

# 성희롱 진정사건 결정례를 통해 본 국가인권위원회의 역할\* \*\*

이 미 경\*\*\*

이 윤 상\*\*\*\*

## I. 시작하며

'90년대 초반까지 우리사회에서 직장생활의 활력소 정도로만 여겨졌던 성적 농담이나 신체접촉 등의 언행에 '성희롱(sexual harassment)'이란 이름을 붙이고, 해결을 위한 법적, 제도적 대책을 마련한지 10년이 넘었다. 서울대조교성희롱사건(1993)을 계기로 여성발전기본법(1995)에 처음 성희롱이 정의되고, 이후 남녀고용평등법(1999), 남녀차별금지및구제에관한법(1999), 국가인권위원회법(2005)에서 성희롱 관련 사항을 규정하고, 여성부, 노동부, 국가인권위원회(이하 인권위) 등에서 관련 업무를 맡고 있다.

5년 전, 정부의 차별시정업무 일원화 정책에 의해 성희롱 업무 중 진정관련 업무가 여성부에서 인권위로 이관될 당시, 인권위에서는<sup>1)</sup> 차별업무의 통합을 통해 우리사회의 차별문제를 인권문제로 다루는 전담기구로 국민에게 보다 가깝게 다가서겠다고 했다. 또한 갈수록 차별양상이 복잡해지면서 나타나는 복합차별에 대한 접근도 가능하다는 입장을 강조했었다. 이에 대해 일부 여성단체에서는 그동안 여성부의 '남녀차별개선위원회'는 우리사회의 성희롱 및 성차별 문제에 대해 시정조치 할 수 있는 국가기구라는

\* 투고일자 : 2011. 11. 15      심사일자 : 2011. 12. 6      게재확정일자 : 2011. 12. 23

\*\* 본고는 2008년 6월 국가인권위원회에서 주최한 <성희롱 업무 이관 3주년 기념 토론회>에서 이미 경이 발표한 “성희롱 진정사건 결정례를 통해 본 국가인권위원회의 역할”에 2008년 6월~2010년 6월 사이에 이루어진 성희롱 시정권고 결정례를 추가 분석하여 보완한 원고임을 밝힌다.

\*\*\* 한국성폭력상담소 이사

\*\*\*\* 한국성폭력상담소 소장

1) 국가인권위원회(2006. 6), “성희롱·성차별 업무 일원화 1년 : 정강자 국가인권위원회 상임위원과 남윤인순 한국여성단체연합대표 대담”, 『인권』.

점에서 상징성이 컸고, 실제 매우 비중 있게 성희롱 문제를 다뤘은 반면, 인권위에서는 18개 차별시정업무 중의 하나로 자리매김 되는 것에 대한 우려를 표명한 바 있다. 또한 보편적 인권의 논리에 의해 우리사회의 뿌리 깊은 남녀차별의식과 구조적 영향을 받는 성희롱의 특성이 간과되지 않도록 담당자들의 성평등의식과 전문성 확보를 위한 제도적 장치 마련을 강력히 요청했었다.

이 글에서는 인권위의 성희롱 진정사건 결정례를 중심으로 그동안 성희롱 문제 해결을 위한 인권위의 역할을 짚어보고, 비판과 제언을 하고자 한다. 객관적인 평가가 이루어지기 위해서는 조사과정에 어떤 역동이 있었는지, 인권위 차별시정위원회의 성희롱 판단과정에서 주요 논쟁점은 무엇이었는지, 진정인들이 진정과정에서 어떠한 어려움을 겪었는지, 진정인의 지원단체인 NGO와의 역할과 관계는 어떠한지, 인권위가 타 부처의 업무와 비교해서는 어떤 특성이 있는 지 등의 다각적인 접근이 필수적으로 요청된다. 그러나, 이 글은 인권위의 성희롱 여부 판단의 최종 결과인 결정례 자료만을 중심으로 한 내용이라는 한계를 갖는다.

## II. 성희롱 진정사건 결정례의 주요 특성

### 1. 처리결과 중 ‘합의종결, 조정’이 가장 큰 비중

인권위는 설립 이래 2010년 6월까지 총 706건의 성희롱 진정사안을 <표 1>과 같이 처리했다. 이 중 각하, 이관 등 법규정에 의해 처리한 사안을 제외하고, 인권위 차별시정위원회의 판단을 반영한 결정으로는 합의종결(100건), 권고(71건), 기각(18건), 조정(9건)의 순서이다. 이중 합의종결과 조정이 총 109건으로 전체 220건의 절반을 차지하고 있다. 반면 권고는 71건으로 전체의 32.3%선에 머물고 있다.

최근 일반 형사소송 절차에서도 회복적사법제도가 도입되면서 피해자와 가해자 간의 합의와 조정이 권장되고 있는 추세이다. 피해자의 입장에서든 합의나 조정은 선택할 수 있는 중요한 권리 중 하나이다. 성희롱 피해자의 입장에서는 쉽지 않은 조사과정을 거쳐 내려진 시정권고가 잘 수용되지 않으면 다시 법원을 이용해야 하는 기나긴 과정 자체가 고통일 수 있어 조정제도를 효율적으로 이용하는 방안이 긍정적인 방법 중 하나

이다. 그러나 성폭력(성희롱)의 경우, 피해자와 가해자가 대면하는 것 자체가 심한 스트레스가 되고, 더욱이 조정과정에서 피해자의 프라이버시 침해나 관계자들의 성폭력에 대한 잘못된 통념 등으로 인한 인권침해가 일어날 소지가 있어 세심한 배려와 각별한 주의가 요청된다.

또한 성폭력범죄의처벌등에관한특례법(이하 성폭력특례법)에서는 수사와 재판과정에서 ‘신뢰관계에 있는 자의 동석’ 등의 피해자 권리보장제도가 마련되어있으므로, 조정과정에서도 이에 준하는 피해자 권리보장제도가 필요하다. 그리고 조정의 전 과정에 대한 충분한 안내와 피해자의 권리고지가 진정인과 대면 첫 단계부터 체계적인 절차에 의해 자세히 안내되어야 한다. 이는 인권위가 ‘합의를 중용한다’라는 불필요한 오해를 받지 않기 위해서도 필요한 조치이다.

<표 1> 성희롱 진정처리 현황

| 구 분 | 인용       |          |      | 조사중<br>해결 | 기각   | 타기관<br>이송 | 조사중지 | 각하    | 계      |
|-----|----------|----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|--------|
|     | 시정<br>권고 | 합의<br>종결 | 조정   |           |      |           |      |       |        |
| 건 수 | 71건      | 100건     | 9건   | 96건       | 40건  | 12건       | 14건  | 364건  | 706건   |
| 비 중 | 10.1%    | 14.2%    | 1.3% | 13.6%     | 5.7% | 1.7%      | 2.0% | 51.6% | 100.0% |

(출처: 국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집 제3집, p.125)

## 2. 기각 사유는 ‘사실이 아닌 경우’가 가장 많아<sup>2)</sup>

인권위 기각 사유<sup>3)</sup>는 <표 2>에서 처럼 ① 사실이 아닌 경우, ② 인권침해가 아닌 경우, ③ 별도의 구제조치가 불필요한 경우 등 3가지로 나타나고 있다. 진정사건 중 기각

2) 본 발제문에서 분석한 기각 사건은 2008년 6월까지 처리된 사건에 한한다. 국가인권위원회에서는 기각 결정문을 작성하여 공개하고 있지 않은 까닭에 그 이후의 기각 사건의 기각 사유는 정보공개 신청을 해놓은 상태다. 정보가 공개되면 그 이후에 분석을 보완할 예정이다.

3) **국가인권위원회법 제39조**(진정의 기각) ①위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.

1. 진정내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우<개정 2005.7.29>
2. 조사결과 제30조제1항의 규정에 의한 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우<개정 2005.7.29>
3. 이미 피해회복이 이루어지는 등으로 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우

②위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통보하여야 한다.

율은 4.3%로 비교적 낮지만, 구체적인 기각 사유로는 ‘사실이 아닌 경우’가 76.5%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 결국 무엇을 성희롱으로 볼 것이냐는 판단기준의 문제이다. 따라서 차별시정위원회 및 조사관이 진정인의 피해를 ‘사실이 아닌 것’으로 판단할 때는 어떤 객관적 기준을 갖고 진행했는지를 비판적으로 돌아봐야 한다.

또한 국가인권위원회법 제39조 1항의 1에 명시된 기각사유는 “진정내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우”이다. 따라서 사실이 아닌 경우도 있겠지만, 사실이지만 증거가 없어 밝혀내지 못한 경우도 있음을 고려할 때 여기에서 ‘사실이 아닌 경우’로 분류되는 것은 후자의 경우가 전혀 고려되지 못함을 알 수 있다. 왜냐하면 진정인의 입장에서 보면, 본인은 성희롱 피해를 입은 것이 확실함에도 뚜렷한 증거가 없어 피해사실을 인정받지 못함도 억울한데 여기에 ‘사실이 아닌 경우’로 분류된다는 것은 또 다른 피해일 수 있다. 실제 국가기관에 진정이나 고소를 했다가 기각이 되거나 불기소가 되었을 때 피해자들은 사회로부터 의심의 눈초리와 비난을 받고 있다는 점에서, 인권위가 이러한 분류에도 세심한 고려를 할 필요가 있다.

〈표 2〉 기각 내역

| 적용법조           | 사 유               | 건수 | 비중     |
|----------------|-------------------|----|--------|
| 법 제39조 제1항 제1호 | 사실이 아닌 경우         | 13 | 76.5%  |
| 법 제39조 제1항 제2호 | 인권침해가 아닌 경우       | 2  | 11.8%  |
| 법 제39조 제1항 제4호 | 별도의 구제조치가 불필요한 경우 | 2  | 11.8%  |
| 계              |                   | 17 | 100.0% |

(출처: 이수연(2008), “인권위 성희롱 시정 업무평가 및 과제”, <성희롱 업무 이관 3주년 기념 토론회>)

### 3. 권고결정 중 ‘인권교육’이 가장 큰 비중, ‘성희롱예방교육’은 낮은 비중

〈표 3〉에서 보듯이, 그동안 인권위에서 권고결정을 내린 진정사건 총 71건 중 76.1%에 달하는 54건<sup>4)</sup>에 대해서 인권교육 권고가 내려졌다. 이는 개인 행위자와 조직이 성희롱에 대해 어떤 의식을 갖고 있는지가 가장 중요하게 다뤄져야 함을 시사하는 것이기도 한다. 그렇다면 이러한 교육이 어떤 과정을 통해, 어떤 내용으로, 누구에 의해 이뤄지는지에 대한 구체적인 사항도 짚어보아야 할 것이다. 특히 교육의 효과를 어떻게

4) 중복 권고 포함. 〈표 3〉 참조.

측정할 것인지, 그동안의 교육효과는 어떠했는지를 면밀하게 검토해야 한다.<sup>5)</sup>

그러나 현재 인권위에서 진행하고 있는 인권교육은 1회에 한해 4시간 동안 강의 중심으로 이루어지고 있어 실효성을 의심케 한다. 가해 행위자가 자신의 성희롱 행위를 성찰적으로 돌아보며 피해자에게 진심어린 사과를 하고, 이를 교정하기 위한 다짐과 노력, 특히 실천력을 갖게 하려면 무엇보다 통과의례 식의 단회적 교육이 아니라, 최소 4회 이상 출석하여 꾸준한 교육을 받아야 한다. 더불어 교육 대상의 성희롱 행위유형에 따른 교육프로그램의 개발과 전문강사 인력풀의 운영이 필요하고, 이를 위해 예산 및 인적자원의 투자가 우선되어야 할 것이다.

