

---

# JPDC

## 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리매뉴얼 (제2판)

---

2023. 2. 24.



제주특별자치도개발공사  
JEJU PROVINCE DEVELOPMENT CO.

- 성희롱·성폭력 근절은 안전한 근로환경 조성 및 건전한 조직문화 구축을 위한 조직의 핵심 과제에 해당.
- 조직 내 성희롱·성폭력 고충이 발생하는 경우, 사안에 따라 경중의 차이는 있으나 사안의 심각성에 따라 피해의 범위가 당사자인 개인에 그치지 않고, 그 가족, 조직, 지역사회까지도 미칠 수 있다는 점에서 예방의 노력에서부터 실제 발생시 사건처리절차 및 조직의 대응 방식이 매우 중요.
- 우리 공사는 윤리와 청렴을 바탕으로 한 건전한 조직문화 조성에 노력하고 있으며, 조직 내 성희롱·성폭력 고충 없는 건강한 일터를 만들고자 고충처리절차를 정비하고 2020년 12월 사건처리매뉴얼을 수립한 바 있음.
- 이에 「공공부문 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(여성가족부, 2023.1.)」 및 「여성폭력 2차 피해 방지지침 표준안」을 반영하여 제2판을 발행하고자 함.
- 본 매뉴얼은 성희롱·성폭력 피해자를 보호하고(2차 피해 포함), 피해자 중심의 권리구제절차 구축을 위한 적극적 대응의 일환으로 전문 역량을 갖춘 성희롱·성폭력 고충상담원을 배치하고, 외부전문가가 포함된 고충심의위원회를 필수기구로 설치하여, 전문성과 공정성을 갖춘 고충상담 및 고충처리절차에 대한 상세내용을 수록하고 있으므로, 성희롱·성폭력(2차 피해 포함) 고충처리 및 사건처리 절차에 활용해주시기 바람.

# JPDC 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 고충처리매뉴얼

## 목 차

I. JPDC 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리절차 .....	1
① 성희롱·성폭력 고충상담창구 운영 .....	1
② 성희롱·성폭력 고충상담원 배치 .....	1
③ 성희롱·성폭력 고충심의위원회 설치 .....	1
④ 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생시 고충처리절차 .....	3
(신청단계 - 상담단계 - 조사단계 - 심의단계 - 종결단계)	
II. JPDC 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리 매뉴얼 .....	7
① 성희롱 개념과 유형 .....	7
② 성폭력 개념과 유형 .....	10
(디지털 성범죄 개념, Q&A, 직장 내 스토킹 등)	
③ 성폭력과 성희롱의 비교 .....	16
④ 성희롱·성폭력 2차 피해와 예방 .....	17
⑤ 주체별 예방 및 대처사항 .....	19
⑥ 성희롱·성폭력 고충처리 시스템 .....	21
⑦ 고충처리 세부절차 .....	24
⑧ 「성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」(개정 2023.2.3.) .....	29
⑨ 관련 서식 (상담·접수·신고 등) .....	42

# I. JPDC 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리절차

## 1 성희롱·성폭력 고충상담창구 운영

- 공사는 「JPDC 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」(이하, ‘지침’)을 마련하여 성희롱·성폭력 고충상담원을 구성하고, 담당부서인 인사교육팀을 통해 공사 성희롱·성폭력 예방 전문인력 기반의 고충처리시스템을 구축하여 고충상담창구를 운영하고 있음(지침 제5조).

### [고충상담창구 주요 업무]

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
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

## 2 성희롱·성폭력 고충상담원(약칭 : 고충상담원) 배치

- 고충상담창구 업무 처리를 위해 성희롱·성폭력 고충상담원을 배치(지침 제5조)
- 고충상담원이 된 날로 3개월 이내 고충상담원 전문교육 이수(지침 제6조)
- 구성현황 (2023.2.1. 기준) : 총 4인 (남성 2인/ 여성 2인)

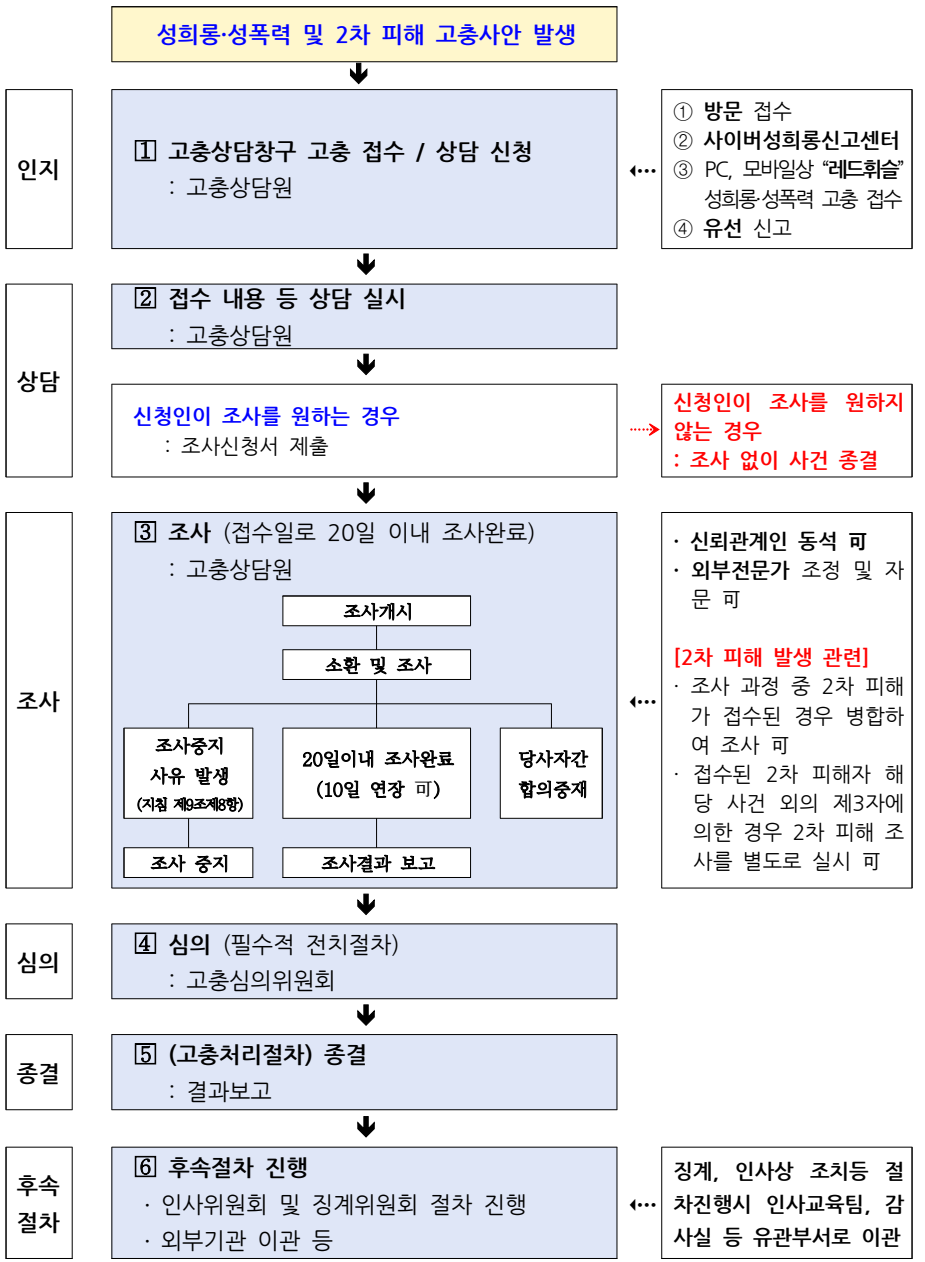
## 3 성희롱·성폭력 고충심의위원회(약칭 : 고충심의위원회) 설치

- 성희롱·성폭력 사건 발생시 상담 및 조사단계 이후 필수적으로 고충심의위원회의 심의를 거쳐야 함(지침 제12조). 필수적 전치절차.
- 구성 : 외부 전문가(2인)를 포함한 7인 이내의 심의위원으로 구성하여 전문적·체계적 공정한 심의가 이루어지도록 함.
- 피해자 분리 조치 등 모든 관련자에 대한 철저한 비밀유지를 최우선으로 함.

**[피해자 신원 및 비밀유지 조치]**

1. 피신고인 및 모든 조사참여자에게 **비밀유지의무 고지 및 비밀유지 서약서 징구**
2. 조사과정에 참여한 사람이 조사과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나, 보복행위 등 **2차 피해 발생시 관련자까지도 무관용 원칙에 따라 엄중 징계**

**4 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생시 고충처리절차**



1 신청 단계 : [접수 채널]

접수 채널	내용
방문 접수	① 상담신청서를 작성하여 방문 접수(인사교육팀)
온라인 접수	② 그룹웨어 “사이버 고충신고센터” (성희롱·성폭력 신고 선택)
	③ PC, 모바일상 “레드히슬” 성희롱·성폭력 고충 접수
유선접수	④ 유선 접수(고충상담원에 개별 접수)
※ 성희롱·성폭력 행위자 및 2차 피해 행위를 한 자가 사장 또는 임원인 경우 지체없이 상급기관인 제주특별자치도로 이관하여 상담·조사 실시(고충 접수인에게 이관사실 즉시 통지하고, 공사는 피해자 보호조치 의무 이행)	

- 당사자 직접 신청, 제3자의 신고 또는 사내 소문 등을 통해서도 고충 상담이 접수될 수 있으며, 성희롱·성폭력 관련 신청 및 접수는 고충상담원이 전담

2 상담 단계 : [고충상담원]

- 공사 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충상담원 명단

성명	성별	연락처	이메일	비고
김봉철	남	010-9847-6813	bcmr1001@jpdc.co.kr	
좌경록	남	010-4171-1407	jkl0503@jpdc.co.kr	
김민선	여	010-3436-9605	minsun@jpdc.co.kr	공인노무사
함정인	여	010-6868-1974	in0412@jpdc.co.kr	

- 고충상담원은 지체없이 상담에 응해야 함(지침 제8조)
  - 피해자 등 보호조치 안내
  - 고충처리서비스 내용, 비밀보장에 대한 방침, 사건조사, 심의, 징계 절차 관련 정보를 제공하여 신청인이 원하는 처리 방식을 선택하도록 지원
  - 필요시 법률지원 등 외부 전문기관을 통한 사건조치 방안 포함
  - 사건개요와 상담, 청취 사실관계 기록 내용에 대한 신청인의 확인 필수
  - 고충상담 내용 및 정보의 상담기록지에 문서화 및 결재
- 상담시 주요 파악 내용

