

국가인권위원회
성희롱 시정권고 사례집 제6집

2014

발 간 사

국가인권위원회는 2001년 설립이후부터, 특히 2005년 6월 23일 정부의 차별시정기구 일원화 방침에 따라 현재까지 고용 및 업무관계, 학교 등에서 발생하는 성희롱에 대한 조사 및 구제 업무를 해오고 있습니다. 매년 200여건의 성희롱 사건을 처리하고 있으며 실질적인 피해자 구제를 위하여 많은 노력을 기울이고 있습니다.

국가인권위원회는 2007년부터 성희롱 권고 사건에 대한 결정례를 묶어 사례집을 발간하였고, 이번이 여섯 번째입니다. 사례집은 각급 기관과 단체·학교 등에서 교육자료로 이용되고 있어 우리 사회 전반의 성희롱에 대한 인식을 개선하는데 기여하고 있습니다.

이러한 노력에도 불구하고 공공기관·기업 등 사회 전반에 걸쳐 성희롱 사건은 끊이지 않고 있어, 이를 사전에 예방하고 시정하기 위한 인식 개선과 교육의 필요성은 증대되고 있습니다.

성희롱 행위는 비대칭적인 권력관계를 기반으로 하는 폭력이며, 심각한 인권침해입니다. 성희롱 행위의 근본적인 시정을 위해서는 성희롱에 대한 심각성을 인지하여야 하며, 무엇이 성희롱인지에 대한 감수성을 높여야 합니다. 단순한 성적 농담 혹은 친근감의 표현이라며 성희롱을 묵인하고 있는 문화에 대해 다시금 되돌아봐야 합니다.

국가인권위원회는 사례집을 통해 성희롱에 대한 판단 기준 및 요건을 구체적으로 밝히고, 성희롱에 대한 경각심을 높이고자 합니다. 이 사례집이 사회 각계의 성희롱 예방 및 인식 개선에 기여하길 희망합니다.

2014년 12월 29일

국가인권위원회

위원장 **현명철**

일리두기

1. 성희롱 시정권고 사례집 제6집은 2012. 7. 1.부터 2013. 12. 31.까지 인권위가 처리한 성희롱 진정 사건 중 권고, 합의종결, 조정된 사건을 중심으로 작성되었으며, 국가인권위원회 홈페이지(www.nhrc.go.kr)에서 내려받을 수 있습니다.
2. 각 사례의 본문은 해당 사건의 원 결정문으로부터 되도록 그대로 인용하되, 당사자와 관련인의 이름, 해당 기관 및 구체적 지역의 명칭은 원칙적으로 익명처리하였고, 법령의 명칭, 일자, 띄어쓰기 등의 표기 방식 상 일관성을 위해 원문의 표현 중 일부분을 편집하였습니다.
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 이해 및 구제절차는 국가인권위원회가 2012년 발간한 ‘국가인권위원회 성희롱 진정 사건 백서’와 2013년 발간한 ‘성희롱 예방 안내서’를 인용·편집한 것입니다.
5. 제2장 성희롱 진정사건 통계는 국가인권위원회 설립 이후부터 2013. 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 제6집에 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 진정사건 통계(2013. 12.까지)	15
1. 성희롱 진정사건 접수현황	15
2. 성희롱 진정사건 처리현황	16
제3장 성희롱 시정권고 사례	25
1. 대학병원 팀장의 직원 성희롱	25
(11진정0696100, 2012. 7. 26. 결정)	
2. 교육위원의 동아리 공연 총평시 참가자 성희롱	30
(12진정0018100, 2013. 1. 16. 결정)	
3. 소셜커머스 업체 상사의 직원 성희롱	36
(12진정0027600, 2012. 10. 31. 결정)	
4. 쟁의참가 직장 동료에 의한 쟁의 미참가 직원 성희롱	43
(12진정0186600, 2012. 9. 17. 결정)	
5. 사장의 신체접촉 및 음란사진 전송에 의한 성희롱	51
(12진정0228500, 2012. 10. 17. 결정)	
6. 중식당 관리이사의 직원 성희롱	57
(12진정0451600, 2013. 3. 28. 결정)	
7. 헬스클럽 팀장의 팀원에 대한 성희롱	63
(12진정0457800, 2012. 9. 17. 결정)	

8. 목사의 설교시 성희롱	69
(12진정0531900, 2012. 9. 17. 결정)	
9. 토목설계회사 상사의 직원에 대한 성희롱	76
(12진정0688100, 2012. 12. 26. 결정)	
10.대학교 관리 직원의 청소노동자 성희롱	84
(12진정0927600, 2013. 5. 15. 결정)	
11.프로골프 감독의 선수에 대한 성희롱	91
(12진정0019900, 2013. 5. 15. 결정)	
12.사립학교 행정실장의 직원 성희롱	100
(13진정0171700, 2013. 7. 17. 결정)	
13.교육기관 교수의 학생 성희롱	111
(13진정0226900, 2013. 5. 15. 결정)	
14.병원 상사의 직장 내 성희롱	126
(13진정0634900, 2013. 12. 19. 결정)	
15.성희롱 예방교육시 강사에 의한 성희롱	132
(13진정0745800, 2013. 11. 13. 결정)	
16.교육재단 강사의 강의중 언어적 성희롱	144
(13진정0893500, 2013. 12. 19. 결정)	
제4장 성희롱 합의종결 사례	153
제5장 성희롱 조정 사례	159

제 1 장

성희룡의 이해

제1장 성희롱의 개념

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. 성희롱 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 공공 단체에 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 고용 지위에 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 요건으로 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. 근무시간이거나 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 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈는지, 아니면 근로 환경이 악화되었는지 등의 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 성희롱의 성립을 위해서는 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 행위여야 한다. 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·엉덩이 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 무리하게 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 진정사건 통계 (2013. 12.까지)

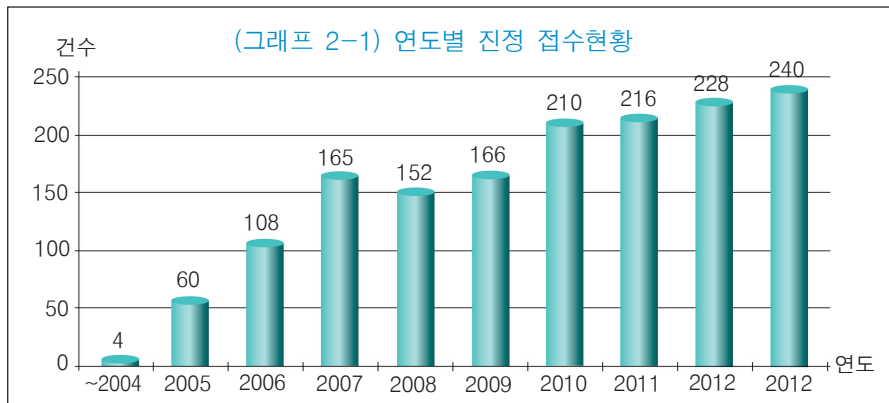
제2장 성희롱 진정사건 통계(~2013. 12.)

1. 성희롱 진정 접수현황

가. 연도별 진정 접수현황 (직권조사 포함, 이하 같다)

성희롱 진정사건 접수는 2008년 이래 꾸준히 증가하고 있으며, 2013년에는 240건이 접수되었다.

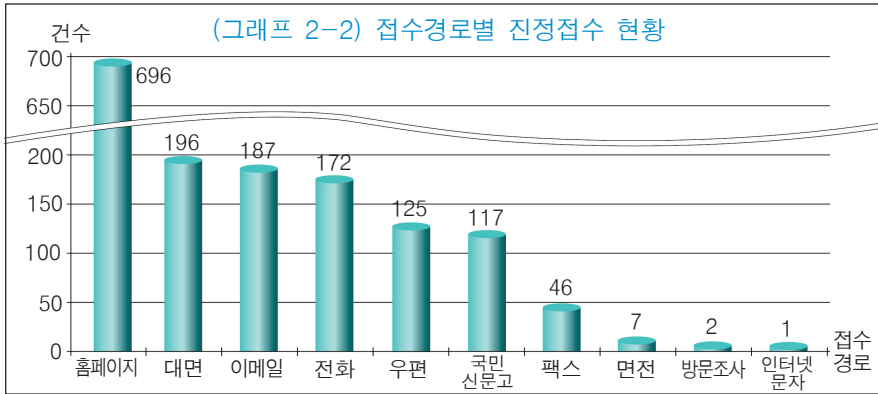
연도	~2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	계
접수건수	4	60	108	165	152	166	210	216	228	240	1,549



나. 접수경로별 진정접수 현황

성희롱 진정사건의 접수경로는 홈페이지 접수가 가장 많으며, 최근 들어 국민신문고를 통한 접수가 빠르게 증가하고 있다.

접수경로	홈페이지	대면	이메일	전화	우편	국민신문고	팩스	면접	방문조사	인터넷문자	계
건수	696	196	187	172	125	117	46	7	2	1	1,549



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
총계	140	181	14	(124)	152	13	42	956	1,498
비율(%)	9.3	12.1	0.9	8.3	10.1	0.9	2.8	63.8	100.0
권리구제 합계	459건(30.6%)								

※ 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) 진정당사자별 처리 현황

구분	피해자 본인	제3자	계
사건 전체	1,245건(83.1%)	253건(16.9%)	1,498건(100%)
권고 사건	113건(80.7%)	27건(19.3%)	140건(100%)

나. 권고 사건의 처리 현황

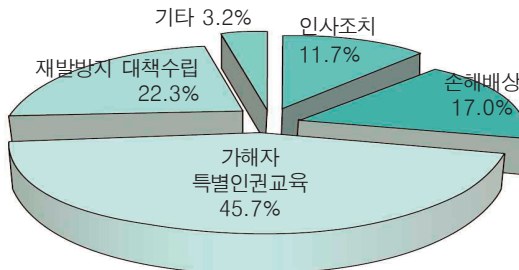
성희롱 진정사건 중 총 140건이 권고 결정되었으며, 인권위는 권고 결정시 △특별인권교육 △인사조치(징계, 전보, 경고, 주의 등) △재발방지대책 수립 △손해배상 등을 권고하였다.

1) 권고 조치 내용별 현황

구분	가해자 특별인권 교육	재발방지 대책수립	손해배상	인사조치 (징계, 정보, 경고, 주의 등)	기타	계
건수	113	55	42	29	8	247
비율(%)	45.7	22.3	17.0	11.7	3.2	100.0

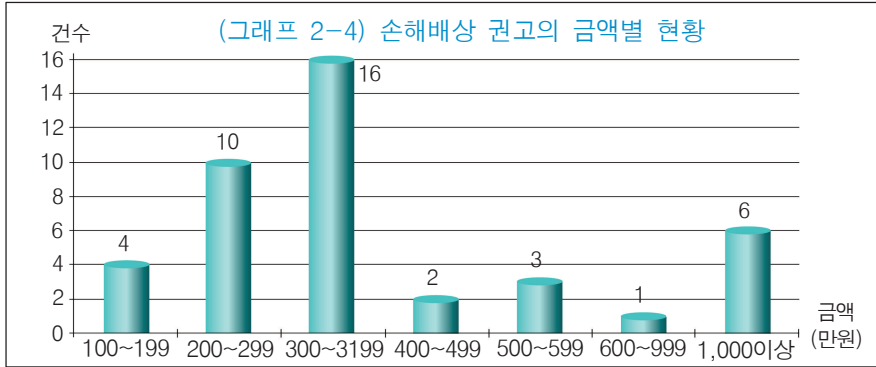
* 하나의 진정 사건에 두 개 이상의 권고 내용이 있는 경우 중복 산정되었기 때문에, 권고 140건보다 조치내용이 더 많음

(그래프 2-3) 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	4	10	16	2	3	1	6	39



3) 권고 사건의 당사자 성별

권고사건 총 140건 중, 남성이 여성을 상대로 성희롱을 한 경우가 총 133건으로 95%를 차지하였으며, 남성이 남성을, 여성이 여성을, 여성이 남성을 상대로 성희롱을 한 경우는 총 6건에 불과하였다.

피해자 피진정인	남성	여성	트랜스젠더	계
남성	3 (2.1%)	133 (95%)	1 (0.7%)	137 (97.9%)
여성	2 (1.4%)	1 (0.7%)	—	3 (2.1%)
계	5 (3.6%)	134 (95.7%)	1 (0.7%)	140 (100.0%)

4) 권고 사건의 피해자 나이

구분	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	미상	계
건수	3	56	48	23	7	2	1	140
비율(%)	2.1	40.0	34.3	16.4	5	1.4	0.7	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	97	9	5	4	15	4	1	5	140
비율(%)	69.3	6.4	3.6	2.9	10.7	2.9	0.7	3.6	100.0

6) 권고 사건의 당사자 직위

피해자 피진정인	대표자	고위 관리자	중간 관리자	평직원	고객	기타	계(%)
대표자	—	—	2	38	—	6	46(32.8)
고위관리자	—	—	2	7	—	3	12(8.6)
중간관리자	—	—	1	48	—	3	52(37.1)
평직원	—	—	—	15	1	11	27(19.3)
기타	—	—	—	—	—	3	3(2.1)
계	—	—	5	108	1	26	140
비율(%)	—	—	7.1	77.1	0.7	18.6	100

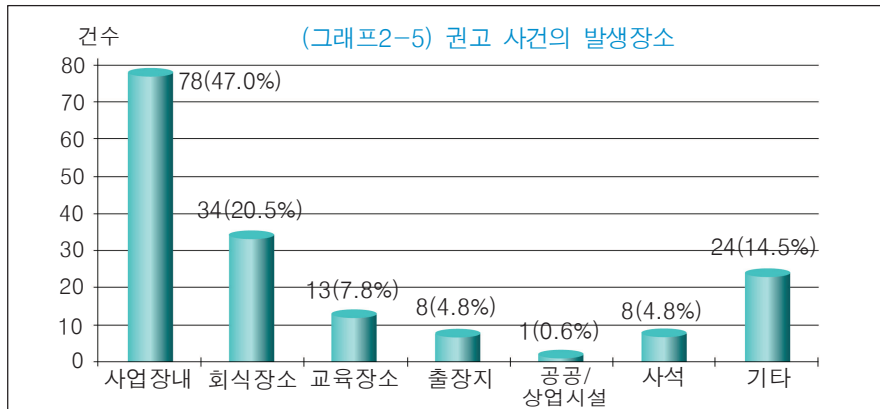
7) 권고 사건의 발생기관

구분	공적영역				사적영역						계
	국가 기관	자치 단체	공공 기관	학교	기업체	단체	학원	의료 기관	요양 및 보호시설	기타	
건수	3	14	9	22	64	15	5	5	1	2	140
비율 (%)	2.1	10.0	6.4	15.7	45.7	10.7	3.6	3.6	0.7	1.4	100
	48건(34.3%)				92건(65.7%)						

8) 권고 사건의 발생장소

구분	사업장내	회식장소	교육장소	출장지	공공/ 상업시설	사석	기타	계
건수	78	34	13	8	1	8	24	166
비율(%)	47.0	20.5	7.8	4.8	0.6	4.8	14.5	100

* 하나의 진정사건에 발생장소가 하나 이상 있을 수 있으므로 권고 사건인 140건보다 장소가 더 많음



9) 권고 사건의 성희롱 양상

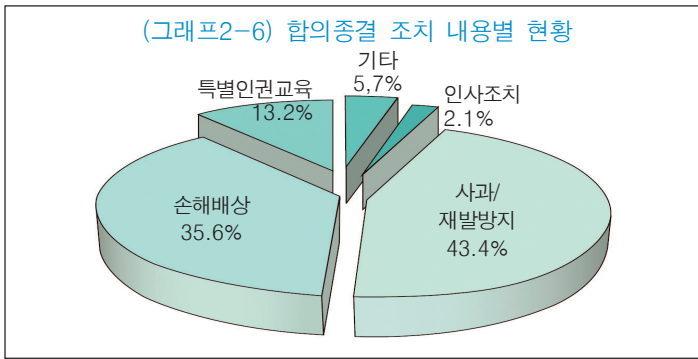
구분	육체적	언어적	시각적	육체적+ 언어적	육체적+ 시각적	언어적+ 시각적	육체적+ 언어적+ 시각적	기타	계
건수	29	55	—	43	1	5	5	2	140
비율(%)	20.7	39.3	—	30.7	0.7	3.6	3.6	1.4	100

다. 합의종결 사건의 처리 현황

1) 합의종결 조치 내용별 현황

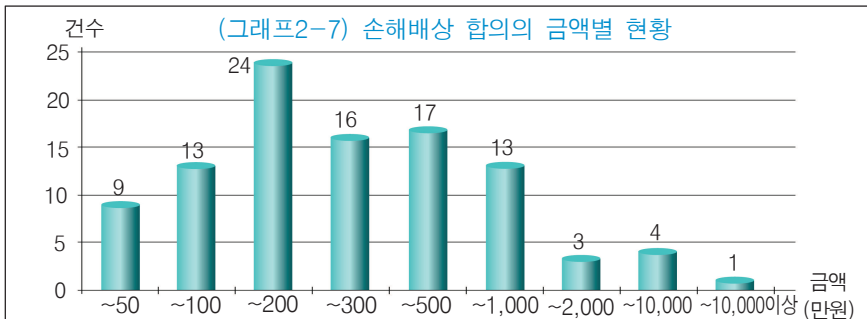
구분	사과/ 재발방지	손해배상	특별인권교육	인사조치 (징계, 전보, 경고, 주의 등)	기타	계
건수	122	100	37	6	16	281
비율(%)	43.4	35.6	13.2	2.1	5.7	100.0

* 하나의 합의종결 사건에 두 개 이상의 합의 내용이 있는 경우 중복 산정되었기 때문에, 합의종결 181건보다 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	9	13	24	16	17	13	3	4	1	39

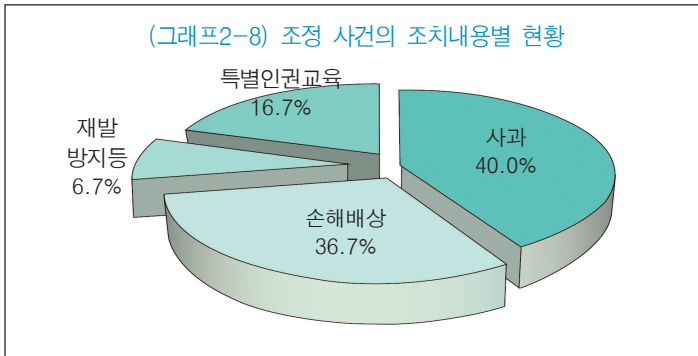


라. 조정 사건의 처리 현황

1) 조정 사건의 조치내용별 현황

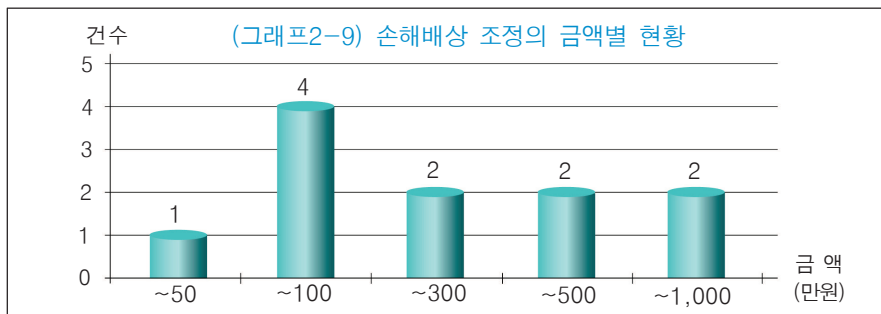
구분	사과	손해배상	특별인권교육	재발방지 등	계
건수	12	11	5	2	30
비율(%)	40.0	36.7	16.7	6.7	100.0

* 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



제3장

성희롱 시정권고 사례

제3장 성희롱 시정권고 사례

1 대학병원 팀장의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 11진정0696100 대학병원 팀장의 직원 성희롱

진 정 인 민○○

피진정인 한○○

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정의 요지

진정인은 ○○대학교 장례식장의 조리원으로 일했으며, 피진정인은 동 장례식장의 특수사업팀 팀장이다. 2011. 7. 초순 경 피진정인과 진정인을 비롯한 조리원 3명이 아침 식사를 하는 자리에서 피진정인이 “같이 근무하는 상

레사들이 내가 자리에 없는 동안 책상을 뒤져서 보는 것 같다. 그런데 여자들은 입이 두 개라서 이런 얘기하면 옳길 것 같은데, 돌아서 나한테 올 것 같은데.”라고 말하였다. 진정인을 비롯한 조리원들이 기분 나쁜 표정을 하였는데도 피진정인은 위의 말을 다시 한 번 반복하였다. 직원들과의 식사자리에서 여성의 신체 특정부위를 비유하여 말한 것으로 인해 성적 굴욕감 및 혐오감을 느꼈다.

2. 당사자의 주장 요지 및 관계인의 의견 요지

가. 피진정인

2011. 일자불상 경 진정인 등 조리원들과 함께 한 아침식사 자리에서 “여자는 입이 두 개니까, 옳길 것 같다”는 이야기를 한 기억이 있다. 어떤 상황에서 그런 말을 했는지는 정확히는 모르겠지만 평소 직원들 간 분위기를 좋게 하려고 농담을 가끔 했는데 그 말도 그런 맥락에서 하게 된 것 같으며, 그로 인해 불쾌하고 수치스러웠다면 진정인에게 사과할 용의가 있다.

나. 참고인의 의견

2011. 7. 일자불상 경 진정인과 피진정인, 그리고 참고인 등 조리원들이 아침 식사를 같이 하였는데 이 자리에서 피진정인이 “여자들은 입이 두 개라서 말을 옳길텐데”라는 취지의 말을 한 사실이 있다. 피진정인은 평소에도 성적 농담을 자주하였기 때문에 피진정인의 성적 농담을 그냥 웃어넘기기도 하였는데, 그날은 갑자기 피진정인이 위와 같은 말을 하여 아주 당혹스럽고 수치스러워 다른 사람들이 아무 대꾸도 하지 않았다.

3. 인정사실

진정인의 진정서 및 문답서, 진정인 전화조사결과, 피진정인 문답서, 참고

인 전화조사결과 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○대학교병원의 특수사업팀장으로서 장례식장 전체를 총괄하는 업무를 담당하는 직원이고, 진정인은 용역업체를 통하여 11개월씩 두 번에 걸쳐 ○○대학교병원과 계약을 맺고 2010. 1. 1.부터 같은 해 11. 31.까지, 그리고 이듬해 1. 1.부터 11. 30.까지 모두 22개월 동안 동 장례식장에서 조리원으로 근무하였다.

나. 피진정인은 2011. 7.초순 일자불상일 09:00경에 ○○대학교병원 장례식장 식당에서 진정인 등 조리원들과 아침 식사를 하던 중 “상례사들이 내 책상을 뒤져서 서류를 보는 것 같다. 그런데 여자는 입이 두 개라서 이런 얘기하면 웃길텐데. 돌아서 다시 나한테 올텐데.”라는 내용의 발언을 한 사실이 있다.

4. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 ‘성희롱’이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「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.

어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무관련성, 언동의 사실

관계, 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 피해자의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄만한 행위에 해당하였지에 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 할 것이므로 이하에서는 이에 대해 살펴본다.

나. 업무관련성 여부

이 진정사건의 발생장소가 진정인이 근무하는 ○○대학교병원 장례식장 식당이었고, 피진정인은 장례식장 전체를 총괄하는 책임자로 진정인의 상사였으므로 업무관련성이 인정된다.

다. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

피진정인은 진정인 등 당시 함께 식사를 하던 중에 위 인정사실 나항과 같은 성적 농담을 하였다. 이와 같은 성적농담은 여성들이 일반적으로 다른 사람의 말을 쉽게 옮긴다는 편견에 기초하여 여성들의 행동을 비하하는 언동으로 특히 여성의 신체 특정부위를 빗대어 표현한 것이다. 피진정인은 분위기를 좋게 하기 위한 농담이었다고 주장하고 있으나 합리적 여성의 관점에서 보았을 때 진정인을 비롯한 당시 동석자들에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 언동에 해당한다 할 것이다.

또한 피진정인은 장례식장 업무 전반을 관리·감독하는 특수사업팀장인 반면 진정인은 용역업체를 통하여 11개월씩 두 번에 걸쳐 계약을 맺은 당사자

로서 진정인에 대한 재계약 결정의 상당 부분이 피진정인의 권한 하에 있었던 점등을 고려하면 피진정인의 성적 언동에 대하여 항의하기가 쉽지 않았을 것이며, 이러한 상황은 진정인의 성적 굴욕감이나 혐오감을 더욱 악화시켰을 것이라고 판단된다. 따라서 피진정인의 위 인정사실 나항과 같은 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분한 것으로 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

라. 위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는, 이 진정사건과 유사한 성희롱이 발생하지 않도록 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결 론

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

2012. 7. 26.

위 원 장 김 영 혜

위 원 양 현 아

위 원 김 성 영

2 교육위원의 동아리 공연 총평시 참가자 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 12진정0018100 ○○도 교육위원의 동아리 공연 총평시 참가자 성희롱
진 정 인 황○○
피진정인 문○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정인의 주장 요지

진정인은 ○○도 교직원 민요동아리 <○○○○> 회원이며, 피진정인은 ○○도 교육위원이다. 2011. 12. 16. 저녁 ○○도 교육복지종합센터에서 개최된 ○○도 교직원동아리 발표회에서 참가 동아리의 발표가 끝나고 21:40경 총평을 하는 자리에서 피진정인이 진정인이 참가한 민요동아리 <○○○○>을 지칭하며 ‘일부러 나이 들어 보이게 화장한 것이냐, 좀더 창의적이고 혁신적으

로 미니스커트를 입고 공연하는 것이 어떠냐, 아니면 비키니는 어떠냐?’는 요지의 발언을 하여 진정인을 비롯한 참가 회원들에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

2. 피진정인 주장 요지

가. 2011. 12. 16. ○○도 교직원동아리발표회에 심사위원장 자격으로 참석하였으며 참가팀들의 발표가 끝나고 심사위원장으로서는 총평을 하였다. 그 자리에서 진정인이 주장하는 것과 같은 말을 했는지는 정확히 기억을 하지 못하나 그런 얘기를 했다고 하니까 그랬을 것 같다는 느낌은 있다.

나. 진정인이 주장하는 바와 같은 이야기를 하게 된 이유는 선생님들의 발표이니 만큼 창의성이 있어야 아이들에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라는 생각에 구태의연한 것보다 미래를 생각하고 발전 지향적이어야 한다는 취지였다. 성희롱의 의도는 전혀 없었으며, 발언 내용이 성희롱인지 여부는 토론을 해볼 필요가 있을 것이다.

교직원 발표회가 끝난 직후 일본으로 출장을 갔는데, 교육복지종합센터장이 전화를 해서 당시 발표회에 참여했던 <○○○○> 회원들이 사과를 요구하는 벽보를 붙이고 자유게시판에 글을 올렸다는 얘기를 들었다. 성희롱을 하려고 한 것이 아니었기 때문에 사과할 필요성을 느끼지 못하고, 총평은 그야말로 보는 대로 느끼는 대로 말할 수 있는 것이기 때문에 이를 자기 입맛대로 해석하여 항의하는 진정인 및 <○○○○> 회원들의 자세가 아쉽다.

3. 관련 법령

「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」 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] 행위

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 전화조사보고, 피진정인 문답서, 피진정인이 제출한 당시 총평을 위한 메모, 피진정인 서면진술서, ○○도교육복지종합센터 홈페이지(www.○○○.kr) 및 동 홈페이지 자유게시판에 <○○○○> 회원 정○○, 이○○, 강○○ 등의 게시글, 동 홈페이지 자유게시판 게시글 목록, 당시 피진정인 발언 녹취록 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○도의회 교육위원이자 ○○도 교육복지종합센터의 자문 위원장으로서 2011. 12. 16. 저녁 동 센터 대강당에서 열린 제3회 ○○도 교직원 동아리 발표회에 심사위원장으로 참석하였고, 같은 날 21:40경 참가한 14개의 동아리의 발표가 끝난 후 심사위원장의 총평 시간에, 진정인이 속한 민요동아리인 <○○○○>을 지칭하여 ‘한복을 입고 늙은이처럼 분장할 것이 아니라, 미니스커트를 입고 한다든가, 비키니를 입고 나와서 한번 불러보라.’는 요지의 발언을 한 사실이 있다. 이때 피진정인의 발언을 녹음하던 휴대폰에 성명불상의 사람들의 ‘미치겠다’, ‘저 사람 뭐야?’등의 발언이 함께 녹음된 것이 확인되었다.

