

발간등록번호

11-1383000-001173-01

# 공공부문 스토킹 사건 처리 매뉴얼

2024. 1.



# CONTENTS

## 제1 스톡킹의 이해 • 1

01. 스톡킹 관련 법률 및 주요 내용	3
1. 스톡킹 관련 법	3
2. 스톡킹 관련 법 주요 내용	4
02. 스톡킹 판단기준(성립요건)	31
1. 주체(스톡킹 행위자)	13
2. 객체(스톡킹 행위 대상)	4
3. 상대방 의사에 반하여	14
4. 정당한 이유 없이	15
5. 행위(열거된 7가지 중 하나에 해당하는 행위를 하였을 것)	5 1
6. 지속성 또는 반복성	20

## 제2 스톡킹 사건 처리 절차 • 21

01. 스톡킹 사건 처리 기본 절차	3
02. 스톡킹 사건 처리 절차(유형별 통합)	4 2
1. 상담, 신고 및 접수 단계	26
2. 스톡킹 조사 및 처리 단계	32
3. 종결 단계	38

## 제3 기관 구성원별 역할 및 대응 • 41

01. 기관장(사업주 등)	48
1. 스톡킹 예방 시스템 구축	48
2. 사전 보호조치 등 필요한 조치 실시	34
3. 2차 피해 방지 및 재발방지조치 시행	44
02. 관리자	45

1. 처리절차 안내 및 이관	45
2. 사전 보호조치 등 필요한 조치 실시	54
3. 2차 피해 방지 등 예방 노력	45
03. 고충상담원	46
1. 전문성 확보	46
2. 예방 및 홍보	46
3. 사건 처리 절차 점검·관리	46
04. 동료 근로자	47
1. 피해자에 대한 지지 및 공감	47
2. 2차 피해 예방 인식	47
· 관련 서식	49

## 스토킹 사건 처리 매뉴얼

### □ 매뉴얼 제작 배경

- 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 “스토킹방지법”이라 함) [법률 제 19216호, 2023. 1. 17. 제정, 2023. 7. 18. 시행]에 의해 공공기관 등의 스톱킹 방지를 위한 자체 예방지침 마련이 의무화됨에 따라, 각 기관의 실정에 맞는 자체 지침 마련을 위한 안내로 “스토킹 예방지침 표준안 및 해설”이 배포됨.
- 한편, 최근 스톱킹이 폭행, 살인 등 강력범죄로 이어지는 사건이 발생하고 있으나 스톱킹에 관한 교육 및 보호·지원체계 등 제도에 관한 이해가 부족하고, 순환보직·타 업무 병행 등 담당자의 업무 이해도 또한 낮아 사건 처리의 어려움이 예상되는 상황임.
- 이에 따라, 스톱킹 사건 발생 시 피해자의 관점에서 전문적·체계적 사건 처리에 도움이 될 수 있도록 지원함.

### □ 매뉴얼 구성의 특징

- 스톱킹 사건 처리 절차의 이해를 위해 사건 처리 전(全) 과정을 단계별 흐름도로 정리함.
- 스톱킹 사건을 유형화하여 각 기관별 스톱킹 사건 처리의 특성을 반영함.
- 사건 처리에 필요한 주요 서식과 작성 요령 및 관련 규정을 첨부함.

### □ 매뉴얼 주요 내용

- 스톱킹 사건 발생 시, 단계별 사건 처리 절차
- 스톱킹에 대한 예방조치 및 피해자 보호 조치 사항
- 스톱킹 행위자에 대한 제재로서의 시정조치(징계 등) 절차



---

제1편

스토킹의 이해



## 1. 스토킹 관련 법

종래 스토킹은 2012년 「경범죄 처벌법」의 개정으로 신설된 ‘지속적 괴롭힘’(제3조 제1항 제41호)<sup>1)</sup> 조항으로 처벌하였음.

이후 스토킹이 폭행, 살인 등 강력범죄로 이어지는 것에 대응하여 범죄를 예방하고 피해자를 보호하기 위해 2021. 4. 20. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」(이하 “스토킹처벌법”이라 함)이 제정됨. 이에 따라 “스토킹”이 법률에 정의되었고 처벌·제재의 대상으로 명문화되었음.

「스토킹처벌법」은 연인 등 교제 요구, 호의·악감정 등 목적의 제한을 두고 있지 않아, 스토킹 행위·범죄는 여러 사회적 관계 및 일상생활(직업, 고용, 채권·채무, 층간소음 분쟁 등)에서 다양한 형태로 발생할 수 있으며, 또한 스토킹은 일정 기간 이어지고 반복되며 다양한 범죄와 결합하는 경향이 있어 여러 법률이 복합적으로 적용될 수 있음.

예를 들어,

- 「형법」 상 폭행, 협박, 강요, 주거침입, 모욕, 명예훼손, 업무방해
- 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 상 통신매체 이용 음란, 카메라 등 이용 촬영
- 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 상 불안감 유발, 명예훼손
- 「채권의 공정한 추심에 관한 법률」 상 불안감 유발
- 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」 상 위치정보 수집 등

한편, 「스토킹처벌법」은 스토킹행위와 스토킹범죄를 구분하여 지속적 또는 반복적으로 스토킹행위가 이루어진 경우 형사처벌 대상인 스토킹범죄로 보고 있음. 2023. 7. 11. 「스토킹처벌법」 개정으로 스토킹범죄의 반의사불벌죄 조항 폐지, 온라인스토킹 처벌규정 확대, 잠정조치 강화(위치추적 전자장치 부착 도입, 기간 연장) 및 긴급응급

1) 「경범죄 처벌법」 제3조(경범죄의 종류) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 10만 원 이하의 벌금, 구류 또는 과료(科料)의 형으로 처벌한다.

41. (지속적 괴롭힘) 상대방의 명시적 의사에 반하여 지속적으로 접근을 시도하여 면회 또는 교제를 요구하거나 지켜보기, 따라다니기, 잠복하여 기다리기 등의 행위를 반복하여 하는 사람

조치 위반 시 제재 강화 등이 이루어졌음.

스토킹범죄의 처벌 및 그 절차에 대한 특례 등을 규정한 「스토킹처벌법」이 제정·시행된 것에 맞추어, 스토킹 방지 및 피해자 보호 제도를 마련할 필요성이 높아지고 있음. 이에 스토킹 실태조사·예방교육과 피해자 지원시설의 설치 등 스토킹 방지와 피해자 등에 대한 보호·지원체계를 마련하고자 「스토킹방지법」이 제정·시행됨.

## 2. 스토킹 관련 법 주요 내용

### 가. 「스토킹처벌법」 주요 내용

#### <스토킹처벌법 주요 내용>

구분	내용	비고
스토킹 행위 (제2조 제1호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대방의 의사에 반(反)하여 정당한 이유 없이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것                         <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 상대방 또는 그의 동거인, 가족(이하 "상대방등"이라 한다)에게 접근하거나 따라다니거나 진로를 막아서는 행위</li> <li>나. 상대방등의 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소(이하 "주거등"이라 한다) 또는 그 부근에서 기다리거나 지켜보는 행위</li> <li>다. 상대방등에게 우편·전화팩스 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 하거나 정보통신망을 이용하는 프로그램 또는 전화의 기능에 의하여 글·말·부호·음향·그림·영상·화상이 상대방등에게 나타나게 하는 행위</li> <li>라. 상대방등에게 직접 또는 제3자를 통하여 물건등을 도달하게 하거나 주거등 또는 그 부근에 물건등을 두는 행위</li> <li>마. 상대방등의 주거등 또는 그 부근에 놓여져 있는 물건등을 훼손하는 행위</li> <li>바. 다음의 어느 하나에 해당하는 상대방등의 정보를 정보통신망을 이용하여 제3자에게 제공하거나 배포 또는 게시하는 행위                             <ul style="list-style-type: none"> <li>1) 「개인정보 보호법」 제2조제1호의 개인정보</li> <li>2) 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」 제2조제2호의 개인위치 정보</li> <li>3) 1) 또는 2)의 정보를 편집·합성 또는 가공한 정보(해당 정보주체를 식별할 수 있는 경우로 한정한다)</li> </ul> </li> <li>사. 정보통신망을 통하여 상대방등의 이름, 명칭, 사진, 영상 또는 신분에 관한 정보를 이용하여 자신이 상대방등인 것처럼 가장하는 행위</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 응급조치 (제3조)</li> <li>• 긴급응급조치 (제4조)</li> </ul>
스토킹 범죄 (제2조 제2호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지속적 또는 반복적으로 스토킹행위를 하는 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 형사처벌</li> <li>• 잠정조치 (제9조)</li> </ul>

구분	내용	비고
응급조치 (제3조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사법경찰관리는 진행 중인 스토킹행위에 대하여 신고를 받은 경우 즉시 현장에 나가 다음 각 호의 조치를 하여야 함</li> <li>1. 스토킹행위의 제지, 향후 스토킹행위의 중단 통보 및 스토킹행위를 지속적 또는 반복적으로 할 경우 처벌 서면경고</li> <li>2. 스토킹행위자와 피해자들의 분리 및 범죄수사</li> <li>3. 피해자등에 대한 긴급응급조치 및 잠정조치 요청의 절차 등 안내</li> <li>4. 스토킹 피해 관련 상담소 또는 보호시설로의 피해자등 인도(피해자등이 동의한 경우만 해당한다)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 피해자등의 신원과 사생활 비밀 누설 금지 (제17조의3)</li> </ul>
긴급응급조치 (제4조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사법경찰관은 스토킹행위 신고와 관련하여 스토킹행위가 지속적 또는 반복적으로 행하여질 우려가 있고 스토킹범죄의 예방을 위하여 긴급을 요하는 경우 스토킹행위자에게 직권으로 또는 스토킹행위의 상대방이나 그 법정대리인 또는 스토킹행위를 신고한 사람의 요청에 의하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있음</li> <li>1. 스토킹행위의 상대방등이나 그 주거등으로부터 100미터 이내의 접근 금지</li> <li>2. 스토킹행위의 상대방등에 대한 「전기통신기본법」 제2조제1호의 전기통신을 이용한 접근 금지</li> </ul>	
스토킹행위자에 대한 잠정조치 (제8, 9조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 검사는 스토킹범죄가 재발될 우려가 있다고 인정하면 직권 또는 사법경찰관의 신청에 따라 법원에 다음 각 호의 조치를 청구할 수 있음</li> <li>1. 피해자에 대한 스토킹범죄 중단에 관한 서면 경고</li> <li>2. 피해자 또는 그의 동거인, 가족이나 그 주거등으로부터 100미터 이내의 접근 금지</li> <li>3. 피해자 또는 그의 동거인, 가족에 대한 「전기통신기본법」 제2조제1호의 전기통신을 이용한 접근 금지</li> <li>3의2. 「전자장치 부착 등에 관한 법률」 제2조제4호의 위치추적 전자장치(이하 "전자장치"라 한다)의 부착</li> <li>4. 국가경찰관서의 유치장 또는 구치소에의 유치</li> </ul>	
스토킹범죄 피해자 전담조사제 (제17조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경찰관서의 장은 스토킹범죄 전담 사법경찰관을 지정하여 특별한 사정이 없으면 전담 사법경찰관이 피해자를 조사하도록 조치하여야 함</li> <li>• 경찰관서의 장은 전담 사법경찰관에게 스토킹범죄의 수사에 필요한 전문 지식과 피해자 보호를 위한 수사방법 및 수사절차 등에 관한 교육을 실시하여야 함</li> </ul>	
벌칙 (제18조) (제20조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 스토킹범죄 시 : 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금</li> <li>• 흉기 또는 그 밖의 위험한 물건을 휴대하거나 이용한 스토킹범죄 시 : 5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금</li> <li>• 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금</li> <li>1. 제9조제4항을 위반하여 전자장치의 효용을 해치는 행위를 한 사람</li> <li>2. 제17조의3제1항을 위반하여 피해자등의 주소, 성명, 나이, 직업, 학교, 용모, 인적사항, 사진 등 피해자등을 특정하여 파악할 수 있게 하는 정보 또는 피해자등의 사생활에 관한 비밀을 공개하거나 다른 사람에게 누설한 사람</li> <li>3. 제17조의3제2항을 위반하여 피해자등의 주소, 성명, 나이, 직업, 학교, 용모, 인적 사항, 사진 등 피해자등을 특정하여 파악할 수 있게 하는 정보를 신문 등 인쇄물에 실거나 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송 또는 정보통신망을 통하여 공개한 사람</li> </ul>	

구분	내용	비고
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 잠정조치 불이행 시 : 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금</li> <li>• 긴급응급조치 불이행 시 : 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하 벌금</li> </ul>	

### 1) 스토킹의 정의

「스토킹처벌법」은 ‘스토킹행위’와 ‘스토킹범죄’를 구분하여 다음과 같이 정의함.  
 스토킹행위는 ① 상대방의 의사에 반하여 ② 정당한 이유 없이 ③ 상대방 또는 그의 동거인, 가족에 대하여 ④ i) 접근하거나 따라다니거나 진로를 막아서는 행위, ii) 주거·직장·학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소(이하 ‘주거 등’) 또는 그 부근에서 기다리거나 지켜보는 행위, iii) 우편·전화·정보통신망 등을 이용하여 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상(이하 ‘물건 등’)을 도달하게 하거나 iv) 정보통신망을 이용하는 프로그램 또는 전화의 기능에 의하여 글·말·부호·음향·그림·영상·화상이 상대방에게 나타나게 하는 행위, v) 직접 또는 제3자를 통하여 물건 등을 도달하게 하거나 주거 등 또는 그 부근에 물건 등을 두는 행위, vi) 주거 등 또는 그 부근에 놓여져 있는 물건 등을 훼손하는 행위, vii) 정보통신망을 이용하여 상대방 등의 개인정보나 개인위치정보 등을 제3자에게 제공하거나 배포 또는 게시하는 행위, viii) 정보통신망을 통하여 상대방 등의 이름, 명칭, 사진, 영상 또는 신분에 관한 정보를 이용하여 자신이 상대방 등인 것처럼 가장하는 행위를 하여 ⑤ 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것을 말함(제2조 제1호).<sup>2)</sup>

스토킹범죄란 위 스토킹행위를 지속적 또는 반복적으로 하는 것을 말함(같은 조 제2호).

### 2) 응급조치

사법경찰관리는 진행 중인 스토킹행위에 대하여 신고를 받은 즉시 현장에 나가, 스토킹행위를 제지하고, 향후 스토킹행위의 중단을 통보하며, 스토킹행위자와 피해자 등을 분리하고, 잠정조치 요청 절차 등을 피해자에게 안내하는 등의 조치를 하여야 함(제3조).

또한, 사법경찰관리는 응급조치로서 지속적 또는 반복적인 스토킹행위에 대한 처벌

2) 2023.7.11. 개정으로 정보통신망을 이용한 스토킹행위 유형 추가되었음: 위 iv), vii), viii)

경고를 하는 경우 서면으로 하도록 함(같은 조 제1호).

### 3) 긴급응급조치

사법경찰관은 스토킹범죄가 발생할 우려가 있고 그 예방을 위하여 긴급을 요하는 경우 직권으로 또는 스토킹행위의 상대방이나 그 법정대리인 또는 스토킹행위를 신고한 사람의 요청에 따라, 스토킹행위의 상대방 등이나 그 주거 등으로부터 100미터 이내의 접근금지나, 스토킹행위의 상대방 등에 대한 전기통신을 이용한 접근금지 조치를 할 수 있음(제4조).

즉, 스토킹행위의 상대방 또는 피해자뿐만 아니라 그의 동거인, 가족에 대해서도 긴급응급조치를 할 수 있고, 주거 등을 옮긴 경우에는 사법경찰관에게 긴급응급조치의 변경을 신청할 수 있음(제7조 제2항).

또한, 사법경찰관이 직권으로 또는 긴급응급조치 대상자나 상대방 등의 신청에 따라 긴급응급조치를 취소·변경하는 경우, 스토킹행위의 상대방 등이나 그 법정대리인에게는 취소 또는 변경의 취지를 통지하여야 하고, 긴급응급조치 대상자에게는 취소 또는 변경된 조치의 내용 및 불복방법 등을 고지하여야 한다(제7조 제5항 신설).

### 4) 잠정조치

검사는 스토킹범죄가 재발될 우려가 있다고 인정하면 직권으로 또는 사법경찰관의 신청에 의하여 법원에 잠정조치를 청구할 수 있고(제8조 제1항), 법원은 스토킹범죄의 원활한 조사·심리 또는 피해자 보호를 위하여 필요하다고 인정하는 경우, 피해자 또는 그의 동거인, 가족이나 그 주거 등으로부터 100미터 이내의 접근금지, 피해자 또는 그의 동거인, 가족에 대한 전기통신을 이용한 접근금지나, 위치추적 전자장치의 부착, 유치장 또는 구치소에 유치하는 것 등을 내용으로 하는 잠정조치 결정을 할 수 있음(제9조 제1항). 아울러 각 잠정조치는 병과할 수 있음(같은 조 제2항).

또한, 검사 또는 사법경찰관이 피해자 등의 잠정조치 신청이나 청구 요청을 받고도 이를 신청 또는 청구하지 않은 경우에는 피해자 등에게 그 사실을 지체 없이 알려야 함(제8조 제3항 및 제4항).

스토킹범죄의 피해자 또는 그의 동거인, 가족 등에 대한 잠정조치 결정 후 이들이

주거 등을 옮긴 경우에는 법원에 잠정조치의 변경을 신청할 수 있고(제10조 제3항), 스토킹행위자에게 잠정조치의 변경 내용, 불복방법 등이 고지되어야 함(같은 조 제4항 신설).

법원이 직권으로 또는 스토킹행위자 등의 신청이나 검사의 청구에 의하여 해당 잠정조치를 취소·변경하거나 기간을 연장할 수 있고, 이러한 경우 검사, 피해자 또는 그의 동거인이나 가족 등에게는 취소, 연장 또는 변경의 취지를 통지하고, 스토킹행위자에게는 취소, 연장 또는 변경된 조치의 내용 및 불복방법 등을 고지하여야 함(제11조 제4항 신설).

잠정조치 유형으로 접근금지(온라인·오프라인상) 외에 위치추적 전자장치 부착이 도입되었고(제9조 제1항 제3의2호 신설), 이 조치들의 경우에는 3개월인 기간을 두 차례에 한하여 각 3개월의 범위에서 연장할 수 있으며(같은 조 제7항 개정), 검사는 잠정조치 기간의 연장이나 종류의 변경 또는 취소가 필요하다고 인정하는 경우 직권이나 사법경찰관의 신청에 따라 법원에 청구할 수 있음(제11조 제2항 개정).

#### 5) 스토킹범죄 피해자 전담조사제

검찰총장은 각 지방검찰청 검사장에게 스토킹범죄 전담 검사를 지정하도록 하고, 경찰관서의 장은 스토킹범죄 전담 사법경찰관을 지정하여, 스토킹범죄에 대한 전문적 대응 및 수사가 이루어질 수 있도록 함(제17조).

또한, 법원 또는 수사기관이 스토킹행위의 상대방, 피해자 또는 스토킹범죄를 신고한 사람을 증인으로 신문하거나 조사하는 경우 「특정범죄신고자 등 보호법」의 신변안전조치를 준용하도록 함(제17조의2 신설).

한편, 피해자 등의 신원과 사생활 비밀 누설 금지(제17조의3 신설) 및 피해자에 대한 변호사 선임의 특례(제17조의4 신설) 규정을 둠.

#### 6) 벌칙

스토킹범죄를 저지른 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하고, 흉기 또는 그 밖의 위험한 물건을 휴대하거나 이용하여 스토킹범죄를 저지른 사람은 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처함(제18조).

한편, 위치추적 전자장치의 효용을 해치는 행위를 하거나, 피해자 등의 신원과 사생

활 비밀 누설 금지 규정을 위반하여 누설하거나 공개한 사람에 대해서도 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함(제20조 제1항 신설).

