

## 여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안 및 해설

※ 본 지침은 기관 내 여성폭력 2차 피해 방지 지침의 마련을 위한 안내이고, 각 기관은 본 내용을 참조해 기관 실정에 맞는 자체지침을 제정하여야 함

### 제1장 총 칙

#### 제1조(목적)

**제1조(목적)** 이 지침은 「여성폭력방지기본법」 제18조에 따라 ○○○기관의 장이 여성폭력 피해자의 2차 피해를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

- 지침의 근거법률이 「여성폭력방지기본법」(2018.12.24.공포, 2019.12.25.시행)임을 명시
- 지침의 목적이 여성폭력 2차 피해 방지에 있음을 명시

#### 제2조(적용범위)

##### 제2조(적용범위)

- ① 이 지침은 ○○○기관의 장, 소속 구성원과 ○○○기관과 업무관련성이 인정되는 제3자에게 적용된다.
- ② 이 지침의 피해자 보호는 「여성폭력방지기본법」 제3조 제2호의 피해자뿐 아니라 신고자, 조력자에게도 적용된다.

- 지침의 적용대상에는 기관장과 소속 구성원 및 업무관련성이 있는 제3자까지 적용범위에 포함시킴으로써 기관이 해결하여야 할 여성폭력의 2차 피해 범위를 명시
- 「여성폭력방지기본법」의 피해자뿐만 아니라 신고자, 조력자로 피해자 보호 범위를 확대하여 실질적으로 조직 내 2차 피해를 예방할 수 있도록 명시

### 제3조(정의)

**제3조(정의)** 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “여성폭력”이란 「여성폭력방지기본법」 제3조제1호의 규정에 해당하는 행위를 말한다.

2. “2차 피해”란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호의 규정에 따라 여성폭력 피해자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해

나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치

- 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
- 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급
- 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무 조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

○ 「여성폭력방지기본법」에 따른 여성폭력 및 2차 피해를 지침에서 명시

- 「여성폭력방지기본법」 제1호에서는 “여성폭력”이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다’ 고 규정
- 이 중 조직 내에서 규율하고 처리할 수 있는 ‘여성폭력’은 조직 내에서 발생하는 성폭력, 성희롱, 성별에 기반한 여성에 대한 지속적 괴롭힘 행위이며, 이에 대해 ‘2차 피해’를 법에서 직접적으로 정의하고 있는 법은 「여성폭력방지기본법」이 유일하므로 이에 대한 정의 규정을 지침에 명시

○ 제2호다목의 사용자에게 의한 신분상의 불이익조치 및 인사조치 등은 아래와 같이 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 등에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과됨

- 그 밖에 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 등 다른 법률에서도 피해자의 신원에 대한 누설이나 피해자에 대한 불이익처분을 금지하고 제재조항이 있음을 참조

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률
<p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)</p> <p>⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</li> <li>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</li> <li>3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</li> <li>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</li> <li>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</li> <li>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위</li> <li>7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우</li> </ol>	<p>제8조(피해자에 대한 불이익조치의 금지)</p> <p>누구든지 피해자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치</li> <li>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치</li> <li>3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</li> <li>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</li> <li>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치</li> <li>6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방지하는 행위</li> <li>7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개</li> <li>8. 그 밖에 피해자의 의사에 반하는 불이익조치</li> </ol>
<p>제37조(벌칙)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우</li> </ol>	<p>제36조(벌칙) ① 제8조를 위반하여 피해자에게 불이익조치를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다</p>

가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법
제4조의5(피해자에 대한 불이익처분의 금지) 피해자를 고용하고 있는 자는 누구든지 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 가정폭력범죄와 관련하여 피해자를 해고하거나 그 밖의 불이익을 주어서는 아니 된다.	제4조(신고의무 등) ④ 누구든지 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 가정폭력범죄를 신고한 사람(이하 “신고자”라 한다)에게 그 신고행위를 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다.
제20조(벌칙) ① 제4조의5를 위반하여 피해자를 해고하거나 그 밖의 불이익을 준 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다	