사건 당사자 및 관련자 인적 사항	- 신청인, 행위자 관련 정보(이름, 소속, 지위, 연락처) - 사건 당사자의 상급자 관련 정보(이름, 소속, 연락처) - 증인 관련 정보(이름, 소속, 지위, 연락처 등)
사건 개요	- 6하 원칙하 기술, 사건 반복/지속 여부 및 기간 등 - 고충내용(직무불이익, 정신적 고통, 신체적 손상 등) - 증거(목격자, 증거자료, 일지, 메시지, 치료기록 등) - 사건 당시 행위자에 대한 신청인의 대응, 중지 요청 여부 - 신청인 자신과 행위자에 대한 인지·정서적 태도
해결방안 탐색 및 결정	- 고충상담의 주요 계기 - 신청인이 원하는 사항 (사건해결방식, 행위자/동료와 관계 등)

3 조사단계 : [고충상담원]

- 피해자 등이 사건 조사를 원하는 경우 실시(지침 제9조)
  - 신고인, 참고인, 피신고인 조사  
(피해자 등 성적 수치심 느끼지 않도록 주의)
  - 조사절차 및 상황 안내
  - 당사자 진술서 및 증거자료 수집
- 조사기간 : 접수한 날로 20일 이내 조사완료(10일 이내 연장가능)
- 외부전문가 : 조사의 전문성·공정성 위해 외부 전문가 자문 가능
- 신뢰관계인 동석 : 피해자 등 신청시, 조사지장 우려 없는 경우 가능
- 조사중지 : 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우
- 고지의무 : 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자 등에 고지

4 심의 단계 : [성희롱·성폭력 고충심의위원회]

- JPDC 성희롱·성폭력 고충심의위원회 운영(지침 제12조·제13조)
  - 구성: 위원장 포함 7인 이내(외부전문가 2인 이상)
  - 위원 임기 : 2년. 연임 가능(제척·기피·회피 규정)
  - 위원회 의결정족수 : 재적 과반수 출석, 출석 과반수 찬성
  - 공사 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원 명단

○ 공사 성희롱·성폭력 고충심의위원회 운영

구 분	상 세
위원회	위원장을 포함한 7인 이내의 위원 구성
위원장	노사협의회 공동의장 중 1인(당연직)
위원	· 내부위원 : 담당부서(현재 인사교육팀)의 장, 사장이 지명하는 1인(※근로자대표가 위원장인 경우 근로자대표가 지정한 자) · 외부위원 : 성희롱·성폭력 전문가 2인 이상
임기	당연직은 재임기간, 그 외 2년(연임 가능)
간사	고충상담원 중 1인이 담당
고려사항	남성 또는 여성 비율이 전체 위원의 10분의 6 초과 불가

○ 심의 대상

- 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
- 피해자에 대한 보호조치
- 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

○ 심의 결과

- 당사자에게 결과 서면통지 의무(지침 제14조)

⑤ **종결 단계** : [결과조치 등 사건 종결 또는 유관부서 이관]

- 심의 결과에 따라 징계절차 필요시 유관부서(인사교육팀, 감사실 등)에 이관
- 성희롱·성폭력 사건 관련 무관용 징계조치(인사규정 등 규정에 따름), 피해자의 의견진술 기회 부여
- 사건 은폐 또는 2차 피해 발생시 관련자 엄중 징계
- 성희롱·성폭력 행위가 인사규정 44조 중징계사유인 경우 의원면직 불허
- 사건처리결과 서면통지(징계시 「인사규정 시행내규」 제57조 2항에 따름)

## II. JPDC 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리 매뉴얼

### 1 성희롱 개념과 유형

#### □ 성희롱 정의

‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에 불이익을 주는 행위

#### □ 성희롱 성립요건

구 분	「양성평등기본법」	「국가인권위법」	「남녀고용평등법」
행위자	국가기관 등(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자 또는 업무와 밀접한 관련이 있는 자
피해자	불특정		다른 근로자
업무관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위(직위)를 이용하거나 업무 등과 관련하여	직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여	
행위 태양	성적언동 또는 성적 요구	성적 언동 등, 그 밖의 요구	
행위로 인한 피해	1. 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 2. 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위	2. 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것	2. 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것

#### □ 성희롱 판단기준

“성희롱” 성립 여부는 행위자 및 피해자가 위 법률상 행위자와 피해자에 해당되는지, 업무관련성 여부 및 행위가 피해자에게 성적 굴욕감을 유발했는지, 성적 요구에 불응을 이유로 고용상 불이익 발생 여부도 파악해야 함.

※ 성적 굴욕감 또는 혐오감 - 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

□ 성희롱의 유형 I

구 분	정의	성희롱으로 인정된 사례
육체적 성희롱	<p>“상대 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>입맞춤, 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위</li> <li>가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위</li> <li>안마나 애무를 강요 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>허리를 잡고 다리를 만지는 행위</li> <li>블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬는 행위</li> <li>안마를 해준다며 어깨는 만지는 행위</li> <li>테이블 아래에서 발로 다리를 건드리는 행위</li> <li>“노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 팔짱을 끼고 억지로 차에 태우는 행위</li> <li>업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키는 행위</li> <li>가슴을 스치고 지나가는 행위</li> </ul>
언어적 성희롱	<p>“상대 의사와 상관 없이 음란하고 상스러운 말을 하거나 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 행위”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>음란한 농담이나 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)</li> <li>외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위</li> <li>성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위</li> <li>성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“딱 붙는 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀, 회사 다닐 맛 난다”</li> <li>“여자가 들어갈 때 들어가고 나올 데 나와야 하는데 넌 말라서 안 섹시해”</li> <li>“여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어?”</li> <li>“**씨도 여잔데 미니스커트나 파인 옷 같은 것도 입고 다녀”</li> <li>“술집여자 같이 그런 옷차림이 머야?”</li> <li>“아가씨 엉덩이라 탕탕하네”</li> <li>“술 먹고 같이 자자”</li> <li>“어제 또 야동 봤지?”</li> <li>남자가 허벅지가 튼실해야 하는데 좀 부실하다“</li> <li>“운동하고 왔어? 어깨 만져보고 싶다”</li> <li>“우리 여직원 많아서 여자 나오는 술집 갈 필요가 없어”</li> <li>“술은 여자가 따라야 제맛이지, **씨가 부장님 술 따라드려”</li> <li>“우리 **씨~ 우리 이쁜아~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?”</li> </ul>

□ 성희롱의 유형 II

구 분	정의	성희롱으로 인정된 사례
시각적 성희롱	<p>“상대 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 행위”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>음란한 사진·그림·낙서·출판물 등 게시하거나 보여주는 행위 (전화 문자, SNS, 팩시밀리 등을 이용하는 경우 포함)</li> <li>자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위</li> <li>상대방의 특정 신체 부위를 음란한 시선으로 쳐다보는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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 빤히 쳐다보는 것</li> </ul>
기타 성희롱	<p>“사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위</li> <li>좋아한다며 원치 않는 접촉을 계속 시도하는 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>퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 원치 않는 근로자의 참석을 종용하는 행위</li> <li>거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원의 만남을 강요하는 행위</li> </ul>

## 2 성폭력 개념과 유형

### □ 성폭력 정의

- 상대방의 의사에 반하여 이루어지는 성적 언동으로 상대의 성적 자기 결정권을 침해하는 모든 행위
  - ※ 근거 법률 : 「형법」, 「성폭력처벌법」, 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「아동·청소년 성보호에 관한 법률」 등
- 모든 성폭력이 법적 처벌을 받는 것은 아니며, 법적 처벌을 받아야만 성폭력인 것은 아님
- **성폭력**에는 성폭력 관련 법에 의해 처벌할 수 있는 **강간 및 강제추행**뿐만 아니라, **언어적 성희롱**과 같이 민사적 대응 또는 비사법적 절차로 권리가 구제되는 유형도 포함

### □ 주요 성폭력 범죄 유형

범죄유형		성립요건(침해방식)
강간/ 유사강간	강간 (「형법」 제297조 등)	▶ 폭행 또는 협박으로 상대방의 동의 없이 강제적으로 성적 교섭(성기 삽입)을 하는 행동 ※ 폭행, 협박은 상대방이 반항할 수 없거나 곤란할 정도의 물리적 행사를 의미
	유사강간 (「형법」 제297조의2 등)	▶ 폭행 또는 협박으로 사람에게 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	강제추행 (「형법」 제298조 등)	▶ 폭행 또는 협박을 가하여 사람에게 대하여 추행(성교행위에 이르지 아니하는 비자발적 성적 접촉)하는 것 ※ 기습적으로 하는 경우도 범죄 성립
준강간	준강간, 준강제추행 (「형법」 제299조 등)	▶ 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행하는 것
피보호 간음추행	·업무상 위력 등에 의한 간음(「형법」 제303조) ·업무상 위력 등에 의한 추행 (「성폭력처벌법」 제10조)	▶ 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행하는 것 ※ 위계 : 상대방이 알지 못함, 착각, 오인을 이용 ※ 위력 : 사회적, 경제적, 정치적 지위 권세 이용

범죄유형		성립요건(침해방식)
미성년· 장애인 대상	미성년자의제강간·추행 (「형법」 제305조)	▶ 13세 미만의 미성년자를 간음하거나 추행하는 행위 ※ 폭행, 협박, 위계, 위력을 불문하고, 피해자와 합의하여 성행위를 하였더라도 처벌
	장애인에 대한 강간강제추행 등(「성폭력처벌법」 제6조)	▶ 신체적인 또는 정신적인 장애가 있는 사람에 대하여 간음하거나 추행하는 행위
기타 행위 유형	공중밀집장소에서의 추행(「성폭력처벌법」 제11조)	▶ 대중교통수단, 공연·집회 장소, 그 밖에 공중이 밀집하는 장소에서 사람을 추행하는 것(※ 폭행, 협박 불요)
	성적 목적을 위한 공공장소 침입 (「성폭력처벌법」 제12조)	▶ 성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용 장소에 침입하거나 같은 장소에서 퇴거요구 불응하는 경우
	통신매체 이용 음란 (「성폭력처벌법」 제13조)	▶ 자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 하는 경우
	카메라 등 이용촬영 (「성폭력처벌법」 제14조)	▶ 카메라 등 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물을 유포하는 행위
	허위영상물편집·반포 등 (「성폭력처벌법」 제14조의2)	▶ 반포등을 할 목적으로 사람의 얼굴·신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물·영상물 또는 음성물(이하 '영상물등')을 영상물등의 대상자의 의사에 반하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집·합성 또는 가공(이하 '편집등')하거나, 그 편집물·합성물·가공물 또는 복제물(복제물의 복제물을 포함)을 반포등을 하는 것. ▶ 편집 등을 할 당시에는 영상물 등의 대상자의 의사에 반하지 아니한 경우에도 사후에 그 편집물 등 또는 복제물을 영상물 등의 대상자의 의사에 반하여 반포 등도 처벌됨.