잠정조치를 이행하지 않은 경우는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처함(제20조 제2항). 나아가, 긴급응급조치 불이행에 대한 제재를 종전 1천만 원 이하의 과태료에서 1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금으로 상향하고, 수강명령 또는 이수명령 이행에 관한 지시 불응에 대한 제재를 종전 500만 원 이하의 과태료에서 형벌(벌금형과 병과된 경우 500만 원 이하의 벌금, 징역형의 실행과 병과된 경우 1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금)로 강화함(제20조 제3항 및 제4항 신설).

## 나. 「스토킹방지법」 주요 내용

### <스토킹방지법 주요 내용>

구분	내용
스토킹방지법의 목적 (제1조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 스토킹을 예방하고 피해자를 보호·지원함으로써 인권증진에 이바지함을 목적으로 함</li> </ul>
정의 (제2조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “스토킹”이란 「스토킹처벌법」 제2조제1호에 따른 스토킹행위 및 같은 조 제2호에 따른 스토킹 범죄를 말함</li> <li>• “스토킹행위자”란 스토킹을 한 사람을 말함</li> <li>• “피해자”란 스토킹으로 직접적인 피해를 입은 사람을 말함</li> </ul>
국가 등의 책무 (제3조)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 스토킹 신고체계의 구축·운영</li> <li>2. 스토킹 예방·방지를 위한 조사·연구·교육 및 홍보</li> <li>3. 피해자를 보호·지원하기 위한 시설의 설치·운영</li> <li>4. 피해자에 대한 법률구조와 주거 지원 및 취업 등 자립 지원 서비스의 제공</li> <li>5. 피해자의 신체적·정신적 회복을 위하여 필요한 상담·치료회복프로그램 제공</li> <li>6. 피해자에 대한 보호·지원을 원활히 하기 위한 관련 기관 간 협력체계의 구축·운영</li> <li>7. 스토킹의 예방·방지와 피해자의 보호·지원을 위한 관계 법령의 정비와 각종 정책의 수립·시행 및 평가</li> <li>8. 피해자의 안전확보를 위한 신변 노출 방지와 보호·지원 체계의 구축</li> <li>9. 피해자 지원 기관 및 시설 종사자의 신변보호를 위한 안전대책 마련</li> </ol>
실태조사 및 예방교육 등 (제4조) (제5조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성가족부장관은 3년마다 스토킹에 대한 실태조사 실시</li> <li>• 국가기관과 지방자치단체 등은 스토킹의 예방과 방지를 위하여 스토킹 예방교육 실시할 수 있음</li> <li>• 수사기관의 장은 업무 관련자를 대상으로 필요한 교육을 실시하여야 함</li> <li>• 국가기관과 지방자치단체 등은 스토킹 방지를 위한 자체 예방지침 마련, 사건 발생 시 제발방지대책 수립·시행 등 필요한 대책을 마련하여야 함</li> </ul>
피해자 등에 대한 불이익조치의 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 피해자 또는 스토킹 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 스토킹으로 피해를 입은 것 또는 신고를 한 것을 이유로 다음 각 호의 불이익조치 금지</li> </ul>

구분	내용
(제6조 제1항)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치</li> <li>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치</li> <li>3. 전보, 전근, 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, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취업자격의 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 방치하는 행위</li> <li>7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개</li> <li>8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치</li> </ol>
피해자 보호조치 (제6조 제2항)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 피해자를 고용하고 있는 자는 피해자의 요청이 있으면 업무 연락처 및 근무 장소의 변경, 배치 전환 등의 적절한 조치를 할 수 있음</li> </ul>
지원시설 (제8조부터 제11조까지)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 국가나 지방자치단체는 피해자등의 보호·지원과 효과적인 피해 방지를 위하여 피해자 지원 시설(이하 “지원시설”이라 한다)을 설치·운영할 수 있음</li> <li>● 지원시설의 업무             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 스토킹 신고 접수와 이에 관한 상담</li> <li>2. 피해자등의 신체적·정신적 안정과 일상생활 복귀 지원</li> <li>3. 피해자등의 보호와 임시거소의 제공 및 숙식 제공</li> <li>4. 직업훈련 및 취업정보의 제공</li> <li>5. 피해자등의 질병치료와 건강관리를 위하여 의료기관에 인도하는 등의 의료 지원</li> <li>6. 스토킹행위자에 대한 고소와 피해배상청구 등 사법처리 절차에 관하여 「법률구조법」 제8조에 따른 대한법률구조공단 등 관계 기관에 대한 협조 및 지원 요청</li> <li>7. 수사·재판 과정에 필요한 지원</li> <li>8. 스토킹의 예방·방지를 위한 홍보 및 교육</li> <li>9. 스토킹과 스토킹 피해에 관한 조사·연구</li> <li>10. 다른 법률에 따라 지원시설에 위탁된 업무</li> <li>11. 그 밖에 피해자등을 보호·지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 업무</li> </ol> </li> <li>● 여성가족부장관이나 지방자치단체의 장은 지원시설 종사자의 자질을 향상시키기 위하여 필요한 교육 실시</li> </ul>
벌칙 (제16조부터 제18조까지)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 고용주의 불이익조치 시 : 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금</li> <li>● 비밀 유지의 의무(지원시설의 장 또는 종사자이거나 장 또는 종사자이었던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 안 됨) 위반 시 : 1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금</li> <li>● 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 상기 위반행위(불이익조치, 비밀 누설)를 한 경우 : 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형 과함(양벌규정)</li> <li>● 사법경찰관리의 업무 수행 방해 시 : 1천만 원 이하 과태료</li> </ul>

### 1) 목적 및 정의

이 법은 스토킹을 예방하고 피해자를 보호·지원함으로써 인권증진에 이바지함을 목적으로 함(제1조).

이 법에서 “스토킹”이란 「스토킹처벌법」에 따른 스토킹행위 및 스토킹범죄를 말하고, “스토킹행위자”란 스토킹행위나 스토킹범죄를 한 사람을 의미하며, “피해자”란 스토킹행위나 스토킹범죄로 직접적인 피해를 입은 사람을 말함(제2조).

### 2) 국가 등의 책무

국가와 지방자치단체는 스토킹의 예방·방지와 피해자의 보호·지원을 위하여, 스토킹 신고체계의 구축·운영, 피해자 보호·지원을 위한 시설의 설치·운영, 피해자의 안전 확보를 위한 신변 노출 방지와 보호·지원 체계의 구축 등의 조치를 하여야 함(제3조).

### 3) 실태조사 및 스토킹 예방교육

여성가족부장관은 3년마다 스토킹에 대한 실태조사를 실시하여 이를 스토킹 방지를 위한 정책 수립의 기초자료로 활용하도록 함(제4조)

국가기관, 지방자치단체, 각급 학교 및 공공단체의 장은 스토킹의 예방과 방지를 위하여 스토킹 예방교육을 실시할 수 있다. 수사기관의 장은 업무 관련자를 대상으로 필요한 교육을 실시하여야 함(제5조).

### 4) 피해자 등에 대한 불이익조치의 금지

피해자 또는 스토킹 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 피해자 또는 신고자에게 스토킹으로 피해를 입은 것 또는 신고를 한 것을 이유로 신분상의 불이익조치나 부당한 인사조치, 차별 조치 등을 하여서는 안 됨(제6조 제1항). 이를 위반하여 신고자 또는 피해자에게 해고나 그 밖의 불이익조치를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함(제16조 제1항). 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 상기 위반행위(불이익조치 등)를 한 경우 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 벌금형(불이익조치 시에는

3천만 원 이하)을 과함(제17조 양벌규정)

#### 5) 피해자 보호조치

피해자를 고용하고 있는 자는 피해자의 요청이 있으면 업무 연락처 및 근무 장소의 변경, 배치전환 등의 적절한 조치를 할 수 있음(제6조 제2항). 제6조 제2항은 피해자를 행위자로부터 보호하기 위한 취지이기 때문에 이 조항에서 예시된 것 외에도 피해자의 상황과 기관의 여건 등을 고려하여 휴가 부여, 경찰 조사 출석을 위한 외출 부여, 안전보호 조치 강화 등 다른 조치를 취하는 것도 가능함. 또한 피해 사실을 인지하면 피해자가 보호조치를 원하는지, 어떤 보호조치가 필요한지 등을 확인할 필요가 있음.

#### 6) 지원시설의 설치·운영

국가나 지방자치단체는 피해자 등의 보호를 보호·지원과 효과적인 피해 방지를 위하여 피해자 지원시설을 설치·운영할 수 있고, 지원시설의 업무, 지원시설 종사자 등의 자격기준, 교육 관련 내용을 규정함(제8조부터 제11조까지).

피해자 지원시설의 장과 종사자는 피해자 등이 밝힌 의사에 반하여 지원 업무를 하여서는 안 됨(제12조), 피해자 지원시설의 장 등이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우에는 벌칙(1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금)을 부과하도록 함(제15조 및 제16조).

#### 7) 사법경찰관리의 현장출동 등

사법경찰관리는 스토킹 신고가 접수된 때에는 지체 없이 현장에 출동하여야 하고, 출동한 사법경찰관리는 신고된 현장 등 관련 장소에 출입하여 관계인에 대하여 조사를 하거나 질문을 할 수 있으며, 정당한 사유 없이 조사를 거부하는 등 그 업무 수행을 방해한 자에게는 1천만 원 이하의 과태료를 부과함(제14조 및 제18조).

## 스토킹 판단기준(성립요건)

“스토킹 예방지침 표준안”에서 사용하는 ‘스토킹’ 용어는 「스토킹처벌법」에서 정의하는 스토킹행위 및 스토킹범죄를 의미함. ‘스토킹행위’는 상대방의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 「스토킹처벌법」 제2조 제1호 가목에서 사목까지 열거된 행위를 하여 불안감 또는 공포심을 일으키는 것을 말하고, ‘스토킹범죄’는 스토킹행위를 지속적이거나 반복적으로 하는 것을 말함.<sup>3)</sup>

법률상 정의된 스토킹 개념에 따른 스토킹 성립요건, 스토킹으로 인정되는 경우는 아래와 같음.

### 1. 주체(스토킹 행위자)

스토킹 주체는 제한이 없음(스토킹 행위자는 기관 소속 임직원으로 한정되지 않고 보다 넓은 범위로 인정될 수 있음).

한편, 기관 내 마련된 ‘스토킹 예방지침’은 기관장을 포함한 재직 중인 전 구성원(비정규직, 인턴, 사회복무요원, 무기계약(공무직)·기간제·시간제 근로자 등 포함)뿐만 아니라, 기관과 업무 관련성이 있는 제3자(고객 등)에게도 적용됨.

#### ☞ 업무 관련성이 있는 고객에 의한 스토킹 피해

[판례] 피고인은 피해자가 운영하는 한의원에서 치료를 받았던 것을 계기로 피해자를 알게 된 이후 피해자가 운영하는 한의원에 찾아가거나 수시로 전화를 걸고, 피해자에게 성적 수치심을 유발할 수 있는 내용이 담긴 휴대폰 문자메시지를 보내거나 전화를 거는 등의 스토킹 행위를 반복하여 위와 같이 형사처벌을 받았다. 그럼에도 피고인은 피고인의 집에서 휴대폰을 사용하여 총 57회에 걸쳐 피해자에게 성적 내용이 담긴 문자메시지를 전송하였다. (서울중앙지방법원 2020고단585 판결)

3) 스토킹행위에 대해서는 경찰 단계에서 응급조치, 긴급응급조치를 받을 수 있는 한편, 스토킹범죄에 대해서는 위 조치와 더불어 법원의 잠정조치 및 형사처벌을 받을 수 있음(3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금, 흉기 등 위험한 물건 휴대 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금).

## 2. 객체(스토킹 행위 대상)

「스토킹처벌법」은 상대방뿐만 아니라 그의 동거인, 가족에 대한 행위 역시 스토킹행위로 규정하고 있음.

### ☞ 피해자의 가족에 대한 스토킹 행위

**[판례]** 피고인은 직장 상사로 알게 된 피해자가 자신을 만나주지 않는다는 이유로 피해자의 사무실로 약 3개월 동안 146회에 걸쳐 전화하였다는 내용의 업무방해죄로 징역 6월을 선고받고 같은 해 그 형의 집행을 종료하였다. 또한 피고인은 피해자와 그의 처에게 피해자와 만나고 싶다는 등의 문자메세지를 약 4개월 동안 1208회에 걸쳐 보내 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률위반죄로 벌금 700만 원을, 피해자의 처에게 약 21일 동안 901회에 걸쳐 전화를 하여 괴롭혀 경범죄처벌법위반죄로 벌금 10만 원을 각 선고받고, 피해자의 주거지에 침입하여 현관문을 두드리고 피해자에게 욕설을 하여 주거침입죄, 모욕죄로 벌금 300만 원의 구약식명령 처분을, 피해자의 사무실 앞에서 욕설을 하며 소란을 피워 업무방해죄로 벌금 100만 원의 구약식명령 처분을 각각 받았다. (서울서부지방법원 2013고단2920 판결)

## 3. 상대방 의사에 반하여

판례는 경찰에 신고한 것 자체를 피해자 의사에 반한 것으로 간주함. 즉, 상대방이 ‘불안감 또는 공포심’을 느꼈다고 신고하였다면 그 자체로 행위자의 행위가 피해자 의사에 반하였다고 볼 수 있기 때문에 스토킹행위에 해당함.

한편 명시적으로 거부 의사를 표시하지는 않았더라도 단순 교제 거절, 피의자 연락에 무응답 등의 과거 이력 등으로 묵시적 또는 추정적으로 거부 의사를 표시한 것으로 보인다면 행위자의 행위가 피해자 의사에 반한 것으로 추정할 수 있으므로 스토킹행위에 해당할 수 있음.

### ☞ 상대방의 거부 의사에 반하여 지속적으로 연락하는 스토킹 행위

**[판례]** 피고인은 피해자의 전 직장 동료로 피해자가 거부 의사를 밝혔음에도 지속적으로 전화 및 문자를 발송한 사람이다. 피고인은 피해자에게 전화를 걸어 발신자 전화 표시를 피해자에게 도달하게 하고, 피해자의 주거지 앞에서 피해자를 기다리다 귀가하는 피해자를 만나 말을 걸며 접근하고, 경찰서에 가겠다는 피해자의 옷을 잡아당겨 진로를 막아서는 행위를 하여 피해자에게 불안감 또는 공포심을 일으켰다. (서울남부지방법원 2021고단5472 판결)

「경범죄 처벌법」(지속적 괴롭힘)은 피해자 명시적 의사에 반할 것을 요구하고 있음

나,4) 스토킹처벌법은 ‘상대방의 의사에 반하여’로 규정하고 있으므로, 피해자가 스토킹을 신고하였고 상호 관계에서 적극적으로 거부 의사를 표시하기 어려운 상황인 점을 고려해 거부 의사를 표시하였는지 여부는 스토킹 성립에 영향을 미치지 않음.

#### 4. 정당한 이유 없이

「스토킹처벌법」은 ‘정당한 이유’를 스토킹 성립 요소로 규정하고 있으므로, 「민사집행법」에 따른 공무집행, 「채권의 공정한 추심에 관한 법률」에 따른 정당한 채권추심 등은 스토킹에 해당되지 않음.

**[판례]** 차용증에 기재된 돈을 받기 위해 문자메시지로 총 59회에 걸쳐 전송한 경우 정보통신망법 위반에 해당한다고 판시(대구지방법원 2015고단808, 서울서부지방법원 2019고정909 판결).

#### 5. 행위(열거된 7가지 중 하나에 해당하는 행위를 하였을 것)

##### 가. 접근하거나 따라다니거나 진로를 막아서는 행위

「스토킹처벌법」 제2조 제1호 가목은 ‘상대방 또는 그의 동거인, 가족에게 접근하거나 따라다니거나 진로를 막아서는 행위’를 스토킹행위로 명시하고 있음.

이는 일반적 유형으로 상대방이 마음에 든다는 이유로 주거지까지 따라가거나 전화번호를 묻기 위해서 진로를 가로막거나 접근하는 경우임. 다만, 사회통념상 그 행위가 긴급성 또는 보충성 등이 결여된 경우, ‘정당한 이유’가 있다고 하더라도 휴대폰 판매 호객행위를 하거나, 기자가 취재를 위해 취재원을 가로막거나, 채권추심을 위해 채무자 진로를 방해하는 행위도 스토킹행위에 해당할 수 있음.

4) 「경범죄 처벌법」 제35조(경범죄의 종류) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 10만 원 이하의 벌금, 구류 또는 과료(科料)의 형으로 처벌한다.

41. (지속적 괴롭힘) 상대방의 명시적 의사에 반하여 지속적으로 접근을 시도하여 면회 또는 교제를 요구하거나 지켜보기, 따라다니기, 잠복하여 기다리기 등의 행위를 반복하여 하는 사람

[판례] 피고인은 피해자 B와 직장동료인 사이이다. 피고인은 피해자를 만나기 위해 피해자의 집 현관문 앞에 이르러 피해자를 기다리는 행위를 하고, 같은 달 피해자의 집에 찾아가 피해자에게 접근하는 행위를 하였다. (인천지방법원 2022고단5377 판결)

[판례] 피고인과 피해자는 같은 직장에 근무했던 동료 사이이다. 피고인은 ... (중략) ... 총 18회에 걸쳐 문자메시지를 보내고, 총 28회에 걸쳐 전화통화를 하고, 총 2회에 걸쳐 선물이 포함된 문자메시지를 보내고, 총 2회에 걸쳐 피해자의 직장으로 찾아가는 스토킹행위를 하였다. (서울중앙지방법원 2022고단3060 판결)

[판례] 피고인은 약 2개월 동안 총 46회에 걸쳐 자신의 휴대전화를 이용하여 피해자에게 연락을 하고, 피해자가 업무를 하는 아파트 부근 주차장에서 피해자가 주차된 자신의 차량에 탑승하자 위 차량 앞에 선 후 피해자가 앉아 있는 운전석 쪽으로 다가가 차문을 열려고 시도하고 피해자가 차문을 시정하여 열리지 않자 창문을 계속 두드렸다. (춘천지방법원 강릉지원 2022고단244 판결)

## 나. 주거, 직장 등 또는 그 부근에서 기다리거나 지켜보는 행위

「스토킹처벌법」 제2조 제1호 나목은 ‘상대방 또는 그의 동거인, 가족의 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소 또는 그 부근에서 기다리거나 지켜보는 행위’를 스토킹행위로 명시하고 있음.

따라서 기다리거나 지켜보는 행위 자체가 지속·계속되는 개념을 내재하고 있어 얼마나 지속되어야 스토킹행위에 해당하는지 판단하기 어려운데 이에 대해 일본 판례는 자동차가 있는지 여부를 슬쩍 엿보거나 방에 불이 켜져 있는지 잠깐 관찰하는 것도 ‘지켜보기’에 해당한다고 판시하면서 ‘관찰에 어느 정도 시간을 요하는지는 관찰하는 목적에 달라진다고 한 바 있으므로 잠시 기다리거나 지켜보더라도 스토킹행위에 해당할 여지가 있다고 보아야 함.

또한, 스토킹처벌법상 장소적 범위는 ‘일상적으로 생활하는 장소 또는 그 부근’이라고 규정하고 있어, 우연히 들른 장소가 포함되는지가 문제될 수 있음. 이와 관련하여, 일본은 2021년 5월 스토커규제법을 개정하면서 일상적으로 생활하는 장소에 대하여 ‘피해자가 실제로 소재하는 장소’로 확대하여, 평소 피해자의 동선이 아닐지라도, 우연을 가장하여 마주친 경우까지도 가능성을 열어두고 일련의 행위 과정을 조사할 필요가 있다는 입장을 취하고 있음.<sup>5)</sup>

5) 경찰청, 스토킹 대응 매뉴얼(서울 : 경찰청 국가수사본부 형사국 · 생활안전국, 2022. 9), 69~70쪽 참조.

