

서울특별시 체육인을 위한

# 성폭력·성희롱 대응 가이드북

성폭력 OUT!  
성희롱 OUT!



성폭력·성희롱을 사전 예방 및 근절하고,  
사건 발생시 신속한 조치로 피해자의 2차 피해를 예방하기 위한  
'서울특별시체육회 성폭력·성희롱 대응 가이드북'  
[www.seoulsports.or.kr](http://www.seoulsports.or.kr)



서울특별시 체육인을 위한

# 성폭력·성희롱 대응 가이드북

서울특별시 체육인을 위한

# 성폭력·성희롱 대응 가이드북





## 서울특별시 체육인을 위한 성폭력·성희롱 대응 가이드북

성폭력·성희롱을 사전 예방 및 근절하고, 사건 발생시 신속한 조치로 피해자의 2차 피해를 예방하기 위해 '서울특별시체육회 성폭력·성희롱 대응 가이드북'을 정비하고자 함.

## contents

### I. 성폭력·성희롱 바로알기

1. 성폭력의 개념 및 유형 .....	06
2. 성폭력·성희롱의 법률상 개념 .....	09
3. 성희롱의 개념 및 유형 .....	10
4. 2차 피해 .....	12

### II. 성폭력·성희롱 대응 방법 및 절차

1. 성폭력·성희롱 발생 시 문의 및 신고 절차 .....	13
2. 대응 주체별 역할 및 사안 처리시 세부 유의 사항 .....	15
3. 성폭력·성희롱 대응 사례 .....	29
4. 성폭력·성희롱 전문 상담 및 지원기관 .....	31

# I. 성폭력·성희롱 바로알기

## 1. 성폭력의 개념 및 유형

### 1-1. 성폭력의 개념

상대방의 의사에 반하여 또는 동의 없이 성을 매개로 힘의 차이, 권력을 이용하여 상대방의 성적자기결정권을 침해하는 모든 폭력행위(성폭력 특례법의 성폭력 범죄 및 성희롱, 성을 매개로 일어나는 모든 신체적·정신적·언어적 폭력을 포함함)

※ 성적자기결정권 : 다른 사람에 의해 강요받거나 지배받지 않으면서 자신의 의지나 판단에 의해 자율적이며 책임감 있게 자신의 성적인 행동을 결정하고 선택하는 권리

### 1-2. 성폭력의 유형

유형	내용
강간	폭행·협박으로 성기를 상대방의 성기에 강제 삽입하는 행위
유사강간	폭행·협박으로 구강·항문 등 신체(성기 제외)에 성기 삽입하는 행위나, 성기·항문에 손가락 등 신체(성기 제외) 일부 또는 도구를 넣는 행위
강제추행	폭행·협박으로 가슴·엉덩이·성기 부위 접촉 행위, 키스, 음란 행위, 성기 노출 등 성적수치심을 가지게 하는 행위
준강간 준강제추행	폭행·협박 없이도 술·약물에 취하거나 깊은 잠에 빠져 이미 저항이 곤란한 상태에 있는 피해자를 간음·추행하는 행위
위계, 위력에 의한 간음	미성년자·장애인·업무상 피감독자(성적자기결정권 행사 곤란)에게 착각·오인·부지를 일으켜 범행(위계)하거나, 사회적·경제적·정치적인 지위나 권세를 이용하여(위력) 간음 또는 추행하는 행위
미성년자 의제강간/추행	13세 미만의 미성년자를 간음하거나 추행하는 행위 ※폭행, 협박, 위계, 위력 유무, 합의 불문

유형	내용
공중밀집 장소에서의 추행	대중교통수단, 공연·집회 장소, 그 밖에 공중(公衆)이 밀집하는 장소에서 사람을 추행하는 행위
성적 목적을 위한 공공장소 침입	성적 욕망을 만족시킬 목적으로 공중화장실·목욕탕 등 공공장소에 들어가거나 퇴거 요구를 받고도 불응하는 행위
통신매체 이용 음란 행위	성적 욕망을 유발·만족 목적으로 통신매체를 통하여 그러한 말·음향·사진·그림·물건 등을 상대방에게 도달하게 하는 행위
카메라 등 이용 촬영	카메라 등을 이용, 성적 욕망 또는 수치심 유발 가능한 타인의 신체를 그 의사(意思)에 반하여 촬영하거나 유포하는 행위
사이버 성폭력	온라인상에서 상대방의 동의를 구하지 않고 원치 않는 성적 대화나 메시지, 야한 사진, 동영상 등을 전달하거나 유포함으로써 불쾌감, 위협감 등을 느끼게 하는 행위
디지털 성범죄	카메라나 그 밖에 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 사람의 신체를 동의 없이 촬영하거나 불법 촬영물을 동의 없이 유포하는 행위 등을 의미함
성희롱	업무 또는 고용, 그 밖의 관계에서 성적 언동 등으로 성적 굴욕감, 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 따르지 않았다고 불이익을 주는 행위
성학대	보호하거나 양육하는 대상인 아동·청소년에 대한 성적 가혹 행위
성매매	불특정인을 상대로 금품이나 그 밖의 재산상의 이익을 수수하고 성행위를 하는 경우

※ 스토킹 : 성적 공포 및 성적 수치심을 유발하는 스토킹 행위도 성폭력으로 간주 처리할 수 있음.

대상별 유형	내용
아동 성폭력	13세 미만 미성년자에 대한 간음, 강간, 강제 추행 등의 성폭력 행위 ※ 청소년 성폭력과의 차이점 : 피해자의 동의가 있더라도 처벌됨
청소년 성폭력	13세 이상 19세 미만 미성년자에 대한 강간, 강제 추행 등의 성폭력 행위
장애인 성폭력	장애인에 대한 강간, 강제 추행 등의 성폭력행위

## 그루밍(grooming)성폭력

- 피해자에 대한 성적 착취를 수월하게 하고 피해자가 성폭력 성범죄를 제3자에게 폭로하지 못 하도록 하려는 목적으로 이루어짐
- 그루밍 과정은 복잡하며, 대체적으로 다음과 같은 단계를 거침. 먼저 잠재적 가해자는 대인 관계 및 사회적 환경이 취약한 대상을 선택해서 대상(잠재적 피해자)이 바라는 바(특별한 관심, 애정, 선물)를 제공하면서 피해자의 신뢰를 얻음. 이를 바탕으로 두 사람만 함께 있는 상황을 만들면서 피해자를 고립시키고, 관계를 성적으로 만들며(sexualizing) 이러한 성적 관계를 정상화 시킴(normalizing), 이후 비밀 유지 및 관계의 상실 등을 부각시키며 피해자에 대한 가해자의 통제를 계속 유지함.

