의한다.

4 종결 단계



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

- 성희롱 고충사건의 조사결 과 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계 사유에 해당되므로 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다. 그리고 성희롱 행위자에게 징계 등 시정 지시를 하였음에도 불구하고 성희롱 행위자가 이를 불이행 하였을 때에는 다시 징계할 수 있다. 마지막으로 피해자에게 성희롱 고충사건 처리 후의 결과를 통지함으로써 사건을 종결한다.

- 사건 종결 후에는 합의사항 이행여부, 징계결정 시 절차 이행, 2차 피해 예방을 위한 모니터링을 지속하여야 한다.

참 고



1. 나의 성인지 감수성은?
2. 성희롱 사건관련 판례 및 결정 례
3. 성희롱과 조직문화
4. 충청남도 성희롱 · 성폭력 예방지침

참고 1

나의 성인지 감수성은?

1	여자들은 예쁘다, 섹시하다 등 외모나 성적매력을 칭찬받는 것을 좋아한다.	☐
2	재미있는 농담에 성적인 내용이 일부 들어가는 것 정도는 괜찮다고 생각한다.	☐
3	상대방의 "싫다"중에는 예의상 거절이나 좋으면서도 튕기는 경우도 있다.	☐
4	접대업무나 회의 준비 등의 업무는 여성이 맡는 것이 좀 더 보기 좋고 편안하다.	☐
5	우리나라의 성평등 의식·수준은 이미 충분히 개선되었다고 생각한다.	☐
6	노출이 심한 옷과 같이 피해자에게 일정정도 책임이 있는 사례도 있을 것이다.	☐
7	가벼운 스킨십은 친근함을 표현하기 위하여 가끔 필요하다.	☐
8	휴식 시간 중에 잠깐 야한 동영상을 보는 것은 나의 자유이며 사생활이다.	☐
9	피해자의 일방적인 느낌을 성희롱으로 인정하는 경우도 있을 것이다.	☐
10	성적 불쾌감이 들어도 조직을 위해 어느 정도 넘어가는 것이 필요하다.	☐

체크항목

1개	훌륭해요
1-3개	조금 더 분발이 필요해요
4-6개	의식 개선이 필요해요
7-10개	매우 위험해요

참고 2

성희롱 사건관련 판례 및 결정 례

위탁교육을 실시한 강사가 공공기관의 종사자에 해당되는지 여부(적극)

대법원 2005. 7. 8. 선고 2005두 48 판결

법에서 말하는 '공공기관의 종사자'라 함은 공공기관의 임직원 뿐 만 아니라, 상당기간 공공기관과 이러한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함한다고 할 것이다. 공단이 위탁하여 실시한 교육은 공단의 고유의 업무와 밀접한 관련이 있을 뿐만 아니라, 원래 공단이 자체적으로 실시 하여야 할 사항인 것이다. 그런데 공단은 이러한 교육을 ㅁㅁㅁ에게 위탁 시행하였고, ㅁㅁㅁ은 공단의 승인을 얻어 그 일부를 원고에게 다시 위탁하였는 바, 교육의 목표와 방향을 정하여 이를 위탁한 공단으로서는 자신이 위탁한 교육이 소기의 목적을 달성할 수 있도록 지휘 감독할 수 있는 지위에 있을 뿐 아니라 그리 하여야 할 직무가 있는 것이고 그러한 범위에 한정하여 본다면 원고는 공단의 지휘 감독을 받는 위치에 있다고 할 것이며, 원고는 공단의 업무를 수행한 것이라고 보아야 하므로 본 법리에 비추어 원고는 공공기관 공단의 '종사자'에 속한다고 새겨야 할 것이다.

기습적인 강제추행 여부

대법원 2002. 4. 26. 선고 2001도2417 판결

식당의 지하실에서 종업원들인 피해자와 노래를 부르며 놀던 중 피해자를 뒤에서 껴안고 블루스를 추면서 피해자의 유방을 만졌던 것이 순간적인 행위에 불과하더라도 피해자의 의사에 반하여 행하여진 유형력의 행사에 해당하고 피해자의 성적 자유를 침해할 뿐만 아니라 일반인의 입장에서도 추행행위라고 평가될 수 있는 것이어서 강제추행죄로 인정

강제적인 러브샷을 강제추행으로 인정한 사건

대법원 2008. 3. 13. 선고 2007도10050 판결

골프장 여종업원들이 거부의사를 밝혔음에도, 골프장 사장과의 친분관계를 내세워 함께 술을 마시지 않을 경우 신분상의 불이익을 가할 것처럼 협박하여 이른바 러브샷의 방법으로 술을 마시게 한 사안에서 강제추행죄를 인정

피진정인이 술에 취해서 기억나지 않는다고 하였으나 성희롱을 인정한 사건

국가인권위원회 06진차 488사건

주요요지 진정인과 피해자가 신임교수 임용건에 대해 항의를 하여 답답한 마음에 자리를 옮겨 더 이야기를 하고 술을 한잔 하자고 제의를 하였고 진정인과 피해자가 이를 거절하지 않았지만 가해자가 소주 3병과 맥주 8병을 마셨던 것은 기억하고 있으나 그 이후는 전혀 기억이 없어 진정인이 주장하는 것과 같은 성적 언동을 했는지 기억나지 않는다.