**[판례]** 피고인은 직장 동료인 피해자 A를 알게 되어 피해자와 간헐적으로 만남을 지속하여 오다가 피해자로부터 이별 통보를 받게 되어 피해자와 갈등이 생기게 되었다. 그러던 중 피고인은 접근금지가처분 결정을 받게 되었다. 그럼에도 불구하고 피고인은 정당한 이유 없이 피해자의 주거지 앞 복도를 약 3시간 동안 서성이며 피해자를 기다리는 행위를 하여 피해자에게 불안감을 일으켰고, 재차 피해자의 주거지를 찾아가 피해자의 주거지 문을 발로 차고 피해자를 기다리는 행위를 하여 피해자에게 불안감을 일으켰다. 이로써 피고인은 피해자의 주거에 침입함과 동시에 지속적 또는 반복적으로 스토킹행위를 하였다. (대전지방법원 천안지원 2022고정398, 2022고정471 판결)

**[판례]** 피고인은 직장동료로 알게 된 피해자에게 지속적인 호감을 표시하였으나 피해자가 같은 해 지속적으로 이를 거절하는 의사를 분명히 표시하였음에도, 피해자의 휴대전화로 총 21번 전화통화를 시도하고, 피해자에게 총 66회에 걸쳐 카카오톡 메시지를 전송하고, 피해자 주거지 앞을 찾아가 서성이고, 주거지 출입문에 여러 차례 귀를 가져다 대는 행위를 하였다. (청주지방법원 2023. 7. 28. 선고 2023고정95 판결)

#### 다. 정보통신망 등을 이용하여 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상을 도달하게 하는 행위 등

「스토킹처벌법」 제2조 제1호 다목은 ‘상대방 또는 그의 동거인, 가족에게 우편·전화·팩스 또는 정보통신망을 이용하여 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상을 도달하게 하거나, 정보통신망을 이용하는 프로그램 또는 전화의 기능에 의하여 글·말·부호·음향·그림·영상·화상이 상대방 또는 그의 동거인, 가족에게 나타나게 하는 행위’를 스토킹행위로 명시하고 있음.

「스토킹처벌법」은 ‘도달하게 하는 행위’로 규정하고 있어 피해자가 전화 수신을 거절하거나 문자메시지를 수신 거부 처리한 경우에 스토킹행위 해당 여부가 문제될 수 있는데, 유사 처벌규정인 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」(이하 “정보통신망법”이라 함) 위반 판례에서 ‘피해자가 가해자의 휴대전화를 스팸 처리해 실제로 문자를 전혀 보지 못했다 하더라도 상대방에게 반복적으로 도달시킨 것이다’라는 판결<sup>6)</sup>과 ‘피해자가 착신 거부 이력을 보고 범인이 전화를 걸었다는 점을 인식할 수 있는 이상 해당 행위는 스토킹행위에 해당한다’고 판시한 일본 판례 등에 의하면, 이 또한 스토킹행위에 해당함.<sup>7)</sup>

6) 대법원 2018. 11. 15. 선고 2018도14610 판결 참조.

7) 경찰청, 스토킹 대응 매뉴얼(서울 : 경찰청 국가수사본부 형사국·생활안전국, 2022. 9), 70~71쪽 참조.

또한, 지속적·반복적으로 '자기 또는 타인의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말·음향·글·그림·영상·물건을 상대방에게 도달하게 한' 경우에는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 상 통신매체이용음란죄(제13조)가 성립하며, 재발 우려 시 피해자보호를 위해서 「스토킹처벌법」 상 긴급응급조치, 잠정조치 또는 「스토킹방지법」 상 보호조치 등을 검토하여야 함.

**[판례]** 피고인은 피해자 B와는 업무상 이유로 서로 알게 된 관계이다. 피고인은 피해자에게 사적 용무로 연락을 하거나 찾아갔던 문제로 피해자와 다툼이 생기자 화해를 하자는 명목으로 피해자의 거부 의사에도 불구하고 문자메시지를 피해자의 휴대전화로 전송한 것을 비롯하여 그 무렵부터 총 101회에 걸쳐 피해자에게 문자메시지와 카카오톡 메시지를 전송하고 전화를 걸었다. (창원지방법원 거창지원 2022고단96 판결)

**[판례]** 피고인은 피해자와 전 직장동료 관계에 있었던 자이다. 피고인은 피해자가 퇴사하기 전에 동료들과 피고인을 헐담하였다는 이유로 피해자로부터 사과를 받고자, 피해자에게 전화를 한 것을 비롯하여 반복적으로 스토킹행위를 하여 피해자에게 불안감과 공포심을 느끼게 하였다. (서울북부지방법원 2022고정1214 판결)

**[판례]** 피고인과 피해자는 같은 직장에 다니는 동료 사이이다. 피고인은 피해자에게 문자메시지를 보냈다가 피해자로부터 업무 외적으로 문자를 받는 게 불편하다는 답장을 받았음에도, 피해자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 총 384회에 걸쳐 카카오톡 메시지를 전송하여 피해자에게 공포심 또는 불안감을 일으키는 스토킹 행위를 지속적 또는 반복적으로 하였다. (광주지방법원 2022고정761 판결)

라. 직접 또는 제3자를 통하여 주거나 직장 등에 물건 등을 두는 행위 등

「스토킹처벌법」 제2조 제1호 라목은 '상대방 또는 그의 동거인, 가족에게 직접 또는 제3자를 통하여 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상을 도달하게 하거나 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소 또는 그 부근에 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상을 두는 행위'를 스토킹행위로 명시하고 있음.

이에 따라, 가해자가 직접 또는 택배 등을 이용하여 피해자 주거 등 부근에 꽃, 칼이나 동물시체 등을 보내는 행위는 스토킹행위에 해당할 수 있음.

[판례] 피고인은 피해자와 같은 회사 및 부서에서 근무하며 연인처럼 지내던 중, 피해자로부터 더 이상 연락하거나 접근하지 말 것을 요구받은 사실이 있었다. 그럼에도 피고인은 피해자의 직장으로 엘리베이터 차 티백을 택배로 발송하여 도달하게 하거나 부재중 전화 표시를 남기는 등 피해자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 피해자에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 행위를 하였다. (수원지방법원 안양지원 2023고단84 판결)

[판례] 피고인은 피해자와 회사 동료 사이로 피해자에게 접근하였으나 피해자가 거부의 의사표시를 하였음에도 피해자의 신발장에 하트가 그려진 편지를 넣어두는 등 피해자에게 계속적으로 접근하였다. (대전지방법원 2022고단1029 판결)

### 다. 주거, 직장 등 또는 그 부근에 놓여져 있는 물건 등을 훼손하는 행위

「스토킹처벌법」 제2조 제1호 마목은 ‘상대방 또는 그의 동거인, 가족의 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소 또는 그 부근에 놓여져 있는 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상을 훼손하는 행위’를 스토킹행위로 명시하고 있음.

[판례] 피고인은 피해자와 직장에서 함께 근무하였던 사이이다. 피고인은 피해자가 거주하는 빌라로 찾아가 피해자의 집 벨을 눌렀으나 피해자가 공동현관문을 열어주지 않자 배달기사가 지나가 공동현관문이 열린 기회를 이용하여 빌라 안으로 들어가 피해자가 거주하는 ○○호 문 앞에 음식과 음료를 놓고 가고, 피해자가 거주하는 위 빌라로 찾아가 피해자의 집 현관문 도어락 비밀번호를 알아내 집 안으로 들어가기 위하여 비밀번호를 수회 누르고 도어락에 붓으로 밀가루를 칠하였다. (서울중앙지방법원 2022고단4163 판결)

[판례] 피고인은 피해자의 직장인 사무실 앞에서, 주변에 있던 위험한 물건인 라이터를 이용하여 간판의 뒷면 접착제에 불을 붙여 접착제를 녹이고, 골목에 있던 빗자루와 표지판 등을 이용하여 사무실 간판을 떼어 내 손괴하였다. (서울중앙지방법원 2021고단5087, 2021고단6542(병합), 2021고단7305(병합) 판결)

### 바. 개인정보, 개인위치정보 등을 정보통신망을 이용하여 제3자에게 제공하거나 배포 또는 게시하는 행위

「스토킹처벌법」 제2조 제1호 바목은 ‘1) 「개인정보 보호법」 제2조제1호의 개인정보, 2) 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」 제2조제2호의 개인위치정보, 3) 1) 또는 2)의 정보를 편집·합성 또는 가공한 정보(해당 정보주체를 식별할 수 있는 경우로 한정한다)의 어느 하나에 해당하는 상대방 또는 그의 동거인, 가족의 정보를 정보통신망을 이용하여 제3자에게 제공하거나 배포 또는 게시하는 행위’를 스토킹행위

로 명시하고 있음.

**[판례]** 피고인은 피해자가 운영하는 ○○학원에 수강 등록한 다음 위 피해자에게 개인적으로 만나자는 문자메시지를 반복적으로 전송하고 SNS에 마치 피해자와 교제하는 듯한 글을 게시하였으나, 피해자로부터 '수업 내용 외 개인적인 문자는 보내지 말아 달라', '수강료를 환불해 줄 테니 학원에 나오지 말아 달라'는 답장을 받게 되자, 이에 화가 나 위험한 물건인 염산 3통을 사 들고 위 ○○학원으로 찾아갔다. (춘천지방법원 강릉지원 2018고단1105 판결)

### 사. 정보통신망을 통해 상대방 등의 정보를 이용하여 자신이 상대방 등인 것처럼 가장하는 행위

「스토킹처벌법」 제2조 제1호 사목은 '정보통신망을 통하여 상대방 또는 그의 동거인, 가족의 이름, 명칭, 사진, 영상 또는 신분제 관한 정보를 이용하여 자신이 상대방 또는 그의 동거인, 가족인 것처럼 가장하는 행위'를 스토킹행위로 명시하고 있음.

## 6. 지속성 또는 반복성

상기 스토킹행위를 지속적 또는 반복적으로 하면, 즉 지속성 또는 반복성 중 하나가 충족되면 스토킹범죄가 성립하고, 1회성인 경우에도 스토킹행위가 유지되거나 계속된다면, 시간의 정도를 불문하고 지속성이 인정될 수 있음.

**[판례]** 피고는 회사 퇴직 후 대리 기사를 불러 귀가하던 피해자의 승용차를 가로막으며 "노래방에 가지 않으면 너 끝이다."라고 말하고 계속하여 출발한 피해자에게 약 15회에 걸쳐 전화를 계속하였다. 이로써 피고는 상대방의 명시적 의사에 반하여 지속적으로 접근을 시도하여 면회 또는 교제를 요구하거나 지켜보기, 따라다니기, 잠복하여 기다리기 등의 행위를 반복해서 하였다. (수원지방법원 안산지원 2021가단81434 판결)

**[판례]** 피고인은 피해자 집 앞에서 기다리면서 피해자에게 전화를 걸어 만나자고 요구하였으나 피해자가 이에 응하지 않자 "문 열어!"라고 고함을 치면서 주먹과 발로 현관문을 수회차는 등 같은 날 약 1시간 30분 동안 소란을 피우며 면회를 요구하였다. 이로써 피고인은 상대방의 명시적 의사에 반하여 지속적으로 접근을 시도하여 면회 또는 교제를 요구하거나 지켜보기, 따라다니기, 잠복하여 기다리기 등의 행위를 반복하였다. (광주지방법원 순천지원 2018고단1431 판결)

---

## 제2편

# 스토킹 사건 처리 절차



## 01 스톡킹 사건 처리 기본 절차

다음은 “스톡킹 예방지침 표준안 및 해설”을 참고하여, 기관 내 스톡킹 사건 처리의 기본 절차를 나타낸 것임.

<스톡킹 사건 처리 절차 흐름도>

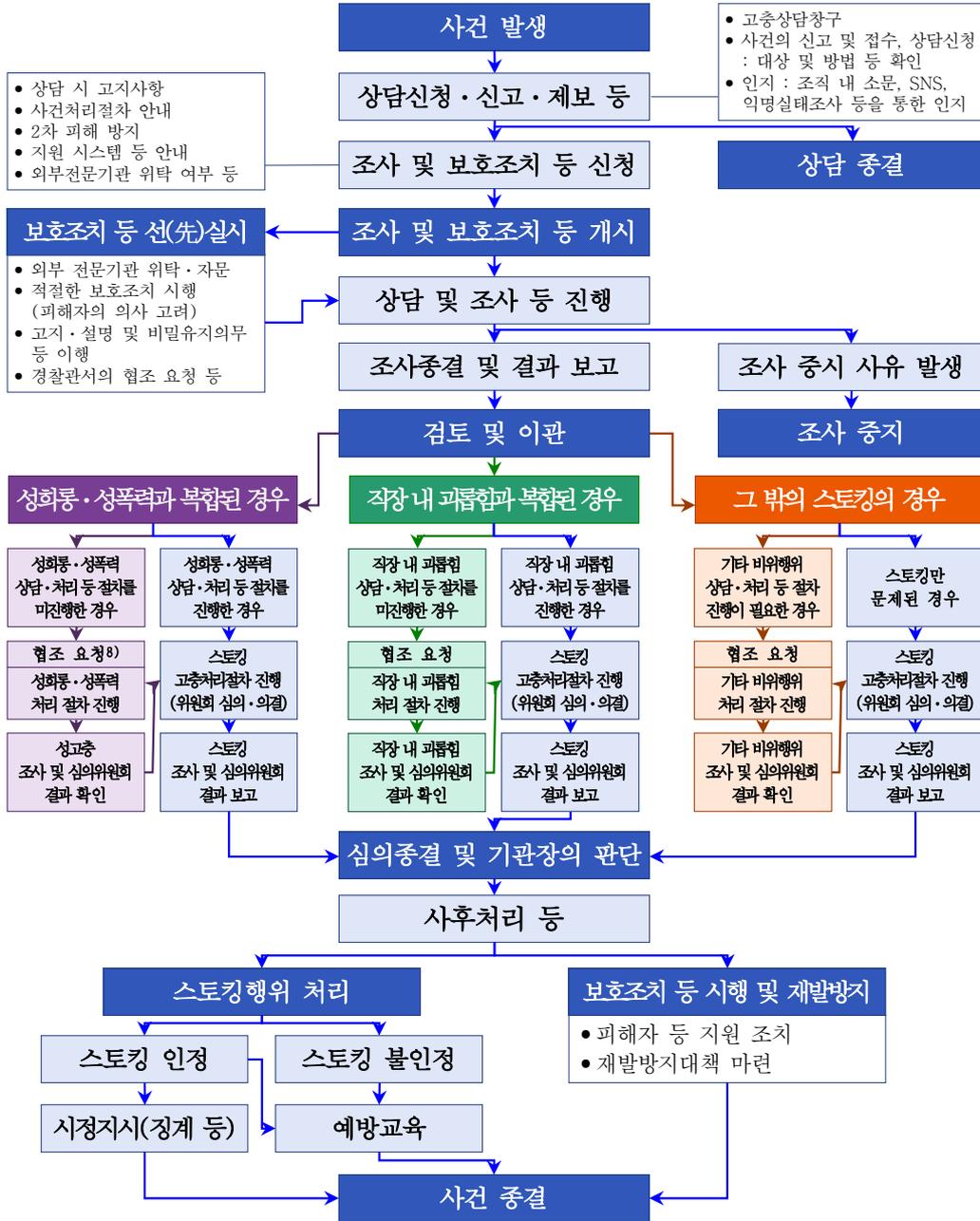


## 스토킹 사건 처리 절차(유형별 통합)

---

기관의 ‘스토킹 예방지침’이 적용되는 스토킹 사건은 그 성격 등에 따라 성희롱·성폭력과 복합된 경우, 직장 내 괴롭힘과 복합된 경우, 그 밖의 스토킹 행위의 경우(앞선 두 경우 외의 비위사실과 복합된 경우 또는 스토킹 행위에만 해당되는 경우) 등으로 구별될 수 있음. 아래 그림은 이 세 가지 유형에 따른 사건 처리 흐름을 통합하여 나타낸 것임.

<유형별 스토킹 사건 처리 흐름도>

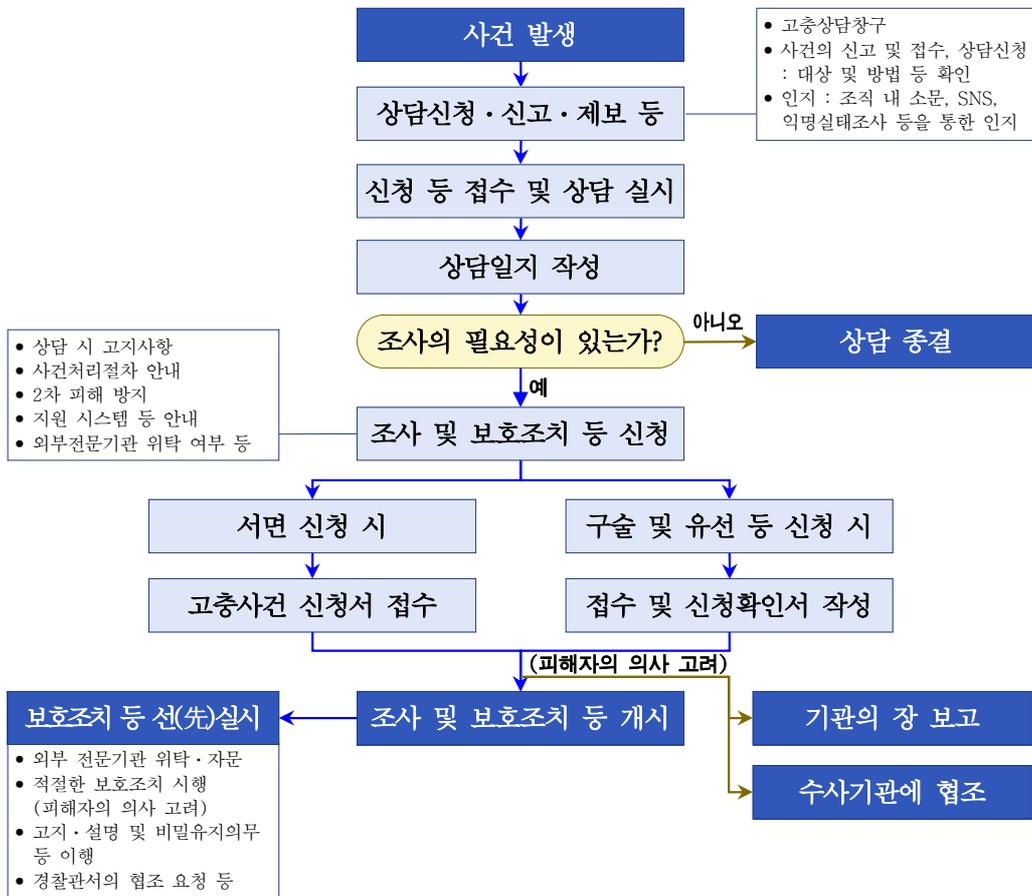


8) 협조 요청은 성희롱·성폭력이나 직장 내 괴롭힘 등과 복합된 사안인 경우, 기존 절차를 활용하여 보다 효과적으로 사건을 처리하고 관련 부서의 책임성을 강화하기 위한(스토킹 예방지침 표준안 제9조 ⑧)

사건 처리 절차는 1) 상담, 신고 및 접수, 2) 조사 및 심의·의결, 3) 사건 종결의 3단계로 나눌 수 있으며, 각 단계별 세부 내용은 아래와 같음.

## 1. 상담, 신고 및 접수 단계

<스토킹 상담 및 접수 단계>



## 가. 상담 신청, 신고 및 인지 단계

### 1) 고충상담창구 설치(기존 고충상담창구 또는 고충처리부서 활용 가능)

기관의 상황에 따라 기존 고충상담창구나 고충상담원을 활용할 수 있으며, 스톡킹 업무담당자를 지정하고, 조직 구성원 등이 이를 인지할 수 있도록 안내가 필요함.

스톡킹 사안은 소속 직원의 복무 조건과 밀접히 연관된 사항이므로 복무담당부서의 소관으로 우선 고려할 수 있으나, 고충 처리 절차의 공정성과 전문성 제고를 위해 기관의 여건에 따라 복무담당부서 외 노동조합, 직장협의회, 여성정책 관련 부서, 외부 전문기관(스톡킹, 양성평등) 등을 지정할 수 있도록 함.

상담 내용의 비밀보장과 피해자보호 등을 위해 상시근로자 30인 이상 근무 기관은 원칙적으로 독립된 공간의 고충상담창구를 설치하도록 하며, 상시근로자 30인 미만 근무기관의 경우는 예외를 인정하되 상담 시 비밀이 보장되는 장소적 환경을 마련하도록 함.