나. 피진정인은 당시 동아리 공연 중에 주최측이 배포한 ‘교직원 동아리 발표회 프로그램’의 <○○○○>란에 ‘한복→미니스커트, 비키니’라고 메모한 사실이 있다.

다. ○○도 교육복지종합센터는 교직원 및 학생들의 학예와 정서적 문화 활동의 장 조성을 목표로 2009. 6. 26. 개관하였고 동아리 및 연구회 활동 지원, 건강·취미·문화예술 활동을 지원하고 있으며, 제3회 ○○도 교직원동아리 발표회에는 모두 14개팀이 참가하였으며, 민요동아리 <○○○○>은 진정인과 지도강사를 포함하여 11명이 참가하였다.

5. 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 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 할 것이다.

가. 업무관련성 여부

피진정인은 ○○도의회 교육의원이며, 진정인은 현직 교사로서 민요동아리 <○○○○>의 회원인바, 진정인등의 동아리 발표가 교사의 업무와 직접 연관이 된 것이 아니라 할지라도 교육복지종합센터가 교사들의 정서적 문화 활동의 장을 마련하고 지원하기 위해 설립된 점, 교직원들의 동아리 활동 또

한 교직원들의 업무에서 파생되는 일부분으로 볼 수 있는 점, 그리고 피진정인이 ○○도 교육의원이면서 동 발표회의 심사위원장으로 위촉되어 당일 행사에 참석한 점 등을 비추어보면 업무관련성이 인정된다고 할 것이다.

나. 피진정인의 행위가 피해자에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

위 인정사실 '가'와 같은 발언에 대하여 피진정인은 성희롱의 의도 없이 미래지향적이고 창의적인 발상이 필요하다는 취지로 이야기를 하였다고 항변하나, 사회통념상 여성의 의상이나 신체를 직접 대상으로 삼는 것은 해당 여성들로 하여금 성적이미지를 연상시킬 가능성이 매우 높다. 특히, 피진정인이 언급한 미니스커트, 비키니 등은 동아리 발표회라는 당일 행사장의 분위기나 취지와는 전혀 맞지 않는 언급일 뿐 아니라, 피진정인의 발언의 맥락 등을 보면 참가자들에게 창의성을 강조하기 위한 발언이라고 보기도 어렵다.

미니스커트, 비키니 등은 어떤 상황에서는 단순한 의복의 한 형태로 간주될 수도 있지만, 상황이나 맥락에 따라서는 단순한 의상의 한 형태의 의미를 넘어서 여성에게만 요구되는 특정 의상으로서 여성의 신체를 눈요기 거리나 성적 관조의 대상으로 삼는 상징적 의미가 담겨 있다고 할 것인바, 합리적 여성의 관점에서 볼 때 진정인을 비롯하여 당시 참가한 <○○○○> 회원들이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 발언이라고 판단된다.

또한 당시 피진정인의 발언이 진정인을 비롯한 <○○○○> 회원들의 동료 직원이나 지인, 또는 참가자들의 가족 등 다수의 사람들이 참석한 행사에서 공개적으로 이루어진 것을 고려하면, 진정인 등 해당 동아리의 회원들의 성적 굴욕감이나 혐오감이 상당했을 것임을 알 수 있다.

위와 같은 내용을 종합해보면, 피진정인의 발언은 진정인을 비롯해 당시 참가했던 <○○○○> 회원들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하기에 충분하다고 판단되는바, 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조에서 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다. 따라서 향후 유사한 행위의 재발을 방지하기 위해 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 타당할 것으로 보인다.

6. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2013. 1. 16.

위 원 장 홍 진 표

위 원 김 영 혜

위 원 강 명 득

3 소셜커머스 업체 상사의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 12진정0027600 소셜커머스 업체 상사의 직원 성희롱

진 정 인 심○○

피진정인 임○○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회가 실시하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에 대한 손해배상금 오백만 원을 지급할 것을 권고한다.
2. ○○○○○○○○○ 한국지점 대표이사에게 진정인에 대한 성희롱 행위에 대하여 피진정인을 징계할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정의 요지

피진정인은 2011. 11. 24. 협력업체 직원들과 가진 회식 2차 노래방에서 진정인의 어깨에 팔을 두르고 불에 입을 맞추었으며, 노래방 화장실 입구에서 진정인에게 강제로 입을 맞추고 성관계를 하고 싶다고 하면서 남자화장실 안으로 끌고 들어가려고 시도하였다. 진정인이 이를 피해 노래방으로 돌아오

자 피진정인은 진정인의 옆 자리에 앉아 진정인의 손을 잡아 피진정인의 성기 위에 올리고 강제로 만지게 하는 등 성희롱을 하였다.

2. 피진정인의 주장 요지

가. 2011. 11. 24. 회식 당시 갔던 노래방에서 진정인에게 어깨동무를 하거나 강제로 입을 맞추거나 성기를 만지게 하는 등 성희롱을 한 사실이 없다. 오히려 진정인이 피진정인을 뒤에서 껴안는 등 과도한 신체접촉을 했다. 또한 진정인은 노래방 안에서 피진정인뿐 아니라 여러 사람을 두 팔로 끌어모아서 안기도 하였는데 이 과정에서 피진정인의 성기를 힘주어 움켜쥐는 행동을 하여 몹시 놀라고 불쾌하였다. 진정인이 많이 취한 것 같아 바람을 쐬러 나가자고 하자 진정인은 ‘모텔은 역삼동 근처가 좋으니 거기 가자’라고 하는 등의 성적 언동을 하였다.

나. 위와 같은 진정인의 언동을 겪고 불쾌해져 화장실에 갔다 나오니 진정인이 남자화장실 앞에 서 있었다. 이에 진정인이 만취한 상태에서 피진정인에게 한 줌 전의 행동에 대해 걱정하겠다고 싶어 이를 풀어줄 생각으로 “너는 참 좋은 후배인 것 같다, 회사 생활 잘 하고 있으니 다른 생각 하지 말고 열심히 해보자, 난 네가 참 좋다”라고 하며 진정인의 머리를 한두 번 정도 쓰다듬었다. 그러자 진정인이 기습적으로 피진정인에게 입을 맞추었고 이에 놀란 피진정인이 진정인을 밀치자 진정인이 넘어지려고 하여 두 어깨를 잡아 세워준 후 바로 노래방으로 돌아왔다.

다. 그 후 다른 사람들과 노래에 맞춰 춤을 추고 있을 때 진정인이 다른 방의 모르는 여성 두 명을 데리고 들어와 남자 직원들의 옆자리에 앉으며 춤을 추고 노래하고 옆에서 술도 따르라고 하였다. 이에 다른 직원들이 사과하며 이들을 돌려보내자 진정인도 바로 뒤따라 나갔다. 이 때문에 분위기가 좋지 않게 되어 노래 한 두곡 정도 더 하고 회식을 마쳤는데 진정인이 보이

지 않아 술에 취해 먼저 집에 갔다고 생각하고 귀가하였다.

라. 평소 여직원과 술을 마시는 자리에서 한두 번 정도 여직원의 머리를 쓰다듬는 행동은 하였으나 어깨동무, 허리감기 등의 신체접촉은 한 적이 없다. 피진정인이 성희롱하였다는 진정인의 진술은 모두 거짓이며, 평소 회식 자리에서 여성으로서의 행실이 부적절하던 진정인이 당일 늦게 귀가한 핑계를 대기 위해 이야기를 꾸며냈다가 자신의 주장을 번복할 수 없어 거짓 주장을 유지하고 있다고 생각한다.

마. 위 회식 다음날 오전 진정인의 약혼자라고 하는 진정 외 정○○의 전화를 받고 정○○의 집에서 만나 '상급자로서 그런 상황을 만들게 된 것에 대해서는 책임을 느낀다'는 취지로 사과하였으나 이는 그 직전에 진정인의 어머니와의 통화에서 피진정인이 '결과적으로 진정인의 어머니와 남자친구에게 심려를 끼치게 된 점에 대해 죄송하다'는 취지로 말하자, 진정인의 어머니가 피진정인이 정○○에게 사과하면 조용히 정리하겠다고 하였기 때문일 뿐 진정인에 대한 성희롱 행위를 인정한 바 없다. 또한 그 후 진정인과의 통화에서도 '결과적으로 미안하게 되었다'고 사과하고 진정인이 출근하면 만나서 이야기하기로 하였는데 그 후 진정인이 출근을 하지 않았다. 당시에는 피진정인 스스로 떳떳하였고 일이 크게 확대되리라고 생각하지 않았기 때문에, 그 다음 주 초 고객만족팀 팀장이 진정인과 무슨 일이 있었느냐고 물었을 때도 별일 아니라고 하며 진정인과 만나서 원만히 해결하겠다고 하였다.

3. 인정사실

진정인의 진정서 및 진술, 진정인이 제출한 자료, 2011. 11. 25. 피진정인과 진정 외 정○○의 대화내용 녹음 자료, 피진정인의 진술 및 피진정인이 제출한 자료, 진정 당사자의 소속사가 제출한 자료, 진정사건 발생 당시 회식에 참석한 참고인들의 진술 등을 종합하면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○○○○○○○○ 한국지점 고객만족팀 민원 담당 과장 이고, 진정인은 진정사건 발생 당시 같은 팀 상품문의 파트 대리로 근무하다가 본 진정 사건 발생 이후 휴가 및 병가 등을 사용하다가 2012. 10. 4.자로 사직하였다.

나. 피진정인과 진정인은 2011. 11. 24. 같은 팀의 임△△ 대리 및 ○○○○ ○○○○ 한국지점의 ○○고객센터 업무 용역을 맡은 (주)○○○○의 슈퍼바이저인 정△△, 박○○, 김○○, 노○○ 등 7명과 함께 같은 날 저녁 8시 경부터 ○○ ○○역 인근 고깃집 ‘○○’에서 저녁식사와 술로 1차 회식을 하였다. 이후 이들은 같은 날 저녁 10시부터 다음날 0시 이후까지 노래방인 ‘○○ ○노래클럽’(이하 ‘노래방’이라고 한다)에서 2차 회식을 하였다. 위 ○○고객센터의 매니저 김△△은 2011. 11. 24. 저녁 11시 경 2차 회식자리에 합류하였다.

다. 피진정인은 노래방에서 두 팔로 모으듯이 하며 진정인 및 노래방에 있던 여러 사람들을 한꺼번에 껴안고, (주)○○○○ 여직원들의 볼과 배를 만지는 등 신체 접촉을 하였다. 또한 진정인에게는 신체를 접촉한 상태에서 춤을 추고 어깨동무를 하였으며, 진정인의 가슴을 움켜쥐는 행동을 하였다.

라. 진정인은 2011. 11. 25. 아침에 고객만족팀 팀장에게 그 전날 피진정인으로부터 성희롱을 당해 출근하지 못한다는 문자메시지를 발송하면서 구체적인 성희롱 행위로 ‘①노래 부를 때 볼에 뽀뽀, ②화장실에서 강제로 키스, ③하자고 하면서 화장실 안으로 몸싸움, ④도망 나와서 노래방 다시 들어왔는데 내 손 자기 성기에 갖다 댄’이라고 적시하였다.

마. 피진정인은 2011. 11. 25. 점심 경 진정인의 약혼자인 정○○의 집에서 “잘 기억이 나지 않지만 제가 죄송한 거 같습니다”, “술을 좀 과하게 먹어서..... 죄송합니다”라고 말하였고 진정 외 정○○이 진정 행위에 대해 추궁하

자 사실을 부인하거나 술을 과하게 먹어 정확히 기억이 나지 않는다고 하였다.

바. 노래방 안에서 있었던 피진정인의 성적 언동, 진정인과 피진정인이 화장실에 다녀온 앞 뒤 정황, 피진정인이 회식 다음날부터 진정인, 진정인의 어머니, 진정인의 약혼자에게 일관되게 사과하는 태도를 보인 점, 고객만족팀 팀장과의 대화에서도 진정인의 주장 내용을 적극적으로 반박하지 않은 점, 피진정인이 우리 위원회에 제출한 경위서와 출석 진술, 소속 회사에 제출한 경위서 및 소속 회사의 징계위원회 출석 진술 등에서 일관성, 합리성이 결여된 점 등을 종합적으로 살펴볼 때, 피진정인이 노래방 화장실 앞에서 진정인에게 입을 맞추고 성관계를 요구하는 등의 성적 언동을 한 것으로 인정된다.

사. ○○○○○○○○○ 한국지점은 피진정인의 성희롱 사건을 인지한 후 사건 당사자, 회식 참석자에 대한 면담, 서면경위서 등으로 사실을 확인하고 2011. 12. 14. 1차 징계위원회를 개최하여 피진정인의 진술을 청취하고, 2011. 12. 16. 2차 징계위원회를 개최하여 참고인 임△△의 진술을 청취한 후 노래방에서의 어깨동무 등에 대해서는 피진정인의 일방적인 행위라고 볼 수 없고, 화장실에서의 상황은 객관적인 증거가 없어 사실여부를 확인하기 어렵다고 판단하였으며, 피진정인이 (주)○○○○ 직원들에게 한 행위만을 성희롱으로 인정하여 피진정인에 대하여 감봉 5개월의 징계 및 전환배치할 것을 의결하였다.

아. 진정인은 2011. 12. 9. 피진정인의 언동으로 인하여 정신과 진료를 받고 급성 스트레스 반응으로 향후 3개월 가량 상담 및 약물치료 및 가해자로부터 재범이 일어나지 않도록 조치가 필요하다는 진단을 받았다.

4. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 ‘성희롱’이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」

제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「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.

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지에 관해서는, 먼저 성적 언동의 업무 관련성이 있어야 하고, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황 등의 구체적 사정을 종합하여 그 언동이 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주었는지를 판단하여야 할 것인바, 이 때 피해자의 주관적 사정 외에도 객관적으로 보통의 합리적 여성의 관점에서 행위자의 언동이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 것인지도 고려하여야 한다.

나. 피진정인은 진정인과 같은 팀의 상위 직급자이고, 진정 내용은 업무 관련자들과의 회식자리에서 발생하였으므로 업무 관련성이 인정된다.

다. 피진정인은 2011. 11. 24. 회식 2차 노래방에서 화장실에 가기 전 진정인으로부터 포옹, 팔짱, 성기 쥐기 등의 신체적인 접촉을 당하였고, 모텔에 가자고 하는 등의 말을 듣고 몹시 불쾌했다고 진술하면서, 진정인을 화장실 앞에서 만났을 때에는 진정인에게 “난 네가 참 좋다”라고 말하였다고 진술하였다. 그러나 피진정인이 만약 진정인으로부터 바로 직전에 성적 불쾌감을 느꼈다면 진정인의 머리를 만지면서 네가 참 좋더라는 말은 할 수 없었을 것으로 보이므로 피진정인의 진술에 신빙성이 없다고 하겠다. 또한 비록 진정인이 노래방 안에서 피진정인과 신체를 접촉하는 방식으로 춤을 추었다고 하더라도 이는 원치 않는 성적 언동에 대한 동의라고 볼 수 없다.

라. 따라서 위 인정사실 다항 및 바항에서와 같이 피진정인이 노래방에서 진정인에게 어깨동무를 하며 진정인의 가슴을 만지고, 화장실 앞에서 진정인에게 입을 맞추고 성관계를 요구한 행위는 합리적 여성의 관점에서도 성적 굴욕감을 느끼게 하기에 충분한 언동으로 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다.

마. 위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는, 피진정인에게 국가인권위원회가 실시하는 특별인권교육을 수강할 것과, 진정 사건 발생 이후 진정인이 정신과 치료를 받았고 결국 사직을 하는 등 진정인의 정신적, 물질적 피해가 상당하므로 진정인에게 손해배상금으로 오백만원을 지급할 것을 권고하는 것이 타당하다고 판단된다. 또한 피진정인은 회사로부터 이미 징계를 받았으나 위 징계사유는 진정인에 대한 성희롱 행위가 인정되어 징계를 받은 것이 아니라 협력업체 직원에 대한 성희롱 등에 대한 징계였으므로 ○○○○○○ ○○○ 한국지점 대표이사에게 피진정인의 진정인에 대한 성희롱 행위에 대해 징계할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결 론

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

2012. 10. 31.

위 원 장 김 영 혜

위 원 김 성 영

위 원 강 명 득

4 쟁의참가 직장 동료에 의한 쟁의 미참가 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 12진정0186600 쟁의중인 직장 동료의 쟁의 미참가 직원에 대한 성희롱

진 정 인 정○○

피 해 자 1. 이○○

2. 유○○

3. 임○○

4. 양○○

피진정인 1. 황△△

2. 이△△

3. 국△△

4. 채△△

5. 김△△

주 문

○○○○○○ 주식회사 대표에게 피진정인 1, 2, 3, 4, 5를 징계할 것과, 성희롱 예방교육을 강화하는 등 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정인의 주장요지

가. 피해자 1, 2는 2012. 2. 24. 22:20경 야간 업무를 끝내고 회식에 참여하기 위해 피해자 1의 차를 타고 ○○○○○○ ○○공장 정문을 지나가고 있었다. 그런데 정문 밖에서 2부 조합원들을 기다리던 피진정인들을 포함한 20여 명의 노조 조합원들 중 성명불상의 피진정인 한 명이 “너네 많이 대켰다며?”라고 말하였고, 피진정인들을 비롯하여 당시 정문 앞에 모여 있던 조합원들이 피해자 1, 2가 탄 차를 향하여 “말보지, 말보지”라고 십여 차례 외쳤다.

나. 피해자 3, 4는 2012. 2. 28. 08:40 경 기숙사에서 정문 옆을 통하여 출근을 하고 있었는데 정문 앞에서 20여 명의 조합원들과 집회를 하고 있던 피진정인 4가 피해자 3, 4에게 “저 씨발 년들, 개 같은 년들”이라고 욕을 했으며 “출근을 안 해도 될 년들이 출근하네.”라고 하였다. 또한 피진정인 5는 “휴가내면 임○○ 재가 다 돌리잖아. 야, 애들한테 휴가내라고 해. 재들은 아무한테 돌리잖아.”등의 말을 하였다. 위와 같은 일로 인해 피해자 3, 4는 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다.

2. 피진정인의 주장 요지

가. 피진정인 1, 2, 3, 4, 5

2012. 2. 24. 야간에는 2부 조합원 환영행사 자체가 없었고, 들은 바도 없다. 노동조합 소식지에는 2부 집회자 환영행사가 있었다고 되어 있으나 정확한 기억이 없다. 2. 24. 야간에 2부 조합원 환영행사가 있었다고 하더라도 집회를 하는 동안 피해자 1, 2에게 ‘말보지’ 등을 수차례 외친 사실도 없고 다른 조합원이 그렇게 외치는 것을 들어본 적도 없으며 22:30 경에는 20여 명의 조합원이 모이기도 어렵다. 같은 해 2. 28.에는 36명의 직장 폐쇄자들이 참여하는 아침 선전전이 있었지만 피해자 3, 4에게 욕을 하거나 성적인 말을

한 사실이 없으며, 다른 사람이 그런 말을 하는 것을 들어본 적도 없다.

나. 피진정인 4, 5

2012. 2. 28. 08:40 경 출근하는 피해자 3을 향하여 “야, 저기 눈 몰린 애 온다. 신동엽 여동생”이라고 말하거나 욕설을 한 사실이 없으며, “출근 안 해도 될 년들이 출근하네, 휴가내면 재가 다 돌리잖아, 재들은 아무데나 돌리잖아”라는 말을 한 적이 없고 다른 조합원들이 그런 말을 하는 것을 들은 적도 없다.

3. 참고인의 진술

가. 서○○(○○○○○○ 생산지원부장)

2012. 3. 들어 회사 내에 피해자들이 성희롱을 당했다는 소문이 있었으나 인사팀에서도 정확히 파악하지 못하고 있었다. 출·퇴근 중에 발생했다고 해서 정문 경비업체 보안팀에게 확인하니 노조원들이 피해자들에게 집단적으로 욕설을 하였다고 하여 인사팀을 통해 노조에 확인 공문을 보냈으나 노조 측에서 아무 답변이 없어 2012. 3. 9. 피해자들과 개별적으로 상담을 하였다. 소문으로는 굉장히 심한 욕설이었는데, 피해자들 중 일부는 정확한 욕설의 내용을 이야기하지 않으려 했으며, 일부는 구체적으로 진술해 주었다. 그 내용을 면담일지에 기록하였으며 상담 내용을 인사팀에 알려 조치를 하라고 하였다.

나. 정문 보안팀

1) 2012. 2. ○○○○○○이 일부 직장폐쇄가 있는 후 노조원들이 초기 약한 달간 오전 출근시간, 점심시간, 저녁 퇴근시간, 그리고 야간 근무자 퇴근시간 등 하루에 4차례 정문에서 집회를 했었다. 같은 해 2. 24.에는

19:00~21:00 사이에 ○○노충이 주최하는 풋볼집회가 있었으며, 집회 후 노조원들 사이에서 술 한잔 하러 가자는 얘기가 오가는 것을 들었다. 같은 날 22:20 경에 ○○지회 조합원 15~20명 정도가 정문으로 다시 왔는데 조합원들은 당시 음주상태였다. 당시 보안팀의 직원 1과 직원 2는 안내동 바로 앞에, 직원 3은 정문 출입문 바로 앞에서 근무하고 있었고, 안내동과 정문 사이는 약 20미터 정도이며, 노조원 중 황△△(피진정인 1), 국△△(피진정인 3), 김△△(피진정인 5)가 정문 바로 바깥쪽에 있었다.

2) 2012. 2. 24. 22:30~22:35 경 피해자 1이 안내동 옆 주차장 입구에 차를 대놓고 있길래 보안팀의 직원 1이 “왜 퇴근 안 하나?”고 물었더니 회식이 있어서 피해자 2를 기다리고 있다고 했다. 잠시 후 피해자 2가 기숙사에서 나와 피해자 1의 차를 타고 정문으로 천천히 나가는 데, 정문 밖에 모여 있던 노조원들 쪽에서 성명불상의 조합원들이 “저 차가 이○○ 차야? 저 차가 뭐야?”, “말리부”라고 말하는 것을 들었고, 말리부라는 이름 때문인지 누군가가 “말보지”라고 외쳤다. 단혀 있던 정문을 직원 3이 열어주어 피해자들이 탄 차가 나가는데, 처음에는 두세 명이 차량을 향하여 “말보지, 말보지”라고 외치기 시작하자 정문에 있던 조합원 모두가 “말보지, 말보지”라며 구호를 외치듯이 십수차례 외쳤다.

3) 같은 해 2. 28. 08:00 경 직장폐쇄된 조합원들이 아침 집회를 위해 정문 앞에 집결하였고, 정문에서 단체 사진을 찍기도 하였다. 같은 날 08:40 경 피해자 3과 4가 정문 옆 안내동을 지나 출근하는 중에, 정문 앞에 있던 성명불상의 조합원이 피해자 3, 4를 향하여 ‘개’ 자가 들어가는 욕을 한 것을 들었다.

4. 인정사실

진정인의 진정서, 피해자 1~4 면담결과보고, 피진정인 1~5의 서면진술서

및 문답서, 피진정인 면담조사 보고, 참고인 서○○ 및 정문보안팀 직원 1, 2, 3의 각 확인서, 정문 보안업체 근무일지(2012. 2. 24.~2. 28.), 참고인 서○○이 작성한 피해자 1~4 면담일지, ○○○○○○노동조합 ○○○○지부 ○○지회 (이하 ○○지회) 소식지 <노동자는 ○○○> 제6호, ○○○○○○ 2010~2011년 성희롱 예방교육 자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 공인 노무사로 ○○○도 ○○시 ○○리 소재 주식회사 ○○○○○에서 성희롱예방교육을 실시한 적이 있다. 피해자들은 ○○○○○○ 직원으로 진정사건 발생 당시 피해자 1은 QA팀에, 피해자 2는 공장관리팀에, 피해자 3과 4는 생산1팀에 근무 중이었다.

나. 진정사건 발생 당시 피진정인 1은 ○○○○○○ 생산2팀에 근무하며 ○○지회 부지회장을, 피진정인 2는 조제팀에 근무하며 동 지회 쟁의부장을, 피진정인 3은 생산1팀에 근무하며 동 지회 대의원을, 피진정인 5는 조제팀에 근무하며 동 지회 쟁의차장을 맡고 있었으며, 피진정인 4는 생산1팀에 근무하는 동 지회 조합원이었다.

다. 2012. 2. 24. 22:00~23:30 사이 ○○○○○○ ○○공장 정문 앞에서 2부 조합원 환영행사를 진행 중이던 ○○지회 조합원 15~20명 중 성명불상의 피진정인들이 2012. 2. 24. 22:30 경 근무를 마치고 회식에 참여하기 위하여 차량을 이용하여 회사 정문을 빠져나가는 피해자 1과 2의 차량을 향해 “너네 많이 대켰다며?”라고 말하였으며, 피진정인들을 포함한 참가 조합원들이 피해자 1과 2가 탄 차량을 향하여 “말보지, 말보지” 라고 10여 차례 외친 사실이 있다. 피진정인들은 2012. 5. 31. 제출한 서면진술서에서 2012. 2. 24. 야간에는 2부 조합원 환영행사 자체가 없었다고 주장하였으나, 진정사건 조사관이 2부 조합원 환영행사를 개최하였다고 실린 ○○지회 소식지 <노동자는

○○○> 제6호를 제시하자 기억이 잘 나지 않는다거나 환영행사가 있었는지는 몰라도 피해자 1과 2에게 “말보지”라고 한 사실이 없다고 진술을 변경한 사실이 있다.

라. 2012. 2. 28. 08::40 경 주식회사 ○○○○○○ 정문 앞에서 아침 집회를 하던 피진정인 4는 출근하는 피해자 3, 4에게 “저 씨발년들, 개같은 년들, 출근 안 해도 될 년들이 출근하네.”라고 말하였고, 피진정인 5는 “휴가내면 임○○ 재가 다 돌리잖아. 야, 애들한테 휴가내라고 해. 재들은 아무한테 돌리잖아” 등의 말을 한 사실이 있다.

마. 피진정인들이 소속되어 있는 ○○○○○○주식회사는 매년 전체 임직원을 대상으로 온라인 ○○○.welearning.co.kr에 접속하게 하여 20분씩 5차례의 성희롱 강의를 수강하도록 하고 있으며, 성희롱 발생 관련 자체 처리규정을 두고 있다.

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 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 경우를 성희롱으로 규정하고 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 관

점에서 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 할 것이다.

나. 업무관련성 여부

피진정인 1~5가 직장폐쇄로 인해 직접 업무에 참여하고 있었던 것은 아니지만 피해자들과 피진정인들은 같은 직장에서 근무하는 직장 동료이고, 성적 언동의 장소가 사업장일 뿐만 아니라, 직장폐쇄 동안 피진정인들이 직장폐쇄 철회 등으로 요구해 왔던 점, 직장폐쇄 조치는 한시적이고 일시적인 조치에 불과한 점, 피해자 중 일부는 직장폐쇄 동안 직장폐쇄 조합원들을 대체하여 근로해왔던 점 등을 볼 때 이 건의 업무관련성이 인정된다.

다. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

1) 진정요지 가항 관련

피진정인들은 노조활동에 참여하지 않고 퇴근하는 직원들을 공격하고 비난하기 위한 수단으로 위 인정사실 다항과 같이 피해자 1, 2에게 “너네 많이 대켰다며?”, “말보지, 말보지” 등의 말을 하였다. 이와 같은 발언은 여성의 신체를 빗대어 피해자 1, 2가 마치 여러 사람과 자주 성관계를 맺은 듯한 내용을 포함한 것으로 이는 합리적인 사람의 관점에서 볼 때, 성적 혐오감과 굴욕감을 야기하기에 충분한 행위로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

2) 진정요지 나항 관련

피진정인 4, 5는 노동조합 활동의 직접적인 대상이 아닌 피해자 3, 4에게 위 인정사실 라항과 같은 말을 하였다. 이와 같은 발언은 피해자 3, 4를 성

적 대상으로 보거나 성적으로 매우 문란한 여성으로 취급하는 것일 뿐만 아니라, 피해자들을 직장 동료로 보지 않고 비하 혹은 공격의 대상으로 삼고 욕설을 한 것이다. 이와 같은 피진정인 4, 5의 행위는 합리적인 사람의 관점에서 볼 때, 성적 혐오감과 굴욕감을 야기하기에 충분한 행위로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

라. 위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는, 피해자들 대부분이 20대 초중반의 어린 여성으로 피진정인들의 행위로 인하여 정신적 충격을 받는 등 이들의 피해 정도가 크다고 판단하여 피진정인들이 소속되어 회사의 대표인 주식회사 ○○○○○○의 대표에게, 피진정인들을 징계할 것과, 향후 유사한 일이 발생하지 않도록 성희롱 예방교육을 강화하는 등 재발방지대책을 마련하도록 하는 것이 필요하다고 판단된다.

6. 결 론

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

2012. 9. 17.

위 원 장 김 영 혜

위 원 김 성 영

위 원 강 명 득

5 사장의 신체접촉 및 음란사진 전송에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 12진정0228500 사장의 신체접촉 및 음란사진 전송에 의한 성희롱
진 정 인 이○○
피진정인 조○○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과, 직장내 성희롱 예방교육 실시 등 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.
2. 진정요지 가항 부분은 이를 기각한다.

이 유

1. 진정의 요지

가. 진정인은 2011. 12. ~ 2012. 1.까지 ○○ ○○시 소재 콘택트렌즈 도매 업체인 ○○○에서 사무직 수습사원으로 근무하던 자이며, 피진정인은 동 회사의 대표이사이다. 진정인이 동 회사에 입사한 후 일주일가량 지났을 무렵,

피진정인이 사무실에서 컴퓨터 작업을 하고 있던 진정인에게 다가와 “피부가 좋네”라며 손가락으로 볼을 튕기거나 머리카락을 만진 후 “조카 같아서 그런다”고 발언하거나 진정인에게 몸을 밀착시키고 비비는 등의 행동을 하여 진정인에게 성적 혐오감을 주었다.

나. 2011. 12. 16. 17:28 경, 피진정인은 “재미있는 거 한번 보라”며 휴대폰 문자를 통해 인터넷 웹사이트의 주소를 진정인의 휴대폰으로 전송하였는데, 이를 열어보니 여성이 속옷만 입고 찍은 사진들이 들어있어 성적 굴욕감 및 혐오감을 느꼈다.

2. 당사자의 주장 요지 및 관계인의 진술

가. 피진정인의 주장 요지

1) 진정요지 가항에 대하여

업무 특성상 전산 화면을 보면서 재고관리 등을 지시해야 하므로 진정인의 옆에 가는 경우는 있었으나 손가락을 진정인의 피부에 대거나 머리카락을 만지거나 몸을 비빈 적이 없으며, “조카 같아서 그런 것이다”라는 발언 또한 한 적이 없다. 진정인이 입사한 지 일주일일 채 되지 않았을 때 전혀 신체접촉이 없었던 상황에서 진정인이 갑자기 “왜 이러세요?”라고 언성을 높이며 화들짝 놀라는 척을 하여 놀란 적이 있다.

2) 진정요지 나항에 대하여

해당 웹사이트의 주소를 진정인에게 휴대폰 문자로 전송한 것은 사실이며, 같은 내용을 당시 근무하던 다른 3명의 여직원들에게도 보냈다. 다만, 동 웹사이트의 사진이 야하거나 성적이라기보다는 웃기기 위한 내용이라고 생각했기 때문에 유머로써 보냈던 것이고 진정인을 제외한 다른 직원들은 모두

유머로 받아들였다.

나. 참고인 이△△(○○○ 직원)의 진술

1) 진정인과 같은 사무실에서 근무하였으나 피진정인이 진정요지 가항과 같은 행동을 한 것을 목격한 적은 없으며, 진정인이 2012. 1. 회사를 그만두기 며칠 전에 피진정인에게 “왜 터치하시냐?”고 하고 피진정인은 “안 그랬다, 왜 그러냐?”고 하면서 서로 언성을 높이는 것을 들은 적이 있다.

2) 피진정인이 진정인에게 보낸 동일한 문자를 피진정인으로부터 받아 본 기억은 있으나 사진을 본 진정의 다른 두 명의 여직원 및 진정인과 함께 “이거 뭐예요?”라며 서로 웃고 장난으로 받아넘겼다. 그로부터 며칠 후 회식이 있었을 때 진정인도 회식에 참석하였고 웃고 넘기는 분위기였으므로 진정인이 그 사진에 대해 기분 나빠했는지 잘 모르겠다.

3) 평소 진정인은 피진정인이 다른 직원에게 한 농담에 대해서도 매우 예민하게 반응하며 화를 내거나 “회사의 모든 유부남 직원을 조심하라”는 말을 한 적도 있어 진정인이 성과 관련된 사항에 대해 과민하게 반응하는 사람이라고 생각했다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인 및 참고인의 진술 및 피진정인이 진정인에게 보낸 웹사이트 주소의 게시사진 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2011. 12. 면접을 거쳐 콘택트렌즈 도매업체 ○○○에 채용되어 사무직 수습사원으로 근무하다가 2012. 1. 사직하였다. 피진정인은 동회사의 대표이사이다.

나. 피진정인은 2011. 12. 16. 여성의 속옷차림 사진이 들어있는 인터넷 모포털사이트 카페의 게시글 주소를 진정인을 포함한 3명의 여직원에게 휴대폰 문자로 보내어 보도록 하였다. 동 게시글은 ‘한밤의 은꼴(15금)’이라는 제목으로 본문에는 문장 없이 총 12장의 사진만이 포함되어 있으며, 이들 12장의 사진은 동일한 여성이 속옷 차림으로 엎드리거나 앉아있는 모습을 위에서 찍은 사진, 짧은 치마를 입고 다리를 꼬고 앉아 있는 사진, 짧은 상·하의를 입고 양손으로 가슴을 가운데로 모으고 있는 사진 등이다.

다. 피진정인의 사업장에는 2012. 5. 현재 총 4명의 직원이 일을 하고 있으며, 직장 내 성희롱 예방교육을 실시한 사실은 없다.

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 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 경우를 성희롱으로 규정하고 있다.

어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 업무 관련성, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등 구체적 사정을 종합하여 판단하되, 행위자의 의도가 아니라 합리적인 사람의 관점에서 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불

쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있고 성적 굴욕감을 주는 행위였는지 등을 종합하여 결정하게 된다.

나. 진정의 원인된 사실이 발생할 당시 진정인은 피진정인이 대표이사로 있는 회사의 수습사원이었으며, 진정 사건이 근무시간 중 사업장 내에서 발생한 것이므로 그 업무관련성이 인정된다.

다. 피진정인은 위 인정사실 나항과 같이 진정인에게 여성의 속옷차림 사진이 들어있는 인터넷 모 포털사이트 카페의 게시물 주소를 휴대폰으로 전송하였다. 피진정인은 유머로 위 문자를 전송했다고 주장하고 있으나, 게시물 제목이 성적인 내용을 노골적으로 표현하고 있다는 점, 포함된 여성 사진의 노출정도, 가슴이나 엉덩이 등 성적인 부위를 강조하는 사진 속 여성의 포즈, 사진의 구도 등을 종합적으로 살펴볼 때, 위 사진을 보았을 때 합리적인 여성으로 하여금 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 것으로 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

라. 위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는, 피진정인은 비록 소규모라고는 하나 사업체의 대표이사로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조 내지 제13조에 따라 직장 내 성희롱의 방지 의무가 있음에도 불구하고 소속 근로자에 대하여 위와 같은 성희롱을 하였으므로 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 적절하다고 판단된다. 또한 이 사건 발생 전 직장 내 성희롱 예방 교육 등 필요한 조치를 해 오지 아니하였던 점 등을 고려하여 향후 이와 같은 사건이 재발하지 않도록 피진정인으로 하여금 직장내 성희롱 예방교육의 실시 및 재발방지조치를 마련하도록 하는 것이 적절하다.

마. 진정요지 가항에 대하여는, 진정인과 피진정인의 주장이 일치하지 않고, 진정인과 같은 사무실에서 근무하던 참고인 이△△도 피진정인이 진정인을 만지는 것을 본 적이 없다고 진술하는 등 진정인의 주장을 사실이라고 입증할 수 있는 객관적인 증거가 없는 경우에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각하는 것이 적절하다.

6. 결론

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

2012. 10. 17.

위원장	김영혜
위원	김성영
위원	강명득

6 중식당 관리이사의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 12진정0451600 중식당 관리이사의 직원 성희롱

진 정 인 이○○

피진정인 현○○

주 문

피진정인에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 중식당의 매장관리를 담당하는 과장이며, 피진정인은 같은 식당 관리이사이다. 2012. 5. 초부터 피진정인이 진정인에게 사적인 만남을 강요하고 “사랑한다.”라는 문자를 보내는 등 성적 언동을 하여 2012. 6. 11. 진정인이 직장을 그만두게 되었는데, 이에 대한 적절한 구제를 원한다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술요지

가. 진정인의 주장요지

1) 2012. 5. 12. 휴무일이었으나 피진정인이 할 얘기가 있다며 진정인의 집 근처로 오겠다고 하여, 업무와 관련된 얘기로 생각하여 집 근처 맥주집에서 만나게 되었는데, 그날 피진정인이 주로 한 얘기는 “좋아한다. 그 사실을 몰랐느냐?”라는 내용이었다. 뿐만 아니라 피진정인은 진정인이 2012. 5. 30. 홍콩에 출장 가 있는 동안에도 진정인의 호텔 방 번호를 알아내 전화를 하거나 휴대폰으로 문자를 보냈다. 또한, 2012. 5. 16. 01:30 직원 회식을 마치고 집으로 돌아가던 중 피진정인으로부터 전화가 왔는데 진정인이 전화를 받지 않자 피진정인이 진정인에게 “회사를 그만두라.”는 문자를 보내왔고, 2012. 6. 6. 22:35에는 “너 사랑한다.”라는 문자를 보내기도 하였다.

2) 2012. 6. 11. 진정인은 피진정인과 업무문제로 의견충돌이 있었는데 피진정인이 과도하게 화를 내어 진정인이 그 이유를 묻자, 피진정인이 “내가 널 얼마나 좋아하는지 알면서 남자친구랑 강원도 놀러가는 얘기를 내 앞에서 할 수 있느냐?”라고 얘기를 하여 회사를 그만두게 되었다.

같은 날 진정인이 전화로 식당 사장에게 피진정인의 성적 언동에 대해 얘기하고 조치를 취해줄 것을 요청하자, 이후 사장은 6. 14. 전화로 “○○지점으로 가면 어떻겠느냐?”라고 얘기했을 뿐 아무런 조치가 없었다.

나. 피진정인의 주장요지

1) 정확한 날짜는 기억나지 않지만 진정인의 집 근처에 찾아간 적이 두 번 있는데, 첫 번째는 주로 직원들의 조기 사직문제로, 두 번째는 회사 및 집안일로 힘든 부분이 있어 이에 대해 하소연을 하러 갔었다. 본인은 직원들에게 “내가 널 얼마나 좋아하는지 아냐”등의 말을 많이 하는 편으로 설사

진정인에게 그런 말을 했다 하더라도 이성적인 느낌으로 한 말은 아니었다. 또한, 진정인이 홍콩에 출장 가 있는 동안 휴대폰이나 호텔 방으로 전화를 한 것은 사실이나 이는 단지 안부를 묻기 위해서 전화한 것이지 다른 의도를 가지고 전화한 것은 아니다.

2) 2012. 5. 15. 회식 후 귀가 중, 진정인에게 “너 전화 안 받아도 좋으니 대답해. 꼭”, “야 정말 나 화나. 일잔 전썬 받아. 현이사.”, “너 회사 그만둬라.”라는 문자를 보낸 사실이 있으나, 이는 진정인이 무슨 얘기를 하려고만 하면 회피하여 화가 나서 보낸 문자이며, 2012. 6. 6. 진정인에게 “사랑한다.”라는 문자를 보내긴 하였으나 이성적인 의미로 보낸 것은 아니다.

3) 2012. 6. 11. 손님과 새로 입사한 직원 사이에 언쟁이 있었는데 손님이 노발대발하며 다시는 식당에 오지 않겠다고 얘기하여 화가 나서 직원관리를 담당하는 진정인을 나무랐더니 진정인이 갑자기 화를 내며 식당을 그만둔 것이다. 만약 진정인에게 남자친구와 강원도에 놀러가는 것에 대해 얘기를 했다면 아마 그런 얘기는 업무시간에 떠들 듯이 하지 말고 조용히 다녀오라는 뜻으로 했을 것이다.

다. 참고인 의견

참고인은 ○○시 ○○구 ○○동 소재 중식당 ○○과 ○○동 소재 중식당 ○○○○○을 운영하는 사장으로, ○○과 ○○○○○은 피진정인이 통합 관리하고 있다. 2012. 6. 11. 진정인으로부터 피진정인의 성희롱에 대한 얘기를 들었으며, 며칠 후 진정인에게 “○○지점에 가서 일하면 어떻겠냐?”라고 얘기한 사실이 있다.

3. 관련 법령

「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」 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] 행위

4. 인정사실

진정인의 진정서와 제출자료, 진정인·피진정인에 대한 대면조사 결과, 참고인의 진술 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2010. 10. 1. ○○시 ○○구 소재 중식당 ○○○○○에 입사하여 2012. 6. 11. 사직 시까지 매장관리 담당 과장으로 근무하였으며, 피진정인은 같은 식당 관리이사로서 직원 채용 등의 총괄 업무를 담당하였다.

나. 2012. 5. 12. 피진정인은 진정인의 집 근처로 찾아와 “좋아한다.”라는 얘기를 했다는 진정인의 주장과 관련하여 전면 부인하지는 않고, 평소 직원들에게 “내가 널 얼마나 좋아하는지 아냐.”등의 말을 많이 하는 편이라는 진술로 보아 정황상 진정인에게 위와 같은 발언을 했을 것으로 인정된다.

다. 피진정인이 진정인에게 보낸 휴대전화의 문자 내용에 따르면, 2012. 5. 16. 02:00경 피진정인이 직원회식을 마치고 집으로 가던 중 진정인에게 “너 정말 씨발이다. 앞으로 난 너 안본다. 앞으로 정말 끝이다. 너 회사 그만둬

라.”라는 문자를 보낸 사실이 있으며, 2012. 6. 6. 진정인에게 “사랑한다.”라는 문자를 보낸 사실이 있다.

라. 2012. 6. 11. 진정인은 업무시간 중 피진정인과 다툼 후, 참고인 사장에게 피진정인의 언동에 대해 얘기한 후 조치를 취해줄 것을 요구하며 사직의사를 표명했으며, 참고인 사장은 2012. 6. 14. 진정인에게 전화로 “○○지점으로 가면 어떻겠느냐?”라고 얘기한 사실이 있으나 진정인은 이에 응하지 않았으며, 진정인은 결국 사직처리 되었다.

5. 판단

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

가. 직위 및 업무 등 관련성 여부

진정인은 중식당의 매장 관리를 담당하는 과장이며, 피진정인은 같은 식당에서 직원 채용, 퇴직 등의 업무를 총괄하는 관리이사로서, 본 진정 사건에서 문제가 된 피진정인의 성적 언동이 직장 상사로서의 지위를 가지고 업무의 연장선상에서 발생한 점으로 보아 직위 및 업무 관련성이 인정된다.

나. 성적 굴욕감을 주는 언동에 해당하는지의 여부

피진정인이 휴무일에 진정인의 집 근처로 찾아가 “좋아한다.”라고 얘기하고, 진정인에게 “사랑한다.”는 문자를 보낸 것에 대해 피진정인은 평소 직원들에게 “내가 널 얼마나 좋아하는지 아냐.”등의 말을 많이 하는 편으로 진정인에게 이성적인 감정을 가지고 한 발언은 아니라고 주장하고 있으나, 이러

한 발언이 성희롱인지 여부는 가해자의 의도와 상관없이 일반적인 여성이라면 느낄 수 있는 성적 굴욕감의 여부에 따라 판단되어야 할 것이다. 기혼상태인 피진정인이 미혼의 여성 부하직원에게 일방적으로 “좋아한다.”고 얘기하거나 밤 늦은 시간에 전화를 하고 “사랑한다.”는 문자를 보내는 등의 언동을 한 것은 피진정인이 진정인을 부하 직원이 아닌 사적인 관계에서의 여성으로 생각하는 언동이라고 밖에 볼 수 없어, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분하다고 판단된다.

한편, 피진정인의 성적 언동으로 인해 직장을 그만두었는지는 피진정인이 2012. 6. 11. 진정인을 업무 관계로 나무랐더니 진정인이 직장을 그만두었다고 주장하고 있어 피진정인의 성적 언동으로 인해 진정인에게 고용상의 불이익이 있었는지 여부에 대해서는 단정하기 어렵다 할 것이다.

위와 같은 내용을 종합해볼 때, 피진정인의 언동이 진정인에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기했으나 그 정도가 언어적 표현에 그친 점을 고려하여, 향후 유사한 행위의 재발 방지를 위해 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 적절하다고 판단된다.

6. 결 론

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

2013. 3. 28.

위 원 장 홍 진 표

위 원 김 영 혜

위 원 강 명 득

7 헬스클럽 팀장의 팀원에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 12진정0457800 헬스클럽 팀장의 팀원에 대한 성희롱

진 정 인 최○○

피진정인 신○○

주 문

1. 진정요지 나항 부분은 이를 각하한다.
2. 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과, (주)○○○○ 대표이사에게 소속 트레이너들에 대한 성희롱 예방교육 실시 및 재발방지조치를 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정의 요지

가. 진정인은 ○○ ○○구 소재 헬스클럽 (주)○○○○ 2호점에서 2012. 2. ~ 2012. 6.까지 근무하던 트레이너이며 피진정인은 동 지점의 트레이너이자 2012. 6. 1.자로 팀장이 된 자이다. 피진정인은 진정인의 근무 기간 중 사업

장 내에서 수차례 진정인에게 속옷이 보인다고 지적하면서 “왜 속옷을 안 갈아입냐?”, “집에는 왜 안 들어가냐?”고 묻거나 “넌 왜 이렇게 엉덩이가 크냐?”고 발언하여 성적 굴욕감 및 혐오감을 주었다.

나. 피진정인은 사업장 내에서 수시로 진정인의 볼을 꼬집거나 머리를 쓰다듬었으며, 엉덩이, 가슴, 음부 등을 만져 진정인이 명시적으로 거부의를 표시했음에도 불구하고 이와 같은 행동을 계속하였다. 피진정인은 2012. 6. 23. 0시 10분 경 (주)○○○○ 2호점 팀 회의 중 진정인이 말대꾸를 한다는 이유로 진정인에게 무차별 폭행을 가하여 전치 3주의 부상을 입혔으며, 이를 기해 진정인은 2012. 7. 9. (주)○○○○와의 채용계약을 해지하였다.

2. 당사자의 주장 요지 및 관계인의 의견

가. 진정인의 주장 요지

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인의 주장 요지

근무 중 진정인의 바지 위로 팬티가 보여 지적한 적이 몇 번 있으며, “속옷을 왜 안 갈아입냐?”, “집에는 왜 안 들어가냐?”라고 발언한 것은 성적인 의도 없이 장난으로 이야기한 것이다. “넌 왜 이렇게 엉덩이가 크냐?”고 말한 것 역시 성적인 의도가 없었으며, 이후 “운동 좀 하라.”는 말을 덧붙였다. 진정인은 피진정인에게 “너는 왜 맨날 기집질 하고 다니냐?”는 식으로 말한 적이 있다.

사업장 내에서 진정인과 스쳐 지나가면서 장난으로 진정인의 엉덩이를 툭툭 치거나 ‘수고했다’는 의미로 등이나 어깨를 두드린 적은 있으나 진정인을 이성으로 보아서 한 행동은 아니었다. 엉덩이를 치면 진정인은 “하지 마”라는 식으로 말을 하곤 하였으나 서로 간의 장난으로 이해하였으며, 진정인도

피진정인의 엉덩이를 툭툭 친 적이 있다. 진정인의 가슴을 만진 사실은 없으며 진정인의 상의 목 부분이 많이 파여 있어 옷자락을 잡아 올려준 일이 있을 뿐이다. 또한 진정인의 음부를 만진 사실은 없다.

다. 참고인의 의견

1) 신○○ ((주)○○○○ 대표이사)

사업장 내에서 피진정인이 진정인에게 성적 언동을 한 적이 있다는 보고를 이 사건 진정접수 전에 전혀 받은 바가 없다. 진정인은 2012. 7. 9. 근무할 의사가 없다며 자의로 (주)○○○○와의 도급계약 해지에 동의하였다.

2) 박○○ (前 (주)○○○○ 2호점 트레이너)

2012. 2. 10. ~ 5. 24. (주)○○○○ 2호점에서 근무할 당시 피진정인이 3층에서 진정인의 엉덩이를 만지는 것을 여러 차례 목격하였다. 일주일에 약 두 번 정도 위 장면을 목격할 정도로 빈번하였으며 진정인의 엉덩이 외 어깨나 등을 만지는 것은 더욱 자주 목격하였다. 당시 피진정인의 행동에 대해 진정인은 “하지 마”라고 말하며 짜증스럽게 반응하였다.

3) 김○○ ((주)○○○○ 2호점 트레이너)

진정인과 약 6개월 간 함께 근무해왔는데 일자미상, 근무시간이 끝난 밤 12시 경, 진정인이 피진정인에게 “또 기집질 하러 가는구만”이라는 식으로 이야기하는 것을 들은 적이 있다. 피진정인이 진정인의 엉덩이를 툭 치곤 한 것은 사실이나 반대로 진정인이 피진정인에게 똑같은 행동을 한 적도 있다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인 및 참고인들의 진술 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 2010. 10. (주)○○○○에 트레이너로 입사하였으며, 진정인은 2012. 2. 동 회사에 입사하여 2012. 6.까지 약 5개월간 (주)○○○○ 2호점에서 피진정인과 함께 근무하였다. 2012. 6. 1. 피진정인은 (주)○○○○ 2호점 팀장으로 승진하였고 진정인은 그 소속 팀원이 되었다.

나. (주)○○○○ 트레이너들의 수입원은 각자의 고객들에게 운동지도를 하고 그 대가로 받는 지도료이다. 그러나 이들은 정해진 근무시간에 사업장에 출근하여 상주하면서 고객관리, 운동지도 등 그 업무를 수행함에 있어 각 지점 관리자(FC 매니저) 및 팀장 등의 지휘·감독을 받는다.

다. 진정요지 가항은 사실로 인정된다.

라. 피진정인과 참고인 3 김○○는 진정인이 피진정인에게 “너는 왜 맨날 기집질 하고 다니냐?”는 식의 발언을 한 적이 있다고 주장하고 있으나, 참고인 3이 2012. 8. 7. 그와 같은 내용의 서면진술서를 자필서명이 없는 전산파일의 형태로 피진정인을 통해 위원회에 제출한 후 2012. 8. 21. 구두진술 시에는 해당 내용을 잘 기억해 내지 못했던 점, 진정인이 동 발언을 하였던 시간에 대해 피진정인은 출근 후인 이른 오후라고 진술한 반면 참고인 3은 업무시간이 끝난 밤 12시 경이라고 진술한 점 등에 비추어 볼 때 진정인이 위와 같은 발언을 한 것이 사실이라고 볼 만한 객관적인 증거는 없다.

마. 진정인이 진정요지 나항에 대하여 2012. 6. 23. ○○○○경찰서에 피진정인을 형사고소하여 수사기관에서 현재 이에 대한 수사를 진행하고 있다.

바. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조 내지 제14

조에 따른 사업주의 직장 내 성희롱 방지 조치와 관련하여, (주)○○○○ 대표이사인 참고인 1은 소속 트레이너들이 형식상 고용이 아닌 도급관계에 있는 자들이라는 이유로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하거나 사업장 내 성희롱에 관한 처리지침을 두고 있지 아니하다.

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 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 경우를 성희롱으로 규정하고 있다.

어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 업무 관련성, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등 구체적 사정을 종합하여 판단하되, 행위자의 의도가 아니라 합리적인 사람의 관점에서 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있고 성적 굴욕감을 주는 행위였는지 등을 종합하여 결정하게 된다.

나. 진정의 원인된 사실이 발생할 당시 진정인은 (주)○○○○ 2호점의 상주 트레이너이고 피진정인은 같은 지점의 트레이너이자 2012. 6. 1.부터 팀장직을 부여받은 자이므로 진정요지와 같은 피진정인의 언동은 근로자가 근무시간 중 사업장 내에서 행한 것으로써 그 업무관련성이 인정된다.

다. 피진정인은 근무시간 중 사업장 내에서 동료 또는 소속 팀원이던 진정인에게 단순히 속옷이 보이므로 옷매무새를 바로잡으라는 지적을 넘어 “속옷을 왜 안 갈아입냐?”, “집에는 왜 안 들어가냐?”고 발언하고 “넌 왜 이렇

게 엉덩이가 크냐?”고 발언한 것에 대해 위 발언에 성적인 의도가 없다고 주장하고 있으나 이와 같은 발언은 ‘성적으로 문란하다’는 뜻을 내포하고 있으며 특정 신체부위를 거론한 것은 외모를 비하하는 발언으로 합리적인 사람에겐 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼기에 충분한 것으로 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

라. 위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는, 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과, 다수의 상주 트레이너들을 두고 지점 매니저를 통하여 이들의 업무를 지휘·감독하면서도 트레이너 상호 간 또는 트레이너와 고객 등의 관계에서 발생할 수 있는 성희롱에 대하여 어떠한 처리지침도 두고 있지 아니하며 관련 예방교육도 실시한 바 없는 (주)○○○○ 대표이사에게, 소속 트레이너들에 대한 성희롱 예방교육 실시 및 재발방지조치를 마련하도록 하는 것이 적절하다.

마. 진정요지 나항에 대하여는 수사기관의 수사가 진행 중이므로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하하는 것이 적절하다.

6. 결론

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

2012. 9. 17.

위 원 장 김 영 혜

위 원 김 성 영

위 원 강 명 득

8 목사의 설교시 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 12진정0531900 목사의 설교 시 성희롱

진 정 인 1. 김○○
2. 배○○
3. 유○○
4. 하○○

피진정인 최△△

주 문

피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과, ○○○○○○○회 통합 △△△△△회장 및 ○○○○○○○회 통합 총회장에게 피진정인을 내부 규정에 따라 징계하고 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정의 요지

가. ○○시 ○○구 소재 ○○○○○○○회 ○○교회의 임시 당회장인 피진정인은 2012. 7. 11. 19:00 ○○교회 수요일예배 설교 시 “성경에 없는 말을 줌 하겠다”며 “하와가 사과 두 개를 몰래 급하게 따서 삼켰는데 그 사과 두 개가 뱃속에서 슬금슬금 올라와 양쪽 가슴에 딱 붙어서 젖가슴이 되었다”고

발언하며 양 손을 가슴에 대고 받쳐 올리는 시늉을 하였다. 또한 양 손을 가슴에 대고 히죽 웃으면서 “여름만 되면 여자들이 옷을 못 벗어 환장을 한다. 여자들 치마는 짧아져서 보일락 말락 하면서도 이 가슴은 보여 달라고, 보여 달라고 해도 안 보여 주더라”고 발언하여 당시 예배에 참석한 진정인들에게 성적 굴욕감을 주었다.

나. 피진정인은 평소에도 설교 중 “여자의 치마는 짧을수록 좋다”고 발언하는 등 성적 언동을 한 바 있다. 2012. 7. 11. 수요예배 당시, 진정요지와 같은 피진정인의 발언에 대하여 참석한 신도들이 얼굴을 찌푸리며 불쾌한 내색을 하자 “저기 권사님은 눈을 찌리면서 죽상을 하고 있어”라고 나무랐으며, “여자들이 십자가를 모가지에 달고 귓구멍에 달고 다니는데, 달고 다니는 그런 십자가가 아니다”라고 발언하여 여성 신도들을 폄하하였다.