## 데이트 성폭력/데이트 폭력

- 데이트 성폭력은 데이트 중에 상대방이 원하지 않는 성적인 행동을 하거나 강요하는 것을 말함.
- 데이트 성폭력은 상대방의 의사를 제대로 확인하지 않아 발생하는 경우가 많고, 서로 좋아하는 감정을 가지고 있기 때문에 피해자와 가해자 모두 성폭력이라고 인식하지 못 하기도 함. 그러나 신뢰를 바탕으로 한 관계에서의 성폭력이기 때문에 피해자의 상처는 더욱 큼.
- 데이트 폭력은 데이트 중에 발생하는 언어적, 육체적, 정신적, 성적 폭력을 말함. 예를 들어 폭언과 욕설, 뺨을 때리거나 손찌검을 하는 행위, 물건을 집어던지거나 구타하는 행위, 성관계 사실과 데이트비용을 빌미로 만남을 강요하고 협박하는 행위, 데이트 상대를 위협하거나 성관계를 강요하는 등의 행위가 데이트 폭력에 해당됨.

## 성폭력에 해당되는 행위

- 원하지 않는데 강제로 성관계를 하는 행위
- 몸의 중요한 부위들, 성기나 가슴 그리고 엉덩이나 배 등을 만지거나 부비거나 빠는 행위
- 성기나 가슴과 같은 중요 부위가 아닌 다른 신체부위라 하더라도 상대방의 성적인 즐거움을 위해 이용당한 느낌을 받게 하는 행위
- 원하지 않는데 자기의 신체부위를 보여주거나 만져달라고 하는 행위
- 행동으로 하지 않더라도 신체부위나 성행위에 대한 말로써 기분 나쁜 농담을 하거나 놀리는 행위
- 야한 비디오·음란물·성적인 불법촬영물을 보여주는 것, 유포, 강제로 보여주는 것이 아니더라도 어린이나 지적능력이 낮은 사람의 호기심을 자극해서 보여주는 행위
- 어린이의 경우 스스로 동의했다 하더라도 어른이나 나이 많은 청소년의 성적인 행동을 위한 행위

## 2. 성폭력·성희롱의 법률상 개념

- ① 성희롱과 성폭력은 상대방이 원치 않는 성적 언동으로 성적자기결정권을 침해하거나 성적 불쾌감을 유발하는 행위라는 본질적인 공통점이 있다. 다만, 그것을 규율하는 법률과 취지 등에 차이가 있음.
- ② 성폭력을 광의의 개념으로 성희롱은 성폭력의 한 유형으로 우리나라의 현행 법률상 '성폭력 범죄'와 '성희롱'은 구별됨. '성폭력'은 형법을 기본으로 하며, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」, 「아동복지법」, 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 법적 근거를 둠. '성희롱'은 「국가인권위원회법」, 「아동복지법」, 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 법적 근거를 둠.

### 2-1. 성폭력과 성희롱에 대한 관련법률 체계

구분		관련법령	법적정의	법 적용
성폭력	형법	• 형법	폭행이나 협박, 위계, 위력 등을 사용하여 상대방의 성적자기결정권을 침해하는 모든 성적 행위로서 강간, 강제 추행, 공중밀집 장소에서의 추행, 통신매체를 이용한 음란행위, 업무상 위계, 위력 등에 의한 추행, 카메라 등을 이용한 촬영 등	형사처벌
	특별법	• 성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법 • 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 • 아동복지법		
성희롱		• 국가인권위원회법 • 아동복지법 • 양성평등기본법 • 남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률	지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위나 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위	기관 내 징계, 손해배상, 상 위기관에 제소, 행위유형에 따라 형사처벌도 가능

### 3. 성희롱의 개념 및 유형

#### 3-1. 성희롱의 개념

- ① 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
- ② 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

#### ※ 국가인권위원회법

제2조 정의

3.라. 성희롱(업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다)행위

#### 3-2. 성희롱의 유형

성희롱 유형	유형별 정의	행동예시
신체적 성희롱	상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 허리를 잡고 다리를 만지는 행위</li> <li>• 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬는 행위</li> <li>• 안마를 해준다면 어깨를 만지는 행위</li> <li>• 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키는 행위</li> <li>• 가슴을 스치고 지나가는 행위</li> </ul>
언어적 성희롱	상대의 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나, 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 등의 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “딱 붙은 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀. 회사 다닐 맛 난다”</li> <li>• “앞뒤가 똑같아.”</li> <li>• “그렇게 똥똥해서 어떤 남자(여자)가 좋아하겠어”</li> <li>• 자신의 성생활을 이야기하거나 상대방의 성생활에 대해 질문하는 행위</li> <li>• “어제 또 야동 봤지”</li> <li>• “남자는 허벅지가 튼실해야 하는데, 좀 부실하다.”</li> <li>• “운동하고 왔어? 어깨 한번 만져보고 싶다.”</li> </ul>

성희롱 유형	유형별 정의	행동예시
시각적 성희롱	상대방의 의사와는 상관 없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 것	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 슬금슬금 상대방을 아래위로 훑어보는 행위</li> <li>• 특정 신체부위를 응시하거나 들여다보는 행위</li> <li>• 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 것</li> <li>• 야한 사진이나 농담시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송</li> <li>• 다른 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 것</li> <li>• 원치 않는 윙크를 계속하는 것</li> <li>• 음란한 시선으로 뻔히 쳐다보는 것</li> </ul>
기타 성희롱	사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동은 성희롱에 해당될 수 있음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위</li> <li>• 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위</li> <li>• 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절의 의사를 표시하였더니 불이익을 주는 행위</li> <li>• 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위</li> </ul>

#### 3-3. 성희롱의 판단기준

- ① 성희롱 여부를 판단할 때는 피해자의 주관적인 사정을 고려하되 피해자와 비슷한 조건과 상황에 있는 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 성적 언동에 대해 어떻게 반응 했을까를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적이고 적대적인 환경을 형성해 업무 능력을 저하시키게 되는지를 검토한다.
- ② ‘성적 수치심이나 혐오감’이란 성적 언동 등으로 피해자가 느끼는 불쾌한 감정으로 그 느낌은 행위자가 아닌 피해자의 관점을 기초로 판단되며, 그 행위는 피해자가 원하지 않은, 즉 행위자가 상대방으로부터 동의를 구하지 않은 행동을 말한다. 성희롱 행위자의 의도나 동기가 아닌, 피해 당사자가 느낀 감정, 예컨대 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 만한 행동이었는지를 중심으로 판단한다.
- ③ ‘성적 언동 및 요구’는 신체의 접촉이나 성적인 의사표현 뿐만 아니라 성적 함의가 담긴 모든 언행과 요구를 말하며, 상대방이 이를 어떻게 받아들였는지가 매우 중요하다. 따라서 행위자의 의도와는 무관하며, 설사 행위자가 성적 의도를 가지고 한 행동이 아니었다고 하더라도 성희롱으로 인정될 수 있다.
- ④ 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.

