

경기연구원
성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼

2023.7.28

목차

I. 성희롱·성폭력 판단기준	1
1. 성희롱·성폭력 관련 법제도	1
2. 성희롱 개념과 판단기준	1
3. 성폭력 개념과 유형	3
4. 성희롱과 성폭력의 차이	5
5. [참조] 직장 내 스토킹	5
II. 성희롱·성폭력 2차 피해와 예방	6
1. 성희롱·성폭력 2차 피해의 개념	6
2. 성희롱·성폭력 2차 피해의 예방	6
III. 성희롱·성폭력 사건 처리절차	9
1. 성희롱·성폭력 사건 내부 고충처리시스템	9
2. 성희롱·성폭력 사건처리 세부절차	10
IV. 기관장, 관리자, 피해자, 동료근로자 등의 역할 및 대응	14
1. 기관장	14
2. 관리자	15
3. 피해자	15
4. 동료근로자	16
V. 관련 서식	17
1. 인지 및 접수 단계 서식	17
2. 조사 단계 서식	21
3. 심의 단계 서식	27
4. 종결 단계 서식	29
<부록> 성희롱·성폭력 사건 처리절차별 체크리스트	32

I 성희롱·성폭력 판단기준

1. 성희롱·성폭력 관련 법제도

- 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」, 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」, 「국가인권위원회법」

2. 성희롱 개념과 판단기준

○ 개념

‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에서 불이익을 주는 것

주체	객체	행위의 발생	행위의 방법	행위의 피해
· ‘국가기관 등’(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, · (민간사업체의) 사용자 또는 근로자	불특정	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	“성적 언동 등”, “그 밖의 요구”	· 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위 · 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

○ 성립요건

행위자 및 피해자 범주 해당여부, 업무관련성 여부 및 행위자의 행위가 피해자에게 성적 굴욕감을 유발했는지, 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익이 발생했는지 판단

1) 성희롱의 행위자

공공기관의 종사자 및 사용자 또는 근로자(구직자)가 포함

양성평등기본법	“공공기관”(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자
국가인권위원회법	
남녀고용평등법	사업주, 상급자 또는 근로자

2) 성희롱의 피해자

(남녀고용평등법) ‘근로자’(구직자 포함)

(국가인권위원회법) ‘근로자’에 한정되지 않고 행위자인 공공기관 종사자, 사용자, 근로자로부터 업무, 고용 그 밖에 관계에서 성희롱을 당한 모든 피해자가 해당

※파견근로자: 성희롱예방교육 의무 및 성희롱 행위자에 대한 징계조치 의무는 사용자 업무에게 있음

3) 지위 또는 업무관련성

근무시간 이후에 일어났거나 발생장소가 근무장소 밖이었거나 또는 사적인 만남으로 보이는 자리라고 하더라도 당사자 간에 실질적인 업무 관련성 여부를 기준으로 판단

대법원은 ‘지위 또는 업무관련성’을 ‘포괄적인 업무관련성’으로 보고, “업무 수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 병자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다”고 판단(대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결)

4) 행위(성적 언동 등)

남녀간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하는 행위

※남녀고용평등법 시행규칙 제2조 [별표 1] 직장내 성희롱을 판단하기 위한 기준 예시

육체적 성희롱 행위	상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위 (1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 (3) 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 성희롱 행위	상대의 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나, 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 등의 행위. (1) 음란한 농담, 음담패설 등을 하는 행위(전화통화, 통신매체, 인터넷 매체(카톡, 블로그 등) 포함) (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 (5) 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 성희롱 행위	상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 것. (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함) (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
기타 성희롱 행위	사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

5) 성희롱 행위로 인한 피해의 내용

i) 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위

대법원은 “성희롱이 성립되기 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”고 판단(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결)

ii) 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 행위(채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 행위)

3. 성폭력 개념과 유형

○ 개념

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

○ 성폭력의 유형

강간 (형법 제297조 등)	폭행 또는 협박을 가하여 간음(성기삽입)하는 것 ※ 폭행 또는 협박은 주먹 등으로 때리거나 흉기로 위협을 한 일이 없더라도 피해자를 밀치거나 꼼짝 못하게 누르는 행위, 완력으로 옷을 벗기는 행위, 반항하면 위해를 가할 것처럼 행동하는 것 등
유사강간 (형법 제297조의2 등)	폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 구강, 항문 등 신체(성기 제외)의 내부에 성기를 넣거나, 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기 제외)의 일부 또는 도구를 넣는 행위
강제추행 (형법 제298조 등)	폭행 또는 협박을 가하여 사람에 대하여 추행하는 행위로 폭행하는 행위 자체가 추행하는 행위인 경우도 포함, 성욕을 자극, 흥분, 만족시키려는 주관적 동기나 목적이 없어도 성립
준강간, 준강제추행 (형법 제299조 등)	폭행 또는 협박이 없이 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행한 행위, 이때 심신상실 또는 항거불능의 상태는 술이나 잠, 약물 등으로 인해 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 없는 상태
업무상 위계 등에 의한 간음 (형법 제303조제1항)	업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음하는 것
업무상 위계·위력에 의한 추행(성폭력처벌법 제10조제1항)	업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행하는 것

성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위 (성폭력처벌법 제12조)	자기의 성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장·목욕실 또는 발한실(發汗室), 모유수유시설, 탈의실 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용장소에 침입하거나 같은 장소에서 퇴거의 요구를 받고도 응하지 않는 경우
통신매체를 이용한 음란행위 (성폭력처벌법 제13조)	자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 하는 것
카메라 등을 이용한 촬영 (성폭력처벌법 제14조)	카메라나 그와 유사한 기능을 갖춘 기계장치로 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물을 반포·판매·임대·제공 또는 공공연하게 전시·상영하는 것(촬영 당시에는 동의했으나 사후에 의사에 반해 반포 등을 하는 것도 처벌).

○ 디지털 성폭력 정의 및 유형

디지털 성폭력은 카메라 등의 매체를 이용하여 상대의 동의 없이 신체를 촬영하여 유포, 유포 협박, 저장, 전시하거나 디지털 공간, 미디어, SNS 등에서의 성적 괴롭힘을 의미하며, 젠더에 기반한 폭력에 해당

유형	성격	적용법률	예시
촬영	· 설치형/직접 촬영형 · 자신 또는 타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영 · 유포로 이어질 가능성이 큼	성폭력처벌법 제14조제1항	· 직장내 탈의실에 초소형 몰래카메라를 설치하여 촬영 · 성행위 장면을 동의없이 촬영
유포	· 성행위 촬영물 유포/재유포 · 본인이 동의하여 촬영한 촬영물(최초 유포자 본인) 포함 · 촬영시동의여부와관계없이 유포 시 촬영 당사자의 동의 없이 정보통신망을 이용하여 유포/재유포 · 얼굴사진과 성적 사진을 합성하거나 조작하여 유포	성폭력처벌법 제14조제1항, 제2항, 3항	· 누드촬영물, 자위영상, 성적인 촬영물을 동의 없이 유포 · 동의 하에 촬영한 성적인 영상물을 동의 없이 유포 · 동의 없이 촬영한 성적인 영상물을 동의 없이 유포
재유포	· 성행위 촬영물을 유포하겠다는 협박 · 괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하겠다고 협박	정보통신망법 제44조의7	· 비동의 상태로 유포된 성행위 촬영물을 다운받고 다시 유포하여 피해자의 고통을 가중하는 행위에 대한 처벌 · 주로 금전적 수익을 목적으로 대량으로 다운 및 업로드 하여 유포
유포협박	· 성행위 촬영물을 유포하겠다는 협박 · 괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하겠다고 협박	형법 제283조	· 성행위 촬영물을 유포하겠다는 협박 · 연인 간 이별시, 이별 후 다른 연인을 만날 때, 혹은 다른 여인과 결별 후 협박 · 채팅 어플리케이션을 통해 성행위 촬영물을 주고받은 후 다른 촬영물을 보내지 않으면 유포하겠다고 협박

