



일상 속 폭력에 대한 질문하기

PROFILE



이미영 센터장

010-7355-5405

rudnfgafic@naver.com

현재

- 한국성인권교육센터 센터장
- 대한체육회 스포츠인권 전문강사
- 한국양성평등교육진흥원 4대 폭력예방 통합강사 위촉
- 한국양성평등교육진흥원 양성평등 위촉 전문강사
- 경기도가족여성연구원 폭력통합교육 전문강사
- 화성여성회 성평등교육팀장
- 수원여성의전화 상담활동가 및 전문강사

경력 및 학력

- 경기도외국인투자기업지원센터 성희롱예방 전문강사
- 안양나눔여성회 폭력예방강사단 전문강사
- 前 수원여성의전화 사무국장
- 한국외국어대학교 대학원 일본사회학 석사 졸업

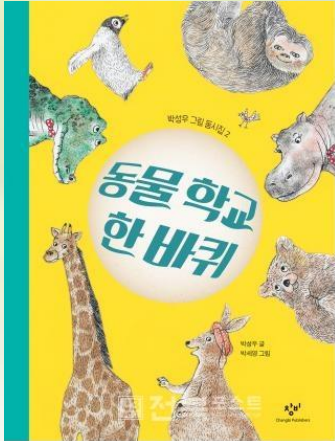


범죄

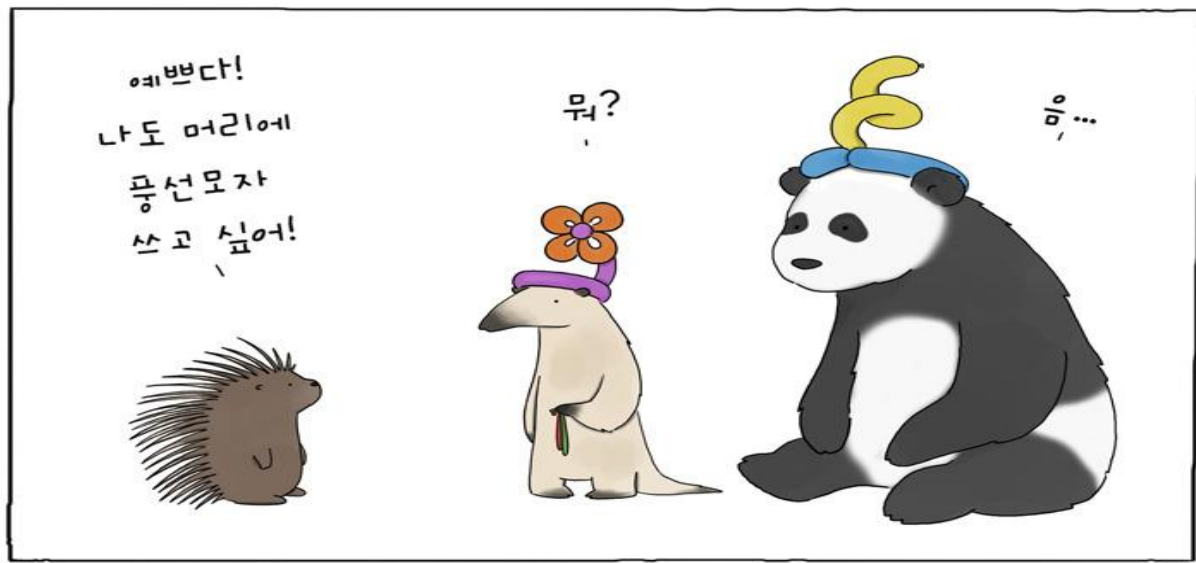
VS

폭력

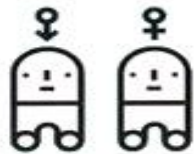
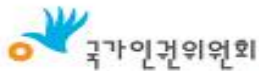
인권감수성



인권감수성



인권감수성



성별



종교



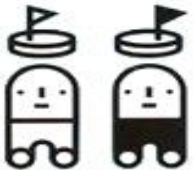
장애



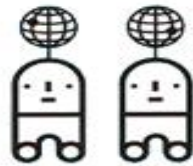
나이



사회적 신분



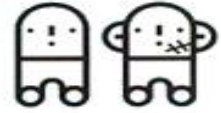
지역



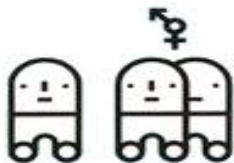
국가



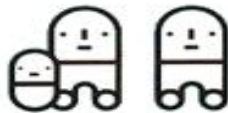
민족



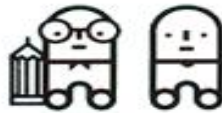
외모/신체조건



결혼여부



임신/출산



학력



가족형태/결혼



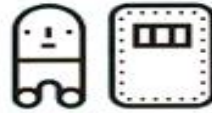
인종



피부색



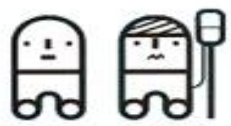
사상(이념)



법의 효력이 없어진
전과



성적취향



병력

무엇일까요?

사회의 모든 영역에서
법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이
여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는
능력!

(양성평등기본법 제18조)