## 4. 2차 피해

“2차 피해”란 여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 제12조2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

### ※ 여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 제12조

#### 제12조(피해자 등 보호 및 비밀유지)

- ① 기관의 장은 조사 기간 동안 피해자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ② 기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자 등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
  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 인사 조치
  4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
  5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
  6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
  7. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우
- ③ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 기관장, 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 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

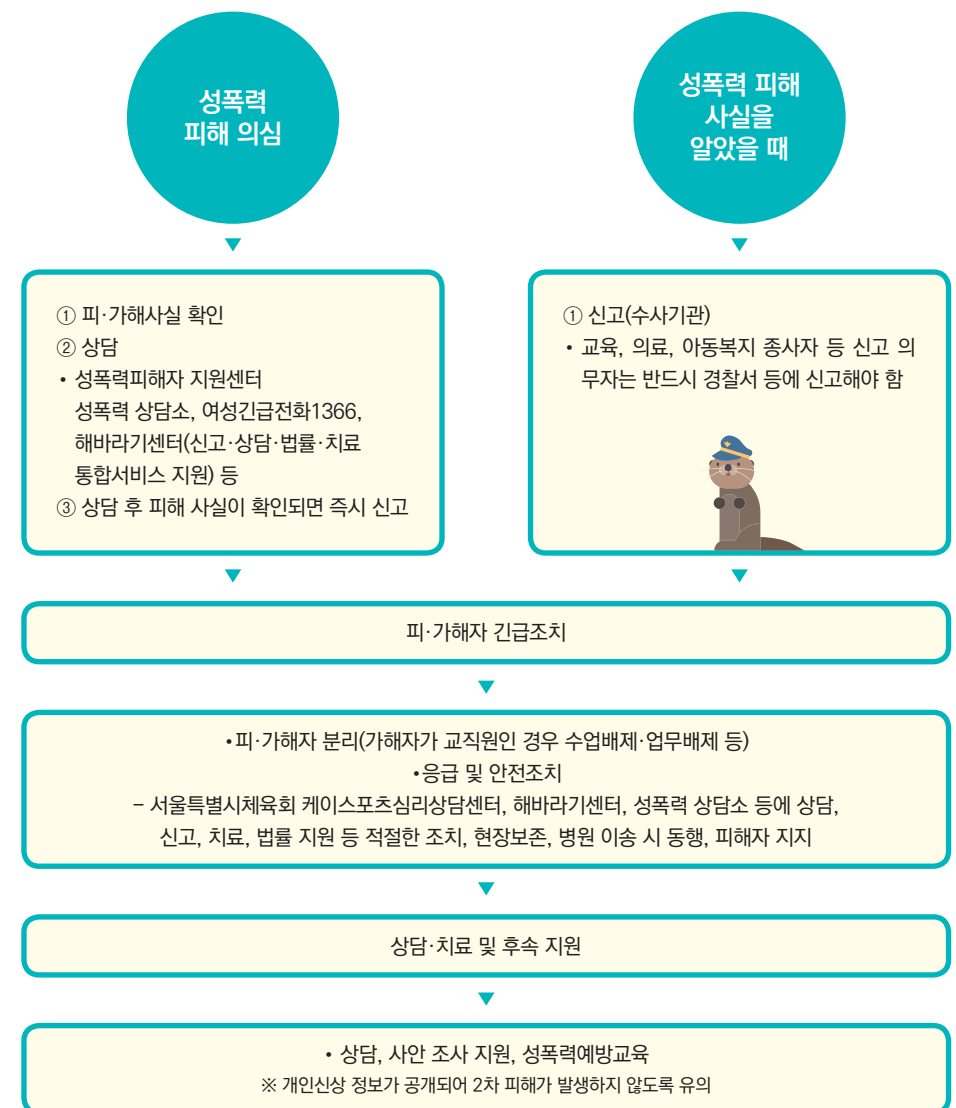


“사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다”

## II. 성폭력·성희롱 대응 방법 및 절차

### 1. 성폭력·성희롱 발생 시 문의 및 신고 절차

#### 1-1. 성폭력 발생시





## 1-2. 성희롱 발생시

### 가. 성희롱 사건 처리 원칙

- ① 성희롱 사건 처리의 목적은 피해자가 피해를 복구하여 건강하게 업무에 복귀하는 것임을 명심하고, 피해자의 피해 복구를 최대한 도와줘야 한다.
- ② 신고가 접수된 경우 우선적으로 성희롱 행위의 즉각 중지 및 피해자의 심리적 안정을 지원할 필요가 있다.
- ③ 성희롱은 행위자-피해자간의 개인적인 문제가 아니라, 조직문화에 문제가 있는 것이라는 점을 인식해야 한다.
- ④ 성희롱은 법률과 취업규칙에 의거 금지된 행위이며 징계사유이므로, 성희롱 문제는 공식적으로 해결하는 것이 바람직하다는 점을 전사적으로 공유한다.
- ⑤ 성희롱 사건이 제기되었을 때에는 신속하게 사건을 해결하여야 한다.
- ⑥ 성희롱 사건 처리 과정에서 피해자는 물론 관련자의 신원에 대한 철저한 비밀유지를 하여야 한다.
- ⑦ 성희롱 사건 처리 후, 개인의 인권 보호 차원에서 행위자, 피해자는 익명으로 처리하되, 사내 성희롱 사건의 개요 및 조치사항을 공개하여 사건의 재발을 방지한다.

### 나. 성희롱 사건 처리절차

항목		내용
비공식 절차를 통한 해결	고충 상담	고충접수 ⇨ 고충상담을 통해 신고인의 요구 내용 정리 및 검토 ⇨ 피신고인에게 요구안 전달 • 요구안을 받아들이는 경우, 요구안 이행 모니터링 • 요구안이 받아들여지지 않는 경우, 조정으로 돌입
	조정	당사자들의 의견 청취 ⇨ 당사자들이 원하는 것과 사건 해결의 방향성 파악 ⇨ 해결방안 모색 ⇨ 합의안 도출 ⇨ 이행 모니터링
공식 절차를 통한 해결	사실관계 조사	성희롱심의위원회 구성 ⇨ 사실관계 조사 ⇨ 행위자 및 피해자에 대한 조치 의결
	행위자에 대한 조치	사내 규정에 근거하여 적절한 인사, 징계조치
사건 종료 이후 후속 조치		전 직원에 대한 성희롱 의식 및 실태 조사 성희롱 예방 교육 실시 피해자 권리회복을 위한 조치

## 2. 대응 주체별 역할 및 사안 처리시 세부 유의 사항

### 기관장

- 법정 예방교육 시행 철저
- 성희롱 행위자 무관용 원칙 천명
- 성희롱 사건에 대한 신속하고 공정한 조사 및 객관적 판단 관리감독
- 피해자에 대한 불이익 또는 2차 피해 예방
- 성평등한 조직문화 조성

성희롱 행위자  
무관용 원칙 천명!



