

성희롱 · 성폭력 피해자 지원체계
개선방안 연구

2018

여 성 가 족 부

성희롱 · 성폭력 피해자 지원체계 개선방안 연구

2018

연구기관: 한국여성정책연구원

연구책임자: 박 선 영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

공동연구자: 안 상 수 (한국여성정책연구원 연구위원)

박 복 순 (한국여성정책연구원 연구위원)

김 정 혜 (한국여성정책연구원 부연구위원)

송 치 선 (한국여성정책연구원 전문연구위원)

심 선 희 (한국여성정책연구원 객원연구위원)

이 윤 진 (한국여성정책연구원 객원연구위원)

이 보고서는 한국여성정책연구원이 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 이 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 여성가족부의 공식적인 의견과는 다를 수 있습니다.

여 성 가 족 부

연구요약

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

그간 반성폭력운동과 관련 정책은 성적자기결정권, 노동권, 인격권을 침해하는 성희롱·성폭력 방지와 피해자 보호를 위한 법제도적 인프라를 구축하는 성과를 가져왔다. 그러나 미투에서 보여 지는 것처럼 성희롱·성폭력 피해자는 그 피해를 드러내지 못하고 있었고, 국가시스템에 의한 보호와 지원이 아닌 제3의 길을 선택하고 있다. 이런 현상은 그 간 구축되어온 성희롱·성폭력 규제 및 피해자 지원제도와 체계의 한계를 보여주는 것으로 피해자 관점에서 제도에 대한 재검토를 통한 실효성 제고가 필요한 시점이다.

이와 같은 상황에서 이 연구는 현행 성희롱·성폭력 피해자 지원제도와 지원체계 현황과 문제점, 개선방안과 함께 성희롱·성폭력 피해자에 대한 2차 피해 방지가 불가결하다는 점에 주목하여 2차 피해 양태와 2차 피해방지 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

연구 내용은 다음과 같이 구성된다. 제II장에서는 현행 성희롱·성폭력 피해자 지원체계 및 지원제도 현황 및 문제점을 살펴본다. 이를 위해 첫째, 성희롱 피해자 지원체계 및 지원제도의 현황과 문제점을 공공부문과 민간부문으로 나누어 성희롱 관련 법제 현황과 성희롱 피해자 지원체계와 지원제도 현황을 살펴본다. 둘째, 성폭력 피해자 지원체계 및 지원제도 현황 및 문제점에 대해서는 성폭력 상담소, 성폭력피해자통합지원센터(해바라기센터), 성폭력피해자 보호시설 운영현황 및 문제점을 살펴본 후에 피해자에 대한 상담지원, 보호지원, 치료회복프로그램지원, 의료지원, 법률지원, 돌봄비용 지원, 주거지원 등 지원제도 현황 및 문제점을 검토한다. 셋째, 외국의 성희롱·성폭력 피해자 지원체계 조사·분석한다. 영미권과 유럽권 그리고 일본 등으로 나누어 피해자 지원체계 및 지원제도를 살펴본다.

제III장에서는 성희롱·성폭력 2차 피해방지를 법제도 현황과 문제점을 살펴본다.

이를 위해 첫째, 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황을 「남녀고용평등법」상의 직장 내 성희롱 발생 시 신고 및 사업주의 즉시 조사 의무, 조사과정 중 사업주의 피해근로자등에 대한 보호조치 의무, 직장 내 성희롱 발생 사실 확인 후 사업주의 피해근로자등에 대한 보호 조치 의무, 직장 내 성희롱 조사 관련자의 비밀 유지 의무 등으로 나누어 살펴 본 후에 그 문제점을 검토한다. 둘째, 성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황은 성폭력범죄의 피해자 등에 대한 권리고지를 통한 2차 피해 예방, 피해자의 개인정보 유출 방지를 통한 2차 피해 예방, 수사 및 재판절차에서의 2차 피해 예방 조치, 성폭력 피해자에 대한 불이익 조치 등으로 나누어 살펴 본 후에 그 문제점을 검토한다. 셋째, 외국의 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 관련 외국 사례를 영미권과 유럽권 그리고 일본 등으로 나누어 조사·분석한다.

제IV장에서는 성희롱·성폭력 2차 피해 유형 및 대안 마련을 위한 전문가 조사와 피해자 심층면접을 실시한다. 전문가 조사는 델파이 조사로 진행한다. 이를 통해 성희롱·성폭력 2차 피해 유형, 사례 수집, 2차 피해 유형별 방지 대책, 효율적인 지원 방안을 도출한다. 그리고 성희롱·성폭력 피해자 지원제도 및 지원체계의 문제점과 개선방안 마련을 위해 관련 기관 종사자 대상 FGI 를 실시한다.

제V장에서는 이상의 연구결과를 토대로 성희롱·성폭력 피해자 지원체계 및 지원제도와 성희롱·성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 개선방안에 대해 살펴본다.

나. 연구 방법

1) 문헌연구

성희롱·성폭력 피해자 지원제도 및 지원체계와 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 및 지원제도 관련 국내외 법령 및 관련 연구를 조사·분석한다.

2) 전문가 델파이조사

성희롱·성폭력 지원기관 관련 종사자 및 전문가 대상으로 성희롱·성폭력 2차 피해의 개념, 2차 피해 유형별 방지 대책, 효율적인 지원 방안 도출하기 위해 델파이 조사를 실시한다.

3) 관계 전문가 초점집단면접(FGI)

성희롱·성폭력 지원기관 관련 종사자를 대상으로 성희롱·성폭력 지원제도 및 지원체계 문제점 및 개선방안 마련을 도출하기 위해 FGI를 실시한다.

4) 성희롱·성폭력 피해자 심층면접

성희롱·성폭력 피해자 대상으로 심층 면접을 실시한다. 이 면접은 피해자 관점에서 현 피해자 지원제도를 접근하고 분석함으로써 현 피해자 지원 제도의 공백을 파악하고 이에 대한 개선방안을 모색하기 위해 실시한다.

5) 자문회의

성희롱·성폭력 피해자 지원 관련 전문가 등을 대상으로 텔레포 조사지 개발 등을 위한 자문회의를 개최한다.

II. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점

1. 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점

가. 공공부문 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황

공공기관에서 발생하는 성희롱을 규율하는 법률로는 「양성평등기본법」을 중심으로 「국가인권위원회법」 등이 있다. 이들 법률은 성희롱에 대한 정의와 성희롱 예방 및 성희롱 발생 시 조치 등을 규정하고 있다.

공공기관 성희롱 피해자 지원은 민간부문과 마찬가지로 성희롱 피해자에게는 민간단체 등에 의한 상담지원과 기관장 등에 의한 가해자 징계와 피해자 보호 조치가 이루어지고 있다. 단, 국가기관 등에서 성희롱이 발생했을 경우에는 여성가족부 「성희롱·성폭력 예방지침표준안」 등에 따른 성희롱 피해자 보호 등을 위한 조치가 이루어진다.

공공기관을 대상으로 하는 「성희롱·성폭력 예방지침표준안」에 따르면, 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자가 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하면 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수해서 신속하게 조사를 해야 한다. 고충상담원은 조사 과정에서 피해자 등이 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 하고, 공정하고 전문적인 조사를 위해 조정과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다. 기관장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다. 기관장(인사·복무 등에 관한 권한을 기관장으로 부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 불이

익 처우를 해서는 안 된다. 또한 성희롱 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다. 기관장은 성희롱의 경우 행위자에 대한 무관용 원칙에 따라 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 해야 하고 재발방지 대책을 마련하여 시행해야 한다.

한편, 여성가족부는 2018년 3월 8일부터 '공공부문 내 성폭력, 성희롱 신고센터'를 운영하고 있다. 국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관 등 공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 피해 내용을 게시판을 통해 신고·상담할 수 있다. 신고센터에 피해사실이 접수되면 해당기관에 사실조사, 공간 분리, 재발방지 대책 마련 등 피해자 보호 조치를 요청을 하고, 컨설팅 등을 통해 사건처리과정을 모니터링 한다. 또한 피해자 초기 상담을 통해 필요한 의료·법률지원 등을 받을 수 있도록 연계한다. 사건처리와 함께, 사건발생기관의 조직문화개선을 위한 컨설팅도 지원한다.

나. 민간부문 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황

민간부문에서 발생하는 성희롱을 규율하는 법률로는 「남녀고용평등법 및 일·가정양립지원에 관한 법률」을 중심으로 「국가인권위원회법」 등이 있다. 이들 법률은 성희롱에 대한 정의와 성희롱 예방 및 성희롱 발생 시 조치 등을 규정하고 있다.

성희롱 피해자에게는 민간단체 등에 의한 상담지원과 사업주에 의한 가해자 징계와 피해자 보호 조치가 이루어지고 있다. 성희롱 관련 지원체계로는 민간단체에 의한 고용평등상담실과 사업장내 명예고용평등감독관 등의 제도가 있다.

고용평등상담실은 고용 상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 상담지원을 통해 고충을 해소하고, 지역 내 고용평등의식 확산을 통해 분쟁의 사전예방하기 위해 1998년 1월부터 전국 46개 지방노동관서에서 설치·운영하고 있던 '여성차별해고 신고창구'의 명칭을 2000년 5월부터 '고용평등상담실'로 변경하고 운영하고 있다. 2018년 현재 21개 민간단체의 고용평등상담실 운영에 일부 비용을 지원하고 있다.

명예고용평등감독관제도는 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해근로자에 대한 상담·조언, 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여, 법령위반 사실이 있는 상황에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고, 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽 등을 위하여 남녀고용평등법에 그 법적 근거를 두고 운영되고 있다.

상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업주는 직장 내 성폭력과 관련해서 사업장 노사협의회에 고충처리위원회를 설치하여 자율적인 해결을 위하여 노력해

야 한다. 고충처리위원회는 직장 내 성희롱 예방교육과 예방교육의 위탁, 직장 내 성희롱 발생 시 조치 등에 관한 규정을 따라 처리해야 한다. 고충처리 위원은 근로자로부터 직장 내 성희롱 사안에 대해 접수한 때부터 10일 이내에 조치사항이나 처리결과를 해당 근로자에게 통보해야 한다. 고충처리과정에서 발생하는 근로자의 생활은 보장되어야 하고, 관계자 외 고충처리대상의 열람도 금지된다.

다. 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 문제점

1) 공공부문 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 문제점

공공기관의 경우 성희롱이 발생하면 2019.6.19.일부터 성희롱 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출해야 한다. 또한 기관장 등은 “성희롱·성폭력 예방 지침 표준안”에 의거해 가해자 제재와 피해자 보호 절차 등에 따라 사건을 처리하고 있다.

한편, 성희롱 피해자들이 해당 기관에 피해 신고를 하는 것에 어려움이 따르는 점을 감안해서 여성가족부가 별도의 신고센터를 운영하여 신고접수와 사건처리, 그리고 조직문화 개선을 위한 컨설팅 파견 사업을 실시하고 있다.

신고센터 운영은 신고접수에서 사건 처리 더 나아가 조직문화 개선까지를 대상으로 운영된다는 점에서 긍정적으로 평가되지만, 여성가족부는 고용노동부처럼 근로감독 권한을 가지고 있지 않기 때문에 사건의 조사, 처리 등에서 한계를 가질 수밖에 없다. 또한 컨설팅 파견 사업의 경우에도 조직진단과 재발방지대책 등이 중심이 되기보다는 사건처리에 대한 컨설팅이 중심이 되었던 것은 개선되어야 할 것으로 보인다.

2) 민간부문 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 문제점

성희롱 피해자의 권리 구제와 관련하여 고용평등상담실의 문제는 상담실의 지역별 편중과 상담기관 지원 예산 부족, 홍보 부족과 지방노동청과의 연계 부족 등을 문제로 지적할 수 있다.

명예고용평등감독관 제도 관련해서는 명예고용평등감독관 제도에 대한 기업 및 근로자의 낮은 인지도와 활용도, 명예고용평등감독관의 자격이나 교육훈련 등에 대한 요건 부재, 명예고용평등감독관 추천 방법의 한계, 명예고용평등감독관의 권한 및 업무의 한계, 비상근, 무보수 원칙의 문제 등을 문제점으로 지적 할 수 있다.

「남녀고용평등법」은 사업주가 노사협의회에 고충 처리를 위임하는 등 자율적 분

쟁 해결을 위하여 노력할 것을 요구하고 있으나, 사업장의 자율에 맡긴다는 것은 “사업주의 자율에 맡긴다는 것과 일맥상통”한다는 비판이 있으며, 노사협의회는 실효성이 없다. 더구나 노사협의회 설치 의무는 상시 근로자 30인 이상으로 제한되어 있어서 소규모 사업장에는 적용이 되지 않는 문제점이 있다

민간부문의 성희롱 피해자에 대한 지원제도의 최대의 문제점은 사업주에 의한 가해자에 대한 간접적 제재 방식과 사업주에 의한 사업자 내에서 피해자 보호방식을 채택하고 있다는 것이다. 이는 사업주에 재량에 전적으로 의존하게 되고, 이로 인해 피해자의 피해 회복은 어렵게 된다. 성희롱 피해자에 대한 보호와 피해 회복 방안에 대한 새로운 체계 마련이 요구된다.

다음으로는 성희롱 피해자는 개인의 피해를 구제받는 과정에서 가해자는 물론 조직과 다투어야 하는 입장에 처하게 되지만 법적 조력을 받을 수 있는 무료법률지원 서비스가 없고, 피해 회복과정에서 발생하는 정신적 트라우마 등을 극복하기 위한 의료지원서비스도 없다는 것은 문제라고 할 수 있다.

2. 성폭력 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점

가. 성폭력 피해자 지원체계/지원제도 현황

성폭력 피해자 상담 및 보호 지원 기관으로는 성폭력 피해 상담소 및 성폭력 피해자 보호시설이 있다. 통합상담소와 25개의 장애인 상담소를 포함하여 전국에 171개의 성폭력 피해 상담소가 설치되어 있고 보호시설은 전국에 30개소가 운영되고 있다. 카메라등이용촬영죄에 따른 촬영물 피해자를 지원하는 기관으로 디지털 성범죄 피해자 지원센터가 설립되어 상담, 삭제, 수사 지원 업무를 수행하며, 법률, 의료, 보호시설 등으로의 연계 역할을 한다. 성폭력뿐 아니라 가정폭력, 성매매 피해자 및 가족을 대상으로 하는 해바라기센터는 전국에 위기지원형 16개소, 아동형 8개소, 통합형 14개소 총 38개 센터가 운영되고 있다. 서비스 전달체계로는 여성긴급전화 1366이 전국에 18개소가 있고 다문화가족 및 이주여성을 대상으로 하는 다누리 콜센터가 설립되어 중앙센터와 6개의 지역센터가 운영되고 있다. 또한 지역사회에서 아동과 여성보호 관련 기관간의 협력을 통하여 폭력 피해를 예방하고 지역 안전망을 구축하고자 하는 목적에서 아동·여성안전지역연대가 구성되어 운영되고 있다.

여성가족부의 성폭력 피해자 지원 사업으로는 법률 지원, 의료 지원, 돌봄 비용 지원, 치료회복프로그램 지원, 주거지원, 보호 지원 등이 있다. 무료 법률 지원 사업은 성폭력 피해자에게 변호사 상담 및 소송을 무료로 지원한다. 의료 지원으로는 피해자 및 가족에 대한 의료비 지원, 성폭력 피해자 전담의료기관 지정이 이루어지

고 있고, 성폭력 피해자 치료·회복 프로그램이 운영되고 있으며, 아동, 장애인 등 성폭력 피해자가 돌봄을 받기 어려울 때 돌봄서비스 이용 비용을 지원한다. 또한 폭력피해여성 및 동반가족에게 임대주택을 저가에 지원하여 자립을 지원하는 폭력피해여성 주거지원사업이 실시되고 있다. 성폭력 피해자는 범죄피해자로서 법무부의 범죄피해자 지원사업의 대상이 된다. 법무부에서는 범죄피해자 지원센터로 중앙 및 58개의 지역센터를 운영하고 있으며, 범죄피해 트라우마 통합지원기관인 스마일센터로 총괄지원단과 11개 지역센터를 운영하고 있다.

나. 성폭력 피해자 지원체계/지원제도의 문제점

첫째, 성폭력 피해자 지원체계의 문제점으로서, 성폭력 피해자 지원체계가 확대되면서 성폭력을 사회구조적인 문제로 이해하는 여성주의적 관점의 중요성이 축소되고 있는 점, 기관 간 연계와 정보 공유의 부족 현상, 지원기관의 수도권 집중과 지역별 불균형으로 인한 접근성의 한계, 지역별 기관 운영 지원에서의 편차, 종사자 인력 지원 부족, 정량평가 중심의 기관 평가 방식의 한계 등이 지적되고 있다. 또한 디지털 성범죄 피해자 지원센터의 경우 종사자 수 부족으로 원스톱 지원이 어려운 점, 타 기관으로 연계하여 피해자가 피해 상황을 재진술해야 하는 어려움 등이 문제되고, 아동·여성안전지역연대는 긴급한 사안에 신속하게 대응하는 데에는 한계가 있어 위기관리 역할은 미흡한 것으로 보인다.

둘째, 성폭력 피해자 지원제도의 문제점으로, 무료 법률 지원은 소송 지원을 중심으로 설계되어 소송 이전 단계에서의 법률 상담에 한계가 있다. 의료 지원 관련 문제로는 성폭력 피해 지원의 특성을 이해하는 신뢰할 만한 의료기관의 부재, 의료비 예산 부족으로 하반기로 갈수록 지원을 하지 못하는 점, 지역별 배분의 문제, 이주 여성이 의사소통의 한계로 의료 지원을 받지 못하는 문제가 지적된다.

3. 외국의 성희롱·성폭력 피해자 보호 제도

가. 외국의 성희롱 피해자 보호제도

1) 미국

미국에서 성희롱 피해자에 대한 대응은 민권법 제7편에 근거한 고용상 차별에 대한 대응으로서 평등고용기회위원회(EEOC)에 의한 구제, 민사법적 구제 등으로 구분된다. 특히, EEOC는 관할법의 시행, 협의·조정·설득에 따른 위법적인 차별행위 제거, 차별제거관련 정책 보고 및 입법에 대한 권고, 다른 균등관계조직기관의 조

정, 법 준수를 위한 홍보·계발활동, 연방법원에 대한 민사소송의 제기 등의 기능을 폭넓게 수행하는 기관으로서, 미국은 고용상차별에 대한 EEOC 전치주의를 두고 있기 때문에 성희롱의 피해자는 우선 EEOC에 사건 접수해야 한다. EEOC의 구제 조치로는 복직, 소급임금, 금전보상, 변호사비용 보상, 차별행위의 중지 또는 특정조치의 이행명령 등이 가능하다. 미국의 경우 특히, 고용주가 직접 성희롱을 저지르거나 자신의 고용인과 관련하여 성희롱에 법적 책임을 져야할 부분이 인정된다면 징벌적 손해배상이 가능하다는 점에서 강력한 수단을 마련하고 있다고 할 수 있다. 또한 미국은 피고용인이 성희롱 피해를 신고한 때부터 기업의 사후 조치 의무가 시작되기 때문에, 직장 내에서 성희롱 피해가 주장되면 사실 확인 전이라 하더라도 기업이 이에 대한 조치를 취해야 한다.

2) 유럽연합

유럽연합은 2000년에 '인종 또는 민족 균등대우원칙에 관한 지침(2000/43/EC)'과 '고용 및 직업에 관한 균등대우를 위한 일반 지침(2000/78/EC)'을 채택하여 '괴롭힘(harassment)'을 정의하고 금지하였다. 또한 2002년에 '남녀평등대우지침(고용)(76/207/EEC)'을 개정하는 지침(2002/73/EC)'에서 성희롱을 정의하고 금지한 뒤, 2006년 '고용 및 직업상의 남녀의 동등 기회 및 동등대우 원칙에 관한 지침(Directive/2006/54)'으로 통합하여 성희롱 규제의 근거를 두고 있다. 유럽연합은 성희롱 피해자 보호 조치로서 노동조합의 권고, 사용자에 대한 권고를 할 수 있는데, 노동조합의 경우 조합원에 대하여 책임이 있으므로 고충을 접수하고 증거를 제공하는 자가 희생되는 일이 없도록 단체협약 속에 적절한 조항이 포함되어 있는지 단체교섭 과정에서 노사가 검토하도록 권고하고 있다. 또한 사용자에게는 성희롱 예방지침·교육 및 사건을 처리하는 절차를 개발하고, 고충처리절차가 효과적으로 운영될 수 있도록 감시하고 평가할 의무와 지침을 위반하는 자에 대한 징벌규칙을 명시하도록 권고하고 있다.