판단요지 두 사람의 상반된 진술 외에는 직접 그 행위를 목격한 사람이나 사진 등의 다른 증거가 있는 것은 아니나, ① 피해자가 사건 발생 직후 진정인에게 피진정인이 자신의 몸을 더듬었다고 알려주고 ② 며칠 후 그 내용을 다시 자세히 말해주었으며 이후 학교의 성희롱 관련 조사위원회에서도 일관되게 진술을 하고 있는 점, ③ 피진정인이 핸드폰 통화내역에 당시 피진정인이 피해자에게 통화한 기록이 있는 점 ④ 사건발생 다음 날 피진정인이 피해자에게 전화를 하여 본인이 실수를 하지 않았는지 옷이 지저분한 이유 등을 물어본 것으로 보아 만취한 상태에서의 실수에 대한 무의식적인 자각과 우려가 있었다고 보이는 점 ⑤ 피진정인 스스로도 기억이 안 난다고 하고 있으나 강력하게 피해자가 주장하는 것과 같은 행위를 하지 않았다고 부인하고 있지 못하는 점 등에 비추어 보아, 사건 당일에 피해자가 주장하는 것과 같은 언동이 있었던 것으로 판단된다.

리서치 연구소 상사의 동성직원 성희롱

국가인권위원회 2014.7.30.자 14-진정-0294500 결정

주요요지 진정인은 ○○ 회사의 채용된 직원이며 피진정인은 진정인의 동성 직장 상사로서, 워크숍에서 직원들과 저녁식사를 하며 술을 마시던 중 직원들을 껴안거나 입을 맞추는 행동을 하였고, 거부의사를 표시하는 진정인에 대해서도 강제로 키스를 하였음. 또한 다른 회식자리에서도 술을 마시던 중 진정인에게 강제로 키스를 함

판단요지 부서전체 워크숍 및 업무의 연장선상인 회식 자리에서 발생한 바 그 업무 관련성을 인정할 수 있으며, 성희롱의 당사자가 반드시 이성 간이어야 할 필요는 없고 동성 간에도 성적 함의가 담긴 피진정인의 언동으로 인하여 진정인이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈을 경우 성희롱이 성립되는 것으로 판단

성희롱 피해자 조사시 보호조치 미흡으로 인한 사생활의 비밀과 자유 침해

국가인권위원회 16진정0983100 고용노동부

주요요지

1. 고용노동부장관에게 성희롱 사건 조사 시 비공개 장소에서의 조사를 의무화하도록 관련 규정을 개정하는 등 재발방지대책을 수립할 것
2. ○○○○고용노동청 ○○○○지청장에게 피진정인에 대해 주의조치하고, 소속 근로감독관들에 대하여 인권 및 직무교육을 실시할 것

판단요지

사무실의 공개된 장소에서 조사가 실시될 경우, 사건과 관련이 없는 동료 직원들이나 민원인 등 타인들이 조사내용에 대해 인지할 수 있고, 피해자들의 피해사실이나 주장 내용이 외부로 알려질 수 있음은 누구나 예상할 수 있는 바, 당시 피진정인의 책상은 다른 책상들과 연결되어 있었고 칸막이 등의 가림 장치도 없어, 피해자들은 자신들이 진술하는 상황과 내용이 타인들에게 공개된다는 부담 속에서 조사를 받게 되었다.

피진정인은 직장내 성희롱 사건에 대한 조사를 담당하는 공무원으로서, 조사 과정에서 조사대상자들의 신상, 진술여부 및 내용 등 사생활의 비밀이 침해되지 않도록 해야 할 의무가 있는 바, 피해자들 및 참고인의 요청이 있었음에도 별도의 공간인 영상조사실 내 컴퓨터의 고장 등을 이유로 다른 방법을 강구하지 않고 공개된 장소에서 조사를 실시하여 피해자들의 진술 내용 등이 타인에 노출되게 하였다. 이와 같은 피진정인의 행위는 「헌법」 제17조가 기본권으로 보장하는 피해자들의 사생활의 비밀을 침해한 것으로 판단

진정인(피해자)이 없는 자리에서 이루어진 성적 언동

국가인권위원회 06진차 465사건

주요요지

진정인은 2006. 5. 4. ○○동 주유소에 주유원으로 입사하였는 바, 동 회사의 선임 직원인 피진정인이 2006.5. 일자불상경 직장동료인 △△△에게 진정인을 대상으로 "콜라에다 약을 타서 어떻게 해 보지 왜 그냥 보냈냐", "그 여자는 내 것이니까 건들지 말라"고 하고 진정인에게 술을 사와서 술시중을 들라고 하는 등의 언동을 하여 진정인으로 하여금 성적 수치심을 느끼게 하였다.