특정범죄신고자 등 보호법	성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법
제5조(불이익 처우의 금지) 범죄신고자등을 고용하고 있는 자(고용주를 위하여 근로자에 관한 업무를 행하는 자를 포함한다)는 피고용자가 범죄신고등을 하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.  제8조(인적 사항의 공개 금지) 이 법에 규정된 경우를 제외하고는 누구든지 이 법에 따라 보호되고 있는 범죄신고자등이라는 정황을 알면서 그 인적 사항 또는 범죄신고자등임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니 된다.	제24조(피해자의 신원과 사생활 비밀 누설 금지) ① 성폭력범죄의 수사 또는 재판을 담당하거나 이에 관여하는 공무원 또는 그 직에 있었던 사람은 피해자의 주소, 성명, 나이, 직업, 학교, 용모, 그 밖에 피해자를 특정하여 파악할 수 있게 하는 인적사항과 사진 등 또는 그 피해자의 사생활에 관한 비밀을 공개하거나 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.  ② 누구든지 제1항에 따른 피해자의 주소, 성명, 나이, 직업, 학교, 용모, 그 밖에 피해자를 특정하여 파악할 수 있는 인적사항이나 사진 등을 피해자의 동의를 받지 아니하고 신문 등 인쇄물에 실거나 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송 또는 정보통신망을 통하여 공개하여서는 아니 된다.
제17조(벌칙) ① 제8조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.  ② 제5조를 위반하여 범죄신고자등에게 「공익신고자 보호법」 제2조제6호에 해당하는 불이익조치를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	제50조(벌칙) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.  1. 제24조제1항 또는 제38조제2항에 따른 피해자의 신원과 사생활 비밀 누설 금지 의무를 위반한 자  2. 제24조제2항을 위반하여 피해자의 인적 사항과 사진 등을 공개한 자

<p><b>※ 공익신고자 보호법 제2조제6호</b></p> <p>제2조(정의) 6. "불이익조치"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.</p> <p>가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치</p> <p>나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치</p> <p>다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</p> <p>라. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</p> <p>마. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무 조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치</p> <p>바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위</p> <p>사. 직무에 대한 부당한 감사(監査) 또는 조사나 그 결과의 공개</p> <p>아. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위</p> <p>자. 물품계약 또는 용역계약의 해지(解止), 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치</p>	<p>성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률</p> <p>제7조(신고의무 등) ② 누구든지 이 법에 규정된 범죄를 신고한 사람에게 그 신고를 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다.</p>
---	---

정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률

제44조(정보통신망에서의 권리보호) ① 이용자는 사생활 침해 또는 명예훼손 등 타인의 권리를 침해하는 정보를 정보통신망에 유통시켜서는 아니 된다.

② 정보통신서비스 제공자는 자신이 운영·관리하는 정보통신망에 제1항에 따른 정보가 유통되지 아니하도록 노력하여야 한다.

제44조의7(불법정보의 유통금지 등) ① 누구든지 정보통신망을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보를 유통하여서는 아니 된다.

2. 사람을 비방할 목적으로 공공연하게 사실이나 거짓의 사실을 드러내어 타인의 명예를 훼손하는 내용의 정보

제70조(벌칙) ① 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 거짓의 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제1항과 제2항의 죄는 피해자가 구체적으로 밝힌 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

<참조> 개별법 내 여성폭력 2차 피해 규율

- 여성폭력 2차 피해는 구체적인 행위태양으로 규정하고 있는데 그 중 일부 행위는 개별법에 위반하는 행위로도 규율되어 왔음.
- 그 행위의 대상이 여성폭력 2차 피해자라는 점만 다를 뿐 행위의 정도에 따라 개별법의 적용이 법적 효과가 크게 작용하기도 함.

