

발간등록번호	11-1383000-000946-01
연구보고	2018-52

공공부문 성희롱 행위자 인식개선을 위한 상담 및 교육 프로그램 매뉴얼

2018. 12

연구진

연구책임자	송인자	한국양성평등교육진흥원 경영본부장
공동연구원	정우영	사람과평화 이사
	이임혜경	한국여성민우회 정책위원
	김미랑	탁틴내일연구소장
	정현희	한국양성평등교육진흥원 콘텐츠개발TF
연구보조원	정용림	중앙대학교 사회학과 석사수료

1

프로그램 소개 1

2

프로그램 활용시 유의사항 7

3

회기별 프로그램 진행법 11

1회기 | 관계형성 및 자기 점검 13

2회기 | 동기 강화하기 27

3회기 | 조직문화 점검 39

4회기 | 성인지 감수성 향상 59

5회기 | 성희롱의 이해1 69

6회기 | 성희롱의 이해2 83

7회기 | 사건 원인 파악하기 95

8회기 | 성희롱 피해 바라보기 107

9회기 | 의사소통 훈련 <비폭력 대화> 119

10회기 | 변화를 위한 자기관리와 미래 계획 세우기 133

4

참고문헌 151

프로그램 소개

1

■ 목 표

이 프로그램은 사회적 환경 및 조직문화, 성별화된 개인의 행동 양식이 결합된 결과로 성희롱이 발생했음을 인식할 수 있도록 하는 성인지 교육이다. 더불어 행위자가 자기 책임을 인정하고 성희롱을 방지할 수 있는 대안행동을 스스로 탐색할 수 있도록 한다. 궁극적으로는 행위자가 공동체 회복에 기여할 수 있는 자질과 역량을 갖춰 직무에 복귀할 수 있도록 돕는 것이 프로그램의 목표이다.

■ 대 상

이 프로그램은 공공부문(공공기관, 학교) 성희롱 행위자를 대상으로 하며, 징계 이행 후 직무에 복귀할 예정인 자를 대상으로 한다.

■ 교육 모듈의 구성

이 프로그램은 동기강화 및 자기점검 - 성인지 관점의 이해 - 자기 사건에 대한 원인 파악과 피해자 공감 - 대안행동 수립의 흐름으로 진행된다. 각 회기는 강의, 상담, 교육 참여자의 활동 등의 다양한 모듈로 구성된다. 교육 참여자의 상황, 인식 수준, 사건 책임의 인정 정도에 따라, 진행자가 각 모듈을 적절하게 배치하여 진행할 수 있도록 구성하였다.

■ 교육 과정

이 프로그램의 매뉴얼은 10회기(20시간)로 구성된 표준과정을 기준으로 하며, 중요 모듈을 추출해 5회기(10시간)의 핵심과정을 제시하였다. 행위자 교육은 10회기 프로그램을 원칙으로 하되 징계의 경·중, 행위의 정도와 범위에 따라 핵심과정을 압축적으로 진행할 수 있다. 각 과정의 개요는 다음과 같다.

■ 표준과정 | 10회기, 회기당 2시간, 총 20시간 교육 |

회기	교과명	핵심 내용
1회기	관계형성 및 자기점검	교육 소개, 진행자와의 관계 형성, 자기 점검 및 교육 목표 설정하기
2회기	동기 강화하기	교육에 대한 관심을 높이고, 삶에 대한 성찰의 기회를 가짐으로써 변화의 동기를 스스로 설정하기
3회기	조직문화 점검하기	성희롱 규정 변화의 의미를 이해하고 조직문화 점검하기
4회기	성인지 감수성 높이기	성별 고정관념을 점검하고 및 성차별과 성희롱의 연속성을 이해하기
5회기	성희롱의 이해(1)	성희롱 발생 특성, 원인을 이해하고 권력 관계 점검하기
6회기	성희롱의 이해(2)	성희롱의 판단기준 및 피해자 관점을 이해하고 잘못된 통념을 바로잡기
7회기	사건 원인 파악하기	성희롱 발생과정을 이해하고 자기 사건의 발생 요인 찾아보기
8회기	성희롱 피해 바라보기	성희롱 피해에 대해 바로 알고, 자기 사건 피해자에 대한 공감 능력을 향상시키기
9회기	의사소통훈련 〈비폭력 대화〉	자신의 의사소통 방식을 점검하고 바람직한 언어적·비언어적 표현 방법 찾기
10회기	변화를 위한 자기관리와 미래 계획 세우기	변화를 위한 자기 관리 방법과 대안행동을 찾고, 미래 계획 세우기

■ 핵심과정 | 5회기, 회기당 2시간, 총 10시간 교육 |

회기	교과명	핵심 내용
1회기	자기 점검과 동기 강화	교육에 대한 관심을 높이고, 삶에 대한 성찰의 기회를 가짐으로써 변화의 동기를 스스로 설정하기
2회기	사회의 변화와 조직문화 점검	성희롱 규정 변화의 의미를 이해하고 조직문화 점검하기
3회기	성희롱의 이해와 사건 원인 파악하기	직장 내 성희롱 발생 특성, 원인을 이해하고 권력 관계 점검하기
4회기	성희롱 피해 바라보기	성희롱 피해에 대해 바로 알고, 자기 사건 피해자에 대한 공감 능력을 향상시키기
5회기	변화를 위한 자기관리와 미래 계획 세우기	변화를 위한 자기 관리 방법과 대안행동을 찾고, 미래 계획 세우기

프로그램
활용시
유의사항

2

이 프로그램을 활용할 시, 진행자는 다음과 같은 사항을 유념해야 한다.

■ 교육대상 확인

이 프로그램은 공공부문(공공기관, 학교) 성희롱 행위자를 대상으로 하며, 징계 이행 후 직무에 복귀할 예정인 자를 대상으로 한다. 대상자가 징계를 받아들이고 이행하였는지 여부를 반드시 확인해야 한다. 조사가 진행 중일 경우, 징계 처분에 불복하거나 소청을 통해 감경을 꾀하는 경우는 프로그램의 대상에서 제외한다.

■ 사전 준비

진행자는 교육의 개시·실시·결과를 공유하기 위한 통로로서 교육대상자가 소속된 기관 책임자 또는 담당자와의 연락망을 구축해야 한다. 소속기관에서 부여한 교육이수시간을 확인하고, 징계의 결서를 기본자료로 참고하여 교육을 준비한다. 교육참여자 및 행위, 기관의 규정 및 환경, 피해자 상황에 관한 추가적인 정보가 교육에 반드시 필요한 경우, 개인정보보호·민감정보취급규정을 위반하지 않는 한도 내에서 담당자에게 질의할 수 있도록 한다.

■ 효과적 교육 기획

회기를 거듭하면서 교육참여자의 감정과 인식을 보다 잘 파악할 수 있다. 교육참여자에게 효과적인 교육을 실시할 수 있도록, 매회기 후 다음 회기 내용을 점검해보고 교육참여자에게 맞춰 모듈을 조정할 수 있으며, 필요에 따라 특정 모듈에 더 많은 시간을 할애할 수 있다.

회기별 프로그램 진행법

3

1회기	관계형성 및 자기점검	
주 제	프로그램 소개, 관계 형성과 자기 점검, 교육 목표 설정	
목 표	<ol style="list-style-type: none"> 1. 오리엔테이션을 통해 교육 프로그램에 대해 이해한다. 2. 진행자와 교육 참여자 간의 신뢰관계를 형성한다. 3. 교육 참여자 자신의 현재 상황을 점검한다. 4. 교육의 목표를 스스로 설정한다. 	
준 비	교육의뢰서, 동의서, 사전 질문지, 1회기 활동지, 타임캡슐, 필기구	
과 정	내 용	자 료
도 입 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 프로그램의 취지와 목적 내용 안내하기 • 프로그램 진행방식, 진행규칙 등 안내하기 • 동의서 작성하기 • 사전 질문지 작성하기 • 1회기 주제 안내하기 	1-1. 프로그램에 대한 안내 1-2. 동의서 1-3. 사전 질문지
요즈음 심정과 근황 파악하기 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 심정과 근황을 객관적으로 바라보고 직면하는 기회를 가짐 • 교육 참여자와 진행자 간의 신뢰관계를 형성 • 교육에 대한 불안감과 두려움을 해소함 	1-4. 근황 파악하기
교육 목표 세우기 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 교육을 통해 충족되기 원하는 것을 확인함 • 프로그램 주체로서 자신의 교육 목표를 세움 	1-5. 교육 목표 세우기
정 리 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 새롭게 알게 된 것, 깨달은 것, 실천할 것 나누기 • 교육 참여자로부터 질문받기 • 소감문 작성하기 • 다음 회기 일정 확인하기 	[회기 공통] 소감문, 느낌목록

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 오리엔테이션을 통해 프로그램의 목적이 자기성찰과 희망에 있음을 알고 교육 프로그램에 대해 이해한다. 1회기에는 진행자와 교육 참여자 간의 신뢰관계를 형성에 중점을 둬서 다음 회기를 진행하는데 기초가 된다. 교육에 대한 자발적인 동기가 없는 교육 참여자가 자신의 요즈음 상황을 점검하며 10회기 교육에 참여하며 다지는 마음가짐과 교육에 대한 목표를 스스로 설정한다.
- **회기 간 연결** 2회기 '동기 강화하기' 프로그램을 위한 준비 작업으로서 자신의 상황 파악하기와 교육에 대한 기대와 교육 목표 설정이 필요하다.
- **교육 준비**
 - 회기 공통 사항 : 느낌 목록, 소감문
 - 교육 참여자 분석 : 교육 참여자의 기관에서 제공한 징계의결서 또는 교육 의뢰서, 사전 질문지를 통해 교육 참여자의 사건의 내용, 피해자, 사건 후 교육 참여자의 대응방법 등을 확인하고 프로그램 진행의 방향성을 잡는다.
 - 준비물 : 기관에서 제공한 교육 의뢰서, 동의서, 사전질문지, 1회기 활동지, 타임캡슐, 필기구

■ 교육 내용

① 도입 (20분)

- 프로그램의 취지와 목적 소개 [1-1]
 - 프로그램의 취지는 재발 방지를 위한 자기 성찰과 희망이다.
 - 인권 존중과 평등의식이 프로그램의 기본 관점이다.
 - 이번 사건과 유사한 상황이 발생했을 때 합리적인 판단과 행동을 할 수 있도록 돕는다.
- 프로그램 진행방식, 진행규칙, 시간, 장소 안내
 - 진행 방식은 1:1 대면 상담과 교육을 병행한다.
 - 시간은 10회기 20시간으로 운영한다.
- 동의서 작성 [1-2]
 - 동의서를 교육 참여자와 강사가 같이 작성하므로 프로그램 진행에 대한 믿음을 가지며 교육 내용에 대한 비밀 엄수에 대해 약속한다.
- 사전 질문지 작성 [1-3]
 - 사전 질문지 작성의 이유를 설명한 후 사전 질문지를 작성한다.
 - 사전 질문지를 바탕으로 프로그램 내용이나 시간 배정 등에 참조한다.

1-1. 진행 시나리오 예시 : 프로그램에 대한 안내

*** 센터에 오신 것을 환영합니다.

나는 ** 소속의 ***입니다.

오늘부터 선생님과 나는 이번 프로그램으로 10회기를 만나게 됩니다.

나는 프로그램의 회기별 주제에 대해 선생님에게 명료하게 전달하고 나누어야 할 의무를 가지고 있습니다. 나와 선생님이 진행자와 교육 참여자로 만나 프로그램을 진행하면서 서로 마주침이 아닌 연결되는 대화를 하는 관계가 되면 좋겠습니다. 선생님과 함께 시작과 마무리를 서로 만족할 수 있게 하고 싶습니다. 지금부터 이번 교육이 어떤 내용으로 어떻게 진행되는지 안내하겠습니다.

이번 교육 프로그램의 목적은 인식의 변화를 통한 재발방지에 있으며 이를 위해 교육과 상담의 방법으로 운영될 것입니다. 내용에는 자기성찰의 기회와 앞으로의 삶에 도움이 될 수 있는 희망적 요소를 담고 있습니다. 그리고 선생님의 과거의 경험들이 지금 현재의 문제에 어떻게 영향을 주고 있는지에 대해서 이해하도록 도울 뿐만 아니라 선생님의 감정과 욕구를 스스로 잘 이해하도록 도울 것입니다.

선생님도 나에게 무엇에 대해 말하고 싶은지, 교육시간을 어떻게 사용하기 원하는지 등을 이야기할 권리가 있습니다. 선생님이 해야 하는 말과 행동에 불편함을 느낀다면 불편을 느끼는 것이 무엇이며 무엇을 어떻게 하면 좋겠는지 나에게 이야기하는 것이 좋습니다. 이런 과정이 자연스럽게 진행될 때 나와 선생님이 조금 더 깊이 있게 나눌 수 있고 교육의 결과에 대해 서로 만족하게 될 것입니다.

교육은 10회기로 진행됩니다. 교육시간은 1회기에 2시간이며 교육시간은 될 수 있으면 정확히 지켜지기 바람직하며 개인사정으로 교육을 받으러 올 수 없을 때에는 미리 연락하여 시간을 다시 잡기 바랍니다. 교육과정 중에 활동지, 질문지 등 과제가 있는 경우가 있습니다. 이 과제는 선생님이 자신을 스스로 파악하고 하는데 도움이 될 것입니다. 긍정적으로 참여해 주기 부탁드립니다. 이번 교육은 많은 시간과 헌신이 필요한 과정입니다.

이번의 교육의 경험이 선생님의 삶에 위안이 되고 삶을 바람직한 방향으로 바꿀 수 있다는 용기를 갖는 기회가 되기 바랍니다.

특히 이번 교육 프로그램은 미래 지향적이어서 과거의 선생님을 비난하는 것이 아니라 새롭게 변화할 선생님을 응원하는 의미가 있습니다.

1-2. 동의서

동의서

오늘부터 경험하는 프로그램의 원활한 진행과 효과적인 결과를 위해
다음 사항을 동의해 주시기 바랍니다.

1. 교육의 집중도를 위해 프로그램과 관련된 활동지만 책상 위에 올려놓는다.
2. 특별한 사정이 없는 한 정해진 시간인 10회기 20시간을 지킨다.
3. 프로그램 중 나온 개인적인 이야기에 대한 존중과 비밀 보호를 약속한다.
4. 프로그램 완료 후 교육 참여자의 개인 정보를 제외한 프로그램 진행과정을 진행 주체에 보고하는 것에 동의한다.
5. 각 프로그램 별로 수행해야 하는 과제는 적극적으로 참여한다.
6. 교육 중에는 휴대폰 사용을 자제한다.

년 월 일

프로그램 참여자 _____

프로그램 진행자 _____

1-3. 사전 질문지

사전질문지						
성명		연령	만 세	성별		
소속		경력	만 년	기타		
<p>각 표현에 대해 귀하가 어떻게 생각하시는지 묻는 문항입니다. 정답을 푸는 것이 아니니, 잘 모르시더라도 귀하의 생각과 가장 가까운 것, 동의하는 정도에 대해 체크해주시면 됩니다.</p>						
번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	이번 사건으로 불안하고 무기력해서 업무수행의 어려움을 겪고 있다.					
2	나는 친밀함을 표현했을 뿐이지 잘못하지 않았다.					
3	나의 행동이 성희롱(성폭력)이라는 것에 동의할 수 없다.					
4	사건 발생 과정에서 상대방(피해자)이 원인 제공을 했으므로 전부 내 책임은 아니다					
5	가깝거나 친밀한 관계에서 발생한 성폭력은 피해 후유증이 심각하지 않을 것 같다					
6	피해가 심각하지 않다면 성폭력이 아니라고 생각한다.					
7	나는 성폭력 처벌에 대한 법의 주요 내용을 알고 있다					
8	직장 내 상하 관계는 성희롱 발생의 주요 원인이다.					
9	성폭력은 피해자의 관점에서 이해하는 것이 합리적이다.					
10	성별 고정관념과 성폭력은 연결성을 갖고 있다					
11	내 사건 상대방(피해자)에게 미안한 마음이 든다.					
12	내 사건 발생 원인이 나에게 있으므로 변화가 필요하다					

② 현재 심정과 근황 파악하기^(40분)

• 세부 목표

- 교육 참여자 자신의 상황을 객관적으로 바라보고 직면하는 기회를 갖는다.
- 교육 참여자와 진행자 간의 신뢰관계를 형성한다.
- 교육에 대한 불안감과 두려움을 해소한다.
- 교육 참여자에게 “요즘 어떻게 지내세요?”라 질문하여 근황을 나눌 수도 있지만, 다소 막연할 수 있다. 이 자리에 오게 된 심정과 처지를 털어 놓게 하거나, 사건 이후 대인 관계의 어려움을 나누는 등 구조화된 질문을 준비한다. 교육 참여자가 상담에 편안하게 임할 수 있으며 자신의 상황을 객관적으로 바라보고 직면하는 기회를 갖게 된다. 1회기의 첫 프로그램에서 진행자와 교육 참여자의 신뢰관계 형성이 융통성 있고 자연스럽게 전개 될 때 앞으로의 교육 일정이 효과적으로 이뤄진다. 교육을 받으러 오기까지의 현재 심정과 근황에 대해 충분히 공감받은 교육 참여자의 프로그램에 임하는 태도와 마음가짐의 변화로 참여자와 진행자 간의 공감대가 생기며 교육에 대한 불안감과 두려움을 해소하고 신뢰관계를 형성한다.

• 진행 방법

- ‘현재 심정과 근황 파악하기’의 목표와 의미를 설명한다.
- 교육참여자가 활동지[1-4]를 작성하도록 한다.
 - ✓ 활동지에 적혀 있는 문구를 읽고 생각나고 느껴지는 것에 대해 작성한다.
 - ✓ 너무 깊이 생각하기보다는 지금 현재의 생각과 느낌을 적는다.
- 활동지 작성 내용을 함께 보면서 진행자는 질문을 던지면서 이야기를 나눈다.
- 다음 질문을 참고하여 ‘현재 심정, 근황 파악하기’를 다루고 난 후의 느낌을 나눈다.
 - ✓ 현재 심정과 근황 파악하기 프로그램을 통해 자신의 상황을 객관적으로 바라보고 직면하는 기회를 갖게 되었습니까?
 - ✓ 진행자에 대한 믿음이 생겼습니까?
 - ✓ 처음 교육을 시작할 때 보다 교육에 대한 불안감과 두려움이 해소되었습니까?

진행시 유의 사항

- ▣ 특히 1회기 진행시 진행자는 교육 참여자에 대한 진솔한 공감감이 필요하다.
- ▣ 근황과 심정을 다루면서 직·간접적으로 사건에 대한 정보나 상황이 파악될 수 있다. 사건에 대해서는 추후 다룰 예정이지만, 교육 참여자가 스스로 이야기를 풀어놓는다면 굳이 제한할 필요가 없다.
- ▣ 보조 자료에 포함된 문항, 질문, 범주는 모두 다룰 수도 있고 진행자가 가감하여 쓸 수 있다.

1-4. 활동지 : 현재 심정, 근황 파악하기

현재 심정과 근황을 작성해 보세요.

지금 나의 심정 (자료: 느낌 목록)	
요즈음 잘 하는 것	
요즈음 자주 가는 곳	
가족 관계의 변화	
대인관계의 변화	
마음이 잘 통하는 사람	

회기 공통 자료 **느낌 목록****욕구(필요한 것)가 충족되었을 때: 유쾌하고 행복한 느낌**

감사/감동/감탄/고양됨/흥분됨/자비심/안정/사랑스러움/안도감/차분함/평화로움
 /답답함/유쾌함/즐거움/만족/행복/자부심/자신감/희망/활력/회복/흥미/몰입/설레임/분주함/뿌
 듯함/기쁨/상쾌함/반가운/따뜻한/호기심/당당한/연민/기대

욕구(필요한 것)가 충족되지 않았을 때: 불쾌하고 불행한 느낌

걱정/긴장/두려움/불안/죄책감/압박감/억울함/성가심/고통스러움/상처받음/외로움
 안타까움/단절감/마비/당황/수치심/고민스러움/답답함/분노/화/불만족/혼란/의혹
 슬픔/절망/성가심/무기력/놀람/충격/망설임/불안정/우울/실망/아쉬움/허전함
 서운함/아리송함/불쾌함

③ 교육 목표 세우기 (40분)

• 세부 목표

- 교육을 통해 충족되기 원하는 것을 확인한다.
- 프로그램 주체로서 자신의 교육 목표를 세운다.
- 이번 교육을 통해 교육 참여자는 많은 에너지와 시간을 사용하게 된다. 그 에너지와 시간을 교육 참여자 자신을 위해 쓰기를 권하고 교육을 시작하는 마음가짐을 확인한다. 교육 목표가 없다는 교육 참여자가 있다면 교육에 대한 솔직한 심정을 토로하게 하고 교육에 대한 저항감을 줄인다. 교육 목표 세우기는 자신의 욕구를 진솔하게 표현하는 프로그램이다. 교육 참여자가 스스로 교육에서 충족되기 원하는 것과 교육 목표를 구체적으로 세움으로써 프로그램의 주체가 된다.

• 진행 방법

- 스스로 교육의 목표를 세우는 이유를 설명한다.

[참고] 사람은 누구나 살아있는 매 순간 다양한 욕구를 가지고 있고 표현하게 됩니다. 이번 교육을 통해서 그 욕구가 충족될 수도 있고 충족되지 않을 수도 있습니다. 예를 들면 진행자에게 존중받고 싶거나 교육을 통해 지식, 지혜를 얻고 싶거나 치유, 회복하고 싶거나 교육의 진정성에 대해 알고 싶고 시간을 잘 지키고 싶을 수 있습니다. 교육 목표 세우기는 자신의 욕구를 진솔하게 표현하는 프로그램입니다. 앞으로 프로그램을 진행하면서 많은 에너지와 시간을 사용하게 됩니다. 그 에너지와 시간을 자신의 다양한 욕구를 충족하기 위해 써 봅시다. 이번에 교육에 참가하며 충족되기 원하는 것과 프로그램 주체로서 자신의 교육 목표를 세워 봅시다.

- 막연한 목표보다는 교육을 통해 충족되기 원하는 것을 포함한 교육이 끝난 후 달성하고 싶은 구체적인 목표를 작성한다.[1-5]
- 활동지 작성 내용을 함께 확인하고 진행자는 아래와 같은 질문을 참고해 이야기 나눈다.
 - ✓ 활동지에 이번 교육에서 충족되기 원하는 것을 작성하기 쉬웠습니까?
 - ✓ 앞으로의 교육에 대한 자신의 심정을 토로하니 교육에 대한 기대가 달라졌습니까?
 - ✓ 진행자가 아닌 프로그램 주체로서 자유롭게 자신의 교육 목표를 세우게 되었습니다. 기분이 어떠신지요?

- 10회기에 모든 프로그램이 끝난 후 활동지에 적은 사항이 이루어지기를 바라며 활동지를 미리 준비한 타임캡슐에 넣어 보관 한다.
- 10회기를 마친 교육 마지막 날 스스로 세운 교육 목표를 평가해 볼 것임을 전달한다.

진행시 유의 사항

- | 이번 프로그램에 참가하는 교육 참여자는 강약의 차이가 있을 뿐 대부분 교육에 대한 저항을 가지고 있다. 교육을 통해 충족되기 원하는 것과 목표를 잘 모르겠다고 하거나, 없다고 한다면 강요하지 않는다.
- | 교육 참여자의 구술을 진행자가 대신 적는 방법도 있다
- | 타임캡슐은 원통형의 상자나 육면체 상자를 사용하고 (1-5. 활동지: 교육 목표 세우기)를 넣은 후 테이프로 밀봉한다.
- | 활동지를 빈 공간으로 두고 타임캡슐에 넣는 것도 의미가 있다.
- | 솔직한 심정을 토로하게 하고 들어 줌으로 교육에 대한 저항감을 줄일 수 있다.
- | 교육이 끝나는 날 활동지에 적힌 교육 목표가 이루어지기 진행자의 바람을 전달한다.

4 정리 (20분)

- 새롭게 알게 된 것, 깨달은 것, 실천할 것 나누기
- 교육 참여자로부터 질문 받기
 - ✓ 1회기에는 교육 참여자가 교육에 처음 참여하면서 프로그램 전반에 관해 알고 싶은 사항이나 건의 사항을 듣는다.
 - ✓ 교육 참여자의 건의사항 중 할 수 있는 것과 할 수 없는 것을 안내한다.
- (공통 소감문)에 1회기 프로그램을 마친 소감문을 작성한다.
 - ✓ 진행자는 소감문을 2회기 프로그램을 구조화하고 준비하는데 자료로 사용한다.
- 다음 회기 일정 확인
 - ✓ 교육 참여자와 진행자의 상황을 고려해 교육 시간을 조절할 수 있다.
- 진행자의 자기 점검
 - ✓ 준비한 프로그램이 1회기 주제와 교육 참여자에 맞게 적용되었는지 파악한다.
 - ✓ 공감과 경청을 어떻게 했는지 점검한다.
 - ✓ 교육 과정 동안 스스로 편안했는지, 무엇이 불편했는지 점검한다.
 - ✓ 교육 참여자의 소감문에서 교육의 효과를 파악한다.

회기 공통 자료 **소감문 작성**

1. 기억에 남는 것, 새롭게 알게 된 것, 혹은 깨닫게 된 것은 무엇입니까?
또한 오늘 배운 것 중에서 실천할 것이 있다면 어떤 것입니까?

2. 좀 더 얘기를 나누고 싶은 것이 있다면 어떤 것들입니까?
무엇을 좀 더 하면 본 프로그램의 효과를 높이는데 도움이 되겠습니까?

3. 전체적으로 느낀 점을 적어주십시오.

활용 방법

- 위의 소감을 나누며 다음 회기에 대한 안내와 계획을 참여자와 함께 세운다.
- 진행자는 무엇을 할 것인지 정확한 목표를 가지되, 참여자의 필요점과 만날 수 있도록 상호적이고 공감적인 태도를 유지하는 것이 효과적이다.

2회기	동기 강화하기		2시간
주 제	프로그램에 대한 동기를 강화하고 인생에 대해 성찰의 기회를 갖는다.		
목 표	<ol style="list-style-type: none"> 1. 가치관을 명료화함으로써 자존감을 회복한다. 2. 자신의 인생에 대한 성찰의 기회를 갖고 인생목표를 세운다. 3. 사건을 간략하게 다룸으로써 자신의 사건에 대한 현재 인식을 확인한다. 		
준 비	가치관 문구, 명상문, 2회기 활동지, 필기구, 느낌 목록		
과 정	내 용	자 료	
도 입 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 회기 후의 일상 경험 나누고 공감하기 • 현재 느낌 나누기 • 2회기 주제 소개하기 	느낌 목록	
가치관 점검과 인생 목표 설정 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 행동이나 생활에 영향을 미치는 주요한 가치관을 점검함 • 가치관을 점검함으로써 자존감을 증진함 • 가치관을 바탕으로 자신의 인생 목표를 설정함 	2-1. 가치관의 종류 2-2. 내 삶을 가치 있게 하는 것은? 2-3. 인생목표 설정	
사건 간략하게 말하기 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 사건에 대한 현재 인식과 대처방식을 확인함 • 사건이 자신의 인생에 끼친 영향력을 점검함 	2-4 사건 간략하게 말하기	
정 리 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 새롭게 알게 된 것, 깨달은 것, 실천할 것 나누기 • 소감문 작성 • 다음 회기 일정 확인하기 	[회기공통] 느낌 목록, 소감문	

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 1회기에서 내담자가 지금 현재의 자신의 상황을 점검했다면 2회기에서는 인생 전반을 되돌아보는 기회를 갖고 인생 목표를 세운다. 교육 참가에 대한 동기를 강화하기 위해 가치관을 점검함으로써 자존감을 회복하고 사건을 간략하게 다룸으로 사건에 대한 자신의 현재 인식을 확인한다.
- **교육 준비**
 - 교육 참여자 분석 : 1회기 활동지를 다시 확인하고 2회기 교육진행의 방향성을 잡는다.
 - 준비물 : 1회기 활동지, 감정목록, 가치관 문구, 명상문, 명상음악, 필기구

■ 교육 내용

① 도입 (20분)

- **지난 회기 후의 일상 경험 나누고 공감하기**
 - 일상적인 경험을 듣고 2회기에 다루어야 할 주제와 시간을 구조화 한다.

- **지금 현재 느낌나누기**
 - 오늘 상담을 하러 오면서 생각과 느낌이 어땠는지 나눈다.
 - 1회기 상담 전과 후의 달라진 점은 있는지 나눈다.
 - 느낌은 현재의 나의 의미를 알려주는 정보이고 신호등임으로, 욕구가 충족되지 않은 느낌은 부정적이고 버려야할 느낌이 아니라 자신에게 무엇이 필요한지를 알려 주는 소중한 신호등임을 안다.
 - 내담자의 이야기에 공감하고 지지한다.

- **2회기 주제 소개하기**
 - 2회기에서는 자기 자신에 대해 조금 깊이 있게 들여다보는 가치관, 인생관 프로그램을 다룰 것임을 전한다.

② 가치관 점검과 인생목표 설정 (40분)

● 세부 목표

- 자신의 행동이나 생활에 영향을 미치는 주요한 가치관을 점검한다.
- 가치관을 점검함으로써 사건 후 낮아진 자존감을 회복한다.
- 자신이 중요하게 생각하는 가치관을 중심으로 자신의 인생 목표를 설정한다.
- 가치관이란 개인이 자기가 가장 소중하고 중요하게 생각하는 것이다. 사람이 살아가면서 무엇이 최선이고 바람직한 것인지를 판단하는 기준이나 관점을 말한다. 사람은 누구나 자기 나름대로 가치관을 가지고 있고 개인의 생활과 행동에 중요한 영향을 끼친다. 자신의 가치관을 그대로 인정하고 수용하고 용납할 때 자존감이 증진 되고 타인을 자신처럼 이해할 수 있다. 가치관을 잘 정립한 사람의 인생은 잘 준비된 스케줄을 가지고 여행하는 것과 같다. 이 시간에는 자신의 가치관을 점검해 보고 인생 목표를 설정한다. 자신의 행동이나 생활 전체에 영향을 미치는 주요한 가치관을 확인해 봄으로 사건 후 낮아진 자존감을 회복하고 자신이 중요하게 생각하는 가치관을 중심으로 인생의 목표를 세운다.