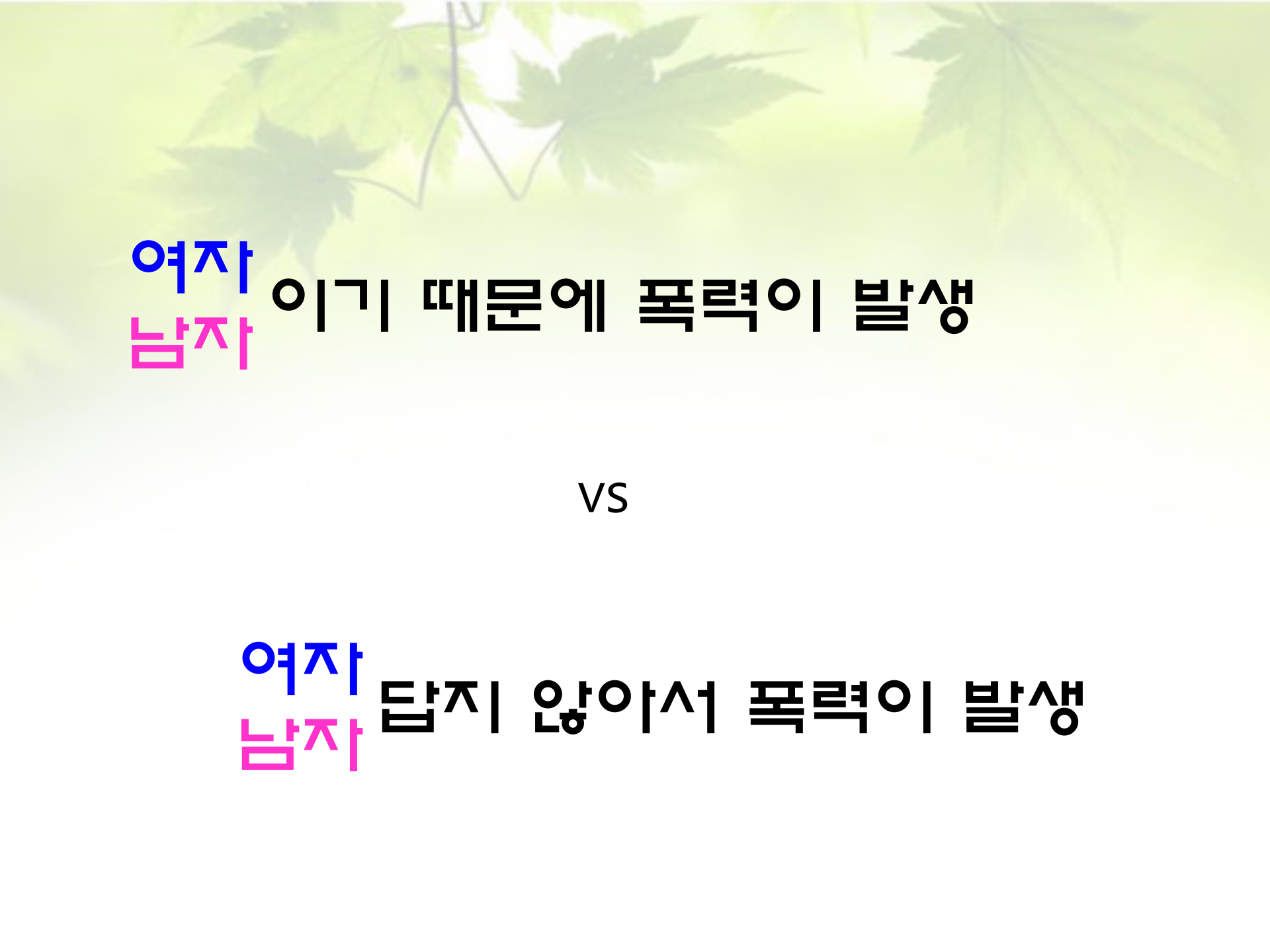
성인지감수성

- ✓ 성별에 따라 다르게 부여된 규범, 문화적 관습, 고정관념 등을 인식할 수 있는 능력
- ✓ 성평등한 사회로 나아갈 수 있는 첫걸음
- ✓ 정형화된 성 역할로 스스로를 재단하지 않고 존엄성을 지키며 상대방과 나의 차이를 배려한 관계 맺기가 가능
- ✓ 다양성 시대에 갖추어야 할 중요한 사회적 능력



성차별이란

성(性)이 다르다는 이유만으로
특정한 성에게 불이익한 처우



여자
남자 이기 때문에 폭력이 발생

VS

여자
남자 답지 않아서 폭력이 발생

성별고정관념

‘여자다움’과 ‘남자다움’에 대한
고정관념

사회나 문화, 개인이 가지고 있는
성별에 대한 선입견

개인의 개성을 무시하게 만듦

젠더 위계에 의한 성차별 만듦

절대 바꿀 수 없는 과정일까요?

성차이

성고정
관념

성차별

성별이 아닌 사람

똑똑하다

용감하다

독립적이다

창의적이다

씩씩하다

다정하다

따뜻하다

여자다움? 남자다움? 그냥 나다움!



성희롱/성폭력

사례 속에서 성희롱 또는 성폭력으로
인정될 수 있는가,
어떠한 처벌이 가능할 것인가
판단해주세요

성폭력과 성희롱

성폭력

강간
준강간

강제추행

성희롱

★시각적

★육체적

★언어적

성폭력범죄 관련 법령

현행 성폭력 범죄 관련 법령

19세미만 아동청소년

형법
아동·청소년의 성보호에 관한 법률

19세이상 성인

형법
성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법

· 성인대상 성폭력 형사절차 특례 법령의 변화

-1994년 <성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률>이 제정되었으며, 2010년 <성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법>과 <성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률>로 분리

· 아동청소년 대상 성폭력 형사절차 특례 법령의 변화

-기존의 청소년 성매수 등을 규제하였던 <청소년의 성보호에 관한 법률>을 2010년 아동청소년 대상 성폭력 범죄 처벌규정을 포괄하는 <아동청소년의 성보호에 관한 법률>로 개정

성희롱의 성립 근거법령

구분	양성평등기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
행위자	• 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자		사업주, 상급자, 근로자
피해자	• 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자 예) 종사자, 사용자, 근로자, 구직자, 민원인, 고객, 거래처 관계자, 용업업체 종사자, 학생, 교육생, 파견종사자, 취업할 의사를 가진 구직자, 협력업체 종사자 등		사업주에게 고용된 자, 취업할 의사를 가진 구직자
업무 관련성	• 업무, 고용, 그 밖의 관계* • 직위를 이용하거나 업무 등과 관련**		직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어짐
행위	• 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 • 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익		

* 업무나 고용관계에 한정하지 않고 보다 넓은 관계에서의 언동까지 제한하고 규제함

** 장소가 직장 내 공간이 아니어도 근무시간 외 직장 밖의 장소에서도 업무수행과 관련성이 존재하는 경우에는 성희롱 성립



피해자가 아닌 제3자가
신고하거나 혹은 성희롱/성폭력
고충처리 담당자가 인지한 경우,
조직은 개입해야 할까요?

성희롱 피해자가 아닌 제3자가 신고하거나 신고 없이 담당자가 인지한 경우에도 기관이 다루어야 할까요?

성희롱은 피해자/행위자 사이의 개인적인 문제에 그치지 않습니다.
조직구성원의 인간다운 근로환경 구축, 인권보장, 근로의욕 고취, 조직기강
확립 등 조직문화이자 인사 노무 관리의 문제입니다.

또한 조직은 조직 내 성희롱을 예방하고 사건을 처리해야 할 의무를
이행해야 하는 법적 인 문제이기도 합니다. 따라서 당사자가 아닌 자가
신고한 경우라도 **성희롱 의심 행위가 발생한 이상 조직이 개입하는 것이
바람직합니다.**

더 나 아가서 누군가의 신고 없이 고충상담원 등 **담당자가 인지하게 된
경우라도 조직이 지침이나 원칙에 의해 적절하게 개입하여 다루는 것이
필요합니다.** 이 경우 조직이 개입하지 않으면 피해자는 ‘소문의
당사자’로서 곤란한 환경에 방치되고, 직원들은 ‘우리 조직은 성희롱
문제에 관심이 없다’ 라고 생각하게 됩니다. 사내 고충처리 시스템을 이
용하지 않게 되면서 조직에 대한 불신과 불만이 가중될 수 있습니다.
이러한 상황이 바로 ‘사건의 축소 내지 은폐’ 가 될 수도 있으므로
적절히 능동적으로 개입하는 것이 필요합니다

사건처리 절차



조정 3원칙 : 자율성, 중립성, 비밀유지

특징

- 당사자들의 능동적인 문제 해결 가능
- 시간 · 비용 절감
- 상호 간 공감에 도움

합의안은 **Tip!**
명확한 표현으로,
미이행 시 제재 관련
사항까지 기재!