※ 다음은 주요 규정을 소개한 것으로 이 외에도 여성폭력 2차 피해에 해당하는 행위에 관한 규정이 존재

2차 피해 행위의 태양	근로기준법 관련 규정
- 사용자가 근로자를 폭행	제8조(폭행의 금지) -5년 이하의 징역 5천만원 이하 벌금(제107조)
- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치 - 징계, 정직, 감봉 등 부당한 인사조치 - 전보, 전근, 직무 미부여 등 본인의 의사에 반하는 인사조치	제23조(해고 등의 제한) -노동위원회를 통한 구제 가능(제28조)
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적 · 신체적 손상을 가져오는 행위 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개	제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

2차 피해 행위의 태양	형법 관련 규정
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 폭행, 상해</li> </ul>	제257조(상해, 존속상해) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7년 이하 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하 벌금</li> </ul> 제258조(중상해, 존속중상해) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1년 이상 10년 이하 징역</li> </ul> 제258조의2(특수상해) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1년 이상 10년 이하 징역</li> </ul> 제261조(특수폭행) 등 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 모욕, 명예 훼손</li> </ul>	제311조(모욕) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1년 이하 징역 또는 200만원 이하 벌금</li> </ul> 제307조(명예훼손) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2년 이하 징역 또는 500만원 이하 벌금</li> </ul> 제309조(출판물 등에 의한 명예훼손) 등 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3년 이하 징역 또는 700만원 이하 벌금</li> </ul>
2차 피해 행위의 태양	민법 관련 규정
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성폭력 2차 피해를 주는 행위</li> </ul>	제750조(불법행위의 내용) 제751조(재산 이외의 손해의 배상) 제756조(사용자의 배상책임)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2차 피해를 방조하거나 이를 방조한 사용자에 대한 사용자 책임</li> <li>- 안전배려의무 위반에 따른 책임</li> </ul>	제756조(사용자의 배상책임) 제760조(공동불법행위자의 책임)

## 제2장 여성폭력 2차 피해의 예방

### 제4조(○○○기관장의 책무)

#### 제4조(○○○기관장의 책무)

① ○○○기관의 장은 직장 내 여성폭력 피해자(이하“ 피해자”라 한다)의 2차 피해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행하여야 한다.

1. 2차 피해 예방교육의 실시
2. 2차 피해자에 대한 보호 조치 마련
3. 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 한 자(이하 “2차 행위자”라 한다)에 대한 징계 등 제재 조치 마련
4. 2차 피해 고충처리절차 수립
5. 2차 피해 방지 및 처리절차 매뉴얼 마련
6. 2차 피해 재발방지 대책 수립
7. 2차 피해 실태 및 예방교육 만족도 조사 정례화 등 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 기관 내 2차 피해 예방계획을 수립하여야 한다.

③ ○○○기관의 장은 구성원이 아닌 외부 전문가 등이 여성폭력 사건 조사 및 심의 과정에서 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하였다고 판단되면 지체없이 조사 또는 고충심의 관련 위원회에서 해촉하여야 한다.

○ 2차 피해 예방을 위한 기관장의 책무를 명시

- 기관장은 2차 피해 예방교육을 실시할 의무가 있음을 명시
- 기관장은 2차 피해 고충처리절차를 수립하고 매뉴얼을 마련할 의무가 있음을 명시
- 기관장은 2차 피해자를 보호하고 2차 행위자에 대한 제재 조치를 마련할 의무가 있음을 명시
- 2차 피해 재발방지 대책을 수립할 의무가 있음을 명시
- 2차 피해는 조직문화에 기인하므로 2차 피해 실태 및 예방교육 만족도 조사 정례화 등 진단, 모니터링 제도를 정기적으로 실시함으로써 성평등한 조직문화 정착을 위한 노력 의무가 기관장에 있음을 명시

○ 기관장은 매년 2차 피해 예방계획을 수립할 의무가 있음을 명시.

