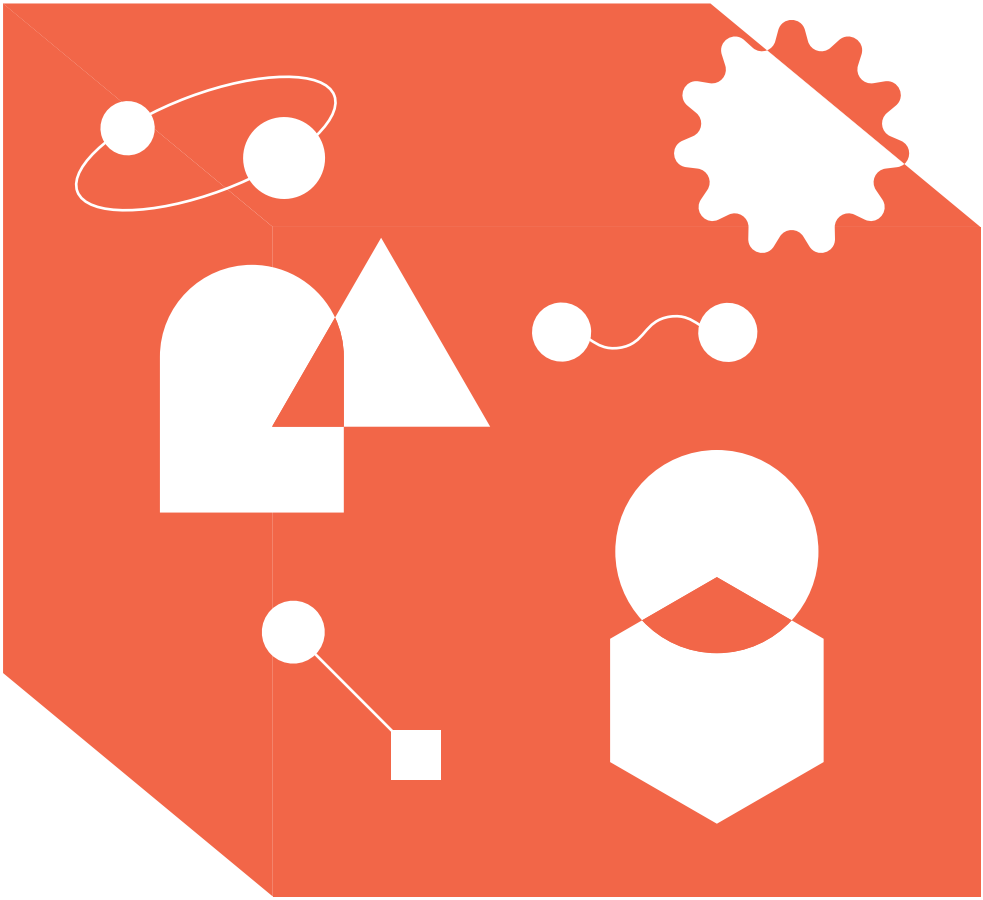
모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여

해결 편



전국미디어센터협의회

Contents

B SIDE

모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여 : 해결 편

모두가 평등한 지역미디어센터를 위한 매뉴얼

- STEP 1. 이해 07
  : 성폭력과 성희롱, 뭐가 같고 뭐가 다르죠?

- STEP 2. 판단 17
  : 센터의 성폭력 사건은요?
  : 내가 성폭력 OOO 이라면?

- STEP 3. 대처 35
  : 사건 이후 대처가 궁금하다면?

모두가 평등한 지역미디어센터를 위한 약속문 43

모두가 평등한 지역미디어센터를 위한 체크리스트

- 체크리스트 활용방법 46
- 체크리스트 48

A SIDE

모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여 : 고민 편

들어가며

- 모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여 06

사례 모음: 우리가 나눌 모두의 고민들

- 평등하고 안전한 조직을 위해 생각한 것들 10
- 보다 평등한 의사소통을 위한 대화의 요건들 13
- 존중과 친근감 사이, 호칭의 문제 15
- 안전하게 일하고 가르치기, 평등하게 배우기 17
- 초상권 지키기, 미디어센터 스태프는 어떻게 대처해야할까 21
- 아직 남은 이야기들 24

설문조사: 미디어센터는 지금

- <미디어센터 성평등 내규 제작을 위한 설문조사> 결과 32
- <미디어센터 성평등 내규 제작을 위한 설문조사> 문항 수록 36

모두가 평등한 지역미디어센터를 위한 매뉴얼

STEP 1. 이해

: 성폭력과 성희롱, 뭐가 같고 뭐가 다르죠?

STEP 2. 판단

: 센터의 성폭력 사건은요?

: 내가 성폭력 ○○○ 이라면?

STEP 3. 대처

: 사건 이후 대처가 궁금하다면?

모두가 평등한 지역미디어센터를 위한 매뉴얼

— STEP 1. 이해 성폭력과 성희롱, 뭐가 같고 뭐가 다르죠?

— STEP 2. 판단 센터의 성폭력 사건은요?

내가 성폭력 ○○○ 이라면?

— STEP 3. 대처 사건 이후 대처가 궁금하다면?

STEP 1. 이해

성폭력과 성희롱,
뭐가 같고 뭐가 다르죠?

성폭력과 성희롱, 뭐가 같고 뭐가 다르죠?

* 모두가 안다고 생각할 수 있는 개념들을 다시 한 번 정리해보았습니다.
* 헷갈릴 수 있는 개념, 자세히 알아두면 도움 될 내용들을 작은 박스에 넣어두었습니다.

"성을 매개로 상대방의 의사에 반해 이뤄지는 언행이나 신체접촉 등 모든 가해행위"를 성폭력이라고 합니다. 성폭력은 성희롱, 성추행, 성폭행 등을 아우르는 광의의 개념입니다. 성폭력은 근본적인 구조인 "권력이나 힘의 차이를 이용하여 동의 없이 상대방의 성적자기결정권을 침해하는 신체적, 언어적, 정신적인 폭력"입니다. 디지털을 기반으로 예를 들면 문자, 카카오톡 등 모바일 메신저, 인스타그램 등 각종 SNS에서 이루어지는 언어적, 시각적 성희롱이나 카메라를 이용한 불법 촬영도 모두 성폭력입니다.

성폭력의 근본적인 구조는 단순히 물리적인 힘의 차이를 포함하여 성별, 장애, 사회적 지위, 연령, 직급 등 다양한 권력관계 안에서 발생합니다. 특히 성폭력이 작동하는 핵심적인 권력은 '젠더(gender)'에 의한 권력관계입니다.

성희롱 (직장 내 성희롱)

성에 관계된 말과 행동으로 상대방에게 불쾌감이나 굴욕감 등을 주거나 고용 상 불이익 등 피해를 주는 행위를 말합니다. 법에서 말하는 성희롱은 '직장 내 성희롱(sexual harassment)'을 의미합니다.

성희롱의 사전적 의미는 '상대편의 의사와 관계없이 성적으로 불쾌감이나 모욕감을 주는 말이나 행동을 하는 일 또는 그 말이나 행동'입니다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법) 제2조 제2호에 따르면 '직장 내 성희롱'은 **사업주·상급자 또는 근로자가 직장**

내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다. 해당 법의 시행규칙 제2조에 의하면, 직장 내 성희롱의 예시 유형에는 **육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위, 그밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동**이 있으며, **채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것을 포함**한다고 명시했습니다.

예시에서 알 수 있듯 **음란한 농담이나 상스러운 이야기, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적인 사실 관계를 묻거나 관련 내용의 정보를 의도적으로 퍼트리는 행위, 원치 않는 신체접촉, 특정 신체 부위를 음란한 시선으로 쳐다보기, 원하지 않는 만남이자 교제 강요, 회식이나 야유회 자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등도 성희롱에 포함됩니다.** 여기서 중요한 것은 '강제추행'과 '성희롱'이 신체접촉의 유무나 강약으로 구분되는 것이 아니라는 점입니다. 직장 상사 또는 동료가 성추행을 하는 경우, '강제추행'으로 형사처벌을 받을 수 있는 동시에 업무 관련성이 있는 관계로 '직장 내 성희롱'에 해당하기 때문에 사업주가 적절한 조치(재발방지 대책수립, 고충처리절차 설립, 성희롱예방 교육 등)를 취해야 합니다.

직장 내 성희롱(sexual harassment)

직장 내 성희롱(sexual harassment)은 직역하면 성적괴롭힘입니다. 우리가 아는 직장 내 괴롭힘입니다. 직장 내 성희롱은 젠더를 기반으로 한 괴롭힘으로 피해자에게는 노동권을 침해하는 행위이며, 사업주는 이를 보호하고 조치해야 합니다. 성희롱

은 양성평등기본법, 국가인권위원회법, 남녀고용평등법을 통해 법률적인 구제 절차를 받을 수 있습니다. 그리고 다음과 같은 기관에서 도움을 받을 수 있습니다.