피해자가 비밀을
유지해달라고 요청하는데
다른 사람의 도움을 받아도 될까요?

징계양정의 주요 판단요소별 판례의 경향

● 성희롱 가해자 징계에 대한 양정의 정당성 판단요소는 일반적인 징계해고 사건에서 제시되는 판단요소와 **성희롱 행위로 인한 피해자의 상황 및 피해의 특성**을 반영한 판단요소가 종합적으로 고려되고 있다

즉, 사업의 목적 · 성격 · 여건 등 당해 사업의 특성, 가해자의 지위 및 담당직무, 비위행위의 동기와 경위, 비위행위로 인하여 조직의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 조직문화에 미칠 영향, 과거의 근무태도, 성희롱 행위의 반복성 · 지속성 혹은 일회성 · 우연성, 2차 피해 유무, 피해자의 고용환경, 피해자의 의견 등이 **판단요소**로 고려되고 있다

징계양정의 주요 판단요소별 판례의 경향

공기업, 공공기관 중사 근로자에 대해서는 민간기업 중사 근로자에 비해 **보다 높은 수준의 품위유지의무를 요구**하고 성희롱 관련 비위행위가 회사의 사회적 평가를 훼손할 염려가 크다는 점을 고려하여 **보다 중한 징계가 정당화**될 수 있음

(대전고등법원 2017.6.8. 선고 2016누12514 판결,
서울행정법원 2019.3.29.3 선고 2018구합65361 판결)



피해자가 자신의 피해 경험을 조직 안에서 말하고 해결
을 도모하지 못하는 가장 큰 이유는 제대로 조직에서 처
리되지 못할 것이라는 불신, 업무상 불이익에 대한 두려
움, 수사와 재판 등 형사절차에 대한 불신, 주변의 시선 및
소속된 조직 내부에서의 평판이 저하될 것에 대한 두려움
등 **2차 피해** 문제 때문

성희롱 · 성폭력 문제 예방
을 위한
통합적, 구조적 접근 결과



‘2차 피해’
문제가 법제화

2차 피해의 정의 및 유형

2차 피해

- 사건을 처리하는 과정에서 피해자가 사회적으로 피해를 입는 과정
- 형사사법 시스템 및 언론, 주변인 등이 가하는 추가적인 고통

2차 피해의 유형

- (1) 형사사법 시스템 : 경찰서와 법정 등에서 피해자다움 강요 등
- (2) 언론 : 가해자 말 검증없이 받아쓰기, 피해자 신원 드러내기 등
- (3) 주변인 : 소문내기, 비난하기 등

2차 피해의 결과

피해자에 대한

- (1) 무시와 폄훼 (2) 협박 및 강요 (3) 평판의 훼손

2차 피해로 인한 법적 처벌 사례



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 선고. 이 모든 불리한 조치를 묵과한 피고인 회사에 대해서는 벌금 2,000만원 선고

수원지방법원 2018고단1046, 남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률 위반 형사 사건

관계 속 권력구조와 성희롱 · 성폭력

특권이 상호 교차하며 관계 속에서 **권력**으로 작동



누가
권력을
가지고
있는가?