● 진행 방법

- 교육의 목표와 가치관에 대해 설명한다.
- 명상음악을 틀고 진행자가 (2-1)에 기재된 명상문을 읽는다. 혹은 교육 참여자 스스로 명상문을 읽는다.
- (2-2)에 적힌 가치관 중에서 자신에게 소중하고 중요하다고 생각하는 가치관을 5개를 고른다.
- (2-3)에 5개의 가치관의 순위와 이유를 작성한다.
- 작성한 활동지 내용을 함께 확인하고 나눈다.
- 5개의 가치관 중 순위가 높은 가치관을 중심으로 인생의 목표를 세운다. (2-4)
- 인생의 목표와 인생 목표를 이루기 위해 해야 할 구체적인 행동 목표와 기간을 설정하고 작성한다.(2-4)
- 활동지 작성 내용을 함께 확인하고 진행자는 아래 질문을 참고하여 교육 참여자가 현재 주요 내용을 어떻게 파악하고 있는지 확인한다.

- ✓ 자신의 행동이나 전체 생활에 영향을 미치는 주요한 가치관을 확인하고 명료화하는 과정에서 자신을 개관적으로 바라보게 되었습니까?
 - ✓ 사건 후 낮아진 자존감을 회복하고 자신이 중요하게 생각하는 가치관을 중심으로 자신의 인생 목표를 새롭게 설정하는 기회를 갖게 되었습니까?
- (가치관 점검과 인생 목표 설정)을 다루고 난 후의 느낌을 나눈다.

진행시 유의 사항

- ▮ 교육 참여자가 생각하는 가치관과 실제 생활에서의 가치관이 다를 수 있다.
- ▮ 실제 가치관은 자신이 되풀이하는 정도, 돈, 노력 등을 투자하는 정도에 따라 결정된다. 진행자는 교육 참여자에게 정도가 낮은 것은 소망, 의견, 생각에 불과할 수 있음을 전한다.
- ▮ 교육 참여자 혼자서 마음속으로 느끼고 이해할 때뿐만 아니라 진행자에게 자신을 개방하여 어떤 반응을 받을 때 자기 강화가 일어나고 동기가 유발되어 새로운 자신을 찾게 된다. 진행자의 교육 참여자가 선택한 가치관에 대한 적극적인 지지가 필요하다. 교육 참여자가 자신을 그대로 인정하고 수용하고 용납할 때 자존감이 증진 되고 타인을 나 자신처럼 이해할 수 있음을 터득하게 된다.
- ▮ 가치관을 점검하는 과정에서 사건 발생과 해결 과정에서의 자신을 점검하게 되고 인생 목표를 세울 때 변화되어야 할 것은 무엇인지도 파악하게 된다.

2-1. 활동지: 가치관의 종류

1. 만족스러운 결혼(결혼)
2. 원하는 것을 할 수 있는 자유(개인적 자율성)
3. 나라의 운명을 좌우할 수 있는 기회(권력)
4. 친구의 존경과 사랑(우정)
5. 행복한 가족 관계(가정)
6. 매력적인 사람으로 인정받음(용모)
7. 병 없이 오래 사는 것(건강)
8. 만족스러운 신앙생활(종교)
10. 삶의 의미에 대한 이해(지혜)
11. 사회적 명성과 인기(인정, 명예)
12. 남녀의 진정한 사랑의 관계(사랑)
13. 선택한 직업에서의 성공(직업적 성취)
14. 전적으로 즐길 수 있는 한 달 간의 휴가(여가)
15. 삶을 긍정적으로 볼 수 있는 완전한 (자신감)
16. 모두가 평등하게 살아갈 수 있는 사회 (평등)
17. 원하는 것은 모두 알 수 있는 지식 (지식)

2-2. 활동지: 내 삶을 가치 있게 하는 것은?

명 상 문

내 삶을 가치 있게 하는 것은?

지금 가는 이 길이 맞는 걸까? 정말 내가 원하는 것은 무엇일까?

나름대로 열심히 살았지만

가끔씩 느껴지는 답답한 마음은 여전히 풀리지 않는 숙제 같습니다.

지금 내 마음 속에 던져보는 질문하나

‘내 삶을 가치 있게 하는 것은 무엇일까?’

잠깐 멈추어 지금 여기서

내가 내 삶에서 가치 있다고 생각하는 것은 무엇일까요?

삶의 가치를 생각해 보는 소중한 시간을 선물합니다.

가치관의 종류 중 내 삶을 가치 있게 하는 것은 무엇인지 5개를 골라 보세요.

번호	가치관	이유

명상문 : 행동하는 긍정 네트워크 옵티미스트클럽, 동영상 <내 삶을 가치 있게 하는 것은?>에서 발췌

2-3. 활동지 : 인생 목표 설정

내 인생을 가치있게 하는 것 :

내 인생의 목표 (인생관)	
행동 목표	
기한	

③ 사건 간략하게 말하기 (40분)

● 세부 목표

- 자신의 사건에 대한 현재 인식과 대처방식을 점검한다.
- 사건 과정에서 교육생의 인지적 왜곡, 공감능력, 상황판단, 자기조절 문제를 점검한다.
- 사건이 교육 참여자의 인생에 끼친 영향력을 점검한다.
- 인간은 상황에 따라 어떤 행동을 할 때 생각을 하고 결정하게 된다. 우발적으로 갑자기 일어났다고 생각되는 상황도 자세히 살펴보면 한 사람이 지속적으로 생각하고 대처했던 방식을 선택한 것임을 볼 수 있다. 2회기에서는 이번 사건을 간략하게 다룸으로 교육 참여자 자신의 사건에 대한 현재 인식과 대처 방식에 대해 확인함으로써 진행자는 사건 과정에서 교육 참여자의 인지적 왜곡, 공감능력, 상황판단, 자기조절 문제를 확인하여 3회기부터 프로그램을 준비할 수 있다.
- 이번 사건은 교육 참여자와 주변 사람들에게 여러 모로 영향을 미쳤을 것이다. 후반기에는 교육 참여자가 사건 후 두렵거나 피하고 싶어서 미루어 두었을 수도 있는 사건이 자신의 인생에 끼친 영향력을 점검한다. 사건이 일어나고 여기에 오기까지 너무나 잃은 것이 많아서 회복할 수 없을 것 같기도 하고 인생의 바닥을 쳤다고 생각하기도 했을 것이다. 그러나 분명히 얻은 것도 있다. 그 얻은 것이 교육 참여자에게 앞으로의 인생의 디딤돌이 될 수도 있다. 이 시간에는 사건이 자신에게 미친 영향력을 점검해 봄으로 이 어려운 상황을 어떻게 극복할 수 있는지 찾아보도록 한다.

● 진행 방법

- 교육의 목표에 대해 안내한다.
- (2-4)를 작성한다.
- 활동지 작성을 부담스러워 한다면 사건 내용에 대해 교육 참여자가 구술로 간략하게 말하게 하고 진행자가 정리한다.
- 활동지 작성 내용을 함께 확인하고 진행자는 (2-7. 질문지: 사건 간략하게 말하기)를 참고하여 교육 참여자가 현재 주요 내용을 어떻게 파악하고 있는지 확인한다.
- (사건 간략하게 말하기)를 다루고 난 후의 느낌을 나눈다.

진행시 유의 사항

- ▣ 앞의 프로그램에서 저항 없이 프로그램에 잘 적응하던 교육생도 자신의 사건을 털어 놓는 것은 심리적으로 큰 부담이 되고 용기가 필요하다.
- ▣ 교육 참여자가 주저하거나 방적 태도를 취하더라도 천천히 기다려주고, 활동지 작성을 부담스러워한다면 간단히 구술로 듣고 진행자가 정리한다.
- ▣ 교육 참여자는 절망과 궁지에서 벗어나기 위해 누군가에게 이해 받고, 도움을 받고 싶은 기대감과 도덕적 비난으로부터의 두려움으로 진실을 회피하고자 하는 두 가지의 모순된 욕구를 가지고 있다. 또 성인지 감수성이 결여 되었을 수도 있고 상황판단에 대한 오류가 있을 수 있다.
- ▣ 사건내용을 말하는 중에 방어적이고 왜곡된 모습을 보이더라도 깊이 개입하거나 직면하게 하기 보다는 그 과정에서 교육 참여자의 인지적 왜곡, 공감능력, 상황판단, 자기조절 문제를 파악한다.
- ▣ 사건 내용에 따라 앞으로 프로그램 진행 방법이나 흐름을 맞춰 효과적인 교육을 할 수 있음을 전한다.

2-4. 활동지, 사건 간략하게 말하기

사건에 관해 생각하며 적어주세요.	
사건에 대한 현재 자신의 생각과 감정	
사건이 내 인생에 끼친 영향력 (사회적, 경제적, 신체적, 정신적)	
얻은 것	잃은 것

4 정리 (20분)

- 새롭게 알게 된 것, 깨달은 것, 실천할 것 나누기
- 2회기 프로그램을 마친 소감문을 작성한다.
 - ✓ 진행자는 소감문을 3회기 프로그램을 구조화하고 준비하는데 자료로 사용한다.
- 다음 회기 일정 확인
 - ✓ 교육 참여자와 진행자의 상황을 고려해 교육 시간을 조절할 수 있다.
- 진행자의 자기 점검
 - ✓ 준비한 프로그램이 2회기 주제와 교육 참여자에 맞게 적용되었는지 파악한다.
 - ✓ 사건 간략하게 말하기에서 사건 유발 요인에 대한 원인을 탐색했는지 확인한다.
 - ✓ 공감과 경청을 어떻게 했는지 점검한다.
 - ✓ 교육 과정 동안 스스로 편안했는지, 무엇이 불편했는지 점검한다.
 - ✓ 교육 참여자의 소감문에서 교육의 효과를 파악한다.



공공부문 성희롱 행위자 인식개선을 위한 상담 및
교육 프로그램 매뉴얼

3회기	조직문화 점검	
주 제	성희롱 규정 변화의 의미 파악과 조직문화 점검	
목 표	<ol style="list-style-type: none"> 1. 기관의 성희롱 규정 변화의 의미를 파악하여 사회 변화를 인식한다. 2. 직장(조직), 관계, 일상을 탐색한다. 3. 조직문화의 이해를 통해 직장 내 성희롱 발생 요인에 대해 접근한다. 	
준 비	소속 기관 성희롱예방 지침 또는 관련 규정, 단어(형용사) 카드, 조직문화 점검 활동지, 필기구	
과 정	내 용	자 료
도 입 (10분)	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 회기 이후 일상 경험 나누기 • 회기 주제 소개하기 • 소통 방법에 대한 약속 정하기 	
기관 규정 변화의 의미 찾기 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 소속 기관의 성희롱(성폭력) 예방지침, 징계 기준 살 펴보기 • #미투 운동, 추진점검단, 공무원 성희롱 온라인 실태 조사 등 사회 패러다임의 변화가 기관 내 규정에 어 떤 변화를 가져 왔는지 확인 • 교육 참여자의 이해 내용 점검 	<ol style="list-style-type: none"> 3-1. 기관 성희롱예방 지침 또는 규정 3-2. 공무원 징계령 (징계기준) 3-3. 공무원 성희롱 실태조 사 결과
조직문화 점검 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 소속 기관(조직)을 떠올렸을 때 생각나는 형용사 찾기 • 조직문화의 개념 및 구성 요소의 이해 • 업무 과정, 조직의 일상 펼쳐보기: 직장(조직) 내 업 무 과정, 일상(문화)의 탐색 	<ol style="list-style-type: none"> 3-4. 조직문화 점검 활동지
정 리 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 소감문 작성 • 다음 회기 일정 확인 	

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 3회기는 공공기관의 성희롱 관련 지침 및 규정의 의미 파악을 통해 사회 변화의 흐름을 인식하고 교육 참여자가 속한 기관의 조직 문화를 탐색하는 것을 목표로 한다. 징계의 결과는 기관(조직) 규정, 절차, 결정에 의한 것이고, 기관(조직)의 규정, 절차, 결정은 조직 내 허용되는 것과 허용되지 않는 것을 규율하고 있다. 사회의 변화를 통해 공공기관(조직)의 규정은 사회의 변화와 흐름에 발맞춰 변하고 있고, 그 의미를 이해할 수 있도록 한다. 또한 사회적 패러다임의 변화가 조직문화에도 영향을 미치고 있는지를 다룬다. 조직 내 관계, 일상(조직문화)의 점검은 조직문화와 직장 내 성희롱 발생과의 연결성을 이해하고, 발생 요인에 접근하는 과정의 시작 부분이다.
- **회기 간 연결** 교육 참여자의 동기 강화에 이어 본격적인 교육으로 들어가는 회기다. 변화되고 있는 사회적 분위기, 제도를 이해하면서 자연스럽게 조직 내의 관계로 초점을 맞춘다. 교육 참여자의 위치, 관계, 일상의 탐색과 다음 회기에서의 성인지 감수성 점검은 직장 내 성희롱 발생 요인과의 연결성을 이해하는데 도움이 된다.
- **교육 준비**
 - 회기 공통 사항 : 느낌 목록, 소감문
 - 교육 참여자 분석: 1회기의 '사건 내용 간략하게 말하기'에서 나타난 교육 참여자의 태도나 감정(수용적 또는 방어적)을 고려한다. 1회기에서 표현하지 않다가 기관 내 규정, 절차에 대한 얘기를 하는 중 불만이나 억울함이 표출될 수 있다. 기관(조직) 또는 피해자에 대한 불만, 억울함, 분노가 있다면 그 이유와 내용을 질문하며 몇 개의 구체적인 문장으로 정리하게 한다. 진행자는 질문을 던지되 설명하거나 개입하지 않고 교육 과정에서 교육 참여자가 하나씩 적용시키며 풀어가기를 제안한다.
 - 준비물: 소속 기관 성희롱예방 지침 또는 관련 규정(또는 예방지침표준안), 단어(형용사) 카드, 조직문화 점검 활동지, 필기구

■ 교육 내용

① 도입 (10분)

- 지난 회기 후 일상적인 경험을 나눈다.
- 기관의 성희롱 규정의 변화, 사회의 변화를 같이 살펴보고 직장 내 관계, 조직문화에 대한 얘기를 나눈다는 회기 주제를 설명한다.
- ‘소통을 할 때 내가 가장 중요하게 생각하는 것은 _____이다.’에서 밑줄에 들어갈 말을 나누고 진행자와 교육 참여자의 약속으로 정한다.

② 기관 규정 변화의 의미 찾기 (40분)

● 세부 목표

- 교육 참여자의 소속 기관의 규정을 확인한다.
- 기관(조직)의 규정이 사회의 변화와 흐름에 발맞춰 변하고 있는 의미에 대해 이해할 수 있도록 한다.

● 진행 방법

- 직장 내의 어떤 절차(과정)를 거쳐 이 교육에 오게 되었는지 질문한다.
- 교육 참여자가 준비해온 (3-1. 기관 규정), (3-2. 공무원 징계령)을 확인한다.
- 2018년 미투 물결과 그 이후 성희롱, 성폭력 근절 추진점검단, (3-3. 온라인 조사 실태) 등을 설명한다.
 - ✓ #미투로 각계각층의 성희롱, 성폭력 피해가 드러났다.
 - ✓ (3-3. 온라인 조사 실태)를 보면 18개 정부부처 평균 6.8% 피해 경험이 있다고 나타났다.
- 공공기관의 성희롱, 성폭력 예방지침이 만들어지고 성고충상담원, 예방교육, 2차피해(불이익 조치) 예방 등의 개정 조항, 조직문화 개선 정책 발표(예. 3-4.)를 보면서 얘기한다.
 - ✓ 제4조 기관장의 책무(2차 피해 예방, 성평등한 조직문화 정착을 위한 노력 등)
 - ✓ 제11조 피해자 등 보호 및 비밀유지에서 2차 피해(불리한 처우)에 자세한 내용을 적고 있고, 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 그 내용에 대해 누설해서는 안 된다는 내용이 있다.
 - ✓ 제13조 고충심의위원회를 설치하여 사안의 처리와 관련 사항을 심의한다.
 - ✓ 제17조 기관장은 성희롱, 성폭력의 재발 방지를 위해 대책을 수립하고 시행해야 한다. 교육, 실태조사 뿐 아니라 인식에 대한 조사를 실시할 수 있도록 하고 있다.
- 교육 참여자는 이런 변화를 어떻게 이해하고 있는지 확인한다.

③ 조직문화1) 점검 (40분)

● 세부 목표

- 기관의 제도 변화가 조직문화에도 영향을 미치고 있는지 구체적으로 다룬다.
- 교육 참여자의 조직에 대한 생각을 시작으로 조직문화 점검 활동지 작성을 통해 조직 내 관계, 일상, 소통방식 등을 스스로 점검한다.

● 진행 방법

- 교육 참여자의 일의 경력, 이 기관(조직)에서의 경력, 하는 일을 질문한다.
- 교육 참여자가 속한 조직(기관 또는 부서)을 떠올렸을 때 생각나는 형용사를 찾아본다.
- 진행자가 아래의 단어(형용사)를 나열한 종이 또는 단어(형용사) 카드를 미리 준비하여 활용한다. 이 때 빈 칸 또는 빈 카드를 따로 준비하여 교육 참여자가 생각나는 다른 단어를 적어도 된다는 것을 안내한다.

[참고] 자유분방한/사려 깊은/겸손한/변함없는/사려 깊지 못한/진보적인/외향적인(사교적인) 강한/말하기를 좋아하는(수다스러운)/진실된(진심어린)/수용적인/침착한 윤리적인/공격적인/무관심한/용감한/자신감 있는/일사 분란한/단호한/느긋한 대하기 쉬운/과민한/편협하지 않은/비관적인/내부 결속력이 강한/발랄한/창의적인 관대한(아량이 넓은)/절약하는/낙관적인/재치 있는/이해심 있는/속이 좁은 자비로운/용기가 없는/어울리기 좋아하는/신중한/결단력 있는/정보에 밝은 개척적인(선구적인)/친절한/열정적인/온화한/유연한/보수적인/열성적인/쾌활한 조심성 없는/확고한/성실한/솔직한/지루한/신뢰할 수 있는/오만한/호기심 많은 고집이 센/폐쇄적인/민주적인/예의바른/격의 없는/긍정적인/쉽이 있는/개방적인 까다로운/열린 사고를 지닌/재미있는/유머러스한/적극적인

1) 3, 4회기 조직문화 관련 내용은 「시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북」 한국여성민우회 성폭력상담소(2018), 「회사의 조직문화를 고민하는 00의 책상위에 올려놓고 싶은 책」 한국여성민우회(2018)을 발췌·참조하여 구성함.

- 조직문화의 개념, 구성 요소를 설명한다.
 - ✓ 조직문화란 구성원들 사이에 공유되는 의미 체계를 말한다. 조직문화는 조직의 정체성에 기반하는 것으로 구성원으로 하여금 무엇이 바람직한 행동인지 알게 하고 구성원의 행동과 태도를 결정짓기도 한다.
 - ✓ 조직문화를 구성하는 요소에는 인간관계를 맺는 방식, 허용되는 일과 그렇지 않은 일 사이의 경계, 친밀성을 나누는 언어와 행동, 일상적 놀이문화, 사람에 대한 평가·인정의 기준, 시간·공간을 운영 하는 방식 등이 있다.
- (3-4. 조직문화 점검 활동지)를 보여주며 채용과 업무시작 시점 살피기, 업무과정 살피기, 조직에서의 일상 살피기로 나눠져 있음을 설명한다.
- (3-4. 조직문화 점검 활동지)를 작성하게 한다.
- 활동지에 작성한 전체 내용을 진행자와 나누고, 얘기하고 싶은 문항이 있는지 질문한다.
- 교육 참여자가 속한 조직문화의 특성(채용, 업무과정, 일상)을 뽑아본다.
- 교육 참여자가 생각하는 '좋은'조직문화는 어떤 것인지, 지금의 조직은 좋은 조직문화를 갖고 있는지 질문하며 정리한다.

진행시 유의 사항

- ▶ 좋은 조직문화를 위해서는 누군가 당연한 것이 누군가에게는 당연하지 않을 수 있다는 것을 알고 있어야 하고, 무엇을 허용하고 무엇을 허용하지 않을지에 대한 지향을 함께 모아갈 수 있고, 구성원이 존중 받고 그 안에서 배움이 일어날 수 있으며 의미를 놓치지 않는 듣기가 필요하다.
- ▶ 조직문화 점검은 이론적으로 접했던 조직문화의 개념, 구성요소에 대해 활동지를 작성하면서 구체적으로 접목해 보는 것이 목표이다. 교육 참여자가 근속년수가 길어 채용과 업무 시작 시점이 잘 기억 나지 않더라도 속한 기관의 직원 모집 공고에 대해, 신입 직원 대상 교육 내용에 대해 생각해 볼 수 있는 기회가 되고, 회의 중 분위기와 소통 방식, 화식이나 식사, 일상에서 '누군가'하는 일을 점검하는 시간이다.
- ▶ 조직문화는 활동지 문항의 전체 또는 몇 가지로 만들어지기도 하며, 조직 구성원 누구에게는 당연한 것이 누구에게는 당연하지 않을 수 있다는 것을 인식하기 위한 교과목이다. 진행자가 무엇을 설명하기 보다는 교육 참여자가 자신이 속한 조직의 문화를 구체적으로 생각해 보는 기회로 활용한다.

4 정리 (20분)

- 소감문을 작성한다.
- 작성한 소감문에 대해 얘기를 나누며 3회기를 정리한다.
- 다음 회기 일정을 확인한다.

진행시 유의 사항

- | 기관 규정이 준비되지 않았을 경우, 여성가족부 표준안 을 사용한다.
(홈페이지 http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504)
- | 진행자는 교육 참여자의 마음과 불만을 읽어주고 듣지만 선을 분명히 지킨다. 교육 참여자가 '그렇게 생각한다'면 '그렇게 느낄 수 있겠다'를 이해하는 것이다. 그 주장을 긍정(동의)하는지 않도록 유의한다.
- | 진행자는 교육 참여자의 마음과 불만을 읽어주고 듣지만 선을 분명히 지킨다. 교육 참여자가 '그렇게 생각한다'면 '그렇게 느낄 수 있겠다'를 이해하는 것이다. 그 주장을 긍정(동의)하는지 않도록 유의한다.
- | (3-4. 조직문화 점검 활동지)의 문항이 너무 많다고 생각될 경우, 진행자가 사전에 양을 조절하여 사용한다.
- | 조직문화 점검 부분은 구체적인 사건에 대한 얘기가 아니라 조직의 일상, 관계, 소통방식 등 조직문화 그 자체에 대한 얘기를 나누기 위한 것이다. 특정인(피해자)에 대한 이야기를 중심으로 하지 않도록 한다.

3-1. 참고자료: 성희롱 예방지침 여성가족부 표준안

성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 여성가족부의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침은 000기관의 장과 소속 구성원(000기관의 장과 고용관계에 있는 자, 소속 학생을 포함)에게 적용되며, 000기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다. ② 이 지침의 피해자 보호는 피해자뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "성희롱"이란 「양성평등기본법」 제3조 제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관 등"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 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
2. "성폭력"이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

제4조(000의 책무) ① 000기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 〇〇〇기관의 장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지 조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(상급기관의 관리 감독 강화) ① 〇〇〇기관의 장은 소속 공직유관단체의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우 예는 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.

③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

제6조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 이하 “고충상담창구”라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② 〇〇〇기관은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원 (이하 “고충상담원”이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해에 대한 상담·조언
2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제6조의2(사이버신고센터) 〇〇〇기관의 장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고센터를 설치·운영한다.

제7조(고충처리 업무의 지원) ① 〇〇〇기관은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수하여야 한다.

③ 〇〇〇기관의 장은 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

④ 〇〇〇기관의 장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조의2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제8조(예방교육) ① 000기관의 장은 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 000기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 고위직 관리자 대상으로 별도 교육을 실시 할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 운영지원과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 장관에게 보고하여야 한다.

⑥ 000기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

제9조(고충상담의 신청) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 직원 또는 성희롱·성폭력 피해자는 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담원에게 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담 신청을 받은 경우 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리 절차를 안내하여야 한다.

제10조(조사) ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한 다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자등”이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제00호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자등이 성적 수치심 등을 느끼지 아니 하도록 하여야 한다.

④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.

⑤ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처

리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

⑥ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① ○○○ 기관의 장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.

② ○○○기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

1. 파면, 해임, 강등 등 징계 및 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 그 밖에 피해자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

③ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다.

④ 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 누설하여서는 아니된다.

제12조(조사결과와 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○ 장에게 보고하여야 한다.

② ○○○장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조에 따른 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리와 관련한 사항을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함한 6인 이상의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 ○○○기관의 장이 지명하는 자로 한다.

④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉한다.

⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.

제14조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피신청할 수 있고, 해당위원은 회피할 수 있다.

③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.

1. 성희롱·성폭력의 판단
2. 피해자에 대한 보호 조치
3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발방지에 관한 사항

④ 위원회의 심의는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원회는 심의결과를 장관에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

⑥ 위원회의 회의내용은 회의록을 작성, 기록유지하고 심의의결서는 고충접수 처리대장에 상담내용과 함께 편철한다.

제15조(조사의 종결) ① 000기관의 장은 다음 각호의 하나에 해당하는 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.

1. 제12조 제1항의 조사 또는 제14조 제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우
2. 제14조 제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당하지 않는다고 인정될 경우

제16조(징계) ① 장000기관의 장은 제15조 제1호에 해당하는 성희롱·성폭력의 경우 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 000기관의 장은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

④ 성희롱·성폭력 고충사건의 조사를 받고 있는 행위자가 의원면직을 신청한 경우에는 의원면직을 제한하여야 한다.

제17조(재발방지조치 등) ① 000기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립·시행한다.

② 000기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

③ 000기관의 장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다. 다만, 공직유관단체의 경우에는 해당 공직 유관단체의 업무를 관장하는 행정기관의 장에게도 제출하여야 한다.

3-2. 참고자료: 공무원 징계령 시행규칙(징계기준) [시행 2018. 5. 30.]

제1조(목적) 이 규칙은 「공무원 징계령」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(징계 또는 징계부가금의 기준) ① 징계위원회는 징계 또는 「국가공무원법」 제78조의2에 따른 징계부가금(이하 "징계부가금"이라 한다) 혐의자의 비위(非違)의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적(功績), 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성, 뉘우치는 정도, 수사 중 공무원 신분을 감추거나 속인 정황 또는 그 밖의 정상 등을 고려하여 별표 1의 징계기준, 별표 1의2의 청렴의 의무 위반 징계기준, 별표 1의3의 음주운전 징계기준 및 별표 1의4의 징계부가금 부과기준에 따라 징계 또는 징계부가금(이하 "징계등"이라 한다) 사건을 의결하여야 한다.

② 징계위원회가 징계등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 공무집행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회의 구현 및 기강 확립에 주력하고, 그 의결 대상이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 비위행위자는 물론 각 호에 규정된 사람에 대해서도 엄중히 책임을 물어야 한다. <개정 2016. 8. 31.>

1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품수수 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자 및 그 비위행위의 제안·추천자
2. 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상의 손실을 발생하게 한 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자

제3조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ① 같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 별표 2의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계의결등을 하여야 한다. <개정 2010. 8. 2.>

② 제1항에도 불구하고 별표 2에 따른 문책 정도의 순위 1에 해당하지 아니하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결등을 하지 아니할 수 있다. <개정 2010. 8. 2.>

1. 해당 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계등 사건
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계등 사건
3. 철저히 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계사건

제3조의2(적극행정 등에 대한 징계면제) ① 제2조에도 불구하고 징계위원회는 고의 또는 중과실에 의하지 않은 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결(이하 "징계의결등"이라 한다)을 하지 아니한다.

1. 국가적으로 이익이 되고 국민생활에 편익을 주는 정책 또는 소관 법령의 입법목적을 달성하기 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생

한 것으로 인정되는 경우

2. 국가의 이익이나 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우

② 징계위원회는 징계등 혐의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위사고의 또는 중과실에 의하지 않은 것으로 추정한다.

1. 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 해당 직무 수행 절차상 검토해야 할 사항을 충분히 검토하였을 것
3. 법령에서 정한 행정절차를 거쳤을 것
4. 해당 직무를 처리하면서 필요한 보고 절차를 거쳤을 것

③ 징계위원회는 제4조제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 공무원의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우에는 징계의결등을 하지 않을 수 있다. [본조신설 2018. 5. 30.]

제4조(징계의 감경) ① 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 3의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 그 공무원이 징계처분이나 이 규칙에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분 전의 공적은 감경 대상 공적에서 제외한다. <개정 2011. 11. 1., 2014. 9. 2., 2016. 8. 31., 2017. 1. 10., 2018. 5. 30.>

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창(공적에 대한 표창만 해당한다. 이하 이 호에서 같다)을 받은 공적. 다만, 비위행위 당시 「공무원 징계령」 제2조제2항제3호 각 목에 따른 공무원은 중앙행정기관장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다) 이상의 표창을 받은 공적
3. 「모범공무원규정」에 따라 모범공무원으로 선발된 공적

② 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계를 감경할 수 없다. <신설 2017. 1. 10.>

1. 「국가공무원법」 제83조의2제1항에 따른 징계 사유의 시효가 5년인 비위
2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매
4. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱
5. 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전 또는 같은 조 제2항에 따른 음주측정에 대한 불응

6. 「공직자윤리법」 제8조의2제1항 또는 제22조에 따른 등록의무자에 대한 재산등록 및 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반

7. 부작위 또는 직무태만

③ 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정되거나, 제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 별표 3의 징계의 감경 기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. <개정 2015. 8. 19., 2017. 1. 10.>

제5조(징계의 가중) ① 징계위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

② 징계위원회는 징계처분을 받은 사람에 대하여 「공무원임용령」 제32조에 따른 승진임용 제한기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 그 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 승진임용 제한기간이 끝난 후부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제6조(의결서의 작성 요령) ① 징계위원회가 제4조와 제5조에 따라 징계를 감경하거나 가중하여 의결하였을 때에는 「공무원징계령」 제12조제2항에 따른 징계등 의결서(이하 이 조에서 "징계등 의결서"라 한다)의 이유란에 그 사실을 구체적으로 밝혀야 한다.

② 징계위원회가 제1항에 따라 견책에 해당하는 비위를 불문(不問)으로 감경하여 의결하였거나 불문으로 의결하였으나 경고할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 징계등 의결서의 의결주문란에 "불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다"라고 적는다. <개정 2010. 8. 2., 2018. 5. 30.>

제7조(징계의결등 요구권자의 의견 기재 요령) ① 징계의결등 요구권자가 「공무원 징계령」 제7조제6항 각 호 외의 부분 본문에 따라 공무원 징계의결등 요구서(「공무원 징계령」 제7조제6항제1호의 공무원 징계의결등 요구서를 말한다. 이하 같다)에 징계의결등 요구권자의 의견을 적을 때에는 요구하는 징계의 종류를 중징계 또는 경징계로 구분하여 적고, 징계부가금의 배수(倍數)를 적어야 하며, 같은 항 각 호 외의 부분 단서의 경우에는 구체적인 징계의 종류를 적어야 한다. <개정 2010. 8. 2.>

② 제1항의 경우에 징계의결등 요구권자는 징계위원회가 징계등 사건을 의결할 때에 참고할 수 있도록 공무원 징계의결등 요구서에 별표 2에 따른 업무의 성질에 따른 업무 관련도, 규제 개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성, 징계등 혐의자의 평소 행실, 근무성적, 수사 중 공무원 신분을 감추거나 속인 정황, 뉘우치는 정도 또는 그 밖의 정상을 구체적으로 밝히고 관계 증거자료를 첨부하여야 한다. <개정 2010. 8. 2., 2014. 9. 2., 2018. 5. 30.>

③ 징계의결등 요구권자는 제4조제3항에 따른 징계 감경 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 이를 증명하는 관련 자료를 첨부하여 징계의 감경의결을 요청할 수 있다. <개정 2010.

