

성폭력대책위원회 위원 전문교육

- 대학 내 성희롱 사건당사자들 간 사례 분석 -

● OO대학교 교수의 수업시간 중 학생에 대한 성희롱¹⁾

1. 사건당사자의 관계: 전임교원(교수)-학부생

2. 사건내용: 강의도중 “너희는 3학년 00이가 예쁘다는데 나는 1학년 00가 더 예쁘다”, “요즘 대학생들은 돈을 벌기 위해 자기의 난자를 파는데, 학벌이 뛰어나거나 예뻐수록 난자 가격이 비싸다. 000 정도면 난자 가격이 비싸겠다” 등 피해여학생의 외모에 대해 여러 차례 언급하였고, 시험 시간에 다가와 어깨에 손을 올리고 얼굴을 가까이 대는 등의 행동을 하여 피해 여학생이 시험을 보는 내내 불쾌감을 느꼈으며, 피해 여학생은 그 외 다수의 언어적 성희롱이 있었음을 주장

3. 조치사항: 대학 내에서는 다수의 언어적, 신체적 성희롱에 대한 책임을 물어 ‘해임’ 조치하였고, 국가인권위원회에서는 해당 교수에게는 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육 수강명령을, <해당 대학에는 성희롱예방교육을 철저히 시행하고 성희롱재발방지대책을 수립하여 시행할 것을 권고> *국가인권위원회 판단시 대학에 영향 대*

4. 국가인권위원회 성희롱 판단의 주요 근거

- 해당 교수는 대학교라는 공공기관 종사자로서, 교수의 직위를 이용 또는 학생 지도라는 업무 등과 관련하여 해당 언동을 했다고 볼 수 있음 **(업무관련성)** *→ 제1회 중화계보, 학교밖이라고 해도,*
- 교수는 학생의 성적, 학교생활, 진로에 큰 영향을 미칠 수 있는 지위에 있기 때문에 부당한 언행을 하더라도 학생 입장에서 거부 의사 표시하기 어려운 현실이며, 따라서 교수 스스로 학생의 모범이 되도록 조심해야 함에도 불구하고 오히려 자신의 지위를 이용하여 성적 언행을 하는 것은 매우 부적절한 행동임 **(업무상 위력에 의한 성희롱)**

● OO국립대학교 교수의 대학원생에 대한 성희롱

1. 사건당사자의 관계: 전임교원(교수)-대학원생

2. 사건내용: 연구실에 밤늦게 “어깨가 걸리는데 좀 주물러 달라”거나 “남자친구와 어디까지 갔냐”는 등의 성희롱을 여러 차례 하였고, 프로젝트 출장에서 술에 취해 술자리에서 대학원 제자인 피해 여학생에게 “같이 자자”는 등의 발언을 함

3. 조치사항: 대학 징계위원회에서 해임결정

4. 판단의 주요근거

진상조사위원회에서 성희롱 의혹 가운데 일부가 사실인 것으로 판단했으며, 해당 교수는 의

1) 국가인권위원회(2007). 성희롱 시정 권고 결정례집(제1집). p.23~31.

혹을 부인하고 있으나 직무상 의무를 어기고 교수로서의 체면·위신을 손상한 책임을 물어 해임을 결정함

● OO여자대학교 교직원의 여학생 성희롱2)

→ 작년사건

1. 사건당사자간 관계: 교직원-학부생

2. 사건내용: oo대학교 부총학생회장인 진정인이 학교 내 분쟁과 관련하여 oo처장 면담을 요구하며 처장실에 갔을 때 피진정인이 진정인을 끌어내는 과정에서 뒤에서 목을 잡아 채면서 끌다가 손을 아래로 내려 진정인의 가슴을 한두 차례 주물렀고 허리를 잡는 행위를 함

3. 조치사항: 해당 교직원에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육 수강을 권고하고, 피진정인의 <소속기관인 oo대학교 총장에게 피진정인에 대해 경고 조치할 것과 재발방지 대책을 마련할 것을 권고>

4. 국가인권위원회 성희롱 판단의 주요 근거

업무관련성 인정

- 대학교 교직원인 피진정인이 oo처장실에 진입한 학생 및 노동조합원들을 해산하는 과정에서 발생한 것으로 업무관련성이 인정됨
- 서로 감정적으로 격앙된 가운데 남성 직원이 여학생의 가슴과 허리를 만진 행위는 보통의 여성들도 충분히 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄만한 행동이라 할 수 있음
- 진정인이 당시 그 자리에서 성희롱이 발생했음을 큰 소리로 알리면서 피진정인에게 사과를 요구한 점, 이후 피진정인이 진정인을 우연히 만난 자리에서 미안하다고 사과한 점, oo처장실 진입 당시 피진정인이 다른 여학생의 귀에 대고 반말로 속삭인 후 이에 대해 사과한 점, 이 사건 발생 이전에도 피진정인에 대해 성희롱 문제제기가 있었던 점 등 여러 정황에 비추어 볼 때 피진정인이 진정인의 가슴과 허리를 만지는 행위가 있었던 것으로 인정할 수 있음

→ 피해자의 의도보다, 피해자의 느낌.