유통/ 소비	- 영리를 목적으로 사이버성폭력 촬영물의 유포 방조 및 협력 - 비동의 유포 성적 촬영물을 시청·공유·저장 등의 방식으로 소비	정보통신망법 제42조, 제44조의7 전기통신사업법 제22조의3, 제92조, 제104조 아청법 제17조	- 인터넷서비스제공사업자에게 적용 (Internet service provider : ISP) - 음란물 유포 방조 및 음란물 유통 처벌
디지털공간 내 성적 괴롭힘		성폭력처벌법 제13조 정보통신망법 제70조 형법 제307조, 제311조	- 원하지 않는 성적 언어희롱과 음담패설 및 이미지 전송 - 피해자의 사진과 함께 성적으로 모욕적인 내용의 글을 함께 게시 - 게임 내 성희롱 - 단톡방 내 성희롱

4. 성희롱과 성폭력의 차이

- 성희롱과 성폭력은 상대방이 원치 않는 성적 언동 등으로 성적 자기결정권을 침해하는 행위로서 법률로 금지되어 있는 행위
 - ▶ 성폭력은 범죄로서 행위자 개인이 성폭력처벌법과 형법의 적용을 받아 처벌됨
 - ▶ 성희롱은 양성평등기본법, 국가인권위원회법, 남녀고용평등법에서 규율하고 형사처벌이 아닌 조직 내 성희롱 예방 및 근절을 목적으로 함
- 어느 하나의 행위가 남녀고용평등법, 국가인권위원회법 상 성희롱 관련 규정과 성폭력처벌법 및 형법 등의 성폭력 관련 규정의 적용을 동시에 받을 수도 있음.
- 성폭력 범죄 성립 여부 및 행위자의 처벌 가능성은 이후 진행되는 형사절차를 통해 결정되나, 이 경우에도 사업주는 피해자 보호 및 조직 내 성희롱 예방과 근절을 위해 가해자에 대한 징계 등의 조치를 취해야 함

5. [참조] 직장 내 스토킹

- 원하지 않는 사적 만남이나 교제를 강요하는 행위, 좋아한다고 하면서 원하지 않는 접촉을 계속하여 시도하는 행위는 법원과 국가인권위원회에서 인정하는 대표적인 성희롱의 예시이며, 이러한 유형의 성희롱 행위는 그 자체로 스토킹에 해당하거나 스토킹을 동반하는 경우가 많음
- ‘스토킹행위’는 상대방의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 「스토킹처벌법」 제2조 제1호 가~마에 열거된 행위를 하여 불안감·공포심을 일으키는 것이며, ‘스토킹범죄’는 스토킹행위를 지속적이거나 반복적으로 하는 것 (형사처벌범죄)



성희롱·성폭력 2차 피해와 예방

1. 성희롱·성폭력 2차 피해의 개념

- 성희롱·성폭력 피해자에게 조직 또는 주변인이나 행위자가 업무와 관련된 불이익을 주거나, 성희롱·성폭력 사건에 대한 소문, 피해자에 대한 배척, 행위자에 대한 옹호 등으로 피해자를 괴롭히는 것
- 남녀고용평등법에서는 성희롱 피해를 주장하는 근로자 및 피해자와 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에 대한 불리한 처우를 구체적으로 명시함으로써 2차 피해를 금지

※ 남녀고용평등법 제14조 제6항 피해주장자 또는 피해자에 대한 불리한 처우 예시

- ▶ 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- ▶ 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- ▶ 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- ▶ 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- ▶ 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- ▶ 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- ▶ 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

- 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람이 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자등의 의사에 반하여 누설하면 안됨(남녀고용평등법 제14조 제7항)

2. 성희롱·성폭력 2차 피해의 예방

- 2차 가해(피해)의 양상

사용자·관리자·상담자에 의한 2차 가해(피해) 양상	▶ 성희롱·성폭력 사건의 접수 또는 조사 내용을 유포하는 행위 ▶ 사건 피해자 보호조치를 취하지 않는 행위 ▶ 성희롱·성폭력 사건의 피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보이는 행위 ▶ 성희롱·성폭력 사건에 대해 피해자를 비난하거나 의심하는 행위 ▶ 성희롱·성폭력 사건에 대한 관용적인 태도를 취하는 행위 ▶ 행위자를 옹호하는 의견이나 행위 ▶ 피해자와 행위자 간의 화해나 합의를 중용하는 행위 ▶ 사건 조사에 협력한 직원, 고충상담원 등 사건 처리를 조력하는 사람에 대한 불이익 조치
행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상	▶ 사건 후 피해자에게 책임을 떠넘기는 행위 ▶ 조직 구성원들에게 피해자 신원이나 사건 내용을 유포하는 행위

	▶ 관리자에게 사건을 피해자보다 먼저 보고하고 자신에게 유리하게 설명하는 행위 ▶ 피해자에 대한 험담이나 비난 여론을 조성하는 행위 ▶ 조직 내 지지자 그룹의 형성하는 행위 ▶ 조직 내 구성원들을 통해 피해자를 고립시키거나 고용상의 불이익 야기하는 행위 ▶ 피해자 또는 피해자 가족이 원치 않는데 연락하거나 찾아가서 합의를 요구하는 행위
동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상	▶ 피해자의 신원이나 사건 내용을 주변에 알리거나 SNS에 유포하는 행위 ▶ 사건에 대한 관용적 태도나 선부르게 판단하는 행위 ▶ 피해자에 대한 험담이나 비난하는 행위 ▶ 피해자의 외모나 품행 등을 문제 삼는 행위 ▶ 피해자의 사생활을 캐거나 이를 문제 삼는 행위 ▶ 피해자의 대응 태도를 평가하거나 혹은 이를 비난하는 행위 ▶ 피해자에게 행위자를 용서하라고 강권하거나 화해 중용하는 행위 ▶ 행위자를 지지하는 여론을 조성하는 행위 ▶ 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위