8. 2., 2018. 5. 30.)

제8조(우선심사 신청서) 「공무원 징계령」 제11조의2제2항 따른 우선심사 신청서는 별지 서식과 같다.

제9조(위임 규정) 이 규칙 시행에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

[별표 1] <개정 2018. 5. 30.>

징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
7. 품위 유지의 의무 위반				
가. 성폭력(업무상 위력 등에 의한 성폭력, 미성년자 또 는 장애인 대상 성폭력)	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
나. 그 밖의 성폭력	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
다. 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
라. 성매매	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책
마. 기타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
※ 비교 7. 제7호가목에서 "업무상 위력 등"이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다. 8. 제7호다목에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다. 9. 제7호마목의 규정에도 불구하고 음주운전에 대한 징계기준은 별표 1의3과 같다.				

3-3. 참고자료: 공무원 성희롱 실태조사 결과

18개 정부부처 「성희롱·성폭력 방지조치 특별점검 관련 온라인 조사 및 성폭력예방교육 이수, 성희롱·성폭력 발생 현황

	대상자수	응답자수	응답율	성희롱· 성폭력 피해경험 (비율)	성희롱· 성폭력 징계현황 (비율)	성희롱 예방 교육 (이수율)	성폭력 예방 교육 (이수율)
법무부	662	122	18.4	21(17.2)	16(2.4)	92	92
외교부	942	299	31.7	49(16.4)	11(1.2)	96	96
통일부	273	154	56.4	23(14.9)	0(0.0)	79	79
행정안전부	1655	479	28.9	47(9.8)	3(0.2)	95	95
기획재정부	1022	357	34.9	34(9.5)	0(0.0)	96	96
국방부	1509	107	7.1	10(9.3)	1(0.1)	94	94
교육부	739	262	35.5	22(8.4)	4(0.5)	96	96
문화체육관광부	712	505	70.9	42(8.3)	6(0.8)	76	75
환경부	655	182	27.8	14(7.7)	1(0.2)	61	57
과학기술정보통신부	828	372	44.9	28(7.5)	21(2.5)	82	71
보건복지부	3098	1245	40.2	93(7.5)	1(0.0)	72	60
농림축산식품부	616	483	78.4	31(6.4)	0(0.0)	72	91
중소벤처기업부	438	251	57.3	13(5.2)	1(0.2)	87	87
국토교통부	1384	449	32.4	22(4.9)	4(0.3)	82	82
고용노동부	8438	2054	24.3	98(4.8)	6(0.1)	81	73
해양수산부	3600	1958	54.4	93(4.7)	6(0.2)	87	79
여성가족부	308	208	67.5	8(3.8)	1(0.3)	98	96
산업통상자원부	940	110	11.7	4(3.6)	2(0.2)	90	90
합계평균	27819	9597	34.5%	652(6.8)	84(0.3)	92 (국가기관평균)	91 (국가기관평균)

※출처: 여성가족부, 인사혁신처

(※출처: 더불어민주당 정춘숙 의원실 18.10.30 보도자료)

3-4. 활동지: 조직문화 점검

〈채용과 업무 시작 시점 살피기〉

직원 모집 공고에 직원의 노동시간과 주 업무 영역이 명시되어 있다/일부 있다/없다.

직원 모집 공고에 급여가 명시되어 있다/없다.

직원 모집 공고에 채용 과정을 명시하고, 면접 시간을 공지한다. ○/×

이력서에 사진, 학력, 나이, 성별 칸이 있다/일부 있다/없다.

면접에서 주요하게 질문하는 것은 _____이다.

신입 직원을 대상으로 사업 계획, 업무 내용, 업무 이월, 조직 체계, 행정 처리 과정, 사무 공간 이용 시 필요한 규칙 등을 교육하는 시간이 있다/없다.

업무 분장 시 의견을 개진할 수 있는 편이다/없는 편이다.

〈업무 과정 살피기〉

업무와 관련된 회의는 _____ 주기로 진행된다.

직원 중 누군가가 회의 중 잘 이해가지 않는 내용이 있을 때,

- 1) 회의 중 질문할 수 있는 분위기다.
- 2) 그 자리에서 바로 묻기보다 회의 후 개인적으로 누군가에게 물어본다.
- 3) 물어보지 않는다.
- 4) 기타

회의 장면을 떠올렸을 때 주로 이야기 하는 사람과 듣는 사람이 나뉘어져
_____ 있는 편이다/ 있지 않다.

회의 자리가 아닌 곳(흡연공간, 술자리 등)에서 회의 시 결정된 내용이 변경된 적이 있다/없다.

업무 중 고성이나 욕설이 한(들은) 적이 있다/없다.

업무 중 주로 남성이 맡거나 주로 여성이 맡는 일이 있다/없다.

퇴근 후 톡, 문자 등으로 업무 소통을 항상 하는 편이다/가끔 하는 편이다/전혀 하지 않는다.

〈조직 일상 살피기〉

서로 말을 놓는 건 상호합의 하에 진행된다. ○/×

회식은 _____ 주기로 진행된다.

회식 일정과 장소를 정하는 사람은 _____이다.

결정된 회식 장소를 예약하는 사람은 _____이고, 성별은 주로 _____이다.

회식 자리에선 보통 _____ 이야기를 나눈다.

회식은 주로 술집/밥집/카페/기타 _____에서 한다.

회식자리에서 술을 강권하거나 받은 적이 있다/없다.

회식 때 도우미가 있는 노래방, 술집 등을 간 적이 있다/없다.

점심을 사무실 사람들과 같이 먹지 않고 따로 나가서 먹거나 혼자 먹을 수 있다. ○/×

함께 식사할 때 수저를 놓거나 물을 따르는 일을 하는 사람의 성별은 주로 _____이고,
높은/낮은 연차이다.

휴가는 원할 때 사용할 수 있는 편이다 / 사용하기 어려운 편이다.

휴가 기간 외 사유를 보고 한다 / 보고 하지 않는다.

각자 사용한 컵은 스스로 씻는다. ○/×

내 업무와 관련해 사무실에 누군가 왔을 때 차, 다과 등의 접대는 내가 준비한다 / 아니다.

장애, 여성, 이주민, 성소수자 등을 조롱, 희화화하는 '농담'을 한(들은) 적 있다/없다.

있다면, 나는 _____게 반응했고, 그 자리에 있었던 다른 사람은 _____ 반응했다.

사무실에서 외모 평가 발언을 한(들은) 적 있다/없다.

있다면 이런 얘기를 했(들었다). _____

'여자가', '남자가'로 시작하는 말을 자주 한다 / 가끔 한다 / 안한다.

직원끼리 서로의 연애나 사생활에 대해 지나친 관심을 두거나 간섭하는 일이
자주 있다 / 가끔 있다 / 없다.

사무실에서 다른 사람은 다 아는 이야기인데 나 혼자 몰라서 어떻게 이야기에 끼어야 할지
난감했던 적이 자주 있다 / 가끔 있다 / 없다.

출처 : 한국어성민우회 성폭력상담소(2018), 「「시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북」 11~19p 발췌 및 재구성



공공부문 성희롱 행위자 인식개선을 위한 상담 및
교육 프로그램 매뉴얼

4회기	성인지 감수성 향상		2시간
주 제	성별 고정관념 점검 및 성차별과 성희롱의 연속성 이해		
목 표	<ol style="list-style-type: none"> 1. 직장(조직)의 평등 감수성 점검을 통해 인권 및 평등의 의미를 인식한다. 2. 자신이 가지고 있는 성별 고정관념을 발견한다. 3. 성별 고정관념과 성차별의 연속성을 이해하여 성인지 감수성의 중요성을 안다. 		
준 비	평등 감수성 점검 활동지, 성별 고정관념 체크리스트, 필기구		
과 정	내 용	자 료	
도 입 (10분)	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 회기 이후 일상 경험 나누기 • 회기 주제 소개하기 • 소통 방식에 대한 약속 		
인권, 평등 감수성 향상 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 직장(조직)의 평등 감수성 점검 • 인권 및 평등의 의미 • 배제된 집단, 소외된 존재에 대한 보호와 통제, 삭제의 문제 		4-1. 평등 감수성 점검 활동지
성인지 감수성 향상 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 성별 고정관념 체크리스트 작성 및 토론 • 성별 고정관념이 미치는 영향 • 성인지 감수성의 의미와 필요성 		4-2. 성별 고정관념 체크리스트
정 리 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 소감문 작성 • 다음 회기 일정 확인 		활동지: 소감문

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 4회기는 성인지 감수성의 중요성을 이해하면서 성차별(조직문화)과 성희롱의 연속성을 파악하는 것이 목표이다. 조직 내 평등 감수성 점검을 통해 인권과 평등의 개념에 대해 생각하고, 권력을 가진 집단의 이해에 따른 서열화, 위계화 기준으로 소외, 배제, 삭제되는 차별의 현실(나이, 성별, 학력, 장애여부, 성적지향 등)을 다룬다. 여기에서 중요한 범주로 작동되는 성별에 대해 교육 참여자의 고정관념을 점검하고 이러한 인식이 조직 내에 어떤 영향을 미치는지 인식하는 과정이다. 성별 고정관념이 성차별로, 그리고 성희롱으로 이어지는 과정을 교육 참여자의 조직에 적용하여 이해할 수 있도록 한다.
- **회기 간 연결** 전 회기의 교육 참여자의 조직 내 관계에 이어 성인지 관점에 대해 생각해 보는 회기이다. 성차별적 조직문화와 직장 내 성희롱 발생의 연결성에 대한 이해를 바탕으로 직장 내 성희롱에 대한 학습 과정으로 이어진다.
- **교육 준비**
 - 회기 공통 사항 : 느낌 목록, 소감문
 - 교육 참여자 분석:
 - 준비물: 평등 감수성 점검 활동지, 성별 고정관념 체크리스트(활동지), 필기구

■ 교육 내용

① 도입 (10분)

- 지난 회기 후 일상적인 경험을 나눈다.
- 인권, 평등의 의미를 살펴보고, 내가 가진 성별 고정관념과 이 생각들이 조직 내에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 한다는 회기 주제를 설명한다.
- 지난 회기에 약속으로 정한 ‘소통을 할 때 내가 가장 중요하게 생각하는 것은 _____이다.’를 다시 상기 시킨다.

② 인권, 평등 감수성 향상 (40분)

● 세부 목표

- 인권, 평등의 의미를 이해하고 교육 참여자의 평소 생각과 태도에 편견과 고정관념이 없는지 점검해본다.
- 이러한 생각과 태도는 조직 내 관계 내에서 어떤 영향을 미치는지 인식할 수 있도록 한다.

● 진행 방법

- (4-1. 평등 감수성 점검 활동지)를 교육 참여자의 생각에 따라 체크하게 한다.
- ‘그렇다’, ‘아니다’의 분포도를 확인한다.
- 체크한 이유를 질문하고 얘기를 듣는다.
- 교육 참여자가 생각하는 인권, 평등의 개념을 질문한다.
- 인권, 평등에 대한 진행자의 설명을 보충한다.
 - ✓ 인권(인간의 권리)은 인간이 인간답게 살아가기 위해 누구나 마땅히 누려야 할 권리를 말한다. 인권은 아무런 조건 없이 모든 인간에게 적용되는 것으로, ‘~ 때문에(직업, 빈부, 학력, 성별, 연령 등)’라는 조건으로 제한할 수 없다. 또한 사회적 약자와 소수자를 위한 권리가 얼마만큼 보장 되느냐가 그 사회의 인권상황을 가늠하는 중요한 척도이다.

- ✓ 평등은 누구를 차별하지 않는 것을 말한다. 차별은 사람들 간의 차이를 서열화하고 위계화 하는 것에서 시작되고, 서열화, 위계화 하는 기준은 권력을 가진 집단의 이해에 의해 정해진다. 권력 집단이 만든 질서와 규범에서 소외되고 배제되는 사람(집단)은 열등한 존재로서 보호받거나 통제, 삭제의 대상이 된다. 그리고 소외, 배제, 통제, 삭제의 이유와 의도를 은폐하기 위해 편견과 고정관념이 작동된다.
- 평등 감수성 점검 활동지의 각 문항에 어떤 편견과 고정관념이 있는지 얘기를 나눈다.
 - ✓ 나이, 결혼여부, 교사·화가·의사라는 직업의 표준을 '남성'으로 한 단어, 편부모·미혼은 비정상 가족이라는 인식, 장애 폄하, 성적 지향, 성별 고정관념 기반 업무 배치, 외모 중심적 판단 등 각 문항에 대한 편견과 고정관념을 찾아본다.
- 교육 참여자의 (활동지를 통해 나타난) 생각과 태도가 조직 내 관계에서 어떤 영향을 미칠 수 있는지 질문한다.
 - ✓ 결혼, 가족, 성적 지향, 나이, 장애, 성별에서 어떤 상태를 '정상', '기본'으로 보고 있는지
 - ✓ 누가 서열의 우위에 위치하고 있는지
 - ✓ 조직 내 구성원 중 비혼, 한부모, 무자녀, 성소수자, 장애인, 2,30대, 여성에게 소외, 보호, 평가, 통제, 삭제의 말이나 태도가 어떻게 다가갈지, 어떤 영향을 미칠지 생각해 본다.

③ 성인지 감수성 향상 (40분)

● 세부 목표

- ‘~ 때문에’중 성별이라는 조건에 대해 구체적으로 다룬다. 성별 고정관념에 대해 체크하고 얘기를 나눈 후 성별 고정관념, 규범이 조직, 사회에 미치는 영향에 대해 다루고 성인지 감수성의 개념을 이해한다.

● 진행 방법

- (4-2. 성별 고정관념 체크리스트)를 교육 참여자의 생각에 따라 체크하게 한다.
- ‘그렇다’, ‘아니다’의 분포도를 확인한다.
- 체크한 이유를 질문하고 얘기를 듣는다.
- 성별 고정관념, 성별 규범이 조직, 사회에 끼치는 영향에 대해 질문한다.
 - ✓ 성별에 따라 무엇을 할 수 있고 없는지를 결정되면서 선택지가 제한될 수 있다, 정상·비정상으로 구분한다, 성별 고정관념에 따른 업무 배치를 하거나 역할을 기대한다, 이중 잣대로 평가한다, 등.
- 성별 고정관념이 성차별이 되어 사회에 끼치는 영향과 성인지 감수성에 대해 진행자의 설명을 보충한다.
 - ✓ 남녀 누구든 일상적으로 타인의 요구와 기대로부터 자유롭기 어렵다. 특히 자신의 개성보다는 성별에 의해, 여성 또는 남성으로서의 생각이나 행동, 그리고 판단을 강요받을 수 있다. 이것은 성 역할로 자리매김하여 의식적, 또는 무의식적으로 자신의 성에 따른 기대역할에 맞추려 애쓰기도 하고, 성별에 의해 규정된 태도와 모습을 요구받기도 한다.
 - ✓ 여기에서 성별은 단순히 다름으로 존재하지 않고 위에서 살펴본 바와 같이 서열화, 위계화 되어 있다. 이를 젠더관계라 하고, ‘남성’을 중심으로 만들어진 질서와 규범, 언어, 성문화가 일상에 영향을 미치고 있음을 민감하게, 다르게 볼 수 있는 것은 젠더감수성(성인지 감수성)이라 한다.
 - ✓ 한국여성정책연구원 홈페이지 성인지 통계정보 시스템 자료를 활용하여 차별적 현실에 대한 이해를 높인다.
 - ✓ 성인지 감수성 : 특정 개념이 특정한 성에 유/불리하지 않은지, 성별 고정관념이 개입되어 있는 것은 아닌지를 검토하는 관심과 태도
- 성별 고정관념이 조직에 끼치는 영향(성차별적 조직문화)에 대해 진행자의 설명을 보충한다 (참고자료 4-3).

- 채용 성차별, 성별직종분리, 성별화된 업무분장, 유리천장에 대해 자료를 보고 어떻게 생각하는지 얘기를 나눈다.

4 정 리 (20분)

- 소감문을 작성한다.
- 작성한 소감문에 대해 얘기를 나누며 4회기를 정리한다.
- 다음 회기 일정을 확인한다.

진행시 유의 사항

- | 교육 참여자가 이 회기를 성평등에 대한 강요로 느끼며 불만을 표할 수 있다. 본 회기는 교육 참여자가 스스로 성인지 감수성의 중요성을 이해하고 변화의 필요성을 느끼는 것에 목적이 있으므로 진행자는 일방적인 지식 전달보다는 다양한 관점에서 생각해 볼 수 있는 질문을 하도록 한다.
- | 본 회기에서 설명하는 '여성'을 교육 참여자가 알고 있는 여성 또는 특정 여성으로 한정지어 생각하지 않도록 유의한다.
- | 활동지가 많다고 생각되거나 시간이 부족할 경우, (4-1. 평등 감수성 점검 활동지)만 쓰고 그 중 성별 내용만 빼서 좀 더 설명한다. 또는 (4-2. 성별 고정관념 체크리스트) 문항 중 몇 가지만 골라서 사용한다.
- | (4-2. 성별 고정관념 체크리스트)는 '한국형 남녀평등의식검사 단축형 척도', '나는 이렇게 생각한다'의 두 가지 중 진행자가 시간, 대상에 맞춰 적당하다고 판단되는 것으로 선택하여 사용한다.

4-1. 활동지: 평등 감수성 점검

평등 감수성 점검지

나보다 나이가 어려 보이면 동의 없이 쉽게 반말을 사용하는 편이다.

결혼을 해야 어른이 된다고 생각한다.

여선생, 여류화가, 여의사처럼 여성을 따로 구분해 부르는 것이 불편할 때가 있다.

편부모 대신 한부모, 미혼 대신 비혼이라는 말을 쓴다.

상대방을 비난할 때 '병신'이라는 단어를 곧잘 쓴다.

'애인'이라는 말에 무의식적으로 '이성'을 떠올린다.

손님이 오면 차 준비를 여성이나 신입에게 시키는 편이다.

업무상 만날 때 정장차림을 한 사람이 더 신뢰가 간다.

결혼한 사람에게 '아이는 언제쯤'이라는 질문을 하게 된다.

장애인이 지나가면 한 번 더 쳐다보게 된다.

4-2. 활동지: 성별 고정관념 체크리스트

한국형 남녀평등의식검사(R-KGES) 단축형 척도

1. 딸은 커서 전문직을 갖더라도 우선 가사일과 육아를 잘 할 수 있게 키워야 한다.
2. 안정된 가정을 위해서 어머니보다는 아버지가 가장으로서의 위엄과 권위를 지켜야 한다.
3. 여자의 본분은 자녀를 키우고 집안일을 돌보는 것이다.
4. 경쟁에서 이기는 법을 가르치는 것은 여학생보다 남학생에게 더 중요한 일이다.
5. 남학생들에게는 여학생들에 비해 좀 더 책임감 있는 일을 할 수 있도록 교육해야 한다.
6. 남학생과 여학생을 위한 교육 목표는 달라야 한다.
7. 여자는 남자보다 더 깔끔하고 깨끗해야 한다.
8. 남자는 될 수 있으면 약한 모습을 드러내지 말아야 한다.
9. 남자라면 여자보다 책임 있는 자리를 맡아서 해낼 줄 알아야 한다.
10. 내가 사장이라면 능력이 같은 경우 여자보다 남자를 뽑겠다.
11. 여자들은 체력은 안 되면서 남자들만 할 수 있는 직업에까지 욕심을 낸다.
12. 여자는 남자보다 직업의식이 낮다.

출처 : 안상수(2016), 개정 한국형 남녀평등의식검사 개발(1):검사 타당화 기초 연구, 한국여성정책연구원

나는 이렇게 생각한다.

1. 맞벌이 부부라도 자녀교육의 책임은 여성에게 있다.
2. 사관학교나 경찰대학에 여학생이 입학하는 것을 제한해야 한다.
3. 기업이 직원을 줄일 때 여성을 남성보다 우선적으로 해고하는 것은 타당하다.
4. 성별에 따라 잘 할 수 있는 직업이 따로 있다.
5. 미혼모가 되는 것은 남성보다 여성 책임이 더 크다.
6. 사회는 변했지만 여성의 혼전순결은 중요하며 지켜야 한다.

출처 : 여성가족부(2015), 아동·청소년 대상 성범죄자 재범방지교육 프로그램 매뉴얼

4-3. 참고자료: 조직문화를 진단하는 9개의 키워드

20명의 인터뷰 ‘당신의 회사에서 바꾸고 싶은 조직문화는 무엇인가요?’

〈조직문화를 진단하는 9개의 키워드〉

외모평가_출근하자마자 인사말처럼 듣는 말 / 반말_친근함과 무례함 사이
호칭_‘여’ 직원이란 말의 의미 / 막내역할_‘과자 까는 건 네가 잘 하니까~’
평가하는 말_남자가 하면 열정, 여자가 하면 욕심 / 농담_사실은 ‘권력자의 스몰토크’
흡연_담배의 또 다른 이름, ‘우리끼리만’ / 술자리_결코 ‘술’만 마시지 않는다
군대문화_회사가 군대는 아니잖아요?

예시 〈농담〉

- ‘여자들은 결혼하면 금방 그만두니까~’, ‘남편한테 돈 벌어오라 하고 힘든데 그만뒀.’ 등 여성들은 당연히 결혼할 것이라고 여기거나, 여성을 동등한 생계부양자로 보지 않는 말이 오가기도 한다.
- ‘여자는 30대 이후 폭락한다. 빨리 결혼해~’ 처럼 걱정하는 듯한 말로 여성의 나이와 결혼, 연애 등의 사생활을 간섭하기도 한다.
- 상사의 농담이 불쾌하더라도 ‘여유 있게’, ‘최대한 불편하지 않게’, ‘넉살 좋게’ 넘어 가야 한다고들 생각하는 분위기이다.
- 남자직원들끼리 카톡방에서 ‘야동’을 공유한다는 것을 알고 있다.

〈4개의 유리벽〉

첫 번째 벽, 채용 성차별

: 남녀 구분 없이 모두 지원 가능합니다. (하지만 남자만 뽑을 예정입니다)

두 번째 벽, 성별직종분리

: 여자를 ‘뽑아주는’ 일은 따로 있다

세 번째 벽, 성별화 된 업무분장

: ‘물 아래 오리발’처럼 티 안 나는 업무

네 번째 벽, 유리천장

: 단단한 유리벽이 겹쳐 그어진 상한선

예시 <성별화된 업무분장>

- 같은 일을 해도 남성에게 메인 업무, 여성에게 서브 업무를 준다.
- 보고서를 쓸 때 여성은 리서치, 남성은 발표를 한다.
- 티 나고 성과로 이어지는 일은 주로 남성에게, 팀원을 돌보고 연락을 돌리는 등 누군가는 해야 하지만 드러나지 않는 일은 여성에게 주어진다.
- 회사에서 중요하게 생각하는 프로젝트는 보통 남자직원에게 맡겨진다.
- 여성을 내근 위주 업무나 보조적인 업무에 배치하는 경향이 있다고 생각한다.
- 회사 행사를 진행 할 때도, 남성에게는 사회자 역할을, 여성에게는 진행 보조를 맡기는 경우를 본 적이 있다.
- 남성은 의사결정권이 있는 업무. 여성은 의사결정권이 없는 업무를 하게 되는 경향이 있다.

출처 : 한국여성민우회(2018), 회사의 조직문화를 고민하는 00의 책상 위에 올려놓고 싶은 책

5회기	성희롱의 이해 1	2시간
주 제	직장 내 성희롱 발생 특성과 원인 및 권력관계 점검	
목 표	<ol style="list-style-type: none"> 1. 직장 내 성희롱의 발생 특성과 실태를 파악한다. 2. 직장 내 성희롱의 원인을 안다. 3. 권력관계의 의미와 자신의 위치를 인식한다. 	
준 비	성희롱 실태 및 통계 자료, 권력분석지 또는 '평범한' 질문지(판, 말), 필기구	
과 정	내 용	자 료
도 입 (10분)	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 회기 이후 일상 경험 나누기 • 회기 주제 소개하기 	
직장 내 성희롱 바로알기 1 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 성희롱의 발생 특성과 실태 (지위, 나이, 성별 관련 실태 등) • 직장 내 성희롱의 원인 <ul style="list-style-type: none"> _ 성별화된 사회구조 _ 권력관계 _ 왜곡된 성인식, 성문화 	<ol style="list-style-type: none"> 5-1. 성희롱 실태, 통계 자료 5-2. 성희롱 원인 생각해보기
권력 인식 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 권력(power)의 개념, 권력관계의 이해 • 권력분석지(5-3) 또는 '평범한' 질문지(5-4) 작성 • 내가 가진 권력 및 위치의 인식 	<ol style="list-style-type: none"> 5-3. 권력분석지 5-4. '평범한' 질문지
정 리 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 소감문 작성 • 다음 회기 일정 확인 	활동지: 소감문

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 5회기는 직장 내 성희롱의 발생 특성과 실태, 원인을 이해하는 것이 목표다. 실태 조사 및 통계를 활용하여 지위, 나이, 성별 관련 직장 내 성희롱의 실태와 '직장'이라는 공간에서 발생한 성희롱 특성을 파악한다. 실태를 통해 원인을 생각해 보고 권력관계에 대한 이해를 높이도록 한다. 권력관계가 직장 내 관계에서 어떻게 표출되고 있는지, 교육 참여자가 어떤 권력과 위치를 가지고 있는지를 인식할 수 있도록 한다.
- **회기 간 연결** 전 회기의 조직문화, 젠더관계와 연결하여 직장 내 성희롱의 특성, 실태, 원인을 안다. 직장 내 성희롱의 중요한 원인인 권력관계와 교육 참여자의 위치성에 대한 인식은 다음 회기에서 다루는 피해자 관점을 이해하는 데 도움이 된다.
- **교육 준비**
 - 회기 공통 사항 : 느낌 목록, 소감문
 - 교육 참여자 분석
 - 준비물 : 직장 내 실태 및 통계 자료, 권력분석지 또는 '평범한' 질문지(판, 말), 필기구

■ 교육 내용

① 도입 (20분)

- 지난 회기 후 일상적인 경험을 나눈다.
- 직장 내 성희롱에 대해 구체적으로 다루는 회기로서 실태, 특성, 원인을 살펴보고 권력과 교육 참여자의 위치에 대해 얘기를 나눈다는 회기 주제를 설명한다.

② 직장 내 성희롱 바로알기 1 (40분)

● 세부 목표

- 직장 내 성희롱 관련 통계 자료를 통해 특성을 파악하고, 직장 내 성희롱의 원인을 생각해 본다. 성차별적 조직문화가 성희롱과 어떤 연관성이 있는지 인식할 수 있도록 한다.

● 진행 방법

- 직장 내 성희롱 관련 실태, (5-1. 통계 자료)를 보여준다.
- 직장 내 성희롱 실태를 보고 드러나는 특성이 있는지 질문한다.
 - ✓ 피해자, 가해자 성별 현황을 보면, 가해자 중 여성이 있지만(가해자 여 - 피해자 여 9건, 가해자 여 - 피해자 남 5건) 남성 가해자가 훨씬 많다(가해자 남 - 피해자 여 208건, 가해자 남 - 피해자 남 11건). 또한 피해자가 남성일 경우, 가해자가 여성인 경우(5건)보다 가해자 역시 남성인 경우(11건)가 더 많다.
 - ✓ 피해자, 가해자 연령대에서는 피해자의 경우 30대(66명)>40대(46명), 20대(36명)이고, 가해자 연령은 50대(79명)>40대(40명)>60대 이상(31명)의 순이다.
 - ✓ 국가인권위 주요 성희롱 진정 권고 사례(2016)를 보면 거의 대부분 가해자가 남성, 피해자가 여성이며 가해자는 상사가 많고 피해자는 하급직, 단원, 계약직 직원, 신입직원, 비서 등이다.

- ✓ 2015년 여성가족부 성희롱 실태조사(전국 공공기관 400개, 민간사업체 1,200개) 결과

성희롱 피해경험(500명) : 여성(94.4%)>남성 일반직원>관리직,
비정규직>정규직, 20대>30대>40대>50대 이상
성희롱 행위자 직급 및 성별 : 상급자(39.8%)가 가장 높음. 성별은 남성(88%)

- ✓ 2017년 평등의전화 : 피해자의 48.4%가 20대, 73%가 3년 미만 근속자
- 지위(하급자), 성별(여성), 나이(2,30대), 3년 미만, 비정규직에서 피해가 많고, 그 중 성별에서 여성은 8~90%를 차지하는 이유에 대해 얘기를 나눈다.
 - ✓ 직장 내 성희롱의 특성(고용노동부 매뉴얼)
 - ✓ 사업주, 상사에 의한 지위를 이용한 상습적 직장 내 성희롱이 많다.
 - ✓ 음주 중심의 회식자리와 그 후에 발생하는 직장 내 성희롱이 많다.
 - ✓ 거래처직원, 고객 등 제3차에 의한 직장 내 성희롱이 증가하고 있다.
 - ✓ 입시초기 직원(비교적 저연령, 짧은 근속년수, 낮은 직급)을 대상으로 한 직장 내 성희롱이 많이 발생한다.
 - ✓ 고용형태에 따른 차별이 많은 사업장일수록 조직 내 권위주의적 계층 구조가 공고하고 주변부로 밀려난 취약계층이 많아 직장 내 성희롱이 많이 발생한다.
- 직장 내 성희롱의 원인이 권력, 성별(화된 사회구조), 왜곡된 성인식·성문화 등이라는 것을 설명한다.
- 앞에서 다룬 성차별적 조직문화, 왜곡된 성인식·성문화와 성희롱과의 연관성에 대한 생각나는 사례가 있는지 질문한다.