항의적, 시정요청의 표시
판단기준이 되는가?

● OO대학교 교수의 직원에 대한 성희롱3)

1. 사건당사자간 관계: 교수-직원(노조전임자)

2. 사건내용: 교수회관 내 식당에서 진정인을 비롯한 조동조합원들이 피진정인을 포함한 학교 측 관계자들에게 당일 오전에 발생했던 폭행사건에 관해 항의를 하던 중 피진정인이 진정인의 가슴을 손가락으로 가리키며 “가슴 보여”, “거기나 잘 가리고 다니지” 라고 말함

3. 조치사항: 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육 수강을 권고하고, 피진정인의 소속기관인 OO대학교 총장에게 피진정인에 대해 경고 조치를 취할 것과 성희롱 재발방지 대책을 수립하여 국가인권위원회에 보고할 것을 권고

2) 국가인권위원회(2011). 성희롱 시정 권고 사례집(제4집). p. 15-20.

3) 국가인권위원회(2007). 성희롱 시정 권고 결정례집(제1집). p. 144-150

4. 국가인권위원회 성희롱 판단의 주요 근거

업무관련성.

- 피진정인은 당시 업무의 일환으로 회의에 참석하고 있었고 파업중이던 노동조합원들과 대치하는 상황에서 발생한 일이므로 업무 관련성이 인정됨(이때 진정인의 파업행위가 적법한 행위였는지의 여부는 피진정인의 행위에 대한 업무관련성 여부를 판단함에 있어 아무런 영향을 주지 않음)
- 당시 상황이 촬영된 동영상을 분석한 결과 피진정인이 진정인을 가리키며 발언하는 장면이 찍혀 있고 녹음된 음성내용에 “가슴이 앞에 사람(에게) 보이니까 달아요”, “거기 신경쓰고” 라고 말한 사실이 있으며, 당시 진정인의 바로 옆에 있던 교직원 두 명이 직접 피진정인의 발언을 들었다고 하였으며, 다른 교직원 두 명은 사건 발생 직후 진정인으로 부터 전해 들었다고 진술하였으므로 이를 종합하여 성희롱으로 판단함

인권위원회는 주로 권력관계 다룸.

학생 간 분쟁이 많으나, 합의 중재로 끝남

■ 교내 합의중재 사례

● 사례 1

- 실험실에 남, 여학생 2명이 남아 정리하는 도중 남학생이 여학생에게 키스를 시도함
- 가해자 접근금지 명령, 피해자 졸업 시까지 가해자 휴학(같은 실험실 사용 불가), 해당 실험실 내에서 가해자 공개사과

● 사례 2

- 남학생 여러 명에 여학생 한 명으로 구성된 실험조에서 남학생이 성적 비유를 담은 농담으로 여학생을 놀리거나 “여자니까 넌 이거 해라”며 특정 성역할을 강조하는 발언을 함
- 피해자 분반 변경, 가해자 상담 및 주의조치

● 사례 3

- 학부, 대학원생이 함께 간 MT 에서 조교가 술에 취해 학부 여학생에게 키스와 포옹을 한 경우
- 해당 조교 교체, 교내 상담실에서의 상담, 과 내에서의 공개사과

● 사례 4

- 강사가 대학원생에게 지속적으로 호감을 표시하고 교외 장소에서 만나고 “OO씨와 친하게 지내고 싶다”며 개인적 관계를 제안함
- 해당 강사 향후 수업제한, 피해자 수강변경 및 보호 조치

● 사례 5

- 유학생 조교가 건물에서 우연히 마주친 학부생과 대화하던 중 친하게 지내자며 여러 차례 포옹을 하고 팔을 만지는 등의 행동을 함
- 조치사항 : 해당 조교 자퇴

● 사례 6

- 중앙도서관 내에서 카메라로 맞은 편 여학생의 다리를 몰래 찍던 남학생을 목격한 학생들이 증거물을 압수하여 학교로 신고함
- 졸업 시까지 가해자 도서관 출입금지, 교내 상담실에서의 교육 이수, 지정기관에서 사회봉사 이수, 도서관 내 안내공고문 게시

성희롱에 관한 정의규정

여성발전기본법 제3조 제4호

영사처별은 불가.
국가인권위원회 조치.