기관별로 고충처리업무와 관련한 인적 구성·물적 설비 등에 대한 상황이 다르므로, 스톡킹 고충상담원을 추가로 지정하거나, 기존 성고충상담원이나 괴롭힘 고충상담원이 스톡킹 고충상담을 겸할 수도 있도록 함.

직접적인 대면 내지 전화 상담이 어려운 피해자의 상담 및 신고를 위하여 사이버신고센터 설치가 가능하며, 사이버신고센터에 신고된 사실이나 내용은 고충상담원만 열람할 수 있는 형태로 운영하여 2차 피해를 방지하여야 함. 또한, 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일신고가 가능하도록 모바일 신고센터를 운영하도록 권고함.

### 2) 상담 신청

스톡킹과 관련하여 상담을 원하는 소속 구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담원에게 상담을 신청할 수 있음. 상담은 피해자의 입장과 요구를 알아내는 첫 단계로서, 상담자는 스톡킹 관련 절차에서 요구되는 지식을 습득해야 할 뿐만 아니라, 상담에 대한 전반적인 기술, 그리고 - 스톡킹 사안에 따라 성희롱·성폭력이나 괴롭힘 고충과 중첩될 수 있으므로 - 성희롱 등에 대한 판단 능력까지 갖추 필요가 있음(고충상담원의 스톡킹 관련 상담 및 고충처리 업무 역량 강화를 위해 외부 전문기관 교육 수강을 적극 지원하여야 함).

고충상담원은 스토킹 고충상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 상담신청자의 의사를 최대한 존중하고, 그 신원과 상담 내용의 비밀을 최우선적으로 보장하여야 함.

고충상담원과 피해자 간의 상담을 기초로 피해자가 판단하여 스토킹 사건에 대해 접수 신청서를 작성하여 신고할 수 있으며, 신고는 서류작성 및 날인 후 제출을 통해 이루어져야 함(신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 할지라도 신고 절차를 대체할 수는 없음).

만약, 신고인이 문서작성을 하기에 불가능한 상황이라면 상담원 참관 하에 구술로 신고 접수를 할 수 있으며, 이 경우 상대방의 동의 하에 녹음이나 속기로 기록을 보존하여야 함.

스토킹 고충과 관련하여 상담 외에 바로 스토킹 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 고충상담창구에 스토킹 고충사건의 조사 및 보호조치, 구제조치 신청을 접수할 수 있음.

### 3) 인지

기관에서 스토킹 발생을 인지하게 되면 기관장은 지체없이 이를 조사하여야 함. 한편, 피해자가 신고를 하지 않고 침묵하는 상황에서 인지에 의한 조사가 피해자에게 2차 피해로 인식되지 않도록 유의하여 진행해야 함.

피해자가 기관 내 고충업무 담당부서가 아닌 자신의 상급자나 관리자에게 피해 사실을 호소, 조력을 구하면서 상담이나 고충처리를 요청하였을 때에는 고충상담창구 등 처리 절차를 안내하고 이관하여 처리하는 것이 바람직함(상급자의 사건에 대한 자의적 개입 및 조직 내 스토킹 피해 은폐 방지).

### 4) 고충처리 업무 지원

스토킹 상담, 조사 등 고충상담창구 및 사이버신고센터 업무의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여, 외부전문가를 선임하는 등 외부전문가의 지원을 받거나 외부전문기관에 위탁할 수 있음.

스토킹 사안에 따라 전문성이 강하게 요구되는 경우가 있으므로, 고충상담원에 대한 전문적인 교육 등 전문성 및 역량을 강화하여야 함(담당 부서·상담원 지정/마련 등).

## 나. 상담 실시, 조사신청 및 접수 단계

### 1) 고충 상담, 조사신청 및 접수

스토킹 상담 신청·신고·제보 등이 접수되면 상담을 통해 사건의 개요 및 입증자료를 확인하여야 하며, 피해자에게 고충처리절차에 대하여 구체적으로 설명하여야 함.

즉, 상담 시에는 관련 법령, 조사 및 처리 절차, 피해자 지원정책(법률구조, 주거지원, 의료지원) 등 피해자에게 필요한 정보를 제공하여야 하며, 상담을 진행한 경우 지체 없이 기관장에게 보고하고, 피해자 보호를 위한 보호조치가 시행될 수 있도록 조치하여야 함.

또한, 상담 단계에서도 조사 신청절차를 적극적으로 안내하여 피해자가 처리절차를 인지하지 못하여 신청을 누락하지 않도록 하여야 함.

조사신청은 상담과 달리 서면 등 피해자의 의사를 확인할 수 있는 방법으로써 신청하도록 하여(대리인의 경우 위임장 등 첨부) 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 하여야 함.

### 2) 사전 보호조치

고충상담원은 상담을 진행하여 스토킹 피해 및 위협의 정황을 파악하고 피해자의 명시적인 의사에 반하지 않는 한 이를 기관의 장에게 보고하여 사전 보호조치와 행위자에게 필요한 조치가 이루어지도록 하여야 함.

이에, 근무 시간 및 장소의 변경, 배치전환 등 피해자 보호조치의 시행은 정식 조사 절차 이전에도 시행할 수 있으며, 피해자의 추가 피해 방지를 위해서 직장 내에서 스토킹이 발생한 경우 기관은 스토킹행위자에게 준수할 사항(예컨대 온라인/오프라인상 접근금지, 피해자의 근무 장소 및 근무 일정 파악 금지 등)을 서면 등으로 고지하여야 함.

\* 스토킹 관련 보호조치 판단 시 구체적으로 고려되어야 하는 사항은 다음과 같음. 보호조치 검토 과정에서 피해자의 의사를 적극적으로 반영해야 함.

- 행위자와의 분리를 위한 조치를 우선적으로 실시해야 함. 행위자에게 피해자에 대한 접근, 피해자의 근무 일정이나 장소 등 관련 정보에 대한 접근을 하지 말 것을 고지해야 함.
- 피해자의 안전을 개선시킬 수 있도록 작업 관행을 바꿀 수 있는지 고려해야 함. 피해자의 업무 연락처 및 근무 장소의 변경, 부서 배치전환 등을 할 수 있음. 피해자의 연락처, 주소, 업무 스케줄 등 기관 내에 공개된 정보가 있는지 점검하고 최대한 삭제하기 위해 노력해야 함
- ※ 신당역 살인사건 사례 등을 고려하여 행위자가 인트라넷을 통해 온라인으로 피해자 관련 정보에 접근하지 못하도록 차단 필요
- 만약 피해자가 혼자 작업하는 근로자라면 다른 업무를 부여하거나 단독 작업의 비중을 줄일 수 있는지 여부에 대한 배려가 필요함
- 피해자가 출근 시간과 퇴근 시간을 변경할 수 있도록 유연근무시간제, 재택근무, 원격근무 등을 허가할 수 있음
- 피해자가 출퇴근 시간에 사업장에 드나드는 과정에서 발생할 수 있는 위험요소가 있는지 점검하고, 보안요원이 사업장 출입구 인근이나 주차장 등에서 동행할 필요성이 있는지 점검할 수 있음
- 사업장의 보안을 개선하여 주변 환경을 더 안전하게 변화시킬 수 있는지 검토해야 함. 피해자의 근무 장소를 옮길 필요성이 있는지, 근무 장소의 조명, CCTV, 건물과 주차장의 이동 경로, 출입자 통제 시설이 적절한지, 근무 장소에 추가 보안 조치를 할 필요성이 있는지, 출입 통제 시설이 없는 기관의 경우 보안설비 등의 마련 등 피해자 보호를 위한 보호조치 사항을 고려할 필요가 있음
- 업무용 전화, 메신저, 이메일 등을 통한 언어폭력 및 공격을 포착, 차단할 수 있는 기술의 적용 가능성, 긴급 상황에 도움을 요청할 수 있는 장비나 기술을 제공할 수 있는지 고려할 필요가 있음
- 온라인 스토킹의 경우 법 위반 시 중대한 징계사유라는 점을 교육 및 안내를 통해 직원들에게 적극적으로 홍보해야 함
- 행위자의 보복 조치에 노출되지 않도록 향후 얼마의 기간 동안 안전조치를 시행할 것인지에 대한 정기적인 검토가 필요함. 스토킹은 일회적이지 않고 계속적·반복적으로 발생하기 때문에 초기에 수립한 보호조치가 적절하게 피해자의 안전을 보호할 수 있는지 정기적으로 검토해야 함. 사건의 종료 이후에도 상당 기간 안전조치를 유지할 필요가 있음.

피해자 보호조치를 시행함에 있어서 피해자의 신원, 피해 내용 등이 누설되지 않도록 하여야 함.

아울러, 기관은 기관 또는 단체 내에서 스토킹 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 수사기관에 협조를 요청할 수 있음 (스토킹의 경우 피해자가 안전을 확보한 상태로 지속적으로 행위자와 같이 근무할 수 있는 경우가 드물 것으로 예상되며 기관 내에서 보호조치를 하더라도 이를 이유로 회사 밖에서 더욱 위험한 접근과 스토킹을 시도할 위험도 있으므로 수사기관과의 공조가 매우 중요함. 따라서 기관 내 스토킹 관련 상담 등이 이루어질 경우, 초기부터 수사기관과 적극적으로 공유할 필요가 있으며, 피해자에게도 이러한 위험성을 충분히 숙지시키고 안내하여 설득할 필요가 있음).

## QnA

- Q. 조사 등 사건 처리 절차 개시 이전에도 피해자에 대한 보호조치가 가능한가요?  
A. 스토킹은 생명·신체의 침해와 같은 위험한 결과를 야기할 확률이 높은 만큼, 피해자를 긴급하게 보호할 필요성이 있습니다. 따라서 상담 후 스토킹 사건처리 착수 이전에도 피해자 보호조치를 시행할 수 있습니다.



### 가. 상담에 따른 조사 및 보호조치 개시 단계

고충상담원은 상담을 접수받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 함.

고충상담원은 상담을 진행하여 스톡킹 피해 및 위협의 정황을 파악하고 피해자의 명시적인 의사에 반하지 않는 한 이를 기관의 장에게 보고하여야 하며, 피해자의 의사를 고려한 보호조치가 이루어지도록 하여야 함.

한편, 고충상담원이 상담 후 사실관계 확인 등의 조사를 실시하여(외부전문가의 참여나 자문 등 포함) 스톡킹이 사실이 아닌 것으로 판명된 경우에는 피해자 보호조치를 중단·종료하되, 피해자의 의견을 듣고 설명하는 과정을 거쳐야 함.

### 나. 조사 등 절차 진행(협조 요청 포함) 및 보고 단계

#### 1) 조사

조사는 피해자가 고충상담원과의 상담을 거쳐 신고하고 접수한 사실관계와 상담 과정에서 얻은 자료를 토대로 이루어지며, 자료를 제출받거나 신고인, 피신고인, 그리고 참고인 등을 방문하여 조사할 수도 있고, 직접 출석하게 하여 진술하도록 할 수도 있음.

조사는 상담을 진행하지 않은 고충상담원이나 별도 조사자가 진행하는 것이 바람직하며, 기관의 사정에 따라 상담을 진행한 고충상담원이 조사를 할 수 있음.

고충상담원은 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하되, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있음. 즉, 고충상담원은 상담에 따른 조사 처리기한을 명시하되 기관 내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 매우 중요하므로 최대한 단기간으로 설정하는 것이 좋음.

조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 함.

고충상담원은 스톡킹사건 조사 진행 상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 함.

한편, 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있음.

## 2) 외부전문가 참여 및 관계 부서 협조 요청

고충상담원은 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사 과정에 외부전문가 등을 참여 시키거나 외부전문가의 자문을 얻을 수 있으며, 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 함.

더불어, 고충상담원은 해당 사안이 성희롱·성폭력이나 그 외 직장 내 괴롭힘 등과 복합된 사건의 경우에는 관련 사안 처리 담당 부서에 협조를 요청할 수 있고, 협조 요청을 받은 관련 기관 또는 부서는 정당한 이유 없이 이를 거절할 수 없음.

## 3) 조사 종료 및 보고

고충상담원은 스토킹 사건의 조사를 종료하면 스토킹 사건 조사결과 보고서를 작성하여 스토킹 사건의 조사기록에 첨부하고, 이를 기관장에게 보고함. 보고를 받은 기관장은 스토킹 사건에 대한 심의가 필요한지를 판단하여 필요한 경우에 스토킹 고충심의위원회에 회부하고, 그렇지 않은 경우에는 조사결과 보고서를 작성함.

한편, 기관의 장이 행위자인 경우에 기관의 장 대신 상급기관 또는 감사기구 등 적절한 단위에서 보호조치의 이행을 관리하도록 하여야 함.

## 4) 검토 및 이관

고충상담원은 스토킹 사건의 경우(일반 스토킹 사건이거나, 또는 복합사건이지만 피해자가 스토킹 사건으로만 처리를 원하는 경우)에는 (스토킹)고충심의위원회의 심의 필요 시, 지체 없이 고충심의위원회 심의·의결 절차가 진행되도록 하여야 함.

한편, 스토킹 사건이 성희롱·성폭력이나 직장 내 괴롭힘과 복합된 사건의 경우에는 관련 사안 처리 담당 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 협조 요청을 받은 해당 부서는 정당한 이유 없이 이를 거절할 수 없음(해당 부서와 관련하여, 성희롱·성폭력과 복합된 사건의 경우에는 성고충상담창구 등 성고충처리 절차 담당 부서로, 직장 내 괴롭힘과 복합된 사건의 경우에는 괴롭힘 상담창구, 괴롭힘 상담원, 인권담당부서, 인사위원회, 인사담당부서, 징계위원회 등 담당 기관의 명칭과 상관없이 직장 내 괴롭힘 사건 담당 권한이 있는 부서로 함).

성희롱·성폭력이나 직장 내 괴롭힘과 복합된 사건의 경우, 스토킹 피해자가 스토킹 사건 처리 절차(스토킹 상담·조사 등 절차 및 (스토킹)고충심의위원회 심의·의결 등의 절차)의 진행을 원치 않을 때에는 사건 처리 절차를 종료할 수 있음(성희롱·성폭력 또는 직장 내 괴롭힘 절차에 따라 사안 처리 후 종결). 또한, 피해자가 성고충상담창구 또는 직장 내 괴롭힘 상담창구 등 기존 고충처리 기구의 고충처리 절차를 거친 경우에도, 스토킹 여부에 관하여 판단을 받고자 할 때에는 지체 없이 스토킹 상담·조사(보호·지원 등 조치 포함) 및 (스토킹)고충심의위원회 심의·의결 등의 스토킹 처리 절차가 진행되도록 하여야 함.

‘그 밖의 스토킹의 경우’에는 성희롱·성폭력 또는 직장 내 괴롭힘 이외의 비위행위(이하 ‘기타 비위행위’라고 함)에 따른 스토킹과 일반 스토킹(기타 비위행위와 관련이 없는 스토킹)이 해당될 수 있음.

기타 비위행위 스토킹의 경우, 해당 기관에 그 비위행위 처리를 담당하는 부서(예를 들어, 인권담당부서, 인사담당부서, 인사위원회, 징계위원회 등 담당 기관의 명칭과 상관없이 기타 비위행위 사건 처리 담당 권한이 있는 부서)의 판단이 필요한 때에는 관련 사안 처리 담당 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 기타 비위행위와 관련이 없는 일반 스토킹(단순 스토킹만 문제된 경우)의 경우에는 스토킹 피해자의 의사에 따라 지체 없이 스토킹 처리 절차가 진행되도록 하여야 함.

#### 다. 고충심의위원회 심의·의결

스토킹 사건을 심의하기 위하여 스토킹 고충심의위원회를 구성하되, 기존에 설치된 고충심의위원회(성희롱·성폭력 고충심의위원회, 직장 내 괴롭힘 고충심의위원회 등)와 통합 운영할 수 있음.

고충심의위원회는 위원장을 포함하여 최소 6인의 위원으로 구성하고, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부의 스토킹 관련 전문가로 위촉함(상시 종사자 30인 미만의 기관은 외부위원 1인 이상을 포함해 3인으로 위원회 구성이 가능하며, 다만 기관장 포함 5인 이하의 기관은 여건에 따라 자율적으로 구성할 수 있음. 이 경우 남성 또는 여성 위원의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 안 됨).

고충심의위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간

사는 고충상담원으로 하며, 심의의 객관성과 중립성을 위하여 고충상담원은 간사로만 참여하고, 위원회 위원으로서 심의에 참여하는 것은 지양하여야 함. 또한 고충 상담, 사건 조사 등 사건처리 과정에 관여한 내부구성원, 외부전문가 역시 위원으로서 심의에 참여하는 것은 바람직하지 않음.

고충심의위원회의 회의는 위원장이 소집하되, 기관의 장이 스토킹 행위자로 지목된 경우에는 사건 발생 사실을 안 날로부터 7일 이내에 회의를 개최하여야 하여야 하며, 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결함. 또한, 공정한 사건 심의를 위해 신고인과 위원 간 기피신청 및 회피 권리를 부여함.

고충심의위원회는 스토킹 여부에 대한 판단뿐만 아니라 피신청인에 대한 징계요구, 피해자에 대한 보호조치, 2차 피해 방지를 위한 조치, 그 밖에 스토킹의 재발 방지에 관한 사항 등도 심의함.

고충심의위원회는 위와 같은 과정을 거쳐 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 구체적인 사건의 개요와 특성에 대한 판단이 가능한 범위에서 조사를 마무리 짓고 가능한 해결책을 모색하는 단계로 넘어갈 수 있음.

사건에 대한 해결책 내지 처리방안에 대해서는 하나의 제안보다는 비교 가능한 여러 개의 제안이 동시에 이루어지는 편이 바람직하며, 또한 각 선택지의 장·단점에 대해 신고인 및 피신고인에게 충분히 전달하는 과정이 필요함.

모든 조사 처리 절차과정에서 발생한 서류 기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 함(인터뷰나 조사위원회 회의록 등은 녹음 혹은 속기로 보관되어야 하며 조사를 목적으로 취득한 관련 증거물과 자료들 및 개인신상정보들은 비밀로 유지되어야 함. 또한 조사절차 종결 후 필요한 행정적 지원은 안정적으로 이루어지고 있는지 징계절차의 결과는 어떠한지 등을 확인하고 필요한 후속 조치를 실행하여야 함).

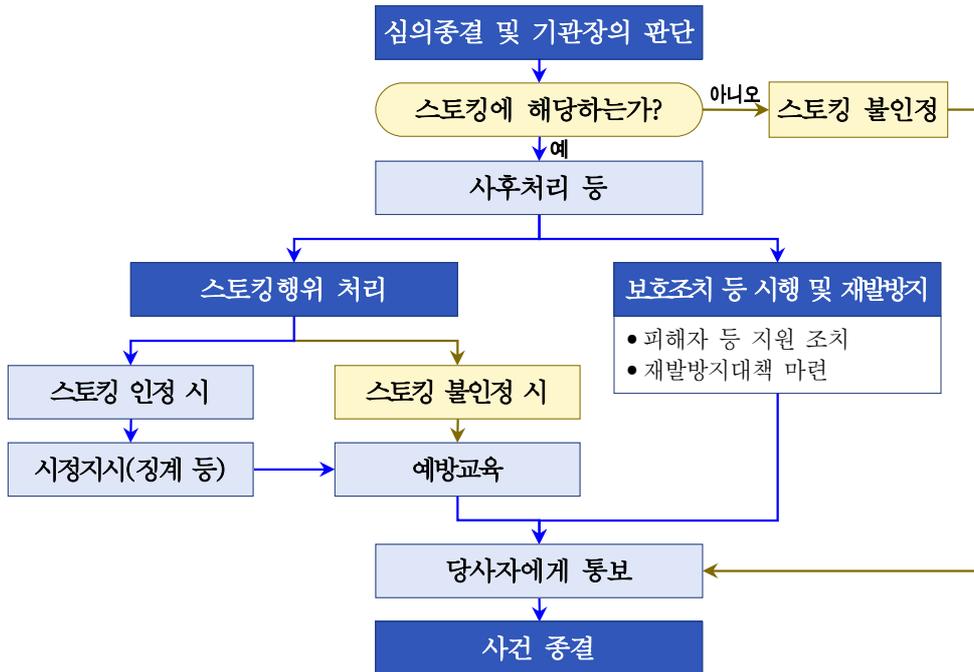
그리고, 기관의 장은 당사자에게 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 함.