[예] 출근 하자마자 외모를 평가하는 인사말이 오가고, 중요한 미팅을 앞둔 여성에게 하는 조언은 ‘중요한 사람이니까 잘 보여라. 예쁘게 하고 서있어.’이고, 분위기를 좋게 하기 위한 농담은 ‘피곤해 보이는데, 어젯밤에 남자친구랑 뭐했어?’ 같은 말이다. 남성 직원 들끼리 공공연하게 ‘2차’를 가고, 서로 ‘야동’을 공유하는 방식으로 결속을 확인하며, 회식자리에서는 술에 취한 상급자가 여성 하급자에게 팁을 주기도 한다. 앞에서 다루어진 사례 중 일부를 나열한 것이다. 그러니까 모두 회사에서 일어나는 일이다. 이런 사례들을 들여다보고 있으면 드는 생각 하나. 이러니, 직장 내 성희롱이 일어나지 않을 수 없겠구나.²⁾

2) 한국여성민우회(2018), 회사의 조직문화를 고민하는 00의 책상 위에 올려놓고 싶은 책,

- 직장 내 성희롱의 원인 중 하나인 권력을 지금부터 좀 더 구체적으로 다루고자 한다.
- 교육 참여자가 가진 권력이 무엇이며, 조직 내에서 내가 가진 권력이 어떤 영향력을 미치는지, 권력관계가 성희롱에서 어떤 의미인지 아는 것이 중요하다.

③ 권력 인식 (40분)

● 세부 목표

- 직장 내 성희롱의 원인 중 하나인 권력관계에 대해 구체적으로 다룬다.
- 권력의 개념, 권력관계에 대한 이해를 바탕으로 활동지 작성을 통해 교육 참여자가 가진 권력을 탐색해보고 직장 내에서의 위치에 대해 생각해본다.

● 진행 방법

- 4회기에서 다루었던 권력에 대한 내용을 다시 언급한다.
 - ✓ 차별은 사람간의 차이를 서열화하고 위계화 하는 것에서 시작되고, 서열화, 위계화 하는 기준은 권력을 가진 집단의 이해에 의해 정해진다.
- 권력은 무엇이라 생각하는지 질문한다.
 - ✓ 사전적 의미 : 남을 자신의 뜻대로 움직이거나 지배할 수 있는 공인된 힘, 남을 알아듣도록 타일려서 어떤 일에 힘쓰게 함.
 - ✓ 권력(power)은 사람을 통제할 수 있는 힘으로 정의하기도 하고 자신이 원하는 변화를 가져오는 능력으로 보기도 한다. 정신적, 물질적으로 소유하고 있는 것, 관계망, 사회적 위치 등이 될 수 있다.

■ 권력분석지(5-3) 활동

- 교육 참여자가 가진 권력을 생각해 볼 수 있는 (5-3. 권력분석지)를 작성하게 한다.
- 교육 참여자가 생각하는 권력의 정의와 권력의 내용에 대해 생각해 보고 적는다.
- 현재 내가 가진 권력을 적는다.
- 근속년수, 지위, 나이, 학력, 재산, 성별, 장애, 결혼, 군경력, 외국어, 지역, 암기력, 외모, 자

- 신감, 인맥, 노래실력, 정보, 지식, 목소리 등 생각보다 다양하게 있을 수 있다.
- 직장에서, 일상에서 내가 가진 권력을 사용하는 방식과 그 결과(영향력)를 적는다.
- 긍정적 결과, 부정적 결과 등을 다양하게 떠올리고, 그 이유를 생각해 본다.
- 활동지 작성 소감을 질문한다.
- 새롭게 알게 된 것 또는 사회에 대해 얘기를 나눈다.

■ 평범한 질문지(5-4) 활동

- ‘평범한’ 질문지(5-4), 판, 장기말을 보여 주며 방법을 설명한다.
- 출발선을 숫자 0으로 가정하고, 질문에서 ‘한 칸 앞으로’가 나오면 +1을, ‘한 칸 뒤로’가 나오면 -1을 하고, 던져진 질문이 내게 해당하지 않는다면 제자리(숫자 0)에 머물러 있다.
- ‘평범한’ 질문이 무엇을 의미하는지 생각하고, 질문이 무엇을 묻고자 하는지 잘 모를 때는 진행자에게 묻고 함께 질문에 대해 생각한다. 묻고 답해도 잘 이해가 되지 않는다면 질문에 관한 교육 참여자의 감수성을 성찰할 필요가 있다는 것을 설명한다.
- 54개의 질문이 다 끝난 후 장기 말이 서 있는 위치를 확인한다.
- 인상 깊었던 질문이나 이동하며 들었던 사회에 대해 얘기를 나눈다.
- 질문을 할 때마다 누군가는 앞으로 가고, 누군가는 뒤로 간다.
- 평범한 질문 중 ‘-1’을 경험하는 사람이 사회에서 어떤 위치인지 생각해 본다.

■ 공통

- 사회에서, 직장 내에서 교육 참여자의 ‘위치’(가진 것, 자원, 능력 등)와 영향력에 대해 생각해 본다.
- 권력은 다양한 형태로 누구나에게 존재할 수도 있으나 내가 어떤 권력을 가지고 있는지, 어떻게 활용하고 있는지, 권력이 (조직 내)관계에서 어떤 영향을 미치는지 알고 있는 것이 중요하다.

4 정리 (20분)

- 소감문을 작성한다.
- 작성한 소감문에 대해 얘기를 나누며 5회기를 정리한다.
- 다음 회기 일정을 확인한다.

진행시 유의 사항

- | 직장 내 성희롱 실태조사, 통계는 최신 자료 및 신뢰할 수 있는 연구 결과에 출처를 밝혀 활용하는 것이 공신력을 갖는다. 교육 참여자의 조직(기관)과 관련이 있는 통계나 기사, 조사결과를 사용하는 것이 좋다.
- | 권력분석에서 (5-3. 권력분석지), (5-4. 평범한 질문지) 중 하나를 선택하여 사용한다.
- | 평범한 질문을 진행하기 위해 질문지, '+1 출발 -1'판, 장기말(또는 인형)을 미리 준비한다. 진행자가 질문을 읽거나 질문지를 교육 참여자에게 주고 혼자 하도록 할 수 있다. 다만, 질문이 54개로 많다 보니 진행자가 읽으며 진행하기에는 시간이 부족할 수 있다.
- | '평범한' 질문은 #소셜실험으로, 출발선에 나란히 서 있던 사람들이 평범한 질문에 서로 다른 방향, 서로 다른 위치에 서 있게 되는 과정을 보여준다. 1:1 교육이라 여러 사람이 함께 하거나 비교해 볼 수 없지만 '평범한' 질문이 무엇을 묻고자 하는지 생각해 보는 시간, 교육 참여자가 질문 끝에 어디에 위치(+1)하는지 확인하는 기회가 되는 것으로 의미가 있다. 또한 진행자가 미리 다양한 조건(신입, 계약직, 청년, 여성 등)의 사람에게 평범한 질문을 해본 결과를 얘기해 주면 교육 참여자가 어디에 서 있는지(자원, 권력)를 파악하는데 도움이 된다.

**5-1. 참고자료: 여성가족부 특별신고센터 100일 운영결과(18.6.14),
 국가인권위원회 성희롱 진정사건(2016)**

부문별 신고센터 접수 현황

부처명	신고센터명	운영기간 및 대상	접수현황	
여성가족부	공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 특별신고센터	<ul style="list-style-type: none"> • 운영기간: '18.3.8~6.16(100일간) • 대상: 국가·지자체·공공기관 등 공공부문 	770	1,280
교육부	교육분야 성희롱·성폭력 신고센터	<ul style="list-style-type: none"> • 운영기간: '18.3.9~(상시) • 대상: 각급 학교 교직원, 학생 등 	112	
문화체육 관광부	문화예술분야 특별신고·상담센터	<ul style="list-style-type: none"> • 운영기간: '18.3.12~6.19(100일간) • 대상: 문화, 예술계 	151	
고용노동부	직장 내 성희롱 익명신고센터	<ul style="list-style-type: none"> • 운영기간: '18.3.8~(상시) • 대상: 남녀고용평등법 적용 민간사업장 	247	

5-2. 참고자료: 성희롱 원인 생각해보기

성희롱 사건은 이미 예견되어 있었다.

여성 직원에게 “나는 ○○씨가 골뱅이가 되는걸 보고 싶어”라고 범죄행위를 암시하는 말을 아무렇지 않게 내뱉을 수 있는 문화, 나이 차이가 많이 나는 남성 상사가 ‘나이 어린’, ‘여성’ 직원을 연애의 대상으로 여기며 불쾌한 말과 행동들을 가볍게 할 수 있는 문화 그리고 무엇보다 이러한 문제적 행동들이 허용되는 조직의 분위기는 여성들을 더욱 일하기 어렵게 만든다. 또한 조직 내 직급별, 나이별, 성별 위계에 의해 발생하는 성희롱의 특성상, 거래처와의 위계 관계 속에서도 성희롱은 똑같이 일어난다. 거래처를 대접하는 자리에서 당연한 것처럼 노래방으로 2차가 이어지는 것을 아무도 문제라고 느끼지 않는 조직에서 여성들은 어떻게 성희롱을 문제제기 할 수 있을까?

들었던 거 중 제일 충격적이었던 건 회식을 하면서 “나는 ○○씨가 골뱅이가 되는걸 보고 싶어” (...) 골뱅이라는 말이 그 약물 강간 피해자를 이제 조롱하면서 희화하려고 남초 사이트, 그런 범죄 사이트에서 쓰이는 말이잖아요. 근데 말하고. 그분 직급 몰랐는데 되게 높은 거예요. 거의 상위 임원인데... 심지어 사장이 예뻐해 가지고. 근데 그분이 알게 모르게 계약직 직원들 막 이렇게 집적거리고 그거 말고도 많더라고요. (해인)

저 스무 살, 스물 한 살일 때 과장이고 마흔이 훨씬 넘었는데 “오빠랑 떡볶이 먹으러 갈래” 이래서 너무 어이가 없어 가지고 그냥 무시를 했어요. 근데 밥을 먹으려고 앉았는데 굳이 제 앞에 앉더라고요. 다른 부서인데 (...) 내 앞에 앉아가시고, 또 오빠, 오빠 이런 식의 말을 하길래. 제가 코를 박고 그때는 아무 말도 못하는 때였거든요. 밥만 먹고 빨리 가야겠다. 근데 옆에서 남자 과장님이 무슨 오빠냐, 거의 아빠뻘인데 삼촌이 훨씬 넘었는데. 호칭 똑바로 해라 이렇게 경고를 했어요. 근데 아니 내가 두 살만 어렸어도 세진이랑 결혼했지 이런 말을 하는 거예요. 그래서 제가 바로 일어나서 밥을 버렸어요. 근데 과장님이 와서 자기가 너 가고 나서 엄청 경고 했으니까 너무 상처받지 말라 이렇게 달래줬던 적이 있어요. (세진)

예전 회사에 있을 때 거기 사무직이 다 여자들이었는데 저희가 뭔가 거래처 챙겨야 하는 상황들 있잖아요. 뭔가 사업적으로 자문도 얻고 하는 그런 저녁을 대접하는 자리가 있었어요. 저녁 같이 먹고 2차로 노래방을 갔는데 막 뭔가 그렇게 어깨동무를 하더라고요. 저는 충격을 먹어서 다른 분한테 저거 성희롱 아니냐고 했더니, 다 여자 분이었는데 그냥 뭐 같은 조직 사람들은 아니니까 성희롱은 아니지 이라고 넘어가고. (...) 막 손잡고 노래 부르고 원래 다 그런 것인지? 전 너무 충격 먹었거든요. 근데 그게 아직도 잊혀 지지 않는 게 그러니까 뭔가 사업적으로 사람을 만난다고 보다는 너무 그냥 뭔가 나의 섹슈얼리티를 파는? 이런 느낌이. 뭔가 분위기가 이상했거든요. (현주)

출처 : 한국여성민우회(2018), 회사의 조직문화를 고민하는 00의 책상 위에 올려놓고 싶은 책

5-3. 활동지: 권력분석지

〈권력분석〉

권력의 정의	
권력의 내용	권력에는 어떤 것이 있나? - 개인적 소유(정신, 물질) : - 관계망 : - 사회적 위치 :
현재 내가 가진 권력	나는 현재 어떤 권력을 가지고 있는가? - 개인적 소유(정신, 물질) : - 관계망 : - 사회적 위치 :
권력사용방식과 그 결과	

출처 : 김민예숙(2013), 여성주의상담 30p, 재구성

5-4. 활동지: '평범한' 질문지

- 집을 1,2년 단위로 옮겨야 하거나 옮겨 다니고 있다면 (한 칸 뒤로)
- 4대 보험을 받지 못한다면
- 결혼 혹은 출산 때문에 경력 단절에 대한 두려움이 있다면
- 길을 가다 화장실을 가고 싶을 때 근처 어떤 화장실이든 자유롭게 이용할 수 있다면
- 나이 때문에 창피 혹은 무시당한 적 있다면
- 내 식습관에 대해 구구절절 설명해야 할 때가 많다면
- 다니는 직장에서 지역 또는 학교 동문회가 있다면
- 다른 지원자들과 비슷한 경력, 자격 등을 갖추고도 학력으로 인해 지원조차 하지 못한 경험이 있다면
- 자신의 성별, 장애, 신체 등 바꿀 수 없는 것이 미디어에서 희화화된 적 있다면
- 미래 혹은 현재 배우자가 응급 수술을 받을 경우 보호자 동의서를 쓸 수 있는 법적 보호자가 될 수 있다면
- 혼자 있을 때 어느 시간 때고 마음 놓고 배달음식을 시켜 먹을 수 있다면
- 보고 싶은 공연, 영화를 어느 공연장, 영화관에서든 볼 수 있다면
- 사투리를 쓰지 않으려고 의식한다면/한 적이 있다면
- 상사나 선임 등 바로 위의 권력 때문에 불합리한 일을 하거나 눈감았던 적이 있다면
- 서울에 있는 대학을 다니거나 졸업했다면
- 성인이 되기 전 거주 중인 지역에서 뮤지컬이나 연극을 본 적 있다면
- 식습관 때문에 모임을 피한 적이 있다면
- 신용카드를 어렵지 않게 만들 수 있다면
- 가족이 아파 휴가를 쓰거나 일하던 도중 자주 나가야만 했다면
- 어렸을 때 원하던 책을 마음껏 읽을 수 있었다면
- 낮선 사람에게 노골적인 시선을 자주 받는다면
- 의견을 묻지 않고 식사 메뉴가 정해져 거의 못 먹은 적이 있다면
- 일을 그만두더라도 실업급여를 받지 못한다면
- 지금 내 이름으로 진 빚이 1천만원 이상이라면
- 지금 일하는 곳에서 육아휴직을 눈치 보지 않고 쓸 수 있다면

- 지금 직장에서 일을 하다 다칠 경우 산업재해로 인정받을 수 있다면 +
- 집에서 직장까지 출퇴근 시간이 1시간 이상 걸린다면 -
- 직장 내 고위직 상사(임원)의 성별이 대부분 나와 같은 성별이라면 +
- 집에서 도보로 5분 내 지하철 역이 있다면 +
- 출신 지역을 말할 때 “그 지역 사람들은 좀 00하더라”라는 이야기를 자주 듣는다면 -
- 태어났을 때 혹은 어린 시절, 성별 때문에 가족 및 친척에게 비난 받은 적이 있다면 -
- 학교 이름을 공개적으로 말하는 게 종종 부끄럽다면/말할 수 없다면 -
- 경제적 지원을 받기 위해 장애나 소득을 증명한 적이 있다면 -
- 한국에서 외모 때문에 국적을 의심받고 불편한 시선이나 말을 들을 적 있다면 -
- 성범죄에 대한 두려움 없이 혼자 여행을 다닐 수 있다면 +
- 휴가철 해변을 자유로이 다닐 수 있다면 +
- 성희롱, 성추행 피해를 경험한 적이 있다면 -
- 면접 볼 때 결혼, 출산 계획을 질문 받은 적이 있다면 -
- 일터에서 연 단위로 재계약을 해야 한다면 -
- 성별 때문에 기회를 얻지 못하거나 은근한 배제, 눈치를 받은 적 있다면 -
- 퇴근 후 저녁 식사 차리기, 설거지, 빨래, 청소 등 가사노동을 전담하지 않는다면 +
- 현재 일하고 있는 직장에서 직책이 있다면 +
- 현재 일하고 있는 직장에서 일하는 기간이 4년 이상 되었다면 +
- 직장에서 외모에 대한 지적을 받거나 평가를 받은 적이 있다면 -
- 명절이 다가올 때 명절증후군이 없다면 +
- 직장에서 눈치 보지 않고 휴가를 요청하고 사용할 수 있다면 +
- 업무와 관련해서 발언하거나 질문하는 것이 스스럼없다면 +
- 아플 때 누군가의 돌봄을 받을 수 있다면 +
- 회식 후 또는 모임 후 헤어질 때 “조심히 들어가”라는 말을 들어본 적이 없다면 +
- 택시에서 편안하게 잠들 수 있다면 +
- 누군가가 초면에 나에게 반말을 한 적이 자주 있다면 -
- 최근에 내가 본 영화의 메인캐릭터가 나와 같은 성별이라면 +
- 가족 구성원 중 누군가의 식사를 차려주고 있다면 -
- 함께 식사할 때 수저 놓기를 신경 쓰지 않는다면 +

· 인상 깊었던 질문이나 이동하며 들었던 소회에 대해 적어주세요.

· 나는 출발선에서 _____ 걸음 앞/뒤/그대로 에 있습니다.

+1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1

⇕

+1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1

⇕

출발 ⇔ -1 ⇔ -1 ⇔ -1

⇕

-1 ⇔ -1 ⇔ -1 ⇔ -1

출처 : 한국여성민우회 성폭력상담소(2018), 「『시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북』 78~85p, 재구성



공공부문 성희롱 행위자 인식개선을 위한 상담 및
교육 프로그램 매뉴얼

6회기	성희롱의 이해 2		2시간
주 제	직장 내 성희롱의 판단기준 및 피해자 관점의 이해와 잘못된 통념 바로잡기		
목 표	1. 직장내 성희롱의 정의, 판단기준, 피해자 관점을 안다. 2. 교육 참여자의 성폭력 통념을 점검하고 수정한다.		
준 비	직장 내 성희롱 자가진단 문항, 성희롱·성폭력 통념 체크리스트(또는 사례토론지), 필기구		
과 정	내 용	자 료	
도 입 (10분)	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 회기 이후 일상 경험 나누기 • 회기 주제 소개하기 		
성폭력, 성희롱 바로알기 2 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 성희롱 자가진단 문항 작성 • 성희롱의 정의, 판단기준의 내용과 의미 • 피해자 관점의 이해 		6-1. 직장 내 성희롱 자가진단 문항
성희롱 통념 바로잡기 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱, 성폭력 통념 체크리스트 또는 사례토론지 작성 • 통념에 대한 토론 • 성폭력(성희롱)에 관한 잘못된 통념이 미치는 영향 - 2차 피해의 이해 		6-2. 성희롱, 성폭력 통념 체크리스트 6-3. 사례 토론지 6-4. 2차 피해의 이해
정 리 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 소감문 작성 • 다음 회기 일정 확인 		활동지: 소감문

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 6회기는 직장 내 성희롱의 판단기준에서 피해자의 관점을 정확히 알고 성희롱에 대한 통념을 바로 잡아 인식 변화를 이끌어 내는 것을 목표로 한다. 사회에서 사용하는 ‘일반 평균인’이 누구를 지칭해 왔는지를 파악하고, 친밀감의 표현이나 피해자의 문제로 인식되어 왔던 통념이 성희롱을 정당화해 왔던 잘못된 생각과 태도로 바라볼 수 있는 계기를 제공한다. 또한 성희롱에 대한 잘못된 통념의 문제와 영향인 2차 피해를 이해하고, 조직 내에서 발생할 수 있는 일과 연관 지어 생각해 볼 수 있도록 한다.
- **회기 간 연결** 직장 내 성희롱의 이해 1, 2가 잘 진행되어 성희롱의 원인, 교육 참여자의 위치성, 피해자 관점, 잘못된 통념의 변화가 있다면 향후 자신의 사건 원인 파악, 자기책임 인정이 좀 더 수월하고 피해자에 대한 공감도 가능할 수 있다.
- **교육 준비**
 - 회기 공통 사항 : 느낌 목록, 소감문
 - 교육 참여자 분석: 교육 참여자의 강한 저항이 있을 수 있다. 설득력 있고 공감할 수 있는 사례, 영상물, 판례 등을 따로 준비하여 활용하는 것이 효과적이다. 교육 참여자의 인지적 변화가 있을 수 있도록 지속적인 토론을 이끌어 내는 것이 중요하데, 교육 참여자가 말하는 것에 소극적일 경우 다른 사람(다른 교육 참여자, 실태조사)의 의견 언급, 좀 더 단순한 질문 던지기 등의 방법을 시도한다.
 - 준비물: 직장 내 성희롱 자기진단 문항, 성희롱·성폭력 통념 체크리스트, 사례토론지, 필기구

■ 교육 내용

① 도입 (10분)

- 지난 회기 후 일상적인 경험을 나눈다.
- 직장 내 성희롱 자가진단 문항을 체크를 한 후 성희롱 정의와 판단기준과 피해자 관점의 의미를 구체적으로 살펴보고, 성희롱과 관련된 통념에 대해 토론한다는 회기의 내용을 설명한다.

② 직장 내 성희롱 바로알기 2 (40분)

● 세부 목표

- 직장 내 성희롱 자가진단 문항을 체크하며 교육 참여자가 성희롱에 대해 알고 있는 바를 간단히 확인한 후 정의와 판단기준, 피해자 관점의 의미를 알 수 있도록 한다. ‘일반평균인’에서 합리적 피해자의 관점으로의 변화를 이해하는 것이 중요하다.

● 진행 방법

- (6-1. 직장 내 성희롱 자가진단 문항)을 교육 참여자의 생각에 따라 체크하게 한다.
- 답을 확인하고, 진행자의 설명이 필요한 문항이 있는지 질문한다.
 - ✓ 오답이 있을 경우 그 문항에 대해 설명한다.
 - ✓ 모두 정답일 경우에도 교육 참여자에게 설명이 필요한 문항이 있는지 확인한다.
 - ✓ 1번에서 남자 직원들끼리 어깨 토닥이는 것도 성희롱이냐고 질문을 할 때가 있다. 문항을 자세히 보면 ‘될 수 있다’고 나와 있고, 동성이라고 신체적 접촉이 당연하고 괜찮다고 생각하면 안 된다. 간단하게 어깨 토닥이기, 팔짱끼기 등으로만 표현되어 있지만 상황, 맥락, 정도에 따라 직장 내 성희롱이 성립되기도 한다.
 - ✓ 9번에서 개인컴퓨터 바탕화면인데 문제가 되냐는 질문을 자주 한다. 개인컴퓨터지만 회사 내 있기 때문에 문제가 된다. 혼자 쓰는 공간이 아니며 회의, 결재 등의 업무로 보게 되거나 보여 질 수 있다.

- ✓ 15번의 경우 반말로 업무 지시를 하는 것은 직장내 성희롱은 아니지만 직장 내 괴롭힘에 해당될 수 있다.
- 성희롱의 정의를 설명한다.
 - ✓ 「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목
“성희롱”이란 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.
 - ✓ 「양성평등기본법」 제3조제2호 및 동법 시행령 제2조
“성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 각 급 학교 및 공직 유관 단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
 - ✓ 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제2조제2호
“직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
- 성희롱의 판단기준을 설명한다.
- 업무관련성 있는 성적 언동 등
 - ✓ 업무관련성 : 성희롱 행위가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어질 것
 - ✓ 상대방이 원하지 않는 성적 언동 또는 그 밖의 요구
 - ✓ (양성평등기본법 : 성적 언동 또는 그 밖의 요구 또는 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사 표시를 하는 행위 포함)
- 직장 내 성희롱 행위로 인한 피해의 내용
 - ✓ 피해자의 성적 굴욕감이나 혐오감
 - ✓ 피해자의 근로조건 및 고용에서 불이익
- 행위자 의도에 상관없이 피해자 관점에서 성희롱 여부 판단
 - ✓ 피해자의 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는가가 성립요건이나 주관적 감정이므로 개인마다 다를 수 있다. 따라서 이를 누구의 관점에서 그렇게 느낄 수 있는지 판단해야 하는지가 문제된다.

- 피해자의 관점과 성인지 감수성에 대해 설명한다.

✓ 일반평균인 vs 합리적 피해자의 관점

“남녀의 관계를 ‘대립’이 아닌 ‘화합’의 차원에서 생각하는 ‘일반평균인’의 입장에서 볼 때 그런 정도의 행위는 악의가 없었고 성적인 의도가 분명하지 않기 때문에 문제 삼을 수 없다”(1995년 교수 성희롱 사건 항소심 판결문 중)

“우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리, 판단하여야 한다”(대법원 2018.4.12. 선고 2017 두74702판결)

- 어떤 현실이 마치 객관적이고 중립적인 것처럼 보이거나(‘일반평균인’), 실제로는 남성중심적인 사고방식과 사회문화적 구조로 인해 여성과 남성이 처한 상황과 조건, 기대되는 요구, 의사결정권한 등에 있어 차이가 존재하여 이로 인해 성별로 다른 결과와 영향을 초래하게 되는 상황에 대해 인식하는 능력인 성인지 감수성을 반영한 것이 합리적 피해자의 관점이다.

③ 성희롱 통념 바로 잡기 (40분)

● 세부 목표

- 교육 참여자의 인지왜곡에 대해 구체적으로 다룬다. 성희롱 통념에 대해 얘기를 나눈 후에 통념이 조직 내 미치는 영향, 2차 피해에 대해 이해하고 현실에서 일어날 수 있는 일, 일어난 사례로 적용시켜 본다.

● 진행 방법

1) 체크리스트(6-2)

- (6-2. 성희롱 통념 체크리스트)를 교육 참여자의 생각에 따라 체크하게 한다.
- 문항 순서대로 체크한 이유를 질문하며 토론을 진행한다.

2) 사례토론지(6-3)

- (6-3. 사례토론지)를 읽게 한다.
- 토론지 질문에 대해 자신의 생각을 적게 한다.
 - ✓ 다른 직원들이 수군거리를 얘기를 생각해 보게 한다.
- 예 : “팀장 앞에서 그렇게 웃고 꼬리 치더니”, “둘이 그렇고 그런 사이 아니었어? 왜 이제 와서”, “왜 단 둘이 술을 마셨대?”, “별 거 아닌 일로 여자 때문에 또 아까운 인재 하나 날아가는구만”
- ✓ 직장 내 성희롱이라면 그렇게 생각하는 이유, 아니라면 그 이유를 쓴다.
- ✓ 이런 일이 발생하게 된 원인을 생각해 본다.
- 작성한 내용 중에 나온 통념에 대해 토론을 진행한다.

■ 공통

- 교육 참여자가 왜곡하고 있는 지점이 있다면 질문을 통해 변화, 확장될 수 있도록 한다.
 - ✓ 성희롱에 대한 원심 판단(잘못된 통념이 반영된 사례)
원고(해임교수)가 학생들과 친한 관계를 유지하였다는 점, 성희롱 행위 이후에도 피해자가 계속 수업을 수강한 점, 다른 피해자가 자신의 피해에 대한 법정 진술은 하지 않고 다른 피해자의 증인으로만 진술하고 있는 점, 6개월 이상 지난 일에 대해 문제제기한 점, 자신의 신고에 대한 책임추궁을 두려워하고 있는 점 등을 들어 굴욕감을 느꼈다고 보기 어렵거나 진술을 믿기 어렵다며 성희롱으로 인정하지 않음.
 - ✓ 대법원 판단(대법원 2018.4.12. 선고 2017 두74702판결)
성희롱 피해자는 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 그 피해사실을 즉시 신고하지 못하고 있다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 또는 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해 사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않으므로 이와 같이 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않을 채 진술의 증명력을 가볍게 배척해서는 안 됨.
- ‘권력관계(권력을 이용), 왜곡된 성의식(통념)·성문화’가 성희롱(성폭력)의 원인이 될 수 있다는 것을 설명한다.
- 성희롱에 대한 잘못된 통념이 조직 내에 미치는 영향인 2차 피해, 불이익 조치에 대해 진행자의 설명(6-4)을 보충한다.

4 정리 (20분)

- 소감문을 작성한다.
- 작성한 소감문에 대해 얘기를 나누며 6회기를 정리한다.
- 다음 회기 일정을 확인한다.

진행시 유의 사항

- | 직장 내 성희롱 자가진단 문항이 많다고 생각될 경우 정의, 판단기준과 관련된 몇 가지 문항만 뽑아 간단히 퀴즈를 내는 형식으로 진행하는 것도 가능하다.
- | 성희롱 통념 바로 잡기에서 (6-2. 통념 체크리스트), (6-3. 사례토론) 중 하나를 선택하여 사용한다.
- | 사례, 기사 활용 시 교육 참여자의 반감이나 방어가 있을 수 있다. 진행자는 사례의 전체 내용에 대해 파악을 통해 사례 속 피해자의 상황, 대응, 서사 등을 설명할 수 있어야 한다.
- | 잘못된 통념을 변화시키거나 교육 참여자가 '다른' 생각을 할 수 있도록 계기를 마련하기 위해서는 진행자가 성희롱에 대한 명확한 개념, 내용을 제공할 수 있어야 하며, 질문에 대한 대응 논리 등을 준비하고 설명하여야 한다.

