



작성 자	성평등인권센터장	반정화 ☎ 1239
	담당자	김하나 ☎ 1045

인권침해 구제 매뉴얼

-성희롱 및 직장 내 괴롭힘 등 포함

2021. 12.

성 평 등 · 인 권 센 터

인권침해 구제 매뉴얼

「서울연구원 인권경영 지침」 제32조(인권침해 구제절차)에 따라 인권침해 구제절차에 관한 세부 매뉴얼 및 가이드라인을 마련하여 효과적으로 운영하고자 함

1 구제절차 개요

근거	-서울연구원 인권경영 지침 제32조(인권침해 구제절차) -서울연구원 성희롱 등 인권침해 예방지침
대상	-서울연구원 임직원 및 서울연구원의 경영활동과 관련된 모든 이해관계자
범위	-서울연구원의 업무와 관련하여 인권을 침해당한 경우
구제 주체	-서울연구원장 : 주관부서(성평등·인권센터)에서 제도 운영 총괄
신고	-인권경영 주관부서(성평등·인권센터)에 누구나 신고 (피해 당사자 및 피해 사실을 인지한 제3자 등) : 온라인, 전화, 대면 접수 가능
사건 처리 절차	상담/신고접수 → 조사 및 피해자/신고인 보호조치(2차 피해 예방 포함) → 기관장 보고 (→ 인권침해 고충심의위원회 개최 및 필요 조치 권고) → 행위자 대상 조치(징계의결 요구 포함) 및 피해자 회복조치 이행, 재발방지 조치 시행
피해자 및 신고자, 조사 참여자 보호	-불이익조치 금지 -업무 및 공간분리, 휴가 부여, 심리 및 법률서비스 지원 등 -2차 피해 방지 및 피해자 근로권·학습권 보호 의무 -사안 관계자의 신원 및 내용 비밀유지 의무 (사건 처리에 필요한 경우 제외)
행위자 조치	-(피해자 의견 청취 후)징계의결 요구, 근무역량평가 반영, 재발방지교육 이수 명령, 필요 시 부서전환 및 전산시스템을 활용한 인사관리 등 -중징계 해당 사안의 경우 행위자 의원면직 불허
재발방지 조치	-사건 발생 부서 대상 특별 예방교육 시행, 사건처리 결과 공개 등
제도 운영 점검 주체	-인권경영위원회 : 인권침해 사건 처리 결과 정기 보고

2

인권침해의 이해

□ 인권의 정의

- 「서울연구원 인권경영 지침」 제2조(정의)
 - “인권”이란 「대한민국 헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- 「대한민국헌법」 제10조, 제11조
 - 모든 국민은 인간으로서 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보호할 의무를 가진다.
 - 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.
- 「국가인권위원회법」 제2조
 - ‘인권’이라 함은 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- 「서울특별시 인권 기본 조례」 제2조
 - ‘인권’이라 함은 헌법과 법률이 규정하고 있거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법이 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

□ 구제절차 관련 용어 정의

- 임직원
 - 서울연구원에 소속된 모든 임원과 직원(비정규직 포함)
- 이해관계자
 - 서울연구원의 경영활동과 관련된 자로서 서울시, 협력기관 및 지역주민 등 연구원과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인

□ 인권침해의 정의와 유형

○ 인권침해의 정의

- 「대한민국헌법」과 법률이 규정하고 있거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법이 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 침해하는 행위를 말하며, 다음의 행위를 포함한다.

1. 성희롱 - 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 의한 성희롱
2. 성폭력 - 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위
3. 직장 내 괴롭힘 - 「근로기준법」 제76조의2의 규정에 의한 행위

○ 인권침해 유형

- 서울연구원의 경영활동, 업무 수행과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조~22조까지의 규정에 보장된 인권을 침해당한 경우
- 차별행위에 의한 인권침해 : 평등권 침해의 차별행위를 말함

「국가인권위원회법」 제2조 제3항에 의하면 차별의 사유로,

- 1) 성별, 2)종교, 3)장애, 4)나이, 5)사회적 신분, 6)출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다.), 7) 출신 국가, 8) 출신 민족, 9) 용모 등 신체조건, 10) 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 11) 임신 또는 출산, 12) 가족 형태 또는 가족 상황, 13) 인종, 14) 피부색, 15) 사상 또는 정치적 의견, 16) 형의 효력이 실효된 전과, 17) 성적 지향, 18) 학력, 19) 병력 등이 있음

차별영역으로는

- 1) 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 2) 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 3) 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 등이 있음

