

“이런 것도 성희롱(성폭력)?” 2013-1호

목차

[사례1] 병원 의사의 직원 성희롱

[사례2] 대학발전재단 상사에 의한 성희롱

● 성희롱이 무엇일까요?

● 아주대학교 성폭력상담센터는?

* 본 메일은 아주대학교 성폭력상담센터에서 기획한 것으로 교직원 여러분들에게 성희롱/성폭력 관련 실제 사례와 이에 따른 정보를 제공하기 제작되었습니다.

“이런 것도 성희롱(성폭력)?”

(대학 내 성희롱(성폭력) 사례 소개 및 예방법)

[사례1] 병원 의사의 직원 성희롱

● **사건 개요** : 피해자는 ○○○○병원(이하 ‘병원’ 이라 함)의 ○○관리사로, 2010. 1. 19. 20:00 경 병원의 전문의인 가해자가 주관한 회식에 참석했다. 가해자는 옆자리에 앉은 피해자에게 남편을 부르라고 하면서 “와서 비디오 동영상 좀 보여 달라고 그래.” 라고 말했고, 피해자가 그 의미가 무엇인지 묻자 남편과 성관계 장면을 연출해보라는 의미로 “리얼 야동. 여기서 좀 보여줘.” 라고 말했다. 이에 놀란 피해자가 “농담이 너무 심하신 것 아니에요?” 라고 되물었으나 가해자는 “농담 아닌데.” 라고 답하였다. 또한 가해자는 “서서 하는 것 중엔 골프가 제일 재밌더라. 앉아서 하는 것 중에 제일 재미있는 건... 마작. 그러면 누워서 하는 것 중에 가장 재미있는 건 뭐게?... 섹스.” 라고 하는 등 듣기에 수치스러운 이야기를 반복했다. 이로 인해 진정인은 심한 정신적 굴욕감을 느껴 다음날 사직의사를 밝히고 같은 달 말 직장을 그만두었다.

● **사건 판결** : 국가인권위원회에서는 진상 조사 후 가해자의 발언이 언어적 성희롱에 해당하며, 가해자의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 규정된 성희롱에 해당된다고 판단되어 가해자에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하였다. 또한 가해자가 속한 ○○○○병원의 대표원장에게 직장 내 성희롱예방교육을 내실 있게 실시할 것을 권고하였다.

● **무엇이 문제인가?** : 이 사건은 가해자와 피해자가 같은 직장 내에서 실질적인 상하관계에 있었고, 서로 관련된 업무를 수행하였으며, 2010. 1. 19. 있었던 회식도 가해자가 주관하여 업무 관련자간에 이루어진 것이므로 업무 관련성을 인정하기에 충분하다. 또한, 가해자가 피해자에게 배우자와 성관계 장면을 연출해 보라는 의미로 “리얼 야동을 보여 달라.” 등의 표현은 일반적으로 성적 언동으로 인정된다. 가해자는 당시 분위기에 대해 관계인들 모두 자연스럽게 받아들였고, 피해자도 불편해하는 표현을 하지 않았으므로 성적 굴욕감이 발생한 것으로 볼 수 없다고 주장하지만 이러한 발언내용은 피해자를 직접 성적 대상화한 것으로 그러한 발언을 들었을 때 피해자가 느꼈을 감정은 제3자의 경우와 다를 수 있다고 판단된다. 또한 피해자가 가해자의 언동에 대한 거부감을 적극적으로 표현하지 않았다 하더라도 직장 내 지위 차이가 큰 상하관계에서 거부 의사의 표현이 쉽지 않다는 점을 감안하면 피해자가 느꼈을 감정 상태를 행위자의 관점에서 단정할 수는 없다.



(2010)국가인권위원회, 『성희롱 시정 권고 사례집 제3집』

[사례2] 대학발전재단 상사에 의한 성희롱

● **사건 개요** : 2009.2. 경 ○○원 발전재단(이하 “발전재단” 이라 함)에 근무하던 피해자는 발전재단의 사무국장인 가해자와 제주도에서 열린 ○○발전기금협의회 동계세미나에 참석하였다. 가해자는 세미나 둘째 날인 2.5. 저녁 식사 후 타 대학 참석자들과 회식을 한 후 피해자의 방에서 술을 마시게 되었는데 가해자는 갑자기 피해자를 끌어안고 침대에 쓰러뜨리는 등의 언동으로 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 되었다. 이후 피해자는 제주도 사건 발생 당시 가해자에게 언동을 문제 삼지 않겠다고 하였음에도, 이후 회식 때만 되면 정신적 공황상태가 되고 가해자에게 결재를 받을 때마다 심장이 뛰어 견디기 힘들고, 행사 후 가해자가 격려차원에서 악수라도 청하면 미칠 것 같다는 고통을 호소하였고 이로 인하여 가해자와 함께 근무하지 않으려고 부서를 이동하는 등 불이익과 정신적 고통을 겪게 되어 피해의 심각성을 보여주는 사건이다.