## □ 디지털 성폭력 정의

- 디지털 성폭력이란, 디지털기기 및 정보통신기술을 매개로 온·오프라인상에서 발생하는 젠더 기반 폭력으로, 동의 없이 상대의 신체를 촬영하거나 유포·유포협박·소지·구입·저장·전시·합성·제작하는 행위 및 사이버공간에서 타인의 성적 자율권과 인격권을 침해하는 행위를 포괄함. 현행법상 모든 디지털 성폭력이 성폭력 범죄로 인정되는 것은 아니나, 지속된 법률 제·개정을 통해 점차 사각지대가 줄어들고 있음.
- 사회적으로 기술을 매개로 한 디지털 성폭력은 증가하는 추세로, 디지털 성폭력은 고용 등 조직 내 관계에서도 마찬가지로, 이에 대응할 필요성이 높아지고 있음.

## ○ 주요 디지털 성범죄 유형

유형	성격	적용법률	예시
촬영	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 설치형/직접 촬영형</li> <li>· 자신 또는 타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영</li> <li>· 유포로 이어질 가능성</li> </ul>	「성폭력처벌법」 제14조제1항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직장 탈의실에 초소형 몰래카메라를 설치하여 촬영</li> <li>· 성행위 장면을 동의없이 촬영</li> </ul>
촬영물 유포	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성행위 촬영물 유포/재유포</li> <li>· 본인 동의하여 촬영한 촬영물(최초 유포자 본인) 포함</li> <li>· 촬영시 동의 여부 관계없이 유포시 촬영당사자 동의 없이 정보통신망 이용 유포/재유포</li> </ul>	「성폭력처벌법」 제14조제1항 제14조제2항 제14조제3항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 누드촬영물, 자위영상, 성적인 촬영물을 동의 없이 유포</li> <li>· 동의 하에 촬영한 성적인 영상물을 동의 없이 유포</li> <li>· 동의 없이 촬영한 성적인 영상물을 동의없이 유포</li> </ul>
재유포	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 얼굴사진과 성적 사진을 합성하거나 조작하여 유포</li> </ul>	「정보통신망법」 제44조의7	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 비동의 상태로 유포된 성행위 촬영물을 다운받고 다시 유포하여 피해자의 고통을 가중하는 행위에 대한 처벌</li> <li>· 주로 금전적 수익을 목적으로 대량으로 다운 및 업로드 유포</li> </ul>
유포 협박	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성행위 촬영물을 유포하겠다는 협박</li> <li>· 괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영</li> </ul>	「형법」 제283조	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성행위 촬영물 유포 협박</li> <li>· 연인 간 이별시, 이별 후 다른 연인을 만날 때, 다른 여인과 결별 후 협박</li> </ul>

유형	성격	적용법률	예시
	영물을 유포하겠다고 협박		<ul style="list-style-type: none"> <li>· 채팅 어플리케이션을 통해 성행위 촬영물을 주고받은 후 다른 촬영물을 보내지 않으면 유포하겠다고 협박</li> </ul>
허위 영상물(합성·편집)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대상자의 의사에 반하여 얼굴, 신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물 등을 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집, 합성, 가공 및 유포</li> </ul>	「성폭력처벌법」 제14조의2	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 딥페이크, 지인능욕 등</li> </ul>
성적 촬영물 이용 협박·강요	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 괴롭힘 등의 목적을 이루기 위해 성적 촬영물을 유포하겠다고 협박</li> <li>· 성적 촬영물을 이용한 협박으로 상대방에게 의무 없는 일을 하도록 강요</li> </ul>	「성폭력처벌법」 제14조의3 「형법」 제283조, 제324조	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성행위 촬영물을 유포하겠다는 협박</li> <li>· 연인 간 이별시, 이별 후 다른 연인을 만날 때, 혹은 다른 여인과 결별 후 협박</li> <li>· 채팅 어플리케이션을 통해 성행위 촬영물을 주고받은 후 다른 촬영물을 보내지 않으면 유포하겠다고 협박, 더 나아가 이를 통해 다른 촬영물을 취득</li> </ul>
유통/소비	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 영리를 목적으로 사이버성폭력 촬영물 유포 방조 및 협력</li> <li>· 비동의 유포 성적 촬영물을 시청·공유·저장 등 방식으로 소비</li> </ul>	「정보통신망법」 제42조, 제44조의7 「전기통신사업법」 제22조의3, 제92조, 제104조 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인터넷 서비스 제공 사업자에게 적용(ISP)</li> <li>· 음란물 유포 방조 및 음란물 유통 처벌</li> </ul>
디지털 공간 내 성적 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 디지털 공간 미디어, SNS 등에서 성적으로 괴롭히는 행위</li> </ul>	「성폭력처벌법」 제13조 「정보통신망법」 제70조 「형법」 제307조 「형법」 제311조	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 원하지 않는 성적 언어희롱과 음담패설 및 이미지 전송</li> <li>· 피해자의 사진과 성적으로 모욕적인 내용의 글을 함께 게시</li> <li>· 게임 내 성희롱</li> <li>· 단톡방 내 성희롱</li> </ul>



□ 디지털 성범죄 관련 Q&A

Q1. 디지털 성범죄 매개물(동의 없이 찍은 사진, 동의 없이 유포한 영상 등)을 다운로드 하거나 보는 것도 죄가 되나요?

A. 성폭력처벌법 제14조 제4항에 의거 디지털 성범죄 촬영물 또는 복제물을 소지·구입·저장 또는 시청한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다. 즉, 다운로드하거나 보는 것 역시 불법촬영, 유포와 마찬가지로 명백한 범죄행위입니다. 피해촬영물 소지·구입·저장·시청이 만연하다면 디지털 성범죄 피해자가 가장 원치 않는 ‘유포’는 근절될 수 없기 때문입니다.

Q2. 촬영에 합의한 성관계 동영상이 유포되었어요, 디지털 성범죄 피해자인가요?

A. 동의 없이 성적 촬영물을 유포하는 행위는 성폭력 처벌법 제14조 제2항에서 규정하는 성폭력 범죄입니다. 촬영에 대한 동의는 결코 유포에 대한 동의를 포함하지 않기 때문입니다. 촬영 당시에 동의하였더라도 사후에 동의 없이 유포한 경우 성폭력처벌법 제14조에 따라 처벌됩니다.

Q3. ‘지인 능욕’ 피해를 입었습니다. 이것도 디지털 성범죄인가요?

A. 일상적인 사진을 성적인 형태로 편집·합성 또는 가공하고 유포하는 소위 ‘지인 능욕’ 행위는 성폭력처벌법 제14조의2에서 정하는 성폭력 범죄입니다. 따라서 일상 사진과 음란물이 합성되거나, 성적으로 모욕하는 글이 합성된 형태의 촬영물의 경우에도 성범죄 피해로 삭제 지원을 받을 수 있으며, 이러한 합성물이 유포되었다면 그 합성물이 온라인 공간에 추가로 유포되었는지 확인하는 모니터링 지원을 받을 수 있습니다.

Q4. 익명게시판을 통해 디지털 성폭력 피해를 입었다고 신고자가 행위자를 징계해달라 요청했습니다. 개인정보보호법 위반 아닌가요?

A. 개인정보보호법 제15조 및 제17조의 예외사유로 익명이라 할지라도 행위자를 특정할 수 있습니다. 그러나, 회사나 기관에서 운영하는 사내 익명게시판은 즉각적인 행위자 특정이 가능하지만, 외부 어플을 통한 사내 익명게시판의 경우에는 수사기관에 신고를 통한 협조가 필요할 것으로 판단됩니다

□ 직장 내 스토킹

- 원하지 않는 사적 만남이나 교제를 강요하는 행위, 좋아한다고 하면서 원하지 않는 접촉을 계속하여 시도하는 행위는 그 자체로 스토킹에 해당하거나 스토킹을 동반하는 경우가 다수.
- 스토킹은 그 특성상 지속적이고 끈질기게 이루어지며, 2차적인 범죄로 이어지는 경우가 많아 피해자 보호조치가 무엇보다 중요함.
- 2021. 10. 21. 「스토킹 범죄의 처벌 등에 관한 법률」(이하 ‘스토킹 처벌법’이라 함) 시행되면서 스토킹은 형사처벌 대상인 범죄에 해당.
  - ‘스토킹 행위’는 아래와 같이 상대방의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 「스토킹처벌법」 제2조 제1호 가~마에 열거된 행위를 하여 불안감·공포심을 일으키는 것이며, ‘스토킹 범죄’는 스토킹 행위를 지속적이거나 반복적으로 하는 것으로, 스토킹 범죄는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금, 휴기 등을 휴대하여 스토킹 범죄를 저지른 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처함.

구분	정의	조치
스토킹 행위 (제2조제1호)	상대방의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 상대방 또는 그의 동거인, 가족에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것 가. 접근하거나 따라다니거나 진로를 막아서는 행위 나. 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소(이하 "주거등"이라 한다) 또는 그 부근에서 기다리거나 지켜보는 행위 다. 우편·전화·팩스 또는 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호의 정보통신망을 이용하여 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상(이하 "물건등"이라 한다)을 도달하게 하는 행위 라. 직접 또는 제3자를 통하여 물건 등을 도달하게 하거나 주거 등 또는 그 부근에 물건 등을 두는 행위 마. 주거 등 또는 그 부근에 놓여져 있는 물건 등을 훼손하는 행위	· 응급조치 (제3조) · 긴급응급조치 (제4조)
스토킹 범죄 (제2조제2호)	지속적 또는 반복적으로 스토킹행위를 하는 것	· 형사처벌 등 잠정조치(제9조)
** 「스토킹처벌법」상 스토킹 범죄로 100만원 이상 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 않은 자는 공무원으로 임용될 수 없고, 재직 중인 자는 당연퇴직 대상에 해당함.		