○ 사건처리과정에 참여한 외부 전문가가 2차 피해를 주는 행위 판단 시 외부인을 해촉하는 것을 기관장의 의무로 명시

- 기관에서 여성폭력 사건을 처리하는 과정에서 소속 구성원이 아닌 외부 전문가나 외부 기관이 처리과정에 참여하는 경우가 많은데, 이 때 2차 피해가 발생하는 것을 예방하고, 발생한 2차 피해에 대하여 피해를 중단하기 위해 외부인의 2차 피해를 주는 행위를 확인한 경우 외부인을 처리과정에서 배제함으로써 2차 피해를 주는 행위의 확산을 방지하도록 명시
- 구성원이 2차 피해를 주는 행위를 한 경우 이 규정에 따라 조사·징계 등 필요한 조치를 하여야 할 것



## 제5조(여성폭력 2차 피해 예방교육)

### 제5조(여성폭력 2차 피해 예방교육)

- ① ○○○기관의 장은 매년 연초 여성폭력 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.
- ② 여성폭력 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
  1. 여성폭력 관련 법령 및 지침
  2. 여성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준
  3. 여성폭력 및 2차 피해에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
  4. 여성폭력 및 2차 행위자에 대한 징계 등 제재조치
  5. 민원인, 고객 등에 의한 여성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
  6. 그 밖에 여성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항
- ③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
- ④ ○○○기관의 장은 여성폭력 2차 피해 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.
- ⑤ 여성폭력 2차 피해 예방교육은 성희롱·성폭력 예방교육과 통합하여 실시할 수 있다.

○ 여성폭력 2차 피해를 예방하기 위한 교육을 의무적으로 실시할 것을 명시

- 여성폭력 2차 피해 예방교육의 내용에서는 2차 피해의 원인인 여성폭력에 관해서도 교육할 것을 그 내용에 명시

○ 여성폭력 2차 피해 예방교육은 기관에서 의무적으로 실시하고 있는 성희롱·성폭력 예방교육과 통합하여 실시할 수 있음을 명시

## 제6조(고충처리업무담당자 등의 책무)

### 제6조(고충처리업무담당자 등의 책무)

- ① 고충처리업무담당자는 피해자에게 기관의 2차 피해 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.
- ② 고충처리업무담당자는 피해자가 요청한 2차 피해방지조치의 이행을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다.
- ③ 고충처리업무담당자는 여성폭력 피해자 고충처리 과정에서 알게 된 개인정보 등이 다른 구성원에게 노출되지 않도록 하여야 한다.
- ④ 고충처리업무담당자와 사건 조사자 및 심의·의결권자는 조사과정 및 심의·의결과정에서 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.
  1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위

2. 정당한 이유없이 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
3. 정당한 이유없이 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
4. 정당한 이유없이 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위
5. 정당한 이유없이 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
6. 정당한 이유없이 여성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
7. 피해자의 의사에 반하여 여성폭력 행위자를 동석시키는 행위
8. 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위
9. 정당한 이유없이 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
10. 그 밖에 이에 준하는 2차 피해를 주는 행위

