

폭력예방교육

토론사례집

토론식 폭력예방
통합교육을 위한 사례 모음집



목차 Contents

Chapter 1

직장 내 지위, 업무관련 성희롱

사례1. 성인지감수성	04
사례2. 권력관계	08

Chapter 2

민원인/고객에 의한 성희롱

사례3. 노동자의 권리	12
--------------	----

Chapter 3

2차 피해

사례4. 2차 피해 유형	16
사례5. 주변인의 역할	21

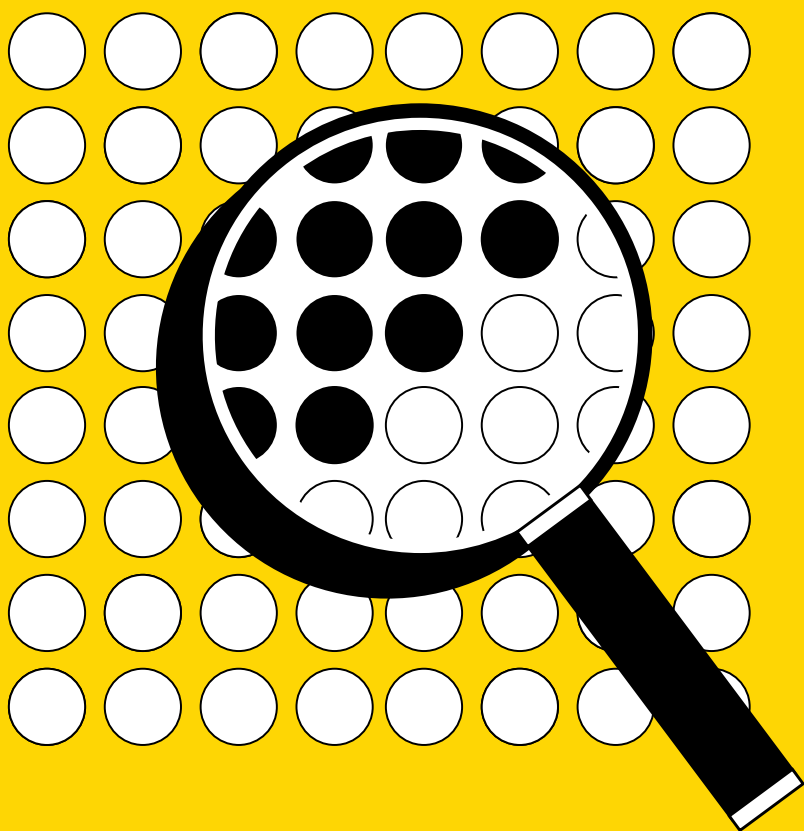
Chapter 4

성희롱·성폭력 사건처리 관련

사례6. 성희롱 판단 기준	24
사례7. 조직의 의무	28
사례8. 군대 내 성희롱·성폭력	32
사례9. 고용상 불이익	36

사례 1.

성인지감수성



키워드

성희롱 판단 기준

외모 평가

업무상 권한에 대한 이해

사례

한 공공기관 간부 A씨는 평소 부하 직원에게 “얼굴이 어둡다”는 등 외모를 평가하는 발언을 하곤 했다. 개인 면담 과정에서는 전 직장 여성 직원의 메신저 프로필 사진을 보여주며 “화장 좀 하고 꾸미고 다녀라. 이렇게 꾸미고 다녀서 (이 직원은) 시집을 잘갔다”고 말했다. 또한 A씨는 다른 직원에게는 지속해서 차로 데려다주겠다고 제안하기도 했다. A씨는 부하직원에게 자신의 제안을 계속 거절하자 책상 위에 있던 인형을 주먹으로 강하게 치기도 했다. A씨의 발언과 행동은 노동조합을 통해 공론화됐고, A씨는 결국 기관에서 파면됐다. A씨는 이를 두고 부당해고라며 소송을 냈으나, 재판부는 A씨의 언행이 성희롱에 해당하고 파면도 정당했다고 판단했다.

*출처 뉴스1, (2022.10.17.), “면담 중 부하 여직원에게 “화장 좀 하라” 공공기관 간부…법원“성희롱”
<https://www.news1.kr/articles/74833472>

토론질문 ①

A씨의 언행은 어떤 사고방식에서 비롯된 것일까요?

진행 TIP

- 권한(authority)이란 조직의 규범에 의하여 합법적으로 인정되는 권력을 뜻함. 직장 상사는 부하 직원에게 업무 관련 지시를 할 수 있지만, 업무와 무관한 행위를 일방적으로 강요하거나 지시할 권한이 없음. A씨의 경우 실제 자신에게 주어진 권한보다 더 큰 권한을 자신이 갖고 있다고 착각하거나 주어진 권한 이상으로 남용하려는 사고 방식을 갖고 있을 수 있음.
- 자신의 적법한 권한의 한계와 그 효과를 인식하지 못하는 행동이 곧 타인의 권리를 침해하는 행동을 하는 원인이 됨.

토론질문 ②

일터에서 외모를 평가하고 외모 관리를 지시하는 행동은 왜 문제가될까요?
또 재판부가 A씨의 발언을 성희롱으로 인정한 이유는 무엇일까요?

진행 TIP

- 어떤 발언이나 행동이 성적 혐오감 또는 불쾌감을 일으키는 행위인지의 판단은 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자들과 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단하여야 함. 위 사례에서 A 씨는 업무와 관련이 있는 상황에서 업무와 관련이 있는 상대방에게 사적 만남 요구, 직장 내 괴롭힘 등 부적절한 언동을 복합적으로 하였기 때문에 종합적으로 성희롱이 성립된다고 판단할 수 있음.
- 또한 A씨의 발언은 다음의 이유로 문제적이고 부적절한 발언에 해당함. 첫째, ‘얼굴이 어둡다, 화장하고 다녀라’는 외모에 대한 간섭과 평가 언동에 해당함. 둘째, 차로 데려다 주겠다는 제안은 거부하기 어려운 부하직원을 상대로 지속적·반복적으로 자신의 우월한 지위를 이용한 것일 뿐만 아니라 이어지는 폭력적 언동과 결합되어 ‘사적 만남 요구’로 해석될 수 있음. 셋째, 차로 데려다 주겠다는 자신의 요구를 거절하자 책상을 내려치는 행동은 직장 내 괴롭힘에 해당함. 이 사례에서 행위자의 성희롱은 ‘성적 언동’ 뿐만 아니라 성차별적 언동, 성적 언동, 직장 내 괴롭힘 등이 결합된 복합적 언동으로 나타나고 있음.

토론질문 ③

위 사례와 같이 성희롱 행위자를 징계하는 이유는 무엇일까요?

진행 TIP

- A씨는 성희롱을 예방해야 하는 책임이 있는 고위관리자임에도 불구하고 그러한 책임을 다하지 않았을 뿐 아니라 오히려 그 지위를 이용하였으며 지속적, 반복적인 행동을 하였고 거부의를 표현한 피해자에게 폭력적인 행동까지 하였기 때문에 파면 징계가 과하다고 볼 수 없음.
- 성희롱 행위자를 징계하는 이유는 행위자의 행위로 인해 피해받는 노동자의 노동권을 보호하기 위한 것임. 노동권은 생계를 유지하기 위한 생존권일 뿐 아니라 개인이 평생 추구하는 직업전망과 관계된 것이므로 매우 중요하게 보호되어야 하는 기본권임.