### 3 성폭력과 성희롱의 비교

구 분	성희롱	성폭력
공통점	성희롱과 성폭력 모두 상대방이 원치 않는 성적 언동 등으로 성적 자기결정권을 침해하는 행위로서 법률로 금지되어있는 행위임	
차이점	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱은 형사처벌이 아닌 조직 내 성희롱의 예방 및 근절을 목적으로 함.</li> <li>행위자의 고의성과 무관하게 피해자가 행위자의 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈으면 성희롱이 성립됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로써 행위자는 「성폭력처벌법」과 「형법」 등의 적용을 받아 처벌받음.</li> <li>다른 범죄와 마찬가지로 고의성 등 범죄로써의 구성 요건이 충족되어야 함</li> </ul>
유의점	<ul style="list-style-type: none"> <li>하나의 행위가 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」상 성희롱 관련 규정과 「성폭력처벌법」 및 「형법」 등의 성폭력 관련 규정의 적용을 동시에 받을 수 있음.</li> <li>행위의 고의성을 인정하기 힘들거나 신체적 접촉이 없는 경우 및 그 행위를 객관적으로 입증하기 힘든 경우에는 성희롱만 인정될 가능성이 높음</li> <li>성희롱 행위가 「성폭력처벌법」과 「형법」 등이 정한 범죄성립 요건을 충족하는 경우에는 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄로써 행위자의 처벌을 목적으로 고소할 수 있음.</li> <li>성폭력 범죄 성립 여부 및 행위자의 처벌 가능성은 형사절차를 통해 결정되나, 이 경우에도 사장은 피해자보호 및 조직 내 성희롱 예방과 근절을 위해 가해자에 대한 징계 등의 조치를 취해야 함.</li> </ul>	

### 4 성희롱·성폭력 2차 피해와 예방

#### □ 성희롱·성폭력 2차 피해란?

- 2018. 12. 24. 제정되어 2019. 12. 15.부터 시행된 「여성폭력방지기본법」에서는 ‘여성폭력’을 ‘성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등’이라고 정의하고 있음. 또한 ‘2차 피해’에 관한 정의 규정과 함께 2차 피해로부터 보호받을 권리에 관해 명시하고 있음.
- 「여성폭력방지기본법」에 따르면 성희롱·성폭력 등 여성폭력 피해자는 2차 피해로부터 보호받을 권리가 있으며, 이는 ① 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해, ② 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해 ③ 사용자로부터의 불이익 조치를 의미.
- 직장 내 성희롱 사건 조사 과정에서 피해사실이나 피해자에 관한 비밀이 누설되는 것을 방지하기 위하여 직장 내 조사자 등에게 직장 내 성희롱 사건 조사 과정에서 조사자 등이 알게 된 비밀을 피해자 등의 의사에 반하여 누설하지 않을 의무를 부과(「남녀고용평등법」 제14조 제7항). 다만, “조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우”에는 조사와 관련된 내용을 공개할 수 있음.
- 2차 피해는 피해자가 성희롱·성폭력에 관한 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 것을 말함. (대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결)

□ 2차 피해의 양상

사용자·관리자·상당자에 의한 2차 가해(피해) 양상	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위</li> <li>· 정당한 이유없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위</li> <li>· 정당한 이유없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위</li> <li>· 정당한 이유없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위</li> <li>· 정당한 이유없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위</li> <li>· 정당한 이유없이 여성폭력 행위자를 옹호 또는 두둔하는 행위</li> <li>· 피해자의 의사에 반하여 여성폭력 행위자를 동석시키는 행위</li> <li>· 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위</li> <li>· 정당한 이유없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위 등</li> </ul>
구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위</li> <li>· 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 여성폭력 행위자와의 합의를 종용 내지 강요하는 행위</li> <li>· 피해자의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위 (정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)</li> <li>· 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위</li> <li>· 정당한 이유없이 여성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위</li> <li>· 정당한 이유없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위</li> <li>· 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위 등</li> </ul>
행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사건 후 피해자에게 책임을 떠넘기는 행위</li> <li>· 조직 구성원들에게 피해자 신원이나 사건 내용을 유포하는 행위</li> <li>· 관리자에게 사건을 피해자보다 먼저 보고하고 자신에게 유리하게 설명하는 행위</li> <li>· 피해자에 대한 험담이나 비난 여론을 조성하는 행위</li> <li>· 조직 내 지지자 그룹을 형성하는 행위</li> <li>· 조직 내 구성원들을 통해 피해자를 고립시키거나 고용상의 불이익을 야기하는 행위</li> <li>· 피해자 또는 피해자 가족이 원치 않는데 연락하거나 찾아가서 합의를 요구하는 행위 등</li> </ul>

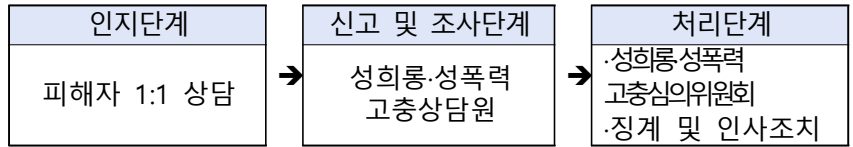
5 주체별 예방과 대처 매뉴얼

주체	예방 및 대처사항
사장	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성희롱·성폭력 방지 조치</li> <li>· 성희롱·성폭력 행위자 무관용 원칙 천명</li> <li>· 고충상담 기구 설치 및 고충상담원 역량강화 교육 훈련 지원</li> <li>· 성희롱·성폭력 사건에 대한 신속하고 공정한 조사 및 객관적 판단 관리감독</li> <li>· 피해자에 대한 불이익 또는 2차 피해 예방</li> <li>· 성 평등한 조직문화 조성</li> </ul>
관리자	<p><b>[사건 인지단계]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 조직 내 성희롱·성폭력 업무담당 부서(고충상담센터, 인사교육)에 보고</li> <li>· 상담 및 사건에 대한 비밀유지</li> <li>· 피해자와 행위자 분리 방안 모색</li> </ul> <p><b>[성희롱·성폭력 고충상담 창구 인계단계]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 신속하고 공정한 절차 진행 협조</li> <li>· 2차 피해 예방 및 진행상황 주시</li> </ul> <p><b>[사건종료 후]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 성희롱 예방교육 강화 및 모니터링</li> <li>· 피해자와 행위자 분리 조치 유지</li> <li>· 피해자 피해회복 및 불이익 금지 모니터링</li> </ul>
제3자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 피해자의 용기를 북돋우며 심적으로 지지</li> <li>· 피해자에게 도움이 되는 정보 공유</li> <li>· 피해자에게 불이익한 행위 금지</li> <li>· 성 평등한 조직문화 조성 동참</li> </ul>
행위자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성희롱을 예방하기 위해서는 평소에 성희롱·성폭력 매뉴얼을 숙지하여 상대방에게 피해를 줄 수 있는 언행을 하지 않을 것</li> <li>· 행위자가 되지 않기 위해서는 상대방의 의사 존중이 필요</li> </ul>

주체	예방 및 대처사항
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사건의 초기 단계에서 비위사실의 인정과 진정한 사과가 이루어질 때 조속한 사건해결의 가능성 있음</li> <li>• 사건 발생 시 책임을 피해자에게 떠넘기지 않으며, 비난·험담 금지</li> </ul>
피해자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱은 전적으로 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아님. 성희롱은 가부장적, 권위주의적, 성차별적인 조직문화나 왜곡된 직장 내 권력관계 속에서 발생한 행위자의 불법행위일 뿐 피해자의 잘못이 아님</li> <li>• 성희롱 행위에 대한 거부 의사 전달은 이후 법적, 제도적 절차 시 도움이 됨 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피해사실 입증을 위해 사건에 대한 객관적 사실을 6하 원칙에 의거하여 기록하고 카카오톡 문자, 이메일, 전화통화 내역, 목격자 등 관련 자료들을 확보 함</li> </ul> </li> <li>• 공직 내 고충상담 창구 등을 통해 해결책을 모색할 경우 행위자의 사과와 재발방지 약속 등을 전제로 합의할 것인지, 행위자에 대한 처벌 내지 손해배상을 원하는지 등을 생각하여 자신이 원하는 해결방법을 요청</li> </ul>
중재자 (하급자로부터 사건에 대한 중재나 상담을 요청받은 경우)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 진지한 태도로 상대방의 이야기를 끝까지 경청함</li> <li>• 공사 예방지침 등 규정을 확인하고 공식적인 처리기구와 절차가 있음을 숙지시킨 후 피해자의 대처 방안을 물어 봄</li> <li>• 사건의 내용을 명확하게 듣고 6하 원칙에 따라 기록해 둠</li> <li>• 피해자가 공식 절차를 원하지 않을 경우, 행위자를 따로 불러 비위사실을 확인하고 피해자의 현재 상태와 감정을 전달함.</li> <li>• 비위사실의 인정과 진실된 사과의 필요성 강조</li> <li>• 피해자가 원할 경우, 공사 내 고충상담창구에 신고함</li> <li>• 사건 내용은 물론 인적 사항에 대해 반드시 비밀 유지</li> <li>• 중재 또는 사건 처리 이후 피해자에게 2차 가해나 불이익이 없는지 세심히 관찰함. 행위자의 경우에도 스스로 반성하고 원만하게 생활할 수 있도록 지원</li> </ul>

## 6 성희롱·성폭력 고충처리 시스템

### □ 사건 처리 내부절차



**< 참고사항 >**

- 접수된 사건의 행위자가 공사 사장, 임원인 경우 상급기관으로 이관
- 피해자 목격자 등은 직접 상급기관(제주특별자치도)에 신고할 수 있으며, 상급기관의 고충상담원이 해당 사실을 인지한 경우에도 직접 조사할 수 있음.
- 상급기관은 사장, 임원으로부터 성희롱 피해가 발생한 경우, 공정하게 조사 및 처리가 이루어질 수 있도록 상급기관에서 직접 신고, 접수를 받아 조사 및 심의 등 전 과정을 관할하고 있음을 알려야 함.