- 기관별로 성희롱·성폭력 상담 및 사건조사자가 다양하게 운영되고 있으므로 이를 통칭하여 여성폭력 상담 및 사건조사자 등을 ‘고충처리업무담당자’로 명시
  - 기관에서 ‘고충처리업무담당자’를 지칭하는 명칭이 있는 경우 그 명칭을 사용하여 본 조의 내용을 반영할 수 있음.
  - 고충상담원뿐만 아니라 사건조사자 및 여성폭력 사건 심의·의결하는 위원들 또한 관련된 내용에서 2차 피해를 주는 행위를 하지 않도록 본 조의 내용을 추가할 수 있음.
- 여성폭력 피해자가 2차 피해를 인지하면 바로 조치할 수 있도록 피해자에게 2차 피해를 포함한 기관의 고충처리절차를 충분히 이해시키고 설명하는 것을 고충처리업무담당자의 책무로 명시
- 피해자 상담이나 조사과정 중 피해자에게 원하는 2차 피해방지조치를 확인하고 이에 관하여 조치하는 것을 고충처리업무담당자의 책무로 명시
  - 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하기 위한 예로서 ○○○기관의 장에게 보고하는 등으로 규정하였으나, 기관의 장이 2차 행위자인 경우에 기관의 장대신 상급기관 또는 감사기구 등 적절한 단위에서 2차 피해방지조치의 이행을 관리하도록 하여야 할 것임. ○○○기관의 장이 2차 행위자인 경우 동 지침표준안 제9조제3항에 준하여 처리하여야 함.
- 피해자에 대한 정보를 주의깊게 관리하여 2차 피해를 방지하는 것을 고충처리업무담당자의 책무로 명시
  - 2차 피해 사례 중 피해자에 대한 신상정보나 사건에 관한 내용이 구성원들에게 노출되는 사례가 많음. 1차적으로 사건 관련자들의 정보와 사건 내용을 담당, 관리하는 고충처리 업무담당자들의 경각심을 제고하기 위하여 고충처리업무담당자의 책무로 명시
- 고충처리과정에서 2차 피해가 발생하지 않도록 관련자들이 하여서는 아니되는 2차 피해를 주는 행위를 구체적으로 열거, 명시

- 2차 피해 사례 중 고충처리과정에서 발생하거나 문제제기 되었던 2차 피해를 주는 행위를 구체적으로 열거함으로써 2차 피해를 방지하고자 규정
  - 지침뿐만 아니라 처리과정에서 관련자들에게 비밀유지서약서 등에 명시함으로써 고충 처리과정에서 금지되는 행위를 주의시켜야 함
- 고충처리업무담당자등이 피해자에 관한 정보를 노출하거나 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하는 행위는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제14조 제7항을 위반하는 내용으로, 위반 시 제39조에 따라 500만원 이하의 과태료가 부과됨

「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

### 제7조(상급자의 책무)

#### 제7조(상급자의 책무)

① 피해자의 업무 및 근로조건에 영향을 줄 수 있는 자(이하 “상급자”라 한다)는 여성폭력 피해 발생을 인지하였을 때에는 피해자에게 여성폭력 및 2차 피해 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 한다.

② 상급자는 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 고충처리가 종료될 때까지 피해자 보호를 위하여 노력하여야 한다.

③ 상급자는 기관의 2차 피해 고충처리절차 및 피해자 보호를 위한 예방교육 등 다음 각 호의 조치에 적극 협조한다.

1. 고충처리과정에서의 피해자 보호 조치

2. 구성원들의 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 구성원들에 의한 2차 피해를 주는 행위가 발생하지 않도록 2차 피해 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

- 여성폭력 피해자가 기관 내 고충처리절차를 신청하기 전에 상급자에게 1차적으로 피해 사실을 호소, 조력을 구하는 경우가 많음. 상급자의 도움을 요청하였을 때 상급자가 의도치 않게 2차 피해를 주는 행위를 하지 않도록 상급자의 책무를 구체적으로 명시하여 2차 피해를 예방하고자 본 조를 구성
- 상급자가 1차적으로 여성폭력 사건을 인지하는 경우 고충처리절차를 안내하는 것을 상급자의 책무로 명시하여 상급자가 자의적으로 여성폭력 사건에 개입하는 것을 예방함
- 피해자의 조력 및 피해자에게 2차 피해를 주는 행위가 행해지는 것을 예방하는 것을 상급자의 책무로 규정, 상급자의 역할을 구체적으로 부여함
- 고충처리과정 중 상급자가 행하는 2차 피해를 주는 행위 또는 2차 피해 예방을 위한 조치를 구체적으로 열거하여 2차 피해를 방지하고자 규정