함께 읽기

- 2023년 여성가족부 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」 제4조에서는 다음과 같이 기관장의 책무에 대해 명시하고 있음.

제4조(기관장의 책무)

- 1 ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.
 1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시
 2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영
 3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
 4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
 5. 성희롱·성폭력 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
 6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
 7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
 8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- 2 ○○○기관의 장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」에 따르면 성희롱·성폭력 사건 발생 시 기관장은 적절한 구제절차를 이행하고, 피해자를 보호해야 하며, 성희롱·성폭력 행위자에 대한 무관용 원칙을 적용해야 함.

성희롱·성폭력 사건 발생 시, 적절한 대응이 이뤄지는 것이 매우 중요한 이유는 단순히 개별 사건을 처리하는 것을 넘어, 조직 구성원들의 인식과 조직문화를 개선하고 성희롱·성폭력 사건의 재발율을 낮추는 등 근본적인 문제해결에 기여할 수 있기 때문임.

성희롱·성폭력 행위자에 대한 무관용 원칙의 적용 등 적절한 조치가 이행되는 경험을 통해 조직 구성원들은 '우리 기관은 성희롱·성폭력을 용납하지 않는다'라는 메시지를 받아들이고, 나아가 '우리 기관은 직장에서 발생할 수 있는 성희롱·성폭력 사건에도 적절한 조치를 취할 수 있다'와 같은 신뢰감을 형성할 수 있음.

사례 2.

권력 관계



키워드

위력에 관한 이해

기관의 대응

사례

경찰서 소속 A씨는 언론사 수습기자 2명과 저녁 식사를 하던 중 총 15회에 걸쳐 성희롱성 발언을 한 것으로 알려졌다. 검찰 결과 A씨는 “만약 취재원이 모텔 가자고 하면 어떻게 대답할 거냐, 일단 알았다고 가자고 해야지.”, “네가 여자고 얼굴 반반하니까 받아주는 것”이라는 발언을 한 것으로 조사됐다. 또한 수사 목적으로 얻은 수습기자의 개인정보를 이용해 수습차레에 걸쳐 문자 메시지를 보내며 사적 만남을 요구한 것으로 드러났다. 상급 경찰청은 A씨에게 정직 3개월 징계 처분을 내렸으나 A씨는 수습기자들에게 성희롱성 발언을 한 사실이 없으며, 정직 3개월 징계는 과중하다며 소송을 제기했다. 항소심 재판부는 “직무의 성격상 고도의 준법성과 공정성, 도덕성이 요구되는 경찰원으로서 품위를 손상하게 했다”고 지적했다. 이어 “피해자들에게 개인적으로 큰 상처를 줬을 뿐 아니라, 경찰 조직에 대한 사회 일반의 불신을 초래했다”며 1심과 같이 원고 패소 판결했다.

*출처 · 머니투데이, (2023.8.29.). ““얼굴 반반한 여자서” 수습기자 성희롱 경찰...제보자에 “만나자” 요구도”
<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2023082918095410728>

토론질문 ①

이런 일이 발생하는 이유는 무엇일까요?

진행 TIP

- 사적으로 친하게 지내야 정보를 주는 방식, 음주 취재 문화, 언론사 내부의 도제식 관계 등 언론계 내부의 잘못된 취재 관행이 한가지 요인이 될 수 있음. 또한 특정 사건 및 사안을 취재하고 보도하는 기자의 업무 특성 상 상대방이 알고 있는 ‘정보’가 곧 관계 내에서 권력으로 작동하기 때문에 직장상사 등 상급자가 아니더라도 가해자가 될 수 있음.
- 언론사 기자는 소위 ‘듣는 직업’이라고 표현할 만큼 상대방의 말을 잘 듣고 반응하는 역할을 수행하며, 이러한 취재 과정에서 상당한 감정노동을 겪게 됨. 성별과 무관하게 대부분의 기자들은 취재과정에서 감정노동을 수행하고있으나, 유독 여성기자들을 대상으로 성희롱·성폭력 사건이 빈번하게 발생하는 이유는 여성에 대한 편견과 고정관념이 작동하기 때문임. 여성기자를 전문적인 직업인이나 동료로 인식하지 않고 성적 대상으로 여기는 차별적이고 폭력적인 인식의 개선이 필요함.

토론질문 ②

경찰청과 수습기자 소속 언론사는 각각 어떤 대응을 해야 할까요?

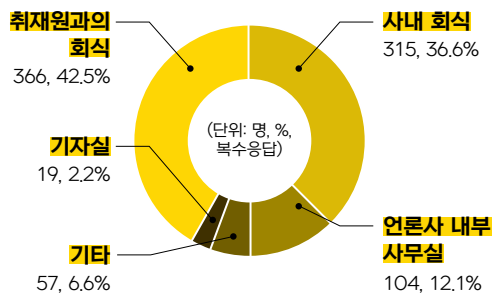
진행 TIP

- 경찰청 : 행위자 징계, 재발방지 대책 마련 및 시행, 언론사 협업 시 행동 규칙 정비 및 교육
- 언론사 : 출입처 등에서 상황 발생 시 대응요령 교육, 모욕이나 명예훼손에 대한 법률구제지원 제도 마련 등

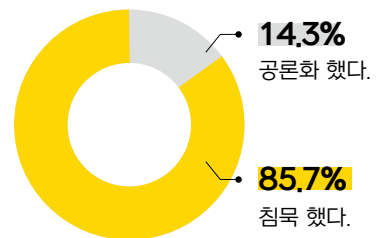
함께 읽기

한국여성기자협회 '2021년 여성 기자의 업무 실태 및 직무에 대한 인식조사'

성희롱 및 성추행이 발생한 장소



성희롱 등의 경험시 대응



*출처 : 한국여성기자협회.(2021).우리는 깨질 때 더 빛난다.나남.

사례 3.

노동자의 권리



키워드

민원인·고객 등 불특정 다수에 의한 성희롱

노동자의 권리

사업주의 피해자 보호 의무

사례

국가인권위원회가 2021년 발간한 ‘콜센터 노동자 인권상황 실태조사’에 따르면 전화상담사들은 고객으로부터 매달 평균 12회의 폭언과 1회 이상의 성희롱을 겪는 것으로 나타났다. 콜센터 상담원인 A씨는 평소처럼 고객의 전화를 받았다. 고객은 ‘양말 무슨 색깔 신었어?’라는 질문으로 시작해 ‘무슨 속옷 입었어?’라며 성희롱을 하기 시작했다. “아가씨를 사랑하고, 결혼하고 싶고, 애기를 낳고 싶고...” 점차 고객의 어휘가 노골적으로 바뀌고, 성희롱과 함께 폭언도 이어졌다. A씨가 전화를 끊어 버리면 재차 전화가 걸려 왔다. 그 전화를 받은 또 다른 직원도 성희롱을 당했다. A씨는 회사에 ‘성희롱으로 이 고객을 신고하겠다’고 의사를 밝히며 신고를 위해 통화 녹취파일을 요구했으나, 회사는 A씨에게 고객과의 통화내용이 녹음된 녹취파일을 줄 수 없다고 한다.

*출처 · 오마이뉴스, (2021.6.15.), ““신랑한테 얻어먹고 살아” 이런 말 듣고도 견뎌야 합니다”,
https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002745952&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news
 · 투데이코리아, (2023.2.16.), ““대응 매뉴얼 확립화 없는 콜센터...” “성희롱과 폭언의 사각지대”
<https://www.todaykorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=305334>

토론질문 ①

A씨와 같은 콜센터 상담원에게 성희롱 문제가 자주 발생하는 이유는 무엇일까요?

