

## (교원용) 성희롱 예방 가이드

### ♣ 성희롱, 예방을 위해 이것만은 지켜주세요.

#### 1. 의사소통 창구를 마련합니다.

특히 강의 첫 시간에 문제 될 만한 행동을 지적해 줄 것을 요청하고 수업시간에 함께 이야기해 갈 수 있는 분위기를 만드는 것도 좋은 방법입니다(e-mail을 통한 의사소통 등).

#### 2. 교직원과 학생에 대하여 어떠한 곳에서도 성적 함의가 있는 언동을 자제합니다.

(메일, 문자, 통화, SNS를 통한 성적인 표현도 증거로 남을 수 있으니 자제한다.)

#### 3. 재미로, 즐겁게 하려고 한 성적인 말이나 표현이 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있다는 생각을 한다.

#### 4. 상대방의 생각과 결정을 존중합니다.

명시적인 거부 의사를 표현하지 않았더라도 그 침묵이 긍정과 동의는 아닐 수 있습니다.

#### 5. 자신의 성적 언행에 대하여 다른 사람이 적극 동조하지 않고 불쾌한 표정을 짓거나 자리를 피하면 이를 거부 의사로 받아들이고 즉각 행동을 중지하고 사과합니다.

### ♣ 성희롱, 이렇게 대처합니다.

성희롱이 발생했을 때 교원은 관리자가 될 수도 있고 가해자나 피해자가 될 수도 있습니다.

#### ▣ 관리자(제3자)의 입장에서

학과 등 공동체의 성희롱 사건을 알거나 해결 요청 받은 경우

#### 1. 사건 당사자들의 과거 경력이나 평소 행실, 사회적 지위에 비추어 사건을 예단하지 맙시다.

“설마 그럴리가” 라거나 “그럴 줄 알았어”란 표현을 자제합니다.

#### 2. 성희롱을 알게 되거나 고충을 접수하면, 피해자가 교내 성평등상담소에서 상담 받을 수 있도록 주선하고, 자체 조사 시에는 먼저 성평등상담소에 자문을 의뢰합니다.(인권센터 운영규칙 제45조 ⑤ 성평등상담소 이외의 학내 기관이 성희롱-성폭력의 신고를 접수한 때에는 이를 지체 없이 성평등상담소에 이관해야 한다.)

#### 3. 교수님이 솔선수범하여 전 구성원이 온라인 예방교육(아주Bb)을 이수하고, 모든 구성원들이 자유롭고 평등하게 지낼 수 있는 환경을 마련합니다.

#### 4. 회식과 뒤풀이 문화를 건전하게 바꾸어 성희롱 가능성을 줄이는 노력이 필요합니다.

#### 5. 성희롱 행위가 경미하고 당사자 간 화해 가능한 경우, 즉시 문제를 지적하여 시정토록 하고 성희롱 행위는 행위자의 의도에 관계없이 상대방의 느낌, 감정이 중요하다는 점을 단호하게 설명합니다.

#### ▣ 성희롱을 당하면

#### 1. 자신의 거부 의사를 명확하게 합니다.(의사소통의 왜곡을 방지, 행위의 중단 요구 효과)

#### 2. 말이나 서면으로 항의하고 행위 중지를 요구합니다. (직접 혹은 편지나 문자 등 요구한 내용을 확보하거나 내용증명 발송 권장)

#### 3. 사건 상황을 정확히 기록하고 증거를 확보합니다. (만약을 대비해 일시와 장소, 구체적 언행과 목격자, 자신의 경험과 느낌, 사건 이후 경과 등을 구체적으로 기록해 두면 정식으로 문제를 제

기할 때 자료로 활용 가능)

4. 신뢰할 만한 사람이나 **성평등상담소와 의논**하여 공식·비공식적 절차에 따라 문제를 해결할 수도 있습니다.

## ▣ 성희롱 행위자로 문제제기 받으면

1. 변명 보다 **즉시 잘못을 인정하고 진정성 있게 사과** 합니다. 변명은 아무 도움도 되지 않습니다.
2. 당신이 어떻게 행동하면 좋을지 **피해자에게 물어보세요.**
3. 거리를 두고 **피해자의 요구를 존중**합니다. 만나는 것을 피해자가 원치 않으면 만나려고 애쓰지 말아야 합니다.
4. 피해자의 요구와 대학의 조치에 가능한 따르도록 하여 **법적 분쟁을 당하지 않도록** 합니다.

## ♣ 교수 관련 성희롱·성폭력의 실제 사례

(출처: 대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 관점 제고를 위한 교수용 교육 영상/여성가족부, 한국양성평등교육진흥원, 한국방송통신대학교/2017년)

### [사례1] 남성교수의 여학생들에 대한 상습 강제추행 사건

S대 천재 수학자로 유명한 K교수가 자신이 지도교수로 있는 힙합동아리 여학생들, 진학 도움을 요청한 여성, 자신의 지휘 감독 하에 있는 인턴 여직원 등 다수 피해자들에게 상습적으로 강제추행.

→ 2015년 4월 파면, 서울북부지방법원 징역 2년 6개월, 160시간의 성폭력치료프로그램, 3년간 정보통신망을 이용한 신상공개 명령. 1심 판결에 대한 검찰과 K교수 모두 항소하였으나 법원은 기각, 대법원도 상고 기각.

### [사례2] 남성교수의 남학생들에 대한 상습 강제추행 사건

K대학의 S교수는 자신의 집에서 남학생들에게 술을 먹인 후 성추행

→ 파면, S교수가 행정법원에 파면처분 취소소송 제기하였으나 춘천지방법원 행정부 “교육자로서 직분을 망각하고 심리적으로 저항이 어려운 학생들을 추행하여 죄질이 나쁘고 대학 학장의 경고에도 성추행이 그치지 않은 점 등을 볼 때 파면 처분은 재량권을 남용한 위법이 없다”고 판결. 서울고등법원 파면처분에 중대한 절차상 하자가 있다며 파면처분을 취소한다는 판결을 내렸으나, 대법원은 교수가 자인한 강제추행 사실만으로도 교육공무원으로서 품의 유지 의무를 위반해 학교측이 파면 처분을 내릴만하다며 원심을 파기환송.

### [사례3] 남성교수의 여성교수 대상 성폭력 사건

대학부속병원의 과장인 의과대 교수의 회식 중 여교수의 몸을 수차례 껴안고 입술을 맞춘 며칠 후, 의사와 레지던트 20여 명이 있는 회의실에서 자신이 여교수에게 성희롱을 하였다며 사과문을 낭독

→ 학교 겸임교수직에서 직위해제 후 해임처분, 서울행정법원은 피고인이 국립대 교수이자 관련 의학 분야의 권위자로서 모든 사람들에게 모범을 보여야 할 지위에 있음에도 불구하고 오히려 지위를 이용해 강제추행 등의 범행을 저질렀다는 점에서 그 비난가능성이 크다며 원고의 청구 기각. 또한 피해자 여교수는 피고인을 강제추행과 명예훼손죄로 고소 법원은 1심과 2심 모두 유죄 인정 징역 6월, 집행유예 2년 선고.