6-1. 활동자: 성희롱 자가진단

<직장 내 성희롱 자가진단 체크리스트>

문항	그렇다	아니다
1. 직원들끼리 격려하거나 친밀감의 표시로 포옹하기, 어깨 토닥이기, 팔짱 끼기 등의 신체적 접촉을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
2. 외모에 대한 칭찬도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
3. 회식자리에서 분위기를 띄우기 위해 성적 농담을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
4. 단 한 번의 성희롱은 실수이므로 직장 내 성희롱으로 문제제기 할 수 없다.		○
5. 성적 농담에 나만 불쾌할 뿐이고 다른 동료들은 모두 즐거워 했다면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
6. 동성 간의 음담패설도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
7. 직장 동료에게 연예인이나 고객 등에 대한 성적 농담이나 외모의 성적 비유(평가)를 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
8. 상대방이 원치 않는 구매 행위는 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
9. 회사내 개인컴퓨터 바탕화면으로 선정적인 연예인 사진 등을 사용하는 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
10. 직급이 낮은 사람이 직급이 높은 사람에게 하는 성적 언동도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
11. 가해자의 성적 언동이 의도된 것이 아니라면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
12. 성적 소문을 동료들에게 전달한 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
13. 성적 요구에 대해 상대방이 명백히 거부 의사를 밝히지 않은 경우 직장 내 성희롱이 될 수 없다		○
14. 고객이나 거래처 관계자 등에 의한 직장 내 성희롱도 회사 내 문제제기가 가능하다.	○	
15. 상사가 반말로 업무를 지시하여 불쾌하게 느꼈다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		○
16. 회식이나 회의 등에서 잘 어울려 보이는 남녀직원에게 사귀어보라고 말하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
17. 욕설이 특정성을 비하하고 성적으로 대상화하는 내용을 포함하고 있다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
18. 성적 요구에 응하지 않는 것을 이유로 불이익한 조치를 취하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
19. 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무뿐만 아니라 사업주 스스로도 참여할 의무가 있다.	○	
20. 형법상 처벌되는 직장 내 성폭력은 직장 내 성희롱이 아니다.		○

출처 : 고용노동부(2018), 직장 내 성희롱 예방대응 매뉴얼. 64p

6-2. 활동지: 성희롱·성폭력 통념 체크리스트

그렇다/아니다

- 여자들은 예쁘다, 섹시하다 등 외모나 성적 매력을 칭찬받는 것을 좋아한다.
- 재미있는 농담에 성적인 내용이 일부 들어가는 것 정도는 괜찮다고 생각한다.
- 상대방의 '싫다' 중에는 예의상 거절이나 좋으면서도 튕기는 경우도 있다.
- 노출이 심한 옷과 같이 피해자에게 일정 정도 책임이 있는 사례도 있을 것이다.
- 어깨 두드리기 등의 가벼운 스킨십은 친근감을 표현하기 위해 가끔 필요하다.
- 피해자의 일방적인 느낌을 성희롱으로 인정하는 경우도 있을 것이다.
- 성적 불쾌감이 들어도 조직을 위해 어느 정도 넘어가는 것이 필요하다.
- 여자는 남자들이 일방적으로 강하게 밀어 붙이는 스타일을 솔직히 좋아한다.
- 성적 접촉 시 적극적으로 거부행동을 못했다면 성폭력 피해에 대한 책임이 어느 정도 있다.
- 성매매를 금지하면 성폭력 피해가 늘어날 것이라는 말에 일정 정도 동의한다.

6-3. 활동지: 사례토론지(예시)

A는 발령받아 온 지 얼마 되지 않았다. 저녁에 팀장과 일 때문에 만났는데, 처음에는 업무 이야기를 했지만 나중에는 자신에게 잘 보이면 키워주고 직장 생활 편하게 해주겠다는 말을 했다. 그 날 이후 3개월이 지났는데 그 사이 “남자친구는 있느냐”, “주말에는 뭘 했느냐”, 장난처럼 “예쁜 짓을 하면 결재를 해 주겠다”, 수시로 “커피 마시러 가자”는 등의 말을 해왔다. 컴퓨터 화면을 보는 것처럼 와서는 얼굴을 가까이 대기도 하고 부딪히는 듯 몸을 갖다 대는 일도 종종 있었다. 웃으며 넘기기도 하고 모르는 척 하며 원만한 관계로 잘 지냈다. 몇 주 전 회식 후, 팀장이 막무가내로 집까지 데려다 준다면 쫓아오며 껴안았다.

참을 수가 없어 신고를 했고 조사를 받는 과정에서 직장 내 소문이 났고, 다른 직원들이 _____라고 수근 거린다는 얘기를 전해 들었다.

1. 밑줄 안 예상되는 말은 무엇인가
2. 이것은 직장 내 성희롱인가
성희롱이라고 생각하는 이유 :
성희롱이 아니라고 생각한다면 그 이유 :
3. 이와 같은 일이 발생하게 된 요인은 무엇인가

6-4. 참고자료: 2차 피해의 의미와 유형

· 직장 내 성희롱의 「2차 피해」의 의미

성희롱 피해자는 한 번의 직장 내 성희롱 행위로 인한 성적 굴욕감 또는 혐오감으로 인한 정신적인 피해 뿐 아니라 이를 쉽게 거부하지 못함으로써 직장 내 성희롱이 지속될 것에 대한 두려움과 불안감, 거부하지 못한 것에 대한 자괴감과 분노, 직장 내 성희롱 피해를 입었다는 사실 자체 또는 감수한다는 것에 대한 주변의 평판 악화와 소문 등으로 인한 총체적인 근로환경 악화를 경험한다. 뿐만 아니라, 직장 내 성희롱을 거부하거나 문제제기했을 때 행위자, 제3자, 회사로부터 직장 내 성희롱 분쟁의 각 단계별로 재차 피해를 경험하기도 한다.

· 직장 내 성희롱 2차 피해 유형

- ① 업무 또는 고용 상 피해
 - 조직부적응을 이유로 피해자 징계(시말서, 경위서) • 조력자에 대한 업무 상 불이익
 - 피해자에게 과도한 업무부여 혹은 다른 업무부여 혹은 과소 부여
 - 피해자 해고, 권고사직, 일방적 휴가 지시
- ② 주변인에 의한 피해
 - 주변으로부터 공감 또는 지지 없이 의심을 받거나, 참으라는 말을 들음
 - ‘직장 내 성희롱 피해자’로 낙인, 모함
- ③ 행위자에 의한 피해
 - 행위자와 동조자의 고소 협박, 사건 무마 강요, 모욕, 음해
- ④ 회사의 사건처리 과정에서의 피해
 - 회사가 직장 내 성희롱을 개인적인 문제로 치부하고 알아서 처리하라고 함
 - 회사의 처리지연 또는 미조치 • 불이익 암시 등 회사가 직장 내 성희롱을 축소, 은폐
 - 회사가 행위자 편을 들거나 불공정한 조치 • 회사가 사건처리 과정에서 피해자 배제
 - 회사가 행위자와 합의 강요, 행위자에게 사과지시 후 사건 무마
 - 행위자 경징계 후 사건종료
- ⑤ 정신적인 피해
 - 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증
- ⑥ 기타
 - 피해자의 신상공개, 소문

출처 : 고용노동부(2018), 직장 내 성희롱 예방대응 매뉴얼. 58p



공공부문 성희롱 행위자 인식개선을 위한 상담 및
교육 프로그램 매뉴얼

7회기	사건 원인 파악하기: “내가 왜 그랬을까?”		2시간
주 제	성폭력(성희롱) 발생과정을 이해하고, 자기 사건의 발생원인 찾기		
목 표	1. 성폭력(성희롱) 발생과정: ‘동기화, 내적 억제요인 극복, 외적 억제요인 극복, 피해자의 저항 극복’을 이해한다. 2. “내가 왜 그랬을까?”라는 질문을 통해 자기 사건의 원인을 탐색한다.		
준 비	“Finkelhor 전제조건모델” 교육자료, 활동지(내가 왜 그랬을까), 필기구 등		
과 정	내 용	자 료	
도 입 (10분)	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 회기 이후 일상경험 나누고 공감하기(짧게) • 지난 회기 리뷰 & 질문과 응답 • 회기 주제 소개하기 • 성폭력 통념 체크리스트 점검 	7-1. 성폭력통념체크리스트	
성폭력 발생과정 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 성폭력(성희롱) 발생과정을 설명한다. • Finkelhor 전제조건모델(4단계): 동기화, 내적 억제요인 극복, 외적 억제요인 극복, 피해자의 저항 극복 	7-2. ‘Finkelhor 전제조건 모델’ 교육자료	
내가 왜 그랬을까? (40분)	<ul style="list-style-type: none"> • 사건 발생 당시의 자신의 생각과 느낌, 행동을 하나씩 점검한다. • 4단계에 맞추어 자신의 사건 발생 원인을 탐색한다. • “내가 왜 그랬을까?” 활동지에 구체적으로 작성한다. • 사건에 대한 자기 책임을 인정하기 	7-3. 7-4. “내가 왜 그랬을까” 활동지(1,2)	
정 리 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 소감문 작성 • 다음 회기 일정 확인 	활동지: 소감문	

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 회기는 성폭력(성희롱)이 발생하는 과정에 대해 Finkelhor의 전제조건모델(4단계)을 통해 이해하고, “내가 왜 그랬을까?”라는 활동지 작업을 통해 자기 사건의 발생 원인을 탐색한다. 성폭력(성희롱)은 우발적으로 일어나는 것이 아니라, 4단계의 발생과정을 통해 계획적으로 발생하는 것임을 깨닫고 자기 사건에 대한 왜곡과 부인에서 벗어나 자기 책임을 인식하고 깨닫는 과정이다.
- **회기 간 연결** 성폭력(성희롱)에 대한 기본적인 인식 개선과 감수성 훈련 과정을 통해서 자신의 통념을 재점검하고 자기 사건의 책임을 깨달아 피해자를 공감하는 단초를 형성한다.
- **교육 준비**
 - 회기 공통 사항 : 느낌 목록, 소감문
 - 교육 참여자 분석: 이전 회기에서 나타난 참여자의 성폭력(성희롱)에 대한 인식에서 왜곡된 부분이나 책임을 부인하는 태도와 자세를 유심히 관찰해 둘 필요가 있다. 특히 저항적인 참여자는 이 회기를 어려워하고 꺼릴 수 있으므로, 4단계 발생과정에 대한 기본 강의를 중립적인 태도로 천천히 진행하여 참여자가 충분히 이해할 수 있도록 한다.
 - 준비물 : 성폭력통념수용도 검사지, Finkelhor 전제조건모델 교육자료, ‘내가 왜그랬을까’ 활동지, 소감문 활동지, 필기구 등

■ 교육 내용

① 도입 (10분)

- 지난 회기 이후의 일상적인 경험을 나누고, 진행자는 이를 간단하게 반영하고 공감해준다.
- 지난 회기에서 더 나누고 싶은 것이 있는지 묻고 질문에 답을 한다.
- 이번 회기에서는 성폭력(성희롱)이 발생하는 과정에 대해서 이해하고, 이를 바탕으로 자기 사건의 원인을 탐색하는 과정을 진행할 것이라고 말한다.
- 먼저, (7-1. 성폭력통념수용도)를 작성한다. 이전의 성인지 감수성 교육의 효과와 통념 점검의 차원에서 간단한 검사를 실시하겠다고 말한다.
- 진행자는 전체 문항 중에서 특히 '성폭행이 우발적으로 발생한다는 잘못된 통념(Rape Spontaneity Myths)'요인에 초점을 두고 결과를 확인한다.
- 부연 설명할 것이 있으면 간단히 설명하고, '성폭력(성희롱)은 계획적인 것이 아니라 우발적인 것이다'라는 통념에 대해 어떻게 생각하는지 물어본다. 통념이 강하면 왜 그렇게 생각하는지 일단 들어준다.

② 성폭력 발생과정 (40분)

● 세부 목표

- 진행자는 Finkelhor의 전제조건모델(Finkelhor's four preconditions)에 대해 설명하고, 참여자는 성폭력(성희롱) 사건 발생과정 4단계를 이해한다.

● 진행 방법

- 성폭력(성희롱)은 우발적이라기보다는 계획적으로 일어난 사건이다. 대부분 사건이 충동적이고 우발적으로 일어났다고 생각한다. 그러나 성폭력(성희롱) 사건이 일련의 과정을 거쳐서 일어났다는 것을 인식하고, 자기 책임 하에 둘 수 있어야 재발을 방지할 수 있다.
- Finkelhor는 성적 가해 행위가 일어나기 위한 필수 조건을 다음과 같이 제시하였다.

1. 성적 폭력이나 학대를 위한 동기화(Motivation to abuse sexually)
 2. 내적 억제 요인의 극복(Overcoming internal inhibitions)
 3. 외적 억제 요인의 극복(Overcoming external inhibitions)
 4. 아동이나 피해자의 저항을 극복(Overcoming the resistance of the child/victim)
- (7-2. 자료)를 제시하면서 ‘동기화, 내적 억제요인 극복, 외적 억제요인 극복, 피해자의 저항 극복’ 과정을 순서대로 설명한다. 이때 진행자는 참여자의 사건에 대한 언급 없이 객관적이고 중립적인 자세로 정보를 전달한다.

③ “내가 왜 그랬을까?” (40분)

● 세부 목표

- Finkelhor의 전제조건모델 4단계에 비추어서 자기 사건의 원인을 탐색하는 과정이다. “내가 왜 그랬을까?”라는 질문을 통해 참여자는 자기 사건의 발생 원인을 자신의 행동에 대한 새로운 인식을 통해 스스로 찾아낸다. 그 결과로 사건이 발생하게 된 이유와 책임이 자신에게 있다는 것을 깨닫는 과정이다.

● 진행 방법

- 사건 당시 자신이 했던 생각과 느낌, 그리고 행동을 떠올려 하나씩 점검해본다(7-3).
- 불편함이 있더라도 당시의 생각과 느낌, 행동과 결과에 대해 직면할 수 있도록 격려한다. 잘 진행되지 않더라도 무리할 필요 없이 다음 과정을 진행한다.
- 성폭력(성희롱)이 술이나 성충동에 의해 발생한 것이 아니라, 이전 회기에서 다루었던 왜곡된 인식이나 잘못된 통념, 구조 및 권력관계에서 발생한 것임을 인식하는 과정을 시작한다.
- “내가 왜 그랬을까?” 활동지(2)에 사건 발생과정을 구체적으로 나열해서 적는다(7-4).
 - ✓ 사건 발생 이전부터 관련이 있을 것이라고 생각되는 시점부터 시작한다.
 - ✓ 예를 들면 스트레스 상황이라든가 음주 또는 부정적 정서를 경험하게 된 상황 등 동기화된 시점부터 적기 시작한다.

- ✓ 각 상황에 따른 문장은 하나의 단문으로 정리해서 적고, 당시의 생각과 느낌, 그리고 자신의 행동을 그 아래에 적는다.
- (7-4. 활동지)를 작성한 후에 함께 하나씩 짚어가면서 사건 발생과정을 심층적으로 다룬다. 참여자가 간단하게 대략적으로 작성하거나 슬쩍 지나가려고 하면, 꼼꼼히 살펴서 자신의 행동 하나하나의 밑바닥에 깔려있는 통념과 인식을 찾아내도록 한다. 논박하지 않고 참여자의 심층적인 의식의 흐름을 따라가는 것이 좋다.
 - ✓ 사건 발생 당시, 어떤 상태에 있었는지?
 - ✓ 행위화 직전에 스스로에게 한 얘기(내면의 소리)는 무엇인지?
 - ✓ 시간과 장소를 선택한 이유 등
 - ✓ 왜 그 피해자를 선택하게 되었는지?
 - ✓ 행위화 과정에서 피해자의 행동을 어떻게 해석했는지? 등
- 전 과정을 낱말이 풀어쓰면서 자신이 4가지 장벽을 어떻게 무너뜨리고 행동화 했는지 스스로 인식하게 한다.
- 전체 과정이 끝난 다음에, 당시 피해자의 생각과 느낌은 어땠는지 함께 생각해 볼 기회를 갖는다. (선택)

4 정리 (20분)

- 7회기에서 했던 내용들을 함께 정리해본다.
- 소감문을 작성하고, 그 내용에 대해 상호작용 과정을 통해 재정리한다.
 - ✓ 참여자가 작성한 내용을 가지고 회기 내에 포함시켜서 다룬다.
 - ✓ 수정, 보완할 점이 있으면 보충하고, 시간이 부족하면 다음 회기 과제로 넘긴다.
- 다음 일정을 확인하고, 8회기에 대한 안내를 간단하게 한다.

진행시 유의 사항

- ▶ 참여자는 타인의 의사표현(반응)이 성적 행동에 대한 동의인지 아닌지를 분명하게 지각하지 못할 뿐만 아니라, 인지왜곡이나 통념이 강할수록 자신의 행위를 정당화하려는 노력을 한다. 이때의 사고방식을 교정하는 것에 초점을 둔다.
- ▶ 그러나 논박하지 않고 '왜 그랬을까'라는 질문을 통해 심층적인 사고와 의식의 흐름을 따라가는 것이 효과적이다. 즉 경우에 따라서는 참여자의 저항이 강할 수 있으므로, 비난하거나 지적하지 않고 다양한 질문을 통해서 스스로 장벽을 어떻게 무너뜨리고 넘어가고 있는지 스스로 파악하고 인식할 수 있는 기회를 가질 수 있게 한다.
- ▶ 중요한 것은 사건 발생의 원인이 피해자가 아닌, 자기 자신에게 있다는 것을 인식하고 사건에 대한 책임을 인정하는 것이다.
- ▶ 그럼에도 참여자가 자신의 행위에 대해 여전히 합리화하며 피해자 또는 주변의 반응에 대해 비난할 경우, 참여자가 가지고 있는 생각이 무엇인지 세밀하게 파악할 수 있도록 질문한다. 가능하다면 참여자가 말을 많이 할 수 있도록 개방형 질문을 하는 것이 좋다.

진행자를 위한 자기평가 질문

- ▶ 참여자가 이해하기 쉽도록 성폭력(성희롱)의 발생과정을 잘 설명하였는가?
- ▶ 참여자는 활동지를 작성하면서 자신의 행동에 직면하였는가?
- ▶ 참여자가 자신의 행동을 합리화하거나 왜곡 또는 부인할 때 진행자는 적절한 질문을 통해 스스로 생각해 볼 수 있는 기회를 주었는가?

7-1. 성폭력 통념 수용도

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	잘 모르겠다
1 대부분의 성폭력은 우발적으로 발생한다	①	②	③	④	⑤
2 성폭력이 발생하는 가장 큰 원인은 성욕 때문이다	①	②	③	④	⑤
3 노출이 많은 옷을 입은 여성은 성관계에 대해 개방적일 것이다	①	②	③	④	⑤
4 피해자가 사건 후에 아무 일도 없었던 것처럼 차분하게 생활하는 것은 고통을 느끼지 않기 때문이다	①	②	③	④	⑤
5 심각한 피해후유증을 겪지 않는 사람은 성폭력 피해자가 아니다	①	②	③	④	⑤
6 내가 좋아해서 상대방에게 한 성적인 행위는 폭력이 아닌 사랑이다	①	②	③	④	⑤
7 가만히 있는 것은 긍정, 동의의 표시이다.	①	②	③	④	⑤

여성가족부 아동·청소년대상 성범죄자 재범방지교육 프로그램 <새날> 교육참여자 설문지 성의식 척도 참조

7-2. 'Finkelhor 전제조건모델' 교육자료

Finkelhor의 전제조건모델(Finkelhor's four preconditions)

• 4단계 모델(four-stage model)

Finkelhor는 성적 가해행위가 일어나기 위한 필수 조건을 다음과 같이 제시하였다.

- (a) 성적 폭력이나 학대를 위한 동기화(Motivation to abuse sexually)
- (b) 내적 억제 요인의 극복(Overcoming internal inhibitions)
- (c) 외적 억제 요인의 극복(Overcoming external inhibitions)
- (d) 아동이나 피해자의 저항을 극복(Overcoming the resistance of the child/victim)

1. 성적 폭력이나 학대를 위한 동기화(Motivation to abuse sexually)

다양한 근원에서 동기가 발생하며, 동기는 개인의 경험과 상황에 따라 다양하게 나타날 수 있다. 이는 Wolf가 설명한 공격 사이클의 출발점인 왜곡된 성적 각성의 발달에 대한 설명과 매우 유사하다. 이 단계에서의 치료 목표는 가해자의 왜곡된 성적 각성을 수정시켜줌으로써 더 이상 가해하는 동기를 갖지 않게 하는 것이다.

- 예를 들어 외로움, 관계형성 어려움, 거절에 대한 두려움, 분노, 성적 자극이나 흥분, 성적 환상, 포르노그래피 등에 의해 동기화 될 수 있다.

2. 내적 억제 요인의 극복(Overcoming internal inhibitions)

왜곡된 성적 행위에 대한 생각이 각성이 되긴 하지만 성학대로 연결되지 않는 사람도 많은데, 이는 이들의 내적 억제가 작용하기 때문이다. 그러나 이들은 들키지만 않는다면 성폭력을 저질렀을 것이라고 보고하기도 한다. 대부분의 가해자들은 그들의 행동이 불법이라는 것을 알고 있고, 일을 저지르기 위해 내적 억제를 극복해버리는 것이다. 자신의 행동을 정당화시키기 위한 인지왜곡을 형성할 수도 있고, 술이나 약을 사용하기도 한다. 이 단계에서의 치료 목표는 가해자들이 범행을 저지를 수 있는 위험 상황이 언제인지 파악하는 것을 돕고, 그 상황에서 안전하게 빠져나올 수 있는 적절한 방법을 모색하도록 돕는 재발 방지 계획을 세우는 것이다.

- 성폭력 현상이 목격될지 모른다는 두려움 극복하기, 피해자 감정 무시하기, 성폭력이 나쁘다는 양심의 소리 무시하기 등 공격욕구가 양심의 소리보다 더 크게 되면 내부장벽을 부수게 된다. 그러므로 지금까지 가져왔던 성에 대한 잘못된 생각들, 성폭력에 대한 통념, 인지왜곡들을 탐색하고 수정해 나가는 것이 재발을 막는 지름길이 될 것이다.

● 내부 장벽 와해 예시

이런 행위는 다른 사람에게 해서는 안 되는 거야.	괜찮아. 아무도 모를 거야.
이런 행위는 상대방에게 치명적인 상처를 주는 거야.	아니야, 괜찮아. 그녀는 상처를 받지 않을 거야. 어쨌든 그녀도 좋아할 거야.
그래도 내가 이래선 안 되지. 이걸 옳지 않은 일이야.	이건 그 애하고 나만 아는 일이니까 아무도 모를 거야.
미성년자와 성관계를 갖는다는 것은 어른으로서 할 짓이 못 돼.	→ 아니야, 괜찮아. 그 애도 인터넷 채팅으로 나를 원했어.
나를 믿고 따라온 여자인데, 내가 이래서는 안 돼.	그녀는 술에 취해 아무 것도 모를 거야. 술에 취했다는 건 이미 자기 방어를 포기한 거야.
성범죄는 사람이 해서는 안 되는 일 중에 하나야.	괜찮아. 아무도 몰라. 들키지 않으면 별 문제없어. 남자라면 다 나처럼 할 거야.

3. 외적 억제 요인의 극복(Overcoming external inhibitions)

일단 가해자가 내적 억제를 극복하게 되면 상황을 설정하게 되고, 외부적 억제요인을 극복하려 하는데, 즉 범행 사이클을 계획하고 다듬는 단계이다. 가끔 우연적인 상황이 만들어질 수도 있지만, 대부분의 가해자들은 상황을 인위적으로 만들어나가게 된다. 이 단계에서의 치료 목표는 가해자들이 범행을 저지를 수 있는 위험 상황(risk situation)이 언제인지 파악하는 것을 돕고, 그 상황에서 안전하게 빠져나올 수 있도록 돕는 재발방지 계획을 세우는 것이다.

- 예를 들어 가해자가 성적 욕구를 해결하고 싶은 충동이 생겨서 범죄를 저지르려는 마음을 가진다 할지라도 피해자에게 쉽게 접근할 수 없다면 성폭력 행위를 저지를 수 없게 된다. 따라서 범행 장소로 사람들의 눈에 띄지 않는 장소를 선택하거나 자신의 행동이 들키지 않을 가능성이 큰 피해자를 물색하는 등 성폭력 행위를 실현할 수 있는 외적 조건을 조성하게 된다. 그러므로 피해자에게 접근하는 것을 차단하는 외부장벽을 만드는 것은 매우 중요하다. 특히 외부장벽은 자기 의지로 만들 수 있는 가장 좋은 장벽이기도 하다.

● 외부장벽 와해 예시

- 우리나라는 성폭력을 해도 솜방망이 처벌이다.
- 그 여자는 혼자 살더라.
- 내가 들어갔을 때 그 여자는 술 취해서 자고 있었다.
- 피해자가 혼자 살기 때문에 소리쳐도 아무도 못 들을 것이다.
- 이 골목에는 유동인구가 거의 없기 때문에 안전하다.
- 킁킁해서 남의 눈에 띄지 않을 것이다.

4. 아동이나 피해자의 저항을 극복(Overcoming the resistance of the child/victim)

피해자가 보이는 저항을 극복하는 단계이다. 가해 상황을 설정하는 것이 끝나게 되면, 피해자의 저항을 극복할 수 있다는 확신을 갖게 된다. 대상을 물색하기 위해 아이들(피해자)과 친분을 형성하고 선물을 주거나 위협하거나 신체적 폭력을 가하게 된다. 가해자 중 일부는 부모의 양육이 적절치 않거나 이전에 성학대를 경험한 좀 더 취약하게 여겨지는 아동(피해자)에게 의도적으로 접근한다. 이 단계에서의 치료 목표는 가해자들에게 그들이 어떤 식으로 무력과 권위를 사용하여 성학대를 했는지 명확하게 알게 하는 것과 자신의 학대가 피해자에게 입힌 결과에 대해 공감능력을 갖게 하는 것이다.

- 예를 들어 잠들어 있는 피해자를 내리누르거나, 저항하지 못하도록 주먹으로 얼굴을 때리고, 소리치지 못하도록 '소리치면 죽여 버리겠다'고 위협하는 등 신체적인 위협을 가하기도 하지만, 저항하지 못하도록 선물을 주거나 피해자의 욕구를 충족시켜주기도 하고, 같이 시간을 보내는 등 가해자에 대한 경계를 하지 않도록 'grooming(길들이기)' 과정이 일어나는 경우도 있다.

7-3. “내가 왜 그랬을까?” 활동지(1)

*사건 당시를 회상하면서 다음을 생각해 봅시다.

1. 내가 한 행동은 무엇이었나?
2. 그 행동을 해도 된다고 생각한 이유는 무엇이었나?
3. 만약 피해자가 동의했다고 생각했다면, 그 이유는 무엇이었나?
4. 나의 느낌은?

(선택)

사건 당시	상황
	생각
	느낌
	행동

7-4. “내가 왜 그랬을까?” 활동지(2)

*출처: 탁틴 가해자프로그램 워크샵 자료 재수정

(예시)

상황 : 당시 업무가 과중해서 스트레스가 많았다.

생각 : 그만두고 싶다. 다른 직장으로 옮겨볼까?

느낌, 욕구 : 힘들다. 지친다. 쉬고 싶다. 신나게 재미있게 살고 싶다.

행동 : 같이 술 마시러 갈 사람이 누가 있나 전화번호 목록을 뒤졌다.



상황 : 퇴근길에 옆 부서에서 일하는 김대리(여)를 만났다.

생각 : 같이 술 한 잔 하자고 할까? 가끔 같이 식사한 적도 있으니 괜찮을 거야.

느낌, 욕구 : 왠지 즐거운 시간을 보낼 수 있을 것 같아 기분이 좋아졌다.

행동 : 김대리에게 저녁을 먹자고 제안했다.



상황 : 분위기 있는 음식점을 찾아 들어갔다.

생각 : 밥도 먹고 술도 마시고 대화도 하면서 모처럼 즐거운 시간을 보내야겠다.

느낌, 욕구 : 기분이 좋아지면서 좀더 친밀해지고 싶은 마음이 일었다.

행동 : 김대리가 좋아할 만한 메뉴를 고르고 음식과 술을 주문했다.



상황 : 음식과 술을 마시면서 대화를 나눴다.

생각 : 나를 대하는 태도와 대화가 잘 통하는 것을 보니 더 친해진 것 같다.

느낌, 욕구 : 좀더 가까워지고 싶고 더 오래 같이 시간을 보내고 싶다.

행동 : 식사가 끝나고 노래방에 가자고 했다.

8회기	성희롱 피해 바라보기		2시간
주 제	성희롱(성폭력) 피해를 바로 알고, 자기 사건 피해자에 대한 공감능력을 향상시키기		
목 표	1. 성희롱(성폭력)의 신체적, 심리적, 사회적 영향에 대해 이해하고, 이를 공감한다. 2. 자기 사건의 피해자에 대한 공감 능력을 향상시킨다.		
준 비	성희롱(성폭력)의 신체적, 심리적, 사회적 영향에 대한 자료, 편지지, 필기구 등		
과 정	내 용	자 료	
도 입 (10분)	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 회기 이후 일상경험 나누고 공감하기(짧게) • 지난 회기 리뷰 & 질문과 응답 • 회기 주제 소개하기 • 동영상 시청 & 소감 		
성폭력 (성희롱) 피해를 바로알기 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱(성폭력)으로 인한 신체적, 심리적, 사회적 영향에 대해 설명한다. • 자신이 경험한 (성)폭력 피해, 가해 경험에 대해 나눈다. • 아는 관계에서 (성)폭력이 발생할 경우, 신뢰 상실과 통제력 상실이라는 더 큰 고통을 겪게 된다는 점을 설명한다. 		8-1. 교육자료 8-1. 폭력 피해, 가해 경험 체크리스트
자기사건 피해자 공감하기 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자의 관점과 입장에서 사건을 다시 생각해보는 시간이다. • 자기 사건의 피해자에게 하는 질문을 통해 다시 생각해보기 • 편지쓰기 1, 2 <ol style="list-style-type: none"> 1. 피해자로서 편지쓰기 2. 피해자에게 답장쓰기 • 편지글을 수정하고 피드백 하는 과정을 통해서 피해자에 공감하기 		8-2. 교육자료 8-4. 다시 생각해보기 질문지
정 리 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 소감문 작성 • 다음 회기 일정 확인 		활동지: 소감문

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 8회기는 성희롱(성폭력) 피해자가 겪는 신체적, 심리적, 사회적 상황과 이것이 삶에 미치는 영향에 대해 인식하는 것으로 시작한다. 피해자를 공감하기 위해서 먼저 자신이 경험한 (성)폭력 피해와 가해 경험을 회상하고, 다음으로 편지 쓰기를 통해 피해자의 관점과 입장에서 사건을 다시 생각해보고, 자기 사건의 피해자에 대한 공감 능력을 향상시키는 것이 목표이다.
- **회기 간 연결** 이전 회기에서 “내가 왜 그랬을까?”를 통해 자기 사건의 책임을 깨달았다면, 자신의 행위가 피해자에게 어떤 영향을 미쳤는지를 인식하고 자기 사건의 피해자에 대한 공감능력을 향상시킴으로써 재발방지를 위한 노력을 시작한다.
- **교육 준비**
 - 회기 공통 사항 : 느낌 목록, 소감문
 - 교육 참여자 분석: 피해자에 대한 공감능력을 향상시키기 위해서 전(前)단계로 참여자의 폭력 피해, 가해 경험을 얘기하는 것은 참여자의 공감 능력을 향상시키는 데 도움이 될 것이다. 그러나, 초점을 두어야 할 것은 자기 사건의 피해자에 대해 공감하는 능력을 향상시키는 것이므로 진행자가 참여자의 이야기에 빠져서 길을 잃지 않도록 한다.
 - 준비물: 동영상 자료, 성폭력 피해 교육 자료, 폭력 피해, 가해 경험 체크리스트, 질문지, 편지지, 소감문 활동지, 필기구 등

■ 교육 내용

① 도입 (10분)

- 지난 회기 이후의 일상적인 경험을 나누고, 진행자는 이를 간단하게 반영하고 공감해준다.
- 지난 회기에서 더 나누고 싶은 것이 있는지 묻고 질문에 답을 한다.
- 이번 회기에서는 성희롱(성폭력) 피해와 영향에 대해서 이해하고, 자신의 피해 및 가해 경험을 살펴봄으로써 공감 능력을 점검하고, 편지 쓰기를 통해 자기 사건의 피해자를 공감하는 능력을 향상시키는 시간을 가질 것이라고 말한다.
- 먼저, 성폭력 피해에 관한 동영상 자료를 시청하고 소감을 나눈다.
(예) 'Tentakel(촉수)'(2003 칸 국제광고제, Dunkelziffer e.V. Spot, 독일, 01:41)
- 초점을 둘 것은 후유증이 평생 지속된다는 것보다 성희롱(성폭력)의 심각성을 사소화하는 통념에 대해 성찰하고 교정을 하는 것이 중요하다.
- 성희롱(성폭력) 피해 후유증은 사람에 따라 매우 다양하며, 주변의 도움에 따라 정도가 달라질 수 있다. 특히 피해 후유증을 전형화하거나 피해자다움을 강조하여 피해 후유증을 겪지 않으면 성폭력 피해자가 아니라는 인지 왜곡으로 발전하지 않도록 유의해야 한다.