○ 사업주(기관장) 등 2차 피해의 예방 및 대응

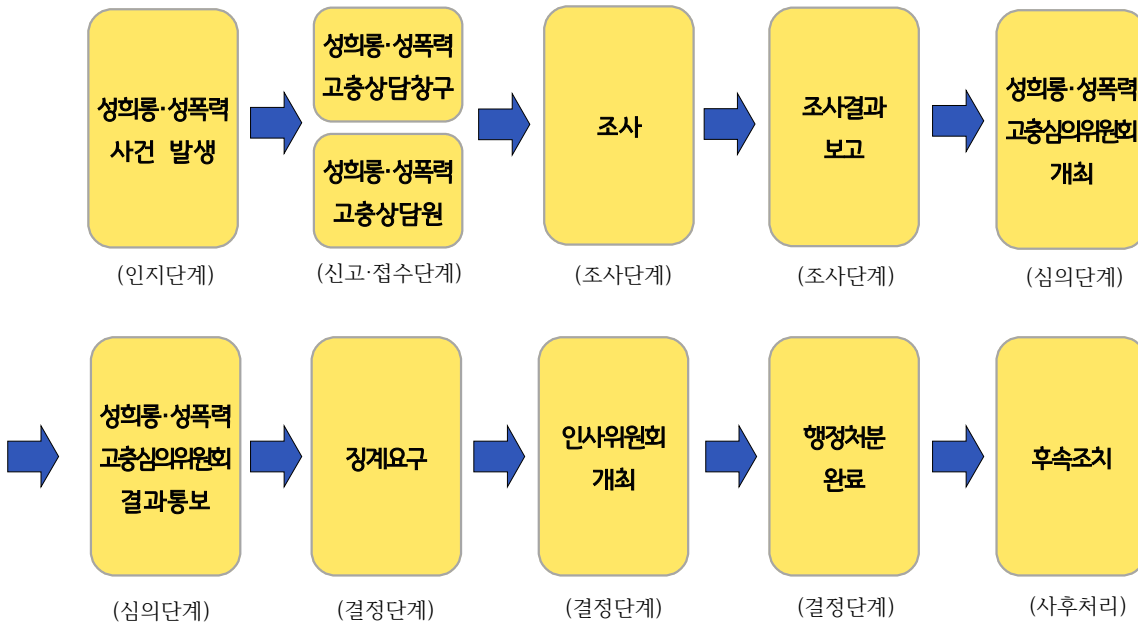
사업주(기관장 또는 대표이사)	▶ 성희롱·성폭력 발생 시 곧바로 성희롱 2차 피해에 대한 예방교육을 실시하여 직원들의 인식을 개선해야 합니다. ▶ 사건 발생 시 피해자가 2차 피해를 당하는 일이 없도록 기관 내 여론을 모니터링 하고, 피해자를 보호하기 위해 필요한 조치를 취합니다. ▶ 사건 조사에 협력한 직원이나 고충상담원 등 피해자를 조력하는 사람들이 피해를 당하거나 인사상 불이익 조치를 받는 일이 없도록 해야 합니다. ▶ 사건 종료 시, 징계 내용 등 사건처리 결과를 포함하여 성희롱에 대한 무관용 원칙과 의지를 공표합니다. ▶ 사건 처리 이후 행위자에 대한 징계 처리가 제대로 이행되는지 여부를 일정 기간 모니터링 하고, 만약 이행되지 않을 시 적절한 조치를 취합니다. ▶ 피해자에게 불이익이 발생하지 않고, 업무에 원만히 복귀할 수 있도록 필요한 조치를 취하고 어려움 없이 업무를 수행하고 있는지와 동료들과 원만하게 지내고 있는지를 일정 기간 모니터링 합니다.
관리자 및 상담자	▶ 피해자가 면담을 원할 경우 피해자의 이야기를 경청하고 지지하며 신뢰를 보이도록 노력합니다. ▶ 당사자와의 면담 내용에 대해서는 비밀을 최우선으로 합니다. ▶ 피해자와 면담 과정에서, 당사자의 피해상황과 요구사항을 파악하고 그를 지원하기 위해 최대한 노력합니다. ▶ 피해자가 원하는 경우 유급 휴가, 근무장소 변경 및 배치전환 등 피해자와 행위자를 분리할 수 있는 방안을 모색하여 조치합니다. ▶ 피해자에게 불이익이 발생하지 않고 업무에 원만히 복귀할 수 있도록 피해자의 의사를 반영하여 지원합니다. ▶ 사건 당사자와 면담 과정에서 행위자를 옹호하거나 사건에 대해 임의로 판단하고 평가하는 말을 하지 않습니다. ▶ 피해자나 행위자에게 합의나 화해를 요구하지 않습니다. ▶ 상담자는 행위자에게 2차 피해 방지가 중요함을 설명하고, 사건을 아는 사람들에게 비밀유지를 요청할 수 있도록 안내합니다.

동료 등 조직 구성원	▶ 피해자를 지지하고 신뢰를 보이도록 노력합니다. ▶ 혹시라도 사건을 알게 되었을 때 철저하게 비밀을 유지하고 소문을 퍼뜨리지 않아야 합니다. ▶ 피해자를 비난하거나 피해자에게 원인을 돌리지 않으며 피해자에게 자책감 부추기는 말을 하지 않습니다. ▶ 가해자를 옹호하거나 편들지 않습니다. ▶ 사건을 당사자의 평소 행실, 업무(학업)능력, 성격 등과 관련지어 말하지 않습니다. ▶ 사건을 피해자에 대한 편견을 근거로 말하지 않습니다. ▶ 사건에 대해 피해자에게 이야기하거나 질문해야 할 때에는 반드시 이야기해도 괜찮은지 미리 동의를 구한 다음에 이야기해야 합니다. ▶ 피해자가 사건에 대해 말하기를 원하지 않는다면, 설령 걱정이 되더라도 구체적으로 자세히 묻거나 이야기하지 않습니다. ▶ 다른 구성원에 의한 2차 피해(가해)가 일어나거나 확대되지 않도록 주의를 기울이고 직장 내 여론을 환기시키기 위해 노력합니다.
------------------------	--

III 성희롱·성폭력 사건 처리절차

1. 성희롱·성폭력 사건 내부 고충처리시스템

○ 내부 고충처리단계



○ 성희롱·성폭력 고충전담 창구 운영

- ▶ 성희롱·성폭력 고충상담창구 운영 : 통합정보시스템 게시판>성희롱·성폭력 신고센터
- ▶ 성희롱·성폭력 고충상담원 운영 : 장소희(내선269), 조영진(내선193)