#주인공은나야나

**내 안의 권력을
인식해야만
변화의 주체가
될 수 있습니다.**



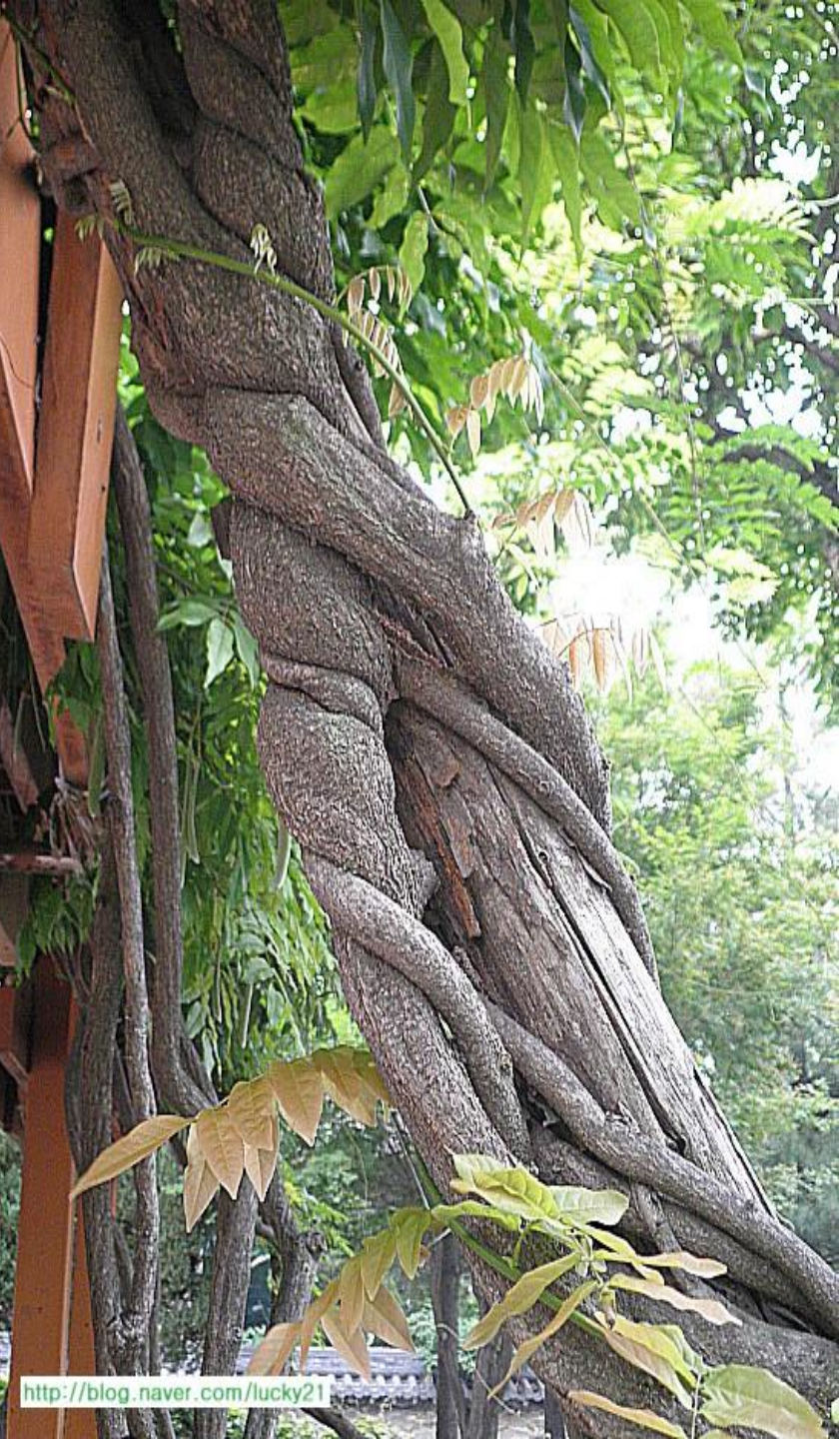
일상 속 폭력에 대한 질문하기

여러분이 원하는 공동체는?

갈등이
있다

VS

갈등이
없다



갈등

- 양립할 수 없는 욕구의 충돌
- 인간 본연의 자연적 모습
- 구조적 요인에 의한 사회적 현상

갈등 취 갈(葛) + 등나무 등(藤)
Conflict con (함께) + Fligere (다투다)

갈등 요소



같은 성별에서도...

갈등 요소



친밀한 관계에서도...

갈등 요소



같은 세대에서도...

갈등

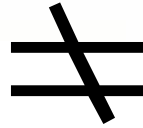
갈등은 우리 삶의 일상이며 자연스러운 모습이다
갈등은 개인적인 것을 넘어 상호의존적인 것이다
갈등은 표면적 현상 이면의 맥락적이며 구조적인 문제다
갈등은 그 자체로 부정적인 것이 아니라
해결과정이 부정적이 될 때 문제가 된다



갈등과 폭력은 다르다



갈등



폭력

갈등은 그 자체로 부정적인 것이 아니라
우리가 갈등에 어떻게 대응하느냐에 따라
부정적일 수도, 긍정적일 수도 있다.

한국사회는 어느정도 변화했을까

속도를 줄이면 사람이 보입니다.

안전속도 5030



안전속도 5030이란?
도심부 제한속도를 50km/h(주택가 등 보행위주 도로는 30km/h)로 조정하는 교통정책입니다.

도심부 제한속도
50km/h(주택가 등 보행위주 도로는 30km/h)

속도의 차이는 작아도, **안전**의 차이는 큼니다.

