

광주대한민국!  
우, 미래로!

---

- 성평등하고 인권친화적 조직문화 조성을 위한 -

## 광주광역시 성희롱·성폭력 조사·구제 체계 강화계획안

---



광주광역시  
(인권평화협력관)

- 성평등하고 인권친화적 조직문화 조성을 위한 -

# 광주광역시 성희롱·성폭력 조사·구제 체계 강화계획안

직장내 성희롱 등 피해 상담·조사의 전문성과 효율성 제고를 위해 신고·구제 절차의 체계화 및 지방공공기관 성희롱 고충상담 역량강화 등 성희롱 등 근절을 위한 대응방안을 강구, 성평등한 조직문화 조성

## I | 관련근거

- 양성평등기본법 제30조, 제31조
- 남녀고용평등법 제14조, 국가인권위원회법 제2조
- 광주광역시 성희롱·성폭력 예방지침
- 직장 내 성희롱·성폭력 사건 매뉴얼 등(여성가족부)

## II | 현 실태

- 전국적 미투운동 확산으로 직장내 성희롱 등 여성 인권보호를 전담할 외부 전문인력(여성인권보호관) 전국 최초 채용 등으로 성희롱·성폭력 고충상담 창구를 여성청소년가족정책관실에서 인권옴부즈맨으로 업무이관(18.5월)  
- 상담조사(인권 보호조사관 2명) → 인권옴부즈맨회의(성희롱·성폭력고충심의위원회)에서 심의의결,개선권고
- 감사위원회에 성희롱 등 사건조사신고 시 피해자 관점에서 전문적으로 상담·조사에 임할 조사인력 한계 및 상담·조사의 이원화에 따른 창구 단일화 필요
- 지방 공직유관단체(지방공기업, 출자출연기관)은 양성평등기본법 제20조에 따라 자체적으로 성희롱 고충처리 창구 운영 등을 하도록 되어 있으나 고충상담원이 조사·상담의 전문성이 결여되어 초기 대응 미흡 및 조사과정에서 2차 피해가 발생하는 등 대책 강구 필요

## 기본방침

- 성희롱 등 사건조사 업무의 체계화 및 사건처리 절차에 따른 신속하고 공정한 사건처리, 재발방지 대책 강구  
(조 사) 비밀보장, 공정·신속한 조사 및 2차 피해 예방  
(사후조치) 가해자 관련규정에 대한 제재, 피해자 심리치료 지원, 재발대책 마련 등
- 지방 공공기관 성희롱 고충상담 업무 역량강화를 위한 교육 및 상담·조사 업무 지원
- 성희롱·성폭력신고센터 운영 홍보 및 실태조사를 통한 대응전략 수립

## 1 성희롱 등 신고·조사업무의 체계화

## 가. 광주광역시청 등 사건발생시 조치

## ○ 추진방향

- 청내 발생된 성희롱 등 사건발생시 인권옴부즈맨(인권평화협력관)에서 사건조사·권고 등 성희롱 상담·조사의 일원화 및 관련 부서는 사건조사에 따른 협조 및 사후조치
- 성희롱고충상담창구 운영이 의무사항이 아닌 공직유관단체 미지정 공공기관의 사건 상담·조사 지원 및 공공기관의 장의 성희롱 등 사건은 우리시가 처리하여 공정하고 객관적 사건처리

- 대상기관 : 본청, 직속기관, 사업소, 공직유관단체 미지정 공공기관, 공공기관의 장(기관장, 임원 성희롱 사건)

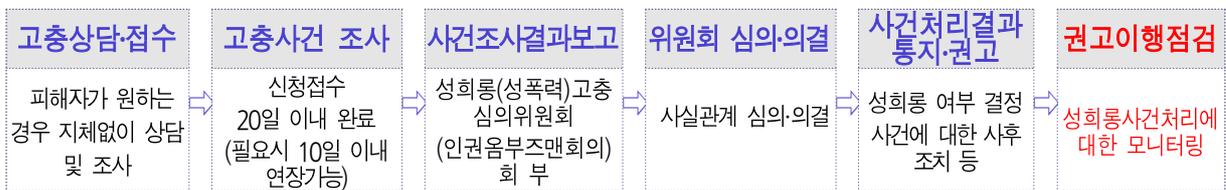
- 감사위원회에 접수된 성희롱 등 사건 상담·조사는 인권옴부즈맨으로 이첩·일원화
- 공직유관단체 미지정 공공기관 : 우리시 성희롱 고충상담창구 이용
  - 공직유관단체는 의무적으로 성희롱고충상담 창구를 운영토록 되어있으며, 공직유관단체 미지정 공공기관 중 자체 성희롱고충상담 창구 운영 시 공직유관단체 성희롱 조치 요령에 따라 사건처리
- 공공기관의 장(기관장, 임원)의 성희롱 상담·조사는 상급기관에서 처리(여가부 지침)