2. 당사자의 주장 요지 및 관계인의 의견

가. 진정인의 주장

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인의 주장

1) 2012. 7. 11. 수요예배 설교 중 위 진정요지와 같은 발언을 하였다는 것은 사실과 다르며, 정확한 발언 내용은 다음과 같다. “분위기가 딱딱하니까 성경에는 없는 이야기지만 어떤 목사님께서 하신 말씀이 생각나서 하는 이야기니까 믿지 않으셔도 됩니다. 남자는 선악과를 먹다가 하나님께서 ‘아담아’ 부르시는 소리에 놀라 목에 걸려 아담스 애플(Adam’s apple)이 생겼고 여자는 다 먹어버렸는데 하나님이 너는 몇 개를 먹었느냐 하니 먹지 않았다고 입을 싹 닦아 수염이 안 나고 뱃속에서 선악과 두 개가 올라와 가슴에 붙었다는 것입니다. 그래서 여름 노출의 계절에도 그 곳만은 호떡 뚜껑 두 개는 덮여가지고 다니는 것은 죄의 결과라 부끄럽다는 것이지요. 일리는 있

지만 성경에는 없는 이야기이기 때문에 믿지 않으셔도 됩니다.” 한편, “보여 달라고 해도 안 보여 주더라”라는 발언이나 손을 가슴에 대고 음흉하게 받쳐 올리는 시늉 등은 한 적이 없으며, “여자의 치마와 설교는 짧을수록 좋다”는 말은 목사들이 가끔 설교 중에 하는 말인데 2012. 7. 11. 설교 당시에는 이러한 발언을 한 사실이 없다.

2) 현재 ○○교회가 내부 분규 중에 있어 예배에 참석한 신도들이 자기들끼리 말을 주고받으며 얼굴을 찡그리고 있기에 처음 설교를 시작할 때에 “왜 인상을 찡그리고 그렇게 있나요?”라고 발언하였을 뿐, “저기 권사님은 눈을 찡그리면서 죽상을 하고 있어”라는 발언은 한 사실이 없다.

3) “여자들이 십자가를 모가지에 달고 귓구멍에 달고 다니는데, 달고 다니는 그런 십자가가 아니다”라고 발언하였다는 주장에 대해, 설교 중 십자가는 고난과 죽음의 형틀인데 여자들이 십자가를 목에 걸고 귀에 구멍을 뚫어 액세서리로 걸고 다니는데 그런 액세서리처럼 아름다운 것은 아니라는 것을 설명하면서 “십자가는 액세서리보다는 용서와 사랑의 심볼이다”라고 하였던 것을 진정인들이 왜곡하고 있다.

4) 2012. 7. 11. 수요예배가 끝난 직후인 20:00 경 일부 신도들이 교회 사무실로 몰려와서 성희롱 설교를 했으니 사과하라고 요구한 적이 있어 “그런 의도로 증거한 말씀은 아닌데 그렇게 들으셨다니 죄송합니다”라고 사과를 한 적은 있으나, 이는 목사로서 예의를 표한 것이지 스스로 성희롱 설교를 한 것을 인정한 것은 아니다.

5) 2012. 7. 11. ○○교회에서의 설교는 피진정인이 당회장으로 있는 ○○시 소재 △△교회에서 2012. 7. 8.에 설교한 내용과 동일하였으나 △△교회 교인들은 어떠한 문제제기도 하지 않았다. 진정인들은 과거 교회법에 의해 징계를 받은 ○○교회 장로들의 추종자들로서 교회 측에 반대되는 입장에

있는 자들이며 평소 피진정인이 임시 당회장직에 있는 것을 못마땅하게 여기고 당회를 주재하기 위해 ○○교회에 들어가려는 피진정인을 옷이 찢어질 정도로 잡아당기며 교회출입을 방해하는 등의 행위를 해 왔다.

다. 참고인 의견(2012. 7. 11. ○○교회 수요일예배에 참석한 신도들 25명)

2012. 7. 11. ○○교회 수요일예배 시 피진정인이 양 손을 젖가슴 모양으로 추켜올리는 흉내를 내면서 “하와가 선악과 두 개를 삼켰는데 올라와서 가슴이 되었다”고 발언하거나 “여자들은 여름이면 보여주고 싶어서 환장하는데”, “치마는 짧게 입고 하체와 배꼽은 내놓을지라도”, “보여 달라고 애원해도 그곳(가슴)만은 안 보여준다”, “보일락 말락 입어서 아무리 보려고 해도 보이지는 않더라” 등의 발언을 하였으며, 2012. 7. 11. 이전의 설교에서도 “여자의 치마는 짧을수록 좋다”고 발언한 적이 있다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서, 피진정인의 진술서 및 ○○교회 신도 중 28인의 참고인 진술서, 피진정인이 제출한 ○○교회 이○○ 장로 외 130여 명이 중복으로 연서한 ‘증언’ 및 ‘입장서’ 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인이 임시 당회장으로 있는 ○○교회는 ○○○○○○○회 통합 △△△△△회 소속의 교회이다. 2010. 12. 31. 前 당회장인 진정 외 박○○목사가 퇴직함에 따라 ○○교회의 당회장직이 공석이 되자 2011. 5. 4. ○○○○○○○회 통합 △△△△△회는 ○○시 소재 △△교회의 당회장인 피진정인을 ○○교회 임시 당회장으로 파송하였다. 임시 당회장인 피진정인은 ○○○○○○○회 내부 규정인 「총회 헌법」 제2편 제67조 및 제68조, 「총회 헌

법시행규정」 제16조에 의거, ○○교회의 대표자로서 당회의 주재 등 당회장의 임무를 수행한다. 한편, 진정의 원인된 사실이 발생한 2012. 7. 11. 당시 ○○교회의 직원은 2인의 부목사와 3인의 교육전도사, 1인의 사무직원, 1인의 관리집사 등이다.

나. 피진정인은 ○○교회 임시 당회장으로서 월 2회 가량 부정기적으로 당회의 요청에 따라 ○○교회에서 설교를 하고 있으며, 2012. 7. 11. 19:00 ○○교회 수요일예배에서 신약성경 마태복음 22장 37절~40절을 제시하며 ‘3십의 정신으로 삼시다’라는 제목의 설교를 한 사실이 있다.

다. 피진정인은 2012. 7. 11. 19:00 ○○교회 수요일예배에서 설교를 하면서 “성경에 없는 말을 좀 하겠다”며 “하와가 사과 두 개를 몰래 따서 삼켰는데 씨앗은 소화가 안 되어 뱃속에서 점점 올라와 이것이 가슴이 되었다”고 발언하면서 양 손을 가슴에 대고 받쳐 올리는 시늉을 한 사실, 양 손을 가슴에 대고 웃으면서 “여름만 되면 여자들이 옷을 못 벗어 환장을 한다. 여자들 치마는 짧아져서 보일락 말락 하면서도 이 가슴은 보여 달라고, 보여 달라고 해도 안 보여 주더라”라고 발언하였고, 양쪽 손을 가슴에 대면서 “그 곳만은 호떡 뚜껑 두 개는 덮어가지고 다니는 것은 죄의 결과라 부끄럽다는 것이지요”라는 발언을 하였다. 또한 피진정인은 2012. 7. 11. 이전에 ○○교회에서 설교를 하면서 “여자의 치마는 짧을수록 좋다”는 발언을 하였다.

라. 2012. 7. 11. 수요일예배가 끝난 직후인 20:00경 일부 신도들이 ○○교회 사무실로 가 피진정인의 설교 중 성희롱 발언에 대해 사과를 요구하자, 피진정인은 그런 의도가 없었다고 하며 사과한 사실이 있다. 진정인들은 이후 피진정인의 성희롱 발언에 대하여 △△△△△회에 이를 고발하고 피진정인의 사임을 요구하였다.

마. 피진정인은 2012. 7. 11. ○○교회 수요예배에서 설교를 하면서 “여자들이 십자가를 목에 달고 컷구멍, 컷구멍에 달고 다니는데 달고 다니는 그런 십자가가 아니다”라는 발언을 하였다.

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 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 경우를 성희롱으로 규정하고 있다.

어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자 간의 관계와 행위 당사자의 직위 또는 업무 관련성, 성적 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소와 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반등 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지 등을 종합하여 결정하게 된다.

나. 진정의 원인된 사실이 발생할 당시, ○○○○○○○회 통합 △△△△△회 소속 ○○교회는 2인의 부목사와 3인의 교육전도사, 1인의 사무직원, 1인의 관리집사 등의 직원을 두고 있으며 피진정인은 임시 당회장으로서 ○○교회를 대표하고 교회의 법적인 사무를 총괄하는 지위에 있는 자이다. 따라서 피진정인은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 규정하는 사용자에게 해당하며, 2012. 7. 11. ○○교회 수요예배 당시 피진정인이 행한 설교는 동 교회의 임시 당회장 또는 목사로서 수행하는 직무로서 그 업무 관련성이 인정된다.

다. 피진정인은 2012. 7. 11. ○○○○○○○회 ○○교회 수요예배 설교 시

임시 당회장이자 목사라는 우월적 지위와 교회의 예배라는 엄숙한 상황을 악용하여 예배의 목적으로 참석한 다수의 여성 신도들에게 위 인정사실 다항과 같은 발언을 하였다. 이와 같은 발언에 대해 피진정인은 유머라고 주장하고 있다. 그러나 아무리 경직된 분위기를 해소하기 위한 유머라고 하더라도 피진정인의 발언은 합리적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분한 것으로 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

라. 이와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는, 피진정인이 본인의 발언이 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 행위라는 것에 대하여 전혀 인식하지 못하고 있으므로 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권 교육을 수강할 것과, ○○○○○○○회 통합 △△△△△회장 및 ○○○○○○○회 통합 총회장에게 내부 규정에 따라 피진정인을 징계하고 유사한 성희롱이 발생하지 않도록 대책을 마련하도록 하는 것이 적절하다고 판단된다.

마. 다만, 위 인정사실 마항과 같은 발언은 성희롱적 발언이라고 보기에는 어렵다고 판단된다.

6. 결론

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

2012. 9. 17.

위원장	김영혜
위원	김성영
위원	강명득

9 토목설계회사 상사의 직원에 대한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 12진정0688100 토목설계회사 상사의 직원에 대한 성희롱

진 정 인 김○○

피진정인 손○○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. ○○(○○) ○○○○○ 대표이사에게 직장내 성희롱 예방교육 실시 등 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 2011. 10.부터 토목설계 회사의 경리직원으로 근무했는데 직장 상사인 피진정인은 진정인이 컴퓨터로 동영상 강의를 시청할 때마다 “야동 봐? 야동 좀 그만 봐”라고 하였다. 그리고 2012. 3.말경 퇴근하면서 피진정인

과 같이 버스를 타러 가는데 피진정인이 진정인의 나이를 물어보더니 경험도 없냐며 천연기념물이라고 말하였으며, 같은 해 4.경 근무 도중 힘이 없고 입맛이 없다고 하자 피진정인이 진정인에게 “혹시 임신이 아니냐?”고 웃으면서 말하였다. 또한 피진정인은 같은 해 8. 28. 진정인이 매일 챙겨 먹는 약을 보고 “피임약?”이냐고 물었고, 같은 날 점심식사중에 퇴직금을 받으면 성형수술을 하고 싶다는 말을 꺼내자 “어디? 가슴?”이라고 물었다. 위와 같은 피진정인의 언동으로 인해 성적 굴욕감을 느꼈으므로 이에 대한 시정을 바란다.

2. 피진정인 주장 요지 및 참고인 의견

가. 피진정인 주장 요지

진정인이 사무실에서 동영상 강의를 시청할 때 진정인에게 “야동 봐?, 야동 좀 그만 봐”라고 한 적이 있으나, 진정인도 피진정인이 컴퓨터를 보고 있을 때 “차장님, 야동 보세요?”라는 말을 하였으므로 이런 점에서 성희롱이라고 할 수 없다. 그 외에 천연기념물, 임신, 피임약, 가슴수술 등의 발언을 했다는 진정인의 주장은 사실이 아니며 그런 말을 한 적이 없다.

진정인이 기분 나쁘다는 말을 한 적이 없었는데 만약 진정인이 기분 나쁘다는 말을 했으면 그런 말을 하지 않았을 것이고, 진정인과 컵 세척 문제로 다툰 이후에야 진정인이 성희롱이라고 생각하고 있다는 것을 알았다. 같은 회사 동료이기 때문에 진정인이 기분 나빠하는 부분이 있으면 사과할 수 있다고 생각하여 그렇게 들렸으면 미안하다고 한 적이 있으나, 그렇다고 해서 성희롱을 했다는 것을 인정한 것은 아니었고 인정할 수도 없다. 진정인은 성희롱 문제가 아니라 컵 세척 문제로 다투고 나서 사무실 분위기가 좋지 않아 결근한 것이다.

나. 참고인 의견

1) 참고인 1(○○ ○○○○○ 대표이사 심○○)

진정 내용에 대하여 직접 보거나 들은 적은 없고 물컵 닦는 일로 인해 진정인과 피진정인이 언쟁을 벌인 후에 진정인이 참고인 1을 찾아와 얘기하여 이러한 갈등이 있는 것을 알았다. 소규모 회사이기 때문에 상급자가 성희롱을 하지 못할 것이고, 성희롱이 있었으면 진정인이 당시에 정확히 불쾌감을 표시했어야 한다고 생각한다.

진정인이 피진정인의 발언이 성희롱으로 느껴져 기분 나빴다는 문자를 피진정인에게 보냈고 피진정인은 기억이 잘 나지 않지만 성희롱으로 들렸다면 미안하다고 답을 한 것으로 알고 있다. 2012. 9. 5. 참고인 1이 마련한 회식 자리에서도 피진정인이 본인 이야기가 성희롱으로 들렸다면 미안하다고 사과하였던 것으로 기억한다. 직원들에게 대화를 할 때 성희롱으로 느낄만한 언어를 사용하지 않도록 교육하였다.

2) 참고인 2(○○ ○○○○○ 이사 장○○)

피진정인의 ‘임신’ 관련 발언은 들은 적이 있으나 평소 농담하고 웃으면서 도시락을 먹는 관계로 심각하게 생각하지 못했는데, 진정인으로부터 성희롱을 당했다는 주장을 듣고 말조심을 시켜야겠다고 생각하였다. 2012. 9. 5. ○○○마을에서 저녁을 먹으면서 진정인이 피진정인의 천연기념물 발언에 대하여 이야기를 꺼내자 피진정인은 남자를 사귀어보라는 취지였다고 말하는 것을 들었다.

3) 참고인 3(○○ ○○○○○ 대리 김△△)

동영상 강의를 시청하는 진정인에게 피진정인이 “야동 봐?, 야동 좀 그만 봐”라고 말한 것을 들은 적은 있다. 그 외는 특별히 기억나지 않지만 퇴직금

을 받으면 무얼 하겠느냐고 참고인 3이 물었을 때 진정인이 팔자주름 수술을 받고 싶다고 말한 기억이 있다. 이에 대해 피진정인이 가슴 수술이라고 했는지는 기억이 나지 않는다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정내용과 진정인이 제출한 자료, 피진정인의 주장 내용, 참고인 의견 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ‘○○(○○) ○○○○○’은 토목 설계를 주로 하는 회사로 2000. 3. 설립되었고 진정사건 발생 당시 동 회사에는 대표이사, 이사, 피진정인, 대리, 진정인 등 5명이 근무하고 있었다. 피진정인은 동 회사에 2010. 1. 과장으로 입사하여 2011.부터 차장으로 직위를 바꾸어 근무하고 있다. 진정인은 2011. 10.부터 동 회사에 경리직원으로 근무하였으며, 2012. 9. 3.부터 계속 결근(2012. 9. 5.과 9. 12. 두 차례 출근한 것은 제외)하다가 2012. 10. 5. 사직의사를 밝혔다.

나. 피진정인은 사무실에서 동영상 강의를 시청하고 있는 진정인에게 “야 동 봐?, 야동 좀 그만 봐”라는 말을 한 사실이 있다.

다. 피진정인은 2012. 4.경 진정인에게 임신관련 발언을 한 사실이 없다고 주장하고 있으나, 진정인의 진술이 일관되고 구체적이며 참고인 2도 이와 같은 발언을 들은 바 있다고 진술하고 있으므로 임신관련 발언은 사실로 인정된다.

라. 그 외 천연기념물, 피임약, 가슴수술과 관련된 발언은 당사자 주장이 상반되고 참고인들이 위 발언을 직접 들은 바 없다고 진술하고 있다. 그러나 진정인이 2012. 4. 6. 친구와의 NATE 메시지에서 피진정인의 천연기념물 발언에 대하여 불쾌감을 표현한 점, 2012. 8. 28. ~ 8. 30., 9. 4. 등 4일 동안 진정인이 참고인 2와 카카오톡 메시지를 주고받으면서 피진정인의 천연기념물 발언과 피임약 발언으로 고충을 겪고 있다고 표현한 점, 2012. 9. 5. 11:32경부터 진정인이 참고인 3과 NATE 메시지를 주고받으면서 피진정인의 천연기념물 발언, 피임약 발언 및 가슴 발언에 대해 언급한 점, 같은 날 12:38경부터 진정인이 피진정인과의 문자메시지를 주고받으면서 피진정인의 피임약, 가슴, 천연기념물 등의 성적 발언으로 괴롭다고 표현한 점, 참고인 2가 2012. 9. 5. 있었던 회식자리에서 진정인이 피진정인의 천연기념물 발언에 대하여 이야기를 꺼내자 피진정인은 남자를 사귀어보라는 취지였다고 하는 것을 들었다고 진술한 점 등 관련 메시지 내용 및 메시지를 나눈 시점 등을 종합적으로 볼 때, 피진정인이 진정인에게 천연기념물, 피임약 및 가슴수술과 관련된 발언을 한 것으로 인정된다.

마. 2012. 8. 30. 오전 진정인이 피진정인에게 사용한 컵은 바로 세척하라고 말하자 피진정인은 컵을 세척하는 것은 진정인의 업무라고 말하는 등 당사자 간의 언쟁이 있었다. 같은 날 진정인은 참고인 1에게 피진정인의 성희롱에 대하여 이야기를 했고, 참고인 1은 그날 저녁 피진정인, 참고인 3과 회식을 하며 피진정인의 발언에 대하여 진정인이 기분 나빴다고 하니 사과를 하라고 한 사실이 있다.

바. 참고인 1은 진정인의 근무기간이 1년이 되지 않으나 수습 기간을 포함하여 1년 근무한 것으로 간주하여 진정인에게 퇴직금을 지급하되 자금사정

이 좋지 않아 2012. 12.말까지 퇴직금을 지급하기로 하였다. 진정인은 현재 실업급여를 지급받고 있으며 구직 중에 있다.

사. 참고인 1은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조와 제13조에 따라 직장 내 성희롱의 방지 의무가 있으나 진정사건 발생 이전에는 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하지 않았다.

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 ‘성희롱’이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「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.

어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 사실 관계, 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 관점에서도 성적 함의가 있고 불쾌감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

나. 업무관련성 여부

피진정인은 진정인이 다니던 회사의 상위 직급자이고, 이 사건 진정이 사무실 또는 퇴근길에서 발생하였으므로 업무 관련성이 인정된다.

다. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

성적 언동 등이 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 성희롱에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 언동을 한 자의 의도가 아니라 언동의 결과로 인해 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지를 살펴보아야 한다.

피진정인은 진정인과 사무실에서 편하게 농담을 주고받는 관계이고 불쾌하다는 것을 그 자리에서 이야기하지 않고 나중에 문제 삼는 것은 이해할 수 없으며, 2012. 8. 30. 컵 세척 관련 말다툼 이후에야 진정인이 성희롱이라고 생각하고 있다는 것을 알았다고 주장하고 있다. 그러나 진정인과 피진정인의 업무상 관계 및 소규모인 회사 분위기 등을 고려할 때 진정인이 피진정인의 언동이 있던 즉시 적극적인 거부의를 밝히기는 어려웠을 것으로 보이며, 위 인정사실 나항, 다항, 라항과 같은 피진정인의 발언은 일상적으로 직장 내에서 주고받는 대화의 수준을 벗어나는 것으로 보이고 합리적인 여성의 관점에서도 성적 굴욕감을 느끼게 하는 행위로 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다.

라. 위와 같은 성희롱에 대한 구제조치로는, 진정인이 반복되는 피진정인의 성적 언동에 대해 대표이사인 참고인 1과 이사인 참고인 2에게 호소하고 동료 직원인 참고인 3에게 확인을 구하였으며, 피진정인에게 사실인정 및 정중한 사과를 요구하였으나 피진정인의 형식적인 사과로 사건이 마무리됨으로써 진정인이 결국 회사를 그만두게 된 것으로 보이므로 진정인의 퇴사로 인한 경제적 손실을 고려하여 손해배상을 권고할 필요가 있겠으나, 진정인이 실업급여를 지급받고 있고 참고인 1이 진정인에게 2012. 12.말까지 퇴직금을 지급하겠다고 한 점 등을 고려하여 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관

하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 필요하다고 판단된다.

또한 참고인 1은 회사의 사용주로서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조와 제13조에 따라 직장 내 성희롱의 방지 의무가 있음에도 불구하고 이 진정사건이 발생하기 전에는 직장 내 성희롱 예방 교육 등 필요한 조치를 해 오지 않았고 이 진정사건 발생 후에도 피진정인에게 말조심을 당부하는 정도로 그쳤다는 점 등을 살펴볼 때, 피진정회사 대표이사에게 성희롱 예방교육 실시 등 향후 이와 같은 사건이 재발하지 않도록 재발방지대책을 마련하도록 하는 것이 적절하다고 판단된다.

6. 결론

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

2012. 12. 26.

위 원 장 김 영 혜

위 원 김 성 영

위 원 강 명 득

10 대학교 관리 직원의 청소노동자 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 12진정0927600 대학교 관리직원의 청소노동자 성희롱

진 정 인 윤○○

피 해 자 1. 윤△△

2. 김○○

3. 이○○

4. 구○○

피진정인 1. 김△△

2. ○○대학교총장

주 문

피진정인 1에게, 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정인의 주장 요지

피해자들은 ○○시에 위치한 ○○대학교 ○○캠퍼스에 근무하는 청소노동자

이며, 피진정인 1은 청소노동자 관리직원이다. 피진정인 1은 2012. 6. ~ 2012. 12. 휴게실에 누워 있는 피해자 1의 배 위에 올라앉거나 피해자 2와 피해자 3의 가슴을 만지고, 피해자 1과 피해자 4에게 "니는 브라자도 안했네. 가슴이 절벽이네."라고 얘기하는 등 성적 언동을 하였던 바, 이에 대한 시정을 원한다.

2. 당사자 주장요지

가. 피해자의 주장요지

1) 피해자 1

2012. 여름. 피해자 1이 미화원 휴게실이 너무 더워 브래지어를 착용하지 않은 채 티셔츠만 입고 앉아 있는데, 피진정인 1이 휴게실로 들어와 "니 젖꼭지 다 튀어나왔다. 니는 브라자 안했나?"라고 얘기하였다. 또한, 2012. 10. ~ 11.경 피진정인 1이 점심식사 후 미화원 휴게실에 누워 쉬고 있는 피해자 1의 배 위에 올라앉은 후 내려오지 않아 피해자 1이 동료 직원에게 "사진 찍어라."라고 얘기하자 배 위에서 내려 온 적 있으며, 이불 속에서 피해자 1의 바지 속으로 손을 넣어 더듬기도 하였다.

2) 피해자 2

가) 2012. 여름 점심시간에 피해자 1, 피해자 4와 같이 휴게실에 들어가 앉으려고 하는데, 휴게실에 미리 와 있던 피진정인 1이 서 있는 상태에서 피해자 2의 가슴을 손가락으로 짚었으며, 그 이후로 피진정인 1이 휴게실에 있을 때는 휴게실에 들어가지 않았다. 2012. 피진정인 1이 거드랑이에 피해자 2의 목을 끼운 채 몸을 흔들어서 피해자 2가 욕을 하며 "놓으라"라고 얘기하자 피진정인 1이 풀어주었다.

나) 2012. 여름 휴게실에서 피진정인 1이 피해자 1에게 "브라자 했나? 안했나?"라고 얘기하는 것을 들었으며, 피진정인 1이 피해자 1의 배 위에 올라

앞아 내려오지 않자 피해자 1이 피해자 2에게 “사진 찍어라.”라고 얘기하였고, 이후 피진정인 1이 피해자 1의 배 위에서 내려온 사실이 있다.

3) 피해자 3

2012. 6.초 피진정인 1과 가구, TV 등을 기계실로 옮기는 일을 하였는데, 기계실 문을 잠그고 나오면서 피진정인 1이 왼쪽 손가락으로 피해자 3의 왼쪽 가슴을 찔렀다. 같은 날 오후에 피진정인 1을 찾아가 “성추행으로 고발하겠다.”라고 얘기하였고, 성적 수치심으로 인해 울기도 하였다.

4) 피해자 4

가) 2012. 여름 휴게실에서 피진정인 1이 가슴을 쳐다보면서 “니 가슴은 절벽이네.”라고 얘기하였다.

나) 2012. 여름 휴게실에서 피진정인 1이 피해자 2의 가슴을 찌르는 모습을 직접 보았으며, 피진정인 1은 휴게실이나 학교 안에서 수시로 팔에 피해자 2의 목을 감고 흔들기도 하였다. 2013. 1. 15. 피진정인 1이 미화원 휴게실에서 조장인 피해자 1에게만 사과를 한 사실이 있다.

나. 피진정인의 주장요지

1) 피진정인 1

가) 피해자 1의 주장과 관련하여, 피해자 1의 배 위에 올라 앉거나 피해자 1에게 “니는 브라자도 안했나?”라고 얘기한 사실이 있다. 2012. 겨울, 청소노동자들과 같이 이불을 덮고 둘러 앉아 장난을 치면서 손으로 발목을 만지며 “츄지?”라고 얘기한 사실은 있으나, 바지 안에 손을 넣고 더듬은 적은 없다.

나) 피해자 2의 주장과 관련하여, 피해자 2의 가슴을 손가락으로 찌른 적은 없으나, 피해자 2와 장난을 치다가 피해자 2의 목을 팔에 끼고 흔든 적은 있다.

다) 피해자 3의 주장과 관련하여, 기계실에 물건을 넣고 나오면서 피해자 3과 복싱을 하는 장난을 치던 중 실수로 피해자 3의 가슴을 살짝 친 적이 있다. 같은 날 오후 피해자 3이 찾아와 “아까 장난이 너무 심한 거 아니에요?”라고 얘기하여 “죄송하다.”고 사과한 사실이 있다.

라) 피해자 4의 주장과 관련하여, 2012. 여름 미화원 휴게실에서 청소노동자들과 스마트폰으로 글래머인 여자 연예인에 대한 기사를 보고 얘기하던 중, 농담으로 피해자 4에게 “니 가슴은 절벽이네.”라고 얘기한 사실이 있다. 또한, 2013. 1. 중순경 미화원 휴게실에서 피해자들에게 사과를 한 사실이 있다.

2) 피진정인 2

2013. 1. 9. 징계위원회를 개최하여 피진정인 1에 대한 진술을 청취하고, 2013. 1. 16. 3명의 위원으로 구성된 특별조사팀을 구성하여 동 사건에 대해 조사하였다. 조사 결과, 피진정인 1이 청소노동자들을 성희롱한 것으로 확인되어 2013. 3. 7. 징계위원회에서는 피진정인 1에 대해 성희롱 및 품위유지위반 사유로 ‘감봉 2개월 및 승급·승진제한 12개월’의 징계처분 조치를 하였고, 2013. 4. 1. 피진정인 1을 피해자들의 근무지로부터 분리하기 위해 ○○캠퍼스로 전보조치 하였다. 뿐만 아니라, 2013. 3. 직장 내 성희롱 예방 및 방지를 위해 교수, 직원, 학생 등 학교 내 모든 구성원을 교육대상으로 하는 ‘2013년도 성희롱방지 조치 기본계획’을 수립하였다.