- 기관장은 평소 성희롱이 발생하지 않도록 예방체계를 공고히 하고, 법정 예방교육을 철저히 진행해야 하는 의무가 있다.
- 기관장은 성희롱 행위자에 대한 무관용 원칙을 조직 구성원에게 천명함으로써 성희롱 예방 효과를 높이도록 해야 한다.
- 기관장은 성희롱 예방지침을 직원들에게 적극 알려서 성희롱에 대한 인식을 개선하고 사건발생 시 피해자 보호와 구제절차를 안내하도록 관리 감독해야 한다.
- 성희롱 방지에 있어서 기관장의 역할이 중요하므로 기관장은 성희롱 예방교육에 반드시 참석하고, 조직 구성원들의 관심과 참석을 유도한다.

“기관장은 가해 행위당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육지시 등 필요한 조치를 취하여야 한다”

- 기관장은 성희롱 고충상담원의 전문교육, 전문강사에 의한 법정 예방교육 실시 등 성희롱 방지를 위한 예산확보를 해야 한다.
- 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 신속하게 공정하고 객관적인 조사를 진행하도록 관리 감독 한다.
- 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 가해 행위당사자의 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.

“성희롱에 대한 책임은 행위자에게 있으며,  
그 행위를 엄격하게 판단하는 공동체의 분위기와  
노력이 매우 중요하다”

- 성희롱으로 이어질 수 있는 잠재적 문제 상황에서 누구라도 주저하지 않고 불편함을 이야기할 수 있고, 그 의견을 존중하며 경청하는 성평등한 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.

“기관장은 용기내서 문제를 제기한 사람을 철저히 보호하며,  
구성원 모두 관심을 갖도록 독려한다”

## 관리자

### 사건 인지단계

- 조직 내 성희롱 업무담당 부서에 보고
- 상담 및 사건에 대한 비밀유지
- 피해자와 행위자 분리 방안 모색

### 성희롱 고충상담 창구 인계단계

- 신속하고 공정한 절차 진행 협조
- 2차 피해 예방 및 진행사항 주시

### 사건종료 후

- 성희롱 예방교육 강화 및 모니터링
- 피해자와 행위자 분리 조치 유지
- 피해자 피해회복 및 불이익 금지 모니터링

“사건종료 후  
피해자와 행위자  
분리 조치 유지!”



“관리자는 법률에서 규정하고 있는 고용상 불이익,  
행위자에 대한 징계나 그밖에 이에 준하는 조치 등 조직 내  
관련 규정에 대하여 잘 알고 있어야 한다”

- 피해자가 성희롱 문제에 대해 조언을 구하는 대상이 직속상사인 경우가 많기 때문에 관리자의 역할이 중요하다.
- 관리자는 피해자보다 직급이 높은 조직 구성원을 통칭하며, 성희롱 사건 발생 시 조직이 어떻게 대응하느냐가 피해자 구제에서 매우 중요하므로 관리자는 법률(양성평등기본법, 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률, 국가인권위원회법 등)에서 규정하고 있는 고용상 불이익, 행위자에 대한 징계나 그밖에 이에 준하는 조치, 불리한 조치의 금지, 고액 등 제3자에 의한 성희롱 피해 시 조치 노력 의무, 사업주에 대한 양벌규정, 사용자 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 종사자 그리고 고객 등에 의해 다양하게 발생할 수 있으며, 직장 근무지, 회식 장소, 거래처 등 그 밖에 여러 상황에서 발생할 수 있다는 점을 알고 상황별, 유형별 특성을 알고 대처해야 한다.

### ① 사건인지 단계

- 조직 내 성희롱 사건처리 업무담당 부서가 있다면 그곳에 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.

### ② 피해자와 상담단계

- 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 충실 한다.
- 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 관리자로써 취할 수 있는 방안이 무엇인지 살펴 가능한 것들은 실시한다 (예, 피해자가 요청하는 휴가 승인, 행위자의 재택근무 또는 업무장소 및 일정 조정 등).



“사건에 대해 아는 체를 하거나 상담을 제안하는 행동은 하지 말아야 한다”

### ③ 행위자와 면담단계

- 관리자가 인지한 성희롱 사건을 담당부서에 보고하고 나면 행위자를 직접 만나는 일은 필요하지 않지만 관리자로써 행위자와 면담을 하게 되는 경우에는 다음의 사항을 유념하도록 한다.
  - a. 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.
  - b. 행위자 면담에 대하여 준비가 되지 않고 오히려 오해를 초래할 위험이 있다고 판단되면 관리자가 행위자 면담을 해서는 안 되며, 성희롱 고충상담 업무담당자에게 인계하는 것이 합리적이다.
  - c. 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.
  - d. 행위자에 대하여 해당 사건과 피해자에 대한 소문유포 및 비난, 위협, 원치 않는 만남 강요 등의 행위는 피해자에 대한 불이익한 조치이므로 절대로 해서는 안 된다는 점을 구체적이고 확실하게 고지해야 한다.

### ④ 고충처리 담당기구와의 협의 및 인계단계

- 상담을 거쳐 고충처리 담당부서로 신고 및 접수가 이루어지게 되면 신속하고 공정하게 절차를 진행하고, 사건의 지연으로 인한 2차 피해가 발생하지 않는지 진행 상황을 주시한다.
- 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.

### ⑤ 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.

### 제3자

- 피해자의 용기를 북돋우며 심적으로 지지
- 피해자에게 도움이 되는 정보 공유
- 피해자에게 불이익한 행위 금지
- 성 평등한 조직문화 조성 동참

성 평등한  
조직문화 조성 동참!



### ① 동료노동자

#### 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 않으려하고 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 가져올 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 한번 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 남들은 괜찮는데 내가 너무 유난스런 것은 아닌가?’하는 의구심을 가지게 되는데 다른 사람 중 누군가가 언행을 한 당사자에게 진지한 표정으로 “지금 그 말이 무슨 뜻이죠?”하고 물어봐 주는 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.

c. 터무니없거나 옳지 않은 말을 하면 가볍게 끊는다. 생각 없이 누군가가 문제의 소지가 다분한 이야기를 한다면 그 이야기를 중간에서 가볍게 끊는 것도 문제발생을 막는데 도움이 될 수 있다.

d. 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 문화를 개선하는 것이 최선의 예방책이며, 문화를 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.