통행시간 차이는 평균 2분

교통사고 사망자 최대 24% 감소

누가 가장
수혜를
받을까

특권 VS 권력

힘을 가진 사람일수록
생각과 공감능력이 필요하다

친밀하기에 치명적인 폭력

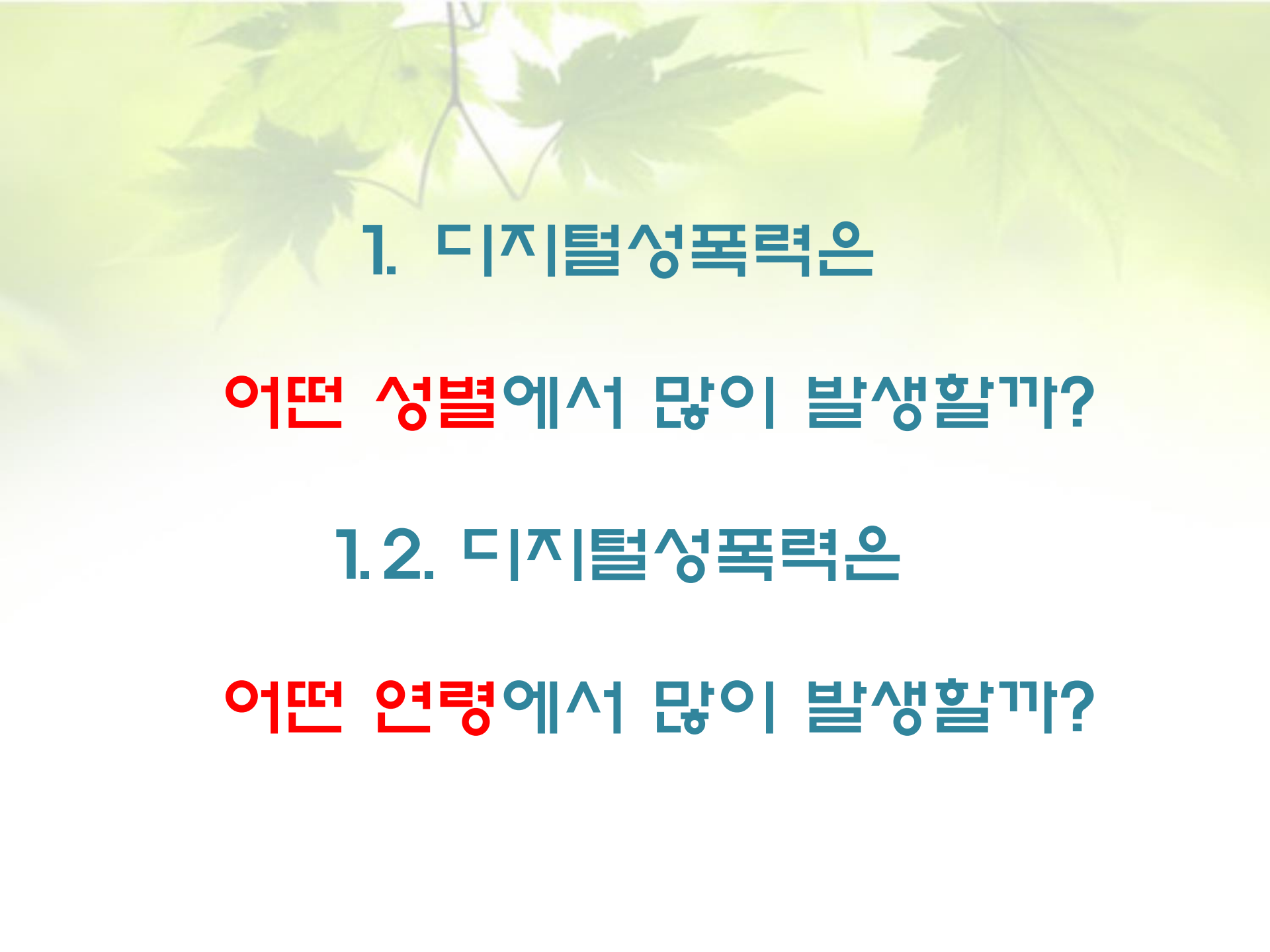
낯선사람

VS

아는사람

친밀한 관계에서의 폭력

상대가 갖고 있는 친밀감을 이용하고,
이를 통제의 수단으로 사용하면서 폭력이 발생



1. 디지털성폭력은

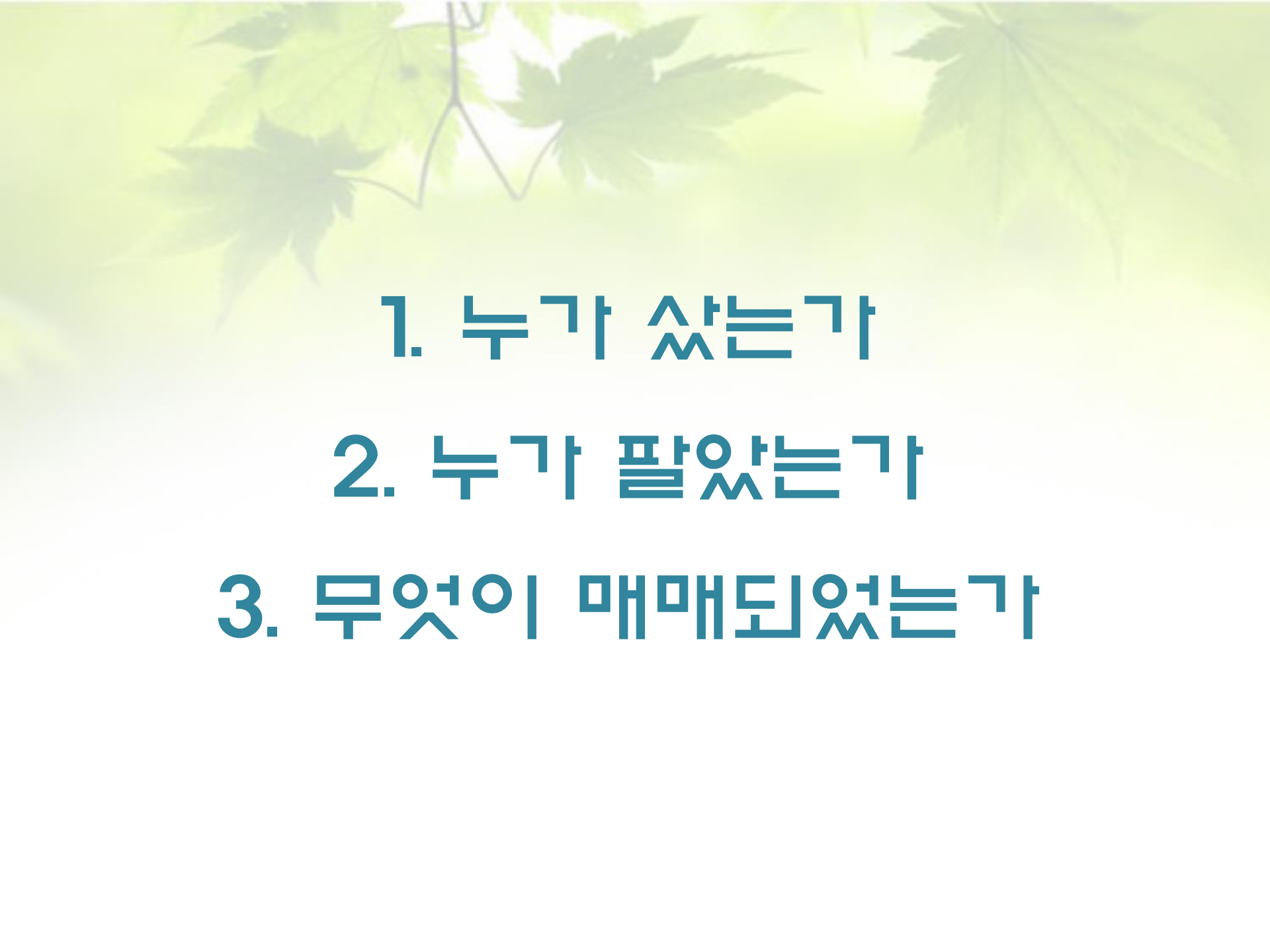
어떤 성별에서 많이 발생할까?

1.2. 디지털성폭력은

어떤 연령에서 많이 발생할까?

성매매란...

불특정인을 상대로 금품이나 그 밖의 재산상의 이익을 수수하거나 수수하기로 약속하고 성교행위, 또는 유사 성교행위에 해당하는 행위를 하거나 그 상대방이 되는 것