진행 TIP

- ‘콜센터 산업의 원·하청 구조’, ‘과도한 정량적 목표 설정’, 불안정한 고용 조건 등이 성희롱 문제를 지속, 심화시키는 근본적인 요인들로 꼽히고 있음. 위탁업체들은 콜센터 운영에 실질적 영향력을 행사하는 원청과의 계약을 유지·갱신하는 것을 우선하여 계약에 부정적인 영향을 줄 수 있다고 여기는 사안들은 최소화하고 타 업체 대비 더 나은 성과를 입증하고자 함. 성희롱과 같은 상담사 대상 인권침해 문제에도 상담원을 보호하고 적절한 조치를 취하기 보다는 원청에 알려지는 등 공론화 되길 원치 않는 경향이 있어 상담사 대상 성희롱 문제를 지속·심화시키는 원인 중 하나로 작용함.

토론질문 ②

고객의 성희롱에 대해 회사는 어떤 조치를 취해야 할까요?

진행 TIP

- 2018년 10월 18일부터 「산업안전보건법」 제41조(감정노동자보호법)가 시행되며 다음과 같이 감정노동자 보호 및 예방을 위한 조치가 의무화 되었음.

함께 읽기

감정노동자 보호를 위한 사업주 의무사항

1단계 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치

- ① 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
- ② 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
- ③ 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
- ④ 그 밖에 근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

2단계 감정노동자 건강장해 발생 시 보호조치

- ① 업무의 일시적 중단 또는 전환
- ② 「근로기준법」 제54조 제1항에 따른 휴게시간의 연장
- ③ 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
- ④ 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조 제1항에 따른 고객응대근로자 등이 같은 항에 따른 폭언 등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상청구 등을 하는 데 필요한 지원
 - ※ 보호조치(업무의 일시적 중단·전환 등) 미이행 시 1,000만 원 이하 과태료 부과

- 3단계 업주는 고객 폭언 등에 대한 노동자의 조치 요구를 이유로 불리한 처우 금지
 ※ 불리한 처우는 1년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금 부과

*출처 · 건강한 일터를 위한 감정노동 사업장 실천 가이드북(서울시 감정노동 종사자 권리보호센터, 2021)

토론질문 ③

고객 또는 민원인에 의한 성희롱, 괴롭힘이 자주 일어나는 이유는 무엇일까요?
이를 방지하기 위해 어떤 인식의 전환이 필요할까요?

진행 TIP

- 모든 시민이 소비자이자 동시에 노동자라는 사실을 인지하는 것이 중요하며 이에 더해 노동자의 권리와 이익, 고용상 평등과 차별 문제, 작업장 안전 등 노동자의 관점에서 생각하고 바라볼 수 있도록 하는 인식의 확대가 필요함.

함께 읽기

안전한 감정노동 일터를
위한 감정노동 사례집 Q&A



서울시감정노동센터 (2023)

감정노동자
보호 매뉴얼



감정노동자 보호를 위한
전국네트워크 (2021)

감정노동 종사자
건강보호 가이드



고용노동부 (2021)

사례 4.

2차 피해 유형



키워드

조직문화와 2차 피해

2차 피해 양상

주변인의 역할

피해자 보호를 위한 조직 및 기관의 의무

사례

○○면사무소 직원 B씨는 회식 후 귀가하는 도중 직원 A씨의 차량을 발견했다. B는 A씨의 만류에도 A의 차량에 승차한 후 갑자기 A씨를 꺼안고 키스를 했다. 사건을 인지한 감사담당관실 소속 C씨는 “B와 A가 서로 좋아하는 관계였는데 이제와서 성추행을 당했다고 한다”며 이러한 소문을 다른 직원들에게 유포했다. ‘성추행 사건’은 소문을 통해 ‘불륜’으로 둔갑하여 소위 가십거리로 취급되기 시작했다. A씨와 A씨의 배우자는 잘못된 소문을 바로잡기 위해 직접 동료들을 일일이 찾아다니며 누구로부터 소문을 들었는지 확인했지만, 동료들은 ‘누군가로부터 들긴 했다’고 하면서도 구체적으로 누구로부터 들었는지는 알려주지 않았다. 동시에 또 다른 동료 직원에게 소문을 계속해서 전달하는 등 동료직원 모두 소문 유포에 일조하는 상황 속에서 A씨와 A씨의 배우자 등 가족 모두가 매우 힘든 과정을 겪었다.

*출처 · 성희롱 진정사건 백서 제2권(국가인권위원회, 2022)

토론질문 ①

동료들이 소문을 그대로 믿고 옮기는 행동을 한 이유는 무엇일까요?

진행 TIP

- 폭력 발생 사실 자체를 인정하지 않으려는 태도

피해자가 강하게 저항하면 성희롱, 성폭력은 발생할 수 없다는 잘못된 편견, 별 아닌 것을 문제삼는다는 잘못된 생각, 우리 조직에는 성희롱 사건이 발생하지 않을 것이라는 생각 또는 발생하더라도 알려져서는 안 된다는 조직보위 논리 등

- 피해자의 이야기는 들리지 않는 구조

많은 경우 행위자는 자신의 행위를 변명하기 위해 더 많이 이야기하는 반면 피해자는 비밀 유지를 원하기 때문에 가해자의 의견만 들리는 분위기가 형성됨.

- 권력관계의 불균형

대부분의 성희롱 사건은 가해자가 피해자보다 근속연수가 길고 직급이 높은 경우가 많음. 따라서 가해자와 가까운 사람이 조직 내 더 많이 존재하며 가해자의 편을 들거나 피해자에게 불리한 소문이나 평판이 생기기 쉬움.

토론질문 ②

내가 만약 OO면사무소 직원이라면 어떻게 대응해야 할까요?

진행 TIP

● 소문 내지 않기

성희롱 성폭력 사건에 대한 소문을 퍼뜨리는 행위는 비밀누설로 2차 피해 행위에 해당될 수 있음. 성희롱 성폭력 사건이 아닌 불륜에 관한 소문이라 하더라도 타인의 성적 행동 등 사적인 일에 대한 소문내기 등에 해당해 그 자체가 성희롱에 해당할 수 있음.

● 소문을 옮기는 행동이 잘못되었음을 표현하기

성희롱 2차 피해 유발 또는 성희롱 발언에 해당하거나, 다수에게 소문을 옮기고 다닐 경우 명예훼손이 될 수 있음을 알리고 경고하기.

● 회사 고충상담창구에 알리기

조직 내 소문이 돌고 있음을 신고하고 소문이 확산되지 않도록 조치를 취하도록 요구할 수 있음.

● 2차 피해를 발생시키는 행위 유형

비밀누설, 사건 은폐·축소, 피해자 방치(행위자와의 분리 등 피해자 보호 미조치), 화해·중재 종용, 피해자 의심, 행위자 옹호, 피해 사소화, 피해자 탓하기, 피해자에 대한 불이익 조치 등.

함께 읽기

여성폭력 2차 피해 방지 지침
표준안 및 해설

여성가족부, 2021

토론질문 ③

OO면사무소는 어떻게 대응해야 할까요?