## ○ 기관·부서별 조치사항

### ① 시 본청·직속기관·사업소

- 인권옴부즈맨(인권평화협력관실) : 성희롱·성폭력신고센터 운영
  - 성희롱 등 여성인권 피해 사건 상담·조사·권고
  - ※ 고충상담원 : 2명(여성인권보호관(여), 인권조사관(남))
- 감사위원회 : 직원 징계 등 권고결정시 징계 추진
- 혁신정책관(해당부서) : 피해자·가해자 분리 필요시 부서내 업무 조정 또는 전보 등 인사조치
- 여성청소년가족정책관실 : 행위자 교육 등 재발방지 대책수립

#### ※ 처리절차



#### 성희롱성폭력고충심의위원회 (인권옴부즈맨회의)

- 구 성 : 상임과 비상임 인권옴부즈맨(7명 이내), 합의제 형태
- 운 영 : 위원 2/3 출석으로 회의개최 및 과반수 이상 동의로 심의의결
- 주요업무 : 고충상담원 사건조사 결과보고서를 토대로 성희롱 여부 등 심의 의결 및 징계, 피해자보호 등 사후대책 마련 등 개선 권고

### ② 공직유관단체 미지정 공공기관

- 기관 내 성희롱고충상담창구를 운영하는 경우 자체 조사하되, 피해자가 우리시 상담창구 희망시 우리시가 사건 조사
- 기관 내 미운영시 우리시가 사건 조사

- 공공기관 : 사건발생 시 신고센터에 상담·조사 의뢰, 상담조사 관련 자료제출 등 협조, 사후 조치사항 이행
  - ※ 대상기관(7) : 한국씨이에스, 수완에너지, 남도장학회, 광주비엔날레, 국제기후환경센터, 평생교육진흥원, 광주관광컨벤션뷰로
- 인권옴부즈맨(인권평화협력관실) : 피해자 상담·조사, 시정요청
- 지도감독부서 : 성희롱 예방 및 사건 후속조치 등 지도감독

### ③ 공공기관 기관장·임원 성희롱 등 사건

- 공공기관 : 기관장, 임원의 성희롱 등 상담 및 사건 접수시 성희롱고충상담원(인권옴부즈맨)에 보고 및 사건 이관, 사건 조사결과 사후 조치
- 인권옴부즈맨(인권평화협력관실) : 피해자 상담·조사, 시정조치 요청
  - ※ 공공기관의 장에 의한 성희롱성폭력 사건 매뉴얼(여성가족부)에 따라 처리
- 지도감독부서 : 성희롱 예방 및 사건 후속조치 등 지도감독

## 나. 공직유관단체 사건발생시 조치

### ○ 추진방향

- 양성평등기본법 등 관련규정에 따라 공직유관단체는 자체적으로 성희롱 등 고충상담창구를 운영토록 되어 있으므로
  - └ 상담·조사 등 지원 요청 시 여성인권보호관이 상담·조사 지원
  - └ 피해자가 우리시 고충상담창구로 직접 신청시 우리시가 직접 조사
- 고충상담원은 의무적으로 고충상담교육을 이수하도록 되어 있으나, 상담·조사의 전문성의 한계 등으로 고충상담원 역량강화 지원

### ○ 대상기관 : 공직유관단체 21개 기관(지방공기업, 출자출연기관)

### ○ 기관별 조치사항

- 인권옴부즈맨(인권평화협력관실)
  - ① 성희롱 등 사건 조사 지원요청 시 : 조사계획 수립, 조사 시 비밀보장 등 유의사항 안내, 2차 피해예방 등 사건 조사 전반 지원
  - ② 피해자가 우리시 고충상담창구(성희롱성폭력신고센터) 신고 시 : 시가 직접 조사 후 조사결과 통보 및 개선 권고, 이행여부 모니터링
- 공직유관단체 : 성희롱예방교육, 성희롱 등 사건 조사 및 고충심의위원회 운영, 사건 후속절차 이행 및 재발방지대책 마련
  - ※ 필요시, 성희롱 고충상담 상담·조사 우리시(성희롱고충상담원) 지원
- 지도감독부서 : 성희롱 예방 및 사건 후속조치 등 지도감독