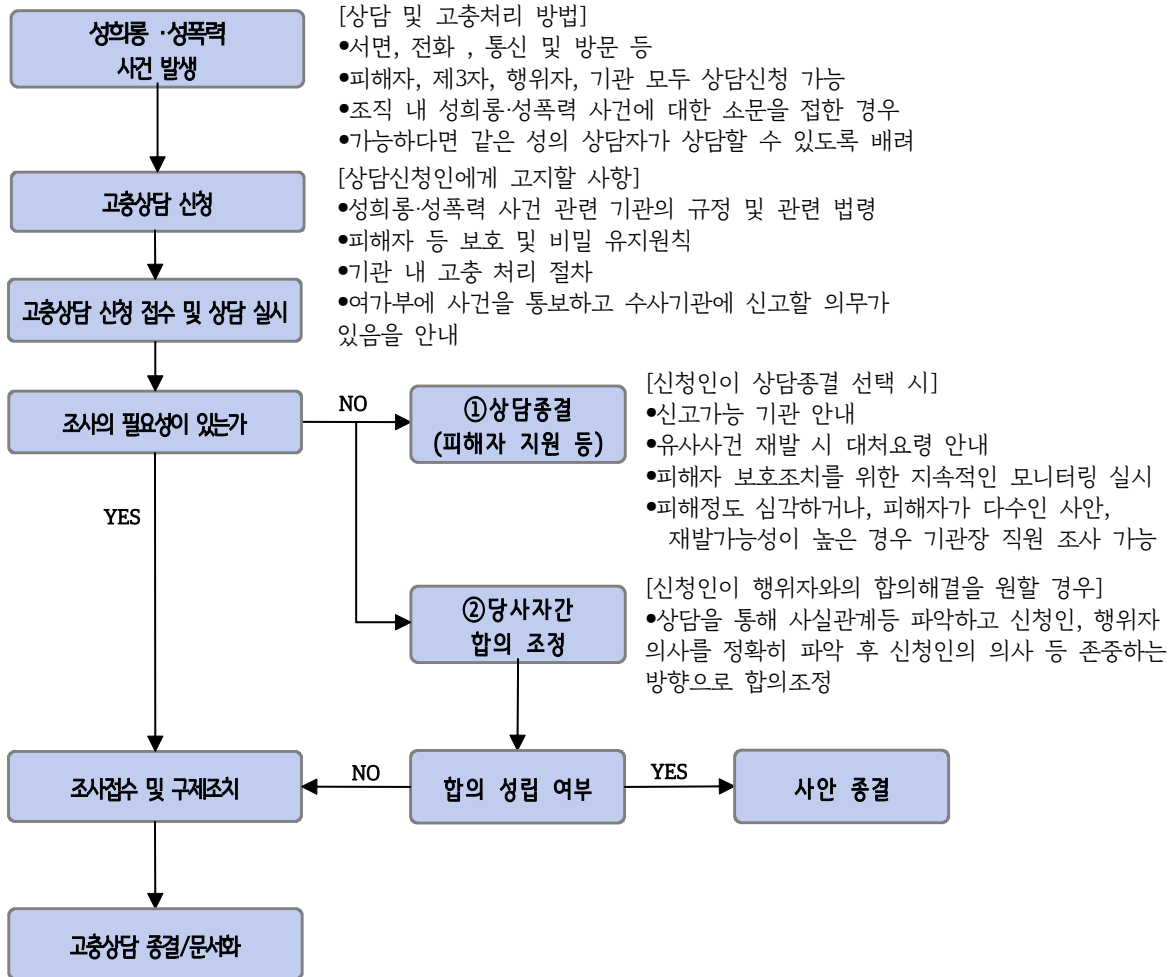
○ 성희롱·성폭력 고충심의위원회 현황

- ▶ 내부위원 : 사용자위원2인, 근로자위원2인(당연직 : 노사협의회 고충처리위원)
- ▶ 외부위원 : 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가 2인

※ 위원회의 한쪽 성의 비율이 전체 위원회의 10분의 6을 초과하지 않도록 구성

2. 성희롱·성폭력 사건처리 세부절차

1) 인지 및 접수단계



[신고 및 조사 신청 접수 방법]

- 피해자의 판단 하에 사건에 대해 신고를 결정하면 접수 신청서를 작성하여 제출(서류작성 및 날인 후 제출)
- 신고서 접수 이전의 면담기록은 상담기록에 속하며 신고절차를 대체할 수 없음
만약 신청인이 문서작성이 불가할 경우 구술로 신고접수를 할 수 있으며, 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존하여야 함
- 신청인이 고충과 관련하여 상담 외에 조사 및 구제조치를 원할 경우 조력하여야 함

※상담단계 서식

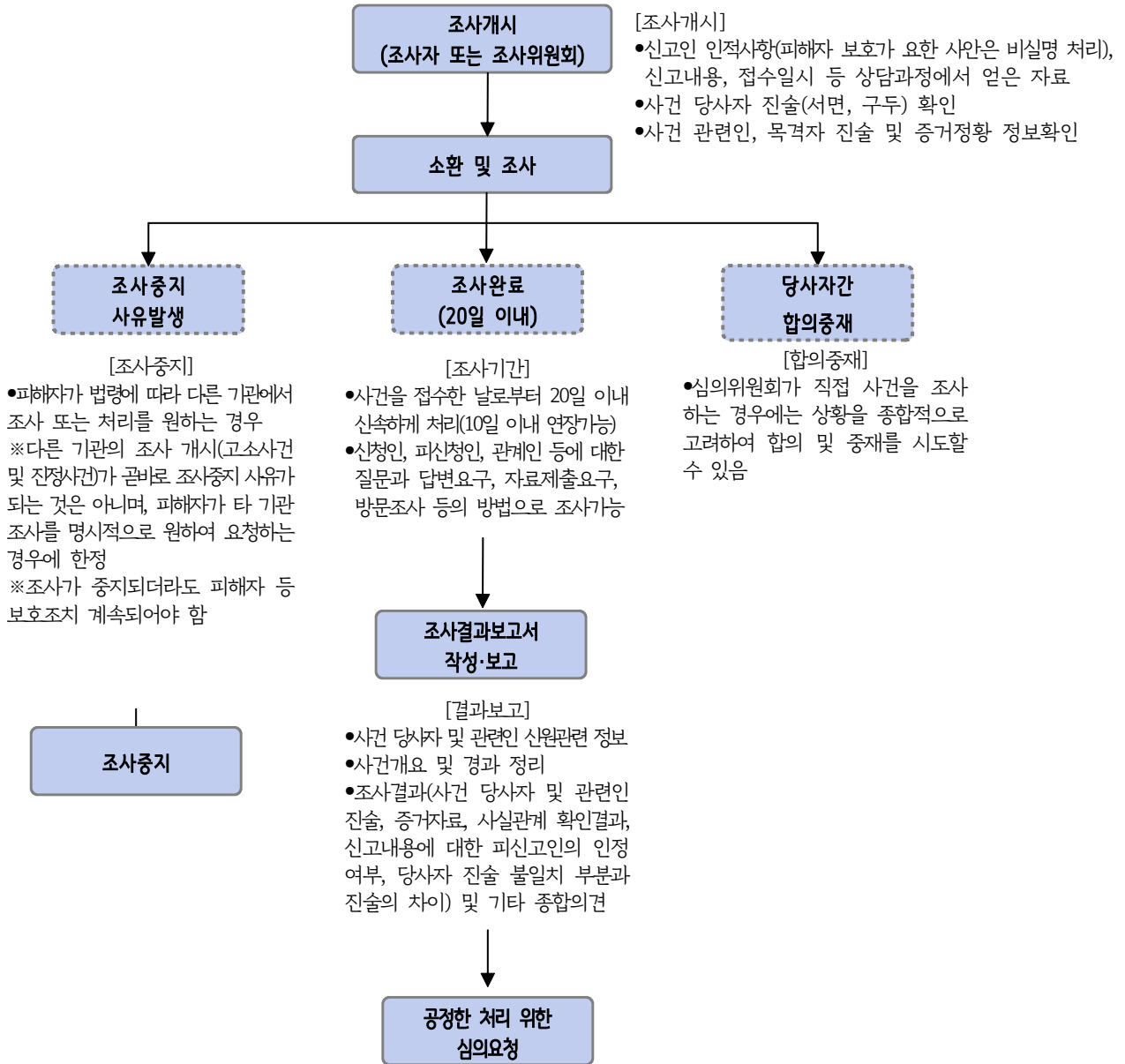
[별지] 접수대장, 신고서, 접수신청확인서, 상담일지

[여성가족부로의 사건통보]