진행 TIP

- 일반적으로 성희롱 사건 발생을 인지한 경우 사건 조사, 피해자 보호 조치, 행위자 징계 조치 및 재발방지를 위한 조치를 취해야 함. 해당 사례의 경우 성희롱 사건을 불륜사건으로 바꾸어 피해자에 대한 악소문을 낸 행위에 대한 징계조치, 소문을 듣고 전달하는 등 2차 피해유발행위를 한 직원들에 대한 교육과 경고도 실시되어야 함.

함께 읽기 ● 2차 피해 예방을 위한 점검 사항

기관 및 기관장 대상 체크리스트

- 1 2차 피해 예방과 발생 시 조치를 위한 내부 규정이 마련되어 있다.
- 2 2차 피해 관련 내부 규정은 우리 조직 구조와 특성을 반영하여 실제 적용·운영될 수 있도록 정비되어 있다.
설명 | 적절한 담당기구나 전담 담당자가 없는 경우, 조직 차원의 내부 조사 수행이 어려운 경우, 심의위원을 두기 어려운 구조인 경우 등 기관 특성을 반영한 내부 규정 정비
- 3 신고 및 상담 창구(전화, 온라인 등), 신고와 상담 신청 방식, 신고와 상담 신청 등에 사용할 서식 등이 전체 구성원들에게 공개되어 있고, 접근하기 쉽다.
- 4 2차 피해 사건처리에 관한 고충처리업무담당자의 내부 보고 체계가 정비되어 있다.
- 5 피해자, 조력자, 신고자의 신원을 보호할 수 있는 사건처리 방식이 정해져 있다.
예시 | 사건문서에 익명처리 등
- 6 기관장에 의한 피해 발생 시 사건을 보고할 수 있는 상급기관과 관련 처리 절차를 인지하고 있다.
- 7 피해자 보호 및 가해자 재발 방지를 위한 조치에 필요한 예산이 마련되어 있다.
예시 | 피해자 심리상담 및 치료 비용, 가해자 인식 개선 교육 비용, 조직문화개선교육 비용 등
- 8 고충처리 업무담당자가 지나치게 많은 업무를 동시에 맡지 않도록 하고, 사건 상담 및 처리에 소홀해지지 않도록 다른 업무를 조정하고 있다.
- 9 고충처리 업무담당자가 정기적으로 여성폭력예방 및 2차 피해 예방에 관한 직무 교육을 받도록 하고 있다.
- 10 조직 내 여성폭력 실태, 2차 피해 실태와 관련한 실태조사를 정기적으로 실시하고 있다.
- 11 구성원들에 대하여 성인지 감수성, 여성폭력 및 2차 피해 예방 교육을 정기적으로 진행하고 있다.
- 12 구성원들에 대한 여성폭력 예방교육에는 2차 피해 예방에 관한 내용이 충분히 포함되어 있다.
- 13 여성폭력 및 2차 피해 예방 교육은 대상자와 기관의 특성 등을 고려하고 있으며, 전문 강사를 통해 시행하는 등 예방교육의 질을 높이고자 노력하고 있다.
- 14 여성폭력 및 2차피해 예방 교육에 기관장도 적극 참여하고 있다.
- 15 기관장은 전 구성원들에게 여성폭력 예방과 2차 피 해 방지 및 성평등한 문화와 인권 존중적인 조직 운영의 메시지를 적극 전달하고 있다.
예시 | 정례 회의 또는 이메일링을 통한 2차 피해 예방, 근절 의지 전달 등
- 16 기관장은 사건처리 결과만이 아니라 피해자 보호조치 및 후속 조치(피해자 일상 회복, 가해자 재발 방지, 조직문화와 제도 개선 등)가 잘 이루어지고 있는지 점검하고 있다.

고충처리업무담당자 대상 체크리스트

- 1 고충처리 업무담당자로서 여성폭력·2차 피해 예방 관련 직무 교육에 적극적으로 참여하고 있다.
- 2 기관의 여성폭력 및 2차 피해 관련 규정, 2차 피해 사건 처리 절차 등을 숙지하고 있다.
- 3 사건 당사자들에게 사건 처리 절차, 특징 등을 잘 설명해줄 수 있다.
- 4 2차 피해 사건처리에 관한 고충처리업무담당자의 내부 보고 체계가 정비되어 있다.
- 5 상담 또는 조사 진행 시의 유의사항, 특히 2차 피해를 일으킬 수 있는 언행이 무엇인지 알고 있다.

예시 | 피해자를 비난하거나 책임을 언급, 고충 접수 의도를 의심, 피해사실에 대해 인정하지 않으려
예단하거나 사소한것으로 취급, 피해자의 과거 언행을 부적절하게 질문, 행위자를 옹호하거나
두둔, 피해자의 의사에 반해 행위자 동석, 목격자 회유 및 피해자 입장에서 진술 방해,
정당한 이유없이 비공식적인 사건 언급 등

- 6 피해자의 어려움을 이해하되, 공정성과 객관성을 유지할 수 있다.
- 7 2차 피해 유발 행위자에게도 공정한 절차에 따라 판단 받고 항변할 수 있는 권리가 있으며, 업무담당자로서 이를 충분히 보장해 주어야 함을 이해하고 있다.

조직구성원 대상 체크리스트(기관장 외 모든 구성원)

- 1 2차 피해 예방 교육에 적극적으로 참여하고 있다.
- 2 2차 피해에 관한 기관의 규정을 알고 있거나 필요한 경우 찾아볼 수 있다.
- 3 2차 피해 사건이 발생했을 때 상담을 요청하고 신고할 수 있는 창구와 방법을 알고 있다.
- 4 동료가 2차 피해를 호소할 때 어떻게 도와야 할지 이해하고 있다.

예시 | 상담창구 안내, 심리적지지, 피해사실의 유포 재확산 방지 등

- 5 사건 발생 시, 내가 유의해야 할 다음 사항을 알고 있다.

- 1 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위를 하지 않는다.
- 2 피해자의 의사에 반하여 고충처리 신청을 철회하거나 여성폭력 행위자와의 합의를 종용 내지 강요하는 행위를 하지 않는다.
- 3 피해자의 고충과 관련해 그 고충의 내용이나 피해자의 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위를 하지 않는다(온라인 포함)
- 4 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위를 하지 않는다.
- 5 정당한 이유 없이 여성폭력 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위를 하지 않는다.
- 6 정당한 이유 없이 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위를 하지 않는다.
- 7 피해자 및 조력자에 대한 악소문을 유포하는 행위를 하지 않는다.

- 6 2차 피해가 발생하였을 때 피해자나 가해자의 개인적인 문제라 생각하기보다, 조직의 제도, 공동체 문화와도 관계가 있다고 생각한다.

*출처 · 2024 성희롱·성폭력 고충상담원 교육 전문과정 교재(한국여성평등교육진흥원, 2024)

사례 5.

주변인의 역할



키워드

조직문화와 2차 피해

2차 피해 양상

주변인의 역할

피해자 보호를 위한 조직 및 기관의 의무

사례

한 공공기관 직원 A씨가 부하 직원 B씨를 성추행해 형사처벌과 함께 거액의 배상을 하게 됐다. A씨는 사건 직후 성추행을 인정했으나 피해자의 고소로 수사를 받게 되자 돌연 사실을 전면 부인하며 사실관계를 전혀 알 수 없는 직장 동료들을 호도해 “A씨는 그럴 사람이 아니다. 피해자가 호의를 오해해 비릇된 사건”이라는 탄원서를 쓰도록 했다. 성폭력 피해를 상담하고 처리하는 고충 상담원을 포함해 무려 기관 직원의 절반에 가까운 120여 명이 탄원서를 작성했다. 피해자의 직속 상사 또한 “어떻게 하려고 그러냐, 끝까지 갈 거냐” 등으로 피해자를 압박했다. B씨는 회사 내에서 악의적 소문에 시달리며 정신적으로 엄청난 고통을 받아야 했다.