“성희롱은 집단 내 성차별 문화를 개선하는 것이 최선의 예방책이며, 문화를 개선하는 것은 누구나 앞장서서 실천할 수 있는 것이다”

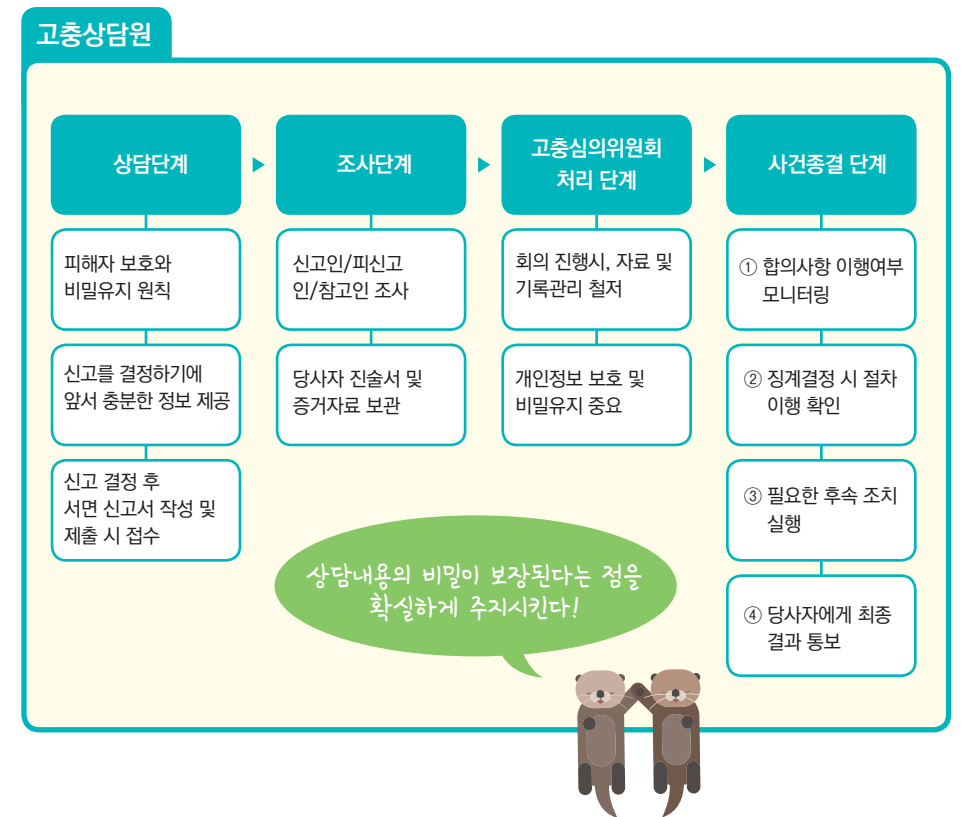
#### 동료가 성희롱 피해를 입은 사실을 인지하게 된 경우

- 개인적으로 궁금한 사항을 캐묻거나 더 자세하게 말하라고 채근하지 말아야 한다. 피해자 스스로 할 이야기의 수준과 내용을 결정하도록 존중한다.
- 피해자의 용기를 북돋우며 심적으로 지지하는 태도를 보인다.
- 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.

- e. 좀 더 적극적인 방법으로 필요한 정보(예, 사내 규정 및 고충상담 창구 등)를 함께 찾고, 해야 할 일의 순서를 의논하며, 찾아가야 할 곳에 동행하는 것은 피해자에게 큰 도움이 될 수 있다.
- f. 사내 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.
- g. 사내 구제절차를 통해 신고할지 여부는 피해자가 스스로 판단하고 결정하도록 한다.
- h. 사내에서 진행된 성희롱 피해 구제절차를 마친 다음에도 피해 후유증 치유를 위한 과정을 적극 권유한다.
- 동료노동자들은 피해자를 근거 없이 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.
  - 회사 내에서 성희롱이 받아들여질 수 없는 분위기와 문화가 조성되도록 노력해야 한다.



“동료노동자들은 피해자를  
근거 없이 비난하거나  
허위소문을 유포하는 행위 등을  
해서는 안 된다”



#### ① 상담 단계

- 상담은 피해자의 입장과 요구를 알아내는 초기단계로서 성희롱 구제절차의 전 과정에서 필요하므로 상담자는 성희롱에 대한 구제절차에서 요구되는 지식을 습득해야 할 뿐만 아니라, 상담에 대한 전반적인 기술, 그리고 성희롱에 대한 판단 능력까지 갖추고 있어야 한다.
- 피해자가 편안한 분위기에서 상담에 임할 수 있도록 상담실 등 별도의 공간에서 상담을 하는 것이 바람직하며, 가능하다면 같은 성의 상담자가 상담을 주도할 수 있도록 최대한 배려하여야 한다.
- 고충상담원은 성희롱 고충상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 신청접수를 통해 상담에 응한다. 고충상담원은 상담신청자의 의사를 최대한 존중하고, 그 신원과 상담 내용의 비밀을 최우선적으로 유지해야 하며, 피해자에게는 상담내용의 비밀이 보장된다는 점을 확실하게 주지시킨다.
- 상담자는 피해자 편에서 피해자 상황을 충분히 이해하고 피해자가 공정하고 적절한 조치를 통해 피해를 구제받고 성희롱 문제를 해결할 수 있다는 태도를 보여 주어야 한다. 피해자의 말을 경청하고 공감하며 격려함으로써 피해자가 심리적으로 안정될 수 있도록 도와야 한다.
- 신고를 결정하기에 앞서 고충상담원은 피해자가 선택할 수 있는 다양한 해결방안들을 제시한 후 피해자가 스스로 판단하여 결정할 수 있도록 돕는다.

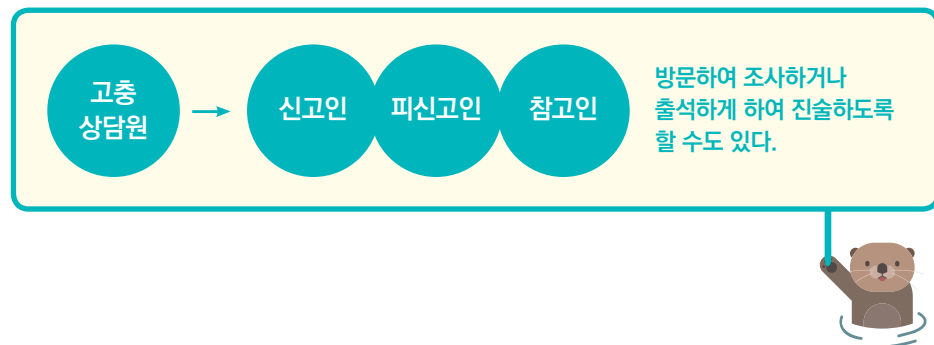


- 고충상담원과 피해자 간의 상담을 기초로 피해자가 판단하여 성희롱 사건에 대해 신고를 결정하면 접수 신청서를 작성하여 신고할 수 있다. 신고는 서류작성 및 날인 후 제출을 통해 이루어져야 한다.
- 신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 할지라도 신고절차를 대체할 수는 없다. 만약 신고인이 문서작성을 하기에 불가능한 상황이라면 상담원 참관 하에 구술로 신고 접수를 할 수 있으며, 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존한다.
- 성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 바로 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인이 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 접수할 수 있도록 노력한다.