· 한국여성민우회 일고민상담실 - 02-706-5050, eq5050@womenlink.or.kr
· 국가인권위원회 - 국번없이 133, www.humanrights.go.kr
· 고용노동부 - 국번없이 1350, www.molab.or.kr (각 해당 지방노동청 고용평등위원회)

성추행

상대에게 성적 불쾌감 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위(몸을 만지거나 키스를 하는 등)로, 법령상 강제추행을 뜻합니다. 성희롱과 다른 것은 폭행이나 협박을 수단으로 추행을 한다는 점입니다. 성희롱이 성적수치심, 성적인 불쾌, 모욕의 감정으로 느끼게 하는 행위라면 성추행은 이러한 추행 행위에 폭행, 협박 등의 강제력이 더해지는 것을 말합니다.

성적수치심

'수치심'의 사전적 의미는 '다른 사람들을 볼 낯이 없거나 스스로 떳떳하지 못함, 또는 그런 일로 인해 느끼는 마음'을 뜻합니다. 때문에 성적수치심이란 표현으로 인해 피해자가 수치심을 느껴야 하는 주체로 전제하고 있다는 문제가 제기되어 왔습니다. 피해자의 구체적인 피해 사실을 축소하고, 피해자다움을 강요한다는 비판에도 여전히 성폭력처벌법 등 법령에는 '성적수치심'이라는 단어가 남아있습니다. 법무부의 디지털성범죄 등 전문위원에서는 권고안을 통해 '성적수치심' 등의 용어가 성차별적인 의미가 존재하며 시급한 개선이 필요하다고 밝히면서 중립적인 표현을 교체한 것을 권고했습니다.

성폭력

법이 정한 성폭력의 범주에는 강간과 강간미수, 유사강간, 강제추행 및 준강간, 준강제추행, 성적 목적을 위한 공공장소 침입행위 등이 있습니다. 형법과 성폭력처벌법에 의해 규정되어 있으며 이에 따라 처벌받습니다.

심실 상실 또는 항거불능의 상태, 즉 술이나 잠, 약물 등으로 인해 사물을 변별하거나 의사를 결정할 수 없는 상태를 이용하여 간음(성기삽입의 성행위)이나 추행하는 범죄는 준강간, 준강제추행입니다.

성적 욕망을 만족시킬 목적으로 공중화장실이나 목욕장 등 공공장소에 침입하거나 퇴거를 요구받고도 응하지 않는 경우를 공공장소 침입행위라고 합니다. 위 장소에서 카메라 등을 이용하여 촬영하는 경우 침입죄와 별도로 카메라 등을 이용한 촬영 혐의로 처벌할 수 있습니다.

성폭력과 법

성폭력의 피해자를 '부녀'에서 '사람'으로 개정된 것은 2012년 12월이었고, 이 법이 시행된 것은 2013년이었습니다. 그 이전에 남자가 강간의 피해자여도 성폭력특별법으로 처벌을 할 수 없었습니다. 그리고 친고죄 조항으로 피해자가 고소해야만 가해자를 처벌할 수 있고, 피해자와 가해자가 합의할 경우 가해자를 처벌할 수 없었습니다. 또한 이때 유사강간죄가 신설되었습니다. 친족관계에 의한 죄에서도 '친족'의 범위를 '4촌 이내의 혈족과 인척'에서 '동거하는 친족'도 포함하게 되었습니다.

디지털성폭력

디지털 기기(휴대폰, 태블릿, 컴퓨터 등) 또는 온라인 플랫폼(텔레그램, 카톡, 인스타그램 등)을 통해 개인의 성적자기결정권을 침해하는 행위입니다. 카메라나 그와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 통해 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물을 반포, 판매, 임대, 제공 또는 공공연하게 전시, 상영하는 것을 말합니다.

N번방사건 이후 성폭력처벌법 개정으로 불법 촬영물을 시청하는 경우에도 처벌받을 수 있습니다.

N번방사건

텔레그램, 디스코드, 라인, 위커, 와이어, 카카오톡 등의 메신저 앱을 이용해 피해자들을 유인한 뒤 협박해 성착취물을 찍게 하고 이를 유포한 디지털성범죄, 성 착취 사건입니다. 피해자는 중학생 등 미성년자가 대거 포함되었고, 범죄 가담 규모는 2020년 3월 경찰 발표에 따르면 6만 명 이상이라고 합니다.
이로 인해 성폭력처벌법 등이 개정되어 불법 성적 촬영물을 소지, 구입, 저장, 시청하는 경우에도 처벌하고, 자신이 직접 촬영한 영상물이어도 다른 사람이 본인 의사에 반해 유포하면 처벌을 한다는 규정이 추가되었습니다. 또한 미성년자 의제 강간 연령 기준이 만 13세에서 만 16세로 높아졌습니다.

데이트폭력

연인 또는 데이트하는 관계에서 성적자기결정권을 침해하거나 가스라이팅으로 상대방을 억압하는 행위, 교제 살인하는 행위 등이 포함되며 언어적, 정서적, 경제적, 성적, 신체적 폭력을 말합니다.

스토킹

상대방의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 상대방 또는 그 동거인, 가족에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 상대방에게 불안감 또는 공포심을 일으키는 것을 말합니다.

- 접근하거나 따라다니거나 진로를 막아서는 행위
- 주거, 직장, 학교, 그 밖에 일상적으로 생활하는 장소 또는 그 부근에서 기다리거나 지켜보는 행위
- 우편, 전화, 팩스 또는 정보통신망을 이용하여 물건이나 글, 말, 부호, 음향, 그림, 영상, 화상을 도달하게 하는 행위
- 주거 또는 그 부근에 놓여있는 물건 등을 훼손하는 행위
- 직접 또는 제3자를 통하여 물건 등을 도달하게 하거나 주거 또는 그 부근에 물건 등을 두는 행위

데이트폭력과 스토킹

신당역 살인사건(*2022년 9월 14일 서울시 중구 신당역 여자 화장실에서 가해자 전주환이 피해자를 살해한 사건으로, 당시 전주환은 피해자에게 불법 촬영과 스토킹 혐의로 고소당한 상태였다.)을 계기로 법무부는 스토킹처벌법에서 '반의사불벌죄(피해자가 처벌을 원하지 않으면 기소할 수 없는 범죄)' 조항을 폐지하겠다고 했습니다.
신당역 살인사건을 두고 한 정치인은 "미뤄봤을 때 좋아하는데 그것을 안 받아주니 여러 가지 폭력적인 대응을 남자 직원이 한 것 같다."는 발언을 해서 논란이 일기도 했는데요. 이런 맥락에서 데이트폭력과 스토킹은 '호감이라는 사적인 감정'으로 치부하며 당사자 간의 문제로 사건을 축소시키는 경향이 있습니다. 특히 일터에서 데이트폭력과 스토킹 등은 젠더 격차에 기반한 폭력임에도 제대로 된 문제제기와 사건 해결이 되지 않고 있어, 관련 대책을 요구하는 목소리가 이번 사건을 계기로 한층 높아지고 있습니다.

✓ 직장 내 성평등 점검해보기

☐ 복장이나 외모를 언급하거나 평가하는 일이 자주 있다.

☐ 나이, 결혼, 아이와 관련된 질문을 당연하게 이야기하는 편이다.

☐ 연애나 사생활에 관심을 두거나 조언을 하는 분위기다.

☐ 나이가 어리거나 연차가 낮으면 반말을 사용하는 편이다.

☐ 성적 농담이나 음담패설이 분위기를 띄우기에 좋다고 생각한다.

☐ 가벼운 스킨십 정도는 친밀함의 표현으로 받아들인다.

☐ '여자가(는)', '남자가(는)'로 시작되는 말들이 자주 오간다.

☐ 주요 업무를 여성/남성으로 나누는 편이다.

☐ 손님이 오면 장소와 다과 준비는 여성이나 신입사원이 주로 한다.

☐ 회식 자리에서 술을 억지로 권하거나 원치 않은 술잔을 받은 적이 있다.

☐ 회식 자리에서 여성과 남성을 가까이 끼워 앉히는 일이 있다.

☐ 회식은 모두 참여해야 한다는 암묵적인 규칙이 있다.

☐ 회식이 자주 2차, 3차로 이어진다.

☐ 성희롱 등 직장에서 생기는 불편함이나 조직문화의 어려운 점을 이야기하기 어렵다.

☐ 직장 내 성희롱 예방교육을 받은 적이 없거나 매년 받지는 않는다.

☐ 직장 내 성희롱 예방교육에 센터장님, 사무국장님은 참여하지 않는다.

☐ 직장 내 성희롱 예방교육 자료가 사업장에 없거나 여부를 알지 못한다.

☐ 직장 내 성희롱 관련 지침이 사업장에 없거나 여부를 알지 못한다.

☐ 사업장(센터)에서 성희롱 문제가 발생했을 때 잘 처리될 수 있을지 모르겠다.

※ 체크 항목이 많을수록 직장 안에서 누군가가 불편을 겪고 있을 확률이 큽니다.