## QnA

- Q. 고충심의위원회는 반드시 6인 이상으로 구성하여야 하나요?
- A. ‘스토킹 예방지침 표준안’은 최소 6인으로 위원회를 구성하도록 규정하면서, 소규모 조직 등의 부담을 고려하여 상시 종사자 30인 미만의 기관은 3인으로 구성 가능하고, 기관장 포함 5인 이하 기관은 기관 여건에 따라 자율적으로 구성하도록 안내하고 있습니다. 따라서 위원회 인원 구성은 기관 사정에 맞게 운영 가능합니다.
- Q. 사건처리를 위해 반드시 스토킹 고충심의위원회를 거쳐야 하나요?
- A. 스토킹 행위에 대한 판단·조치 등이 객관적으로 이루어지도록 하기 위해 위원회를 구성·운영하도록 ‘스토킹 예방지침 표준안’에서 규정하고 있습니다만, 수사기관·감사실 등 조사 결과 객관적으로 명백하게 스토킹 여부가 확인된 경우 고충심의위원회를 거치지 않고 인사 조치 등 필요한 조치를 할 수 있습니다.
- Q. 고충심의위원회 의결은 위원 모두 참석하여 재적위원 과반수 찬성으로 의결하면 되나요?
- A. 의사·의결 정족수 역시 기관 사정에 맞게 정할 수 있습니다. 다만, 공정하고 객관적인 심의·의결을 위해 ‘스토킹 예방지침 표준안’은 재적위원 과반수 찬성으로 의결하도록 규정하고 있습니다. 반드시 위원 전원의 참석으로 개최하지는 않더라도 이를 고려하여 운영하여야 합니다.

### 3. 종결 단계

<스토킹 조사·심의 후 처리 단계>



#### 가. 스토킹 불인정 시

스토킹 사건의 조사·심의 결과 스토킹에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사 및 보호조치 등 진행을 종결함.

한편, 기관장은 스토킹의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발 방지 교육 지시 등 필요한 조치를 취하여야 함.

#### 나. 스토킹 인정 시

스토킹 사건의 조사·심의 결과 스토킹에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당되므로 기관장은 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등

제재 절차가 이루어지도록 하여야 함. 그리고 스토킹 행위자에게 징계 등 시정지시를 하였음에도 불구하고 스토킹 행위자가 이를 불이행 하였을 때에는 다시 징계할 수 있음.

한편, 기관장은 스토킹 인정 시에도 스토킹의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발 방지 교육 지시 등 필요한 조치를 취하여야 함.

### QnA

Q. 스토킹 행위자에 대한 징계는 어떤 기준으로 판단하면 될까요?

A. 성 관련 비위 또는 직장 내 괴롭힘에 대한 징계 기준 등을 준용하여 사안에 맞게 결정할 수 있습니다.

### 다. 사건 종결

피해자에게 스토킹 사건 처리 후의 결과를 통지함으로써 기관 내 사건 처리 절차는 종결됨.

### QnA

Q. 재발방지대책 등 수립 후 여성가족부에 제출하여야 하는 건가요?

A. 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」은 스토킹 사건 발생 시 재발방지대책 수립·시행 등 필요한 대책을 마련하여야 한다고 규정(제5조 제3항)하고 있지만, 여성가족부에 제출 의무를 규정하고 있지 않습니다. 따라서 재발방지대책을 제출하여야 하는 것은 아닙니다.



---

## 제3편

# 기관 구성원별 역할 및 대응



## 01 기관장(사업주 등)

### 1. 스토킹 예방 시스템 구축

기관장(사업주 등)은 스토킹 고충상담원의 지정을 포함하여 (스토킹)고충심의위원회 구성 등 사건 처리 절차를 마련하여야 함. 기관 내 구성원의 스토킹 피해 사실을 인지한 초기 단계부터 개입함으로써 상황이 악화되지 않고 빠르게 해결될 수 있으므로 기관에서 스토킹 사건이 발생한 적이 없다고 하더라도 반드시 사건 처리 절차를 마련해둘 필요 있음.

#### 참고 왜 직장에서의 스토킹 예방 활동을 해야 하는가

- 사용자는 모든 직원이 안전하게 일할 환경을 제공해야 할 법적인 의무를 갖고 있음
- 스토킹 피해자 중 17%는 직장을 그만두거나 구직 기회를 포기할 것이라는 두려움을 갖고 있음(H Morgan, R.E. & Truman, Stalking Victimization, 2019, Bureau of Justice Statistics, 2022)
- 스토킹이 직장 외부인이라 하더라도 피해자의 직장에 나타나는 일이 빈번한 경향을 보임. 이러한 경향은 피해자뿐만 아니라 그 동료 등의 직장 관계자의 안전을 위협할 수 있음
- 스토킹은 주로 안면이 있는 사이에서 지속적·반복적으로 발생하여 피해자의 생활환경을 침해하는 경우가 많음. 이에 피해자의 일상생활이 이루어지는 직장 내에서 발생할 가능성이 있고, 스토킹은 점점 심각해지는 특성이 있으므로, 회사에서는 초기에 피해자의 고충을 파악하여 대응할 필요가 있음
- 아울러 스토킹은 극단적으로는 생명, 신체의 침해로 이어지는 경우도 있기 때문에 신속히 개입할 필요가 있음

### 2. 사전 보호조치 등 필요한 조치 실시

스토킹은 생명·신체의 침해와 같은 위험한 결과를 야기할 확률이 높은 만큼 피해를 긴급하게 보호할 필요성이 있음. 기관장(사업주 등)은 스토킹 피해 상담 후 사건 처리 절차 착수 이전부터 피해자 보호조치에 대한 판단과 시행이 지체 없이 이루어지도록 하여야 함. 또한, 사실관계 확인 후 필요시 행위자 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 함.

### 3. 2차 피해 방지 및 재발방지조치 시행

사건 발생 시 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 기관 내 여론 모니터링, 2차 피해 예방교육 등 피해자 보호를 위해 필요한 조치를 취하여야 함. 피해자가 원할 경우 심리 치유 및 상담 등을 지원받을 수 있게 관련 기관에 연계하여야 하며 (부록 - 붙임 - 스토킹 피해자 지원제도 참고), 2차 피해 발생 여부 등에 대해 일정 기간 사후 관리를 실시하여야 함.

또한, 사건 조사에 협력한 직원이나 고충상담원 등 피해자에게 조력하는 사람들이 불이익을 받는 일이 없도록 모니터링하고 적절한 조치를 취하여야 함.

## 02 관리자

### 1. 처리절차 안내 및 이관

피해자가 요청한 면담을 통해서 사건을 인지한 경우, 고충상담원에게 상담을 신청하고 피해자와의 면담 내용 공유 및 피해자에 대한 조치를 논의해야 함. 관리자는 자의적 개입 또는 사건 은폐를 하여서는 안 되며, 공식 절차에 따라 공정하고 객관적으로 사건이 처리될 수 있도록 하여야 함. 이때, 고충상담원 외 제3자에게 면담 내용 등을 누설하여서는 안 되며, 피해자에게 직장 생활에 어려운 점이 있는지 물어보고 도움이 필요하면 언제든지 도와주겠다는 태도를 보여야 함.

또한, 조사가 시작되면 피해자에 대한 최초 면담자 및 관리 책임자로서 피해자와의 면담 내용에 대하여 조사에 협조하여야 함.

### 2. 사전 보호조치 등 필요한 조치 실시

공식적인 결과가 나오기 전이라도 피해자 보호를 위해 관리자로서 취할 수 있는 방안이 무엇인지 살펴 실시하여야 함(예 : 휴가 부여, 재택근무 허가 등). 고객 등 제3자에 의한 피해를 인지하면 피해자의 의사에 따라 신속하게 대민업무를 중지하도록 하고, 배치전환 등 조치를 취할 필요 있음. 이 과정에서 피해자에게 고용상 불이익이 발생하지 않도록 하여야 함.

### 3. 2차 피해 방지 등 예방 노력

사건이 종결된 이후에도 피해자에게 2차 피해가 일어나지 않도록 관심을 갖고 모니터링을 해야 하며, 조직 내에서 해당 사건에 대한 소문이 돈다는 것을 알게 된 경우 행위자 및 소문 유포자에 대하여 징계받을 수 있음을 경고해야 함.

## 1. 전문성 확보

고충상담원은 고충처리제도 전반의 실무를 담당하므로 처리 절차 등 제도에 대해 숙지하고 있어야 하며 전문성을 제고하도록 노력하여야 함. 고충상담원의 핵심 역할은 피해자 조력이므로 고충상담 역량 강화를 위해서 상담, 커뮤니케이션 또는 조정 역량을 강화할 수 있도록 노력하여야 함. 상담 과정에서는 ‘적극적 경청’의 태도를 통해 내담자들의 의도나 감정을 이해하고 바람직한 해결 방법을 모색할 수 있어야 할 것임.

또한, 스토킹 고충처리 역량 강화를 위해 필요한 교육을 기관에 제안하여 본인의 역량 향상을 위해 노력하여야 하고, 스토킹 사안에 따라 성희롱·성폭력이나 괴롭힘 고충과 중첩될 수 있으므로 성희롱 등에 대한 판단 능력까지 갖추도록 노력할 필요가 있음.

## 2. 예방 및 홍보

피해 신고의 편의성을 위하여 사이버 신고센터를 설치·운영할 수 있고, 이에 따라 서면, 전화, 온라인 등 다양한 방식으로 상담을 신청할 수 있음을 조직 내외에 적극적으로 홍보하여야 함. 또한, 조직 내 스토킹 예방 활동에 대한 의견을 제시하거나 예방계획을 수립하는 등 예방 활동이 주기적으로 이루어질 수 있도록 할 필요가 있음.

## 3. 사건 처리 절차 점검·관리

스토킹 고충상담 이후 사건 조사로 연계되어 처리 절차가 진행되는 경우 고충상담원은 제도가 전반적으로 지침이나 매뉴얼대로 진행되고 있는지, 절차적 위반의 문제는 없는지 점검하여야 함.

피해자 조력은 고충상담에서 끝나는 것이 아니므로 고충처리제도 운영 전반에 대해 주기적으로 점검·관리하고, 피해자가 회복하여 조직에 다시 건강하게 적응할 때까지 조직이 적절한 조력을 하고 있는지 점검하여야 함.

## 1. 피해자에 대한 지지 및 공감

동료의 스토킹 피해 사실을 인지하게 된 경우, 피해를 입은 동료가 스스로 이야기할 때까지 기다리고, 피해자가 피해 사실을 이야기했다면 당시 대처나 행동 등에 대해 판단이나 충고하지 않고 피해 사실이 피해자의 잘못이 아니라는 점을 알려야 함. 사내 구제절차를 통해 신고할지 여부는 피해자가 스스로 판단하고 결정하도록 함.

만약 동료가 스토킹 피해를 사내에 신고한 경우, 피해 동료의 용기를 북돋으며 심적으로 지지하는 태도가 필요함. 좀 더 적극적으로 필요한 정보(예: 사내 규정, 고충 상담창구 등)를 함께 찾고, 해야 할 일의 순서를 의논하며, 찾아가야 할 곳에 동행하는 것은 피해자에게 큰 도움이 될 것임.

## 2. 2차 피해 예방 인식

동료 근로자들은 피해자를 근거 없이 비난하거나 허위 소문을 유포하는 행위, 괴롭히는 행위 등을 해서는 안 됨. 스토킹이 개인의 문제가 아니라는 인식에서 조직 내 스토킹 피해가 근절되고 건강한 조직을 만들도록 2차 가해 행위를 지양하여야 함.



## 관련 서식

이 매뉴얼에서 제시하는 서식은 예시이므로  
기관에 맞게 활용하시기 바랍니다.



<서식 목록>

- 사건 인지, 상담, 조사신청 및 접수 단계 - 상담 및 조사 신청서 서식
- 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 사건 접수 및 처리 대장 서식1
- 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 사건 접수 및 처리 대장 서식2
- 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 사건 접수 및 처리 대장 서식3
- 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 사건 접수 및 처리 대장 서식4
- 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 사건 접수 및 처리 대장 서식5
  
- 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 상담일지 서식
- 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 조사 신청서 서식
- 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 조사 신청 확인서
- 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 사건 통보 동의 확인서 서식
  
- 조사 단계 - 출석통지서 서식
- 조사 단계 - 서약서 1(조사대상자용) 서식
- 조사 단계 - 서약서 2(조사위원용) 서식
- 조사 단계 - 진술서 서식
- 조사 단계 - 피신고인에 대한 질문 답변서 서식
- 조사 단계 - 자료제출 확인서 서식
- 조사 단계 - 조사결과 보고서 서식1
- 조사 단계 - 조사결과 보고서 서식2
  
- 스토킹 고충심의위원회 - 심의위원 위촉장 서식
- 스토킹 고충심의위원회 - 심의위원 참석안내(위원회 구성 및 소집) 서식
- 스토킹 고충심의위원회 - 사건 당사자 참석안내 서식
- 스토킹 고충심의위원회 - 서약서(심의위원용) 서식
- 스토킹 고충심의위원회 - 심의의결서 서식
- 스토킹 고충심의위원회 - 사건당사자 통보용 서식
  
- 사건종결 단계 - 사과문 서식
- 사건종결 단계 - 합의서 서식
- 사건종결 단계 - 재발방지대책 서식

■ 사건 인지, 상담, 조사신청 및 접수 단계 - 상담 및 조사 신청서 서식

스토킹 (상담  조사 ) 신청서

※ 색상이 어두운 칸은 신청인이 작성하지 않습니다.

제출일	20 년 월 일		접수일	20 년 월 일	
당사자	신청인	소속		직급	
		성명		성별	
		전화번호		E-mail	
	피해자	소속		직급	
		성명		성별	
	행위자	소속		직급	
성명			성별		
내 용	<p>※ 육하원칙에 따라 문제 행위, 지속성 여부, 목격자 또는 증인의 유무 등을 기록</p>				
요구사항 ※ 조사를 신청한 경우	1. 스토킹의 중지 ( ) 2. 업무 연락처·근무 장소의 변경, 배치 전환 등 피해자 보호 조치 ( ) 3. 징계 등 인사조치 ( )      4. 사과, 합의 및 조정 ( ) 5. 기타 ( )				
※ 내용이 많은 경우 별지 추가 작성 가능					

■ 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 사건 접수 및 처리 대장 서식 1

스토킹 사건 접수 및 처리 대장

접수 번호	접수		신청인		고충 내용	처리결과				담당자	
	접수 일자	접수 방법	성명	소속 부서		상담 종결		스토킹 사건 접수		이름	확인
						일자	종결 사유	접수일자 및 결과	신청인 회신일자		

■ 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 사건 접수 및 처리 대장 서식 2

스토킹 사건 접수 및 처리 대장

담당자 (서명 또는 인)

접수 번호	접수		신청인		고충 내용	처리결과			
	접수 일자	접수 방법	성명	소속 부서		상담 종결		스토킹 사건 접수	
						일자	종결 사유	접수일자 및 결과	신청인 회신일자

■ 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스톡킹 사건 접수 및 처리 대장 서식 3

### 스토킹 사건 접수 및 처리 대장

담당자 (서명 또는 인)

접수 번호	접수		신청인		처리결과			
	접수 일자	접수 방법	성명	소속 부서	상담 종결		스토킹 사건 접수	
					일자	종결 사유	접수일자 및 결과	신청인 회신일자

■ 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스톡킹 사건 접수 및 처리 대장 서식 4

### 고충 접수 및 처리 대장

접수 번호	접수 일자	신청인		고충 내용	처리결과	회신 일자	확인	
		성명	소속 부서				상담원	부서장

■ 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스톡킹 사건 접수 및 처리 대장 서식 5

### 고충 접수 및 처리 대장

담당자 (서명 또는 인)  
확인자 (서명 또는 인)

접수 번호	접수 일자	신청인		고충 내용	처리결과	회신 일자
		성명	소속 부서			

■ 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 상담일지 서식

## 스토킹 상담일지

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

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 사건 인지, 고충상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 조사 신청서 서식 1

## 스토킹 조사 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√"표시를 합니다. 색상이 어두운 남은 신청인(대리인)이 작성하지 않습니다.

접수번호	담당자		처리기간: 신청일로부터 20일, 특별한 사정이 있는 경우 10일 연장 가능				
당사자	신청인	성명		소속		직급	
		성별	남[ ] , 여[ ]	연락처		E-mail	
	대리인 ※대리인이 신청하는 경우	성명		소속		직급	
		성별	남[ ] , 여[ ]	연락처		E-mail	
	피신청인 (행위자)	성명		소속		직급	
		성별	남[ ] , 여[ ]	연락처		E-mail	
신청 취지	※ 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 육하원칙에 따라 기록합니다.						
요구 사항	1. 스토킹의 중지 ( ) 2. 업무 연락처·근무 장소의 변경, 배치 전환 등 피해자 보호 조치 ( ) 3. 징계 등 인사조치 ( )      4. 사과, 합의 및 조정 ( ) 5. 기타 ( )						
상기의 사건처리를 위한 개인 민감정보 수집·이용·제공 등에 동의하고, 위와 같이 스토킹 고충 사건의 조사를 신청합니다.							
						년    월    일	
신청인(대리인)						(서명 또는 인)	
○○○○○ 귀중							

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 사건 인지, 상담, 조사신청 및 접수 단계 - 스토킹 조사 신청 확인서

## 스토킹 조사 신청 확인서

접수번호			처리기간: 신청일로부터 20일, 특별한 사정이 있는 경우 10일 연장 가능				
당사자	신청인	성명		소속		직급	
		성별	남[ ] , 여[ ]	연락처		E-mail	
	대리인 ※대리인이 신청하는 경우	성명		소속		직급	
		성별	남[ ] , 여[ ]	연락처		E-mail	
	피신청인 (행위자)	성명		소속		직급	
		성별	남[ ] , 여[ ]	연락처		E-mail	
신청 취지	※ 육하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.						
요구 사항	1. 스토킹의 중지 ( ) 2. 업무 연락처·근무 장소의 변경, 배치 전환 등 피해자 보호 조치 ( ) 3. 징계 등 인사조치 ( )      4. 사과, 합의 및 조정 ( ) 5. 기타 ( )						
신청 확인	신청일자 및 방법						
	신청인 의사 확인방법 ※ 녹음, 이메일 등						
위 신청인이 스토킹 고충사건의 조사를 신청하였음을 확인합니다.  <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 80%; margin: auto;"> <div style="text-align: center;">                     ○○○○○ 귀중                       확인자(고충상담원)                 </div> <div style="text-align: center;">                     년    월    일                       (서명 또는 인)                 </div> </div>							

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]



■ 조사단계 - 출석통지서 서식

출 석 통 지 서		
문서번호 :	※ 문서 발송 번호 기재	
수신대상 :	※ 피신고인의 성명, 소속, 주소 등 기재	
사건 접수번호		
신고인	성명	소속
피신고인	성명	소속
신고 사유		
의견진술을 요하는 사항		
근거		
<p>1. 본 조사위원회는 위 사건의 신고를 접수하여 사건을 조사하고자 합니다.</p> <p>2. 사건의 공정한 조사를 위하여 귀하의 진술을 듣고자 하오니 출석하여 주시기 바랍니다.</p> <p style="margin-left: 20px;">가. 출석일시 :       년       월       일       시</p> <p style="margin-left: 20px;">나. 출석장소 :</p> <p>3. 지정된 일시 및 장소에 출석할 수 없는 사유가 있을 경우에는 필히 사전 고지를 한 후, 가능한 일시 및 장소로 변경하여야 합니다.</p> <p>4. 정당한 이유나 절차 없이 3회 이상 출석을 거부할 경우 피신고인의 진술 및 자기 방어권을 포기하는 것으로 간주합니다.</p> <p style="margin-top: 20px;">○○○○○ 스토킹조사위원회 위원장 (서명 또는 인)</p>		
문의할 곳		
Tel.	E-mail.	