3) 영국

영국은 성차별 등 차별금지를 포괄적으로 규정하고 있는 「2010년 평등법」에서 성희롱을 괴롭힘의 한 유형으로서 규제하는데, 특이한 점으로는 제109조 제1항을 통해 고용주가 직접적으로 행한 것이 아니라도 근로자의 고용 중(in the course of employment)에 행해진 것은 고용주에 의해 행해진 것으로 취급된다고 규정하고 있다. 또한 동법 제120조에 따라 고용상 괴롭힘은 고용심판소가 전적으로 관할한다. 고용심판소는 금전배상을 비롯하여, 금전배상중액, 민사절차를 통한 집행 청구 등

을 명령할 수 있다.

4 독일

독일 또한 「일반적 평등대우법」에서 성적 괴롭힘을 차별 행위로서 금지하고 있으며, 이에 따르면 사용자는 성적 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하기 위해 필요한 조치 및 예방조치를 취할 의무가 있다. 「일반적 평등대우법」에 위반하는 차별금지 행위에 대해서는 이로 인하여 발생한 물질적·비물질적 손해를 배상할 책임이 있다. 손해배상청구는 노동법원에 대한 제소를 통해 진행된다. 특이한 점으로는 동법 제 14조에 따라, 근로자가 직장 내에서 차별을 당하는 경우, 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치를 취한다면 해당 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리를 갖는다. 또한 직장내 성평등담당관을 두어 피해자는 이를 이용하여 피해사실을 알리고 조치를 기대할 수 있다.

5) 일본

일본의 경우, 「남녀고용기회균등법」에서 성희롱을 규율하고, 동법에 따른 '사업주가 직장에서의 성적인 언동에 기인하는 문제에 관하여 고용관리상 강구해야 하는 조치에 대한 지침(2006년 후생노동성 고시 제615호)'을 통해 성희롱에 관한 사업주의 조치의무를 규정하고 있다. 이 지침에 따르면, 사업주의 의무는 사업주의 방침 등의 명확화 및 그 주지·계발, 상담(고충)에 따라 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체계의 정비(상담창구 등), 직장에서의 성희롱에 관계되는 사후의 신속하고 적절한 대응 등이다. 사업주의 의무를 준수하지 않는 경우에는 행정예 따라 지도를 받는 구조, 즉 행정제체로서 기업명 공표 등이 가능하다. 성희롱 피해자의 경우에는 사법에 의한 구제(민사구제), 행정예 의한 구제(도도부현 노동국에 상담, 분쟁해결의 원조, 조정), 기업 내에서의 구제를 받을 수 있다. 성폭력 피해자 보호를 위해 외국은 다양한 형태로 피해자 보호 프로그램 및 센터를 운영하고 있으나, 크게 보아 민·형사 절차를 비롯하여 경찰, 검찰 등 활동에 대한 지원, 여성폭력 피해자 전만을 위한 지원센터 등을 두고 있다는 점에서 공통점이 있다. 또한 여성폭력 피해자 지원센터에서는 법률지원, 의료지원, 상담지원 등을 모두 포괄하고 있는 경우도 꽤 되었다.

나. 외국의 성폭력 피해자 보호 제도

1) 미국

미국은 형법을 비롯하여, 여성폭력방지법(VAWA)을 통해 여성폭력에 대해 연방정부 차원에서 총체적으로 접근하고 있다는 점에서 특징적이다. 여성폭력방지법은 가정폭력, 성폭력, 스토킹, 성매매 등의 피해자를 위한 민사, 형사 절차 및 그 외 구제책을 규정하고 있으며, 이 법에 따라 여성폭력 방지를 위한 경찰, 검찰 등 활동에 대한 지원 또한 이루어지고 있다. 성폭력 피해자를 위한 프로그램 개발과 운영과 관련하여서는 대표적인 프로그램으로 STOP(Services, Training, Officers, Prosecutors) 등이 있으며, 이밖에도 여성폭력방지법에 의거하여 경찰·검찰 등의 의무체포·의무기소를 장려하는 교육프로그램, 피해자를 위한 법률 서비스 및 보호제도, 여성폭력에 관한 연구, 관련 데이터베이스 구축 등을 시행하고 있다. 미국의 여성폭력방지법은 연방정부 차원에서 여성폭력에 대한 다양한 접근을 포함한 법률로, 이후 세계 각국의 여성폭력방지법 제정에 영향을 미쳤다.

미국은 주 차원에서는 '폭력범죄 통제 및 법집행 법률(Violent Crime Control and Law Enforcement Act)', 일명 '성범죄자 등록법'을 각 주마다 두어 성범죄의 재범을 막고 수사에 도움이 되도록 주별 등록체계를 마련하고, '강간피해자 보호법(Rape Shield Law)'을 통해 각 주마다 성폭력 피해자의 재판절차상에서 보호를 위한 방안 등을 마련하고 있다.

미국의 경우 여성폭력에 적극적으로 대응하는 부서는 법무부로서, 사법체계가 여성폭력 피해자 지원의 한 축으로서 적극 대응하고 있다. 미국의 접근 방식은 여성폭력을 범죄로서 강력히 대응하기 위한 인식에서 비롯된 것으로, 효과적인 피해자 보호를 위하여 형사법적인 접근이 중요함을 시사한다. 법무부 내 여성폭력방지과에서는 여성폭력 관련 프로그램과 정책을 개발하고, 각 지역사회에 재정적, 기술적인 지원을 하며, 법집행을 관리하는 역할을 한다. 또한 여성폭력방지법에 의하여 설립된 19개 OVW 교부금(Grant) 프로그램(대표적인 프로그램으로 STOP이 있음)을 통하여 정책, 검찰, 피해자 지원단체, 보건당국, 종교단체 등을 포함하는 지역의 파트너십을 형성하여 피해자의 안전 및 건강한 삶을 위한 보호와 서비스를 제공할 수 있도록 돕고 있다.

그 외 전국적으로 운영하고 있는 성폭력 핫라인, 예를 들면 'National Sexual Assault Hotline'의 경우, 1000곳 이상의 지역 성폭력서비스제공자와 파트너십을 맺고, 상담 및 사법 지원을 하고 있다. 또한 성폭력대응팀 'SART'는 의사, 경찰, 검찰, 지원센터 등의 다른 분야의 전문가가 연계하여 피해자에게 필요한 과학적 증거 수집과 의료지원을 담당하고 있다.

2) 영국

영국은 성범죄법(Sex Offences Act)에서 성폭력, 성매매, 성매매 알선 등에 관한 사항을 규율하고, 성폭력범죄자법(Sex Offenders Act)에서는 성범죄자로부터 지역 사회를 보호하기 위한 제도를 두고 있다. 영국에서 여성폭력의 문제는 평등부에서 1차적인 책임을 맡고 있는데, 이는 미국이 성폭력을 법무부 주관의 절차 중심으로 처리하며 범죄로서 부각시키는 정책 관점과 다소 차이가 있다. 즉, 영국은 여성폭력의 문제를 차별이라는 시각에서 접근하는 경향이 보다 강하다. 하지만 영국 또한 여성폭력의 문제를 가정폭력, 성폭력 및 학대, 성매매 및 성적 착취, 명예를 가장한 폭력 등을 포괄하여 '여성폭력'의 범주를 폭넓게 접근하고 있다.

영국은 성폭력 피해자를 지원하기 위한 가장 대표적인 기관으로 성폭력 피해자 자문센터(SARCs)를 두고 있다. SARCs는 영국 전역에 설치되어, 성폭력 피해자가 피해를 당한 뒤 가장 먼저 찾을 수 있는 기관이며, 성폭력 피해자를 위한 의료 서비스, 정서적 지원, 피해자 상담 등을 종합적으로 제공하는 국가 차원의 센터이다. SARCs는 최근 성폭력을 당한 피해자 뿐 아니라 오래 전에 성폭력을 피해를 당한 피해자가 원할 경우에도 경찰이 수사할 수 있게 지원한다. SARC는 국민보현서비스(NHS), 경찰, 자치 경찰위원장 등이 연계되어 있으며, 위급상황 관리, 법의학적 의료조사 실시, 피임 등 의료지원, 성병 검사 지원, 성폭력 자문 서비스 지원 연결, 심리 치료 자문, 민간 성폭력 피해자 상담 연결 등 서비스를 단기적인 차원에서 제공한다(장기적인 지원이 요구되는 경우, 관련 기관에 연계함).

이외에도 영국은 국가 차원에서 개별 성폭력 피해자 상담사(ISVA) 제도를 두어 각 사건에 맞게 상담 및 법률지원을 진행하고, 성폭력 수사 전문 경찰(SOIT) 제도를 운영하는 등 성폭력 피해자 지원을 위한 통합체계 구축에 강점이 있다고 할 수 있다.

3) 일본

일본은 형법을 비롯하여 다양한 특별법(범죄피해자 기본법, 스토키규제법, 리벤지포르노 피해방지법 등)을 통해 성폭력을 범죄로 규율하고, 피해자 지원 등을 규정하고 있다. 일본 경찰청은 범죄피해자 보호를 위한 기본 시책으로 피해자에 대한 정보제공, 상담 및 카운슬링 체계의 정비, 수사과정에서의 피해자 부담 경감, 피해자의 안전확보 등을 규정하고, 피해자 특성에 부응하는 피해자 보호시책을 시행하고 있다. 또한 피해자들을 성범죄 피해자, 소년범죄 피해자, 악질상법 피해자, 폭력 단범죄 피해자, 교통사고 피해자, 배우자의 폭력사안이나 스토킹 범죄 피해자 등으로 유형화하여 대처하고 있다. 각 도도부현 경찰에서는 성폭력 상담전화 및 '성범죄 피해자 상담코너' 등의 성폭력 피해 상담창구를 설치하여 여성 경찰관이 상담에 응

하도록 하고 있고, 지역의 특성, 범죄 발생상황 등을 감안하여 '여성상담 파출소'를 지정·운영하고 있다. 나아가 일본은 도도부현 차원에서 성범죄·성폭력피해자를 위한 원스톱 지원센터를 설치하여, 피해 직후 대응, 의료적 치료, 상담·카운슬링 등의 심리적 지원, 수사기관의 지원, 법적 지원 등의 종합적인 지원을 가능한 한 장소에서 제공하기 위해 힘쓰고 있다.

4) 네덜란드

네덜란드의 경우, 중앙정부는 성폭력 관련 사회문제에 대응할 수 있는 정책마련 및 이행 모니터링 정도의 역할을 맡고, 지역 차원에서 세부적인 피해자 대상 지원 서비스를 지원함으로써, 중앙정부는 각 지방자치단체에서 피해자 대상 서비스 제공 및 지원 정책들을 이행하는데 지원하는 역할을 맡고 있다. 성폭력, 성적 학대 등은 대개 사법정부의 관할이고, 피해자 대상 지원 및 서비스 제공 정책 부분은 보건 사회스포츠부의 소관으로 서로 협력하는 구조이며, 정부기관(예: 시청, 경찰 당국)과 비영리재단이나 시민단체가 긴밀하게 협력하는 시스템으로 피해자 대상 서비스가 이루어지고 있다. 네덜란드에서 성범죄는 강간, 성추행뿐만 아니라 포르노, 미성년자 성매매, 16세 이하 미성년자를 제3자와 성관계 맺도록 유도하는 행위, 혼인관계 내 강제 성관계를 포함하고 있다.

네덜란드 전역에는 대표적으로 성폭력피해자센터(CSG)가 설치되어 있으며, 피해자뿐만 아니라 피해자의 가족, 친구, 지인, 해당 문제와 관련된 전문가도 핫라인으로 연락할 수 있으며, 네덜란드어뿐만 아니라 영어로도 신고 및 상담이 가능하다. 성폭력피해자센터는 의료분야 뿐만 아니라 범죄수사(forensic), 심리학적 치료 등 서비스를 제공하고, 경찰 면담과는 별개로 전문 훈련을 받은 간호사와의 면담을 제공하는 등 트라우마의 방지와 치료에 주의를 기울이고 있다.

네덜란드의 성폭력피해자에 대한 대응에서 주목할 점으로, 만약 가해자를 고발하지 않는다 해도, 피해자의 사건은 10년간 경찰 측에 저장되며, 향후 수명의 다른 피해자가 발생하거나 검찰에서 필요하다고 보는 경우 개인 피해자의 의사와는 상관없이 가해자에 대한 수사를 시작할 수 있다. 또한 사건 고발 이후, 피해자는 원한다면 성범죄 피해자 사건 담당을 전문으로 해 온 변호사를 연락하여 법적 도움을 받을 수 있고, 그 밖에도 심각한 신체적, 정신적 부상을 입은 피해자들은 범죄피해보상기금으로부터 금전적인 지원을 받을 수 있다.

III. 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 및 지원제도 현황 및 문제점

1. 성희롱·성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황 및 문제점

가. 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황 및 문제점

공공부문에서는 「양성평등기본법」에 따라 국가기관 등의 장과 사용자에게 성희롱 예방교육, 자체 예방지침 마련, 재발방지대책 수립, 시행 등의 조치를 하도록 하는 등 2차 피해 방지 조치가 강화되었으나, 공공부문은 「남녀고용평등법」과 달리 성희롱 피해자 보호 규정이 부족하다. 민간부문의 경우에는 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치의 해석 문제, 근로감독관의 관리의 한계, 고충처리시스템의 한계, 등을 지적할 수 있다.

나. 성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황 및 문제점

성폭력 피해자의 2차 피해를 위해 성폭력범죄 피해자등에 대한 권리고지 및 정보제공, 피해자의 개인정보 유출 방지를 위한 조치, 수사 및 재판절차에서의 2차 피해 예방을 위한 조치, 영상물의 증거능력 부여를 통한 2차 피해 방지 조치, 성폭력 피해자에 대한 불이익 처분 금지 규정 등 다양한 법제도를 마련하고 있다.

그러나 이와 같이 성폭력 피해자의 2차 피해를 위해 다양한 법제도를 마련하고 있으나, 전문가들은 실효성을 담보하고 있지 못하는 상태 자체가 2차 피해를 유지하는데 기여한다고 지적한다(FGI 도출 의견). 성폭력 피해자가 형사절차에서 어떤 경찰을 만나느냐, 어떤 검사를 만나느냐, 어떤 재판부를 만나느냐에 따라서 결과가 달라지는 현실이 존재한다. 특히, 국선변호사 및 무료법률구조사업은 업무 수행에 따른 정당한 보상 체계가 마련되어 있지 않아 피해자들이 안정적으로 법률조력을 받는데 어려움이 존재한다.

2. 외국의 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 관련 법제도

가. 외국의 성희롱 2차 피해 방지 관련 법제도

성희롱 2차 피해와 관련해서는 미국이 EEOC 관련 지침에서 사용자의 보복금지에 대해 자세히 다루고 있다. EEOC 규정에 따르면, 차별 피해자, 또는 사건 처리와 관련된 개인(목격자 등)에 대한 어떠한 형태의 보복도 금지된다. 이에 따라 사용자는 성희롱 피해자, 목격자 등에 대해 그 사건과 관련하여 불리한 조치를 취해서는 안 된다. 보복의 구성요건으로는 ① 보호하여야 하는 행위와 연관된 개인, 즉 차별

피해자, 목격자 등이 있고, ② 이 개인에 대해 사용자가 “실질적으로 불리한 행위”를 취했으며, ③ 보복이 이러한 불리한 행위를 초래한 것일 경우(보복이라는 동기)로 들고 있는데, 실질적으로 불리한 행위인지를 판단하는 것과 관련하여 이미 미국 대법원의 다양한 판례를 참고하고 있다.

캐나다의 경우, 연방 인권법에서 성희롱을 괴롭힘의 한 유형으로서 금지하면서, 성희롱 등 괴롭힘을 당했다고 주장하는 피해자, 목격자 등에 대해 보복하거나 보복의 위협을 가하는 것 역시 차별에 해당하는 것으로서 금지하고 있다.

호주의 경우, 연방 성차별금지법에서 성차별의 한 유형으로서 성희롱을 규율하고 있으나, 동시에 연방 직장내 건강 및 안전법에서 괴롭힘의 한 유형으로서 성희롱을 금지하고, 괴롭힘과 관련한 사용자, 관리자, 감독자의 의무를 규정하고 있다. 즉, 사용자는 근로자, 학생 등이 직장, 학업 환경 등에서 위협(괴롭힘의 위협도 포함)에 노출되지 않도록 주의할 의무가 있으며, 관리자, 감독자 등도 역시 직장내 차별과 괴롭힘을 방지하기 위해 주의를 기울일 의무가 있다. 또한 특이한 점으로 각 주의 직장내 건강 및 안전법 또는 직업상 건강 및 안전법을 통해서 직장내 위협과 관련한 주의 의무 위반에 대해 사용자, 근로자 및 관련자에게 벌금을 부과하고 있으며, 괴롭힘에 대한 주의 의무 위반 또한 이를 적용하고 있다.

나. 외국의 성폭력 2차 피해 방지 관련 법제도

미국을 비롯하여, 영미권 국가(단, 영국의 경우는 제외)에서 소위 ‘강간피해자 보호법(Rape Shield Law)’을 두고 있다. 강간피해자 보호법은 성폭력 피해자의 성관계 이력, 평판, 성적 취향 등을 재판 절차에서 증거로 사용하지 못하도록 하는 내용을 중심으로 한다. 각 국가, 또는 주 차원에서 허용되는 증거의 구체적인 범위와 형사 절차뿐만 아니라 민사 절차에까지 적용되는지 여부 등 그 내용은 다소 차이가 있으나, 공통적으로 강간피해자 보호법을 통해 피해자가 제도적 절차에서 2차 피해를 겪지 않고, 피해자가 피고인과의 성관계에 동의를 하였는지를 판단할 때, 피해자의 성적 행위에 대한 증거를 사용함으로써 편견을 유발하는 것 등을 방지하고 있다.

미국의 경우는 연방 증거법에서 해당 사건과는 관계없는 피해자의 다른 성관계와 연관된 증거나 피해자의 성적 성향에 대해 보여주는 증거는 어떠한 민사 또는 형사 절차에서도 허용되지 않음을 규정하고 있다. 또한 미국의 모든 주 차원에서도 강간피해자 보호법을 입법하였으며, 비록 법관의 재량을 배제한 채 엄격하게 증거사용을 금지하는 유형, 법관의 자유재량에 따라 비교적 덜 엄격하게 증거사용이 허용되는 유형, 피해자의 성관계 이력을 두 가지 범주로 나누어 증거사용 여부를 결

정하는 유형 등 부수적인 내용에 있어서 차이는 있으나, 결과적으로 예외로서 피해자의 성적 행위와 연관된 증거가 사용되기 위해서는 증빙가치가 이러한 금지하려는 목적을 상당히 압도하는지 여부 등을 법원의 판단 등을 통해 사전에 엄격히 검열하고 있다.

캐나다는 연방 형법 안에 강간피해자 보호법이라고 불리는 관련 조항을 직접 두고 있다. 캐나다 형법은 피해자 또는 목격자의 모든 성관계에 대한 증거 허용을 관리하고 있으며, 증거가 허용되기 위해서는 비공개 심리를 진행하여 제안된 증거가 피해자 또는 목격자의 “해당 사건”과 관련성이 있음을 증명해야 한다. 또한 판사는 차별적인 편견을 제거하고 피해자 또는 목격자의 프라이버시를 보호해야 할 필요성을 고려하여, 이러한 중요성보다도 증거의 증빙가치가 큰지를 결정하여야 한다. 더욱이 캐나다 형법에는 성범죄 피해자에 대하여 언론 공개를 제한하는 규정을 두고 있어, 성폭력 등 성범죄 사건에 대해서는 법원이 피해자 또는 목격자의 신원을 확인할 수 있는 어떠한 정보도 문서, 방송 또는 어떠한 전달방법으로도 공개하지 못하도록 하는 명령을 내릴 수 있다.