### □ 고충상담 창구

- 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위한 창구
  - **(운영범위)** 제주특별자치도개발공사 전 사업장(임시사무연구동, 삼다수 사업장, 감귤사업장1, 2)
  - **(설치장소)** 공사 그룹웨어 「사이버 고충신고센터(성희롱, 일반고충 포함)」, 「레드히슬」 성희롱·성폭력 신고, 임시사무연구동 인사교육팀 고충상담창구 고충상담원(방문 및 유선)
  - **(주요역할)** 피해자의 고충에 대한 상담·조언  
고충의 접수사건에 대한 조사  
처리사건 처리 관련 부서 간 협조·조정 관련 사항, 재발 방지 대책의 수립과 이행  
예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방

□ 고충상담원

구 분	성명	성별	연락처
고충상담원	김봉철	남	내선(812) / 010-9487-6813
고충상담원	좌경록	남	내선(522) / 010-4171-1407
고충상담원	함정인	여	내선(513) / 010-6868-1974
고충상담원	김민선	여	내선(511) / 010-3436-9605

□ 고충심의위원회

- (기 능) 성희롱·성폭력 사안의 처리 관련사항 심의(필수 절차)
- (심의내용) 성희롱·성폭력으로 성립되는지에 관한 사항  
피해자 등의 보호를 위한 조치 사항  
그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항 등 위원장이 심의의결이 필요하다고 인정하는 사항
- (운영사항) 재적위원 과반수 출석으로 개최, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결

< 고충상담원에게 고충상담이란? >

- 사건개요와 상담신청인이 겪고 있는 고충을 충분히 말하도록 지원
- 청취한 사실관계를 기록하고 내용을 상담신청인에게 확인
- 상담신청인에게 주어진 상황에 대한 정보를 받고 이해한 상태에서 원하는 사건 처리 방식을 선택하여 결정하도록 지원
- 고충상담의 내용과 관련 정보를 정리하여 상담기록지에 문서화하고 내부결재

□ 고충상담 시 유의점

○ 행위자 상담 유의점

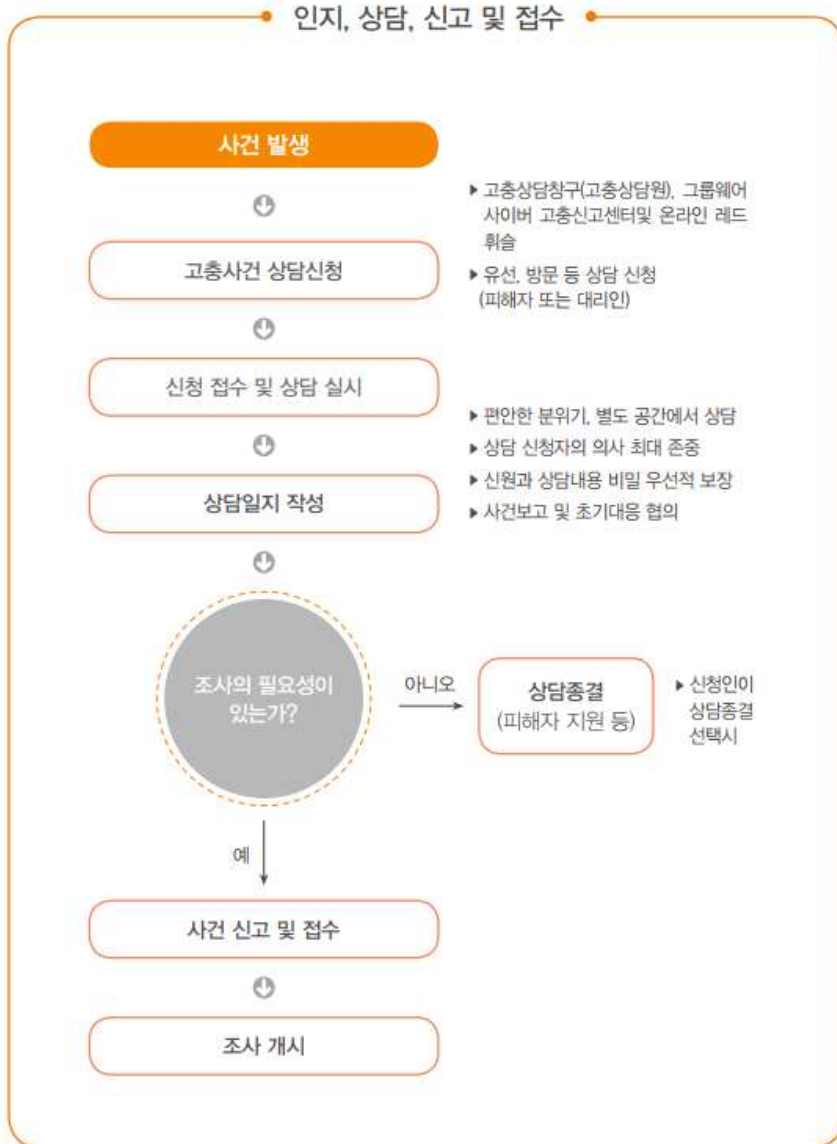
- 성희롱, 성폭력 행위로 지목된 경우 행위 의도가 중요한 것이 아니라 피해자의 경험이 중시됨을 공감하도록 조력
- 자신의 행위를 고충신청인(피해자)의 입장에서 생각하도록 조력
- 피해자의 사과 요청이 있을 경우 사과하도록 조력
- 피해자가 요청하는 사항을 듣고 행위책임을 이행하도록 조력
- 공사 내 고충상담기구의 조사에 성실히 임하도록 조력
- 피해자의 신원공개, 악 소문, 2차 가해를 하지 않도록 조력
- 피해자에게 보복이나 압력을 행사하지 않도록 조력

○ 주변인(상급자, 동료) 상담 유의점

- 1차적 해결의 열쇠는 상급자임을 인식하도록 조력
- 피해자의 문제제기가 성평등 조직구축에 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

## 7 고충처리 세부절차

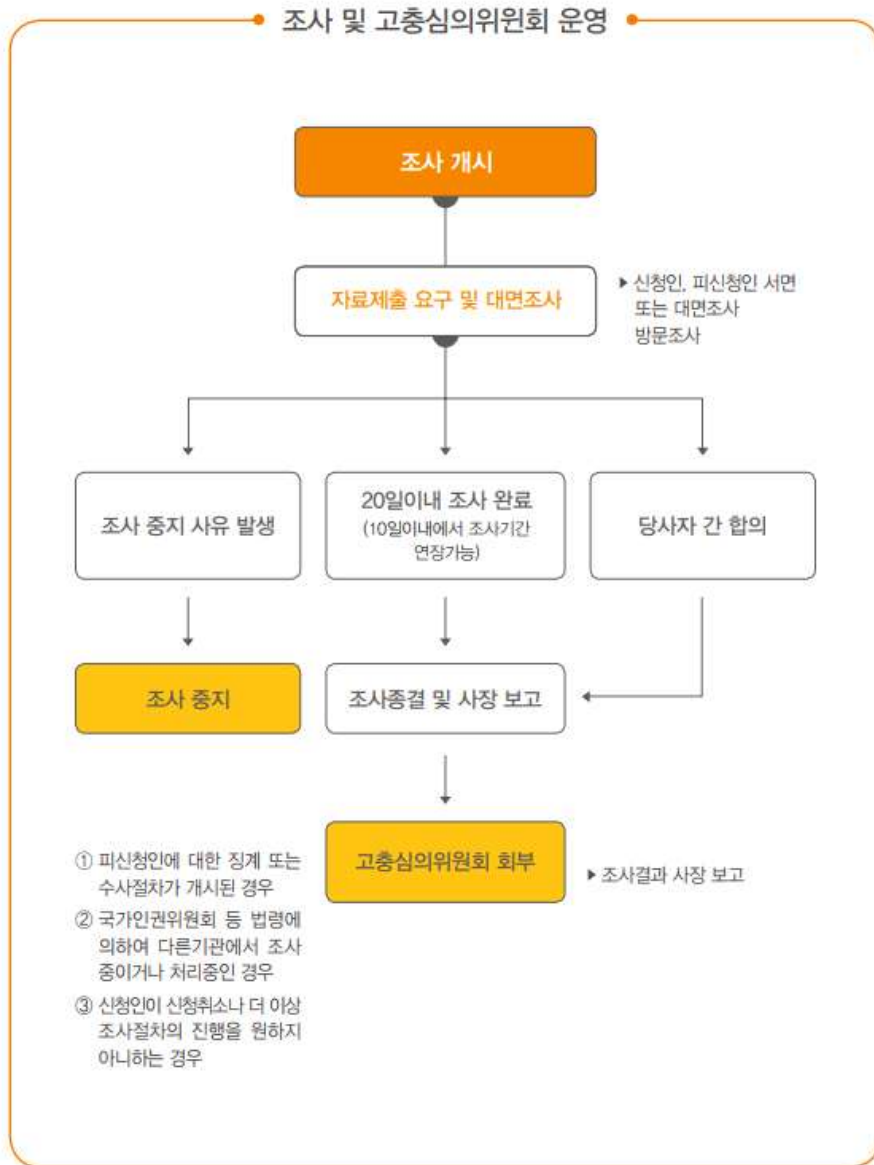
### 1) 인지, 상담, 신고 및 접수



### 내용 상세

- 피해자의 판단하에 사건에 대해 신고를 결정하면 접수 신청서를 작성하여 제출(서류작성 및 날인 후 제출)
- 신고서 접수 이전의 면담기록은 상담기록에 속하며, 신고 절차를 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
- 부서장은 고충사건 언론동향 및 사건보고를 철저히 하고 초기대응을 관련부서(노사협력팀)와 협의
  - ※ 성희롱 사건 보고 시 개인정보 보호를 위해 비공개 문서로 지정하고 보안 관리를 철저히 해야 함.
- 상담원은 상담 신청자의 의사를 최대한 존중하고 사건내용 및 인적 사항의 비밀을 우선적으로 보장
- 피해자가 공식절차를 원하지 않을 경우, 당사자를 따로 불러 사실 확인 후 업무공간을 분리하는 등 피해자를 지원하되, 향후 2차 피해 발생 가능성이 예상될 때에는 즉시 사건을 보고하고 초기대응.
  - 피해자의 상태와 감정을 행위자에게 전달, 비위사실 인정과 진실된 사과와 필요성 강조
  - ※ 부서장(상담, 중재자)의 임의 판단으로 사건종료 권유 절대 금지