기관장은 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적 반대의견이 없으면 지체없이 그 사실을 여성가족부에 통보하여야 함(「성폭력방지및피해자보호등에관한법률」 제5조의4(21.7.13시행), 「양성평등기본법」 제31조의2(21.10.21시행))

[수사기관 신고의무]

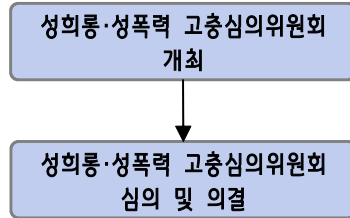
기관 내에서 위력 등에 의한 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고하여야 함(「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제9조)



※ 조사단계 서식

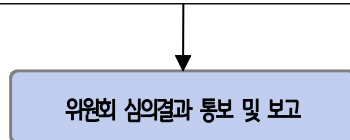
[별지] 출석통지서, 진술서, 피신고인에 대한 질문 답변서, 서약서, 각서, 성희롱조사결과보고서

3)심의 단계



[회의 진행절차(예시)]

성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의개최	①진행 절차 알림 ②주의 사항 전달 • 위원회 개최의 목적 • 욕설, 폭언, 폭행 등을 할 경우에는 퇴실 조치 • 위원들의 제척 사유 및 기피 · 회피 여부를 확인 • 심의위원회에서 알게 된 사항에 대한 비밀유지의무	위원장
사안보고	• 사안조사 결과를 6하 원칙에 따라 보고	고충상담원 또는 조사위원회 (실제 조사자)
신고인 사실확인, 의견진술 및 질의응답	①사실 확인 및 신고인의 입장과 요구사항 진술 ②신고인에 의견진술기회 부여, 참석하기 어려운 경우에 사 전에 의견제출 기회 부여 ③위원회에서 신고인에게 질문하고 신고인이 답변	신고인 입장
피신고인 사실확인, 의견진술 및 질의응답	①사실 확인 및 피신고인의 입장 진술 ②피신고인에게 의견진술 기회를 주어야 하며, 참석하지 않을 경우 사전에 의견제출 기회 부여 ③심의위원회에서 피신고인에게 질문하고 피신고인이 답변	피신고인 입장
조치 논의 및 결정	심의위원회 위원 간 협의를 통해 신고인 및 피신고인 조치 결정	피신고인 퇴장



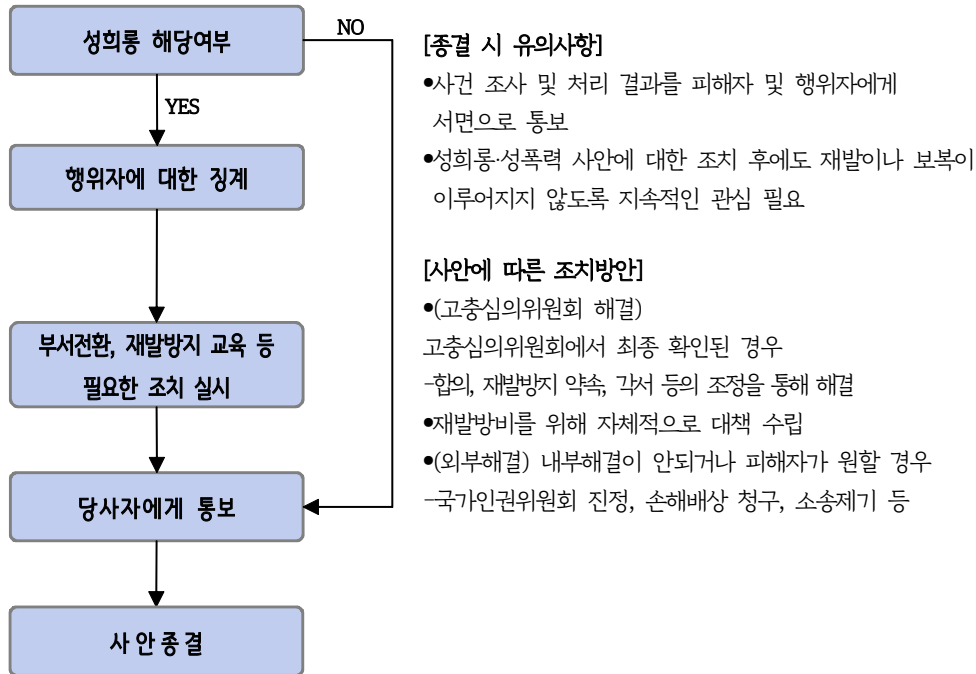
[회의 운영에 관한 사항]

- 위원회 회의는 위원장이 소집
- 위원회는 「경기연구원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지지침」제13조제2항에 따라 재적위원 과반수 찬성으로 의결
- 신고·피신고인 당사자들의 출석 여부는 고충심의위원들의 판단에 따른 재량 사항임. 다만, 출석요청 시 신고인과 피신고인의 의사를 반영하여야 함

※처리단계 서식

[별지] 심의위원 서약서, 회의결과조서

4)종결 단계



※종결단계 서식

[별지] 합의서, 각서, 사과문

[행위자에 대한 처분 유형]

- 피해자에 대한 서면사과 : 행위자가 피해자에게 서면으로 성희롱 행위에 대하여 사과
- 행위자 재발방지 교육 : 성희롱심의위원회에서 정한 시간 등을 바탕으로 교육 이수
- 공간분리 : 부서전환 등을 통한 격리조치
- 징계 : 사안이 중한 경우 징계규정을 바탕으로 조치
- 기타 : 인트라넷 등 기관 정보 시스템에서 피해자 정보 접근차단

[피해자 보호 조치 유형]

- ① 상담 지원
 - 피해자가 원할 경우 외부의 상담기관에 심리상담 지원
 - 1366(여성긴급상담전화), 해바라기센터(성폭력 및 가정폭력 피해자 지원센터), 상담소(한국성폭력위기센터, 한국성폭력상담소 등)에서 무료 상담 가능
- ② 법률 지원
 - 경찰신고 또는 형사고소시 법무부에서 피해자국선변호사 지정(형사소송만 무료 지원)
 - 대한변협법률구조재단 또는 상담소에 요청시 여성가족부 기금에 따른 피해자변호사 법률지원(형사, 민사 등 성폭력 피해와 관련된 모든 소송 무료 지원)
- ③ 의료 지원
 - 해바라기센터에서 무료 진료 및 증거채집 가능
 - 해바라기센터 또는 상담소와 연계된 의료기관(정신과의원)에서 무료 심리치료 및 약물치료 가능
- ④ 부서전환
 - 지속적 상황 및 상처에서 벗어나기 위해 다른 부서로 소속을 옮겨주는 조치

※사전에 피해자와 협의하여 피해자가 원할 경우 진행
- ⑤ 기타
 - 법률 사무소 등을 통한 법률 상담 및 법적 절차 진행

IV 기관장, 관리자, 피해자, 동료근로자 등의 역할 및 대응

1. 기관장

○ 성희롱 행위 등 금지

- ▶ 기관장은 성희롱·성폭력을 해서는 안됨

○ 성희롱·성폭력 예방 교육 등 실시의무

- ▶ 성희롱·성폭력 예방교육 매년 1회 이상 전 직원 대상 실시(기관장 필수 참여)
- ▶ 고충상담원 전문교육, 법정예방교육 실시 등 성희롱·성폭력 방지를 위한 예산 확보
- ▶ 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 게시
- ▶ 성희롱·성폭력 방지조치 실효성 확보 위한 연간 추진계획 수립