○ 처리절차

- 기관 자체 처리시 : 공공기관 성희롱 등 발생시 처리절차 매뉴얼 (여성가족부)의거 처리
- 우리시 고충상담청구 신고시 : 우리시 고충상담처리 절차에 따라 처리

※ 대상기관별 조치사항(요약)

구 분	조치사항
<b>시(본청, 직속기관,사업소)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권읍부서(인권평화협력관실) : 사건 조사 시정권고, 이행 모니터링</li> <li>· 감사위원회 : 직원 징계 등</li> <li>· 혁신정책관(해당부서) : 피해자 가해자 분리(전보 인사 등)</li> <li>· 관련 부서 : 피해자 유급휴가 등</li> <li>· 여성청소년가족정책관실 : 성희롱 재발방지 행위자 교육 등 재발방지 대책 수립</li> </ul>
<b>지방 공공기관</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지방 공공기관: 사건 조사(필요시 시 지원), 시정조치, (징계, 피해자 보호조치, 재발방지교육), 조치결과 시 보고</li> <li>· 지도감독부서 : 성희롱 조치결과 모니터링 및 지도감독 강화</li> </ul>

**나 성희롱·성폭력 근절 활동 강화**

① 성희롱·성폭력신고센터(고충상담청구) 홍보

- 사이버 성희롱·성폭력신고센터 개설 : 민주인권포털 등 설치
  - 신고절차, 신고서 양식, 성희롱 관련 규정 등 안내
- 성희롱·성폭력 신고센터 및 여성인권보호관 홍보 리플릿 제작·배포
  - 주요내용 : 성희롱의 개념, 신고요령, 처리절차, 나의 성인지 감수성 체크 등
  - 배부처 : 시 본청, 직속기관, 사업소, 지방공공기관 등

## ② 지방공공기관 성희롱 고충상담 역량 강화 추진

- 지방공공기관 성희롱 고충상담원 협의체 구성·운영
  - 고충상담원 간 네트워크 구축 및 조사업무 애로사항 및 발전방안 논의
  - 고충상담원 역량강화를 위한 교육
    - 실제 상담·조사시 유의해야 할 사항(비밀보장, 2차 피해방지 등)
    - 조사계획서 작성, 조사대상자 면담, 조사결과 조치 등 상담조사 전반 교육
  - 지방공공기관 현장 방문, 성희롱 등 인권보호 예방활동 전개(상임인권옴부즈맨 등)

### < 지방 공공기관 고충상담원 면담시 애로사항 >

- 고충상담원이 일반업무를 병행하고 있는 상황이며 전문적 상담·조사경험이 없어 사건 발생시 어떻게 처리하여야 할지 막막함
  - 무엇을 상담하고 조사해야 할지 조사기법에 대한 전문성 결여
- 조사사건 발생시 시 전문 여성인권보호관이 상담·조사 지원 희망 및 고충상담원 간 네트워크 구축 희망
- 성희롱 사건 발생시 피해자가 자체 고충상담창구를 희망할 것인지, 시를 통한 사건조사를 희망할 것인지는 피해자의 의사가 중요

- 여성인권 보호를 위한 여성인권단체와 거버넌스 구축
  - 성희롱·성폭력 상담조사 지원, 여성인권 보호방안 자문 등

## ③ 공직자 성희롱·성차별 실태조사 및 대응

- 시 공직자(3,600여명)를 대상으로 실태조사 실시(10월 중)
- 실태조사 결과 분석(11~12월 중)
  - 성차별·성희롱 문항별로 통계분석, 전문가 자문 등을 통해 실태 및 대응방안 도출
- 실태조사 대응방안 마련을 위한 토론회 개최(12월)
- 성차별·성희롱 예방을 위한 실천계획 수립(주관 :여성가족정책관실  
협업 : 인권평화협력관실)

### < 주요 질문 문항 >

- (성차별) 조직내 성차별 유무, 피해경험, 성차별 행위자 등
- (성희롱) 성희롱 유형별 경험 유무, 성희롱 행위자, 성희롱 장소, 성희롱 시 대처 경험
- (대처방안) 성희롱사건 대처에 대한 기대여부, 기대유무에 따른 이유, 여성 인권보호관 역할 의견, 성희롱·성폭력신고센터 이용의견

- 성희롱·성폭력 조사·구제강화 방침공문 대상기관·부서 : 결재 후
- 성희롱·성폭력 상담·조사 및 시정조치, 이행여부 모니터링 활동 전개
- 성희롱·성폭력신고센터 홍보(사이버, 리플릿 ) : '18. 9.~
- 지방 공공기관 성희롱고충상담원 협의체 구성 및 교육 : '18. 9.~
- 성희롱·성차별 실태조사 실시 및 후속조치 : '18. 10. ~
- 성희롱 등 사건조사 업무 매뉴얼 제작 : '18. 10.