판단요지

일반적이고 전형적인 성희롱 유형은 피해자가 상대방으로부터 직접적으로 성적 언동을 듣거나 당하였던 것들이다. 그러나 이 사건은 직장 내 남성들끼리 동료 여성인 진정인을 대상으로 성적 언동을 한 것을 동료 남성으로부터 전해 듣고 당해 여성이 성적 불쾌감을 느꼈다는 것인 바, 이러한 언동에 대한 판단을 위해서는 성적 언동이 이루어진 관계 및 직장 내 환경, 그리고 성희롱을 성차별로 규정하여 제재하고자 하는 목적을 고려하여야 할 것이다.

직장 내에서 한 여성에 대하여 다른 직원들이 성적농담의 대상으로 삼는 경우 그 발언당사자의 시각에서 이미 그 여성은 동등한 인격체의 직장동료로 간주되었다고 보기 힘들며, 이는 직간접적으로 당해 여성의 근무 환경에 영향을 끼칠 수 밖에 없고 실제로 직장이라는 좁은 환경의 특성상 다른 직원들을 통하여 전달될 개연성도 매우 높다고 할 것이다.

참고 3

성희롱과 조직문화

최인숙, 유정흔(한국양성평등교육진흥원 교수, 젠더십향상교육원 원장)

직장 내 성희롱 발생요인과 조직문화

1) 왜 직장 내 성희롱(성폭력)인가?

성폭력은 피해자의 의사에 반하여, 힘(power)의 차이를 이용하여, 상대방의 성적 자기결정권을 침해하는 모든 성적 행위를 의미한다. 이는 개인의 성적 자기결정권이 침해된 것이므로, 피해자의 저항여부와 상관없이 보호되어야 한다. 특히 성희롱(성폭력)은 대표적인 젠더 기반 폭력(Gedner based violence)으로서 사회적으로 부여된 여성성과 남성성을 바탕으로 약자에게 가해지는 폭력을 의미하며, UN은 젠더폭력을 '여성에 대한 폭력'이라고 명명하였다.

여기서 힘(power)의 차이란, 경제사회적 지위, 연령, 장애유무 뿐 아니라 조직 내에서의 근속년수, 계급, 지식과 정보 보유, 집단 크기, 조직 내 성비 등을 포함한다. 따라서 직장 내 성희롱(성폭력)은 이러한 힘의 차이에서 오는 부당한 침해를 예방하기 위해 노동권 보호와 조직관리의 일환으로 시작되었다.

'성희롱'이란 용어는 영어로 'sexual harassment'를 번역한 것으로, '성적 괴롭힘'이라는 뜻이다. 'sexual harassment'는 1970년대에 미국의 사업장에서 남성 상급자들이 권력을 남용하여 성적인 말과 행동으로 여성들을 괴롭히고 불이익을 주는 현상을 의미하는 용어로 사용되었다. (김엘림, 2016) 이런 맥락에서 미국연방고용평등위원회(EEOC)는 '직장이나 캠퍼스 등에서 직무 또는 고용관계에 있는 상사 또는 동료가 부하, 직원 등에게 장기적이고 반복적인 성적 불쾌감을 주는 행위'로 성희롱을 정의하고, 직장 내 성희롱은 고용상의 성차별이며 여성의 노동권을 위협하는 심각한 범죄임을 강조하였다. 또한 유럽연합(EU)은 성희롱을 원하지 않는 성적 행위, 혹은 직장 내 남녀의 존엄성에 영향을 미치는 성차별적 행위로 규정하고 있으며, 일본에서도 이미 1970년대부터 고용 분야에서 '남녀의 균등한 기회 및 확보에 관한 법률'을 제정하여 성희롱 피해를 예방하고 있다.

2) 직장 내 성희롱(성폭력) 발생 요인에 대한 접근

직장 내 성희롱(성폭력)은 조직(혹은 직장) 내에서 업무와 관련하여 혹은 상하 지위 및 권력 관계에 입각해서 발생한 것을 의미한다. 성희롱(성폭력)의 행위와 정도 등에 따라 처리절차와 구제, 처벌의 범위는 달라지겠지만 직장 내 조직원 간에 발생한다는 점에서 조직문화와 성희롱(성폭력) 발생 요인을 인식하는 것은 중요하다.