호주의 경우, 모든 주에서 강간피해자 보호법에 해당하는 조항을 갖추고 있으며, 공통적으로 피해자의 성적 평판에 대한 증거사용을 금지하고, 피해자를 성 행위에 동의할 것 같은 타인의 사람으로 입증하기 위해 피해자의 과거 성 이력을 증거로 사용하는 것을 금지하며, 피해자의 진실성에 대한 판단 지표로서 피해자의 성 이력을 사용하는 것을 금지하고 있다. 비록 각 주의 허용 범위에 따라, 원고인(피해자)과 피고인이 합의한 이전의 성행위에 관한 증거는 그 사용이 인정 될 수 있는 경우도 있으나, 이때도 여전히 그 증거의 증빙가치가 상당함을 인정받아야 하며, 증거사용 허용에 앞서 상대에게 미리 통보하고 법원의 판단을 거쳐야 하는 등 까다로운 절차를 요구하고 있다.

반면, 일본의 경우, 영미권 국가들의 강간피해자 보호법에 해당하는 제도를 갖추고 있지는 않으나, 수사·재판절차에서의 2차 피해 방지를 위하여 여성 경찰관의 배치·활용을 적극 추진하고 있으며, 증인신문, 사건 재현 등 절차에서도 피해자의 정신적 부담을 경감하기 위한 제도를 우리와 유사하게 마련하고 있다.

IV. 성희롱·성폭력 2차 피해 양태 조사와 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 문제점 및 개선방안 관련 FGI

1. 성희롱·성폭력 2차 피해 양태 조사

가. 성희롱·성폭력 2차 피해 양태 델파이 조사

1) 조사 설계

■ 조사 목적

성희롱·성폭력 2차 피해의 개념, 2차 피해 유형별 방지 대책, 효율적인 지원 방안 도출을 목적으로 한다.

■ 조사 대상

관련 분야에서 학문적 경력, 현장 경력이 풍부한 전문가 35명을 목적표집하였다. 성희롱·성폭력 피해 상담가, 학계, 여성청소년계 담당 경찰, 검찰, 방송기자, 관련 시민단체 등의 전문가가 포함되었으며, 이 중 참여 의사를 밝힌 31명을 대상으로 1차 설문조사를 실시하였고, 1차 설문조사에 회신 응답한 28명을 대상으로 2차와 3차 설문조사를 실시하였다.

■ 조사 도구

1차 델파이 조사에서는 성희롱·성폭력 2차 피해 개념 정의를 위해 고려할 사항과 2차 가해(피해) 양상에 대하여 1차적으로 조직 내 처리 과정, 행위 당사자 및 주변인, 동료 등 조직 구성원, 형사사법체계, 행정체계, 피해자 지원체계, 인터넷 및 언론보도로 구분하여 의견을 기술하도록 하였다. 그리고 2차 가해(피해) 행위 주체로 구분하여 조직 내 처리 과정은 사용자, 관리자, 고충처리상담원, 행위 당사자 및 주변인은 행위 당사자 와 주변인, 동료 등 조직 구성원은 동료와 조직 구성원으로 구분하였다. 형사사법체계는 경찰, 검찰, 법원, 가해자 변호사, 행정체계는 국가인권위원회, 노동청, 피해자 지원체계는 성폭력상담소, 해바라기센터, 쉼터, 인터넷 및 언론보도는 인터넷과 언론보도로 구분하여 각각 전문가들의 의견을 수집하였다.

2차 델파이 조사에서는 1차 델파이 조사 결과 추출된 2차 가해(피해) 개념 정의를 위해 고려할 사항과 2차 가해(피해) 양상과 예방에 있어 취합된 의견들의 적절성을 검증하기 위해 작성되었다. 적절성은 5점 척도로 표시하도록 제시하였으며, 다른 의견이 있거나 첨가 및 삭제되어야 할 경우 이유를 기술할 수 있도록 하였다.

3차 델파이 조사에서는 2차 델파이 조사 결과에 따라 제시된 2차 가해(피해)의 개념에 대하여 동의하는 정도를 5점 리커트 척도로 평정할 수 있도록 하였다. 2차 가해(피해) 양상 및 2차 가해(피해) 방지, 예방을 위한 실천 방안에 대해서는 2차 조사 결과를 토대로 각 내용 요소의 평균과 사분범위를 제시하여 각 요소의 동의 정도와 중요도를 재평가하도록 하였으며 2차 조사와 마찬가지로 수정하거나 보완해

야 하는 사항에 대하여 자유롭게 의견을 기술할 수 있도록 하였다.

■ 조사절차

본 조사는 총 3차에 걸쳐서 진행되었다. 델파이 조사에 선정된 패널들에게 연구의 목적과 의도, 조사 방법 및 설문 도구에 관하여 전화통화와 이메일을 통해 설명하였고, 2018년 10월에서 11월 사이 총 3차 조사가 실시되었다. 조사도구는 이메일로 배포하고 회수하였다.

■ 자료 분석

2차 가해(피해)의 개념 정의에 고려할 내용, 2차 가해(피해) 양상, 2차 가해(피해) 방지 및 예방을 위한 실천 방안을 탐색하기 위해 회수된 설문지를 토대로 내용분석과 빈도분석을 실시하였다. 타당도 검증을 위하여 내용 타당도 비율(Content Validity Ratio : CVR), 합의도, 수렴도를 사용하였으며 라운드의 반복 필요성 정도인 안정도를 측정하기 위해 변이계수를 산출하였다.

1차 조사 결과는 2차 가해(피해)의 개념 정의에 고려할 내용, 2차 가해(피해) 양상, 2차 가해(피해) 방지 및 예방을 위한 실천 방안에 있어 개방형 질문에 패널들이 자유롭게 기술한 응답을 의미 단위로 내용을 분석하여 유의미한 내용을 도출하였다. 도출된 의미 단위는 분석을 실시하여 내용 요소로 구성하였고, 내용은 자료들의 지속적 비교, 분석을 통해 의미단위가 같은 내용으로 분류하는 과정을 거쳤다.

2, 3차 조사에서는 SPSS 24.0 프로그램으로 통계처리를 한 후 분석을 실시하였다. 2차 가해(피해)의 개념 정의에 고려할 내용에 대한 동의 정도에 대해 빈도분석을 실시하고 2차 가해(피해) 양상, 2차 가해(피해) 방지 및 예방을 위한 실천 방안 요소들에 대해서는 중요도의 평균, 표준편차, 중앙값, 사분범위를 산출하였다. 각 요소들의 타당성 여부는 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출하여 분석하였다. 내용 타당도 비율은 Lawshe(1975)가 개발한 산출 공식을 사용하였다. 내용타당도 비율은 델파이 조사에 참여한 전문가 패널의 수에 따라서 비율의 최솟값이 정해지는데, 본 델파이 조사에서는 28명의 패널이 응답에 참여하였기에 내용타당도 비율값이 0.31이상 항목이 내용타당도가 있다고 판단하였다. 내용타당도는 다음의 공식에 의해 산출되었다.

$$CVR = \frac{N_e - N/2}{N/2}$$

· N = 응답 사례 수
· N_e = '중요하다'고 응답한 빈도 수

(리커트 척도에서 '4.중요하다', '5.매우 중요하다'에 응답한 빈도수를 합한 것)

또한 전문가 패널들이 어느 정도의 합의점을 찾아가고 있는지 판단하기 위하여 합의도와 수렴도를 산출하였다. 보통 합의도가 0.75 이상, 수렴도가 0~0.5인 경우 패널들이 의견에 합의했다고 생각할 수 있기에, 본 델파이 조사에서도 그대로 적용하였다. 추가 라운드의 필요 여부를 결정하기 위해 변이계수를 산출하였는데 변이계수는 표준편차를 평균으로 나눈 값으로 0.5 이하인 경우 추가 라운드가 필요 없고, 0.5~0.8인 경우 비교적 안정적이라고 판단하며, 0.8 이상인 경우 추가 라운드가 필요하다고 본다. 본 델파이 조사에서는 평균값이 4.00 이상인 항목, 표준편차가 1.00 이하인 항목, 3차 조사의 내용타당도 비율이 0.31 이상인 항목, 합의도가 0.75 이상인 항목, 수렴도가 0.50 이하인 항목을 모두 만족하는 내용 항목을 선정하였다.

2) 델파이 조사 결과

■ 2차 가해(피해) 개념 정의 시 고려사항

2차 가해(피해) 개념 정의 시 고려 사항을 질문하는 1차 델파이 조사 결과 다양한 고려 사항이 제기되었으며, 각계각층에서 활동하는 전문가들의 경험적 판단에 의거하여 고려 사항이 제시되었다.

해당 문항은 15개의 내용요소로 구분되어 제시되었는데 2차 조사 결과 전문가 합의에 이른 항목은 '구제 과정, 처리 과정에서 발생', '고용상 불이익, 사회적 불이익 여부', '제도 및 법률로 규정', '2차 피해의 범위 및 영역 제시' 4개 내용이다.

완전한 동의에 이른 4개 항목도 세부적으로 논의가 필요한 부분이며, 2차 피해 범위 및 영역 제시 등의 항목은 구체적 내용을 제시하기 위해서는 전문가 논의가 필요한 항목이라 할 수 있다.

전문가 합의에 이르지 못해 삭제되었지만 의견이 많이 제시되었던 내용요소는 '심리적, 정신적 손상 적시' 항목으로 빈도 및 적절성과 동의 정도는 높게 나왔지만 전문가들 간의 의견 차이가 있는 것으로 나타나 합의에 이르지 못하였다. '심리적, 정신적 손상'은 주관적 경험으로 피해 정도를 입증하기 쉽지 않다는 의견이 제시되었고 피해자다움을 요구하는 빌미가 되어 바람직하지 않다는 지적이 있었다. 그러나 몇몇 전문가들은 피해자들의 외상 후 스트레스 장애가 명백하게 나타나며, 직장 내 성희롱의 경우 집단적 따돌림, 왕따, 괴롭힘에 대한 2차 가해에 대한 문제가 이미 여러 케이스에서 제기되었기에 2차 가해(피해) 개념 정의 시 중점적으로 고려할 것을 제안하고 있다. 또한 외국의 경우는 2차 피해 개념 정의에 심리적, 정신적 손

상에 대해 명시가 되어 있다는 점을 참고사항으로 제시하고 있다. ‘심리적, 정신적 손상 적시’는 2차 피해 범위 및 영역 제시의 하위 항목으로 위치할 수 있는 여지가 있으며, 이를 함께 고려하여야 한다. 이미 전문가 합의에 이른 4개의 내용과 더불어 ‘심리적, 정신적 손상’과 관련한 부분을 개념 정의 시 고려해야 하는 것으로 볼 수 있다.

이외에도 2차 피해라는 용어가 적합하지 않아 2차 가해라는 용어로 변경해야 한다는 의견이 제기되었다. 이는 입법과 관련한 부분으로 가해자를 주체로 간주하고 규제를 하는 경우와 규제가 없는 상황을 고려할 수 있는데, 규제가 없는 상황에서는 2차 피해라는 용어가 적합하다는 의견이다.

■ 2차 가해(피해) 양상

2차 가해(피해) 양상은 광범위하게 나타나고 있으며, 이에 대한 주요 양상을 행위 주체에 따라 구분하여 제시하였다.

조직 내 처리 과정에서 사용자에게 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차에서 25개의 내용 요소가 도출되었고, 최종 전문가 합의에 이른 양상은 18개 내용 항목이다. 특히 ‘고용상 불이익’은 전문가 전원의 합의에 이르렀으며, 사용자가 처리과정상에서 ‘사건에 대한 은폐 및 축소’, ‘성희롱, 성폭력 사건을 피해자와 행위자의 사적 문제로 취급하여 사적인 화해를 중용하거나 강요’, ‘피해자를 비난하는 등의 인격모독 행위’, ‘해고 및 사직 중용’, ‘징계조치 결과 미이행’, ‘피해 신고를 못하도록 회유 및 협박’ 등이 주요 양상으로 드러나고 있다.

관리자에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 결과 20개의 내용 요소가 도출되었고 최종 17개의 내용이 전문가 합의에 이르렀다. 사용자와 마찬가지로 ‘사건 은폐 또는 축소’가 높은 평점과 합의도를 보이며 채택되었고, 다음으로 ‘피해자 업무 배제 및 직무상 불이익 조치’가 대표적인 양상으로 드러나고 있다. 또한 ‘피해자, 협박, 위협, 회유, 강요’ 행위, ‘피해자 유발론 언급’ 및 ‘피해자를 의심하고 비난’하는 행위 등의 양상이 나타난다고 제시하고 있다. 이를 통해 전문가들은 관리자와 사용자의 2차 가해(피해) 양상이 유사하게 나타난다고 인식하고 있음을 알 수 있었다.

고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 16개 내용 요소로 정리되었으며 최종 15개의 항목이 전문가 합의에 의해 채택되었다. ‘전문성이 부재하여 조사를 제대로 하지 않는 상황’ 혹은 ‘방임’하는 상황에 대해 평점 및 합의와 수렴이 가장 높게 나타났다. 그러나 고충처리상담원의 전문성 부재는 고충처리상담원 자신의 개인적 차원의 문제가 아닌 해당 업무 관련 역량개발 기회 미제공, 전문성이 부재한 조직 구성원에게 직무를 부여한 주체가 회사라는 점을 들어 책임이 회사

측에 있다는 점을 고려해야 한다는 전문가의 의견이 있었다. 또한, ‘성인지 감수성이 부재한 언행’도 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상으로 전문가 합의는 높게 나왔지만 앞서 제시한 유사한 이유로 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상으로 적합성 여부를 재고려할 여지가 있다고 지적하고 있다. 이를 제외한 ‘사건 및 조사 내용을 유폐하는 행위’, ‘피해자를 비난하거나 의심하는 행위’, ‘피해자를 협박, 위협, 회유, 강요하는 행위’가 대표적인 양상으로 드러나고 있다.

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대해 행위 당사자는 1차 조사 시 15개의 내용 요소가 도출되었고, 최종 9개의 양상이 합의에 이르러 채택되었다. 가장 빈번한 양상으로 제시되었던 행위는 ‘피해자 비난어론 조성 및 악의적 소문 유폐’이며 ‘협박, 회유, 위협, 강요행위’가 높은 합의도를 보이고 있다. ‘협박, 회유, 위협, 강요행위’는 2차 피해에서 고려할 사항이라기보다는 가해 혹은 명백한 2차 가해 행위로 규정해야 한다는 의견이 제시되고 있다. 삭제항목 중 ‘고소 및 무고로 역고소’ 행위가 행위 당사자에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 탈락되었는데, 이에 대하여 사건을 무마하고 피해자를 위축시키고자 하는 의도로 행해지는 대표적인 양상이며 예술계 등 프리랜서들의 입장에서 명백한 2차 가해(피해) 양상이라는 의견이 제시되었다. 그러한 한편 행위자의 방어권 행사를 위한 행위는 2차 가해(피해)로 규정하기 어렵다는 의견이 있어 대치되는 상황이 발생하였다. ‘피해자 접근 접촉’ 항목에 있어서도 피해자 의사에 반하는 경우에만 2차 가해(피해) 양상에 포함시킬 것을 제안하고 있다.

행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대해 1차 조사에서는 16개의 내용 요소가 도출되었고 최종 14개가 전문가 합의에 이르렀다. ‘행위자 및 가해자를 옹호하는 행위’, ‘조직 내 집단 따돌림’, ‘낙인 및 퇴직 중용’, ‘피해사실을 유폐하는 등의 행위’가 우선적으로 합의에 이른 항목들이다.

동료 및 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 16개 내용요소가 도출되었고 최종 12개 항목이 전문가 합의에 이르렀다. 동료들에 의하여 ‘피해자에 대한 허위사실 유폐 및 악소문 전파’, ‘집단 따돌림’, ‘피해자 험담 및 비난’, ‘피해사실 유폐’가 높은 합의도를 보이며 대표적인 양상으로 제시되고 있다. ‘피해자 집단 따돌림’, ‘낙인, 구설에 오름’ 항목은 평점 5점으로 전문가 전원 적절성이 매우 높다는 점에 합의 하였으며, ‘피해자에 대한 험담 및 비난’, ‘피해사실 유폐’ 등이 2차 가해(행위) 양상으로 나타났다. 사용자와 관리자 양상과 마찬가지로 동료, 조직 구성원 또한 유사한 맥락의 2차 가해(피해) 양상을 보이며 내용 요소 상 크게 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 경찰에 의한 2차 가해(피해) 양상은

1차 조사에서 15개의 내용요소가 도출되었고 최종 8개의 내용이 합의에 이르렀다. 조사 과정에서 '피해자를 비난하거나 고압적인 자세'가 전문가 합의도가 가장 높게 나왔으며, '수사 시 피해자가 사건을 유발했다는 언급', '고정관념과 편견에 근거해서 수사'를 하는 행위가 2차 가해(피해) 양상으로 드러났다. 경찰과 관련한 내용 요소에 있어서는 전문가들의 의견차가 다소 있는 것으로 나타났다. 전문가들 대부분의 의견 차이는 피해자 입장에서 접근하는가 혹은 공정한 수사라는 관점에서 접근하는가에 따라 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 동일한 상황이지만 피해자 입장에서는 2차 가해(피해)가 될 수 있고, 공정한 수사라는 관점에서 중립적 입장은 불가피하다고 의견이 제시되고 있다. 예를 들면 삭제 항목 중 '수사 시 당시 상황 재연 및 설명 요구'에 있어, 피해자들은 성적수치심과 자신의 진술을 의심받는다라는 생각을 하게 되어 2차 가해(피해) 상황으로 문제가 제기되지만, 한편 특정상황에서 말로 표현할 수 없고 동작으로 설명이 가능한 부분이 존재하기에 사실관계 파악을 위해 재연이 필요한 경우가 있어 직접적인 2차 가해(피해)로 볼 수 없다는 입장이다.

검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사에서 15개가 제시되었으나, 최종 8개가 전문가 합의에 이르렀다. 피해자에게 '피해자 유발론을 언급'하거나 '고정관념과 편견에 근거한 수사', '피해를 입증하도록 요구하거나 진술의 신빙성을 의심하는 행위'가 합의도가 높은 항목으로 나타났다.

법원의 경우는 1차 조사 시 17개의 내용 요소가 도출되었고 최종 8개의 항목이 전문가 합의에 이르렀다. '불필요한 심문 및 이러한 심문을 제지하지 않는 행위', '선입견 및 편견에 근거한 질문 및 수치심 유발', '피해자 행실 및 사생활 지적'이 2차 가해(피해) 양상에서 합의도가 높게 나타났다.

가해자 변호사는 1차 조사 시 12개의 내용 요소가 도출되었고, 최종 7개의 항목이 채택되었다. 재판에서 가해자 변호사가 재판과 관련하여 직접적 상관이 없는 질문으로 '사생활에 대한 질문을 통해 성적 수치심을 유발'한다던가, '피해자 신상 노출 및 피해사실 유포', '피해자 비난, 폄하, 압박하는 언행'을 주요 양상으로 제기하고 있다.

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 9개의 내용 요소가 도출되었으나 최종 1개 항목이 채택되었다. 합의에 이른 항목은 '사건 처리 지연' 항목이다. '사건 처리 지연'도 의도적인 경우에만 2차 가해(피해)라 할 수 있다는 전문가의 의견이 있었다.

노동청에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 12개의 내용 요소가 도출되었으며, 최종 6개의 내용이 전문가 합의에 도달하였다. '고정관념과 편견으로 피해자를 비난'하거나 '고정관념과 편견에 근거하여 질문'을 하는 행위 등이 다른 항목에

비하여 비교적 전문가 평점이 높은 것으로 나타났다.

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 1차 조사 시 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상은 11개, 해바라기센터는 8개, 쉼터는 2개의 내용 요소가 도출되었다. 그러나 최종적으로 전문가 합의에 도달한 2차 가해(행위) 양상은 없는 것으로 나타났다. 성폭력 상담소, 해바라기센터, 쉼터에 대한 2차 가해(피해) 케이스가 전반적으로 알려지지 않았고, 전문가들 또한 해당 기관에 대해 파악하고 있는 전문가와 그러하지 않은 전문가 집단으로 구분되어 합의에 이르기 어려웠던 것으로 보인다.

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 9개의 내용 요소가 도출되었고 최종 9개 항목 모두가 전문가 합의에 이르렀다. 주요 양상은 '허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개진', '가해자의 범행 수법을 선정적이고 자극적으로 묘사', '피해자 비난 및 악성 댓글'의 양상이 높은 합의도를 보이고 있다.

