



국가인권위원회

성희롱 시정권고 사례집 제7집

2015



국가인권위원회





발 간 사

성희롱 행위는 상대방에게 신체적, 정신적 고통을 가하는 폭력이며, 심각한 인권침해입니다. 성희롱 근절을 위해서는 무엇보다 성희롱이 상대방의 인권을 침해하는 행위임을 인식하고, 무엇이 성희롱인지에 대한 이해를 높여야 합니다. 또한 단순한 성적 농담 혹은 친근감의 표현이라며 성희롱을 묵인하는 잘못된 관행을 변화시켜야 합니다.

국가인권위원회는 2005년 6월 23일 정부의 차별시정기구 일원화 방침에 따라 성희롱에 대한 조사 및 구제 업무를 전담해오고 있습니다. 매년 200여건의 성희롱 사건을 처리하고 있으며, 실질적인 피해자 구제를 위하여 많은 노력을 기울이고 있습니다.

국가인권위원회의 노력에도 불구하고 사회 전반에 걸쳐 성희롱 사건은 끊이지 않고 있어, 이를 사전에 예방하고 시정하기 위한 인식 개선과 교육의 필요성은 증대되고 있습니다.

이에 국가인권위원회는 2007년부터 성희롱 시정권고 사건에 대한 결정례집을 발간하였고, 이번이 일곱 번째입니다. 국가인권위원회는 결정례집을 통해 성희롱에 대한 판단 기준 및 요건을 구체적으로 밝히고, 성희롱에 대한 경각심을 높이하고자 합니다. 이 결정례집이 사회 각계의 성희롱 예방 및 인식 개선에 기여하길 희망합니다.

2015년 12월 29일
국가인권위원회
위원장 이성호

일러두기

1. 성희롱 시정권고 사례집 제7집은 2014. 1. 1.부터 2015. 12. 31.까지 인권위가 처리한 성희롱 진정 사건 중 권고와 합의종결된 사건에 대하여 작성되었으며, 국가인권위원회 홈페이지(www.nhrc.go.kr)에서 내려 받을 수 있습니다.
2. 각 사례의 본문은 해당 사건의 원 결정문을 인용하되, 당사자와 관련인 이름, 해당 기관 및 구체적 지역의 명칭은 원칙적으로 익명처리 하였습니다.
3. 국가인권위원회 진정은 피해자 본인 외에 이를 알고 있는 제3자도 가능하므로 진정인과 피해자가 다른 경우도 있어 본문 중 하나의 사건에 두 가지 용어가 동시에 쓰인 경우도 있습니다.
4. 제1장 성희롱의 이해는 국가인권위원회가 2012년 발간한 ‘국가인권위원회 성희롱 진정 사건 백서’와 2013년 발간한 ‘성희롱 예방 안내서’를 인용·편집한 것입니다.
5. 제4장 성희롱 진정사건 통계는 국가인권위원회 설립 이후부터 2015. 12. 31.까지 접수·처리된 성희롱 진정사건의 누계 자료를 기초로 작성된 것입니다.
6. 통계자료 상 비율은 소수점 첫째자리에서 반올림한 것으로, 총 비율합계가 100%가 되지 않을 수 있습니다.
7. 성희롱 시정권고 사례집 제7집에 수록된 통계는 통계 분류의 변경 등으로 인해 기존 성희롱 시정권고 사례집 및 성희롱 진정사건 백서의 통계와 다소 차이가 있을 수 있습니다.



차 례

제1장 성희롱의 이해	9
1. 국가인권위원회법상 성희롱의 개념	9
2. 성희롱의 성립요건 및 판단기준	10
제2장 성희롱 시정권고 결정례	15
1. 전자 및 자동차 부품 판매업체 대표이사의 직원 성희롱	15
2. 여성축구선수에 대한 성별 진단 요구 성희롱	23
3. 출판대행회사 대표의 직원 성희롱	37
4. 청사관리소장의 미회원 성희롱	45
5. 법원직원의 내부 전산망을 통한 직원 성희롱	52
6. 대학교수의 여학생들 성희롱	57
7. 병원 간호과장의 간호사 성희롱	67
8. 사기업 상급자에 의한 성희롱	72
9. 군대 내 상관에 의한 성희롱	77
10. 연구소 상사의 동성직원 성희롱	84
11. 제조업체 상사의 아르바이트생 성희롱	92
12. 교수에 의한 성희롱	97
13. 사립고등학교 야구감독의 학부모 성희롱	106
14. 교육청 과장의 직원 성희롱	118
15. 지방자치단체 공무원의 동료 성희롱	125
16. 대학교수의 특강 시 성희롱 및 후속조치 미흡	137
17. 금융사 직원의 비정규직 여직원 성희롱	144
18. 사기업 상급자의 직원 성희롱	148

19. 공공기관 사무국장의 계약직 직원에 대한 성희롱	154
20. 물류업체 상급자의 직원 성희롱	160
21. 외국계 회사 팀장의 직원 성희롱	165
 제3장 성희롱 합의종결 사례	 173
 제4장 성희롱 진정사건 통계(2015. 12.까지)	 181
1. 성희롱 진정사건 접수현황	181
2. 성희롱 진정사건 처리현황	182

제 1 장

성희롱의 이해



제1장 성희롱의 이해

1. 국가인권위원회법상 성희롱의 개념

「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 차별행위에 대한 개념을 규정하고 있으며, 동 호의 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가 기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.”라고 규정하고 있다. 「국가인권위원회법」의 성희롱 개념과 조치수단을 정리하면 아래 표와 같다.

구 분	국가인권위원회법
소관기관	국가인권위원회
행위자	공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자
상대방	불특정
행위 요건	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련
방법	성적 언동 등
피해	△ 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 △ 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위
조치수단	△ 행위자에게 특별인권교육, 손해배상 등 시정 권고 △ 소속기관의 장에게 행위자에 대한 징계 등 인사 조치, 재발 방지 대책 마련, 손해배상 등 권고 △ 당사자 간 조정 또는 합의

2. 성희롱의 성립요건 및 판단기준

가. 성희롱 성립요건

1) 성희롱의 행위자의 범위

「국가인권위원회법」에 따르면 성희롱의 주체를 ‘공공기관의 종사자, 사용자, 근로자’로 명시하고 있다.

◇ 공공기관의 종사자

공공기관의 종사자에는 공무원 관계법의 적용을 받는 공무원, 그 밖의 공공단체에 종사하면서 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자도 해당된다. 또한 공공기관 임직원 뿐만 아니라 공공기관과 상당기간 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함된다.

◇ 사용자와 사업주

사용자는 사업주나 그를 대리하여 사업을 대표하는 자 또는 피고용인의 고용지위에 영향을 미칠 수 있는 자 등 일상적인 직무 수행에서 피고용인에 대해 권한을 갖는 자를 말한다. 성희롱으로 인하여 피해자가 고용상의 불이익을 당하지 않도록 해야 한다는 성희롱 규제의 취지에 비추어, 피해자의 고용 지위나 일상적인 직무 수행에 영향을 미칠 수 있는지를 기준으로 판단할 수 있다.

◇ 근로자

근로계약기간 및 근로 형태를 불문하고 임시직, 계약직, 시간제 근로자도 모두 포함된다.

2) 성희롱 피해자의 범위

「국가인권위원회법」은 성희롱의 대상자에 대해 명시하고 있지 않기 때문에

행위자의 업무, 고용, 그 밖의 관계에 있는 사람은 누구나 피해자가 될 수 있다.

3) 업무 등 관련성

성희롱의 개념을 규정하고 있는 법률은 모두 성적 언동이 ‘그 지위를 이용 하거나 업무 등과 관련하여’ 이루어질 것, 즉 지위 또는 업무 관련성을 요건으 로 하고 있다. 성희롱 행위자가 자신의 지위를 이용할 수 있는 상황이었거나 업무 관련 이야기를 나누기 위한 만남 또는 업무 관련 활동을 위한 만남에서 이어지는 연속적인 술자리 등은 업무 관련성을 갖는다고 볼 수 있다. 근무시 간이거나 근무시간이 아니더라도 업무와 관련한 곳이라면 출장지, 회식 장소, 야유회, 거래처 사무실 등이 모두 포함된다.

나. 성희롱 판단기준

1) 행위자의 성적 의도 또는 고의

국가인권위원회는 성희롱 판단 시, 행위자의 성적의도나 고의보다는 피해자 가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈는지, 아니면 근로 환경이 악화되었는지 등 의 결과에 주목하고 있다.

2) 성적 언동 등의 사실인정

국가인권위원회는 당사자 간 진술, 참고인의 진술, 행위 이후 피해자의 행동 (주위 사람에게 얘기한 사실, 일기장 등 기록, 진료 기록 등), 기타 증빙자료 등을 사실 인정의 근거로 삼고 있다.

3) 성희롱 판단기준

행위 사실이 인정되면, 해당 행위가 성희롱인지 여부를 판단하는데 성희롱 의 성립을 위해서는 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 행위여야 한 다. 그러나 피해자의 주관적 느낌만으로 성희롱인지 여부를 판단하기 어렵기

때문에, 국가인권위원회는 ‘합리적인 일반인의 관점’, ‘일반 여성의 합리적 관점’, ‘사회 통념상 합리적인 보통 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동’인지를 고려해 성희롱 여부를 판단하고 있다.

다. 성희롱의 대표적인 유형

1) 육체적 행위

- 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위
- 가슴·영덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위 등

2) 언어적 행위

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 한 행위
- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식 자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

3) 시각적 행위

- 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 성과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동 일체

제2장

성희롱 시정권고 결정례



제2장 성희롱 시정권고 결정례

1 전자 및 자동차 부품 판매업체 대표이사의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0412600 전자 및 자동차 부품 판매업체 대표이사의 직원 성희롱
진 정 인 온○○
피진정인 최○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 300만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 201×. ×. ××. (주)○○○에 사무직원으로 입사하였고, 피진정인은 같

은 회사의 대표이사이다. 입사 직후부터 피진정인은 진정인을 수시로 대표실에 불러 손을 만지고 어깨동무를 하거나 껴안았고, 201×. ×. ×. 오전회의 직후 경, 진정인을 대표실로 부른 후 진정인의 손을 잡고 위아래로 한참을 쳐다보며 “내가 너 정말 사랑하고 아끼는 거 알지? 내가 내 마음을 알아줬으면 좋겠는데, 이해하겠니? 둘만이 아는 얘기였으면 좋겠어.”라고 하더니 포옹을 했고 진정인이 이를 뿌리치자 손등에 입맞춤을 하는 등의 행위를 하여 성적 굴욕감을 느껴 퇴사하였으므로 이에 대한 시정을 바란다.

2. 피진정인 주장 및 참고인 의견

가. 피진정인 주장 요지

대표실은 반투명 유리와 판넬로 지어져 방음이 되지 않으며 항상 오픈되어 있어 직원들을 포함한 사람들의 출입이 잦은 장소이다. 아내가 사업주로 같이 근무하고 있는데 진정인을 수시로 대표실로 불러 손을 만지고, 어깨동무를 하거나 안았다는 진정내용은 사실이 아니다. 다만, 진정인이 다른 직원에 비해 문서작성 등이 미숙하여 실력향상을 위해 과제를 주고 몇 차례 대표실로 호출하여 조언했으며 격려차원에서 어깨를 톡톡 쳐준 적은 있다. 그리고 201×. ×. ×. 오전 8:45경, 직원 사무실에서 직원회의를 하였고 이날 오전 진정인을 대표실로 따로 부른 기억은 없으며, 회의 직후에 진정인을 직원 사무실과 대표실 입구의 오픈된 장소에서 마주쳤으나 이때도 일상적인 업무지시를 했고, 오전 11:00경 외출하여 퇴근 시까지 회사로 복귀하지 않았으므로 진정인의 주장은 사실과 다르다.

평소 직원 회의석상에서 진정인에게 문서작성 등 업무적으로 부족한 부분을 직접 지적하거나 우려되는 표현을 한 적이 있는데, 이에 진정인 스스로 회사업무를 따라갈 수 있는 능력이 되지 않자 거짓으로 성희롱을 지어낸 것으로 추

정된다. 또한, 진정인은 입사 시 작성한 서약서를 의식하여 근무기간 동안의 임금을 받아가기 위해 자의에 의한 퇴사가 아니라며 1개월 가량 근무한 급여를 반드시 지급해야 한다는 것을 강조하고 퇴사하였다.

나. 참고인 의견

1) 참고인 1

평소 피진정인이 진정인을 대표실로 따로 부르는 것을 자주 보았는데, 피진정인이 진정인을 대표실로 부르면 문서작성 등을 핑계로 포용도 하고 손도 잡아서 불쾌하다는 이야기를 진정인으로부터 직접 들었다. 다른 여직원들에게 물어보니 피진정인이 어깨를 두드리는 등의 신체접촉을 했다고 말했다. 201×. ×. ×. 진정인이 평소 대표실에서 행해진 피진정인의 행위와 그날 오전에 있었던 성희롱 때문에 견딜 수가 없어 회사를 그만둬야겠다는 이메일을 보내왔다. 업무 시 견적서 등 샘플문서가 있어 문서작성, 파워포인트 활용은 거의하지 않고 있으며, 피진정인이 진정인에게 업무적으로 중압감을 주거나 지적하는 것 또한 목격한 적이 없다.

2) 참고인 2

피진정인이 평소 진정인을 자주 대표실로 호출했는데, 진정인은 대표실에 가면 피진정인이 어깨를 만지고 해서 불쾌했다고 여러 차례 이야기했다. 201×. ×. ×. 오전회의 직후, 진정인이 피진정인의 호출로 대표실에 가는 것을 보았고, 대표실에서 나온 진정인은 피진정인이 손을 잡고 손에 입을 맞추고 껴안았으며 매우 불쾌하고 수치스러웠다고 했다. 또한, 피진정인이 이번 일은 진정인과 둘만 아는 비밀로 하자는 식의 이야기도 했으며 그동안 피진정인으로부터 받은 메시지를 보여주더니 회사를 그만둬야겠다고 했다.

참고인 2는 피진정인으로부터 진정인처럼 개인적인 메시지를 받은 적은 없으나, 피진정인과 대표실에 단둘이 있을 때 피진정인이 워드, 컴퓨터 활용 등을 물어보며 모니터를 보다가 어깨를 만지거나 신체접촉을 한 적이 있으며 피진정인과 함께 대표실에 들어가던 중 피진정인이 남자친구가 하듯이 어깨동무를 하여 불쾌한 적이 있다. 피진정인이 업무와 관련하여 진정인을 다그치거나 지적하는 것을 본 적은 없다.

3) 참고인 3

평소 진정인이나 다른 직원들로부터 피진정인의 성적 언동과 관련한 보고를 전혀 받은 바 없다. 201×. ×. ×. 오전에는 부재중이었고, 같은 날 오후에 진정인이 두 번 찾아왔는데 처음에는 피진정인으로부터 성희롱을 당했다며 진정인 손에 입맞춤을 하였다 했고, 전에도 비슷한 일이 있었으나 어른이라서 말을 할 수 없었다며 진정인이 인터넷에 올린 글을 가져와서 보여주었다. 진정인에게 사실여부를 떠나 힘들었겠다며 다독여주고 사업주로서 대신 미안하다고 사과했다. 그날 오후 다시 진정인이 찾아와서 이 사건과 관련하여 이야기를 했으니 더 이상 회사는 못 다니겠고, 인권위에도 진정을 했으니 그렇게 알라고 하면서 본인 잘못으로 퇴사하는 것이 아니므로 급여정산을 해달라며 일방적으로 통보하고 퇴사하였다.

3. 관련규정

「국가인권위원회법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 제3호 라목 성희롱〔업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는

업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

4. 인정사실

진정인과 피진정인에 대한 대면조사 결과 및 제출자료, 참고인들에 대한 전화조사 및 제출자료, 피진정인의 차별시정위원회 출석 진술내용 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 201×. ×. ××. ○○○도 ○○시 소재 전자 및 자동차 부품 도·소매 업체인 (주)○○○에 사무직원으로 입사하여, 201×. ×. ×. 퇴사하였다. 피진정인은 동 회사의 경영CEO이고 참고인 3은 피진정인의 배우자로 실제 사업주이며, 직원은 남성 2명과 여성 3명이 재직 중이다.

나. 피진정인이 상주하는 대표실과 직원들의 업무공간으로 사용되는 직원 사무실은 건물 한가운데 부품 적재 등의 여유 공간을 사이에 두고 있으나 대표실은 왼쪽입구에, 직원 사무실은 오른쪽에 마주한 별도 출입구를 통해 출입하도록 구분되어 있다. (주)○○○에는 직원 사무실 입구 및 외부 주차장 일부, 직원 사무실 내부에 CCTV가 설치되어 있고, 대표실 입구 및 내부에는 CCTV가 설치되어 있지 않다. 피진정인이 제출한 201×. ×. ×. CCTV 화면자료에 따르면, ×. ×. 오전 8:45경 직원회의가 시작되어 9:35경 회의가 종료되었음을 추정할 수 있고, 그밖에 직원들의 사무실 출입, 피진정인과 진정인의 사무실 밖 대화 장면, 10:45경 피진정인의 외출 장면 등이 확인된다.

다. 한편, 피진정인은 201×. ×. ××. 및 ×. ×.에 진정인에게 스마트폰 메신저를

이용하여 수차례 하트 이모티콘 등을 포함한 메시지를 발송하였고, 진정인은 201×. ×. ×. 진정내용과 관련하여 포털사이트 게시판에 피진정인의 성희롱 때문에 회사를 그만두려 한다는 글을 게시한 사실이 있다.

라. 피진정인이 진정인의 근무기간 중 진정인을 대표실로 수시로 불렀음은 참고인 1, 2의 진술에 비취 사실로 인정된다. 또한, 진정인과 피진정인의 진술이 정확하게 일치하지 않지만 피진정인이 격려차원에서 어깨를 쳐준 적은 있다고 진술하였고, 참고인 1, 2 모두 진정인으로부터 피진정인이 어깨를 만지는 등의 신체접촉을 했다는 이야기를 들었다고 구체적으로 진술하였으며 참고인 2의 경우, 피진정인이 자신에게도 직접 어깨를 만지고 어깨동무를 하는 등의 신체접촉을 하여 불쾌했었던 적이 있다고 진술한 점 등을 고려할 때 피진정인이 진정인을 수시로 대표실에 불러 손을 만지고 어깨동무를 하거나 껴안았다는 진정인의 주장은 사실로 인정된다.

마. 201×. ×. ×. 오전 대표실에서의 성희롱과 관련하여, 진정인과 피진정인이 단 둘이 있을 때 발생한 일로 이를 직접 목격한 자는 없으나, 오전 회의 직후에 피진정인의 호출로 진정인이 대표실에 가는 것을 참고인 2가 보았다고 진술하고 있는 점, 진정인이 참고인 1에게 보낸 이메일, 포털 게시판에 올린 글, 참고인 2, 3에게 사건당일 오전 피진정인의 행위에 대해 이야기 한 진술내용이 매우 일관되고 구체적인 점, 진정인이 참고인 3에게 피진정인의 언동을 이유로 퇴사의사를 밝힌 것과 관련하여 피진정인이 ×. ×. 오후 18:07경 “사장님한테 이야기 들었다 옛튼 ○○씨(진정인)가 그런 생각을 했다면 내 경솔함 때문이라 생각하여 사과하겠지만 대신 그동안 고생했었으니 회사는 계속 나오는 것은 어떨지?”라고 진정인에게 발송한 메시지가 관련 사실을 부인하는 내용으로 보기 어려운 점 등에 비취볼 때 피진정인이 201×. ×. ×. 진정요지와 같은 내용의

언동을 했다는 진정인의 주장을 신뢰할 수 있으므로 피진정인의 행위는 사실로 인정된다.

5. 판단

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 직위 및 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

가. 업무관련성 여부

피진정인은 진정인과 같은 직장에서 근무하는 최고위 상급자이고, 이 사건 진정은 진정인과 피진정인이 함께 근무하는 사업장 내에서 근무시간에 발생한 바 업무 관련성이 인정된다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

피진정인은 대표실로 진정인을 호출한 경우 업무지시, 문서작성 등 업무능력에 대해 지적했을 뿐이라고 주장하나, 이를 넘어 진정인의 손을 잡고 어깨동무를 하는 등의 신체접촉을 한 행위가 사실로 인정되고 이와 같은 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감을 느끼게 하기에 충분하다고 판단된다. 아울러, 피진정인이 근무시간 중 진정인의 손을 잡고 포옹을 하고, 손등에 입맞춤을 한 행위 등은 신체접촉에 의한 성적 언동에 해당되며, “둘만이 아는 얘기였으면 좋겠어.”등의 발언은 진정인에게 부적절한 관계를 요구하는 성적 함의를 지닌 발언으로 인정되어 이와 같은 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다. 특히, 이러한 일련의 과

정들을 보건대 대표이사인 피진정인의 행위가 단순히 일회적으로 이루어졌다고 보기 어렵고, 지속적으로 신체 접촉 등이 발생함으로 인해 진정인의 근무환경을 악화시켜 201×. ×. ×. 사건 당일 진정인이 퇴사를 결심하기에 이른 것임을 충분히 짐작할 수 있다.

위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는 피진정인의 행위로 진정인이 본의 아니게 퇴사하고 이후 새로이 구직 활동을 해야 하는 상황에 처한 점과 진정인이 겪었을 정신적 피해 등을 고려하여 피진정인에게 손해배상을 권고하고, 재발방지를 위하여 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절할 것으로 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 1. 22.

위 원 장 홍 진 표

위 원 김 영 혜

위 원 강 명 득

2 여성축구선수에 대한 성별 진단 요구 성희롱

국 가 인 권 위 원 회 결 정

사 건 13진정0845200·13진정0849300·13진정0856100(병합)

여성축구선수에 대한 성별 진단 요구 성희롱

진 정 인 1. 백○○

2. 도○○

3. 김○○

피 해 자 박○○

피진정인 1. 이○○(○○○○ 여자축구단 감독)

2. 이△△(前 △△△△△△△△ 여자축구단 감독)

3. 최○○(□□□□ 여자축구단 감독)

4. 강○○(◇◇◇◇◇◇◇◇ 여자축구단 감독)

5. 손○○(◎◎◎◎◎◎ 여자축구단 감독)

6. 유○○(前 ×××× 여자축구단 감독)

주 문

1. 피진정인 1, 2, 3, 4, 5에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 사단법인 대한○○협회장에게 피진정인 1, 3, 4, 5에 대한 징계조치를 취할 것을 권고한다.
3. 문화체육관광부장관, 대한○○회장, 사단법인 대한○○협회장, 사단법인 한국○○○○연맹회장에게 산하단체 및 회원단체 등에서 유사한 사례가 재발하지 않도록 무분별한 성별 논란 방지 장치 등을 마련할 것을 권고한다.
4. 피진정인 6에 대한 부분은 기각한다.

이 유

1. 진정요지

진정인 1, 2는 일반시민이고, 진정인 3은 ○○시체육회 사무처장이다. 여자축구 ○○팀 감독들인 피진정인들은 담합하여 13년간 여성 축구선수로 활동해온 피해자에 대한 성별 논란을 제기하면서, 201×. ××. ×. 한국○○○○연맹에 “출전 여부를 정확히 판정하여 주지 않을 시 201×년 시즌 출전을 모두 거부한다.”는 의견을 문서로 전달한바, 논란의 여지없는 여성인 피해자에 대하여 이와 같이 성별 확인을 요구하는 것은 인권침해이자 언어적 성희롱이므로 시정을 바란다.

2. 당사자의 주장 및 참고인의 진술요지

가. 피해자의 주장요지

피해자는 피진정인들 중에는 피해자를 스카우트하려고 하거나 국가대표로 함께 선발되어 경기를 했던 감독도 있는데, 이렇게 피해자에 대하여 잘 아는 피진정인들이 성별검사를 요구함으로 인해 이루 말할 수 없는 성적 굴욕감을 느꼈고, 이에 현재 불면증에 시달리고 있으며 경기장에서 피진정인들을 만날 때마다 경기에 영향을 줄 정도로 화가 나고 위축되고 있다.

나. 피진정인들의 주장요지

피진정인들은 201×. ××. ××. 여자축구 감독들끼리 모여 식사를 하는 자리에서 리그 중에 보완해야 할 점 등과 관련한 여러 가지 주제에 대해 자연스럽게 논의하였고, 그중 다른 팀 주전선수들은 국가대표로 차출하면서 왜 탁월한 실력을 가진 피해자는 국가대표로 선발하지 않았는지에 대한 얘기가 나왔을 뿐, 피해자의 성별진단에 관한 얘기는 한 적이 없다.(피진정인들의 각 주장은 별지 참조)

다. 참고인 진술요지

1) 사단법인 한국○○○○연맹 회장

피진정인 1이 201×. ××. ×. 감독들 간담회에서 모은 의견을 정리한 내용이라고 하며 ‘한국○○○○ ○○ ○○ 간담회 안건’이란 제목의 문건을 한국○○○○ 연맹에 팩스로 보내왔으나, 위 문건이 ○○팀 구단 프론트를 거쳐 단장의 재가를 받은 공식의견이 아니고 사적인 모임에서 나온 의견이니 만큼 참고만 하였다.

2) 참고인 서○○(▽▽▽▽ 여자축구단 감독)

피해자가 소속된 ▽▽▽▽ 여자축구단의 감독인 서○○는 전국체전 기간인

201×. ××. ××.경 피진정인 1이 참고인에게 “선생님이 알아야 할 것이 있다. 얼마 전 감독 모임이 있었는데 ○○이(피해자)의 성별검사 부분이 명확하게 이루어지지 않으면 내년 시합을 출전하지 않기로 결의했다.”고 말하는 것을 들었다.

3. 인정사실

피해자 면담조사 결과, 피진정인들에 대한 조사결과 및 참고인들 제출 자료와 진술서 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 ▽▽▽▽ 소속 여자축구선수이고, 피진정인들은 이 사건 당시 여자축구단 ○○팀 감독으로서 피진정인 1은 ○○○○, 피진정인 2는 △△△△△△△△△△, 피진정인 3은 □□□□, 피진정인 4는 ◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇, 피진정인 5는 ◎◎◎◎◎◎, 피진정인 6은 ×××× 소속이며, 이 사건 발생 이후 피진정인 2와 피진정인 6은 감독에서 사임하였다.

나. 사단법인 한국○○○○연맹은 사단법인 대한○○연맹의 회원단체로서, ○○팀으로는 피진정인 소속 6개팀과 피해자가 소속된 ▽▽▽▽팀을 포함하여 총 7개의 팀이 있다.

다. 피해자는 200×. ×. ××. 여자축구선수로 등록한 이후 총 9회의 국제대회(200×. ×. ×. ○○ 여자 아시안컵, 200×. ×. ×. ○○ ○○ 월드컵, 200×. ×. ××. ○○○ 올림픽 여자축구 예선, 200×. ×. ××. ○○○ ○-00 여자 챔피언십, 200×. ××. ××. ○○○○ ○-00 여자 챔피언십, 200×. ×. ××. ○○○× 선수권 대회, 200×. ×. ××. ○○○○축구, 200×. ××. ○○○ 여자 청소년대표 친선경기, 200×. ×. ××. ○○○ ○-00 여자 챔피언십)에 국가대표로 선발된바 있는데, 200×. ××. 여자 아시안컵 및 ○○ 여자 월드컵 예선 대회에 참가하였을 당시 경기감독관

이 피해자가 여성인지 육안검사를 요구하는 등 성별에 대한 논란이 있어 200×. ○○대학교 ○○○병원에서 비공식적으로 성별검사를 받은 사실이 있다.

라. 사단법인 대한○○협회는 201×. ×.경 ○○○○○단(×××× 여자축구단이 소속되어 있음)이 피해자가 국가대표에 포함되지 아니한 이유에 대하여 질의하여, “대표팀 명단은 대표팀 코칭스태프 선수들의 기술적인 부분과 기술 외적인 부분 등 제반사항을 모두 고려해 확정된 명단이다”라고 회신한 뒤, ▽▽▽▽팀 서○○ 감독에게 201×년 여자 월드컵 등을 대비하기 위해 피해자가 호르몬 검사를 받을 의향이 있는지를 타진하였으며, 이에 서○○ 감독은 성별검사에 관한 명확한 규정이 없으면 받을 수 없다는 취지로 거절하였다.

마. 피진정인 1은 201×. ××. ××. ▽▽▽▽팀 서○○ 감독이 여자축구 감독 모임을 제안하여 피진정인 2~6에게 모임 장소와 시간을 알렸으나, 위 서○○ 감독이 불참하고 피진정인 6은 소속팀 코치 김△△를 대신 참석하도록 하여, 결국 같은 날 저녁 피진정인 1~5, 위 김△△를 포함한 총 6명이 ○○ ○○ 부두 소재 식당 ‘○○’에서 만나게 되었다.

바. 피진정인 1~5, 위 김△△는 위 ‘○○’에서 식사를 하면서 여자축구 감독 모임 회장인 피진정인 2가 주재하고 총무인 피진정인 1이 회의내용을 기록하는 가운데 ○○리그 시즌 중 보완해야 할 사항에 대하여 논의한바, 이중 피해자와 관련해서 피진정인 1~5는 누구보다 기량이 뛰어난 피해자가 국가대표로 선발되지 않음으로써 주전선수들이 국가대표로 차출되어 전력이 약화된 피진정인들 소속 팀이 ▽▽▽▽팀에 비해 ○○리그에서 상당히 불리해졌다는 불만을 제기하는 것과 함께, 피해자가 여성이 맞는지 진단해줄 것을 한국○○○○연맹에 요구하고 이것이 관철되지 않을 경우 201×년 시즌에 모두 출전하지 않기로 합의하였다.

사. 이후 피진정인 1은 201×. ××. ×. 감독모임 결과가 궁금하다는 한국○○○
○연맹 회장의 요청에 따라 ‘한국○○○○ ○○ ○○ 간담회 안전’이라는 제목
의 문서를 한국○○○○연맹과 피진정인 2에게 팩스로 송부하였는데, 위 문서
의 총 9개 항목 중 7번 항목에 위 합의결과를 나타내는 표현으로서 “7. 박○○
선수 진단. ‘1×년 ××월 ××일까지 출전여부를 정확히 판정하여 주지 않을시 ▽
▽▽▽팀을 제외한 ○○ 6개 구단은 ‘1×년도 시즌을 모두 출전을 거부한다는
의견’이라고 기재하였다.(피진정인들의 부인에도 불구하고, 참고인 서○○가 피
진정인 1이 위 감독모임에서 피해자의 성별진단을 요구하기로 결의했다는 발
언을 했다고 진술한 점, 위 김△△로부터 감독모임 결과를 전해들은 피진정인
6이 “운동장에서 피해자를 보면 체력적으로 여성 이상의 힘을 가지고 있고, 다
른 선수들과 비교할 때 너무 탁월하여 의문을 제기한 것으로 보인다.”고 진술
한 점, 다른 피진정인들의 합의가 전제되지 않고 피진정인 1이 독단적으로 이
와 같은 문서를 작성하여 한국○○○○연맹에 보냈다고 보기 어려운 점, 201×.
××. ×.부터 피진정인들이 피해자의 성별 정체성 문제를 제기하는 등 인권침해
를 하였다는 요지의 보도가 수일간 계속되었음에도 피진정인들이 오보임을 항
의한 적이 없었던 점, 문서에 나타난 ‘진단’이라는 표현의 사전적 의미 등을 중
합적으로 판단해 볼 때 위 바항 및 사항의 사실을 인정할 수 있다.)

아. 여자축구선수의 성별 판단기준과 관련하여, 국제축구연맹(FIFA)은 2011.
6. 1.부터 시행된 REGULATIONS FIFA Gender Verification에 성별확인절차를
요청할 수 있는 자격을 제한¹⁾하고 있고, 근거 없는 성별 검사 요구에 대해서는

- 1) 국제축구연맹 성별 확인에 관한 규정 제11조(성별 확인 절차를 요청할 수 있는 자)
① 다음과 같은 법인 또는 자연인은 성별확인절차를 요청할 자격이 있다.
가. 해당선수
나. 회원협회

징계할 수 있다고 규정²⁾하고 있으나, 성 호르몬 수치 등이 얼마 이상 초과되어 야 남성으로 보는지에 대한 명확한 기준은 없으며, 사단법인 대한○○협회의 경우 성별 확인과 관련한 규정 자체가 없다.