3) 직장 내 성희롱(성폭력) 발생 요인에 대한 관점

첫째, 자연/생물학적 요인에 의해 발생한다는 관점이다. 이 관점에서 보면 성희롱(성폭력)은 실제로 상대를 괴롭힌 것이 아니며, 오히려 대부분의 행동은 남녀 간의 낭만적인 끌림을 자연스럽게 표현한 것이라고 주장한다. 또한 이 관점에 의하면, 남자들은 여성들보다 더 강한 성적 충동이나 욕구를 갖고 있기 때문에, 직장에서 이성적으로 마음에 드는 사람에게 성적으로 적극적인 태도나 행동을 취할 것이라고 가정하고 있다.

그러나 만일 이러한 가정이 사실이라면 생물학적으로 성적 요구가 높은 10대 후반과 20대 초반의 사람들이 주된 성희롱(성폭력)의 행위자여야 하나 실제 행위자들의 대부분은 40~50대의 기혼자들이었다. 또한 성희롱(성폭력)이 상대방의 매력에 의한 낭만적인 이끌림이 주요 동기라면 서로 유사한 연령대의 사회적 배경, 의식구조를 갖고 있는 사람들 사이에서 발생하여야 하며, 상대방이 불쾌감이나 침해를 받지 않아야 할 것이다. 그러나 대부분의 성희롱(성폭력) 사건을 보면 가해자와 피해자간의 연령차가 크고 사회적 배경과 조직 내에서의 권력과 지위가 다르며, 한쪽의 일방적인 행위로 인해 상대방이 심한 모욕감과 불쾌감을 느끼며 문제를 제기한다. 결국, 직장 내 성희롱(성폭력)은 생물학적 요인에 의한 자연스러운 행동이 아니며, 조직 내에서의 지위와 권한, 즉 권력의 문제일 수 있음을 시사하고 있다.

둘째, 조직 요인에 의해 발생한다는 관점이다. 직장(혹은 조직)은 일반적으로 권력이나 권한 보유를 중심으로 상하구조(위계구조)로 이루어져 있기 때문에, 조직 위계상 상급자는 부하직원들에게 영향력을 행사할 수 있는 조직권력을 가진다. 이 관점에서는 상급자에게 주어진 지위와 권한은 조직의 목표달성과 성과관리를 위하여 부여된 것인데, 이를 자신의 성적 욕구를 충족시키기 위한 수단으로 사용할 때 성희롱(성폭력)이 발생한다고 본다.

개인에게 공적으로 부여된 권력(지위)이 성희롱(성폭력)의 수단으로 될 가능성은 그 조직의 문화와 관련이 있다. 조직문화는 조직구성원들에게 의해서 유지되는 적절한 행동 규범과 가치관을 나타내기 때문에(Hall, 1994), 성희롱(성폭력)사건이 어떤 조직에서는 일어나고 어떤 조직에서는 일어나지 않는 이유를 설명하는 데 조직문화는 중요한 요인이다. 특히 성애화된 조직

분위기와 성희롱에 대한 조직의 관용적 태도가 성희롱 발생의 토양을 제공할 수 있다. 더구나 성희롱 문제에 대한 관리자들의 무관심도 성희롱 발생의 요인이 된다.

셋째, 사회문화적 요인에 의해 발생한다는 관점이다. 이것은 성희롱이 발생하는 사회적 맥락을 강조하는 것으로, 전통적인 성역할 고정관념과 성차별적 태도가 만연되고, 남성의 권력(힘)과 남성성을 강조하는 사회에서 성희롱(성폭력)이 발생할 가능성이 높다는 것이다. 즉 전형적인 성역할 고정관념이나 이중적 성의식이 조직 내로 흘러들어오는 성역할 이월이 성희롱 발생요인이 된다는 것이다. 성역할 이월은 성별로 구별된 행동 상의 기대가 여과없이 직장으로 흘러들어 오는 것을 의미하는데, 여직원을 업무상 동료가 아닌 여자로 인식하거나, 특정 성에게 업무와 무관한 역할을 기대하거나 강요하는 것을 의미한다.

성희롱(성폭력)은 개인적 특성과 더불어 조직문화적 요인, 사회문화적 요인이 복합적으로 작용하여 발생한다고 볼 수 있으며, 특히 조직 내에서 지위를 이용한 이성애적 사고를 여과 없이 표현하거나, 일방적인 성적 언동 등으로 나타날 때 성희롱(성폭력)이 발생한다. 아울러 성희롱(성폭력)의 원인을 피해자에게 돌리거나, 업무를 핑계로 성희롱(성폭력)을 정당화하거나 부정하는 태도를 조직에서 수용하게 되면 조직문화는 더욱 경직되고 위축될 것이다.

조직문화 관점에서 본 성희롱(성폭력)의 특성

1) 문제제기가 어렵다.

성희롱은 상급자 또는 동료에 의해 주로 발생하며, 행위자 연령은 50대이상, 피해자 연령은 20대, 성별로는 여성피해자가 약 97%에 달한다(여성가족부, 2015 성희롱 실태조사) 이는 조직 내 권력관계에서 발생하는 전형적인 성희롱 상황의 특성 때문이다.