언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사에서 17개의 내용요소가 도출되었고 최종 12개의 항목이 합의에 이르렀다. '편파적이거나 잘못된 내용 보도', '사실 확인 없는 부정확한 정보 제공', '피해자 신상 및 과거 행적 보도', '피해자 및 피해사실을 특정할 수 있는 구체적 정보 노출' 등이 2차 가해(피해) 양상으로 드러나고 있다.

■ 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

조직 내 처리과정에서 사용자, 관리자, 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 공통적인 내용은 '2차 피해 예방을 위한 교육 실시'로 나타났다. '2차 피해 예방을 위한 교육 실시'는 예방 및 방지 방안에서 사용자, 관리자 측면에서 높은 적절성을 보이고 있으며, 고충처리상담원에게 있어서도 '피해자 보호 및 비밀 유지' 다음으로 높은 적절성을 보이고 있다.

사용자는 주로 '피해자 보호 및 2차 가해(피해) 방지에 대한 의지', '관리감독 의무 및 책임 강화' 등 2차 가해(피해)에 대한 인식전환과 '전담기구 운영 및 설치 제도화', '사건 처리에서 외부 전문가 활용' 등 공정한 수사를 위한 구체적 노력이 예방 및 방지 방안으로 나타났다.

그리고 관리자 측면에서는 '관리감독의 의무, 책임을 강화'하고 '피해사실 및 피해자 정보에 대한 비밀을 지키는 것'이 예방 및 방지 방안으로 나타났다. 이러한 방지 방안을 통해 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 조직에서 자신의 직무 중 일부로 인식하는 것을 제안하고 있다는 것을 알 수 있다. 고충처리상담원의 경우는 '행위자에

계 2차 피해 유발행위 금지를 위한 안내 및 조치'를 취할 것을 제기하고 있는데, 이는 고충처리상담원의 구체적 역할을 명시한 부분으로 2차 가해(피해) 예방 및 방지를 자신의 고유 업무로 인식해야 한다는 것을 강조한 것으로 볼 수 있다.

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에서 '2차 피해 방지를 위한 교육'이 동일하게 높은 적절성을 보이고 있다. 그리고 '행위자와 피해자 분리조치', '2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련'이 예방 및 방지 방안으로 제시되고 있는데, 행위자가 자체적으로 분리조치를 할 수 없고 규정마련을 할 수 없기에 사용자, 관리자, 고충처리상담원의 실제 역할 수행과 연계되는 예방 및 방지 방안이라 할 수 있다. 또한 행위자의 경우는 '징계처분'이 2차 가해(피해)를 위한 예방 및 방지 방안의 하나로 나타나고 있다. 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안은 대부분 조직 차원에서 이루어져야 함을 알 수 있다. 행위자 주변인에 의한 예방 및 방지방안 또한 '2차 가해(피해)를 적극적으로 대응할 수 있는 시스템 구축', '2차 가해(피해) 유발 행위 금지 의무 규정을 조직 내 만들어서 예방'하여야 한다는 내용이 제시되고 있다. 이 또한 조직 차원에서 실천해야 할 영역이라 할 수 있다.

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 역시 '2차 피해 방지를 위한 교육'이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 동료집단의 경우에는 '비밀 유지', '소문유포를 금지할 것'과 '피해자 행실 평가 및 비난을 금지'하도록 해야 하며, 조직 구성원은 동료집단과 거의 유사한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안이 나오고 있다. '피해자 권리 지지 및 공감', '편견을 갖지 않는 것' 등이 추가적으로 제시되고 있다.

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에서 경찰, 검찰, 법원, 가해자 변호사의 경우는 단순히 2차 가해(피해) 예방을 위한 교육 차원이 아닌 좀 더 전문성을 갖출 수 있는 교육에 대한 의견이 제시되고 있다. 형사법체계에 속한 4개의 대상 모두 전문성에 기반하여 사건처리와 수사를 하는 특성을 고려한 것으로 보이며, '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양교육'이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 다음으로 '사건 수사 처리 지침 및 매뉴얼 구축', 혹은 '피해자 지원 및 재판 매뉴얼 숙지' 등 매뉴얼에 따른 수사가 2차 가해(피해)를 예방하는 방안으로 공통적으로 제시되고 있다. 가해자 변호사 집단에 있어서도 '매뉴얼을 제작'하여 그에 따른 재판을 실시할 것으로 제안하고 있다. 또한 경찰, 검찰, 법원의 경우는 '성희롱 성폭력 사건 전담수사관 배치', '성폭력 사건 전담 재판부 마련' 등을 통해 성희롱, 성폭력 사건의 특수성을 고려하는 것이 2차 가해(피해)를 예방할 수 있다는 입장이다. 다음으로 공통적으로 나온 부분은 '2차 가해(피해) 발생 시 징계처리'를 하는 것이 예방

법 중 하나로 제시되고 있다. 이는 적극적 2차 가해(피해) 예방을 위한 방안이라 할 수 있으며, 적극적 조치가 2차 가해(피해) 예방에 도움이 된다는 점에 전문가들의 의견이 합의된 것으로 볼 수 있다.

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안은 국가인권위원회와 노동청의 측면에서 살펴보았으며 두 대상 모두 형사법체계의 경찰, 검찰, 법원, 가해자 변호사 집단과 마찬가지로 '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육'이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 국가인권위원회는 '조사과정 및 변경사항, 조사결과를 안내'함으로써 2차 가해(피해)를 예방할 수 있다고 보았으며, 노동청은 '전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치'를 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안으로 제시하고 있다. 그리고 국가인권위원회와 노동청 모두 2차 가해(피해) 예방을 위해 '담당인력을 보강해야 한다'는 점이 제시되고 있다. 조사기간이 길어지는 동안 2차 가해(피해)가 발생할 확률이 높아질 수 있다는 점을 고려하였을 때 '담당인력 보강'을 통해 신속한 조사가 이루어 질 수 있도록 하여야 한다.

피해지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안은 성폭력상담소, 해바라기센터, 쉼터의 특수성을 고려하여 '전문성을 강화하고 역량강화 교육을 실시'해야 한다는 항목이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 기본적으로 피해자 지원을 목적으로 하는 기관이기에 전문성과 역량이 부족한 점을 보강하여 예기치 않은 2차 가해(피해)를 예방하여야 한다는 취지로 볼 수 있다.

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안은 인터넷과 언론 보도로 구분하여 조사하였다. 인터넷은 '악플러 및 허위사실유포에 대하여 처벌규정을 강화'하고 '2차 피해를 유발하는 게시물, 댓글을 차단하는 시스템 구축'이 예방 및 방지 방안에서 높은 적절성을 보이고 있다. 언론보도의 경우는 '보도 관행을 개선', '가이드라인을 제작하고 준수'함으로써 2차 가해(피해)를 예방하여야 한다는 내용이 높은 적절성을 보이고 있다. 그리고 언론보도 시 '피해자 보호 및 비밀유지'를 위해 노력하여야 한다는 점이 예방법으로 제시되고 있다.

전체적으로 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 있어서 교육을 통해 예방 및 방지를 해야 한다고 전문가들은 의견을 모으고 있다. 특히 사건처리와 수사 및 조사 등 직접적으로 관계된 대상은 성인지 감수성 및 젠더관점 확립을 위한 전문적인 교육과 트레이닝이 필요하다는 점이 예방 및 방지 방안으로 강조되고 있다. 다음으로 실질적인 2차 가해(피해) 예방 및 방지를 위해 조직 내 시스템 구축 및 2차 가해(피해) 예방을 위한 매뉴얼 및 지침 등을 구축하여 활용할 것을 제안하고 있다.

나. 성희롱·성폭력 피해자 지원제도 이용경험 및 2차 피해 양상: 피해자 심증면

접

1) 조사 설계

■ 조사 목적

피해자 관점에서 현 피해자 지원제도를 접근하고 분석함으로써 현 피해자 지원 제도의 공백을 파악하고 이에 대한 개선방안을 모색하기 위해 피해자 심층면접을 진행하였다. 성희롱·성폭력 피해자는 피해자 지원제도의 잠재적 이용자이자 수혜자이다. 성희롱·성폭력 피해자의 직접적인 목소리를 듣고, 피해자들이 느끼는 현 지원 제도의 장단점, 피해자들의 필요와 욕구, 피해의 유형과 대처방안 등을 파악하고자 하였다.

■ 조사과정

피해자 심층면접 대상자는 피해자 지원기관과 여성가족부의 도움을 받아 섭외하였다. 면접 의사를 밝힌 면접자에게 연구자가 직접 전화 연락을 하여 연구의 목적과 면접 진행 과정에 대해 설명한 후 면접자의 시간과 편의를 고려하여 면접 일시를 정하였다. 심층면접은 일대일 면접의 형태로 진행되었으며, 약 2시간 정도 소요되었다.

■ 심층면접 대상의 일반적 특징

심층면접 대상은 성희롱 피해자 3명, 성폭력 피해자 3명으로 총 6명이었다. 성폭력 피해 사례는 공소시효가 지났거나 여러 명의 피해자가 있었던 사례였다. 성희롱 피해 사례는 정규직으로 각각 8년, 10년 이상 일했던 직장의 상사에 의한 성희롱 사례와, 하루 5시간 단시간근로의 형태로 10개월 근무했던 소규모 사업장의 사업주에 의한 성희롱(성추행)사례였다. 성희롱 사례는 모두 고용노동부에 진정을 제기한 상황하였고, 성폭력 사례는 민사 또는 형사 소송을 진행했거나 현재 소송이 진행 중인 사례였다.

2) 심층면접 결과 분석

- 성희롱·성폭력 피해자 지원기관 접근 경로: 피해 발생 시점부터 인터넷, 지인 등을 통해 관련 정보 탐색
여성긴급전화(1366), 상담소, 통합지원센터, 지원시설, 여성운동단체 등 성희롱·성

폭력 피해자들이 상담과 지원을 요청할 수 있는 다양한 성격의 기관들이 존재하지만, 피해자들은 이러한 피해자 지원기관이나 관련제도에 대해 잘 알고 있지 못했고, 자신에게 피해가 발생하고 이에 대한 대응방안을 모색하는 과정에서 관련 기관이나 제도에 대해 적극적으로 탐색했다. 피해자들은 인터넷, 지인 등을 통해 관련 기관의 정보를 탐색하거나 획득할 수 있었다.

■ 성희롱·성폭력 사건의 특성과 서로 다른 지원 법적 대응

성희롱과 성폭력은 사건에 대한 이해와 판단, 법적 구제 절차 등이 다르게 인식되고 제도화되는 과정을 거치면서 피해자 지원체계/제도 또한 다르게 구성되어왔다. 성희롱은 직장 내 성적인 폭력과 침해의 문제로 접근되었고, 체불임금, 부당해고, 4대보험 미가입 등 다른 노동권 침해사안과 연계되어 가시화되고 있었다. 따라서 성희롱 피해자들은 고용노동부(노동청)나 국가인권위원회에 진정을 제기하면서 사건의 공식적 해결을 시도했고, 피해자 지원도 노동침해사안을 다루는 기관이나 상담소를 통해 이루어지고 있었다.

성폭력은 젠더권력과 성적인 폭력의 문제에 초점이 맞추어져 해석되고 제도화되었고, 성폭력 피해자 지원은 여성폭력문제를 다루는 단체/기관이나 상담소를 통해 이루어진다. 성폭력 사건의 경우 피해자의 연령, 사건 발생 시점 등이 사건의 공식적 해결 과정에서 또하나의 중요한 변수가 된다. 2018년 미투 폭로로 인해 그동안 묵인되고 은폐된 성폭력 사건들이 새롭게 폭로되면서 피해자들도 자신의 피해의 공식적 해결을 시도하거나 피해자 지원기관에 문을 두드리면서 개인적 상처와 고통을 치유받고자 했다. 피해자들은 사건 해결과정에서 여전히 공소시효나 징계시효로 인해 어려움을 겪기도 했지만, 피해자 지원제도를 활용해 적절한 대응을 시도하고 있었다.

■ 피해자 지원기관/제도 이용 경험: 감사함과 아쉬움

피해자들은 지원기관의 도움을 받아 민·형사소송을 진행하고, 심리상담치료, 일상적인 상담 등을 통해 사건 대응 및 상처와 고통을 치유받고 있었다. 성희롱·성폭력 피해를 드러내고 사건의 공식적 해결을 시도하지만, 관련 지식이나 지원의 부족으로 어려움을 경험한다. 막막하던 상황에서 피해자 지원기관의 도움과 지지는 피해자가 사건 해결의 의지를 이어가고 법적 대응을 시작할 수 있는 계기가 되면서, 피해자 지원기관의 법률지원, 의료지원, 심리상담 지원은 피해자들이 사건을 해결하고 상처를 치유하는데 실질적인 도움을 주는 지원제도의 중심축이자 토대로서 기능하고 있었다.

성희롱·성폭력 피해자들은 사건의 법적 대응에 필요한 실질적인 도움뿐 아니라 정서적이고 심리적인 지지와 공감을 필요로 한다. 피해자들은 자신의 이야기를 편견 없이 들어주고 지지를 표현해주는 존재가 있다는 것만으로도 든든한 위안을 받고 있었다. 피해자 지원기관은 사건 대응에 대한 적절한 조언과 물적 지원뿐 아니라 사건 대응의 총괄적인 지휘자로서 기능하고 있었다.

피해자들은 사건 해결 과정에서 여러 지원 기관에 문을 두드리면서, 지원가능여부를 타진하고, 필요한 지원을 받는다. 상담원의 개인적 성향이나 상담스타일에 따라 상담효과로 상이하며, 국선변호사제도 및 무료법률지원제도를 통해 배정된 변호사도 사건에 대한 열정이나 업무수행에의 몰입정도의 편차가 있었다. 이로 인해 피해자들은 자신과 상담스타일이 맞는 상담원을 찾아 먼 거리를 오가며 상담을 받기도 하고, 국선변호사제도 및 무료법률지원제도를 통해 배정된 변호사가 자신의 사건에 열의를 갖고 임해줄 경우 자신은 ‘운’ 좋은 케이스라고 여기고 있었다. 고용노동부 진정사건의 경우도 근로감독관의 역량과 관점에 따라 사건 진행 절차나 상담을 통한 만족도가 상이했다.

■ 성희롱·성폭력 사건의 해결과정에서의 어려움

성희롱·성폭력 피해자들은 사건 진행과정이 더디고 장기화되는 데 대한 불안감과 두려움이 적지 않았다. 사건 진행절차가 지연되고, 가해자의 예상치 못한 반응에 분노하기도 하면서 사건 진행 과정 내내 불안감과 긴장감을 놓지 못하게 되는 것이 사건 해결과정에서 마주하게 되는 어려움이었다.

최근 가해자들이 무고나 명예훼손으로 피해자에게 소송을 제기하는 사례가 빈번해지면서 법적 대응이나 사건의 해결과정에서 피해자들의 물질적, 정서적 부담이 배가되고 있었다. 가해자의 무고, 명예훼손 맞고소의 증가는 이에 대한 법적 대응까지 해야하는 부담뿐 아니라 피해자가 자신의 사건 대응과정에서의 운신의 폭을 제한하기도 했다. 객관적인 물적 증거가 부족한 상황에서 소송을 제기할 때 무고나 명예훼손 피소의 위험이 적지 않기 때문에, 좀 더 확실한 물적 증거를 수집하기 전까지 법적 대응을 유예하거나 사건 대응에 주저하게 만들고 있었다.

많은 성희롱·성폭력 피해자들은 가해자가 자신의 잘못을 뉘우치고 적절한 처벌을 받을 것을 기대하지만 현실적으로 가해자를 징계할 수 있는 권한이나 징계처분을 강제할 수 있는 방법이 매우 제한적이라는 점에 허탈감을 느낀다. 피해자들이 가해자 징계를 요구하고 징계위원회나 외부기관으로부터 징계결정이 내려져도, 실질적인 징계 이행 권한은 조직에 있기 때문이다.

사회에 만연한 이른바 ‘꽃뱀 프레임’으로 피해자들은 사건을 드러낸 이후 더 많은

의심과 편견을 경험한다. 왜 사건을 이제야 이야기했는지, 다른 의도가 있는 것은 아닌지, 합의금이 목적이 아닌지 등 수많은 오해와 잠재적/추가적 피해와 맞서 싸워야한다. 만연한 꽃뱀 프레임은 피해자들이 편안하게 자신의 요구를 드러내는 것을 어렵게 하는데, 피해자 지원기관과의 상담과정에서도 피해자들은 자신이 원하는 것을 이야기할 때 물질적 보상이나 혜택에 대한 요구로 임해질 수 있다는 두려움 때문이었다.

■ 고통과 피해를 가중시키는 2차 피해

성희롱 피해자들은 조직 내에서 사건의 공식적 해결을 시도하지만 오히려 이로 인해 일반적으로 해고되거나 업무처리나 태도 등을 이유로 트집 잡히고, 인신공격을 받고 있었다. 성희롱의 가해자가 피해자에게 직접적으로 불이익을 가할 수 있는 지위와 권력을 가지고 있을 가능성이 높기 때문에 성희롱 피해를 문제제기할 경우 오히려 피해자가 직·간접적인 불이익을 경험할 가능성이 더 높은 것이다.

성희롱·성폭력 피해자들은 업무와 관계된 직접적인 불이익 이외에도 주변인들의 의혹과 편견어린 시선으로 또다시 고통 받고 소외되고 있었다. 가해자의 악의적 소문유포, 동료들의 위면과 무관심, 집단 내의 따돌림 등이 더해지면서 피해자가 직장 생활을 이어가기 어려운 환경에 내몰리는 것이다.

성희롱·성폭력 피해자가 수사절차상 경험하는 비인격적 대우나 인격침해의 문제는 꾸준히 제기되어왔다. 과거에 비해 수사절차상 피해자들의 경험하는 인권침해적 요소는 어느 정도 개선되었지만, 여전히 합리적 의심, 객관적 시각이라는 이름하에 성희롱·성폭력 피해자들에게 사건과는 무관하거나 불필요한 질문이 이어지거나 모욕감이나 수치심을 느끼게 하는 상황이 발생하기도 하는 것이다.

성희롱·성폭력 피해자에 대한 또다른 2차 피해의 유형은 피해자에 대한 전형적인 이미지를 상정해놓고 이에 부합하지 않는 피해자에게 피해자 지위를 의심하는 것이다. 피해자에 대한 전형적인 이미지를 상정할 때, 이러한 피해자의 전형적인 이미지를 벗어난 피해자의 행동은 의심받거나 비난받는다. 피해자들은 피해자 답지 않다는 이야기를 듣거나 피해 사실을 의심받는 등 여전히 사건을 해결하는 과정에서 오해와 편견을 마주하고 있었다.

2. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 문제점 및 개선방안: 전문가 초점집단면접(FGI)

가. 조사 설계

1) 조사 목적

성희롱·성폭력 지원체계/지원제도의 문제점과 개선 방안을 모색하기 위해 상담소, 보호시설, 기타 피해자 지원기관의 현장전문가들을 대상으로 초점집단면접을 진행하였다. 성희롱 피해자 지원기관의 현장 전문가들은 성희롱·성폭력 피해자를 상담하고 사건대응에 노력해오면서 현 피해자 지원체계/지원제도를 직접적으로 경험하고 실행해온 이们이다. 현장 전문가들의 시각에서 피해자 지원체계/제도를 분석하고 이해하고 개선방안을 모색하기 위해 전문가 초점집단면접을 진행했다.

2) 조사 과정

초점집단 면접은 성희롱 지원기관의 전문가 4인, 성폭력 지원기관의 전문가 3인을 각각 한 집단으로 하여 이루어졌다. 전문가 초점집단면접은 연구진이 미리 준비한 질문지를 바탕으로 질문에 대한 답변 및 의견을 자유롭게 이야기하는 형태로 진행되었다. 각 집단의 면접은 2시간 30분에서 3시간 정도 진행되었다. 면접자들은 각각 다른 피해자 지원기관에 소속되어 있으며, 피해자 지원 경험이나 지위도 상이하다.