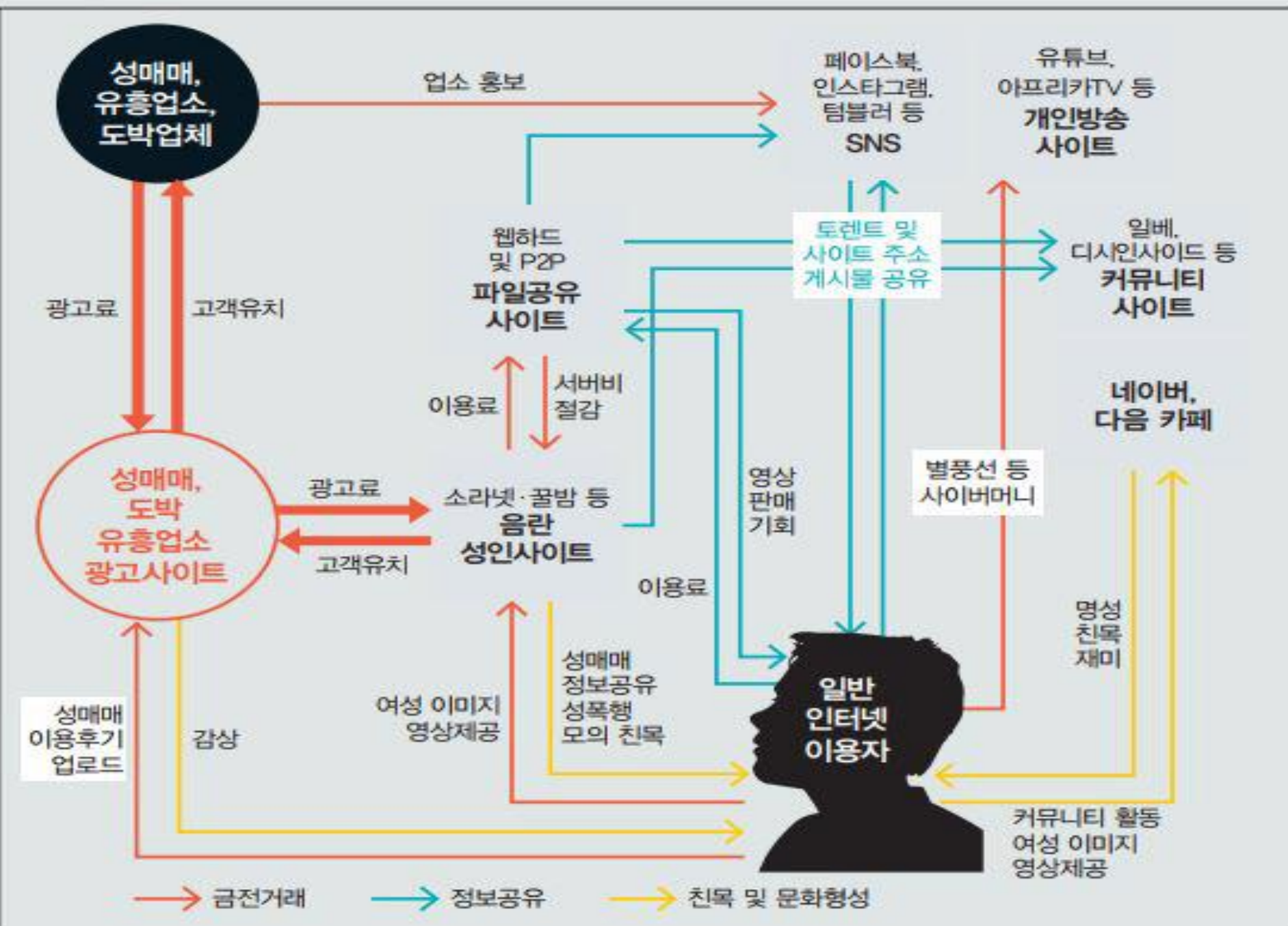


1. 누가 샀는가

2. 누가 팔았는가

3. 무엇이 매매되었는가

디지털성범죄 흐름 및 수익구조





동의 vs 거부권

성매매란?

무엇을 파는 것인가?

무엇을 사는 것인가?

가정폭력

가족구성원에 의해 발생하는 **폭력**


*물리적인 폭력뿐만 아니라
정서적/성적/언어적/경제적 폭력 모두를 포함

혼자가 아닌 전문가와 함께!



1366

112

의료지원팀

- ◆ 응급처치 및 치료
- ◆ 산부인과정신과 진료 및 치료
- ◆ 기타 외상치료

상담법률지원팀

- ◆ 사례접수, 면담조사
- ◆ 지속상담(개별,가족)
- ◆ 재판모니터링
- ◆ 무료법률구조
- ◆ 사회적지원
- ◆ 집단 프로그램

심리지원팀

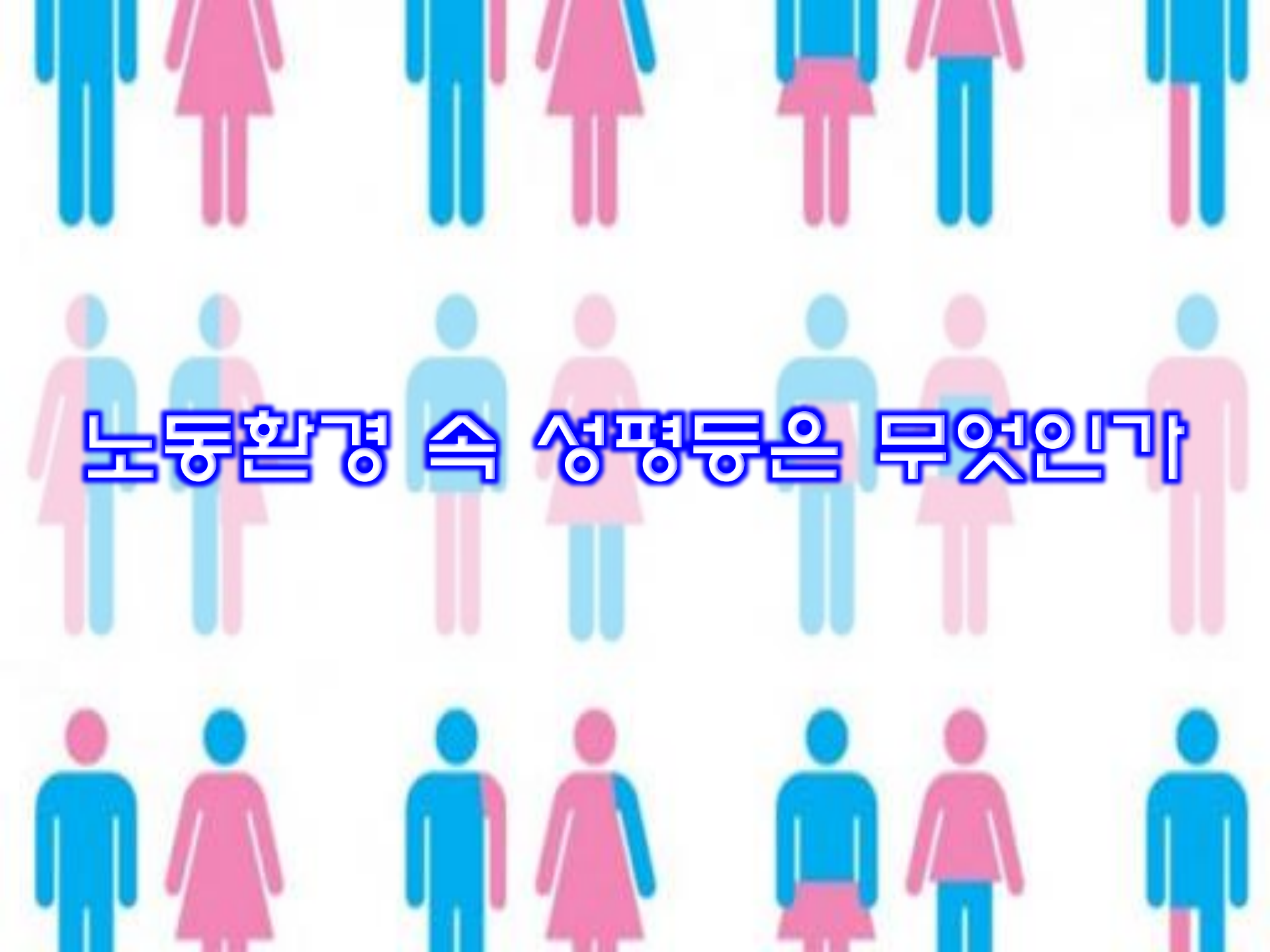
- ◆ 피해아동, 청소년 심리평가 및 심리치료
- ◆ 부모 및 가족치료
- ◆ 수사, 재판시 의견 제시