교외에 출가해서 일어나는.
이후 학생권, 교육권 침해..
나 업무관련성

- 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방의 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우

성희롱에 관한 정의규정

국가인권위원회법 제2조 제5호

- “성희롱”이라 함은 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 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다

성희롱의 구체적 판단기준

- 반드시 직장 내에서 발생해야 하나?
 - 행위장소가 직장 내인지 여부를 불문하고 업무 관련성이 인정되는 경우에 모두 해당됨
 - 업무관련성이 존재하면 예컨대 회식자리에서 발생한 성희롱에 대해서도 직장 내 성희롱으로 처리가 가능함

성희롱의 구체적 판단기준

1. 육체적 언동

- 허리를 감싸 안는 행위
- 브래지어 끈 자리를 옷 위로 쓰다듬는 행위
- 키스, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
← 성폭력특례법의 '강제추행'?
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 ← 성폭력특례법의 '강제추행'?
- 안마나 애무를 강요하는 행위 ← 지위를 이용한 경우
성폭력특례법의 '업무상 위력에 의한 추행'?

성희롱의 구체적 판단기준

2. 언어적 언동

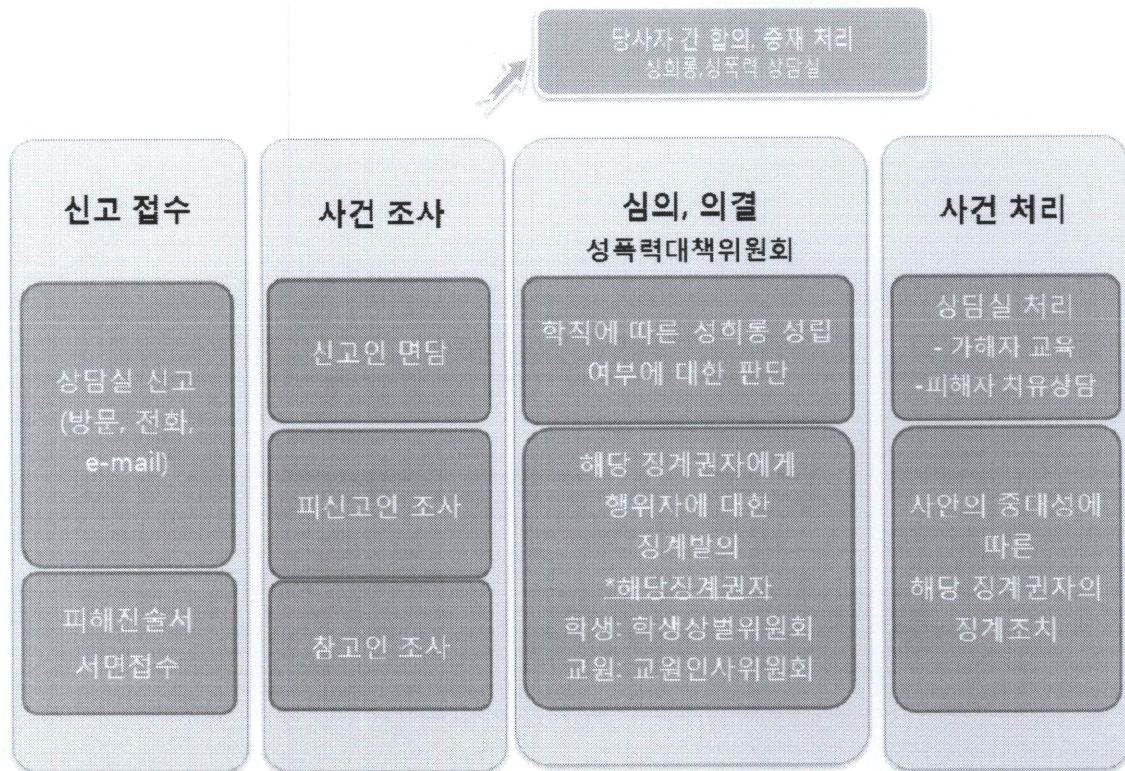
- 음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기(전화통화 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가
- 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위: ‘남자 친구하고 잠은 자 봤느냐?’ (국가인권위원회 판단 사례)
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위: ‘우리 오늘 밤 넘지 않아야 할 선을 넘어볼까?’ (국가인권위원회 판단 사례)
- 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

성희롱의 구체적 판단기준

3. 시각적 언동

- 여직원이 보는 앞에서 성행위 포즈를 취하는 행위
- 눈으로 여성의 가슴이나 성기부분을 계속 주시하면서 웃는 행위
- 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(이메일이나 팩스 이용) ← 성폭력특례법의 통신매체를 이용한 음란행위?
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

교내 사건처리 절차



각각 피신고인이 부정할 경우.