반면 성희롱예방교육에 대한 권고는 7건으로 매우 낮은 비중을 차지하고 있다. 물론 재발방지대책(24건)에 성희롱예방교육이 포함되는 경우가 많을 것으로 예상되나, 이런 점을 감안하여도 전체 조직에 대한 점검과 성찰을 요하는 권고 내용이 부족하다. 성희롱을 문제화 하고 법제화 한 데에는, 조직 내에서 발생한 성희롱 사건은 가해자와 피해자 간의 문제일 뿐만 아니라 조직문화와 관련된 문제이며, 이러한 이유로 성희롱 사건을 올바르게 해결하는 책임이 조직의 대표에게 있다는 의미가 포함되어 있다. 그러므로 성희롱 사건을 제대로 해결하는 데에는 성희롱을 가능하게 했던 조직적 문제는 무엇이었으며 이런 문제가 반복되지 않도록 하기 위해서 어떤 점을 보완해야 하는지를 조직원들이 함께 점검하는 것이 포함된다. 이를 위해서는 성희롱예방교육과 같은 조치는 현재보다 더욱 강조될 필요가 있다.

<표 3> 권고결정 세부 현황 (중복권고 포함)

| 구분    | 인권 교육* | 재발 방지 대책 | 손해 배상 | 징계 | 경고 | 전보 조치 (근무지 조정) | 주의 | 성희롱 예방 교육** | 기타       |                    |               |          |          |
|-------|--------|----------|-------|----|----|----------------|----|-------------|----------|--------------------|---------------|----------|----------|
|       |        |          |       |    |    |                |    |             | 재계약 거부취소 | 용역직원 업무수행 가이드라인 수립 | 합리적 인력활용 계획보고 | 나이 제한 폐지 | 피해자 법률구조 |
| 진정 사건 | 54     | 24       | 21    | 12 | 4  | 4              | 2  | 7           | 1        | 1                  | 1             | 1        | 1        |

\*가해자 대상 교육

\*\*전체 조직구성원 대상 교육

#### 4. 낮은 손해배상 권고율 및 낮은 배상액(200~300만원선)

5) 현재 가해자 대상 인권교육 실시 현황에 대한 정보공개신청을 해 놓은 상태다. 정보가 공개되면 이후에 검토한 내용을 보완할 예정이다.

전체 71건의 성희롱 권고결정 중 21건(29.6%)에 손해배상 권고가 내려졌다. 해외복지센터 소장의 직원에 대한 성희롱 건만 이례적으로 3,000만원의 배상권고가 내려졌고, 나머지는 대부분 200~300만원선에 그치고 있다. 이는 성희롱 피해에 대한 실제적인 손해배상이라기보다는 상징적인 의미를 갖는 정도이다. 반면, 조정위원회에서 조정이 이뤄진 총9건 중에서는 7건(77.8%)에 피해배상이 이루어졌고, 그 액수도 최소 70만원에서 1,000만원까지이다. 또한 당사자 합의로 종결된 100건 중 55건(55%)이 피해배상이 이루어졌고, 그 액수는 10만원에서 8,000만원까지 다양하게 나타나고 있다.

우리사회에서 아직도 성폭력 피해자에 대한 손해배상은 피해자가 당연히 선택할 수 있는 권리 중 하나로 인식되기 보다는 부정적 인식이 자리잡고 있는 현실에서 인권위는 손해배상과 같은 피해배상의 책임을 행위자와 회사 공공기관에 확실하게 권고하는 것도 필요하다.

## 5. 권고 결정 사례의 진정인들 34%가 퇴사

성희롱 권고결정을 내린 71건 중 24건(33.8%)의 진정인들이 성희롱 사건으로 사직을 하거나 재임용에서 탈락되거나 업무관계가 종료된 것으로 나타나고 있다. 이는 결코 적지 않는 비율로 우리사회에서 성희롱 사건을 문제제기 한다는 것의 어려움과 함께 성희롱으로 인한 피해의 후유증이 얼마나 심각한지를 단적으로 보여주고 있다. 진정인이 성희롱을 당하지 않을 당연한 권리를 주장하는 과정에서 결국 자신의 노동권과 생계유지를 포기해야 하는 극단적 상황까지 치닫게 되는 경우가 많은 것이다.

따라서 다른 성폭력 피해와 마찬가지로 성희롱도 더 이상 법에 호소하기보다는 조용히 덮어두는 것이 더 나은 것인가라는 자조적 질문이 나오게 된다. 더욱이 회사 내 권력구조 안에서 성희롱을 문제제기한 여성의 경우, ‘둘 다 문제가 있다’는 식의 여론이 조성되거나, 성희롱과 상관없는 듯 교묘하게 업무능력을 핑계로 괴롭히거나, 나아가 ‘은근한 사퇴압력’에 이르기까지 다양한 단계 안에서 고립되곤 한다. 따라서 이처럼 인권위에 진정한 사례 중에서 퇴사율이 높은 것에 대한 대안마련이 시급하다.

## 6. 인권위 권고결과에 불복 움직임의 의미

지금까지 인권위 성희롱 관련 권고나 기각 결과에 불복하여 행정소송을 한 경우는 총 5건이다. 이는 전체 결정사례의(56건) 8.9% 정도로 결코 적은 숫자는 아니다. 물론 인권위 진정 사안에 대한 결정과정에서 재심과정이 없다는 제도적 문제가 이러한 권고 안 불복의 한 요인이 되기도 할 것이다. 하지만 더욱 핵심적인 요인은 다음 두 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 인권위의 판단기준과 결과가 부당하다는 것이다. 이 문제는 본 글 제3장에서 결정례 사례분석을 통해 좀 더 자세히 논의하고자 한다. 둘째, 성희롱 행위자(성폭력 가해자)들이 권리차원에서의 법적 구제책인 행정소송을 비롯한 명예훼손과 무고 등 역고소 경향이 늘고 있다는 점이다.

최근 법원의 판결은 이에 대해 상반된 결과들이 나오고 있다는 점에 주목할 필요가 있다.<sup>6)</sup> 특히 인권교육 수강 등의 인권위 권고에 대한 불복으로 행정소송을 낸 사건(진정번호: 06진차266)은 ‘성희롱을 성차별로 본다’라는 법규가 빠짐으로써 생겨난 소송으로, 관련법의 개정이 시급히 요청된다. 또한 인권위에서 성희롱이 아니라고 기각시킨 C대형유통회사 수납팀장사건(진정번호: 05진차619)은 1,2심법원에서 성희롱으로 인정을 받은 상태이다. 이러한 흐름은 앞으로도 인권위의 권고 결과에 대해 진정인이나 피진정인이 적극적으로 자신의 권리구제를 해갈 추세라는 점에서 인권위의 준비와 노력이 요구된다.

### III. 성희롱 판단(권고, 기각) 결정문에 나타난 주요 논쟁점

인권위 결정례에 나타난 성희롱 권고나 기각의 각 사례별 판단기준을 <표 4>, <표 5>에 간략하게 정리하였다. 이를 바탕으로 각 결정문에 나타난 주요 논쟁점을 살펴보면 다음과 같다.

- 
- 6) ▶ 2008. 4. 18에 서울고등법원은 인권교육 수강 등 권고결정 취소(사건번호: 2007누27259, 인권위 진정번호: 06진차266) 판결에서 인권위가 성별에 의해 차별한 것이라는 점을 인정하기에 부족한 바 이를 전제로 한 성희롱 행위자인 대표이사에 대한 인사조치권고처분은 위법하다고 판단하였다. 2008. 10. 9에 대법원은 성별에 의하여 피해자를 차별하는 행위라고 볼 증거가 없다는 이유로 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다고 판단한 것은 잘못이나 해당 언행이 국가인권위원회법이 정한 성희롱 행위에 해당한다고 보기는 어려우므로, 위 언행이 성희롱 행위임을 전제로 한 피고의 이 사건 인사조치권고처분이 위법하다에 판단하였다.
- ▶ 2008. 6. 18일에 서울고등법원은 팀장의 성희롱(사건번호: 2006누27337, 인권위 진정번호: 05진차619)을 기각시킨 인권위에 대한 한국 까르푸 노조의 행정소송에서 “인권위가 성희롱에 해당하지 않는다고 판결한 것은 위법하다”고 판시하고 있다.
- ▶ 2008. 6. 18일에 부산지방법원은 신부에 의한 유아성추행사건의 피해자를 지원한 부산성폭력상담소를 대상으로 한 1억100원의 손해배상청구소송을 기각했다(사건번호: 2006가합7412).

&lt;표 4&gt; 국가인권위원회 성희롱 권고 결정의 근거

| 연<br>번 | 사건번호     | 관 계               | 성희롱 권고 결정의 근거   | 권고내용                             |
|--------|----------|-------------------|---|----------------------------------|
| 1      | 3진차048   | 의사(교수)<br>간호사     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관계에서 지위 이용한 차별행위(성희롱) 및 인격권 침해행위</li> <li>- 총장, 대학병원장의 관리 감독책임</li> <li>- (인권위 진정 이전에 보직해임, 겸직해제, 공개사과 함)</li> </ul>   | 인권교육<br>재발방지대책                   |
| 2      | 05진차470  | 교수<br>학생          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>일반여성의 합리적 관점에서</u> 성적함의가 있는 불쾌감 주는 행위였는지 판단</li> <li>- 교수의 직위를 이용, 학생지도 업무 관련한 성희롱</li> <li>- 진정요지 2,3,4,7은 불쾌감은 느낄 수 있으나, 성희롱에 해당되지는 않음</li> </ul>   | 인권교육<br>재발방지대책                   |
| 3      | 05진차784  | 지사장<br>직원         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진정인의 가슴크기 및 속옷에 대한 언급, 컷볼을 만지는 행동은 성적 함의가 있으며, <u>일반여성의 합리적 관점에서</u> 성적 굴욕감 또는 혐오감 주기에 충분</li> </ul>   | 사과, 인권교육<br>재발방지대책<br>(* 진정인 퇴사) |
| 4      | 05진차1061 | 과장<br>(공무원)<br>직원 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가해자의 의도 여부와 무관하게 <u>합리적인 일반인의 관점</u>에서 해당 언동의 의미 판단</li> <li>- (인권위 진정 이전에 공개사과, 전보조치 등 징계)</li> </ul>   | 인권교육<br>재발방지대책                   |
| 5      | 06진차182  | 병원직원<br>환자        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>합리적 일반인의 관점</u>에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는지 여부</li> <li>- 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지 여부</li> </ul>  | 인권교육<br>재발방지대책                   |
| 6      | 06진차266  | 직장동료              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관련성: 진정인의 피진정인에 대한 탄원서가 회사에 제출된 사실로 보아 인정</li> <li>- 성적 소문의 직장내 유포는 사실여부와 상관없이 성희롱</li> <li>- 병원치료 근거</li> <li>- 이로 인해 직원들이 진정인의 사생활을 이유로 진정인의 전직요구하는 탄원서를 제출하여 진정인에게 적대적이고 위협적 분위기를 조성함은 환경형 성희롱에 해당</li> </ul> | 인권교육<br>근무지 조정                   |
| 7      | 06진차287  | 법인대표<br>상담원       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관련성: 사무실 밖에서 발생했더라도 사의표명하는 자리였으므로 인정</li> <li>- 참고인 진술, 피진정인의 사태해결 위한 연락 및 지인에게 중재요청, 합의서 써준 점 등으로 보아 성희롱적인 행동한 사실 인정</li> <li>- ‘자러가자’ 등은 참고인과 피진정인의 부인으로 사실인정의 증거부족</li> </ul>                                 | 인권교육<br>(* 진정인 퇴사)               |
| 8      | 05진차811  | 직장동료              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관련성: 회식자리이므로 인정</li> </ul>   | 손해배상                             |