② 성희롱(성폭력) 영향 바로알기 (40분)

● 세부 목표

- 진행자는 성희롱(성폭력) 피해와 영향에 대해 설명하고, 참여자는 자신의 피해, 가해 경험에 대한 회상을 통해 (성)폭력 피해와 그 영향에 대해 재인식하고 공감한다.

● 진행 방법

- 피해자가 경험하는 사회적, 심리적 상황과 이들이 일상 생활에서 겪는 고통에 대해 생각해본다(8-1).
- 피해의 영향력을 이해하는 것은 피해자를 공감하기 위해서이다. 피해자에게 공감하게 되면 재발 가능성은 훨씬 더 줄어든다. 성희롱(성폭력) 피해에 대한 감수성이 높아지기 때문이다.
- 피해자에게 공감하는 과정으로 자신의 피해, 가해 경험을 떠올려서 (8-2. 활동지)에 체크(O, X)한다.
 - ✓ 참여자가 원활하게 체크하지 못하면 기억을 떠올릴 수 있도록 돕는다(학교, 군대 등)
 - ✓ 폭력에 대해 정의했던 것을 떠올리면서 평소에는 피해 또는 가해라고 인식하지 못했던 것들을 찾아내고 체크하도록 조력한다.
 - ✓ 피해경험이 전혀 없거나 가해경험만 있는 경우, 피해와 가해경험이 똑같은 경우, 피해 경험이 가해 경험보다 많은 경우 등 다양한 사례가 나올 수 있음을 염두에 둔다.
- 피해자의 입장에서 폭력을 이해하고, 폭력으로 인해 발생하는 결과에 대해 이해한다.
- 폭력에 대한 감수성을 키운다는 것은 어떤 상황에 대해 다양한 입장에서 사고하려고 노력할 때 가능함을 강조한다.
- 폭력행위를 했을 경우 자신의 행동으로 인해 피해자 및 주변 사람들이 겪게 되는 어려움을 알고 느끼며, 자신의 행동을 변화시키려는 노력을 하는 것이 필요함을 설명한다.
- 교육에서 다른 폭력의 종류는 법적인 개념이 아니라, 피해자의 입장에서 폭력으로 느껴질 수 있는 상황을 폭넓게 생각할 수 있도록 돕기 위해, 그리고 감수성을 높이기 위해 사용된 것임을 설명한다. 초점은 피해자 공감이다.
- 만약 자신의 얘기를 하기 어려워하면 인터넷 등에 소개된 사례나 동영상 등을 활용할 수 있다.

③ 자기사건 피해자 공감하기 (40분)

● 세부 목표

- 피해자의 관점과 입장에서 사건을 다시 생각해보고, 편지 쓰기를 통해서 일반적인 피해자 공감에서 자기 사건의 피해자를 공감하는 능력을 향상시킨다.

● 진행 방법

- 공감에 대해서 설명한다. (8-4. 동영상)
- 참여자들의 공감능력은 대체로 낮을 수 있다. 설사 공감능력이 어느 정도 있다 할지라도 전반적인 공감능력과 자기 사건의 피해자에 대한 공감능력은 차이가 있다. 특히 자신의 피해자에 대한 공감은 매우 낮게 나타나는, 피해자-특정적인 공감(victim-specific empathy)라는 개념이 더 중요한 위치를 차지하고 있다.
- ‘다시 생각해보기’ 질문(전환점)을 통해 피해자의 관점과 입장에서 사건을 다시 바라보는 시간을 갖는다(8-5).
- 사건 당시/이후에 피해자가 경험하는 생각이나 감정을 상상하고, 피해자의 입장이 되어서 공감해보려고 노력한다.
- 편지쓰기를 통해 자기 사건의 피해자에게 공감하는 노력을 한다. 편지쓰기는 두 단계로 진행된다. (비공개 가능)
- 1단계: 피해자로서 편지쓰기(the first from victim to him). 첫 번째는 피해자가 가해자에게 보내는 편지를 쓰도록 하고, 거기에 담긴 피해자의 분노와 혼란, 신뢰의 상실, 죄책감 등을 이야기한다. 피해자의 심정이 잘 느껴지는지 피드백 한 후에 수정하는 작업을 거친다.
- 2단계: 피해자에게 답장하기(the second as a response to the victim's letter). 두 번째로는 그에 대한 답장을 보내는 것이다. 여기에는 사건에 대한 완전한 책임과 피해자의 고통을 유발한 책임을 받아들이는 것이 포함되어야 한다. 즉, 언제, 어디서, 누구에게 무슨 잘못을 저질렀는지, 어떤 피해를 끼쳤는지, 어떻게 책임을 질 것인지 등이 포함되어야 한다. ‘본의 아니게, 그럴 뜻은 없었지만, 그럴 의도는 없었다’는 등 변명이나 핑계가 들어가지 않도록 한다.
- 자신의 행위에 대해 참여자가 회피하거나 책임을 잘 못 느끼면 7회기에서 했던 ‘내가 왜 그랬

을까?”를 떠올릴 수 있도록 환기시킨다.

- 피해자 공감감이 잘 안 되는 경우, 자신에게 상처를 준 사람에 대해 어떤 마음을 가지게 되는지, 그리고 피해자가 자신을 어떻게 생각하고 있을지, 그 상처를 조금이라도 아물게 하는데 자신이 할 수 있는 일이 무엇일지에 대해 생각해보게 한다.
- 편지글을 수정하고 피드백하는 과정을 통해서 자기 사건의 피해자를 공감하는 능력을 향상시킨다.

4 정리 (20분)

- 8회기에서 했던 내용들을 함께 정리해본다.
- 진행자는 참여자가 어렵고 힘든 과정을 하느라 고통스러웠을 것임을 공감한다. 그러나 변화를 위해 꼭 필요한 과정이므로, 자기 사건의 피해자에게 미치는 영향에 대해 공감하는 마음과 폭력에 대한 감수성을 키워야 할 것임을 강조한다.
- 소감문을 작성하고, 그 내용에 대해 상호작용 과정을 통해 재정리한다.
 - ✓ 참여자가 작성한 내용을 가지고 회기 내에 포함시켜서 다룬다.
 - ✓ 수정, 보완할 점이 있으면 보충하고, 시간이 부족하면 다음 회기 과제로 넘긴다.
- 다음 일정을 확인하고, 9회기에 대한 안내를 간단하게 한다.

진행시 유의 사항

- ▮ 기본적인 공감은 진행자의 태도와 자세를 통해 참여자가 직접 경험하게 하는 것이 교육적인 효과가 있다. 이때 주의할 점은 공감이 편드는 것이나 맞춰주는 것이 아니며, 또한 동정이나 연민과는 다르다는 것을 유의해야 한다. 항상 기억해야 할 것은 '존재(being)'에 대한 '따뜻함(warm)'과 '행위(doing)'에 대한 '엄격함(strict)'일 것이다.
- ▮ 피해를 다룰 때는 한 개인의 성적 자기결정권의 침해와 그 영향에 대해서 다룬다. 즉 참여자의 행동이 상대방의 자기결정권을 침해했다는 사실을 인식하는 것이다.
- ▮ 2차 피해를 포함한다. 1차 피해뿐 아니라 후속적인 피해에 대해서도 알게 하는 것이 사태의 심각성을 일깨울 수 있다. 특히 주변 인물들의 생활 변화, 2차 피해의 구체적 내용 등을 포함하고 있으면 더욱 효과적이다.
- ▮ 또한 초점은 성희롱(성폭력)이 미치는 영향에 두지만, 모든 사람들이 그것을 똑같이 경험하는 것은 아니며 피해자에게 문제가 있어서 그러한 후유증이 발생하는 것이 아님을 주지시킨다.
- ▮ 회복하려는 피해자의 의지와 노력에 대해서도 강조하고 피해자다움이라는 고정관념을 양산하지 않도록 한다. 특히 피해자에게 '수치심'을 강요하지 않도록 한다. 수치심은 행위자의 몫이다.

〈참고: 성폭력 피해자에게 수치심을 강요하지 마세요 | 박하연 | 세바시 789회〉

진행자를 위한 자기평가 질문

- 참여자가 성폭력 피해와 그 영향에 대해 충분히 이해할 수 있도록 설명하였는가?
- 참여자 자신의 피해, 가해경험을 얘기할 때 중심을 잃지 않고 잘 들었는가?
- 참여자의 반발이나 저항을 공감하면서 교육의 기회로 활용할 수 있었는가?
- 참여자가 자기 사건의 피해자를 더 잘 공감할 수 있게 하기 위해서 무엇을 더 할 수 있겠는가?

8-1. 성폭력 피해의 영향에 대한 교육자료

1. 강간외상증후군

- Burgess(1979)는 성폭력 피해자는 강간피해 후 지속적인 긴장과 증상을 경험한다고 함.
- ‘증상’을 강간이 진행되는 동안 느꼈던 신체적, 심리적 외상(trauma)으로 강간을 떠올리게 하는 공포와 같은 감정적 혼란으로 개념화시킴. 피해 여성들은 며칠 혹은 수년 동안 공포, 불안, 우울, 모욕감, 복수심, 성관계의 어려움, 태도나 생활습관의 변화를 겪을 수 있다고 함

2. 단기적 정서적 반응

- 공포와 충격. 공포는 피해상황 시 생생하게 경험되는 급작스런 신체적 상해로 인하여 불구가 되지 않나 혹은 죽지 않을까 하는 생존의 위협에 대한 급박한 감정.
- 표현하는 피해자는 자신의 감정을 분노, 공포, 근심, 굴욕감, 죄의식, 수치심, 낭패감, 복수심 등으로 자유롭게 표현함
- 자신의 감정을 억압하고 통제하는 피해자는 차분하고 침착하고 아무 일이 없었던 듯이 자신의 감정을 위장함.
- 신체적 반응에 대해서는 몸 전체의 통증 특히 가해자가 집중적으로 공격한 목, 가슴, 팔, 다리에 통증을 호소함(Burgess, 1979, Faller, 1988).
- 수면장애와 식욕장애를 겪으며 피해자가 오럴섹스를 강요당하였을 경우 입과 목에 대한 메스꺼움을 호소하며 위장장애, 성기의 가려움 등 일반적 거북감의 증상을 보임.

3. 장기적 후유증

- 신체적, 심리적, 사회적, 성적 영역에서 피해자의 전반적이 생활 패턴에 파괴적으로 나타남. 신체적 증상은 장기간에 걸친 성기관련문제, 생리주기의 변화 등으로 나타남.
- 심리적 증상은 강간피해자의 공통적 증상으로 꿈과 악몽을 꾸며, 가해자에 대한 공포, 우울, 불안, 모욕감, 복수심 등의 감정으로 나타남. 사회적 후유증으로 나타나기도 하는데 일을 하거나 학교에는 가지만 그 외의 활동은 일체 할 수 없는 등의 최소한의 사회적 기능만을 수행함 외부와 단절하여 집에만 있거나 결석을 하거나 직장에 나가지 않는 등의 행동을 보임. 성에 대한 공포와 혐오감으로 정상적인 성관계를 갖는데 어려움을 느낌.

참고: 2009 새날프로그램 매뉴얼

8-2. '폭력의 피해, 가해경험 체크리스트' 활동지

폭력의 유형	내용	피해 경험	가해 경험
신체적 폭력	따귀 때리기		
	감금하기		
	발로 차기		
	목조르기		
	주먹으로 때리기		
	밀치기, 밀기		
	꼬집기, 핍대하기		
	흥기사용		
심리적 폭력	인신공격		
	누명		
	때리거나 찬다고 위협		
	흥기 위협		
	자해 위협		
	물건을 던지거나 부숨		
	벽을 주먹으로 치, 문을 참		
언어적 폭력	부당하고 심한 말로 감정을 상하게 함		
	욕하고 소리 지름		
	자존심을 공격하고 조롱하거나 모욕함		
	가족이나 소중한 사람들을 헐뜯음		
	잘못이나 결점을 잡아서 나쁘게 말함		
	터무니없이 사실과 맞지 않게 헐뜯음		

출처 : 한국여성민우회 성폭력상담소(2011), 성폭력 가해자교육 매뉴얼 : 성의식 변화 프로그램

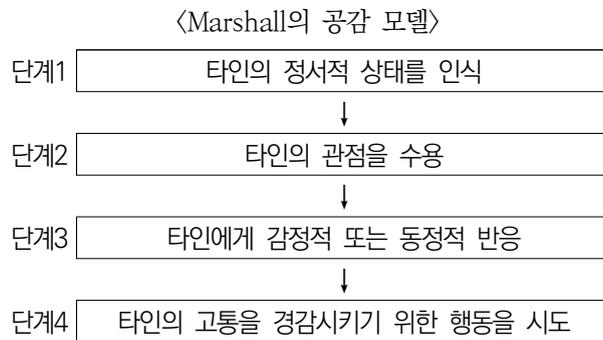
8-3. '공감' 교육자료

• Marshall 공감 4단계

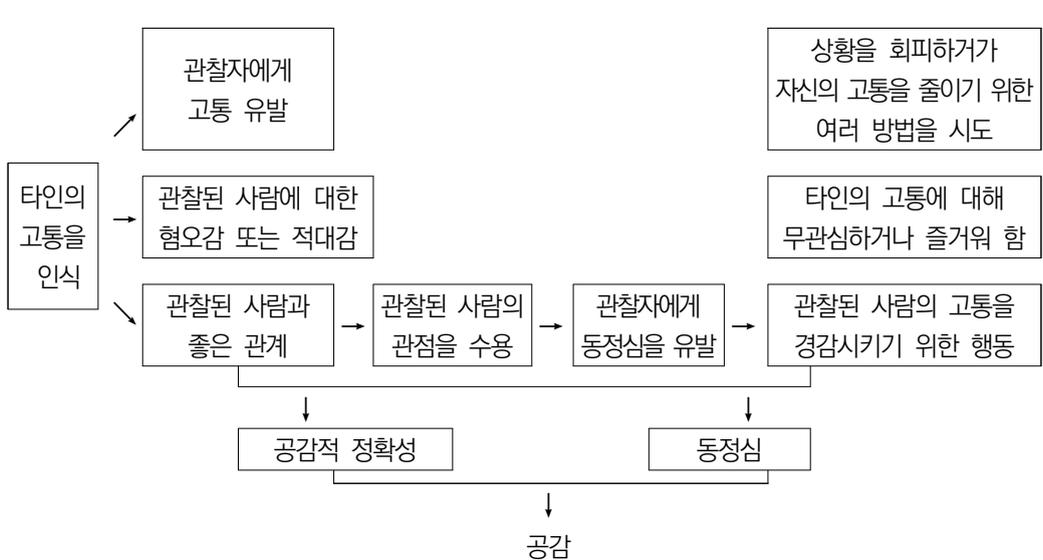
공감(empathy)은 '감정 경험을 공유하는 것', '다른 사람의 정서를 이해하는 것', '다른 사람의 정서나 환경에 반응하는 것'으로 정의되며, 공통적인 요소는 '정서의 대리적인 경험'이다(송원영 외, 2008). Marshall 등(1995)에 따르면 공감에는 네 가지 단계가 있는데, 그것은 정서적 인식, 조망 수용, 동정적인 감정적 반응의 경험, 위로나 고통을 줄이려는 행동의 시도로 이루어져 있다. 공감의 4단계를 예를 들어 설명하면 다음과 같다.

“민호는 어린이집에서 같은 나이의 여자 아이가 넘어져 다치는 것을 보았다. 아이는 울기 시작했고, 민호는 그 여자 아이에게 다가가서 팔을 어깨에 얹고 가장 좋아하는 장난감을 주며 가지고 놀라고 하면서 위로를 해주기 시작했다.”

이때 민호는 여자 아이의 고통을 인식하고(1단계), 그 아이의 기분을 이해하여(2단계), 분명 동정심을 느꼈으며(3단계), 마지막으로 자신의 장난감을 권하면서 아이를 달랬다.(4단계)



이후에 L.E.Marshall, & Marshall은 위의 4단계 모델을 수정하여 공감과정의 복잡성에 대한 이해를 돕기 위해 치료자용으로 다음과 같은 후기 모델을 만들었다.



한국형사정책연구원(2012). 성범죄자를 위한 치료프로그램 개발 및 제도화방안(I).224p.

이 모델에서는 공감을 표현하지 못하는 사람들이 있다고 본다. 왜냐하면 다른 사람이 고통스러워하는 모습을 보고 화가 나서 자신의 고통을 줄이는 데만 열중하기 때문이다. 이런 사람은 정서조절이 어렵고, 자존감이 낮고, 정서적으로 취약하다.

또 다른 범죄자들은 고통스러워하는 사람을 싫어하거나, 적대적이거나 또는 자신의 목적 때문에 타인의 고통을 무시하기 때문에 공감적으로 반응하지 못한다. 이런 사람은 가학적이며 다른 사람의 고통에서 쾌락을 느낄 뿐만 아니라 사이코패스이거나 고통스러워하는 사람에게 분노하고 분노의 책임을 그들에게 돌린다.

그러나 성범죄자의 대다수는 사이코패스가 아니며, 피해자의 고통에 같이 고통스러워하거나 방어적으로 반응한다. 그렇지 않으면 자신의 욕구로 반응하는데, 이 욕구가 피해자에 대한 걱정을 느낄 수 있는 가능성보다 우선한다. 이 때문에 성범죄자는 그들이 피해자들을 학대하는 동안 피해자들에 대한 공감이 차단된다. 따라서 대다수의 성범죄자는 더 복잡한 공감 모델(후기 모델)의 가장 위나 중간에 해당하는 것으로 보인다.

출처: 한국형사정책연구원(2012), 성범죄자를 위한 치료프로그램 개발 및 제도화방안(I) p.22

8-4. '다시 생각해보기' 질문지

1. 피해자의 입장을 생각해 본 적이 있습니까?
2. 피해자가 어떤 피해를 받았다고 생각하십니까?
3. 그 피해로 인해 또 다른 2차적인 피해는 무엇이라고 생각하십니까?
4. 피해자의 피해는 언제까지 지속될 것으로 생각됩니까?
5. 피해자 가족이나 주변 사람들에게 어떤 피해나 영향을 주었다고 생각하십니까?
6. 피해자는 지금 당신에게 어떤 감정을 가지고 있을 것이라 생각하십니까?
7. 성폭력 피해자가 회복되기 위해 어떤 지원들이 있어야 한다고 보십니까?
8. 피해자에게 당신에 대해 알리고 싶은 것이 있다면 무엇입니까?
9. 당신친구에게 성폭력을 하지 않도록 조언해준다면 어떤 이야기를 해주고 싶습니까?

출처: 여성가족부 아동청소년대상 성범죄자 재범방지교육 매뉴얼 <새날>

9회기	의사소통 훈련 <비폭력 대화>	2시간
주 제	자신의 의사소통유형을 점검하고 비폭력 대화법의 기본 워크숍을 활용해 소통능력과 인간관계능력을 향상시키기	
목 표	1. 자신의 의사소통유형을 알고 관계에 미친 영향을 깨닫는다. 2. 비폭력대화법을 바탕으로 의사소통능력과 인간관계능력을 향상시킨다.	
준 비	사티어 의사소통유형 검사지, 비폭력대화 교육자료, 필기구 등	
과 정	내 용	자 료
도 입	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 회기 이후 일상경험 나누고 공감하기(짧게) • 지난 회기 리뷰 & 질문과 응답 • 회기 주제 소개하기 • 언어적 표현과 비언어적 표현의 차이를 알기 	9-1. 언어적 표현과 비언어적 표현
자신의 의사소통유형 알기	<ul style="list-style-type: none"> • 사티어 의사소통유형 검사 • 의사소통유형 검사 결과를 보고 자신의 소통방식이 인간관계에 미친 영향을 깨닫기 	9-2. 사티어 의사소통유형 검사지 9-3. 의사소통유형
비폭력대화를 배워서 소통능력 향상시키기	<ul style="list-style-type: none"> • 비폭력대화를 배우기 • 비폭력대화의 과정에 대해 설명한다. “관찰-느낌-욕구-부탁” • 자신의 상황에 비추어 비폭력대화로 재구성해본다. • 다양한 예를 들어 연습해본다. 	9-4. 비폭력대화 교육자료 9-5. 비폭력대화 연습활동지
정 리	'소감문' 작성 후 마무리하기	소감문

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 9회기는 자신의 의사소통 유형을 점검함으로써 자신의 소통방식이 인간관계에 미친 영향을 깨닫고, 비폭력 대화를 배워 의사소통 능력과 인간관계 능력을 향상시키는 것을 목표로 한다. 비폭력 대화처럼 공감에 기반을 둔 소통방식은 공감능력의 현실 적용력과 정서조절 능력을 증진시켜 재발방지를 위한 자기관리 전략의 중요한 조건의 일부가 된다.
- **회기 간 연결** 참여자는 자신의 행위가 피해자에게 끼친 영향을 알고 자기 사건의 피해자에 대한 공감능력을 향상시킴으로써 재발방지를 위한 노력을 시작하게 되었다. 그러나 기본적인 소통방식이 개선되지 않고서는 관계에서 발생하는 문제를 예방하기 어렵다. 이 과정에서는 의사소통 능력과 인간관계 형성 능력의 향상을 통해 사회적응력을 높임으로써 성폭력(성희롱) 재발방지에 기여하게 된다.
- **교육 준비**
 - 회기 공통 사항 : 느낌 목록, 소감문
 - 교육 참여자 분석 교육을 진행하면서 알게 된 참여자의 의사소통 방식에 대해 전면적으로 검토하고 이를 향상시키기 위해 초점 두어야 할 부분을 점검한다. 참여자가 속해 있는 집단의 특성과 참여자의 지위 등과 관련하여 소통능력과 관계능력을 증진시킬 수 있는 점을 고려하여 본 과정이 재발방지에 긍정적인 효과를 가져오게 한다.
 - 준비물 사티어 의사소통유형 검사지, 비폭력대화 교육자료, 소감문 활동지, 필기구 등

■ 교육 내용

① 도입 (10분)

- 지난 회기 이후의 일상적인 경험을 나누고, 진행자는 이를 간단하게 반영하고 공감해준다.
- 지난 회기에서 더 나누고 싶은 것이 있는지 묻고 질문에 답을 한다.
- 이번 회기는 의사소통 유형을 점검하여 관계에 미친 영향을 깨닫고, 비폭력대화를 배워서 소통능력과 관계능력을 향상시켜 재발방지를 위한 긍정적인 자원을 마련하는 시간이다.
- 인간관계 변화는 '나'로부터 시작하는 것이다. 먼저 관계에서 언어적 표현과 비언어적 표현을 어떻게 해석하고 있는지 자신의 소통방식을 활동지 [9-1]을 사용하여 점검한다.
- 활동지의 예문을 사건과 관련한 문항으로 바꾸어 사용할 수 있다. 예를 들어 “직장 동료가 나에게 친절하게 대할 때 나는 이를 어떻게 받아들이고 해석하고 행동하는가?”를 물어볼 수 있다. 이와 같이 사건 관련 예문을 들어 소통방식을 점검한다.
- 대인간 의사소통에서, 객관적 사실보다 주관적 해석에 따라서 결과가 달라질 수 있다.

사실	생각	느낌 표현
약속취소	무시당했다고 생각	분노(화를 냄)
약속취소	사고 나지 않았을까	불안(걱정이 되어 전화를 하고 아니면 안심함)
약속취소	부담스러운 약속이 취소되어 안심	기분이 좋음

② 자신의 의사소통 유형 알기 (40분)

- 사티어 의사소통유형 검사를 통해 자신의 소통방식이 주변사람들과 인간관계에 어떤 영향을 미치고 있는가를 알게 된다.
 - ✓ 사티어 의사소통유형 검사를 실시한다. [9-2]
 - ✓ 검사가 끝나면 참여자의 유형을 파악하고, 각 유형에 대해 설명한다. [9-3]
 - ✓ 설명을 듣고 참여자가 느낀 점이나 새롭게 알게 된 것 등에 대해 나눈다.
 - ✓ 사티어(Satir)는 의사소통을 정보를 주고받는 과정으로 파악하고, 언어적·비언어 언어적 의사소통 과정을 중시했다.
- 메시지의 일치성과 비일치성에 관심을 가지며, 의사소통은 상호간 '자존심 수준'을 재는 계량기이다.
- 의사소통 기술과 유형은 어려서부터 부모와 가족들의 훈련과정을 통해 학습된 것으로 새로운 학습과 필요에 따라 변화가능하다.
- 역기능적 의사소통 유형: 회유형, 비난형, 초이성형, 산만형
 - ✓ 시간적인 여유가 있으면, 사회적 관계도를 그려서 참여자를 둘러싼 관계와 소통에 대해 살펴볼 수 있다. <참고. "사회적 원자" Eva Leveton 편저, 박우진, 조성희 외 공역(2015). 집단트라우마치유. 시그마프레스. pp.17-18.>
- 참여자와 관련된 사람, 단체, 물건이나 동물의 관계를 그린다.
- 남자는 네모로 여자는 동그라미로 표현하고, 단체나 애완동물 등의 경우 세모로 그린다.
- 크기와 위치는 마음대로 그린다.
 - ✓ 예를 들어 먼저 자기 자신을 그리고 가장 가깝게 느껴지는 사람을 자기와 가까운 곳에 여자는 동그라미, 남자는 네모로 표시한다. 심리적인 거리가 멀면 멀리 그리고, 영향력이 크거나 심리적 유대가 깊다면 가까이 크게 그린다.
 - ✓ 두 번째로 그 사람과의 관계가 좋을 때는 직선으로, 싫을 때는 꼬불꼬불하게 그리고, 보통일 때는 점선으로 표시한다. 직선은 2~3개로 겹쳐 그릴 수도 있고, 꼬불거리는 모양은 같듯이 심할 때는 강하게 표현할 수도 있다. 서로 엇갈릴 때는 직선과 물결을 겹쳐 그린다.
 - ✓ 관계도를 다 그린 후 관계와 소통방식을 함께 생각해 보는 시간을 갖는다. 소통방식이 관계에 미치는 영향을 점검해 보는 시간이다.
 - ✓ 결과적으로 의사소통능력이란 자기 가치감을 측정할 수 있는 수단이며, 자존감 향상은 의사소통능

력의 향상과 관련이 있다. 즉 참여자의 낮은 자존감을 해결하기 위해서 일차적으로 의사소통 방식을 변화시켜 주는 것도 재발방지 전략의 일환이 된다.

③ 비폭력대화를 배워서 소통능력을 향상시키기 (40분)

- 비폭력 대화를 배워서 소통방식을 바꾸고 자신의 상황에 적절한 대화법을 익히기 위한 연습을 통해 의사소통 능력과 인간관계 능력을 증진시킨다.

- ✓ 비폭력대화에 대해 설명한다. [9-4]
- ✓ “관찰-느낌-욕구-부탁” 과정에 대해 설명하고, 예시를 들어 연습해본다.
- ✓ 예시 (비폭력대화 워크북 pp.116-120)

- (1) “방금 당신 개가 우리 집 앞에 똥을 싸어요.”
→ “당신 개가 우리 집 앞에 똥을 싸놓고 가는 걸 봤을 때 화가 났어요. 우리 아이들이 거기서 놀기 때문에 집 주변이 안전하고 깨끗했으면 하거든요. 그러니 똥을 비닐봉지에 담아서 치워주실래요?”
- (2) “그렇게 욕을 한다고 해서 네가 원하는 대로 되지는 않을 걸”
→ “네가 그렇게 말하는 걸 들으면 나는 화가 나. 나는 우리가 서로 협력했으면 해. 그러니 내가 어떤 사람이라고 말하는 대신에 네가 어떻게 느끼고 무엇을 원하는지 말해줄래?”
- (3) “당신 참 모자라는 사람이군.”
→ “당신이 나를 모자라는 사람이라고 말하는 걸 들었을 때 나는 인정받고 싶기 때문에 화가 났어. 내가 한 말이나 행동 중에 당신이 나를 모자란다고 보게 만드는 게 뭔지 얘기해 줄 수 있겠어요?”

- 내가 겪었던 갈등상황이나 힘들었던 상황, 또는 하고 싶었던 말을 떠올리고 그것을 글로 적어 본다.

(1) 가족에게

(2) 친구에게

(3) 동료에게

- ✓ 위의 내용을 비폭력대화 4단계에 맞춰서 다시 적어본다. [9-5]
- ✓ 참여자의 비폭력대화 표현에 피드백을 하고 일상에서 연습할 수 있도록 격려, 지지한다.
- ✓ 진행자는 특히 이 과정에서 교육 진행을 비폭력대화로 진행하면서 참여자의 느낌과 욕구를 공감해 준다.

4 정리 (20분)

- 9회기에서 했던 내용들을 함께 정리해본다.
- '소감문'을 작성하고, 그 내용에 대해 상호작용 과정을 통해 재정리한다.
 - ✓ 참여자가 작성한 내용을 가지고 회기 내에 포함시켜서 다룬다.
 - ✓ 수정, 보완할 점이 있으면 보충하고, 시간이 부족하면 다음 회기 과제로 넘긴다.
- 다음 일정을 확인하고, 마지막 회기인 10회기에 대한 안내와 종결에 대한 안내를 간단하게 한다.