“상담자는 피해자의 말을 경청하고 공감하며 격려함으로써 피해자가 심리적으로 안정될 수 있도록 도와야 한다”

## ② 조사단계

- 고충상담원은 피해자와 상담과정에서 얻은 자료를 토대로 신고하기를 원하는 피해자의 요청에 따라 사건을 접수하며, 사건에 관한 추가 자료를 제출받을 수 있다. 사건의 목격자가 있는지, 피해자 입장에서 진술하고 도와줄 수 있는 사람이 있는지, 기타 증거가 있는지 여부 등을 세심하게 확인한다.
- 고충상담원은 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 확인하여 사건에 대한 통합된 관점을 확보하기 위해 필요한 절차다. 이러한 출석진술은 신고인과 피신고인 모두가 각자의 입장을 심의위원회에 직접적으로 소명할 수 있는 자리로서 조사위원들이 신고인과 피신고인의 입장 차이를 확인하고 가능한 해결방향에 대한 윤곽을 그릴 수 있는 출발점이 되기도 한다.
- 고충상담원은 성희롱 고충 사건을 접수한 날로부터 일정 기간 안에 신속하게 처리하도록 한다. 고충상담원은 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출 요구, 방문 조사 등의 방법으로 조사할 수 있다.



- 고충상담원은 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려 주어야 한다. 조사과정에서 성희롱 사건과 관련하여 당사자 관련 부서에 협조를 요청할 수 있다.
- 고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부하여 성희롱 고충상담 창구 담당부서장에게 보고한다. 보고를 받은 부서장은 성희롱 사건이 공정한 처리가 필요한지를 판단하여 필요한 경우에 고충심의위원회에 회부하고, 그렇지 않은 경우에는 조사결과 보고서를 작성한다. 담당부서장은 성희롱 고충사건의 조사결과 및 위원회의 심의결과를 기관장에게 보고해야 한다.

## ③ 고충심의위원회 처리 단계

- 성희롱 고충사건의 처리와 관련된 사항을 심의하기 위하여 성희롱 고충상담 창구에 마련된 성희롱 고충심의위원회의 가동을 위하여 고충상담원은 관련 규정에 따라 회의 진행에 필요한 자료와 기록을 관리한다.
- 사건처리 절차과정에서 발생한 서류 기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 한다. 증인 인터뷰나 조사위원회 회의록 등은 녹음 혹은 속기로 보관되어야 하며 조사를 목적으로 취득한 관련 증거물과 자료들 및 개인신상정보들은 비밀로 유지되어야 하므로 관리에 각별히 유의한다.

## ④ 사건종결 단계

- 고충상담원은 조사 절차 종결 후 신고인과 피신고인이 합의한 경우라면 합의사항을 성실히 이행하고 있는지, 필요한 행정적 지원은 안정적으로 이루어지고 있는지 모니터링 한다.
- 사건조사 결과(위원회의 심의를 거친 경우에는 심의결과) 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 규정에서 정한 징계사유에 해당되므로 관련 내용을 기관장에게 상세하게 보고하여 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- 성희롱 행위자가 징계절차로 넘어간 후에는 징계의 결과는 어떠한지 등을 확인하고 필요한 후속 조치를 실행하도록 살펴야 한다.
- 성희롱에 해당되지 않는다고 인정된 경우에도 당사자에게 통보한 후 조사를 종결한다.
- 피해자에게 성희롱 고충사건 처리 후의 최종결과를 통지한다.

“서류 기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 한다”



## 피해자



“성희롱은 행위자의 불법행위일 뿐 피해자의 잘못이 아니다”

### ① 성희롱이 발생하면

- 성희롱은 전적으로 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니라는 인식이 필요하다. 성희롱은 가부장적, 권위주의적, 성차별적인 조직문화나 왜곡된 직장 내 권력관계 속에서 발생한 행위자의 불법행위일 뿐 피해자의 잘못이 아니다.
- 성희롱은 인권과 노동권을 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 절차 시 도움이 된다.
- 사건에 대한 객관적 사실을 육하원칙에 의거하여 기록하고 메신저(카카오톡, 텔레그램 등), 문자, 이메일, 전화 통화내역, 목격자 등 관련 자료들을 확보한다.

“성희롱 문제는 헌법과 법률에 위반하는 행위를 규율하고 근절해야 하는 문제임을 인식해야 한다”

### ② 사내 절차를 통한 해결

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

### ③ 외부 기관을 통한 대응

- 사내 제도를 먼저 이용하여 해결을 도모한 다음 제대로 해결되지 않는 경우에 주로 외부 기관을 이용한다. 그러나 반드시 사내 제도를 먼저 이용해야 하는 것은 아니며, 여러 가지 구제제도를 동시에 이용할 수 있다.
- 외부 기관의 구제제도로는 국가인권위원회(국번없이 1331) 진정, 지방고용노동관서 고소·고발, 민사소송 등이 있다.

“해결절차가 진행되는 동안 행위자와 접촉을 하지 않을 수 있도록 업무공간 및 시간 등의 변동을 요청한다”

### ④ 그 밖의 유의사항

- 피해자가 행위자의 언행을 사내 게시판에 글을 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 말하여 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 회사가 성희롱 피해자에게 불이익을 주는 경우 자료를 확보하여 문제제기를 하고 법적 조치를 강구한다.

“피해자가 행위자의 언행을 사내 게시판에 글을 올리는 경우 법적으로 문제가 발생할 수 있으므로 유의해야 한다”

#### 사내 게시판

등록정보 : XXX 기획팀 대리    게시일 : 2019년 11월    문서 제목 : 고발합니다

경영기획팀 ○○○과장님을 고발합니다.  
어제 오후 5시경 경영기획팀 ○○○과장님이 지나가면서 저에게 하였던 말씀이 너무 불쾌했습니다. 몸이 떨릴 정도로 수치심을 느꼈습니다. 외모에 대해서 평가하듯이...

