

성희롱·성폭력 없는
건강한 조직문화 만들기

강사소개



이름 : 봉 귀 속

소속 : 사)익산여성의전화 대표

현직 한국양성평등진흥원 젠더폭력예방교육 위촉강사
전북성별영향분석센터 컨설턴트
익산경찰서 성희롱고충심의위원회 위원
익산교육청 학교폭력대책심의위원회

전공 성공회대학교NGO대학원 실천여성학

교육분야 성희롱·성폭력예방 / 가정폭력예방교육 / 성매매
예방 / 인권과 여성주의





목 차

1. 들어가며
 - 보호법익과 성적자기결정권
 - 힘의 차이와 동의
2. 직장 내 성희롱의 개념 이해
3. 직장 내 성희롱 사건의 구체적 절차
4. 직장 내 성희롱 예방을 위한 실천

보호법익이란



성적자기결정권

힘의 차이 진정한 동의



성적자기결정권 **힘**의 차이란 ①



성적자기결정권 **힘**의 차이란 ②



성적자기결정권 **힘의 차이**란 ③

여성가족부 (2018 성희롱 실태조사)

저연령층

사회서비스업



여성



비정규직



성적자기결정권 동의 ①

‘시작했으니깐 끝까지 해야 해!’

안 돼! 너가 하겠다고 했잖아.
시작했으니깐 끝까지 해야 해

에이... 재미없다.
우리 딴 거 하자.

성적자기결정권 동의 ②



성적자기결정권 동의 ③



성적자기결정권 동의 ④

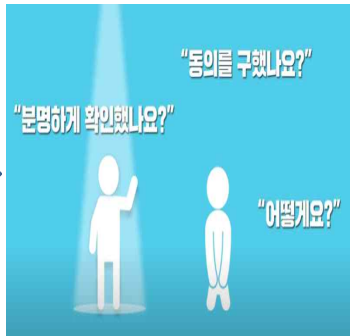




원하지 않는 성적행위를 명확하게 거절

성희롱·성폭력 판단 X

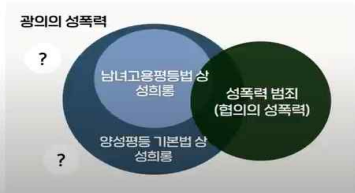
**언제나 동의 받지 못한 행위나 폭력의 책임은
가해자에게 있습니다.**



「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

- 제 2조 (정의) -

2. '직장 내 성희롱'이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.



성폭력과 성희롱의 공통점

상대방이 원치 않는 성적 언동 등으로 성적 자기결정권을 침해하는 행위로써, 법률로 금지되어 있다는 점에서 본질적으로 같다

직장 내 성희롱 사건을 방관한 사례

사내 성폭행 논란으로 'A기업' 주가·실적 하락

'A기업' 주가, 하루 만에 '2%' 넘게 하락

홈쇼핑 업체들, 'A기업' 제품 방송 판매 잠정 중단

'A기업' 주가 추이

(단위: 원)



자료: 한국거래소

'A기업' 실적 추이

(단위: 억원)

구분	2016년	2017년	2018년
매출	1조 9,345	2조 625	1조 9,284
영업이익	1,596	1,405	583

자료: A기업

피해자와 행위자가
“사건에 대해 문제 삼지 않기로
서로 합의했어요”

징계 할 수 있다 vs 징계 할 수 없다

『남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률』 제14조 (직장 내 성희롱 발생시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우, 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다
- ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다

이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자 등" 이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다

사례를 통해서 본 성희롱 사건 대처 ①

인턴으로 입사한 A, A의 업무멘토 정규직B

B는 장난 치듯 A의 머리를 쓰다듬거나 팔뚝을 꼬집기도 한다

A가 하지 말라는 요청에도 계속되는 B의 행동에 A는 불만이 쌓여갔다

고민 끝에 부서장 면담을 통해 이 사실을 말했고 부서장은 A를 부서이동 해주었다

그러면서 둘만 알자고 했다

A가 다른 부서 근무 중에 B가 찾아와 동생 같아서 그런 것이라고 미안하다고 말했다

A는 놀라고 당황스러웠다. 부서장이 "둘만 알고 있자"고 했는데...

회사내의 고충처리상담기구에 찾아가 상담을 하였다

그 결과,

부서장에게 조치가 미흡하다는 내용과 함께 성희롱 행위자와 부서장에 대한 제재를 요구한다는 공문을 받았다

부서장이 잘못된 것은 무엇일까?