그러나 재판부는 “A씨가 납득하기 어려운 변명을 하며 범행을 부인하는 것을 넘어 직장 동료들로부터 탄원서를 작성받아 제출하며 피해자에게 2차 피해를 입게 하는 등 범행 후의 정황도 매우 불량하다”며 징역 1년에 집행유예 2년을 선고했다. 이어진 피해자의 손해배상 청구소송에서 ○○지법은 “A씨가 B씨에게 3300만원을 지급하라”고 판결했다.

*출처 · 이데일리, (2023.04.10.), “‘개 꽃뱀 아냐’...직원 절반이 성추행 피해자 2차 가해한 공공기관”
<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=02325526635574808&mediaCodeNo=257>

토론질문 ①

위 사례에서는 조직 구성원 중 다수가 성희롱 가해에 동참하였습니다. 성희롱 2차 피해가 발생하는 원인은 무엇일까요?

진행 TIP

- 성평등 인식, 온정적 성차별 인식, 성희롱·성폭력에 대한 잘못된 통념 등 성인지감수성의 부족이 피해자에 대한 2차 피해를 유발하는 요인이 될 수 있음. 여성가족부의 「2021년 성희롱 실태 조사 연구」에 따르면 성희롱 2차 피해가 발생하는 원인을 묻는 질문에 ‘직장 내 성희롱 문제에 대한 감수성이나 인식수준이 낮아서’라는 응답이 28.8%로

가장 많았음. 그 다음은 ‘구성원들이 2차 피해/가해에 대해 잘 알지 못해서’ 18.5%, ‘2차 피해/가해 방지에 대한 기관의 인식과 의지가 부족해서’ 17.1%, ‘2차 피해/가해에 대한 제재조치(규정 등)가 마련되어 있지 않아서’ 16.3%, ‘직장 내에서 가해자의 위치나 영향력이 크기 때문에’ 14.6% 순으로 응답함. 전체적으로 구성원과 기관의 직장 내 성희롱 혹은 2차 피해에 대한 이해, 인식, 의지가 미흡하기 때문에 2차 피해가 발생한다고 인식하는 것으로 나타남.

토론질문 ②

위 사례에서 성희롱 사건에 대한 부적절한 대처는 어떤 것들이 있었나요?
각 주체별로 바람직한 대응방법은 무엇일까요?

진행 TIP

● 탄원서를 써 준 동료들

성희롱·성폭력 사건은 비밀유지가 원칙이므로 누구도 사건에 대해 잘 알지 못하는 것이 정상적인 상황임. 그런데도 불구하고 한쪽편의 말만 믿고 그에 따른 탄원서를 작성하는 것은, 가해자의 친지라면 사적인 동정심으로 할 수 있는 일이지만, 피해자와 같은 소속 동료의 입장에서는 2차 피해 유발 행위에 해당하며 위법한 행위임. 회사는 피해자에게 정신적 신체적 손상을 주는 이들의 행위에 대해 징계할 수 있음.

● 고충상담원과 직속상사

이들은 업무담당자와 관리자로서 성희롱을 예방하고 비밀을 유지하여 피해자의 권리회복에 힘써야 하는 책임과 의무가 있음. 이를 위반하였으므로 회사는 이들에 대해 중징계를 해야 함.

● 회사

회사는 성희롱 및 2차 피해 예방 의무가 있음에도 구성원의 절반 이상이 피해자의 2차 피해에 가담했다는 것은 회사가 예방 의무를 다하지 못한 것임. 이에 대해 피해자가 노동부에 고발하거나 손해배상청구소송을 할 수 있음.

사례 6.

성희롱 판단 기준



키워드

성희롱 판단 기준

합리적 피해자 관점의 의미

성인지 감수성

사례

상급자 A씨는 남자 직원들이 식사 후 뒷정리를 하자 “남자가 뭘 이런 걸 치우냐”며 “여기 무수리들이 몇 명인데”라고 말했다. 또 다른 직원에게는 “최근 살이 너무 찼다”고 말하기도 했다. 이런 발언에 대한 신고를 접수한 고충처리위원회는 이를 성희롱이라고 판단했다. 하지만 징계위는 가벼운 주의 처분만 내렸다. 외부 징계위원 중 한 명인 B씨는 “법정에 가도 유죄가 될 만한 사항만 성희롱이 된다”고 말했고, 노무사 C씨는 “여성 사이에서는 성희롱이 인정되지 않는다”는 취지로 말했다. 내부징계위원들도 모두 상급자 A씨의 발언이 성희롱이 아니라고 판단했다.

*출처 · jtbc news, (2021.12.23.), ““여성끼린 성희롱 아냐” 징계위서 나온 '황당 발언들'”
https://news.jtbc.co.kr/article/article.aspx?news_id=NB12040129

토론질문 ①

내가 사례 속 A씨의 발언을 들은 부하직원이라면 어땠을까요?

진행 TIP

- 성희롱 피해 경험의 영향은 직장 내 성희롱 피해로 인한 경험이 개인적 차원의 신체적 정신적 고통보다 직장에 대한 실망감, 직장 만족도 저하, 근로의욕 저하 등 직장생활과 근로 환경에 부정적인 결과를 초래하는 것으로 나타나고 있음(여성가족부, 2021).
- 사례 속 A씨의 경우에도 상사의 언행으로 자신이 동등한 직원으로 대우받고 존중 받지 못한다는 생각을 할 수 있고 조직 전체에 대한 실망, 근로의욕 저하 등의 결과로 이어질 수 있음.
- 또한 여성 노동자들을 업무와 무관한 요소로 평가하고 대우를 달리하는 것은 성차별에 해당할 수 있음. 합리적 피해자인 관점에서 볼 때, 상기 발언들은 성역할 고정관념을 강요하는 것으로 느껴질 수 있으며 노골적인 성차별 발언으로 느꼈을 것으로 판단할 수 있음.

토론질문 ②

동성 간 성희롱이 성립하지 않는다는 외부 전문가의 발언에 대해 어떻게 생각하시나요?

진행 TIP

- 성희롱은 피해자의 주관적 느낌으로만 판단하는 것이 아니라, 합리적 피해자의 관점에서 객관적으로 판단하는 것이 필요함. 합리적인 피해자의 관점에서 객관적으로 판단한다는 것은 개별 피해자의 감정에 따라 판단하는 것과 구분되며 피해자의 입장이 아닌 일반평균인의 입장으로 판단하는 것과도 구분됨. 즉 피해자와 같은 입장과 처지에 있는 집단의 사람들이 겪은 역사적 집단적 경험을 비추어 볼 때 그들이 어떻게 느꼈을 것인가를 객관적으로 판단하는 것이라는 점을 설명함.
- 위 사례와 같이 동성 사이라 하더라도 일상생활에서 허용되는 수준을 넘어서는 과도한 성적 발언으로 상대방에게 굴욕감이나 모욕감을 줬다면 인격권을 침해하는 불법 행위에 해당함. 그러나 동성 간 성희롱은 성희롱으로 인식되기 보다는 장난이나 친밀감의 표시로 여기는 경우가 많기 때문에 문제제기가 더욱 어려울 수 있음. 동성 간의 언동이라 하더라도 상대방에게 굴욕감이나 모욕감을 줬다면 엄연한 범죄라는 문제의식이 확산될 필요가 있음.