4. 판 단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 경위 및 내용, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그러한 언동이 성적 함의가 있는 성적 언동에 해당하는지 여부와 그러한 성적 언동이 피해자의 주관적 관점에서뿐 아니라 합리적인 여성의 관점에서 보아도 성적 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키는 행위인지 여부를 판단의 기준으로 하여야 한다.

가. 성희롱의 당사자 요건 및 업무 관련성

피진정인들은 각 구단과 계약관계에 있는 계약직 감독으로서 근로자라 할 것인데, 이 사건의 경우 성희롱 조사대상에 해당하는지 여부를 판단하기 위하여 근로자 대 근로자로서 피진정인들과 피해자 간에 업무 관련성이 있는지가 문

다. 임명된 의무관계자

라. 최고의무위원장

② 신청을 하는 법인 또는 자연인은 법적 이해관계가 있어야 한다.

- 2) 국제축구연맹 성별 확인에 관한 규정 제13조(해당선수, 의무관계자, 최고의무위원장이 신청하는 성별 확인 절차에 관한 요건) ③국제축구연맹 징계위원회는 이유 없는 또는 무책임한 신청에 대해 징계할 수 있다.

제된다. 피진정인들은 피해자와 다른 구단에 소속된 감독들로서 직접 피해자를 지휘·감독하는 위치에 있지는 않지만, 위 인정사실과 같이 한국○○○○연맹 ○○○은 피진정인들과 피해자가 소속되어 있는 0개 구단뿐이므로 피진정인들과 피해자는 경기나 훈련에 참여하면서 업무 상 영향을 미칠 수밖에 없고, 피해자가 향후 다른 팀으로 이적을 할 경우 피진정인들이 감독으로 있는 0개 팀 중에서 선택할 수밖에 없다는 점에서 간접적인 업무 관련성이 있다고 판단된다.

나. 피진정인 6에 대한 부분

위 인정사실과 같이 피진정인 6은 이 사건 감독모임에 참석하지 않았으므로 피진정인 6에 대한 부분은 사실이 아닌 경우로 보아 기각하고, 이하에서는 피진정인 1~5의 성별검사 요구 행위가 피해자에 대한 성희롱에 해당하는지 여부를 살펴본다.

다. 이 사건 성별검사 요구의 성적 언동 해당여부

이 사건 성별검사 요구는 피해자의 신체에 여성에 부합하지 않는 특별한 의학적 상태가 있거나 기타 성별과 관련한 문제가 있음을 암시하면서 의료적 절차를 통해 이를 명확히 할 것을 피해자에게 요구한 것이라 할 것이다. 비록 피진정인 1~5가 이러한 요구를 피해자에게 직접 한 것은 아니라하더라도 사단법인 한국○○○○연맹을 통하여 이러한 요구가 피해자에게 전달되리라는 것을 인지하거나 기대하고 한 행위라 할 것이므로 이는 피해자에 대한 언동이라 할 수 있고, 또한 이는 피해자의 체력이 여성 이상이라는 것, 외모가 여성적인 특질을 보이지 않는다는 것에 기인한 것으로 외모에 대한 성적 평가와 무관하지 않으므로, 넓게 보아 성적 언동이라 할 수 있다고 판단된다.

더구나, 여성으로 성장하여 왔고 여자축구선수로 오랜 기간 활동하는 동안 총 9차례 국가대표에 선발된바 있으며, 200×. 성별검사를 받은 후에도 문제없이 국가대표에 선발되었던 피해자에 대하여 여성이 아님을 의심하며 성별검사를 요구한 피진정인 1~5의 행위에 정당성이 있다고 보기도 어렵고, 운동선수라 하여 이러한 요구를 언제나 수인해야 한다고 할 수도 없다.

또한, 피진정인 1~5의 이러한 성적 언동으로 인하여 피해자는 성적 굴욕감을 느꼈다고 주장하고 있고, 일반인의 관점에서 볼 때도 이러한 성별검사 요구는 성적 굴욕감과 혐오감을 불러일으키기에 충분하다 할 것이며, 이 사건 이후 불명증에 시달리고 경기장에서 피진정인들을 만날 때마다 위축감을 느끼는 등 직업 선수로서의 업무수행에 피해를 입은 피해자를 구제하는 것이 고용 등의 관계에서 성희롱 행위를 금지하고 성희롱 피해자를 구제하고자 하는 입법 취지에 부합하는 것이라 할 것이다.

따라서, 피진정인 1~5가 피해자에 대하여 성별검사를 요구한 행위는 근로자가 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 한 것으로 「국가인권위원회법」 제2조 제3항 라목이 정한 성희롱 행위로 판단된다.

라. 조치의견에 대하여

이상과 같이 살펴본바 조치의견으로는, 위와 같은 성희롱 행위를 향후 반복하지 않도록 피진정인 1~5에 대하여 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, 성희롱 행위에 대한 책임을 물어 사단법인 대한○○협회장에게 피진정인 1, 3, 4, 5에 대하여(피진정인 2는 이 사건 발생 이후 감독직을 사임하였으므로 제외한다) 징계조치를 취할 것을 권고하기로 한다.

또한, 위 인정사실과 같이 국내에는 축구선수의 성별 확인과 관련한 규정 자체가 없어 이 사건과 같은 무분별한 성별 확인 요구가 발생하였다고도 할 수 있을 것이므로, 유사한 사례가 재발하지 않도록 하기 위한 제도적인 차원의 조치로써, 문화체육관광부장관, 사단법인 대한○○회장, 사단법인 대한○○협회장, 한국○○○○연맹회장에게 무분별한 성별 논란 방지 장치 등을 마련할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호, 제39조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

6. 위원 김성영의 반대의견

다수의견은 피진정인들이 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목에 의거, 피해자에게 ‘성희롱’에 해당하는 행위를 하였다고 판단한 바, 위 위원은 이와 견해를 달리하므로 다음과 같이 그 이유를 밝힌다.

가. 피진정인들의 모임의 성격

본 건의 피진정인들, 즉 ‘한국○○○○ ○○감독’ 6인의 201×. ××. ××. ○○ 모 식당에서의 만찬은 정식회의를 목적으로 한 모임이 아니라, ▽▽▽▽ 감독의 주선에 의한 일종의 회식이었으며 그나마 주선자는 감독 중 특정인이 참석한다는 이유로 정작 불참한 모임이었음을 먼저 지적한다. 따라서 이 간담회(懇談會)는 식사를 나누며 감독 간에 나눈 대화의 자리였으며, 조사에서 확인된 바와 같이 간담회 관련문건을 제출하게 된 경위도 한국○○○○연맹 회장이 그 내용을 궁금하게 생각하여 며칠이 지난 ××. ×. 경 급히 정리하여 ××. ×. 제출하게 된바, 이를 감안해보더라도 건의를 목적인 정식회의가 아니었음을 알

수 있다. 본 연맹도 “(각 구단) 단장의 재가를 받은 공식의견이 아니고 사적인 모임에서 나온 의견이니 만큼 참고만 하겠다”고 모임의 성격을 인지하고 있다. 사안의 성격과 과정이 이러함에도 정식 결의사항으로 취급하여 문제를 삼는 것은 통상회의법 정신에 반할뿐더러 자유민주주의 시민의 ‘언론의 자유’ 등 또 다른 인권을 위축시킬 소지가 있다고 할 것이다. 참고로, ‘간담회’는 “정답게 얘기하는 자리”, 또는 “격의(隔意)없이 이야기하는 자리”이다.

나. 간담회에서 논의된 다양한 내용

간담회 관련 문건에서 보듯이, 이날 피진정인들은 1. FA 소급적용, 2. 해체 팀 선수, 3. 드래프트선발 선수 트레이드 방식, 4. 홈 & 어웨이, 5. FA컵 경기 운영, 6. 아시아 챔피언 리그 참가 추진, 7. 박○○ 선수 진단, 8. 이□□ 선수 자격, 9. 한국여자 국가대표 감독 선임의 건 등 9건으로, 본건은 다양한 현안의 일부이다. 따라서 대화의 주된 내용이 마치 본 건과 관련된 특정선수에 집중된 것으로 비친 것은 사안의 본질을 왜곡시킬 수 있는 바, ×. ××. 국가인권위원회 전원회의 시 피진정인 중 3인의 출석 질의와 면담에서도 밝혀진 바와 같다.

다. 성희롱 판단에 대하여

위원은 다음과 같은 이유로 피진정인들이 특정선수(본 건의 피해자)에게 성희롱에 해당하는 행위를 했다는 다수 의견에 동의하지 않는다.

첫째, 피진정인들의 논의의 초점이 특정선수(본 건의 피해자)로 하여금 성적 수치심 및 굴욕감 등 ‘성희롱’에 있다고 보기 어렵다. 조사에서도 확인된 바, 피진정인들 대다수의 견해는 특정선수가 여성으로서 드물게 남성적인 체격과 우수한 기량을 지니고 있어서 모든 여성○○팀이 상대하기 어려우므로 국가대표 선수로 활약해야 한다는 데 있었지 특정선수의 성희롱을 염두에 둔 것이 아

넘은 객관적인 사실이다. 『국가인권위원회법』 제2조 제3호 라목에 명시된 ‘성희롱’ 요건에 대한 언어적 고찰 및 심리학적, 생리학적인 의미 규정을 논외로 하더라도 빈번하고도 심각하게 일어나는 각종각양의 성관련 사건으로 말미암아 ‘성희롱’의 요건을 매우 엄격하게 확대 해석, 적용해야 하는 것이 오늘날 우리 사회의 실정이다. 그렇다 하더라도 본 건과 관련하여, 우리나라 여성축구발전을 위해 일하고 있는 대다수 감독들이 한 자리에 모여 현안 개선을 위해 저마다의 견해를 개진하는 과정에서 나온 표현들을 특정선수에 대한 집단적인 성희롱[성적 언동]이라고 규정하는 것은 법의 지나친 해석이자 적용이라 하지 않을 수 없다. 본래 의도를 간과한 채 결과만을 문제 삼아 징계와 규제 일변도로 나아간다면 우리 사회는 더욱 경직되어 갈 것이다.

둘째, 본 건과 관련하여 ‘성별 진단’을 제기한 것을 ‘성희롱’이라고 보기 어렵다. 본 건 조사보고서에 의한 본 결정문은 특정선수(본 건의 피해자)가 “여성으로 성장하여 왔고, 여성축구선수로 오랜 기간 경기에 참여해 왔으며... 200×년도에 ○○대학교 ○○○병원에서 성별검사를 받은 적이 있는데 200×년도에 국가대표선수로 선발된 것을 볼 때 성별 상 문제가 없기 때문인 것으로 추정된다.”라고 함으로써 ‘성별 진단’에 대한 명확한 자료 없이 추측성의 표현을 하고 있다. 또한 본 건 조사보고서에 의하면, 대한○○협회장이 201×년 “...협회는 ○○○대회 및 201×년 ○○월드컵을 대비하기 위해 국제축구연맹 규정에 따른 호르몬 검사를 받을 의향이 있는 지 진정 외 ▽▽▽ 서○○ 감독에게 타진하였으나 당시 서감독은 피해자가 대표선수로 될 준비가 안 되었다는 이유로 거절함”으로 조사되었으며(201×. ×. ××. 조사보고서 0쪽), 이로 볼 때 특정선수의 성별에 대한 문제는 이 전에도 제기되었던 것이다. 더욱이 특정선수가 과거에 성별진단을 받은 사실을 대다수 여자축구○○팀 감독들이 구체적으로 인지하지 못한 것으로 확인된 점 등을 미루어 볼 때 피진정인들이 성별 진단

의 필요성을 제기한 것을 단순히 성희롱으로 판단한 것은 무리라고 지적하는 바이다.

셋째, 본 건의 진정인과 피해자는 피진정인들의 대화와 관련하여 ‘현장성’이 없다는 점이다. 진정인 1, 2는 일반시민이고 진정인 3은 ○○시체육회 사무처장인바, 3인 공히 피진정인들의 간담회 현장에 있지 않았으며, 피해자 역시 마찬가지라는 사실을 지적한다. 물론 제3자 진정은 적법하다. 중요한 것은 피진정인들의 대화를 직접 청취하거나 현장의 분위기와 대화의 전후 사정을 충분히 숙지하지 못한 상태에서 진정을 했다는 점에 유의한다. ××, ××, 피진정인들의 간담회 이후 ××, ×. 연맹의 요청에 의해 간담회 비망록을 회장에게 제출하게 되었고, 당일 언론 보도가 있었으며 ××, ×~×, 까지 3건의 동일한 진정이 본 위원회에 제출된 바, 현장성이 결여됨으로써 피진정인의 발언의 의도가 왜곡되었을 소지를 배제할 수 없다. 특히 ‘성희롱’ 등 개인의 명예와 관련된 극히 민감한 인권문제에는 현장성이 매우 중요하다고 판단하는 바이다.

라. 결론

위와 같은 논거에 따라 이 진정사건은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목 ‘성희롱’ 행위에 해당하지 아니하므로 기각하며, 향후 유사한 상황에 유의하도록 피진정인 1, 2, 3, 4, 5에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

2014. 2. 24.

위 원 장 현 병 철

위 원 김 영 혜

위 원 장 명 숙

위 원 한 태 식

위 원 윤 남 근

위 원 김 성 영

위 원 곽 란 주

위 원 강 명 득

위 원 한 위 수

위 원 이 선 애

3 출판대행회사 대표의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0776700 출판대행회사 대표의 직원 성희롱
진 정 인 권○○
피진정인 양○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 금 3백만 원을 지급할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

출판대행회사인 ‘○○○ ○○○○’의 대표인 피진정인은 201×. ×. ×. 저녁 동회사의 직원인 진정인과 단 둘이 3차까지 술을 마신 뒤, 진정인에게 따라오라고

하여 호텔 로비에 데리고 갔고, 깜짝 놀라 돌아 나오는 진정인에게 “이렇게 가면 어떡하냐, 어차피 CCTV에 찍혔을 텐데 다시 들어가자.”고 말하는 등 성행위를 제안하였으며, 진정인의 볼에 뽀뽀를 하고 손을 잡는 등 성희롱을 하였다.

2. 당사자의 주장요지 및 관계인의 의견요지

가. 진정인

1) 피진정인은 201×. ×. ×. 진정인에게 저녁을 먹자고 제안하고 어디 간다는 말도 없이 진정인을 데리고 다니며 술을 마시던 중 계속 “도장 한번 찍어야겠다.”는 말을 해서 진정인이 무슨 말이나고 묻자 “알 필요 없다.”고 하였고, 3차까지 술을 마시고 나와 21:30경 또 어디 간다는 말도 없이 진정인을 레스토랑 같은 간판이 있는 곳 옆 주차장으로 데리고 들어갔다.

2) 피진정인은 진정인이 위 주차장이 ‘○○○ 호텔’로 연결되어 있는 것을 보고 깜짝 놀라 나오자 따라나와 “이렇게 가면 어떡하냐, 어차피 CCTV에 찍혔을 텐데 다시 들어가자”고 말했고, 집에 가겠다고 하는 진정인을 “애기 좀 하자”고 붙잡아 ○○역 출구 근처 벤치에 앉아 얘기를 하며 진정인의 볼에 뽀뽀를 하고 계속 호텔에 들어가자고 졸랐으며, 거부하는 진정인에게 “그럼 금요일까지 한번 생각해봐라.”라고 말했다.

3) 이후 피진정인은 201×. ×. ××. 진정인이 피진정인에게 자료를 가져다주면서 “성희롱 때문에 힘들다.”고 종이에 써서 주었더니, “관대한 마음을 가지라.”고 말하였고, 201×. ×. ××.에는 사장실에서 진정인의 왼쪽 볼을 손으로 꼬집기도 하였으며, 201×. ×. ××.에는 진정인이 “지난번 성희롱 건으로 더 이상 술자리에 가기 싫다.”고 말함에 대하여 “과거를 잊으라.”, “네가 매력적이라 다른 곳 가면 남자들은 귀찮게 굴고 여자들이 시기할 것”이라고 하는 등 성희롱이

마치 진정인의 탓인 듯 말하였다.

나. 피진정인

1) 피진정인은 당시 진정인과 3차로 술을 마신 ○○맥주집에서 진정인에게 “늦게 가도 되냐?”고 물었더니 진정인이 괜찮다고 하여, 농담 비슷하게 “그럼 우리 도장 한번 찍어?”라고 물었고, 이에 진정인이 무슨 얘기냐고 물음에 대하여 “호텔가는 거”라고 말했더니 진정인이 웃으며 “네. 좋아요.”라고 하여, 술을 다 먹고 일어나면서 진정인의 볼에 뽀뽀를 했다.

2) 이후 계산을 하고 나오니 진정인이 팔짱을 끼서 그 상태로 호텔 쪽으로 가다가 길을 잘못 들어 다시 ○○맥주집까지 돌아왔고, ○○맥주집 주인이 피진정인과 진정인의 모습을 보았기에 “아저씨가 봐버렸네.”라고 말했더니 진정인이 “뭐 어때요?”라고 말하기도 하였으며, 대로변을 걸어 ○○○ 호텔에 들어가 계산을 하려고 팔짱을 풀고 몇 발 걸어갔을 때 진정인이 “사장님 저 같게요.”라고 말하고는 나가기에 따라나가서 “여기까지 와서 왜 그래?”라고 묻자, 진정인이 “내일 아침에 민망할 것 같아서 그래요.”라고 하여, 알았다고 하고는 택시를 잡아 진정인을 보냈다.

3) 이후 201×. ×. ××. 진정인에게 “표정이 계속 안 좋고 일도 잘 진척이 안 되는 것 같다.”고 얘기했더니 진정인이 “그것 때문에 그래요.”라고 하여, “당신 하고 함께 술을 마시다가 오바한 것 같다. 2차 끝나고 가야 하는데 3차까지 가자고 해서 미안하게 됐다.”고 답하였고, 201×. ×. ××.에는 담당하고 있는 일이 진척이 안 되어 진정인을 불렀는데 진정인이 또 “그것 때문에 그래요.”라고 하여, “그건 지난번에 사과했지 않느냐, 그런데 자꾸 그 이야기를 업무에 붙이는 건 아닌 것 같다.”라고 말했다. 이외 201×. ×. ××. 업무보고 중 진정인의 불을

꼬집었다는 등의 얘기는 전혀 사실이 아니다.

다. 참고인 이○○

참고인은 당시 진정인의 직장 동료로서, 진정인은 입사 이후 피진정인이 거의 매일 저녁에 밥이나 술을 먹자고 하여 별로 가고 싶진 않았지만 신입 직원이라 거절하지 못하고 어쩔 수 없이 따라갔으며, 그러던 중 피진정인과 둘이 술을 먹다가 커피숍을 가는 줄 알고 따라갔는데 들어가다 보니 모텔이라 깜짝 놀라 얼른 나왔다는 얘기를 진정인으로부터 들은 적 있다. 참고인은 진정인이 그 모텔에 CCTV가 있는지 같이 가보자고 하여 진정인 및 다른 직원과 함께 갔다 온 적이 있는데, 해당 모텔 이름은 기억이 나지 않지만 밖에서 보기에는 그냥 커피숍 같이 보였다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 면담결과보고, 피진정인 문답서, 참고인 이○○ 전화조사 결과보고, 현장 사진 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○시 ○○구 ○○동 소재 출판대행회사인 ‘주식회사 ○○ ○○○○○’ 대표이고, 진정인은 동 회사에 201×. ×. ××. 입사하여 201×. ×. ××. 퇴직한 직원이다.

나. 피진정인은 진정인이 입사한 후부터 업무가 끝나고 진정의 이△△ 대리 및 진정인과 자주 저녁식사 겸 술을 마시는 자리를 갖던 중, 201×. ×. ×. 진정의

이△△ 대리가 개인적인 일로 참석하지 못함에 따라 진정인에게 저녁식사 겸 술자리를 제안하여 18:30경부터 진정인과 단 둘이 회사 근처 ○○동에서 술을 마시기 시작하였으며, 1차 ○○스시, 2차 ○○○호프를 거쳐 3차로 간 ○○맥주집에서 진정인에게 몇 차례 “오늘 도장 한번 찍어?”라는 말을 하였다.

다. 이후 같은 날 22:00경 피진정인은 ○○맥주집에서 나오면서 진정인의 볼에 입을 맞추었고, 진정인을 데리고 ‘○○○ 호텔’에 들어갔다가 진정인이 그 장소가 호텔인 것을 알고 놀라 밖으로 나가자 따라 나왔으며, 진정인이 계속 집에 가길 원하여 ○○역 인근에서 진정인과 헤어졌다.(피진정인은 진정인이 호텔에 가는 것에 동의하였다고 주장하나, 진정인의 직장 동료인 참고인이 “피진정인과 둘이 술을 먹다가 커피숍을 가는 줄 알고 따라갔는데 들어가다 보니 모텔이라 깜짝 놀라 나왔다.”라는 말을 진정인으로부터 전해 들었다고 진술한 점, 아래 다.항과 같이 이 사건 이후 진정인이 업무에 집중하지 못하는 태도를 보였고 피진정인에게 거듭하여 위 사건 때문에 힘들다는 표현을 한 점 등을 고려할 때, 이러한 피진정인의 주장은 사실로 인정하기 어렵다.)

라. 피진정인은 201×. ×. ××.경 진정인의 표정이 좋지 않고 말은 일이 잘 진척되지 않아 진정인을 불러 이유를 물었고, 이에 진정인이 “그것 때문에 그래요.”라는 등 위 호텔에 가려고 했던 일 때문에 힘들다는 취지로 말을 하여, “내가 너하고 함께 술을 마시다 오바한 것 같다.”라고 말하였으며, 201×. ×. ××.에도 진정인이 위 같은 이유로 힘이 든다는 취지의 말을 함에 대하여 “그건 지난번에 사과했지 않느냐.”는 식의 말을 하였다.

마. 진정인은 201×. ×. ××. 09:09 피진정인에게 “어제 사장님이 성추행하고 성희롱한 거에 대해 말씀하신 거에 대해 생각해봤는데 제가 그만두는 게 나을

거 같네요.(이하 생략)”라는 카카오톡 문자메시지를 보내고 퇴직하였다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다.

가. 업무관련성 여부

이 사건은 비록 업무시간 이후의 술자리에서 발생한 일이라 하더라도 회사 대표와 직원이라는 당사자 간의 관계, 진정인이 입사한지 약 2주 밖에 되지 않은 신입 직원으로서 회사 대표의 술자리 제안을 쉽게 거절하기 어려운 위치에 있었던 점 등을 고려할 때, 업무관련성을 인정할 수 있다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

위 인정사실과 같이, 피진정인이 진정인에게 성관계를 암시하는 은어인 “오늘 도장 한번 찍어?”라는 발언을 한 것은, 그 자체로 성적 함의가 내포된 성적 언동이라 할 것이고, 비록 진정인이 그 의미를 행위 시가 아닌 나중에 알게 되었다고 하더라도 알게 된 순간 이는 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나

혐오감을 느끼게 하기에 충분한 언동이라 할 것이다.

또한, 피진정인이 진정인의 볼에 입을 맞추고 피진정인의 성관계 제안에 동의한 적 없는 진정인을 호텔로 데려가려고 한 행위는, 회사 대표와 신입 직원이라는 피진정인과 진정인과의 관계, 이 사건 이후 진정인이 표정이 어둡고 일에 진척을 보이지 않는 등 근로환경이 악화된 점, 진정인이 피진정인에게 수차례 이 사건으로 인한 불만과 어려움을 호소한 점, 결과적으로 이 사건으로 인해 진정인이 퇴직하게 된 점 등 전후사정과 위 행위가 내포한 의미를 종합적으로 살펴볼 때, 이는 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동으로 인정하기 충분하다 할 것이다.

따라서, 피진정인이 201×. ×. ×. 진정인과 단 둘이 술을 마시며 성관계를 암시하는 발언을 하고 진정인의 볼에 입을 맞춘 행위, 진정인을 호텔로 데려가려고 한 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

조치의견으로는, 피진정인은 사업주로서 직장 내에서 발생하는 성희롱을 예방하고 구제할 책임이 있음에도 오히려 소속 직원인 진정인에게 위와 같은 성희롱을 하였을 뿐 아니라, 성희롱에 대한 진정인의 문제제기에도 불구하고 사업주로서 적절한 조치를 취하지 않았으며, 이에 결과적으로 진정인을 퇴직하도록 한 원인을 제공한 책임을 면할 수 없다 할 것이므로, 피진정인에 대하여 진정인의 물질적·정신적 피해에 대한 배상으로 진정인에게 금 3백만 원을 지급할 것과, 향후 유사한 행위의 재발을 방지하기 위해 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 필요하다고 판단된다.

6. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라
주문과 같이 결정한다.

2014. 3. 26.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

4 청사관리소장의 미화원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0081800 청사관리소장의 미화원 성희롱
 (관련사건 14진정0098700 미화원의 청사관리소장 성희롱)

진 정 인 강○○

피 해 자 1. 박○○

2. 오○○

3. 오△△

4. 이○○

5. 이△△

피진정인 권○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

2. ○○광역시 ○○구도시관리공단 이사장에게, 피진정인에 대하여 주의조치할 것, 피진정인과 피해자들을 업무에서 분리할 것, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 받을 수 있도록 조치를 취할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○광역시 ○○구도시관리공단 청사관리소장인 피진정인은 피해자들을 비롯한 미화원들을 평소 ‘여보’라고 호칭하고, 수시로 어깨를 치거나 팔을 잡거나 속옷끈이 있는 등을 쓰다듬는 등 신체접촉을 하였다. 또한, 201×. ××. 일자불상경 청소업무 지시를 위해 환경미화원 휴게실로 내려와서 “여기 한번 주욱 누워봐, 내가 그 위로 한번 굴러보게.”라는 말을 하였고, 201×. 가을 일자불상경 청사 바닥청소를 하고 점심식사와 함께 반주를 하는 중 “잔대보지, 마셔보지, 먹어보지.”라는 건배사를 하는 등의 행위로 인하여 피해자들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였다.

2. 당사자의 주장 및 참고인의 진술요지

가. 피해자들의 주장

1) 피진정인은 평소 미화원들의 어깨를 툭툭 치고 업무지시를 위해 미화원들을 부를 때 “여보, 이리 와봐.”, “여보 이것 좀 해.”라고 마치 자신의 부인을 부르듯 하여 피해자들로 하여금 성적 수치심을 느끼게 하였다.

2) 피진정인은 201×. ××.경 피해자들이 점심식사 후 휴식을 취하고 있는 중 업무무시 차 미화원 휴게실에 왔고 몇몇 직원들이 일어나서 인사를 하자 신발 벗는 곳에 서서 “여기 일렬로 누워봐, 내가 그 위를 한번 굴러 볼게.”, “살려달라고 하지 마, 내가 죽이는 사람이야.”라는 발언을 하였다. 당시 피해자들은 창피하고 수치스러웠지만 피진정인이 미화원들의 관리자이다 보니 따지거나 항의할 수 없었다.

3) 피진정인은 201×. ×. 일자불상경 물품을 타러 지하 사무실에 온 피해자 5의 어깨를 톡 쳤고, 이에 짜증이 난 피해자 5가 피진정인의 배쪽을 손으로 밀치자, “치지 마, 여기는 성감대야.”라는 말을 하였다.

4) 피진정인은 201×. 가을 일자불상경 바닥 왁스작업을 하고 미화원들과 점심시간에 인근 식당에서 점심을 먹으면서 반주를 하는 중, “먹어보지, 잔대보지, 마셔보지.”라는 건배사를 하였다.

나. 피진정인의 주장

1) 피진정인은 평소 미화원들에게 ‘여보’라고 부르기는 하나, 이성적인 의미가 아니라 호칭으로서 부른 것이다. 처음에는 ‘~씨’라고 이름을 불렀는데, 일부 미화원들이 너무 딱딱하다며 호칭을 바꾸라고 해서, 업무를 지시하거나 부를 때 “여보, 이리 와봐, 여보 이것 좀 해.”라고 말한 것이다.

2) 201×. ××.경 점심시간에 미화원 휴게실로 들어가 업무 지시를 한 적은 있으나, 당시 피해자들에게 “여기 일렬로 주욱 누워봐, 내가 한번 굴러볼게.”라고 말한 적은 없으며, 오히려 피해자 5가 자신의 빈 옆자리를 가리키며 피진정인에게 “소장님, 여기 한번 누워 봐요.”라고 말하여, 쓸데없는 얘기하지 말고 빨리

올라가서 일을 하라고 한 적이 있다.

3) 201×. 가을 왁스작업 후 점심식사 자리에서 반주를 하면서 성적인 건배사를 한 적이 없으며, 지금은 그만 둔 진정 외 이□□가 그런 건배사를 했다. 이 외 피해자 5에 대하여 '성감대' 발언을 한 사실이 없고, 가끔씩 아는 척하느라고 미화원들의 어깨를 친 적은 있으나 이는 반갑게 대하고 분위기를 좋게 하기 위한 것에 지나지 않으며, 미화원들과 이야기할 때 등의 속옷 있는 근처를 쓰다듬은 사실이 없다.

다. 참고인 김○○, 이◇◇, 남궁○○, 이◎◎, 이××, 심○○(피해자들 동료 미화원)의 진술

피진정인이 미화원들을 부를 때 종종 “여보 이리 와봐.”라고 부른 적이 있으며, 201×. ×.~××.경 왁스작업을 할 때 주로 그랬는데, 이는 일이 잘 되도록 분위기를 좋게 하기 위한 것으로, 피해자들도 평소 같이 웃고 떠들다가 갑자기 성희롱이라고 하는 것을 이해하지 못하겠다. 건배사는 당시 같은 테이블에 앉아 있던 피진정인과 진정 외 이□□, 김△△, 이◎◎, 심○○가 같이 했고, 이 외 피진정인의 다른 발언은 들어보지 못했다.

3. 인정사실

진정인의 진정서 및 피해자 1~5의 진술서, 피진정인 진술서 및 문답서, 피진정인과 피해자 5의 대질문답서, ○○시 ○○구청사 미화원 17명의 확인서, ○○시 ○○구도시관리공단 제출자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자들은 ○○광역시 ○○구도시관리공단 소속으로 ○○구청사 환경미화업무를 담당하는 미화원들이고, 피진정인은 위 공단 시설관리팀 소속으로 피

해자들을 지휘·감독하는 청사관리소장이다. 진정인은 공공운수노조 ○○광역시 ○○구도시관리공단지부장으로서 지부 조합원들인 피해자들을 대신하여 이 사건 진정을 제기하였다.

나. 피진정인은 평소 피해자들을 ‘여보’라고 호칭하였고, 201×. 가을 일자불상경 청사바닥의 왁스 작업을 할 때에도 피해자들에게 “여보, 이리 와봐.”, “여보, 여기 이것 좀 해.” 라는 등의 표현을 한 사실이 있다.

다. 피진정인은 201×. ××. 일자불상인 날 13시경 업무지시를 위해 미화원 휴게실에 방문하였다가 휴식을 취하고 있는 피해자들을 가리켜 “여기 일렬로 주욱 누워봐, 내가 그 위를 한번 굴러 볼게.”, “살려달라고 하지 마, 내가 죽이는 사람이야.”라는 등의 발언을 하였다.

라. 피진정인은 201×. 가을 ○○구청사 바닥 왁스작업을 한 날, 인근 식당에서 피해자들을 포함한 미화원들과 점심식사와 반주를 하면서 진정 외 이□□ 및 일부 미화원들과 함께 “마셔보지, 잔대보지, 먹어보지.”라는 건배사를 하였다.

마. 피진정인은 현재 피해자들과 분리되어 임시로 청사관리업무가 아닌 다른 업무를 수행하고 있고, 한편, 피진정인은 201×. ××. ××. 오전·오후, 201×. ××. ××. 등 3차례에 걸쳐 ○○광역시 ○○구도시관리공단 소속 시설관리직 직원(교육 미이수자)을 대상으로 성희롱 예방교육 등을 실시한 사실이 있다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업

무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다. 따라서, 이하에서는 이러한 관점에서 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부를 살펴보기로 한다.

우선, 피진정인이 피해자들을 평소 ‘여보’라고 호칭한 부분에 대해서는, ‘여보’라는 호칭이 반드시 부부 사이나 이성 간에만 사용되는 말이라고 보긴 어렵고, 피진정인이 주로 업무지시를 위해 피해자들을 부를 때 이와 같은 호칭을 사용했던 그 발언의 맥락과 정도를 고려하면, 이는 직장에서 상급자가 하급자를 부를 때 사용하는 말로서는 부적절하다고 하더라도 이를 성적 함의를 포함하는 성적 언동이라고 보기는 어렵다.