✓ UN의 성폭력 예시

언어적

☐ 성인 여성을 소녀, 인형, 아기, 연인 등으로 칭하는 것

☐ 휘파람을 부는 것, 캣콜링(길거리는 지나는 불특정 여성에게 휘파람을 부르거나 성희롱 방언 등을 하는 행위)을 하는 것

☐ 몸을 평가하는 것

☐ 성적으로 비꼬거나 비유하는 것

☐ 회의 도중 주제를 성적인 것으로 바꾸는 것

☐ 원치 않는 성적인 농담을 하거나 놀리는 것

☐ 성적 판타지, 성적 취향, 과거에 관해 묻는 것

☐ 성생활에 대해 질문을 하는 것

☐ 성교 소리(Kissing sounds)를 내는 것

☐ 큰 소리로 울부짖거나 입맛을 다시는 제스처를 하는 것

☐ 입고 있는 옷, 신체, 보이는 모습에 대해 성적인 평가를 하는 것

☐ 관심을 거절한 상대에게 반복적으로 데이트를 요구하는 것

☐ 타인의 성생활에 대해 거짓말을 하거나, 거짓 소문을 퍼뜨리는 것

비언어적

☐ 사람을 위아래로 훑어보는 것

☐ 누군가를 계속 쳐다보는 것

☐ 길을 막는 행동을 하는 것

☐ 사적인 선물을 주는 것

☐ 손이나 몸으로 성적인 제스처를 취하는 것

☐ 성적인 표정, 윙크, 키스 날리기, 자신의 입술을 핥는 것

☐ 선정적인 시각 자료를 게시해두는 것

✓ UN의 성폭력 예시

신체적

☐ 목이나 어깨 주변을 마사지하는 것

☐ 옷이나 머리카락, 몸을 만지는 것

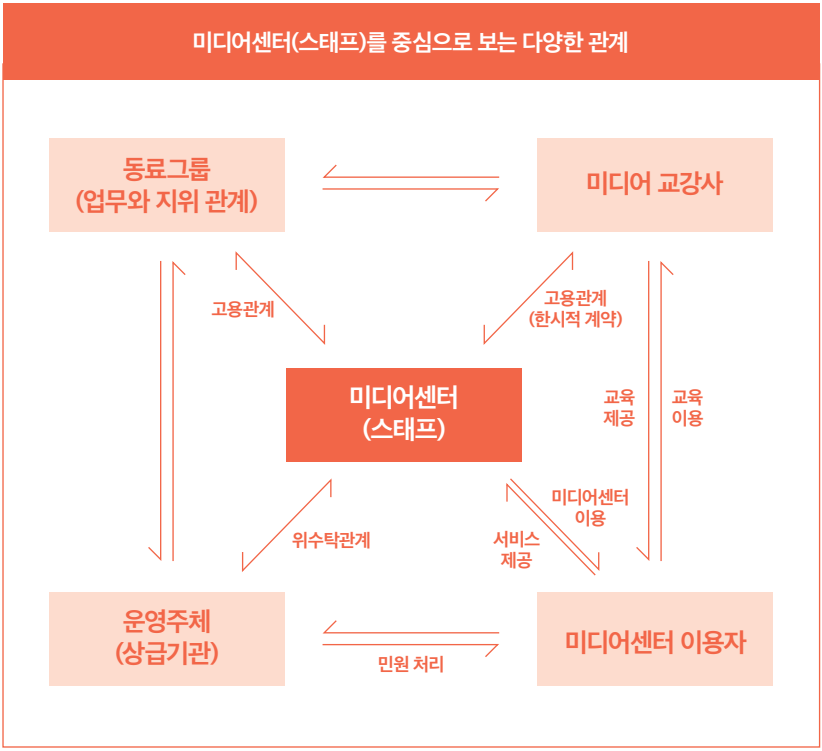
☐ 다른 사람들이 있는데도 자신을 성적으로 만지거나 주무르는 것

☐ 밀착해서 서 있거나 의도적으로 상대를 스치는 것

STEP 2. 판단

센터의
성폭력 사건은요?

센터의 성폭력 사건은요?



* 지역미디어센터(스태프)를 중심으로 관계 표기한 도표입니다.
* 갑질, 막말 등 위계에 의한 폭력은 어떤 관계에서든지 발생할 수 있습니다.

동료그룹

- 센터에서 같이 일하는 업무와 지위 관련성이 있는 관계입니다.

- 동료그룹 안에도 상급자를 비롯해 지위, 직급에 따라 위계, 위력 관계가 존재합니다. 특히 직장 내 리더이자 관리자의 책무를 가진 센터장, 사무

국장 등의 위치에 있다면 센터 내 조직문화를 점검하고 안전망을 세워야 할 책임이 있습니다. 또한 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하고, 예방 지침을 마련하여 동료들이 안심하고 일할 수 있는 환경을 마련해야 합니다.

- 업무와 지위 관련성이 있는 관계 안에서의 성희롱·성폭력의 경우 성폭력특별법, 남녀고용특별법, 양성평등기준법에 의해 피해와 가해 행위에 대한 처벌을 할 수 있습니다. 또한 센터 내부 또는 운영주체의 관리지침이나 규정에 따라 처벌과 보호를 받을 수 있습니다.

- 사업주가 성희롱, 성폭력 등의 가해자가 되었을 경우 피해자는 고용노동부에 직접 신고하여 처리할 수 있습니다.

미디어 교강사

- 센터에서 계약 관계를 통해 센터에서 기획되고 운영되는 사업, 프로그램 등을 운영·진행하거나 센터 이용자를 대상으로 강의를 하는 강사자를 말합니다.

- 강사자의 경우 비정규직인 프리랜서 고용 형태가 다수이며, 센터와는 고용-피고용 관계, 센터 스태프와는 직접적인 고용-피고용 관계는 아니지만 고용관계에 있어 직·간접적인 관계망이 있습니다. 이용자와는 배우며 가르치는 관계뿐만 아니라 교육서비스를 제공하는 관계이기도 합니다.

- 또한 성희롱·성폭력 사건에 있어 센터 스태프와 달리 노동자 보호를 위한 안전조치가 필수적인 관계가 아니어서 범죄의 사각지대에 있으며, 고용관계와도 연관이 있어 이중의 어려움을 겪을 수 있습니다.

- 업계의 특성상 비정규직 고용관계에 있는 문화예술계에서는 계약서와 서약서 등의 행정적인 절차를 통해 안전장치를 마련하거나 자체적인 조합 등을 통해 규정과 지침을 만드는 경우도 있습니다.

이용자

- 센터의 사업, 프로그램 등을 수강하거나 장비, 시설 등을 이용하는 시민들을 말합니다. 보통의 사업장들은 고객(소비자)으로 지칭하고 있으며, 센터 역시 넓은 의미로 수강자와 이용자를 고객(소비자)으로 판단할 수 있습니다.

- 사업주는 고객(이하 이용자)을 응대하는 노동자들을 보호하기 위해 필수적인 안전조치(산업안전보건법을 근거로 함)를 취해야 합니다. 이용자가 성희롱 등 폭언을 하지 않도록 안내 문구 등을 게시하거나 고객 응대 노동자가 해당 상황을 대처할 수 있도록 매뉴얼을 마련해 교육을 실시해야 합니다.

- 이용자가 성희롱 등의 폭언을 하는 경우, 사업주는 휴게시간을 연장하거나 업무를 잠시 멈추는 등 노동자를 보호하기 위한 조치를 취해야 합니다. 또한 피해 회복을 위한 치료와 상담을 지원하고 노동자가 고소 또는 손해배상 청구 소송을 진행할 경우 이를 도울 의무가 있습니다.

운영주체 (상급기관)

- 센터를 직영하거나 위탁하는 단체와 수탁단체 모두를 포함하며, 상급기관이라는 표현을 사용하기도 합니다. 미디어센터의 경우 기초자치단체 직영으로 운영되거나 지차제가 운영하는 재단의 소속이거나 재단을 통한 위·수탁 관계(산하기관)로 운영되는 등 다양한 형태의 운영주체가 존

재합니다.

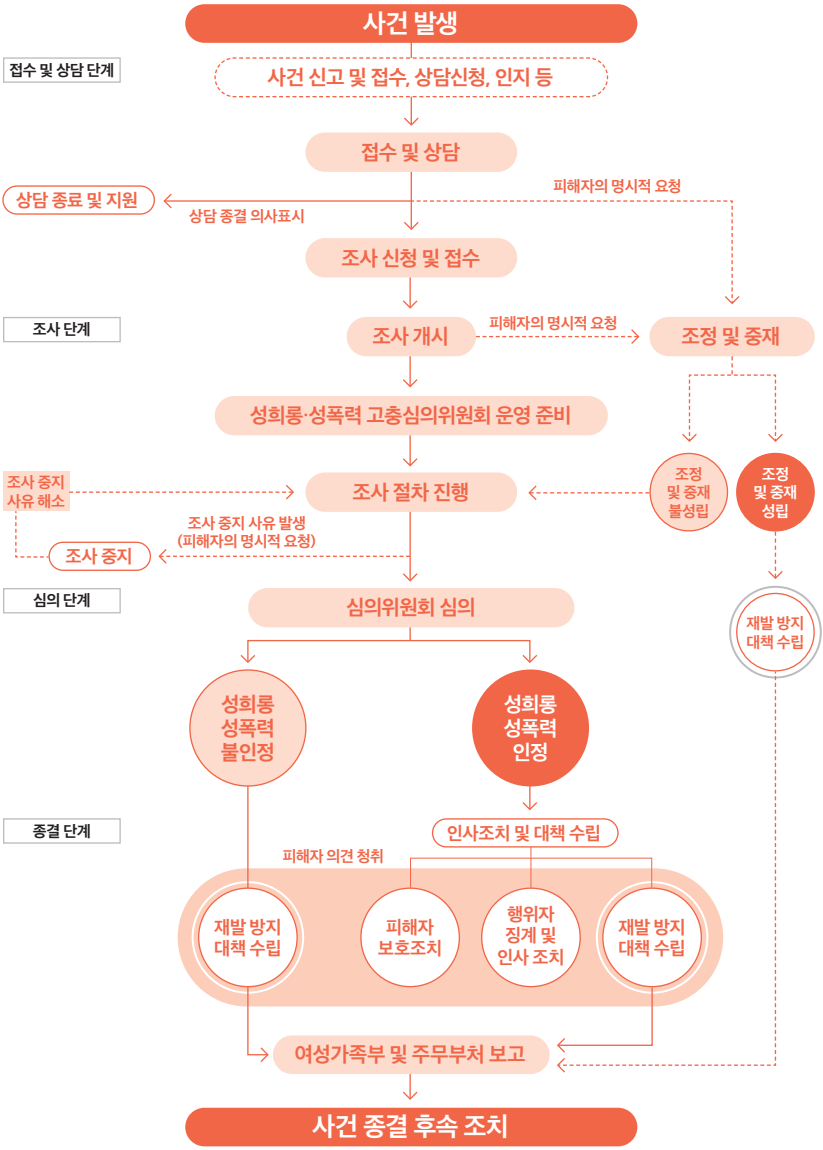
- 고용노동분야 갑질근절을 위한 가이드라인 중 소속기관, 산하기관에 대한 갑질 행위로 공무원 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관에 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용, 인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위, 그 밖에 직무관련자, 직무관련 공무원, 공무원 자신이 소속된 기관의 소속기관 또는 산하기관의 권리, 권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위를 갑질로 보고 있습니다.(고용노동부 공무원 행동강령 제13조의 3)