3. 관련 법령

「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 법

률에 따라 설치된 각급 학교, 「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] 행위

4. 인정사실

가. 피진정인 1이 진술한 내용, ○○대학교가 제출한 자료 등에 의하면 피해자 2의 주장 중 피진정인 1이 손가락으로 가슴을 찔렀다는 것을 제외한 피해자들의 주장요지와 같은 피진정인 1의 성희롱 행위는 모두 사실로 인정된다.

나. 2013. 1. 중순경 피진정인 1이 피해자들이 다 모인 자리에서 조장인 피해자 1에게 사과를 한 사실이 있으며, ○○대학교는 2013. 3. 7. 징계위원회를 개최하여 피진정인 1에 대해 성희롱 및 품위유지위반 사유로 ‘감봉 2개월, 승급·승진제한 12개월’의 징계 처분 및 직장 내 성희롱 방지를 위한 계획을 수립하였고, 2013. 4. 1.자로 피진정인 1을 ○○대학교 ○○캠퍼스로 전보 조치하였다.

5. 판단

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 성적 함의가 있었는지, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주었는지 여부에 따라 판단된다. 여기서 성적 굴욕감과 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적인 여성 또는 합리적 피해자의 관점에서 피진정인의

행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 할 것이며, 본 진정사건에 대한 판단은 아래와 같다.

가. 우선 업무관련성을 살펴보면, 이 사건 진정은 피진정인 1이 근무시간 또는 점심시간에 피해자들을 성희롱하였다는 내용으로 업무관련성이 인정된다.

나. 피진정인 1이 피해자들에게 성적 굴욕감을 주는 언동을 하였는지 살펴보면 피진정인 1은 평소 피해자들과 친하게 지낸 사이로 근무시간이나 점심시간에 피해자들과 농담을 주고받거나 장난을 치던 중 실수로 발생한 일로 성적인 의도는 없었다고 주장하나, 성희롱의 경우 가해자의 성적 의도는 고려되지 않으며, 피진정인이 피해자1의 배 위에 올라앉거나, 피해자들에게 “니 젖꼭지 다 튀어나왔다. 니는 브라자 안했나?”, “니는 가슴이 절벽이네.”라고 얘기하는 등의 행위는 성적인 의미가 농후한 언동으로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당된다고 판단된다.

다. 피진정인 1은 청소노동자를 관리하는 대학교 직원으로서 피해자들에 대한 성적 언동이 일회적인 것이 아니었고, 이러한 성적 언동이 사회통념상 일상적으로 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 피해자들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 함과 동시에 피해자들의 근무환경을 악화시키기에 충분하다고 판단된다.

라. 따라서, 피진정인 1에게 엄중하게 책임을 물어야 하겠으나 피진정인 1이 이미 감봉 및 승진·승급제한 등의 징계를 받았으므로 이와 유사한 사례가 재발되지 않도록 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 타당할 것으로 판단된다. 한편, 피진정인 1에 대한 관리·감독의 의무가 있는 피진정인 2에 대해서는 대학 측에서 이미 피진정인 1에

대한 징계 조치 및 피해자들의 근무지로부터 피진정인 1을 분리하는 등 적절한 조치를 하였으므로 별도의 조치는 필요하지 않은 것으로 판단된다.

6. 결 론

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

2013. 5. 15.

위 원 장 홍 진 표

위 원 김 영 혜

위 원 강 명 득

11 프로골프 감독의 선수에 대한 성희롱**국 가 인 권 위 원 회****차 별 시 정 위 원 회****결 정**

사 건 13진정0019900 프로골프 감독의 선수에 대한 성희롱
 진 정 인 남○○
 피 해 자 남△△
 피진정인 김○○

주 문

1. 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 주식회사 ○○ 대표이사에게 성희롱 행위의 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

이 유**1. 진정 요지**

진정인은 피해자의 아버지인데, 딸인 피해자가 2011. 1.에 ○○골프단에 입단한 이후, 감독인 피진정인에게 2012년 미국 전지훈련 기간을 포함하여 3개

월 넘게 지속적으로 성적 언동에 의한 성희롱을 당하였는바, 이의 시정조치 등을 바란다.

2. 당사자의 주장

가. 피해자 주장 요지

1) 2012년 초 미국 전지훈련(이하 ‘전지훈련’) 기간 중 피진정인이 “정○○ 1등, 윤○○ 2등, 피해자 3등, 김△△ 4등”이라고 하여 그게 무슨 뜻이냐고 물어보니 “너희들 가슴 크기 순서”라 했고, 정○○ 프로가 피진정인한테 레슨을 받던 중 피진정인이 정○○ 프로가 그림을 잡았을 때 정면에서 보기에 왼쪽 엄지가 오른쪽 엄지와 검지 사이로 보인다고 큰소리로 “남자 아이 고 추와 같다”고 했으며, 전지훈련 후 2012. 4. 19.경 국내의 ○○CC에서 피해자가 오○○ 프로에게 레슨을 받고 있는데 피진정인이 다가와 “△△야(피해자) 너 진짜 가슴이 없구나”라고 하여 너무 분하고 화가 치밀어 올라 집에서 졸도를 하였다.

2) 전지훈련 기간 중 피진정인이 숙소에서나 밖에서 피해자의 배를 꼬집고 싫어 죽겠는데도 계속 간지럼을 심하게 태웠다.

3) 전지훈련 기간 중 피해자가 저녁 식사 후 헬스장에서 런닝을 하는데 피진정인이 “△△야 너는 엉덩이가 왜 그렇게 크니”라고 하는 등 수시로 신체 특정부위를 가리키며 코끼리 또는 하마와 비교하면서 괴롭혔고, 자동차를 타고 골프장으로 이동하다가 지나가는 운전자를 보고 잘생겼다고 얘기를 하는데 피진정인이 피해자에게 남자를 잘 만나야 한다며 남자한테 혹 가서 잡자리까지 갈 수도 있다고 하였으며, 피진정인과 오○○ 프로 등 스태프가 술을 먹고 그 다음날 오○○ 프로가 자고 있을 때 피진정인이 오○○ 프로의 팬티

를 벗기고 항문 얘기를 하면서 사진도 찍었다고 자랑삼아 이야기했다.

나. 피진정인 주장 요지

1) 선수들과 생리 중에 가슴 통증을 느낀다는 이야기를 하다가 한 선수가 다른 선수를 가리키며 가슴이 가장 크고 누구는 작다는 식의 농담을 하여 피진정인이 “그럼 번호 정해졌네”라고 한 것뿐이며 선수들끼리 순위가 뒤바뀌었다고 하여 웃어넘겼던 기억이 있다. 이 때 피해자는 조금 떨어진 곳에서 운동하고 있었고 피해자가 이 말에 이의를 제기한 바 없다.

정○○ 선수의 그림을 고쳐주는 과정에서 “그렇게 말을 해도 왜 남자에 고추처럼 보이게 오른손 그림을 그렇게 짧게 잡어?”라고 혼낸 적이 있는데 피해자는 10미터 정도 떨어진 타석에서 연습하고 있었고 선수의 잘못된 습관을 고치는 과정에서 나온 말로써 다른 의도가 없었다.

2012. 4. 19. ○○CC에서 전지훈련 이후 처음 피해자를 보게 되어 인사를 나누었을 뿐 피해자에게 가슴이 없다는 말을 한 적이 없고, 진정인이 피해자의 줄도와 관련하여 문제 삼은 적도 없었다.

2) 피해자 배를 꼬집은 적은 없고 장난치다가 간지럼을 태운 적이 있는데, 피해자의 나이가 제일 어리고 정신적으로 어린 편일 뿐만 아니라, 특히 2012 ○○○○○ 시즌 1부 투어 시드권을 확보하지 못해 침울해있어 피해자의 기분을 띄워 주려고 노력하는 와중에 가족같은 분위기에서 선수들과 서로 장난을 치면서 피해자에게도 장난으로 즐겁게 해주려는 취지였다.

3) 선수들이 20대 초반으로 외모에 신경을 쓰느라 운동으로 힙이 커지고 다리가 굵어지는 것을 싫어해 근력운동을 기피하는 경향이 있는데 피해자가 훈련 시작 후 하체가 향상된 것을 칭찬한 뜻으로 “남△△는 코끼리 궁둥이

네”라고 한 것이며 이후 피해자가 쪽지로 고맙다는 표현을 하는 등 코끼리가 피해자의 별명이 된 것을 싫어하지 않았다.

그리고, 피해자가 다른 선수와 차량으로 이동하다가 창밖의 다른 운전자를 보면서 잘생겼다고 대화하는 것을 듣고 노파심에서 “남자에 관하여 잘 알아야 관계도 오래 가고 결혼해도 불행해지지 않는다”고 말했는데, 이성문제로 실패하지 말라는 뜻으로 한 말이고 성적 모욕감을 주려고 한 말이 아니며 피해자도 불쾌하게 받아들이지 않았다.

전지훈련 귀국 전날 감사의 뜻으로 오○○ 프로, 스태프들과 술을 마시고 아침에 오○○ 프로가 일어나지 않아 깨워준 적이 있는데, 한 선수가 오○○ 프로의 안부를 물어 와서 “오○○ 프로가 팬티바람으로 자고 있어 엉덩이를 때리고 일어나지 않으면 사진을 찍는다고 하니까 일어났다”는 얘기를 했고 다들 웃었던 것이 전부이며 항문 이야기는 꺼내지 않았다.

4) 진정인은 피진정인에게 2012. 9. ○○그룹이 주최하는 ‘○○○○ 클래식 2012’에 피해자를 초청선수로 참가하게 해 달라거나, 2012. 12. ○○그룹 내의 프로암 선수로 계약하고 대회에 참가하게 해달라는 등 피진정인 권한 밖의 무리한 요구를 하였고, 본 진정은 피해자의 후원계약 종료에 불만을 품은 진정인이 피진정인을 문제 삼아 피해자에 대한 재계약이나 지원 등을 얻어내기 위한 목적에서 이루어진 억지라고 볼 수밖에 없다.

여자 선수들의 신체적, 정신적 컨디션 변화를 일일이 체크하고 각 선수의 생리주기, 체중이나 체격의 변화와 같은 신체적 특성에 많은 주의를 기울여야 하는 감독업무의 특성상 이에 대한 얘기를 스스럼없이 주고받는 상황이므로 이것을 성희롱이라고 할 수 없다.

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」 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] 행위

4. 인정사실

진정인 주장과 관계된 이메일 등의 제출자료, 피진정인 주장과 제출자료, 참고인 정○○, 남□□에 대한 전화조사보고서, 참고인 유○○, 윤○○, 김△△, 오○○의 진술서 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 피해자의 부이며, 피해자는 2011. 1. 1.부터 주식회사 ○○(이하 ‘○○’)과 후원계약을 체결하였고, 2012. 12. 31. 계약기간의 경과로 후원계약이 종료되었다. ○○은 ○○그룹 계열사로 그룹 관련 홍보와 광고를 대행하는 회사이며, 2011. 1. ○○골프단을 창단하여 운영하고 있다. 피진정인은 30여년간 국내외에서 골프선수 및 코치, 감독 등으로 일하고 있고 2011. 4.부터 ○○골프단 감독으로 근무하고 있다.

나. 피해자는 2012. 1. 5.부터 3. 15.까지 ○○골프단 감독인 피진정인과 ○○골프단 소속 선수 4명(유○○, 윤○○, 정○○, 김△△)과 함께 미국 샌디에이고에서 진행된 전지훈련에 참가하였는데, 이들 중 유○○은 전지훈련 도중인 1. 15.경 골프대회 참가를 위하여 호주로 이동하였다.

다. 2012. 미국 전지훈련 기간 중 피진정인이 선수들의 가슴 크기와 관련하여 순위에 대한 이야기를 하고 피해자가 옆에서 이 말을 들은 것, 피진정인이 정○○ 선수에게 레슨 중 정○○ 선수가 그림을 잡은 손가락 모습을 보고 남자 아이 고추처럼 보인다는 말을 하고 피해자가 옆에서 이 말을 들은 것, 피진정인이 피해자의 엉덩이를 코끼리에 빗대어 이야기를 한 것, 오○○ 프로가 팬티바람으로 자고 있어 엉덩이를 때리고 일어나지 않으면 사진을 찍는다고 하자 그때서야 일어났다는 이야기를 피진정인이 피해자와 다른 선수들에게 한 것 등은 피진정인이 이를 인정하고 있고, 이를 들었거나 보았다는 진술을 참고인들이 하고 있어 사실로 인정된다.

다만, 미국 전지훈련 기간 중 자동차를 타고 골프장으로 이동 중 피진정인이 피해자에게 남자한테 폭 가서 잠자리까지 갈 수 있다거나, 2012. 4. 19.경 ○○○CC에서 피진정인이 피해자에게 가슴이 없다고 했는지에 대해서는 당사자 주장이 갈려 사실 확인이 되지 않는다.

라. 피진정인이 전지훈련 기간 중 피해자의 배를 꼬집은 사실은 당사자 주장이 엇갈려 확인할 수 없으나, 옆구리를 간지럽혔다는 것은 피진정인 이를 인정하고 있고 이를 들었거나 보았다는 참고인들의 진술이 있는 점에서 사실로 인정된다.

마. 진정인 또는 피해자가 이 사건 진정제기 이전에 피진정인의 성희롱과 관련하여 피진정인 또는 ○○에게 문제제기를 한 적이 없다.

바. 피해자는 ○○과의 후원계약에서 2011년 연간시즌 중 ○○○○○○○○ ○협회(○○○○○) 주관 공식대회의 70% 이상 참가해야 하는 의무가 있는데, 2012년 ○○○○○ 시즌 1부 투어 출전권 확보에 실패하여 계약 해지 사유가 있었으나, ○○은 2011. 11.경 계약조건을 변경하여 2012. 1.의 미국 전

지훈련 참가, 그룹내 골프시설물 활용 및 2부 투어 참가 경비 지원 등 후원을 하였다. 이후, 피해자는 2012. 4.경 2부 투어 시드전 통과에 실패하여 계약 연장에 필요한 결과를 얻지 못하였으나 ○○은 골프장을 무료로 이용할 수 있도록 하였고 2012. 12. 31. 계약이 종료되었다.

사. ○○은 년 1회씩 집합교육을 통해 소속 직원에 대한 성희롱 예방교육을 실시하고 있는데 피진정인은 2012. 5. 10. 실시한 교육에 ○○○○○ 대회 준비로 참석하지 않았고, 골프단 소속 선수들은 ○○ 소속 직원이 아니어서 교육대상으로 포함하지 않았다.

5. 판단

가. 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.

나. 업무관련성 여부

골프단 감독인 피진정인은 ○○골프단을 운영하는 ○○의 직원이고 ○○과 후원계약을 체결한 프로선수인 피해자는 ○○의 직원은 아니지만, 피진정인과 피해자가 지도자와 피지도자의 관계에 있으며 문제가 되는 성적 언동이 해외 전지훈련 기간 동안 연습 전후 또는 국내 연습 중에 발생하였기 때

문에 업무 관련성이 인정된다.

다. 성적 굴욕감을 주는 언동에 해당하는지 여부

1) 피진정인은 진정인이 피해자를 초청선수나 프로암선수 선발 등 무리한 요구를 해왔었고, 당시에는 성희롱과 관련하여 아무런 문제제기를 하지 않았으며, 피해자의 후원계약이 종료된 시점에 진정한 점 등을 들며 진정인이 억지 주장을 하고 있다고 하나, 피진정인이 평소 농담과 스킨십을 자주 했다는 참고인들의 진술과 본 진정원인 사실 발생 당시 피해자가 피진정인 때문에 힘들다는 표현을 했다는 참고인 진술이 있는 점 등을 고려할 때 “당시에 피해자가 피진정인의 언동으로 인하여 성적 굴욕감 등을 느끼지 않았다”는 피진정인의 주장은 받아들여지지 않는다.

2) 선수들의 가슴 크기에 대한 이야기는 피진정인이 주도한 것이 아니라 선수들이 먼저 꺼낸 이야기에 피진정인이 끼어든 것이라고는 하나, 가슴 크기로 선수들의 순서를 매긴 피진정인의 발언은 단순한 농담을 넘어서 성적 함의를 가진 발언이고, 피진정인이 그림을 잡는 선수의 손가락 모양을 여성 선수를 상대로 남자아이 성기에 비유해서 설명한 것 역시 그림을 잡는 자세를 바로잡기 위한 설명으로 적절하다고 보기 어려운 발언이다.

이와 같은 성적 함의를 가진 발언은 피해자가 피진정인의 대화 상대방으로서 직접 듣지 않고 옆에 있다가 듣게 된 것이라도 해당 발언이 성적 굴욕감을 주는 성적 언동에 해당하는 것을 부인할 수 없다. 아울러, 전지훈련 기간 중에 피진정인이 피해자의 배를 손가락으로 찌르거나 옆구리를 간지럽히는 행동에 대하여 피해자의 기분을 전환시켜 주기 위한 것이라고 주장하나 그 의도가 인정된다 하더라도, 감독과 선수 관계에서 지도 과정 중의 불가피성이 인정되지 않는 신체접촉은 허용되기 어렵다고 판단된다.

다만, 피진정인이 피해자에게 엉덩이를 꼬끼리에 빗대어 이야기를 한 것은

이후 피해자가 고맙다고 한 사실이 있어 성적언동으로 보기 어렵고, 오○○ 프로에 대한 엉덩이 이야기도 듣는 사람으로 하여금 불쾌감을 줄 수는 있으나 성적 굴욕감을 주는 성적 언동에 해당한다고 보기 어렵다.

3) 이상에서 인정되는 피진정인의 성적 언동은 운동선수를 지도하는 과정이라는 특수성을 감안하더라도 여자 프로선수를 지도하는 감독이 선수지도 과정에서 용인할 수 있는 범위를 넘어서는 것으로서 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다고 판단된다. 다만, 그 정도의 경중을 고려하여 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 적절하다고 판단된다.

4) 한편, 사건이 발생한 ○○골프단의 운영을 책임지고 있는 ○○은 여성 골프선수단이라는 특성을 고려하여 향후 유사사례가 재발되지 않도록 대책을 마련할 필요가 있다고 판단된다.

6. 결론

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

2013. 5. 15.

위 원 장 홍 진 표

위 원 김 영 혜

위 원 강 명 득

12 사립학교 행정실장의 직원 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0171700 사립학교 행정실장의 직원 성희롱

진 정 인 1. 이○○

2. 주○○

3. 송○○

피진정인 이△△

주 문

1. 진정요지 가. 1)부분은 각하한다.
2. 진정요지 가. 2), 3), 나. 1), 라. 2) 부분과 관련하여, 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
3. 진정요지 나. 2), 다., 라. 1) 부분은 이를 각 기각한다.

이 유

1. 진정요지

진정인 1, 2는 ○○고등학교(이하 '○○고'라 한다.) 행정실 직원, 진정인 3은 영양교사이고 피진정인은 행정실장이다. 피진정인은 진정인들에게 아래와

같은 언동으로 성희롱하였으므로 이에 대한 시정을 바란다.

가. 진정인 1

피진정인은 평소에 성희롱적 발언을 하곤 하여 불편하였고, 이에 그런 일이 있을 때 ‘일기형식’으로 기록해 두거나 답답한 마음을 직원들에게 토로하기도 하였다.

1) 피진정인은 진정인 1이 기혼여성임을 알면서도 2011. 10. 학교 밖 식당에서 진정인 1에게 “애인 있으면 이런 곳으로 데이트하러 다녀라”라고 하고, 2011. 12. 근무 중에는 “애인 있으면 데이트하러 가라. 일찍 보내줄게”라고 하였다.

2) 피진정인은 2012. 3.에도 진정인 1에게 “애인 있으면 데이트하러 가라”고 하였고 이에 진정인 1은 “(기혼자 이므로)애인이 없다”고 답하자 “몸매는 되는데(왜 애인이 없어)”라고 하였다.

3) 피진정인은 2012. 7.경 진정인 1에게 “요즘 살 좀 빠졌어? 내가 자극 줘서 빠졌나?”라고도 하였다.

나. 진정인 2

피진정인은 다른 직원이 피진정인의 성적 언동에 주의를 촉구하자 조심하는 듯 하다가 이 직원이 없을 때는 아래와 같이 계속하였고 그 외에도 진정인 2를 위 아래로 훑어보기도 하여 불쾌하였다.

1) 피진정인은 2011. 10. 부임 후 수시로 진정인 2 등에게 “몸매는 되는데 얼굴이 안 돼”, “애인 있으면 데이트하러 가라”는 말을 스스럼없이 하였다.

2) 피진정인은 2012. 11. 8. 수능시험 당일, 학교 행사가 있어 원피스를 입고 온 진정인 2에게 “오늘 좋은데 가요? 보기 좋아요 저랑 데이트 할까요?”라고 하여, 진정인 2가 주부에게 왜 그러냐고 반발했더니 피진정인은 “얼굴도 보기 싫으니 빨리 퇴근하라”고 하였다.

다. 진정인 1, 2

2012. 11.경에는 피진정인이 학교 운영위원과 몸싸움 후 바지 벨트가 풀어져 속옷이 보일 정도였는데 진정인 1, 2에게 이를 보이며 사진을 찍으라하고 바지를 여미지 않은 채로 1시간여 사무실을 돌아다니며 진정인 1, 2를 민망하게 하였다.

라. 진정인 3

2012. 4. 30. 산행대회가 있던 날 퇴사한 남자조리원의 실업급여 문제로 피진정인에게 상의하러 갔는데, 피진정인은 진정인 3에게

1) 붉은 옷 입은 것에 대하여, “선생님은 창밖에 있는 꽃과 같이 화려하해서 쳐다볼 수가 없다니까. 입술도 그 색깔과 똑같아서 제대로 볼 수도 없고, 오늘 보니까 치마보다 바지가 훨씬 잘 어울리네요.”라고 했고, 식욕을 돋게 하기 위해 빨간색 옷을 입는 것인지, 교사인데 차분한 옷을 입어야 하지 않겠냐며 “빨간색 옷을 보면 흥분된다.”고 했고,

2) “선생님은 남자를 좋아하는 것 같다. 남자를 많이 챙기나 보다.”라고 하여 진정인 3은 심한 성적 굴욕감을 느꼈다. 이에 진정인 3은 교내 성희롱 고충상담원을 찾아가 상담을 하였다.

2. 당사자의 주장요지

가. 진정인들의 주장요지

진정요지와 같다.

나. 피진정인 주장요지

1) 이 사건은 진정인들이 법인과 학교, 직속상관에 대한 개인적인 불만을 성희롱으로 몰아간 것으로 진정인 1은 인사발령, 진정인 2는 승진누락, 진정인 3은 급식실 신축 설계과정에 의사반영이 되지 않은 것에 불만이 있던 자들이다. 피진정인이 공립학교에서 사립학교로 왔다는 이유만으로 일부 집단이 학교법인에서 몰아내기 위해 ○○시교육청에 민원을 제기하여 민원감사를 받아야 했고 이에 2013. 7. 감봉 1월의 징계도 받은바 있다.

2) 진정요지 가. 관련

진정인 1에게 몸매 이야기를 한 것은, 평소 다니던 교회의 자매가 선교를 다녀온 후 전보다 살이 빠져 슬림해진 모습을 보고 보기 좋아서 진정인 1에게도 권해보는 차원의 발언이었다.

그러나 진정인 1에게 애인이 있으면 퇴근해서 데이트하라고 한 기억은 없고 평소 같이 일하는 직원에게 친근감 있게 표현한 말의 일부를 진정인 1이 그렇게 받아들인 것 같다.

3) 진정요지 나. 관련

진정인 2에게 “몸매는 되는데 얼굴이 안 된다”고 한 것은, 진정인 2가 스스로 학교 메신저에 ‘팔등신 여신’이라는 대화명을 쓰고 있고, 2012. 3. 교직원 상조회가 끝난 후 행정실 직원들끼리 단합차원에서 나이트클럽에 가라고 비용을 보조해주자 진정인 2가 “내가 물 좋은 곳을 안다. 몸매가 되니 주름 잡는다”는 식으로 말하여 이에 동의해 주는 뜻으로 말한 것뿐이다.

진정인 2에게 옷차림이 여성스럽다는 말을 한 적은 있으나 데이트하러 가자는 발언은 하지 않았다.

4) 진정요지 다. 관련

진정인 1. 2. 등에게 바지 벨트가 풀린 것에 대하여 사진촬영 해달라고 한 것은 2012. 11. 23. 급식실 신축공사 문제로 찾아온 학교 운영위원으로부터 일방적으로 폭행을 당하여 증거를 남기기 위한 것이었고, 그 상태로 10여분 정도 있었으나 속옷이 보일 정도는 아니었다.

5) 진정요지 라. 관련

진정인 3이 2012. 4. 30. 남자조리원의 실업급여 문제로 찾아와 진정인 2를 배석시킨 상태에서 이야기하였다. 이때 진정인 3에게 꽃과 같아 화려해서 쳐다볼 수 없다거나 입술색깔 이야기, 바지가 잘 어울린다거나 빨간색을 보면 흥분된다는 발언을 한 적이 없다.

다만, ○○교육청의 ○○고에 대한 급식지도시 영양교사(진정인 3)의 옷차림, 귀금속 착용에 대하여 지도가 필요하다는 담당과장의 말이 있어 이를 교장선생님께 전달한 적은 있다.

진정인 3에게 “선생님은 남자를 좋아하는 것 같다. 남자를 많이 챙기나보다.”라고 한 것은 진정인 3이 평소 남자조리원은 체질에 맞지 않아 뽑지 않겠다고 하더니 자의로 그만둔 직원을 위해 법을 위반하면서까지 실업급여를 타게 해주자고 하여, 남자직원이어서 그렇게 신경을 많이 쓰는거냐는 취지로 말한 것이다.

다. 참고인들의 진술

1) 참고인 1

피진정인은 2012. 6. 26. 행정실 직원조회 시간에, “진정인 3이 교장선생님께 내가 성희롱 했다고 말했다는데 (진정인 3이 입고 다니는 빨간색 옷을 지칭하며)나는 붉은색이 사람을 흥분시키는 색이라고 보며 교장선생님께 이에 대해 시정을 요구하겠다, 내가(진정인 3에게) 남자를 좋아하냐고 말한 의

미는 대하기 편하냐는 의미로 한 발언이었다. 이러한 말이 도는 것은 나를 무고하는 것이다”라고 한바 있다.

2) 참고인 2

진정인 1로부터 피진정인의 성적언동으로 인해 불쾌하다는 소리를 종종 들었고 일기를 써서 기록할 정도라고 하였다. 문제제기 하라고 조언했으나 진정인 1은 피진정인이 직속상사인지라 표현 못하고 속앓이만 하였던 것 같다. 진정인 2도 피진정인 때문에 힘들어 한 것으로 안다. 진정인 3은 교사이다 보니 피진정인이 함부로 하지는 못한 듯하나, 피진정인이 진정인 3에게 ‘빨간색은 사람을 흥분시킨다. 입지마라’고 했다는 말을 진정인 3으로부터 들었다.

3) 참고인 3

진정인 2가 진급이 안 된 것에 대하여 국민권익위원회에 진정을 한바 있었는데 이에 대해 피진정인이 진정인 2를 불러 이야기한 사건이 있었다. 여직원들로부터 피진정인이 진정인 2에게 얼굴은 안 되는데 몸매는 된다는 말을 수시로 했다고 전해 들었다.

4) 참고인 4

진정인 3은, ‘피진정인이 진정인 3에게 빨간색 옷을 좋아하냐고 물어, 좋아한다고 했더니 눈이 부셔서 제대로 (진정인 3을) 쳐다보지 못하겠다고 해서 불쾌했다’고 한바 있다. 급식실을 그만 둔 남자직원에 대한 실업급여 지급검토에 대하여 피진정인이 불가 의사를 밝혀 이를 협의하는 과정에서 피진정인이 진정인 3에게 “남자를 좋아하나 보다”라고 했고 이에 진정인 3은 “남자 싫어한다라고 단호히 말했다”고 하였다.