2) 대안마련이 어렵다.

참고 넘어간 이유는, 큰 문제라고 생각하지 않아서(48.7%), 문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서(48.2%)로 나타났으며, 공공기관이 81.9%로 민간사업체 77.4%보다 높은 쉬를 보이고 있다.

3) 반복 · 지속된다.

성희롱은 업무와 지위를 매개로, 직장 내에서 다양한 형태로 발생하며, 여전히 직장 내, 회식 장소에서 성희롱이 가장 많이 발생하기 때문에 반복, 지속되는 특성을 지닌다.

4) 행위자의 의도성 유무가 고려대상은 아니다.

성희롱(성폭력)은 행위자의 의도(친근감, 업무지시상, 관행상 등) 여부가 판단기준에 중요한 요인이 되는 것은 아니다. 따라서 평소의 친소관계를 전제로 하는 동료, 동성 간의 성희롱(특히, 언어 성희롱)이 발생할 수 있으며, 직장 내 교제 중에 발생하는 데이트 폭력 등에 대한 민감성이 필요하다.

성 평등한 조직문화 조성

1) 피해자 유발론의 잘못된 통념 깨뜨리기

성희롱(성폭력)사건은 암수율(피해자 미신고 등으로 입건이 되지 않은 사건 비율)이 지나치게 높아 다수의 범죄가 묻히는 경우가 많다. 피해자들은 가해자의 행위로 인해 신체적, 정신적인 피해를 입지만, 용기 내어 조직 내에 신고를 하게 되면 또 다른 2차 피해를 당하기도 한다.

2차 피해란 피해자가 성희롱(성폭력) 피해를 신고 후 혹은 사건처리과정에서 재차 겪는 피해자의 신체적, 정신적, 사회적 피해를 말하는 데 "피해자도 대응방식이 잘못되었다" 거나 심지어 "가해자가 그럴만도 하다"라며 피해자에게 책임을 전가하고, 가해자의 행위를 합리화시키는 것 등을 말한다.

2014년 한국형사정책연구원에서 발표한 〈연쇄 강력범죄 실태조사 : 연쇄 성폭력 편 연구보고서〉에 의하면, 성폭력 가해자들은 성적매력, 외모 등 피해자의 특성 보다는 범행 당시의 제압 가능성 등을 염두에 두고 범행대상을 선택하는 경향이 높다고 한다. 또한, 성범죄자들은 범죄를 통해 성적쾌감을 느끼기보단 일탈이 가져다주는 짜릿함, 여성을 지배할 수 있다는 권력욕구를 충족시키는데 따른 쾌감을 느꼈다고 한다. 이러한 연구결과는 성범죄에 대한 통념이 틀렸다는 반증이며, 특히 피해자의 외모, 옷차림 등이 성희롱(성폭력)을 유발한다는 생각은 명확히 잘못된 통념임을 알 수 있다.

구성원들의 인식체계, 신념, 가치관 등은 성희롱(성폭력) 발생여부에도 큰 영향을 미치지만, 문제해결 과정에서도 매우 다른 방향으로 발전해 나갈 수 있는 기제로 작동된다. 따라서 성희롱(성폭력) 예방과 신속하고 공정한 사건처리를 위해서는 구성원들의 인식이 '피해자를 비난하고, 오히려 가해자를 두둔' 하는 등 남성 중심적이고 가해자 중심적인 잘못된 통념에서 벗어나야만 한다. 성희롱(성폭력) 피해자가 조직에 제대로 신고하지 못하는 이유는 매뉴얼대로 신고했다가

자신에게 닥칠 수 있는 불이익(2차 피해 등) 등을 염려하기 때문은 아닐까? 물론 무조건적이고 즉각적인 신고와 징계가 성희롱(성폭력) 예방에 있어 최선의 방법인가라는 질문에는 또 다른 논의가 필요하겠지만, 성희롱(성폭력)에 대한 내부 신고율을 높이기 위해선 '피해자 유발론'이라는 잘못된 통념에서부터 벗어나는 것이 매우 중요하고 시급하다.

2) 행위자(가해자)에게 관용적인 태도 벗어나기

여성가족부에서 발표한 2015년 성희롱 실태조사에 의하며 성희롱 심각성에 대해서는 49.6%가 '심각하다'고 응답한 반면, 재직 중인 직장의 성희롱 정도의 심각성은 3.2%만이 심각하다고 응답하였다. 우리 사회에서 발생하는 성희롱 사건은 매우 심각하지만 우리 조직은 큰 문제가 없다고 인식하는 것이다.