- 공공기관에서 일하는 계약직 직원 등 '비공무원'이 공무원으로부터 성희롱 피해를 받았을 경우에도 '국가공무원 성희롱/성폭력 신고센터'가 가능하도록 개정되었으나(2021.02.18) 위·수탁 기관 등 센터가 가진 복잡한 운영주체에 따른 세심한 법률 장치는 아직 미비합니다.

갑질 발생 위험진단

1. 업무지시를 할 때 화를 내거나 욕을 한 적이 있다.
2. 다른 직원 앞에서 특정 직원의 잘못을 과도하게 질책한 적이 있다.
3. 공식적 자리에서 부하직원을 공식 직명이 아닌 "야", "너" 등의 반말로 부른적이 있다.
4. 직원의 외모나 외상, 출신지역이나 연령 등에 대해 지적한 적이 있다.
5. 개인적인 일을 부하 직원에게 시키기도 한다.
6. 부하 직원에게 긴급하지 않은 경우임에도 야근, 주말 근무를 지시한 적이 있다.
7. 본인 의사와 상관없이 불필요한 회식, 야외활동 참여를 요구한 적이 있다.
8. 소속 직원이 연차휴가나 병가 등을 신청하였으나 타당한 이유 없이 거부한 적이 있다.
9. 특정 직원에게 타당한 이유 없이 업무를 과다 또는 과소하게 부여한 적이 있다.
10. 사적인 이유로 부하 직원에게 인사상 불이익을 준 적이 있다.

성희롱·성폭력 사건 처리 절차



STEP 2. 판단

내가 성폭력 ○○○ 이라면?

내가 성폭력 ○○○ 이라면?

내가 성폭력 피해자 또는 가해자의 동료라면?

- 성희롱과 성폭력은 피해자가 아닌 행위자의 잘못입니다.
  성희롱과 성폭력은 피해자가 조심해야 하는 문제가 아니라 '행위자가 하지 말아야 할 행동'입니다. 피해자가 문제라는 생각이 든다면 내가 가진 편견 때문은 아닌지 먼저 점검합니다.

- 성희롱 문제를 정당하게 해결해야 내가 일하는 일터가 안전하고 건강해집니다.
  성희롱에 대한 문제 제기는 우리의 조직문화를 점검할 수 있는 기회입니다. 나의 일터에서 성차별적인 요소가 없는지 나와 내 주변을 돌아봅니다. 어떤 상황에서도 조직을 위해 용기를 낸 피해자를 탓하지 않습니다.

- 근거 없는 소문, 비난 등은 단호하게 차단합니다.
  근거 없는 소문과 비난은 오히려 사건 해결이 도움이 되지 않고, 2차 가해로 이어질 가능성이 높습니다. 또한 피해자에게 사건 은폐를 조장하거나, 가해자의 인간성을 비난하는 것, 당사자들끼리 조용히 해결하라는 냉소적인 반응도 사건 해결에 방해가 됩니다. 사건에 대해 가십처럼 이야기 나누지 않는 태도도 중요합니다.

- 성희롱을 목격했을 때 성희롱 행위를 중지하는 등 내가 할 수 있는 방법을 찾아 실천합니다.

- 사건과 관련하여 참고인 진술을 요청받는 경우 사건 당사자들과 친하거나 혹은 사이가 좋지 않다는 이유로 일방적으로 두둔하거나, 매도하지 않습니다. 자신이 알고 있는 사실을 충분히 증언하고 사실관계를 확인하는 데 협조합니다.

- 피해자의 이야기를 경청합니다.
  피해자에게 "왜 그랬냐?"는 등 피해자를 비난하거나 자책감을 부추기는 말과 표현을 삼갑니다. 그리고 "나라면 ~했을 것이다."라며 행위자를 이해 또는 용서하라는 말도 하지 않습니다. 피해자가 자신의 감정을 충분히 표현할 수 있도록 지지하고 사건 해결에 필요한 지원을 받을 수 있도록 격려합니다.

한국영화감독조합(DGK)의 중.지.신 행동강령

중지(Stop)
성적괴롭힘 행위를 인지하거나 목격할 시에는 즉각적으로 행위를 멈추게 한다.

지지(Support)
피해자나 문제제기한 사람의 편에 서는 발언과 행동을 하며, 신고할 책임이 있다.

신고(Report)
담당자를 통해 공적 기관과 연계한 공정한 사건 처리 절차가 시작되도록 공식화한다.

중.지.신 행동강령의 가장 중요한 핵심은 동료로서의 태도입니다. 동료로서 행위를 중지시키고, 동료로서 피해자를 지지하며, 행위자(가해자)와 피해자 간의 문제가 아닌 신고를 통해 사건을 공론화한다는 점입니다.

내가 성폭력 피해자라면?

- 나의 성적자기결정권은 보장받을 권리가 있습니다.
  나 자신의 성적 행동에 대한 범위는 스스로가 정할 수 있으며, 그 누구도 나의 몸과 성적 행동에 대해 나의 의사를 무시하는 행위를 해서는 안 됩니다. 나의 성적자기결정권을 침해하는 것은 성희롱, 성폭력이며, 나에게는 성적자기결정권을 보장받을 권리가 있습니다.

- 성희롱과 성폭력은 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아닙니다.
  성희롱과 성폭력은 가부장적, 권위주의적, 성차별적인 문화에서 권력의 불균형에 의해 발생한 행위자의 불법행위이지, 피해자의 잘못이 아닙니다. 성희롱과 성폭력 행위자가 상급자인 경우가 많다는 점에서 성희롱과 성폭력은 권력관계의 문제입니다. 이 권력관계로 인해 피해자가 대처하는 데 한계가 있을 수밖에 없다는 점을 스스로 이해하고, 분명하게 거부하거나 저항하지 못하더라도 스스로를 비난하지 않아야 합니다.

- 성희롱, 성폭력 피해가 발생했을 때 어떤 방식으로든 거부 의사 표현을 하는 것은 도움이 됩니다.
  자신의 의사를 표시하는 것은 의사소통의 왜곡을 피하고, 행위를 중지시키는 효과가 있습니다. 불쾌한 표정을 짓거나 자리를 피하는 것도 방법일 수 있지만, 성희롱과 성폭력을 완전히 저지하는데 어려울 수 있습니다. 가급적 분명하게 자신의 의사를 표현할 때, 행위를 저지할 가능성이 높고, 이후 공식적인 문제제기를 할 때 도움이 됩니다.

- 거부 의사를 명확하게 표현하지 못하더라도 성희롱과 성폭력으로 문제 삼을 수 있습니다.

  성희롱, 성폭력이 발생한 관계의 조건이나 상황 맥락에 따라서 피해자가 즉각적인 거부나 항의를 표시하기 곤란한 경우가 많습니다. 피해자가 저항하지 않았다고 해서 자발적인 동의로 해석하는 것은 잘못이며, 사건 발생 당시 거부 의사를 표현하지 못한 경우에도 피해자는 추후에 성희롱, 성폭력으로 문제제기를 할 수 있습니다.

성희롱, 성폭력 발생시 피해자 조치

1. 내가 처한 성희롱, 성폭력 상황을 인식하고 기록합니다 : 기억이 왜곡되기 전 기록으로 남기면 향후 상황대처에 도움이 됩니다. 기록은 일기, 온라인 비공개 게시물, 가족이나 친구, 지인과의 카톡, 메신저 기록도 포함되며 날짜, 장소, 상대, 사건의 내용 등이 파악될 수 있도록 적습니다.