● **사건 판결** : 증견 간부인 가해자는 피해자가 주장하는 성적 언동을 하지 않았다고 부인하면서 오히려 피해자가 가해자를 모함할 의도로 허위의 사실을 유포하였다고 주장하였는데, 성희롱을 조작하였다는 가해자의 주장은 받아들이기 어렵다. 피해자가 성희롱 문제제기로 인하여 직장 내에서 본인의 신분이 노출되는 것과 당시 목격자 등 직접적인 증거가 없어 본인의 주장이 사실로 인정되지 못할 수도 있다는 두려움을 지속적으로 호소하였는바, 조직의 안녕과 질서유지가 우선인 직장에서는 성희롱 사건을 발설하였다는 이유만으로 피해자가 불이익이나 정신적 고통을 겪게 되었는데 이를 감수하면서까지 입사한 지 일 년여 밖에 되지 않은 여직원이 증견 간부를 상대로 없는 사실을 지어내서 얻을 수 있는 실익이 없다고 판단된다. 가해자는 피해자가 성희롱 및 성차별적인 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 이를 관리 감독해야 할 책임이 있는 사무국장의 지위에 있음에도 불구하고 오히려 피해자에게 추행에 해당하는 성적 언동을 하였으므로 책임이 더 무겁다고 할 수 있다. 따라서 ○○원 총장에게 가해자를 징계할 것을 권고한다.

● **무엇이 문제인가?** : 가해자가 피해자에게 한 성적 언동에 대하여 살펴보면 직장 상사가 술을 마시다가 뽀뽀를 해달라거나 포옹을 해 달라고 하고 급기야는 침대에 쓰러뜨리고 몸을 더듬은 것은 사회통념이나 합리적 여성의 관점에서 봤을 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분하다 할 것이다. 또한 피해자는 사건 발생 당시 가해자의 언동을 문제 삼지 않겠다고 하였음에도, 이후 같은 직장 내에 근무하면서 피해자가 느끼는 정신적 고통이 크기에 성희롱이 피해자에게 미치는 영향이 얼마나 큰 지 그 피해의 심각성을 보여주는 사건이다. 피해자가 성희롱 및 성차별적 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 관리 감독해야 할 책임이 있는 사무국장 지위에 있는 가해자가 오히려 피해자에게 추행에 해당하는 성적 언동을 하였으므로 책임이 더 무겁다고 할 수 있다. 따라서 이러한 가해자의 행위는 성희롱이라 판단할 수 있다.



(2010)국가인권위원회, 『성희롱 시정 권고 사례집 제3집』

★ **여직원들과 의도치 않은 물리적 마찰이 있는 경우에는 어떻게 해야 하나요?**

- ① 평소 오해가 될 만한 언동을 삼가야 합니다. 성희롱/성추행은 평상시에 성차별적인 요소가 강하거나 음담패설을 자주 하는 사람들에게서 반복적으로 일어납니다. 따라서 평소 성적 언동이나 접촉 등 오해가 될 만한 언동은 하지 않는 것이 좋습니다.
- ② 여직원은 남성 교직원에 비해 신체적, 연령, 지위 등에서 상대적으로 약자에 속하기 때문에 성적 인 부딪힘이 있을 경우에 더 강한 모욕감을 느낄 수 있습니다. 피해자로 하여금 직장 상하 관계가 아닌 여자로 본다는 생각이 들게 되어, 성적으로 불쾌함을 느낄 수 있으며 근로 의욕을 저하시킬 수 있습니다.
- ③ 직장내 성희롱으로 인한 피해는 2011년 11월 근로복지공단에서 산업재해로 인정된 사례가 있을 정도로 심각한 피해임을 인식하고 상대의 반응을 존중하고 작은행동이라도 주의할 필요가 있습니다.

● **성희롱이 무엇일까요?**

■ 성희롱은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말합니다. 성희롱은 「국가인권위원회법」 제2조 5호, 「여성발전기본법」 제3조 4호, 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」 제2조 2호에 명시되어 있습니다.

■ 성희롱 발생 시 국가인권위원회 (국번없이 1331, <http://www.humanrights.go.kr>)에 진정하시거나 아주대학교 내 성폭력상담센터(1745, <http://help.ajou.ac.kr>)를 통해 도움을 받으실 수 있습니다.

● **아주대학교 성폭력상담센터는?**

■ 성폭력상담센터는 교내에서 발생한 성희롱·성폭력에 대한 신고가 있을 시 즉각적인 대응과 지원을 통해 성폭력으로 인한 피해를 최소화하도록 도와드립니다.

■ 과거의 성폭력 경험과 관련한 치유상담을 비롯하여, 성폭력 가해자 교육, 성차별, 성고민 상담을 통해 아주대학교 구성원들이 올바른 성인식을 형성할 수 있도록 노력하고 있습니다.

■ 다양한 성문화행사, 성폭력예방교육 및 연구보고서 발간 등을 통해 성평등한 대학문화 형성에 기여하기 위해 노력하고 있습니다. 감사합니다.(문의 : 1745, help@ajou.ac.kr)