진행시 유의 사항

- | 전체 진행의 흐름은 강의, 연습해보기, 자기 상황에 맞춰서 해보기 순서로 진행한다.
- | 진행자가 비폭력대화보다 다른 대화법을 선호하거나 익숙하다면, 다른 의사소통훈련 프로그램을 사용할 수도 있다. 예) PET, APT, 이마고 등
- | 참여자에게 실제적으로 도움이 될 수 있도록 일상에서 경험하는 사례를 가지고 연습해보는 시간을 갖는 것이 좋다.
- | 자기표현의 진정한 목적은 일방적인 자기주장이 아니라, 바람직한 인간관계이다. 대인관계 능력이 향상되면 재발방지에 도움이 될 것이다.

- 진행자를 위한 자기평가 질문
 - ✓ 참여자가 자기표현을 잘 할 수 있게 하기 위해 어떻게 하였는가? (진행자의 태도)
 - ✓ 참여자가 자신의 의사소통유형을 깨닫고 소통방식의 변화를 위한 준비가 될 수 있도록 하였는가?
 - ✓ 참여자가 집중하지 않을 때 진행자는 비폭력대화를 사용하여 환기시켰는가?

9-1. 언어적 표현과 비언어적 표현

- 1) 의사소통은 듣기, 해석하기, 말하기로 구성된다. 첫 번째 중요한 것은 잘 듣는 것이다. 하지만 우리는 자신이 듣고 싶은 대로 듣고 이를 판단, 해석한다. 이러한 결과는 오해를 불러오고 의도와는 달리 잘못될 수 있다.
- 2) 언어적 표현과 비언어적 표현: 사람은 자신의 의사를 알리는 수단으로 언어, 비언어를 사용한다. 비언어는 표정, 행동, 감정 등이다. 가장 좋은 의사소통방법은 언어와 비언어를 함께 사용하여 적극적으로 자신을 알리고, 상대방에 대해서도 수용적인 태도로 상대방의 언어와 비언어를 적극적으로 알리고 노력하며 물어보고 확인하는 태도이다.
- 3) 나는 어떻게 해석하고 있는가? : 사람들은 남의 이야기를 들을 때 자신의 경험에 근거해서 해석을 할 가능성이 높다. 결과는 이야기의 내용보다는 듣는 사람의 해석에 따라서 달라질 수 있다.

예 문
상대방과 대화중에 지루해지면 나는 나의 느낌을 다음과 표현한다. · 언어적 표현 · 비언어적 표현
상대방이 나를 무시한다고 생각이 들 때 나는 나의 느낌을 다음과 같이 표현한다. · 언어적 표현 · 비언어적 표현
나는 상대방을 좋아 하나 상대방도 나를 좋아하는지를 잘 모를 때 나는 느낌을 다음과 같이 표현한다. · 언어적 표현 · 비언어적 표현
내가 싫어하거나 감당하기 어려운 일을 부탁하는데 내가 어렵다는 것을 전 할 때 나는 나의 느낌을 다음과 같이 표현한다. · 언어적 표현 · 비언어적 표현

출처: 새날프로그램(2차, 2009)

9-2. 사티어 의사소통유형 검사지

*다음 글을 읽고 자신에게 해당하는 문항의 괄호 안에 0를 하시오.

1. 나는 상대방이 불편하게 보이면 비위를 맞추려고 한다. (A)
2. 나는 일이 잘못되었을 때 자주 상대방의 탓으로 돌린다. (B)
3. 나는 무슨 일이든지 조목조목 따지는 편이다. (C)
4. 나는 생각이 자주 바뀌고 동시에 여러 가지 행동을 하는 편이다. (D)
5. 나는 타인의 평가에 구애받지 않고 내 의견을 말한다. (E)
6. 나는 관계나 일이 잘못되었을 때 자주 내 탓으로 돌린다. (A)
7. 나는 다른 사람들의 의견을 무시하고 내 의견을 주장하는 편이다. (B)
8. 나는 이성적이고 차분하며 냉정하게 생각한다. (C)
9. 나는 다른 사람으로부터 정신이 없거나 산만하다는 소리를 듣는다. (D)
10. 나는 부정적인 감정도 솔직하게 표현한다. (E)
11. 나는 지나치게 남을 의식해서 나의 생각이나 감정을 표현하는 것을 두려워한다. (A)
12. 나는 내 의견이 받아들여지지 않으면 화가 나서 언성을 높인다. (B)
13. 나는 나의 견해를 분명하게 표현하기 위해 객관적인 자료를 자주 인용한다. (C)
14. 나는 상황에 적절하지 못한 말이나 행동을 자주하고 탄전을 피우는 편이다. (D)
15. 나는 다른 사람이 내게 부탁을 할 때 내가 원하지 않으면 거절한다. (E)
16. 나는 사람들의 얼굴 표정, 감정, 말투에 신경을 많이 쓴다. (A)
17. 나는 타인의 결점이나 잘못을 잘 찾아내어 비판한다. (B)
18. 나는 실수하지 않으려고 애를 쓰는 편이다. (C)
19. 나는 곤란하거나 난처할 때는 농담이나 유머로 그 상황을 바꾸려 하는 편이다. (D)
20. 나는 나 자신에 대해 편안하게 느낀다. (E)
21. 나는 타인을 배려하고 잘 돌보아주는 편이다. (A)
22. 나는 명령적이고 지시적인 말투를 자주 사용하기 때문에 상대가 공격받았다는 느낌을 받을 때가 있다. (B)
23. 나는 불편한 상황을 그대로 넘기지 못하고 시시비비를 따지는 편이다. (C)
24. 나는 불편한 상황에서는 안절부절못하거나 가만히 있지 못하는 편이다. (D)
25. 나는 모험하는 것을 두려워하지 않는다. (E)
26. 나는 다른 사람들이 나를 싫어할까 두려워서 위축되거나 불안을 느낄 때가 많다. (A)
27. 나는 사소한 일에도 잘 흥분하거나 화를 낸다. (B)
28. 나는 현명하고 침착하지만 냉정하다는 말을 자주 듣는다. (C)
29. 나는 한 주제에 집중하기 보다는 화제를 자주 바꾼다. (D)
30. 나는 다양한 경험에 개방적이다. (E)
31. 나는 타인의 요청을 거절하지 못하는 편이다. (A)
32. 나는 자주 근육이 긴장되고 목이 뻣뻣하며 혈압이 오르는 것을 느끼곤 한다. (B)
33. 나는 나의 감정을 표현하는 것이 힘들고, 혼자인 느낌이 들 때가 많다. (C)
34. 나는 분위기가 침체되거나 지루해지면 분위기를 바꾸려한다. (D)
35. 나는 나만의 독특한 개성을 존중한다. (E)
36. 나는 나 자신이 가치가 없는 것 같아 우울하게 느껴질 때가 많다. (A)
37. 나는 타인으로부터 비판적이거나 융통성이 없다는 말을 자주 듣기도 한다. (B)
38. 나는 목소리가 단조롭고 무표정하며 경직된 자세를 취하는 편이다. (C)
39. 나는 불안하면 호흡이 고르지 못하고 머리가 어지러운 경험을 하기도 한다. (D)
40. 나는 누가 나의 의견에 반대해도 감정이 상하지 않는다. (E)

A: 회유형, B: 비난형, C: 초이성형, D: 산만형, E: 일치형

9-3. 사티어 의사소통유형

- 1) 회유형 (Placate): 우리가 생존에 위협을 느낄 때 반응하는 유형 중의 하나. 표면적으로 아주 약하고 의존적이며 무조건 순종하는 것 같다. 다른 사람과 상호작용하는 상황을 존중하지만 자신의 진정한 감정을 존중하지 않으며, 자신 보호를 위해 욕구를 숨기는 것이다. 회유형의 사람들은 그들 자신을 부인하며 자신은 별로 중요하지 않다는 메시지를 다른 사람에게 보낸다. 이런 반응이 계속될 경우 자아존중감은 더 낮아지게 된다. 자신을 무시.
- 2) 비난형 (Blame): 비난형은 회유형과 정반대 유형. 자기 주장이 강하고 독선적이고 명령적이고 지시적이다. 다른 사람들은 무시하고 오로지 자신만을 생각하는 사람이다. 자신을 방어하기 위해 다른 사람을 괴롭히고 비난하며, 자신과 상황에만 가치를 둔다. 때문에 적의를 가지고 잔소리하는 난폭한 폭군으로 진술된다. 내면에는 외로움과 긴장감, 실패자라는 패배감 가지며, 거친 비난은 도움을 요청하는 호소라고 Satir는 지적. 특징은 호흡 빠르고 이탈행동, 편집증, 만성적 근육통증, 혈압 올라감, 높은 톤의 목소리. 다른 사람을 무시.
- 3) 초이성형 (Super-reasonable): 초이성형은 객관성과 논리성의 소유자이며, 자신과 다른 사람을 과소평가하고 상황만을 중시한다. 자신과 다른 사람의 감정 거부하며, 어떤 감정도 내보이지 않으며 매우 정확, 이성적, 냉정, 차분, 침착, 항상 객관적, 합리적인 의사소통 패턴을 선택한다. 행동 패턴은 권위적, 논리적, 항상 옳아야 함, 융통성 없고 강한 자존심, 지나친 책임감, 상처받기 쉽고 감정 표현 안하며, 외로움, 고립감 느낌. 감정에 초점을 두지 않고 상황에 초점. 느낌을 실제적인 상황표현으로 바꾸고자 노력. 자신과 다른 사람을 무시.
- 4) 산만형 (Irreleant): 초이성형의 정반대 유형. 버릇없는 많은 행동으로 인해 혼란스럽고, 끊임없이 움직이며 토론주제로부터 다른 사람들의 관심을 분산시키려 한다. 생각이나 주제를 자주 바꾸고 특정주제에 집중 못하고, 자신과 다른 사람, 상황 모두를 중요하게 생각지 않는다. 난처할 때는 농담, 판전 피우며 횡설수설, 행동은 분주하고 산만함 - 눈 깜박임, 다리 흔들기, 머리카락 만지기 등. 이러한 반응들을 그들 내면의 약점을 숨기고 거부당함을 방어하고자 나타난다. 자신과 다른 사람, 상황 모두 무시.
- 5) 일치형 (Congruent): Satir 모델의 주된 개념이다. 자신과 타인, 상황 모두를 존중하고 신뢰한다. 개인의 특성 존중, 자신의 내적, 외적 자원들을 사용하며 대화가 개방적이다. 자신과 타인을 사랑, 변화에 대해 융통적, 상황을 아는 위치에 반응하길 원한다. 일치된 말, 일치된 정서 사용. 자신과 다른 사람, 상황을 중요시.

9-4. 비폭력대화(NonViolent Communication; NVC)

- 1) 정의: 비폭력 대화란 부정적인 사고방식 대신에 타인에 대한 사랑과 존중, 이해, 감사, 연민 배려 등과 같은 긍정적인 사고방식으로 대처하여 의사소통에 활용하는 것.
- 2) NVC 모델의 과정(4단계)
 - ① 관찰: 어떤 상황에서 있는 그대로, 실제로 무엇이 일어나고 있는가를 관찰하는 단계
우리 삶에 영향을 미치는 구체적인 행동을 평가하지 않고 관찰한 것을 말하기
 - ② 느낌: 어떤 상황에서의 행동을 보았을 때 어떻게 느끼는가를 솔직하게 표현하는 단계
관찰한 바에 대한 느낌을 표현하는 말과 생각, 평가, 해석 구별하기
 - ③ 욕구: 자신이 포착한 느낌을 불러일으키는 근원인 자신의 숨은 욕구, 가치관, 소망 사항을 인식하고, 그것과 느낌을 연결시켜 함께 표현하는 단계. 욕구와 느낌을 연결해서 그러한 느낌이 들게 하는 욕구, 가치관, 소망사항을 찾기
 - ④ 부탁: 우리 삶을 풍요롭게 하기 위해서 다른 사람에게 우리가 원하는 것, 즉 우리 욕구를 충족할 만한 행동을 부탁하는 단계. 느낌과 욕구가 표현되게 명확하고 구체적이며 긍정적 행동을 가리키는 언어로 부탁하기

비폭력 대화의 기본 가정

1. 우리 모두는 기꺼이 다른 사람에게 주고자 하는 욕구를 지니고 있다.
 - 가진 것이 부족해서 줄 수 없는 사람은 없다. 누구라도 다른 사람에게 줄 수 있는 것을 충분히 갖고 있다.
 - 마음에서 우러나 기꺼이 줄 수 있을 때, 주는 행위 자체가 우리에게 즐거움을 준다.
2. 우리가 서로 마음에서 우러나 주고받을 수 있게 되면, 서로의 다양한 욕구를 충족시킬 수 있다.
 - 욕구는 보편적이며 조금만 주의를 기울이면 알아차릴 수 있다.
 - 우리의 욕구는 꼭 특정한 사람이나 수단을 통해서만 충족되는 것이 아니다.
 - 우리는 항상 우리의 욕구를 충족시키려고 한다.
 - 우리의 감정을 통해 어떤 욕구가 충족되었는지 아닌지를 알 수 있다.
 - 욕구를 자각할 수 있게 되면 우리는 주체적인 선택의 힘을 가질 수 있다.
3. 욕구의 충족은 우리가 어떤 선택을 하느냐에 달려있다.
 - 우리는 선택하는 존재다
 - 욕구를 충족시키는 수단에는 여러 가지가 있다.
 - 우리는 행동방식을 선택할 수 있다.
 - 우리는 생각하는 방식을 선택할 수 있다.
 - 우리는 듣는 방식을 선택할 수 있다.
 - 우리는 말하는 방식을 선택할 수 있다.
4. 우리는 욕구를 충족시킬 수 있는 새로운 방식을 지속적으로 학습할 수 있다.
 - 우리는 욕구를 충족시키는 새로운 전략을 개발할 수 있다.
 - 우리가 선택한 전략이 성공적일 때는 성취와 충만감을 느낀다.
 - 실패한 전략 속에서 새로운 것을 배울 수 있다.
5. 우리가 욕구에 주의를 기울이게 되면 갈등을 예방하고 감소시키며 해결할 수 있다.
 - 서로의 욕구가 다르다고 해서 그 자체만으로 갈등이 일어나는 것은 아니다.
 - 갈등은 욕구를 충족시키는 수단이 오직 한 가지밖에 없거나 오직 한 사람을 통해서만 만족될 수 있다고 생각할 때 초래된다.
 - 갈등은 우리가 어떤 한 욕구를 충족시키기 위해 선택한 전략이 다른 중요한 욕구를 충족시키지 못하거나 희생시킬 때 발생한다.
 - 우리가 모든 사람의 욕구를 충족시키는 길을 찾을 수 있을 때, 삶의 가장 큰 즐거움을 얻을 수 있다.

출처: 이민식(2009), “마음 챙김과 공감, 비폭력 대화” CHANGE Communication 기초 워크숍 기초과정
교재(V7.1). 마음사랑상담센터 부설 마음과 대화 연구소

9-5. 비폭력대화 연습활동지

※NVC를 적용하는 방법(비폭력대화 워크북 p.204)

비난하거나 비판하지 않으면서
나 자신을 솔직하게 표현할 때

상대방의 말을 비난이나 비판이 아닌
공감적으로 들을 때

관찰

나의 느낌을 일으키는 상황을 있는
그대로 관찰하기
“내가 ~을 (보거나, 듣거나) 했을 때”

상대의 느낌을 일으키는 상황을 있는
그대로 관찰하기
“당신이 ~을 (보거나, 듣거나) 했을 때”

느낌

관찰에 대한 나의 느낌
“나는 ~게 느낀다.”

관찰에 대한 나의 느낌
“당신은 ~게 느끼십니까?”

욕구 / 필요

나의 느낌 뒤에 있는 욕구/필요
“나는 ~이 필요 (원, 중요)하기 때문에...”

상대의 느낌 뒤에 있는 욕구/필요
“당신은 ~이 필요 (원, 중요)하기 때문에...”

부탁 / 요청

내가 부탁/요청하는 구체적인 행동
연결부탁:
“내가 이렇게 말할 때 너는 어떻게
느끼니/생각하니?”

상대가 부탁/요청하는 구체적인 행동
“당신은 내가 ~하기를 바라십니까?”

행동부탁
“~게 해주시겠어요?”

NVC 흐름 따라가보기 (비폭력대화 워크북 P.195)

	솔직함(말하기)	공감(듣기)
관찰		
느낌		
욕구		
부탁		

〈참고자료〉

1. 마셜 로젠버그 저, 캐서린 한 역(2011). 비폭력대화. 한국NVC센터.
2. 루시 루 저, 한국NVC센터 역(2012). 비폭력대화 워크북. 한국NVC센터.

10회기	변화를 위한 자기관리와 미래 계획 세우기		2시간
주 제	변화를 위한 자기관리와 미래 계획 세우기		
목 표	<ol style="list-style-type: none"> 1. 자신의 사건을 분석하고 다른 선택이나 대안행동이 있었는지는 찾는다. 2. 변화를 위한 사건의 고리를 끊는 다짐을 한다. 3. 실현 가능한 변화 계획을 수립한다. 4. 인생의 목표를 재정비하고 구체적인 미래 계획을 세운다. 		
준 비	활동지, 변화 세레머니 자료, 타임캡슐, 가위, 필기구		
과 정	내 용	자 료	
도 입 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 회기 후의 일상 경험 나누고 공감하기 • 지금 현재 느낌을 찾고 나누기 • 10회기 주제 소개하기 	느낌목록	
나의 사건 고리 분석 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> • Steen의 재범 고리 모델로 자신의 사건을 세밀하게 분석함 • 타인에게 피해를 주는 과거의 습관적이고 일상적 선택을 찾음 • 자신이 평소 갖고 있던 인지 왜곡을 다시 확인하는 기회를 가짐 • 자신이 취약한 상태일 때 성폭력 상황으로 전개 될 수 있음을 알 	10-1. 사건 고리 사례 분석 10-2. 나의 사건 고리 5단계 분석 10-3. 사건 고리 끊기와 대안행동 찾기	
나의 사건 고리 끊기와 대안행동 찾기 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> • 분석한 자신의 사건 고리에서 단계별로 끊을 수 있는 단계를 선택한다. • 사건 고리 단계별로 성폭력까지 가지 않을 수 있는 대안 행동을 찾는다. • 변화의 의지를 다짐한다. 		
변화를 위한 미래 계획 세우기 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 2회기에 세운 인생 목표를 중심으로 더 보완하고 수정할 부분을 첨가해서 변화를 위한 미래의 계획을 세움 • 지금 실천 가능한 세부 목표와 행동을 점검하고 다짐함 		
정 리 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> • 새롭게 알게 된 것, 깨달은 것, 실천할 것 나누기 • 타임캡슐 열기 • 소감문 작성하기 • 진행자의 자기점검하기 • 보고서 작성하기 	1회기에 작성한 타임캡슐 [회기 공통] 느낌목록, 소감문	

■ 교육 목표와 방향

- **교육 목표** 10회기에는 Steen의 재범 고리 이론에 교육 참여자의 사건을 대입해서 사건 고리를 분석하고 사건 과정에서 선택했던 행동과는 다른 대안행동을 찾고 고리를 끊는 다짐을 한다. 이와 함께 실현 가능한 변화 계획을 수립하고 인생목표를 재정비하고 변화를 위한 미래 계획을 세우는 것을 교육 목표로 한다. Steen의 재범 고리 이론은 성폭력 행동을 하게 되는 단계를 ①겉으로 보기엔 별 문제없는 결정(SUD: Seemingly Unimportant Decision), ②위험해 질 수 있는 상황(Risky Situation) ③사건에 이르게 하는 행동·정서·생각(Lapse), ④금지 행동 포기(AVE: Abstinence Violation Effect/Giving Up) ⑤ 재범(Re offense)의 연쇄적인 고리로 설명한다. 이 이론을 중심으로 교육 참여자의 사건 고리에서 취약한 부분이 어디인지 사건의 어느 단계에서 스스로 그만 둘 수가 있었는지, 대안 행동은 무엇이었는지를 찾는다. 7회기 사건 원인 파악하기에서는 책임 인정에 중점을 두었다면 10회기에서는 변화를 위한 본격적인 훈련을 함으로 교육 참여자가 이를 바탕으로 앞으로 어떻게 살아 갈 것인가 계획하는 시간을 갖는다.

10회기 후반부에는 프로그램에 참가하며 사건 전에는 스스로 알아차리지 못 한 것이 무엇이었는지 다시 점검하고 2회기 '가치관 명료화와 인생 목표 세우기' 프로그램에서 다룬 인생 목표 설정을 재검토하고 수정 보완해서 변화를 위한 구체적인 미래 계획을 세운다.

● 교육 준비

- 회기 공통 사항 : 느낌 목록, 소감문
- 교육 참여자 분석 : 지난 회기의 활동지를 확인하고 10회기 교육진행의 방향성을 잡는다.
- 준비물 : 느낌 목록, 10회기 활동지, 필기구, 타임캡슐에 보관한 (2-3. 활동지: 인생의 목표 설정), 변화 다짐 세레모니 자료, 필기구

■ 교육 내용

① 도입 (20분)

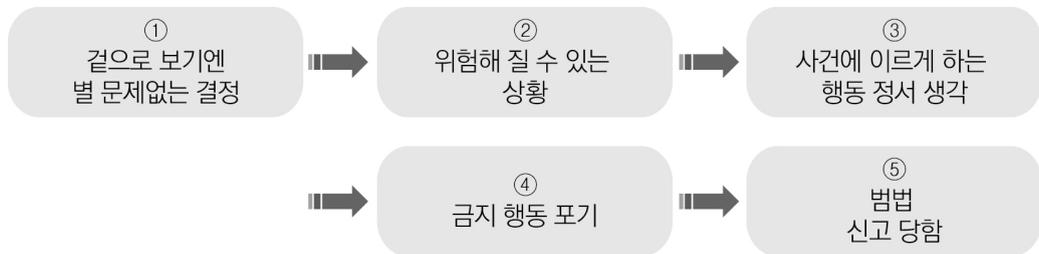
- 지난 회기 후의 일상 경험 나누고 공감하기
 - 일상적인 경험을 나누고 10회기에 다루어야 할 주제와 시간을 구조화 한다.
- 지금 현재 느낌나누기
 - 마지막 회기를 맞이한 느낌을 나눈다.
 - 9회기까지 가장 기억에 남는 혹은 도움이 되었던 회기는 몇 회기였는지 묻고 이유를 듣는다.
 - 내담자의 이야기에 공감하고 지지한다.
- 10회기 주제 소개하기
 - 10회기에서는 앞으로 유사한 사건이 발생했을 때 어떤 합리적인 선택을 할 수 있을지 점검하며 변화를 위한 자기관리와 미래 계획 세우기를 다룰 것임을 전한다.

② 나의 사건 고리 분석 (30분)

- 세부 목표
 - Steen의 재범 고리 모델로 자신의 사건을 세밀히 분석한다.
 - 타인에게 피해를 주는 과거의 습관적이고 일상적 선택을 찾는다.
 - 자신이 평소 갖고 있던 인지 왜곡을 다시 확인하는 기회가 된다.
 - 자신이 취약한 상태일 때 성폭력 상황으로 전개 될 수 있음을 안다.
 - 사람들은 항상 선택을 하고 살고 있다. 그 선택으로 인해 자신과 주위 사람이 행복하고 기쁘게 될 때가 있는 반면 어떤 선택은 이번 사건과 같이 불행하고 슬픈 상황으로 전개될 때가 있다. 10회기에는 동일한 사건이 다시 일어나지 않게 하기 위해서는 누구 때문이라든가 술 때문이라든가 주변상황 때문이라든가 하는 합리화에서 벗어나 내가 스스로 선택한 것은 무엇

- 이었고 어디서 그만둘 수 있는 선택이 있었는지를 점검하고 분석한다.
- 이렇게 사건을 2회기, 7회기에 이어 더 세밀히 다루어 보는 이유는 앞으로 삶의 목표로 향하여 나아갈 때 지속적으로 걸림돌로 작용할 수 있는 자신의 취약점을 찾아볼 필요가 있기 때문이다. 10회기에는 어떤 사건이 일어날 때는 평소에 습관적으로 하던 행동이 위험해 질 수 있는 상황으로 전개되고 자신이 취약한 상태일 때 그 사건과 관련한 전조행동, 정서와 생각이 성폭력 상황을 선택한다는 Steen의 재범 고리 이론을 학습한다.
 - 자신의 사건을 Steen의 재범 고리 모델 이론에 대입하고 분석한다. Steen의 재범 고리 이론은 범죄행동을 하게 되는 단계를 ①겉으로 보기엔 별 문제없는 결정(SUD: Seemingly Unimportant Decision), ②위험해 질 수 있는 상황(Risky Situation), ③ 사건에 이르게 하는 행동·정서·생각(Lapse), ④금지행동 포기(AVE: Abstinence Violation Effect/Giving Up), ⑤재범(Re offense) 등의 연쇄적인 고리로 설명한다.
 - 이번 프로그램에서는 재범이 일어날 것을 대비하는 것 보다는 이번 교육에 참여하게 된 원인이 된 자신의 성희롱 사건을 분석하는 것이 목표임으로 ‘⑤재범’부분을 ‘⑤범법, 신고 당함’으로 바꾸어 대입해서 분석한다.

사건 고리 5단계



- ① 겉으로 보기에는 별 문제 없는 결정
사건으로 이어질 가능성은 적어 보이나 일상적 습관적으로 하던 선택이다.
겉으로 보기에는 별 문제가 없어 보이고 오히려 바람직한 행동으로 보이기도 하지만 자신의 취약성 때문에 위험해 질 수 있는 상황으로 발전할 수 있는 선택을 의미한다.
- ② 위험해 질 수 있는 상황
겉으로 보기에 별 문제 없는 결정을 지나고 나면 사건으로 이어질 수 있는 위험해 질 수 있는 상황인 환경, 시간, 장소, 기회를 선택한다.
가지 않아도 될 장소를 가거나 성폭력으로 이루어질 수 있는 환경을 만들고 시간, 기회를

선택하는 것을 말한다.

- ③ 사건에 이르게 하는 행동, 생각, 정서,
위험해 질 수 있는 상황을 지나고 나면 사건에 이르게 하는 행동, 생각, 정서를 합리화하고
일탈을 결정한다.
여기서 사건에 이르게 하는 행동은 성폭력 행동은 아니지만 성폭력으로 이어질 수 있는 전
조 행동이다
결국 위험해 질 수 있는 상황은 다음 단계인 성폭력행동을 선택하고 싶은 '나'가 성폭력행동
을 선택하면 안 된다는 '나'를 이기는 과정이다. 즉 성폭력 행동을 하기 전 과정이다.

- ④ 금지행동 포기(성희롱, 성추행, 성폭행)
사건에 이르게 하는 행동, 정서, 생각에서 스스로 자신을 붙들어 매지 못하면 사건에 이르
게 하는 성폭력행동을 금지해야 된다는 의지를 포기하게 된다.
즉, 성폭력 행동을 하기로 선택한다.
여기에는 피해자의 저항에 무심하고 외면하거나 무력화 하는 것도 포함된다.
피해자의 저항에는 사회적 물리적으로 약자 선택하는 것, "안 돼"를 그대로 듣지 않고 무심
하고 외면한 것, 회유, 약속, 위협 등 피해자를 무력화 시키는 것이 모두 포함된다.

- ④ 범법, 신고 당함
금지행동 포기를 성폭력 행동을 했을 때 상대가 문제제기를 해서 신고 하거나 제 3자가 고
발을 할 수 있다. 그동안 비슷한 일을 반복적으로 했어도 아무런 일 없이 지나간 적도 있을
수 있다. 범법을 했다고 생각하지 않았고 신고당하지도 않았다. 이번에는 결국문제 제기를
받은 것이다.

자신의 사건을 자세히 살펴보면 나의 사건 고리 5단계 에서 ①⇒②⇒③⇒④⇒⑤의 순서로만
일어나는 것이 아니라 ①⇒③⇒②⇒③⇒④⇒⑤, ①⇒②⇒③⇒②⇒④⇒⑤의 순서로도 진행
됨을 볼 수 있다.

● 진행 방법

- 교육의 목표와 사건고리 5단계를 설명한다.
- 사건 고리에 맞춰 분석한 사례(10-1)를 중심으로 사건 고리 분석 연습을 한다.
- 앞의 사건 고리 분석 연습을 바탕으로 교육 참여자의 사건을 대입하여 (10-2)를 작성한다.
- 활동지 작성 내용을 함께 확인하고 진행자는 아래의 질문을 참고하여 교육 참여자가 현재 주
요 내용을 어떻게 파악하고 있는지 확인한다.
 - ✓ 겉으로 보기에는 별 문제 없는 결정을 하고난 후의 선택은 무엇이었습니까?
 - ✓ 위험해 질 수 있는 상황은 무엇을 선택했습니까?

- ✓ 사건에 이르게 하는 어떤 행동, 정서, 생각을 했습니까?
- ✓ 어떤 행동(성희롱, 성추행, 성폭행)을 했습니까?
- ✓ 범법, 신고 당함에 어떻게 대처했습니까?

- (나의 사건 고리 분석)을 다루고 난 후의 느낌을 나눈다.

진행시 유의 사항

- ▮ 진행자 스스로 Steen의 재범 고리 이론을 철저히 이해할 필요가 있고 구체적인 여러 개의 예시를 적용하여 설명할 수 있어야한다.
- ▮ 진행자는 이번 프로그램에서 Steen의 재범 고리 이론을 나의 사건 고리로 대입할 때 ⑤재범을 ⑤범법, 신고 당함으로 바꾸어 대입하는 이유를 이해한다.
- ▮ 교육 참여자가 처음부터 ①~⑤까지 단계별로 대입해서 작성하기 어려워하면 사건이 일어난 상황을 시간별로 기록하고 난 후 진행자와 같이 분석한다.
- ▮ 진행자는 교육 참여자에게 사건내용과 사건 진행 과정을 진솔하게 말할 수 있게 유도할 수 있어야한다.
- ▮ 사건 내용을 말하게 하는 것이 교육 참여자를 비난하거나 반성하는 것이 목적이 아님을 전달한다.

10-1-1. 활동지: 사건 사례

① 겉으로 보기엔 별 문제 없는 결정 ⇨ 대안 행동으로 바꾸기

고등학교의 교직원 연수 행사시간 중 저녁을 먹고 약간 취기가 있는 상태에서 2차로 후배 선생님들과 연수 장소인 수련원 근처 노래방에 갔다.

대안 행동 취기가 있는 상태에서 자신의 습관적인 행동을 알아차린다.

노래방이라는 장소가 자신의 습관적으로 하던 후배 선생님에 대한 강압적 행동의 패턴이 반복 되는 곳이라면 가지 않는 것도 방법이다.



② 위험해 질 수 있는 상황 ⇨ 대안 상황으로 바꾸기, 회피 전략

다른 선생들과 즐겁게 춤을 추고 있는 후배인 A선생에게 같이 블루스 추자고 옆으로 갔다.

대안 행동 상대가 나보다 권력관계에서 하위에 있다는 것을 자각하고 춤을 추자고 권하는 행동이 상대에게는 압력이 됨을 안다.