### 제8조(구성원의 책무)

**제8조(구성원의 책무)** ○○○기관의 구성원(행위자 포함)은 직장 내 여성폭력 사건과 관련하여 다음 각 호의 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위
2. 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 여성폭력 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 여성폭력 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 피해자에게 2차 피해를 주는 행위

- 2차 피해 사례 중 구성원들에 의한 2차 피해를 주는 행위를 구체적으로 열거함으로써 열거된 행위가 2차 피해를 주는 행위에 해당함을 구성원들에게 주지시키고자 명시
- 본 조는 2차 행위자에게도 해당하는 사항이므로 행위자 및 사건 관련자들에 대한 상담 및 조사 시작 시 열거된 행위들이 2차 피해를 주는 행위로서 금지된다는 점을 주지시켜야 함

## 제3장 2차 피해의 사건 처리

### 제9조(2차 피해 사건 접수)

#### 제9조(2차 피해 사건 접수)

- ① 2차 피해를 입은 피해자는 2차 피해에 관해 상담 및 사건조사를 신청할 수 있다.
- ② 2차 피해 상담을 접수받은 경우 고충처리업무담당자는 지체없이 상담을 진행하여 2차 피해의 정황을 파악하고 이를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.
- ③ 고충처리업무담당자는 ○○○기관의 장이 2차 행위자로 신고된 경우에는 상급기관에 보고, 상급기관의 지휘·감독을 받아야 한다.

- ‘성희롱·성폭력 예방지침 표준안’에서는 ‘제12조(피해자 등 보호 및 비밀유지)’에서 2차 피해 행위를 포함하고 있으나, 2차 피해 사건처리는 규정하고 있지 않음.
- 이 지침에서는 기관에서 2차 피해 사건이 접수된 경우 처리과정을 구체적으로 명시
  - 2차 피해를 입은 경우 그에 관한 상담 및 사건 조사를 신청할 권리를 명시
  - 2차 피해 상담을 진행한 경우 지체없이 기관장에 보고, 2차 피해 사건을 처리할 수 있도록 조치할 것을 명시
- 2차 피해를 주는 자가 기관장인 경우 기관에서 자체적으로 2차 피해 사건을 처리하기 어려우므로 이 경우 고충처리업무담당자가 상급기관에 보고하는 것으로 명시, 상급기관에서 공정하게 사건을 처리할 수 있도록 조치하여야 함
  - 공공부문 직장 내 성희롱성폭력 신고센터 전담창구(02-735-7544 및 홈페이지)를 통해 기관장(공공기관장 및 지자체장) 성희롱성폭력 사건에 대해 상담, 신고 등 가능('20.12월~)

### 제10조(2차 피해 사건 조사)

#### 제10조(2차 피해 사건 조사)

- ① ○○○기관의 장은 여성폭력 조사과정 중에 2차 피해를 접수한 경우 여성폭력과 2차 피해 조사를 병합하여 실시할 수 있다.
- ② ○○○기관의 장은 피해자가 접수한 2차 피해가 조사과정 중인 여성폭력의 당사자가 아닌 제3자에 의하여 발생한 경우 2차 피해 조사를 별도로 실시할 수 있다.
- ③ ○○○기관의 장은 2차 피해의 내용이 제3조 제2호 다목의 1) 내지 3)에 해당할 때에는 공정한 조사를 위하여 외부 기관 또는 외부전문가에게 위탁하여야 한다.