| 연번 | 사건번호    | 관계                   | 성희롱 권고 결정의 근거  | 권고내용   |
|----|---------|----------------------|--|--|
|    |         |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 회식자리에서 언쟁, 이전 비슷한 경험에 피진정인이 위로한 경험, 대표가 성희롱사실을 피진정인에게 확인했을 때 적극 부인하지 않은 점, 대표가 진정인에게 피해보상금 지급하겠다는 약속에 피진정인이 이의제기 안한 점</li> <li>- 특별한 사유 없이 진정인이 성희롱 사건 직후 퇴직</li> </ul>   | <p>인권교육<br/>(* 진정인 퇴사)</p>                     |
| 9  | 06진차201 | 회사<br>(퇴폐장소 회식)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관련성: 회식자리이므로 인정</li> <li>- 음란·퇴폐적인 남성중심 직장문화를 조장하거나 여성의 성을 상품화하는 일련의 장소에서 회식이 이뤄지는 것은 환경형 성희롱</li> </ul>  | <p>손해배상<br/>인권교육<br/>재발방지대책<br/>(* 진정인 퇴사)</p> |
| 10 | 06진차359 | 팀장<br>(문화재단) 직원      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위원회 조사중 합의(공개사과, 손해배상금)</li> <li>- 해당 공공기관의 성희롱예방교육과 피해자 구제절차 미비의 책임</li> </ul>   | <p>인권교육<br/>재발방지대책</p>                         |
| 11 | 06진차606 | 기능직<br>임시직<br>(초등학교) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관련성: 회식 마치고 귀가 중 발생했으므로 인정</li> <li>- “...<u>피진정인의 위력사용 여부는 성희롱의 판단기준이 되지 아니하는 바</u>, 설령 피진정인이 위력을 사용하여 가슴을 만진 것이 아니라고 하더라도 진정인이 피진정인의 언동으로 인하여 성적 굴욕감과 모멸감을 느꼈음은 경험칙상 충분히 인정된다고 할 것이다” .</li> </ul>  | <p>경고<br/>인권교육</p>                             |
| 12 | 06진차425 | 고문<br>연구원<br>(연구소)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 행위자에 고문 포함여부: 후원금만 낼뿐만 아니라, 통일운동 원로인사이고 공식적 회의나 비공식적 식사자리에 함께하는 자이므로 행위자에 포함 가능</li> <li>- 업무관련성 여부: 후원금 받으러 가는 관행, 진정인이 피진정인의 연락받고 선약포기하고 나간 점, 연구원은 고문이 만나자면 이유 묻지 않고 나가는 관행상 인정</li> <li>- 피진정인은 “강요가 없는 제안은 성희롱이 아니다” 고 하지만, <u>성희롱의 성립요건은 강요나 협박을 요하지 않음. 회사 고문으로부터 원치 않는 성적제의를 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성희롱에 해당</u></li> <li>- 진정인은 이로 인해 정신과 치료받은 점</li> </ul> | <p>손해배상<br/>인권교육</p>                           |
| 13 | 06진차529 | 사장<br>직원             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용관계에 있는 직장상사가 편지로 교제조건 1억 지급 등의 제안은 합리적 여성의 기준에 의해 성적 수치심과 불쾌감 느끼기에 당연</li> </ul>  | <p>인권교육<br/>(* 진정인 퇴사)</p>                     |
| 14 | 06진차465 | 직장동료                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참고인이 피진정인의 발언사실 인정 진술</li> </ul>  | <p>인권교육</p>                                    |

| 연<br>번 | 사건번호    | 관 계                            | 성희롱 권고 결정의 근거  | 권고내용  |
|--------|---------|--------------------------------|--|---|
|        |         | (주유소)                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 남성들끼리 동료여성인 진정인을 대상으로 성적 언동을 한 것을 동료 남성으로부터 전해 듣고 성적불쾌감을 느낌. 이처럼 간접적으로 전해 들었어도 성희롱의 범주에 속함</li> <li>- 술을 마시자거나 술사와 시중들라는 언동은 사실 인정할 근거 없음</li> </ul>   |   |
| 15     | 06진차488 | 교수<br>학생                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관련성 여부: 술자리 이후 공원에서 성희롱 발생했으나, 당일 신임교수 임용건 설명하는 자리로 시작해 연속적으로 이어졌으므로 연관성 인정</li> <li>- 폭탄주로 만취상태 자초, 교수가 제자 껴안고 키스 시도한 행위는 일반적인 여성의 관점에서 문제적, 피해자의 정신과 진료 및 대민기 피증, 피진정인이 다음 날 피해자에게 전화에 실수하지 않았는지 물어 실수에 대한 무의식적 자각과 우려가 있었다고 보이는 점, 행위 사실을 적극적으로 부인하지 못하는 점 등 (* 피해자 자살시도)</li> </ul> | 인권교육  |
| 16     | 06진차503 | 사장<br>여직원                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 아무런 애정관계가 없는 사장과 직원사이에 ‘결혼’의 의미가 담긴 말과 ‘아이의 새엄마를 하라’는 말을 일방적으로 들을 때 이를 성적의미로 받아들일 가능성 충분한 점</li> </ul>  | 손해배상<br>인권교육<br>재발방지<br>대책  |
| 17     | 06진차534 | 역장<br>역무원                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관련성 여부: 인사문제 의논차 면담 요청한 자리(음식점, 술집)이므로 인정</li> <li>- 결혼한 남성상사가 여직원에게 일주일에 한번 만나달라고 팔짱끼고, 스타킹 신은 발을 만진 것은 일반적 여성의 관점에서 볼 때 성적 수치심과 모욕감 느끼기에 충분한 점</li> <li>- 진정인이 정신과 진료 받은 점</li> </ul>   | 인권교육  |
| 18     | 06진차747 | 교사(중등)<br>교무보조원<br>학교장<br>동료교사 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 합리적 여성의 관점에서 이성관계가 전제되지 않은 동료 사이에 기대할 수 없는 (애정)행위로서 성적수치심, 굴욕감 느끼기에 충분한 점</li> <li>- 학교장이 교통사고 예를 들면서 상호책임을 운운한 것은 피해자 비난이며, 동료교사의 ‘서로 좋아하는 사이가 아니었겠나’ 등도 피해자 비난 어조임</li> <li>- 진정인의 재계약거부통보는 이전 4년간은 무난히 재계약을 했던 바 성희롱 문제제기로 인한 불이익한 처분으로 판단됨</li> </ul>                                 | 징계<br>주의<br>전보조치<br>인권교육<br>재계약거부취소<br>재발방지대책<br>(* 진정인<br>재임용탈락) |

| 연<br>번 | 사건번호    | 관 계                | 성희롱 권고 결정의 근거  | 권고내용                       |
|--------|---------|--------------------|--|----------------------------|
| 19     | 06진차401 | 교수<br>직원<br>(前노조원) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관련성 여부: 파업 중의 회의라 해도 업무관련성</li> <li>- 당시 진정인은 노조 전임자였고, 피진정인은 학교 학생지원처장으로 둘은 대립적 관계, 여러 명이 있는데서 “가슴보인다. 달고다녀라”는 객관적 사실 알리기 위한 언동이 아님은 <u>합리적인 여성의 관점에서 성희롱</u></li> <li>- 동영상 및 녹음자료로 성희롱 사실 확인한 점</li> </ul>   | 인권교육<br>경고<br>재발방지대책       |
| 20     | 06진차10  | 교사(중등)<br>학부모      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인의 기자 상대 명예훼손고소는 진정의 원인이 된 사실 그 자체가 아니므로 인권위 진정 각하 사유 안 됨</li> <li>- 업무관련성 여부: 학부모의 자녀문제 상담이므로 관련</li> <li>- 피해자가 피진정인을 허위사실로 진정할만한 동기 없음</li> <li>- 학부모 상담 중 교사의 성적함의가 담긴 발언은 <u>합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감, 혐오감 주기에 충분</u></li> </ul>   | 징계<br>인권교육                 |
| 21     | 07진차103 | 고문<br>여직원          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무관련성 여부: 진정인의 회사소속이 불분명해도 당시 피진정인의 비서업무를 맡고 있었으므로 연관</li> <li>- 피진정인의 비서업무 수행 위한 비밀공유 요구는 처음부터 성적 의도를 갖고 있었다고 의심받기에 충분</li> <li>- 진정인이 사귀는 남자가 나이가 많다는 이유만으로 진정인을 몸파는 여성으로 취급한 것은 성희롱</li> <li>- 차를 모텔 앞에 세우고 성적비밀을 요구한 것은 <u>합리적 여성의 관점에서 볼 때 당혹스럽고 성적굴욕감, 혐오감</u></li> </ul> | 손해배상<br>인권교육               |
| 22     | 07진차89  | 외국인강사<br>보조교사      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성적 굴욕감, 혐오감의 판단은 <u>합리적 여성의 관점에서 피진정인 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈는지 기준</u></li> <li>- 다른 여성보조교사들에게 유사한 행동을 한 사실</li> <li>- 50대(남) 피진정인이 생리대를 모른다는 것은 납득 안 됨</li> </ul>  | 인권교육<br>재발방지대책             |
| 23     | 07진차047 | 사장<br>직원           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성적굴욕감의 판단은 <u>피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서</u> 판단해야</li> </ul>  | 손해배상<br>인권교육<br>(* 진정인 퇴사) |

| 연<br>번 | 사건번호    | 관 계                  | 성희롱 권고 결정의 근거  | 권고내용                                 |
|--------|---------|----------------------|--|--------------------------------------|
|        |         |                      | - 4개월에 걸쳐 계속된 피진정인의 성적언동으로 사직  |                                      |
| 24     | 06진차787 | 지부장<br>(사단법인)<br>직원  | - 성적굴욕감의 판단은 <u>피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서</u> 판단해야<br>- 직장 상사인 남성이 부하직원인 여성의 가슴을 손등으로 수차례 접촉하고 허벅지 만지며 뺨에 뽀뽀하는 행위, 유부남인 남성이 “애인하자”며 블루스 강요등은 충분히 성적굴욕감 또는 혐오감 느낄 수 있는 행동<br>- 진정인들이 계약직이고 배운게 없어 당했다고 진술  | 인권교육                                 |
| 25     | 07진차146 | 소장<br>(해외복지센터)<br>직원 | - 딸과 유사성행위 등 음담패설과 지속적인 저급한 성적언동 등은 <u>합리적 여성의 관점에서</u> 볼 때 성적 굴욕감 충분<br>- 이국에서 상사의 성희롱으로 심한 성폭력 위협느꼈을 것<br>- 국가청소년위원회 청소년봉사단 평가서에 이미 문제제기<br>- 2006년 말 진정인의 퇴직의사, 다른 간사가 2007년 1월 사무총장에게 보고했음에도 아무런 조치 취하지 않은 점 | 손해배상<br>재발방지대책<br>(* 진정인 퇴사)         |
| 26     | 07진차483 | 지부장<br>직원<br>(공제조합)  | - 성희롱 판단은 <u>사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대해 어떻게 판단하고 대응했을가를 기준으로</u> 해야하지만, <u>피해자의 주관적인 사정도 충분히 고려해야할 것임</u><br>- 다른 성희롱 사건처리차 만난 자리에서 관리책임자가 성희롱하고 접수받은 사건을 무마할 때 모멸감 더할 것                            | 재발방지대책                               |
| 27     | 06진차838 | 상무이사<br>직원           | - <u>보통의 합리적 여성의 관점</u><br>- 블루스 강요, 가슴 눌러 유두만지는 행위 등 원치 않는 성적 행위 강요 등은 보통 여성들도 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 행동  | 손해배상<br>인권교육<br>재발방지대책<br>(* 진정인 퇴사) |
| 28     | 07진차610 | 부장<br>(국제단체)<br>직원   | - 비디오 방에서 진정인의 가슴만지고 자신의 성기를 진정인의 입에 대는 성적언동은 <u>합리적 여성이라면 누구나 심한 성적 굴욕감과 혐오감 느끼기에 충분</u><br>- 참고인으로 동료2명, 진정인 남편이 진술한 점   | 징계                                   |