토론질문 ③

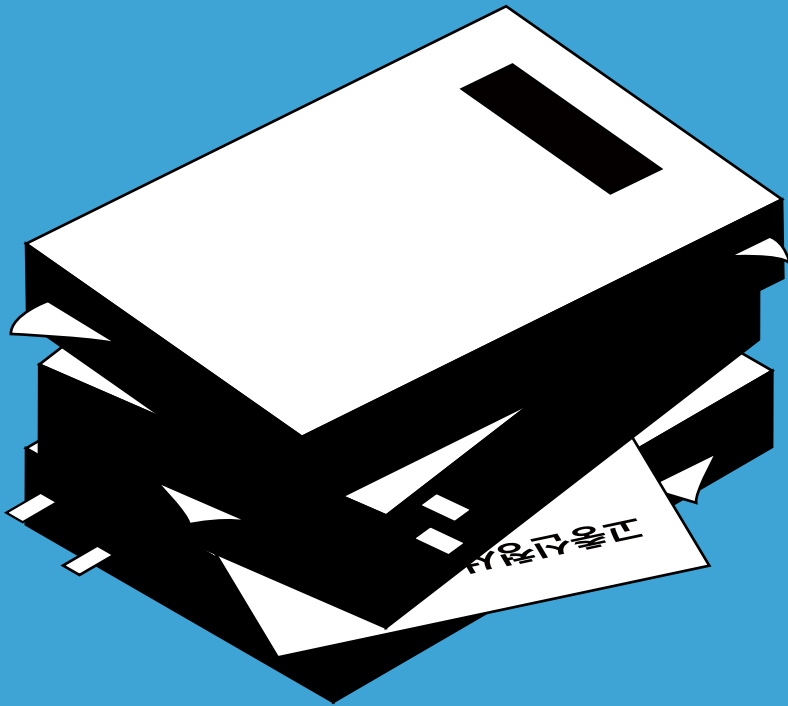
성희롱 여부를 판단하는 기준에는 어떠한 내용이 들어가야할까요?

진행 TIP

- 성희롱은 업무관련하여 취약한 사람들이 성적 언동으로 인해 노동권과 생계권, 인격권 등이 침해되는 것을 방지하고 노동권 등을 보호하기 위해 고안된 개념임. 따라서 행위자 처벌의 형식을 취하지 않고 피해자를 보호하고 권리를 회복시키는 형식을 취한 것이며 행위자에 대한 처벌은 피해자 권리 회복의 일환으로 징계라는 간접적인 방식을 취하고 있음.
- 성희롱의 판단 기준은 행위자에게 의도나 고의가 있었는지가 아니라 피해자가 피해를 입었는지 여부임. 피해는 한번의 행위로도 입을 수 있으므로 반복을 요하지 않으며, 성적 언동으로 인한 성적 굴욕감 등은 이성 간에만 발생하지 않으며 동성간에도 발생함.

사례 7.

조직의 의무



키워드

성희롱 피해에 대한 기관의 대처

성희롱 징계 수위

성희롱 사건 처리 과정

사례

○○청 산하 공공기관에서 상사 A팀장의 지속적인 성희롱으로 직원 2명이 관뒀다. A씨는 회식 장소에서 팀원들에게 “배우자와 성관계하며 피임은 항상 챙기고 있다.”, “전 애인과 만났는데 술만 먹고 헤어졌다, 배우자가 아니었다면 성관계를 했다.” 등 성적 불쾌감을 일으킬 수 있는 발언을 공개적으로 했다. 또 직원 B씨에게 “자취해라, 네가 자취해야 애인이 행복하다”며 “나는 연애할 때 항상 모텔 안 가고 애인 집에서 사랑을 나눴다”고 말했다. 출장 장소로 이동 중 다른 직원 C씨에게는 무조건 “술 마시고 자빠뜨리면 끝이다”, “너는 결혼하기 좋은 사람이다” 라는 말을 하기도 했다. 그밖에 A씨는 직원들에게 “코로나 걸렸으면 뽀뽀라도 한 번 할 텐데”, “가디건 단추가 풀렸다, 무슨 큰일 날 짓을 하려고”라고 말하는 등 음담패설과 성희롱 발언을 이어가 직원들이 고통을 호소했다. 이 같은 언동은 피해를 입은 직원들이 퇴사한 뒤 고충 신청서를 접수하며 수면 위로 떠올랐다. 징계위는 A씨의 성희롱이 면직까지 갈 수 있는 ‘중과실’이라고 강조하면서도, ‘신체 접촉이 없었고, 업무상 공백을 최소화해야 한다’는 이유로 징계는 정직 1개월에 그쳤다.

*출처 · 파이낸셜뉴스, (2023.05.12.). “"여자는 남자가 자빠뜨리면..." 성희롱에 줄퇴사한 공공기관 무슨 일?”
<https://www.fnnews.com/news/202305121040163437>

토론질문 ①

기관이 '신체적인 접촉이 없었고, 부서 업무 공백을 최소화해야 한다'는 이유로 A의 징계수위를 낮춘 처분은 무엇이 잘못되었을까요?

진행 TIP

- 성희롱 사건 발생 이후 조치에서 피해자가 행위자와 함께 근무하며 지속적으로 정신적 피해를 입을 것이 자명한데도, 기관은 이를 무시하고 부서업무 공백 최소화 라는 사유를 들어 분리조치를 위반함으로써 피해자에게 지속적인 고통을 강요하였음. 이는 기관이 성희롱 피해자에게 다시 한 번 해를 가하는 2차 피해 행위에 해당할 수 있음.
- 기관은 근로자들을 성희롱 등 위험요인으로부터 안전하게 보호하고 예방해야하며 성희롱 피해자의 근로조건을 보호할 의무가 있기때문에, 업무상의 필요성 혹은 행위자의 종전 포상경력 등을 들어 징계를 경감하는 것은 타당하지 않음.

토론질문 ②

성희롱 피해자들이 퇴사 이후 사건을 신고한 이유는 무엇이라고 생각하시나요?

진행 TIP

- 상급자의 지속적이고 반복적인 성희롱을 묵인하고, 신체적 접촉이 없었다는 이유로 징계 수위를 감경한 점 등을 고려할 때, 폭력을 허용하는 조직문화가 형성되어 있다는 것을 알 수 있음. 이는 피해자들에게 성희롱 피해 신고 시 기관으로부터 적절한 조치가 취해질 것을 기대하기 어렵게 만든 요인 중 하나임.

토론질문 ③

조직구성원들에게 사건 발생 시 적절한 조치가 이뤄질 것이라는 신뢰를 형성하기 위해 기관은 어떤 노력을 해야 할까요?

진행 TIP

- 직장 내 성희롱 실태조사, 행위자에 대한 징계 조치, 임원과 관리자에 대한 강화된 교육, 피해자가 어려움 없이 신고할 수 있도록 제도의 개선, 기관장의 성희롱 근절 의지 천명 등.