2. 내가 피해받은 성희롱, 성폭력을 어떻게 해결할지 파악합니다 : 전문상담기관 등을 통해 피해자의 권리, 법적인 규정 사항 등의 정보를 파악하고, 내가 원하는 방식의 사건 해결 방법(사과, 합의, 징계, 처벌 또는 손해배상 등)을 생각하며, 구체적인 대응 방법을 설정합니다.

3. 문제제기 시 보호조치를 요청합니다 : 내 몸과 마음의 안정을 무엇보다 우선시하며, 회사에서 나를 보호할 수 있는 보호조치(행위자와의 분리배치, 유급휴가 등)와 불이익이 없도록 회사에 조치와 가이드라인을 요구합니다.

- 성적 의도 여부와 성희롱·성폭력 성립 여부는 무관합니다.
  고의적으로 악의적인 의도의 언행은 아니어도, 상대방에게 주관적, 객관적으로 성적 불쾌감을 유발할 수 있는 언행이라면 성희롱, 성폭력이 성립될 수 있습니다. 나의 언행이 그 자리에서 문제제기를 받는다면, 해당 언행을 중단하고 정중히 사과를 할 수 있어야 합니다. 문제제기는 나의 언행에 대한 것이지, 나에 대한 인격적인 공격이 아닙니다. 문제제기를 통해 내가 생각하지 못했거나 경솔한 행동이 있다면 이것을 인정하고, 스스로를 성찰하는 계기로 삼는 것이 필요합니다.

- 나의 언행을 '피해자의 관점'에서 바라봅니다.
  나와 상대방의 관계로 인해 나의 언행이 상대방에게 불쾌하거나 괴로울 수 있습니다. 모든 관계에는 성별, 연령, 지위, 직급 등의 차이에서 생기는 권력이 존재합니다. 문제제기를 받은 경우, 나의 기준보다는 상대방의 입장에서 사건을 바라보고 이해하는 노력이 필요합니다. 그리고 피해자의 문제제기는 조직 구성원의 일원으로서 정당하게 자신의 권리를 행사하는 것임을 인지합니다.

- 사건 이후 사과를 한다면, 먼저 피해자의 의사를 확인합니다.
  상대방의 문제제기를 충분히 이해했거나, 직접 문제제기를 받지 않았으나 사과해야겠다는 생각이 든다면, 사과에 대한 피해자의 의사를 먼저 확인해야 합니다. 사과의 방식과 시기도 사과 내용만큼이나 중요하기 때문에, 일방적으로 사과를 하는 것은 피해자에게 또 다른 고통을 줄 수 있습니다. 또한 섣불리 개인적인 접촉을 통해 사과하기보다는, 사건을 알고 있으면서 피해자가 신뢰할 수 있는 제3자나 공식적인 중재자를 통해

피해자의 의사를 확인하고 사과하도록 합니다.

- 사건 관련 절차가 있다면, 절차에 따라 문제해결이 될 수 있도록 협조합니다.
내가 속한 조직에 공식적인 문제제기가 이루어졌고, 관련 절차가 있다면 절차에 따라 문제해결이 될 수 있도록 협조합니다. 이 과정에서 비밀 유지를 하는 것은 중요합니다. 나에게 유리한 결과가 나오게 하기 위해 소문을 내거나 주변 사람들에게 압력을 가하는 것은 오히려 문제 해결을 어렵게 합니다.

- 평소 나의 젠더 감수성을 되돌아봅니다.
친근감을 표현하기 위한 스킨십이나 외모에 대한 칭찬도 상대방에게는 원치 않는 스킨십이거나 외모 평가로 성희롱, 성폭력을 느낄 수 있습니다. 젠더 감수성은 시대와 세대, 사회문화적인 맥락에 따라 수시로 바뀌며 감수성의 차이도 사람마다 다를 수 있습니다. 평소 나의 젠더 감수성은 어떠한지 성찰하는 시간이 필요합니다.

내가 성폭력 현장의 관리자 또는 담당자라면?

- 사건을 조사하고 조치합니다.
피해자가 직접 신고하거나 목격자나 피해 사실을 들은 사람의 제보, 익명게시판을 통한 제보도 조사해야 합니다. 조사를 할 때는 피해자의 입장에서 사건을 바라보고 이해하는 태도가 필요합니다.

- 피해자를 보호합니다.
피해자가 요청하면 근무 장소를 변경하거나 배치전환, 유급휴가 등을 통해 조치를 취해야 합니다. 이런 조치는 피해자의 상태나 요청 취지, 사업

자 규모 등을 고려하여 선택해야 하며, 이런 조치는 피해자가 사건 이전처럼 안전하게 일을 하기 위함입니다.

- 행위자(가해자)를 조치합니다.

  직장 내 성희롱을 한 행위자는 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 합니다. 해당 조치를 할 때는 피해자가 원하는 방향과 납득할 수 있는 수준으로 조치가 이뤄져야 합니다. 의사에 반하여 불리한 처우가 되지 않도록 충분한 의사소통이 필요합니다.

- 예방을 위한 조치를 합니다.

  직장 내 성희롱 예방 교육을 매년 1회 이상 실시하고 일을 하는 모든 구성원이 참여할 수 있도록 합니다. 직장 내 성희롱 예방 지침을 마련하여 누구나 볼 수 있는 곳에 게시합니다.

성희롱/성폭력 10문 10답

2022년 5월 19일 남녀고용평등법, 노동위원회법 개정에 따라 ▶ 고용상 성차별 ▶ 직장 내 성희롱, 고객 등 제3자에 의한 성희롱 신고에 대한 조치 미이행 ▶ 신고 후 불리한 처우에 대해 노동위원회(중앙노동위원회와 함께 13개의 지방노동위원회)를 통한 시정신청이 가능해졌습니다.

성희롱/성폭력 10문 10답은 사단법인 직장갑질 119에서 법 개정을 계기로 진행한 캠페인에서 발췌했습니다.

1. 직장 내 성차별이란?

'직장 내 성차별'은 사업주가 노동자에게 ① 성별, 혼인, 임신, 출산 등의 사유로 ② 합리적 이유없이 ③ 채용, 근로조건을 다르게 하거나 불리한 조치를 하는 경우이고, 벌칙이 부과될 수 있습니다. 남녀 모집인원 차별, 용모, 신체 등 채용조건 명시, 특정 성별만 비정규직으로 채용, 성별에 따른 임금 차별, 승진 차별, 육아휴직자 승진대상 제외, 여성직군만 정년차별, 결혼하면서 퇴사 관행 등이 해당될 수 있습니다. 대놓고 남녀를 차별한 것은 아니지만 여성이나 남성이 더 많은 팀, 직군 간에 달리 대우해서 결과적으로 남녀 차별의 결과가 발생하는 것도 직장 내 성차별에 해당됩니다.

2. 직장 내 성희롱이란?

'직장 내 성희롱'은 사업주, 상급자, 노동자가 ① 직장 내 지위를 이용하거나 업무 관련하여 ② 다른 노동자에게 성적인 말, 행위 등으로 ③ 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 ④ 성적 말, 행위, 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다. 원치 않는 신체접촉뿐만 아니라 야한 농담, 성생활 언급, 성적인 외모 평가, 음란한 사진 보여주기, 특정 신체 부위 쳐다보기, 술자리 참석 강요와 술 시중 등이 해당될 수 있습니다.

3. 직장 내 성희롱이 발생하면 어떻게 해야 하나요?

사업주나 노동청에 신고할 수 있습니다. 사업주(파견직의 경우 사용업체 포함)는 신고를 받거나 사실을 알게 된 경우 ① 지체없이 조사 ② 피해자 보호(근무장소 변경, 유급휴가 등) ③ 가해자 조치(징계, 근무장소 변경 등) ④ 비밀유지를 해야 하며 피해자의 의견을 들어야 합니다. 이를 위반하는 경우 500만원 이하 과태료가 부과될 수 있습니다. 고객, 거래처, 원청 직원 등이 성희롱을 한 경우 사업주는 피해자 보호조치(근무장소 변경, 배치전환 등)를 해야하며 이를 위반하면 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

4. 어떤 경우에는 노동위원회에 시정 신청할 수 있나요?

① 직장 내 성차별이 발생한 경우 ② 직장 내 성희롱이 발생했는데 피해자 보호조치가 없는 경우 ③ 고객 등에 의한 성희롱이 발생했는데 피해자 보호조치가 없는 경우 ④ 사업주가 성희롱 신고자, 피해자에게 불리한 처우를 한 경우 피해자는 노동위원회에서 시정을 신청할 수 있습니다.

5. 노동위원회 시정 신청 기한이 있나요?

노동위원회 시정 신청 사유가 발생한 날부터 6개월 이내에 해야 하며, 사유가 계속되는 경우에는 그 종료일로부터 6개월 내에 해야 합니다.

6. 시정 신청은 어떤 절차로 이루어지나요?

시정 신청을 하면 노동위원회는 그 내용을 조사하고 당사자들을 심문합니다. 조사결과 차별적 처우 등에 해당된다고 판정하는 경우 노동위원회는 시정 명령을 합니다. 노동위원회는 조사 과정에서 조정이나 중재를 할 수 있습니다.

7. 노동위원회에서 차별이 인정되면 어떠한 조치가 취해지나요?