| 연<br>번 | 사건번호    | 관 계                | 성희롱 권고 결정의 근거  | 권고내용                                 |
|--------|---------|--------------------|--|--------------------------------------|
|        |         |                    | - 발생 1년이 지났음에도 지속적인 심리치료 중인 점  |                                      |
| 29     | 07진차330 | 학원장<br>강사          | - 피진정인은 당시 진정인이 다른 분원에서 근무했다고 주장하나, 그 시기에 일한 급여를 받은 사실 확인된 점<br>- 진정인이 한국성폭력상담소에 ‘직장내성희롱예방’ 관련 자료구입한 점<br>- 동료인 참고인들이 진정인에게 피해사실 들었음을 진술<br>- 반가워 끌어안았다 해도 진정인이 원치 않는 상태에서 강제로 끌어안았다면 <b>합리적 여성의 관점</b> 에서 성희롱<br>- 인터넷에 야한사진이 있다는 말만으로는 <b>합리적 여성의 관점</b> 에서 볼 때 성희롱에 해당된다고 보기는 어려움 | 인권교육                                 |
| 30     | 07진차585 | 동장<br>통장           | - <b>보통의 합리적 여성의 관점</b><br>- 쉬었다가자며 모텔에 차를 세우거나 거부하는 여성에게 수차례 사랑한다며 차한잔 달라는 것은 <b>보통의 여성들이</b> 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감 느낄 수 있음<br>- 가슴, 유두, 목을 강제로 만지거나 빠는 행위는 성희롱   | 징계                                   |
| 31     | 07진차600 | 학원장<br>강사          | - 원장의 성희롱에 대해 진정인의 진술 외에 달리 객관적 증거가 없어도, 성희롱 문제제기로 인해 진정인이 직장 그만두기까지 한바 재발방지책 필요<br>- 진술인의 일관된 진술 및 참고인 진술 등을 통해 증명된 사실은 설사 피진정인이 농담으로 가볍게 한 것이라도 <b>합리적인 여성의 관점</b> 에서 볼 때 성희롱  | 손해배상<br>인권교육<br>재발방지대책<br>(* 진정인 퇴사) |
| 32     | 07진차615 | 대표,<br>사장,전무<br>직원 | - 참고인인 동료직원이 피해사실 들은바 있다고 진술, 진정인의 한국성폭력상담소에 2회 상담한 기록있는 점<br>- 직장상사가 무릎베개 요구, 엉덩이 친 것은 <b>합리적인 여성의 관점</b> 에서 성희롱  | 손해배상<br>인권교육<br>(* 진정인 퇴사)           |
| 33     | 07진차853 | 대표이사<br>(보험)<br>비서 | - <b>피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점</b><br>- 고용주가 ‘안고싶다, 자고싶다’ 는 발언과 휴대전화 문자메시지 보내는 성적언동은 사용자와 직원 관계에서 느낄 수 있는 친근감의 범주를 넘어서 진정인이 원치 않음에도 자신의 감정  | 손해배상<br>징계<br>인권교육<br>(* 진정인 퇴사)     |

| 연<br>번 | 사건번호     | 관 계                   | 성희롱 권고 결정의 근거  | 권고내용  |
|--------|----------|-----------------------|--|---|
|        |          |                       | 을 노골적으로 표현한 것도 성희롱<br>- 진정한 남자친구가 피진정인과 나눈 휴대폰 대화 녹음내용   |   |
| 34     | 07진차1081 | 교사(초등)<br>파견강사        | - 상급자인 기혼남성이 손, 어깨, 등을 만지고 입술에 손을 대는 행위는 <b>합리적인 여성</b> 이라면 성적 굴욕감<br>- 같은 자리에 있었던 참고인이 회식 다음날 사직한 점<br>- 진정인의 근무환경 악화시키고 모멸감 느끼게 한 사실   | 징계<br>재발방지대책<br>(* 진정한<br>전근요청)<br>(* 참고인 퇴사) |
| 35     | 07진차1182 | 과장<br>(교육청)<br>교사     | - 사회적으로 유명한 000연애편지를 보여준 것은 본인은 분위기 전환차라고 하지만, <b>합리적인 여성</b> 이 읽게 될 경우 성적 수치심을 느낄만한 성적 표현이 가득한 편지므로 결과적으로 시각적 성희롱에 해당   | 인권교육  |
| 36     | 07진차778  | 이사장<br>(재활의원)<br>간호사  | - 성희롱 장면을 본 동료들의 진술<br>- 공개적 자리에서 여직원에게 생물학적 역할에 빗대어 성관계를 연상시키는 발언 및 간접적 신체접촉은 <b>합리적인 여성</b> 이라면 성적 수치심과 굴욕감을 느낄 것  | 인권교육  |
| 37     | 07진차1017 | 과장<br>(공무원)<br>직원(시보) | - 피진정인이 본인 행위를 어느 정도 인정, 진정인의 부친을 찾아가 사과편지와 돈봉투 건넨 점, 일관성 없는 진술로 보아 자발적 남녀관계 아니었음을 유추<br>- 둘이 성관계를 가졌다하더라도 과장이 시보 직원에게 연애관계를 제안하고 성적접촉 시도함은 성희롱<br>- 진정인은 이로 인해 수개월 정신과 입원치료 받은 사실               | 징계  |
| 38     | 07진차854  | 팀장<br>직원              | - 참고인 진술, 지속성(티셔cm 벗어보라는 언동의 반복)<br>- 성희롱은 성적 언동의 유무 여부, 양당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사안을 종합하여, <b>합리적 일반인의 관점</b> 에서 그 행위가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것인지 여부에 의해 결정 | 인권교육  |
| 39     | 08진차6    | 보좌관<br>(국회의원)<br>직원   | - 함께 노래방에 갔던 참고인들의 진술<br>- 사건 발생 전에는 이들이 서로 이해관계가 대립된 상태가 아니어서 진정인이 없는 사실  | 손해배상<br>재발방지대책                                |

| 연<br>번 | 사건번호     | 관 계                         | 성희롱 권고 결정의 근거   | 권고내용   |
|--------|----------|-----------------------------|---|--|
|        |          |                             | <p>을 거짓으로 꾸밀 이유가 없음</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인은 당시 과음으로 잘 기억나지 않는다고 한 점</li> <li>- 진정인이 처음부터 이 문제를 제기하지 않았던 이유를 시간이 지나갈수록 ‘불에 입맞춘 행위보다 가슴 만져도 되냐는 발언이 모욕적’이라는 말은 진술의 신빙성을 의심하기 어려운 점</li> <li>- 술에 취해 불에 입을 맞추고 가슴을 만져도 되냐고 묻는 것은 <b>합리적 여성</b>이라면 성적 혐오감 느끼기에 충분</li> <li>- 회식자리에서 노래방 여종업원 신체접촉으로 진정인의 성적 수치심과 혐오감을 주었으므로 성희롱</li> </ul> |  |
| 40     | 07진차463  | 부서장/<br>대표이사<br>직원          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- (부서장)머리, 어깨 등에 손을 대고 엉덩이를 치며 상사를 잘 모시하고 한 것은 <b>합리적 여성</b>이라면 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼는 것은 당연</li> <li>- (대표이사)피해자가 피진정인의 성적 언동을 고지하였음에도 철저한 조사 및 피해자 보호 조치, 직장 문화 개선 등 재발방지 대책을 수립하지 않은 점, 피해자가 7개월간 대기발령 상태에 있었던 점 등은 성희롱 없는 안전한 고용환경을 제공해야 할 보호 의무를 다하지 못하였고, 피해자의 피해를 가중시킴.</li> </ul>  | 재발방지대책   |
| 41     | 07진차1100 | 용역회사<br>직원/대표이사<br><br>노조간부 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 파업과 직장폐쇄라는 대치 상황에서 투입된 용역 경비업체 직원의 “데이트하자, 집에 찾아 가겠다” 라는 언동은 <b>합리적 여성</b>으로서 성적 굴욕감 또한 혐오감을 느끼는 것은 당연하며 공포심 심어줌</li> <li>- 진정인은 공포감을 지속적으로 호소하고 이로 인해 정신과 치료를 받고 있음</li> <li>- ‘배불뚝이’는 <b>임신한 여성</b>에게 굴욕감을 줄 수 있는 언동</li> <li>- 용역회사 직원이 업무를 수행하는 중 성희롱이 발생하지 않도록 예방하고 감독할 책임</li> </ul>                               | <p>용역직원<br/>업무수행<br/>가이드라인 수립<br/>성희롱예방교육<br/>실시</p> |
| 42     | 08진차526  | 팀장<br>팀원                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 상대방의 의사에 반하여 여성 동료의 특정 신체 부위를 언급하고 신체접촉을 시도한 것은 성적 대상화 한 것으로 <b>합리적인 여성</b>이라면 성적 수치심과 굴욕감을 느끼기에 충분</li> </ul>   | 주의조치   |

| 연<br>번 | 사건번호    | 관 계           | 성희롱 권고 결정의 근거   | 권고내용   |
|--------|---------|---------------|---|--|
| 43     | 08진차696 | 학원강사<br>학원강사  | - 가해자는 40대중반, 기혼으로 동료이지만 경력이나 업무상 선임자의 역할을 하고, 피해자는 20대 미혼임. 성관계를 암시하는 언행은 <b>일반적인 여성</b> 의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 모욕감을 느끼기에 충분   | 인권교육   |
| 44     | 08진차208 | 사장<br>직원      | - 진정인의 진술이 일관되고 구체적이어서 사실이 아닌 내용을 일부러 적시하거나 과장하였다고 보기 어려움<br>- 피진정인의 언동으로 인하여 진정인이 참고 넘길 한도를 넘어 성적인 굴욕감과 혐오감을 느끼게 되었음.<br>- <b>합리적 여성</b> 의 관점에서 볼 때 의사와 무관하게 음란성 동영상상을 보게 되었고 자신이 그 동영상에 나오는 여성이라는 발언을 직접 들었고 동영상이 제3자에게도 노출된 상황은 심대한 성적 굴욕감과 혐오감을 유발하고 더 이상 직장생활을 계속하기 어려울 정도로 모욕적인 근무 환경 | 인권교육<br>손해배상<br>(* 진정인 퇴사)   |
| 45     | 08진차480 | 사장<br>직원      | - 기혼인 여성 고용주가 임신한지 얼마 되지 않은 미혼 남성 부하에게 거부 의사 밝혔음에도 팔짱 끼거나 사랑한다고 하는 언동과 시도 때도 없는 전화, 문자, 음성은 <b>보통의 남성</b> 이라면 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 언동임<br>- 이런 행동이 피해자로 하여금 비자발적으로 고용관계에서 이탈하게 하고 직장에서의 배제되는 경제적 피해를 줌.   | 인권교육<br>손해배상<br>(* 진정인 퇴사)   |
| 46     | 08진차958 | 인사담당자<br>직원   | - 승진발표를 앞둔 시점의 성적 언동은 인사담당자가 권한을 이용하여 대가를 바라는 성적 언동을 한 것으로 받아들여질 소지 있음<br>- 피해자가 <b>합리적 여성</b> 으로서 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼는 것은 당연함   | 징계<br>근무지 변경   |
| 47     | 08진차974 | 대리/대표이사<br>직원 | - 남성인 참고인이 듣기에도 민망할 정도였다면 미혼 여성인 진정인이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기에도 충분한 것으로 판단   | 인권교육<br>합리적<br>인력활용계획보<br>고<br>성희롱예방책<br>수립하여 공지<br>성희롱예방교육<br>실시결과 보고 |



| 연<br>번 | 사건번호                 | 관 계                             | 성희롱 권고 결정의 근거  | 권고내용   |
|--------|----------------------|---------------------------------|--|--|
| 48     | 07진차1118             | 병원 장례식장<br>팀장/대표<br>장례식장<br>도우미 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신체 민감한 부분 접촉, 여성을 성적 욕망의 대상으로 삼는 저급한 표현 등은 사회통념이나 <b>합리적인 여성</b>의 기준에 비추어 볼 때 성적 수치심을 느끼기에 충분</li> <li>- 사업주의 직장내성희롱 발생 시 조치 의무 위반. 성희롱예방교육 의무 위반</li> </ul>  | 징계<br>재발방지대책<br>인권교육<br>피해자 법률구조<br>(* 진정인 퇴사) |
| 49     | 08진차1020             | 총무부장<br>직원                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 합리적인 여성으로서 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼는 것은 당연. 가해자의 행위는 상습적이고 수준이 지나침.</li> </ul>   | 징계<br>근무지 이동<br>재발방지대책                         |
| 50     | 08진차1208             | 부장<br>직원                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인의 언동은 합리적 여성의 관점에서 판단했을 때 당혹감과 성적 굴욕감을 느끼게 하였음이 명백</li> <li>- 진정인이 거부감을 표출하자 피진정인과의 관계가 급격히 악화된 것으로 보이는 바 적대적 근무환경 조성으로 결국 진정인이 퇴사에 이침</li> </ul>   | 손해배상<br>인권교육<br>재발방지대책<br>(* 진정인 퇴사)           |
| 51     | 08진차1343             | 부장<br>안내직원                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>피해자의 주관적 사정뿐 아니라 당사자의 연령 및 당사자 간의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등을 종합적으로 고려하여 성적 굴욕감에까지 이르렀는지를 살펴보아야 함</u></li> <li>- 피진정인은 우월적 지위 이용하여 피해자의 신체부위를 만지는 등의 행동으로 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 함에 충분</li> <li>- 사장은 피진정인의 행위를 정당화하는 발언을 하였고 성희롱이 발생한 전례가 있음에도 재발방지조치 시행 안함.</li> </ul> | 손해배상<br>인권교육<br>징계<br>재발방지대책<br>(* 진정인 퇴사)     |
| 52     | 09진차38               | 소장<br>과장                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진정인에게 심대한 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주었음이 명백</li> <li>- 적대적 근무환경이 조성된 결과 자신의 경력을 포기하면서까지 고용관계에서 벗어나게 된 것</li> </ul>   | 인권교육<br>재발방지대책<br>(* 진정인 퇴사)                   |
| 53     | 09진차245              | 부서장<br>직원                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성직원을 성적인 대상으로 바라보는 저급한 발언 등은 <b>여성으로서</b> 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼는 것은 당연.</li> </ul>   | 경고조치<br>성희롱예방교육                                |
| 54     | 08진차1048<br>08진차1049 | 구청장<br>용역회사대표<br>모니터요원          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 고소 때문에 채용과정에서 불이익</li> <li>- 구청장은 용역사업 발주 주체로서 나이차별을 시정할 책무가 있음</li> </ul>  | 손해배상<br>나이제한폐지                                 |