직장 내 성희롱 사건 발생 시 구체적인 조치 단계



성희롱 상담의 목적

1 피해자의 고충 듣기

2 사실관계 기록 (육하원칙)

사건 조사단계에서 '기초 자료'로 사용

3 피해자가 처한 상황 인지

객관적이고 정확하게!

4 구제방법·처리 절차 설명

고충처리 절차와 법적 구제 제도 등

취할 수 있는 구제방법에 대한 충분한 검토가 가능하도록,
내부 처리절차와 외부 처리절차에 대해서 상세히 설명해줍니다.

5 피해 회복 방안 조력

궁극적으로 피해자가 스스로 만족할 수 있고

현실 가능하며, 피해 회복에 적합한 방안을 찾도록
조력해야 합니다.

6 피해자 보호를 위한 적절한 조치

상담 시 지켜야 할 원칙①

피해자가 문제를
어떻게 해결하기를
원하는지 파악하고
객관적인 상황을 감안한
다양한 해결방안을
안내하여
피해자 스스로 적절한
방법을 선택하도록 돕는다

피해자가 원하는 방향을 돕기 위해서는 대화는
열린 질문과 객관적인 언어로 진행해야 한다

예시> ① 그리고 그 사람이 만졌나요? →

그리고 나서 무슨 일이 일어났어요?

② 그래서 하지 말라고 하셨나요? →

그에 대해 본인은 무슨 말이나 행동을 하셨나요?

③ 그래서 기분이 나쁘셨어요? →

그런 행동에 대해 어떻게 느끼셨나요?



상담 시 지켜야 할 원칙②

성희롱 사건이

발생하였을 때

회사는 사건을 지체 없이 조사 및

조치하여야 할

의무가 있다. 그러나

피해자가 조사를 원치

않는 경우라도 그 이유를 충분히 청

취하고 설득하여야 한다

상담의 대상은 행위 지목자가 아니라
피해 주장자이다

조사에 들어가기에 앞서 **비밀유지서약서**
및 가해자, 피해근로자 분리 등 보호조치
가 반드시 필요하다

피해자 보호조치라는 명분으로
피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를
취해서는 안 된다

조사 순서

조사계획 수립

피해(주장)자 등 조사

목적자 및
참고인 조사

증거 및
정황증거 확인

행위자 조사

조사 방법 및 유의점

- ◆ 사람에게 대한 조사는 직접 대면조사를 원칙으로 하고 상황에 따라 전화, 서면 조사를 할 수 있음
- ◆ 필요한 경우 진술조사형식의 문답서를 이용
- ◆ 신고인 및 참고인 등이 피신고인 등에 대해 자신의 신원이 알려지지 않기를 원한다면 익명 조서를 작성하는 방법으로 보호 가능
- ◆ 당시 정황의 확인이나 감정에 대한 질문, 대처와 관련하여 질문을 할 때는 질문으로 인해 또 다른 정신적인 피해나 성적 모욕감을 느끼지 않도록 각별히 유의
- ◆ 있었던 사실을 객관적으로 확인하는 과정으로 피해자나 상황에 대한 조사자의 판단이나 생각을 말하는 절차가 아니라는 점, 즉 조사의 목적을 분명히 인식
- ◆ 외부전문가를 조사에 참여시키거나 외부전문가에 조사를 위탁할 수 있으며, "공공기관 장 등 임원이 행위자인 경우"는 상급기관에서 외부전문가를 포함한 "고충심의위원회"를 먼저 구성하여 위원회를 통해 조사가 이루어지도록 해야 함

무조건 피해자가 불쾌감을 느끼면 성희롱인가?!

피해자 중심 관점의 판단이란

피해자 중심의 관점 1

행위자의 의도는 성희롱 여부를 판단하는데 고려하지 않는다

- 성적 굴욕감이나 혐오감 같은 감정은 피해를 주장하는 사람이 느끼는 것이며, 성희롱은 성범죄처럼 형사처벌 대상이 되는 것이 아니기 때문이다

피해자 중심의 관점 2

합리적 피해자의 관점으로 바라보고 평가한다

- 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 해당 행위가 불쾌감이나 모욕감을 줄 만한 행위인지 함께 평가하는 것이다

성희롱 여부 판단 기준

피해자의 특성, 연령, 행위자와의 관계 고용형태 등을 고려하여 그와 같은 특성을 갖는 사람들의 평균적인 시각에서도 불쾌감을 줄 만한 행위인지 여부를 판단