3. 관련규정

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서, 성희롱은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「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 말한다고 규정하고 있다.

4. 인정사실

진정인들이 제출한 진정서 및 문답서, 진정인 1과 2의 제출자료(일기형식 메모 등), 피진정인 문답서 및 제출자료, 피진정인의 제8차 차별시정위원회 출석 진술 및 제출자료, 참고인 1, 2, 3, 4에 대한 조사자료 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정요지 가. 1)부분은 이 사건 진정접수일인 2013. 3. 13.을 기준으로 1년 이전에 있었던 사실에 관한 것이다.

나. ○○고는 학교법인 ○○학원이 운영하는 사립고등학교로, 피진정인은 ○○시교육청에서 2011. 9. 30. 명예퇴직 후 2011. 10. 1. ○○고 행정실장으로 발령받았고, 진정인 1은 2011. 10. 1.부터, 진정인 2는 2006. 4. 1.부터 행정실에서, 진정인 3은 2012. 3.부터 영양교사로 근무하고 있다.

다. 피진정인은 기혼자인 진정인 1에게, 2012. 3.경 진정요지 가. 2)와 같이 “애인이 있으면 데이트하러 가라”고 하거나, 2012. 7. 경 진정요지 가. 3)과 같

이 “요즘 살 좀 빠졌어? 내가 자극 줘서 빠졌나봐?”라는 말을 한 사실이 있다.

라. 피진정인은 평소 진정인 2에게 진정요지 나. 1)과 같이 “몸매는 되는데 얼굴이 안 된다”는 발언을 수차 하였다.

마. 피진정인이 2012. 11.경 학교 운영위원과 몸싸움 후 바지 벨트가 풀어진 상태에서 진정인 1, 2 등에게 증거확보를 위한 사진이나 동영상 촬영을 요구하며 한동안 그대로 사무실을 돌아다녔는데, 실제 사진은 공익근무요원이 촬영했고, 찍힌 사진에는 속옷이 보일 정도로 피진정인의 바지가 내려가 있지는 않았다.

바. 2012. 4. 30. 피진정인은 퇴사한 남자조리원의 실업급여 지급을 주장하는 진정인 3에게 “선생님은 남자를 좋아하는 것 같다. 남자를 많이 챙기나 보다”라고 하고, 진정인 3이 당시 빨간색 옷을 입고 있던 것에 관하여 ‘선생님은 창밖에 있는 꽃과 같아 화려해서 쳐다 볼 수가 없다. 빨간색을 보면 흥분 된다’는 취지의 말을 하였다. 한편 ○○교육청의 ○○고에 대한 급식지도 시에 진정인 3의 옷차림이나 장신구에 대한 지적이 있었다.

사. 2013. 1. 16.부터 같은 달 21일까지 있었던 ○○시교육청의 ○○고에 대한 감사 시 진정인들과 학교 운영위원들이 피진정인의 성희롱 문제도 제기하여 조사되었는데, 감사결과에 성희롱에 대한 내용은 포함되지 않았고 회계업무와 관련하여 피진정인에게 감봉 1월의 징계처분이 있었다.

아. 진정요지 나. 2)와 같이 2012. 11. 8. 수능시험 당일 피진정인이 진정인 2에게 “데이트하러 가자”고 했다는 부분은 이를 사실로 인정할 만한 증거가 없다.

5. 판단

가. 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 그 행위가 행해진 장소 및 상황, 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 종합하여 성적 함의가 있었는지, 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄만한 것이었는지 여부에 따라 판단된다. 물론 성적 굴욕감과 혐오감 여부는 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적인 여성 또는 피해자의 관점에서 판단되어야 할 것이다.

나. 업무관련성 여부

피진정인은 사립고등학교인 ○○고 행정실장이고 진정인들은 행정실 하위 직급 직원 또는 같은 학교 영양교사의 관계로, 피진정인의 성적 언동이 근무 중에 있었던 점에서 업무 관련성은 인정된다.

다. 성적 굴욕감을 주는 언동에 해당하는지 여부

1) 진정요지 가. 2), 3), 나. 1) 부분

피진정인이 기혼인 진정인 1에게 애인이 있으면 데이트하라고 말한 것은 기혼자에게 또 다른 이성 관계를 함의하는 것이고, 진정인 1, 2에게 수차 몸매와 관련하여 언급한 것은 여성의 외모에 대한 비유나 평가로서 모두 부적절한 성적언동으로 평가될 수 있을 것이다.

2) 진정요지 다. 부분

피진정인이 당시 바지벨트와 단추 등이 풀어진 상태였던 것은 사실이나, 찍힌 사진에 의하면 속옷이 보일 정도로 바지가 내려간 것이 아닌 점, 바지가 내려가 속옷이 보이는 상태로 사무실을 1시간여 배회하였는지는 진정인 1의 진술 외에 달리 입증할 방법이 없는 점, 피진정인이 진정인 1, 2에게 사진촬영을 부탁한 것은 진정 외 제3자와의 다툼 직후 감정이 격앙된 상황에서 폭행관련 증거를 남기기 위해서였던 점, 실제 사진은 공익근무요원이 촬

영한 점에 비춰볼 때, 위와 같이 피진정인이 바지벨트와 단추 등이 풀어진 채 있었다고 하여 이를 성적 함의를 지닌 행위 또는 성적 굴욕감을 주는 언동에 해당한다고 보기는 어렵다.

3) 진정요지 라. 부분

(가) 진정요지 라. 2)부분의, 피진정인이 진정인 3에게 퇴사한 남자조리원의 실업급여와 관련한 업무협의를 하면서 “선생님은 남자를 좋아하나보다”라고 한 발언은 합리적 여성의 관점에서 볼 때 ‘성도덕 관념’이 부족한 사람으로 해석될 여지가 있다고 할 수 있어 부적절한 성적언동으로 판단된다.

(나) 다만, 진정요지 라. 1)부분의, 피진정인이 진정인 3에게 그의 옷색깔과 관련해서 꽃으로 표현하거나 흥분된다고 했다는 발언은 ○○교육청의 급식지도 시에 진정인 3의 옷차림에 대한 지적이 있었던 점 등 전후사정에 비추어 볼 때, 성적 흥분이 아니라 붉은색이 자극적으로 인식된다는 점을 언급하면서 영양교사인 진정인 3에게 가능하면 붉은색 옷을 피하고 단정하고 위생적인 옷을 착용했으면 좋겠다는 취지에서 한 것으로서, 성적 굴욕감을 느끼게 하는 언동에 해당하지는 않는 것으로 판단된다.

라. 소결

1) 따라서, 위 진정요지 가. 2), 3), 나. 1), 라. 2) 부분 피진정인의 행위는 합리적인 여성의 관점에서 보았을 때 성적 굴욕감을 느끼게 하기에 충분하고 직장 내 성평등적 고용환경에도 부정적인 영향을 끼쳤다고 볼 수 있으므로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 ‘성희롱’에 해당한다.

이에 대한 조치의견으로, 유사한 행위의 재발방지를 위하여 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하도록 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

2) 진정요지 가. 1) 부분은 진정접수일 기준 1년 전의 사건으로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제4호에 따라 각하하고, 나. 2) 부분은 사실로 인정되지 않아 같은 법 제39조 1항 1호에 따라 기각하며, 진정요지 다. 및 진정요지 라. 1)부분은 차별행위(성희롱)가 아닌 것으로 판단하여 같은 법 제39조 제1항 제2호에 따라 각 기각한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 1항 제4호, 제39조 1항 제1호 및 제2호, 제44조 제1항 제1호를 적용하여 주문과 같이 결정한다.

2013. 7. 17.

위 원 장	홍 진 표
위 원	김 영 혜
위 원	강 명 득

13 교육기관 교수의 학생 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0226900 교육기관 교수의 학생 성희롱

진 정 인 안○○

피 해 자 1. 김○○

2. 이○○

3. 류△△

4. 오○○

피진정인 여○○

주 문

1. 피진정인에게,

가. 피해자 2에 대하여 손해배상금 600만원, 피해자 1, 3, 4에 대하여 손해배상금 각 300만원씩 지급할 것을 권고하고,

나. 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

2. 재단법인 ○○○○○○(○○○○○○○ ○○) 이사장에게,

가. 피진정인에 대하여 인사조치하고,

나. 이 사건으로 인하여 피해자들에게 불이익이 없도록 조치하고,

다. 이 사건으로 인사조치 등의 피해를 당한 △△△△대학 △△△△△△센

터의 교직원 및 학생들에 대해 적절한 구제조치를 취하고,

라. △△△△대학 △△△△△센터에 대한 성희롱 재발방지대책 수립할 것을 권고한다.

3. 외교부장관에게,

재단법인 ○○○○○○(○○○○○○○ ○○)에 대한 관리감독을 철저히 할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정의 요지

피진정인은 △△△△대학 △△△△△센터(이하 “△△△△△센터”라 한다.)장이자 상근 교수인데 2012. 1. 말부터 2013. 2. 말까지 △△△△△센터 재학생 또는 입학 예정자인 피해자들에 대하여, 손을 잡거나 어깨를 주무르고, 포옹을 하거나 입맞춤을 시도하는 등의 신체접촉과, 해외 출장 시 “자신의 호텔방에서 자라”는 등의 언행, ‘배가 아픈데 니 손이 약손이다’, ‘병원에 업고 가달라’는 등의 문자메시지 발송으로 성희롱하였는바, 진정인은 당시 △△△△△센터 국제개발협력 석사과정에 재학하면서 행정 및 수업조교 업무를 맡고 있었는데 피해자들의 학교 동료로서 그들의 억울함을 풀어주고자 진정을 제기하였다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인의 주장 요지

위 진정요지와 같다.

나. 피해자들의 주장 요지

1) 피해자 1

피진정인은 2012. 9. 8. 22:00경 경기도 양평 소재 펜션에서 열린 2012년 2학기 신입생 오리엔테이션의 술자리에서 피해자 1의 양손을 만지고, 어깨에 팔을 둘러 반 포옹을 하여 피해자는 이를 피하려고 2~3분가량 실랑이를 하였다. 피해자 1은 입학예정 학생의 신분으로서 앞으로 자신에 대한 평가와 지도를 담당할 교수의 이러한 행동에 상당한 충격을 느꼈지만 피진정인이 △△△△센터에서 절대적 권한을 행사하는 지위에 있어 문제제기를 하지 못하고 그와 단둘이 있는 상황을 만들지 않는 등 소극적으로 대응해오다 다른 피해자들이 더 있다는 사실을 알게 되어 이 사건 진정제기에 동참하게 되었다.

2) 피해자 2

가) 피진정인은 2012년 2학기 신입생 오리엔테이션 첫날인 2012. 9. 8. 21:20경 학자금 대출 건을 문의하는 피해자 2에게 그 문제를 좀 더 이야기하자며 외진 곳으로 데려가 피곤해 보인다고 피해자 2의 어깨를 주물렀고, 귀가하려는 피해자 2에게 버스정류장까지 같이 가주겠다고 떠나다 주변에 사람들이 없자 갑자기 피해자 2의 손을 잡고 깎지까지 끼었다.

나) 이어 버스정류장 의자에 앉아 차를 기다리던 중 피진정인은 피해자 2에게 “○○, 키스해도 되요?”라며 다가오다 피해자 2가 피하는 바람에 불에 입맞추고, “귀여워가지고”라면서 잡고 있던 피해자 2의 손등을 이로 깨물고, “잠깐 안고 있자”며 세게 포옹하고, 깎지 끼어서 잡은 손을 피진정인의 다리사이에 갖다 댔다. 이때 피해자 2는 피진정인을 자극할 경우 더 극단적인 행동을 할 것이 우려되어 “교수님 왜 이러세요, 술 너무 많이 드셨어요”라는 등 깎지 끼어 잡은 손을 우회적으로 지적하였더니 피진정인이 손을 놓아주면서 같이 노래하자고 하여, 피진정인의 신체적 접촉 행위를 중지시키고 관심을 다른 데로 돌리기 위하여 당일 피진정인의 강의 중 들었던 노래를 같이 불렀는데 정말로 참담한 심정이었다.

다) 이후, 피진정인이 화장실을 다녀오겠다며 자리를 비운 사이 급히 콜택시 회사에 전화를 하였으나 통화가 안 되어 자리를 뜨지 못하고 있는데 돌아온 피진정인이 다시 포옹 등 신체접촉을 하여 지나가는 택시를 급히 세워 그 자리를 피한바 있다.

3) 피해자 3

가) 피진정인은 2012. 12. 11. 여의도에서 다문화자녀 교육회의 후 전공 관련 상담차 피해자 3과 같이 저녁식사를 하고 여의도 한강 선착장을 걷던 중 피해자 3의 외투 주머니에 손을 넣어 피해자 3의 손을 감싸 쥐었고, 이에 피해자 3이 항의하자 “빙판길이 미끄러워 그런 거다, 추워서 그런 거다”라며 아무렇지 않게 행동하고, 귀가한 후에는 피해자 3에게 잘 들어갔느냐고 문자 메시지를 보내왔다.

나) 피진정인은 2012. 12. 24. 18:00경 □□□□□□□□기구(□□□□□□, 이하 ‘□□□’라 한다.) 프로젝트와 관련하여 피해자 3, ◇◇◇◇◇◇◇◇대학원생인 참고인과 여의도 소재 ‘서강8경’이라는 식당에서 식사하던 중 피해자 3에게 손을 달라고 하여 잡고, 피해자 3의 어깨에 손을 올리며 “MT(신입생오리엔테이션을 지칭)에서 어깨에 손을 올리면 안 되는 거냐”라고 물었다. 피해자 3은 그 때에는 그 질문의 의도를 몰랐으나 이후 피진정인이 오리엔테이션에서의 자신의 성희롱 사실을 변명 또는 무마하기 위한 것이었음을 알고 불쾌하였다.

다) 피진정인은 2013. 1. 6.경 □□□ 관련 워크숍 중 한 입학예정자가 왜 자신한테 사진을 보냈느냐고 묻자, 피해자 3에게 보낸다는 게 잘못 보낸 거라며 마치 피해자 3과 친밀한 사이처럼 말하고, 워크숍 종료 후 전화 통화하던 중 피해자 3에게 “나에게 시집 와라”라고 하였고, 2013. 1. 10. 13:00경에도 □□□ 관련 회의를 마친 후 피해자 3과 택시를 타고 ○○동 캠퍼스로

돌아오던 중 피해자 3이 기숙사를 마련해 달라는 건의를 하자 “내 집에서 자도 된다”며 피해자 3의 손을 잡았고 피해자 3이 이를 뿌리쳤더니 손이 차가워서 만진 것이라고 하였다.

라) 피진정인은 2013. 1. 19. 미안마 출장여비 부족을 걱정하는 피해자 3에게 “내 호텔방 한 칸에서 자라”고 하고, 당일 저녁식사 자리에서는 피해자 3에게 유엔대사가 된다면 어느 나라에 가고 싶은지 묻더니 “호주에 같이 가자”, “나에게 시집와라”는 등의 말을 하였으며, 이에 피해자 3이 정색하며 항의하자 “농담인데 뭘 그렇게 반응하나”고 말했다. 또한 피진정인은 피해자 3에게 문자메시지로, 2013. 2. 1. ‘꽃감을 주겠다, 배가 아프다, 손이 약손이냐, 네가 와서 나를 병원에 업고 가달라’는 내용을, 다음 날에는 ‘배가 아픈데 어떻게 해야 되느냐’는 내용을, 2013. 2. 23. 신입생 오리엔테이션에서 피해자 3이 맛있는 것 사주는 사람이 이상형이라고 언급했더니 음식 메뉴를 열거하며 먹고 싶은 것을 고르라는 메시지를 보냈다.

마) 피진정인은 피해자 3이 자신에게 협조적이고 위와 같은 성적 언동에 강하게 항의하지 못하는 점을 이용하여 수차 신체적 접촉을 하였고, 이 사건 진정이 제기된 이후인 2013. 3. 31.에는 피해자 3에게 이메일로 ‘자신의 좋은 모습에 대해 적어 보내 달라’는 등 사건을 무마하고 자신에게 유리한 상황을 만들기 위해 지속적으로 연락해 왔다.

4) 피해자 4

피진정인은 2012. 1.말경 ○○○○○ 소재 △△△△대학 본부에 출장와서 △△△△△센터 석사과정 재학 중 그 곳에 교환학생으로 체류하던 피해자 4에게 “내 학생이지만 너무 장하고 기특하다. 안아주고 싶다”라고 하며 포옹

을 하고 입맞춤을 시도하였다. 이후 택시로 같이 귀가하던 중 피진정인은 피해자 4에게 “내 호텔방에서 자고 가라”는 말까지 하였다.

다. 피진정인의 주장 요지

1) 피해자 1 관련

2012년 2학기 신입생 오리엔테이션 첫날 참석자들과 악수를 하고 등을 두드려주며 격려한 사실은 있으나 당시 만취하여 피해자 1에게 그러한 행동을 했는지는 기억나지 않는다.

2) 피해자 2 관련

가) 2012년 2학기 신입생 오리엔테이션 바비큐 파티에서 다른 참석자들에게 하듯 피해자 2의 등을 두드려주었을 뿐 어깨를 주무른 적은 없다. 그날 피해자 2를 버스정류장까지 내려다주려고 가다가 뭔가에 걸려 넘어질 뻔하여 두 손으로 피해자 2의 왼쪽 팔을 잡은 적은 있으나 손을 깎지 끼어 잡은 적 없고 신체접촉은 전혀 없었다. 이후 피해자 2는 부른 택시가 도착하자 벌떡 일어나 택시로 뛰어가기에, 안된 마음에 택시비를 주려고 같이 뛰어 갔지만 피해자 2가 택시비 받는 것을 거절하였다.

나) 다음날인 2012. 9. 9. 피해자 2가 ‘피진정인이 스킨십을 했다’는 등의 내용으로 이메일을 보내왔는데 내용에 비약이 심하고 불쾌하여 바로 삭제한 후, 확인을 위해 문자메시지를 보내자 피해자 2가 매우 공격적인 답장을 보내왔기에 뭔지 모르지만 여성으로서 민감할 수 있다고 보고 일단 화난 감정을 풀어주어야 한다고 생각하여 사과 메시지를 보냈을 뿐 피해자 2가 주장하는 행위를 인정한 것은 아니었다.

3) 피해자 3 관련

가) 피해자 3이 평소에 스토크 때문에 고생한다는 말을 듣고 딸처럼 여기고 보호하고 챙겨주었을 뿐이며, 2012. 12. 11. 여의도에서 저녁식사를 한 후 피해자 3의 외투 주머니에 손을 넣거나 손을 잡은 적은 없고, 귀가 후 안부 메시지를 보낸 사실은 있다. 2012. 12. 24. '서강8경'에서 저녁식사를 할 때 피해자 3의 어깨에 손을 올린 사실이 없다.

나) 2013. 1. 6. □□□ 관련 워크숍 때 피해자 3에게 시집오라고 한 사실이 없다. 2013. 1. 10. □□□ 관련 회의 후 함께 택시로 이동 중 피해자 3이 기숙사를 세워달라는 건의를 하기에, “우리 집이라도 내놔야 되겠네”라고 말했을 뿐, 택시 안에서 피해자 3의 손을 잡은 사실이 없고 택시기사 앞에서 그런 행동을 한다는 것은 말이 안 된다.

다) 2013. 1. 22.경 미얀마 출장 시 숙소예약이 여의치 않아 피해자 3에게 “너 하나 숙박할 곳 없겠느냐, 만약 없으면 내 방이라도 양보해주겠다”고 하였을 뿐이고, “호주에 같이 가자”, “나에게 시집와라”라고 말한 적도 없다. 또한 피해자 3과 나눈 카카오톡 내용 중 곳감 관련 부분은 여러 사람과 나눠 먹을 만큼의 양이 안 되어 다른 사람에게 말하지 말라는 것이었고, 약손 등의 표현은 피해자 3을 평소 딸처럼 생각하여 그렇게 표현한 것이지 남녀간의 신체접촉으로 받아들여질 일이 아니다.

4) 피해자 4 관련

2012. 2. 초순 ○○○○○에 있는 △△△△대학 본부에 출장 가서 교환학생으로 가있던 피해자 4를 격려하기 위해 두 손으로 등을 두드린 사실은 있으나 포옹이나 입맞춤 시도는 없었고, 귀가 시 택시 안에서 피해자 4에게 호텔에서 자고 가라고 말한 적 없다.

3. 인정사실

진정인의 진정서, 피해자 1~4 면담·전화조사 결과보고 및 제출자료, 피진정인의 문답서 및 제출자료, 참고인 이△△ 및 김△△의 진술서, 참고인 4인의 진술 및 전화조사 보고서, △△△△센터 진상조사팀의 답변서 및 회의록 등 제출자료, 피진정인이 피해자들에게 발송한 휴대폰 문자메시지, 피해자 2가 학사행정과에 발송한 이메일, 진정인에 대한 퇴교통지서 등을 종합하면, 아래의 사실이 인정된다.

가. 재단법인 ○○○○○○와 △△△△센터 운영 현황

△△△△센터는 외교부에 등록된 재단법인 ○○○○○○가 ○○○○○○의 △△△△대학 본부와 합의각서를 체결한 후 교육부로부터 「고등교육법」에 따른 학교설립인가를 받지 않고 2009. 12. 18. 설립하여 사실상 학교형태로 운영하는 비인가 사설교육기관이다. 재단법인 ○○○○○○의 이사는 9명 중 2인을 △△△△센터에 파견하였는데 이 사건 당시 피진정인은 △△△△센터 대표이면서 사무총장직을, 이△△ 이사는 부총장직을 수행하였고, 학생들의 수업지도, 학과 및 학업관련 상담, 생활지도 등을 담당하는 교수는 피진정인과 김△△ 교수 2명이며, 2013년 재학 학생은 총 24명이다.

나. 피해자 1, 2, 3, 4에 대한 피진정인의 성적언동

1) 피해자 1 관련

2012. 9. 8. ~ 9. 이틀간 경기도 양평 소재 펜션에서 열린 △△△△센터 2012년 2학기 신입생 오리엔테이션 첫날 22:00 펜션 1층에서 있었던 술자리에서, 피진정인은 입학예정학생인 피해자 1의 양손을 만지고 어깨에 팔을 두르는 등 신체접촉을 하였다. 피진정인은 이 사건이 문제된 이후인 2013. 4. 7. 교회 신자인 피해자 1에게 문자메시지로 ‘은총이 가득한 주일 (중략) 참으로 억울하지만 (중략) 간절히 기도드릴다’고 보냈고, 이에 피해자 1이 ‘하나

님 이름을 빙자하여 문자 보내지 마세요 (중략) 신입생 OT때 손을 잡고 어깨를 안은 것은 성추행이 맞다'고 문자를 보낸 사실이 있다.

2) 피해자 2 관련

피진정인은 2012. 9. 8. 21:20경 2012년 2학기 신입생 오리엔테이션의 기회에 피해자 2의 주장과 같이 입학예정이던 위 피해자에게 키스해도 되냐고 하거나 그의 어깨를 주무르고 손을 잡고 포옹을 하는 등의 언동을 하였다. 피해자 2는 다음날인 2012. 9. 9. △△△△△센터 학사행정과에 위 피해사실을 자세하게 묘사한 내용과 '사무총장으로써, 교수로써, 인간으로써 도덕적 자질이 의심된다. 사비'라는 말을 포함한 이메일을 보내고 입학등록을 포기하였다. 피진정인은 2012. 9. 10. 08:46 스마트폰 문자로 피해자 2에게 '변명 없이 사과드릴게요. (중략) 실망시켜드려 미안합니다.'라고 사과문자를 보냈고 피해자 2는 이에 대하여 '됐다. 꺼져라'고 답을 보낸 후 같은 날 학사행정과에 있던 참고인인 조교에게 전화하여 위 메일에 대한 답변이 없는 것에 항의하고 유사 사례가 생겨 정식으로 문제제기할 기회가 있다면 본인의 피해사실을 진술할 의사가 있다고 말하였다.

3) 피해자 3 관련

가) 피진정인은 2012. 12. 11. 다문화자녀 회의 후 여의도 한강공원 선착장을 걷다가 △△△△△센터 재학생인 피해자 3의 외투 주머니에 손을 넣어 피해자 3의 손을 잡았고, 2012. 12. 24. □□□□ 관련 회의 후 '서강8경'이라는 식당에서 식사하던 중 피해자 3의 손을 잡았으며, 2013. 1. 6. □□□□ 위크숍 종료 후 피해자 3에게 전화로 시집오라고 말하고, 2013. 1. 10. □□□□ 관련 회의 후 함께 택시로 이동 중 피해자 3의 손을 잡았고, 2013. 1. 19. 미안마출장을 앞두고 피해자가 여비가 부족할 것을 걱정하자 "내 호텔방에서 자라", "호주에 같이 가자", "나에게 시집 와라"등의 발언을 하였다. 피해자 3

은 위 일들이 있는 직후 그러한 사실들에 관하여 전화와 카카오톡 등으로 조교인 참고인과 가해자에게 하소연 및 항의한 사실이 있다.

나) 또한 피진정인은 2013. 2. 1. 피해자 3에게 ‘꽃감을 주겠다, 배가 아프다, 니 손이 약손이나, 병원에 업고 가달라’는 등의 문자메시지를 보냈고, 다음 날에도 ‘배가 아픈데 어떻게 해야 되느냐’는 문자메시지를 보냈으며, 2013. 2. 23. 2013년 신입생 오리엔테이션에서 피해자 3이 맛있는 것 사주는 사람이 이상형이라고 언급한 이후 위 피해자에게 음식 메뉴를 열거하며 먹고 싶은 것을 고르라는 문자메시지도 보냈다.

4) 피해자 4 관련

피진정인은 2012. 2. 초순경 ○○○○○에 출장을 가서, △△△△센터 재학생으로서 위 ○○○○○ 소재 △△△△대학 본부에 교환학생으로 체류하던 피해자 4를 만나 식사를 함께 하고 와인을 마신 후, 호텔 내 산책을 하던 중 위 피해자에게 갑자기 포옹하고 입맞춤을 시도했다. 피해자 4는 그런 일이 있는 직후 밤늦게 △△△△센터 후배에게 인터넷 전화를 하여 피진정인의 성적 언동에 대한 불쾌감과 분노 등에 대하여 1시간여 동안 통화한 사실이 있다.

다. 이 사건 성적언동 관련 자체 진상조사 경과 등

1) 진정인은 피해자 3이 피진정인의 성희롱적 언동 때문에 학교생활에 어려움을 겪고 있을 뿐만 아니라 유사한 피해를 당한 사람들이 더 있다는 것을 알고 2013. 3. 27. △△△△센터에 ‘△△△△센터 재학생 및 피해자 일동’ 명의로 성희롱 관련 진정서를 제출하였다.

이에 △△△△센터 부총장 및 재단이사 이△△, 주임교수 김△△, 피진정인 등이 2013. 3. 28. 15:00 진상파악을 위한 긴급대책회의를 열어, 이△△, 김△△ 2명으로 진상조사팀을 구성하기로 하였는데, 이는 피진정인의 요청을 받

아들여 재단법인 ○○○○○○에 알리지 않고 △△△△△센터 내 자체 진상조사팀을 구성하는 것이었다. 위 진상조사팀의 조사과정에서, 피진정인은 피해자들의 진술서를 보기 전에는 성희롱 사실을 부인하다가 피해자들이 작성한 진술서를 본 이후에는 성추행 사실을 포괄적으로 인정하였다. 당시 피진정인은 “이사회 및 재학생 전원에게는 이를 공개하지 말고, 공개사과 범위는 진정서와 관련된 재학생 및 피해여학생들로 국한해 달라”, “사임은 하되 향후 추가 고발이 없도록 피해자들과 합의서를 작성토록 해 달라”고 요청하였다. 이에 진상조사팀은 2013. 3. 31. 15:00 같은 장소에서 다시 만나 합의서 문구 등을 확인하기로 하였으나 피진정인은 사전 연락도 없이 참석하지 않았다.