| 연<br>번 | 사건번호     | 관 계                | 성희롱 권고 결정의 근거   | 권고내용   |
|--------|----------|--------------------|---|--|
| 55     | 09진차1088 | 전무<br>경리사원         | - <u>합리적인 여성</u> 의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분   | 인권교육   |
| 56     | 09진차1091 | 경찰/경찰서장<br>성추행 피해자 | - <u>양 당사자의 업무 관련성 여부, 성적 언동의 사실관계, 해당 언동이 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 판단해야 함.</u><br>- 성폭력 범죄 수사에서 피해자 인권을 최우선시 하고 피해자의 인격이나 명예가 손상되지 않도록 주의해야한다는 원칙에 비추어 볼 때 <u>강제 추행 사건의 피해자인 진정인의 입장에서</u> 충분히 성적 모욕감 또는 수치심을 느낄 수 있음 | 인권교육   |
| 57     | 09진차627  | 사장<br>대행사 직원       | - 피진정인이 보낸 메시지는 <u>합리적인 일반인</u> 의 입장에서 볼 때 성적 의도가 없다고 보기 어렵고, 진정인은 이로 인해 성적 수치심과 당혹감을 느꼈고, 배우자로부터 오해를 받아 심리적으로 괴로움을 느껴 이후 업무관계 종료   | 손해배상<br>인권교육<br>(*업무관계 종료)                               |
| 58     | 09진차770  | 지배인<br>조리부장        | - 피진정인의 행위가 진정인 등 여직원들에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 주었음은 <u>합리적인 여성</u> 의 관점에 비추어 볼 때 어렵지 않게 인정할 수 있음.   | 인권교육   |
| 59     | 09진차652  | 복지관 관장<br>수습직원     | - 채용여부 결정권을 가진 우월적 지위 가진 자의 제안이므로 채용을 조건으로 하는 성적 제안으로 받아들여질 수 있어 성적 굴욕감 및 혐오감이 상당했을 것으로 판단됨   | 손해배상<br>인권교육   |
| 60     | 09진차396  | 지자체 공무원<br>상용직 반장  | - <u>합리적인 여성</u> 의 관점에서 볼 때 모욕적이고 수치심을 유발하는 행동, 환경 조성   | 경고조치<br>성희롱예방교육<br>이수(예외적으로<br>가해자 아닌<br>사람까지 주문에<br>포함) |
| 61     | 09진차1198 | 교수<br>학생           | - 남성교수가 여학생에게 수업 중에 다른 학생들도 모두 듣는 자리에서 이런 발언을 했다는 점을 종합적으로 볼 때 피해자가 느꼈을 성적 굴욕감과 혐오감이 컸을 것임  | 인권교육   |
| 62     | 09진차1342 | 상사<br>직원           | - 피진정인 발언은 피해자를 성적 대상으로 삼은 것을 보여주어 우리사회의 통념이나 <u>합리적 여성</u> 의 기준에 비추어 봤을 때 성적 굴욕감을 느끼게 하기에 충분   | 인권교육<br>(* 진정인 퇴사)                                       |
| 63     | 10진차114  | 상사<br>직원           | - 아무도 없는 사무실에서 강제로 진정인 가슴을 만지려 했고 진정인이 이를 피해 도망다녀야 했다는 것은 <u>합리적 여성</u> 의 관점에서 볼 때 두려움과 성적 굴욕감을 느낄 수 있음   | 인권교육   |

| 연<br>번 | 사건번호     | 관 계                     | 성희롱 권고 결정의 근거  | 권고내용   |
|--------|----------|-------------------------|--|--|
| 64     | 09진차1415 | 상급자<br>직원               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 심대한 성적 굴욕감, 정신적 피해 가중</li> <li>- 피진정인이 사직의사를 밝힌 후에도 위협적 언동을 함으로써 진정인의 피해를 악화</li> <li>- 센터 소장은 직장의 책임을 부인하려 한 점, 피해자의 귀책사유를 언급한 점에서 피해자 보호조치 부적절</li> </ul>   | 손해배상<br>인권교육<br>정기적<br>성희롱예방교육<br>실시<br>재발방지대책 |
| 65     | 09진차1546 | 상사<br>직원                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인의 행동은 사회통념이나 합리적 여성의 관점에서 봤을 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기에 충분</li> </ul>  | 징계   |
| 66     | 10진차119  | 의사<br>병원 관리사            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인의 발언은 진정인을 직접 성적 대상화한 것으로 진정인이 느꼈을 감정은 제3자의 경우와 다를 수 있음</li> <li>- <b>합리적인 여성</b>의 입장에서 피진정인이 진정인에게 한 발언의 수위는 단순한 농담 이상이고 진정인의 정신과 진료기록에서도 성적 굴욕감을 느꼈음을 확인할 수 있음</li> </ul>   | 인권교육<br>성희롱예방교육<br>실시                          |
| 67     | 10진차77   | 회장<br>비서                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인의 행동은 비서업무와는 상관이 없고 <b>합리적인 여성</b>의 관점에서도 진정인을 비서가 아닌 사적인 관계에서의 여자로 생각하는 언동으로 매우 부담스럽고 성적 굴욕감을 유발할 수 있었을 것이라 판단됨</li> <li>- 전보조치는 성적 언동 불응을 이유로 고용상 불이익</li> </ul>  | 인권교육   |
| 68     | 10진정616  | 연맹 사무총장<br>연맹 부설<br>센터장 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱은 가해자 의도와 상관없이 <b>통상적으로 합리적인 여성</b>이라면 느낄 수 있는 성적 불쾌감의 여부에 따라 판단</li> <li>- 피진정인의 질문은 업무 적격성 판단 범위에서 벗어나 성과 관련된 사적인 영역에 관한 질문으로 상대방으로 하여금 수치심을 불러일으킴. 직무교육시 발언수위가 <b>합리적인 여성</b>의 관점에서 봤을 때 성적 수치심이나 굴욕감을 느끼기에 충분</li> </ul> | 인권교육   |
| 69     | 10진정1433 | 금형이사<br>파견업체직원          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피해자들이 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분, 피해자 일부가 퇴사</li> </ul>   | 손해배상<br>성희롱예방교육<br>실시<br>(* 진정인 일부 퇴사)         |
| 70     | 09진차1620 | 안전팀장<br>응급구조사           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회통념이나 합리적 여성 기준에 비추어 봤을 때 성적 굴욕감을 주기에 충분한 언동</li> </ul>  | 인권교육   |
| 71     | 09진차804  | 총괄본부장<br>사업국장           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인의 음담패설은 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감을 느낄 수 있었을 것이라 판단됨</li> </ul>  | 인권교육   |

〈표 5〉 국가인권위원회 성희롱 기각 결정의 근거<sup>7)</sup>

| 연번 | 사건번호                   | 관 계                     | 성희롱 기각 결정의 근거   |
|----|------------------------|-------------------------|---|
| 1  | 05진차-471               | 수의사<br>계약직 직원           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 바 계단에서 껴안았다는 진정한 주장을 입증할 만한 객관적 증거 없음</li> <li>- 차안에서 키스 등에 대해서는 진정 전 이미 공개사과, 각서, 인사조치 함</li> </ul>   |
| 2  | 05-진차-456              | 주방장<br>조리원              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- '000과 그렇고 그런 사이냐' 는 불쾌감은 느낄 수 있으나, <u>일반여성의 합리적인 관점</u>에서 볼 때 성희롱으로 인정하기 어려움</li> <li>- 다른 진정사실을 입증할만한 객관적 증거가 없음</li> </ul>   |
| 3  | 05-진차-464<br>(*진정인 퇴사) | 총무 부장<br>총무부 직원         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 차안에서 입맞춤, 가슴만지는 성적언동은 <u>일반적 여성의 합리적 관점</u>에서 성희롱에 해당</li> <li>- 사과하고 진정인이 이를 받아들였고, 관련해 회사에서 2개월 감봉처분</li> </ul>  |
| 4  | 05-진차-619              | 대표이사<br>수납팀장<br>피해직원 6명 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- '이렇게 예쁜데 왜 아직 결혼 안했어요?' 는 일반적인 여성의 합리적 관점에서 볼 때 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 수준을 넘어 그 자체로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 정도의 성희롱에 해당하는 언동으로 보기 어려움</li> <li>- '여자라 냉 나오면 안돼 방석 사줬다' 는 말의 여부에 참고인들의 진술 엇갈림</li> <li>- '물침대 준비... 벗고 누우세요' 말은 4명이 2명씩 각 다른 증언해서 입증 불가</li> <li>- 뺨 만진 것은 참고인들 진술이 다르고 정황 입증할 객관적 증거 부족</li> <li>- 허벅지 때리고 팔뚝 깨물은 주장은 참고인 진술이 다르고... 신체접촉이 <u>일반여성의 합리적 관점</u>에서 볼 때 성적인 것과 연관되어 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키는 행동이어야 하는바... 회식시 얘기하며 한 행동은 불쾌감 드는 행동이나, 성적수치심이나 굴욕감을 일으킨다고 보기 어려움</li> </ul> |
| 5  | 05-진차-814              | 전략기획실장<br>계약직 직원        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인이 퇴직인사를 하러간 진정인의 손을 끌어 자신의 배 부분을 쓰다듬었다는 주장은 피진정인이 이를 부인하고 있고, 당시 상황을 구체적으로 목격한 사람이 없으며, 진정인의 주장을 입증할 만한 자료도 없음</li> </ul>  |
| 6  | 05-진차-925              | 군감찰관<br>참고인             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인이 진정인을 조사하면서 000과의 관계가 단순한 성적 욕구해소차원이나 결혼 고려한 것이냐고 질문한 것은 부적절하나, 성희롱은 아님</li> <li>- 그 외 주장은 피진정인이 부정하고 있고, 진정인의 주장 입증 증거 없음</li> </ul>   |
| 7  | 05-진차-779              | 세무조사원<br>안과의사           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세무조사 중 진정인에게 피진정인이 '여자로서 장점이 있으시다' 는 말에 대해 둘의 진술이 엇갈리고, 진정인 측 참고인도 '여자선생님이고 숨쉴 줄으니 환자 많을 것이다' 는 취지 말을 어렵듯이 들었다고만 진술</li> <li>- 9회 세무조사가 강압적이라 보기 어렵고, 협박·위협 입증 증거 없음</li> </ul>  |

7) 각주(3) 참고.