노동위원회는 차별 중지, 피해자 보호, 노동조건 개선 또는 손해배상 등을 명령할 수 있습니다. 차별 고의가 명백하거나 법 위반을 반복하는 사업주에게는 손해배상액을 3배까지 늘릴 수 있습니다.

8. 언제부터 노동위원회 차별 시정 신청을 할 수 있나요?

법 시행일인 2022년 5월 19일부터 발생한 행위에 대해서만 시정 신청을 할 수 있습니다. 그러나 법 시행일 전에 발생한 차별적 처우(예: 계속된 임금 차별 등) 또는 불리한 처우(임금, 승진 등 차별이 계속된 경우)가 법 시행 후에도 계속되고 있다면 시정 신청이 가능합니다. 또한 법 시행 전 발생한 성희롱의 경우 시행일 이후 적절한 조치를 요구했는데 조치가 없으면 시정 신청이 가능합니다.

9. 증거는 어떻게 수집하면 좋을까요?

차별적 처우가 있다는 증거, 예를 들어 본인이 참여한 대화 녹음, 카톡, 메일, SNS 등의 대화, 같이 있었던 동료 증언, 상담이나 정신과 진료기록, 손으로 쓴 기록 등이 증거가 될 수 있습니다. 차별적 처우가 정당한 이유가 있다는 것은 사업주가 입증해야 합니다.

10. 신고 및 시정 신청을 해서 불이익을 받으면 어쩌죠?

노동위원회에서 시정 신청을 하거나 직장 내 성희롱을 신고한 이유로 해고, 징계, 따돌림 등의 불리한 처우를 하는 경우 사업주를 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금에 처할 수 있습니다. 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 노동자에게 불이익한 조치를 하는 경우에는 사업주에게 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있습니다.

STEP 3. 대처

사건 이후
대처가 궁금하다면?

— 1 대처 이전에 생각해볼 것들

— 2-1 상황 즉시 : 상담과 비상상황 도움 받기

— 2-2 상황 처리 : 법률 대응과 법률 대응 외

사건 이후 대처가 궁금하다면?

1. 대처 이전에 생각해볼 것들

- 상황 인식하기

나의 심리적, 신체적 건강 상태와 피해 정도를 체크해봅니다. 사건 이후 느끼는 두려움, 혼란, 불안 등의 부정적인 감정들은 매우 자연스러운 반응입니다. 어떤 사람들은 잘 실감을 하지 못하거나, 차분하게 행동하거나, 겉으로는 아무렇지 않게 보일 수 있습니다. 중요한 것은 내가 나의 상태를 보살피면서, 나에게 지금 필요한 것이 무엇인지를 알아보는 것입니다. 또한 혼자 고민하기보다는 신뢰할 수 있는 사람 또는 전문기관에 도움을 요청하세요.

사건에 대한 객관적 사실을 육하원칙에 따라 기록합니다. 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록하는 것이 좋습니다.

성폭행 피해를 입었다면 가까운 병원에 가거나 24시간 진료 가능한 해바라기센터를 이용할 수 있습니다. 수면 부족이나 자살 충동, 공황장애 등이 생긴다면 정신과나 전문심리상담소를 방문 또는 믿을 만한 지인에게 도움을 청하세요.

- 내가 처한 사회적 상황 살피기

학교와 직장생활, 주변의 시선 등에 어려움을 겪을 수도 있습니다. 이런

경우 성폭력 피해 때문인지 새로 생긴 어려움인 건지, 원래 겪고 있던 어려움이 심화된 것인지 살펴보세요.

- 사건 정리해보기

사건을 돌이켜보며 정리하는 것이 필요합니다. 마음이 어려울 수 있지만 기억이 사라지거나 왜곡되기 전에 간단하게라도 정리해두는 것이 필요합니다. 혼자 하는 것이 힘들다면 주변의 믿을 만한 지인과 함께 정리해보는 것도 좋습니다.

- 법적 규정 알아보기

자신이 겪은 피해가 법에서 어떻게 규정하고 가해자를 처벌하는지 살펴보는 것도 좋습니다. 정확한 용어를 알고 있으면 대응 방안을 모색하는 데도 도움이 됩니다.

- 내가 원하는 목표 생각해보기

이 과정의 끝에 내가 얻고자 하는 것이 무엇인지 생각합니다. 내가 원하는 것을 알아야 방향을 잃지 않고 만족스러운 해결을 향해 나아갈 수 있습니다.

- 나를 방해하는 요인 검토하기

목표를 향해 나아가는 데에 방해가 되는 요소들을 생각해봅니다. 일어날 가능성이 적은 방해 요인부터 지워나가면서 방해 요인과 원하는 해결을 연결 지어 비교해봅니다. 걱정했던 일이 일어난다면 어떻게 할 것인지, 원하는 것 중 포기할 수 있고 꼭 지키고 싶은 것은 무엇인지 생각해봅니다. 원하는 목표를 이루기 위해 무엇을 해야 하고, 또 할 수 있을지 명확해집니다.

- 주변의 상황과 나의 강점 파악하기

신뢰할 수 있는 사람과 도와줄 기관을 찾아보세요.

활용 가능한 제도적 지원을 검토해봅니다.

나의 강점을 알아봅니다. 스스로를 잘 아는 것은 사건 해결과 대응에 있어 중요합니다. 의외로 의연하거나 침착한 나를 확인하게 될 수도 있고, 스스로의 성향과 성격에 따라 전략을 짜볼 수도 있습니다.

- 사건 해결의 한계 설정하기

목표뿐만 아니라 한계를 검토하는 것도 중요합니다. 법적으로 패소하거나, 가해자에게 재산이 없어서 보상받을 수 없거나 주변에 알려지는 것을 고려해 대응을 오롯이 혼자 감당해야 할 수 있습니다.

2-1. 상황 즉시 : 상담과 비상상황 도움받기

- 여성긴급전화 1366

가정폭력, 성폭력, 성매매, 데이트폭력, 디지털성폭력, 성희롱 등 긴급한 구조, 보호 또는 상담을 필요로 하는 여성들이 언제라도 전화로 피해 상담을 받을 수 있는 곳입니다. 전국 16개 시·도에 설치되었으며, 서울과 경기는 1개소씩 추가되어 총 18곳에서 상담 받을 수 있습니다. (국번 없이)1366으로 연락하거나, 지역번호+1366으로 연락하면 해당 지역에서 상담 가능합니다.

- 성폭력피해자통합지원센터 (해바라기센터)

성폭력, 가정폭력, 성매매피해자 및 그 가족에 대하여 상담, 의료, 법률,

수사, 심리치료 지원 서비스를 통합적으로 제공하는 기관입니다. **365일, 24시간 이용 가능하며 서울, 경기도, 인천, 강원 등 39곳이 있습니다.** 각 센터마다 전화번호가 다릅니다.

- 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터

여성가족부 산하의 '한국여성인권진흥원'에서 운영하는 기관으로, **공공·민간 구분 없이 모든 직장 내 성희롱·성폭력 피해자가 상담할 수 있습니다. (02-735-7544, 평일 09:00~18:00)**

- 성폭력피해상담소

긴급여성전화 1366, 해바라기센터 외에 각 지역에서 운영하는 성폭력피해상담소가 있습니다. <한국여성인권진흥원> 홈페이지에서 기관 리스트를 확인할 수 있습니다.

- 스마일센터

법무부에서 운영하는 범죄 피해 트라우마 통합지원기관입니다. 전국 주요 도시에 있으며, 외상후스트레스장애, 우울증, 불안장애 등 심리적 어려움을 겪는 피해자들과 그 가족들에게 심리평가, 심리치료, 법률상담, 사회적 지원 연계 등의 서비스를 제공하고 있습니다. 센터 이용 시 전화를 이용하는 방법 이외 온라인을 통해 '서비스 신청'을 할 수 있습니다. (www.resmile.or.kr)

- 디지털 성범죄 피해지원기관

- 디지털성범죄피해자지원센터 (02-735-8994, d4u.stop.or.kr)
- 한국사이버성폭력대응센터 (02-817-7959, www.cyber-lion.com)

2-2. 상황 처리

법률대응

- 형사소송

가해자를 고소하여 수사하고 재판받게 하여 법적으로 처벌하기 위한 대응 방법입니다. 가해자 고소 뒤 경찰과 검찰의 수사단계를 거치게 됩니다. 이 과정에서 피해자는 형사소송의 주체로 직접 재판을 수행하는 것이 아니라 증인 자격으로 증언만 할 수 있습니다. 가해자의 죄를 밝혀 구형하는 것은 검사의 몫이고, 형사소송에서 유죄가 인정되면 가해자는 형벌을 받게 됩니다.

- 민사소송

성폭력 범죄로 인한 재산상 피해(치료비 등)와 정신적 피해를 금전으로 배상받는 절차, 즉 손해배상 청구를 위한 대응 방법입니다. 피해자가 원고가 되어 가해자인 피고에게 손해배상을 청구하므로 피해자와 가해자 모두 동등하게 소송의 주체가 됩니다. 따라서 형사소송과는 달리 피해자가 직접 또는 소송대리인(변호사)을 선임하여 피해를 입증하고 불법행위를 증명해야 합니다. 특정한 행위로 인한 피해가 발생한 것이 명확하다고 입증되면, 법원은 가해자가 피해자에게 손해배상을 하도록 명령할 수 있습니다. 만약 불기소처분을 받거나 형사소송에서 무죄가 선고되어도 민사소송은 가능합니다. 그리고 민사소송에서 승소하여 손해배상을 받았더라도 반드시 형사소송에서 가해자가 유죄로 인정되는 것도 아닙니다.