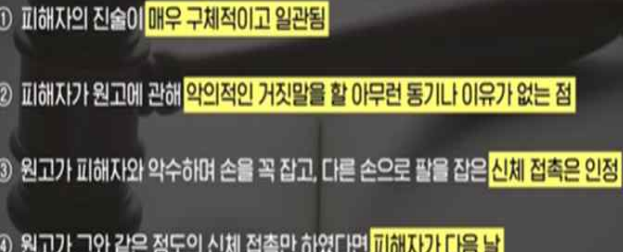
사례를 통해서 본 성희롱 사건 대처 ②

[서울행정법원 2014.10.16. 선고2014구합 54684 판결]

“교수의 연구실에서 인터넷 쇼핑 방법을 알려준 다음
일어서는 지도학생이자 연구조교인 피해자
끌어안고 볼에 자신의 볼을 갖다 대었다는
사실을 인정하는 판결

사례를 통해서 본 성희롱 사건 대처 ②

[판결의 근거]

- 
- ① 피해자의 진술이 매우 구체적이고 일관됨
 - ② 피해자가 원고에 관해 악의적인 거짓말을 할 아무런 동기나 이유가 없는 점
 - ③ 원고가 피해자와 악수하며 손을 꼭 잡고, 다른 손으로 팔을 잡은 신체 접촉은 인정
 - ④ 원고가 그와 같은 정도의 신체 접촉만 하였다면 피해자가 다음 날 지도교수인 원고를 찾아가 이에 대해 항의하였을 거라 보기 어려운 점을 종합하면

신임교수 임용과정에서 불거진 성추행 사건 : 술에 취해 기억이 나지 않는다는 주장

[인권위원회의 판단]

- ① 두 사람의 상반된 진술 외에는 직접 그 행위를 목격한 사람이나 사진 등의 다른 증거가 있는 것은 아니나,
- ② 피해자가 사건 발생 직후 진정인에게 피진정인이 자신의 몸을 더듬었다고 알려주고
- ③ 며칠 후 그 내용을 다시 자세히 말해주었으며 이후 학교의 성희롱 관련 조사위원회에서도 일관되게 진술을 하고 있는 점,
- ④ 피진정인의 핸드폰 통화내역에 당시 피진정인이 피해자에게 통화한 기록이 있는 점,

신임교수 임용과정에서 불거진 성추행 사건 : 술에 취해 기억이 나지 않는다는 주장

[인권위원회의 판단]

- ⑤ 사건 발생 다음 날 피진정인이 피해자에게 전화를 하여 본인이 실수를 하지 않았는지
 뜻이 지저분한 이유 등을 물어본 것으로 보아 만취한 상태에서의 실수에 대한
 무의식적인 자각과 우려가 있었다고 보이는 점,
- ⑥ 피진정인 스스로도 기억이 안 난다고 하고 있으나 강력하게 피해자가 주장하는 것과 같은
 행위를 하지 않았다고 부인하고 있지 못하는 점 등에 비추어 보아,
 사건 당일에 피해자가 주장하는 것과 같은 언동이 있었던 것으로 판단됨

심의 위원 구성조건

- 행위자 및 피해자의 영향을 받지 않는 사람
- 사안을 공정하게 할 수 있는 사람
- 한쪽 성이 60%를 넘지 않도록 함
- 사업장 인원 규모가 많지 않은 경우는 취업규칙에 징계 또는 인사위원회를 필수로 거치지 않아도 된다면, 반드시 위원회를 구성해야 하는 것은 아님
- 판단의 오류를 예방하기 위해서 고용평등상담으로 외부 전문가의 의견을 받아 성희롱 여부를 판단하고 조치 방안에 대한 자문을 받을 수 있음

피해자 보호조치

「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제 14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및

피해근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 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
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

성희롱 행위자에 대한 징계 수준 기준

- ① 성희롱 행위의 양태 및 정도
- ② 의도성
- ③ 지속성
- ④ 반복성
- ⑤ 행위자의 지위
- ⑥ 피해자의 피해 정도
- ⑦ 피해자의 의견

마무리 단계

행위자와 피해자의
인적 정보와 피해 사
실의 구체적인 내용
을 밝히지 않고
사내에
성희롱 사안에 따른
징계 사항 공지한다

불리한 처우가 금지되는
대상으로 신고한 근로자와
피해근로자 등 만을 규정하고
있지만
피해근로자에게 조력한
조력자나 참고인에 대한
불리한 처우가 허용되는
것은 아님

성희롱이 인정된 경우,
피해근로자가 요청 시

- 근무장소 변경
- 배치 전환
- 유급 휴가명령

재발 방지를 위한 노력

1. 전 직원을 대상으로 하는 성희롱 피해실태조사, 조직문화 진단 실시
2. 성희롱으로 발전하기 전단계의 문화적 요인의 개선
3. 행위의 가이드 라인을 구체적으로 마련