우리 국민은 직장 내 성희롱 발생 원인으로 '가해자에 대한 처벌 부족'을 가장 심각한 문제로 인식하고 있는 등 직장 내 성희롱 행위의 제재에 대한 필요성을 절실하게 인식하고 있다. 적어도 가해자의 성희롱(성폭력) 행위가 증명되었을 경우 조직 내 성희롱 대응 매뉴얼과 현행법대로 엄중하게 처벌해야 하지만, 조직 내 가해자 온정주의에 빠져 일관성 없이 징계하거나 음주 등을 이유로 봐주기 식의 처벌을 하는 경우 향후 발생하는 성희롱(성폭력) 사건의 적절한 대응을 어렵게 만든다.

타 조직에서 성희롱(성폭력) 사건이 발생하게 되면, 엄벌주의에 근거한 단호한 징계나 형사처분을 이야기하면서, 실제 자신의 조직에서 성희롱(성폭력) 사건이 발생하면 오히려 행위자(가해자)를 두둔하는 경향을 보이는 것이다. 우리 조직에서 그런 일이 발생했다는 것을 인정하고 싶지 않은 것이다. 이런 조직 문화는 피해자들을 왜곡된 시선으로 바라보게 하는 결과를 낳기도 한다. 행위자(가해자)에게 관용적이지 않은 조직, "수치심은 피해자가 아닌 가해자의 것이어야 한다"

3) 잠재적 성희롱(성폭력) 조직문화 점검하기

가. 조직 내 침묵문화

우리는 누군가에게 부당한 대우나 모욕을 당했다고 생각하면 상대방에에 자신의 느낌을 솔직하게 이야기해야 한다. 자신보다 직급이 높거나, 젠더, 인종, 자본 등과 상관없이 의사표현을 해야 한다. 그러나 솔직하게 말하는 것보다 침묵하는 편이 낫다고 생각하는 조직문화, 열린 토론이 부재한 조직에서는 낮은 수준의 성희롱(성폭력) 피해라 하더라도 문제제기가 어렵다.

연구보고서에 (LG Business Insight 2008.12.3.)에 의하면 구성원들이 조직 내에서 입을

다물게 되는 원인은 크게 다섯 가지로 요약할 수 있다고 한다. ①감정손상이나 스트레스에 대해 회피 ②말을 해봤자 반영되지도 않는다는 무기력감 ③ 소신있게 이야기했다가 대다수의 구성원에게 왕따가 될 것 같은 두려움 ④ 괜히 알렸다가 리더에게 부정적 평가를 받을 것에 대한 두려움 ⑤ 윗사람에 대한 복종과 침묵이 미덕이라고 여겨졌던 우리의 사회문화적 특성 등이 그것이다.

이렇듯 조직 내 침묵현상이 지속되다보면, 개인과 조직 경쟁력이 떨어지는 것은 물론이고, 신속한 의사결정과 실행력을 저하시킨다. 결국 폐쇄적인 조직문화가 조성되어, 조직 내 자정력을 상실하게 된다.

나. 결과 책임론이 지배하는 회피문화

회피문화란 성공에 대한 보상은 미비하면서, 실패할 경우에는 엄히 처벌하는 조직의 특성을 말한다. 실수나 실패로 인해 비난 받을 가능성이 조금이라도 있는 경우 과제나 문제해결에 있어 적극적으로 나서지 못하고 회피하려는 경향이 생기는데, 관리자의 경우 자신이 관리하는 부서나 하급직원들 간 갈등이 발생하게 되면, 문제해결보다는 상황을 은폐하거나 침묵시키게 한다.

다. 동조압력이 강하고 이분자(異分子) 배제하는 집단주의 문화

집단주의란 자신을 조직이나 가족 속에 통합시키고, 개인의 이해나 욕구보다는 집단의 이익이 훨씬 중요하다고 느끼는 사회체계이다. 조직을 보호하기 위해서는 자신이 속한 집단에 대하여 절대적인 충성심을 지녀야 한다. 조직이란 일정한 지위와 역할을 부여받은 사람이나 집단이 특정한 목적을 달성하기 위하여 질서있는 하나의 집단을 이룬 것을 말한다. 조직 구성원들은 어떠한 상황에 대하여 다양한 가치관과 신념을 보이게 되는데, 소수 의견을 보이는 사람들에게 다수 의견에 맞추도록 강제하는 것이 바로 동조 압력이다. 또한, 조직의 집단적인 사고와 행동에 동조하지 않는 이분자에 대해서는 배제하려는 특성을 지니고 있다. 문제는 조직의 집단사고가 합리성이 결여되어 잘못된 의사결정을 할 때, 제지하기가 어렵다는 것이다.