- 중재와 권고

성폭력 상담 기관이나 지원기관 등을 통해 가해자 소속 회사, 단체 또는 사건이 발생한 회사, 단체에 공문 형식으로 의견서를 보내는 방법입니다. 직접적인 규제와 강제력은 없지만, 의견서에 따라 사건조사와 가해자 징계가 해당 회사, 단체에서 이루어질 수 있습니다.

- 합의

법률 대리인 등을 통한 합의 과정입니다. 합의 조건은 피해자가 변호사의 도움을 받아 결정하며 대개 내용증명을 보내 합의 의사를 타진하고, 필요한 경우 변호사가 가해자와 직접 연락을 취합니다. 합의에 성공하면 양측이 직접 합의서에 서명하고 합의서를 각각 보관하며, 사본은 변호사가 보관합니다. 가해자가 합의 내용에 위배되는 행동을 하는 경우, 합의는 깨지고 추가 대응을 할 수 있습니다.

성희롱, 성폭력 발생시 피해자 조치

- 사과문
- 2차 가해 금지
- 재발방지 약속
- 활동중지 및 제한
- 비밀누설 금지
- 소속단체 고지
- 가해자 교육 수강
- 소속단체 입장문
- 접근 금지
- 위약금
- 손해배상

가해자 사과문 작성법

1. 사과문을 작성하기 전, 갖추어야 할 태도

- 피해자 입장에서 이해하고 공감할 수 있는가?
- 진정성 있게 사과할 수 있는가?
- 위기를 벗어나기 위한 사과는 아닌가?
- 자신이 저지른 범죄를 피해자의 입장에서 이해하고 있는가?
- 책임을 인정하는가?
- 피해를 어떻게 복구할 것인가?
- 감형을 위해서가 아닌, 피해자를 위한 사과문을 쓰고 있는가?

2. 들어가야 할 내용

- 사죄하고자 하는 의사 표현
- 사죄를 하는 이유
- 가해자 본인은 누구인가
- 누가 피해를 받았는가
- 언제 어디서 어떤 가해를 했는가
- 그로 인해 피해자는 어떤 고통을 겪었는지 알고 있는가

모두가 평등한 지역미디어센터를 위한 약속문

모두가 평등한 지역미디어센터를 위한 약속문

우리가 일하는 미디어센터는 미디어를 통해 세상과 사람을 연결하고, 그 안에 존재하는 다양한 이야기들을 민주적이면서 자유롭게 표현할 수 있도록 지원하고 있습니다. **센터에 존재하는 모든 이들이 차별과 혐오 없이 평등하고 자유로운 존재로 인정받고 안전하게 일할 수 있도록 서로 노력할 것을 약속하며 함께 읽어봅시다.**

- "날씬해 보인다.", "얼굴 좋아 보이네. 좋은 일 있어?" 긍정적인 태도로 칭찬을 담아도 동료의 신체나 외모에 대해 표현하는 것은 실례입니다. 동의를 구하지 않은 신체접촉도 마찬가지입니다. **외모에 대한 평가나 칭찬보다는 서로 격려하고 일에 집중할 수 있는 문화를 만들 것을 약속합니다.**

- 일터에서의 돌봄과 감정노동이 누군가에게 몰려있지는 않나요? **고정된 성역할이 아닌 직무 역할을 중심으로 업무를 배정하고, 돌봄과 감정노동은 서로 같이 나누는 일터를 만들 것을 약속합니다.**

- 업무를 위해 만들어진 단톡방은 업무에 대한 이야기와 자료를 나누는 공간입니다. **동료의 사생활이나 사적인 평가에 대한 이야기를 올리거나, 성적인 농담과 자료를 게시하지 않을 것을 약속합니다.**

- 회식과 뒷풀이 등 술을 마시는 자리에서는 마시고 싶은 사람만, 적절한 수준에서 마실 수 있도록 합시다. **다양한 식습관을 존중하고, 술을 마시지 못하거나 비건을 지향하는 동료도 함께 즐길 수 있는 자리가 될 수 있도록 노력할 것을 약속합니다.**

• 불편함을 이야기하는 동료의 언어와 행동은 우리의 조직문화를 되돌아보는 기회가 되며 안전하고 평등한 일터를 만드는 데 도움이 됩니다. **우리의 일터에서 폭력적인 문화가 없는지, 성차별이 없는지를 살피세요. 차별과 혐오 그리고 폭력의 언어를 쓰는 동료가 있다면 제지하고, 제지를 한 동료를 지지해줄 것을 약속합니다.**

• 우리가 기획하고 운영하는 사업 또는 프로그램에서 누군가 소외되거나 차별받고 있지는 않나요? 장애인, 성소수자, 이주민 등에 대한 차별적인 발언이나 태도는 없었나요? 내가 불편하지 않고, 문제가 없다고 느껴도 누군가에게는 그렇지 않을 수 있습니다. **함께 일하는 과정에서 차별과 소외의 언어와 행동이 있는지 점검할 것을 약속합니다.**

• 우리의 조직문화를 점검하는 시간을 가져보셨나요? 성폭력 예방 교육을 받고 있나요? **정기적으로 워크숍이나 교육을 통해 우리 안의 불평등과 차별, 혐오, 폭력이 있는지 점검할 것을 약속합니다.**

미디어센터가 지향하는 가치를 믿고 있나요? 우리가 잘하고 있는 것, 잘 지키고 있는 것들은 무엇일까요. 그리고 우리가 못하고 있는 것, 해야 하는 것들은 무엇일까요. 우리의 약속문은 잘하고 있고, 지키고자 하는 것들과 함께 우리가 해야 하는 것, 못하고 있는 것을 하고자 하는 서로의 다짐입니다. 그 다짐을 위해 노력할 것을 약속해주세요.

QR코드에 접속하시면 약속문을 다운로드 받으실 수 있습니다.

모두가 평등한 지역미디어센터를 위한 체크리스트

— 체크리스트 활용방법

— 체크리스트

모두가 평등한 미디어센터를 위한 체크리스트 활용방법

본 체크리스트는 미디어센터에서 수업이나 사업, 프로그램(이하 프로그램) 등을 운영하기에 앞서 함께하는 구성원들이 서로를 점검하고, 미디어센터를 이해하며, 안전하고 평등하게 프로그램이 운영되기 위해 제작되었습니다.

체크리스트는 앞면과 뒷면으로 구성되었으며, A4용지 양면 인쇄하여 프로그램 오리엔테이션 때 활용하면 좋습니다. 앞면은 체크 문구를 통해 평소의 말과 행동, 태도를 점검해보고, 뒷면을 통해 문구에 대한 해석을 통해 말과 행동, 태도를 다시 되돌아볼 수 있도록 구성했습니다.

체크리스트 앞면은 다양한 사람들이 만나 배움과 학습을 하는 공간에서 또는 일상적으로 안전과 평등을 흔들 수 있는 생활 표현과 태도를 중심으로 구성했습니다. 센터의 프로그램을 참여하는 구성원들이 다양한 연령, 성별, 배경 등을 가지고 있어 서로 어떻게 다르고 같은지를 점검해볼 수 있도록 정리했습니다.

체크리스트 뒷면은 앞면의 문구를 중심으로 우리가 가질 수 있는 편견과 고정관념 그리고 앞으로 가져야 할 표현과 태도에서 점검해야 할 것과 향후 가져야 할 언어와 행동, 방향 등을 정리해봤습니다. 그리고 평등하고 안전하게 함께 배우고 학습할 것을 약속하는 방향으로 마무리했습니다.

프로그램의 운영 기간(단기 또는 장기), 목적하는바(여성, 장애인 관련 프

로그램 등), 참여 대상(노인, 이주민 등)을 고려하여 체크리스트 항목을 줄여서 또는 항목을 수정해서 사용한 것을 권장합니다.

체크리스트의 항목과 문구는 표준안이며, 센터의 상황이나 프로그램 참여자의 이해와 역량에 따라 항목과 문구는 상황에 맞게 수정하거나 대체 문구나 표현을 사용하는 것도 환영합니다.

다만, 체크리스트가 배움의 공간에서 소외되거나 차별받지 않고 누구나 안전하고 평등하게 배우고 가르칠 수 있는 목적으로 제작되었다는 것을 잊지 말아주세요. 수정과 대체 표현이 이 목적을 훼손하지 않게 유의해주세요.

본 체크리스트는 전국미디어센터협의회와 지역 센터 스태프들이 참여한 T/F팀이 함께 논의한 내용을 기반으로 만들어졌습니다.

모두가 평등한 지역미디어센터를 위한 체크리스트

안녕하세요? _____ 센터의 _____ 프로그램(교육)에 참여를 환영합니다.
프로그램(교육) 진행에 앞서 나와 서로를 알아보는 시간을 가지려고 합니다.

무엇을 위한 체크리스트일까요?
평소 공감되는 문구가 있다면 체크를 한번 해볼까요?

☐ 아무리 시대가 변했다고 해도 나이와 성별, 경력은 다르고, 그에 맞게 차이를 두고 대우해도 자연스럽다.