행정지원팀

- ◆ 예산, 회계관리
- ◆ 제반 행정업무
- ◆ 홍보사업
- ◆ 전산프로그램관리

수사지원팀

- ◆ 피해조서작성
- ◆ 진술녹화지원
- ◆ 증거채취, 고소지원



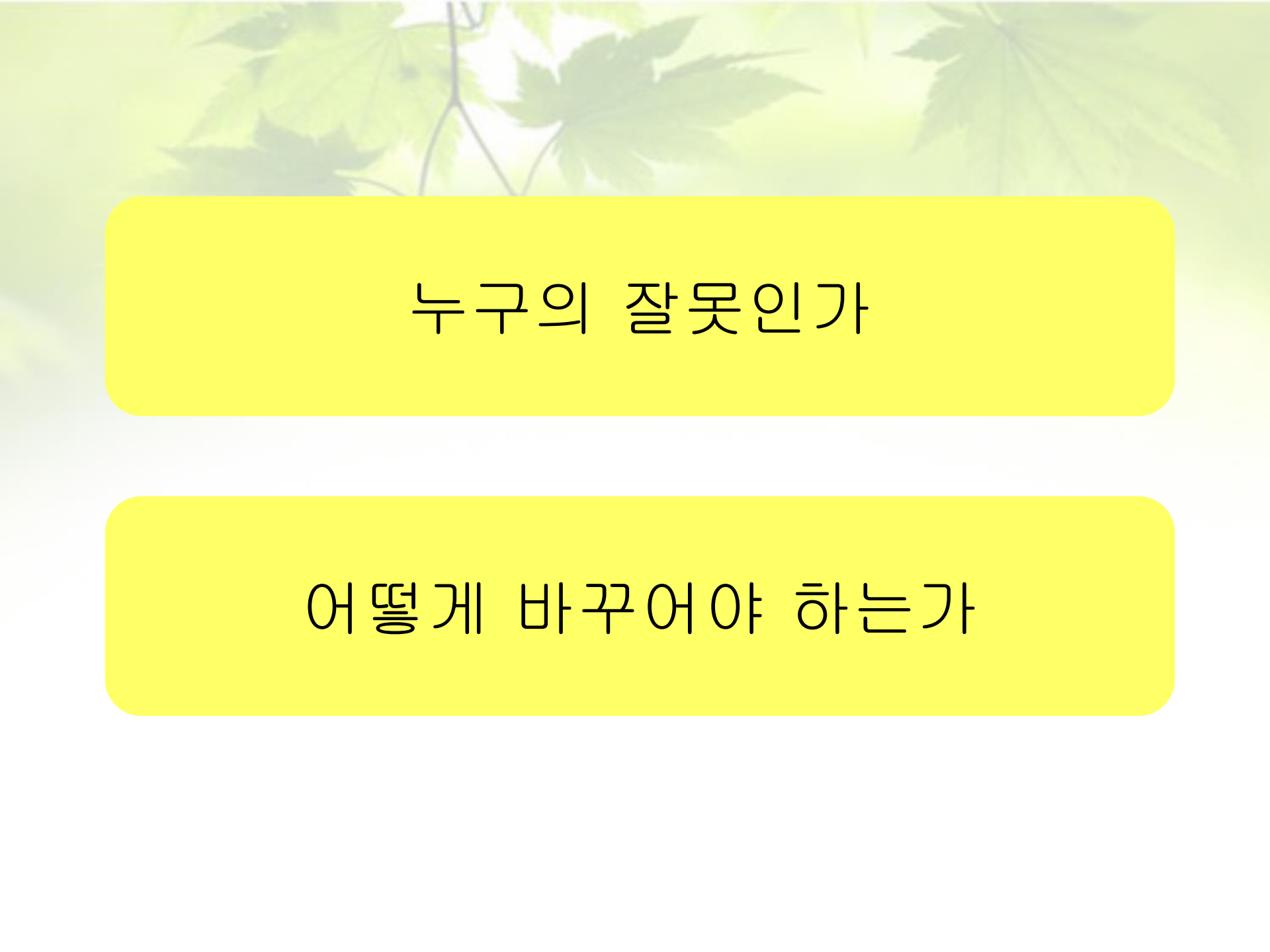
노동환경 속 성평등은 무엇인가



정의로운
결과

vs

정의롭지
않다



누구의 잘못인가

어떻게 바꾸어야 하는가

월평균 임금수준

단위: (천원)



출처: 통계청, '통계로 보는 여성의 삶', 2019

월평균 임금수준이 남성에 비해 백만원 이상 낮음



출처: 통계청, '통계로 보는 여성의 삶', 2019

비정규직 근로자 비중

남성보다 약 15%정도 높음

단위: (%)



출처: 통계청, '통계로 보는 여성의 삶', 2019

여성의 고용률

남성에 비해 약 20% 정도 낮음

단위: (%)



출처: 통계청, '통계로 보는 여성의 삶', 2019

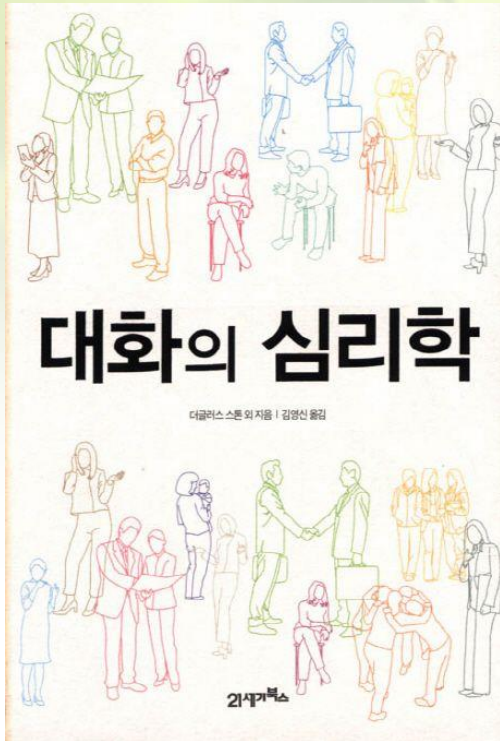
장시간 노동은 물론, 회사를 위한 희생과 헌신을 '이상적인 노동자상'으로 여기는 사회,
가정의 일을 우선적으로 책임지는 양육자, 돌봄자로서의
여성에 대한 이미지를 여전히 갖고 있다면
성평등한 노동시장으로 발전하기는 매우 어렵습니다





친밀한 관계 속 소통,
어떻게 해야 잘 할 수 있을까?