라, 성역할 고정관념이 견고한 조직문화

일 역할과 성 역할을 혼동하는 조직, 성별 고정관념이 강하여 조직이 원하는 여성성, 남성성이 뚜렷한 조직, 나와 다른 성에 대한 감수성(성인지력)이 낮은 조직 등이 해당된다. 막연한 성 고정관념은 편견을 낳게 하고, 이러한 편견은 고용차별로 이어져 불평등한 성별 권력구조가 되기 쉽다. 불평등한 성별 권력 구조 안에서는 여성들도 고정적인 성역할에 저항하기 보다는 충실하게 수행하려는 경향을 보이고, 친밀감과 폭력의 경계가 모호해진다. 성희롱(성폭력)을 바라보는 관점 또한 한쪽으로 치우칠 수 밖에 없다.

성희롱(성폭력) 예방과 성평등한 조직 만들기

성희롱(성폭력) 예방은 무엇보다도 성평등한 조직문화를 만들기 위한 조직 구성원들의 인식과 역할이 중요하다.

첫째, 조직 내 성희롱(성폭력)에 대해 문제를 제기하는 구성원을 소위 문제아로 보고, 성희롱(성폭력) 문제를 당사자 간의 사적인 문제로 결론 내리지 말아야 한다.

둘째, 행위자에 대한 온정주의에 빠져 피해자를 비난하지 않아야 한다. 주변인들의 경우 조직 내에서 성희롱(성폭력) 사건이 발생하면 피해자가 허위의 사실을 이야기한다며 불쾌한 반응을 보이는 경우가 있다. 무고는 엄연한 현실이지만, 비교적 드문 사건이다. 조직에서 감수해야 할지도 모르는 낙인효과를 무시하고 자신이 성희롱(성폭력) 피해자라고 허위 신청을 하는 경우가 얼마나 있을까? 전혀 없다고 할 수는 없겠으나, 그렇다고 흔한 일도 아니다.

피해자를 신뢰하지 못하고 오히려 거짓된 성희롱(성폭력) 신고가 문제라는 암시는 피해자를 침묵시키고 조직 내 성희롱(성폭력) 토의를 회피하게 만들고, 오히려 행위자를 두둔하는 비정상적인 조직문화를 만들어 버린다. 비록 허위의 신청이었다 하더라도 거기에는 반드시 신청에 이른 원인이 있을 수 있으니 그 배경을 분석하여 업무환경개선에 연결하는 것이 조직 관리상 필요하다.

셋째, 평소 성희롱(성폭력) 예방을 위해 주변에 대한 배려를 하고, 필요한 조치를 취해야 한다. 성희롱(성폭력)으로 업무환경에 심각한 악영향이 발생하기 전에 기회를 마련하여, 동료로서 혹은 관리자로서 주의를 주는 등의 조치를 취하는 것이 필요하다.

참고자료

- (고용노동부) 2014 직장 내 성차별 · 성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구
- (여성가족부) 2015 관리자를 위한 성희롱 예방 및 사건처리 매뉴얼
- (서울시) 2016 서울시 성희롱 사건처리 매뉴얼
- (한국양성평등교육진흥원) 2017 직장 내 성희롱 예방과 대처를 위한 주체별 대응 매뉴얼
- (한국양성평등교육진흥원) 2017 성희롱(성폭력) 고충상담원 전문교육
- (한국양성평등교육진흥원) 2018 성희롱(성폭력) 고충상담원 전문교육
- (고용노동부) 2018 직장 내 성희롱 예방 · 대응 매뉴얼

참고 4

충청남도 성희롱·성폭력 예방 지침

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 충청남도지사(이하 "도지사"라 한다)가 성희롱 · 성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침은 충청남도와 소속 구성원(도지사와 고용관계에 있는 자, 직속기관 및 사업소 직원을 포함)에게 적용되며, 충청남도의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱 · 성폭력을 포함한다.

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 "피해자등"이라 한다), 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "성희롱"이란 「양성평등기본법」 제3조 제2호의 규정에 따른 성희롱을 말한다.
2. "성폭력"이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

제4조(도지사의 책무) ① 도지사는 성희롱 · 성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 · 성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱 · 성폭력 예방교육의 실시
2. 성희롱 · 성폭력 고충상담창구의 설치 · 운영
3. 성희롱 · 성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱 · 성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱 · 성폭력 행위자 부관용의 원칙 천명
6. 소속구성원에 대한 성희롱 · 성폭력 예방 홍보
7. 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 도지사는 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱 · 성폭력 방지조치 연간 추진 계획을 수립하여야 한다.

제5조(상급기관의 관리 · 감독 강화) ① 도지사는 양성평등기본법 시행령 제2조 제2호의 적용을 받는 도 소속 공직유관단체의 성희롱 · 성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱 · 성폭력 방지 조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

② 성희롱 · 성폭력 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 충청남도 여성가족정책관실(이하, "여성가족정책관실"이라 한다)로 성희롱 · 성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 여성가족정책관실의 지휘 · 감독을 받도록 한다.