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 조사단계 - 서약서 1(조사대상자용) 서식

<h2 style="margin: 0;">서 약 서</h2>	
성 명	
소 속	
생년월일	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본인은 스톡킹 신고 사건과 관련된 내용을 제3자에게 이야기하는 행위가 타인의 명예를 훼손할 수 있음을 확인 하였습니다.</li> <li>• 본인은 오늘 조사받은 내용에 대하여 제3자에게 이야기하는 행위가 위반하는 행위가 될 수 있음을 확인하였 습니다.</li> </ul> <p style="margin-top: 10px;">위의 사항을 확인하였고, 본인이 알게 된 스톡킹 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-top: 20px;"> <span style="margin-right: 100px;">년    월    일</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <span>확인자</span> <span>(서명 또는 인)</span> </div>	

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]



■ 조사단계 - 진술서 서식

진술서			
성명(한글)	성별	생년월일 년 월 일 ( )세	
소속	직급	입사일	
		연락 가능 전화번호	전자우편(e-mail)
본인은 ○○○○○ 스톡킹 조사위원회에 출석하여 사건에 관해 아래와 같이 서면 진술합니다. <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">                     년 월 일                      성명 (서명 또는 인)                 </div>			
[사건 개요]			

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 조사단계 - 피신고인에 대한 질문 답변서 서식

피신고인에 대한 질문 답변서			
일시	장소		
년      월      일      시			
1. 이름과 소속이 어떻게 되나요? < 답 >			
2. 피신고인은 20 년   월   일   시 (장소) 주거(상대방 등의 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소) 또는 그 부근에 찾아간 사실이 있나요? < 답 >			
3. 피신고인은 해당 장소에서 신고인을 기다리거나 지켜보는 행위를 한 사실이 있습니까? < 답 >			
4. 피신고인은 신고인에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것을 알거나 알 수 있었음에도 해당 장소에서 신고인을 기다리거나 지켜보는 행위를 한 이유는 무엇입니까? < 답 >			
5. 이 사건에 대하여 추가로 하고 싶은 말이 있나요? < 답 >			
본인은 질문에 대하여 양심에 따라 숨김과 보탬이 없이 사실 그대로 답변하였으며, 본인의 진술이 사실과 다를 경우 그에 따른 모든 법적인 책임을 질 것을 서약합니다.			
년      월      일			
피신고인		(서명 또는 인)	
확인자(조사위원)		(서명 또는 인)	
		(서명 또는 인)	
		(서명 또는 인)	

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]



■ 조사단계 - 조사결과 보고서 서식 1

## 스토킹 사건 조사결과 보고서

20 년 접수번호 ○○호 스토킹 고충 사건의 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) 스토킹의 판단(선택사항)
  
6. 처리의견(선택사항)
  - 1) 피해자 보호조치
  
  - 2) 행위자에 대한 조치

년 월 일

보고자

(서명 또는 인)

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 조사단계 - 조사결과 보고서 서식 2

## 스토킹 사건 조사결과 보고서

1. 기본 정보
  - 사건 접수에 관한 요약(접수일자 및 신고 경위)
  - 조사대상자 인적사항(성명, 성별, 나이, 직급 및 직책, 근무부서)
  - 조사진행경과
  - 담당 고충상담원 및 조사위원 명단
2. 사실관계의 확인
  - 주장하는 스토킹(2차 피해 포함) 행위
  - 스토킹 행위 관련 당사자 진술 요약
  - 당사자 진술 및 입증자료를 통해 인정된 사실관계
3. 스토킹의 판단(선택사항)  
(스토킹 판단기준에 따른 성립 여부에 관한 의견)
  - 당사자 적격성
  - 상대방의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 한 행위인지 여부
  - 「스토킹처벌법」 제2조 제1호 가목부터 사목까지 중 어느 하나에 해당하는 행위
  - 행위 결과(불안감 또는 공포심)
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)

○○○○○ 기관장 귀중

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 스토킹 고충심의위원회 - 심의위원 위촉장 서식

스토킹 고충심의위원회 위원 위촉장

성 명 :

소 속 :

주 소 :

위촉기간 :

위 사람을 「○○○○○ 스토킹 예방지침」 제○○조의 규정에 의하여 ○○○○○ 스토킹 고충심의위원회 위원으로 위촉합니다.

년 월 일

○○○○○ 기관장 (서명 또는 인)

■ 스톡킹 고충심의위원회 - 심의위원 참석 안내(위원회 구성 및 소집) 서식

## 스토킹 고충심의위원회 참석 안내

○○○ 위원 귀하

○○○○○ 스톡킹 고충심의위원회는 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 및 「○○○○○ 스톡킹 예방지침」 제00조에 의거하여 제00회 스톡킹 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

○○○○○ 스톡킹 고충심의위원회 위원장 (서명 또는 인)

■ 스토킹 고충심의위원회 - 사건 당사자 참석 안내 서식

## 스토킹 고충심의위원회 참석 안내

○○○ 귀하

○○○○○ 스토킹 고충심의위원회는 「○○○○○ 스토킹 예방지침」 제00조에 의거하여 제00회 스토킹 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

○○○○○ 스토킹 고충심의위원회 위원장 (서명 또는 인)

■ 스톡킹 고충심의위원회 - 서약서 (심의위원용) 서식

<h2 style="margin: 0;">서 약 서</h2>		
성 명		
소 속		
연락처	휴대전화	E-mail
<p>본인은 ○○○○ 스톡킹 고충심의위원회 위원으로서 20   년   월   일에 신고된 스톡킹 피해 신고 건에 대하여 「○○○○ 스톡킹 예방지침」 제○○조에 따라 사건 당사자의 신상을 포함하여 사건과 관련된 일체의 정보에 대하여 비밀을 유지할 것을 서약합니다.</p>		
<p>년   월   일</p>		
<p>심의위원</p>		<p>(서명 또는 인)</p>

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 스톡킹 고충심의회위원회 - 심의의결서 서식

## 의 결 서

1. 안 건 명 :

2. 심의결과

결정 사항	결정 내용	비고
스톡킹 여부에 대한 판단		
행위자에 대한 조치 권고		
피해자 보호조치 권고		

※ 2차 피해 예방 및 재발방지대책 제언 : [별지]에 기재

위와 같이 의결합니다.

년    월    일

위원장	(서명 또는 인)
위원	(서명 또는 인)

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 스토킹 고충심의위원회 - 사건 당사자 통보용 서식

## 조사결과 및 스토킹 고충심의위원회 심의결과 통보서

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

년 월 일

○○○○○ 기관장 (서명 또는 인)

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 사건종결 단계 - 사과문 서식

## 사과문

1. 사과 대상
2. 본인이 행한 구체적 언행의 내용, 행위가 발생한 날짜
3. 문제의 심각성 인지 및 피해 상대방에 대한 사과와 자기성찰
4. 재발방지 다짐 등

소속  
직급  
성명

(서명 또는 인)

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 사건종결 단계 - 합의서 서식

## 합 의 서

신 고 인 :

피신고인 :

상 담 원 :

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

합의내용 : ① 신고인에 대한 개인적 연락 및 접촉 금지(사건 관련 비밀유지 등 2차 가해 행위 포함)

②

③

④

피신고인 ○○○은(는) .....

신고인 ■■■는 ....

신고인

(서명 또는 인)

피신고인

(서명 또는 인)

확인자

(서명 또는 인)

210mm×297mm[백상지 80g/m<sup>2</sup>]

■ 사건종결 단계 - 재발방지대책 서식

스토킹 사건 현황 및 재발방지 대책

<○○○○○○(기관명), '24.○.○.(작성일)>

□ 사건 개요

○ 당사자(가해자, 피해자 등) 개요

-

(직위·직급, 성별, 연령 등(개인정보보호를 위해 익명 처리 등 선택적으로 기재))

○ 사건 발생 일시·장소, 발생 경위 등

-

□ 사건 처리 경과 및 기관 조치사항

○ 사건 처리 경과

-

(사건 접수, 사건 조사 및 스토킹 여부에 대한 결정 등 기술)

○ 조치사항

- 가해자에 대한 조치사항

•

(가해자에 대한 교육 여부, 징계 시 징계 수준, 부서 전환 또는 대기발령 등)

- 피해자에 대한 조치사항

•

(피해자 보호, 2차 피해 방지를 위한 조치사항 등 기술, 2차 피해 발생 시 내용 서술)

□ 외부기관(검·경찰, 국가인권위원회 등) 조사 현황

○ 외부기관의 조사 여부 및 조사 결과

□ 기관 내 주요 스토킹 방지조치(스토킹 예방조치) 현황

○ 스토킹 예방지침

- 지침, 관련 내부 규정 등 첨부  
(예방지침 및 이와 관련된 결재문서 별첨)

○ 예방교육 실시 현황(20○○년)

- 교육일시, 교육방법 등
- 참석자 수, 참여율(기관장 및 고위직 참여율, 비정규직 참여율) 등  
(교육 실시에 관한 내부결재 문서, 결과보고서(문서) 별첨)  
(시청각 교육, 외부강사·전문강사에 의한 집합교육 등 방식 구분하여 서술)  
\* 전문강사 : 한국양성평등교육원 성희롱(성폭력) 예방교육 전문강사 과정을 이수한 자

○ 고충상담원 지정 및 전문교육 이수(20○○년)

- 고충상담원 지정(남 ○명, 여 ○명)

구 분	성별	직위·직급	비 고
고충상담원 A			• 고충상담원 전문교육 이수 : (O, X) '○○년 (행정직, 관련 분야 전문가, 직장협의회 대표 등 참고사항 서술)
고충상담원 B			
고충상담원 C			

○ 고충상담창구 설치

- (부서명, 구성 및 고충상담창구 표지판·명패 등 게시 여부 서술)

○ 고충심의위원회 구성

구 분	성별	내·외	비 고
위원장	여	외부	(직위·직급, 기타 참고사항 서술)
고충심의위원 A	남	내부	(직위·직급, 부서, 행정직(일반직), 관련분야 전문성, 직장협의회 간부 등 참고사항 서술)
고충심의위원 B	여	외부	(○○인권센터 대표, 관련분야 전문성 등 기타 참고사항)
.....			

□ 스토킹 사건 재발방지 대책 (계획 이행 시기 등을 구체적으로 작성)

○ 스토킹 방지 강화 방안 작성

- 스토킹 예방지침 제·개정 등

(가해자에 대한 무관용 원칙 명시, 고충심의위원회 외부위원 및 여성위원 비율 고려, 사건은 폐·묵살 또는 스토킹 고충상담에 대해 부실하게 대응한 관리자 조치사항, 2차 피해 유발자에 대한 조치사항, 고충상담원 전문교육 이수에 대한 지원 등을 명시)

- 고충상담창구 및 고충심의위원회 구성 개선, 고충상담원 전문교육 지원
- 2차 피해 방지를 위한 조치사항 등

○ 기타 스토킹 방지 조치 강화 방안

- 예방교육 실시 계획 수립 또는 내실화 등

(기관장 및 고위직 등 교육 참여율 제고 방안, 교육방법 개선 등 작성)

□ 스토킹 방지조치 강화 방안 총괄표

항목	실적(최근 1년 기준)	향후 개선계획 (일정 등 구체적으로 작성)
예방지침 제정	(현재 기준 제정되어있을 시 제정일자 기술) '○○년 ○월	(미제정 시) 제정 계획 및 일정 작성 (개정 시) 개정 계획 및 내용 작성
고충상담원 지정	(남○, 여○)	(미지정 시) 지정계획 및 일정 작성 (개선 시) 개선 내용 작성
고충상담원 교육이수	개인별 교육이수 실적	(미이수 시) 교육이수 계획
고충심의위원회 설치 및 구성	- 총 명(남○, 여○) * 외부 명, 내부 명	(미설치 시) 설치 계획 등 작성 (개선 시) 구성 변화, 내용 등 작성
.....		

---

부록

2023년 스토킹 예방지침  
표준안 및 해설



## 스토킹 예방지침 표준안 및 해설

※ 본 지침은 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(2023.1.17. 제정, 2023.7.18. 시행)에 의해 공공기관 등의 스토킹 방지를 위한 자체 예방지침 마련이 의무화됨에 따라, 각 기관의 실정에 맞는 자체 지침 마련을 위한 안내로 배포됨

※ 일러두기

- (스토킹 사건처리 시 기존 고충상담기구 등과 통합 운영 가능) 직장 내 스토킹은 강압적 구애 혹은 갑질, 지속적 괴롭힘의 형태로 나타나는 경우가 많은데, 이러한 행위들은 성희롱이나 직장 내 괴롭힘 개념에 포섭될 수 있음. 이에 스토킹 사건 조사 및 심의 등 사건처리 시 기존의 고충상담기구와 통합 운영할 수 있음(예 : 성고충상담창구 및 성희롱·성폭력 고충심의위원회, 직장 내 괴롭힘 고충상담창구 및 괴롭힘 고충심의위원회, 인사위원회, 징계위원회 등).

- 다만, 기존 성희롱·성폭력 예방지침 등과 본 지침의 **차별점**은 다음과 같음.

(**피해자 보호조치를 통한 조기 개입**) 스토킹은 생명·신체의 침해와 같은 극단적이고 위험한 결과를 야기할 확률이 높은 행위인 만큼, 기관 내에서도 피해자를 긴급하게 보호할 필요성이 있음. 이에 사용자가 피해자를 신속하고 안전하게 보호할 수 있도록 하는 보호조치에 대한 판단과 시행이 상담 후 사안처리 착수 이전부터 지체없이 이루어지도록 함.

(**고충처리업무담당자의 역할**) 직장 내 스토킹 피해에 대한 신고 내지 상담을 위한 창구로서 업무담당자를 지정(기존의 고충처리부서 등에 지정 가능)하고, 업무담당자는 상담을 진행하며 스토킹 피해 및 위협의 정황을 파악하고 피해자의 의사에 반하지 않는 한 이를 기관장에게 보고하여 적절한 보호조치의 판단과 시행이 사전에 조치되도록 하는 역할을 함.

### 제1조(목적)

제1조(목적) 이 지침은 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제3조에 따라 ○○○기관의 장이 스토킹을 예방하고 피해자를 보호·지원하기 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

- 지침의 근거 법률이 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(2023.1.17. 제정, 2023.7.18. 시행)임을 명시
- 지침의 목적이 기관 내 스토킹 예방 및 피해자 보호에 있음을 명시
- 기관 내 구성원의 스토킹 피해 사실을 인지한 초기 단계부터 개입하여 피해자 보호조치 등을 취함으로써 상황이 악화되지 않고 더 빠르게 해결되는 효과를 거둘 것으로 기대됨

#### [참고] 왜 직장에서의 스토킹 예방 활동을 해야 하는가

- 사용자는 모든 직원이 안전하게 일할 환경을 제공해야 할 법적인 의무를 갖고 있음
- 스토킹 피해자 중 17%는 직장을 그만두거나 구직 기회를 포기할 것이라는 두려움을 갖고 있음(H Morgan, R.E. & Truman, Stalking Victimization, 2019, Bureau of Justice Statistics, 2022)
- 스토킹이 직장 외부인이라 하더라도 피해자의 직장에 나타나는 일이 빈번한 경향을 보임. 이러한 경향은 **피해자뿐만 아니라 그 동료 등의 직장 관계자의 안전을 위협할 수 있음**
- 스토킹은 주로 안면이 있는 사이에서 지속적·반복적으로 발생하여 피해자의 생활환경을 침해하는 경우가 많음. 이에 피해자의 일상생활이 이루어지는 직장 내에서 발생할 가능성이 있고, **스토킹은 점점 심각해지는 특성이 있으므로 회사에서는 초기에 피해자의 고통을 파악하여 대응할 필요가 있음**
- 아울러 스토킹은 **극단적으로는 생명, 신체의 침해로 이어지는 경우도 있기 때문에 신속히 개입할 필요가 있음**

## 제2조(적용 범위)

제2조(적용 범위) 이 지침은 ○○○기관의 장, 소속 구성원(○○○기관의 장과 고용관계에 있는 자, 이에 준하는 관계인을 포함), ○○○기관과 업무관련성이 인정되는 제3자에게 적용된다.

- 지침의 적용 대상에는 기관장을 포함한 재직 중인 전 구성원(비정규직, 인턴, 사회복무요원, 무기계약(공무직)·기간제·시간제 근로자 등 포함)이 포함되어야 함.
- 기관과 업무관련성이 있는 제3자까지 적용 범위에 넣음으로써 기관이 해결하여야 할 스토킹의 범위를 명시
  - 직장 내 스토킹은 근무장소·근무시간 내라는 협의의 의미에서 일어나는 일로 단절적으로 이해할 수 없는 특성이 있으며 직장 외 일상에서 구애의 행위나 괴롭힘의 일종으로 발생하는 스토킹을 사용자가 고용관계와 연결하여 해석하고 보호할 수 있도록 해야 함.
  - 기관 구성원뿐만 아니라 업무관련성 있는 제3자 등을 본 지침의 규율을 받는 자로 규정함으로써 피해자에 대하여 실효적인 보호를 도모하고자 함.

## 제3조(정의)

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “스토킹”이란 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 규정에 따라 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 스토킹행위 및 같은 조 제2호에 따른 스토킹범죄를 말한다.
2. “스토킹행위자”란 스토킹을 한 사람을 말한다.
3. “피해자”란 스토킹으로 직접적인 피해를 입은 사람을 말한다.