| 연번 | 사건번호                   | 관 계             | 성희롱 기각 결정의 근거   |
|----|------------------------|-----------------|---|
| 8  | 05-진차-581              | 지사장<br>영업소장     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피진정인이 ‘여관갈래?’ 등 성적요구를 한다는 진정인의 주장을 입증할 증거나 증인이 없고, 진정인측 참고인도 오히려 진정인에게 불리하게 진술</li> <li>- 성적요구 거부로 급여 안준다는 주장도 월급 약속한바 없고 입증자료도 없음</li> </ul>                                      |
| 9  | 06-진차-203              | 과장<br>용접사       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진정인이 동료들에게 피진정인이 자신의 음부에 핸드폰 케이스 올려놓고, ‘회 사다놓고 있으라’ 는 성희롱을 당했다고 했으나, 입증해줄 객관적 증거가 없음</li> </ul>  |
| 10 | 06-진차-443              | 전무<br>과장        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노래방에서 진정인의 볼에 뽀뽀한 것을 누구도 본적이 없다고 진술</li> <li>- 피진정인이 평소애 사람들로부터 신사적이라는 평가를 받는다는 점</li> </ul>   |
| 11 | 06-진차-714              | 대표이사<br>보험설계사   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 요실금 수술 및 질벽성형술 동영상은 사전에 양해구하고 여의사가 진행한 바 불쾌감은 들 수 있으나 <u>일반 여성의 합리적 관점</u>에서 성희롱이라 할 수 없음</li> </ul>   |
| 12 | 06-진차-728              | 미화원관리장<br>미화원   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진정인이 주장하는 피진정인의 바지 내리고 성기를 보여 주며 ‘한번 달라, 너는 내거야’ 등의 성적언동을 입증할 증거 없고, 동료 미화원들도 그런 일이 없었다고 진술</li> </ul>   |
| 13 | 07-진차-323              | 직장동료<br>(역 매표원) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참고인들 모두 피진정인이 진정인에게 전화로 ‘섹스는 해봤나’ 는 성적 발언을 한 적이 없다고 진술</li> <li>- 진정인의 주장을 입증할 만한 직접증거 및 정황증거 없음</li> </ul>  |
| 14 | 07-진차-659<br>(*진정인 해고) | 작업반장<br>사원      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 문제가 발생했다는 회식날짜에는 회식이 없었음</li> <li>- 인사이드이 성적 접근의 거부로 인한 불이익 조치라는 사실을 인정할 만한 객관적 증거가 없음</li> <li>- 업무지시와 관련해 감금, 폭행, 상해를 당했다는 주장은 일반 형사사건이며, 다른 사원과 다투는 이유로 해고당한 것은 각하사유</li> </ul> |
| 15 | 07-진차-794              | 형사<br>피의자       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 합리적 일반인의 관점</li> <li>- 자신과 애인의 성관계 장면 동영상을 홈페이지에 공개한 행위로 인해 경찰조사 중언바, 성적 내용이 포함된 언급이 불가피한 상황인 점</li> <li>- 외국인과의 성관계를 물으며 웃은 것은 부적절하나, 진정인으로 하여금 성적 굴욕감을 느낄 정도는 아님</li> </ul>      |

## 1. 성희롱의 판단 기준

### 1) ‘합리적 여성의 관점’

성희롱의 판단기준은 입법 초기부터 의미가 모호하다는 비판과 함께 논란이 되어왔다. 성적 인 성향의 어떤 말과 행동이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 언동인가를 판단하는 것은 성적 언동에 대한 반응이 개인마다 또는 남녀 간에 차이가 있을

수 있기 때문에 더욱 간단하지 않은 문제이다. 법원에서는 일반적인 사건을 판단할 때 주로 ‘합리적 인간’ 또는 ‘건전한 상식을 가진 일반평균인’의 입장에서 문제가 되는 행동에 대한 위법성 여부를 객관적으로 판단하는 경우가 많다. 그러나 ‘합리적’이란 의미 역시 모호할 뿐 아니라 사실상 주관성이 크다.<sup>8)</sup>

더욱이 법의 ‘객관성’이 실제 얼마나 성편향적인지는 이미 많이 문제제기 되고 있는 부분이다.<sup>9)</sup> 따라서 미국의 고용기회평등위원회(EEOC)는 성희롱 성립여부를 판단할 때 ‘합리적인 인간’을 기준으로 하되, 피해자의 입장을 고려하여야 한다는 지침을 제시하고, 성편향성을 극복하기 위해 ‘피해자와 같은 성을 가진 합리적인 인간’을 기준으로 성희롱 성립여부를 판단해야 한다는 입장을 취하고 있으며, 이를 ‘합리적인 여성(reasonable women)의 관점’이라고 한다.<sup>10)</sup> 즉, 남성과 여성들은 어떤 행위가 성희롱을 구성하는지에 대해 매우 다른 시각을 갖고 있으므로 이러한 차이를 법원이 고려하기 위해서는 합리적인 여성의 관점으로 판단해야 한다는 주장이다. 이에 대해 아직도 성희롱 피해자의 압도적인 다수는 여성이고 관점의 문제가 남성과 여성의 성차에 따른 인식차에 기반하여 제기된 것이므로 이를 부각하기 위하여 ‘합리적 여성관점’으로 명명하는 것은 의미가 있지만, 불필요한 오해를 피하기 위해 ‘합리적 피해자의 관점’으로 명칭을 통일하자<sup>11)</sup>는 견해도 있다.

실제 인권위의 대부분의 성희롱 판단 결정문에서는 <표 4>, <표 5>에서 보듯이 ‘일반적인 여성의 관점’, ‘합리적 여성의 관점(기준)’, ‘피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점’, ‘합리적 일반인의 관점’등의 용어가 등장하고 있다. 여기에서 각 용어들의 차이점은 분명하게 드러나지 않아 보인다. 단지, 인권위가 성희롱을 판단할 때 그 기준으로 ‘합리적 여성의 관점’이란 가치를 추구한다는 것을 명시적으로 제시하고 있는 듯한 인상이다. 특히 다음 결정례에서 다뤄진 ‘합리적 여성의 관점’을 주목해 보자.

8) 김엘림(2007), 『공공기관 성희롱 예방업무 편람』, 여성가족부, 37쪽.

9) 조국(2003), 『형사법의 성편향』, 박영사 ; 한국성폭력상담소(2007), 「성폭력을 조장하는 대법원판례바꾸기운동, 1차~12차 자료집 모음」.

10) 김엘림(2007), 앞의 글, 38쪽.

11) 이경환(2007), “성희롱의 처벌가능성 및 판단기준”, 『성폭력, 법정에 서다: 여성의 시각에서 본 법담론』, 한국성폭력상담소(엮음), 푸른사상, 299쪽.

### <사례 1> 대학 교수의 수업 중 학생에 대한 성희롱 사건

대학교수가 수업시간에 ‘요즘 대학생들이 돈을 벌기 위해 자기의 난자를 파는데, 여자의 학벌이 뛰어나거나 얼굴이 예쁠수록 난자 가격이 비싸다... 000정도면 난자가격이 비싸겠는데?’라고 한 발언과 시험시간에 답안지를 작성하고 있는 진정인의 한쪽 어깨에 손을 얹고 얼굴을 들이대는 등의 언행에 대해 인권위는 성희롱으로 결정하였다(인권위 진정번호: 05진차470).

이의 판단 근거로 인권위는 결정문에서 “어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 양당사자간의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여, 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 일반여성의 합리적 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지에 의해 결정하여야 한다...이 사건에서 피진정인은(해당교수) 대학교라는 공공기관 종사자로서, 교수의 직위를 이용 또는 학생지도라는 업무등과 관련하여 언동을 하였다고 할 수 있고, 난자가격에 대한 언급 및 신체적 접촉은 성적 함의가 있으며, 일반여성의 합리적 관점에서 볼 때 심한 성적 굴욕감 또는 수치심을 주기에 충분하다고 인정된다”고 판단하고 있다.

### <사례2> C대형할인마트 여직원에 대한 수납팀장의 성희롱 사건

C대형할인마트의 6명의 직원은 수납팀장이 ‘이렇게 예쁜데 왜 아직 결혼 안했나’, ‘여자가 냉 나오면 안 돼 방석사줬다’, 친절교육시 ‘고객님, 물침대가 준비되었습니다. 벗고 누우세요’라는 발언, 뺨을 만지고 허벅지를 때리며 팔뚝을 깨무는 언동을 성희롱으로 판단해달라고 인권위에 진정했지만, 모두 기각되었다(인권위 진정번호: 05진차619).

인권위는 이 사건의 결정문에서 “피진정인이 ‘이렇게 예쁜데 왜 아직 결혼을 안하고 있는냐’는 식의 말을 한 것은 사실로 인정되나, 이는 일반적인 여성의 합리적 관점에서 볼 때 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 수준을 넘어 그 자체로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 정도의 성희롱에 해당하는 언동으로 보기 어렵다”고 결정했고, 허벅지를 때리고 팔뚝을 깨문 행동에 대해서는 “성희롱에 해당하는 신체적 접촉은 성적 의도가 드러나거나 분명한 성적 의도가 드러나지 않더라도 그러한 신체접촉이 일반여성의 합리적 관점에서 볼 때 성적인 것과 연관되어

굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키는 행동이어야 하는 바... 회식시 얘기를 하며 옆에 앉은 피해자의 허벅지나 팔뚝을 치고 깨물기까지 한 피진정인 유00의 행동은 분명 불쾌감을 일으킬만한 행동이기는 하나, 그것이 성적 수치심이나 굴욕감, 혐오감을 불러일으키는 성희롱에 해당한다고 보기 어렵다”는 입장으로 이 사건을 기각했다.

이 두 가지 성희롱 진정 사건에서 일반여성의 합리적 관점이 어떻게 적용되었는지를 비교해보면, 두 사건의 차이가 뚜렷하게 드러나지 않는다. 결국 ‘일반여성의 합리적 관점’을 추구하면서도 사회통념상 받아들일 수 있는 정도인지 아닌지의 판단은 사건별로 판단자의 자의적 해석에 따라 기준이 달라질 수밖에 없음을 보여주고 있다. 그렇다면 누가 판단을 하느냐가 매우 중요한 변수일수 있겠지만, 공교롭게도 인권위의 차별시정 위원회에서 <사례1>과 <사례2>의 결정에 참여한 위원은 같은 사람들이었고, 단지 <사례2>에 한 명의 위원이 더 추가되었을 뿐이다. 더욱이 <사례2>에 대해 서울고등법원은 지난 6월 18일의 선고공판에서 이를 성희롱으로 인정하였다. 따라서 인권위의 성희롱 판단기준은 ‘일반여성의 합리적 관점’이라는 가치의 명시를 넘어서, 앞으로 더욱 정교한 판단기준을 만들어가야 하리라고 본다.

## 2) ‘성적 굴욕감 또는 혐오감’

‘성적 굴욕감 또는 혐오감’은 국가인권위원회법에 따른 성희롱 정의의 주요 요소이며, 성희롱 시정권고 결정의 주요한 판단기준으로 작용하고 있다. 굴욕감이나 혐오감은 사회적으로 형성되는 감정상태라고 할 수 있다. 개인이 갖는 감정이 사회의 규범적 맥락에서 벗어나 진공 상태에서 구성될 수는 없기 때문이다.

우리사회의 성별규범은 단순한 차이가 아니라 성차별적 내용으로 구성되어 있어 성차별을 지속·강화시키는 기능을 한다는 점이 주요한 문제이며, 공적 영역에서의 ‘성희롱’을 법제화 한 것은 이러한 성별규범에 따라 작동하고 있는 성적 차별과 억압의 문제를 명명한 것이다. 성적 억압은 차별적이고 위계적인 성별 규범(여기에는 나이, 인종, 국적, 사회적 지위, 외모 등의 다양한 위계가 함께 작용한다)에 의해 구성될 뿐만 아니라 이것에 의해 ‘정상화’되기 때문에 경우에 따라 칭찬이나 격려가 성희롱과 혼동되고, 어떤 사람에게는 문제가 아닌 것이 어떤 사람에게는 문제로 드러나며, 관계·상황·공간과 시간 등에 따라 서로 다른 의미를 가지기도 한다.

이 때문에 성희롱 여부를 판단하는 것이 안고 있는 본질적인 어려움이 발생한다. 가



해자의 의도가 아니라 피해자의 관점을 주요한 기준으로 삼는 것은 ‘피해자가 기분 나쁘면 무조건 성희롱이다’라고 주장하기 위해서가 아니라, 규범 자체가 여성에 대한 남성의 성적 억압을 자연스럽고 당연한 것으로 정당화하고 있기 때문에 정상화 되어있는 규범에 이의를 제기할 수 있는 감수성을 지닌 관점을 기준으로 삼는다는 의미다.