그러나, 피진정인이 미화원 휴게실에 들어가 피해자들에게 “여기 주욱 누워봐, 내가 그 위를 한번 굴러볼게.”라고 말한 부분 및 피해자들과 점심식사 겸 반주를 하면서 여성의 특정 신체부위를 비유하는 건배사를 한 부분에 대해서는, 비록 피해자들을 비롯한 미화원들이 피진정인보다 나이가 많고 피해자들의 연령대에서 수위 높은 성적 농담이 상호간에 어느 정도 용인되는 경향이 있으며, 이 사건 작업장 내에서도 평소 그러한 성적 농담이 통용되는 분위기가 있었음을 감안할 필요는 있으나, 위와 같은 언동은 성적인 함의가 있다고 보기 충분하고 합리적 여성의 관점에서 성적 혐오감이나 굴욕감을 야기할 수 있는 언동이

라 할 것이며, 또한, 피진정인은 피해자들을 지휘·감독하는 청사관리소장으로
서 작업장 내에서 성희롱이 발생하지 않도록 관리해야 할 책임이 있는 위치에
있다는 점을 고려할 때, 위와 같은 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제
2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다고 볼 수 있다.

이에 향후 유사한 성희롱의 재발을 방지하기 위한 조치로서 피진정인에게,
국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, 피진정인의
소속기관장인 ○○시 ○○구도서관리공단 이사장에게는, 이러한 성희롱에 대한
책임을 묻고 유사한 피해의 재발을 방지하기 위하여, 피진정인에 대하여 주의
조치할 것과 피진정인과 피해자들을 업무에서 분리할 것, 피진정인이 위 특별
인권교육을 받을 수 있도록 조치를 취할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단
된다.

5. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라
주문과 같이 결정한다.

2014. 5. 22.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

5 법원직원의 내부 전산망을 통한 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0305700 법원직원의 내부 전산망을 통한 직원 성희롱
진 정 인 김○○
피 해 자 윤○○
피진정인 박○○

주 문

○○지방법원장에게, 피진정인에 대하여 주의 조치할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

진정인, 피해자, 피진정인은 모두 법원 공무원인바, 피진정인은 201×. ××. ×.

진정인이 법원 내부 전산망인 ○○넷에 올린 댓글에 댓글을 달면서 진정인의 처인 피해자를 가리켜 “못 생겼다.”, “시궁창 냄새가 난다.”, “억울하면 감정을 해보자.”라는 등의 글을 게시하였는데, 이는 피해자에 대한 성희롱이므로 시정을 바란다.

2. 당사자의 주장요지

가. 피해자

피해자는 당시 피진정인이 법원 직원 전체가 볼 수 있는 ○○넷에 피해자에 대한 글을 올렸을 때 굉장히 수치스러웠고, 이에 피진정인에 대해 적절한 조치를 취해 주기를 바란다.

나. 피진정인

피진정인은 최근까지 법원 내부 전산망에서의 토론에 활발히 참여하였는데, 보통 법원 내부에서 발생한 문제에 대하여 노동조합이 조직적이고 좌파적인 의견을 제시하는 반면 피진정인은 중도적이고 중립적인 입장에서 의견을 제시하여, 노동조합 간부인 진정인과 여러 사안에서 의견의 충돌이 있어왔다. 그 과정에서 진정인이 피진정인에게 ‘장가도 못 간 사람’, ‘여자 없이 혼자 사는 사람’, ‘노총각’, ‘행정처의 나팔수, 하수인’ 등의 표현을 쓰며 비방하여 반박한 적은 있으나 진정인에게 욕설을 하거나 진정인을 비방한 적은 없다. 또한, 201×. ××. ×. ○○넷 ○○○○연구회 사이트에 진정인이 주장하는 것과 같은 글을 쓴 사실이 없고, 진정인이 제출한 자료는 원본이 아닌 이상 모두 날조한 것이다.

3. 인정사실

진정인의 진정서 및 전화조사보고서, 피진정인 문답서, 현장조사 결과보고서,

관계인 한○○에 대한 전화조사보고서, 법원 ○○넷 게시판 캡처 사진, 대법원의 ‘사법부 전산망을 이용한 그룹웨어의 관리 및 운용에 관한 규칙’ 등을 종합하면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인, 피해자, 피진정인은 모두 법원 공무원이고 피해자는 진정인의 처로서, 진정인은 현재 ○○지방법원 ○○지원 ○○과에, 피해자는 ○○지방법원 ○○등기소에, 피진정인은 △△지방법원 △△과에 각 근무 중이다.

나. 피진정인은 201x. xx. xx. 법원 내부 전산망인 ○○넷의 커뮤니티 중 하나인 ○○○○연구회 사이트에서 진정인과 서로의 댓글에 댓글을 달며 논쟁을 하는 과정에서, 진정인이 피진정인에게 “충각으로서 존중감보다는 자괴감과 불신, 사회와 직장에 대한 욕구 불만을 표출하는 것을 공감받지 못하는 현실이 안타깝습니다.”라고 쓴 댓글에 대하여, “△△(진정인)아! (중략) 그런데 솔직히 말해서 나는 너의 마누라같이 더럽게 못생기고 마음씨도 악랄하며 시궁창 냄새나 나는 그런 여성과는 같이 살라고 해도 안사는 사람이다.”라는 댓글을 달았으며, 이에 진정인이 “박○○ 님께서 막말을 하시는 것을 보니 안쓰럽고 걱정됩니다. 만약 승진과 결혼실패를 비관한 극단행동으로 이어진다면 누가 책임질까요?”라는 댓글을 단 것에 또 댓글을 달아 “너의 마누라가 괴물같이 못생겨서 쳐다보기도 싫은데다가 성격도 사납고 몸에서 시궁창 냄새가 나서 난다고 했는데, 그게 무슨 잘못이냐? 억울하면 내 말이 맞는지 안 맞는지 감정을 해볼 기회를 주겠노라! △△법원에서 내가 추천하는 5명, ○○지법에서 5명, 그리고 노조 간부 5명, 모두 15명이 참석한 가운데서 직접 감정을 해보도록 하자. 다만 위 참석자 15명중 7명은 여성이어야 한다. 알겠나?”라는 글을 쓴 사실이 있다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다.

가. 업무관련성 여부

이 사건은 비록 진정인과 피진정인이 서로 사적인 감정에 기반하여 법원 내부 전산망에 댓글을 올려 논쟁한 것이라 하더라도, 대법원이 업무수행을 위하여 공식적으로 운영하고 그 관리 권한을 가지고 있으며, 법원 공무원 모두에게 공개되는 ○○넷을 통하여 발생한 사안이므로 업무 관련성이 인정된다 할 것이다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

위 인정사실과 같이 피진정인은 진정인과 댓글을 통해 논쟁을 벌이다 논쟁의 직접 당사자도 아닌 피해자를 거론하며 여성인 피해자의 외모를 평가하거나 “몸에서 시궁창 냄새가 난다”고 하고 이에 대해 공개검증을 하자고 하는 등 피해자의 신체에 대해 악의적인 표현을 하였으며, 이러한 댓글 내용이 법원 공무원 전체가 접근 가능한 내부 전산망을 통해 공개되었다. 이는 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키기에 충분한 성적언동이라 할 것으로, 「국

가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, 이 사건 성희롱은 피진정인이 진정인과 댓글을 통해서 감정적으로 논쟁하는 과정에서 발생한 점, 진정인도 피진정인의 혼인상태 등에 대하여 비하하는 표현을 사용했던 전후 사정 등을 감안하여 피진정인의 소속기관장인 △△지방법원장에게, 피진정인에 대하여 주의 조치할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 5. 22.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

6 대학교수의 여학생들 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0817000 대학교수의 여학생들 성희롱

진 정 인 정○○ 외 11명(별지 1. 진정인 명단 참조)

피진정인 이○○

주 문

1. ○○○도지사에게, 교수에 의한 성희롱 행위가 재발하지 않고, 피진정인에 대한 징계가 제대로 이행되도록 ○○○도립대학교에 대한 관리감독을 철저히 할 것을 권고한다.
2. ○○○도립대학교 총장에게, 피진정인에 대하여 중징계조치를 취할 것과, 교수에 의한 성희롱 행위의 재발을 방지하기 위한 대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.
3. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권

고한다.

4. 진정요지 중 병원 응급실에서 진정인 1에 대하여 성희롱을 하였다는 부분은 기각한다.

이 유

1. 진정요지

○○도립대학교 유아교육과 교수인 피진정인은 201×.~201×. 수업시간에 악수법을 가르쳐준다고 하면서 진정인들(위 유아교육과 학생들)의 손등을 만지거나 수업시간 이외에도 학교에서 마주치면 악수를 하자면서 진정인들의 손등, 팔, 등과 어깨를 만지는 식으로 신체적인 접촉을 하였고, 자신의 연구실로 자주 진정인들을 불러 유사한 신체접촉을 하였다. 특히 진정인 1 및 진정인 2에 대하여 자주 신체접촉과 연구실 호출을 하였으며, 그 용도를 알 수 없이 수업 중 발표하는 진정인들의 모습을 개인 카메라로 과도하게 촬영하고 진정인들의 개인사진을 제출하도록 하는 등 일상적으로 반복적인 성희롱을 하였다.

또한, 피진정인은 201×. ×. ×. 학과 조교의 결혼식 참석 후 함께 승용차를 타고 가면서 진정인 1에게 “너한테 올인하려고 했는데 네가 피하니 이제 ○○(진정인 2)에게 올인하기로 했다.”고 하고, 진정인 2에게는 “여기 백화점 앞인데 갖고 싶은 것 없니? 가서 골라봐, 교수님이 사줄게.”라고 하는 등 성희롱 발언을 하였으며, 201×. ×. ×. 병원 응급실에 실려가 누워있던 진정인 1에 대하여 손, 발, 다리, 머리, 얼굴 등을 만지며 진정인 1로 하여금 성적 굴욕감을 느끼게 하였다.(별지 2. 진정인별 진정요지 참조)

2. 피진정인의 주장요지

가. 악수 등 신체접촉 및 연구실 호출 관련

피진정인은 유아교육과 학생들이 유치원 교사 및 보육교사가 되었을 때 학부 모나 어린이를 당당하게 대면하는 것이 필요하기 때문에 이력서 작성법, 자기 소개서 작성법 등에 대한 과제 발표를 시키고 인성교육 차원에서 악수법을 가르친 것으로, 사람을 만났을 때 눈을 보고 적어도 3~5초 정도 손을 잡았다가 놓는 등 공손하게 예의를 갖추라고 일반적인 악수법을 가르친 것이며 이 과정에서 손을 어루만지거나 다른 접촉을 하지 않았고, 복도에서 학생들이 반갑다고 손을 내밀어 악수를 한 적은 있지만 포옹 등을 한 적은 없으며, 201×. 2학기 아동미술치료 시간에 손석고를 만드는 과정에서 학생들의 손등에 석고를 올려준 적은 있으나 의도적으로 손등을 문지른 적은 없다. 진정인 1에 대하여 수업시간에 발표를 잘하여 격려 차원에서 “잘했네, 애썼어”하면서 등을 토닥거린 적은 있으나 손을 잡거나 몸을 만지지 않았고, 저녁에 개인적인 연락을 하거나 수업과 관련되지 않은 사적인 감정으로 연구실로 오라고 한 적도 없다.

나. 수업 중 사진촬영 및 개인사진 제출과제 부여 관련

교육부의 유아교육과 평가 시 자료로 제출하기 위해 201×.~201×. 월 2~3회 정도 수업시간 학생들의 발표장면을 휴대폰이나 피진정인 소유의 카메라로 찍었고, 피진정인이 수업을 할 때는 학생에게 시켜서 찍게 하였으며, 이 때 학생들의 얼굴을 찍은 것은 아니나 수업장면을 찍다보면 얼굴이 들어갈 수는 있을 것이고, 이러한 사진들은 컴퓨터에 보관하였고 다른 용도로 유출한 적이 없다. 또한, 포토샵을 가르치는 방법으로 자기소개서나 이력서에 넣을 봉사활동 사진 등이 있으면 제출하라고 한 것인지 학생들 개인의 신체 일부를 찍어서 제출하도록 한 것은 아니다.

다. 승용차 안에서의 진정한 1 및 진정한 2에 대한 성희롱 발언 관련

201×. ×. ×. 조교 남○○의 결혼식 참석 후 진정한 1, 진정한 2를 피진정인의 차로 태워다준 사실은 있으나 차안에서 진정한들이 주장하는 발언은 한 적이 없다.

라. 병원 응급실에서 진정한 1에 대한 성희롱 관련

201×. ×. ×. 저녁 진정한 1이 학내에서 쓰러져 ○○ ○○병원 응급실에 데려갔는데, 입에 하얀 거품이 끼어 있고 눈가에 눈물자국이 있으며, 산소호흡기를 끼고 있어 손과 발을 눌러 주었다. 손을 만져보니 몸이 차갑게 식어 있어서 지압을 해 준 것이다.

3. 참고인들의 진술요지

가. 백△△(○○도립대학교 유아교육과 졸업생)

참고인 백△△은 200×. ×. 입학하여 피진정인의 강의를 수강하였는데, 피진정인은 수업시간에 학생들의 외모 및 옷차림에 대한 발언을 매번 하였고, 악수법을 가르쳐 준다면 학생들을 한 명씩 앞으로 불러내어 악수를 하는 동시에 다른 한 손으로는 학생의 몸을 자신 쪽으로 끌어당겨 어깨를 두드리거나 등을 문질렀으며, 학교에서 마주치면 악수를 하자며 몸을 당기는 행위를 매번 하였다. 또한, 피진정인은 수업시간에 학생들에게 사진을 찍자고 하여 학생들이 싫어하거나 피해도 상관없이 학생들 어깨에 한 손을 두른 채 자신의 핸드폰으로 사진을 찍곤 하였다.

나. 이□□(○○도립대학교 유아교육과에 재학중인 남학생)

참고인 이□□은 201×. 피진정인의 수업을 들었는데, 당시 피진정인은 수업

과 관련 없는 것으로 보이는 학생들의 사진을 빈번하게 찍어서 학생들이 불쾌해 하였고, 개인 사진도 제출하라고 하여 제출했는데 왜 필요한 것인지 설명하지 않았다. 피진정인은 수업시간에 악수하는 법을 가르쳤는데, 남학생들에게는 단순히 악수를 했지만 여학생들에게는 어루만지듯이 했고, 컴퓨터 관련 수업 시간에는 마우스 잡은 손을 터치하거나 “손이 이쁘다”라는 등의 발언을 하였다. 또한, 참고인은 당시 피진정인이 진정인 1에게 자기의 연구실로 오라는 얘기를 자주 하여 진정인 1이 이를 굉장히 싫어하고 피해 다녔다는 소문을 들었다.

다. 김◇◇(○○도립대학교 호텔관광문화과 외래교수)

참고인 김◇◇은 201×. ×. ×. 학교축제 중 진정인 1이 발작 증세를 보여 담양 사랑병원 응급실로 데려 간 뒤 피진정인에게 연락하여 응급실로 오도록 했다. 당시 피진정인은 진정인 1의 이마를 짚어보고, 발작 증상이 지속되자 다독이며 손을 잡아주곤 하였는데, 참고인이 보기에 성희롱으로 느껴지지는 않았다.

4. 인정사실

진정인들의 진정서, 진정인들 및 피진정인에 대한 대면조사 결과, 피진정인 제출자료, 전남도립대학교 제출자료, 참고인들의 진술 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. ○○도립대학교(이하 “○○도립대”라 한다)는 전라남도가 199×. 설립하여 예산지원 및 관리감독을 하는 3년제 전문대학이다. 위 ○○도립대 유아교육과는 학년당 정원이 38명(만학도 제외)으로 이중 여학생이 약 97%이고 남학생은 학년별로 2~3명 정도씩 재학하고 있다. 진정인들은 201×. ××. ××. 이 사건 진

정 당시 모두 ○○도립대 유아교육과에 재학 중이었다가 201×. ×. 졸업한 여학생
들이고, 피진정인은 미술학을 전공하여 199×.부터 ○○도립대 산업디자인과 교
수, 200×.부터 위 유아교육과 교수로 재직하면서 ‘유아컴퓨터 교육’, ‘아동미술’,
‘미술치료’, ‘현대예술의 이해’ 과목을 담당하고 있고, 201×.에는 학내 성희롱 문
제 상담업무를 담당하는 ‘인력지원실장’ 보직을 맡았으며 201×.부터는 학교 내
‘성희롱·성매매 방지대책위원회’ 위원을 맡고 있다.

나. 피진정인은 201×.~201×. 수업시간에 진정인들에 대하여 악수법을 가르쳐
준다거나 악수를 하자고 제의하며 진정인들의 손등과 팔, 등, 어깨를 만지고,
수업시간 이외에도 복도 등 학교 내에서 진정인들과 마주치면 악수를 하자고
하며 팔과 어깨 등 신체를 만졌으며, 진정인들을 자주 자신의 연구실로 호출하
여 같은 방식으로 신체 접촉을 하였는데, 이는 구체적인 날짜를 특정할 수 없
을 정도로 매번 강의시간마다 다수의 진정인들에 대하여 반복적으로 이루어졌
으며, 특히 진정인 1 및 진정인 2에 대하여 위와 같은 신체 접촉 및 연구실 호
출이 잦아 진정인 1과 진정인 2는 이러한 피진정인의 연구실 호출에 대해 매
우 꺼려하며 피해 다니곤 하였다.

다. 또한, 피진정인은 위 수업시간에 진정인들의 동의를 받지 않고 어떤 용도
로 쓸 것인지 설명도 하지 않은 채 피진정인 소유의 핸드폰이나 카메라로 진
정인들의 모습을 촬영하였으며, 진정인들 개인의 모습이 담긴 사진을 제출하도
록 하였는데, 이러한 행위 역시 구체적인 날짜를 특정할 수 없을 정도로 다수
의 진정인들에 대하여 반복적으로 이루어졌다.

라. 피진정인은 201×. ×. ×. 유아교육과 조교 남○○의 결혼식에 참석한 후
진정 의 박○○과 진정인 1, 진정인 2를 피진정인의 승용차에 태워 데려다 주

면서, 진정한 1이 평소 피진정인을 피해 다니는 것에 대하여 서운한 감정을 표시하며 진정한 1에게 “너한테 올인하려고 했는데 네가 피하니 이제 현아에게 올인하기로 했다”라는 취지의 발언을 하고, 진정한 2에게는 “여기 백화점 앞인데 갖고 싶은 것 없니? 가서 골라봐, 교수님이 사줄게”라는 취지의 발언을 하였다.

마. 피진정인은 201×. ×. ×. 19:00경 진정한 1이 학교에서 쓰러져 인근병원인 ○○ ○○병원 응급실로 실려왔다는 참고인 김◇◇의 연락을 받고 위 응급실로 찾아와 응급실 침상에 누워있는 진정한 1의 신체를 주무르는 등의 행위를 하였다.

바. ○○도립대 유아교육과 김◎◎ 교수는 201×. ×.경 피진정인의 성희롱과 관련한 유아교육과 학생들의 고충을 듣고 피해사실을 문서로 정리하라고 조언하여 학생들로부터 진술서를 제출받은 다음, 201×. ×.말 정□□ 학사지원실장에게 그 일부를 제출하였으나(당시 학내 성희롱 문제를 담당하는 인력지원실장이 피진정인이었으므로 인력지원실이 아닌 학사지원실에 제출), 정□□ 학사지원실장은 이를 공식적인 문제제기로 받아들이지 않고 피진정인에게 위 김◎◎ 교수의 진술서 제출 사실만을 전달하였을 뿐, 이외 성희롱 문제와 관련하여 아무런 조치를 취하지 않았다. 또한, ○○도립대 총장은 201×. ××.말경 이 진정사건이 국가인권위원회에 제기된 사실을 인지하고도 진정한들이 제기하는 성희롱 문제와 관련하여 조사하는 등의 조치를 취하지 않았다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업

무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다. 따라서, 이하에서는 위와 같은 관점에서 피진정인의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부를 살펴보기로 한다.

가. 업무관련성 여부

피진정인은 공공기관의 종사자에 해당되는 점, 같은 과의 학생과 교수라는 진정인들 및 피진정인과의 관계, 진정인들이 주장하는 성희롱이 대부분 수업시간에 발생하였고 그 외에도 교수의 학생에 대한 교내외 생활지도에 속하는 범위 내에서 발생한 사건이라 할 수 있는 점 등을 고려하면, 이 사건은 그 업무관련성이 인정된다 할 것이다.

나. 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 성적 언동에 해당하는지 여부

위 인정사실에서 보는 바와 같이, 피진정인이 수업시간이나 복도 등 학교 내에서 마주치면 악수를 하자고 하며 진정인들에 대하여 반복적으로 신체접촉을 하고 자주 자신의 연구실로 불러 유사한 신체접촉을 한 부분, 수업 중 진정인들의 동의를 받지 않고 그 용도도 설명하지 않은 채 빈번하게 진정인들의 모습을 촬영하고 개인사진을 제출하도록 한 부분은, 교수가 자신의 직위를 이용하여 수업시간 및 학내에서 교수의 지시나 제안을 거절하기 힘든 위치에 있는 학생들에게 반복적인 성적 언동을 한 것으로서 합리적인 여성의 관점에서 성

적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키기에 충분한 성희롱에 해당된다 할 것이다.

또한, 위 인정사실과 같이 피진정인이 승용차 안에서 진정인 1에게 “너한테 올인하려고 했는데 네가 피하니 이제 ○○(진정인 2)에게 올인하기로 했다”라는 취지의 발언을 하고, 피진정인 2에게 “여기 백화점 앞인데 갖고 싶은 것 없니? 가서 골라봐, 교수님이 사줄게”라는 취지의 발언을 한 부분은, 교수가 자신의 제자인 학생들을 마치 사적인 연애의 대상으로 간주하는 듯한 발언으로서 진정인 1 및 진정인 2에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

다만, 진정요지 중 피진정인이 병원 응급실에서 침대에 누워있는 진정인 1에 대하여 성희롱을 하였다는 부분은, 당시 진정인 1이 학내에서 쓰러져 응급실에서 치료를 받고 있었던 특수한 상황이었던 점, 피진정인이 진정인 1의 신체를 만진 것은 사실이나 이것이 성희롱으로 느껴지지는 않았다는 참고인의 진술이 있는 점 등을 고려하면, 이를 성희롱으로 인정할 만한 객관적인 자료가 부족하다 할 것이므로 이 부분 진정은 기각하기로 한다.

다. 조치의견에 대하여

피진정인은 201×. 학내 성희롱 문제를 상담하는 인력지원실장이라는 보직을 맡았고, 201×.부터는 학내 ‘성희롱·성매매 방지대책위원회’ 위원을 맡고 있음에도 학내 성희롱 문제를 예방하고 근절하기 위한 노력을 하기보다는 오히려 그 자신이 성희롱 행위자로서 다수의 여학생들에 대하여 지속적이고 반복적인 성희롱을 해온 책임이 크다 할 것이어서, 피진정인에 대하여 중징계조치를 권고하고 유사사례의 재발방지를 위한 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 필요하다고 판단된다.

또한, 피진정인의 성희롱에 대하여 진정인들이 참고인 김○○ 교수를 통하여 학사지원실장에게 진술서를 전달한 사실이 있으나 이에 대해 ○○도립대는 아무런 조치를 취하지 않았고, 이 진정사건 제기 후에도 피진정인의 성희롱에 대해 조사를 하거나 기타 조치를 취한바가 없는 등 ○○도립대에 학내 성희롱 문제를 다루는 실효적인 절차가 마련되어 있지 않은 것으로 보이므로, ○○도립대의 감독기관인 ○○○도지사에게 보다 적극적인 관리감독을 권고할 필요가 있다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, ○○○도지사에게, 교수에 의한 성희롱 행위가 재발하지 않고, 피진정인에 대한 징계가 제대로 이행되도록 ○○도립대에 대한 관리감독을 철저히 할 것을 권고하고, ○○도립대 총장에게는, 피진정인에 대하여 중징계조치를 취할 것과, 교수에 의한 성희롱 행위의 재발을 방지하기 위한 대책을 마련하여 시행할 것을 권고하며, 피진정인에게는, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호, 제39조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 5. 22.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

7 병원 간호과장의 간호사 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0879300 병원 간호과장의 간호사 성희롱

진 정 인 황○○

피진정인 박○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○○○병원 정신과 병동의 간호과장인 피진정인은 201×. ××. ××. 간호사 회의 후 공개적인 자리에서 이전에 진정인(○○○○병원 간호사)이 환자로부터

성추행 피해를 당한 사실을 거론하여 진정인으로 하여금 성적 굴욕감을 느끼게 하였다.

2. 피진정인 주장요지

피진정인은 당시 간호사 회의가 끝난 후 “정신과에서 성추행은 흔히 일어나는 일이다. 우리 병원에서 처음 있는 일이고 신고하는 게 쉽지 않았을 것이다. 이 일로 진료팀과 회의가 이루어져서 가이드라인이 생겼다. 황 간호사가 신고하는 게 쉽지 않았을 텐데, 고맙게 생각한다.”고 말했고, 이에 대해 진정인의 항의를 받아 실수를 했다고 생각하여 진정인에게 몇 번이나 사과를 하였으며, 다음날 진정인에게 전화를 해도 받지 않아 미안하다는 문자메시지를 남기기도 하였으나, 진정인에게 “네가 일을 크게 만들었잖아.”라는 식의 말을 한 적은 없다.

3. 인정사실

진정인 및 피진정인에 대한 대면조사 결과와 제출자료, ○○○○병원 제출자료, 참고인 진술 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 의료법인 ○○의료재단 ○○○○병원은 ○○도 ○○시에 소재하고 있고 201×. ×. 설립된 300여 병상의 정신과 전문병원이다. 진정인은 201×. ×. ×. 위 병원에 입사한 간호사로서 이 사건 이후 201×. ××. ××. 사직서를 제출하고 퇴직하였으며, 피진정인은 위 병원 간호과장이다.

나. 피진정인은 201×. ××. ××. 17:00경 진정인 등 약 14명의 간호사들이 참석한 회의가 끝난 직후, 진정인이 201×. ××. ××. 주사를 놓으려는 과정에서 환자 문○○로부터 왼쪽 가슴을 손으로 강하게 움켜잡히는 등의 방법으로 성추행을

당하여 다음날인 201×. ××. ××. ○○○○○○경찰서에 위 문○○을 강제추행죄로 고소한 사건과 관련하여, 그 자리에 있는 간호사들에게 진정인이 환자로부터 성추행 피해를 당한 사실 및 이를 경찰에 고소하였다는 사실을 언급하는 발언을 하였고, 이에 진정인이 항의하자 진정인에게 사과를 하였다.

다. 이후 진정인은 집으로 돌아와 ○○○○병원 이사장에게 피진정인의 위행위에 대해 항의하는 전화를 하였고, 이에 ○○○○병원 이사장은 피진정인에게 전화하여 주의하라는 말을 하였다.

라. 피진정인은 201×. ××. ××. 16:16 진정인이 팩스로 사직서를 제출하자 진정인에게 “전화 안 받으셔서 메시지 보내요. 오늘 병원 오실 줄 알고 기다리고 있었는데 사직서가 팩스로 도착했네요. 아직도 맘이 안 풀어졌어요? 제 실수 용서해주세요…샘 이렇게 가시면 제가 미안해서 어쨌요…”라는 내용의 문자메시지를 보냈고, ○○○○병원장 권○○도 201×. ××. ××. 09:44 진정인에게 “황○○, 힘이 되어 드리지 못해 미안해요. 간호과장이 또 한 번 실수했던 얘기 들었습니다. 대신하여 사과드립니다.”라는 문자메시지를 보냈다.

마. 진정인은 위 문○○로부터 성추행 피해를 당한 직후인 201×. ××. ××. 수원시 소재 △△△대학교 △△△△병원 정신건강의학과에서 진료를 받았고, 이후 □□□□신경정신과의원 등에서 여러 차례(201×. ××. ××., 201×. ××. ××., 201×. ××. ××., 201×. ×. ××., 201×. ×. ××.)진료를 받았으며, 참고로, 진정인의 위 강제추행죄 고소사건에 대하여 ○○지방법원은 201×. ×. ×. 피고인 문○○에게 벌금 200만원을 선고하고 40시간의 성폭력 치료프로그램 이수 명령을 하였다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다.

위 인정사실에서 보는 바와 같이, 피진정인은 진정인의 성추행 피해 사실을 다수의 직장 동료들이 있는 자리에서 공개적으로 거론하였다. 어떤 사람이 성추행 피해를 당했다는 사실을 당사자의 의사에 반하여 업무상 지속적으로 관계해야 하는 직장 동료들에게 공개하는 행위는, 당사자로 하여금 성적 수치심을 불러일으켜 업무환경을 악화시킬 수 있는 행위로서, 넓게 보아 성적 언동에 해당한다고 할 수 있다. 따라서, 간효과장인 피진정인이 진정인의 성추행 피해 사실을 간호사 회의 자리에서 언급한 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, 이러한 피진정인의 행위가 고의적인 성희롱이기보다는 부주의에서 비롯된 과실이라 할 수 있는 점, 피진정인이 이 사건과 관련하여 진정인에게 여러 차례 사과를 한 점 등의 사정을 감안하여, 유사한 사례의 재발방지를 위해 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 5. 22.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

8 사기업 상급자에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0325400 사기업 상급자에 의한 성희롱

진 정 인 최○○

피진정인 김○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○○○○○○센터 대표에게, 소속 직원들에 대하여 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○○○○○○센터 ○○○○○○○점 지점장인 피진정인은 201×. ×. ××. 10 여명의 직원이 참석한 지점 전체 회의 자리에서 피진정인과 상담직원 간 수익 분배 문제, 회식 자리 등에서 피진정인의 신체적 접촉 행위 등 평소 피진정인의 행실에 대한 불만이 제기되던 중, 진정인이 그동안의 피진정인의 일방적인 구애에 대하여 불쾌감을 표시하자 진정인에게 “진정인이 피진정인과 자자고 했다”고 응수함으로써 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 야기하였다.

2. 당사자의 주장요지

가. 진정인의 주장

진정요지와 같다.

나. 피진정인의 주장

피진정인은 201×. ×. ×. 진정인과 함께 저녁을 먹고 노래방에 간 사실이 있고, 노래방에서는 어떠한 신체적인 접촉도 없었으며, 이후 진정인에게 이성적인 매력을 느껴 구애하였으나 진정인이 거절하여 포기하였다. 그런데, 201×. ×. ××. 지점 전체 회의에서 진정인이 “피진정인이 노래방에 가자고 하고, 만나자고 문자도 보냈다”며 망신을 주기에 이를 방어하기 위해 진정인이 201×. ×. ×. 저녁 술자리에서 피진정인에게 “저랑 자고 싶어요?”라는 말을 했던 사실을 언급한 것이다.

3. 인정사실

진정인의 진정서 및 제출자료, 피진정인의 답변서 및 제출자료, 참고인들의 진술 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○○○○센터는 성희롱 교육이 필요한 사기업에 성희롱 전문 강사를 알선해주는 업체이며, 총 직원 수는 15여명이다. 이 사건 당시 진정인은 ○○○○○○○센터 ○○○○○○○점의 상담직원이었고, 피진정인은 위 ○○○○○○○점 지점장으로 근무중이었다.

나. 피진정인은 201×. ×. ×. 진정인에게 술을 마시자고 제안하여 진정인과 술을 마시고 노래방에 갔으며, 이후 201×. ×. ×.~201×. ×. ××. 진정인에게 이성적인 호감을 표시하며 교제를 제안하는 휴대폰 문자메시지를 여러 차례 보내고, 진정인에게 빌려 준 신용카드를 받으려 진정인의 집 근처로 가겠으니 만나달라고 하는 등 구애를 하였으나, 진정인이 계속 거절의사를 표시했던 사실이 있다.