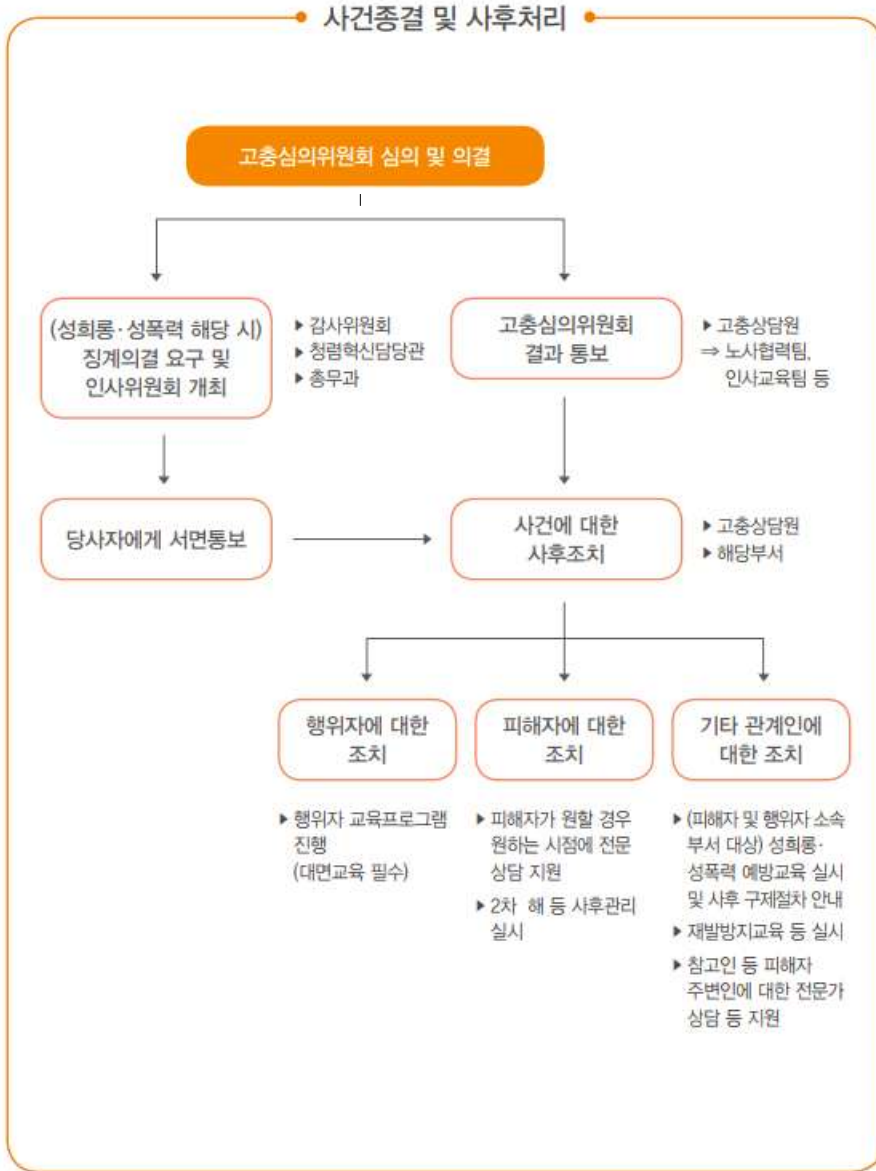
## 2) 조사 및 고충심의위원회 운영



### 내용 상세

- 성희롱·성폭력 고충 사건은 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료 하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있음
- 성희롱·성폭력 고충사건을 조사하는 과정에서 피신청인에 대한 징계 또는 수사절차가 개시된 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우에는 조사를 중지함
- 조사담당부서(고충상담창구, 노사협력팀)는 성희롱·성폭력 고충사건의 조사결과를 사장에게 보고함
- 조사과정에서 필요시 관련부서(인사·감사) 및 외부전문가 참여 요청 가능
- 고충사건조사 진행사항을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려주어야 함. 고충사건의 조사결과 성희롱·성폭력에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사를 종결함
- 고충사건의 조사결과 성희롱·성폭력에 해당되는 경우에는 공사 규정에서 정한 징계사유에 해당되므로 사장은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 하며, 행위자의 면직을 제한하여야 함

### 3) 사건종결 및 사후처리



### 내용 상세

- 고충심의위원회 회의는 위원장이 소집하고, 결과를 관련 부서(노사협력팀, 인사교육팀)에 통보하며 이를 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육과 추후 발생하는 사건을 처리하는 데 참고
- 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 간사는 회의내용 결과보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 처리기록에 첨부하여야 함
- 사건의 재발방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육지시 등 필요한 조치를 취해야 하며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 안됨
- 사건 조사 결과 성희롱·성폭력에 해당 시 행위자는 의무교육을 이수하여야 함
- 피해자가 원할 경우, 원하는 시점에 심리치유 등 전문가 상담을 무료로 제공하여야 하고 피해자 대상 2차 가해 여부 등에 대해 피해자 사후 관리를 하여야 함



## 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침

개정 2006. 2.22. (총무팀-154)  
 개정 2010. 3.10. (인사총무팀-430)  
 개정 2011. 3.28. (인사총무팀-553)  
 개정 2015. 8.12. (인사총무팀-1309)  
 개정 2016.11. 2. 지침 제 70호  
 개정 2018. 4.24. 지침 제 87호  
 개정 2020.10.16. 지침 제 146호  
 개정 2021.8.24. 지침 제179호  
 개정 2023. 2. 3. 지침 제232호

### 제1조(목적)

이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은법 시행령 제2조, 「여성폭력 방지기본법」 제18조에 따라 제주특별자치도개발공사의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16.>

### 제2조(적용범위)

- ① 이 지침은 제주특별자치도개발공사(이하 “공사”라 한다)의 임직원(고용관계에 있는 자를 포함한다)에게 적용되며, 공사의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다. <개정 2020.10.16.>
- ② 이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

### 제3조(정의)

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성희롱”이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공사 임직원이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
  - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
  - 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
2. “성폭력”이란 「성폭력처벌법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. “2차 피해”란 제10조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.<신설 2020.10.16.>

### 제4조(사장의 책무)

- ① 사장은 성희롱·성폭력 방지 및 2차 피해 예방을 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다. <개정 2023.2.3.>
  1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시<개정 2023.2.3.>
  2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영(2차 피해 포함) <개정 2023.2.3.>
  3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련(2차 피해 포함) <개정 2023.2.3.>
  4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
  5. 성희롱·성폭력 행위자 무관용의 원칙 천명
  6. 임직원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보<개정 2020.10.16.>
  7. 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
  8. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 실태 및 예방교육 만족도 조사 정례화 등 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등 <개정 2023.2.3.>
  9. 2차 피해 재발방지 대책 수립 <개정 2023.2.3.>

- ② 사장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지조치 연간 계획을 수립하여야 한다. <개정 2023.2.3.>
- ③ 사장은 임직원이 아닌 외부전문가 등이 여성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체없이 조사 또는 고충심의위원회에서 해촉하여야 한다.<개정 2023.2.3.>

**제4조의2(상급기관의 관리·감독 강화)**

- ① 성희롱·성폭력 행위자 및 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 한 자(이하 “2차 행위자”라 한다)가 임원인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 제주특별자치도로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 제주특별자치도의 지휘·감독을 받도록 한다. <개정 2023.2.3.>
- ② 제1항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고, 피해자 보호조치를 취해야 한다.  
[본조신설 2020.10.16.]

**제4조의3(상급자의 책무) <신설 2023.2.3.>**

- ① 피해자의 업무 및 근로조건에 영향을 줄 수 있는 자(이하 “상급자”라 한다)는 성희롱·성폭력 피해 발생을 인지하였을 때에는 피해자에게 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 한다.
- ② 상급자는 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 고충처리가 종료될 때까지 피해자 보호를 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 상급자는 공사의 2차 피해 고충처리절차 및 피해자 보호를 위한 예방교육 등 다음 각 호의 조치에 적극 협조한다.
  1. 고충처리과정에서의 피해자 보호 조치
  2. 임직원이 피해자에게 2차 피해를 주는 행위 예방을 위한 조치
  3. 피해자의 고충 경청 및 해소 조치
- ④ 상급자는 고충처리 종료 후 피해자에게 2차 피해가 없는지 관찰하고 임직원이 피해자에게 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

**제4조의4(임직원의 책무) <신설 2023.2.3.>**

- 공사의 임직원(행위자 포함)은 직장 내 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.
1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
  2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 성희롱·성폭력 행위자와의 합의를 중용 내지 강요하는 행위
  3. 피해자의 고충과 관련하여 그 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위(정보통신망을 이용한 행위를 포함한다)
  4. 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
  5. 정당한 이유없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
  6. 정당한 이유없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위
  7. 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위
  8. 그 밖에 이에 준하는 행위

**제5조(고충상담창구)**

- ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 임직원의 성희롱·성폭력 피해 상담, 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 처리를 위하여 고충처리업무 담당부서(이하 “담당부서”라 한다)에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. <신설 2023.2.3., 2020.10.16>
- ② 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 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담·조언
  2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리(2차 피해 포함)
 <개정 2023.2.3.>

3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
  4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
  5. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항 <개정 2023.2.3.>
  6. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방을 위한 교육·홍보 등 그 밖의 성희롱·성폭력 예방 업무 <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

**제5조의2(사이버신고센터)** ① 사장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하여야 하고, 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>

② 사이버신고센터 등 운영을 임직원에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. <신설 2023.2.3.>

**제6조(고충처리 업무의 지원)**

- ① 사장은 고충상담원의 성희롱·성폭력관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원하여야 한다. <개정 2020.10.16>
- ② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수하여야 한다. 다만 불가피한 상황이 발생한 경우 6개월 이내에 이수할 수 있다. <개정 2023.2.3.>
- ③ 사장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ④ 사장은 제5조제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ⑤ 사장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 고충상담창구와 제5조의2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다. <신설 2023.2.3.>

**제7조(예방교육)**

- ① 사장은 직장 내 성희롱·성폭력(2차 피해 포함)을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱·성폭력의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱·성폭력 예방 교육” 이라한다)을 매년 실시하여야 한다. <신설 2021.8.24.>
- ② 임직원은 제1항에 따른 성희롱·성폭력 예방교육을 받아야 한다. <신설 2021.8.24.>
- ③ 담당부서의 장은 매년 3월 말까지 당해년도 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 사장에 보고하여야 한다. <개정 2020.10.16>
- ④ 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
  1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 관련 법령 및 지침<개정 2023.2.3.>
  2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준 <개정 2023.2.3.>
  3. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치 <개정 2023.2.3.>
  4. 성희롱·성폭력을 한 자 및 2차 행위자에 대한 징계 등 제재조치 <개정 2023.2.3.>
  5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
  6. 그 밖에 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등 <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ⑤ 신규 임용된 임직원에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다. <개정 2020.10.16>
- ⑥ 사장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 이상 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있다.
- ⑦ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 담당부서의 장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 사장에게 보고하여야 한다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ⑧ 사장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 임직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 사내전산망을 갖추어 임직원에게 널리 알려야 한다. <개정 2020.10.16>