참 고 : 1-1 광주광역시 성희롱 등 사건처리 절차

1-2 공공기관의 장 성희롱 등 사건처리 절차

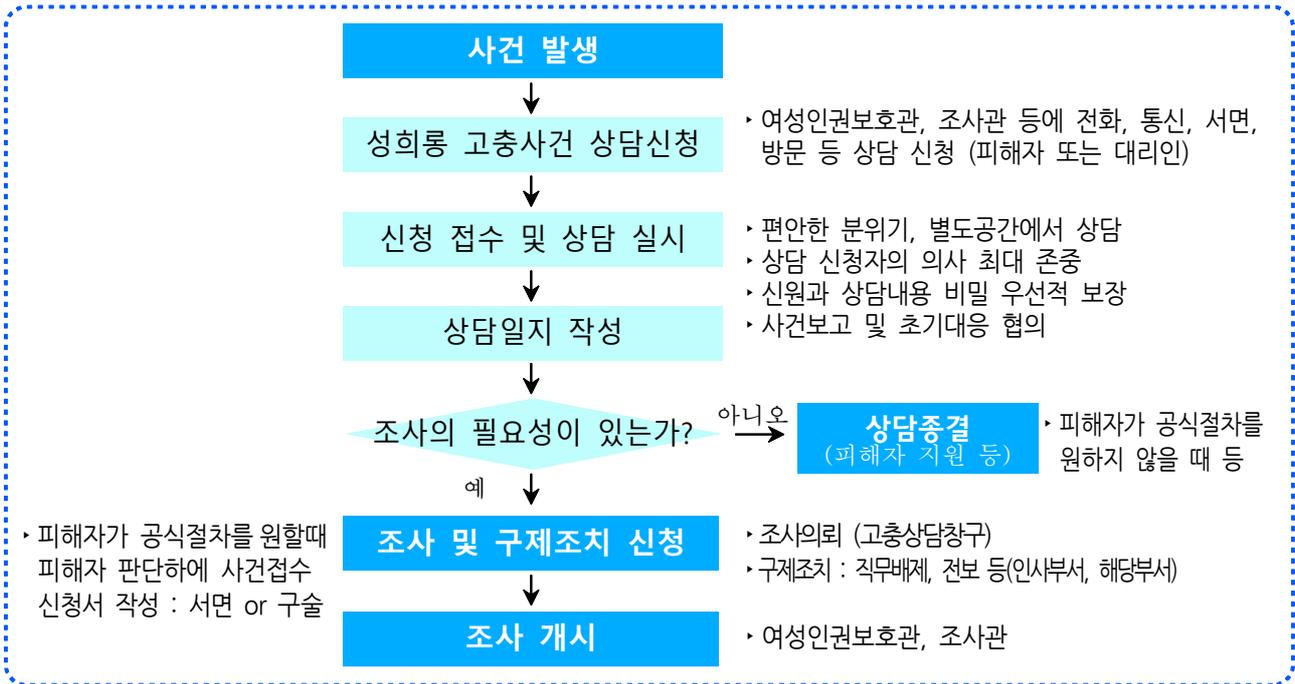
2. 지방공공기관 현황

3. 성희롱 관련 법령 비교

## 참고 1-1

## 광주광역시 성희롱 등 사건처리 절차

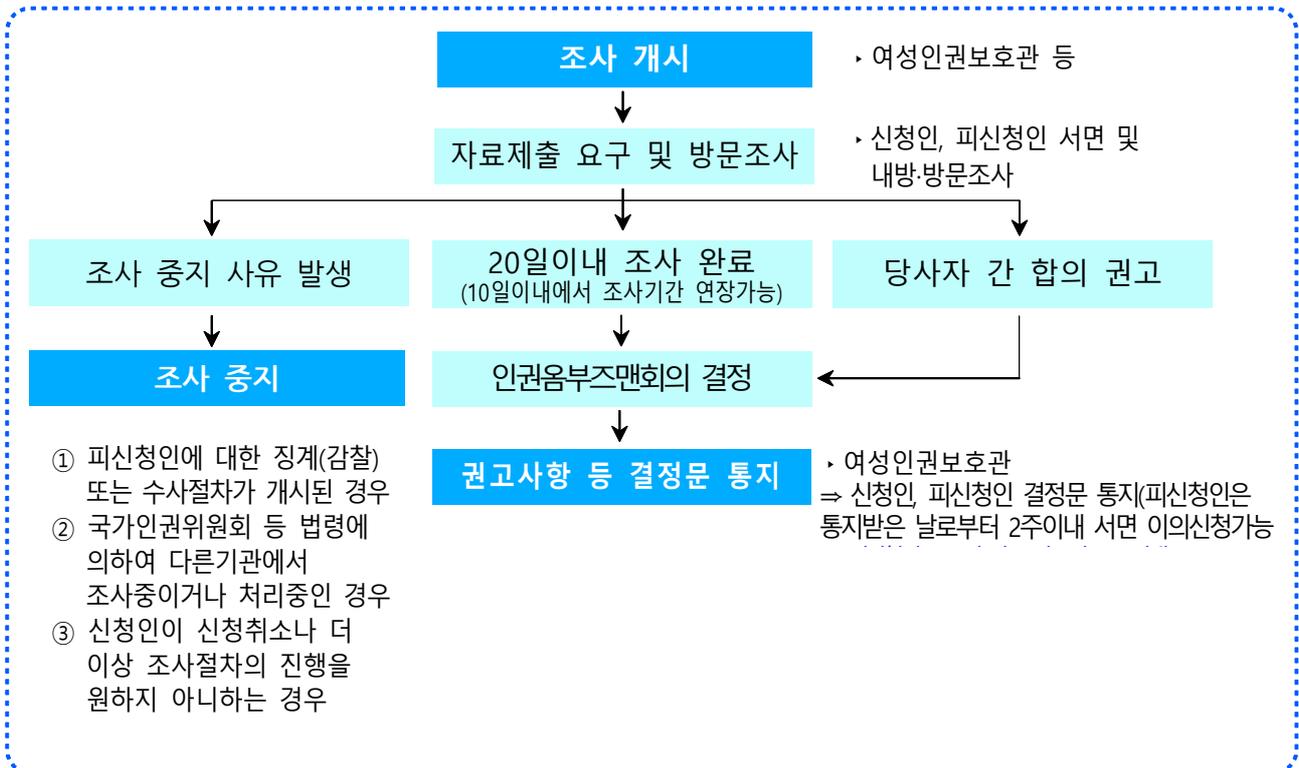
### 1) 상담, 신고 및 접수



### 세부설명

- 고충상담원과 피해자간의 상담을 기초로 피해자가 판단하여 성희롱 사건에 대해 접수신청서를 작성하여 신고할 수 있다. (신고는 서류작성 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.
- 신고인이 문서작성하기에 불가능한 상황이라면 구술로 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존할 수 있다.
  - ※ 성희롱 사건 보고 시 개인정보 보호를 위해 비공개 문서로 지정하고 보안관리를 철저히 해야 함.
- 부서장은 피해자와 행위자 간 신변위협이나 지위관련 문제발생 소지 확인 후, 행위자 직무배제, 전보, 업무공간 분리 등을 적기에 조치한다.
  - ※ 사건별 차이가 있으므로 인권옴부즈맨, 혁신정책관 또는 해당부서 초기대응 협의로 조치
- 성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 바로 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 광주시 여성인권보호관에게 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 할 수 있다.
- 상담원은 상담 신청자의 의사를 최대한 존중하고 사건내용 및 인적사항의 비밀을 우선적으로 보장한다.
- 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 초기대응한다.
  - 피해자의 상태와 감정을 행위자에게 전달, 사실 인정과 진실된 사과의 필요성 강조
  - ※ 부서장(상담, 중재자)의 임의 판단으로 사건종료 권유 절대 금지