○ 성희롱·성폭력 예방시스템 구축

- ▶ 성희롱·성폭력 예방교육 실시, 성희롱·성폭력 고충상담원 지정, 사건처리절차 마련
- ▶ 성희롱·성폭력 사건 발생시 신속·공정·객관적인 조사 이루어질 수 있도록 관리감독
- ▶ 성희롱·성폭력 사건 관련 상시적인 상담실 운영
- ▶ 행위자에 대한 징계처리 이행여부 모니터링
- ▶ 피해자 업무복귀를 위한 조치 및 업무수행에 어려움이 없는지 모니터링

○ 성희롱·성폭력 피해자 보호조치 및 행위자 징계 등 필요조치 의무

- ▶ 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등의 조치
- ▶ 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대해 징계, 근무장소의 변경, 인트라넷 등 행위자의 피해자 정보 접근 차단 등 필요한 조치

○ 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 및 재발방지를 위한 조치 강구

- ▶ 성희롱·성폭력 2차 피해에 대한 예방교육을 실시하여 직원들의 인식을 개선
- ▶ 피해자 대상 2차 가해 여부 등에 대해 일정 기간 피해자 사후관리
- ▶ 성희롱·성폭력 2차 가해를 행한 직원에게는 성희롱 행위자에 준하는 책임
- ▶ 기관 내 성희롱·성폭력 실태를 정기적으로 모니터링
- ▶ 피해자 및 사건조사 시 협력한 직원에게도 불이익 금지
- ▶ 사건 종료 시 징계 내용 등 사건처리 결과 및 성희롱에 대한 무관용 원칙과 의지 공표

2. 관리자

○ 사건인지 단계

- ▶ 피해자가 요청한 면담을 통해 성희롱 사건 인지 시 고충상담원에게 상담 신청 및 면담내용 공유
- ▶ 고충상담원 외의 제3자에게 면담내용에 대하여 누설 금지
- ▶ 피해자가 요청하는 경우 피해자와 행위자를 분리할 수 있는 방안 모색
- ▶ 고객 등 제3자에 의한 성희롱 피해 인지 시 피해자 의사에 따라 대민업무 중지 시키고, 근무장소 변경 및 배치전환 등 조치 실시

○ 피해자 면담단계

- ▶ 관리자에게 면담요청 시 피해자의 상황 경청 및 공감, 고충처리절차 등에 대한 필요 정보 전달
- ▶ 행위자 옹호 및 행위자 입장 대변과 같은 표현 금지
- ▶ 사건이 공개되지 않도록 비밀 유지
- ▶ 비공식적 상담단계에서 행위자를 면담하는 것 지양, 행위자 상담은 공식 조사절차를 통해 실시
- ▶ 피해자 보호를 위해 관리자로서 취할 수 있는 방안 강구
(휴가 승인, 행위자 재택근무 또는 업무장소 및 일정 조정 등)

○ 성희롱·성폭력 조사 및 인정단계

- ▶ 사건조사 시 피해자에 대한 최초 면담자로서 성신험조
- ▶ 사건 지연으로 인한 2차 피해가 발생하지 않도록 진행 상황 관리
- ▶ 소문 유포 시 2차 가해 해당함과 행위자에 준한 징계 가능성을 경고
- ▶ 피해자가 고충처리 절차 내에서 어려움을 겪지 않도록 지원

○ 사건종료 이후 단계

- ▶ 행위자에 대한 부서전환, 피해자 정보 접근 차단 등을 통해 피해자 보호조치, 불이익이 없이 직무에 원만히 복귀할 수 있도록 적극 지원
- ▶ 사건 종결 후에도 피해자에 대한 성희롱 2차 피해(가해)가 이루어지지 않도록 모니터링

3. 피해자

○ 성희롱·성폭력은 전적으로 행위자의 잘못이며 피해자의 잘못이 아님을 상기

○ 성희롱·성폭력 행위에 대한 거부 의사 전달 및 증거가 될 수 있는 자료 확보

- ▶ 행위자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 분명하게 요청
- ▶ 사건 관련 객관적 사실 6하 원칙에 의거 기록
- ▶ SNS, 문자, 이메일, 전화통해 내역, 목격자 등 관련자료 확보

○ 사내 고충처리절차 등 문제해결 절차 숙지 후 적절한 해결방법 모색

- ▶사내 성희롱·성폭력 고충상담원에게 연락을 취하고 신고
- ▶본인에 대한 보호조치와 피해구제를 위한 해결책 요구
- ▶해결절차가 진행되는 동안 행위자와 접촉 하지 않을 수 있도록 업무공간 이동, 유급휴가 등 요청 가능

○ 사내 고충처리절차 등을 통해 해결 도모 후 미해결 시 외부 기관 이용

- ▶사내 제도를 먼저 이용하여 해결 도모한 후 제대로 해결되지 않는 경우 외부기관 이용하거나 내·외부 구제제도 동시 이용가능
- ▶행위자의 언행을 사내 게시판에 글로 올리는 경우 법적으로 명예훼손으로 인한 고소 등의 문제가 발생할 수 있으므로 유의

○ 정신적, 육체적 건강 상 문제 발생 시 해당 피해사실 제시

- ▶성희롱·성폭력 행위에 따라 정신적, 육체적 건강에 문제가 생긴 경우 문제해결 과정에서 해당 피해사실을 제시

○ 불이익 조치 및 2차 피해에 대한 적극적 시정요구

- ▶피해자에 대한 불이익 조치는 법적으로 금지 되어있으므로 불이익 조치 시 반드시 문제제기
- ▶조직구성원이 피해자에 대해 2차 피해를 가하는 것도 금지되고 있으므로 이의 시정을 적극 요구

4. 동료 근로자

○ 자신이 함께있는 상황에서 성희롱으로 문제가 될 수 있는 언행이 발생한 경우 이에 이의를 제기

○ 동료가 성희롱·성폭력 피해를 입은 사실을 인지한 경우라도 피해자 본인의 판단과 결정 존중

- ▶사내 구제절차를 통해 신고할지 여부는 피해자가 스스로 판단하고 결정하도록 함

○ 동료가 성희롱·성폭력 피해를 회사 내 신고한 경우 심적지지 및 위로

- ▶피해 동료의 용기를 북돋으며 심적지지 보내고, 피해자가 겪게 되는 두려움과 불안, 무력감 등 정서적 고충에 대한 위로 등을 통해 조력
- ▶필요 정보(사내규정 및 고충상담창구 등)를 함께 찾고 해야 할 일의 순서 등을 논의하는 등 도움주기

○ 피해자에 대한 근거 없는 비난 및 허위소문 유포, 왕따 및 괴롭힘 등 2차 피해행위 금지

- ▶피해자에 대한 근거 없는 비난, 수군거리는 행위, 허위소문 유포하는 행위, 왕따 시키는 행위, 괴롭히는 행위 등을 하는 경우 피해자에 대한 명백한 불이익 행위임을 인식
- ▶성희롱 문제는 조직의 문제이자 나의 문제라는 인식을 가지고, 성희롱 문제가 공정하게 해결될 수 있도록 대처



관련 서식

1. 인지 및 접수 단계 서식
가.상담 및 사건 접수 대장

성희롱·성폭력 사건 접수 및 처리 대장

담당자

(서명 또는 인)

접수 번호	접수		신청인		처리 결과			
	접수 일자	접수 방법	성명	소속	상담 종결		성희롱(성폭력) 사건으로 접수	
					일자	종결 사유	처리일자 및 결과	신청인 회신일자

나. 신고서

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)					
신청 취지	※ 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 조사를 신청합니다.