## 제8조(고충상담)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 임직원은 별지 제2호 서식의 성희롱·성폭력 상담 조사신청서를 작성하거나, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담원에게 상담을 신청할 수 있다. <개정 2020.10.16>
- ② 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 직원이 상급자에게 상담이나 고충처리를 요청하였을 때에는 상급자는 고충상담창구 등 처리절차를 안내하고 고충상담원에게 이관하여야 한다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ③ 고충상담원은 상담 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자에게 2차 피해를 포함한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 공사 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ④ 고충상담원은 피해자가 요청한 보호조치 및 2차 피해방지조치의 이행을 점검하고 피해자 상담 후 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다. <신설 2023.2.00>

## 제9조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자등”이라 한다)는 고충상담 신청 후 별지 제2호 서식의 성희롱·성폭력 상담 조사 신청서를 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 고충상담원에게 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다. <개정 2020.10.16>
- ③ 고충상담원은 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 성희롱·성폭력과 2차 피해 조사를 병합하여 실시할 수 있다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ④ 고충상담원은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 성희롱·성폭력의 당사자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실

시할 수 있다.<개정 2023.2.3., 2020.10.16>

- ⑤ 고충상담원 또는 사건 조사자는 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 하며, 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다.<개정 2023.2.3., 2020.10.16>
  1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
  2. 정당한 이유 없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
  3. 정당한 이유 없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
  4. 정당한 이유 없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위
  5. 정당한 이유 없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
  6. 정당한 이유없이 성희롱·성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
  7. 피해자의 의사에 반하여 성희롱·성폭력 행위자를 동석시키는 행위
  8. 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위
  9. 정당한 이유 없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
  10. 그 밖에 이에 준하는 행위
- ⑥ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다. 특히 제10조제2항의 제1호 내지 제3호에 해당하는 내용을 조사할 경우 반드시 외부 전문가를 참여시켜야 한다. <개정 2023.2.3.>
- ⑦ 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.<개정 2023.2.3.>
- ⑧ 제1항에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우에는 조사를 중지할 수 있다.<신설 2023.2.3.>
- ⑨ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.<신설 2023.2.3.>

### 제9조의2(조사결과의 보고) <신설 2023.2.3.>

- ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 담당부서의 장에게 보고하여야 한다.
- ② 외부 기관 및 외부전문가가 조사를 실시한 경우에는 사건조사를 완료한 즉시 그 결과를 사장에게 보고하여야 한다.

### 제10조(피해자 등 보호 및 비밀유지)

- ① 사장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다. <개정 2023.2.3.>
- ② 사장(인사·복무 등에 관한 권한을 사장으로부터 위임받은 자를 포함 한다)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. 전보, 파견, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 <개정 2023.2.3.>
  4. 직원 성과평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
  5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
  6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
  7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 <개정 2023.2.3.>
  8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치 <신설 2023.2.3.>
- ③ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호해야 하며, 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.<개정 2023.2.3.>
- ④ 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자

는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

- ### 제11조(조사결과의 보고 등) 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 사장에게 보고하여야 한다.<개정 2020.10.16>
- ② <삭제 2020.10.16.>

### 제12조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다. <개정 2020.10.16>
- ② 위원회는 위원장을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 노사협의회 의장을 당연직으로 한다.
- ④ 위원장을 제외한 위원은 담당부서의 장 및 노사협의회 근로자대표를 당연직(근로자 대표가 위원장인 경우 근로자 대표가 지정한 자)으로 하고 그 외 사장이 지명하는 자 1인과 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가 2인 이상으로 구성한다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ⑤ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니 된다. <개정 2020.10.16>
- ⑥ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.
- ⑦ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 그 외의 위원은 2년으로 하되 연임할 수 있다. <개정 2020.10.16>
- ⑧ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만, 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다. <신설 2020.10.16.>
- ⑨ 위원회가 제10조제2항의 제1호 내지 제3호에 해당하는 내용을 심의하는 경우 공정한 판단을 위하여 고충심의위원회 구성 시 위원장을 제외한 외부위원이 반수 이상이 되도록 한다. <신설 2023.2.3.>

### 제13조(위원회 운영)

- ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
- ② 회의는 위원 과반수 이상의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척되며, 사건 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원의 기피를 신청할 수 있으며, 위원 본인도 직·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다. <개정 2020.10.16>
- ④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다. <개정 2023.2.3.>
  1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함) <개정 2020.10.16>
  2. 피해자에 대한 보호 조치
  3. 2차 피해 방지를 위한 조치
  4. 삭제 <개정 2023.2.3.>
  5. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ⑤ 위원회는 심의결과를 사장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

### 제14조(조사 등 결과 통지)

- 사장은 당사자에게 서면으로 사건의 조사 등의 결과를 통지하여야 한다. <개정 2020.10.16>
1. <삭제 2020.10.16.>
  2. <삭제 2020.10.16.>

### 제15조(징계)

- ① 사장은 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 징계 등 처분이 필요하다고 판단되는 경우, 감사부서에 처분절차의 이행을 요청할 수 있다. <개정 2023.2.3., 2020.10.16>
- ② 사장은 제1항에 따른 징계 등의 제재절차에서 피해자에게 의견진술 기회를 부여해야 한다. <개정 2020.10.16>
- ③ 사장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우

관련자를 엄중 징계한다. <개정 2020.10.16>

- ④ 사장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 인사규정 제44조의 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. <개정 2020.10.16>
- ⑤ <삭제 2020.10.16.>

### 제16조(재발방지조치 등)

- ① 사장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다. <개정 2020.10.16>
- ② 사장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다. <개정 2023.2.3.>
- ③ 사장은 성희롱·성폭력 사건 행위자 및 2차 행위자에 대한 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다. <개정 2023.2.3. 신설 2021.8.24.>
- ④ 사장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해복구를 지원한다. <개정 2023.2.3. 신설 2021.8.24.>
- ⑤ 사장은 다음 각호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 등 조직문화 개선대책을 수립·시행할 수 있다. <개정 2023.2.3.>
  1. 2차 피해의 정도가 심한 경우
  2. 2차 행위자가 여러 명인 경우
  3. 1년에 여러 건의 사건이 발생한 경우
- ⑥ 사장은 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(사장이 해당 성희롱·성폭력 사건의 행위자인 경우를 포함) 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 다음 각 호의 재발방지 대책을 여성가족부장관 및 제주특별자치도지사에게 제출하여야 한다. <신설 2023.2.3.>
  1. 성희롱 : 「양성평등기본법」 제31조제1항에 따른 재발방지대책
  2. 성폭력 : 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에 따른 재발방지대책

**부 칙** <제정 2005. 3.8.>  
본 지침은 2005년 3월 8일부터 시행한다.

**부 칙** <개정 2006.2.22.>  
본 지침은 2006년 2월 22일부터 시행한다.

**부 칙** <개정 2010.3.15.>  
본 지침은 2010년 3월 15일부터 시행한다.

**부 칙** <개정 2011.3.28.>  
본 지침은 2011년 3월 28일부터 시행한다.

**부 칙** <개정 2015.8.12.>  
본 지침은 2015년 8월 12일부터 시행한다.

**부 칙** <개정 2016.11.2.>  
본 지침은 2016년 11월 02일부터 시행한다.

**부 칙** <개정 2018.4.24.>  
본 지침은 2018년 4월 24일부터 시행한다.

**부 칙** <개정 2020.10.16.>  
본 지침은 2020년 10월 23일부터 시행한다.

**부 칙** <개정 2021.8.24.>  
본 지침은 2021년 8월 31일부터 시행한다.

**부 칙** <개정 2023.2.3.>  
본 지침은 2023년 2월 3일부터 시행한다.

**9 관련 서식**

[별지 제1호 서식] 고충접수 및 처리대장

고충접수 및 처리대장								
(제5조 제4항 관련)								
접수 번호	접수 일자	신고인		고충내용	처리결과	회신 일자	확 인	
		성 명	소속부서				담 당 (고충상담원)	팀 장

<b>성희롱·성폭력 [ <input type="checkbox"/> 상담 <input type="checkbox"/> 조사 ] 신청서</b> (제8조 제1항 및 제9조 제1항 관련)					
접수일	20 . . . .	담당자	(인)		
당사자	신고인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 <small>(대리인이 신청하는 경우)</small>	성명		소속	
		직급		성별	
	행위자	성명		소속	
		직급		성별	
상 담 (신 고) 내 용	※ 6하 원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항 <small>(조사를 원하는 경우)</small>	1. 성희롱·성폭력의 중지( ) 2. 성희롱·성폭력에 대한 사과와 재발방지조치( ) 3. 징계 등 관련 인사조치( ) 4. 기타 ( )				
처리결과					
※ 관련자료 첨부					

**성희롱·성폭력 고충 상담일지**

접수번호	담당자	작성일자	년	월	일
상담개요	상담일시	년 시 분 ~ 월 시 분	상담장소		
	상담방법	1. 대면 [ ] 2. 유선 [ ] 3. 온라인(e-mail, 사이버신고센터 등) [ ] 4. 기타 ( )			
피상담자 <small>(상담신청인)</small>	성명	소속	직급		
	성별 남[ ], 여[ ]	연락처	E-mail		
상담신청 요지	※ 상담을 신청한 이유, 요구사항 등을 6하원칙에 의해 기재				
상담내용					
처리결과	상담 종결	종결사유			종결일자 년 월 일
	사건 접수	조치결과			회신일자 년 월 일





■ 조사단계 - 서약서 1(조사대상자용) 서식

<b>서 약 서</b>			
성 명		생 년 월 일	
소 속		사 번	
<p>• 본인은 성희롱 신고 사건과 관련된 내용을 제3자에게 이야기하는 행위가 타인의 명예를 훼손할 수 있음을 확인하였습니다.</p> <p>• 본인은 오늘 조사받은 내용에 대하여 제3자에게 이야기하는 행위가 위반하는 행위가 될 수 있음을 확인하였습니다.</p> <p>위의 사항을 확인하였고, 본인이 알게 된 성희롱 관련 사실, 조사받은 내용에 대하여 제3자에게 이야기하지 않으며, 이 사건과 관련하여 본인이 제3자에게 발설하여 비롯된 문제에 대하여 규정 위반으로 인한 징계사유에 해당되며, 민·형사상 책임을 질 수 있음을 명심하여 비밀을 유지할 것을 확약합니다.</p> <div style="text-align: right; margin-right: 100px; margin-top: 20px;">                 년    월    일             </div> <div style="text-align: right; margin-right: 100px; margin-top: 20px;">                 확인자                      (서명 또는 인)             </div>			