나. 초점집단면접 분석

1) 성희롱 지원체계/지원제도의 문제점 및 개선방안

■ 성희롱 피해 지원기관 및 지원 자원의 부족

성희롱 사건에 대한 신고 및 고발, 진정 사례가 증가하고 있지만, 성희롱 피해자 지원을 위한 물적 자원과 조건이 부족한 상황이다. 성폭력 사건과 성희롱 사건의 특성과 법적 구제방법 등이 상이한 상황에서 기존의 성폭력 지원기관들이 성희롱 사건을 제대로 처리하는데 어려움이 있는데, 성희롱 사건 지원 및 상담을 위해 현재 전국에 21개의 고용평등상담소가 설치·운영되고 있지만, 증가하는 성희롱 사건을 포괄하고 대응하기에는 한계가 있다.

■ 기존 지원체계/지원제도 인프라 활용과 연계: 성폭력 지원체계/지원제도로의 통합 및 확대

더 많은 성희롱 피해자가 보호받고 지원받을 수 있다는 점에서 성희롱 피해 지원 현장 전문가들은 성희롱 피해자 지원제도가 확대될 필요가 있다는 데 동의한다. 그

러나 기존의 성폭력 지원체계/제도로의 포섭을 통한 성희롱 지원체계/제도의 확대를 위해서는 성희롱 피해를 전문적으로 상담하고 지원할 수 있는 전문가의 보완, 교육이수 등이 이루어져야한다고 강조한다. 성희롱 사건에 대한 충분한 이해와 경험 등 전문성을 확보하지 않은 상황에서 성폭력 지원기관이 성희롱 사건까지 포괄하는 것은 문제가 될 수 있다고 보는 것이다.

■ 성희롱 피해자 지원범위의 확대: 진정 사건의 경우도 무료 법률지원 적용
성희롱 사건의 증가와 더불어 성희롱 사건에 대한 고용노동부나 인권위원회 진정 사례도 증가하는 추세이다. 성희롱 피해 지원 현장 전문가들은 성희롱 피해자에게도 성폭력 피해자에게 제공되는 법률지원이 필요하다고 토로한다. 민형사소송뿐 아니라 진정제기의 과정에서도 다양한 법적 지식이나 절차에 대한 이해 등 법률자문이나 조력이 필요하기 때문에 법적 전문가의 도움을 받을 수 있도록 현재의 무료 법률지원제도가 성희롱 피해자에게도 확대 적용될 필요가 있다는 것이다.

2) 성폭력 지원체계/지원제도 문제점 및 개선방안

■ 지원체계의 효율적 작동의 부재

면접자들도 언급하고 있듯이 성폭력 피해자 지원을 위한 제도적 틀은 어느 정도 갖추어져 있다. 문제는 피해자 지원기관이 그 기능과 역할을 효과적으로 수행하고 있는가이다. 현장에서 피해자 지원업무를 수행해온 전문가들은 지역별 편차, 지원기관별 지원역량과 가용자원의 차이로 인해 피해자 지원의 공백과 한계를 직접 체감하고 있다. 특히 올해 각계각층의 미투 폭로가 이어지면서, 부처별로 신고시스템을 개설하고 운영하는 현상이 발생한 것은 이러한 기존의 성폭력 지원체계의 한계를 드러내는 것이라며 기존지원체계/지원제도의 효율화방안을 고민할 필요가 있다는 것이다.

■ 지원의 중복과 공백

성폭력 피해자의 경우 범죄피해자지원센터로부터도 지원을 받을 수 있다. 성폭력 피해자들 가운데에는 다양한 지원제도의 혜택을 받은 경우도 있지만, 이러한 혜택으로부터 배제되어 적절한 대응과 회복에 어려움을 겪는 이들도 있다. 지원의 편중이나 자원의 불균등한 분배가 이루어지지 않도록 피해자 지원 시스템을 체계적으로 관리할 필요가 있다. 피해자에 대한 통합적 관리, 지원시스템의 체계화를 통해 피해자 지원의 효율화방안을 고민할 필요가 있다.

■ 전담의료기관의 유명무실화

폭력 피해로 인해 피해자들은 우울증, 불안 장애, 수면장애, 스트레스 등 각종 정신적 질환을 겪기도 하며, 신체적·정신적 치료가 필요한 경우가 많다. 피해자의 심리적·정서적 안정과 회복을 위해서 의료기관과의 긴밀한 협조가 필요하다. 전담의료기관에 대한 정비, 개별 기관차원에서 유관기관과의 협력 및 네트워크의 확대 등을 통해 의료지원의 효율적 실행을 도모할 필요가 있다.

■ 기 지원기관의 지원기능 효율화와 내실화: 대도시-특화, 중소도시-통합과 유기적 연계

지역적 편차와 특성을 고려하여 성폭력 지원체계를 정비하고 특화할 필요가 있다. 대도시에서는 가정폭력, 성폭력 사건을 모두 포괄해서 상담하고 처리하기에는 한계가 있으며, 가정폭력과 성폭력으로 분리된 체계를 통합할 필요성이 크게 대두되지 않는다. 그러나 지역의 지원기관의 경우 상대적으로 상담건수나 지원자원이 적어 폭력의 유형이나 특성에 따라 분리해서 지원을 제공할 수 없는 상황이다.

지역적 편차나 기관별 역량의 차이를 고려하면서, 피해자 지원의 통합성과 효율성을 높일 필요가 있다. 각 기관별 지원 내용과 가능한 역량들에 대해 지역차원에서 원활하게 소통하고 정보를 공유하여 기관별 연계와 협력체계를 구축할 필요가 있다.

■ 지역 네트워크의 활성화와 효율적 활용

전담의료기관제도는 이러한 폐해를 방지하기 위한 것인데, 지역별 상황과 편차가 있어 이러한 제도가 제대로 이행되고 있지 않기도 하지만, 개별 기관차원에서 지역 네트워크를 활용하여 지역의료기관을 효과적으로 활용하기도 한다. 개별 기관들이 지역 네트워크를 강화하여, 지역의 물적이고 인적인 자원을 효율적으로 활용하도록 지원하는 방안도 고려할 필요가 있다.

■ 성폭력 상담소 기능 확대: 성희롱 피해자 지원 및 성희롱 발생 사업장 컨설팅

성희롱·성폭력 법제화과정, 지원체계가 분리된 채 설계되고 확장되어 왔지만, 폭력에 대한 통합적 이해 속에서 중장기적으로는 성희롱·성폭력 지원체계/지원제도를 통합하여 폭력지원체계를 단일화하고 체계화할 필요가 있다.

성폭력 지원체계로의 통합과 확장은 성희롱 피해자들이 활용할 수 있는 자원과

지원의 확대를 의미한다. 성희롱 피해자들이 도움을 받을 수 있는 기관의 양적 증가, 그리고 피해자들의 피해자 지원기관의 접근성이 용이해질 수 있다. 현재 성희롱 피해자 지원은 고용노동부에 의존해서 이루어지고 있는데, 여성가족부에서도 성희롱 피해자 지원사업을 강화하고 관련기관에 지원을 제공한다면 피해자 지원을 위한 물적, 인적 자원이 확대된다는 점에서도 의미가 있다.

V. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 개선방안

1. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 개선방안

가. 성폭력 상담소 기능 확대: 성희롱 피해자 지원 및 성희롱 발생 사업장 컨설팅

피해자의 입장에서 보면 성희롱과 성폭력을 구분하기 어려울 뿐 아니라 성희롱과 성폭력 지원기관을 구별하여 상담하기는 더욱 어렵다. 현실에서는 성희롱 피해자들은 상담과 지원을 요청할 수 있는 기관이 제한적이기 때문에 성폭력 상담소에 성희롱 상담이나 성희롱 발생 공공기관 또는 학교에서 사건 처리 컨설팅을 요청하는 경우가 많다. 특히 고용평등상담실이 운영되고 있지 않는 지역의 경우는 더욱 그러하다.

고용평등상담실과는 달리 성폭력 상담소는 전국적으로 설치 운영되고 있어 성폭력 상담소 기능에 성희롱 피해자 지원을 포함시키면 피해자의 입장에서는 무엇보다 접근이 용이하고 지역에 관련 인프라와 연계하여 사건 처리를 할 수 있다는 장점이 있다.

단, 성폭력 피해의 경우에는 피해자에 대한 구제와 심리·정서적 지원이 중심이 된다면, 성희롱의 경우는 피해자에 대한 권리구제 뿐 아니라 조직 문화 개선, 즉 성희롱 피해 이후에도 2차 피해 없이 계속 근무 할 수 있는 조직 문화를 만드는 것이 필요하다는 점에서 차이가 크다.

이러한 점을 고려할 때 기존의 성폭력 지원체계 내에 성희롱 피해자 지원을 포함시킬 경우에는 성폭력 상담원의 성희롱 사건 해결의 전문성 강화를 위한 교육 등의 강화와 함께 성희롱 피해를 전문적으로 상담하고 지원할 수 있고 성희롱 발생 사업장에 컨설팅이 가능한 전문가 풀을 구성·운영해야 한다.

이때 고려할 점은 성폭력 상담소 전문성의 지역적 편차와 지역이 갖는 한계로 인해 상담원의 전문성을 담보하기 어렵고 관련 전문가 풀을 구성·운영하는 것이 제한적일 수밖에 없다는 것이다. 이 문제를 해결하기 위해서는 고용평등상담실이 운영

되고 있지 않은 지역을 중심으로 거점 기관을 선정하여 명칭을 ‘성희롱·성폭력 상담소’로 변경하고 시범사업(집중 지원)을 실시한 후에 그 성과를 분석하여 점차적으로 확대할 수 있다. 또한 한국여성인권진흥원의 성희롱 발생 사업장에 대한 컨설팅 사업과 유기적 연계를 강화하는 것이 필요하다. 진흥원의 입장에서는 전국적인 인프라를 가지게 되고, 지역의 거점 성폭력 상담소의 경우에는 진흥원의 컨설팅 사업의 물적·인적 자원을 활용할 수 있어 시너지를 낼 수 있을 것으로 보인다.

나. 성폭력 피해자 지원체계 지역별 편차 해소

1) 피해자의 접근성 강화

전국 어느 지역에서 피해자가 발생하더라도 예컨대 ‘자동차로 30분 이내’ 지원 기관에 도달할 수 있도록 한다는 단일한 기준을 마련하고, 피해자의 접근성을 기준으로 지원 기관을 확보할 필요가 있다. 특히 긴급 피난처를 제공하는 1366은 경기도를 제외하고 권역별로 한 곳씩밖에 없는데, 야간에 피해자가 피해자 보호 시설로 곧바로 연계되기 어려운 경우 긴급 피난처가 매우 긴요한 보호 수단이라는 점을 감안하면, 1366 또는 긴급 피난처를 지리적 접근성 기준에 따라 추가 확보할 필요가 있다.

또한 디지털 성범죄 피해자 지원센터는 현재 서울에 한 곳뿐이다. 인터넷을 통한 상담으로는 부족한 지원이 있으며, 업무 특성상 전문성이 요구되기 때문에 지역의 성폭력 피해 상담소에서 별다른 교육 없이 업무를 수행하기는 어려운 실정이다. 우선 광역시별로 지원센터를 추가 설치하는 방안, 지역별로 기존의 피해 상담소에서 지원을 하도록 하되 전문성 있는 종사자를 추가 지원하는 방안 등을 고려해볼 수 있을 것이며, 지원 기관의 지정에 앞서 전문성 있는 인력 확보를 위하여 디지털 성범죄 피해자 지원에 필요한 교육을 실시하여야 한다.

2) 정부 지원의 지역별 편차 해소

지원 기관에 대한 정부 지원에서도 지역별 편차가 나타난다. 각 기관이 받는 지원의 차이는 피해자 지원의 한계로 이어지게 된다. 여러 이유에서 지역별로 기관 지원금에서 상당한 차이가 나타난다. 최저임금이 성폭력 피해자 지원 기관 종사자의 적정 임금 수준이라고 보기는 어렵고, 운영비 또한 현실화가 필요하다. 전반적으로 보조금 기준 총액이 상향되어야 할 것이며, 그 기준은 물가상승률이나 최저임금 상승률을 반영하는 수준에서 그치는 것이 아니라 기관의 현실적 운영에 도움이 되고 전문성 있는 인력을 확보할 수 있는 기준을 마련하는 것이어야 한다. 또한 각 지

방자치단체에서도 성폭력 피해자 지원 예산을 확보하도록 노력해야 한다.

다. 성희롱 피해자 지원 확대

성희롱 피해자가 피해를 드러내고 구제를 받는 과정에서 부딪치는 문제와 피해에 노출되어 있는 동안 입은 정신적 피해 또한 성폭력 피해자와 유사하다. 따라서 2차 피해 방지와 단계별로 피해자가 올바르게 대처하기 위해서는 법률지원이 무엇보다 필요하다. 여성가족부가 성폭력 피해자에게 제공하는 무료법률지원제도가 성희롱 피해자에게도 제공될 수 있도록 하는 것이 필요하다. 성희롱 피해자에게도 무료법률지원이 확대되고, 성희롱 진정 사건의 경우도 무상으로 법적 조력을 받을 수 있다면 성희롱 피해자가 사건 해결과정에서 가중되는 부담을 완화할 수 있을 것이다.

또한 치료회복프로그램과 의료지원 역시 필요하다. 올해부터 고용평등상담실에서 심리정서 치유프로그램이 운영되고 있으니, 매우 초보적인 수준이다. 성폭력 피해 상담소에서 운영하고 있는 치료회복프로그램에 성희롱 피해자도 포함시키고, 고용평등상담실 심리정서 치유프로그램과 연계 운영하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

성희롱 상황에 장기간 노출될 경우 피해자는 극단적 스트레스로 인해 면역, 혈관, 소화계에 장애를 발생시킬 수 있다. 따라서 성희롱 피해로 인해 신체적, 정신적 치료가 필요한 피해자에게 대해서는 진단, 검사, 치료 등에 소요되는 의료비가 지원될 필요가 있다. 이것 역시 성폭력 피해자 지원제도에 성희롱 피해자를 포함시키는 것으로 해결할 수 있다.

라. 성폭력 피해자 법률 지원 확대

비수도권 지역의 지원 기관에서 법률 상담 접근성을 높일 방안 마련이 필요하다. 전국에 지부 및 출장소를 두고 있는 대한법률구조공단, 법무부의 법률홈닥터, 각 법학전문대학원의 법률지원센터 등과의 연계를 통하여 지역별로 법률전문가 인력풀을 구성하여 공유하고 각 지원 기관에서 활용할 수 있도록 하는 방안을 고려해볼 수 있다. 변호사 등 법률전문가의 연계는 피해자뿐 아니라 종사자의 사건 지원을 위한 법률상담에도 도움이 될 수 있을 것이다.

2. 성희롱·성폭력 2차 피해방지를 위한 개선방안

가. 성희롱 2차 피해방지를 위한 개선방안

1) 성희롱·성폭력 2차 피해 방지를 위한 가이드라인 제작·배포

텔레파이 조사 결과에 의하면, 성희롱·성폭력 피해자에 대한 2차 가해(피해)는 조직 내 처리과정, 행위 당사자 및 주변인, 동료 등 조직 구성원, 형사사법 체계 및 행정 체계, 피해자 지원체계, 인터넷 및 언론보도에 이르기까지 다양한 상황에서 다양한 양태로 나타나고 있음을 살펴볼 수 있었다.

그동안 여성가족부에서는 가이드라인을 제작·배포하려는 노력을 지속적으로 기울여왔으나, 단편적인 차원에 그치지 말고, 미국의 EEOC 가이드라인을 참고하여, 언론보도 뿐만 아니라 전 영역에 걸친 2차 피해 예방 가이드라인을 제작하여 배포할 필요가 있다.

2) 성희롱 업무 담당자의 전문성 향상

성희롱 업무 담당자로부터 피해자가 2차 피해를 입거나 피해 구제 의지를 상실하는 문제를 해소하기 위하여, 성희롱 업무 담당자의 전문성을 향상시킬 방안을 강구할 필요가 있다. 양성평등교육진흥원에서 성희롱 고충상담원 대상 교육을 실시하고 있으나 공공기관 내 고충상담원 업무 담당자만을 대상으로 하고 있어 민간기업의 성희롱 업무 담당자는 교육을 받기가 어렵다. 민간기업의 성희롱 업무 담당자들이 실제로 교육에 참여하도록 하기 위해서는 성희롱 업무 담당자의 지정과 담당자의 성희롱 전문 교육 참여를 사업주의 의무로 규정할 필요가 있다.

3) 성희롱 사건 처리 협조자에 대한 2차 가해 금지

신고인, 피해자 외에 사건 처리 과정에서 증언을 하거나 자료를 제공하는 등 사건 처리에 협조한 근로자, 피해자에게 조언을 하거나 정보를 제공한 근로자 또한 피해자와 더불어 2차 가해의 대상이 되는 문제가 여전히 남아 있다.

관련하여 20대 국회에 개정안이 발의되어 있는 상태이다. 김영진 의원안은 “성희롱 사실 확인을 위한 조사에서 진술·증언하거나 자료를 제공한 근로자”를, 김삼화 의원안은 “신고한 근로자와 피해근로자들에게 도움을 준 근로자”를 불리한 처우 금지 대상에 포함시키자는 안이다. 2차 가해가 피해자와 신고자뿐 아니라 피해자에 대한 지원자에게 향할 때, 사실관계를 입증하기는 더 어려워지고 피해자는 고립된다. 사업주는 사건 처리 절차에 협조하였거나 피해자를 지원한 근로자에 대한 보복이 이루어지지 않는지 감시하고 불이익을 금지할 의무를 지도록

해야 할 것이다.

4) 가해자에 대한 성희롱 징계에서 2차 가해의 반영

텔레파이 조사 결과 성희롱 가해자가 피해자 비난 여론을 조성하고 악의적인 소문을 유포하거나 피해자를 협박, 회유, 위협, 강요하는 행위가 주로 지적되었다. 현행 「남녀고용평등법」 상 사업주 외의 가해자가 행한 2차 가해에 대해서는 별다른 제재가 없는 실정이다. 대개는 성희롱에 대한 조사와 판단이 이루어지면 2차 가해 행위만을 따로 조사하거나 징계하지는 않는다. 그러나 조사 과정까지의 2차 가해를 통제할 수 있도록 하기 위하여, 성희롱으로 판명된 경우 가해자 징계양정에서 그동안의 신고자, 피해자, 피해자의 지원자에 대한 2차 가해까지를 포함하여 판단하도록 할 필요가 있다.

5) 제3자의 2차 가해 징계 방안 마련

성희롱 가해자 본인 외의 근로자에 의한 2차 가해도 널리 발생하고 있지만 딱히 통제할 방법이 없는 실정이다. 각 조직에서 2차 가해자에 대한 징계가 이루어질 수 있도록 사건 처리 절차를 구성하여야 할 것이다.

6) 취업규칙에 성희롱 2차 가해 금지 및 피해자 보호 포함

고용노동부가 제시한 표준취업규칙은 성희롱을 징계 사유로 두고 ‘성희롱 예방’ 항목에서 성희롱 예방교육 실시, 성희롱 금지, 성희롱 가해자의 징계 및 인사이동, 고충처리위원회의 설치 및 구성 등을 규정하고 있고 표준취업규칙의 해설에서도 성희롱 관련 내용이 의무 사항은 아니지만 포함시킬 것을 권장한다고 하고 있어, 표준취업규칙을 활용하는 사업장에서는 성희롱에 대한 사항을 취업규칙에 포함하는 경우도 적지 않을 것으로 생각된다. 표준취업규칙을 통하여 성희롱 관련 사항을 충분히 담도록 하는 방법으로서, 표준취업규칙에서 성희롱 2차 가해의 금지, 피해자 보호 조치 등을 포함하여 성희롱 사건 처리 절차를 규정할 수 있도록 정비할 필요가 있다.

7) 고객 등에 의한 성희롱 대응 강화

19대 국회에서 사업주가 취하여야 하는 조치 내용에 수사기관 고발을 포함하자

는 법안이 발의되었으나 임기만으로 폐기된바 있다. 최소한 사업주가 근로자에게 성희롱 피해를 감수하도록 하면서 경제적인 이익을 도모하는 상황은 중단하여야 마땅하므로, 사업주는 고객에 대한 성희롱의 중단을 요구하고 성희롱이 반복될 우려가 있거나 재발할 경우에는 거래 중단 등의 조치를 취하도록 할 필요가 있을 것이다.

8) 성희롱 피해 이주노동자 지원 강화

고용센터 등 고용과 관련하여 이주노동자의 접근성이 가장 좋은 기관의, 이주노동자의 출신국 모국어를 할 수 있는 상담원들의 전문성을 향상시키는 방안이 마련되어야 하며, 이들을 통하여 피해자 지원체계로의 연계가 가능하도록 하여야 한다.