신뢰할 수 있는 상급자나 상담기관 등과 상의하여야 한다



## 행위자



“평소에 성희롱으로 의심될만한 언행 금지!”

- 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 의심될 만한 언행은 하지 않는 것이 바람직하다.
- 성희롱 행위자가 되지 않기 위해서는 다음을 유의해야 한다.
  - a. 공사를 구분하여 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남이나 사적 업무 등을 지시하거나 강요하지 않는다.
  - b. 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 유화로 하는 것을 자제한다.
  - c. 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않는다.
  - d. 상대방이 불쾌감이나 거부 의사를 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 거부 의사를 표현하지 않는 것이 곧 동의는 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. 동료노동자, 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 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 근거 없는 비난 등으로 2차 가해를 가하지 않도록 조심해야 한다.

## 3. 성폭력·성희롱 대응 사례

### A사례

국가인권위원회 진정사례(2016)

#### 진정요지

회사 대표가 여성 직원의 민감한 신체부위를 손으로 만지는 등의 성희롱 및 성추행을 수개월간 지속

#### 권고, 구제 내용

검찰총장에게 고발

#### 특이사항

우월적 관계를 악용한 전형적 갑질 성희롱으로, 상습적인 강제추행 행위로 판단하여 고발조치

### B사례

국가인권위원회 진정사례(2016)

#### 진정요지

업무용 컴퓨터에 설치된 상용메신저로 남직원 둘이 대화 중 여직원 2인에 대해 성적 비하 표현을 함. 해당 여직원이 가해자 중 1인인 상사의 지시로 그의 컴퓨터에서 작업하던 중 자신들을 성적으로 비하하는 대화내용을 보게 되었고, 다른 피해여성 등에게 알림.

#### 권고, 구제 내용

국가인권위원회 주관 특별인권교육 수강

#### 특이사항

통상적 성희롱과는 달리 남직원 간 메신저 대화 중 이루어져 사적 영역일 수 있으나, 장소, 시간, 대화의 대상, 근로환경에 미치는 악영향(피해자 사직) 등을 종합적으로 고려하여 성희롱으로 판단



## C사례

### 국가인권위원회 진정사례(2016)

#### 진정요지

0000위원회 사무국장인 피진정인은 00팀 직원들(진정인, 남성직원 2명과)과 점심 회식을 한 후 커피숍에서 “내 입에서는 음담패설 아니면 할 얘기가 없다”며 서두를 떼더니, “방자전이라는 영화에서 장원급제한 사람이 ‘장원급제한 목적은 여자다’라는 대사를 했는데, 명대사다. 나도 결혼 전에 가리지 않고 닥치는 대로 여러 여자와 만났고, 여러 여자와 자랐다. 좋았다. 그런데 실제로 해보면 영화에서처럼 그렇게 강렬한 것은 아니다”라는 말을 하였고, 이후 201x. x x 위와 같은 00팀 직원들과 저녁 회식을 한 후 커피숍에서 지난 회식과 같은 취지의 음담패설을 하다 “외국 유학 중에 외국 미성년인 여자가 자자고 말한 적이 있는데, 미성년자인데 어떻게 자냐?”는 말을 하여 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 야기하였다.

#### 권고, 구제 내용

국가인권위원회 주관 특별인권교육 수강

#### 특이사항

진정인의 직장 내 상급자이자 평가 권한을 가진 피진정인이 회식 도중에 성희롱 발언을 했다는 사안이므로 그 업무 관련성을 인정할 수 있다. 또한, 위 인정사실과 같이 성적 함의를 가지는 성적 언동이라 할 것이다. 더욱이 해당 자리에 있던 사람 중 여성은 진정인 혼자였던 점을 고려하면 이러한 피진정인의 발언은 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키기에 충분한 발언이라 할 것이다. 더불어, 피진정인이 00팀과 가진 두 번째 회식 자리에서 유학 시절의 일화를 얘기하면서 진정인에게 “이런 얘기해도 괜찮죠?”란 말로 진정인의 동의를 구하려 한 점을 미루어 보아도, 당시 피진정인의 발언의 수위가 통상적으로 문제가 되지 않는 정도를 넘어섰다고 추정할 수 있다.

## 4. 성폭력·성희롱 전문 상담 및 지원기관

### 4-1. 서울특별시체육회 인권·심리상담센터

(성)폭력, 성폭력, 성희롱 등 스포츠인권 사각지대에 놓인 우리시 체육인들에 대한 수시 모니터링을 강화해 스포츠인권 침해 예방 및 근절을 위한 활동을 하며 성관련 사건 발생 시 빠른 조치를 통해 피해자의 2차 피해를 예방하여 피해자를 심리적·정서적으로 지원하고 있습니다. 또한, 승패의 압박으로 인해 과도한 스트레스를 겪고 있는 선수와 지도자, 대인관계의 어려움으로 인한 트러블과 같은 말 못할 고민 등의 갈등 완화를 위한 심리상담을 지원합니다.

#### \* 지원대상

- 서울시청 직장운동부 선수 및 지도자, 자치구 직장운동부 선수 및 지도자, 서울시 산하·공사공단팀 선수 및 지도자, 자치구체육회 생활체육지도자, 자치구체육회·회원종목단체·서울시체육회 임직원 등

#### \* 지원내용

- 대인관계의 어려움으로 인한 갈등 완화 및 경기력 향상 위한 심리상담(수시 모니터링 기능)
- 성희롱(성폭력) 등 스포츠인권 침해로 인한 피해자에 대한 심리적·정서적 지원(피해자 구제)
- 성범죄 피해자가 원할시 전문 변호사의 법률 상담 지원

#### \* 센터명 : 케이스포츠심리상담

#### \* 주소 : 서울시 성동구 왕십리로 326, 6층 609호(도선동 코스모타워)

#### \* 운영시간 : 평일 09:00~18:00(수요일은 20:00까지)

#### \* 상담방법 : 방문상담, 전화상담 등

#### \* 예약상담

- 전화번호 : 010-7236-3793

- 이메일 : 032377@hanmail.net

- 카카오톡 ID : lucy0323

※ 스포츠심리상담센터 이용 시 사전에 전화 또는 카카오톡을 통해 예약 후 방문하시기 바랍니다.