- 구성원들에 의한 2차 피해를 주는 행위가 발생한 경우 2차 피해가 발생한 시점에 따라 2차 피해의 원인이 된 사건과 병합 또는 별도 조사 등 기관에서 효율적으로 2차 피해 사건을 조사할 수 있도록 그 방식을 명시
- ‘2차 피해’ 중 제3조 제2호 다목 중 사업주가 최종 책임을 가진 인사권 행사에 해당하는 1) 내지 3)에 이르는 조치는 기관 내에서 자체적으로 2차 피해 조사를 공정하고 객관적으로 수행하는 것이 불가능함. 인사조치가 2차 피해로 접수된 경우 외부 사건조사를 통해 사건 조사의 공정성을 확보하도록 명시

### 제11조(조사결과의 보고)

#### 제 11조(조사결과의 보고)

- ① 고충처리업무담당자는 2차 피해에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.
- ② 제10조 제3항에 따라 외부기관 및 외부전문가는 사건 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

- 2차 피해 조사결과는 성희롱·성폭력 사건처리와 동일하게 조사 완료 즉시 결과를 기관장에게 보고하도록 명시
- 제10조 제3항에 따른 조사는 기관에서 실시한 인사조치에 관한 사항이므로 조사자가 직접 기관장에게 보고하도록 규정, 조사 종료 시에도 공정성을 확보하도록 명시

### 제12조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

#### 제 12조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 2차 피해 사건의 심의는 성희롱·성폭력 고충심의위원회에서 진행한다.
- ② 제10조 제3항에 해당하는 사건의 심의는 공정한 판단을 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회 구성 시 외부 전문가가 과반수 이상이 되도록 한다.

- 2차 피해 사건의 원 사건이 여성폭력 사건이므로, 2차 피해의 판단은 별도의 고충심의 위원회를 구성하는 것보다 기관에 설치된 성희롱·성폭력고충심의위원회를 심의·의결 기구로 명시하여 위원회를 통합 운영, 관리하도록 명시
- 제10조제3항에 해당하는 사건은 기관에서 행한 인사조치의 2차 피해 여부를 심의·의결하여야 하므로 공정성을 유지하기 위하여 고충심의위원회의 위원 구성 시 외부 전문가가 과반수 이상이 되도록 하여 기관 내부 사정이 아닌, 법적으로 적정한 판단을 내릴 수 있도록 위원회 구성부터 공정성, 독립성을 고려하여야 함

## < 참고 : 여성폭력 2차 피해 관련 주요 판례 >

참고판례

대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2017. 11. 28. 법률 제15109호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다)은 직장 내 성희롱이 법적으로 금지되는 행위임을 명확히 하고 사업주에게 직장 내 성희롱에 관한 사전 예방의무와 사후 조치의무를 부과하고 있다. 특히 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자뿐만 아니라 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게도 불리한 조치를 해서는 안 되고, 그 위반자는 형사처벌을 받는다는 명문의 규정을 두고 있다.

직장 내 성희롱이 발생한 경우 사업주는 피해자를 적극적으로 보호하여 피해를 구제할 의무를 부담하는데도 오히려 불리한 조치나 대우를 하기도 한다. 이러한 행위는 피해자가 피해를 감내하고 문제를 덮어버리도록 하는 부작용을 초래할 뿐만 아니라, 피해자에게 성희롱을 당한 것 이상의 또 다른 정신적 고통을 줄 수 있다. 위 규정은 직장 내 성희롱 피해를 신속하고 적절하게 구제할 뿐만 아니라 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 것으로, 피해자가 직장 내 성희롱에 대하여 문제를 제기할 때 2차적 피해를 염려하지 않고 사업주가 가해자를 징계하는 등 적절한 조치를 하리라고 신뢰하도록 하는 기능을 한다.

사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 ‘피해근로자 등’이라 한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 남녀고용평등법 제14조 제2항을 위반한 것으로서 민법 제750조의 불법행위가 성립한다. 그러나 사업주의 피해근로자 등에 대한 조치가 직장 내 성희롱 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관하다면 위 제14조 제2항을 위반한 것이 아니다. 또한 사업주의 조치가 직장 내 성희롱과 별도의 정당한 사유가 있는 경우에도 위 조항 위반으로 볼 수 없다.