□ 인권침해 여부 검토

※ 2020 서울시 인권침해 상담·조사 매뉴얼에서 발췌한 것으로 자세한 내용은 해당 매뉴얼 준용

○ 인권침해 문제 해당 여부

- 침해된 기본권 파악
- 신청 내용이 기본권의 범위 안에 포함되는지 여부
- 피신청인의 행위로 신청인의 기본권이 제한되는지 여부

○ 인권침해 판단 기준

- ‘법률유보의 원칙’ 및 ‘적법절차 원칙’ 등 공통 기본 원칙 검토
- 과잉금지 원칙에 따라 목적의 정당성, 수단의 적합성, 피해의 최소성, 법익의 균형성, 기본권의 본질적 내용 침해 금지원칙 위반 여부 등 검토
- 과소보호금지원칙에 따라 시민의 기본권을 보호하기 위한 충분한 노력이 있었는지 여부 검토
- 두 사람 이상의 기본권 충돌 시 규범 조화적 해석 방법 및 이익형량 방법 등 검토

○ 차별 문제 해당 여부

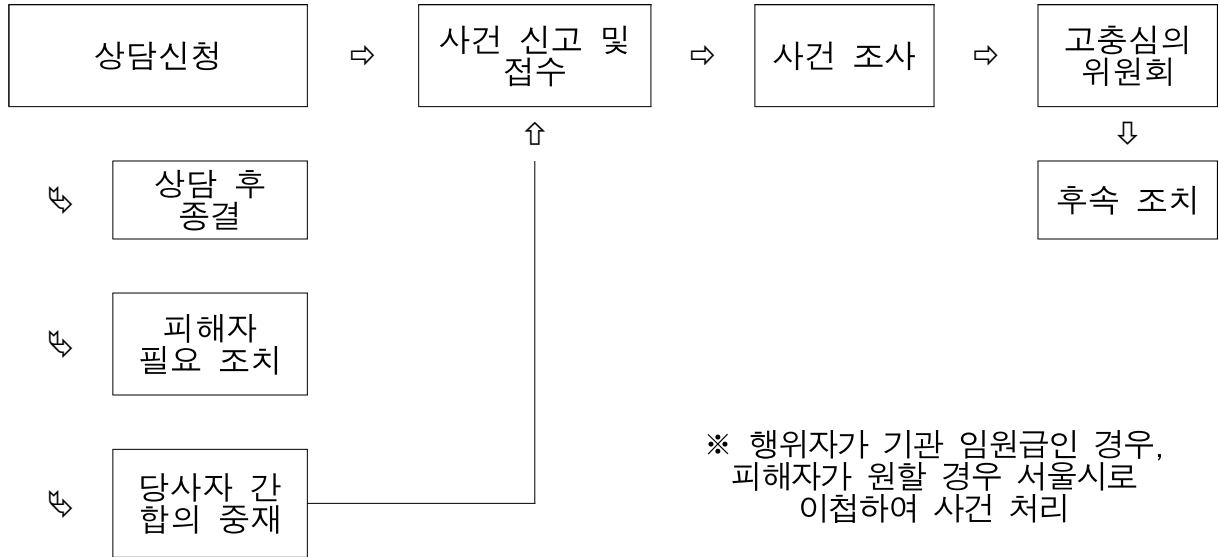
- 평등권 관련성 검토 : 「대한민국헌법」 제11조 근거
- 비교대상 선정 : 비교의 기준이 되는 본질적인 내용에 따라 선정
- 차별여부 판단 : 비교대상과 비교하여 본질적으로 동일한 것을 다르게 취급하거나, 본질적으로 다른 것을 동일하게 취급하는지를 판단함

○ 차별(평등권 침해) 판단 기준 : 합리적 이유의 존부

- 자의 금지의 원칙 : 차별대우를 정당화하는 객관적으로 합리적인 이유가 있는 경우에는 자의적 차별에 해당하지 않음
- 엄격한 비례의 원칙 : 차별목적의 정당성, 차별취급의 적합성, 차별취급의 불가피성, 차별취급의 비례성 등 검토
- 완화된 비례의 원칙 : 차별 취급이 헌법에 근거하거나 헌법이 요구하는 경우

3 인권침해 사건 처리 절차

□ 사건처리 흐름도



○ 상담 신청

- 주무부서(성평등·인권센터)에 온라인/전화/대면으로 신청 가능

○ 사건 신고 및 접수

- 주무부서(성평등·인권센터)에 신고서 서식(별지 제2호) 또는 사이버 신고창구를 통해 피해신고/제보 접수 가능

○ 사건 조사

- 접수일로부터 30일 이내에 조사 완료 후 기관장에게 결과 보고 (특별한 사유가 있는 경우 10일 이내 연장 가능)