이렇듯 성희롱은 오랜 규범에 이의를 제기하고 저항하는 매우 근본적이고 급진적인 문제제기다. 그런데 ‘성적 모욕감 또는 혐오감’은 자주 성희롱 문제제기의 기본적인 취지와는 다르게, 성별규범에 벗어나는 언동 때문에 비롯된 불쾌감을 의미하는 것으로 해석되고 있다. 일반적인 여성의 관점에서 보았을 때 충분히 모욕감이나 혐오감을 느꼈을 것으로 판단되는 행동들은 “미혼여성에게 성관계를 암시하는 언행”, “남성인 참고인이 듣기에도 민망할 정도이므로 미혼 여성이 굴욕감을 느끼는 것은 당연한” 언행, “여성을 성적 욕망의 대상으로 삼는 저급한 표현” 등이다. 이런 언행이 성희롱인 까닭은 ‘미혼 여성에게, 정숙한 여성에게, 일반여성에게 모욕적이고 불쾌감을 주는 저급하고 부적절한 언동이기 때문’이 아니라, 차별적인 성별 위계를 전제로 하고 그 관계를 유지·강화 시킴으로써 평등할 수 권리를 침해<sup>12)</sup>하기 때문이다.

필자는 ‘성적 굴욕감 또는 혐오감’이라는 판단기준은 위와 같은 이유로 지배 규범의 내용으로 판단을 소지가 크기 때문에 다른 언어로 대체되는 것이 바람직하다고 생각하며, 새로운 명명에 대해서는 더 많은 토론과 검토가 요구된다. 중요한 것은 성희롱을 문제화 했던 목적을 기억하며 그 취지와 지향을 훼손시키지 않을 수 있는 기준이어야 한다는 점이다.

## 2. 증인이나 증거가 없이 진정인의 진술만 있는 경우

다른 성폭력과 마찬가지로 성희롱도 은밀한 공간에서 발생하는 특성으로 인해 목격자나 물증이 없이 양 당사자의 상반된 주장만 제기되는 경우가 많이 발생한다. 이처럼 피해자의 말을 뒷받침할 제3의 증거가 없는 경우, 피해자들은 자신이 겪은 성희롱이 문제제기를 할 수 없는 사안이라고 생각을 하거나, 오히려 무고한 사람을 죄인으로 만든다는 비난을 받을까 두려워 아무런 문제제기도 하지 못하는 경우가 많다. 그러나 피해자의 진술 역시 분명히 ‘증거’의 하나이며, 피해자 진술의 신빙성이 인정될 경우에는 다른 증거가 없고 가해자가 완강히 부인을 하더라도 피해자의 진술을 근거로 가해자를

12) 변혜정(2008)은 그의 논문 “성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마: 법/경험의 틈새를 성찰하는 ‘피해자’ 관점을 중심으로”(『한국여성학』 제24권 제3호)에서 성희롱은 평등권 침해의 문제로 규정하였다.

법적으로 처벌할 수 있다. 따라서 다른 증거 없이 양 당사자의 서로 상반된 진술만 존재하는 경우라도, 성희롱 여부를 결정하는 사람이 진술의 신빙성을 신중하게 판단하여 진실을 찾으려는 노력을 해야 한다. 또한 법적인 관점에서 ‘증거가 불충분’하여 기각 결정을 내릴 때에도 당사자나 주변 사람들에게겐 기각 그 자체가 가해자의 무고함을 공식적으로 인정하고, 피해자가 무고한 사람을 괴롭혔다는 확인의 의미로 받아들여질 수 있기 때문에 결정문의 내용을 작성할 때 신중할 필요가 있다.

그러나 국가인권위원회법 제39조 제1호에서는 “사실이라고 인정할만한 객관적인 증거가 없는 경우”를 기각 사유로 규정하고 있고, 인권위원회도 실제로 기각 결정을 할 때 별다른 언급 없이 “객관적인 증거가 없는 경우에 해당”한다고 판단을 하는데, 이러한 표현은 자칫 피해자의 진술은 ‘객관적’이지 않으며 나아가 ‘증거’가 될 수 없다는 인식을 낳을 수 있다는 점에서 개선이 필요하다고 생각한다. 사소한 차이라고 할 수도 있지만, 형사소송에서 사용하는 것과 같이 “증거가 불충분하여” 성희롱이 있었음을 인정하기 어렵다고 판단하는 것이 더 정확하고, 당사자들에게도 올바른 인식을 줄 수 있겠다. 무엇보다 피해자의 진술 밖에 증거가 없더라도 부수적인 정황을 면밀히 판단하여 진실을 밝혀내려는 인권위원회의 노력이 요구된다.

더불어 인권위의 진정사안에서도 보면, 조사과정에서 참고인들의 진술이 엇갈리는 경우들이 종종 발생하곤 하는데, 이때 중요하게 고려해야 할 점은 직장내 성희롱은 권력관계 안에서 일어나고 있다는 점이다. 특히 직장상사에 의한 성희롱일 경우, 피해자(진정인)의 동료라 하더라도 하급직원으로서 해당상사의 성희롱과 관련된 목격사실 등을 진술할 때 심리적 부담은 클 수밖에 없다. 따라서 참고인의 선정에도 각별한 주의가 요청된다. 또한, 성희롱 사건이 피진정인과 진정인(피해자)의 직장 내의 위계관계를 이용하여 발생될 경우에는 성희롱 사건 이후 과정까지도 계속적으로 주시하여 회사내 어떤 역동들이 성희롱 판단과정에 잘못된 영향을 미치지 않도록 해야 할 것이다.

### 3. 강제력이 없는 경우

성희롱의 행위들은 그 자체로서 위법하기보다는 그것들이 상대방에 의하여 ‘원하지 않았을때’ 위법성을 띤다. 미국의 EEOC 지침에서도 가장 핵심적인 개념은 ‘원하지 않은(unwelcome) 성적 언동’이고, 유럽에서도 ‘원하지 않는 언어적, 비언어적, 물리적 형

태로 나타나는 일체의 원치 않는 성적 언동...’을 가리킨다.<sup>13)</sup> 국가인권위원회법 제2조 5에서도 “‘성희롱’이라 함은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”고 규정하고 있다. 즉, 형법의 강간과 강제추행에서 처럼 폭행과 협박 등의 강제성은 요구되지 않고 있다.

실제 인권위 결정문에서도 “피진정인의 위력사용 여부는 성희롱의 판단기준이 되지 아니하는바, 성령 피진정인이 위력을 사용하여 가슴을 만진 것이 아니라고 하더라도 진정인이 피진정인의 언동으로 이하에 성적 굴욕감과 모멸감을 느꼈음은 경험칙 상 충분히 인정된다 할 것이다(진정번호: 06진차606). ... 피진정인은 ‘강요가 없는 제안은 성희롱이 아니다’고 하지만, 성희롱의 성립요건은 강요나 협박을 요하지 않으며, 회사 고문으로부터 원치 않는 성적 제의는 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성희롱에 해당된다(진정번호 06진차425)”고 밝히고 있다.

따라서 강제력은 성희롱을 인정하는데 필수적인 요소는 아니지만, 강제력이 사용된 경우는 그렇지 않은 경우보다 불법성이 더욱 크다고 할 수 있다. 그러므로 적절한 권고를 내리기 위해서도 불법의 정도에 대한 판단 즉, 강제력의 유무를 조사·판단하는 것이 필요하다. 그러나 결정문 중에서는 강제력이 성희롱의 요건이 아니라는 점만을 언급하며 이에 대한 판단을 하지 않는 사례들이 있는데, 이 경우에는 아무리 성희롱임이 인정되었더라도 당사자에게 미흡하게 여겨질 수밖에 없을 것이다.

그리고 인권위 결정과는 별개로, 강제력이 인정되어 형법이나 성폭력특별법 상의 성폭력이 문제될 수 있는 경우에는 국가인권위원회의 결정 외에 형사고소 및 처벌이 가능함을 피해자에게 고지하고, 필요한 법적인 조력을 해주는 것도 성희롱 업무와 별개로 피해자에 대한 종합적인 지원체계 중 하나로써 적극 고려되어야 한다.

이외에도 신체적 접촉이 없이 언어적 성희롱만 있는 경우나, 시각적 성희롱만 있는 경우 등도 불이익 없이 성희롱으로 인정하는 노력도 필요하다. 물론 지금까지의 인권위

13) 이준형(2005), “사법부의 직장내 성희롱 판결에 대한 분석”, 「회식자리 술따르기 강요가 왜 성희롱인가?」, 전국교직원노동조합, 한국성폭력상담소, 한국여성민우회, 24-25쪽.

결정문에도 두 가지 이상이 함께 일어난 복합적인 성희롱 이외에도 성희롱으로 인정하고 있다. 그러나 시각적 성희롱의 경우, 인권위 진정사례 자체가 3년 동안 총 10건에 머물고 있다는 점은 그만큼 성희롱으로 판단받기 어렵다는 것을 반증해 준다. 더불어 피해 횟수가 1회에 그친 경우라 하더라도 인권위에서는 이를 성희롱으로 판단하고는 있는 것은 그만큼 이 문제를 해결하겠다는 강한 의지를 표명하는 것으로 보인다.

#### IV. 맺음말

지난 5년 동안 750여명의 성희롱 피해자들이 국가인권위원회에 진정을 하였고, 인권위는 이 업무를 수행해 왔다. 그동안 인권위는 성희롱 권고나 기각결정에 대해 진정인을 비롯한 지원단체, 그리고 여론으로부터 많은 격려와 함께 비판과 문제제기도 받아왔다. 나아가 인권위 결정에 대한 불복으로 행정소송에 이른 사건들도 있었다.

반면에 2008년초 전국성폭력상담소, 피해자보호시설협의회 <성폭력 수사, 재판시민감시단>에서는 해외 주재 한국 NGO 단체장의 성희롱 사건에 대하여 인권위의 조사와 권고에 ‘올해의 여성인권보장 디딤돌상’을 수여하였다. 인권위가 가해자의 혐의사실 부인에 맞서 캄보디아 현지 조사로 성희롱 사실뿐만 아니라 캄보디아 현지인에 대한 성추행 사실까지 밝혀내는 열정적인 모습과, 성희롱 피해로 인해 오랫동안 소망해온 일을 잃게 된 피해자의 입장을 고려하고, 성희롱 피해가 사소한 개인적 문제가 아니라 심각한 사회문제임을 분명히 하여 국내 최초로 3,000만원의 배상을 권고한 공로에 대한 상이었다. 또한 2006년에는 00구치소 직원의 여성수용자에 대한 성추행 사실을 직권조사로 밝혀내고 관계기관에 권고를 하였고, 2008년도에는 00대학교 교수의 학생 성추행 사건을 직권 조사하여 조치권고를 한 바 있다. 이와 같은 일은 다른 국가기관이나 민간단체가 하기 어려운 일로 국가인권위원회이기에 가능했다.

그러나 국가인권위원회로 성희롱 업무가 이관된 지 5년이 지났음에도 여전히 성희롱 판단기준이 구체화되지 못하고 있으며, 법제화의 성과에 비해 국민들의 인식 수준은 크게 나아지지 않고 있다는 우려의 목소리가 높다. 이것은 성희롱에 대한 판단 근거가 풍성해지지 못한 채, 10년이 넘게 이어지고 있는 성희롱예방교육 내용도 성희롱 여부에 대한 결정례를 전달하기에만 급급할 뿐 성희롱을 문제화 한 취지나 맥락적으로 해석할

수 있는 역량을 강화하는 데에는 큰 성과를 보지 못했기 때문이다. 이는 성희롱 문제를 기계적인 판단의 문제로 전락시켜 탈정치화 시킴으로써 성희롱이 사회적 차별과 인권의 문제로 자리잡게 하는데 걸림돌로 작용하게 될 소지가 높다는 점에서 매우 심각한 문제라고 할 수 있다.