9) 지방노동청의 2차 가해 방지 방안 마련

직장 내 성희롱이 조직 내 절차를 통하여 해결되기 어려운 경우 관한 노동청에 진정을 제기할 수 있다. 이때 상담 및 조사 담당자로부터 2차 가해가 발생할 수 있다. 텔파이 조사 결과 노동청 담당자가 성희롱에 대하여 고정관념이나 편견을 갖고 피해자를 비난하거나 편견에 근거를 두고 질문을 하는 등의 문제가 제기되었다. 노동청 담당자 교육에서 성희롱, 성폭력 사건의 인식 고양을 위한 교육을 강화할 필요가 있다. 또한 텔파이 조사에서 노동청에 성희롱, 성폭력, 성차별 등을 상담, 조사하는 전담 부서를 설치하고 전담 조사관을 배치하는 방안이 제안된바 고려할 만하다.

나. 성폭력 2차 피해방지를 위한 법제도 개선방안

1) 2차 피해를 야기하는 근본 원인이 되는 강간죄 구성요건의 재구조화

그간 성폭력 범죄를 극렬한 피해자의 저항과 성기 삽입을 전제로 한 범죄로 협소하게 해석해 온 결과, 피해자에게 입증 책임을 전가시키고, 추행이나 성희롱은 사소한 행동으로 용인되는 행위로 취급함으로써 여성폭력적 문화가 일상이 되어버린 현상을 야기하였다. 최협의의 폭행·협박이 수반되지 않으나 동의 없는 간음행위에 대한 처벌공백이 남게 되므로, “동의하지 않음을 알면서 타인을

간음한 사람”에 대한 비동의간음죄를 신설하고, 협의의 폭행·협박에 의한 단순 강간과 동시에 “피해자의 저항을 현저히 곤란하게 하는 정도의 폭행 또는 협박”(최협의 폭행·협박)에 해당할 경우 가중처벌을 하는 “중(重)강간죄”를 신설하는 것이 타당하다. 또한 현행 강간죄 규정을 체계적으로 재배치할 경우 독일 「형법」과 마찬가지로 강간·강제추행죄 등 성폭력범죄의 보호법익인 “성적 자기결정권”을 「형법」 제32장의 제목에 포함하여 “강간과 추행의 죄”에서 “성적 자기결정권 침해의 죄”(안)로 개정하는 것이 필요하다.

2) 성폭력 피해 사실을 억압하는 무고죄와 사실 적시 명예훼손죄 적용 배제 성폭력 피해자가 2차 피해에 내몰리는 상황을 막기 위해서는 현재 대검찰청의 ‘성폭력 수사매뉴얼’에만 규정된 무고죄 수사 특례를 법에 명시할 필요가 있다. 관련하여 현재 성폭력범죄 피해자의 무고 사건에 대한 특례로 검찰의 불기소처분이 종료되거나, 법원의 재판이 확정되기 전까지 무고죄 수사, 심리 및 재판을 금지하는 내용을 담은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 일부 개정법률안(2016. 12. 20. 정춘숙의원 등 11인 발의, 의안번호 2004481)이 발의되어 국회 심의 중에 있다. 이와 더불어 중요하게 다루어져야 하는 것은 성폭력 피해자들이 명예훼손이나 무고로 역고소를 당해 피의자나 피고인이 된 경우라도, 신뢰관계인 동석제도와 비공개 재판 청구, 가명조서 등 성폭력 피해자로서 법적으로 보장받았던 권리를 잃지 않고 누릴 수 있도록 하는 조치가 필요하다. 또한 성폭력 피해의 특수성을 반영해 무고 사건에 대해서도 무료법률지원을 받을 수 있도록 지원 대상 사건을 확대할 필요가 있다.

또한 성폭력 피해자를 압박·협박하는 수단으로 역고소가 악용되는 법현실을 고려했을 때 성폭력 피해자의 관점에서 사실 적시 명예훼손죄의 폐지에 대해서는 충분한 논의가 필요하다. 사실 적시 명예훼손죄가 폐지되면 타인을 명예훼손으로 고소하고자 하는 사람은 적어도 그 사실이 ‘허위’임을 상당한 정도로 입증하여야 하며, 진실한 사실임에도 상대방을 명예훼손으로 고소하는 경우에는 무고죄가 성립될 수 있어, 명예훼손 고소 남발은 현저히 줄어들 것이다.

유엔 인권위원회는 우리나라가 비준한 UN 자유권 조약 중 표현의 자유 부분에 대하여 말한 사실이 진실한 경우에는 최소한 형사처벌의 대상이 되어서는 안 된다는 취지의 유권해석을 내린 바 있다. 미국, 독일, 프랑스 등 대부분의 선진국

들도 사실 적시 명예훼손죄를 두고 있지 않으며, 2015년 UN 자유권 규약 위원회와 2011년 UN 표현의 자유 특별 보고관 역시 대한민국 정부에 사실 적시 명예훼손죄의 폐지를 권고한 바 있다.

3) 피해자의 성 이력 증거 사용 배제

현행 성폭력 피해자 보호를 위한 규정에도 불구하고 증거신청의 채택 여부나 내용의 제한에 있어 법관의 재량이 크고, 법관이 소극적인 경우 피해자의 성 이력은 무방비로 노출되어 2차 피해를 야기할 수 있기 때문에, 성폭력 피해자의 성 이력 증거 배제에 대한 특례 규정의 필요성은 충분하다. 다만, 입법 방식을 어떻게 할 것인가 하는 점에서, 발의된 법안과 같이 원천 배제방식을 취할 것인지, 외국 입법례와 같이 예외 사유를 허용하는 방식을 채택할 것인지 등이 면밀히 검토되어야 한다. 예외 사유에 대한 판단도 결국 법관의 재량이기 때문에 재판부 및 소송관계인의 성폭력 피해자에 대한 2차 피해에 대한 인식 전환을 위한 교육, 성 이력 증거뿐만 아니라 그 외의 질문의 제한 내용에 대한 세부 지침 마련 등 재판실무 개선방안도 함께 검토되어야 할 것이다.

4) 수사 및 재판 담당자 대상 성인지 감수성 교육 강화

본 연구 과정에서 실시한 델파이 조사 결과에 의하면, 경찰, 검찰, 법원 등 형사사법 체계에 의한 2차 피해 양상은 조사과정에서 '피해자를 비난하거나 고압적인 자세', '수사 시 피해자가 사건을 유발했다는 언급', '고정관념과 편견에 근거한 수사' 등이 드러났다. 이러한 형사사법 체계에 의한 2차 피해의 예방 및 방지를 위한 적절성 평가에서 공통적으로 성인지 감수성, 인권, 젠더 관점 함양 교육이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 이들이 전문성에 기반하여 사건처리와 수사를 할 수 있도록 성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육이 실시될 필요가 있다.

5) 사건처리 과정 및 결과에 대한 통보 시스템 마련

경찰에서는 2006년부터 사건 접수, 수사진행, 이송 등 수사단계별로 진행사항을 피해자에게 문자로 통지하는 시스템을 구축하여 운영하고 있다. 또한 재판 진행과정은 대법원이나 대한법률구조공단 등의 사이트를 통해 확인할 수 있다. 그

러나 이는 현재까지의 진행상황을 열람하는 내용으로 앞으로의 진행 상황을 예측하는 데에는 도움이 되지 않는다. 피해자들이 사건의 진행과정에서 소외되거나 배제되지 않도록 더욱 확고한 방안 마련이 필요하다.

일본에서는 피해자 연락제도로써 사건 담당 수사관 중에서 피해자 연락 책임자를 정해 수사 경과 등을 피해자의 요구에 따라 연락하고 있다. 또한 검찰단계에서 피해자 등 통지제도에 의거하여 사건처리 결과, 재판결과 및 가해자의 출소 정보 및 수형 중 처우상황까지 정보제공하고 있는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구내용	9
3. 연구방법	10
가. 문헌연구	10
나. 전문가 델파이조사	10
다. 관계 전문가 초점집단면접(FGI)	10
라. 성희롱·성폭력 피해자 심층면접	11
마. 자문회의	11
II. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점	13
1. 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점	15
가. 공공부문 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황	15
나. 민간부문 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황	29
다. 성희롱 피해자 지원체계/지원제도의 문제점	41
2. 성폭력 피해자 지원체계 및 지원제도 현황 및 문제점	45
가. 성폭력 피해자 지원체계 현황	45
나. 성폭력 피해자 지원제도 현황	61
다. 성폭력 피해자 지원체계 및 지원제도의 문제점	67
3. 외국의 성희롱·성폭력 피해자 보호 제도	73
가. 외국의 성희롱 피해자 보호 제도	73
나. 외국의 성폭력 피해자 보호 제도	96

III. 성희롱-성폭력 2차 피해 방지와 지원제도 현황 및 문제점 131

- 1. 성희롱-성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황 및 문제점 133
 - 가. 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황 및 문제점 133
 - 나. 성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황 및 문제점 138
- 2. 외국의 성희롱-성폭력 2차 피해 방지 관련 법제도 155
 - 가. 미국 155
 - 나. 캐나다 161
 - 다. 일본 163
 - 라. 호주 167
 - 마. 소결 169

IV. 성희롱-성폭력 2차 피해 양태 조사와 성희롱-성폭력 피해자 지원체계/지원제도 문제점 및 개선방안 관련 FGI 173

- 1. 성희롱·성폭력 2차 피해 양태 조사 175
 - 가. 성희롱·성폭력 2차 피해 양태 델파이 조사 175
 - 나. 성희롱·성폭력 피해자 지원제도 이용경험 및 2차 피해 양상 성희롱·성폭력피해자 심층면접 267
- 2. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 문제점 및 개선방안 관련 FGI 297
 - 가. 조사 설계 297
 - 나. 초집집단면접 분석 298

IV. 성희롱-성폭력 피해자 지원체계 및 지원제도 개선방안 309

- 1. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 개선방안 311
 - 가. 성폭력 상담소 기능 확대를 통한 공공부문 성희롱 피해자 지원 강화 및 성희롱 발생 사업장 컨설팅 확대 311

- 나. 성폭력 피해자 지원체계 지역별 편차 해소 313
- 다. 성희롱 피해자 지원 확대 314
- 라. 성폭력 피해자 법률 지원 확대 316

- 2. 성희롱·성폭력 2차 피해방지를 위한 개선방안 317
 - 가. 성희롱 2차 피해방지를 위한 개선방안 317
 - 나. 성폭력 2차 피해방지를 위한 법제도 개선방안 325

- <별첨> 델파이 조사 1차, 2차, 3차 335
- 참고문헌 451

표 목 차

- 〈표 II-1〉 직장 내 성희롱 관련 처벌조항 31
- 〈표 II-5〉 성폭력 피해 상담소의 업무 46
- 〈표 II-6〉 성폭력 피해 상담소 종사자 수 및 자격 기준 46
- 〈표 II-7〉 성폭력 피해 상담소 지역별 현황 (2018.4.) 47
- 〈표 II-8〉 성폭력 피해 상담소 피해자 지원 건수 48
- 〈표 II-9〉 성폭력 피해자 보호시설의 업무 48
- 〈표 II-10〉 성폭력 피해자 보호시설 종류 및 규모별 종사자 수 기준 49
- 〈표 II-11〉 성폭력 피해자 보호시설의 종류 50
- 〈표 II-12〉 성폭력 피해자 보호시설 현황 51
- 〈표 II-13〉 성폭력 피해자 보호시설 지역별 현황 (2018.1.) 51
- 〈표 II-14〉 성폭력 피해자 보호시설 피해자 지원 건수 52
- 〈표 II-15〉 성폭력 피해자 보호시설 보호기간 53
- 〈표 II-16〉 성폭력 피해자 보호시설 입소경로 54
- 〈표 II-17〉 디지털 성범죄 피해자 지원센터 운영 실적 (2018.8.7.) 56
- 〈표 II-18〉 해바라기센터 성폭력 피해자 서비스 지원 건수(2017년 말) 57
- 〈표 II-19〉 해바라기센터 성폭력 피해자 피해 연령대별 현황(2017년 말) 58
- 〈표 II-20〉 아동·여성안전지역연대 구성 기관 59
- 〈표 II-21〉 아동·여성안전지역연대 기능 및 역할 60
- 〈표 II-22〉 여성가족부의 성폭력 피해자 지원 사업 61
- 〈표 II-23〉 연도별 성폭력 피해 상담소 및 보호시설 의료 지원 건수 64
- 〈표 II-24〉 성폭력 피해자 전담의료기관 지역별 현황 (2018.3.) 64
- 〈표 III-1〉 성폭력피해자를 위한 안내문 140
- 〈표 IV-1〉 연구에 참여한 델파이 패널 명단 175
- 〈표 IV-2〉 델파이 조사 참여 현황 176
- 〈표 IV-3〉 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 1차 조사 결과 180

- 〈표 IV-4〉 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 2차 조사 결과 181
- 〈표 IV-5〉 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 3차 델파이 조사 결과 182
- 〈표 IV-6〉 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 2, 3차 결과 비교 182
- 〈표 IV-7〉 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 전문가 의견 183
- 〈표 IV-8〉 사용자에게 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과 184
- 〈표 IV-9〉 관리자에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과 185
- 〈표 IV-10〉 고층처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과 185
- 〈표 IV-11〉 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과 186
- 〈표 IV-12〉 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과 188
- 〈표 IV-13〉 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과 189
- 〈표 IV-14〉 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과 190
- 〈표 IV-15〉 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교 191
- 〈표 IV-16〉 조직 내 처리과정에서 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가 의견 193
- 〈표 IV-17〉 행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과 193
- 〈표 IV-18〉 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과 194
- 〈표 IV-19〉 행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과 195
- 〈표 IV-20〉 행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과 197
- 〈표 IV-21〉 행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과비교 198
- 〈표 IV-22〉 행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가 의견 198
- 〈표 IV-23〉 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과 199
- 〈표 IV-24〉 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과 200
- 〈표 IV-25〉 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과 201
- 〈표 IV-26〉 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과 202
- 〈표 IV-27〉 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교 203
- 〈표 IV-28〉 동료 및 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가 의견 204

<표 IV-29> 경찰에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	204
<표 IV-30> 검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	205
<표 IV-31> 법원에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	206
<표 IV-32> 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	206
<표 IV-33> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과	208
<표 IV-34> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과	211
<표 IV-35> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교	212
<표 IV-36> 형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가 의견	213
<표 IV-37> 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	214
<표 IV-38> 지방노동청에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	215
<표 IV-39> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과	215
<표 IV-40> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과	216
<표 IV-41> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교	217
<표 IV-42> 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	218
<표 IV-43> 해바라기 센터에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	218
<표 IV-44> 컴퓨터에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	219
<표 IV-46> 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	220
<표 IV-47> 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과	221
<표 IV-49> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과	223
<표 IV-50> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교	224
<표 IV-51> 사용자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	225
<표 IV-52> 관리자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	226
<표 IV-53> 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	226
<표 IV-54> 조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과	227
<표 IV-55> 조직 내 처리과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과	

.....	229
<표 IV-56> 조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교	230
<표 IV-57> 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	231
<표 IV-58> 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	232
<표 IV-59> 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과	233
<표 IV-60> 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과	234
<표 IV-61> 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교	235
<표 IV-62> 동료에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	236
<표 IV-63> 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	236
<표 IV-64> 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과	237
<표 IV-65> 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과	238
<표 IV-66> 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과	239
<표 IV-67> 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	240
<표 IV-68> 검찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	240
<표 IV-69> 법원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	241
<표 IV-70> 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	241
<표 IV-71> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과	243
<표 IV-72> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과	245
<표 IV-73> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교	

.....	246
<표 IV-74> 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	248
<표 IV-75> 노동청에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	248
<표 IV-76> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과	249
<표 IV-77> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과	250
<표 IV-78> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교	251
<표 IV-79> 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	251
<표 IV-80> 해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	252
<표 IV-81> 쉼터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	252
<표 IV-82> 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과	253
<표 IV-83> 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과	255
<표 IV-84> 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교	256
<표 IV-85> 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과	256
<표 IV-86> 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안	257
<표 IV-87> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과	257
<표 IV-88> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과	259
<표 IV-89> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비 교	259
<표 IV-90> 면접 사례의 일반적 특징	268
<표 IV-91> 주요 면접 질문	269
<표 IV-91> 초점집단면접자의 소속기관과 주요지원 경험	297

<표 IV-92> 주요 면접 질문	298
<표 V-1> 사실 적시 명예훼손죄로 인한 2차 피해 예방 관련 법안 발의 현황	329

그림 목차

<그림 II-1> 민간단체 고용평등상담실의 상담 실적	35
<그림 II-2> 디지털 성범죄 피해자 지원체계	55
<그림 II-3> 성폭력 피해자 무료 법률 구조 흐름도	63

I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용	9
3. 연구방법	10

1. 연구의 목적 및 필요성

이 연구는 현행 성희롱·성폭력 피해자 지원제도와 지원체계 현황과 문제점, 개선방안과 함께 성희롱·성폭력 피해자에 대한 2차 피해 방지가 불가결하다는 점에 주목하여 2차 피해 양태와 2차 피해방지 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다.

그간 반성폭력운동과 관련 정책은 성적자기결정권, 노동권, 인격권을 침해하는 성희롱·성폭력 방지와 피해자 보호를 위한 법제도적 인프라를 구축하는 성과를 가져왔다. 그러나 미투에서 보여 지는 것처럼 성희롱·성폭력 피해자는 그 피해를 드러내지 못하고 있었고, 국가시스템에 의한 보호와 지원이 아닌 제3의 길을 선택하고 있다. 이런 현상은 그 간 구축되어온 성희롱·성폭력 규제 및 피해자 지원제도와 체계의 한계를 보여주는 것으로 피해자 관점에서 제도에 대한 재검토를 통한 실효성 제고가 필요한 시점이다.

성희롱 피해자는 현행법에 의해 국가에 의한 보호와 지원이 아닌 민간단체 등에 의한 상담지원 등과 사업주에 의한 가해자 징계와 피해자 보호 조치가 이루어지고 있다. 성희롱 관련 지원체계로는 민간단체에 의한 고용평등상담실과 사업장내 명예고용평등감독관, 고충처리위원회 제도가 있다.

고용평등상담실은 1998년 1월부터 전국 46개 지방노동관서에서 설치·운영하고 있는 ‘여성차별해고 신고창구’의 명칭을 2000년 5월부터 ‘고용평등상담실’로 변경하고 고용 상 성차별 및 직장 내 성희롱 관련 상담을 실시하고 있다.

고용노동부는 여성·노동단체 등 민간단체의 상담역량을 적극 활용하고, 고용 상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제를 지원하기 위하여 (사)서울여성노동자회, (사)한국여성민우회, (사)여성노동법률지원센터 등 21개 민간단체의 고용평등상담실¹⁾ 운영에 일부 비용을 지원하고 있다.

또한 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관으로 위촉할 수

1) (사)인천여성노동자회, (사)부천여성노동자회, (사)수원여성노동자회, (사)안산여성노동자회, (사)부산여성회, (사)마산창원여성노동자회, (사)대구여성회, (사)대구여성노동자회, (사)광주여성노동자회, (사)전북여성노동자회, 한국노동조합총연맹 충청북도지역본부, (사)대전여민회 등이 있다.

있고(「남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’) 제24조 제1항), 명예고용평등감독관은 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언, 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여, 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선건의 및 감독기관에 대한 신고, 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽, 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무 등을 수행한다(「남녀고용평등법」 제24조 제2항).

명예고용평등감독관 위촉사업장수는 명예고용평등감독관 제도가 도입된 2001년 63개소였던 것이 2002년 853개로 대폭 증가하였고, 그 이후에도 증가세를 보여 2016년 현재 4,530개소에서 명예고용평등감독관을 위촉하고 있다. 이와 함께 명예고용평등감독관수도 증가세를 보여 2001년 90명이던 것이 2002년 953명으로 대폭 증가하였으며, 2016년 현재 4,982명이 명예고용평등감독관으로 활동하고 있다.