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

제6조(고충상담창구) ① 성희롱 · 성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱 · 성폭력 관련 고충에 대한 상담 · 처리를 위하여 여성가족정책관실에 성희롱 · 성폭력 고충상담창구(이하 "고충상담창구"라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 도지사는 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 · 성폭력 고충상담원(이하 "고충상담원"이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱 · 성폭력 피해에 대한 상담 · 조언
2. 성희롱 · 성폭력 사건에 대한 고충의 접수 · 조사 및 처리
3. 성희롱 · 성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조 · 조정에 관한 사항
4. 성희롱 · 성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 · 성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱 · 성폭력 예방을 위한 교육 · 홍보 등 기타 성희롱 · 성폭력 예방 업무

④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱 · 성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성 · 비치하여야 한다.

제6조의2(사이버신고센터) 도지사는 성희롱 · 성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관내에 사이버신고센터를 설치 · 운영하여야 한다.

제7조(고충처리 업무의 지원) ① 도지사는 고충상담원의 성희롱 · 성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

② 고충상담원이 새롭게 지정된 경우 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 지정된 날부터 3개월 이내에 이수하여야 한다.

③ 도지사는 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

④ 충청남도 성희롱 · 성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조의2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제8조(예방교육) ① 도지사는 매년 연초 성희롱 · 성폭력 예방교육의 실시 시기 · 내용 · 방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱 · 성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 · 성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱 · 성폭력 발생 시의 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 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 도지사는 성희롱 · 성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있다.

⑤ 성희롱 · 성폭력 예방교육을 실시한 경우에 여성가족정책관은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시결과를 도지사에게 보고하여야 한다.

⑥ 도지사는 성희롱 · 성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

제9조(고충상담 신청) ① 성희롱 · 성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리 절차를 안내하여야 한다.

제10조(조사) ① 성희롱 · 성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자 또는 피해자 등은 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호 서식의 성희롱 · 성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

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

③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자등이 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.

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

⑥ 성희롱 · 성폭력사건 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 도지사는 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무 · 공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.

② 도지사는 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 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

③ 성희롱 · 성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 · 학습권 등을 보호하여야 한다.

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

제12조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱 · 성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 도지사에게 보고하여야 한다.

② 도지사는 성희롱 · 성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조에 따른 성희롱 · 성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱 · 성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱 · 성폭력 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성할 수 있다.

② 위원회는 위원장을 포함한 7인의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 행정부지사로 한다.

④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱 · 성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉한다.

⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 담당 사무관으로 한다.

제14조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피신청 할 수 있고, 해당위원은 회피할 수 있다.

③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.

1. 성희롱 · 성폭력의 판단
2. 피해자에 대한 보호 조치
3. 그 밖에 성희롱 · 성폭력의 재발 방지에 관한 사항

④ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원회는 심의결과를 도지사에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

⑥ 참석 위원에게는「충청남도 위원회 위원 수당 및 여비 지급 조례」에 따른 관련 수당을 예산의 범위에서 지급할 수 있다. 짐

제15조(사건의 종결) ① 도지사는 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.

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

제16조(징계) ① 도지사는 제15조 제1호에 해당하는 성희롱 · 성폭력의 경우 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 도지사는 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

③ 성희롱 · 성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

④ 조사 중인 성희롱 · 성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 행위자의 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

제17조(재발방지조치 등) ① 도지사는 성희롱 · 성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립 · 시행한다.

② 도지사는 성희롱 · 성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱 · 성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱 · 성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

③ 도지사는 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다. 단, 도 소속 공직유관단체에서 해당 성희롱 · 성폭력 발생시에는 충청남도에 재발방지대책을 제출하여야 한다.

제18조(재심청구) ① 조사결과를 번복할만한 사실관계가 새로 발견되거나 조사과정의 허위진술이 발견된 경우 재심을 청구할 수 있으며, 이 경우 별지 제3호 서식을 작성하여 서면으로 제출하여야 한다.

② 고충상담원은 재심청구에 대하여 제9조, 제10조에 따라 처리하고 제11조, 제12조, 제14조, 제15조를 적용한다.

부 칙

이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

[별지 제1호 서식]

고충 접수 및 처리 대장								
접수 번호	접수 일자	신청인		고충내용	처리결과	회신 일자	확인	
		성명	소속부서				팀장	과장

[별지 제2호 서식]

성희롱 · 성폭력 피해(남녀차별 사항) 조사 신청서

성희롱·성폭력 피해(남녀차별 사항) 사례를 아래와 같이 상담 신청합니다.			
신청자	소속 : 직급 : 성명 :	행위자	소속 : 직급 : 성명 :
1. 상담내용 2. 처분요구사항 (시정, 조정, 공개사과, 형사고발 요구 등의 내용도 기재)			

충청남도

성희롱

예방 대응 매뉴얼





32255 충청남도 홍성군 홍북읍 충남대로 21
충청남도 여성가족정책관실 (041) 635-4989