○ ○ ○

신청인

(서명 또는 인)

○○○○

귀하

1. 인지 및 접수 단계 서식

다. 상담일지

성희롱·성폭력 사건 상담일지

접수번호		접수일		담당자
고충상담원 (담당자)	상담방법			
	성명			
피상담자 (상담신청인)	성명 (성별)		소속 및 직급	
	연락처		e-mail	
상 담 신 청 요 지				
상 담 내 용				
처 리 결 과	상담 종결	종결 일자		
		종결 사유		
	성희롱·성폭력 사건 접수	조치 결과		
		회신 일자		

작성일자 :

작성 자 :

확 인 자 :

작성방법

1. 상담방법 : 상담일지, 장소 및 유선, e-mail 등 접수방법 기재
2. 상담신청 요지 : 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하 원칙에 의해 기재

1. 인지 및 접수 단계 서식
라. 사건 (통보, 신고) 동의 확인서

사건 (통보, 신고) 동의 확인서

접수번호							
확인자	성명		소속		직급		
	성별	남[], 여[]	연락처		E-mail		
의사 확인	사건 (여성가족부 통보 ☐ , 수사기관 신고 ☐ 에 동의합니다.()			사건 (여성가족부 통보 ☐ , 수사기관 신고 ☐ 에 반대합니다.()			
	반대 사유 :						
* 주: 수사기관 신고의 동의여부 확인은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제10조제1항, 형법 제303조제1항에 근거해 위력 등에 의한 성폭력 사건에 한함							
위 확인자는 성희롱·성폭력 사건에 대하여 기관의 장이 확인자가 신고한 사건을 여성가족부에 통보하고, 수사기관에 신고할 의무가 있다는 사실에 대해 설명을 들었고, 이 사건 처리에 대하여 위 내용이 본인의 의사에 따른 것임을 확인합니다.							
				년 월 일			
				확인자	(서명 또는 인)		
○○○○○ 귀중							

2. 조사 단계 서식

가. 출석통지서

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

2. 조사 단계 서식

나. 서약서(피신고인용)

서 약 서

[성 명]

[소 속]

[생년월일]

은(는) 피신고인으로서 아래의 사항을 지킬 것을 서약합니다.

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

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

년 월 일

성명

(서명 또는 인)

참고사항

▣ 피신고인은 조사 과정에서 다음과 같은 권리를 갖습니다.

- 1. 출석하여 진술할 수 있습니다.
- 2. 진술서, 소견서 등 관련 자료를 제출할 수 있습니다.
- 3. 법적 조력 등을 위해 대리인과 동반출석하거나 서면제출로 대체할 수 있습니다.
- 4. 조사 절차 및 그 결과에 대한 정보를 제공받을 수 있습니다.

2. 조사 단계 서식

나. 서약서(조사위원용)

서 약 서

[성 명]

[소 속]

[생년월일]

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

년 월 일

성명

(서명 또는 인)

2. 조사 단계 서식
다. 진술서

진술서

성명		
생년월일		
소속		
주소		
연락처	휴대전화번호	
	전자우편 (e-mail)	

본인은 년 월 일 성희롱 조사위원회에 출석하여 다음과 같이 발생한 사건에 관하여 서면 진술합니다.

[사건 개요]

2. 조사 단계 서식

라. 피신고인에 대한 질문답변서

피신고인에 대한 질문답변서

● 일 시 :

● 장 소 :

1) 이름, 소속이 어떻게 되는가요?

<답>

2) 피신고인은 20 년 월 일 (장소) 회식에 참가한 사실이 있나요?

<답>

3) 그 때 술자리의 분위기는 어떠했습니까?

<답>

4) 피신고인은 이 회식자리에서 신고인에게 ~한(자세한 사건 내용) 행위를 한 사실이 있습니까?

<답>

5) 이 사건에 대하여 추가로 하고 싶은 말이 있는가요?

<답>

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

20 년 월 일

피신고인

(서명 또는 인)

(생년월일)

확인자(조사원)

(서명 또는 인)

2. 조사 단계 서식
마. 조사보고서

조사결과 보고서

1. 기본 정보
 - 신고 접수 일자 및 담당 상담원
 - 신고인 및 피신고인 인적 사항
 - 담당 조사위원 명단
2. 조사 및 사건 내용
 - 조사 및 사건 개요
 - 면접 개요
 - 검토 자료 목록 및 개요
3. 조사위원회의 판단과 처리의견
 - 사실관계에 대한 판단 및 근거
 - 결론 및 처리 의견
4. 조사위원회 의결안 집행 계획
5. 기타(참고 사항)

위의 조사 보고서 내용이 사실임을 동의합니다.

조사위원회장 소속 _____ 성명 _____ (서명 또는 인)

조사위원 소속 _____ 성명 _____ (서명 또는 인)

조사위원 소속 _____ 성명 _____ (서명 또는 인)

조사위원 소속 _____ 성명 _____ (서명 또는 인)

3. 심의 단계 서식
가. 심의위원 서약서

서 약 서

[성 명]

[소 속]

[생년월일]

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

년 월 일

성명

(서명 또는 인)

3. 심의 단계 서식

나. 심의위원회 회의결과 조서

심의위원회 회의결과조서

[일 시] 20 . . (요일) 00:00

[장 소]

[안 건] 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사

◎ 위원 출결사항

구 분	소 속	성 명	서 명
위원장			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
간 사			

◎ 회의 결과 요약

결정 사항	특이 사항

4. 종결 단계 서식
가. 각서

각 서

[성 명]
[소 속]
[연 락 처]

본 각서는 년 월 일 ‘성희롱·성폭력 신고센터’에 접수된
성희롱·성폭력 사건의 처리에 대해 피신고인이 재발방지를 위해 서약한 내용입니다.

본인은 년 월 일 에서 신고인 에 대한 성희롱·성폭력 행위사
실 (유형 :)을 인정합니다. 이후 유사한 성희롱·성폭력 행위 및 신고인(피해자)에 대한 어떠
한 2차 가해도 행하지 않을 것을 서약합니다. 뿐만 아니라 유사한 성희롱·성폭력 행위의 재발 방지
를 위해서 최선을 다하겠습니다.

또한 ○○기관 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정 제○조(비밀유지 의무 등)에 의거하여
신고인(피해자)의 의사에 반하여 해당사건과 관련된 어떠한 자료나 정보도 공개하지 않을 것을 서약합
니다. 이 서약을 이행하지 않을 경우 민형사상 책임은 물론 어떠한 처벌이라도 받을 것을 약속합
니다.

년 월 일

피신고인 성명

(서명 또는 인)

4. 종결 단계 서식
나. 사과문

사과문

·사과대상

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

·문제의 심각성을 인지하고 자기성찰(반성)하는 내용

·추후 재발되지 않도록 다짐하고 노력하려는 내용

20 년 월 일

소속

직위

성명

(자필서명)

4. 종결 단계 서식
다. 합의서

합 의 서

신고인 :

피신고인 :

상 담 원 :

본 합의서는 성희롱 사건의 처리에 대한 당사자 간의 합의에 관한 사안입니다.