성희롱 피해자 지원은 사업주에 의한 가해자에 대한 간접적 제재 방식과 피해자 보호방식을 채택하고 있다. 「남녀고용평등법」에 따르면 직장 내 성희롱이 발생했을 경우, 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다. 사업주는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해근로자 등이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. 사업주는 성희롱 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 된다. 사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

한편, 현재 성폭력 피해자 지원 체계로는 여성긴급전화 1366, 해바라기센터, 성

폭력 피해 상담소, 성폭력 피해자 보호시설 등이 있으며, 이외에 이주여성을 대상으로 한 다누리 콜센터, 디지털 성범죄 피해자 지원에 특화된 디지털 성범죄 피해자 지원센터가 있다.

여성긴급전화 1366은 성폭력, 가정폭력, 성매매 등으로 긴급한 구조, 보호, 상담이 필요한 여성들을 대상으로 365일 24시간 운영되는 상담전화로서, 16개 시도에 각 1개소(경기도 2개소), 중앙센터 1개소로 총 18개소가 운영되고 있다.

해바라기센터(성폭력피해자통합지원센터)는 성폭력뿐 아니라 가정폭력, 성매매 피해자 및 가족을 대상으로 상담, 의료, 법률, 수사, 심리치료 지원을 통합적으로 제공하여 위기상황에 대처하고 2차 피해를 예방하기 위한 지원을 실시하고 있다. 해바라기센터는 위기지원형, 아동형, 통합형으로 구분된다. 위기지원형은 성폭력 피해자 및 가족의 위기 상담, 의료, 법률, 수사 지원을 제공하며, 아동형은 지적장애인과 19세 미만 아동 청소년인 성폭력 피해자를 대상으로 일반 상담, 의료, 법률, 심리평가 및 치료, 출장 수사 지원을 제공한다. 통합형은 성폭력 피해자 및 가족의 위기 상담 및 일반 상담, 의료, 법률, 수사 지원, 심리평가 및 치료를 제공한다. 2018년 5월 현재 전국에 위기지원형 16개소, 아동형 8개소, 통합형 14개소가 운영되고 있다.

성폭력 피해 상담소는 성폭력 피해와 더불어 2016년부터 데이트폭력, 2018년부터 스토킹 피해자에 대한 신고접수와 상담 업무를 포함하였다. 2018년9월을 기준으로 장애인상담소 25개소를 포함하여 전국 170개의 성폭력 피해 상담소가 설치되어 있다. 상담소에서는 성폭력 피해의 신고접수 및 상담, 보호시설 연계, 의료 지원, 수사기관 조사 및 법원 증인신문 등의 동행, 법률구조 협조 및 지원 요청 등의 피해자 지원 업무를 수행한다.

성폭력 피해자 보호시설은 성폭력 피해자에게 숙식 제공, 상담, 치료, 보호, 학업, 자립 등을 지원하는 사업으로 2018년 1월 기준 전국 30개의 보호시설을 국비로 운영하고 있다. 보호시설은 피해자 또는 가족구성원의 보호 및 숙식 제공, 상담, 치료, 자립·자활 교육, 취업정보 제공, 의료 지원, 수사기관 조사 및 법원 증인신문 등의 동행, 법률구조 협조 및 지원 요청 등을 하며, 일반보호시설, 장애인 피해자를 지원하는 장애인보호시설, 19세 미만 친족성폭력 피해자를 지원하는 특별지원 보호시설, 외국인 피해자를 지원하는 외국인보호시설, 보호시설 퇴소자의 자립을 지원하는 자립지원 공동생활시설, 장애인 피해자로서 보호시설 퇴소

자에게 자립을 지원하는 장애인 자립지원 공동생활시설로 구분되어 있다.

다누리 콜센터(1577-1366)는 다문화가족 및 이주여성을 대상으로 생활 정보 등을 제공하는 24시간 운영 상담서비스로서 지원 내용에 성폭력 피해 이주여성에 대한 지원을 포함한다. 상담, 긴급피난, 법률 지원 등을 한국어, 영어, 중국어, 베트남어, 타갈로그어, 캄보디아어, 몽골어, 러시아어, 일본어, 태국어, 라오어, 우즈베크어, 네팔어 등 다국어로 실시하며 중앙센터와 전국 6개의 지역센터가 있다.

디지털 성범죄 피해자를 위한 지원은 한국어성인권진흥원 내에 디지털 성범죄 피해자 지원센터가 설립되어 운영되고 있다. 이 센터에서는 상담지원, 삭제지원, 수사지원, 성폭력 피해자 지원제도의 연계 등을 실시한다.

또한 성폭력 피해자는 범죄 피해자로서 스마일센터의 지원도 받을 수 있다. 스마일센터는 법무부가 설립한 범죄피해 트라우마 통합지원기관으로서, 범죄피해자 및 가족을 위한 심리평가, 심리치료, 의학적 진단, 법률상담, 사회적 지원 연계, 임시 주거 등을 제공한다. 전국에 11개의 지역센터가 운영되고 있다.

피해자 지원 내용별로 나누어 살펴보면, 위 기관들을 통하여 성폭력 피해자 및 가족, 보호자 등에 대해서 상담지원, 보호지원, 치료회복프로그램지원, 의료지원, 법률지원, 돌봄비용 지원, 주거지원 등이 제공되고 있다.

치료회복프로그램 지원으로는 성폭력 피해자의 심리상담, 정신 및 심리치료 등을 내용으로 하는 성폭력 피해 상담소, 성폭력 피해자 보호시설, 해바라기센터의 프로그램 운영을 지원한다.

의료지원으로는 성폭력 피해로 신체적, 정신적 치료가 필요한 피해자에게 진단, 검사, 치료 등에 소요되는 의료비를 지원한다. 원칙적으로 치료보호에 소요된 비용을 전액지원하며, 성폭력 피해자 외에 피해자의 직계존비속, 형제자매, 배우자, 보호자 등도 의사의 소견에 따라 지원이 가능하다. 성폭력 피해자 의료상담, 성폭력 피해에 대한 신체적, 정신적 치료, 임신 여부 검사, 성폭력으로 인한 낙태 또는 출산, 성매개 감염 질병 검사 및 예방치료, 진단서 발급 등 치료보호 소요 비용, 간병비 등을 지원한다.

법률지원으로는 여성가족부의 성폭력 피해자 무료법률지원과 법무부의 성폭력 피해자 국선 변호사 지원으로 구분된다. 무료법률지원은 대한법률구조공단, 대한변협법률구조재단, 한국성폭력위기센터에서 사업을 수행하고 있으며, 성폭

력 피해자를 대상으로 법률상담, 민사, 가사, 형사사건의 상담, 대리 및 변호를 무료로 제공한다.

돌봄비용 지원으로는 성폭력 피해자로서 13세 미만 아동 피해자 및 피해아동의 13세 미만 형제자매, 성폭력 피해자의 13세 미만 자녀, 장애인 성폭력 피해자 중 장애등급이 1~3급인 사람에 대하여 돌봄서비스 이용 비용을 지원한다.

주거지원으로는 폭력피해여성 및 동반가족에게 임대주택을 저가에 지원하고 있다.

이상과 같은 성희롱·성폭력 피해자 지원체계는 지속적인 보완에도 불구하고 다음과 같은 한계를 갖고 있다.

성희롱 피해자 지원체계에 대해서 다음과 같은 문제점을 지적할 수 있다. 첫째, 고용평등상담실에 의한 상담 등 피해자 지원체계가 존재하나, 성희롱 사건처리에 대한 개별적 지원으로 법률지원과 의료지원과 같은 사건처리와 피해자의 피해회복에 대한 지원은 없는 실정이다.

둘째, 성희롱 피해자에 대해서는 사업주에 의한 가해자에 대한 간접적 제재 방식과 피해자 보호방식을 채택하고 있기 때문에 사업주에 재량에 전적으로 의존하게 되고, 이로 인해 피해자의 피해 회복은 어렵게 된다. 또한 조직에 의한 2차 피해에 무방비로 노출된다는 점에서 문제가 있다. 성희롱 피해자에 대한 보호와 피해 회복 방안에 대한 새로운 체계 마련이 요구된다.

성폭력 피해자 지원체계에 대해서 다음과 같은 문제점들이 지적되고 있다. 첫째, 성폭력 피해자 지원 기관들 간의 성격이 상이하다. 성폭력 피해자 지원기관은 여성운동의 한 방식으로 설립되고 여성주의 상담을 표방하는 비정부기구 형태의 성폭력 상담소에서 시작되었다가 국가의 지원이 늘어나고 국가 주도형 기관들이 설립되면서 확장되어왔다. 그로 인하여 현재는 여성주의 상담과 여성운동적 지향을 중시하는 민간상담소, 여성운동의 지향이 상대적으로 미약한 민간상담소, 국가 주도형 센터 등이 공존하는 상황이다.

둘째, 해바라기센터는 원활한 의료 지원을 위하여 모든 지역 센터가 병원 내에 설치되고 병원이 운영을 담당하고 있다. 해바라기센터는 상담지원, 의료지원, 법률·수사지원, 심리치료지원을 통합 제공하고자 하는 목적으로 설치되었으나 병원에서 운영하는 특성상 성폭력을 ‘여성에 대한 폭력’으로서 구조적인 문제로 접근하기보다는 치료적 관점으로 접근하는 경우가 있어 문제로 지적되고 있다. 또

한 지속적인 상담 제공이나 수사 및 재판 과정에서의 피해자 지원 등은 충분히 수행되기 어렵다.

셋째, 민간 상담소 중심의 지원에서 국가 주도의 피해자 지원으로 확대되는 과정에서 성폭력 피해자 지원의 전문성 문제가 제기된다. 최근 몇 년 사이 성폭력 피해자 지원에 개입하는 인력 집단이 다양화되고 증가하였다. 해바라기센터가 설립되고, 수사 및 재판 과정에서 피해자를 지원하거나 의견을 제출하는 진술분석전문가, 진술조력인, 의사 등 전문인력 집단의 중요성이 확대되었다. 새로 유입되는 인력에게 학위, 자격증 중심의 전문성이 요구되면서 전문가주의가 부상하게 된 반면 성폭력 피해자 지원에서 여성주의적 관점의 중요성은 약화되는 현상이 나타난다.

넷째, 지원체계가 다양화된 반면, 기관 간 연계와 정보 공유가 부족하다는 문제가 있다. 피해자 지원을 위하여 자료를 공유하거나 지역사회 내 기관과 연계할 필요성이 있는 경우, 기관 간의 공유나 연계가 원활하지 않은 문제가 있다. 자료 공유가 제대로 되지 않거나 지역사회 내 복지체계와의 연계가 유기적으로 이루어지지 않는 문제 등이 지적된다. 지원기관의 확대에도 불구하고 지역 간 불균형 문제가 여전히 남아있으며, 종사자 인력 지원 부족으로 인한 피해자 지원의 한계가 발생한다. 특히 보호시설 종사자 수가 적어 피해자 지원이 충분히 이루어지기 어려운 문제가 있다.

다섯째, 의료 지원 관련 문제로서, 성폭력 피해 지원의 특성을 이해하는 신뢰할 만한 의료기관의 부재가 문제로 지적되어왔다. 의료기관에서 성폭력으로 인한 인공임신중절을 기피하거나 인공임신중절 수술 지원이 지연되는 문제가 발생하고, 의료비 지원 과정에서의 개인정보가 노출되기도 한다. 한편 의료비는 전액 지원이 원칙이나, 현실적으로 의료비 지원 예산이 부족하여 매년 하반기로 갈수록 의료 지원이 어려운 상황이 반복되고 있어 각 기관에서 자체적으로 한도나 기간을 정하는 등으로 조정을 하고 있는 현실이다.

여섯째, 장애여성, 이주여성 등에 대한 상담 및 의료 지원에서의 어려움이 문제가 된다. 상담소 및 보호시설의 수가 부족하며 지역 간 불균형이 심각하고, 의사소통 지원이 충분히 되지 않고 있다.

일곱째, 디지털 성범죄 피해자 지원센터에서 원스톱 지원이 어려운 문제가 있다. 센터에서는 설립되어 운영되고 있다. 상담, 촬영물의 삭제 요청, 수사 등을

제외하고 법률지원, 의료지원 등이 필요한 경우에는 타 기관으로 다시 연계되어 피해자가 필요한 지원을 받기 위해 여러 기관을 전전해야 하는 상황이 발생하고 있다.

여덟째, 피해에 대한 직접 지원 외에 사후 관리, 가족 지원, 경제적 지원 등 성폭력의 재발이나 2차 피해를 예방하고 피해자의 생활을 지원하는 등의 지원이 부족한 것이 현실이다. 피해자와 피해자의 가족 모두에게 장애가 있는 경우와 같이 피해자의 가족이 적절한 보호 역할을 하지 못할 경우 성폭력 피해가 재발할 수 있으나 지역사회의 자원과 연계하는 등의 지원이 불충분함. 또한 성폭력 피해로 인하여 피해자와 가족이 모두 경제활동을 하지 못하는 경우 범죄피해 구조금 제도를 통하여 구조금을 지급할 수 있으나 현실성 여부에 대해서는 검토가 필요하다는 지적이 있다.

한편, 성희롱·성폭력 피해 회복은 피해를 드러내지 않으면 불가능하다. 그러나 피해자의 대다수가 자신이 입은 피해를 드러내지 못하고 있는 것이 현실이다. 피해를 드러내지 못하는 이유는 자신의 피해가 회복되고 가해자가 처벌될 것이라는 기대가 약하고, ‘2차 피해’에 대한 두려움이 크기 때문이다. 2차 피해 방지를 위한 아래와 같은 법적제도도 존재함에도 불구하고 성희롱·성폭력 피해자는 2차 피해에 대한 두려움으로 그 피해를 드러내지 못하고 있고, 드러낼 경우에도 제대로 보호받지 못하는 것이 현실이다.

「남녀고용평등법」은 성희롱 2차 피해 관련해서 사업주에게 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음과 같은 불리한 처우를 금지하고 있다. ① 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, ② 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, ③ 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, ④ 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 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 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우, ⑧ 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람이 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하는 것 등이다.

이상과 같은 성희롱 2차 피해방지가 실효적으로 작동하기 위해서는 우선, 법 적용과정에서 입법취지를 고려하여 「남녀고용평등법」 제14조제6항에 열거된 불이익조치의 사례들을 적극적으로 해석할 필요가 있다.²⁾ 둘째, 성희롱 사건이 발생한 사업장에 대해 근로감독을 강화하고, 노동위원회를 통한 원상회복 명령이 동반될 수 있게 제도가 설계될 필요가 있다. 셋째, 피해자가 신뢰할 수 있는 고충처리시스템의 마련이 필요하다. 이를 위해서는 담당자의 전문성, 독립성 확보를 위한 제도적 장치 마련과 외부전문가의 참여도 필요하다. 넷째, 성희롱 피해 및 사건처리 과정에서 발생하는 트라우마 및 부정적 감정을 해소하는데 도움을 받을 수 있도록 조직에 대한 이해를 토대로 진행되는 심리 상담에 대한 지원이 확충될 필요가 있다. 다섯째, 조직문화 개선을 통한 2차 피해 예방을 위한 노력도 필요하다. 성희롱 발생 시 성희롱 사건을 공개하되, 더 이상 언급하지 말 것을 알리고 향후 불관용 원칙을 천명하는 것과 직급별 예방교육 실시하도록 하고 중간관리자 평가에 점검 장치를 마련하여 형식적으로 운영되지 않도록 하고, 무기명 실태조사를 실시하여 조사결과를 공유하고 그 결과를 토대로 내부지침을 바꾸려는 노력이 조직문화 개선에 도움이 될 수 있을 것이다.

「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘성폭력처벌법’)은 공판과정에서의 2차 피해 방지를 위해 ① 성폭력범죄 피해자에 대한 국선번호사제, ② 피해자의 신원과 비밀 누설 금지, ③ 성폭력범죄의 피해자에 대한 전담조사제, ④ 성폭력범죄에 대한 전담재판부, ⑤ 수사 및 재판절차에서의 배려, ⑥ 심리의 비공개, ⑦ 증인지원시설의 설치·운영, 신뢰관계에 있는 사람의 동석, ⑧ 진술조력인 양성과 수사과정의 참여, ⑨ 비디오 등 증거 장치에 의한 증인신문 등의 제도가 운영되고 있다. 또한 「성폭력방지법」은 피해자를 고용하고 있는 자에게 성폭력과 관련하여 피해자를 해고하거나 그 밖의 불이익 조치를 금지하고 있다.

이와 같이 법제도는 거의 공백 없이 설계되어 있지만, 실효성을 담보하고 있지 못하는 상태 자체가 2차 피해를 유지하는 기저로 작동하고 있다는데 문제가 있다.

2) 김민문정(2018), “2018 #미투, 그리고 여성운동”, 『#미투 운동에서 제기되는 법·정책 과제와 여성운동의 방향 자료집(2018.3.20.)』, 한국여성단체연합 성평등연구소, 6쪽.

2. 연구내용

이 연구는 다섯 개의 장으로 구성된다. 제 I 장에서는 연구 목적과 필요성, 그리고 연구 내용 및 방법에 대해 서술한다.

제 II 장에서는 현행 성희롱·성폭력 피해자 지원체계 및 지원제도 현황 및 문제점을 살펴본다. 이를 위해 첫째, 성희롱 피해자 지원체계 및 지원제도의 현황과 문제점을 공공부문과 민간부문으로 나누어 성희롱 관련 법제 현황과 성희롱 피해자 지원체계와 지원제도 현황을 살펴본다. 둘째, 성폭력 피해자 지원체계 및 지원제도 현황 및 문제점에 대해서는 성폭력 상담소, 성폭력피해자통합지원센터(해바라기센터), 성폭력피해자 보호시설 운영현황 및 문제점을 살펴본 후에 피해자에 대한 상담지원, 보호지원, 치료회복프로그램지원, 의료지원, 법률지원, 돌봄비용 지원, 주거지원 등 지원제도 현황 및 문제점을 검토한다. 셋째, 외국의 성희롱·성폭력 피해자 지원체계 조사·분석한다. 영미권과 일본 등으로 나누어 피해자 지원체계 및 지원제도를 살펴본다.

제 III 장에서는 성희롱·성폭력 2차 피해방지를 법제도 현황과 문제점을 살펴본다. 이를 위해 첫째, 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황을 「남녀고용평등법」상의 직장 내 성희롱 발생 시 신고 및 사업주의 즉시 조사 의무, 조사과정 중 사업주의 피해근로자등에 대한 보호조치 의무, 직장 내 성희롱 발생 사실 확인 후 사업주의 피해근로자등에 대한 보호 조치 의무, 직장 내 성희롱 조사 관련자의 비밀 유지 의무 등으로 나누어 살펴 본 후에 그 문제점을 검토한다. 둘째, 성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황은 성폭력범죄의 피해자 등에 대한 권리고지를 통한 2차 피해 예방, 피해자의 개인정보 유출 방지를 통한 2차 피해 예방, 수사 및 재판절차에서의 2차 피해 예방 조치, 성폭력 피해자에 대한 불이익 조치 등으로 나누어 살펴본 후에 그 문제점을 검토한다. 셋째, 외국의 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 관련 외국 사례를 영미권과 일본 등으로 나누어 조사·분석한다.

제 IV 장에서는 성희롱·성폭력 2차 피해 유형 및 대안 마련을 위한 전문가 조사와 피해자 심층면접을 실시한다. 전문가 조사는 델파이 조사로 진행한다. 이를 통해 성희롱·성폭력 2차 피해 유형, 사례 수집, 2차 피해 유형별 방지 대책, 효율적인 지원 방안을 도출한다. 그리고 성희롱·성폭력 피해자 지원제도 및 지원체

계의 문제점과 개선방안 마련을 위해 관련 기관 종사자 대상 FGI 를 실시한다.

제 V 장에서는 이상의 연구결과를 토대로 성희롱·성폭력 피해자 지원체계 및 지원제도와 성희롱·성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 개선방안에 대해 살펴본다.

3. 연구방법

가. 문헌연구

성희롱·성폭력 피해자 지원제도 및 지원체계와 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 및 지원제도 관련 국내외 법령 및 관련 연구를 조사·분석한다.