- 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 및 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」에 근거한 스토킹 개념을 지침에서 명시
  - \* 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」에 따른 “스토킹행위”란 상대방의 의사에 반(反)하여 정당한 이유 없이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것을 말하고, “스토킹범죄”란 이러한 스토킹행위를 지속적 또는 반복적으로 하는 것을 말한다.
    - 가. 상대방 또는 그의 동거인, 가족(이하 “상대방등”이라 한다)에게 접근하거나 따라다니

거나 진로를 막아서는 행위

나. 상대방등의 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소(이하 “주거등”이라 한다) 또는 그 부근에서 기다리거나 지켜보는 행위

다. 상대방등에게 우편·전화·팩스 또는 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호의 정보통신망(이하 “정보통신망”이라 한다)을 이용하여 물건이나 글·말·부호·음향·그림·영상·화상(이하 “물건등”이라 한다)을 도달하게 하거나 정보통신망을 이용하는 프로그램 또는 전화의 기능에 의하여 글·말·부호·음향·그림·영상·화상이 상대방등에게 나타나게 하는 행위

라. 상대방등에게 직접 또는 제3자를 통하여 물건등을 도달하게 하거나 주거등 또는 그 부근에 물건등을 두는 행위

마. 상대방등의 주거등 또는 그 부근에 놓여져 있는 물건등을 훼손하는 행위

바. 상대방등의 다음의 어느 하나에 해당하는 정보를 정보통신망을 이용하여 제3자에게 제공하거나 배포 또는 게시하는 행위

- 1) 「개인정보 보호법」 제2조제1호의 개인정보
- 2) 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」 제2조제2호의 개인위치정보
- 3) 1) 또는 2)의 정보를 편집·합성 또는 가공한 정보(해당 정보주체를 식별할 수 있는 경우로 한정한다)

사. 정보통신망을 통하여 상대방등의 이름, 명칭, 사진, 영상 또는 신분 등에 관한 정보를 이용하여 자신이 상대방등인 것처럼 가장하는 행위

#### 스토킹의 예시

- A는 동료 B의 책상에 도청 시설을 설치하고, B의 집에서 물건을 훔치거나 집 열쇠를 복사하고 미행 하거나 반복적인 전화를 B가 받으면 침묵하는 패턴을 보였음. 이로 인해 B는 직장을 떠나기로 결정하였음
- C는 직장 동료 D와 일정 기간 교제한 후 헤어졌는데, 그 후부터 D는 C를 미행하고 집 주변을 돌아다니고 전화를 반복적으로 거는 등의 행위를 하였음. C가 경찰에 신고하여 D는 스토킹처벌법 위반 관련 조사를 받던 중 C의 직장으로 찾아가 살해하였음
- E는 직장 동료 F의 책상에 편지와 선물, 직접 구운 과자를 남기는 등의 행위를 하였음. F가 거절 의사를 밝혔음에도 E는 몇 시간마다 전화를 걸고 F의 취미생활 장소에 나타났음. E는 인사팀에 거짓말을 하여 F의 주소와 집 전화번호 등의 정보에 접근할 수 있었음. E의 스토킹 행위를 파악한 회사는 징계하고 결정을 내렸는데, 2년 뒤 E는 해당 사업장을 방문하여 F를 포함한 여러 명의 직원을 공격하여 인명 피해가 발생하였음 (이상의 사례들은 National Stalking Helpline, A Guide for Employers on Dealing with Stalking in the Workplace에서 인용)

- G는 직장 동료인 H의 SNS 프로필 사진이나 게시물을 수시로 검색하여, H의 특수한 가족상황을 알게 된 것을 빌미로 자신과 교체할 것을 종용하고 '교제하지 않으면 주변에 소문내겠다'고 협박하는 발언이나 메시지 발송을 하였음
  - I가 입사 동기인 J에게 "다음에 밥을 같이 먹자."라고 하자 J는 I가 자신에게 호감이 있다고 착각하여 지속적인 연락을 하고, I가 퇴근할 때까지 기다리거나 밥을 먹자고 하였음. I는 J에 대한 호감이 전혀 없었기 때문에 사적인 연락을 하지 말아달라고 J에게 요청하였으나 연락이 지속되었음. 상사들은 "I와 J가 잘 어울린다. 잘 만나봐라. 열 번 찍어 안 넘어가는 나무가 없다."라고 하면서 J의 스토킹 행위를 독려하는 듯한 발언을 하여 결국 I가 퇴사결정을 함
  - K는 직장 동료 L을 대상으로 스토킹을 하던 중 L의 전화번호, 주소, 출신학교, 전 남자친구 등에 대한 정보를 인터넷상에 배포하고 L에 대한 악의적인 루머를 배포하는 행위를 계속하였고 이로 인하여 L은 대인기피증을 앓을 정도로 심각한 정신적 피해를 입음
  - M은 스토킹 대상인 N의 이름이나 소속 기관 정보를 사칭하여 M과 N이 연인관계인 것처럼 왜곡하는 거짓된 인터넷 게시물을 올리고 주변 친구나 지인들에게 이러한 내용을 배포하는 행위를 하였음
- (이상의 사례들은 언론 기사 등 다양한 사례를 참고하여 각색한 것임)

#### 제4조(스토킹 예방교육)

- 제4조(스토킹 예방교육) ① ○○○기관의 장은 스토킹의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 실시할 수 있고, 이를 위해 스토킹 예방교육의 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 스토킹 예방교육을 실시하는 경우 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성매매 예방교육, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 등을 양성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.
- ③ 스토킹 예방교육은 다음 각 호의 내용을 포함해야 한다.
1. 스토킹 관련 법령 및 지침
  2. 스토킹의 특성 및 징후, 사례
  3. 스토킹 발생 시의 처리 절차 및 조치 기준
  4. 스토킹 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
  5. 스토킹 행위자에 대한 징계 등 제재조치
  6. 민원인, 고객 등 업무관련성 있는 제3자에 의한 스토킹 예방과 발생 시 대처 방안
  7. 기타 스토킹 예방에 관한 사항 등
- ④ ○○○기관의 장은 스토킹 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

- 스토킹 예방교육은 기관에서 의무적으로 실시하고 있는 성희롱·성폭력 등 각종 폭력예방교육과 통합하여 실시할 수 있음을 명시
- 스토킹 예방교육의 방법을 예시하고, 교육에 포함하여야 할 내용을 명시
  - 스토킹 예방교육을 기존의 폭력예방교육에 통합하여 실시하는 경우, 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 등 스토킹 관련 법령 내용이 추가되는 데 그치는 것이 아니라, 스토킹을 가능하게 하는 인식과 관행의 변화를 도모하는 등의 교육이 필요
  - 어떤 행위가 스토킹인지 직원들이 스스로 판단할 수 있도록 관련 사례를 풍부하게 공유하고, 스토킹의 양태 및 특성, 징후 등에 대한 내용을 교육 항목에 포함하도록 함.
  - 어떤 일들이 상대방에 대하여 폭력이 되는지, 관계성에 기댄 일방적 소통구조가 갖는 위험성이 무엇인지, 개인 간의 일로 치부할 것이 아니라 어떤 지점에서부터는 사회나 국가의 개입이 필요해지는지 등에 대한 교육이 필요함
- 업무 및 조직의 특수성에 따라 고객 등에 의한, 고객에 대한 스토킹 발생 방지 및 대처 교육 필요
- 스토킹 예방교육의 내용은 구성원이 손쉽게 열람할 수 있도록 게시하여야 함.

※ 근거 법률  
제5조(스토킹 예방교육 등) ① 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교 및 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 스토킹의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 실시할 수 있다. 다만, 수사기관의 장은 사건 담당자 등 업무 관련자를 대상으로 필요한 교육을 실시하여야 한다.  
② 제1항에 따라 스토킹 예방교육을 실시하는 경우 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성매매 예방교육, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 등을 양성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.  
④ 「양성평등기본법」 제3조제3호에 따른 사용자(이하 "사용자"라 함)는 스토킹 예방교육을 실시하는 등 직장 내 스토킹 예방을 위한 노력을 하여야 한다.

제5조(고충상담창구 등)

- 제5조(고충상담창구 등) ① 스톡킹 예방을 위한 업무 처리를 위하여 기존의 고충처리부서(○○부서, ○○노조 등)에 스톡킹 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다) 및 고충처리업무담당자를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. 이때 고충상담창구는 기존 고충상담창구와 통합 운영할 수 있다.
- ② ○○○기관은 고충상담의 업무를 처리하기 위하여 스톡킹 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하여야 하며, 성희롱·성폭력 고충상담원 또는 직장 내 괴롭힘 상담원이 이를 겸할 수 있다.
- ③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.
1. 스톡킹 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
  2. 스톡킹 사건에 대한 고충의 접수 및 처리
  3. 스톡킹 피해자 보호조치의 검토 및 이를 시행하기 위한 부서 간 협조·조정 에 관한 사항
  4. 스톡킹 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
  5. 스톡킹 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
  6. 스톡킹 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 스톡킹 예방 업무
- ④ 고충상담창구 내에 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 스톡킹 고충처리절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.
- ⑤ 고충상담원은 피해자에게 기관의 스톡킹 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 피해자가 기관 내 고충처리절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.
- ⑥ 고충상담원은 피해자가 요청한 제8조의 보호조치 이행을 점검하고 피해자 상담 후 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하는 등 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하여야 한다. 이때 기관장이 가해자일 경우에는 제17조에 의하여 상급 기관에 신고하여야 한다.
- ⑦ 고충상담원은 상담 과정에서 피해자에게 다음 각 호의 2차 피해를 주는 행위를 하여서는 아니 된다.
1. 피해자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
  2. 정당한 이유 없이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위
    - 가. 피해자의 책임을 언급하는 등의 행위
    - 나. 피해자의 고충 접수의 의도를 의심하는 행위
    - 다. 피해자의 피해 사실을 인정하지 않으려는 예단을 가지거나 사소한 것으로 취급하는 행위
    - 라. 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문하는 행위
    - 마. 스톡킹 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
    - 바. 비공식적으로 사건에 대해 언급하는 행위
  3. 스톡킹 행위자를 동석시키는 행위
  4. 목격자 회유 및 피해자 입장에서의 진술을 방해하는 행위
  5. 그 밖에 이에 준하는 2차 피해를 주는 행위
- ⑧ ○○○기관의 장은 스톡킹 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하거나 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있고, 이를 조직 구성원들에게 적극 알려 인지할 수 있도록 한다.
- ⑨ 스톡킹 피해 사실을 인지하거나 피해자로부터 고충 상담을 받은 상급자(피해자의 업무 및 근로 조건에 영향을 줄 수 있는 자)는 피해자에게 스톡킹 고충처리절차를 충실하게 안내하여야 하고, 피해자의 의사에 반하지 않는 한 고충상담원에게 이를 알려야 한다.

- 기존 고충상담창구 내지 고충처리부서 활용
  - 기관의 상황에 따라 기존 고충상담창구나 고충상담원을 활용하되 스토킹 업무 담당자를 지정하고, 조직 구성원 등이 이를 인지할 수 있도록 안내 필요
  - 스토킹 사안은 소속 직원의 복무 조건과 밀접히 연관된 사항이므로 복무담당부서의 소관으로 우선 고려할 수 있으나, 고충 처리 절차의 공정성과 전문성 제고를 위해 기관의 여건에 따라 복무담당부서 외 노동조합, 직장협의회, 여성정책 관련 부서, 외부 전문기관(스토킹, 양성평등) 등을 지정할 수 있도록 함.
  - 상담 내용의 비밀보장과 피해자 보호 등을 위해 상시근로자 30인 이상 근무 기관은 원칙적으로 독립된 공간의 고충상담창구를 설치하도록 함. 다만 상시근로자 30인 미만 근무기관의 경우는 예외를 인정하되, 상담 시 비밀이 보장되는 장소적 환경을 마련하도록 함.
  - 기관별로 고충처리업무와 관련한 인적·물적 설비 등에 대한 상황이 다르므로, 스토킹 고충상담원을 추가로 지정할 수도 있고, 기존 성고충상담원이나 괴롭힘 고충상담원이 스토킹 고충상담을 겸할 수도 있되, 스토킹 상담 및 고충처리 관련 교육을 정기적으로 받도록 함.
- 고충상담창구의 업무 예시
  - 스토킹 관련 상담 및 고충처리를 위한 창구로서 고충의 접수·처리, 재발방지·교육 및 모니터링(사건처리에 따른 조치 이행사항) 등 스토킹 방지조치의 이행과 관련된 업무를 지침에 명시하도록 함.
- 상담 후 사건 조사 등 처리 절차의 정식 진행 전에 피해자에게 원하는 보호조치를 확인하고 이에 관하여 조치하는 것을 고충상담원의 책무로 명시
  - 피해를 최소화하기 위한 조치를 지원하기 위한 예로서 ○○○기관의 장에게 보고하는 등으로 규정하였으나, 기관의 장이 행위자인 경우에 기관의 장 대신 상급기관 또는 감사기구 등 적절한 단위에서 보호조치의 이행을 관리하도록 하여야 할 것임.
- 상담 과정에서 고충상담원이 하여서는 안 되는 2차 피해를 주는 행위를 구체적으로 열거, 명시
  - 상담 시 다른 사람의 시선으로부터 차단된 고충상담장소에서 상담을 진행하되, 피해자 등이 스토킹을 겪고 있다는 사실을 공개하면 의심하거나 단정하는 태도를 보여주는 안 됨. 피해자는 다른 사람들이 믿어주지 않으리라는 두려움 때문에 신고를 꺼리

기 때문에 상담 및 면담 과정에서의 태도가 중요함.

- 직접적인 대면 내지 전화 상담이 어려운 피해자의 상담 및 신고를 위하여 사이버신고센터 설치 가능
  - 사이버신고센터에 신고 된 사실이나 내용은 고충상담원만 열람할 수 있는 형태로 운영하여 2차 피해를 방지
  - 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일신고가 가능하도록 모바일 신고센터까지 확대 운영 권고
- 스토킹 피해자가 기관 내 고충처리절차를 신청하기 전에 기관의 상급자에게 1차적으로 피해 사실을 호소, 조력을 구하는 경우가 많음. 상급자가 1차적으로 스토킹 사건을 인지하는 경우 고충처리절차를 안내하는 것을 상급자의 책무로 명시하여 상급자가 자의적으로 스토킹 사건에 개입하는 것을 예방함.
  - 아울러 피해자로부터 고충 상담을 받은 상급자의 경우 고충상담원에게 이를 알릴 의무를 두어 조직 내에서 스토킹 피해가 은폐되지 않도록 할 필요성이 있음.

### 제6조(고충처리 업무의 지원)

제6조(고충처리 업무의 지원) ① ○○○기관은 고충상담원의 스토킹 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.  
② 기관의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.  
③ ○○○기관의 장은 제5조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부전문가를 선임할 수 있다.  
④ ○○○기관의 장은 스토킹 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 고충상담창구 및 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

- 고충상담원에 대한 전문적인 교육 등 전문성 및 역량을 강화하려는 노력 필요
  - 스토킹 사안에 따라 성희롱·성폭력이나 괴롭힘 고충과 중첩될 수 있고, 이에 스토킹 고충상담원의 업무가 가중되고 전문성 또한 더 요구된다 할 것이므로, 스토킹 상담 전담 부서·상담원 마련을 검토할 수 있음
  - \* A공기업의 모범 사례: 미투 운동 이후 본부 인사팀에 성희롱·성폭력 업무만 전담하는 담당자를 배치하여 전보배치 과정에서 2차 피해 여부까지 점검할 수 있는 시스템 운영

- 기관의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 함.
- 피해자가 근무조건 등 불이익을 우려하여 직장 동료와 상담하는 것을 거부하거나 두려워할 경우를 대비하여 외부전문가의 지원을 받거나 외부기관에 위탁할 수 있음.
  - 스토킹 피해자 상담, 조사 업무의 전문성과 독립성을 위해 외부전문가의 지원을 받거나 외부기관에 위탁할 수 있음.

### 제7조(고충 상담 및 처리)

제7조(고충 상담 및 처리) ① 스토킹과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담원에게 상담을 신청할 수 있다.  
② 상담을 접수받은 경우 고충상담원은 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.  
③ 고충상담원은 상담을 진행하여 스토킹 피해 및 위협의 정황을 파악하고 피해자의 명시적인 의사에 반하지 않는 한 이를 ○○○기관의 장에게 보고하여 제8조의 보호조치가 이루어지도록 해야 한다.

- 기관 내 스토킹 피해에 관해 상담을 신청할 권리 명시 및 고충상담 신청의 방법 안내
  - 피해자가 고충업무 담당부서가 아닌 자신의 상급자나 관리자에게 상담이나 고충처리를 요청하였을 때에는 고충상담창구 등 처리 절차를 안내하고 이관하여 처리하는 것이 바람직함.
- 상담 시에는 관련 법령, 조사 및 처리 절차, 피해자 지원정책(법률구조, 주거지원, 의료지원) 등 피해자에게 필요한 정보(붙임 참고)를 제공하여야 함을 명시하는 것이 바람직함.
- 상담을 진행한 경우 지체 없이 기관장에게 보고, 피해자 보호를 위한 보호조치가 시행될 수 있도록 조치할 것을 명시하여야 함.

제8조(피해자 보호조치 시행)

제8조(피해자 보호조치 시행) ① ○○○기관은 피해자의 안전한 업무환경을 위하여 근무 시간 및 장소의 변경, 배치전환 등의 적절한 보호조치를 시행할 수 있다.  
② ○○○기관은 직장 내에서 스토킹이 발생한 경우 스토킹행위자에게 피해자에 대한 접근금지, 피해자의 근무 장소 및 일정 파악 금지 등 준수할 사항을 고지하여야 한다.  
③ ○○○기관은 제1항 및 제2항에 따른 보호조치의 원활한 시행을 위해 외부전문가의 자문을 구할 수 있다.  
④ 제1항 및 제2항에 따른 보호조치는 행위자에 대한 징계 의결이 있기 전에도 피해자보호 필요성을 고려하여 실시할 수 있고, 이러한 경우에도 피해자의 의사를 고려하여야 한다.  
⑤ 제1항 및 제2항에 따른 보호조치는 스토킹이 사실이 아닌 것으로 판단된 경우에 종료할 수 있다.  
⑥ ○○○기관은 제1항 및 제2항에 따른 보호조치를 시행함에 있어 피해자의 신원, 피해 내용 등이 다른 사람에게 누설되지 않도록 해야 한다.  
⑦ ○○○기관은 기관 또는 단체 내에서 스토킹 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 수사기관에 협조를 요청할 수 있다.

- 근무 시간 및 장소의 변경, 배치전환 등 피해자 보호조치의 시행은 정식 조사절차 이전에도 시행할 수 있음.

※ 근거 법률

「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제6조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지 등) ② 피해자를 고용하고 있는 자는 피해자의 요청이 있으면 업무 연락처 및 근무 장소의 변경, 배치 전환 등의 적절한 조치를 할 수 있다.

- 초기에 시행한 보호조치가 적절하게 피해자의 안전을 보호하고 있는지 점검하면 피해자 보호조치의 효과성은 높아질 수 있음.

- 피해자의 추가 피해 방지를 위해서, 직장 내에서 스토킹이 발생한 경우 기관은 스토킹 행위자에게 준수할 사항(예컨대 온라인/오프라인상 접근금지, 피해자의 근무 장소 및 근무 일정 파악 금지 등)을 서면 등으로 고지하여야 함.

- 스토킹행위자의 준수사항은 스토킹 신고와 관련하여 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 상 취해지는 경찰의 긴급응급조치나 법원의 잠정조치의 내용이기도 함.
- 물론, 본 지침의 적용 범위가 기관의 구성원 및 업무관련성 있는 제3자인 만큼, 본 조항은 행위자가 업무관련성이 없는 제3자로 고지가 사실상 불가능한 경우에는 적용되지 않음.

- 제3항의 ‘외부전문가’에는 변호사, 관련 분야 박사학위 소지자, 성희롱·성폭력이나 직

장 내 괴롭힘 업무에 대한 교육을 이수하고 관련 업무를 담당하였던 자 또는 이에 준하는 전문 지식과 자격을 갖춘 자 등이 해당함

- 스토킹 피해 사실 인지 단계부터 스토킹 인정 이후까지 피해자의 복귀와 회복을 위한 기관 차원의 지원방안 마련 필요
  - 스토킹 행위자가 고객이나 전 배우자 등 외부인인 경우에는 직장 내 징계절차가 무의미하므로, 외부인이 스토킹 행위자인 경우 또한 고려해서 피해자 보호를 위한 가능한 보호조치를 강구하여야 함(예: 출입 통제, 정보 접근 제한, 근무 장소에 추가 보안 조치 등).
- 고충상담원이 상담 후 사실관계 확인 등의 조사를 실시하여(외부전문가의 참여나 자문 등 포함) 스토킹이 사실이 아닌 것으로 판명된 경우에는 피해자 보호조치를 중단·종료 하되, 피해자의 의견을 듣고 설명하는 과정을 거쳐야 함
- 피해자 보호조치를 시행함에 있어서 피해자의 신원, 피해 내용 등이 누설되지 않도록 할 의무가 있음을 명시
  - 스토킹 피해자가 조직 내 소문, 평판 저하 등을 우려하여 고충을 제기하지 못할 경우 직장 내 피해자 보호 시스템이 작동하지 못하여 살인, 폭행 등의 심각한 결과를 초래할 수 있음 → 비밀 유지와 2차 피해 연행을 방지해야 할 중대한 이유임.
- 기관 내 스토킹 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 수사기관에 신고하는 등 협조를 요청할 수 있음
  - 스토킹의 경우 피해자가 안전을 확보한 상태로 지속적으로 행위자와 같이 근무할 수 있는 경우가 드물 것으로 예상되며 기관 내에서 보호조치를 하더라도 이를 이유로 회사 밖에서 더욱 위험한 접근과 스토킹을 시도할 위험도 있으므로 수사기관과의 공조가 매우 중요함. 따라서 회사 내 스토킹 관련 상담 등이 이루어질 경우, 초기부터 수사기관과 적극적으로 공유할 필요가 있으며, 피해자에게도 이러한 위험성을 충분히 숙지시키고 안내하여 설득할 필요가 있음.
- 스토킹 관련 보호조치 판단 시 구체적으로 고려되어야 하는 사항은 다음과 같음. 보호 조치 검토 과정에서 피해자의 의사를 적극적으로 반영해야 함.
  - 행위자와의 분리를 위한 조치를 우선적으로 실시해야 함. 행위자에게 피해자에 대한 접근, 피해자의 근무 일정이나 장소 등 관련 정보에 대한 접근을 하지 말 것을 고지해야 함.
  - 피해자의 안전을 개선시킬 수 있도록 작업 관행을 바꿀 수 있는지 고려해야 함.