함께읽기

성희롱·성폭력 재발방지 대책 예시

행위자 교육	행위자 및 2차 가해자, 성희롱 발생 부서 관리자 등 성희롱 사건 발생에 책임이 있는 관련자에 대한 재발방지 교육 실시
성희롱 근절 추진기구 구성	재발방지 대책 수립 및 시행의 실효성과 실행력 제고, 다양한 구성원, 여성직원협의회 혹은 노동조합 등의 참여를 통해 대책의 실질적 추진 강제
특별신고기간 운영	특별 신고기간 운영의 취지와 목적에 대한 충분한 공유와 신뢰를 기반으로, 누적되어 있는 성희롱·성폭력 사안의 파악 및 조사를 통해 피해회복 및 조직기강 확립
익명신고제도 활용	익명 신고를 통해 조직의 다양한 문제점을 폭넓게 수집하여 조직의 성희롱 실태와 조직문화 개선지점 파악
조직문화 개선 컨설팅	여성가족부 ‘공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터’에서 ‘성희롱 방지 및 대응 컨설팅’ 요청
성희롱·성폭력 실태조사 (양적, 질적 조사 병행)	전수 설문조사 및 FGI의 조사방법을 사용한 조직 구성원의 성인지 감수성 진단과 성희롱 실태 진단을 통해 조직의 현 상황을 정확히 파악하고 그 원인과 개선방안을 도출

조직구조와 인사관리 제도 전반 점검	조직구조 및 인사관리제도 및 운영실태 점검을 통해 성평등한 조직구조 확립을 위한 개선방안 마련
성희롱 고충처리시스템에 대한 점검·개선·신뢰 구축	고충처리과정의 비밀보호, 공정성·객관성·전문성을 갖춘 고충상담원, 조사위원, 고충심의위원회구성, 2차 피해 예방을 위한 실효적 방법 마련 등 고충처리 시스템 전반에 대한 점검과 개선으로 신뢰 확보
조직문화 개선을 위한 행동규범 가이드라인 마련	성희롱으로 발전하기 이전 단계의 잠재적 문제 요인이 무엇인지 밝히고 주체별 구체적인 행동의 가이드라인을 마련
상담 채널의 다양화, 전문화	고충상담원, 사이버신고센터, 외부전문상담기관을 통한 채널을 확보하여 상담의 접근용이성·전문성·신뢰성·객관성을 높임
성희롱 금지 방침 명문화 공표	성희롱 금지 관련 명확한 방침 수립 및 기관장이 이를 지속적으로 전달할 수 있는 방안 마련, 성희롱·성폭력 금지 방침에 대한 구성원들의 경각심 지속적 제고
성희롱예방교육 이수율 목표 설정 및 보완계획 수립	성희롱예방교육 이수율 목표는 100% 설정, 연간 교육계획에 신규 입사자 및 교육 미 이수자에 대한 교육 실시 계획까지 포함하여 수립
계층별 성희롱 예방교육	관리자, 임원급, 하위직 등으로 교육 대상 세분화, 교육사각지대를 점검하여 교육효과 제고 (실태조사를 선행하고 조직 내 실제 사례와 가이드라인에 대한 교육이 이루어질 때 효과 극대화)
고충상담원 확충 및 전문교육 실시	전문교육을 받은 고충상담원의 확충으로 사전 예방을 위한 지속적인 캠페인과 조직문화 개선활동 실시

*출처 : 2024 성희롱·성폭력 고충상담원 교육 전문과정(한국여성평등교육진흥원, 2024)

사례 8.

군대 내 성희롱·성폭력



키워드

군대 내 성희롱·성폭력

디지털 환경과 성희롱

위계적·폐쇄적 문화

사례

한 공군 부대에서 병사들이 약 9개월 간 장교들의 신상 정보를 올려놓고, 외모 평가와 성적 조롱 발언을 한 사실이 확인되었다. 가해자는 6명으로 구성된 당직대 병사들로, 인트라넷 망을 통해 여군 장교들의 사진과 신상을 수집했다. 이들은 주 1회 파일을 업데이트하고 공유했으며, 돌아가며 댓글을 다는 방식으로 성희롱을 일삼았다. 파일에는 #아가씨 #계집 #뽀빠지 #OO건들면 다 뒤흔다 등을 비롯해 입에 담지 못할 성적 발언, 나체·노출 이미지 합성 사진 등이 있었던 것으로 알려졌다. 신고자에게 문서 삭제를 종용하고, 신고 이후 두 달간 아무런 조치가 없는 등 군 차원에서 사건을 축소하려던 한 정황도 포착됐다. 언론 취재가 시작되자 군은 그제야 조사에 착수했다.

*출처 · 세계일보, (2023.5.28.). “‘군 계집파일’ 논란… 男병사의女장교 성희롱 의미 [정지혜의 빨간약]”
<https://www.segye.com/newsView/20230528503088>

· 여성신문, (2023.6.1.). “‘집단적으로 여군 성희롱하는 ‘여군 올림픽’까지… 군 성폭력에 시름하는 여군들”
<https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=236829>

토론질문 ①

군대 내 성희롱·성폭력 발생 원인과 특징은 무엇일까요?

진행 TIP

- 군대 내 성희롱·성폭력 사건은 성희롱 성폭력에 대해 관용적이고 안이한 태도, 폭력에 허용적인 문화, 상명하복 방식의 강력한 위계문화, 집단의 폐쇄성 등이 원인이 되어 나타남.
- 성범죄 발생 시 사후조치와 그에 따른 결과와 상관없이 무조건 지휘관과 부대 전체에 인사상 불이익을 주는 현재의 관행, 수사·기소·재판을 독점한 군대 사법 시스템으로 사건의 축소와 은폐가 용이한 점 등이 군대 내 성희롱·성폭력 사건 처리를 어렵게 만드는 요인으로 작동함.

토론질문 ②

최근 디지털 정보기술이 발달함에 따라 나타나는 성희롱, 성폭력의
행태에는 어떤 것들이 있을까요?

진행 TIP

정보기술(IT)의 발달과 함께 취약 집단 대상 성폭력이 빠르게 증식하고 있음. 발전한 기술이 어떻게 피해자를 양산하는지 고민할 필요가 있음. 특히 해당 사례의 경우 신종범죄 유형 중 하나로 거론되는 사회관계망서비스(SNS) 등 플랫폼에서의 '촬영물 성적 합성' 범죄와 형태가 유사함. 이는 타인의 촬영물을 동의 없이 성적 이미지·영상과 합성하고, 제작한 합성물을 피해자의 이름·나이 등 신상정보, 모욕적인 허위 사실과 함께 SNS에 게시하는 등의 행위임. 또한, 해당 사례에서 마치 댓글을 달듯 한 마디씩 거든 점도 이야기해 볼 수 있음. 군중심리에 의해 경쟁하듯 수위 높은 악플을 달게 되는 디지털 플랫폼 문화의 원인이 무엇인지 논의해 볼 수 있음.

토론질문 ③

군대 내 성희롱·성폭력 사건을 효과적으로 예방하고 사건 발생 시 적절한
대응이 이뤄질 수 있으려면 어떠한 변화가 필요할까요?