☐ "잘생겼네!", "귀엽다.", "예쁘네."라고 이야기하는 것은 칭찬 아닌가? 이런 이야기를 해주는 사람은 사회성이 밝고, 편한 사람이라고 생각한다.

☐ 처음 만나는 사람과 이야기하다 보면 어디서 살고, 나이는 몇 살이고, 결혼했는지, 자식은 있는지, 어느 학교에 다니는지 궁금하고 물어보고 싶다(물어본다).

☐ 나보다 어려 보이는 사람을 만나면 나도 모르게 반말이 나온다.

☐ 강사님은 내가 배우고 싶고, 배우길 원하는 것을 제공해주는 사람이다.

☐ 아가씨, 총각, 아줌마, 노인네라는 호칭은 상황에 맞게 사용할 수 있고, 이렇게 부르는 게 왜 기분 나쁜지 모르겠다.

☐ 장애인이나 성소수자란 이야기를 들으면 솔직히 좀 불편하고 어색하다.

☐ 나는 무언가를 배울 때 정신없이 빠져들고, 수단과 방법을 가리지 않는 편이다.

☐ 카톡이나 SNS, 블로그, 유튜브 등을 하고 있고, 사진이나 동영상 촬영으로 기록하고 카톡이나 SNS, 블로그, 유튜브에 업로드하는 것이 일상적이다.

☐ 나는 미디어센터가 _____
_____
하는 곳으로 알고 있다.

☐ 아무리 시대가 변했다고 해도 나이와 성별, 경력은 다르고, 그에 맞게 차이를 두고 대우해도 자연스럽다.

센터는 나이, 성별, 경력 등이 서로 다르고 다양한 사람들이 모이는 공간입니다. 서로의 다양성을 존중하고, 차별과 혐오를 하지 않는 안전하고 평등한 공간을 지향합니다. 이곳에서 배움을 함께하는 우리는 나이, 성별, 경력, 장애 여부(장애인/비장애인), 성적지향, 성정체성 등의 차이를 인정하고 서로 존중하는 마음을 먼저 갖습니다.

☐ "잘생겼네!", "귀엽다.", "예쁘네."라고 이야기하는 것은 칭찬 아닌가? 이런 이야기를 해주는 사람은 사회성이 밝고, 편한 사람이라고 생각한다.

칭찬이라 해도 외모에 대한 이야기와 평가의 말들은 실례입니다. 또한 내가 원치 않아도 상대방에게 성적불쾌감을 줄 수 있습니다. 외모에 대한 칭찬보다는 서로의 학습과 배움을 격려하고 지지해주세요.

☐ 처음 만나는 사람과 이야기하다 보면 어디서 살고, 나이는 몇 살이고, 결혼했는지, 자식은 있는지, 어느 학교에 다니는지 궁금하고 물어보고 싶다(물어본다).

서로 모르는 사람끼리 만나면 궁금할 수 있는 것들이죠. 하지만 개인의 사적인 정보는 좀 더 친분을 쌓고, 관계 맺기를 한 이후에 알아도 좋습니다. 어떤 사람들은 이런 정보를 타인과 공유하고 싶지 않을 수 있어요.

☐ 나보다 어려 보이는 사람을 만나면 나도 모르게 반말이 나온다.

지금 이곳, 배움과 학습의 장소에서는 나이는 중요하지 않아요! 반말은 친근감이 아닌 무례함이 될 수 있어요. 서로 존댓말을 먼저하고, 상대방과 반말이 서로 괜찮다고 합의하면 그때 사용하세요.

☐ 강사님은 내가 배우고 싶고, 배우길 원하는 것을 제공해주는 사람이다.

배움에 대한 열정이 많으시네요. 하지만 열정이 과하면 서로에게 불편과 곤란함을 줄 수 있어요. 강사님도 우리와 마찬가지로 함께 배우고 학습하는 공동체의 일원입니다. 강의 이후 연락은 미디어센터를 통해서, 사적인 연락과 만남의 제안도 나의 의도와 달리 강사분들에게는 부담이 될 수 있습니다. 강사님도 동료로서 존중해주세요.

☐ 아가씨, 총각, 아줌마, 노인네라는 호칭은 상황에 맞게 사용할 수 있고, 이렇게 부르는 게 왜 기분 나쁜지 모르겠다.

익숙하고 친숙해서, 또는 편해서 부르는 호칭은 나만의 생각일 수 있어요. 호칭은 상대방이 원하는 대로 불러주는 것이 존중이자 배려입니다. 처음 보는 사람을 불러야 할 때 먼저 물어보세요. "제가 당신을 어떻게 부르면 될까요?"

☐ 장애인이나 성소수자란 이야기를 들으면 솔직히 좀 불편하고 어색하다.

그거 아시나요? 어디에나 장애인과 성소수자들은 있습니다. 왜 그들이 불편하고 어색할까요? 나의 불편함과 어색한 생각이 혹시 차별적인 말과 행동으로 나타나지는 않았나요? 불편하고 어색해도 내색하지 않고, 동료 시민으로 그들을 존중하는 말과 행동을 하는 것은 학습 동료로서 필요한 태도입니다. 서로 안전하고 평등하게 학습할 수 있는 공간을 만들 수 있도록 노력해주세요.

☐ 나는 무언가를 배울 때 정신없이 빠져들고, 수단과 방법을 가리지 않는 편이다.

정신없이 열중해서 무언가에 빠진다는 것은 순수한 기쁨이자 보람이죠. 다만, 그 수단과 방법이 다른 학습 동료에게 무례와 불편으로 이어져서는 안 됩니다. 서로의 배움과 학습이 존중될 수 있도록 주변을 살펴주세요.

☐ 카톡이나 SNS, 블로그, 유튜브 등을 하고 있고, 사진이나 동영상 촬영으로 기록하고 카톡이나 SNS, 블로그, 유튜브에 업로드하는 것이 일상적이다.

일상적으로 사진과 동영상 촬영에 익숙하다고 하니, 더욱더 환영합니다.
센터에서의 배움이 또 다른 즐거움으로 이어지길 바랍니다. 하지만, 얼굴에도 저작권이 있다는 걸 아시나요? 타인을 사진이나 동영상으로 촬영하고 저장하며, 업로드하는 것은 주의와 동의가 필요한 일입니다. 또한 학습의 공간에서 강사, 센터 스태프, 학습 동료의 얼굴과 신체를 촬영할 때도 동의를 구해야 합니다.

☐ 미디어센터가 _____ 하는 곳으로 알고 있다.

미디어센터는 미디어를 통해 세상과 사람을 연결하고, 그 안에 존재하는 다양한 이야기들을 민주적이면서 자유롭게 표현할 수 있도록 지원하는 곳입니다. 지금 이 자리에 함께한 모든 분이 학습과 배움에 있어 서로를 차별하거나 혐오하지 않고, 평등하고 자유로운 존재로 인정받고, 안전하게 일하고 배우며 가르칠 수 있도록 서로 노력해주세요.

QR코드에 접속하시면 체크리스트를 다운로드 받으실 수 있습니다.

학습과 배움의 공동체 일원이 된 것을 환영합니다.
우선 서로의 호칭을 정리해볼까요?

나의 이름은 _____ 입니다.

나를 _____ 센터에서 진행하는

_____ 프로그램에서

_____ (으)로 불러주세요.

이 체크리스트를 함께 보고, 읽었습니다.
학습과 배움의 공간에서 지킬 것을 약속합니다.

년 월 일

_____ (약속의 서명)

• 참고자료

p.07~15
- <새로운 반성폭력: 성문화 이정표, 적극적 합의> 가이드라인, 한국성폭력상담소
- <성폭력피해자 법률지원 안내서>, 한국성폭력상담소
- <영화산업 내 성희롱, 성폭력 예방 가이드북>, 한국영화성평등센터 든든
- <일상으로 돌아가는 기지개>, 협동조합 청풍
- <일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요>, 서울직장성희롱성폭력예방센터 위드유
- <형법>, <성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법>, 법제처 국가법령정보센터
- '친고죄 폐지를 포함한 개정된 성폭력 관련법', 법무부 공식블로그
- "고소장에 성적수치심을 꼭 써라? 이상한 법령에 갸우뚱한 피해자들", 오마이뉴스, 2022.03.24
- [뉴스추적]신당역 죽음 못 막는 '스토킹 처벌법', MBN, 2022.09.16
- 점검일정 잡자하니 "사랑해, 만나자" … 신당역은 남일 아니다, 경향신문, 2022.09.26
- <허들을 넘는 여자들>, 이야기모란단, 2022

p.21
- 2022 성희롱·성폭력 고충상담원 업무매뉴얼, 한국양성평등교육진흥원 조직역량교육센터, 2022.03

p.23~32
- <영화산업 내 성희롱, 성폭력 예방 가이드북>, 한국영화성평등센터 든든
- 일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요, 서울직장성희롱성폭력예방센터 위드유
- 중지신 행동강령, 한국영화감독조합
- 대한민국 직장여성 살아남기, 직장갑질 119

p.35~41
- 일상의 용기, 한국영화성평등센터 든든
- <허들을 넘는 여자들>, 이야기모란단, 2022
- <사이버성폭력 피해자 지원을 위한 안내서>, 한국성폭력상담소 부설연구소'울림'