다. 피진정인은 201×. ×. ××. ○○○○○○○센터 지점 전체 회의 자리에서 상담직원들이 피진정인과 상담직원 간 수당 분배 문제, 평소 회식 자리 등에서 피진정인의 신체 접촉 행위 등 피진정인에 대한 각종 불만 사항을 얘기하고, 이에 진정인도 위 201×. ×. ×. 피진정인과의 술자리 이후 지속적인 피진정인의 구애에 대해 얘기하며 불쾌감을 표시하자, 진정인에게 “진정인이 피진정인과 자자고 했다”는 발언을 하였다.

라. 진정인은 위 피진정인의 발언에 대하여 그러한 말을 한 적이 없다며 문제제기를 하였고, 이후 ○○○○○○○센터는 진정인과 피진정인을 분리시키고자 201×. ×. ××. 피진정인을 △△지점에 발령하였으며, 진정인은 201×. ×. ××. 부터 회사에 나가지 않았고, 피진정인은 201×. ×. ××. 퇴사하였다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다. 따라서, 이하에서는 이러한 관점에서 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부를 살펴보기로 한다.

위 인정사실에서 보는바와 같이 피진정인이 지점 전체 회의에서 “진정인이 피진정인과 자자고 했다”라고 발언한 부분은, 해당 발언이 성관계를 직접적으로 의미하는 것이기에 성적 함의가 있다고 보기에 충분하고, 여러 동료 직원들이 함께 있는 공식적인 회의 자리에서 이루어져 합리적인 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키고 이로 인해 근무 환경에 악영향을 초래할 수 있는 행위라 할 것이다. 따라서, 이러한 피진정인의 발언은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, 당시 피진정인은 진정인 등 상담직원들을 관리하는 지점장으로서 직장 내에서 성희롱이 발생하지 않도록 관리해야 할 책임이 있었음에도 오히려 위와 같은 성희롱을 야기했다는 점을 고려하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, 또한, 진정

인 및 피진정인 모두 이 사건 이후 퇴사하였으나 사건 발생과 당사자들의 퇴사에 이르기까지 소속 회사의 관리 책임이 없다고 할 수 없고, 더욱이 당사자들의 소속 회사인 ○○○○○○○센터는 성희롱 예방교육을 알선하는 곳으로 직장 내 성희롱이 발생하지 않도록 보다 주의를 기울여야 하는 곳이라는 점을 고려하여 ○○○○○○○센터 대표에게, 유사사례의 재발방지를 위하여 소속 직원들에 대하여 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 6. 25.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

9 군대 내 상관에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0930500 군대 내 상관에 의한 성희롱
 진 정 인 이○○
 피 해 자 이△△
 피진정인 1. 강○○
 2. 윤○○
 3. 장○○

주 문

1. 피진정인 1에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 100만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고한다.
2. 해병대 제0여단 0대대장에게, 피진정인 1이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 수 있도록 필요한 조치를 취할 것을 권고한다.

3. 진정요지 나항은 기각한다.

이 유

1. 진정요지

가. 해병대 0연대 ○○○○중대 상사인 피진정인 1은 201×. ×. ××. 직속부하인 피해자에게 영화를 보여준다고 하며 데리고 나가 영화를 보는 대신 드라이브를 하고 돌아오는 길에 쉬었다 가자고 하면서 피해자를 모텔에 데리고 들어갔고, 모텔 안에서 피해자에게 “여기서 자고 내일 해돋이 보러 가자”, “오빠, 동생 하자”, “한번 안아보자”고 하였으며, 이에 피해자가 거부하고 나와 귀가하였다. 이후 피진정인은 위 성희롱과 관련하여 근신 10일 및 전출이라는 가벼운 처벌을 받았고, 피해자는 피해자의 의사로 전출된 뒤 위 성희롱으로 인한 정신적 충격으로 인해 ○○○○병원에 입원하여 정신과 치료를 받는 등 피해를 입었으니, 피진정인에 대한 보다 강한 처벌을 원한다.

나. 해병대 0연대장인 피진정인 2는 201×. ×. ××. 공식 회의석상에서 간부 비행사건을 거론하여 부대 내에 피해자의 위 피해사실을 알린 것으로 추측되고, 해병대 0연대 ○○○○중대 주임원사인 피진정인 3은 피해자의 실명을 포함하는 내용으로 ○○부대 행정관과 주임원사에게 이메일을 발송하여 피해자에게 2차 피해를 주었다.

2. 피진정인들의 주장 및 참고인의 진술요지

가. 피진정인들의 주장요지

1) 피진정인 1

피진정인 1은 201×. ×. ××. 퇴근시간 이후 피해자가 퇴근하지 않고 혼자 있는 것을 보고 영화를 보자고 제안하였고 피해자도 동의하여 같이 나갔으나, 영화관에 같이 가면 아는 사람들이 오해를 할 것 같아 피해자에게 저녁식사와 드라이브를 하자고 하여 ○○○도 ○○군 소재 ○○○○공원까지 갔다가 돌아오는 길에 너무 졸려서 잠깐 쉬었다 가자고 하였으며, 모텔이 보여 들어가 피해자에게 침대에서 자라고 하고 피진정인 1은 소파에서 자겠다고 하였는데 이에 대해 피해자는 별 얘기가 없었다. 모텔 안에서 피해자가 개 짖는 소리에 놀라기에 “오빠가 한번 안아줄까? 왜 개소리 가지고 놀래냐?”하면서 피해자의 등을 쳐주려고 손을 뻗었는데 피해자가 피진정인 1의 손을 탁 치면서 “싫습니다”라고 하였다. 이에 피진정인 1도 당황하였고 피해자가 귀가하고 싶다고 하며 택시를 부르려고 하기에 “오빠, 동생하기로 했는데 미안해서 어떻게 보내냐”고 말하고 모텔을 나와 피해자를 귀가시켜 주었다.

피진정인 1은 피해자를 이성으로 생각해 본 적이 없었기 때문에 이 사건이 성희롱으로 처리되어 징계를 받은 것에 처음에는 억울한 생각도 들었으나, 피해자가 성희롱이라고 느꼈다면 피진정인 1이 잘못된 것이라고 생각하며 진심으로 피해자에게 사과를 하고 싶다.

2) 피진정인 2

피진정인 2는 201×. ×. ××. 공식 회의에서 위 피진정인 1의 성희롱 사건과 관련하여 어떤 언급을 했는지 정확하게 기억이 나지는 않으나 부대 내에 소문이 퍼져 있으므로 대외로 누설되지 않도록 함구하고 사건과 관련하여 타인의 문의가 들어오면 헌병대 조사 결과를 통해서 확인하라고 얘기할 것을 간부들에게 지시한 사실이 있다.

3) 피진정인 3

피진정인 3은 위 피진정인 1의 성희롱 사건과 연관된 내용을 메일로 전달한 바 없다.

나. 참고인의 진술요지

1) 참고인 박○○(대위, 해병대 0연대 여군 고충상담관)

고인 박○○은 201×. ×. ××. 회의에 참석하였는데, 회의에서 피진정인 2가 위 피진정인 1의 성희롱 사건에 대해 언급한 사실이 없다.

2) 참고인 주○○(하사, 피해자의 군 입대 동기)

참고인 주○○가 피해자에 대한 성희롱 사건을 알게 된 것은 피해자로부터 직접 들었기 때문이며, 부대 상관으로부터는 피해자의 실명 언급 없이 “어느 부대에서 성희롱 사건이 일어났으니 조심하라”는 취지의 말만 들었다.

3. 인정사실

피해자의 피해사실 진술 및 제출자료, 피진정인의 답변 및 제출자료, 참고인의 의견 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자(하사)는 201×. ×. ××. 해병대 부사관 000기로 지원입대하여 201×. ×. ××. ○○○도 ○○시 소재 해병대 0연대에 배속되어 이 사건 당시 위 연대 ○○○중대에서 전산 체계운영담당으로 근무하였고, 피진정인 1(상사)은 피해자의 직속 상관으로서 지휘운용반장으로 근무하였다. 피진정인 2는 이 사건 당시 해병대 0연대장이고, 피진정인 3은 해병대 0연대 ○○○중대 주임원사이다.

나. 피진정인 1은 201×. ×. ××. 18:40경 자신의 차량에 피해자를 태우고 ○○○만 ○항 부근 식당에서 저녁식사를 하고 해안도로를 따라 ○○○군 소재 ○○○

○공원에 가서 시간을 보낸 후 귀가하던 중 같은 날 21:05경 피곤하다는 이유로 쉬었다 가자며 피해자를 데리고 ○○시 ○○읍 소재 ‘○○○모텔(무인텔)’에 들어가 “여기서 자고 내일 해돋이 보고 가자”, “오빠, 동생 하자”, “한번 안아 보자”는 등의 언동을 하였으나 피해자가 극도로 불안함을 보이고 혼자서라도 택시를 불러 귀가하려고 하자 신체 접촉 없이 모텔 밖으로 나와 피진정인 1의 차량으로 피해자를 귀가시켜 주었다.

다. 피해자는 익일인 201×. ×. ××. 11:30~12:00경 사단 여군 고충상담관인 최 ○○ 대위에게 연락을 하여 위 성희롱과 관련한 상담을 하였고, 201×. ×. ××. 06:40~07:00경 출근하여 피진정인 1이 사무실에 있는 것을 보고 피했으나 피진정인 1이 문자메시지를 보내고 사람을 시켜 사무실로 돌아오라고 하여 계속 피진정인 1을 피했다.

라. 이후 해병대 0사단 헌병대는 201×. ×. ××. 위 성희롱과 관련하여 피진정인 1과 피해자를 조사하였고, 201×. ×. ××. 피진정인 1에 대해 ‘성군기 위반’으로 해병대 0연대에 비위사실을 통보함에 따라, 피진정인 1은 201×. ×. ×. 징계위원회에서 ‘품위유지의무위반(성적문란행위(성희롱))’으로 근신 10일의 경징계 처분을 받았다.

마. 사건 발생 이후 피해자는 201×. ×. ××.자로 해병대 0연대에서 ○○대대로 전속 조치되었으나 피해자가 타 부대 전출을 희망하여 201×. ×. ××.부로 ○○도 ○○시 소재 해병대 ○○부 ○○대대로 전속되었다. 한편, 피진정인 1은 징계 이후 타 부대로 전출을 희망하여 201×. ×. ×.자로 ○○시 ○○도 소재 해병대 제0여단 0대대로 전속되었다.

바. 피해자는 해병대 ○○부 ○○대대 전속 이후 201×. ×. ××. ~ 201×. ×. 8. ○○○○병원에 입원하여 ‘적응장애’, ‘혼합형 불안 및 우울병장애’로 정신과 진료를 받았고 퇴원 후에도 지속적으로 외래진료를 받으며 신경안정제 및 항우울제 등 투약처방을 받았다.

4. 판단

가. 진정요지 가함에 대하여

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 이 사건의 경우 이미 해당 부대에서 피진정인 1의 성희롱 사건에 대한 조사를 거쳐 피진정인 1의 언동을 성희롱으로 인정하고 징계 및 인사조치 등을 완료한 사안이고, 또한 인정사실에 나타난 피진정인 1의 언동을 성희롱으로 충분히 인정할 수 있다 할 것이므로, 이하에서는 피진정인 1의 성희롱에 대한 해당 부대의 조치 및 피해자 권리구제를 위한 조치가 적절했는지 여부를 중심으로 살펴보기로 한다.

우선 해당 부대는 이 성희롱 사건 발생 이후 신속한 사건 조사 및 피진정인 1에 대한 징계 절차 착수, 피진정인 1과 피해자의 분리 조치, 피해자의 의사에 따른 인사이동 등의 조치를 취하였으므로 이러한 조치가 미흡하였다고 보기는 어렵다. 비록 피진정인 1에 대하여 성희롱과 관련한 징계처분 중에서도 비교적 가벼운 근신 10일의 처분을 내리기는 하였으나, 징계위원회의 재량에 해당되는 징계의 수위에 대해 그 적절성을 판단하기는 어렵다 할 것이다.

다만, 피해사실 진술 등에서 나타나듯 성희롱 사건 발생 이후 피해자가 상당한 불안감을 느끼고 있으며, 사건 이후 지속적으로 정신과 진료를 받고 있고, 자의에 의한 것이기는 하였으나 본래 의도하지 않았던 원격지 전출 등의 피해를 입은 사실 등을 고려할 때, 이러한 피해자의 피해에 대하여 적절한 손해배상이 필요한 것으로 판단되고, 또한, 유사사례의 재발을 방지 위한 교육도 필요한 것으로 보인다.

따라서, 피진정인 1에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 100만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고하며, 피진정인 1의 현재 소속 부대장인 해병대 제0여단 0대대장에게는, 피진정인 1이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 수 있도록 필요한 조치를 취할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

나. 진정요지 나항 및 다항에 대하여

성희롱 2차 피해와 관련된 이 부분 진정은 피진정인 2, 3의 주장 및 참고인들의 진술을 종합할 때, 이를 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우로서 기각한다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호, 제39조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 6. 25.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 광 란 주

10 리서치 연구소 상사의 동성직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0294500 리서치 연구소 상사의 동성직원 성희롱

진 정 인 진○○

피진정인 나○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. (주)○○○○○○연구소 회장에게, 피진정인에 대하여 징계조치를 할 것, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 수 있도록 조치를 취할 것, 직장 내 성희롱 예방교육을 내실 있게 운영하는 등 재발방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

가. (주)○○○○○○연구소 이사인 피진정인(여성)은 201×. ×. 부서 워크숍에서 직원들과 저녁식사를 하며 술을 마시던 중, 진정인(여성, ○○부서 과장)을 끌어안고 입술에 키스를 하려 하였고, 진정인이 이를 피하려고 고개를 돌리다가 피진정인의 힘에 밀려 몸이 뒤로 넘어가자 그 상태에서 진정인의 얼굴을 잡고 입술을 짹 빨아들이듯 키스를 하였다.

나. 또한 피진정인은 201×. ×. 부서 회식자리에서 직원 한 사람씩 나와 근무소감을 이야기하는 중, 차례가 되어 나와 이야기를 하고 있는 진정인의 옆에서 있다가 갑자기 진정인의 얼굴을 잡고 돌리더니 키스를 하였다. 이와 같은 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인은 성적 굴욕감을 느껴 퇴사를 하기에 이르렀으므로 시정을 바란다.

2. 피진정인의 주장 및 참고인의 진술요지

가. 피진정인의 주장

1) 201×. ×. 워크숍 날 저녁은 참석한 모든 직원들이 술을 많이 마시고 풀어져 있었고, 이 때 직원들을 껴안은 것은 기억하지만 진정인에게 키스를 한 기억은 없다. 또한, 201×. ×. 생일을 맞은 직원들 축하를 겸하며 식사를 하긴 했으나 진정인이 주장하는 언동은 하지 않았다.

2) 201×. ××.~ 201×. ×. 진정인이 관리하던 직원 절반이 갑자기 회사를 그만두면서 진정인과 해당 직원들이 본사 옆 임대건물에서 근무하며 다량의 업무를 처리해야 했고, 그때부터 진정인이 직원들에게 “회사를 관두겠다. 유배되었

다.”고 불평했다고 들었으며, 201×. ××. 진정인이 제출한 그해 성과 및 다음해 상반기 운영계획서 보고서가 숫자도 맞지 않고 정리가 잘 되지 않아 몇 차례 수정하라고 했음에도 결과가 미흡했고, 결국 진정인의 보고서는 빠지게 되었다. 그 직후인 201×. ×. 진정인은 자의로 퇴사하면서 퇴사 시점까지도 성희롱에 대한 언급을 전혀 하지 않았다. 다른 술자리에서 피진정인이 진정인에게 술을 끼얹은 일 및 위 평소 서운한 감정에 대한 보복으로 진정을 제기한 것 같다.

나. 참고인들의 진술요지

1) 참고인 1(전 (주)○○○○○○연구소 직원)

참고인 1은 위 진정요지는 퇴사 후에 일어난 일이라 직접 보지는 못했으나, 처음 입사했을 때 주변 사람들이 진정요지와 같은 피진정인의 언동에 대해 이야기하며 조심하라고 하는 말을 들었고, 입사 직후 회식자리에서 피진정인이 참고인 1의 볼에 뽀뽀를 해서 놀란 적이 있다. 피진정인은 평소 술을 마시면 직원들을 안는 것은 기본이고 볼이나 입술에 뽀뽀를 자주 했다.

2) 참고인 2(현 (주)○○○○○○연구소 직원)

평소 피진정인은 술자리에서 직원들이 예쁘다면서 볼이나 입술에 뽀뽀를 많이 하는 편이고, 평균 5~6명의 직원에게 그런 행위를 하였으며 특히 진정인에게 그러한 언동을 자주하는 편이었다. 201×. ×. 워크숍에서 피진정인이 진정인에게 스킨십을 하려하자 진정인이 “싫어요.”라고 했고, 두 사람이 서로 엇갈리던 중 피진정인이 비틀거리다 넘어지면서 진정인을 껴안고 강제로 눕혀 입 맞추는 것을 보았다. 또한, 201×. ×. 회식자리에서 키스인지는 모르겠으나 피진정인이 진정인에게 입맞춤하는 것을 보았다.

3) 참고인 3(전 (주)○○○○○○연구소 직원)

참고인 3은 201×. ×. 워크숍에서 진정인에 대한 피진정인의 행위는 목격하지 못했으나 직원들로부터 피진정인이 진정인을 껴안고 강제로 입맞춤했다는 이야기를 들었고, 피진정인이 대부분의 직원들을 껴안고 입 맞추는 것을 보았다. 201×. ×. 회식에 대해서는 정확한 기억이 없다. 피진정인은 워크숍이나 회식자리에서 주로 신입이나 어린직원들을 껴안거나 입맞춤을 했다.

4) 참고인 4(현 (주)○○○○○○○연구소 직원)

201×. ×. 워크숍에서는 참석자 모두 테이블을 이동하며 술을 많이 마셨고 장기자랑이나 게임 등의 레크리에이션으로 인해 자연스럽게 신체접촉이 되는 상황이었다. 피진정인이 직원들을 껴안는 것은 보았으나 진정인에게 입맞춤을 강제로 한다든지 과한 스킨십을 하는 상황은 목격하지 못했다. 또한, 201×. ×. 회식 자리에서 진정요지와 관련한 피진정인의 언동도 목격한 바 없다. 직원들은 대부분 20~30대 여성들로 60대 초반인 피진정인과 나이차가 많이 나는 편으로, 피진정인이 딸 같이 예뻐하는 마음에 스킨십을 한 것을 성희롱이라고 주장하는 것은 납득하기 어렵다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인에 대한 조사결과 및 제출자료, 피진정인 및 참고인 4에 대한 면담조사결과 및 제출자료, 참고인 1, 2, 3에 대한 전화조사보고, 피진정인 및 참고인 4의 차별시정위원회에서의 진술내용 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 리서치 전문기관인 (주)○○○○○○연구소의 이사이자 ○○부서의 장이고, 진정인은 201×. ×. ×. (주)○○○○○○연구소 ○○부서에 과장으로 입사하여 이 사건 당시 재직 중이었다. 당시 위 ○○부서 직원으로는 남자직원 1명과 여자직원 26명이 근무하고 있었다.

나. 피진정인은 201×. ×. ××. 1박 2일 일정으로 ○○도 ○○에서 개최된 ○○부서 워크숍에 참여하여, 같은 날 19:30경부터 다음날 02:30까지 펜션 앞 바비큐장과 펜션 내에서 저녁식사를 하며 레크리에이션을 하고 술을 마시는 과정에서 직원들을 껴안거나 입을 맞추는 행동을 하였고, 이를 피하려고 하며 거부 의사를 표시하는 진정인에 대해서도 강제로 키스를 하였다.

다. 또한, 피진정인은 201×. ×. 생일을 맞이한 직원에 대한 축하자리를 겸하여 ○○부서 직원 21명이 참석한 가운데 회사 앞 식당에 마련된 회식자리에서 술을 마시던 중, 진정인에게 강제로 키스를 하였다.

라. 진정인은 201×. ×. ××. 퇴사하였고, 퇴사 직전 (주)○○○○○○연구소 간부와 면담하여 피진정인의 성희롱에 대해 상담하였다. 그러나 진정인의 상담을 받은 위 간부는 피진정인이 회장의 처제라는 관계 등 회사 내부의 여러 사정상 이를 알려 조치를 취하기는 어렵다는 판단 하에, (주)○○○○○○연구소 ‘성희롱 예방 지침서’가 성희롱 문제 발생 시 총무팀에서 접수하여 상담 및 조사, 사실 확인 후 인사위원회를 열어 징계 등의 조치를 한다고 규정하고 있음에도 이와 같은 조치를 취하지 않고 개인적인 상담으로 종료하였다.

마. (주)○○○○○○연구소는 200×.부터 201×.까지 ‘성희롱 관련 교육 안내’라는 제목의 교육 자료를 인트라넷 게시판에 게시만 하였을 뿐, 별도의 성희롱

예방교육을 실시하지 않았다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다. 따라서, 이하에서는 이러한 관점에서 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부를 살펴보기로 한다.

가. 업무관련성 여부

피진정인은 진정인과 같은 부서에서 근무하는 상위 직급자이고, 이 사건 관련 피진정인의 언동이 부서전체 워크숍 및 업무의 연장선상인 회식 자리에서 발생한바 그 업무 관련성을 인정할 수 있다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적 언동에 해당되는지 여부

이 사건은 진정인과 피진정인이 모두 여성이나, 성희롱의 당사자가 반드시 이성 간이어야 할 필요는 없고 동성 간에도 성적 함의가 담긴 피진정인의 언동으로 인하여 진정인이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈을 경우 성희롱이 성립된다 할 것이다. 위 인정사실에서 보는바와 같이, 피진정인이 부서 워크숍



및 회식자리에서 진정인에게 강제로 키스를 한 것은, 아무리 동성 간이라 하더라도 직장 내에서 허용되는 수준을 넘어 합리적인 사람의 관점에서 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키기에 충분한 행위라 할 것이다. 따라서, 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

다. 조치의견에 대하여

이상과 같이 살펴본바 조치의견으로는, 성희롱에 대한 책임을 묻고 유사한 피해의 재발을 방지하기 위하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, (주)○○○○○○연구소 회장에게는, 피진정인에 대하여 징계조치를 할 것과 피진정인이 위 특별인권교육을 수강할 수 있도록 조치를 취할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

또한, 피진정인의 성희롱에 대하여 진정인이 퇴사 직전 회사 측과 상담을 하였음에도 피진정인의 지위 등으로 인해 사내 성희롱 관련 지침에 따른 절차가 이행되지 않았던 점, (주)○○○○○○연구소는 수년 동안 직장 내 성희롱 예방교육 자료를 인트라넷 게시판에 게시만 하였을 뿐 별도의 성희롱 예방교육을 실시하지 않았는데, 이는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조 제3항에 따르면 성희롱 예방교육을 한 것으로 볼 수 없는 점을 고려하면, (주)○○○○○○연구소가 성희롱 예방과 관련된 조치를 소홀히 하고 있는 것으로 보이고, 이에 (주)○○○○○○연구소장에게 직장 내 성희롱 예방교육을 내실 있게 운영하는 등 재발방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호, 제45조 제2

항의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 7. 30.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

11 제조업체 상사의 아르바이트생 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0600000 제조업체 상사의 아르바이트생 성희롱

진 정 인 양○○

피진정인 김○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. (주)○○○○○ 대표에게, 피진정인이 위 특별인권교육을 수강할 수 있도록 적절한 조치를 취할 것과 사내 성희롱 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

(주)○○○○○ 영업부 이사인 피진정인은 201×. ×. ××. ○○도에서 개최된 직원 워크숍에서 201×. ×. ××. 예정되어 있는 진정인(위 회사 아르바이트 직원)의 정직원 입사면접과 관련한 대화를 하던 중, 진정인에게 입사면접 때 날카로운 질문을 하겠다고 하면서 “남자친구가 있는지, 남자친구와 자랐는지에 대해 물어보겠다.”고 하였다. 이후 피진정인은 입사면접 직전 진정인에게 사과를 하였으나 그로부터 이틀 뒤 위 워크숍에 동석했던 다른 여직원에게 대하여 피진정인의 발언을 대신 해명해줄 것을 진정인에게 부탁하는 등의 태도를 보였다. 진정인은 이와 같은 피진정인의 진정성 없는 태도 및 성희롱에 대한 회사 측의 조치 미흡으로 인하여 퇴사를 하게 되바, 위와 같은 성희롱이 재발하지 않도록 시정을 바란다.

2. 피진정인의 주장요지

워크숍 당시 진정인에게 “남자친구가 있는지, 남자친구와 자랐는지에 대해 물어보겠다.”라고 한 것은 진정인이 6개월 동안 회사에서 아르바이트 직원으로 근무를 하였고 201×. ×. ×.부터는 정식 직원으로 근무하기로 이미 내정이 되어 있었기에 신입사원의 맥 빠진 면접보다는 약간의 긴장감을 준다는 취지였다.

이와 같은 발언에 대해 워크숍 자리에서 대표이사로부터 1차 구두경고를, 201×. ×. ××. 회사 주간오찬회의에서 2차 구두경고를 받았으며, 같은 날 진정인에게도 정식으로 사과하였고, 이후 워크숍에 동석했던 다른 여직원에게도 사과해야겠다는 생각이 들어 진정인에게 “본인에게 정식으로 사과를 받았으니 잘 해결되었다.”라고 해당 여직원에게 말해줄 것을 부탁했는데 그 일로 진정인의 마음이 상했다고 하기에 이에 대해서도 진정인과 해당 여직원에게 재차 사과

를 하였다.

3. 인정사실

진정인이 제출한 진정서 및 피진정인의 제출자료, 진정인 전화조사보고서, 참고인 전화조사보고서 및 진술서 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 201×. ××. ××.부터 201×. ×. ××.까지 ○○장치 제조업체인 (주)○○○○에서 연구소 소속 아르바이트 직원으로 근무하였고, 피진정인은 위 회사 영업부 이사로서 진정인의 상사였다. 이 사건 당시 진정인은 위 회사로부터 정직원으로 채용하겠다는 제의를 받고 201×. ×. ××. 입사면접을 앞두고 있었고, 피진정인이 면접관으로 내정되어 있었다.

나. 피진정인은 201×. ×. ××. ○○도에서 개최된 직원 워크숍에서 진정인, 참고인 1(직원), 참고인 2(대표이사)와 함께 한 테이블에 앉아 저녁식사를 하며 진정인의 입사면접에 대한 대화를 나누던 중, 진정인에게 입사면접 때 날카로운 질문을 하겠다고 하면서 “남자친구가 있는지, 남자친구와 자랐는지에 대한 질문을 하겠다.”고 말하였다.

다. 피진정인은 201×. ×. ××. 위 발언에 대하여 참고인 2로부터 구두경고를 받았고, 참고인 2가 동석한 자리에서 같은 날 진정인에 대한 입사면접이 실시되기 전 진정인에게 사과를 하였으며, 진정인도 이 사과를 받아들이기로 하였다. 이에 참고인 2는 진정인과 피진정인 간 합의가 이루어진 것으로 판단하고 성희롱에 대한 조치를 마무리하였다.

라. 이후 피진정인은 201×. ×. ××. 오전 위 워크숍에 동석했던 참고인 1이 피

진정인에 대해 계속 냉소적인 태도를 보이고 있으니 피진정인의 성희롱 발언과 관련하여 대신 해명해 줄 것을 진정인에게 부탁하였으며, 이에 진정인은 위 회사에 201×. ×. ×.부터 정직원으로 입사하여 근무하는 것이 확정된 상태였음에도 성희롱 발언에 대한 피진정인의 사과에 진정성이 없어 같이 근무하기 어렵다는 생각을 하고 201×. ×. ××. 오후 퇴사 의사를 밝히고 다음날 퇴사하였다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 직위 및 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 여성의 관점에서도 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

이와 같은 관점에서 살펴보면, 이 사건은 진정인의 직장 내 상급자인 피진정인이 직원 전체가 참가한 워크숍 자리에서 성희롱 발언을 했다는 사안이므로 그 업무 관련성을 인정할 수 있고, 이러한 워크숍 자리에서 피진정인이 진정인에게 “남자친구가 있는지, 남자친구와 자랐는지에 대한 질문을 하겠다.”라고 발언한 것은 그 자체로 성적 함의를 가지며 이는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키기에 충분한 발언이라 할 것이다. 따라서, 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 규정한 성희롱에 해당

한다고 판단된다.

비록 위 발언 이후 피진정인이 진정인에게 사과를 하였고, 회사 대표이사인 참고인 2도 피진정인에게 구두 경고를 하고 피진정인으로 하여금 진정인에게 사과를 하도록 하는 등의 조치를 취한바가 있으나, 이는 진정인에 대한 정직원 입사면접을 바로 앞두고 이루어진 것이고 이후 진정인이 성희롱에 대한 피진정인과 회사 측의 대처에 미흡함을 느껴 퇴사에 이르게 된 점을 고려할 때, 이러한 성희롱이 재발하지 않도록 조치할 필요가 있다 할 것이며, 이에 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, (주)○○○○ 대표에게는 피진정인이 위 특별인권교육을 수강할 수 있도록 할 것과 사내 성희롱 재발방지대책을 마련할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 10. 24.

위원장 김 영 혜

위원 한 태 식

위원 곽 란 주

12 교수에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0805700 교수에 의한 성희롱

진 정 인 김○○

피진정인 최○○

주 문

○○시합창단 단장과 ○○예술대학교 콘서바토리 원장에게, 피진정인에 대하여 징계조치할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○○○○○라는 음악학원의 원장인 피진정인은 201×. ×.경 위 학원의 강

사 김△△로부터 수업을 받고 있는 진정인(뮤지컬 배우 지망생)을 직접 가르치겠다고 하고 수업을 하면서 201×. ×. ××.부터 진정인에게 사적인 카카오톡 메시지를 보내기 시작하였고 마치 진정인의 남자친구인 듯한 언동을 하다가, 201×. ×. ××. 01:37 부터 03:00 사이 진정인의 집 주변에서 진정인에게 강제로 키스를 하고 피진정인의 성기를 만지라고 강요하였으며, 다음날인 201×. ×. ××. 23:00경에는 학원 원장실에서 무릎에 진정인을 앉히고 강제로 키스를 하였고, 진정인에게 피진정인의 성기를 만지고 구강성교를 해 달라고 강요하였다.

2. 당사사의 주장 및 참고인의 진술요지

가. 진정인의 주장요지

진정인은 피진정인이 201×. ×. ××.부터 진정인에게 사적이고 은밀한 내용의 카카오톡 메시지를 보내기 시작한 것에 대하여 처음에는 ‘나를 제자로 인정해주는 건가?’라는 생각을 하였고, 201×. ×.경 피진정인이 진정인의 남자친구가 되어 주겠다고 했을 때는 뭔가 이상하고 잘못됐다는 생각을 했지만 이미 선생님과 제자의 관계가 형성되어 명백한 거절의 의사표시를 하지 못했다. 진정인은 뮤지컬 배우를 새로 시작하기에는 나이가 많아 피진정인과의 관계를 형성하는 것이 뮤지컬 배우가 될 수 있는 마지막 기회라고 생각했기 때문이다.

피진정인은 201×. ×. ××. 01:37이 넘은 시각 진정인의 집 주변 공원에서 진정인의 개인적인 고민 상담을 해준 뒤 진정인을 집으로 데려다 주면서 골목길을 걷던 중 갑자기 진정인을 돌려세우며 키스를 시도하였고, 진정인의 집 앞까지 와서 주변을 살피다가 기둥 사이로 들어가 진정인에게 키스를 하고 피진정인의 성기를 만질 것을 강요하였다. 당시 진정인은 너무 놀라고 당황했으나 이는 뮤지컬 분야와 같은 직종에서 많이 일어나는 일이고, 피진정인이 술에 취해서 한 행동이라고 생각하여 그냥 참고 넘어가자고 생각했다.

다음날인 201×. ×. ××, 피진정인은 학원에서 고기회식을 할 때 진정인의 옆 자리에 앉아서 테이블 아래로 진정인의 다리를 더듬었고, 23:00가 조금 되지 않아 회식자리가 정리된 뒤 진정인에게 학원으로 다시 돌아오라고 하였다. 이에 진정인은 ‘어제 일에 대해 사과하려는 건가?’하는 생각이 들어 만약 사과를 한다면 다 풀고 예전처럼 스승과 제자 관계로 돌아갔으면 좋겠다고 생각하여 학원에 다시 갔으나, 피진정인은 원장실에서 컴퓨터로 영화를 보고 있다가 갑자기 “여기 앉아”라고 하며 진정인을 자신의 무릎에 앉히고 뒤에서 끌어안은 채 강제로 키스를 하였고, 진정인의 몸을 더듬고 성기에 손을 넣으려고 하여 진정인이 강하게 하지 말라고 거부하자 “그럼 입으로 뽀 줘”라고 하였으며, 이에 진정인이 울먹이면서 못하겠다고 하였다.