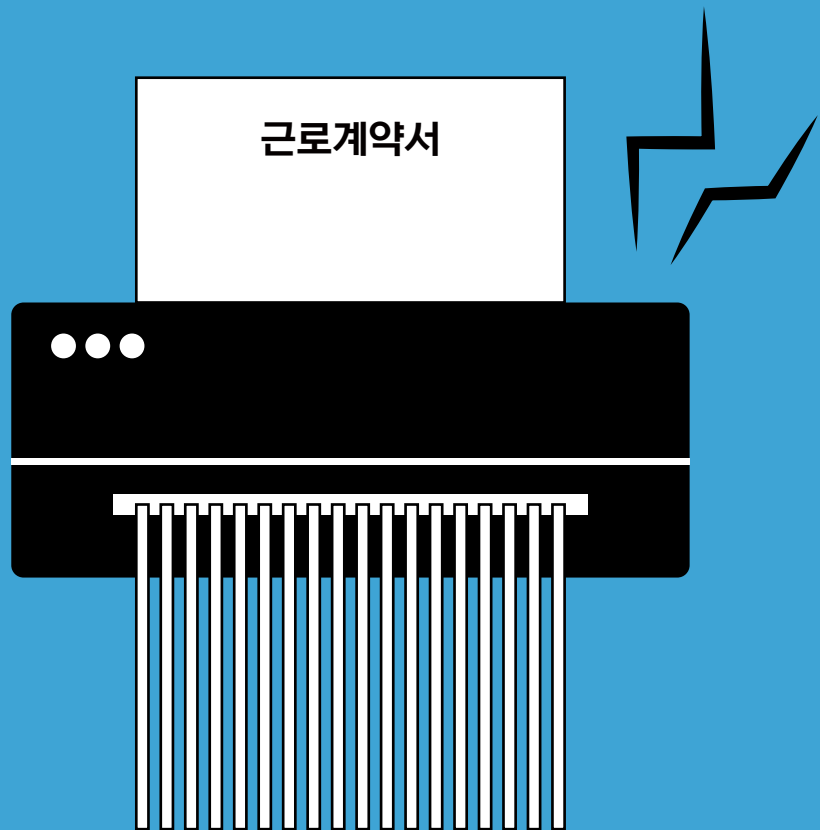
진행 TIP

- 수직적이고 폐쇄적인 군대 문화, 직속 상관에 의한 인사 평가 시스템의 개선이 필요함. 동일한 계급이 아닌 군대 내 상하관계 속에서 주로 일어나는 성범죄는 군 조직의 특성상 제대로 신고를 못하는 경우가 많음. 상급자에게 인사권이 있다는 점도 적절한 대응을 어렵게 만드는 요인 중 하나이며, 피해자는 사건 신고로 인해 받게 될 불이익과 보복 조치 등을 고려하지 않을 수 없음. 또한 군 조직 내에서 국가인권위원회나 군인권센터에 진정서를 넣는 등 사건에 대한 공론화를 지휘권에 대한 도전으로 여기는 인식의 개선도 시급한 문제임.
- 2021년 8월 군 내의 △성범죄 △사망 또는 사망의 원인이 되는 범죄 △입대 전 저지른 범죄는 민간법원이 담당하도록 군사법원법이 개정되었음. 하지만 문제는 수사·재판 주도권이 민간으로 넘어갔음에도, 여전히 군이 사건에 개입할 여지가 꽤 많이 남아 있다는 것임. 사건이 발생하고 외부에 알려진 다음, 여론이 나빠지기 전까지의 단계에서는 여전히 군이 초동 수사권을 쥐고 있어 군 당국의 개입이 가능한. 2021년 당시 군사법원법을 고칠 때 '군의 고질적인 수사무마 관행이나 사법권 침해의 폐해가 사라질 것'이라는 기대가 있었지만, 군 당국이 이첩 절차 중에 개입할 여지를 완전히 배제하지는 못했다는 비판이 제기되고 있음. 이와 같은 상황에서 군대 조직의 특수성을 고려하되 수사과정에서의 공정성과 투명성 확보를 위하여 어떠한 추가 조치가 필요할지 논의해볼 수 있음.

*출처 · 한국일보, (2024.5.30.), "사망사고 초동수사 軍이 주도... '채상병 사건'처럼 외압 의혹 빌미만 제공",
<https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2024052913170005758?did=NA>

사례 9.

고용상 불이익



키워드

조직문화

성희롱 처리 과정

주변인의 역할

사례

방송국 간부 A씨는 B씨 등 수습 직원들에게 “독서실에 오래 앉아있는 여자는 엉덩이가 안 예쁘다”, “피아노를 치는 여자들은 엉덩이가 크다” 등 여성 신체 부위에 대한 성희롱성 발언을 했다. 그의 발언에 불편한 기색을 내비친 B씨는 사내교육에서 배제되기도 했다. 결국 B가 상사들의 성희롱에 문제를 제기하자 사측은 B를 수습기간 만료로 채용하지 않기로 했다고 통보했다. 이후 B씨는 노동위원회에서 부당해고 판정을 받아 복직했지만 다시 해고당했다. 국가인권위원회의 문제 제기에 따라 근무지를 변경해 복직한 B씨는 A씨 등을 상대로 손해배상 청구 소송을 제기했다. 재판 과정에서 A씨는 수습 직원들이 실제 현장에 돌면서 견문을 넓혀야 한다는 취지로 남녀 구분 없이 한 말일 뿐, 성희롱할 의도가 없었다고 주장했다.

*출처 · 아주경제, (2023.2.24.), “직장 내 성희롱에 항의, 해고당한 수습PD...대법“손해배상”
<https://www.ajunews.com/view/20230224102432915>

토론질문 ①

이 사례에서 A씨의 발언에 대해 어떻게 생각하시나요?
 A씨가 이러한 발언을 할 수 있었던 이유는 무엇일까요?

진행 TIP

- 가해자의 성차별적 인식, 간부와 수습 직원들 사이 불평등한 권력관계, 문제를 제기하기 어렵게 만드는 불안정한 고용조건 등이 A씨의 발언과 같이 직장 내 성희롱을 가능케하는 주요 요인이 될 수 있음. 또한 직장 내 성희롱 행위자 엄중처벌, 피해자 보호 조치 등 적절한 대응이 취하지 않고 성희롱·성폭력에 허용적인 조직문화도 원인이 될 수 있음.

토론질문 ②

성희롱·성폭력 발생 이후 사건 처리 과정에서 방송국의 대응에 대해 어떻게 생각하시나요?

진행 TIP

- 성희롱·성폭력 사건 이후 피해자 보호 조치, 사건 조사, 행위자 징계, 재발방지 대책 수립 등 적절한 조치를 취하지 않았음. 나아가 성적 언동에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 주었음.
- 재판부는 수습사원이던 B를 교육훈련에 참여시키지 않고 정식 채용을 거부한 점, 재차 근로관계를 종료시킨 점을 들어 「남녀고용평등과 일가정양립에 관한 법률」을 위반한 불법행위라고 판단하였음.

토론질문 ③

**직장 내 성희롱 발생 시, 조직에서 행위자가 아닌 피해자에게 불이익을 주는 이유는 무엇일까요?
이러한 일들을 막기 위해 어떠한 변화가 필요할까요?**

진행 TIP

- 성희롱 행위자에 대한 온정적 시각, 성희롱 피해자를 탓하거나 피해자의 행실을 문제 삼는 분위기, 피해 구제보다 조직 보위를 우선하여 사건을 은폐하는 관행 등이 주요 원인이 될 수 있음.
- 성비위 사건과 관련하여 조직을 보위하려는 논리의 해체, 성희롱 행위를 조직 전체의 역량을 훼손하는 문제로 인식 전환 등이 필요함. 또한 직장 내 성희롱 문제 해결은 행위자와 피해자 간 단일 사건에 대한 처리에서 나아가 건강한 조직규범과 문화를 확립해 가는 ‘과정’으로 이해할 필요가 있음.

폭력예방교육 토론 사례집

발행년도 2023년
개발기관 한국양성평등교육진흥원
발행처 여성가족부
서울특별시 종로구 세종대로 209

폭력예방교육 토론사례집