진정인은 2013. 3. 31. △△△△△센터 진상조사팀으로부터 답변서를 받았는데, 그 답변서는 ‘피진정인의 반복적인 성희롱·성추행 의혹이 인정되며 피진정인의 사임 및 사과, 학교 차원의 재발방지 대책 마련 등의 방안을 추진하고자 하였으나 피진정인의 비협조로 인해 해결에 애로가 있으므로 외부기관의 구제 절차를 진행할 것’을 제안하는 내용이었다.

2) 한편, 피진정인은 2013. 3. 31. 피해자 3에게 이메일로 자신에 대한 좋은 기억을 되살려 간단하게 한자라도 적어 보내달라고 부탁하는 등 사건 피해자들에게 연락을 시도하였고, 다음 날인 2013. 4. 1. 아침 열린 재단법인 ○○○○○○ 이사회에 재단이사 자격으로 참여하여 학생들이 제기한 성희롱 사건을 일부 직원들이 제기한 의혹사건으로 보고하고, 이사회 차원의 진상위원회를 구성하도록 하였으며, △△△△△센터 대표의 지위에서 당일자로 진상조사팀원인 교학처 주임교수 김△△을 연구리서치주임으로 보내고 대신 피진정인의 ◇◇◇◇◇◇대학원 제자인 정△△을 교학과장으로 보임하는 인사조치를 단행하였다.

3) 2013. 4. 9. 재단법인 ○○○○○○ 이사회는 성희롱 사건에 대한 진상조사를 담당했던 이△△ 부총장을 재단이사에서 퇴임시키고, 2013. 4. 29. 진상조사팀원인 김△△을 ‘사전 보고와 허락 없이 ○○○ 본부의 대표권을 무단으로 사칭하여 △△△△센터의 대표권 훼손 등’의 사유를 들어 해임하였으며, 진정인을 ‘사실 확인 없이 국가인권위원회에 진정서를 제출하여 교우·교수의 명예 및 학교기구의 위상 실추 등’의 이유를 들어 퇴교 조치하였다.

4. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목의 ‘성희롱’이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「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.

어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 피진정인의 직위 이용 또는 업무 관련성 여부, 해당 행위의 성적 언동 여부, 행위 상대방의 반응 및 행위를 둘러싼 전반적인 사정을 종합했을 때 상대방이 원치 않는 성적 언동이었는지 여부, 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 등 피해를 야기하는 것이었는지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

나. 먼저 이 사건의 피해자들 가운데 피해자 4가 겪은 피진정인의 성적 언동은 2012. 2. 초순경에 행해졌는바, 이 부분 진정은 진정 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우에 해당하나, 그 사실이 민사상

시효가 경과하지 않은 점, 다른 피해자들의 진정사건과 연관되어 피진정인의 학생대상 성희롱의 반복, 상습성을 파악하는데 필요한 점을 감안하여 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제4호 단서규정에 의하여 조사하기로 결정하였다.

다. 직위 및 업무 관련성

피진정인은 △△△△△센터를 대표하는 사무총장직과 피해자들의 수업지도, 학과 및 학업관련 상담, 생활지도 등을 담당하는 교수직을 겸하고, 피해자들은 △△△△△센터에 입학 신청 중이거나 재학 중인 학생으로서, 그러한 신분관계에서 행해진 피진정인의 성적 언동은 학교 외의 신입생 오리엔테이션 및 회식 장소 등에서 발생한 것이라 하더라도 이는 피진정인이 자신의 직위를 이용하거나 업무와 관련하여 행한 것으로서 업무 관련성이 인정된다고 할 것이다.

라. 성적 함의 및 성적 굴욕감

상대방의 의사와 상관없이 이루어진 위와 같은 언동과 신체접촉, 성적 함의가 담긴 내용의 문자메시지 전송 행위는 피해자들은 물론 합리적인 일반 여성의 관점에서도 충분히 성적 굴욕감을 느낄 수 있는 행위로서, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 규정하고 있는 '성희롱'에 해당한다고 판단된다.

마. 성희롱 피해의 구제를 위하여 필요한 조치

1) 피진정인은 △△△△△센터의 대표인 사무총장이자 피해자들의 교수로서 여러 차례에 걸친 성희롱으로 피해자들에게 상당한 정신적 고통을 겪게 하였고 그 정도도 중하다고 할 것이므로 이에 대한 배상이 필요할 것인바, 특히 피해자 2는 이 사건이 직접 원인이 되어 등록을 포기한 사정을 참작하여 주문과 같이 손해배상액을 정하여 지급을 권고하기로 하고, 그 외에도 피

진정인이 향후 유사한 언동을 반복하지 않도록 국가인권위원회가 실시하는 특별인권교육을 수강하게 하는 것이 필요하다.

2) 한편 △△△△센터를 운영하고 있는 재단법인 ○○○○○○에서는 피진정인의 학생대상 성희롱의 상습성과 그 정도의 위중함에 주목하여 피진정인에 대한 재단이사 및 교수직 관련 인사조치, 피해자들에 대한 불이익 금지 등의 조치를 취하여야 하고, 향후 유사한 성희롱 사건의 재발방지를 위한 대책을 수립하여 시행하여야 할 것이다.

3) 또한 외교부는 그 산하에 등록된 재단법인 ○○○○○○가 이 사건에서 드러난 바와 같이 비인가 사설교육기관을 운영하면서 그 곳에서 반복된 성희롱행위에 대하여 위법한 조치를 취한 것에 대하여 제재하고 앞으로 유사한 사례가 재발하지 않도록 관리 및 감독을 철저히 하여야 할 것이다.

바. 재단법인 ○○○○○○의 진정인에 대한 퇴교조치에 대하여

1) 「국가인권위원회법」에 의하면, 국가인권위원회는 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치의 실현과 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 하고 있고(제1조), 인권침해나 차별행위(성희롱 포함)를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 자유롭게 진정할 수 있는 권리가 보장되며(제30조 제1항), 누구든지 국가인권위원회에 진정하였다는 이유만으로 해고, (중략) 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다(제55조 제1항)고 규정되어 있다.

2) 따라서, 진정인이 이 사건 진정을 제기한 것은 「국가인권위원회법」이 보장한 정당한 권리의 행사였음에도 재단법인 ○○○○○○가 이를 이유로

진정인에 대하여 퇴고 조치한 것은 「국가인권위원회법」 제55조 제1항을 위반한 것으로 이에 대한 시정조치가 요구된다.

5. 결론

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

2013. 5. 15.

위 원 장 홍 진 표

위 원 김 영 혜

위 원 강 명 득

14 병원 상사의 직장 내 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0634900 병원 상사의 직장 내 성희롱
진 정 인 이○○
피진정인 최○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과 진정인에게 100만원의 손해배상금을 지급할 것을 권고한다.
2. 피진정인의 소속기관의 장인 ○○병원장에게, 직장내 성희롱 예방교육을 내실있게 운영하고 유사행위의 재발방지를 위한 대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

○○병원의 직장내 상사인 피진정인은 2013. 5. 24.경 사무실에서 진정인에게 ‘애기 낳은 여자랑 처녀 몸이 눈으로 봐서 다릅니까?’라는 말을 하고, 같은 달 28.경 ‘남자가 술 먹으면 꼬추가 서잖아요?’라고 말을 하여 여성으로서 성적 혐오감을 느꼈으며, 그 후로도 자주 진정인을 힐끔힐끔 훑어보아서 불

편하고 성적 굴욕감을 느꼈으므로 이에 대한 시정을 바란다.

2. 피진정인 주장 및 참고인 의견

가. 피진정인 주장 요지

구체적인 내용은 기억나지 않지만 진정인과 대화중 건강검진 문진사항에 월경·출산·유방 등과 관련한 내용이 있어 환자관리 등 업무에 대한 이야기를 하였고, 일부 음담패설을 주고받았지만 진정인도 비슷한 농담을 해서 웃고 넘겼던 것으로 기억한다. 업무와 관련한 진지한 이야기를 나누고 약간의 음담패설을 한 것으로 서로 웃으면서 이야기가 이루어졌을 뿐만 아니라 그 당시에 진정인이 불쾌한 감정을 드러낸 적이 없었으며, 전체적인 분위기와 상황을 보면서 이야기한 것으로 성희롱이 아니라고 생각한다.

나. 참고인 의견

1) 참고인 1

진정인이 참고인 1.에게 2013. 8. 12. 성희롱을 당했다는 얘기를 하여 그 날 오후 피진정인을 만나서 성희롱에 대하여 사과하고 문제를 현실적으로 직시하라고 얘기를 하였다. 다음날 외부 출장 중에 진정인으로부터 피진정인 때문에 무서워서 사무실에 있지 못하겠다고 피진정인이 진정인에게 고함을 지르는 것을 매점주인이 말렸다는 등의 얘기를 들었다. 병원차원에서 원만하게 해결할 수 있도록 지속적으로 노력하였으나 피진정인이 성희롱을 인정하지 않고 있어서 피진정인의 업무를 변경하고 사무공간을 분리하는 것 이외에 더 이상 조치를 취하기 어려운 실정이다.

2) 참고인 2., 3.

2013. 8.경 진정인과 피진정인의 다툼이 있고 난 이후 진정인으로부터 이 사건 진정의 성희롱 피해사실을 듣게 되었다. 피진정인은 남존여비 사상이

강한 편이며 노골적인 애기도 하고 귀에 거슬리는 거친 단어를 사용하여 말을 하는 편이었다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인, 피진정인 및 참고인 1.에 대한 면담조사 결과, 참고인 1. 제출자료, 참고인 2.와 참고인 3.에 대한 전화조사 결과, 피진정인의 차별시정위원회 출석 진술내용 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. ○○병원은 2008. 개원하여 의사, 간호사, 직원 등 약 70여 명이 근무하고 있는 준종합병원이다. 진정인은 2013. 4. 22.부터 ○○병원에 근무하고 있으며 원무과 검진지원팀 소속으로 건강검진 관련 업무를 담당하였고, 피진정인은 2012. 9. 1. 총무과장으로 부임했다가 2013. 1.경 원무과 검진지원팀장으로 옮겼으며, 2013. 3. 외부 감찰에서 검진업무와 관련한 지적을 받아 2013. 4.경 검진업무에서 제외되어 송무 등의 업무를 맡고 있다.

나. 피진정인이 진정인에게 ‘애기 낳은 여자랑 처녀 몸이 눈으로 봐서 다릅니까?’라는 말과 ‘남자가 술 먹으면 꼬추가 서잖아요?’ 라는 말을 했다는 주장에 대하여 피진정인은 구체적인 발언 내용은 기억나지 않는다면에서도 음담패설과 산부인과와 관련된 이야기를 하였다는 점을 인정하고 있고, 특히 차별시정위원회 출석 진술시 적극적으로 부인하지 못하였다. 참고인들도 피진정인의 평소 발언이 거칠고 노골적이라는 진술을 하고 있으며, 진정인의 진술이 일관되고 구체적이어서 피진정인이 이와 같은 발언을 했다는 진정인의 주장을 신뢰할 수 있다.

다. 진정인은 2013. 8. 10. 사무실에서 직장내 성희롱과 관련하여 인터넷에

서 검색한 기관에 연락하여 상담을 받고 있었는데 피진정인이 ‘고발을 하든가 맘대로 하라’고 한 사실이 있고, 같은 달 12. 진정인은 참고인 1.에게 피진정인으로부터 성희롱을 당했다는 내용을 알렸다.

라. 참고인 1.은 같은 날 저녁 피진정인에게 ‘그런 내용 있으면 사과하고 문제를 현실적으로 직시하라’고 말하였으나 피진정인은 다음날 오전 8:30정 사무실에서 출근하는 진정인에게 고함을 지르면서 ‘얼토당토하지 않은 이야기하지 말고 경찰서 가서 시시비비 가리자’고 하여 진정인은 피진정인의 위협을 피하기 위해 식당으로 뛰어갔고 이를 총무과 직원 및 매점주인 등이 목격하고 피진정인을 제지한 바 있다.

이와 관련하여서는 진정인이 같은 달 14. 피진정인을 협박 등의 혐의로 ○○경찰서에 고소하여 동 사건은 2013형제3635호로 수사가 진행 중이다.

마. 이 사건 진정 제기 후 2013. 10. 28. 경 진정인은 본관 2층의 건강검진센터 사무실로 자리를 옮겨 피진정인과 업무공간은 서로 분리되었다.

바. ○○병원은 2011.부터 매년 직장내 성희롱예방교육을 실시하고 있는데, 성희롱예방교육과 관련한 강사교육을 받은 경험이 없는 간호과장이 강의를 진행하고, 참석자 명단 이외의 성희롱 예방교육 실시와 관련된 자료를 구비하지 않고 있다. 이 사건 진정에 대한 조사가 진행된 이후 직장내 성희롱 예방 위원회를 구성하고 성희롱 예방교육 업무지침서를 마련하였으나, 성희롱 예방 및 조치를 위한 내부 규정을 만들거나 성희롱 고충상담 창구 지정 등의 필요 절차를 갖추지는 않았다. 또한 국가인권위원회의 조사 이후 ○○병원장은 “피진정인을 2013. 10.말경 사직하기로 하였다”고 공문으로 답변하였으나 현재 지연되고 있다.

5. 판단

어떠한 행위가 성희롱인지 여부는 당사자 간의 업무 관련성, 언동의 사실 관계, 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 관점에서도 성적 함의가 있고 불쾌감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단되어야 한다.

가. 업무관련성 여부

피진정인은 진정인과 같은 병원에서 근무하는 상위 직급자이고, 이 사건 진정이 진정인과 피진정인이 근무하는 사무실에서 발생한 바, 업무 관련성이 인정된다.

나. 성적 굴욕감 및 혐오감을 주는 성적언동에 해당하는지 여부

성적 언동 등이 단순한 농담의 범주를 넘어 성희롱에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 언동을 한 자의 의도가 아니라 언동의 결과로 인해 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지를 살펴보아야 한다. 피진정인은 구체적인 발언내용이 기억나지 않는다고 하나, ‘애기 낳은 여자랑 처녀몸이 눈으로 봐서 다릅니까?’라는 발언과 ‘남자가 술 먹으면 꼬추가 서잖아요?’라는 발언은 일상적으로 직장내에서 주고받는 대화의 수준을 벗어나는 것으로 보이고 합리적인 여성의 관점에서 성적 굴욕감을 느끼기에 충분하다고 판단된다. 아울러, 성희롱에 대한 절차를 외부 기관에 확인하거나 내부 신고한 이후 진정인에게 고함을 지르거나 위협을 가하는 등의 피진정인의 행위는 진정인에게 성희롱 피해를 당한 이후에 2차 피해를 주는 것으로 근무환경을 악화시키는 결과를 초래하였다. 이와 같은 피진정인의 행위로 인해 진정인이 감당해야할 정신적 고통이 상당하다고 인정되는 바, 피진정인에게 진정인이 겪었을 정신적 피해 등을 고려하여 손해배상을 권고하고, 재발방지를 위하여 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절할 것으로 판단된다.

다. 소속기관의 장에 대한 조치

○○병원장은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조 내지 제14조에 따라 직장 내 성희롱의 방지 및 조치 의무가 있음에도 불구하고 성희롱 예방교육의 운영 및 관리가 부실하고, 필요 서류를 구비하지 못하고 있으며, 성희롱 고충상담 창구 등 직장내 성희롱 처리를 위한 규정과 절차 등을 마련하지 않았다. 뿐만 아니라 진정인의 성희롱 피해사실 신고에도 적절한 조치를 취하지 않았다. 또한 인정사실 다, 라, 마에서 본 바와 같이 성희롱 신고 이후에 피진정인이 진정인을 위협하기도 하여 진정인이 피진정인을 협박 등의 혐의로 수사기관에 고소를 했음에도 불구하고 ○○병원장은 직장내에서 즉시 분리조치 등을 취하지 않는 등 성희롱 피해자 보호에도 소홀하였다.

이에 ○○병원장은 병원이 지방의 군 소재지에 위치하고 있어서 성희롱 예방교육 및 조치 등을 할 여건이 여의치 않다고 주장하고 있으나 이는 합리적 사유로 받아들이기 어려운 주장인바 ○○병원장으로 하여금 향후 이와 같은 사건이 재발하지 않도록 대책을 마련하여 시행하는 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2013. 12. 19.

위 원 장 홍 진 표

위 원 김 영 혜

위 원 장 명 숙

15 성희롱 예방교육시 강사에 의한 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0745800 성희롱 예방교육 시 강사에 의한 성희롱

진 정 인 강○○

피진정인 박○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 여성가족부장관과 ○○○○○○○○진흥원장에게, 성희롱 예방교육 전문 강사 양성·관리 실태를 점검하고, 강의 평가 등 실효성 있는 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○○○○○○주식회사(이하 “△△△”이라 함.) 중앙연구원 직원인데, 2013. 9. 25. 실시된 직장내 성희롱예방교육을 수강하던 중 강사인 피진정인이 ‘야한 복장이 성희롱을 유발한다’는 발언, 노골적인 성관계 등에

대한 설명, 성희롱 가해방법 및 가해상황 회피방법 설명, 성매매 관련 노골적 예시 등 관련 법령에 위배되는 강의를 하면서 성적 굴욕감을 유발하는 성희롱을 하였는바 이에 대한 시정과 성희롱 예방교육 강사에 대한 점검 및 개선을 바란다.

2. 피진정인 주장 및 참고인 의견

가. 피진정인 주장 요지

1) 강의 의뢰를 받을 때 △△△ 중앙연구원 교육담당자가 공공기관 특성에 맞도록 사례 위주로 재미있는 강의를 해 달라는 요청을 한 점을 감안하여 강의를 진행하였는데, 강의 내용에 대한 문제제기가 있어 강의를 서둘러서 마무리 하였다. 야한 복장 등 이의를 제기한 것에 대해 성적 수치심을 갖게 하기 위한 의도는 없었고 불쾌하게 받아들였다면 죄송하다고 즉석에서 말씀드렸다.

2) 발언의 전후 맥락을 따지지 않고 일부 발언에 대하여 발언취지를 왜곡해서 성적 혐오감을 유발했다고 하는 것에 대해서는 동의하기 어렵다.

나. 참고인 의견

1) 여성가족부장관 의견

성희롱예방교육 전문강사 운영과 관련한 업무는 「여성발전기본법」에 따라 ○○○○○○○○진흥원에서 담당하고 있으며, 여성가족부는 ○○○○○○○○진흥원에 출연금을 지원하고 해당 업무에 대한 관리·감독을 하고 있다. 이 사건 진정과 유사한 민원이 접수된 건과 관련하여 진상조사를 거쳐 ○○○○○○○○진흥원에서 피진정인 해촉 등 후속조치를 하였고 제도개선 방안을 마련하고 있으며, 관련 사업의 차질 없는 이행 및 관련기관 지도 감

독에 만전을 기하겠다.

2) ○○○○○○○○진흥원장 의견

국민신문고에 유사 민원이 제기됨에 따라 2013. 10. 7. 피진정인을 우리원에 출석시켜 진상조사를 실시하였고 같은 달 10. 해측심의위원회를 열어 ‘강사가 교육생이 수치심을 느낄 정도의 발언을 하였고 강사의 사고와 강의방식이 고착되어 있어서 경고조치로 변화가 어렵다고 판단’하여 해측을 결정하였다. 앞으로 전문강사 양성과정에서 강사의 윤리의식 교육을 강화하고 전문강사 강의 현장모니터링을 확대 시행하겠다.

3) △△△ 중앙연구원장 의견

가) ○○○○○○○○진흥원의 성희롱 예방교육 전문강사로 지정되어 있는 ○○지역 내 13명의 강사풀 중에서 강사를 선정하려 했는데, 강사의 과거 강의 만족도나 후기 등에 관한 정보가 없어 강의경력, 소속, 학력 등 객관적 데이터를 검토하여 피진정인을 제외하였다.

나) 2013. 9. 25. 교육 진행 중에 피진정인이 적절하지 않은 비유, 사례를 들고 구체적이고 선정적인 표현을 하여 직원들이 당황하였다. 교육이 시작된 지 약 1시간 정도 경과 후 피진정인이 성매매 사례를 설명하기 시작했는데 남성 중심적 시각에서 흥미 위주로 진행되었고 피해사례 전달을 핑계삼아 오히려 가해방법 및 가해상황 회피법, 법적 구속력을 상실하게 할 수 있는 방법을 소상하게 알려주었다. 이에 교육을 듣던 직원들이 성적 수치심과 모욕감을 느끼게 한다며 항의하였고 교육 담당부서에서 강의 종결을 선언하였다. 피진정인은 강의 내용에 부적절한 부분이 있다고 느꼈으면 미안하다고 하였으나 본인이 어떠한 상황을 만들었는지, 강의내용의 부적절성에 대해 제

대로 이해하지 못하는 것으로 여겨졌다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 전화조사결과, 피진정인의 진술서 및 제출자료, 참고인들의 의견 및 제출자료, 강의 PPT 자료, 강의 중 직원들이 주고받은 카카오톡 메시지, 교육종료 이후 직원들이 주고받은 이메일 내용 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 진정의 성희롱예방교육 진행 경과

1) △△△ 중앙연구원은 직장내 성희롱 예방교육을 실시하기 위하여 ○○○○○○진홍원 홈페이지(gansa.○○○○○○.or.kr)에서 성희롱 예방교육 전문강사로 지정되어 있는 ○○지역 내 13명의 강사풀을 확인하였다. 강사들의 주요 경력, 주요활동 및 교육활동을 확인한 후 피진정인을 섭외하였다.

피진정인은 ○○지역에서 고등학교 교사로 근무하였고 현재 ○○지역고등학교 취업지원관으로 근무하고 있으며 2008년부터 성희롱 예방교육 전문강사로 위촉되어 2011년 16회 604명, 2012년 15회 638명, 2013. 6. 기준 7회 303명 대상의 성희롱 예방교육을 진행하였다. 피진정인은 ○○ ○○○○에서 성폭력 예방교육 강사교육과 성폭력·가정폭력 상담원 교육 등을 이수하였으나, 성매매 예방교육과 관련한 교육을 받은 경력은 없다.

2) △△△ 중앙연구원 교육담당자는 피진정인에게 보낸 2013. 9. 17.자 메일에서 강의 요청사항으로 재미있는 강의, 공공기관 특성에 맞게 사례 위주의 강의, 과거 교육방식(남성은 가해자, 여성은 피해자)에서 탈피하여 남성강

사 입장에서 중립을 지켜서 강의, 교육 특성상 자극적인 내용이 포함될 수 있으므로 적당한 수위의 강의 등 4개 항목을 감안하도록 요청하였다.

3) 피진정인은 9. 25. 14시부터 ‘양성평등문화 확산을 위한 성희롱 예방 및 성매매 방지 교육’을 2시간 예정으로 진행하였는데, 전체 450여명의 직원 중 남성 306명, 여성 52명이 교육에 참여하였다. 여성직원은 전체 직원의 14% 정도이다.

4) 교육 시작 후 1시간 정도가 지나 성매매 예방교육이 진행될 때 여직원회 회장이 손을 들어 강사의 교육내용이 교육목적과 맞지 않는다고 지적하였으나 피진정인은 성매매 예방교육 내용이 맞다고 대답하자 직원들이 교육내용의 전반적 부적절함에 항의하기 시작하였다. 이런 상황에서 여직원회 회장이 “그만 합시다”라고 외치고 총무팀에서 15시 10분경 예정된 시간을 앞당겨 강의 종결을 선언하였다. 이후 대부분의 직원이 자리를 떠나고 일부 여직원 등이 남아 있었는데 피진정인은 남아있는 직원들에게 “강의 내용에 부적절한 부분이 있다고 느꼈다면 미안하다”고 하였다.

나. 진정요지 관련 사실관계

1) 진정요지와 관련하여 피진정인은 발언 자체를 부인하지는 않으나 아래 표와 같이 맥락과 취지가 다르다고 주장하고 있다.

< 표 > 진정요지 관련 발언에 대한 진정인과 피진정인 주장

강의내용	진정인 주장	피진정인 주장
① 야한 복장이 성희롱을 유발한다는 발언	피진정인이 교육 중에 야한 복장, 짧은 치마가 성희롱의 원인이고, 적절한 복장을 하라고 발언하였다.	성인들이 야한 복장을 하면 힘이 있기 때문에 그 사람에게는 피해를 주지 않으나 소아 성폭력 등으로 이어질 수도 있으니 적절히 하는 것이 좋을 것 같다는 발언이었다.

강의내용	진정인 주장	피진정인 주장
② 노골적인 성관계 언급	피진정인이 교육 중에 노골적으로 성관계 단계를 설명하고, 애무, 성교 등의 단어를 무분별하게 반복 사용하였다.	성심리 중에 남성은 목표 중심이고 여성은 관계 중심이라서 남성은 성관계 하나만 생각하고 여성은 앞뒤에 사랑이 필요하다고 하는데 이는 여성은 과거와 현재와 미래를 생각한다는 것이고 남성은 현재만 생각한다는 발언이며, 성관계에 관한 말도 성관계에는 앞뒤 애무가 있고 중간 성관계가 있는데, 남자는 성관계만, 여성은 앞뒤 애무가 중요하다고 했고 이는 남녀의 차이를 알게 하기 위한 것이다.
③ 성희롱 가해자의 증거인멸 방법 등	피진정인이 성희롱 가해자의 대처법을 강의하여, 문자 응답하지 말고 직접 찾아가 무조건 잘못했다고 빌어 문자나 메일 같은 증거를 남기지 말라거나 성희롱 가해자더라도 증거만 없으면 된다는 식으로 발언하였다.	성희롱의 피해자는 증거를 확보하고, 가해자는 증거를 남길만한 것을 하면 안 되겠지만 더 좋은 방법은 그 사건에 대하여 바로 시인하고 사과를 드리고 피해자의 요구대로 해야 하며 중재에 응해야 한다는 발언이었다.
④ 성매매 관련 예시	피진정인이 가출청소년의 성매매시복장(비키니 등), 생리시 성행위 강요, 관련 용어 및 비용, 성매매 적발시 경찰 단속 회피방법, 탈출을 위해 도로에서 비키니를 벗어 흔들었다 등 교육 대상과 무관한 언어 및 예시를 사용하였다.	○○○○ 성폭력 상담 관련 교육 중에 들었던 내용을 전달하면서 성매매 연결고리를 설명하기 위해 했던 발언이었다.

그러나, 피진정인이 강의시 사용한 PPT 슬라이드의 내용이나 교육 중 및 교육 후 직원들이 주고받은 문자 및 메일 내용 등을 볼 때, 피진정인의 발언이 진정인을 비롯한 교육 참석자들에게 성적 굴욕감을 준 것은 사실로 인정된다.

2) 또한, 피진정인이 교육 중에 사용한 PPT 슬라이드와 배포자료를 보면, 2005년에 폐지된 남녀차별개선위원회 절차를 소개하고, 성희롱 근거 조문을 개정 전 「국가인권위원회법」 제2조 제5호로 부정확하게 소개하는 등 현행 법령의 내용을 반영하지 않은 내용을 포함하고 있으며, 성매매 관련 용어와 비용 등을 세부적으로 예시하는 등 「여성발전기본법 시행령」과 「성매매 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 시행령」에서 규정한 성희롱·성매매

예방교육의 교육내용에 부합하지 않은 내용을 포함하고 있다.

다. 성희롱 예방교육 전문강사 양성 및 운영 관련 제도 현황

1) 「여성발전기본법」은 국가기관등의 장과 사업주는 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하고, 성희롱 예방교육 강사 등 전문인력 양성사업 등을 위하여 ○○○○○○○○진흥원을 설립한다고 규정하고 있다. 여성가족부장관은 「여성가족부 직제」에서 성희롱 예방교육 전문강사 양성·관리에 대한 사항을 소관 업무로 규정하고 있다.

한편, 「여성발전기본법」은 성희롱 예방교육과 성폭력·가정폭력·성매매 예방교육을 통합하여 실시할 수 있도록 규정하고 있는데 동 규정은 2014. 2. 14. 시행될 예정이다.

2) 성희롱 예방교육 전문강사 위촉은 ○○○○○○○○진흥원이 공공기관등의 성희롱예방업무 담당자, 여성·사회단체의 관련 업무 담당자, 관련분야 학위소지자 등을 대상으로 공통기본과정(22시간), 전문과정(22시간), 강의력향상과정(22시간) 및 강의실전과정(14시간) 등 총 80시간의 교육과정을 이수한 자에 대하여 위촉하고 있다. 위촉기간은 2년이며, 매 2년마다 재위촉 보수과정(14시간) 이수 및 매년 2회 이상의 강의실적 보고 등을 통해 재위촉 여부가 결정된다.