■ 조사단계 - 서약서 2(조사위원용) 서식

<b>서 약 서</b>		
성 명		
소 속		
연락처	휴대전화	E-mail
<p>본인은 제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력조사위원회 위원으로서 20 년 월 일에 신고된 성희롱·성폭력피해 신고 건에 대하여 「제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지지침」 제10조에 따라 사건 당사자의 신상을 포함하여 사건과 관련된 일체의 정보에 대하여 비밀을 유지할 것을 서약합니다.</p> <div style="text-align: right; margin-right: 100px; margin-top: 20px;">                 년    월    일             </div> <div style="text-align: right; margin-right: 100px; margin-top: 20px;">                 조사위원                      (서명 또는 인)             </div>		

■ 조사단계 - 진술서 서식

진술서			
성명(한글)	성별	생년월일 년 월 일 ( )세	
소속	직급	입사일	
		연락 가능 전화번호	전자우편(e-mail)
<p>본인은 제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 조사위원회에 출석하여 사건에 관해 아래와 같이 서면 진술합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">성명 (서명 또는 인)</p>			
<p>[사건 개요]</p>          			

■ 조사단계 - 피신고인에 대한 질문 답변서(예시) 서식

피신고인에 대한 질문 답변서(예시)	
일시 년 월 일 시	장소
<p>1. 이름과 소속이 어떻게 되나요? &lt; 답 &gt;</p> <p>2. 피신고인은 20 년 월 일 시 (장소) 회식에 참가한 사실이 있나요? &lt; 답 &gt;</p> <p>3. 피신고인은 이 회식자리에서 신고인에게 (자세한 사건 내용) 행위를 한 사실이 있습니까? &lt; 답 &gt;</p> <p>4. 회식자리의 분위기는 어떠했습니까? &lt; 답 &gt;</p> <p>5. 이 사건에 대하여 추가로 하고 싶은 말이 있나요? &lt; 답 &gt;</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">본인은 질문에 대하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 답변하였으며, 본인의 진술이 사실과 다를 경우 그에 따른 모든 법적 책임을 질 것을 서약합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;">피신고인 (서명 또는 인)</p> <p style="text-align: right;">확인자(조사위원) (서명 또는 인)</p> <p style="text-align: right;">(서명 또는 인)</p> <p style="text-align: right;">(서명 또는 인)</p>	

■ 조사단계 - 자료제출 확인서 서식

자료 제출 확인서			
※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√"표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 난은 제출인이 작성하지 않습니다.			
사건접수번호		담당자	
제출인	성명	소속	연락처
	1. 신고인 [ ] 2. 피신고인 [ ] 3. 참고인 [ ] 4. 기타 ( )		
제출 자료	번호	제출 자료명	자료형태
위와 같이 자료를 제출합니다.			
년    월    일 제출인 (서명 또는 인)			
작성방법			
1. 번호 : 제출 자료의 일련번호를 기재 2. 제출 자료명 : 제출하는 자료의 명칭과 부수를 기재 3. 자료형태 : 전자문서, 서면, 실물, 실물의 사진 등			

■ 조사단계 - 조사결과 보고서 서식 1

성희롱·성폭력 사건 조사결과 보고서	
20    년 접수번호 ○○호 성희롱·성폭력고충사건의 조사 결과를 다음과 같이 보고합니다.	
1. 신청인 인적사항(성명, 성별, 나이, 근속년수, 직급 및 직책, 근무부서) 2. 피신청인 인적사항(성명, 성별, 나이, 근속년수, 직급 및 직책, 근무부서) 3. 참고인 인적사항(성명, 성별, 나이, 근속년수, 직급 및 직책, 근무부서) 4. 피해 주장사실 요지	
5. 조사결과 1) 사실관계의 인정	
2) 성희롱·성폭력의 판단(선택사항)	
6. 처리의견(선택사항)	
년    월    일 보고자 (서명 또는 인)	

### 성희롱·성폭력 사건 조사결과 보고서

1. 기본 정보
  - 사건 접수에 관한 요약(접수일자 및 신고 경위)
  - 조사대상자 인적사항(성명, 성별, 나이, 근속년수, 직급 및 직책, 근무부서)
  - 조사진행경과
  - 담당 고충상담원 및 조사위원 명단
2. 사실관계의 확인
  - 주장하는 성희롱·성폭력(2차 피해 포함) 행위
  - 성희롱 행위 관련 당사자 진술 요약
  - 당사자 진술 및 입증자료를 통해 인정된 사실관계
3. 성희롱·성폭력의 판단(선택사항)
 

(성희롱·성폭력 판단기준에 따른 성립 여부에 관한 의견)

  - 당사자 적격성
  - 업무관련성
  - 성적 언동 등
  - 행위 결과(성적 굴욕감 또는 혐오감/불이익 또는 이익공여 의사표시 유무)
4. 사후조치 의견(선택사항)
  - 피해자에 대한 조치
  - 행위자에 대한 조치
  - 재발방지대책
5. 별첨 목록

위와 같이 조사결과 보고서를 제출합니다.

년 월 일

조사위원장	(서명 또는 인)
조사위원	(서명 또는 인)
조사위원	(서명 또는 인)
조사위원	(서명 또는 인)
조사위원	(서명 또는 인)

제주특별자치도개발공사 사장 귀중

### 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원 위촉장

성 명 :

소 속 :

주 소 :

위촉기간 :

위 사람을 「제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지 지침」 제12조의 규정에 의하여 제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원으로 위촉합니다.

년 월 일

제주특별자치도개발공사 사장

### 성희롱·성폭력 고충심의위원회 참석 안내

○○○ 위원 귀하

제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 고충심의위원회는 「양성평등기본법 제31조」 및 「제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지지침」 제13조에 의거하여 제00회 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 아래와 같이 개최하고자 하오니 참석하여 주시기 바랍니다.

- 1. 일시 :     년     월     일     시
- 2. 장소 :
- 3. 안건 :
- 4. 사안 개요 (발생 일시, 장소, 내용 등)

년     월     일

제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원장 (서명 또는 인)

### 성희롱·성폭력 고충심의위원회 참석 안내

○○○ 귀하

제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 고충심의위원회는 「제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력에 방지침」 제13조에 의거하여 제00회 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 아래와 같이 개최하고자 하오니 참석하여 주시기 바랍니다. 참석하기 어려운 사정이 있는 경우 서면으로 의견진술을 대신할 수 있습니다.

- 1. 일시 :     년     월     일     시
- 2. 장소 :
- 3. 안건 :
- 4. 사안 개요 (발생 일시, 장소, 내용 등)

년     월     일

제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원장 (서명 또는 인)

서 약 서		
성 명		
소 속		
연락처	휴대전화	E-mail
<p>본인은 제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 고충심의회 위원으로서 20 년 월 일에 신고 된 성희롱·성폭력피해 신고 건에 대하여 「제주특별자치도개발공사 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지지침」 제10조에 따라 사건 당사자의 신상을 포함하여 사건과 관련된 일체의 정보에 대하여 비밀을 유지할 것을 서약합니다.</p>		
<p>년 월 일</p> <p style="margin-left: 100px;">심의위원 (서명 또는 인)</p>		

의 결 서		
1. 안 건 명 :		
2. 심의결과		
결정 사항	결정 내용	비고
성희롱·성폭력 여부에 대한 판단		
행위자에 대한 조치 권고		
피해자 보호조치 권고		
※ 2차 피해 예방 및 재발방지대책 제언 : [별지]에 기재		
위와 같이 의결합니다.		
<p>년 월 일</p>		
위원장	(서명 또는 인)	
위원	(서명 또는 인)	
위원	(서명 또는 인)	
위원	(서명 또는 인)	
위원	(서명 또는 인)	
위원	(서명 또는 인)	

### 조사결과 및 성희롱·성폭력 고충심의회위원회 심의결과 통보서

1. 당사자 ※ 직위, 직급, 연령, 성별 등 개인정보보호를 위해 익명 처리 및 선택적 기재
  - 피해자 :
  - 행위자 :
2. 조사 결과
3. 성희롱·성폭력 고충심의회위원회 심의 결과
  - (1) 성희롱·성폭력 여부에 대한 판단
  - (2) 행위자 조치사항 권고 내용
  - (3) 피해자 보호조치 권고 내용
  - (4) 2차 피해 예방 및 재발 방지대책 내용

년 월 일

제주특별자치도개발공사 사장

### 각 서

성 명 :  
 소 속 :  
 연 락 처 :

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

본인은 ...

년 월 일

피신고인

(서명 또는 인)



## 사과문

- 1. 사과 대상 :
- 2. 본인의 행한 ...

소속  
직급  
성명 (서명 또는 인)

## 합의서

신고인 :  
피신고인 :  
상담원 :

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

합의내용 : ①  
②  
③  
④

피신고인 ○○○은(는) ....

신고인 ■■■는 ....

신고인 (서명 또는 인)  
피신고인 (서명 또는 인)  
확인자 (서명 또는 인)

성희롱·성폭력 고충심의위원회 회의결과

[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			
위 원			
간 사			

◎ 회의 결과 요약

결정 사항	특이 사항

성희롱·성폭력 피해상담·신고 및 대외기관 연락처

성희롱·성폭력 피해 상담·신고·구제기관 연락처		
구 분	역 할	전화번호
JPDC 성희롱·성폭력 고충상담창구 (사이버신고센터, 레드취슬, 유선, 방문 등)	JPDC 성희롱·성폭력 고충, 사건처리 총괄	064-780-3511 (인사고육팀)
제주해바라기센터	성폭력 등 피해 상담 및 지원	064-749-5117
여성긴급전화 1366 제주센터		064-1366
제주YWCA부설 통합상담소		064-748-3040
제주여성상담소		064-756-4008
제주여성장애인상담소		064-753-4980
서귀포가정행복상담소		064-732-3279
제주특별자치도 성평등정책관	성희롱·성폭력 예방정책 총괄	국번없이 1331
국가인권위원회	인권보호 및 구제	국번없이 1331
고용노동부	직장내 성희롱 불이익 조치 조사	국번없이 1350
여성가족부	성희롱 예방정책 총괄	02-2100-6392