나. 피진정인의 주장요지

피진정인은 201×. ×.경 진정인을 가르치던 강사 김△△가 공연 연습으로 바빠 수업 부담을 줄여주기 위해 진정인을 직접 가르치겠다고 하였고, 진정인에게 다른 사람이 본다면 마치 연인관계인 것처럼 보일 수 있는 내용의 카카오톡 메시지를 보낸 사실은 있으나 원래 피진정인은 제자들과 허물없이 지내왔고, 진정인에게 연습할 때 잘하라는 의미에서 기를 살려주기 위해 보낸 것일 뿐 남녀관계나 성적인 의도를 가지고 보낸 것은 아니다. 진정인에게 “남자친구가 되어주겠다”라고 말한 것도 열심히 하는 제자가 기특해 보이기도 하고 더 잘하라는 의미에서 선생님이자 어른으로서 한 말이지 다른 의도가 있었던 것은 아니다.

피진정인은 201×. ×. ××. 술을 마시고 있던 중 진정인이 상담을 원하여 201×. ×. ××. 새벽 진정인의 집 근처 공원으로 찾아 가 상담을 해 주었으나 진정인에

게 키스를 하거나 피진정인의 성기를 만지라고 한 사실은 없다. 또한, 201×. ×. ××. 학원에서 학생들과 고기를 구워먹고 난 후 진정인이 다른 학생들과 학원 밖으로 나가면서 어떤 눈치를 주기에, 제스춰로 전화하라는 의사를 전달하였고, 이에 진정인이 전화하여 “지금 애들하고 같이 있는데 대리기사 기다리는 애들도 있고 간 애들도 있고 어떡할까요?”라고 물어 영화나 같이 보자는 생각으로 다시 들어오라고 하였다. 그러자 진정인이 들어와 원장실 책상에 앉았고, 진정인과 단 둘이 영화를 본다면 오해를 살 수도 있을 것 같아 5~10분 정도 같이 영화를 보다가 자리를 정리하고 갔을 뿐 신체 접촉은 하지 않았다.

201×. ×. ×. ○○○에서 피진정인과 진정인, 강사 김△△, 학생 유○○과 술자리 후 강사 김△△가 진정인과 같이 진정인의 집에 들어간 것을 우연히 알게 되었고, 이후 201×. ×. ××.~201×. ×. ××. 제자들과 함께 ○○도로 엠터를 갔는데 진정인과 강사 김△△가 피진정인의 눈치를 보며 다른 이들과 어울리지 않았으며, 201×. ×. ××. 여러 제자들과 공개레슨을 할 때 진정인의 음이 자꾸 떨어져서 평소와 다르게 “올려”라고 하며 지적을 한 사실이 있다. 아마도 이러한 여러 상황 때문에 진정인이 피진정인에 대해 원망하는 마음이 들어서 진정을 제기한 것으로 추측된다.

다. 참고인 김△△의 진술요지

참고인은 201×. ×. 피진정인이 ○○○○○○ 학원을 개원하면서 그 학원의 강사로 근무하게 되었고, 201×. ××.부터 진정인을 가르치며 201×. ×.부터 진정인과 교제를 시작했는데, 201×. ×. 피진정인이 진정인을 직접 가르치겠다고 하였다. 피진정인이 가르치던 제자를 참고인에게 맡기는 적은 많이 있었으나, 참고인이 가르치던 제자를 피진정인이 전담하여 가르치겠다고 데려간 것은 진정인의 경우가 유일하고, 당시 진정인은 일주일에 1회 50분만 수업을 받았기 때

문에 참고인의 수업부담이 그리 크지 않았으므로 공연준비에 바쁜 참고인을 배려해 준 것이라는 피진정인의 주장은 그다지 설득력이 없다고 생각한다.

진정인이 피진정인으로부터 성희롱 피해를 당하였다는 것은 201×. ×. ××.~201×. ×. ××. 애플티에 가서 진정인이 말해주어 알게 되었고 그 전에는 전혀 알지 못하였다. 진정인은 자신과 참고인이 뮤지컬 배우로서 일할 수 없게 될 것을 걱정하여 그동안 피해를 당해도 참아왔다고 하였다.

3. 인정사실

진정인의 진정서 및 제출자료(피진정인과 주고받은 카카오톡 메시지, 전화통화 녹취록 등), 피진정인의 답변, 참고인 진술 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인(남, 42세)은 ○○○○○○라는 음악학원의 원장이자 ○○예술대학교 콘서바토리 ○○○과 겸임교수이며 ○○시합창단 단원이다. 진정인(여, 27세)은 뮤지컬 배우 지망생으로서 201×. ×.부터 ○○○○○○에 등록하여 수업을 받았고, 잠시 쉬었다가 201×. ××. 재등록하여 강사 김△△로부터 수업을 받았으며, 201×. ×.부터 강사 김△△와 교제를 시작하였고, 201×. ×.경부터 피진정인의 요구에 따라 피진정인으로부터 수업을 받기 시작했다. 또한, 진정인은 201×. ×. ××. 피진정인이 겸임교수로 있는 ○○예술대학교 콘서바토리 ○○○과에 입학하였다.

나. 피진정인은 201×. ×. ××. 이후 진정인에게 아래와 같이 진정인을 성적인 교제의 대상으로 간주하는 듯한 메시지를 스마트폰 애플리케이션인 카카오톡으로 송부하였다.

- 1) 201×. ×. ××. 메시지 : 이빠 어떻게, 나 반했어, 근데 ○○ 조아. 그래서 앞으로

- 좋아할 거야. 내맘대루 막, 내꺼, 너 응큼해, 아주 남자들 몇 녹였어
- 2) 201×. ×. ×. 메시지 : 그래 넌 예뻐, 너 더 이뻐지면 테꾸 도망갈지도 몰라
- 3) 201×. ×. ××. 메시지 : <입술모양 키스 이모티콘>, 시릿 둘이
- 4) 201×. ×. ××. 메시지 : 니 남친 생기기전까지 남친하기로 했잖아
- 5) 201×. ×. ××. 메시지 : 도시락해와 ○○으로 ㅋㅋ ○○가 여친이니까
- 6) 201×. ×. ××. 메시지 : 조심히 다녀와. ♥뽀뽀, <뽀뽀 이모티콘>
- 7) 201×. ×. ×. 메시지 : 고마웁♥뒤풀이는 둘이서!ㅋㅋ

다. 피진정인은 201×. ×. ××. 07:30 고민상담을 해달라는 진정인의 연락을 받고 술자리 약속이 생겨 안 되겠다고 하였으나, 다음날 새벽인 201×. ×. ××. 01:00경 술자리가 끝난 후 진정인에게 찾아가겠다고 연락을 하여 01:37 이후 진정인의 집 주변 공원에서 진정인에게 상담을 해주며 “학교 졸업까지 시켜줄 것”, “그 이후에도 내가 다 만들어 줄 것이다”, “학원비 안 받고 내가 너 다 키울 거야”라는 등의 말을 하였으며, 상담이 끝난 후 진정인을 집으로 데려다 주면서 골목길을 걷던 중 갑자기 진정인을 돌려세우며 키스를 시도하였고, 집 앞까지 와서 진정인이 인사를 하자 주변을 살피다가 기둥 사이로 들어가 진정인에게 키스를 하고 안은 상태로 피진정인의 성기를 만질 것을 강요하였다.

라. 다음날인 201×. ×. ××. 피진정인은 수업이 끝난 후 진정인과 강사 김△△, 학생 유○○과 함께 학원 테라스에서 고기를 구워 먹으며 회식을 하던 중 진정인의 옆자리에 앉아 테이블 아래로 진정인의 다리를 더듬었다. 이후 같은 날 23:00가 조금 되지 않아 자리가 정리되어 화장실에 갔다가 나오는 진정인에게 “갔다가 와”라고 말하였고, 이에 일행과 함께 학원을 나온 진정인이 지하철역 부근까지 가서 피진정인에게 전화를 걸자, “놓고 온 물건이 있어서 다시 갔다 온다고 하고 와라”라고 말하였다. 이에 진정인이 학원으로 다시 돌아왔을 때, 피진정인은 불 꺼진 원장실 안에서 컴퓨터 모니터만 켜둔 채로 있었고, 진

정인에게 영화를 보려한다고 하면서 피아노 의자에 앉으라고 한 뒤, “무슨 영화 보세요?”라고 물어보며 가방을 내려놓는 진정인에 대하여 갑자기 “여기 앉아”라고 하며 자신의 무릎 위에 앉혔으며, 일어나려고 하는 진정인을 뒤에서 끌어안고 강제로 키스를 하였다. 그 뒤 당황해서 일어난 진정인에게 “그럼 거기 앉아”라고 하며 책상에 앉으라고 하고 바로 일어나 진정인의 몸을 더듬고 성기에 손을 넣으려고 하였으나(이 때 피진정인의 성기는 밖으로 노출된 상태였다), 진정인이 강하게 거부하여 멈추고는 진정인을 책상에서 의자로 옮겨 앉히고 “그럼 입으로 빼 줘”라고 하며 구강성교를 강요하였으며, 이를 진정인이 울먹이며 거부하자 멈추고 “너를 보면 안고 싶고, 만지고 싶고, 자고 싶지만 참으려고 노력하겠다”라고 말하고 진정인과 같이 학원을 나왔다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다. 따라서, 이하에서는 우선 당사자 간의 업무관련성 여부를 살펴보고, 이어서 이러한 관점에서 피진정인의 언동이 성희롱에 해당하는지 여부를 살펴보기로 한다.

가. 업무관련성 여부에 대하여

피진정인은 진정인이 수업을 받는 음악학원의 원장이자 또한 진정인이 학생으로 소속되어 있는 대학의 겸임교수의 지위를 가지고 있으면서 그 직위를 이용하여 진정요지와 같은 행위를 하였다는 것인데, 특히, 사제관계와 같은 인적 관계에 따라 뮤지컬 배우로서의 입문에 크게 영향을 받을 수밖에 없는 해당 분야의 특성을 고려하면, 당사자 간 업무관련성을 인정할 수 있다.

나. 성희롱에 해당하는지 여부에 대하여

위 인정사실과 같이 피진정인이 카카오톡 메시지로 진정인을 성적인 교제의 대상으로 간주하는 듯한 메시지를 남긴 부분은, 피진정인이 평소 제자들과 허물없이 지내는 관계로서 제자를 격려하는 차원에서 한 언동이라는 피진정인의 주장을 감안하더라도, 그 내용상 사제관계에서 통상적으로 용인하기 어려운 수준의 성적 함의를 담고 있다고 보이고, 비록 진정인이 이러한 피진정인의 언동에 대하여 명백한 거부의를 표시하지는 않았으나, 늦은 나이에 뮤지컬 배우를 지망하는 진정인에 대하여 피진정인이 미치는 영향력 등을 고려하면 진정인이 이에 대항하여 거부의를 표시하기는 어려운 상황이었다 할 것이다.

또한, 피진정인이 201×. ×. ××. 및 201×. ×. ××. 양일 간 진정인에게 위 인정사실과 같은 추행을 한 부분(피진정인은 이러한 추행이 있었음을 부인하고 있으나, 이후 진정인과의 통화에서 이와 같은 추행이 있었음을 인정하는 내용의 발언을 한 녹취록 등을 볼 때 이는 사실로 인정된다)은, 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 불러일으키는 성적 언동임을 인정하기에 충분하다 할 것이다.

따라서, 피진정인이 진정인에게 성적인 의미가 담긴 카카오톡 메시지를 보낸 부분 및 위 양일 간에 거쳐 진정인에게 추행을 한 부분은 「국가인권위원회

법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

다. 조치의견에 대하여

이상과 같이 살펴본바 이러한 성희롱에 대하여 피진정인에게 책임을 묻는 조치가 필요하므로, 현재 피진정인이 소속되어 있는 ○○시합창단 단장 및 ○○예술대학교 콘서트바토리 원장에게 피진정인에 대한 징계조치를 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제45조 제2항의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 10. 24.

위원장 김 영 혜

위원 한 태 식

위원 곽 란 주

13 사립고등학교 야구감독의 학부모 성희롱

국 가 인 권 위 원 회 결 정

사 건 14진정0176800 사립고등학교 야구 감독의 학부모 성희롱

진 정 인 어○○

피진정인 진○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○고등학교장에게, 피진정인을 징계할 것과, 피진정인이 국가인권위원회의 특별인권교육을 수강할 수 있도록 적절한 조치를 취할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○고등학교 야구부 감독인 피진정인은 위 야구부 학생의 모인 진정인에게 아래와 같이 성희롱을 한바, 시정을 원한다.

가. 피진정인은 201×. ×. ××. 19:32 진정인이 피진정인에게 “냉장고에 콩물 한병 더 넣어놔다. 겨울이불은 세탁해 드리겠다.”는 내용의 문자메시지를 보낸 것에 대하여, 같은 날 19:38 및 19:48 진정인에게 하트 이모티콘(♥)을 보냈다.

나. 피진정인은 201×. ×.경 ○○에서 경기가 있던 날, 더그아웃에 내려갔다 오는 진정인을 부르더니 “더그아웃에 자꾸 내려오지 마라. 화장도 안하고 뒤탄도 이쁘지도 않는데 왜 자꾸 내려오냐.”고 하였다.

다. 피진정인은 201×. ×.경 피진정인의 생일날 진정인, 진정인의 남편, 코치 2명과 함께 단란주점에서 술을 마시던 중, 진정인의 남편이 잠깐 화장실에 간 사이 진정인의 옆으로 오더니 귓속말로 “남편이 아니면 한번 안아보고 싶다.”고 속삭였다.

라. 피진정인은 201×. ×. ××. 진정인, 진정인의 남편과 함께 단란주점에서 술을 마시던 중, 진정인의 남편이 잠시 자리를 비운 사이 진정인에게 “어머니, 제가 어머니 좋아하면 안 되겠습니까.”라고 하였고, 이에 진정인은 “감독님, 못들은 걸로 하겠습니다.”라고 대답하고 화장실을 간다며 나왔다.

2. 피진정인 주장 및 관계인의 진술요지

가. 피진정인의 주장요지

피진정인은 201×. ×. ××. 진정인이 음식을 가져다주고 이불 세탁도 해준다고 하여 고맙다는 의미로 진정인에게 하트 이모티콘(♥)을 두 차례 보낸 것이며

이에 특별한 의미가 없고, 201×. ×.경 ○○에서 경기를 했던 날, 진정인에게 “더그아웃에 내려오지 마라. 화장도 안하고 뒤테도 이쁘지도 않는데 왜 자꾸 내려오냐.”는 등의 말을 한 사실이 없다.

또한, 피진정인은 201×. ×. ××. 및 2013. 8. 31. 단란주점에서 진정인에게 “아버님만 없으면 사귀고 싶다.”, “안아보고 싶다.”라고 하는 등 진정인이 주장하는 말을 한 적이 없다.

나. 참고인 오○○(○○고등학교 전 야구부 코치)의 진술요지

201×. ×.경 피진정인의 생일날 피진정인, 진정인, 진정인의 남편, 참고인 오○○을 포함한 코치 2명이 1차로 밥을 먹고 2차로 단란주점에 가서 술을 마시던 중 진정인의 남편이 자리를 비운 사이 피진정인이 진정인에게 뭐라고 속삭이는 것을 보았다. 내심 이상해서 나중에 피진정인이 무슨 소리를 했냐고 물어봤더니, 진정인이 “감독이 태도 없는 소리를 했다”고 했으며, 구체적인 내용은 말하지 않았다.

3. 인정사실

진정인의 진정서 및 면담결과보고서, 참고인들 및 피진정인의 문답서, 201×. ×. ××.자 진정인의 문자메시지 수발신 내용, 201×. ×. ×.자 이○○(진정인의 남편), 피진정인, 진정인 간 대화 녹취록, 201×. ×. ××.자 이○○와 피진정인 간 대화 녹취록 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 현재 ○○도 ○읍 소재 ○○고등학교 야구부 감독으로 재직 중이고, 이 사건 당시 진정인의 자 이△△이 위 야구부 학생으로 소속되어 있어 진정인의 남편 이□□가 학부모로서 야구부 총무를 맡고 있었다.

나. 피진정인은 진정인이 201×. ×. ××. 19:32 야구부 숙소를 정리하고 피진정인에게 “냉장고에 콩물 한병 더 넣어놔다. 겨울이불은 세탁해 드리겠다.”는 내용의 휴대전화 문자메시지를 보낸 것에 대하여, 같은 날 19:38 및 19:48 진정인에게 하트 이모티콘(♥)을 문자메시지로 보냈다.

다. 피진정인은 피진정인의 생일날인 201×. ×. ××. 진정인, 진정인의 남편, 오○○ 코치 등 코치 2명과 함께 ○○에 있는 단란주점에서 술을 마시던 중, 진정인의 남편이 자리를 비운 사이 진정인의 옆으로 와서 귓속말로 “총무님이 아니면 한번 안아보고 싶다.”라는 말을 하였고, 또한, 201×. ×. ××. 진정인, 진정인의 남편과 함께 단란주점에서 술을 마시던 중, 진정인의 남편이 자리를 비운 사이 진정인에게 “제가 어머니 좋아하면 안 되겠습니까.”라는 말을 하였다.

라. 피진정인은 위와 같은 발언을 한 사실을 부인하고 있으나, 참고인 오○○이 201×. ×. ××. 단란주점에서 진정인에게 “감독이 무슨 이야기를 하더냐”고 물었을 때 진정인이 “감독이 태도 없는 소리를 했다.”고 말했다고 진술하고 있는 점, 201×. ×. ×.자 진정인, 진정인의 남편, 피진정인의 대화 녹취록에 따르면, 진정인이 201×. ×. ××. 위와 같은 피진정인의 언동이 재차 있을 후 이를 남편에게 말하고 피진정인을 찾아가 항의하는 등의 반응을 보인 점, 이러한 항의에 대하여 피진정인은 처음에는 기억이 없다며 부인하다가 나중에 “기억은 안나지만, 그랬다면 사과한다.”고 한 점, 대화 과정에서 피진정인이 과거 일자불상경 진정인과 피진정인의 남편이 있는 자리에서 진정인의 남편에게 “총무님 빨리 가, 빨리 죽어, 나 어머니(진정인을 지칭)랑 한 달만 살아보자”라고 발언한 적은 있다고 스스로 인정하고 있는 점, 또한, 201×. ×. ××. 피진정인이 ○○도 ○○의 전지훈련장으로 가는 길에 ○○시에 소재한 진정인의 집 근처에서

진정인의 남편을 만나 위와 같은 성희롱이 없었다는 확인서를 써달라고 했으나 진정인의 남편이 응하지 않아 받지 못한 사실이 있는 점, 진정인의 주장이 일관되고 구체적이며 달리 사실을 거짓으로 꾸며낼 이유를 발견하기 어려운 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때 피진정인의 주장은 이유 없다 할 것이다.

마. 더불어, 피진정인은 진정인이 피진정인의 성희롱 문제를 제기한 이후에도 피진정인과 문자메시지를 주고받았고, 이는 당시 성희롱이 없었다는 것의 간접적인 증거라고 주장하나, 성희롱 문제 제기 이후 진정인과 피진정인이 주고받은 문자메시지는 야구부 감독과 학부모로서 일반적인 업무와 관련된 내용일 뿐 아니라, 진정인의 자녀가 계속 피진정인의 지도감독을 받는 선수로 남아 있는 상황에서, 성희롱 문제를 제기한 이후 당사자 간에 문자메시지를 주고받았다 하여 이를 성희롱이 없었다는 증거라고는 볼 수 없어 이에 관한 피진정인의 주장도 이유 없다 할 것이다.

바. 한편, 피진정인이 201×. ×.경 진정인에게 “더그아웃에 자꾸 내려오지 마라. 화장도 안하고 뒤탄도 이쁘지도 않은데 왜 자꾸 내려오냐.”는 말을 하였다는 부분은, 피진정인이 이를 부인하고 이외 입증할만한 자료가 없어 사실로 인정하긴 어렵다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자

간의 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 행위에 해당하는지에 의하여 판단하여야 한다. 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 피해자의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 기준으로 삼아야 할 것이다.

가. 업무 관련성 여부

고등학교 야구부 감독인 피진정인과 위 야구부 학생의 모인 진정인 간에는 지휘·감독관계나 동료 관계 등 직접적인 업무관계가 성립한다고 보긴 어려우나, 학생 운동선수의 감독과 해당 학생의 학부모라는 관계의 특성상 특별한 신뢰와 의존이 형성되는 관계라 할 수 있고, 더구나 진정인의 남편이 야구부 학부모 총무로서 야구부의 운영에 직·간접적으로 관여하고 있는 점 등을 고려할 때 진정인과 피진정인 간 업무 관련성을 인정할 수 있다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

위 인정사실과 같이 피진정인이 진정인에게 “한번 안아보고 싶다.”, “제가 어머니 좋아하면 안 되겠습니까.”는 발언을 한 것은 소속 학생의 학부모인 진정인을 성적인 대상으로 간주하는 것으로 합리적 여성이나 합리적 피해자의 관점에서 성적인 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키기 충분한 성적 언동이라 할 것이다.

또한, 피진정인이 진정인에게 하트 이모티콘을 보낸 것도, 이는 경우에 따라

단순히 감사의 마음을 표현하는 수단이 될 수 있기는 하나, 하트 이모티콘은 통상 이성애에 대한 애정의 표시로 사용된다는 점, 학생 운동선수의 감독과 해당 학생의 학부모 사이에 보낼 수 있는 메시지의 내용으로는 부적절하다는 점, 피진정인이 처음 하트 이모티콘을 보낸 뒤 진정인의 답이 없자 10분후 다시 같은 이모티콘을 보낸 점 등 피진정인과 진정인의 관계 및 해당 사실이 발생한 상황과 맥락을 고려하면, 이 부분도 위 발언과 함께 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, 향후 유사사건의 재발을 방지하고 위와 같은 성희롱에 대한 책임을 묻기 위해 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, 피진정인의 소속기관장인 ○○고등학교장에게는 피진정인을 징계할 것, 피진정인이 국가인권위원회의 특별인권교육을 수강할 수 있도록 적절한 조치를 취할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제45조 제2항의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

6. 위원 유명하, 위원 박란주의 반대의견

다수의견은 피진정인이 진정인에게 한 발언과 피진정인이 진정인에게 하트 이모티콘을 보낸 것을 사실로 인정하고 성희롱이라고 판단하고 있는 바, 위 위원들은 피진정인의 발언이 성희롱이라고 인정할 객관적인 증거가 없고 하트 이모티콘을 보낸 것은 성희롱에 해당하지 않는다고 판단되므로 다음과 같이 견해를 밝힌다.

가. 진정요지 가 관련

성희롱이 성립되기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 할 것이다(대법원 200×. ×. ××. 선고, 0000두0000 판결).

진정요지 가와 관련하여, 피진정인이 진정인에게 2차례에 걸쳐 “♥” 표시의 문자 메시지를 보낸 것은 사실로 인정된다. 그리고, 다수의견은 피진정인과 진정인의 관계 및 해당 사실이 발생한 상황과 맥락을 고려하여 진정요지 다, 라의 발언과 함께 성희롱에 해당한다고 판단하였다.

그런데, 문자 메시지에서 하트 이모티콘은 통상 사용되는 것으로 다수의견이 본 것처럼 이성에 대한 애정의 표시로 한정될 것은 아니고, 호의에 대한 감사의 표시로도 충분히 사용될 수 있다. 이 사건 진정과 같이 진정인의 호의가 담긴 문자메시지에 대한 답신으로 이루어진 전후 사정에 비추어보면 단순한 감사의 표시 이상인 성적 함의가 있는 표현으로 보기 어렵다. 이는 피진정인이 10분 동안 2회에 걸쳐 “♥”를 보냈다고 하더라도 그 사실만으로 “♥”의 의미가 달라진다고 할 수 없다.

물론 야구감독인 피진정인이 자신이 지도하는 야구선수의 어머니인 진정인에게 “♥” 표시의 문자 메시지를 보낸 것은 야구감독으로서 적절하지 않은 처신

이라고 탓할 수 있을 것이다. 그러나, 위 위원들은 다수의견이 주장하는 피진정인과 진정인의 관계 및 해당 사실이 발생한 상황과 맥락을 고려하더라도 위 “♥” 표시의 문자 메시지가 성적 함의를 가진 것이라고 볼 근거가 전혀 없어 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다고 보기 어렵다고 판단된다.

나. 진정요지 다, 라 관련

다수의견은 인정사실 라에서 참고인 오○○의 진술, 201×. ×. ×. 진정인의 남편이 피진정인을 찾아가 항의하고 피진정인이 처음에 부인하다가 나중에 사과한다고 한 점, 피진정인의 진정 외 과거 발언, 201×. ×. ××. 피진정인이 진정인의 남편을 만나 성희롱이 없었다는 확인서를 써달라고 한 점 및 진정인의 주장이 일관되고 구체적이며 달리 사실을 거짓으로 꾸며낼 이유를 발견하기 어려운 점 등을 근거로 피진정인의 주장을 배척하고 있다.

성희롱 사실 등의 인정은 성희롱 행위자로 결정된 자에 대하여 명예감정 뿐만 아니라 사람의 품성, 덕행, 명성, 신용 등의 인격적 가치에 관하여 사회로부터 받는 객관적인 평가인 명예에 영향을 미치는 행위라고 할 것이다. 따라서, 성희롱 사건에 있어서 진정을 제기한 시점, 진정내용에 대한 증거 및 진정 사실 발생 후 피해자의 행동 등을 고려하되, 피해자의 피해 주장이 사실인 것으로 전제한 후 피진정인이 이에 대하여 본인의 가해 사실이 없음을 입증하는 것이 아니라 피해자가 피해 주장이 사실임을 입증하여야 피진정인에 대한 성희롱 책임을 물을 수 있다고 보아야 하며, 피해자의 진술 이외에 사실로 인정할 객관적인 증거가 없을 경우에는 좀 더 신중히 접근할 필요가 있다.

이에 위 위원들은 다수의견과 달리 아래와 같은 사항에 주목하였다.

첫째, 진정인은 피진정인이 진정인에게 “한번 안아보고 싶다.”는 말을 했다는 것을 ○○고등학교에서 야구부장을 역임(창단 ~ 201×. ×.)한 진정 외 김○○에게 나중에 얘기했다고 하나 김○○는 진정인의 주장과 같은 말을 진정인으로 부터 들은 사실이 없다고 진술하고 있으므로 오○○의 진술 만으로 위 김○○의 진술은 배척할 객관적 근거를 찾을 수 없다. 둘째, 참고인 오○○의 진술 또한 피진정인이 진정인에게 진정주장의 발언을 했다고 인정할 직접적 증거라고 할 수 없다. 셋째, 다수의견은 진정인의 주장이 일관되고 구체적이라고 보고 있으나, 진정요지 나의 주장은 다수의견도 이를 사실로 인정하지 않고 있는 바, 진정인의 주장에 일관성을 인정할 수 있는지 의문이고, 진정인의 자녀가 계속 피진정인의 지도를 받는 선수로 남아 있는 사정이 있다고 하더라도 201×. ×. 이후에도 진정인의 남편과 피진정인이 함께 하는 술자리에 진정인이 참석하지 않을 수 있음에도 진정인이 평소와 다름없이 술자리에 참석하고 있어 진정인의 주장에 일관성이 있다고 인정할 수 있는지 의문이다.

따라서 위 위원들은 성희롱 사건에 있어서 진정내용에 대한 증거 및 진정 사실 발생 후 피해자의 행동 등을 종합적으로 고려할 때, 위에서 본 바와 같이 진정요지 다, 라와 관련하여 진정인의 주장 이외에 이를 사실로 인정할만한 객관적인 증거가 없다고 판단된다.

7. 위원 윤남근의 반대의견

가. 인정사실 나.항에 대하여

휴대전화 문자메시지로 주고받는 “♥”는 사랑의 표시 혹은 감사의 표시로서 항상 성적 함의를 내포하는 것이 아니다. 이 사건에서 피진정인이 진정인에게 보낸 “♥” 표시 문자메시지는 진정인의 호의가 담긴 문자메시지에 대한 답신

으로 이루어진 전후 사정에 비추어보면 단순한 감사의 표시 이상으로 해석되지 않고, 피진정인이 10분 동안 2회에 걸쳐 “♥”를 보냈다고 하더라도 그 사실만으로 “♥”의 의미가 달라진다고 볼 수 없다.

나. 인정사실 다.항에 대하여

성희롱이란 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다고 할 것이고, 「국가인권위원회법」 규정상의 성희롱이 성립되기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 할 것이다(대법원 200×. ×. ××. 선고, 0000두00000 판결).

진정인과 피진정인은 야구감독과 학부모로서 야구부 운영과 관련하여 자주 만나거나 연락을 하는 사이였던 점, 피진정인이 진정인 등과 함께 단란주점에서 술을 마시다가 위와 같은 말을 하게 된 점, 진정인은 201×. ×. ××. 피진정인의 말에 대하여 거부 의사를 표시를 하지 않았고, 같은 달 ××. 다시 단란주점 모임에 참석함으로써 피진정인으로 하여금 자신의 언동이 용인되는 것으로 오해를 불러일으켰을 수 있는 점, 피진정인은 진정인이 같은 달 ××. 언동에 대하여 즉석에서 거부반응을 보인 이후에는 어떠한 부적절한 언동도 하지 않은 점

등에 비추어 보면, 피진정인의 행위는 1회적, 우발적인 것으로 평가된다.

그리고 남성이 기혼자인 여성에 대하여 성적 함의를 내포한 부적절한 말을 했다고 하여 그 자체로 성희롱에 해당하는 것이 아니다. 사안에 따라서는 상대방의 거절 또는 항의의 의사표시와 행위자의 정중한 사과 등 사적인 생활관계에서 예절과 사회규범이 정하는 바에 따라 해결하는 것이 적절하고 국가권력이 법의 잣대를 가지고 개입할 성질의 것이 아닌 경우가 얼마든지 있다.

결론적으로 위에서 본 제반 사정을 종합해 보면, 피진정인의 이 부분 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라.목 소정의 성희롱에 해당한다고 보기에 부족하다.

2014. 11. 10.

위원장	현병철
위원	장명숙
위원	유영하
위원	윤남근
위원	한태식
위원	강명득
위원	곽란주
위원	한위수
위원	이선애
위원	최이우

14 교육청 과장의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0417600 교육청 과장의 직원 성희롱

진 정 인 박○○

피진정인 박△△

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○도교육청 ○○○○과장인 피진정인은 201×. ×. ××. 위 ○○○○과 ○○

○○팀 회식에 참석하여 2차 노래방에서 직원들과 어깨동무를 하고 노래를 하던 중 옆에 있던 진정인의 엉덩이를 1회 쓰다듬었고, 201×. ×. ××.~201×. ×. ××. ○○○○과 직원 5명이 참여한 ○○연수 중 기관을 방문하고 단체사진을 찍을 때마다 옆으로 오라며 진정인의 팔, 어깨, 허리 등을 잡았다. 이로 인해 진정인은 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈는바, 이와 같은 피진정인의 행위는 성희롱이므로 시정을 바란다.

2. 당사자의 주장 및 관계인의 진술요지

가. 진정인

피진정인은 201×. ××. 지역교육지원청 업무담당자 전체 워크숍 날, 다른 동료들이 보는 자리에서 진정인의 엉덩이를 2차례 치고 지나간 적이 있으나 당시는 진정인이 문제제기하기 어려운 상황이라 농담처럼 “과장님이 나를 성추행했다.”고 말하여 넘어간 사실이 있음에도, 그 이후 위 진정요지와 같은 성희롱을 한 것이다. 위 성희롱 이후 201×. ×. ×. 같은 과 직원인 진정 외 신○○이 대화과정에서 위 피진정인의 성희롱 사실을 다시 언급함으로 인해 진정인은 정신적 충격을 받아 201×. ××. ×.부터 현재까지 월 2회 가랑 신경정신과 상담을 받고 있다. 진정인은 201×. ××. ×. 피진정인을 면담하여 피진정인의 성희롱 사실에 대해서 이야기를 하였고, 이에 피진정인의 사과를 받은 적도 있다.