옆으로 가는 행동이 위험해 질 수 있는 기회를 만든 것이다. 옆으로 가지 않고도 즐길 수 있는 방법을 찾는다.



③ 사건에 이르는 행동, 정서, 생각 ⇨ 대안 행동, 정서, 생각

A선생이 몸을 약간 피했지만 그동안 '회식 후 자주 그러고 즐겼으니까 괜찮겠지, 내가 저를 돌보아 주는 상사인데 진짜 거부하는 거겠어?' 라는 생각이 들어 손을 잡고 세계 당겨 무대 쪽으로 데리고 갔다.

대안 행동 '회식 후 자주 그러고 즐겼으니까 괜찮겠지 내가 저를 돌보아 주는 상사인데 진짜 거부하는 거겠어?'하는 생각부터 버려야 한다. 평소에 해도 되는 상대와 그렇지 않은 상대를 구별하는 자신의 선택을 자각한다. 상대가 약간이라도 거부할 때는 어떤 접촉이라도 힘이 들어가면 폭력으로 간주될 수 있다는 것을 명심한다.



④ 금지행동 포기 ⇨ 대안 행동 탈출 전략

A선생이 몸을 비틀었지만 한쪽 팔로 피해자의 상체를 껴안고 블루스를 추면서 다른 손으로 나와 거리를 유지하려는 피해자의 몸을 피고인 쪽으로 밀착시키기 위하여 피해자의 등을 감싼 손에 힘을 주어 나의 몸 쪽으로 잡아당겼다.

대안 행동 몸을 비트는 것은 강한 저항이라는 것을 안다. 상대의 절실한 몸짓을 외면한 서다. 거리를 유지하려 할 때부터 모든 행동을 멈춘다.



⑤ 범법, 신고 당함 ⇨ 의사소통 방법 학습

성비위행위 신고센터에 접수되었다.

대안 행동 일상으로 하던 노래방의 상황과 내 행동이 A선생에게 그렇게 부담이 갔다고 하니 마음이 아프고 사과의 마음을 전달한다. 감수성교육에 참여해야겠다.

10-1-2. 활동지: 사건 사례

① 겉으로 보기엔 별 문제없는 결정 ⇨ 대안행동으로 바꾸기

평소에 여직원들에게 기분 좋게 하려고 ‘멋지다. 매력 있다. 섹시하다. 남자들에게 인기 많겠다.’ 라는 이야기를 자주 했다. 그러면 분위기가 좋아지는 것 같았다.

대안 행동 내가 좋아서 칭찬하는 말도 상대가 듣기 싫다면 소외와 단절을 일으킬 수 있다는 것을 안다. 특히 평소에 습관적으로 하던 상대의 몸에 관한 평가하는 말은 자제한다.



② 위험해 질 수 있는 상황 ⇨ 대안상황으로 바꾸기, 회피 전략

어느 날 회사에서 야유회로 등산을 갔는데 막바지 등산 코스 전에서 직속 여직원 A와 쉼터에 앉아 오늘 옷이 참 잘 어울린다며 등을 살짝 쳤다.

대안 행동 작은 접촉이라도 상대가 원하지 않을 수 있음을 안다.
등을 친다거나 손을 잡는다거나 하는 행위 즉 그동안상대의 의사를 묻지 않고 하는 자신의 행동을 점검해 본다.



③ 사건에 이르는 행동, 정서, 생각 ⇨ 대안 행동, 정서, 생각

등산로의 힘든 계단을 올라가며 A의 등을 밀어 주고, 어깨를 토닥이며 동료로 도움을 주는 것이라는 생각을 함. A가 멈춰서서 당황 했지만 나를 잘 따르고 좋아 하니깐 괜찮겠지 하고 생각했다.

대안 행동 평소에 나를 잘 따르고 좋아 하니깐 괜찮겠지 하고 생각하는 것은 오산이다. 권력의 상하 관계에서 참는 것일 수도 있다.



④ 금지행동 포기 ⇨ 금지행동 탈출 전략

A의 멈춰서기를 무시하고 허리를 잡았다. A가 ‘이러지 마세요. 나는 허리에 살이 많아서 다른 사람이 내 허리 만지는 게 싫어요.’ 하는데도 다시 더 꼭 잡으면서 ‘뭐 그만하면 낯선한 거야.’ 했다.

대안 행동 멈춰서기가 저항임을 안다. 한 번 더 허리를 잡는 자신의 행동에서 자신의 취약점을 찾는다. 그때 그만두고 상대의 기분을 묻고 사과한다. 그때는 몸에 관한 칭찬도 성희롱이다.



⑤ 범법, 신고 당함 ⇨ 의사소통의 방법 학습

회사 고충처리위원회에 신고 되었다.

대안 행동 내가 그동안 여러 번 했던 행동들이 A에게는 참기 어려운 불쾌함과 수치심을 느꼈다고 난감하다. 상대가 원한다면 만나지 못한다고 해도 어떤 형식으로라도 미안한 마음은 전하고 싶다.

10-1-3. 활동지: 사건 사례

① 겉으로 보기엔 별 문제없는 결정 ⇨ 대안 행동으로 바꾸기

직원 중 몸무게가 100kg이 넘는 A가 있었는데 보기에 너무 뚱뚱해서 사회생활하기 힘들 것 같고 몸이 무거워서 일을 하는데도 지장이 많아서 살 좀 빼라는 소리를 자주했다.

대안 행동 습관적으로 하는 살찐 사람에 대해 평가하는 생각이나 행동보다는 상대가 살이 쪼서 힘든 점이 있는지 공감하고 해결책을 같이 찾는다.
사람을 몸으로 평가하는 사건의 생각을 점검한다.



② 위험해 질 수 있는 상황 ⇨ 대안 상황으로 바꾸기, 회피 전략

유난히 살이 더 쪼 보이고 둔해 보여서 둘이 있을 때 가슴과 배를 툭툭 치면서 '야, 이게 여자 가슴이지 남자 가슴이냐? 만지기 딱 좋은데.'하고 '너 말이야 이렇게 계속 살이 찌면 장가가기 힘들다. 누가 너 같은 남자 좋아 하겠냐?' 등 농담을 했다.

대안 행동 상대가 나의 말에 복종할 수밖에 없는 위치에 있다는 것을 자각하고 습관적인 접촉을 당하는 상대는 옆에 같이 있는 기회가 상대에게는 압력이 됨을 안다. 남성과 남성 사이라도 이라도 상대에게 위협이 되는 작은 접촉도 하지 않는다.



③ 사건에 이르는 행동, 정서, 생각 ⇨ 대안 행동, 정서, 생각

그러면 A는 "몸은 만지지 말아 주세요."하고 피했다.

그렇지만 '남자끼리 그러는 거 뭐 어떨겠냐.'고 생각하고 '저를 위해서 하는 말인데 사내자식이 소심하기는'하는 생각을 했다.

대안 행동 '남자끼리 그러는 거 뭐 어떨겠냐는 생각, '저를 위해서 하는 말인데 사내자식이 소심하기는'하는 생각을 버린다.
평소에 가지고 있던 젠더 감수성을 다시 점검한다.



④ 금지행동 포기 ⇨ 대안 행동 탈출 전략

'몸은 만지지 말아 달라'는 A의 말을 듣지 않고 수시로 가까이 가서 웃으며 만지고 농담을 하며 몸을 만졌다.

대안 행동 상대는 절실함을 표현하는 것이라는 것을 알고 몸은 만지지 말아 달라'부하의 거부를 제대로 듣고 실행한다.



⑤ 범법, 신고 당함 ⇨ 의사소통의 방법 학습

어느 날 소리함에 내가 한 말 과 행동을 다 적어서 신고했다.

그 동안 회사생활 하면서도 직원에게 그런 말은 보통으로 해 왔는데 이게 무슨 일인가 싶었다.

대안 행동 A가 그렇게 힘들었는지 몰랐고 내가 그동안 해 왔던 말과 행동이 직원들에게 상처가 되었을 것을 생각하니 후회가 된다.
새로운 사회생활을 위해 성인지 감수성 교육을 받는다.

10-1-4. 활동지: 사건 사례

① 겉으로 보기엔 별 문제 없는 결정 ⇨ 대안 행동으로 바꾸기

대학 연극동아리 연출가로 연극 동아리 모임이 끝난 후 더 작업 할 일이 있어 같이 활동하고 있는 남자 후배를 내가 자취하는 오피스텔에 자주 데리고 가곤 했다.

대안 행동 오피스텔이라는 공간을 자신이 어떻게 사용했는지 되돌아본다. 오피스텔 보다는 연습실에서 작업한다. 연출가로서의 자신의 위치를 점검한다.



② 위험해질 수 있는 상황 ⇨ 대안 상황으로 바꾸기, 회피 전략

무슨 일이던 맡겨 놓으면 척척 해 내는 것이 믿음직스럽다. B도 나를 잘 따르기도 한다. 나이는 나보다 어리지만 B에게 성적인 매력을 느낄 때도 많다. 이번에 하는 것 보아 주인공을 맡겨 보려고 마음먹고 있다

대안 행동 성적 매력을 느낄 수는 있으나 그것을 자신의 위치를 사용해 행동하려고 하는 위험이 있음을 안다.



③ 사건에 이르는 행동, 정서, 생각 ⇨ 대안 행동, 정서, 생각

B에게도 그렇게 말하면서 탄력이 있는 엉덩이를 툭툭 치기도하고 볼을 쓰다듬기도 했다. B가 "웃으며 왜 이러세요, 선배님... 좀 불편합니다. 자꾸 이러시면 내가 만집니다." 라고 했다. 그럴 때 "애가 정말 싫을까?, 밀 당 하나?, 저도 좋으니까 따라 다니겠지? 하고 생각했다. 연극 연습이 끝나고 화식을 갔다가 술을 마시고 같이 작업할 일이 있어서 내 오피스텔로 갔다.

대안 행동 애가 정말 싫을까?, 밀 당 하나?, 저도 좋으니까 따라 다니겠지? 라고 생각하는 것은 본인의 생각뿐이다. 상대의 '불편합니다.'를 그대로 듣자.



④ 금지행동 포기 ⇨ 대안 행동 탈출 전략

그날도 커피 한 잔 하면서 지난번에 후배가 했던 '선배님 불편합니다.'라는 말을 무시하고 '연습하기 많이 힘들지? 너 참 잘 하더라. 몸도 좋고 복근도 만만치 않아.'하며 배를 손가락으로 찌르고 쓰다듬었다. 그때 B가 벌떡 일어나며 "선배님! 계속 이러시면 학교 성평등 상담실에 문제제기하겠습니다." 라고 했다. 내가 뭘 어쩔다고 그러는지 모르겠다. 그 동안 내가 B에게 해 준 게 얼마나 많은데 하는 배신감을 느꼈다.

대안 행동 그동안 조금씩 자제했던 행동을 상대의 말을 무시하고 했다. 위로와 칭찬 등이 접촉과 함께하면 성폭력이다.



⑤ 범법, 신고 당함 ⇨ 의사소통 방법 학습

며칠 후 학교 성평등 상담실에서 연락이 왔다.

대안 행동 문제제기를 당했을 때 분노와 억울함을 우선 밀어 놓고 상대의 입장을 먼저 생각해 본다. 그리고 왜 이런 일어났는지 찾아보고 자신의 행동에서 놓친 것이 무엇이었는지 되돌아본다. 그 후 자신의 행동을 인정하고 상대에게 사과의 마음을 갖는다. 전할 기회가 되면 전한다.

10-2. 활동지: 나의 사건 고리 분석하기

① 겉으로 보기엔 별 문제 없는 결정



② 위험해 질 수 있는 상황



③ 사건에 이르는 행동, 정서, 생각



④ 금지행동 포기



⑤ 범법, 신고 당함

③ 나의 사건 고리 끊기의 대안 행동 찾기 (30분)

● 세부 목표

- 분석한 자신의 사건 고리에서 단계별로 끊을 수 있는 단계를 선택한다.
- 사건 고리 단계별로 성폭력까지 가지 않을 수 있는 대안 행동을 찾는다.
- 변화의 의지를 다짐한다.
- 선택 활동으로 끊을 수 있는 단계에서 사건 고리 끊기 세레모니를 할 수 있다.
- 이렇게 사건을 펼쳐 놓고 사건을 분석해 보니 '내가 그때 왜 그랬을까? 다른 방법도 있었을 텐데' 하는 단계가 있음을 다시 볼 수 있다. 자신의 취약점이 어디에 있는지 확인한다. 그 단계에서 할 수 있는 다른 방법과 대안 행동이 무엇이었는지도 보인다. 과거의 습관적이고 자동적인 생각이나 행동에 대해 구체적인 대안 행동을 찾고 반복해서 연습함으로 재발방지가 될 수 있다. 이 시간에는 사건의 단계에서 그만둘 수 있는 고리를 찾아서 끊고 대안 행동을 찾는다. 그리고 직접 다짐하는 의미로 고리를 끊는 행위도 해 본다. 대안 행동에는 그저 행동을 하지 않는다. 보다는 조금 구체적으로 실현 가능한 행동을 찾아보도록 한다. 대안 행동 찾기에서도 나의 사건 고리 5단계에서 ①⇒②⇒③⇒④⇒⑤의 순서로만 일어나는 것이 아니라 ①⇒③⇒②⇒③⇒④⇒⑤, ①⇒②⇒③⇒②⇒④⇒⑤의 순서로도 진행됨을 확인한다.

① 겉으로 보기에는 별 문제 없는 결정의 대안 행동 찾기

그동안 살아오면서 무감각하게 했던 결정이 사건이 일어난 날에도 선택한 것이 있는 지 살펴보고 위험한 상황까지 가기 전에 취해야할 대안 행동을 찾는다.

② 위험해 질 수 있는 상황의 대안 방법 찾기

자신이 선택한 환경, 시간, 장소, 기회가 다른 방법이 있었는지 찾아본다.

③ 사건에 이르게 하는 행동 정서, 생각 등을 바꾸기

사건에 이르게 하는 행동은 성폭력 행동은 아니지만 성폭력으로 이어질 수 있는 전조행동이다. 안 하겠다는 생각과 정서에서 멈춘다면 금지행동으로 까지 가지 않을 수 있다.

④ 금지행동 포기에서 성희롱 행동의 대안 행동 찾기

성폭력 행동을 하지 않겠다는 '나'가 하려고 하는 '나'를 이기는 방법을 모색 한다. 즉 성폭력 행동으로 이어지기 전에 자기 자신 안에서 일으키고 있는 갈등에서 행동을 하지 않기로 결정하는 방법을 선택한다.

스스로 자신을 붙들어 매지 못하면 사건에 이르게 하는 성폭력행동을 금지해야 된다는 의

지를 포기하게 된다. 여기에서 피해자의 저항을 놓친 부분이 있는 지 살펴보는 것도 중요하다. 내게 도움을 받는 사람 나이 어린 사람, 힘없는 사람, 나를 좋아한다고 생각 하는 사람, 술에 취한 사람, 판단력이 떨어질 것 같은 사람 등 사회적, 물리적으로 약자 선택하는 것도 피해자의 저항에 무심하고 외면한 것이 있는지도 찾아본다.

⑤ 범법, 신고 당한 후에라도 할 수 있는 대안행동 찾기

문제 제기를 당한 후에도 어떤 말과 행동을 취하나에 따라 결과가 달라질 수 있다. 자신을 합리화하고 상대에게 원인을 돌리는 말 보다 피해자, 조사를 받을 때 사건 담당자에게 하는 공감하는 말 한마디와 행동이 필요하다.

(예) 의사소통의 방법 학습 → 내 의사가 그런 뜻이 아니었어도 피해자 그렇게 힘들었다고 하니 마음이 아프다. 피해자가 원한다면 미안한 마음을 전하고 싶다.

● 진행 방법

- 교육 목표를 안내한다.
- 사건 이후에 내가 그때 왜 그랬을까? 라는 생각을 하거나 후회를 하면서 구체적으로 대안 행동을 생각해 본 적이 있는 지를 묻는다.
- 타인에게 피해를 주게 되는 과거의 습관적이고 자동적인 생각이나 행동 대신 구체적인 대안 행동을 찾고 반복해서 연습함으로 재발방지가 될 수 있음을 전달한다.
- 고리에 맞춰 분석하고 대안행동을 찾아 놓은 활동지(10-1)로 대안 행동을 찾는 연습을 한다.
- 나의 사건 고리 프로그램에서 작성한 (10-2)에서 자신의 취약점이 어디에 있는지 확인하고 단계별로 대안 행동을 찾는다.
- (10-3)을 작성한다. 대안 행동은 '그저 행동을 하지 않는다' 보다는 할 수 있는 것, 조금 구체적으로 실현 가능한 행동이나 방법을 찾아보도록 한다.
- 활동지 작성 내용을 함께 확인하고 아래 질문을 참고하여 교육 참여자가 현재 주요 내용을 어떻게 파악하고 있는지 확인한다.
 - ✓ 평소에 습관적 일상적으로 하던 선택이 다른 사람에게 피해를 줄 수도 있음을 알게 되었습니까? 어떤 대안 행동을 찾아보았습니까?
 - ✓ 자신이 취약한 상태일 때 성폭력 상황으로 전개 될 수 있음을 알게 되었습니까? 이번 사건에서 가장 취약한 부분이 어디에 있었습니까? 취약한 부분을 바꿀 수 있는 전략이 있습니까?
 - ✓ 사건에 이르게 하는 행동, 생각. 정서에서의 행동은 성폭력 행동은 아니지만 행동으로 이어질 가능성이 높은 행동을 말합니다. 즉 전조행동을 말하는 데 이해를 했습니까? 선생님 사건에서는 어떤

행동이 있었습니까? 대안 행동은 무엇일까요?

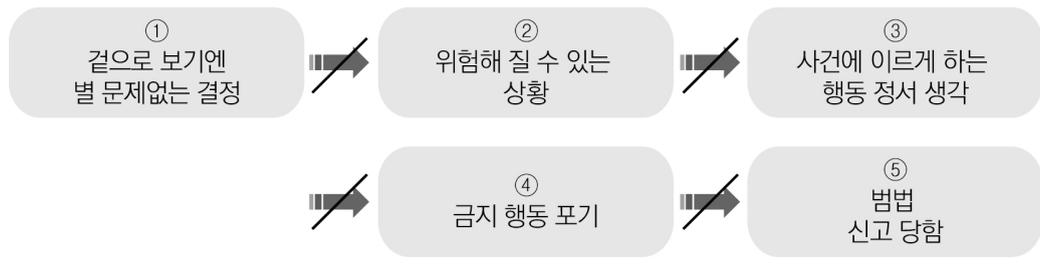
- ✓ 사건에 이르게 하는 행동·정서·생각에서 붙들어 매지 못 하고 놓아버리고 포기하고 하는 일탈행동을 대안 행동으로 바꿀 수 있습니까?
- ✓ 범법을 하고, 신고를 당하는 과정에서 할 수 있는 행동은 무엇이었을까요?
- ① 겉으로 보기에 별 문제 없는 결정 ⇒ ②위험해 질 수 있는 상황 ⇒ ③사건에 이르게 하는 전조 행동·생각·정서 ⇒ ④금지 행동 포기 ⇒ ⑤범법, 신고 당함의 단계에서 대안 행동을 찾고 고리를 끊을 수 있는 기회가 여러 번 있었음을 인식하고 다시 유사한 상황이 벌어졌을 때 어느 단계에서 끊어야하는지 확인한다.
- 작성한 활동지(10-2)를 바탕으로 자신이 고리를 끊기에 가장 안전한 단계이거나 대안 행동이 확실한 단계를 선택한다.
- (대안행동 찾기와 나의사건 고리 끊기)를 다루고 난 후의 느낌을 나눈다.
- 선택활동으로 나의 사건 고리 5단계 고리를 끊는 세레모니를 할 수 있다.
- 가위로 끊을 수 있는, 끊고 싶은 단계의 고리를 가위로 끊는다. 고리를 끊으면서 그 이유를 설명하고 재발방지 다짐을 한다.

진행시 유의 사항

- | 진행자는 나의 사건 고리 5단계를 철저히 이해하고 교육 참여자의 사건을 사건 고리 5단계에 대입해 분석할 수 있어야 교육 참여자가 대안행동을 찾고 사건 고리를 끊는 과정을 도와 줄 수가 있다.
- | 그동안 교육 참여자는 사건에서 ①겉으로 보기에 별 문제 없는 결정 ⇒ ②위험해 질 수 있는 상황 ⇒ ③사건에 이르게 하는 전조 행동, 생각, 정서 ⇒ ④금지 행동 포기 ⇒ ⑤범법, 신고 당함이 존재하지만 단계가 서로 겹쳐지거나 알아차리지 못 해서 우발적으로 일어났다고 생각하기도 했음을 교육 참여자가 자각하게 하고, 이제 재발방지를 위해 나의 사건 고리 5단계 중 자신에 가장 안전한 단계이거나 대안행동이 확실한 단계의 고리를 끊을 수 있는 단계를 선택한다.
- | 말하기나 글로 쓰는 것 보다 직접 몸을 움직여 고리를 끊음으로써 재발방지 다짐의 효과가 부과될 수 있다. 선택 활동으로서 가위로 끊고 변화를 다짐하는 퍼포먼스를 권한다.

나의 사건 고리 5단계 세레머니 자료 만드는 법

1. A4용지에 단계별로 한 장씩 준비해서 ①겉으로 으로 겉으로 보기에 별 문제 없는 결정 ② 위험해 질 수 있는 상황 ③사건에 이르게 하는 전조 행동, 생각, 정서 ④금지 행동 포기 ⑤ 범법, 신고 당함의 5단계 문구를 각각 인쇄한다.
2. 된 A4용지 카드를 각각 코팅한다.
3. 5단계가 인쇄되고 코팅된 카드를 세로로 놓고 위에서 1cm 밑 가운데 부분에 구멍을 뚫는다.
4. 5단계 카드를 ①→②→③→④→⑤의 순서로 고리를 만들어 탄력 있는 고무줄로 잇는다.
5. 연결 고리는 헝겊으로 쌓여있는 탄력 있는 고무줄로 준비한다.



10-3. 활동지: 나의 사건 고리 끊기와 대안 행동 찾기

① 겉으로 보기엔 별 문제없는 결정 ⇨ 대안 행동으로 바꾸기



② 위험해질 수 있는 상황 ⇨ 대안 상황으로 바꾸기, 회피 전략



③ 사건에 이르는 행동, 정서, 생각 ⇨ 대안 행동, 정서, 생각



④ 금지행동 포기 ⇨ 금지행동 탈출 전략



⑤ 범법, 신고 당함 ⇨ 의사소통 방법

④ 변화를 위한 미래 계획 세우기 (20분)

● 세부 목표

- 2회기의 인생 목표를 중심으로 더 보완하고 수정할 부분을 첨가해서 인생의 변화를 위한 미래의 계획을 세운다.
- 지금 실천 가능한 세부 목표와 행동을 점검하고 다짐한다.
- 변화를 위한 미래 계획 세우기를 위해서는 자신의 가치관과 인생관에서 수정 보완할 부분이 있는지 살펴볼 필요가 있다. 2회기 활동지 가치관 점검과 인생목표 설정을 참고하여 교육 전과 지금 가치관과 인생관의 변화가 있는지 확인하고 2회기의 인생 목표를 중심으로 더 보완하고 수정할 부분을 첨가해서 변화를 위한 미래의 계획을 세운다. 막연한 계획 보다는 지금 실천 가능한 세부 목표와 행동을 점검하고 다짐한다.
- 변화를 위한 미래 계획의 제목을 정하고 그 계획을 실천하기 위해 현실 가능한 세부 목표를 세운다. '무엇을 하지 않겠다보다는 무엇을 해 보겠다.'로 세부 목표를 세워본다. 예를 들면 '여자 옆에 절대 가지 않겠다.'라는 막연한 계획보다는 문제제기를 받기 전에 '상대의 의견이나 감정을 물어본다.'등으로 계획을 세운다.

● 진행 방법

- 2회기 활동지(2- 2.활동지: 내 삶을 가치 있게 하는 것은?), (2-3. 활동지: 인생목표 설정)을 다시 점검한다.
- 프로그램이 끝난 지금 2회기와 비교해 가치관과 인생관의 변화와 다른 점이 있는지 확인한다.
- 프로그램을 통해 습득한 지식이나 깨달음을 바탕으로 2회기에 설정한 인생목표에 수정 보완할 부분을 찾아 인생의 변화를 위한 미래 계획을 세운다.
- 미래 계획의 주제를 정하고 그것을 바탕으로 실천 가능한 세부목표를 적는다.
- (변화를 위한 미래 계획 세우기) 다루고 난 후의 느낌을 나눈다.

진행시 유의 사항

- Ⅰ 진행자가 교육 참여자에게 2회기와 비교해서 지금 변화가 있을 것이라는 점을 강요하지 않는다. 자신이 스스로 확인하고 할 수 있는 것을 선택하도록 한다.
- Ⅰ 진행자는 교육 참여자가 막연한 목표보다는 실천 가능한 현실적인 목표를 세우도록 유도한다.

5 정리 (20분)

- 10회기 프로그램을 마친 소감을 나눈다.
 - ✓ 새롭게 알게 된 것, 깨달은 것, 현재 느낌 나누기
- 1회기에 작성해서 타임캡슐에 보관했던(1-5. 활동지: 교육 목표 세우기)를 준비하고 활동지를 점검한다.
- 1회기에 활동지를 작성할 때의 기분과 지금의 기분이 어떻게 다른지 묻는다.
- 기대와 목표가 몇 % 이루어졌는지 백분율로 확인하고 나눈다.
- 10회기 동안 교육에 참여한 것에 지지를 보내며 살아가면서 이번 교육프로그램이 교육 참여자의 삶에 디딤돌이 되기 바람을 전한다.
- (공통 활동지: 소감문)을 작성한다.
 - ✓ 교육 참여자의 10회기 프로그램과 전체 프로그램을 마친 소감문 작성
 - ✓ 교육 참여자의 소감문에서 상담의 효과를 파악한다.
- 진행자의 자기 점검
 - ✓ 준비한 프로그램이 10회기 주제와 교육 참여자에 맞게 적용되었는지 파악한다.
 - ✓ 공감과 경청을 어떻게 했는지 점검한다.
 - ✓ 교육 과정 동안 스스로 편안했는지, 무엇이 불편했는지 점검한다.
 - ✓ 교육 참여자의 소감문에서 교육의 효과를 파악한다.

참고 문헌

4

- 심성수련프로그램 I (1995). 도서출판 한국인성개발
- 에반스와 성숙진 역(2006) 상담의 필수기술. 나남출판
- 노안영(2006) 상담심리학의 이론과 실제. 학지사
- 양해경·정우영(2006) 돌봄과변화 성폭력행위 청소년 개인 상담·교육 매뉴얼
- 이동렬·박성희(2007) 상담과 심리치료. 교육과학사
- 서울특별시교육연구정보원(2009) 상담의 기초와 전략
- 여성가족부(2009) 아동·청소년 대상 성범죄자 재범방지교육 매뉴얼(혼합형)
- 한국양성평등진흥원(2014) 교원 성희롱성폭력 행위자교육 프로그램 개발연구
- 여성가족부(2015) 아동·청소년 대상 성범죄자 재범방지교육 프로그램 매뉴얼
- 한국여성민우회 성폭력상담소, 시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북, 2018.
- 한국여성민우회, 회사의 조직문화를 고민하는 00의 책상위에 올려놓고 싶은 책, 2018.
- 안상수, 개정 한국형 남녀평등의식검사 개발(1):검사 타당화 기초 연구, 한국여성정책연구원, 2016.
- 한국양성평등교육진흥원, 아동·청소년 대상 성범죄자 재범방지교육 프로그램 매뉴얼, 여성가족부, 2015.
- 여성가족부 홈페이지, 공공부문 직장내 성희롱 성폭력 특별신고센터 100일 운영결과, 2018.6.14
- 국가인권위원회 홈페이지, 성희롱 진정사건 유형, 2016.
- 김민예숙, 여성주의 상담_구조화 모델 워크북, 한울아카데미, 2013.
- 고용노동부, 직장 내 성희롱 예방대응 매뉴얼, 2018.
- 한국여성민우회 성폭력상담소, 성폭력가해자교육 매뉴얼:성의식 변화 프로그램, 한국여성민우회 성폭력 상담소, 2011.
- Oh, E., & Neville, H. (2004). Development and validation of the Korean Rape Myth Acceptance Scale. *Counseling Psychologist*, 32, 301-331.
- Oh, E., & Neville, H. A. (2005, August). Rape definitions and rape myths among Korean women. Poster session presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Washington, DC.
- 참고: Rape myth acceptance among korean college students—the roles of gender, attitudes toward women, and sexual double standard(Lee et al. 2009).

여성가족부(2015), 아동청소년대상 성범죄자 재범방지교육매뉴얼 <새날>
성폭력 가해청소년의 부모교육 프로그램, 청소년 부모교육 프로그램 진행 지침서

마셜 로젠버그 저, 캐서린 한 역(2011). 비폭력대화. 한국NVC센터.
루시 루 저, 한국NVC센터 역(2012). 비폭력대화 워크북. 한국NVC센터.

양해경·정우영(2006) 돌봄과변화 성폭력행위 청소년 개인 상담·교육 매뉴얼
여성가족부(2009) 아동·청소년 대상 성범죄자 재범방지교육 매뉴얼(혼합형)
한국양성평등진흥원(2014) 교원 성희롱성폭력 행위자교육 프로그램 개발 연구
여성가족부(2015) 아동·청소년 대상 성범죄자 재범방지교육 프로그램 매뉴얼
법무부(2015) 성범죄자치료 수강명령 전문프로그램 매뉴얼
한국양성평등진흥원(2014) 교원 성희롱성폭력 행위자교육 프로그램 개발 연구
윤가현(2018) 성중독의 심리학. 학지사

여성가족부 홈페이지, 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504

공무원 징계령 시행규칙(징계기준)

http://www.lawnb.com/Info/ContentView?sid=L000002324_0_20180530

더불어민주당 정춘숙 의원실 보도자료, 18.10.30.

서울시청 홈페이지, 성희롱 성폭력 없는 성평등 도시 서울 추진계획

<http://opengov.seoul.go.kr/sanction/15573081>

연구보고 2018-52

**공공부문 성희롱 행위자 인식개선을 위한
상담 및 교육 프로그램 매뉴얼**

2018년 12월 31일 인쇄

2018년 12월 31일 발행

발행인 진선미

발행처 여성가족부 권익기반과
서울시 종로구 세종대로 209
02-2100-6000(代)

인쇄처 진기확인쇄 02-598-3241

사전 승인없이 보고서 내용의 무단 복제를 금함.

발간등록번호 11-1383000-000946-01