○ 인권침해 고충심의위원회 개최

- 위원회는 위원장을 포함한 5~7인 위원으로 구성
- 위원장은 성평등·인권센터장이 맡고, 위원은 성평등·인권센터장의 추천으로 원장이 선임하되, 특정 성별이 60%를 초과해서는 안되며, 위원 중 2명 이상을 관련 분야 외부전문가들로 위촉

○ 후속조치

- 행위자에 대한 징계 및 2차 피해 예방 조치, 재발방지대책 포함

□ 성희롱 등 인권침해 상담 및 신고 체계 안내



□ 인권침해 피해 직원에 대한 전문 심리상담 지원 및 법률상담 지원 사업

성희롱·직장 내 괴롭힘 등 인권침해 피해 회복을 위한 심리상담 및 법률상담 지원 프로그램

☑ 인권침해 피해 외 직무 스트레스 완화를 위한 심리상담 일부 지원도 가능

지원 대상

서울연구원 소속 전 직원

지원 절차

성평등·인권센터 상담 요청 → 상담 진행 → 심리상담·법률상담 의뢰신청서 작성

법률 상담 지원

성평등·인권센터 자문변호사로 위촉된 법률 전문가로부터 인권침해 피해에 관한 법률 상담 진행이 가능하도록 연결 및 비용 지원

심리 상담 지원

성평등·인권센터와 업무협약 체결을 맺은 전문심리상담기관에서 인권침해 피해에 관한 심리 상담 진행이 가능하도록 연결 및 비용 지원

신청 문의

서울연구원 성평등·인권센터 ☎ 02-2149-1045

gkskhana@si.re.kr (김하나B)

genhr.si@gmail.com (상담전용메일)

□ 신고 접수 시 조사 원칙 및 처리 매뉴얼

- 신고 내용(피해 규모 및 내용, 피해자, 가해자 등)을 고려하여 외부 전문가 활용 가능

- 상담과정에서 확보된 자료를 토대로 사실관계 확인
- 신고인, 피신고인, 참고인 등을 방문 또는 출석하게 하여 조사(자료제출 요구 포함)
- 모든 조사 및 처리절차 과정에서 발생한 서류기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 함.
- 증인 인터뷰나 조사위원회 회의록 등은 녹음 또는 속기로 보관되어야 하며 조사를 목적으로 취득한 관련 증거물과 자료들 및 개인신상정보들은 비밀로 유지되어야 함.
- 조사위원회에서 신고인, 피신고인 모두가 소명할 수 있는 자리를 만들고 입장 차이를 확인 및 가능한 해결방향에 대한 윤곽을 그릴 수 있는 출발점이 될 수 있음.
- 피해자 및 참고인의 인권과 비밀이 보장될 수 있도록 조사(조사장소, 조사시간 등)
- 기타 필요한 내용은 '서울시 성희롱 사건처리 절차' 등에 따라 처리 및 진행

○ 인권침해 고충심의위원회 구성 및 운영

<p>운영 시기</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 필요에 따라 상시 구성 및 운영 - 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등 인권침해 사안의 처리, 2차 피해 예방 및 관련 정책방향 결정 등을 위하여 필요한 경우 • 회의는 필요에 따라 위원장이 소집
<p>위원 구성</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 위원장 포함 5인 이상 7인 이하로 구성 • 위원장은 성평등·인권센터장으로 함 • 위원은 성평등·인권센터장의 추천으로 원장이 선임 • 위원 중 2명 이상을 관련분야 외부 전문가들로 위촉 • 남성 또는 여성 비율이 전체위원의 60% 미만으로 구성 ※ 간사는 성평등·인권센터 인권전문관으로 함
<p>위원회 역할</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등 인권침해 사건에 대한 판단 • 피해자에 대한 보호 및 2차 피해 예방 조치 • 사건의 재발방지를 위한 필요 조치 • 그 밖에 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등 인권침해와 관련된 중요한 사항으로서 위원장이 회의에 상정하는 사항
<p>운영 예산</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등·인권센터 회의 운영비 예산 활용

○ 그 밖에 본 매뉴얼에 명시되지 않은 사항은 다음의 기준을 참조함

- 「직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼 (여성가족부, 2021)」 및 「서울시 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼, 2020」 준용
- 「서울시 직장 내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼, 2020」 준용
- 「서울시 인권침해 상담·조사 매뉴얼, 2020」 준용

붙임 1

< 서식 >

[별지 제1호 서식]

성희롱·성폭력 등 인권침해 상담 및 사건 접수대장											
접수 번호	접수		신청인		고충 내용	처리결과				담당자	
	접수 일자	접수 방법	성명	소속 부서		상담종결		성희롱 고충사건으로 접수		이름	확인
						일자	종결사유	처리일자 및 결과	신청인 회신일자		