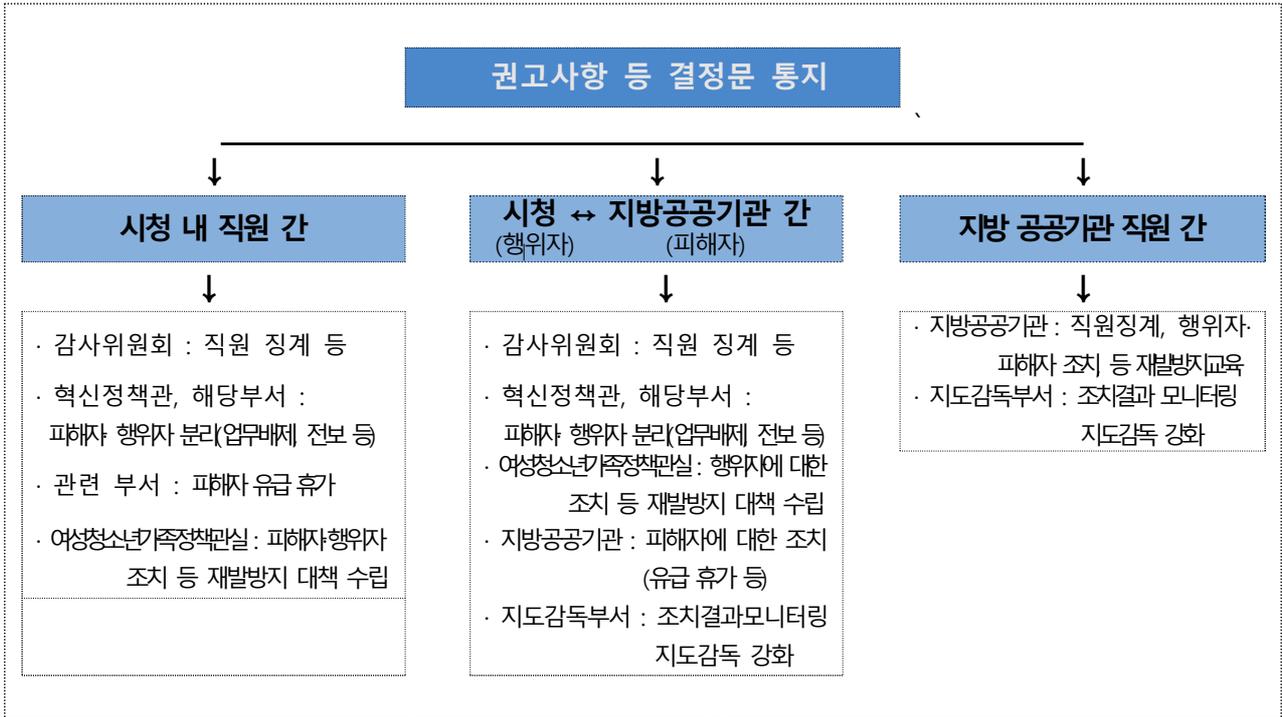
## 2) 조사 및 결정문 통지



### 세부설명

- 성희롱 고충 사건은 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.
- 성희롱 고충사건을 조사하는 과정에서 피신청인에 대한 징계(감찰) 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 중지한다.
- 여성인권보호관은 성희롱 고충사건의 조사결과를 상임인권옴부즈맨에게 보고한다.
- 「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례 시행규칙」 제11조에 따라 피신청인은 통지 받은 날부터 2주 이내에 인권옴부즈맨에 서면으로 이의신청을 할 수 있다.