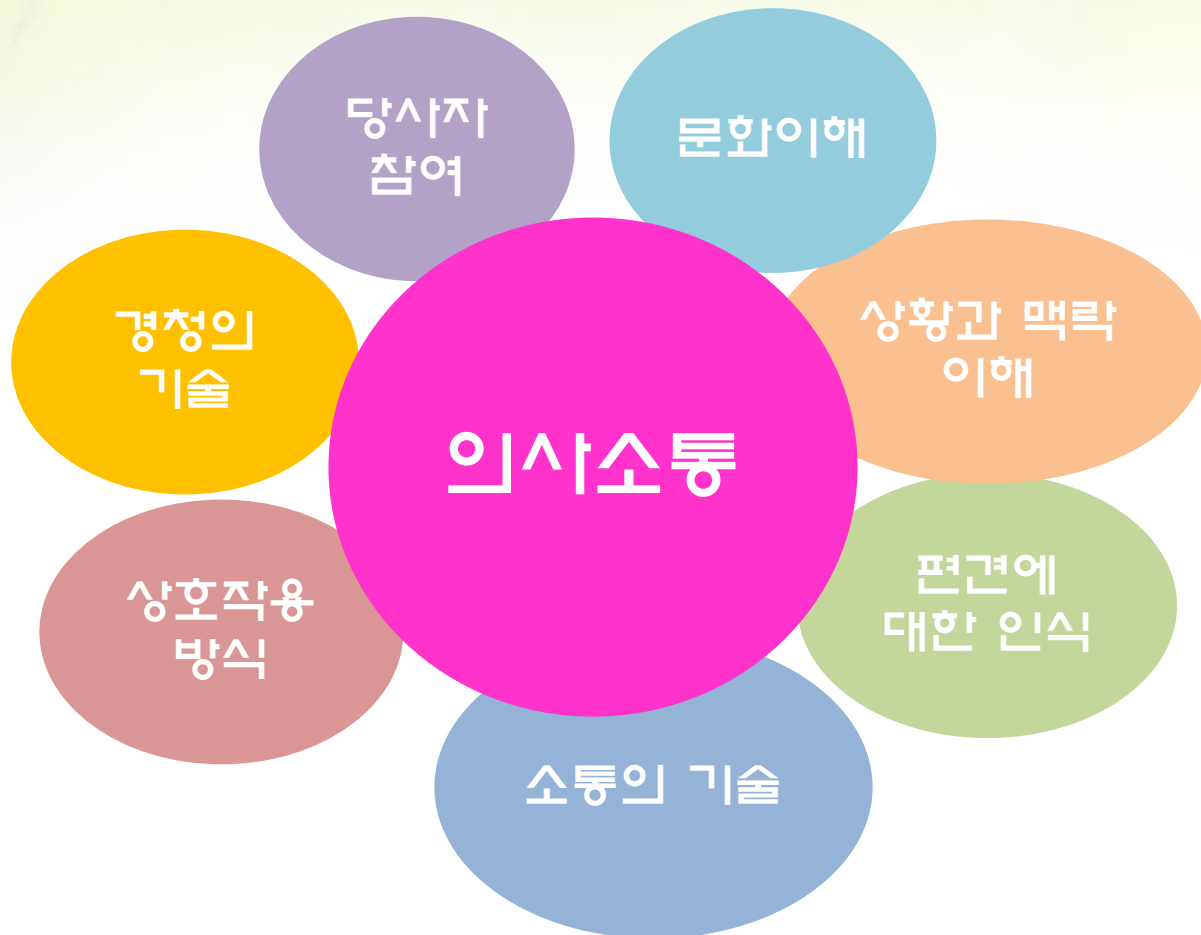
상대방과 소통할 수 있는 유일한 길



최상의 눈빛은 어떤 눈빛인가?

의사 소통의 이해

명확한 의사소통을 위해 사람들에게 무엇이 필요한가?



인지적 구두쇠(Cognitive Miser)

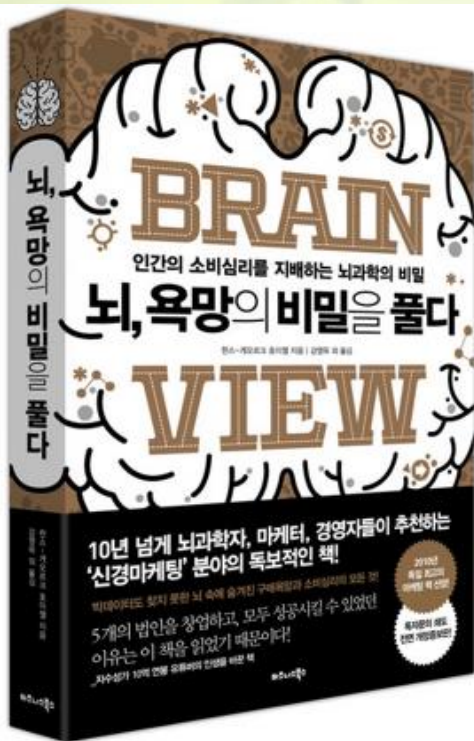
1984년 미국 프린스턴대 수전 피스크(Fiske)교수와 UCLA의 셸리 테일러(Taylor)교수가 발표한 ‘인지적 구두쇠 이론’

사람은 최대한 머리를 사용하지 않고, 문제를 간단하게 해결하려 한다는 것이 이 이론의 핵심이다. 사람이 생각을 깊게 하지 않는 이유는 ‘정신적 에너지 소모를 줄이기 위해서’ 이다.

흔히 우리가 인종, 지역, 학벌, 혈액형 등을 근거로 가지는 고정관념이나 편견이 ‘인지적 구두쇠 행위(cognitive miserliness)’의 대표적 사례이다. 사람들은 주어진 자료를 합리적으로 종합해 논리적으로 판단하는 이성적 동물이 아니라, 가능한 한 심적 노력을 덜 들이면서 빨리 판단하고자 한다는 지적이다.

인간은 정신적 에너지를 아끼며, 인지적 부담을 줄이려 노력하거나 간단한 단서에 의해 남을 쉽게 판단하려고 한다. ‘고정 관념’이 여기에 해당한다.

이는 신속한 결정 등에는 도움을 줄 수 있지만, 편견의 원인을 제공하며, 편견은 곧 차별로 이어질 수 있는 문제가 있다.



“물무게에서 두뇌가 차지하는 무게는
2%밖에 안 되지만, 에너지는 무려 20%나
소비하기 때문에 두뇌는 가능하면
에너지 절약 모드로 가고자 한다.”

- 신경 마케터 한스-게오르크 -

행복할 권리

누구나 자신의

우리 모두가 평등해질 때까지
우리 중 누구도 평등하지 않다

-2019 U2 콘서트 메시지-

행복을 추구할 권리를 가진다.