3) 2013년 현재 위촉된 성희롱예방교육 전문강사는 총 490명으로, 2011년 말 및 2012년 말에 위촉된 강사들이 이에 해당하여 이중 재위촉 인원은 368명인데, 2년마다 재위촉되는 강사의 비율은 약 75%정도이다. 위촉된 전문강사는 ○○○○○○○○진흥원에서 운영하는 전문강사뱅크에 등록되며 해당 시스템에 본인의 강의 지역 및 활동이력 등을 입력하여 관리한다.

위촉강사가 위촉기간 내에 강의실적을 제출하지 않거나 재위촉 보수교육

을 이수하지 않는 경우, ○○○○○○○○진홍원의 교육방향에 부합하지 않는 내용을 강의하거나 강사로서의 품위를 손상하는 행위를 한 경우, 본인이 원하는 경우 ○○○○○○○○진홍원은 해촉심의위원회의 심의·의결을 거쳐 해촉 여부를 결정한다.

4) ○○○○○○○○진홍원 홈페이지(gansa.○○○○○○○.or.kr) ‘전문강사뱅크’ 항목에서 성희롱예방교육 전문강사를 검색할 수 있고, ‘전문강사 강의모니터링’ 항목에서 강의만족도 조사 및 교육 후기 등을 등록할 수 있는데, 강의만족도 조사 및 교육 후기 등록이 제대로 관리되지 못하고 있으며, 여성가족부나 ○○○○○○○○진홍원이 성희롱예방교육 실시 기관에게 해당 전문강사의 강의내용에 대하여 만족도 조사 등을 하도록 한 바도 없다.

5) ○○○○○○○○진홍원은 2013년도 시범사업으로 성희롱, 성폭력, 성매매 등 3개 분야에 위촉된 전문강사 중 강의실적보고 상위자 90명에 대한 모니터링을 실시하고 있는데, 학계 및 현장 전문가 등 18명으로 구성된 모니터링단에서 모니터링을 수행하고 결과보고를 제출하며 해당 강사에게 피드백 메일을 발송하고 있다.

2014년도에는 모니터링단의 모니터링 대상을 240명으로 확대하고 공공기관의 경우 「여성발전기본법」에 따른 성희롱 방지조치 점검과 관련하여 전수조사를 실시할 계획이며 2013년 신규위촉자부터 재위촉 자격요건에 위촉기간 내 강의 모니터링 1회 요건을 추가할 예정이다.

라. 진정 관련 민원에 대한 관계기관의 조치사항

2013. 9. 27. 국민신문고를 통하여 제기된 민원에 대하여 ○○○○○○○○진홍원장은 △△△ 중앙연구원 관계자 면담 및 피진정인에 대한 진상조사를 실시하였으며, 같은 달 10. 개최된 해촉심의위원회는 피진정인의 사고와 강

의방식이 이미 고착되어 있으나 피진정인이 이에 대한 인식이 되지 않은 것으로 보아 해축이 적절한 것으로 판단하였다. 이에 ○○○○○○○○진홍원장은 여성가족부장관에게 결과를 보고하고 같은 달 16. 피진정인에게 해축을 통보하고, 홈페이지의 전문강사 교육센터 명단에서 피진정인 관련 사항을 삭제하고 공지사항란에 해축 관련 사실을 공지하였다.

5. 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 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

피진정인은 ○○○○○○○○진홍원장이 위촉한 성희롱예방교육 전문강사로서 직장내 성희롱 예방교육 강의 요청에 따라 2013. 9. 25. 강의를 진행하게 되었고, 진정인이 주장하는 피진정인의 언행은 자신의 주장을 일방적으로 전달할 수 있는 강사의 지위를 갖고 행한 강의 도중에 이루어진 것이므로 이 사건 성희롱에 있어 업무관련성을 인정할 수 있다.

나. 피진정인의 강의 중 언동이 성희롱에 해당하는지 여부

1) 피진정인은 강의 시작 때부터 교육생이 전부 고개를 숙이고 졸고 있는 분위기였고 교육 담당자가 재미있는 강의를 해 달라고 요청하였기 때문에

구체적으로 설명하였을 뿐 성적 의도는 없었다는 주장을 하지만 성희롱으로 성립하는데 가해자의 성적 의도가 반드시 필요하지는 않다. 또한 야한 복장이 성희롱을 유발한다는 발언, 노골적인 성관계 등에 대한 설명, 성희롱 가해자의 대처법에 대한 설명, 성매매 관련 노골적 예시 등 진정요지의 발언이 성희롱·성매매 예방교육에 필수불가결한 내용으로 보기도 어렵다. 또한 여성직원이 전체 직원의 약 14% 정도인 상황에서 더욱이 성희롱 예방교육 강사가 가해자의 대처법 등 남성 위주의 교육을 진행하였다는 사정 등을 감안했을 때 합리적인 여성의 관점에서 이러한 강의는 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼기에 충분하다고 판단된다.

2) 특히 이 사건 진정의 성희롱·성매매예방교육은 법령 상 필수적으로 이수해야 하는 교육으로, 법령의 절차에 따라 ○○○○○○○○진흥원장으로부터 위촉받은 성희롱예방교육 전문강사는 직장 내에서 성희롱 및 성차별적 편견 등을 해소할 수 있는 환경을 만드는데 기여하여야 함에도 피진정인이 이와 같은 성적 언동을 한 것은 그 책임이 더욱 무겁다 할 것이다.

3) 피진정인은 이미 성희롱 예방교육 전문강사에서 해촉되었으나 유사한 강의활동을 할 가능성도 배제할 수 없는바 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

다. 성희롱 예방교육 전문강사 양성·관리 업무의 개선점 등

1) 피진정인이 성희롱 예방교육 강의 시 성희롱을 한 사실이 인정되고, 「여성발전기본법」, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 등의 성희롱 예방교육과 성매매 예방교육의 교육목적에 부합하지 않은 강의를 한 것이 인정되므로, 여성가족부장관과 ○○○○○○○○진흥원장은 관련 교육과 전문강사에 대한 관리·감독에 대해 책임을 분명히 할 필요가 있다.

2) ○○○○○○○○진흥원장은 성희롱 예방교육 전문강사 양성을 위하여 4단계로 특성화된 교육과정과 재위촉 보수과정을 운영하고 있으나 이 사건 진정과 같이 성희롱 예방교육 전문강사로서 부적합한 사례가 나타나고 있는 바 재발방지를 위한 방안의 마련이 필요하다고 판단된다.

가) 우선, 교육실시 기관이 전문강사뱅크에서 강사를 섭외하여 성희롱 예방교육을 실시하는 방식으로 운영하고 있으므로, 전문강사뱅크의 강의만족도 조사 및 교육 후기 항목을 활성화하거나 교육실시 기관에서 교육이후 교육만족도 조사를 실시하여 회신하도록 하는 등 성희롱 예방교육 전문강사의 교육활동에 대한 모니터링을 충실히 하고 이에 대한 정보를 제공하는 방안을 강구하여 성희롱 예방교육 전문강사에 대한 관리·감독을 강화할 필요가 있다. 특히 ○○○○○○○○진흥원장이 위촉한 성희롱 예방교육 전문강사를 민간 기업들도 활용하고 있으므로 모니터링의 대상을 공공기관에 한정하지 않고 민간 사업장으로 확대할 필요가 있으며 전문강사의 교육내용과 교육생의 만족도 평가 등과 같이 질적인 관리를 위한 방안을 마련하는 것이 필요하다.

나) 뿐만 아니라, 「여성발전기본법」 개정으로 성희롱 예방교육과 성매매·성폭력 예방교육 등을 통합하여 실시할 수 있는데, 성매매 예방교육 관련 교육과정을 이수하지 않는 등 준비가 되지 않은 성희롱 예방교육 전문강사가 통합교육을 담당할 경우 유사 사례가 재발할 우려가 있으므로 통합교육 실시에 따른 강사운영에 대한 문제점을 파악하여 이를 개선하기 위한 방안을 마련할 필요가 있다.

3) 더불어, 여성가족부장관은 성희롱 예방교육 ○○○○○○○○진흥원장이 전반적인 업무를 담당한다고 하더라도 보다 적극적으로 성희롱 예방교육

전문강사 양성·관리 업무에 대한 감독을 강화할 필요가 있다고 판단된다. 따라서 여성가족부장관은 성희롱 예방교육 전문강사 양성·관리 실태에 대한 전반적인 점검 및 개선방안을 마련하는 등 성희롱 예방교육의 질적 관리를 위해 실효성 있는 대책을 마련하여야 할 것이다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2013. 11. 13.

위 원 장 홍 진 표

위 원 김 영 혜

위 원 강 명 득

16 교육재단 강사의 강의중 언어적 성희롱

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0893500 교육 재단 강사의 강의 중 언어적 성희롱

진 정 인 이○○

피진정인 하○○

주 문

1. 피진정인에게, 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 피진정인의 소속기관의 장인 ○○○○○○○○재단 이사장에게, 유사행위의 재발 방지를 위한 대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정의 요지

진정인은 ○○○○○○○○재단(이하 ‘재단’)에서 운영하는 민간조사사 최고위 전문가 과정 48기 수강생인데, 재단 교수인 피진정인은 2013. 11. 16. (토) 오후 3시경, ○○대학교 학술관 204호에서 진정인 등 여성 수강생 2명

과 남성 수강생 10명 등을 대상으로 수업을 진행하면서 칠판에 ‘保持清潔’ 등 한자를 쓴 후 “이게 우리나라 말로는 보지청결이다”, “중국어로 조씨에게 밥먹었냐고 하면 ‘조따꺼 쓰팔노마’이다”라는 등의 발언을 하고 음흉하게 웃어 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다. 피진정인의 언어적 성희롱에 대해 적절한 시정조치를 바란다.

2. 피진정인의 주장 요지

가. 진정요지와 같은 농담을 한 사실은 있으나, 이는 해당 교육이 성인을 대상으로 한 교육이고 오후시간에 조는 사람이 많고 분위기가 처져 있는 것 같아 하게 된 것이다. 피교육생에게 성적굴욕감이나 혐오감을 줄 의도는 추호도 없었으며, 특히 진정인이 “음흉하게 웃어” 운운한 것은 다분히 자의적이고 악의적인 발언이라고 생각된다.

나. 문제의 농담은 전체 교육생을 대상으로 한 것으로서 진정인 개인을 상대로 성적 모욕감이나 혐오감을 준 행위가 아니므로 이와 같은 농담이 성희롱에 해당한다는 진정인의 주장에 대해서는 동의하기 어렵다. 사건 이후 다른 교육생들을 대상으로 설문을 실시한 결과, 진정인 외에는 해당 발언을 일반적인 농담으로 받아들이고 성적 모욕감이나 혐오감을 느끼지 않았던 것으로 나타났다. 다만, 진정인 개인이 그렇게 느꼈다면 강사로서 다소 적절하지 못한 농담을 한 것으로 생각된다. 이에 진정 접수 이후 재단 측에 즉각 사과와 사의를 표명하였으며, 추후 유사 사례가 없도록 깊이 반성하고 각별히 노력할 것이다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서와 제출 자료, 피진정인의 진술서 및 관계인의 제출 자료 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 재단은 ○○시 ○○구에 본부를 두고 민간조사·민간경호·민간경비 분야의 조사·연구 및 회원 상호간 친목 도모 등을 목적으로 2000. 5. 설립되었으며, 민간조사사, 특수경호사, 도·감청탐색사 등의 민간자격 과정을 운영하고 있다. 이들 민간자격 취득자는 민간조사(탐정)사무소 개업 또는 관련 분야에 취업하거나 개인경호, 시설경비 업무를 수행하는 등 경호·경비업 등에 진출하고 있다. ○○○○○○○○재단 정관은 재단의 임원으로서는 재단의 대표자인 이사장 외에 부회장 20명 이내, 이사 30명 이내, 감사 2인 등을 둔다고 규정하고 있다.

나. 피진정인은 경찰공무원, 대학교 행정학 교수 등으로 근무하여 왔으며, 2013. 11. 22. 현재 ○○○○협회 회장이자 △△대학교 경찰경호과 외래교수이다. 2006. 3. 11. 재단(당시 명칭은 ‘○○○○○○○○학회’) 이사장은 피진정인과 협약기관 인증 약정을 체결하여 ○○○○협회 회장인 피진정인을 재단의 임원(부회장) 및 교수로 위촉하였다.

다. 재단은 민간조사사 자격 취득과 연계된 ‘민간조사사 최고위 전문가 과정’을 운영하고 있다. 동 교육과정은 총 10주(매주 금·토요일 10시간)로 교육비는 총 230만원이고 교육내용은 민간조사 심리상담기법, 사이버범죄조사, 지식재산권 소송 실무, 도·감청 탐색 실무, 기업조사 및 채권 추심 등 24개의 강의(각 3시간)와 국가정보원 방문 견학, 원우회 단합 행사 등으로 이루어져있다.

라. 재단은 2013. 10. 25.~2014. 1. 11. 민간조사사 최고위 전문가 과정 제48

기(이하 '제48기 교육과정')를 개설하였는데, 모집된 수강생은 남성 10명, 여성 2명 등 12명이었으며, 진정인은 여성 수강생 중 한 명이다. 피진정인은 재단의 교수로서 제48기 교육과정 내 24개 강의 중 '민간조사(탐정) 기법'의 강의를 맡아 2013. 11. 16. 14:00~17:00 ○○대학교 평생교육원에서 강의하던 중, 쉬는 시간을 이용하여 "막간을 이용해서 농담 한 마디 할까요?"라며 칠판에 '保持車路', '保持清潔'이라고 적고, "얼마 전 중국에 갔더니 고속도로나 버스 안에 보지차로, 보지청결이라고 쓰여 있었습니다.", "중국말로 식사 했습니까를 '쓰팔로마'라고 하며 형님을 '따그'라고 하는데, 김 형, 이 형, 박 형일 때는 별 문제가 없지만 조 형이 되면 '조따그 쓰팔로마'가 됩니다."라는 요지의 발언을 3~4분가량 하였다.

마. 진정인은 2013. 11. 16. 재단의 교육 운영 담당 직원에게 휴대전화 문자를 통하여 위와 같은 피진정인의 발언에 대해 항의하고 교육 과정을 더 이상 수강할 의사가 없음을 밝혔다. 이에 재단은 남은 교육 과정 일수에 따라 진정인에게 기납부 교육비의 50%를 환불하였다. 제48기 교육과정 일정표에 따르면 전체 교육과정 중 피진정인이 담당한 수업은 진정의 원인이 된 2013. 11. 16.의 한 개 강의(총 3시간)이며, 해당일 이후에 피진정인이 강의하는 수업은 없다.

바. 피진정인은 제48기 교육과정에 앞선 2013. 7. 13.에도 민간조사가 최고 위 전문가 과정의 수강생들에게 3시간에 걸쳐 '민간조사(탐정) 기법'의 강의를 한 바 있으며, 당시 재단으로부터 지급받은 강의 사례비는 203,070원(세액 공제 후)이었다.

사. 이 사건 진정 접수 이후, 제48기 교육과정 수강생 9명은 "2013. 11. 16. 오후 3시간 민간조사기법의 강의를 맡은 피진정인이 당일 15:00경 강의 중

중국여행 경험을 이야기하면서 ‘保持車路’, ‘保持清潔’ ‘조따그 스파로마’ 등의 농담을 한 바 있으나 이는 수업 분위기 조성을 위하여 한 것으로 생각하며 피진정인이 이 일로 인하여 민·형사상 어떠한 처벌도 받지 않기를 희망한다”는 요지의 진술서에 서명하여 재단을 통해 위원회에 제출하였다.

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 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 경우를 성희롱으로 규정하고 있다.

어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양 당사자의 업무 관련성, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등 구체적 사정을 종합하여 판단하되, 행위자의 의도가 아니라 합리적인 사람의 관점에서 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 성적 함의가 있고 성적 굴욕감을 주는 행위였는지 등을 종합하여 결정하게 된다.

나. 진정 원인된 사실의 발생 당시 피진정인은 ○○○○○○○○재단의 부회장이자 교수로서 재단이 운영하는 교육 과정의 일부 강의를 수행하던 자이고, 진정인은 동 교육 과정의 수강생이므로, 진정요지에 나타난 피진정인의 언동은 그 업무관련성이 인정된다.

다. 피진정인은 진정요지의 발언이 특정인을 상대로 한 발언이 아니며, 수업 분위기를 전환할 목적으로 다수의 성인 수강생들을 대상으로 한 농담으

로서 성적 의도나 악의적인 목적은 없었다고 주장하나, 사적인 자리가 아닌 교육시간 중에 강의 주제와 아무 관련이 없이 단순히 수강생들의 웃음을 유도하기 위한 목적으로 남녀 성기를 지칭하는 비속어를 사전 양해나 여과 없이 사용하며 남녀 수강생들을 대상으로 3~4분간 성적 농담을 한 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 것으로 판단된다.

라. 나아가 진정인을 포함한 수강생들은 수업 중 강사의 발언을 일방적으로 청취해야 하는 입장에 있는 점, 수강생들의 대부분은 민간조사 분야에 취업을 희망하는 자들이고 피진정인은 ○○○○협회 회장으로 해당 업계에 영향력을 가지고 있어 수강생들이 피진정인의 부적절한 발언으로 불쾌감을 느낄 경우에도 이에 항의하기 쉽지 않은 점 등을 고려할 때에 피진정인의 강의 중 성적 언동은 더욱 시정이 필요할 것으로 판단된다.

마. 이와 같은 점을 종합하여 볼 때, 이 사건 피진정인이 2013. 11. 16. 재단의 민간조사사 최고위 전문가 과정 수강생들을 대상으로 강의를 하면서 진정요지의 발언을 한 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목이 정하는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다. 이와 같은 성희롱에 대한 시정조치로는, 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과, 피진정인이 소속된 ○○○○○○○○재단의 이사장에게 교육 과정 중 강사의 성적 농담으로 수강생들에게 성적 혐오감을 느끼는 일이 재발하지 않도록 강사에 대한 성희롱 예방 교육 등 재발 방지 조치를 마련하도록 권고하는 것이 적절하다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따

라 주문과 같이 결정한다.

2013. 12. 19.

위 원 장 홍 진 표

위 원 김 영 혜

위 원 장 명 숙

제4장

성희롱 합의종결 사례

제4장 성희롱 합의종결 사례

연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
1	12진정 2637	피진정인은 진정인의 직장상사로, 진정인 휴대폰을 무단으로 보더니 “너 가슴 다 봤다” 라는 발언을 하고, “근무시간 끝나면 남자친구 만나서 뭐하냐? 자러 가냐?” 등의 발언을 함 → 합의내용: 사과, 특별인권교육(2012.11.20.)
2	12진정 3770	피진정인은 진정인의 직장동료이자 감사직원으로, 감사 중에 진정인에게 “지점장과 동거하는지, 성관계는 몇 번했는지, 스킨십을 어디까지 했는지, 옆에 누워 잠만 잔 적은 없는지” 등의 질문을 함 → 합의내용: 재발방지 노력, 손해배상 3억원(2013.3.29.)
3	12진정 4474	피진정인은 진정인의 직장상사로, 진정인이 휴가를 낸다고 하자 진정인에게 “내가 돈 대주고 차 대줄게, 나도 같이 놀자” 라고 얘기하며 옆에 다가와 “생각해봐” 라고 하여 성적 굴욕감을 야기함 → 합의내용: 특별인권교육, 재발방지 노력(2012.7.24.)
4	12진정 4699	피진정인은 진정인의 직장상사로, 진정인이 업무 중에 허리를 숙이고 있을 때 엉덩이 옆부위로 진정인의 둔부를 미는 행위를 함 → 합의내용: 사과, 특별인권교육(2013.2.25.)
5	12진정 5683	피진정인은 진정인이 다니는 회사의 대표로, ‘여자는 그 곳이 예쁘고 다리를 잘 벌려야 한다’ 는 메모를 보여주고, 진정인을 뒤에서 끌어안는 등의 성적언동을 함 → 합의내용: 사과, 손해배상 150만원, 특별인권교육(2013.3.12.)
6	12진정 7310	피진정인은 진정인이 다니는 인력개발원의 교수로, 진정인에게 전화하여 “애인이 되어 달라” 고 요구하고, 수업지도 중 상체를 밀착하고 팔을 맞대었으며, 진정인이 거부하자 인력개발원을 그만두라고 함. 이후 다른 학생에게 진정인을 따돌릴 것을 종용하고, 진정인의 이혼사실을 알리는 등의 행동을 함 → 합의내용: 사과, 손해배상 2,000만원, 진정인의 취업처 3곳 알선, 징계절차 유지(2012.10.24.)
7	12진정 7593	피진정인은 진정인의 직장상사로, 퇴근 후 식사제의, 안마를 빙자한 신체접촉을 하고, 노래방에서 진정인의 허벅지와 엉덩이를 만지는 등의 행위를 함. → 합의내용: 사과, 재발방지 노력(2013.1.15.)

연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
8	12진정 8464	피진정인은 택시기사로, 고객이던 진정인에게 “여자도 아래를 씻을 때 손으로 넣는다” 등의 성적언동을 함 → 합의내용: 사과, 특별인권교육(2013.3.11.)
9	12진정 8894	피진정인은 진정인이 다니는 회사의 대표임. 진정인은 진정외 직장동료의 성희롱 행위에 대해 회사에 신고를 하였고, 회사는 조사를 통해 진정외 직장동료를 해고하였음. 그러나 진정인도 동시에 해고하였는바, 이는 성희롱 문제제기를 이유로 한 고용상의 불이익임 → 합의내용: 손해배상 100만원(2013.2.18.)
10	12진정 8920	피진정인은 진정인의 직장상사로, 병원에 입원한 진정인을 찾아가 “여기야? 여기야?” 이러면서 다친 엉덩이 부위를 1분 이상 만짐 → 합의내용: 사과, 직장생활 간 불이익을 당하지 않도록 유의(2013.1.24.)
11	12진정 9313	피진정인은 진정인의 직장 대표로, 진정인에게 “내 후처로 들어와라” 라고 하며 손을 잡는 등의 성적 언동을 함 → 합의내용: 손해배상 500만원(2013.4.26.)
12	13진정 125	피진정인은 진정인이 실습하는 기관의 장으로, 진정인의 손을 쓰다듬고, 뒤에서 허리를 안았으며, 가슴을 만지고, 강제로 입맞춤을 함 → 합의내용: 사임, 손해배상 600만원(2013.3.7.)
13	13진정 530	피진정인은 진정인의 직장대표로, 근무 중에 진정인에게 안마를 요구하거나, 진정인의 손을 잡거나, 사창가 이야기 등을 함 → 합의내용: 사과, 손해배상 50만원(2013.1.28.)
14	13진정 741	피진정인은 진정인의 직장대표로, 진정인을 자신의 무릎에 앉히고, 진정인 근무복 속으로 손을 넣어 신체접촉을 함 → 합의내용: 의료비 배상, 진정인 퇴사시 인정근로(2013.2.28.)
15	13진정 753	피진정인(남)은 피해자(남)의 직장대표로, 피해자가 있는 자리에서 성적인 농담을 하는 등 피해자에게 성적 굴욕감을 야기함 → 합의내용: 사과, 재발방지 노력(2013.4.19.)
16	13진정 2139	피진정인은 피해자의 상사로, 지속적인 성희롱 및 인권침해를 함 → 합의내용: 사과, 재발방지 노력(2013.4.10.)
17	13진정 2485	피진정인은 지자체 공무원이고, 피해자는 관련 워크숍에 동석한 협력기관 직원인데, 피진정인은 피해자에게 “보고싶다”, “주말에 함께 놀러가자” 등의 문자를 지속적으로 보냄 → 합의내용: 특별인권교육, 재발방지 노력(2013.5.13.)

연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
18	13진정 4597	피진정인은 진정인의 직장대표로, 진정인을 껴안고, 야한 동영상을 보여주는 등 성적언동을 함 → 합의내용: 사과, 손해배상 150만원(2013.7.12.)
19	13진정 5212	피진정인은 진정인을 진료한 의사로, 진정인의 음부 윗부분에 손을 올려놓거나 가슴 쪽에 손을 올려 유방 사이를 청진하는 등 성적굴욕감을 주는 손짓과 표정을 함 → 합의내용: 사과, 재발방지 노력(2013.11.6.)
20	13진정 5510	피진정인들은 진정인들의 직장 사장 및 부사장이었으며, 피진정인들은 진정인에게 야한 얘기를 일상적으로 하였으며, 야한 사진을 보여주고, 성관계에 보탬이 되니 요가를 배우라고 하는 등 성희롱을 함 → 합의내용: 사과(2013.8.27.)
21	13진정 5854	피진정인은 진정인의 직장 상급자로, 진정인에게 자신의 성관계 내용을 얘기하고, 음란 동영상을 보여주는 등의 성적 언동을 함 → 합의내용: 사과, 특별인권교육(2013.10.21.)
22	13진정 6025	피진정인들은 진정인의 직장동료로, 진정인에게 “맘마도시락이 크네요”, “그것으로 한 표 찍으면 되겠네” 등의 성적언동을 함 → 합의내용: 사과, 재발방지 노력(2013.8.27.)
23	13진정 6413	피진정인은 진정인의 직장대표로, 진정인에게 “첫경험은 언제 했니?, 남자친구가 생길 때까지 내가 남자친구 해주고, 사랑도 나누자, 저기 모텔 많으니까 골라보아라” 등의 성적언동을 함 → 합의내용: 사과, 손해배상 300만원(2013.9.10.)
24	13진정 7159	피진정인은 진정인이 아르바이트하는 곳의 상사로, 진정인에게 “몇 살이냐? 남자친구랑 얼마나 사귀었냐? 남자친구와 키스는 해봤냐? 관계도 했겠네? 남자친구 어디가 좋냐? 속도 좋냐? 몸은 봤냐?” 등의 성적 언동을 함 → 합의내용: 사과, 특별인권교육(2013.11.15.)
25	13진정 8841	피진정인은 진정인들의 직장상사로, 진정인들에게 “성형수술 해라, 못생겼으니까 열심히 일해라” 등의 말을 하였으며, 진정인의 엉덩이 사진을 찍어 다른 직원에게 보내고, 사무실에 웹캠을 설치하는 등의 행위를 함 → 합의내용: 자진퇴사, 특별인권교육, 재발방지 노력(2013.11.29.)
26	13진정 9115	피진정인(남)은 진정인(남)의 직장동료로, 업무 중에 진정인의 엉덩이를 3차례 만짐 → 합의내용: 사과, 재발방지 노력, 5일 근로 급여지급(2013.12.4.)

제5장

성희롱 조정 사례

제5장 성희롱 조정 사례

연번	사건번호	사건개요 및 조정내용
1	12진정 4400	피진정인은 진정인의 직장 대표이사이며, 진정인이 원치않는 신체접촉을 수차례하고, 개인적인 만남을 요구하는 등 성희롱 행위를 함 → 조정내용: 사과, 퇴직위로금 530만원 지급(2012.8.16.)
2	13진정 1575	피진정인은 진정인이 다니는 학원의 강사로, 진정인에게 “유부남 만나보는 건 어떠냐? 손 잡아도 되냐?”, “누구랑 잘해봐라, 네가 어디가서 30대 남자를 만나냐” 등의 성적인 발언을 수차례 함 → 조정내용: 사과, 손해배상금 300만원 지급(2013.4.11.)
3	13진정 6800	피진정인은 진정인의 직장 상사로, 진정인의 사내 성추행 건을 타직원에게 유포함으로써 진정인의 고용환경을 악화시킴 → 조정내용: 사과, 특별인권교육 수강(2013.11.25.)



발 행 국가인권위원회

담당부서 차별조사과

발행일 2014년 12월

편 집 국가인권위원회

인 쇄 서린기획

발간등록번호 11-1620000-000185-14

한국문헌번호 ISBN 978-89-6114-396-7 94330

ISBN 978-89-6114-238-0 (세트)

비매품