나. 피진정인

1) 피진정인은 평상시 회식에서 1차만 참석하고 귀가하나 201×. ×. ××.에는 ○○○○팀 직원들이 강하게 요청하여 2차로 노래방까지 가게 되었고, 당시 참석한 직원들끼리 어깨동무를 하고 노래를 하던 중 피진정인의 손이 진정인의 엉덩이에 부딪힌 적은 있을지 몰라도, 진정인의 주장처럼 진정인의 엉덩이를 쓰다듬거나 만진 적은 없다.

2) 201×. ×. ××~201×. ×. ××. 진정인을 포함하여 4명의 직원들과 ○○연수를 가게 되었는데, 5일 사이에 10여개의 기관을 방문하면서 방문기관이나 관광지 등에서 사진을 찍을 때 진정인의 허리나 어깨 등을 만진 기억이 없고, 있다고 하더라도 통상 사진을 찍으면서 가까이 오라는 의미로 잡아당긴 것일 수는 있겠으나 고의로 만지거나 건드린 적은 없다.

3) 201×. ××. ×. 사무실에서 진정인이 피진정인의 성희롱에 대해 이야기를 했는데, 당시 성희롱 사실 여부를 떠나 진정인이 상당히 괴로워하는 듯하여 치유가 필요하다는 생각에 일단 사과를 한 것이며, 오랜 대화를 통해 진정인이 사과를 받아들였고 오해를 풀면서 상호간에 이미 문제가 해소되었다고 생각했다.

다. 참고인 양○○의 진술요지

201×. ×. ××~201×. ×. ××. 진정인, 피진정인, 남자 사무관 2명과 참고인이 ○○연수를 가게 되어 참고인이 주무를 맡았다. 당시 ○○ 방문기관 등에서 단체 사진을 찍을 때, 피진정인이 어깨, 팔, 허리 등을 잡는 것에 대해서 진정인이 참고인에게 이야기를 했는지 기억이 정확하지 않다. 그런 얘기를 한 것도 같으나 방문일정을 챙기느라 진정인의 얘기를 귀담아 듣지 않았을 수 있고 사진을 찍을 때 피진정인과 진정인 간 신체접촉이 있는지 신경을 쓰고 보지는 않았다. 진정인이 방문기간 내내 별로 즐거워하지 않는다는 인상은 받았으나, 그것은 애초에 ○○연수에 별로 참여하고픈 의사가 없었던 탓으로 생각했다.

3. 인정사실

진정인의 진정서 및 전화통화보고서, 진정인의 추가 의견서, 피진정인 문답서, 201×. ××. ×.자 진정인과 피진정인의 대화 녹취서, 201×. ×. ×. ○○도교육

청 ○○○○과 소속의 신△△, 이○○, 신○○, 진정인의 대화 녹취서, ○○○○의 전화 부설 통합상담소의 상담사실확인서, ○○○○신경정신과 의원 배○○의 소견서 및 외래진료기록부 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 ○○○도교육청 소속 공무원으로서 201×. ×.부터 201×. ××. ××.까지 ○○○도교육청 ○○○○과에서 근무하다가 현재는 ○○○도의회 사무처에서 근무하고 있으며, 피진정인은 이 사건 당시 ○○○도교육청 ○○○○과장으로 근무하다 현재는 ○○시립도서관장으로 근무 중이다.

나. 피진정인은 201×. ×. ××. 21:00경 ○○○도교육청 ○○○○과 ○○○○팀의 회식에 참석하여 2차 노래방에서 직원들과 어깨동무를 하고 노래를 부르던 중 손으로 진정인의 엉덩이를 1회 쓰다듬었다.

다. 피진정인은 위와 같이 진정인의 엉덩이를 쓰다듬은 사실이 없다고 주장하나, 201×. ××. ×. 진정인과 피진정인 간 대화 녹취서를 보면 진정인이 201×. ×. ××. 노래방에서 있었던 신체접촉에 대해서 문제제기한 것에 대해 피진정인이 “니 말을 들어보니까 그건 내가 해서는 안 될 행동을 했던 것 같애. 미안하다. 미안하게 생각하는데 나는 그렇게 성희롱의 대상이라 그렇게 해서 한 것 아니라고 생각하고”, “진짜 그거는 아닌 게 아니라 너가 그렇게 느꼈다면 그건 진짜로 내가 죽일 놈이지. 그건 진짜 내가 사과를 하고 그래서 내가 ○○연수 갔을 때도 왜 저렇게 우울할까, 자꾸 따로 떨어져 있고 그래서 ‘야 같이 사진 찍자, 사진찍자’ 하고 계속 그랬잖아”라는 등의 말을 한 점, 또한, 201×. ×. ×. ○○○도교육청 ○○○○과 소속의 신△△, 이○○, 신○○, 진정인 간의 대화 녹취서를 보면, 201×. ×. ×. 12:30경 진정인과 같은 과의 동료 신○○, 강○○가 점심식사를 마치고 사무실로 돌아와 성희롱예방교육에 대한 이야기를 나누던

중 진정 외 신○○이 진정인에게 “과장님이 엉덩이를 툭 쳤다며? 그래서 얼굴이 하얘졌다는데. 한두 번이 아니라던데. 표정 보니 맞구나?” 라는 말을 한 사실이 있는 점 등을 종합해보면, 201×. ×. ××. 노래방에서의 피진정인의 행위를 사실로 인정할 수 있고, 이에 관한 피진정인의 주장은 이유 없다 할 것이다.

라. 피진정인은 201×. ×. ××.~201×. ×. ××. 진정인과 피진정인을 포함한 ○○도교육청 ○○○○과 직원 5명이 참가한 ○○기관연수 중 단체사진 촬영 시 진정인의 팔, 어깨, 허리 등을 수차례 잡은 사실이 있다.

4. 판단

관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 행위에 해당하는지에 의하여 판단하여야 한다. 또한 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 할 것이다.

가. 업무관련성 여부

피진정인은 ○○도교육청 ○○○○과 과장이고 진정인은 피진정인의 부하 직원으로서 업무와 관련된 회식과 해외출장 과정에서 성희롱이 있었다는 것이므

로, 이에 업무 관련성을 인정할 수 있다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적 언동에 해당하는지 여부

1) 위 인정사실과 같이 피진정인이 회식 중 노래방에서 손으로 진정인의 엉덩이를 쓰다듬은 행위는, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 충분히 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기할 만한 성적 언동에 해당하고, 부하직원과 상사라는 관계하에 진정인이 이에 저항하지 못한 상황까지 고려하면 진정인의 굴욕감이나 혐오감이 상당하였다고 할 수 있을 것이다.

2) 다만, 피진정인이 ○○연수중 사진촬영 시 진정인의 팔, 어깨, 허리 등을 수차례 잡아당긴 부분은, ○○연수를 떠나기 직전 위와 같은 노래방에서의 피진정인의 성적 언동으로 인하여 심리적으로 매우 불편한 상태의 진정인이 ○○연수중에서도 이러한 예기치 못한 피진정인의 신체접촉으로 인해 불쾌감을 심하게 느꼈을 수 있고, 피진정인이 이러한 진정인의 심리상태까지 면밀히 고려하지 못한 점이 있기는 하나, 이는 일반적이고 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 성적 언동으로까지 보기는 어렵다.

3) 이상과 같이 살펴본바, 피진정인이 201×. ×. ××. 노래방에서 진정인의 엉덩이를 쓰다듬듯 만진 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다. 이에 조치의견으로는, 이 사건 이후 피진정인이 이미 ○○도교육청에서 ○○시립도서관으로 전보되는 등 인사조치된 점, 피진정인이 사후에라도 진정인에게 성희롱에 대해 사과하는 등 진정인의 심리적 안정 및 원상회복을 위해 노력한 점, 이 사건 진정요지를 포함하여 피진정인의 성희롱과 관련된 더 많은 내용의 민원이 제기되어 현재 ○○도교육청 감사관실에서 조사 중인 점 등을 감안할 때, 향후 이와 유사한 사건의 재발을 방지하

기 위하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결 론

이상과 같은 이유로 『국가인권위원회법』 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 11. 28.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 광 란 주

15 지방자치단체 공무원의 동료 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0446600 지방자치단체 공무원의 동료 성희롱

진 정 인 한○○

피 해 자 1. 故 임○○

2. 한△△

피진정인 1. 정○○

2. 최○○

3. 김○○

주 문

- 시장에게, 성희롱 사건 발생 시 피해자 보호를 위해 피혐의자의 혐의가 확정되기 이전이라도 “피해를 주장하는 자가 원하는 경우 부서전환, 보직변경 등의 조치를 적극적으로 고려하여야 한다.”는 취지의 규정을 명문화하는 방향으로 「○○시 성희롱 예방지침」을 개정할 것을 권고한다.

2. 피진정인 1과 2에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
3. 진정요지 가항의 피진정인 3에 대한 부분은 기각한다.
4. 진정요지 나항은 각하한다.

이 유

1. 진정요지

○○시 ○○○연구원 직원인 피진정인들이 아래와 같이 동료직원인 피해자 1(진정인의 처)과 피해자 2에 대하여 성희롱을 한바, 조사를 바란다.

가. 피진정인 1은 201×. ×.~201×. ××. 피해자 1에게 “우리 모텔갈래?”라는 말을 하였고, 피진정인 2는 피해자 1에게 “(연예인) 에일리 누드사진 원본 있는데, 보내줄까?”라는 말을 하였으며, 피진정인 3은 피해자 1에게 “나는 딸을 안을 때, 가슴이 닿는 느낌이 좋다.”라고 말하여 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였으며, 이에 피해자 1은 우울증이 심해지고 불면증, 무기력증 등을 앓는 등 정신적인 고통을 겪다가 자살에 이르게 되었다.

나. 피진정인 3은 201×. ××. 위 ○○○연구원 ○○○과 ○○실에서 워크숍과 관련한 이야기를 하던 중 피해자 2가 “워크숍 가면 자고 와야 되냐?”고 물음에 대하여, “거기 가서 나랑 자고 오는 거 아냐?”라는 말을 하였다.

2. 당사자의 주장요지

가. 진정인의 주장요지

피해자 1은 당시 시보상태라 혹여 있을지 모르는 신분상의 불이익을 우려하여 성희롱 피해에 대해 문제제기를 하지 못하다가, 201×. ××. ××.경 ○○○과장 이△△에게 이야기하였으나 이후 형식적인 직원교육 이외 구체적인 조치가 이루어지지 않았다. 피해자 1은 201×. ××. ××. 카카오톡 메시지와 저녁식사 자리에서의 대화를 통해 시동생에게 성희롱 피해 사실에 대해 이야기하였고, 당시 성희롱 가해자가 누군지는 말하지 않았으나 피해자 1이 사망하고 난 후 카카오톡 메시지를 살펴보고 가해자들을 특정하게 되었다.

나. 피진정인들의 주장요지

1) 피진정인 1

피진정인 1은 ○○시 ○○○연구원 연구사들의 모임인 ○○회 회장으로서, 201×. ×. ××. ○○회 회식 자리에서 피해자 1에게 어떤 행동을 했는지 정확히 기억이 나지 않으나, 201×. ××. ××. 김△△ 연구사로부터 “김□□ 연구사에게 들었는데 연구사 환영회식 때 피진정인 1이 피해자 1에게 ‘모텔갈래?’라는 말을 했고, 피해자 1이 그 일로 힘들어하다가 부서 과장에게 이야기했으니 얼른 조치를 취하라.”는 말을 전해 듣고, 바로 ○○○과장 이△△와 피해자 1에게 찾아가 사과하였으며, 회식에 참석했던 다른 신입 연구사들에게도 사과를 하였다. 이전까지 아무도 이야기를 해주지 않아 몰랐으나 당시 회식에 참석했던 다른 연구사에게 물었더니 피진정인 1이 피해자 1에게 그런 말을 했다고 했다. 술자리에서 그와 같은 언동을 한 것에 대해 깊이 뉘우치고 있으며 피해자 1에게 진심으로 미안하게 생각하고 있다.

2) 피진정인 2

피진정인 2는 위 ○○○연구원 ○○○과 ○○실에서 피해자 1과 함께 근무하던 중 201×. ××. ××, 14:00경 에일리 누드사진 유출 기사를 처음 보고 직원들에게 “에일리 누드사진 유출기사가 떴네.”라는 말을 했고, 이 때 피해자 1이 잠시 피진정인 2의 컴퓨터 모니터를 쳐다보았으며, 이후 같은 날 15:00경 피해자 1과 단 둘이 ○○실에 있을 때 다시 기사를 검색하다가 혼잣말로 “내가 좋아하는 에일리가 가수생활을 계속 할 수 있을까?”라고 하자, 피해자 1이 옆으로 와서 기사를 함께 보았다. 피해자 1이 탤런트 이진우의 사진을 책상 유리 밑에 넣어두는 등 연예인에 관심이 있는 것처럼 보여, 피해자 1에게 “에일리 사진 보내줄까?”라고 가볍게 이야기하였고, 피해자 1은 아무 반응 없이 자리로 돌아갔다.

3) 피진정인 3

피진정인 3은 201×. ×. ×.부터 201×. ×. ××.까지 피해자와 같은 과에서 근무하였으나 업무 공간이 떨어져 있어 실제로 얼굴을 보는 것은 하루에 1, 2회 정도밖에 되지 않았고, 피해자 1에게 “나는 딸을 겨안을 때 가슴이 닿는 느낌이 참 좋다.”라는 말을 한 적이 없다.

3. 인정사실

진정인의 진정서, 피해자 1의 카카오톡 대화내용 외 ‘진정사건 관련 입증자료 내역’(별지 참조) 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○시 ○○○연구원(이하 “연구원”이라 한다.)은 ○○시 ○○사업본부 산하의 연구기관으로, ○○○ 품질고급화를 위한 과학적 수질관리, ○○○를 위한 기술개발, ○○○ 홍보 및 연구기반 마련을 주요 업무로 하고 있으며,

201×. ×. ××. 조직개편 이후 ○○○○부와 △△△△부, ○○과, ○○○○○○센터로 구성되었고, ○○○○부(전 ○○○○부) 아래 □□□□과, ○○○○○과(전 ○○○과) 등 4개과가, △△△△부(전 △△△△부) 아래 ◇◇◇◇과 등 4개과가 있다.

나. 피해자 1은 ○○시 연구직 공무원 채용시험에 합격하여 201×. ×. ×. 연구원 ○○○과에 배치되었고, 201×. ×. ×.부터 4주간 직무교육의 일환으로 ○○연구부 소속 4개과를 순환근무하며 직무교육을 받았으며, 201×. ××. ××.부터 4주간은 ○○시 ○○○○원에서 신규 임용자 교육을 받은 뒤, 201×. ××. ××.부터 연구원 ○○○과 ○○실에서 본격적으로 근무하였다. 피진정인 1은 연구원 연구기획과 소속 연구사이고, 피진정인 2와 피진정인 3은 201×. ××. ××.부터 피해자와 연구원 ○○○과 ○○실에서 함께 근무한 연구사이다.

다. 피진정인 1은 연구원 ○○○ 모임인 ○○회의 회장으로서 201×. ×. ××. 저녁에 있었던 신입 연구사 환영회식에서 술을 마시던 중 피해자 1에게 “우리 모텔갈래?”라는 말을 하였다.

라. 피진정인 2는 201×. ××. ××. 15시경 가수 에일리의 누드사진 유출 기사를 인터넷에서 본 후 이와 관련하여 옆 자리에 있는 피해자 1과 이야기를 하던 중 피해자 1에게 “이거 원본 있는데, 보내줄까?”라는 말을 하였다.

마. ○○○과장 이○○는 201×. ××. ××. 점심식사 후 ‘○○○○○○’ 카페에서 고충상담을 요청해온 피해자 1과 면담하였는데, 피해자 1이 자신의 질병 및 가족문제 등에 대해 이야기한 뒤 사무실 동료직원으로부터 언어폭력이 있었다고 하며 구체적인 내용이나 가해자에 대해서는 말하지 않고 직원교육을 시켜

제발방지를 했으면 좋겠다는 의사를 표시함에 따라, 당시 휴가 중이었던 ○○실장 이□□이 출근하면 이에 대해 묻기로 하고 수첩에 피해자 1과 위와 같이 고충상담한 내용을 메모하였다.

바. 한편, 피진정인 1은 201×. ××. ××. 출근했을 때 전날 숙직을 했던 김△△ 연구사로부터 “(어젯밤 피해자 1과 상담을 했던) 김□□ 연구사에게 들었는데 연구사 환영회식 때 피진정인 1이 피해자 1에게 ‘모텔갈래?’라는 말을 해서, 피해자 1이 그 일로 힘들어하다가 부서 과장에게 이야기했으니 얼른 조치를 취하라.”라는 말을 듣고, 같은 날 10:00경 피진정인 1을 찾아가 위 성희롱에 대해 사과를 한 뒤 ○○실에 있는 피해자 1을 찾아가 사과하였다.

사. ○○과장 이△△는 201×. ××. ××. 위와 같이 피진정인 1이 사과하러 와서 피진정인 1이 피해자 1에 대한 성희롱 가해자임을 알게 되었고, 201×. ××. ××. 점심식사 후 ‘○○○○○○’ 카페에서 ○○실장 이□□과 ○○실 직원 조○○를 면담하며 피해자 1의 성희롱 피해를 확인하였으며, 이를 통해 피진정인 1의 성희롱 이외 연예인 누드사진과 관련한 위 피진정인 2의 성희롱에 대해서도 알게 되어, 같은 날 15:00경 원장 직무대리 김◇◇에게 피해자 1에 대한 고충상담 내용과 위 이□□ 및 조○○로부터 들은 내용을 보고하고, 피해자의 의사에 따라 비밀을 유지하면서 직원교육을 하겠다는 보고를 하였으며, 같은 날 17:00~18:00 ○○○과 직원 14명을 대상으로 “직장 내 성폭력, 성희롱 등 불미스러운 일이 발생하지 않도록 상호 존중하고 신뢰하는 분위기 조성”에 노력해 줄 것”이라는 내용이 포함된 직원교육을 실시하였다.

아. 피해자 1은 201×. ×. ××.부터 201×. ××. ××.간 ○○시 ○○구 ○동로 소재 ○○병원에서 전문의 조△△에게 진료를 받으면서 4차례(201×. ×. ××.,

201×. ×. ××, 201×. ××. ×., 201×. ××. ××.)에 걸쳐 ‘합격 전 스트레스, 새로운 직장에서의 업무와 적응에 대한 불안’ 등을 호소하였고, 이에 전문의 조△△는 피해자 1에 대하여 ‘상세불명의 불안장애’, ‘상세불명의 우울병 에피소드 의증’ 진단을 하고 항우울제 약물치료를 진행하다가, 201×. ××. ××. 증상이 호전되었다는 판단 및 임신을 계획하고 있다는 피해자 1의 주장에 따라 약물치료를 중단하였으며, 이후 피해자1은 위 병원에 방문하지 않았다.

자. 피해자 1은 201×. ×. ××.부터 201×. ×. ××.까지 ○○시가 운영하는 ○○센터에서 회기 당 50분, 총 12회에 걸쳐 ‘업무 수행의 집중력과 생활의욕 및 적응력 저하, 월경 전 증후군, 직장 내 직무 및 대인관계 문제, 가족문제, 업무의 자신감 부족 및 상사·동료와 원만한 관계를 맺기 위한 빈약한 내적 자원, 즉 낮은 스트레스 대처력, 부적응적 대인관계기술 등’에 대해 상담하였고, 이때 직장 내 성희롱에 대한 고충은 거론되지 않았다. 또한, 피해자 1은 201×. ×. ××.과 201×. ×. ×. ○○○○대학교 ○○병원 여성건강클리닉에서 ‘월경전 무기력, 불면, 감지기복 및 수족냉증’ 등의 증상으로 전문의 이◇◇로부터 진료를 받고 한약, 침, 뜸, 경피적외선요법 등의 치료를 받았으며, 201×. ×. ××. ○○시 ○○구 소재 ○○○○정신건강의학과외원을 방문하여 전문의 김○○에게 ‘불안, 무기력, 자살충동’, ‘회사 내 힘든 일로 스트레스가 높고, 2014년 초부터 다시 불안, 무기력’ 등의 증상을 호소하여 항우울제 5일분을 처방받았다.

차. 피해자 1은 201×. ×. ××. 07:40경 자택 방 안에서 문을 잠그고 행거에 스카프로 목을 맨 상태로 발견되어 ○○대학교병원 응급실에 후송되었으나 사망하였고, ○○경찰서는 여러 정황 등으로 미루어보아 피해자 1이 우울증으로 인하여 자살하였다고 결론짓고 변사사건에 대하여 내사종결하였다.

카. ○○시장은 진정인이 201×. ×. 이 사건 진정과 동일한 내용으로 제기한 민원에 대해 조사한 결과, 201×. ××. ××. 징계위원회를 개최하여 피진정인 1과 피진정인 2에 대해서는 피해자 1을 성희롱 한 혐의로 각 정직 1월과 감봉 3월, 피진정인 3에 대해서는 피해자 2를 성희롱 한 혐의로 정직 3월, ○○과장 이△△와 원장 직무대리 김◇◇에 대해서는 피해자 1에 대한 보호조치 등을 제대로 하지 않았다는 이유로 각 감봉 1월과 견책의 징계를 의결하고, 연구원에 대해서는 ‘기관경고’를 하였다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 행위에 해당하는지에 의하여 판단하여야 한다. 또한 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 피해자의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 할 것이다.

가. 업무관련성 여부

이 사건은 같은 직장의 동료직원들부터 업무시간 또는 업무와 관련된 회식

자리에서 성희롱을 당하였다는 것이므로, 그 업무 관련성을 인정할 수 있다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

1) 진정요지 가함에 대하여

가) 피진정인 1의 언동과 관련하여

위 인정사실과 같이 피진정인 1이 신입연구사 환영 회식자리에서 피해자 1에게 “우리 모텔갈래?”라는 말을 한 것은, 합리적인 여성의 관점에서 성적 혐오감이나 굴욕감을 야기하기에 충분한 발언이라고 판단되며, 당시 피진정인이 술에 취하여 사리분별이 정상적이지 않은 상황이었다고 하더라도 이러한 성적언동에 대한 책임이 배제될 수 없는 점, 당시 피해자 1이 갓 임용된 신규 직원으로 업무나 인적 관계에 익숙하지 않은 상황이고 시보라는 신분상의 제약 때문에 심리적으로 위축감을 갖고 있었던 상황이었던 점 등을 고려하면 피해자 1이 느낀 성적 혐오감이나 굴욕감이 상당했을 것이라고 추정되고, 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

나) 피진정인 2의 언동과 관련하여

위 인정사실과 같이 피진정인 2가 피해자 1에게 “(에일리 누드) 사진 원본 있는데, 보내줄까?”라는 말을 한 것은, 비록 이에 대해 피진정인 2는 피해자 1이 연예인을 좋아하는 것으로 생각하고 에일리의 사진을 보내주겠다는 의미로 묻은 것이라고 항변하고 있으나, 당시 에일리의 누드 사진이 유출되었다는 기사에 대해 이야기하고 있는 상황에서 피진정인 2가 “사진을 보내줄까?”라고 묻은 것은 누드사진을 보내주겠다는 말로 인식되기 충분하고, 이는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 이성의 직장동료에게 할 수 있는 대화로 매우 부적절할 뿐 아니라, 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하는 성적 언동으로서 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

다) 피진정인 3의 언동과 관련하여

피진정인 3이 피해자 1에게 “나는 딸이랑 꼭 껴안을 때, 가슴이 닿는 게 좋다.”라는 말을 했다는 진정인의 주장은, 이는 피해자 1이 201×. ××. ××. 시동생에게 가해자의 실명을 특정하지 않고 한 말에 대하여 피해자 1의 사망 이후 피진정인 3에게 딸이 있고 피해자 1의 카카오톡 메시지에 피진정인 3의 이름이 언급된다는 이유로 추정된 것일 뿐 다른 객관적인 자료가 제시되지 못하고 있는 점, 피해자 1이 성희롱 피해사실을 토로했던 주변 참고인들도 피해자 1로부터 위 피진정인 3의 발언에 대한 말은 듣지 못했다고 진술하고 있는 점 등을 종합할 때, 이 진정 부분은 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 객관적인 증거가 없는 경우이므로 기각한다.

2) 진정요지 나항에 대하여

이 진정 부분은 피해자 2가 국가인권위원회의 조사과정에서 더 이상 조사를 원하지 않는다는 의사를 표시하였으므로 각하한다.

다. 피해자의 성희롱 피해를 인지한 이후 조치가 적절하였는지 여부

위 인정사실에 따르면, 피해자 1이 소속 과장인 이△△에게 성희롱에 대한 고충상담을 하면서 구체적인 피해사실 및 가해자에 대해 말하지 않는 등 성희롱에 대해 적극적인 조사를 요청했다고 보기는 어렵다. 성희롱 가해자 및 주변인에 의한 유무형의 압력, 직장 내에서의 왜곡된 소문과 피해자에 대한 비난, 피해자 신분상의 불안감 조성 등 2차 피해의 가능성을 부인할 수 없는 상황에서, 직장 내 성희롱 사건에 대해 조사하는 것은 성희롱 피해자의 입장을 충분히 고려하여 신중하게 이루어져야 하고, 따라서 당시 연구원 차원에서 피해자 1의 성희롱 피해사실에 대하여 적극적으로 조사하지 않았다는 부분에 책임을

묻기는 어렵다 할 것이다.

그러나, 성희롱에 대한 조사와는 별개로 피해자에 대한 2차 피해 방지를 위하여 가해자와 피해자 간의 분리조치 여부가 검토될 필요가 있다. 이 사건의 경우 피해자 1의 소속 과장 이△△는 동료 직원들과의 면담을 통해 성희롱 가해자 중 한 명이 피해자 1과 같은 부서에 근무하는 피진정인 2라는 사실을 알게 된 점, 위 이△△는 ○○○과장으로서 ○○○과가 ○○실, ○○○○실, 원생실 등 업무공간이 분리된 상황에서 업무분장 등을 통해 당사자들을 분리조치할 수 있었을 뿐 아니라, 인사권자에게 다른 부서로의 전보 등을 건의할 수 있는 위치에 있었던 점을 고려할 때, 피해자에 대한 보호조치로서 성희롱 가해자와의 분리조치를 검토하지 않은 부분에 있어 책임을 면하기 어렵고, 당시 원장 직무대리로서 위 이△△로부터 피해자 1의 성희롱 피해사실을 보고받은 김◇◇ 또한 같은 책임이 있다 할 것이다.

라. 조치사항에 대하여

이상과 같이 살펴본 바, 피진정인 1과 피진정인 2의 성희롱에 대해 책임을 물을 필요가 있다 할 것이나, 이미 ○○시장이 위 피진정인들에 대하여 각 정직 1월과 감봉 3월의 징계조치를 한 점을 감안하여, 유사사례의 재발방지를 위해 피진정인 1과 피진정인 2에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

또한, ○○○과장 이△△와 원장 직무대리 김◇◇이 당시 피해자 1을 성희롱 가해자로부터 분리하는 등 보호조치를 충분히 하지 않은 부분은, 해당 사항에 대하여 이미 ○○시장이 위 이△△와 김◇◇에게 각 감봉 1월, 견책의 징계조치를 한 점을 감안할 때, 별도의 조치는 필요하지 않다 할 것이고, 다만 향후

이와 유사한 사례가 발생하지 않도록 ○○시장에게, 성희롱 사건 발생 시 피혐의자의 혐의가 확정되기 이전이라도 “피해를 주장하는 자가 원하는 경우 부서 전환, 보직변경 등의 조치를 적극적으로 고려하여야 한다.”는 취지의 규정을 명문화하는 방향으로 「○○시 성희롱 예방지침」을 개정할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호, 제39조 제1항 제1호, 제32조 제1항 제3호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 11. 28.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

16 대학교수의 특강 시 성희롱 및 후속조치 미흡

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0474900 · 14진정0475000(병합)
 대학교수의 특강 시 성희롱 및 후속조치 미흡
 진 정 인 황○○
 피진정인 1. 이○○
 2. 한국○○○○○○○○원장

주 문

1. 피진정인 1.에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 피진정인 2.에 대한 부분은 기각한다.

이 유

1. 진정요지

가. ○○대학교 교수이자 ○○○전문가인 피진정인 1.은 201×. ××. ×. 한국○○○○○○○○원(이하 “○○원”이라 한다.)이 주최한 전문강사 위촉식에서 특강을 하던 중, 아래와 같이 성폭력의 피해자 유발론을 의미하는 발언 및 성희롱 발언을 하여 강의를 듣는 전문강사들로 하여금 성적 수치심 및 굴욕감을 느끼게 하였다.

1) “남자들은 여자의 벗은 몸을 보는 것을 좋아한다. 여자들이 봐 달라고 째은 치마를 입고 다니는데 보는 것이 성희롱이 되느냐.”, “나는 예쁜 꽃 보는 것을 좋아한다. 예쁘게 꽃이 피었는데 봐주어야 하지 않은가.”, “지하철을 탔는데 속이 드러나는 팬티 같은 옷을 입고 섹시하게 차려입은 예쁜 여자애들을 보면 내가 봐야하나, 보지 말아야 하나.”

2) “인도에서 한국인 여성이 성폭행을 당했는데 야한 옷을 입어서 그렇다. 성폭행을 당하지 않으려면 옷을 야하게 입지 말아야 한다. 인도에서 야한 옷을 입고 여행하는 것은 매우 위험하다.”

3) “성폭행은 100% 남성들이 한다. 남자들은 씨를 뿌려 거기에서 건강하고 대를 이을 자손이 필요하기 때문이다. 남자들은 처음 본 여성을 보면 성적 흥분과 성욕을 느낄 수 있지만 여성들은 처음 본 남자를 보고 절대 그러지 않으며 성행위시 성적 쾌감을 느끼지 못한다. 남자는 성행위가 끝나면 쾌감도 끝나고 생식이 끝나지만 여성은 성행위가 끝나면 생식이 시작되어 신중하기 때문에 여성은 강간을 할 수 없다.”

나. 피진정인 2.는 위 피진정인 1.의 성희롱에 대하여 진정인이 피진정인들의 직접사과 및 재발방지를 요구하였지만 받아들이지 않았고, 피진정인 1.을 두둔

하고 피해자 유발론을 ‘다른 시각’으로 표현하는 메일을 위촉식에 참석한 강사들에게 보내는 등 성희롱에 대한 사후조치를 제대로 하지 않았다.

2. 당사자의 주장요지

가. 진정인 주장

진정요지와 같다.

나. 피진정인 1.의 주장

피진정인 1.은 의도가 어찌되었든 강의를 들은 청중이 불쾌하였거나 수치심을 느꼈다면 이유를 불문하고 책임이 없다 할 수 없고, 앞으로 이러한 강의를 하지 않거나 하더라도 다양한 수강자 의견을 고려하여 강의를 준비하겠다.

피진정인 1.은 당시 강의를 통해 남녀의 성에 대한 인식 차이는 매우 크고, 성폭력은 충동적이고 공격적인 남성이 주로 저지른다는 사실을 주장하고 싶었을 뿐이며, 강의 중 “야한 옷을 입지 않도록 하자”라는 내용이 피해자 유발론이라는 주장에 대해서는, 유발과 책임은 다른 것이며 피해자가 성폭력을 유발하므로 일부나마 피해자에게 책임이 있다는 내용은 아니었다. 연예인들의 선정적인 모습과 그를 모방하는 사람들이 많아 직접 또는 간접적으로 성폭력이 많아지는 현실이 안타깝다는 취지였으며 거의 모든 성폭력은 여성의 옷차림 등으로 유발되는 것이 아님에도 굳이 강조하였다면 이는 피진정인 1.의 잘못이다.

진정인이 주장하는 ‘성적 수치심을 유발한 성희롱 발언’에 대해서는, 청중의 주의집중을 유발하기 위하여 사례를 부적절하게 인용하였다고 생각하나, 다만 피진정인 1.이 거짓되거나 틀린 내용으로 오로지 청중의 주의를 끌기 위하여 발언했다는 주장이라면 이는 수증하기 어렵다.