## 4-2. 해바라기 센터

- \* **통합서비스 지원** : 수사, 상담, 의료, 법률
- \* **운영** : 전국에 38개 센터운영(통합형 18개, 위기지원형 16개, 아동형 8개)
- \* **대표번호** : 1899-3075(발신지와 가장 가까운 지원센터로 자동 연결)
- \* **수사** : 여성경찰관 상주, 피해자 진술조서(진술녹화)작성, 진술조력인 지원을 통한 진술조력 제공(만13세 미만 아동, 장애인 등)
- \* **상담** : 피해자 및 가족에 대한 긴급상담 및 지속상담
- \* **의료** : 산부인과, 정신건강의학과, 응급의학과, 외과 등 전담의료진이 무료진료, 응급키트를 활용한 증거물 채취
  - ※ 단, 비급여 심리치료는 회당 15만원, 6개월, 최대 300만원 한도 지원
- \* **법률** : 무료법률지원사업, 피해자 국선변호사 연계
- \* **동행서비스** : 해바라기센터의 인력이 피해자와 동행하여 센터에서 필요한 지원을 받을 수 있도록 돕는 서비스
  - ※ 대상 : 보호자의 여건으로 서비스 지원이 어려운 13세 미만 아동, 지적장애인 등

### \* 돌봄비용 지원

- 다음 요건 중 하나에 해당하면서 가족의 돌봄을 받기 어려운 경우에 지원
  - ① 13세 미만의 성폭력 피해 아동
  - ② 성폭력피해를 입은 자의 13세 미만 자녀
  - ③ 장애인 성폭력 피해자(연령제한없이 1~3급)

### \* 의료비 지원

- 신체적·정신적 치료가 필요한 성폭력 피해자에게 의료비 지원
- 대상 : 성폭력 피해자, 성폭력 피해자의 직계존비속·형제 및 자매·배우자 및 보호자

### \* 간병비용 지원

- 병원 간병비 자부담 비용지원(최대 1개월, 최대 300만원)
- 대상 : 성폭력 피해로 「의료법」 제3조에 따른 의료기관에 입원하여 치료중인 자로서 가족으로부터 간병지원을 받기 어려운 자

## 4-3. 국가인권위원회 1331

### \* 상담, 민원, 진정

- 장애인인권, 노동인권, 여성인권, 노인인권, 이주인권, 성희롱, 다수인 보호시설, 군인권 등

### \* 전화 상담 : 평일 09:00 ~ 18:00

### \* 방문 상담 : 평일 09:00 ~ 18:00 (점심시간 12:00 ~13:00)

## 4-4. 성폭력 상담소

### \* 상담 및 각종지원

### \* 전국 설치 운영

- 한국여성인권진흥원 홈페이지 지원기관 ‘성폭력피해자 지원센터’ 확인가능

### \* 상담 : 피해자 및 가족 지속상담

### \* 수사·재판 절차 지원

- 수사기관의 조사, 법원의 증인신문 시 동행,
- 무료법률지원 또는 피해자 국선변호사 지원 신청

### \* 의료지원 서비스 연계

- 전담의료기관 등 의료기관 연계, 의료비 지원

### \* 성폭력피해자 보호시설 등 지역 내 시설 연계

- 보호시설 등 사회복지서비스 연계

## 4-5. 고용노동부 1350

### \* 성희롱 상담·신고 : 국번 없이 T.1350

- 민간 고용평등상담실 운영, 홈페이지에서 익명신고도 가능

## 4-6. 여성긴급상담전화 1366

- 가정폭력·성폭력·성매매 등으로 긴급한 구조·보호 또는 상담을 필요로 하는 여성들이 언제든지 전화를 통해 피해 상담을 받을 수 있도록 전국적으로 통일된 국번 없는 특수전화 「1366」을 운영하여 여성인권을 보호

### \* 지원대상 : 가정폭력·성폭력·성매매 등 여성폭력피해자

### \* 설치 : 광역자치단체 단위로 1개소씩 전국 16개 시·도에 설치(단, 서울·경기는 2개소)

### \* 운영 : 24시간 Hot-Line 운영

- 365일 24시간 긴급상담 및 안내·보호조치를 취할 수 있도록 8시간 3교대 근무체제로 전화상담원 배치

### \* 지원

- 여성폭력 피해자에 대한 신고접수 및 긴급상담·구조
- 긴급보호 조치 : 긴급상황에 처한 피해자에 대한 위기개입 및 긴급한 구조를 위해 112, 119 등 연계조치, 관련 상담·의료·법률구조기관 또는 보호시설 등에 대한 정보제공 및 연계조치

- 긴급피난처 운영 : 가정폭력 등 피해자 및 동반자녀에 대한 365일 24시간 임시보호 (최대 7일)\* 및 숙식제공, 심리상담, 의료지원, 보호시설, 상담소 등 유관기관 연계 (총 18개소 운영)
- ※ 단, 데이트 폭력·스토킹 피해자 등 타 보호시설로의 연계가 어려운 경우 30일까지 연장 보호 가능
- 긴급피난 현장상담 지원사업 : 가정폭력·성폭력·성매매 관련 피해여성이 여성긴급전화 1366 으로 긴급피난 전화 시 현장상담원이 현장에 출동하여 긴급보호·상담 및 의료·법률지원 등의 서비스 제공

## 4-7. 한국 사이버성폭력대응센터

### \* 사이버 성폭력 피해자 지원

- 상담지원, 영상삭제지원, 수사·법률지원, 심리치료지원 등
- 전화번호 : 02-817-7959
- 이메일 : hotline@cyber-lion.com

## 4-8. 디지털성범죄 피해자 지원센터

### \* 디지털 성범죄 피해자 지원

- 상담 및 삭제지원, 성폭력 피해자 지원제도 연계 등 다양한 지원을 제공
- 전화번호 : 02-735-8994
- 온라인 (비공개)게시판
- 상담시간 : 전화 상담 평일 10:00~17:00  
(온라인 게시판 상시 신청 가능, 답변 시간 평일 10:00~17:00)



### 참고자료

- 국가법령정보센터 홈페이지
- 국가인권위원회 홈페이지
- 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼(고용노동부, 2017.11)
- 직장 내 성희롱 예방과 대처를 위한 주체별 대응 매뉴얼 (한국양성평등교육진흥원, 2017.01)
- 대상별 학교 성폭력 사안처리 매뉴얼(서울특별시교육청, 2016.03)
- 학교 내 성희롱·성폭력 대응 매뉴얼(교육부, 2019.02)
  - 한국여성인권진흥원 홈페이지
    - 여성가족부 홈페이지
    - 고용노동부 홈페이지
  - 한국 사이버성폭력 대응센터 홈페이지
  - 한국 디지털성범죄피해자 지원센터 홈페이지

\* 제작 글 도움 : 인권침해예방활동연구소

서울특별시 체육인을 위한

## 성폭력·성희롱 대응 가이드북

발행일 : 2019년 12월

발행인 : 서울특별시체육회장 박원순

발행처 : 서울시체육회

주 소 : 서울특별시 중랑구 망우로 182

전 화 : 02-490-2700

팩 스 : 02-490-2999

© 서울시체육회

이 책의 저작권은 서울시체육회에 있으며, 불법복제 및 무단사용을 금지합니다.