사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

참고판례

수원지방법원 2018고단1046(위 사건의 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률 위반 형사 사건)

성희롱 피해 신고 이후 당사자에게 부당한 견책 징계, 직무정지, 대기발령 및 업무장소 제한 등 불리한 조치를 한 인사담당 부장, 부당한 견책 징계를 한 징계위원회 위원장에 대해 각각 벌금 800만원, 벌금 400만원을 선고했고, 불리한 업무배치를 한 상급자에 대해서는 무죄를 선고했다. 이 모든 불리한 조치를 목과한 피고인 회사에 대해서는 벌금 2,000만원을 선고했다.

법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야 한다(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다.

### 제13조(조사 등 결과 통지)

**제 13조(조사 등 결과 통지)** ○○○기관의 장은 당사자에게 서면으로 2차 피해 사건 조사 등 결과를 통지하여야 한다.

- 2차 피해로 신고된 사건의 경우, 신고인 또는 피해자, 조사결과에 영향을 받는 2차 행위자에 대하여 서면으로 조사 결과를 통지하여 관련된 당사자가 결과를 정확하게 인지할 수 있도록 조치하여야 함

### 제14조(징계)

#### 제 14조(징계)

- ① ○○○기관의 장은 2차 행위자에 대하여 징계 등의 조치를 하여야 한다.
- ② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자에게 의견 진술기회를 부여하여야 한다.

- 기관장의 책무에서 2차 행위자에 대한 제재가 이루어지도록 명시
- 2차 행위자 제재 시 피해자의 의견 진술은 법적 요건이 아니나, 성희롱·성폭력 사건 처리에서 피해자의 의견 진술권을 보장하는 것과 같이 피해자를 존중하는 절차를 명시
  - 피해자의 의견 진술기회는 피해자가 자기의 피해를 중단하기 위하여 신고하였음에도 고충처리절차 과정 중 피해자는 사건 관련한 목격자의 역할만을 할 뿐 사건이 어떻게 해결되기를 원하는지 피해자의 의사를 고려하는 과정이 전혀 없기 때문에 명시한 조항임.



- 실무적으로 징계가 결정된 후 피해자의 의견을 청취하는 방식보다는 조사과정 중 피해자가 원하는 보호조치 및 행위자에 대한 처분에 관한 의견을 청취하는 방식을 취함. 이 조항은 고충처리절차에서 피해자가 원하는 사건처리 결과를 고려할 것을 전제하는 것이기 때문에 조사과정 중 피해자의 의견을 청취하는 방식을 취하는 것 가능

### 제15조(재발방지조치 등)

#### 제 15조(재발방지조치 등)

- ① ○○○기관의 장은 2차 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시한다.
- ② ○○○기관의 장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해 복구를 지원한다.
- ③ ○○○기관의 장은 다음 각 호와 같이 사건이 심각하다고 판단되는 경우 인식조사 또는 여성가족부의 조직문화컨설팅 신청 등 조직문화 개선 대책을 수립·시행한다.
  1. 2차 피해의 정도가 심한 경우
  2. 2차 행위자가 여러 명인 경우
  3. 1년에 여러 건의 사건이 발생한 경우

- 재발방지를 위해 징계와 별도로 2차 행위자에게 재발방지 교육을 실시할 것을 명시
- 피해자 지원에는 치료 외에 상담 등 피해복구 지원을 명시
- 2차 피해가 심각하거나 다수에 의해 발생한 경우 등 사건의 발생이 조직문화에 기인한 바가 큰 경우 조직문화를 개선하기 위한 적극적인 노력을 명시
  - 2차 피해는 실태조사뿐만 아니라 인식조사가 병행되어야 조직문화 및 구성원의 성인지 감수성을 확인하는데 유효함
  - 컨설팅은 여성가족부의 조직문화 컨설팅을 신청하여 전문가의 도움을 용이하게 받을 수 있음