피해자의 업무 연락처 및 근무 장소의 변경, 부서 배치전환 등을 할 수 있음. 피해자의 연락처, 주소, 업무 스케줄 등 기관 내에 공개된 정보가 있는지 점검하고 최대한 삭제하기 위해 노력해야 함.

※ 신당역 살인사건 사례 등을 고려하여 행위자가 인트라넷을 통해 온라인으로 피해자 관련 정보에 접근하지 못하도록 차단 필요

- 만약 피해자가 혼자 작업하는 근로자라면 다른 업무를 부여하거나 단독 작업의 비중을 줄일 수 있는지 여부에 대한 배려가 필요함.
- 피해자가 출근 시간과 퇴근 시간을 변경할 수 있도록 유연근무시간제, 재택근무, 원격근무 등을 허가할 수 있음.
- 피해자가 출퇴근 시간에 사업장에 드나드는 과정에서 발생할 수 있는 위험요소가 있는지 점검하고, 보안요원이 사업장 출입구 인근이나 주차장 등에서 동행할 필요성이 있는지 점검할 수 있음.
- 사업장의 보안을 개선하여 주변 환경을 더 안전하게 변화시킬 수 있는지 검토해야 함. 피해자의 근무 장소를 옮길 필요성이 있는지, 근무 장소의 조명, CCTV, 건물과 주차장의 이동 경로, 출입자 통제 시설이 적절한지, 근무 장소에 추가 보안 조치를 할 필요성이 있는지, 출입 통제 시설이 없는 기관의 경우 보안설비 등의 마련 등 피해자 보호를 위한 보호조치 사항을 고려할 필요가 있음.
- 업무용 전화, 메신저, 이메일 등을 통한 언어폭력 및 공격을 포착, 차단할 수 있는 기술의 적용 가능성, 긴급 상황에 도움을 요청할 수 있는 장비나 기술을 제공할 수 있는지 고려할 필요가 있음.
- 온라인 스토킹의 경우 법 위반 시 중대한 징계사유라는 점을 교육 및 안내를 통해 직원들에게 적극적으로 홍보해야 함.
- 행위자의 보복 조치에 노출되지 않도록 향후 얼마의 기간 동안 안전조치를 시행할 것인지에 대한 정기적인 검토가 필요함. 스토킹은 일회적이지 않고 계속적·반복적으로 발생하기 때문에 초기에 수립한 보호조치가 적절하게 피해자의 안전을 보호할 수 있는지 정기적으로 검토해야 함. 사건의 종료 이후에도 상당 기간 안전조치를 유지할 필요가 있음.

### 제9조(조사 등)

- 제9조(조사 등) ① 스토킹 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제2호 서식의 스토킹 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.
- ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ ○○○기관의 장은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사 과정에 외부전문가 등을 참여시키거나 외부전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.
- ⑥ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.
- ⑦ 스토킹사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.
- ⑧ 고충상담원은 해당 사안이 성희롱·성폭력이나 그 외 직장 내 괴롭힘 등과 복합된 사건의 경우에는 관련 사안 처리 담당 부서에 협조를 요청할 수 있고, 협조 요청을 받은 관련 ○○○부서는 정당한 이유 없이 이를 거절할 수 없다.

- 피해자의 신청에 따라 조사를 진행하여야 함을 명시
  - 조사신청은 상담과 달리 서면 등 피해자의 의사를 확인할 수 있는 방법으로써 신청하도록 하여(대리인의 경우 위임장 등 첨부) 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 함.
  - 상담 단계에서도 조사 신청절차를 적극적으로 안내하여 피해자가 처리절차를 인지하지 못하여 신청을 누락하지 않도록 함.
  - 조사는 상담을 진행하지 않은 고충상담원이나 별도 조사자가 진행하는 것이 바람직하며, 기관의 사정에 따라 상담을 진행한 고충상담원이 조사를 할 수 있음.
- 처리기한을 명시하되 기관 내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 매우 중요하므로 최대한 단기간으로 설정
- 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 주의하여야 함을 명시
- 조사 과정에서부터 외부전문가 등이 조사하거나 자문을 얻을 수 있도록 명시
  - 기관 관리자는 피해자의 입장보다는 기관의 안정성과 명예를 위한다는 명분으로 소

극적으로 대처하여 피해자 보호에 소홀할 수 있으므로 외부전문가 또는 노동조합 등이 조사에 참여하거나 자문을 구하는 것이 전문성과 공정성을 높일 수 있음.  
- 외부전문가 등이 참여, 위탁한 조사일 경우에도 고충상담원은 기관 내 조사 담당자로서 객관적 사건조사를 위한 지원, 진행사항에 대한 점검과 기관 내 2차 피해 방지를 위한 역할을 해야 함.

- 피해자가 조사받을 경우 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 하되 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우에는 이를 제한할 수 있음.
- 조사절차가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 국가인권위원회 등 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사를 반대하는 경우에 조사를 중지할 수 있음을 명시
- 조사 진행상황에 대하여 피해자가 잘 알 수 있도록 서면 등으로 고지해야 함.
- 제8항의 ○○○부서는 아래의 경우로 처리함.
  - 성희롱·성폭력과 복합된 사건의 경우에는 성고충상담창구 등 성고충처리 절차 담당 부서
  - 그 외 직장 내 괴롭힘 등과 복합된 사건의 경우에는 괴롭힘 상담창구, 괴롭힘 상담원, 인권담당부서, 인사위원회, 인사담당부서, 징계위원회 등 담당 권한이 있는 부서
- 고충상담원의 사실확인 등을 위한 협조 요청이 있을 경우, 업무 분장 회피 등으로 인한 피해자 보호 약화를 방지하고 담당 부서의 책임성을 강화하기 위하여 “정당한 이유 없이 이를 거절할 수 없다”는 규정을 명확히 할 필요성이 있음.

#### 제10조(조사결과의 보고)

제10조(조사결과의 보고) 고충상담원은 스톡킹 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

- 스톡킹 사안에 대한 조사 후 그 결과를 기관장에게 보고하여야 함을 명시

제11조(불리한 처우 금지 및 비밀유지)

제11조(불리한 처우 금지 및 비밀유지) ① ○○○기관의 장은 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 신고, 협력, 제8조에서 규정한 보호조치를 요구신청했다는 것 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
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
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치

② ○○○기관의 장은 기관 구성원들이 피해자에 대하여 스토킹 피해사실을 이유로 또는 제8조에서 규정한 보호조치를 요구신청했다는 것 등을 이유로 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 2차 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)를 주지 않도록 하여야 한다.

③ 기관장, 고충상담원 등 스토킹 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사실관계 확인 및 사안 처리, 피해자의 보호를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

- 스토킹과 관련된 피해의 주장이 제기된 경우에 행위자 혹은 상급자·관리자가 피해자 및 조사협조자 등에 대하여 인사, 복무 등에 있어서 불리한 처우를 하지 못함을 명시하고 불리한 처우를 열거. 피해자의 보호조치 요구, 외출, 휴가 사용 등을 이유로 한 불리한 처우도 금지
  - 근로계약 관계에 한정하지 않고, 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하는 사람이 신고인 또는 피해자인 경우 포함
- 스토킹 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 행위자 징계 등의 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 피해자 및 행위자 등 관계자의 신원과 신청 내용 등에 관해 비밀을 유지할 의무가 있음을 명시
  - 비밀 유지에 대한 서약서를 작성하고 피해자에 대한 정보가 노출되지 않도록 유의

※ 근거 법률

「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제6조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지 등) ① 피해자 또는 스토킹 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 피해자 또는 스토킹 사실을 신고한 자에게 스토킹으로 피해를 입은 것 또는 신고를 한 것을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

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 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
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
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

제16조(벌칙) ① 제6조제1항을 위반하여 신고자 또는 피해자에게 해고나 그 밖의 불이익 조치를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제12조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

제12조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 스토킹 사건을 심의하기 위하여 스토킹 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성하되, 기존에 설치된 고충심의위원회(성희롱·성폭력 고충심의위원회, 직장 내 괴롭힘 고충심의위원회 등)와 통합 운영할 수 있다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 최소 6인의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 ○○○기관의 장이 지명하는 자로 한다.

④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부의 스토킹 관련 전문가(이하 “외부위원”이라 한다)로 위촉한다.

⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.

⑥ 제4항 후단에도 불구하고 ○○○기관의 장(지방자치단체의 장, 시·도 교육감)이 스토킹 행위자로 지목된 경우에는 내부위원과 외부위원을 각각 동수로 구성하여야 한다.

○ 사안의 심의를 위하여 위원회의 설치와 구성에 관한 사항 명시

- 기관 사정에 따라 상설 위원회로 두거나 스토킹 사건 발생 시 구성하여 운영할 수 있음. 또한 기존에 설치된 고충심의위원회(성희롱·성폭력 고충심의위원회, 직장 내 괴롭힘 고충심의위원회 등)에서 심의하도록 규정할 수 있음.
  - 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 전문성과 대표성을 고려하여 구성
  - 위원장은 기관장이 지명하는 자로 함.
  - 심의의 객관성과 중립성을 위하여 고충상담원은 간사로만 참여하고, 위원회 위원으로서 심의에 참여하는 것은 지양. 또한 고충 상담, 사건 조사 등 사건처리 과정에 관여한 내부구성원, 외부전문가 역시 위원으로서 심의에 참여하는 것은 바람직하지 않음.
  - 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 60%를 초과할 수 없게 하여 처리의 편향성에 대한 시비의 소지 제거
- 상시 종사자 30인 미만의 기관은 3인(외부위원은 1인 이상)으로 위원회 구성 가능(단, 기관장 포함 5인 이하의 기관은 여건에 따라 자율적으로 구성) 이 경우 남성 또는 여성 위원의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 안 됨
- 고충심의위원회의 객관성을 담보하고, 피해자에 대한 구제 절차와 행위자에 대한 조치가 적절하게 취해질 수 있도록 최소 2인 이상의 외부전문가를 위원회에 참여시킬 필요가 있음
- 지방자치단체와 시·도 교육청은 아래와 같이 조항 추가
- 지방자치단체의 장이나 교육감이 연루된 스토킹 사건이 발생할 경우 피해자 보호조치, 재발방지대책을 심의·의결하기 위해 고충심의위원회를 소집·운영할 수 있으며, 내부위원과 외부전문가를 동수로 구성
- 시·도는 특별시장, 광역시장, 특별자치시장, 도지사, 특별자치도지사가 연루된 스토킹 사건이 발생할 경우 여성가족부에 고충심의위원회의 구성에 필요한 외부전문가의 추천을 요청하여야 함.

제13조(고충심의위원회의 운영)

제13조(고충심의위원회의 운영) ① 위원회의 회의는 위원장이 소집한다. 다만, ○○○기관의 장이 스톡킹 행위자로 지목된 경우에는 사건 발생 사실을 안 날로부터 7일 이내에 회의를 개최하여야 한다.

② 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원회에 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.

③ 위원장은 기피 신청을 받으면 기피 여부에 대한 결정을 한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원에게서 그에 대한 의견을 받을 수 있다.

④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다. 다만, ○○○기관의 장(지방자치단체의 장, 시·도 교육감)이 스톡킹 행위자로 지목되었을 경우 제1호에 대해서는 심의하지 아니한다.

1. 스톡킹의 판단(2차 피해 포함)
2. 피해자에 대한 보호조치
3. 2차 피해 방지를 위한 조치
4. 그 밖에 스톡킹의 재발 방지에 관한 사항

⑤ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원회는 심의결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

- 회의 운영에 관한 사항 규정
  - 위원회 권한의 크고 작음에 따라 위원장의 직무 및 회의 소집 방법, 의사·의결 정족수 등을 정할 수 있음.
- 공정한 사건 조사를 위해 신고인과 위원 간 기피신청 및 회피 권리 포함
- 스톡킹 성립 여부뿐만 아니라 피해자의 보호조치 등의 조치도 위원회에서 심도 깊게 논의할 수 있도록 심의사항을 명시
  - 조사 등 정식 사건처리 절차 착수 전에 시행된 피해자 보호조치의 중단, 연장, 추가 등 사전조치의 적절성 등에 대해서도 심의 필요
- 서면 통보 시 통보서에 신고된 내용, 인정된 내용, 심의 결과 등을 명시
- 지방자치단체와 시·도 교육청은 아래와 같이 조항 수정 및 추가
  - 지방자치단체의 장이나 교육감이 연루된 스톡킹 사건이 발생할 경우, 신속한 피해자 보호 및 재발방지대책 논의를 위해 위원회 조기 소집

#### 제14조(조사 등 결과 통지)

제14조(조사 등 결과 통지) ○○○기관의 장은 당사자에게 별지 제3호의 서식에 따라 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.

- 고충상담원의 조사 및 고충심의위원회의 심의 결과를 당사자에게 통지해야 함을 규정
- 지방자치단체의 장과 교육감이 행위자일 경우에는 당사자에 인사·복무에 관한 권한을 위임받은 자를 포함.

#### 제15조(징계)

제15조(징계) ① ○○○기관의 장은 스토킹에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.  
② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견진술 기회를 부여하여야 한다.  
③ ○○○기관의 장은 스토킹 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자에 대하여 징계 등 조치를 하여야 한다.

- 기관장의 책무에서 스토킹 행위자에 대한 제재가 이루어지도록 명시
  - 사법기관에서의 판단과 별개로 사내 절차에 따라 행위자에게 징계 등 조치를 할 수 있음.
  - 스토킹에 해당하는 경우에는 법령에 따른 징계사유에 해당할 수 있으므로 임의로 징계절차를 생략할 수 없음(「국가공무원법」 제78조, 「근로기준법」 제76조의3 등).
  - 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」에 따라 ‘응급조치, 긴급응급조치, 잠정조치’ 등이 있는 경우가 있을 수 있고, 특히 접근금지와 관련한 조치가 있는 상황이나 있었던 상황이라면, 반드시 피해자와의 분리조치(근무장소 변경 등의 조치)를 수반한 징계조치(전보 등)가 포함될 수 있도록 하여야 할 것임.
- 스토킹 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대한 징계 등의 조치를 통해 2차 피해 방지 효과 기대
  - 스토킹으로 시작되지 않은 성희롱이라고 해도 거절의 의사를 밝히거나 신고를 하는 순간 2차 피해의 일환으로 스토킹이 발생할 수 있어 행위자에게 미리 금지되는 행위를 주지시켜야 하며 그럼에도 불구하고 행위가 발생한 경우 별개의 권으로 추가조사

시행 후 이를 징계사유로 삼아야 함.

- 행위자에 대한 징계조치 시 재발방지교육(특별인권교육)을 병과하여 실시할 수 있음.

### 제16조(재발방지조치 등)

- 제16조(재발방지조치 등) ① ○○○기관의 장은 스토킹의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.
- ② 재발방지대책에는 사건 처리경과 및 조치결과에 관한 사항, 스토킹 방지 조치 및 예방교육의 실시 등에 관한 사항, 피해자 또는 스토킹 사실을 신고한 사람에 대한 불이익조치 금지 및 보호조치 마련 등 2차 피해 방지에 관한 사항, 그 밖에 기관 내 스토킹 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다.
- ③ ○○○기관의 장은 제1항의 재발방지대책을 수립·시행하는 경우 스토킹이 성희롱·성폭력과 결합된 사건인 경우에는 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 또는 「양성평등기본법」 제31조에 따른 재발방지대책과 통합하여 수립·시행할 수 있다.
- ④ ○○○기관의 장은 스토킹 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 스토킹 예방교육, 스토킹의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ⑤ ○○○기관의 장은 스토킹 사건 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시한다.
- ⑥ ○○○기관의 장은 피해자에게 치료 및 상담 등 피해 복구를 지원한다.

#### ○ 재발방지조치 등 관련 사항 규정

- 스토킹이 성희롱·성폭력과 복합된 사건인 경우에는 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조 제5항에 따라, 위 재발방지대책을 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 제1항 또는 「양성평등기본법」 제31조 제1항에 따른 재발방지대책과 통합하여 수립·시행할 수 있음.
- 스토킹이 직장 내 괴롭힘과 복합된 사건의 경우에는 직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정 표준안(2022년 표준취업규칙 별첨) 제19조에 따른 재발방지대책과 통합하여 수립·시행할 수 있음. 각 기관에 마련되어 있는 “직장 내 괴롭힘 예방지침”의 재발방지조치 등 참고 가능

### 제17조(상급기관의 관리·감독 강화)

제17조(상급기관의 관리·감독 강화) ① 스톡킹 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체 없이 상급기관으로 스톡킹 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.

② 제1항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고 사건발생기관에서는 피해자 보호조치를 취해야 한다.

- 공공기관의 기관장 또는 고위직 임원이 행위자로 지목된 경우, 상급기관이 있는 경우에는 상급기관에서 조사 및 조치가 이루어질 수 있도록 하며 이와 관련, 상급기관은 세부 절차를 마련하여야 함.
  - 기관장 또는 고위직 임원이 행위자인 경우 기관에서 사건을 은폐 또는 축소할 우려가 있는 등 기관에서 자체적으로 사건을 처리하기 어려우므로 상급기관에서 조사 단계에서부터 지휘·감독하도록 함.
- 조사를 이관할 경우 피해자, 행위자에게 알려 사건처리 현황을 인지할 수 있도록 함
  - 상급기관은 사건 발생기관과 사건 진행현황에 대해 공유하고 피해자 보호 등에 함께 노력하도록 함.
- 상급기관은 조사를 이관받을 담당 부서를 지침이나 연간운영계획 등에 명시(예: 고충상담부서로 이관, 해당 기관의 관리·감독 부서로 이관 등)

**붙임** 스토킹 피해자 지원 제도

구분	지원내용	안내기관
초기상담	▶ 정보제공 및 관련기관 연계 (보호시설, 법률, 의료 등)	여성긴급전화1366
상담지원	▶ 스토킹 피해의 신고접수와 이에 관한 상담, 보호 시설 연계 등	성폭력·가정폭력상담소(통합상담소 포함), 여성긴급전화1366, 해바라기센터
	▶ 피해자 치료회복프로그램	성폭력·가정폭력상담소 (통합상담소 포함), 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설, 스토킹 시범사업 운영기관
피해자보호	▶ 긴급피난처 입소 (최대 7일)	여성긴급전화1366
	▶ 범죄피해자 임시숙소 제도 (1~5일)	경찰관서(사건담당 경찰관 또는 피해자전담경찰관)
	▶ 스토킹 피해자 주거지원 - 긴급주거지원 (7일 이내, 최대 30일) - 임대주택 주거지원 (3개월, 1회 연장 가능) ※ 지자체별 스토킹 피해자 보호시설 및 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설도 이용 가능	스토킹 시범사업 운영기관, 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설
의료지원	▶ 신체적·정신적 치료비용 등 의료비 지원	시·도 및 시·군·구, 성폭력·가정폭력상담소(통합상담소 포함), 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설, 여성긴급전화1366, 해바라기센터
법률지원	▶ 법적 절차 진행 시 무료법률지원기관 연계 [무료법률 지원] · 신청방법 : 기관 문의 - 대한법률구조공단(☎132) - 한국가정법률상담소(☎1644-7077) - (사)한국성폭력위기센터(☎02-883-9284) - 대한변협법률구조재단(☎02-3476-6515) · 지원내용 : 민·형사 소송 지원	성폭력·가정폭력상담소(통합상담소 포함), 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설, 여성긴급전화1366, 해바라기센터
	▶ 수사기관 조사 및 법원 증인신문 동행	성폭력·가정폭력상담소(통합상담소 포함), 가정폭력·성폭력 피해자 보호시설, 해바라기센터

## 공공부문 스토킹 사건 처리 매뉴얼

발행일	2024년 1월
발행처	여성가족부
주소	03171 서울특별시 종로구 세종대로 209 www.mogef.go.kr
집필	박상민 (한국여성정책연구원 부연구위원) 구미영 (한국여성정책연구원 연구위원) 김효경 (한국여성정책연구원 연구원) 남상택 (인천대학교 법학연구소 연구원) 문혜정 (변호사)