합의내용 ① 피신고인이 작성한 각서의 이행

② 신고인에 대한 개인적 연락 및 접촉 금지

③

④

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

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

20 년 월 일

신고인

(서명 또는 인)

피신고인

(서명 또는 인)

확인자

(서명 또는 인)

<부록>

성희롱·성폭력 사건 처리절차별 체크리스트

단계		확인사항
성희롱·성폭력 예방 및 처리절차 점검		1) 성희롱·성폭력 예방 및 처리규정에서 누구든지 성희롱 상담 및 신고를 할 수 있도록 규정하고 있는가? 2) 신고되지 않은 성희롱·성폭력이라도 조직이 인지하면 성희롱 사건을 처리하도록 규정하고 있는가? 3) 성희롱·성폭력 2차피해의 예방 및 구제에 대한 내용을 규정하고 있는가? 4) 성희롱·성폭력 사건처리절차는 구체적으로 규정되어 있는가? 5) 상담부터 사건 종결까지 성희롱의 전문성을 확보하기 위한 방안이 규정되어 있는가?(예 : 단계별 외부전문가의 활용 등) 6) 성희롱·성폭력 인지단계부터 사건종결 단계까지 피해자 보호조치를 구체적으로 규정하고 있는가? 7) 성폭력 사건에 대하여도 조직에서 별도로 처리하는 절차를 규정하고 있는가? 8) 징계시효가 성희롱·성폭력관련법의 소멸시효인 5년보다 짧게 규정되어 있지 않은가? 9) 성희롱고충상담원의 지정은 합리적이며, 상담원에 대한 교육을 정기적으로 실시하고 있는가? 10) 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 사항을 구성원들이 항상 인지할 수 있도록 게시하고, 정기적으로 안내하고 있는가?
상담		1) 피해자가 편안하게 상담할 수 있는 장소에서 상담을 진행했는가? 2) 피해자의 관점으로 성희롱·성폭력 사건을 적극적으로 경청했는가? 3) 피해자가 성희롱·성폭력에 대하여 느꼈던 감정과 받은 피해를 확인했는가? 4) 피해자가 원하는 조직에서의 조치를 확인했는가? 5) 피해자가 원하는 행위자에 대한 조치를 확인했는가? 6) 피해자에게 사내 사건처리절차 및 외부기관 구제절차를 설명했는가? 7) 성폭력이 의심되는 사안에 대하여 성폭력에 관한 외부기관 구제절차를 설명했는가? 8) 피해자에게 비밀유지서약서를 받고, 명예훼손 등 이후 피해자가 유의해야 할 사항에 대하여 설명했는가? 9) 상담한 성희롱·성폭력에 대하여 비밀유지를 하고 있는가? 성희롱상담일지는 누구에게도 공개하지 않았는가? 10) 전문가의 수퍼비전을 받을 필요성을 검토했는가? 11) 피해자의 성희롱·성폭력 피해를 공식적으로 조사할 필요성이 있는지 검토했는가?
조사 신청 및 접수		1) 신청은 서면으로 접수하였는가? 2) 조사의 전문성을 위하여 외부전문가 풀을 구성하고 있는가?
조사	준비	1) 조사위원회 등 조사를 전문적으로 진행할 기구를 구성하였는가? 2) 조사의 전문성을 확보하기 위하여 외부전문가를 참여시키거나 외부전문가의 자문을 얻기로 결정하였는가? 3) 조사 시작 전 조사할 대상자를 확정하였는가? 4) 신고된 사건 외에 피신고자의 성희롱 행위를 광범위하게 조사할 필요성이 있는지 검토하였는가? 5) 조사 전 비밀유지서약서 등 관련서식은 점검하였는가?

	진행	<공통> 1) 조사대상자에게 비밀유지 서약을 받고 2차 피해에 대하여 설명하였는가? 2) 조사대상자의 진술서를 대상자에게 확인하고, 서명을 받았는가? <피해자> 1) 성희롱·성폭력 피해자에 대한 조사는 피해자가 불편함을 느끼지 않도록 진행되었는가? 2) 피해자 조사를 통하여 성희롱 행위의 증거 및 증인을 충분히 확보했는가? 3) 피해자에게 성희롱·성폭력 행위와 피해자가 경험한 감정적 고통에 대하여 구체적으로 들었는가? 피해자의 진술서만으로 어떠한 성희롱·성폭력이 있었는지 충분히 설명되는가? 4) 피해자가 원하는 해결방법에 대하여 경청하고, 요구안을 구체화시켰는가? 5) 조사단계에서 피해자에게 필요한 보호조치를 실행하였는가? <행위자> 1) 행위자에 대한 조사는 행위자가 불편함을 느끼지 않도록 진행되었는가? 2) 행위자가 인정한 성희롱·성폭력 행위에 대하여는 구체적으로 들었는가? 3) 행위자가 인정하지 않는 성희롱·성폭력 사안에 대하여 불필요한 정보를 주지는 않았는가? 4) 피해자가 허락한 범위 내에서 행위자에게 사건을 전달하고, 조사가 진행되었는가?
	보고서	1) 성희롱·성폭력 판단기준에 관한 내용이 정확하게 기술되어 있는가? 2) 사실관계에 대하여 당사자들의 진술이 다른 경우에 구체적인 차이점이 기술되어 있고, 정황증거 내지는 간접증거에 관한 내용들이 충분히 반영되어 있는가? 3) 사실관계와 조사자의 의견이 분명히 구분되어 있는가?
성희롱·성폭력 고충심의위원회		1) 성희롱·성폭력 고충심의위원회는 규정에 정한대로 구성, 진행하였는가? 2) 외부전문가는 2인 이상 참여시켰으며, 충분히 성희롱의 전문성을 갖추었는지 확인하였는가? 3) 당사자가 출석을 요청한 경우, 당사자에게 충분한 발언의 기회를 주었는가? 4) 성희롱·성폭력 여부의 판단은 신중하게, 적법하게 검토되었는가? 5) 성희롱·성폭력 판단 뿐만 아니라 피해자 보호조치, 행위자 조치, 재발방지대책에 대하여도 의견을 청취하였는가?
사건 종결		1) 인사위원회는 규정에 맞게 구성, 진행되었는가? 2) 별도의 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 구성하지 않은 경우 인사위원회에 외부 전문가를 참여시켰는가? 3) 인사위원회는 성희롱·성폭력 고충심의위원회의 의견을 충분히 수용하였는가? 4) 행위자 처분 등에 관하여 피해자의 의견을 청취하였는가? 5) 행위자 처분 외에 피해자 보호조치, 재발방지대책까지 결정하였는가? 6) 성희롱·성폭력 피해자에 대한 모니터링에 대하여 논의하였는가? 7) 성희롱·성폭력 사건의 공표, 2차 피해의 예방에 관한 내용을 논의하였는가? 8) 피해자 및 행위자에 대한 서면 통지를 하였는가?
행위자 징계		1) 성희롱·성폭력 사건 전례를 확인, 참고하였는가? 2) 성희롱·성폭력 행위자 처분에 관하여 경감조치를 하지는 않았는가? 3) 다른 비위행위 징계 전례를 감안하여 징계 양정을 하였는가?