다. 피진정인 2. 주장

전문강사 위촉식 이후 201×. ××. ×. 진정인과 담당 부서장 등이 만나 ○○원에서 사과문을 발송하는 것으로 합의했고, 진정인은 원장과의 면담을 원한다고 하였다. 그 뒤 당시 참석한 강사들에게 201×. ××. ××. 이메일로 사과문을 발송하였으며, 진정인은 201×. ×.초 다른 문제로 방문하였을 때 위 사과문에 대해 “○○원의 진심이 느껴졌다”고 하였고, 원장 면담 관련해서는 201×. ××.말 원장이 사직서를 제출하여 면담요청이 어려웠다는 사실을 전달하자 수궁하는 태도를 보였기에 이로써 사안이 종료되었다고 판단하였다.

이번 일을 통해 성평등, 젠더폭력 예방교육 전문기관인 ○○원에 대한 사회적 기대를 재확인하는 계기가 되며, 향후 사회적 책무를 다하고자 적극 노력하겠고, 강사검증시스템을 구축하고 모니터링 실시를 확대하는 등 다각적인 재발 방지 조치를 마련하였다.

3. 인정사실

진정인이 제출한 진정서 및 피진정인 1, 2에 대한 서면 조사 결과 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 한국○○○○○○○○원은 「○○○○기본법」 제00조의0에 의거 양성평등 교육을 체계적으로 수행·지원하기 위해 설립된 공공법인으로 성희롱·성폭력·가정폭력·성매매·양성평등·성인권통합교육·성별영향분석평가 등 7개 영역의 전문강사를 위촉하여 운영하고 있다. 피진정인 1.은 ○○대학교 ○○대학 ○○○교실 교수이고, 진정인은 이 사건 당시 ○○원의 전문강사로 위촉되어 있었다.

나. 피진정인 1.은 201×. ××. ×. ○○원이 주최한 ‘○○○○ 위촉식’에 초빙되

어 ‘○○○○ ○○ ○○○○ ○○○’라는 주제로 한 시간 정도 전문강사들을 대상으로 강의를 하였고, 당시 위촉식 행사에는 120명의 전문강사가 참석하였으며 이 중 남성은 진정인을 포함하여 10% 정도였다.

다. 피진정인 1.은 진정인 주장과 관련하여 당시 강의를 통해 전하려고 했던 내용은 성폭력에 대한 여성들의 유발론이나 책임론이 아니라 남성들이 여성들에 비해 성적 자극에 민감한 경향이 있으므로 조심할 필요가 있다는 것이었으나 이것이 강조된 것은 자신의 잘못이라고 하고, 진정인이 주장하는 성희롱 발언과 관련해서는 청중의 주의를 끌기 위하여 사례를 부적절하게 인용하였다는 취지의 답변을 하고 있는 점, 당시 강의가 120명을 대상으로 한 공개강의였던 점 등의 정황을 살펴볼 때, 피진정인 1.이 위 강의 도중 진정인의 주장과 같은 발언을 한 것은 사실로 인정된다.

라. 위 강의 이후 진정인이 강의 내용에 대해 문제를 제기하여 201×. ××. ×. 진정인과 ○○원 담당 부서장 등이 만나 ○○원에서 이와 관련하여 전문강사들에게 사과문을 발송하기로 하였고, 이에 피진정인 2.는 201×. ××. ××. 위 강의에 참석했던 전문강사들에게 “특강 강사의 발언으로 불편함과 불쾌감을 드린 점에 대해 사과드린다.”는 내용의 사과문을 이메일로 발송하였으며, 진정인이 ○○원 원장을 면담하고 싶다고 요청한 것에 대해서는 201×. ××.말 당시의 원장이 사직하여 면담이 어려웠다는 답변을 하였다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거

나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 행위인지에 의하여 판단하여야 하며, 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 피해자의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 한다.

가. 업무관련성 여부

이 사건은 피진정인 1.이 공공기관인 ○○대학교의 교수 신분으로서 공공기관인 ○○원의 업무수행과 관련한 강사의 지위를 갖고 행한 강의 도중에 발생한 것이므로 그 업무관련성을 인정할 수 있다.

나. 피진정인 1.의 강의 중 발언이 성희롱에 해당하는지 여부

위 인정사실과 같은 피진정인 1.의 발언은 피진정인이 강의를 진행하는 과정에서 나온 말로서 성적 수치심이나 혐오감을 불러일으킬 의도로 한 말은 아니라 하더라도, 그 표현의 방법이나 정도, 맥락, 강의주제와의 관련성 등을 종합하여 볼 때 여성을 비하하거나 성적으로 대상화하는 말로 여겨져, 강의를 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 수 있는 발언이라 할 것이다. 따라서, 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

특히, 이 사건 강의의 경우 그 수강생들이 ○○원장으로부터 위촉된 성희

롱·성폭력·가정폭력·성매매·양성평등·성인권통합교육·성별영향분석평가 영역의 전문강사들로 일반적인 수강생들에 비해 성희롱 및 양성평등에 대한 감수성이 상대적으로 높을 것이라고 충분히 예상됨에도 피진정인 1.이 이러한 발언을 한 것에 그 책임을 물을 필요가 있다 할 것이다.

이와 같이 살펴본바, 위와 같은 성희롱에 대한 조치로서 피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

다. 피진정인 2의 조치 관련

피진정인 2.로서는 전문강사의 역량강화를 위한 특강을 위해 외부 명망가인 피진정인 1.을 초빙하면서 피진정인 1.이 강의 도중 위와 같은 발언을 하리라고 미리 예측하기는 어려웠을 것이라는 점, 위촉식 이후 피진정인 1.의 발언과 관련하여 진정인을 면담하고 위촉식에 참석한 강사들에게 사과메일을 발송하는 등의 조치를 취한 점, 재발방지를 위해 향후 강사 검증을 강화하겠다고 밝히고 있는 점 등을 감안하면, 피진정인 2.와 관련한 부분에서 별도의 구제조치는 필요하지 아니하다고 판단되므로 이 부분 진정은 기각한다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호, 제39조 제1항 제3호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 11. 28.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 광 란 주

17 금융사 직원의 비정규직 여직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0616700 금융사 직원의 비정규직 여직원 성희롱
 진 정 인 최○○
 피진정인 안○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에 대하여 손해배상금 300만원을 지급할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○카드 ○○센터 ○○영업소장인 피진정인은 계약직 직원인 진정인에 대해

여 201×.말부터 성희롱을 한바, 201×. ××. 노래방 회식자리에서 자꾸 진정인 옆에 앉아서 끌어안으려 하거나 문 밖에 데리고 나가려고 하였고, 201×. ×. ××. 진정인에게 “너가 참 좋다. 네가 섹스에 대해서 뭘 아니? 섹스를 제외한 남녀 관계는 서로에게 익숙해져가는 관계야. 내가 결혼만 안했어도…”라는 내용의 카카오톡 문자메시지를 보냈으며, 201×. ×.경 직원들과 함께 술을 마시고 지하 철역으로 걸어가는 길에 진정인에게 “너랑 결혼했으면 참 좋았을 텐데.”, “네가 참 좋다.”라는 말을 하였다.

2. 피진정인의 주장요지

피진정인은 201×. ××. 중순경 회식을 하러 간 노래방에서 진정인 옆에 앉으려고 한 적은 있으나 진정인을 끌어안으려 하진 않았고, 진정인이 반지를 끼고 있는 것을 보고 반지 좀 보자고 손을 잡은 적은 있다. 또한, 일자불상 경 진정인과 저녁 및 음주를 함께 하면서 진정인에게 “너랑 결혼했으면 참 좋았을 텐데.”, “네가 참 좋다.”라는 말을 한 적이 있다.

3. 인정사실

진정인 및 피진정인에 대한 대면조사 결과와 제출자료 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 201×. ×.부터 201×. ×.까지 ○○카드 ○○센터에서 계약직 직원으로 근무하다 계약만으로 퇴사하였고, 피진정인도 계약직 직원으로서 위 ○○센터 ○○영업소장으로 201×. ××. 현재 재직 중이다.

나. 피진정인은 201×. ××. 중순경 회식자리인 노래방에서 진정인의 손을 만지고 진정인의 옆에 앉으려고 하였고, 201×. ×. ××. 22:12~22:31 진정인에게

“난 너가 참 좋아.”, “내가 결혼을 안했으면…”, “남녀관계를 알아? 섹스를 제외한 남녀관계는… 서로에게 익숙해져가는 관계야. 맞는 관계가 아닌 익숙해져가는… 섹스를 많이 하고 안하고가 아닌 감정의 교감…”, 등의 내용이 담긴 카카오톡 문자메시지를 보냈으며, 201×. ×.경 진정인과 주류를 곁들인 저녁식사 후 진정인에게 “너랑 결혼했으면 참 좋았을 텐데.”, “네가 참 좋다.”라는 말을 하였다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며, 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위에 해당하는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이다.

위 인정사실에서 보는 바와 같이, 기혼인 피진정인이 미혼 여성 직원인 진정인에 대하여 회식자리에서 손을 만지거나 “내가 결혼을 안 했으면…”, “섹스를 제외한 남녀관계는… 서로에게 익숙해져 가는 관계야.”라는 등의 내용이 담긴 카카오톡 문자메시지를 보낸 부분, “너랑 결혼했으면 참 좋았을 텐데.”라는 발언 등을 한 부분은 진정인으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기 충분한 성적 언동이라 할 것으로, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목

이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, 유사한 사례의 재발을 방지하고 위와 같은 성희롱으로 인하여 진정인의 업무환경이 악화되고 정신적인 피해를 입은 것 등에 대한 배상을 위하여, 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 피해배상금으로 300만원을 지급할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 11. 28.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 광 란 주

18 사기업 상급자의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0841200 사기업 상급자의 직원 성희롱
진 정 인 황○○
피진정인 허○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 400만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고한다.
2. ○○○○ 대표에게, 피진정인을 징계할 것, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것, 향후 성희롱 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

피진정인(○○○○ 부장)은 201×. ××.경 진정인(○○○○ 직원)과 함께 ○○○○○ 소재 공장으로 출장을 갔을 때, 출장지 숙소를 한 방으로 잡으라고 하였고, 201×. ×. ××. 거래처 직원과 탁구를 치러 가는 중 진정인이 “치마 때문에 탁구 칠 때 불편하다.”고 하자 진정인의 치마를 들어 올렸다. 201×. ×. ××. 점심식사 후 식당 주차장에서 진정인에게 “성희롱 하나 할까?”라고 말하며 자신의 속옷을 보여 주었고, 같은 날 14:00~14:30경 진정인에게 “질염에 걸려본 적 있냐?”고 물었으며, ‘아다와 후다’를 언급하면서 ‘아다’의 어원에 대해 말했다. 또한, 201×. ×. 이후 일자불명간, 진정인에게 남자친구와의 관계를 지속적으로 물었으며 진정인이 통금 때문에 외박이 안 된다고 하자 “네 남자친구나 너나 병신이네. 너 같은 애들이 결혼해서 발정나고 나 같은 사람 찾아.”라고 말하였다. 201×. ×. ×.에는 진정인에게 “넌 임신이 어떻게 되는지 모르냐? 남자친구가 네 몸에 싸는 순간 그게 임신이다.”라고 말하였고, 201×. ×. ××. 진정인에게 “자궁경부암 주사 맞았니? 어차피 너는 처녀 아니라서 상관없겠다.”라고 말하였으며, 201×. ×. ××. 점심식사 중 과거에 만났던 일본 여자와의 일화에 대해 얘기하며, 일본 여자의 팬티를 벗기고 허리도 들어줬는데, 일본 여자가 기독교인이라며 잠자리를 거절했다고 말하는 등 지속적인 성적 언동으로 인해 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 야기하였다.

2. 당사자의 주장요지

가. 진정인의 주장

진정요지와 같다.

나. 피진정인의 주장



피진정인은 ○○ 출장 시 현지 공장 직원이나 숙소 직원에게 방을 한 개만 잡으라고 말한 사실이 없다. 일자불상경 거래처 직원과 탁구를 치러간 적이 있는데, 진정인이 “치마가 너무 짧아서 불편하다.”라고 말하기에 “치마 올리면 되잖아.”라고 말한 사실이 있다. 진정인에게 속옷을 보여주거나, 질염에 걸렸는지 물어보거나, ‘아다와 후다’에 대해서 말했는지는 기억나지 않는다. 201×. ×. ××. 과거에 만났던 일본 여자와의 일화를 말한 사실은 있다. 진정인에게 남자 친구와의 관계를 묻지 않았으며, 통금이나 임신과 관련되어 진정인이 주장하는 발언을 한 사실이 없다. 자궁경부암 주사에 대해서 말한 적이 있으나 진정인이 있는 자리에서 말했는지는 불명확하다.

3. 인정사실

진정인의 진정서, 진정인이 제출한 녹음파일, 피진정인의 문답서 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○는 ○○ 유통 업체이며 이 사건 당시 직원은 대표, 진정인, 피진정인 등 총 3명이었고, 피진정인은 실무 업무를 총괄하는 자로 진정인의 상급자였다. 진정인은 이 사건 발생 이후 201×. ××. ×. ○○○○ 대표에게 사직서를 제출하고 바로 퇴사하였다.

나. 201×. ××. ××.~××. 진정인과 피진정인은 ○○ ○○○ 소재 파이프 공장으로 출장을 갔으며, 숙소는 파이프 공장 인근 호텔이었다. 파이프 공장의 직원이 진정인과 피진정인을 인솔하였으며, 진정인과 피진정인은 호텔 다른 층의 방에 각각 묵었다.

다. 진정인이 제출한 녹음파일에 따르면, 피진정인은 201×. ×. ××. 진정인에

게 “성희롱 하나 할까?”라고 말하였고, 이에 진정인이 “뭐야, 치마?”라고 말함에 대하여 “아니. 나 팬티 색깔 보여주려고. 이게 안감이 장난이 아니거든. 야광이야 야광.”이라고 말하였으며, 같은 날 진정인에게 “질염에 걸린 적 없지? 없어?”, “후다 아다 말고 새끼야. 어원이 뭔지 알아? 아다의 어원이 뭔지 알아? 새롭다가 일본어로 아다라시이야. 후다라는 말은 근본이 없는 말이고. 아다는 아다라시이에서 온거야.”³⁾라고 말하였다. 또한, 201×. ×. ××. 점심식사 중 진정인에게 “야한 얘기 하나 해줄까? 지난 번에 한 번 해줬는데.”라고 말하였고, 이에 진정인이 “그럼 안 해도 되잖아요.”라고 거부의를사를 표했음에도, “기억 못할 거야.”라고 하면서 “일본 여자였는데 결정적인 순간에 자기는 크리스찬이라 안 된대. 장난해? 허리를 들어주더라고.”라고 말하였다.

라. 한편, 피진정인이 201×. ×. ××. 탁구를 치러 가는 도중 진정인의 치마를 들어 올린 부분, 201×. ×. 이후 일자불명간 진정인에게 남자친구와의 관계를 지속적으로 물은 부분, 201×. ×. ×. 임신을 언급하며 성적 발언을 한 부분, 201×. ×. ××. 자궁경부암 주사를 맞았는지 물어보며 처녀가 아니라는 발언을 한 부분에 대해서는, 피진정인이 이를 부인하고 있고 이외 진정인의 주장을 뒷받침할 만한 증거가 없어 사실로 인정하기 어렵다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나

3) ‘아다’는 일본어 아다라시이(新しい, 새롭다)에서 유래된 은어로 ‘아직 성관계를 하지 않은 사람(주로 여자)’을 의미하는 말이다. ‘후다’는 어원 불명의 은어로 ‘성관계를 한 번 이상 해본 사람’을 의미하는 말이다.

성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 직위 및 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 여성의 관점에서도 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

이와 같은 관점에서 살펴보면, 이 사건은 진정인의 직장 내 상급자이자 지휘·감독의 권한이 있는 피진정인이 업무 시간에 성희롱 발언을 했다는 사안이므로 그 업무 관련성을 인정할 수 있다. 또한, 위 인정사실과 같이 여성 질환에 대해 직접적으로 언급하고, 진정인이 싫다는 명시적 의사를 표했음에도 자신의 성생활 일화에 대해 언급하는 등의 피진정인의 발언은 상호 친분관계를 고려하더라도 직원 간에 통상적으로 나눌 수 있는 수준의 대화라고 보기 어려울 뿐 아니라, 그 의도와 상관없이 성적 함의가 충분하며, 합리적인 여성의 입장에서 충분히 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키는 행위라 할 것이다. 따라서, 위 인정사실과 같은 피진정인의 성적 발언은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 규정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, 피진정인이 실무 총괄 부장으로서 직장 내 성희롱이 발생하지 않도록 주의해야하는 위치에 있음에도 이러한 성희롱 행위를 한 점, 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인이 퇴사를 하게 된 점 등을 고려하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과, 진정인이 겪은 정신적 피해 및 퇴사에 따른 경제적 손실을 보전하도록 진정인에게 약 2개월 급여에 해당하는 400만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고하고, ○○○

○의 대표에게는, 피진정인을 징계할 것, 피진정인이 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것, 향후 성희롱 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제45조 제2항의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 11. 28.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주



19 공공기관 사무국장의 계약직 직원에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0906300 공공기관 사무국장의 계약직 직원에 대한 성희롱
 진 정 인 김○○
 피진정인 황○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○○○○위원회 위원장에게, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것, 향후 성희롱 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것, 진정인이 성희롱에 대해 문제제기를 했다는 이유로 불이익을 당하지 않도록 조치할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○○○○위원회 사무국장인 피진정인은 201×. ×. ×. ○○팀 직원들(진정인, 남성 직원 2명)과 점심 회식을 한 후 커피숍에서 “내 입에서는 음담패설 아니면 할 얘기가 없다”며 서두를 떼더니, “방자전이라는 영화에서 장원급제한 사람이 ‘장원급제한 목적은 여자다’라는 대사를 했는데, 명대사다. 나도 결혼 전에 가리지 않고 닥치는 대로 여러 여자와 만났고, 여러 여자와 자랐다. 좋았다. 그런데 실제로 해보면 영화에서처럼 그렇게 강렬한 것은 아니다.”라는 말을 하였고, 이후 201×. ×. ××. 위와 같은 ○○팀 직원들과 저녁 회식을 한 후 커피숍에서 지난 회식과 같은 취지의 음담패설을 하다 “외국 유학 중에 외국 미성년인 여자가 자자고 말한 적이 있는데, 미성년자인데 어떻게 자냐?”는 말을 하여 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 야기하였다.

2. 당사자의 주장요지

가. 진정인의 주장

진정요지와 같다.

나. 피진정인의 주장

피진정인은 201×. ×. 두 차례 있었던 회식 자리에서 어떤 얘기를 했는지 기억나는 것이 없다. 201×. ××. 이 사건이 불거진 후, 동석했던 사람들에게 물었으나 당시 상황이 구체적으로 기억나지 않는다. 다만, 여성인 진정인이 있는 자리에서 성적인 얘기를 했을 리 없다.

201×. ×. ×.에는 당시 동석했던 남자 직원이 결혼을 앞두고 있어 “결혼 전에 연애 경험이 많이 있어야 한다.”는 취지로 얘기를 했을 것으로 생각되고, 201×. ×. ××.의 경우 진정인이 주장하는 발언에 대해 기본적으로 기억나지 않으나, 다만 캐나다 유학 중에 캐나다 여성이 “virgin(숫총각)이나?”고 물어서 불쾌하

고 당황했던 경험이 있는데, 유학 중 일화를 얘기했다면 위 일화를 말했을 수 있다.

3. 인정사실

진정인의 진정서, 피진정인의 문답서, 참고인들의 진술 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○○위원회는 「○○○○○○○에 관한 법률」 제00조에 따라 201×. ××. ××. 설립된 기관으로 총 정원은 00명이며 게임물의 윤리성 및 공공성 확보, 불법 게임물의 유통을 방지하는 업무를 수행한다. 진정인은 201×. ××. ××. 부터 전문계약직으로서 위 위원회 ○○팀 ○○담당관으로 근무하였으며, 피진정인은 201×. ××. ××. 3년 임기의 위 위원회 사무국장으로 임명되었다. 피진정인은 진정인이 소속된 ○○팀의 관리자 역할을 수행하며, ○○팀 직원은 진정인 외 남성 직원(참고인) 2명이 있다.

나. 피진정인은 201×. ×. ×. 진정인과 참고인 2명이 참석한 ○○팀 점심 회식 후 커피숍에서 “(본인은) 음담패설을 아주 즐긴다. 결혼 전에 여자를 많이 만나야 된다. 영화에서처럼 강렬한 것은 아니다.”는 취지의 말을 하였고, 201×. ×. ××.에는 위와 같은 인원이 참석한 ○○팀 저녁 회식 후 커피숍에서 201×. ×. ×. 회식 때와 비슷한 이야기를 하다가, 캐나다 유학 시절에 캐나다 여성이 “virgin(순총각)이나?”고 물었던 일화에 대해 말하였으며, 이러한 대화를 하는 도중 진정인에게 “이런 얘기해도 괜찮냐?”고 묻기도 하였다.

다. 진정인은 201×. ××. ××. ○○○○○○부 ○○○○팀에 위와 같은 피진정인의 행위에 대해 신고하였고, 201×. ××. ××. 국가인권위원회에 이 사건 진정

을 제기하였다. ○○○○○○부는 201×. ××. ××. 특별감사를 종료하고, 피진정인의 성희롱 행위와 기타 관리자로서의 업무 미비 등에 대한 감사결과를 201×. ××. ××. ○○○○○○위원회에 통보하였다. 이에 ○○○○○○위원회 위원장은 201×. ××. ××. 피진정인에게 정직 1개월의 중징계 조치를 하였다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 직위 및 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 여성의 관점에서도 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

이와 같은 관점에서 살펴보면, 이 사건은 진정인의 직장 내 상급자이자 평가 권한을 가진 피진정인이 회식 도중에 성희롱 발언을 했다는 사안이므로 그 업무 관련성을 인정할 수 있다. 또한, 위 인정사실과 같이 피진정인이 회식 자리에서 “음담패설을 아주 즐긴다, 결혼 전에 여자를 많이 만나야 된다. 영화에서 처럼 강렬한 것은 아니다.”라고 발언한 부분에 있어 “강렬하다”는 표현은 그 용례와 맥락을 비추어 볼 때, 단순한 연애 경험을 뜻하는 것이 아니라 성경험에 대한 언급이라 할 수 있고, 그 자체로 성적 함의를 가지는 성적 언동이라 할 것이다. 더욱이 해당 자리에 있던 사람 중 여성은 진정인 혼자였던 점을 고

려하면 이러한 피진정인의 발언은 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키기에 충분한 발언이라 할 것이다. 더불어, 피진정인이 ○○팀과 가진 두 번째 회식 자리에서 유학 시절의 일화를 얘기하면서 진정인에게 “이런 얘기해도 괜찮죠?”란 말로 진정인의 동의를 구하려 한 점을 미루어 보아도, 당시 피진정인의 발언의 수위가 통상적으로 문제가 되지 않는 정도를 넘어섰다고 추정할 수 있다.

이상과 같이 살펴본바, 피진정인이 ○○팀과의 두 차례 회식 자리에서 성적인 발언을 한 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견을 살펴보면, 비록 피진정인이 위 성희롱으로 인하여 이미 정직 1개월의 징계를 받은바가 있으나, 피진정인은 진정인을 비롯한 소속 직원들이 성희롱 및 성차별적 편견으로부터 안전하게 일할 수 있도록 관리감독해야 하는 사무국장의 지위에 있음에도 오히려 위와 같은 성희롱을 했다는 점을 고려할 때, 유사사례의 재발방지를 위하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하고, 피진정인의 소속기관장인 ○○○○○위원회 위원장에게는, 피진정인이 위 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것, 향후 성희롱 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것, 진정인이 성희롱에 대해 문제를 제기했다는 이유로 불이익을 당하지 않도록 조치할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2014. 11. 28.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

20 물류업체 상급자의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정0896000 물류업체 상급자의 직원 성희롱

진 정 인 박○○

피진정인 배○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○○○○○○○ 대표에게, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것과, 향후 성희롱 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○○○○○○○ ○○○○사업팀 과장인 피진정인은 201×. ×. 진정인과 단 둘이 근무하던 중 사무실 테라스에서 담배를 피우고 와서, 진정인이 “담배 냄새 나요”라고 말하자, “그럼 심심한데 우리 키스나 한 번 할까?”라는 발언을 하였고, 201×. ×.말~201×. ×.경 사무실에서 진정인의 바지 뒷주머니에 손을 넣어 진정인을 뒤로 잡아당겼는데, 당시 진정인이 몸에 달라붙는 바지를 입고 있어 피진정인의 손이 진정인의 엉덩이에 닿았다. 이와 같은 피진정인의 행위는 성희롱이므로 시정을 바란다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인의 주장

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 일자불상경, 피진정인이 사무실 테라스에서 담배를 피우고 들어오자, 진정인이 담배 냄새가 난다며 과민하게 반응하면서 재떨이 냄새가 난다고 말해 약간 흥분하여 진정인에게 “확 뽀뽀를 해 버릴라”라고 말하였다.

2) 일자불상경, 진정인이 청바지를 입고 출근했는데 청바지가 약간 헐리고 찢어져 있어 이런 옷을 입고 출근하지 않았으면 좋겠다는 마음에서 손가락으로 진정인의 옷을 살짝 만진 적은 있으나, 어떤 신체부위 쪽이었는데는 기억나지 않으며, 성희롱의 의도가 있었던 것도 아니다.

3. 인정사실

진정인의 진정서·문답서 및 제출자료, 피진정인의 문답서, 녹취록 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○ 보관업체인 ○○○○○○○○ ○○○○사업팀의 과장이며, 진정인은 위 ○○○○○○○○로부터 전산업무와 현장업무를 도급받은 업체인 △△△△△의 사원이다. 이 사건 당시 진정인과 피진정인은 함께 저온물류 보관 업무를 하며 단 둘이 사무실에서 근무하였다.

나. 피진정인은 201×. ×.경 사무실 테라스에서 담배를 피우고 들어왔고, 진정인이 피진정인에게 담배 냄새가 난다고 하자, 진정인에게 “확 뽀뽀를 해버릴라”라고 말하였다.

다. 201×. ×.말~×.초경, 피진정인이 진정인의 바지 뒷주머니에 손을 집어넣어 신체접촉을 하였다는 진정인의 주장에 대하여, 피진정인은 진정인의 바지가 찢어지고 헤져 출근 복장으로 적절치 않다는 생각에 옷을 살짝 만진 것이고 바지 뒷주머니에 손을 넣은 적은 없다고 주장하나, 진정인은 당시 입은 바지가 찢어지거나 헤진 바지가 아니었으며 단지 달라붙는 바지였다고 일관되고 구체적으로 진술하고 있는 점, 201×. ××. ××. 진정인과 피진정인의 전화통화 녹취록을 보면 피진정인이 “그냥 주머니에 이렇게 한 번, 손가락으로 그냥 이렇게, 그냥 이렇게 내 접촉이라고 표현하기도 뭐한데, 진짜 이렇게 좀 그런 상태에서 옷을 한 번 이렇게, ‘이런 옷이 이게 뭐냐’ 이렇게 내가 한 적은 있어도, 바지 뒷주머니에 내가 이렇게 손을 집어넣고 그랬던 기억은 없어요”라며 옷을 만졌다는 사실까지는 인정하고 있는 점 등을 종합적으로 고려하면, 진정인의 주장을 사실로 인정할 수 있다.

4. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 행위에 해당하는지에 의하여 판단하여야 한다. 또한 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 할 것이다.

이와 같은 관점에서 살펴보면, 이 사건은 진정인의 상급자인 피진정인이 업무 시간에 성희롱 발언 및 행동을 했다는 사안이므로 그 업무 관련성을 인정할 수 있다. 또한, 위 인정사실과 같이 피진정인이 진정인에게 “확 뽀뽀를 해버릴라”라고 발언한 것은 그 의도와 상관없이 성적 함의를 담고 있는 성적 언동으로, 더욱이 피진정인과 진정인 단 둘이 있는 상황에서 그런 발언을 한 것을 고려하면, 이는 합리적인 여성의 입장에서 충분히 성적 수치심을 느낄 수 있는 행위라 할 것이며, 피진정인이 진정인의 바지 뒷주머니에 손을 넣어 진정인의 신체를 접촉한 행위도 피진정인의 의도와 상관없이 충분히 성적 수치심을 불러일으킬 수 있는 행위로서, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다.

이에 조치의견으로는, 이러한 성희롱에 대한 책임을 묻고 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 할 것을 권고하고, ○○○○○○○ 대표에게는, 피진정인이 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 적절한 조치를 취할 것과 향후 유사한 사건이 재발하지 않도록 대책을 수립할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2015. 1. 21.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 곽 란 주

21 외국계 회사 팀장의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 14진정1084000 외국계회사 팀장의 직원 성희롱

진 정 인 방○○

피진정인 임○○

주 문

1. ○○○○○○ 한국지점장에게 피진정인에 대하여 징계할 것을 권고한다.
2. 피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유



1. 진정요지

○○○○○○ 한국지점 생산팀장인 피진정인은 2014. 12. 15.부터 2014. 12. 19.까지 싱가포르 지점에 출장 중, 출장업무가 끝난 2014. 12. 19.밤부터 2014. 12. 21.까지 팀원인 진정인에게 카카오톡 메시지를 보내, 진정인에게 “안아서 업고 다니겠다”, “여(자)친(구)하라”고 집요하게 요구하는가 하면, “(와이프는) 가족일뿐이야, 근친상간”, “정신적이든 육체적이든 함께 즐기자”고 하는 등 성희롱을 하였다.

2. 피진정인 주장요지

피진정인은 진정요지와 같은 내용의 문자 메시지를 보낸 것은 특별한 의도가 있었던 것은 아니었고, 이런 저런 얘기를 하다가 농담으로 한 말이며, 진정인이 중간에 “생각해볼게요”라는 말을 하기에 피진정인이 속마음을 표현한 것을 어느 정도 받아들이는 것으로 오해하여 과도한 발언을 하게 된 것 같다.

3. 인정사실

진정인의 진정서 및 면담결과보고, 피진정인 문답서, 참고인 유○○(○○○○○○ 한국지점장) 면담조사결과보고, 진정인과 피진정인의 카카오톡 대화 캡처 사진, 피진정인의 차별시정위원회 출석 시 진술 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○○○○○은 ○○○ 타이, ○○○ 및 파이프 보호제품의 생산 및 판매를 주로 하는 업체로서 영국에 본사를 두고 있으며 한국지점은 2002년 한국사무소로 출발하여 현재 약 16명의 직원이 근무하고 있다. 피진정인은 2014. 10.



부터 ○○○○○○ 한국지점의 생산팀장으로, 진정인은 2014. 11. 26.부터 2014. 12.말까지 위 지점의 생산팀원으로 근무하였다.

나. 피진정인은 2014. 12. 15.~2014. 12. 19. ○○○○○○ 싱가포르 지점에 출장을 가게 되었고, 이 기간 동안 카카오톡 메시지, 무선 전화 등을 이용하여 진정인에게 업무를 지시하였으며, 201×. ××. ××. 22:23경부터 201×. ××. ××. 12:01경까지 간헐적으로 진정인에게 카카오톡 메시지를 보냈는데, 위 카카오톡 대화 중 진정인에게 “귀국해서 여자 친구 하나 꼭 만들어야겠다”, “둘만 있을 때 내가 업고 다니마”, “그냥 여친해라”, “난 친하게 지내고 인생을 즐긴 남친”, “함께 즐기 정신적이든 육체적이든” 등의 진정내용과 같은 문자 메시지를 보냈고, 이에 대해 진정인은 “안돼요 그래두”, “팀장님 이러시면 안돼요. 저 너무 곤란해요”라고 답하는 등 완곡한 거절의 의사를 표시하였을 뿐 이외 “생각해볼게요”라는 답변은 한 적이 없다.

다. 진정인은 201×. ××.말 ○○○○○○ 한국지점에 피진정인의 성희롱에 대해 신고하였고, 이후 진정인이 생산팀에서 경영지원팀으로 전보되어 피진정인과 분리조치 되었다.

4. 판단

어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있으며 합리적 여성 및 합리적 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 행위에 해당하는지에 의하여 판단하여야 할 것이다. 또한 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에

도 보통의 합리적 피해자의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 할 것이다.