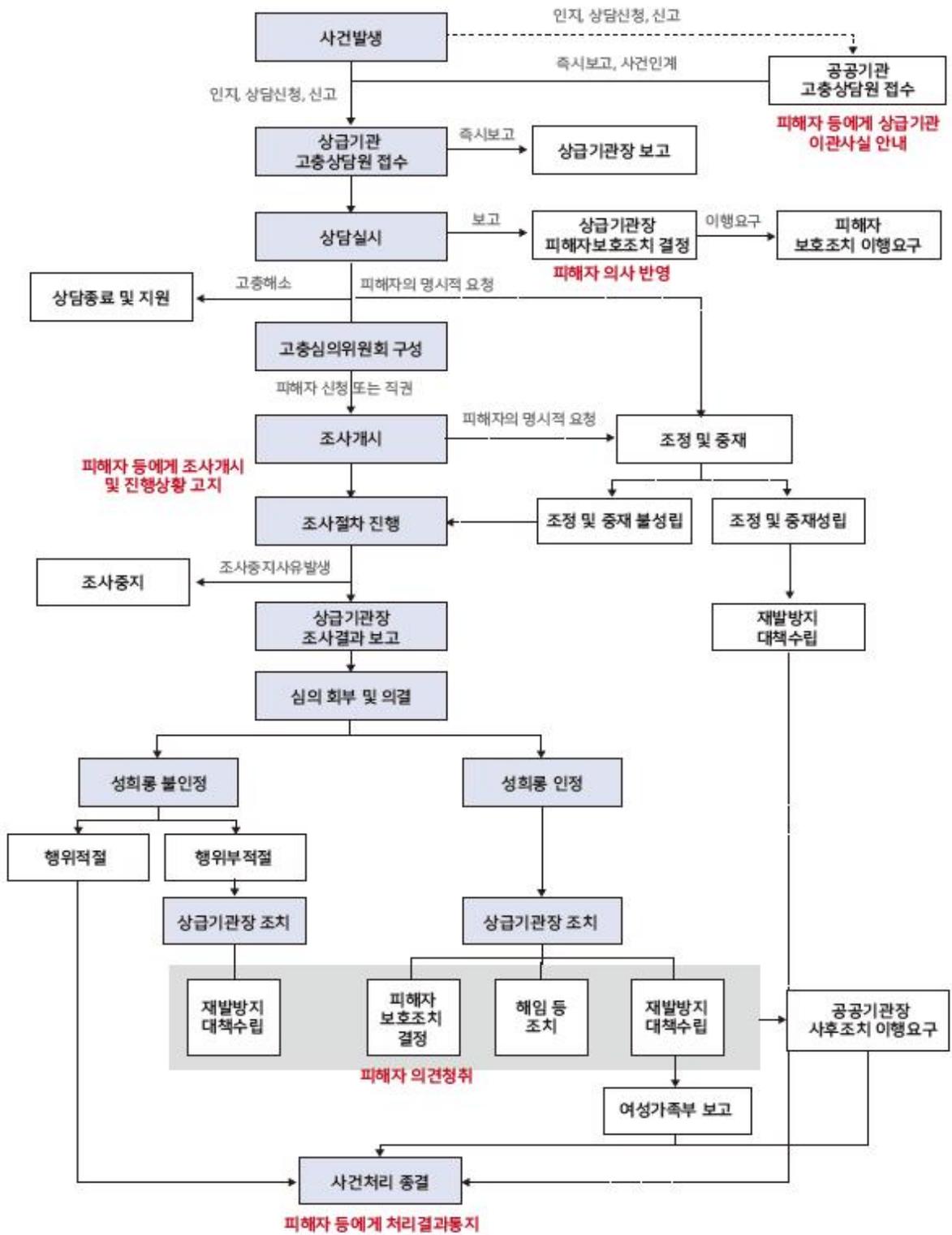
### 3) 사건종결 및 사후처리



#### 세부설명

- 성희롱 고충사건조사 진행사항을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등의 방법을 통해 알려주어야 한다. 성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사를 종결한다.
- 성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당되는 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당되므로 기관장은 무관용 원칙에 따라 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어 지도록 하여야 하며, 성희롱 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 제한하여야 한다.
- 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권 등에 대한 추가 피해가 발생하지 않도록 하여야 한다.
- 성희롱 행위자에게 징계, 교육 등 시정지시를 하였음에도 불구하고 성희롱 행위자가 이를 불이행 하였을 때에는 다시 징계할 수 있다.
- 회의는 비공개를 원칙으로 하며, 간사는 회의내용 결과보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 처리기록에 첨부하여야 한다.
- 기관장은 성희롱의 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 아니된다.
- 성희롱 사건 조사 결과 성희롱에 해당 시 행위자는 의무교육을 이수하여야 한다.

〈기관장·임원의 성희롱·성폭력 발생 시 처리절차 개관〉



## 참고 2

## 지방 공공기관 현황

### 1) 공직유관단체 : 성희롱고충상담창구 운영 의무

공기업(한국은행)(4) (영제3조의2①1호, 법제3조의2①1·2호)	임원선임(14) (영제3조의2①1호, 법제3조의2①5호)	재정지원(3) (영제3조의2①3호)	비고
광주환경공단	광주신용보증재단	(재)광주정보문화산업진흥원	
광주도시철도공사	(재)광주테크노파크	(재)광주영어방송	
김대중컨벤션센터	(재)광주광역시광주여성재단	5·18기념재단	
광주광역시도시공사	광주광역시교통약자이동센터		
	광주광역시체육회		
	광주광역시장애인체육회		
	(재)광주디자인센터		
	(재)광주광역시광주문화재단		
	(재)광주복지재단		
	(재)광주광역시경제고용진흥원		
	광주그린카진흥원		
	(사)광주광역시교통문화연수원		
	(재)광주전남연구원		
	(재)광주과학기술진흥원		

### 2) 공직유관단체 미지정 공공기관 : 7개 기관

- 고충상담창구 운영 : 3개(한국씨이에스, 남도장학회, 국제기후환경센터)
- “ 미 운영 : 4개(수완에너지, 광주비엔날레, 평생교육진흥원, 광주관광컨벤션 뷰로)