국가인권위원회는 성희롱을 판단하는데 있어 급진적이고 근본적인 문제의식을 잃지 않으면서 날카로운 판단기준을 수립하고 이를 토대로 적극적인 권고 활동을 펼침으로써, 기존의 지배적인 성규범을 수용하고 강화하는 우를 범하지 않으면서 국민의 인권감수성을 향상시킬 수 있는 방안을 끊임없이 모색해야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 국가인권위원회, “성희롱·성차별 업무 일원화 1년 : 정강자 국가인권위원회 상임위원과 남윤인순 한국여성단체연합대표 대담”, 『인권』, 2006.
- 국가인권위원회, 『성희롱 시정 권고 사례집』 제1집, 2008.
- 국가인권위원회, 『성희롱 시정 권고 사례집』 제2집, 2009.
- 국가인권위원회, 『성희롱 시정 권고 사례집』 제3집, 2010.
- 김엘림, 『공공기관 성희롱 예방업무 편람』, 여성가족부, 2007.
- 변혜정, “성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마: 법/경험의 틈새를 성찰하는 ‘피해자’ 관점을 중심으로”, 『한국여성학』 제24권 3호, 2008.
- 이경환, “성희롱의 처벌가능성 및 판단기준”, 『성폭력, 법정에 서다: 여성의 시각에서 본 법담론』, 한국성폭력상담소(엮음), 푸른사상, 2007.
- 이수연, “인권위 성희롱 시정 업무평가 및 과제”, 『성희롱 업무 이관 3주년 기념 토론회』, 2008.
- 이준형, “사법부의 직장내 성희롱 판결에 대한 분석”, 『회식자리 술따르기 강요가 왜 성희롱인가?』, 전국교직원노동조합, 한국성폭력상담소, 한국여성민우회, 2005.
- 조 국, 『형사법의 성편향』, 박영사, 2003.
- 한국성폭력상담소, 『성폭력을 조장하는 대법원판례바꾸기운동, 1차~12차 자료집 모음』, 2007.

<국문초록>

## 성희롱 진정사건 결정례를 통해 본 국가인권위원회의 역할

이미경

한국성폭력상담소 이사

이운상

한국성폭력상담소 소장

본 논문은 국가인권위원회(이하 인권위)의 성희롱 진정사건 결정례를 중심으로 그동안 성희롱 문제 해결을 위한 인권위의 역할을 짚어보고, 비판과 제언을 목적으로 한다.

인권위는 설립 이래 2010년 6월까지 총 706건의 성희롱 진정사건을 처리했고, 이 중 각하, 이관 등 법규정에 의해 처리한 사건을 제외하고, 인권위 차별시정위원회의 판단을 반영한 결정으로는 합의종결과 조정이 총 109건으로 전체 220건의 절반을 차지하고 있다. 반면 권고는 71건으로 전체의 32.3%선에 머물고 있다. 진정사건 중 기각율은 비교적 낮지만, 기각 사유로는 ‘사실이 아닌 경우’가 76.5%로 가장 높은 비율을 차지하고 있어, 성희롱 판단기준이 주요쟁점으로 부각된다. 그동안 인권위에서 권고결정을 내린 진정사건 총 71건 중 76.1%에 대해서 특별인권교육 권고가 내려졌다. 반면 성희롱 예방교육에 대한 권고는 7건으로 매우 낮은 비중을 차지하고 있고, 재발방지대책(24건)을 포함하여도 전체 조직에 대한 점검과 성찰을 요하는 권고 내용이 매우 부족하다. 성희롱을 문제화 하고 법제화 한 데에는, 조직 내에서 발생한 성희롱 사건은 조직문화와 관련된 문제라는 의미가 포함되어 있다. 그러므로 성희롱예방교육과 같이 조직적 문제를 진단하고 개선하는 권고가 지금보다 더욱 강조되어야 한다. 성희롱 권고결정 중 24건(33.8%)의 진정인들이 성희롱 사건으로 사직을 하거나 재임용에서 탈락되었다. 이는 우리사회에서 성희롱 사건을 문제제기 한다는 것의 어려움과 함께 성희롱으로 인한 피해의 후유증이 얼마나 심각한지를 잘 보여주고 있다.

성희롱 진정사건을 통해서 살펴본 주요 논쟁점을 살펴보면, 1)우선 성희롱 판단기준을 둘러싼 논쟁을 꼽을 수 있다. 성희롱 성립여부를 판단할 때 ‘합리적인 인간’을 기준으로 하되, 피해자의 입장을 고려하고 성편향성을 극복하기 위해 ‘합리적인 여성(reasonable women)’의 관점에서 판단하고 있다. 그러나 결정례를 살펴보면 ‘일반여성

의 합리적 관점'에서 사회통념상 받아들일 수 있는 정도인지 아닌지는 사건별로 판단자의 자의적 해석에 따라 기준이 달라지고 있다는 것이 나타난다. 따라서 '일반여성의 합리적 관점'이라는 가치의 명시를 넘어서, 앞으로 더욱 정교한 판단기준을 만들어가야 한다. '성적 굴욕감 또는 혐오감'은 관련 법률에 따른 성희롱 정의의 주요 요소이며, 성희롱 시정권고 결정의 주요한 판단기준으로 작용하고 있다. 성희롱은 오랜 규범에 이의를 제기하고 저항하는 매우 급진적인 문제제기인데 반해, '성적 모욕감 또는 혐오감'은 성희롱 문제제기의 기본적인 취지와는 다르게, 성별규범에 벗어나는 언동 때문에 비롯된 불쾌감을 의미하는 것으로 해석되는 경우가 빈번하다. 이는 자칫 지배 규범을 성희롱의 판단기준으로 삼는 오류를 범하게 할 수 있으므로 다른 언어로 대체되는 것이 바람직하다고 생각한다. 2)성희롱은 폐쇄된 공간에서 발생하는 특성으로 인해 목격자나 물증이 없이 양 당사자의 상반된 주장만 제기되는 경우가 많다. 따라서 다른 증거 없이 양 당사자의 서로 상반된 진술만 존재하는 경우라도, 진술의 신빙성을 신중하게 판단하여 진실을 찾기 위해 노력하는 것이 중요하다. 또한 법적인 관점에서 '증거가 불충분'하여 기각 결정을 내릴 때에도 기각 그 자체가 가해자의 무고함을 인정하는 의미로 받아들여질 수 있기 때문에 결정문의 내용을 작성할 때 신중할 필요가 있다. 3)강제력은 성희롱을 인정하는데 필수적인 요소는 아니지만, 강제력이 사용된 경우는 그렇지 않은 경우보다 불법성이 더욱 크다고 할 수 있다. 그러므로 적절한 권고를 내리기 위해서도 불법의 정도에 대한 판단 즉, 강제력의 유무를 조사·판단하는 것이 필요하다. 그러나 결정문 중에서는 강제력이 성희롱의 요건이 아니라는 점만을 언급하며 이에 대한 판단을 하지 않는 사례들이 있어 미흡함이 나타난다. 또한 인권위 결정과는 별개로, 강제력이 인정되어 형법이나 성폭력특별법 상의 성폭력으로 성립될 수 있는 경우에는 형사고소 및 처벌이 가능함을 고지하고, 법적인 조력을 해주는 것도 피해자에 대한 종합적인 지원체계 중 하나로 포함되어야 한다.

지난 5년동안 750여명의 성희롱 피해자들이 인권위에 진정을 하였다. 그러나 여전히 성희롱 판단기준이 구체화되지 못하고 있으며, 법제화의 성과에 비해 국민들의 인식 수준은 크게 나아지지 않고 있다는 우려의 목소리가 높다. 인권위는 성희롱을 판단하는데 있어 급진적이고 근본적인 문제의식을 잃지 않으면서 날카로운 판단기준을 수립하고 적극적인 권고 활동을 펼침으로써, 국민의 인권감수성을 향상시킬 수 있는 방안을 모색해야 한다.



<Abstract>

The Role of the National Human Rights Commission of Korea: an  
Analysis of its Judgements on Sexual Harassment Petitions

Lee, Mi-Kyoung · Lee, Eun-Sang

Korea Sexual Violence Relief Center

This paper aims to examine the role played by the National Human Rights Commission of Korea (hereinafter the Commission) to date in resolving sexual harassment issues and to offer criticism and suggestions, based on the analysis of the Commission's judgements on sexual harassment petitions.

From its establishment to June 2010, the Commission handled a total of 706 sexual harassment petitions. Of those, excluding cases which resulted in disallowances and transfers in accordance with relevant laws, settlements and arbitrations, 109 cases in total, account for half of all 220 cases determined based on the judgement of the Commission's Discrimination Remedy Committee, whereas recommendations, 71 cases, take up only 32.3 percent. Although the portion of dismissals is relatively small, the grounds for dismissal is mostly 'untruthful claim' (76.5%), suggesting that the major issue is on what grounds to validate sexual harassment claim. Of the 71 recommendations issued by the Commission, 76.1 percent were recommendations for human rights education, whereas only seven recommendations were for sexual harassment prevention education, and even if we include those for recurrence prevention measures (24 cases), recommendations that call for inspection and self-reflection on the entire organization are still very few. The controversy over and the subsequent legislation of sexual harassment implies that in-house sexual harassment is a problem related to the overall organizational culture, and therefore, it is necessary to put a larger emphasis on recommendations like those for prevention education, aimed at diagnosing and improving organizational

problems. In 24 (33.8%) of the cases that resulted in recommendations, the petitioners have either resigned or been denied re-employment as a result of their action. This is an apparent indication of the difficulty of making sexual harassment claims in this society and the enormous aftereffect inflicted on the victims.

Moving on to major controversial issues that are common to many of the petitions, first, there is the question of on what grounds to determine whether a sexual harassment petition is valid or not. Determination of whether sexual harassment is constituted takes the perspective of a 'reasonable person', particularly 'reasonable women', in order to take the victim's position into account and to overcome gender bias. Looking at the previous decisions by the Commission, however, it is revealed that the criteria as to whether an act is acceptable or not from the 'reasonable perspective of average women' and in light of the common social belief differ from case to case depending on the arbitrary interpretation of the judge. This necessitates more sophisticated criteria that go beyond the simple value statement of the 'reasonable perspective of average women'. Meanwhile, the 'feeling of sexual humiliation or aversion' is a critical factor in defining sexual harassment in relevant laws as well as an important criterion on which to base remedy recommendations. Yet, while sexual harassment claims are inherently a radical move that questions and defies longstanding norms, the phrase 'sexual humiliation and aversion' is often construed as mere displeasure caused by words or behaviors inappropriate to gender norms, which negates the motivation underlying sexual harassment claims. This can lead to the error of basing the decision on dominant norms, and thus it would be desirable to rephrase the wording. Secondly, since sexual harassment usually takes place behind closed doors, opposite claims of both sides are often all there is, without any witness or tangible evidence. It is thus important to search for the truth based on careful examination of the credibility of both parties' statements, even when there is no other evidence. Furthermore, when dismissing a petition on the grounds of 'insufficient evidence', the statement of the final decision needs to be worded carefully, so the dismissal

itself does not automatically mean the harasser is innocent. Thirdly, although physical coercion is not a necessary condition to establish sexual harassment, cases involving physical coercion are likely to be more illegal. In order to come up with proper recommendations, therefore, judgement on the degree of illegality, i. e. verifying whether there was physical coercion, is necessary. Nevertheless, some of the final decisions do not make this crucial judgement, simply citing the principle that physical coercion is not a necessary condition to establish sexual harassment. Moreover, as part of a comprehensive support system for victims, the fact that regardless of the Commission's decision, prosecution and conviction may be possible, if the involvement of physical coercion is deemed true, and thus establishing a sexual violence case under the criminal law or the special law on sexual violence should be notified to the victim, along with legal assistance.

During the past five years, some 750 victims of sexual harassment filed petitions with the Commission. Yet, the grounds on which to determine the validity of claim have yet to be more specified, and many are concerned of the current state of public awareness lagging behind the legal and institutional progress. The Commission is urged to bear in mind the fundamentally radical nature of sexual harassment petitions in making judgements on them, establish more stringent judgement criteria, and take further initiative in issuing recommendations, thereby seeking ways to improve public sensitivity to human rights.