가. 업무관련성 여부

이 사건은 진정인과 피진정인 간 업무시간 이후에 카카오톡 메시지를 주고받는 과정에서 발생한 사건이나, 피진정인이 출장이나 외근 등으로 부재 시 카카오톡 메시지를 이용하여 진정인에게 업무지시를 해온 점, 당사자들의 관계가 고용 및 업무에 기초하여 이루어진 점 등을 고려하면 그 업무 관련성을 인정할 수 있다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적 언동에 해당하는지 여부

위 인정사실과 같이 피진정인이 보낸 문자 메시지는 진정인으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기할 만한 성적 언동에 해당한다고 보기에 충분하다 할 것이다. 한편, 피진정인은 진정인이 “생각해볼게요”라는 발언을 하여 이를 피진정인이 속마음을 표현한 것을 어느 정도 받아들인 것으로 생각하였다고 하나, 당시 대화 내용을 보면 진정인은 피진정인의 제안에 대해 완곡하고 일관된 거절의 의사를 표시하고 있을 뿐, “생각해볼게요”라는 발언을 한 것을 발견할 수 없어 이에 대한 피진정인의 변명은 수용하기 어렵다.

따라서, 피진정인이 진정인에게 위 인정사실과 같은 문자 메시지를 보낸 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단되고, 이에 조치사항으로, 위와 같은 성희롱에 대한 책임을 묻고 향후 유사한 사건의 재발을 방지하기 위하여, ○○○○○○ 한국지점장에게 피진정인을 징계할 것을 권고하고, 피진정인에게는 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제45조 제2항의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2015. 3. 4.

위 원 장 김 영 혜

위 원 한 태 식

위 원 이 은 경



제3장

성희롱 합의종결 사례



제3장 성희롱 합의종결 사례

연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
1	13진정 807900	피진정인은 진정이 참여하는 공방을 관리하는 센터장으로, 진정인이 공방에서 일하고 있을 때 자주 방문하여 신체를 소재로 한 성적농담을 하거나, 진정인의 얼굴을 손으로 쓰다듬는 등의 성적언동을 함. → 합의내용: 사과, 특별인권교육(2014.1.27.)
2	13진정 908500	피진정인은 진정인이 지원한 회사의 면접관이었으며, 타 면접관 및 면접자들 앞에서 진정인에게 “중국어로 콘돔이 뭐예요?”라고 묻고, 진정인이 질문에 대답을 하자 “그런데도 가보고 그랬나보네.” 라고 말하며 성적 굴욕감을 야기함. → 합의내용: 특별인권교육(2013.12.26.)
3	13진정 910200	피진정인은 진정인의 직장 상사이며, 진정인의 엉덩이를 손으로 치거나 진정인에게 “야 너는 그렇게 똥똥해서 누가 좋아하나?” 라고 얘기하여 성적수치심을 야기함. → 합의내용: 특별인권교육(2014.6.26.)
4	14진정 24000	피진정인은 특성화고 현장취업생인 진정인의 직장상사이며, “너 남자친구랑 모텔 가봤지?”, “그럼 오늘 모텔 가겠네? 오늘 신고식이야? 끝장난다.” 등의 성적언동을 함. → 합의내용: 사과, 재발방지, 특별인권교육(2014.2.7.)
5	14진정 101400	피진정인은 진정인이 다니는 연구소의 부소장으로, 회식 후 귀가하는 택시 안에서 진정인을 끌어안는 등 성추행을 함. → 합의내용: 사과, 손해배상 600만원(2014.3.4.)
6	14진정 164000	피진정인은 회식자리에서 진정인에게 남자친구를 내 남자로 만드는 방법은 섹스 등이라고 말한 것에 대해 회사대표에게 문제제기를 했으나 사후조치가 잘 이뤄지지 않음. 진정인은 한 사무실에서 피진정인을 계속 대면해야 하는 상황이 힘들어 퇴사를 하였고 정신과 치료를 받음. → 합의내용: 사과, 손해배상 300만원(2014.3.19.)
7	14진정 178500	피진정인은 진정인이 다니는 회사의 사장이며, 출장지에서 진정인에게 “너는 살결이 보드라운 것 같다.”, “방을 같이 쓸 수 있냐?” 등의 성희롱적인 발언과 진정인의 팔과 가슴을 만지는 등 성적인 언동을 함. → 합의내용: 손해배상 300만원(2014.3.31.)



연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
8	14진정 239300	피진정인은 진정인의 직장 대표의 동생으로, 진정인과의 저녁 식사 자리에서 "술집 여자 말고 아가씨랑 앉아 보는 게 몇 년 만인지 모르겠다.", "여자가 나이 마흔이 넘으면 몸이 갑자기 확 늙는다. 전처가 41살인데 재가하여 첫날밤에 훌쩍 벗겨 났을 때 몸이 처져 있으면 신랑 기분이 어떨겠냐. 나는 그렇지 않은 상태로 보내준 것에 대해서는 자랑스럽게 말할 수 있다."는 등의 발언으로 성적수치심을 야기함. → 합의내용: 사과(2014.11.3.)
9	14진정 333500	피진정인은 진정인의 직속 상사이며, 진정인에게 "우리집에 가서 같이 쉬다 다시 나오자.", "피곤하니 골프가이드 방에서 자자" 등의 성적 언동을 함. → 합의내용: 사과, 재발방지(2014.7.4.)
10	14진정 357200	피진정인은 진정인이 근무한 회사의 이사로, 회식자리에서 '미담(아방궁이라는 유흥업소)만나러 가야지' 등의 발언과 진정인의 어깨를 잡고 포옹하는 등의 성적언동을 함. → 합의내용: 사과, 재발방지, 손해배상 300만원 (2015.4.8.)
11	14진정 416900	피진정인은 진정인이 내원한 산부인과 원장으로 치료 중 진정인에게 결혼 여부를 묻고 특정 성기 크기가 너무 커서 수술을 권유함. 진정인이 이를 거절하자 진정인에게 돌아온 싱글이라며 반문하는 등 성적수치심을 야기함. → 합의내용: 사과(2014.7.16.)
12	14진정 430100	피진정인은 진정인이 보증과 관련한 상담을 하면서 데이트를 해줄 경우 보증을 서준다는 내용의 메시지를 보내는 등 성적언동을 함. → 합의내용: 특별인권교육(2014.6.17.)
13	14진정 482500	피진정인은 진정인에 회사에 파견을 나온 건강검진 업체의 직원임. 피진정인이 진정인을 검진 시, 유독 진정인에게만 최근에 섹스를 했냐고 물어봐 성적 수치감을 야기함. → 합의내용: 사과(2014.6.24.)



연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
14	14진정 483500	피진정인은 진정인의 사주 상담 시, 진정인에게 " 잘 때는 남자 그곳을 잡고 자야 돼 ", " 아직 한 번도 남자를 안은 적이 없나 " 등의 성적발언과 힘을 준다면서 1분간 진정인의 가슴이 닿을 정도로 안는 등 성적 언동을 함. → 합의내용: 사과, 특별인권교육, 손해배상 20만원 (2014.6.26.)
15	14진정 493700	피진정인들은 아웃도어브랜드 본사 직원들이며, 진정인은 지점에서 판매직으로 근무함. 피진정인들과 회식 시, 진정인의 엉덩이를 주무르며 "나는 니가 좋다" 등의 성적언동을 함. → 합의내용: 손해배상 500만원 (2014.7.7.)
16	14진정 493702	피진정인들은 본사 직원들이며, 진정인은 지점에서 근무함. 피진정인들과 회식 시, 진정인이 거부의를사를 밝혔음에도 진정인을 뒤에서 안고 어깨동무를 하여 성적 수치심을 야기함. → 합의내용: 손해배상 200만원 (2014.7.3.)
17	14진정 502800	피진정인은 진정인의 직장상사이며, 회식자리에서 진정인의 자켓 옷깃을 잡아 젖히며 "가슴이 없다, 가슴이 말랐다." 라는 성적언동을 함. → 합의내용: 특별인권교육, 손해배상 30만원 (2014.9.6.)
18	14진정 542800	피진정인은 진정인이 근무한 회사의 대표로서, 진정인의 정규직 전환을 위해 여자 아이돌의 선정적인 노래를 동영상으로 찍어오라고 하고, 진정인이 춤을 추는 동영상을 보며 "역시 남자친구를 많이 사귀어서 (허리를) 잘 돌린다.", 스키니진을 입고 출근했던 여직원에게 "너는 남자 꼬시려고 회사왔다. 남자들은 널 보면 고추가 서기 때문에 화장실 가서 딸딸이 치고 와야한다.", "가슴도 작은 년들" 등의 발언, 진정인의 헤어스타일이 야동에 나오는 머리라며 벌을 세우고 "남자직원들이 진정인의 머리를 보고 고추가 서서 화장실 가서 딸딸이 치고 와야 한다." 라고 성적언동을 함. → 합의내용: 사과, 재발방지, 특별인권교육원 (2014.8.25.)
19	14진정 592100	피진정인은 진정인과 피해자가 근무하는 회사의 사장이며, 회식 자리에서 진정인과 피해자에게 "진도 좀 나가보자." 등의 발언과 진정인의 가슴을 만지며 키스를 하려는 등의 성적 언동을 함. → 합의내용: 사과, 재발방지, 손해배상 600만원 (2014.7.31.)

연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
20	14진정 721800	피진정인은 진정인이 수습직원으로 근무하는 회사의 상사로, 회식 후 차 안에서 진정인에게 외국에서 남자를 만나는걸 보니 문란하다고 말하였고, “너는 이 코가 문제야!” 라고 말하며 진정인의 코와 배를 만지고 손을 잡는 등의 성적 언동을 함. → 합의내용: 사과, 특별인권교육(2014.11.13.)
21	14진정 746200	피진정인은 진정인의 직장 상사이며, 회식 후 진정인을 집에 데려준다면 차에 태운 후, 강제로 키스를 하는 등의 행위를 함. → 합의내용: 특별인권교육, 손해배상 300만원(2015.1.8.)
22	14진정 754600	피진정인은 진정인의 직장 상사인데, 진정인을 불러 매출에 대해 물어보며, 예상매출 금액이 너무 낮다며 “안되면 니 몸이라도 팔아야지” 라는 등의 성적 언동을 하여 성적 수치감을 줌. → 합의내용: 특별인권교육(2014.10.22.)
23	14진정 802600	피진정인의 가정에서 진정인은 가사도우미로 일함. 피진정인은 전에 일하던 가사도우미는 밥도 챙겨주고 피진정인과 섹스도 했으며, 아들이 이를 막아 이젠 밥도 못 얻어먹고 섹스도 못하게 되었다는 말을 진정인에게 수차례 하는 등 성적언동을 함. → 합의내용: 사과, 손해배상 200만원(2014.10.24.)
24	14진정 808300	피진정인은 진정인이 파견직으로 근무하는 회사의 업무관계자이며, 진정인에게 “너 다리 꿀벅지다. 허벅지 예쁘다.”, “너 허벅지 한번 만져보면 안 돼?”, “우리 나이 차이는 많이 나지만 나이를 극복해볼래?” 등의 발언과 엘리베이터 안에서 진정인의 가슴을 만지는 등의 성적언동을 함. → 합의내용: 특별인권교육, 손해배상 100만원(2014.10.8.)
25	14진정 833200	피진정인은 진정인이 입사한 회사의 사장이며, 면담을 하면서 진정인에게 “와이프랑 사이가 안 좋다. 잠자리가 안 된다.”, “진정인도 혼자 사는 것 같은데 어때냐?” 는 등 진정인의 성생활을 묻는 것과 같은 발언을 하여 성적 수치심을 야기함. → 합의내용: 사과, 손해배상 20만원(2014.10.22.)
26	14진정 852300	피진정인은 진정인이 근무한 업체의 사장으로, 진정인에게 “남자친구와 무슨 일이 있었냐?”, “남자친구랑 잤냐?”, “자는 걸 좋아하냐?” 등의 질문을 하거나 진정인의 손을 잡거나 뽀뽀를 함. → 합의내용: 사과, 특별인권교육(2014.12.15.)

연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
27	14진정 914200	피진정인은 진정인이 근무한 업체의 사장이며, 진정인에게 “저랑 결혼할래요?”, “안아보면 알 수 있다.”, “뽀뽀할래요?” 등의 성적언동을 함. → 합의내용: 사과(2014.11.27.)
28	14진정 951700	피진정인은 진정인의 직장의 대표이며, 외근했다가 취한 상태로 복귀해서 진정인의 어깨와 가슴을 만지고 “이따가 소주 한잔 하자” 고 말하는 등의 성적언동을 함. → 합의내용: 사과, 손해배상 30만원(2014.12.24.)
29	14진정 100310 0	피진정인은 진정인이 야간청소를 담당하는 스포츠센터의 야간 당직자였음. 피진정인은 야간 당직 중 여성목욕탕에 들어가 청소를 마치고 씻고 있는 진정인을 보는 등의 행위를 함. 이후, 사측의 미흡한 조치로 진정인에게 성적 수치심을 야기함. → 합의내용: 사과, 특별인권교육(2015.1.23.)
30	14진정 104710 0	피진정인은 진정인의 직장 동료이며, 진정인에게 “ 그 몸매면 나이트클럽에 가도 빠지진 않겠어, 인기 좋겠어, 오늘 한번 가볼까? ” 라고 발언하였고, 여러 직원들을 대상으로 음담패설과 저속한 농담을 일삼는 성적언동을 함. → 합의내용: 사과(2015.1.15.)
31	15진정 3400	피진정인은 진정인이 근무한 업체의 사장이며, 진정인에게 안마를 해준다는 수차례 진정인의 어깨와 팔을 주무르는 등 신체적인 접촉을 하고 여러 차례 거절하였으나 단둘이 밥을 먹으러 가자고 함. → 합의내용: 사과, 손해배상 130만원(2015.3.3.)
32	15진정 81000	피진정인은 진정인이 내원한 산부인과 의 원장임. 소음순 수술로 상담 진행 중, 동의 없이 진정인의 신체를 촬영하고 이를 상담실장에게 카카오톡으로 전송하여 성적수치심을 야기함. → 합의내용: 사과, 재발방지(2015.3.6.)
33	15진정 202000	피진정인은 진정인의 직장 상사이며, 진정인에게 “너 외박 안 되니? 평일날 우리 집에 와서 밥도 해주고 자고 가라”, “주말에 우리 집에 놀러 와라, 종종 와서 자고가고 용돈도 받아가고 그러면 좋지 않냐” 등의 말을 하여 성적 수치심을 야기함. → 합의내용: 사과, 재발방지, 특별인권교육, 손해배상 400만원(2015.3.6.)



연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
34	15진정 219400	피진정인은 진정인이 근무하는 회사의 거래처 직원임. 진정인을 위아래로 훑어보는 등의 행위를 함. → 합의내용: 사과, 손해배상 30만원(2015.4.15.)
35	15진정 332600	피진정인은 진정인이 퇴직한 회사의 직장상사였으며, 진정인에게 식사를 하자며 만났고, 식사 후 노래방에 가서 진정인의 허리를 끌어안고 춤을 추고 이마에 뽀뽀를 했으며 “일할 때는 몰랐는데, 오늘 보니 네가 여자로 보인다.”, “가슴이 다 보이니 그 옷은 입지 말아.” 등의 성적언동을 함. → 합의내용: 사과, 재발방지(2015.7.10.)
36	15진정 431100	피진정인은 진정인의 직장 상사이며, 외근 업무 중 피진정인의 손이 진정인의 가슴부분에 닿자 쳐다봄. 이에 진정인이 항의하자 욕설과 폭언을 함. → 합의내용: 사과, 재발방지(2015.8.28.)
37	15진정 567100	피진정인은 진정인의 직장 상사였으며, 진정인이 거부함에도 모텔로 끌고 가거나 스킨십을 하고, 진정인이 회사를 퇴사했음에도 ‘보고싶다’ 는 등의 메시지를 보내거나 진정인이 거주하는 곳에 찾아오는 등의 성적언동을 함. → 합의내용: 사과(2015.8.18.)

제4장

성희롱 진정사건 통계(2015. 12.까지)

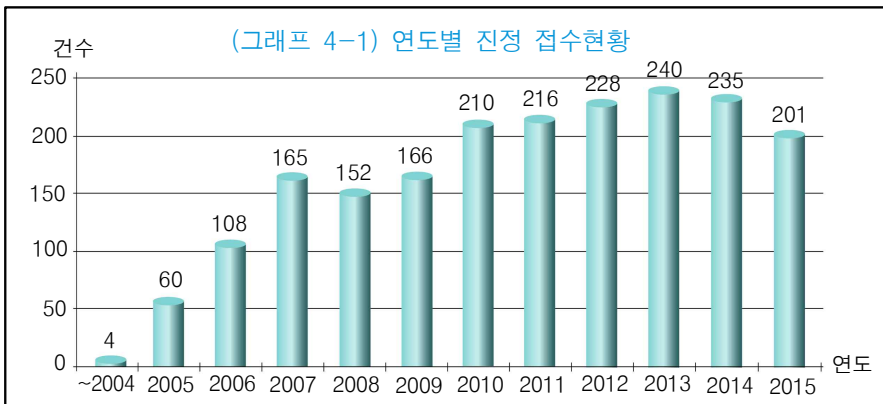
제4장 성희롱 진정사건 통계(~2015. 12.)

1. 성희롱 진정 접수현황

가. 연도별 진정 접수현황 (직권조사 포함, 이하 같다)

성희롱 진정사건 접수는 2008년 이래 꾸준히 증가하고 있으며, 2015년에는 201건이 접수되었다.

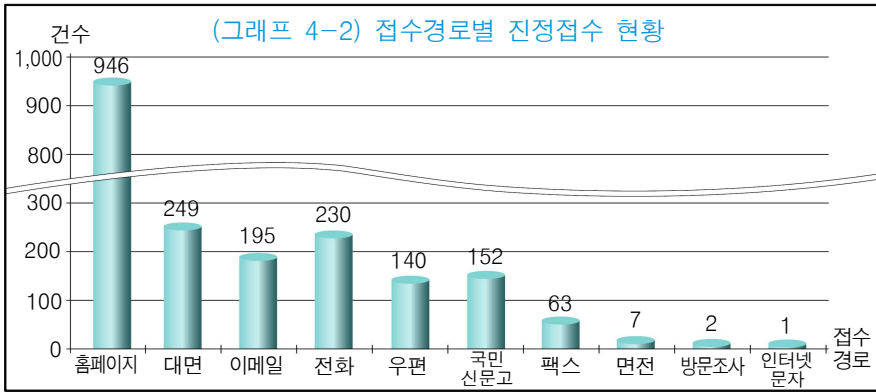
연도	~2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	계
접수 건수	4	60	108	165	152	166	210	216	228	240	235	201	1,985



나. 접수경로별 진정접수 현황

성희롱 진정사건의 접수경로는 홈페이지 접수가 가장 많으며, 대면(위원회 직접방문)과 전화 접수, 이메일 접수 순으로 나타났다.

접수 경로	홈 페이지	대면	이메일	전화	우편	국민 신문고	팩스	면전	방문 조사	인터넷 문자	계
건수	946	249	195	230	140	152	63	7	2	1	1,985



2. 성희롱 진정사건 처리 현황

가. 일반통계

1) 연도별 · 처리유형별 현황

연도	인용			(조사중 해결)*	기각	이송	조사 중지	각하	계
	권고	합의종결	조정						
~2004	1							3	4
2005	2	2		7	4		1	33	42
2006	12	14	7	19	6	3	1	56	99
2007	15	27	1	24	4	3	4	102	156
2008	21	13	1	23	6	5	2	94	142
2009	12	31		18	18	1	4	106	172
2010	36	25		11	18		7	111	197
2011	15	31	1	10	29		4	131	211
2012	17	15	2	7	27	1	12	156	230
2013	9	23	2	5	40		7	164	245
2014	23	25		17	37	1	9	141	236
2015	7	12		8	31		4	135	189
총계	170	218	14	(149)	220	14	55	1,232	1,923
비율(%)	8.8	11.3	0.7	7.7	11.4	0.7	2.9	64.1	100.0
관리구제 합계	551건(28.6%)								

- ※ 조사중해결은 기각 또는 각하 사건 중 조사 과정에서 권리구제가 된 사건으로 기각·각하 사건 수와 중첩됨
- ※ 권고는 징계권고를 포함하며, 비율은 소수점 둘째자리 반올림 값으로 총 합계가 100%가 안 될 수 있음

2) 진정 당사자별 처리 현황

구분	피해자 본인	제3자	계
사건 전체	1,609건(83.7%)	314건(16.3%)	1,923건(100%)
권고 사건	135건(79.4%)	35건(20.6%)	170건(100%)

나. 권고 사건의 처리 현황

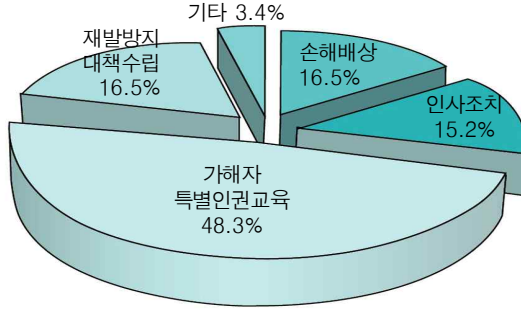
성희롱 진정사건 중 총 170건이 권고 결정되었으며, 인권위는 권고 결정시
 △특별인권교육 △인사조치(징계, 전보, 경고, 주의 등) △재발방지대책 수립
 △손해배상 등을 권고하였다.

1) 권고 조치 내용별 현황

구분	가해자 특별인권 교육	재발방지 대책수립	손해배상	인사조치 (징계, 정보, 경고, 주의 등)	기타	계
건수	140	48	48	44	10	290
비율(%)	48.3	16.5	16.5	15.2	3.4	100.0

- * 하나의 진정 사건에 두 개 이상의 권고 내용이 있는 경우 중복 산정되었기 때문에,
 권고 170건보다 조치내용이 더 많음.

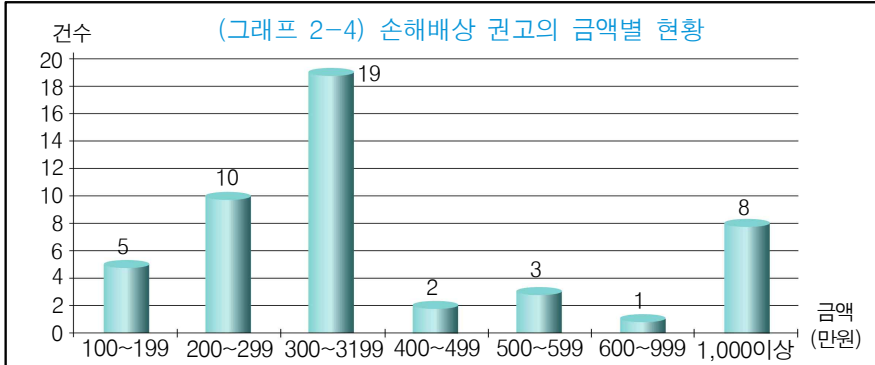
(그래프 4-3) 권고 조치 내용별 현황



2) 손해배상 권고의 금액별 현황

금액 (만원)	100~199	200~299	300~399	400~499	500~599	600~999	1,000 이상	계
건수	5	10	19	2	3	1	8	48

(그래프 2-4) 손해배상 권고의 금액별 현황



3) 권고 사건의 당사자 성별

권고사건 총 170건 중, 남성이 여성을 상대로 성희롱을 한 경우가 총 156건으로 91.8%를 차지하였으며, 남성이 남성을, 여성이 여성을, 여성이 남성을 상대로 성희롱을 한 경우는 총 13건에 불과하였다.



피해자 피진정인	남성	여성	트랜스젠더	계
남성	5 (2.9%)	156 (91.8%)	1 (0.6%)	162 (95.3%)
여성	4 (2.3%)	4 (2.3%)	—	8 (4.7%)
계	9 (5.3%)	160 (94.1%)	1 (0.6%)	170 (100.0%)

4) 권고 사건의 피해자 나이

구분	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	미상	계
건수	3	73	53	27	10	3	1	170
비율(%)	1.8	42.9	31.1	15.9	5.9	1.8	0.6	100

5) 권고 사건의 당사자 관계

구분	고용관계			업무관계	그 밖의 관계				계
	직접고용 상하관계	직접고용 동료관계	간접고용 업무관계	업무거래 협력관계	교육 관계	시설/ 서비스 이용관계	공권력/ 강제수용 관계	기타	
건수	115	11	6	4	19	5	1	9	170
비율(%)	67.6	6.5	3.5	2.3	11.2	2.9	0.6	5.3	100.0

6) 권고 사건의 당사자 직위

피해자 피진정인	대표자	고위 관리자	중간 관리자	평직원	고객	기타	계(%)
대표자	—	—	3	40	—	8	51(30.0)
고위관리자	—	—	4	10	—	6	20(11.8)
중간관리자	—	—	1	58	—	3	62(36.5)
평직원	—	—	1	18	1	12	32(18.8)
기타	—	—	—	2	—	3	5(2.9)
계	—	—	9	128	1	32	170
비율(%)	—	—	5.3	75.3	0.6	18.8	100

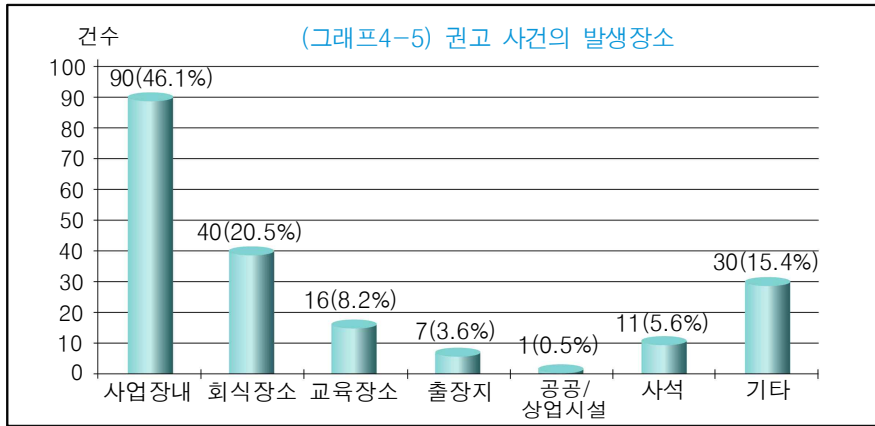
7) 권고 사건의 발생기관

구분	공적영역				사적영역						계
	국가 기관	자치 단체	공공 기관	학교	기업체	단체	학원	의료 기관	요양 및 보호시설	기타	
건수	5	17	12	27	74	19	6	7	1	2	170
비율 (%)	2.9	10.0	7.0	15.9	43.5	11.2	3.5	4.1	0.6	1.2	100
	61건(35.9%)				109건(64.1%)						

8) 권고 사건의 발생장소

구분	사업장내	회식장소	교육장소	출장지	공공/ 상업시설	사석	기타	계
건수	90	40	16	7	1	11	30	195
비율(%)	46.1	20.5	8.2	3.6	0.5	5.6	15.4	100

* 하나의 진정사건에 발생장소가 하나 이상 있을 수 있으므로 권고 사건인 170건보다 장소가 더 많음



9) 권고 사건의 성희롱 양상

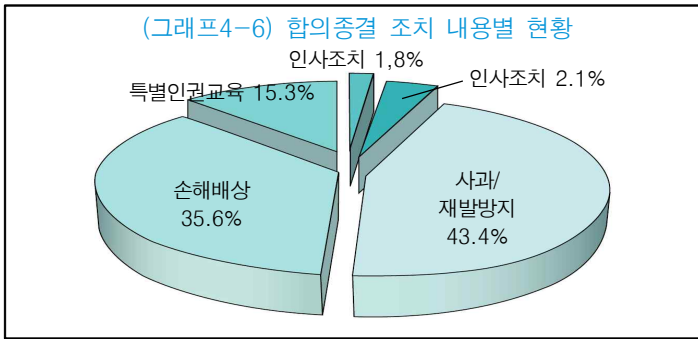
구분	육체적	언어적	시각적	육체적+언어적	육체적+시각적	언어적+시각적	육체적+언어적+시각적	기타	계
건수	33	71	—	52	1	6	5	2	170
비율(%)	19.4	41.8	—	30.6	0.6	3.5	2.9	1.2	100

다. 합의종결 사건의 처리 현황

1) 합의종결 조치 내용별 현황

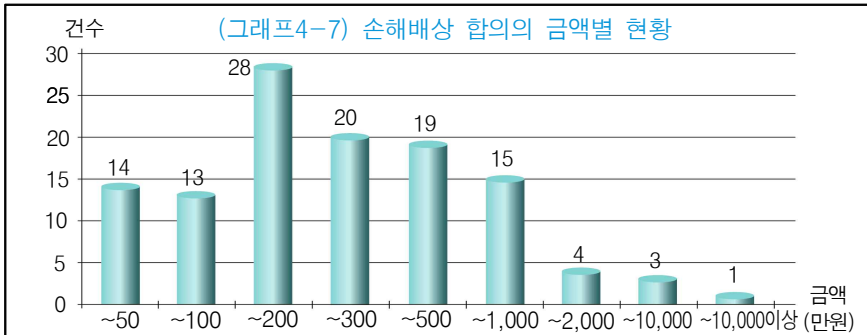
구분	사과/ 재발방지	손해배상	특별인권교육	인사조치 (징계, 전보, 경고, 주의 등)	기타	계
건수	149	117	52	6	16	340
비율(%)	43.8	34.4	15.3	1.8	4.7	100.0

* 하나의 합의종결 사건에 두 개 이상의 합의 내용이 있는 경우 중복 산정되었기 때문에, 합의종결 218건보다 조치내용이 더 많음



2) 손해배상 합의의 금액별 현황

금액 (만원)	~50	~100	~200	~300	~500	~1,000	~2,000	~10,000	10,000 이상	계
건수	14	13	28	20	19	15	4	3	1	117

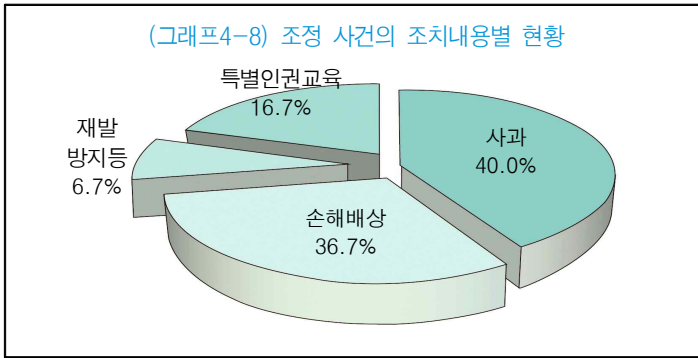


라. 조정 사건의 처리 현황

1) 조정 사건의 조치내용별 현황

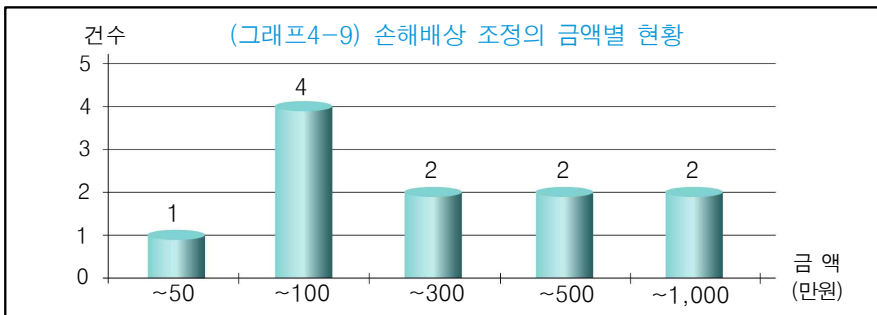
구분	사과	손해배상	특별인권교육	재발방지 등	계
건수	12	11	5	2	30
비율(%)	40.0	36.7	16.7	6.7	100.0

* 하나의 조정 사건에 두 개 이상의 조치 내용이 있는 경우 중복 산정되었기 때문에, 조정 14건보다 조치내용이 더 많음



2) 손해배상 조정의 금액별 현황

금액(만원)	~50	~100	~300	~500	~1,000	계
건수	1	4	2	2	2	11





발 행 국가인권위원회

담당부서 차별조사과

발행일 2015년 12월

편 집 국가인권위원회

인 쇄 서린기획

발간등록번호 11-1620000-000185-14

한국문헌번호 ISBN 978-89-6114-396-7 94330

SBN 978-89-6114-238-0 (세트)

비매품