※ 고충상담창구 운영이 의무사항은 아님

### 참고 3

### 성희롱 관련 법령 비교 등

구분	양성평등기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
정의	<p>"성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.</p> <p>가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위</p>	<p>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 것</p>	<p>"직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p>
행위자	△ 공공기관의 종사자 사용자 근로자	△ 공공기관의 종사자, 사용자 △ 근로자 (민간)	△ 사업주상급자 또는 근로자(민간)
성희롱 범위	<p>△ 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>△ 불이익(고용상으로 한정되어 있지 않음) 및 이익 공여의 의사표시</p>	<p>△ 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>△ 고용상의 불이익</p>	<p>△ 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>△ 고용상의 불이익</p>
피해자의 범위	불특정 (업무, 고용, 그 밖의 관계)	불특정 (업무 등 관련)	다른 근로자
고객 등 제3자에 의한 성희롱	x	x	근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가명령 등 적절한 조치 의무
상담·신고	x	국번없이 1331	국번없이 1350
조치수단	성희롱에 대한 구제 및 시정조항 없음	<p>△ 행위자에게 시정권고</p> <p>△ 소속 기관에 장에게 권고</p> <p>△ 당사자 간 조정 또는 합의</p>	<p>△사업주에 대한 시정지시</p> <p>△과태료 부과</p> <p>△벌금 및 징역 등 사법처리</p>

## ※ 성범죄 관련 개념 비교

- 성범죄는 성과 관련된 범죄를 말하며 현행법상 형법 및 기타 특별법에서 규정하고 있으며 일반적으로 성폭력, 성추행, 성희롱을 지칭

구 분	성 폭 력		성희롱	비 고
		(성추행)		
일반개념	강제적으로 성적 행위를 하거나 강요하여 신체적, 정신적, 사회적으로 피해를 주는 행위	성욕의 흥분, 만족을 목적으로 하는 행위로써 성적 수치, 혐오감을 느끼게 하는 행위	성과 관련된 언어나 행동으로 상대방이 성적 수치심을 느끼거나 불쾌한 감정을 갖게 하는 일체의 행위	
법령상 개념	“성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법” 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위	좌 동	양평법 국가기관 등의 종사자, 사용자 또는 근로자의 성희롱 행위* 고평법 사업주·상급자 또는 근로자의 성희롱 행위**	공무원 고평법 적용×
범죄유형	강간, 유사강간, 준강간, 강도강간, 특수강간, 미성년자 간음 등	강제추행, 준강제추행, 추행목적 약취·유인, 미성년자 추행 등	성희롱(양평법), 직장내 성희롱(고평법)	
관련법	형법, 성폭력범죄처벌특례법, 아청법		양성평등기본법, 남녀고용평등법	
형사처벌 여부	형사처벌 대상 (단순 추행은 형사처벌 대상 ×)		성희롱 사실이 확인된 경우 가해자에 대해 징계조치 강제(고평법) * 미징계시 과태료 부과	양평법에는 강제규정 ×
불이익처분 금지여부	금지대상		금지대상(고평법)	양평법 해당규정 ×
불이익처분 위반시	형사처벌 (3년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금)		형사처벌(고평법) (3년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)	양평법 규정×

\* 양평법상 "성희롱"이란(양평법 제2조)

- ① (주체) 국가기관 등 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자
- ② (행위1) (1) 지위를 이용하거나 업무 등과 관련 (2) 성적 언동 또는 성적 요구 (3) 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위  
(행위2) (1) 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응 시 (2) 불이익을 주는 행위  
(행위3) (1) 상대방이 성적 언동 또는 요구에 따르는 것을 조건으로 (2) 이익 공여의 표시 행위

\*\* "직장 내 성희롱"이란(고평법 제2조)

- ① (주체) 사업주·상급자 또는 근로자
- ② (행위1) (1) 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련 (2) 성적 언동 등으로 (3) 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위  
(행위2) (1) 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유 (2) 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위

# 양성평등기본법

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

3. "사용자"란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다.

제29조(성차별의 금지) 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성차별 금지를 위한 시책 마련에 노력하여야 한다.

제30조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제31조에 따른 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.

1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실

2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실

⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. <개정 2015. 6. 22.>

1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
  2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가
  3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
  4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가
  5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가
- ⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 시행령

제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 "법"이라 한다) 제3조제2호에서 "대통령령으로 정하는 공공단체"란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.

1. 생략
2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)