나. 전문가 델파이조사

성희롱·성폭력 지원기관 관련 종사자 및 전문가 대상으로 성희롱·성폭력 2차 피해의 개념, 2차 피해 유형별 방지 대책, 효율적인 지원 방안 도출하기 위해 델파이 조사를 실시한다. 조사 대상자는 성희롱·성폭력 피해 상담가, 학계, 여청계 담당 경찰, 검찰, 방송기자, 관련 시민단체 등 전문가 약 30명이다. 이들을 대상으로 사전 제작된 1차 델파이 조사 설문지를 제공하고 의견, 수립하는 방식으로 3차례에 걸쳐서 조사가 실시된다. 델파이조사는 총 3차례에 걸쳐서 진행되며, 1차 조사에서는 개방형의 설문지가 제공되며, 이 설문을 통해 수집된 전문가 패널의 응답결과가 반영된 2차 설문지가 제작되어 재배포되는 과정을 3차까지 반복한다.

다. 관계 전문가 초점집단면접(FGI)

성희롱·성폭력 지원기관 관련 종사자를 대상으로 성희롱·성폭력 지원제도 및 지원체계 문제점 및 개선방안 마련을 도출하기 위해 FGI를 실시한다. 조사대상은 성폭력 관련 상담소 활동가와 고용평등상담실 활동가 등 전문가 집단이다. 심층면접대상자 규모는 10명 내외로 1개 집단에 3~4명의 피면접자로 구성하며

2개 집단으로 나누어 추진한다.

라. 성희롱·성폭력 피해자 심층면접

성희롱·성폭력 피해자 대상으로 심층 면접을 실시한다. 이 면접은 피해자 관점에서 현 피해자 지원제도를 접근하고 분석함으로써 현 피해자 지원 제도의 공백을 파악하고 이에 대한 개선방안을 모색하기 위해 실시한다. 성희롱·성폭력 피해자는 피해자 지원제도의 잠재적 이용자이자 수혜자이다. 성희롱·성폭력 피해자를 심층면접함으로써 피해자들의 제도 이용 경험과 만족도, 피해의 유형과 대응방식, 2차 피해의 양상 등을 파악한다. 조사대상은 성폭력·성희롱 피해자이 고 심층면접대상자 규모는 6명으로 개별면접을 진행한다.

마. 자문회의

성희롱·성폭력 피해자 지원 관련 전문가 등을 대상으로 델파이 조사지 개발 등을 위한 자문회의를 개최한다.

II

성희롱 · 성폭력 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점

1. 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점	15
2. 성폭력 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점	45
3. 외국의 성희롱 · 성폭력 피해자 보호 제도	73

1. 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점

가. 공공부문 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황

1) 성희롱 관련 법제 현황

가) 성희롱 정의 및 규제

(1) 「양성평등기본법」

「양성평등기본법」은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항3)에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위(제3조제2호)’로 정의하고 있다.

- 3) 제3조의2(공직유관단체의 범위 등) ① 법 제3조의2제1항에 따라 공직유관단체로 지정할 수 있는 기관·단체의 범위는 다음 각 호와 같다.
1. 법 제3조의2제1항제1호·제2호 및 제5호에 따른 기관·단체
 2. 법 제3조의2제1항제4호에 따른 지방공사 및 지방공단
 3. 정부나 지방자치단체로부터 연간 10억원 이상 출자·출연·보조를 받는 기관·단체
 4. 정부나 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체 중 예산 규모가 100억원 이상인 기관·단체
 5. 정부나 지방자치단체로부터 출자·출연을 받은 기관·단체가 단독 또는 공동으로 재출자·재출연한 금액이 자본금의 전액이 되는 기관·단체
 6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하지 아니하는 공공기관
- ② 인사혁신처장은 제1항에 따라 지정된 공직유관단체(이하 “공직유관단체”라 한다)를 매 반기 말까지 관보에 고시하여야 한다.
- ③ 공직유관단체가 법률 또는 정관이 변경되거나 그 밖의 사유로 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 때 공직유관단체에서 제외된 것으로 본다.
- ④ 정부나 지방자치단체는 관할 기관·단체가 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 정부 공직자윤리위원회에 지체 없이 통보하여야 한다.

(2) 「국가인권위원회법」

「국가인권위원회법」 제2조제3호⁴⁾는 차별행위에 대한 개념을 규정하고 있는데, 성희롱을 동호의 라목에 규정해 ‘평등권 침해의 차별행위’의 한 유형으로 보고 있다.

제2조제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것(제2조)’으로 정의하고 있다.

(3) 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」

「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따르면 학교폭력이란 ‘학교 내외에서

- 4) 제2조제3호: “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
- 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

학생을 대상으로 발생한 상해, 폭행, 감금, 협박, 약취·유인, 명예훼손·모욕, 공갈, 강요·강제적인 심부름 및 성폭력, 따돌림, 사이버 따돌림, 정보통신망을 이용한 음란·폭력 정보 등에 의하여 신체·정신 또는 재산상의 피해를 수반하는 행위(제2조제1호)’ 를 말한다. 그리고 따돌림이란 ‘학교 내외에서 2명 이상의 학생들이 특정인이나 특정집단의 학생들을 대상으로 지속적으로 신체적 또는 심리적 공격을 가하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 일체의 행위(제2조제1호의2)’ 를 말하며, 사이버 따돌림이란 ‘인터넷, 휴대전화 등 정보통신기기를 이용하여 학생들이 특정 학생들을 대상으로 지속적, 반복적으로 심리적 공격을 가하거나, 특정 학생과 관련된 개인정보 또는 허위사실을 유포하여 상대방이 고통을 느끼도록 하는 일체의 행위(제2조제1호의3)’ 를 말한다.

구법은 학교폭력의 범위를 ‘학생 간에 발생한’ 사건으로 제한하고 있었으나 2012.3.21. 개정에서 ‘학생을 대상으로 발생한’ 폭력을 말하는 것으로 그 범위를 넓혔다. 한편 학교폭력에는 성폭력과 성적 사이버폭력이 포함된다. 성폭력에는 성적언행으로 상대방이 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼도록 하는 성희롱이, 사이버폭력 중에는 성적 수치심을 주는 글, 그림, 동영상 등을 정보통신망을 통하여 유포하는 행위가 포함된다.

2) 성희롱 예방 및 성희롱 발생 시 조치

가) 「양성평등기본법」

동법은 국가기관의 장 등에게 성희롱 예방교육 및 방지조치를 다음과 같이 의무화하고 있다.

국가기관의 장과 사용자는 성희롱 방지를 위해, ① 국가기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시, 이 경우 신규임용 된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다, ② 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립, ③ 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련, ④ 성희롱 고충담당자 지정, ⑤ 자체 성희롱 예방지침 마련(성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항, 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항, 성희롱 행위에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항, 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치

금지에 관한 사항, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항, 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항, 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항), ⑥ 성희롱 사건 발생 시 재발 방지 대책의 수립·시행 등의 조치를 해야 한다(동법 제31조, 동법 시행령 제20조).

성희롱 예방교육에는 ① 성희롱 예방에 관한 법령, ② 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, ③ 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, ④ 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 등의 내용이 포함되어야 하고, 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있다, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다(동법 제31조, 동법 시행령 제19조).

국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.(제31조 제1항). 여성가족부장관은 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하고 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다. 여성가족부장관은 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 하며, 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 장은 점검결과를 반영한 성희롱 방지조치 개선계획을 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. 또한 여성가족부장관은 성희롱 방지조치 점검결과를 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일간일간신문 등에 게재하거나 여성가족부 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다(동법 제31조, 동법 시행령 제20조).

또한 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 법원, 감사원, 국민권익위원회, 검찰청, 경찰청, 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관을 통하여 ① 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, ② 성희

롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 중 어느 하나의 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 요청할 수 있다(동법 제31조, 동법 시행령 제21조).

여성가족부장관은 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 국가인권위원회, 법원 등에 따라 확인된 ① 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, ② 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, ③ 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, ④ 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가, ⑤ 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다(동법 제31조).

나) 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」

「유아교육법」 제2조제2호의 유치원, 「초·중등교육법」 제2조의 학교에 해당하는 기관·시설 또는 단체의 장과 그 종사자는 직무상 아동·청소년 대상 성범죄의 발생 사실을 알게 된 때에는 즉시 수사기관에 신고하여야 한다(제34조). 수사기관에 신고하지 아니하거나 거짓으로 신고한 경우에는 300만 원 이하의 과태료를 부과한다(동법 제67조).

또한 동법은 아동·청소년을 보호하기 위하여 신고의무자의 성범죄에 대하여 가중처벌을 하고 있다. 제34조제2항 각 호의 기관·시설 또는 단체의 장과 그 종사자가 자기의 보호·감독 또는 진료를 받는 아동·청소년을 대상으로 성범죄를 범한 경우에는 그 죄에 정한 형의 2분의 1까지 가중 처벌한다(동법 제18조).

다) 「아동복지법」

아동학대 신고의무자가 소속된 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원, 「초·중등교육법」에 따른 학교 등 기관의 장은 소속 아동학대 신고의무자에게 신고의무 교육을 실시하고, 그 결과를 관계 중앙행정기관의 장에게 제출하여야 한다(동법 제26조제3항).

아동학대 신고의무자에 대한 교육에는 ① 아동학대 예방 및 신고의무에 관한 법령, ② 아동학대 발견 시 신고 방법, ③ 피해아동 보호 절차 등이 포함되어야

하고, 아동학대 신고의무자가 소속된 기관의 장은 소속 신고의무자에게 아동학대 예방 및 신고의무와 관련된 교육을 매년 1시간 이상 실시하여야 한다. 교육은 집합 교육, 시청각 교육 또는 인터넷 강의 등의 방법으로 할 수 있다(동법 시행령 제26조).

또한 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」에 따라 아동·청소년대상 성범죄의 수사 또는 재판을 담당하거나 이에 관여하는 공무원 또는 그 직에 있었던 사람은 피해아동·청소년 또는 대상아동·청소년의 주소·성명·연령·학교 또는 직업·용모 등 그 아동·청소년을 특정할 수 있는 인적사항이나 사진 등 또는 그 아동·청소년의 사생활에 관한 비밀을 공개하거나 타인에게 누설하여서는 아니 된다. 또한 동법 제45조 및 제46조의 기관·시설 또는 단체의 장이나 이를 보조하는 자 또는 그 직에 있었던 자는 직무상 알게 된 비밀을 타인에게 누설하여서는 아니 된다(동법 제31조).

누구든지 피해아동·청소년 및 대상아동·청소년의 주소·성명·연령·학교 또는 직업·용모 등 그 아동·청소년을 특정하여 파악할 수 있는 인적사항이나 사진 등을 신문 등 인쇄물에 실거나 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송 또는 정보통신망을 통하여 공개하여서는 아니 된다. 이를 위반한 경우에는 7년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역형과 벌금형은 병과할 수 있다(동법 제31조).

라) 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」

학교폭력 현장을 보거나 그 사실을 알게 된 자는 학교 등 관계 기관에 이를 즉시 신고하여야 하고, 신고를 받은 기관은 이를 가해학생 및 피해학생의 보호자와 소속 학교의 장에게 통보하여야 한다. 통보받은 소속 학교의 장은 이를 자치위원회에 지체 없이 통보하여야 한다(동법 제20조).

또한 누구라도 학교폭력의 예비·음모 등을 알게 된 자는 이를 학교의 장 또는 자치위원회에 고발할 수 있다. 다만, 교원이 이를 알게 되었을 경우에는 학교의 장에게 보고하고 해당 학부모에게 알려야 한다. 그리고 누구든지 위의 내용의 학교폭력을 신고한 사람에게 그 신고행위를 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다(동법 제20조).

이 법에 따라 학교폭력의 예방 및 대책과 관련된 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 그 직무로 인하여 알게 된 비밀 또는 가해학생·피해학생 및 제20조에 따른 신고자·고발자와 관련된 자료를 누설하여서는 아니 된다(동법 제21조제1항). 비밀의 범위는 학교폭력 피해학생과 가해학생 개인 및 가족의 성명, 주민등록번호 및 주소 등 개인정보에 관한 사항, 학교폭력 피해학생과 가해학생에 대한 심의·의결과 관련된 개인별 발언 내용, 그 밖에 외부로 누설될 경우 분쟁당사자 간에 논란을 일으킬 우려가 있음이 명백한 사항 등이다(동법 제21조제2항, 동법 시행령 제33조). 이법에 따른 자치위원회의 회의는 공개하지 아니한다. 다만, 피해학생·가해학생 또는 그 보호자가 회의록의 열람·복사 등 회의록 공개를 신청한 때에는 학생과 그 가족의 성명, 주민등록번호 및 주소, 위원의 성명 등 개인정보에 관한 사항을 제외하고 공개하여야 한다(동법 제21조제3항).

마) 「공무원 징계령 시행규칙」

「공무원 징계령 시행 규칙」에 의하면 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 ① 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적이나 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창을 받은 공적, ② 「모범공무원규정」에 따라 모범공무원으로 선발된 공적 중 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있도록 하고 있다. 그러나 위 사항에도 불구하고 ① 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위, ② 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위, ③ 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위, ④ 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 행위에 대해서는 그 징계를 감경할 수 없도록 하고 있다(제4조).

아래 표는 성희롱, 성폭력 등 행위자인 공무원에 대한 징계 기준이다.

비위의 정도 및 과실 여부	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
비위의 유형				
7. 품위 유지의 의무 위반				
가. 성폭력(업무상 위력 등에 의한)	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직

성폭력, 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력)				
나. 그 밖의 성폭력	피면	피면-해임	강등-정직	감봉-견책
다. 성희롱	피면	피면-해임	강등-정직	감봉-견책
라. 성매매	피면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책
마. 기타	피면-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.				

2) 성희롱 피해자 지원체계 현황

공공부문은 민간부문과 마찬가지로 성희롱 피해자에게는 민간단체 등에 의한 상담지원과 기관장 등에 의한 가해자 징계와 피해자 보호 조치가 이루어지고 있다.

후술하는 성희롱 관련 지원체계는 국가기관을 제외한 공공 부문에도 그대로 적용이 가능하다. 단, 국가기관 등에서 성희롱이 발생했을 경우에는 여성가족부 「성희롱·성폭력 예방지침표준안」에 따라 아래와 같이 성희롱 방지 및 성희롱 피해자 보호 등을 위한 조치가 이루어진다.

가) 기관장의 책무

기관장은 성희롱·성폭력 방지를 위해, 성희롱·성폭력 예방교육의 실시, 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영, 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련, 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방, 성희롱·성폭력 행위자 무관용의 원칙 천명, 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보, 예방교육 참석 및 관련 예산 확보, 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등의 조치를 강구하고 시행할 책무가 있고, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다. 또한 기관장은 위의 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

나) 상급기관의 관리·감독

기관장은 소속 공직유관단체의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검해야 한다. 또한 성희롱·성폭력 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 지체없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다. 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

다) 고충상담창구 및 사이버신고센터 운영

기관장은 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 "고충상담창구"라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 해야 한다.

기관장은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 "고충상담원"이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각1인 이상 포함되도록 구성해야 하고, 고충상담창구의 업무는 성희롱·성폭력 피해에 대한 상담·조언, 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리, 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정과 관한 사항, 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항, 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항, 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무 등이다.

또한 기관장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버 신고센터를 설치·운영한다.

라) 고충처리 업무의 지원

기관장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원해야 하고, 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수해야 한다.

또한 기관장은 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있고, 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 고충상담창

구와 사버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

마) 고충상담 신청

성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다. 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 처리절차를 안내해야 한다.

바) 고충심의위원회의 설치 및 구성

성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성할 수 있다. 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성하고, 위원장은 기관장이 지명하는 자로 한다. 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 안되며, 위원중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉한다.

3) 성희롱 피해자 지원제도 현황

가) 기관장 등에 의한 가해자 제재와 피해자 보호

공공기관을 대상으로 하는 “성희롱·성폭력 예방지침 표준안”에 따르면, 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자가 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하면 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수해야 한다. 고충상담원은 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시해야 하며, 20일 이내에 완료해야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다. 고충상담원은 조사 과정에서 피해자 등이 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 하고, 공정하고 전문적인 조사를 위해 조정과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다. 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 알려주어야 한다.

기관장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다. 기관장(인사·복무 등에 관한 권한을 기관장으로부터

터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급, 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위, 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우 등의 불리한 처우를 해서는 안된다. 또한 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다. 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 이를 누설해서는 안된다.

기관장은 성희롱·성폭력의 경우 행위자에 대한 무관용 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 해야 한다. 기관장은 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다. 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계해야 하고, 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당하는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용해서는 안된다.

또한 기관장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행해야 하고, 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다. 또한 기관장은 재발방지 대책을 조사 신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출해야 한다.

나) 공공기관 성희롱·성폭력 신고센터 운영 및 직장 내 성희롱·성폭력 컨설팅 파견 사업

(1) 신고센터 운영

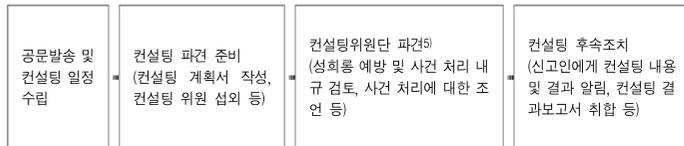
여성가족부는 2018년 3월 8일부터 ‘공공부문 내 성폭력, 성희롱 신고센터’를 운영하고 있다. 국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관 등 공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 피해 내용을 게시판을 통해 신고·상담할 수 있다. 신고센터에 피해사실이 접수되면 해당기관에 사실조사, 공간 분리, 재발방지 대책 마련 등 피해자 보호 조치를 요청을 하고, 컨설팅 등을 통해 사건처리과정을 모니터링한다. 또한 피해자 초기 상담을 통해 필요한 의료·법률지원 등을 받을 수 있도록 연계한다. 사건처리와 함께, 사건발생기관의 조직문화개선을 위한 컨설팅도 지원한다.

(2) 직장 내 성희롱·성폭력 컨설팅 파견 사업

여성가족부는 2018년3월8일부터 직장 내 성희롱 신고사건처리지원을 위한 컨설팅 파견 사업을 실시하고 있다. 컨설팅 파견사업은 신고센터에 신고 된 사건 중 사건처리지원을 위한 컨설팅과 기관 신청을 통한 컨설팅 파견사업으로 구분된다.

■ 신고사건처리지원을 위한 컨설팅 파견사업

이 사업은 사건발생기관과 상급기관이 피해자 관점을 가지고 2차 피해방지 및 피해자 지원을 할 수 있도록 맞춤형 컨설팅을 제공하는 것을 목적으로 다음과 같은 절차로 진행된다.

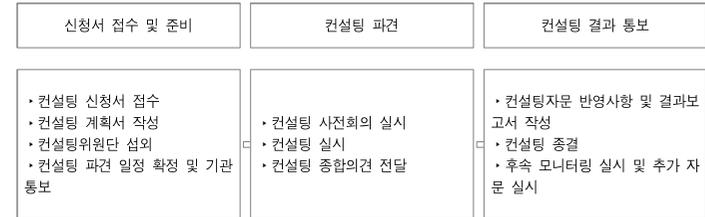


■ 기관 신청을 통한 컨설팅 파견사업

이 사업은 공공부문(국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관 등 4,946개 기관) 및 민간부문(교육계, 문화예술체육계, 민간사업장 등) 사업장 등을 대상으로 컨

5) 변호사·노무사 중 1인 이상, 성폭력전문상담가 1인(2인 1조 또는 3인 1조로 구성)

설팅단 파견을 통해 신청 기관이 피해자 관점을 가지고 성희롱·성폭력 사건을 처리할 수 있도록 성희롱·성폭력 고충 처리 관련 제 규정 점검 및 조직문화 개선 등을 위한 컨설팅 제공을 목적으로 아래와 같은 절차로 진행된다.



나. 민간부문 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 현황

1) 성희롱 관련 법제 현황

가) 성희롱 정의 및 규제

(1) 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」

「남녀고용평등법」은 성희롱을 “직장 내의 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위·업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 또는 성적 인동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다(제2조).

(2) 국가인권위원회법

「국가인권위원회법」 제2조제3호⁶⁾는 차별행위에 대한 개념을 규정하고 있는

6) 제2조제3호: “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을

데, 성희롱을 동호의 라목에 규정해 '평등권 침해의 차별행위'의 한 유형으로 보고 있다.

제2조제3호 라목은 성희롱을 '업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것(제2조)'으로 정의하고 있다.

나) 성희롱 예방 및 성희롱 발생 시 조치

(1) 「남녀고용평등법」

동법의 의하면 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시하여야 한다. 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다(제13조).

누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다. 사업주는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을

잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

- 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 하고, 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 함. 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 아래와 같은 불리한 처우를 하여서는 아니된다. ① 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, ② 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, ③ 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, ④ 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 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 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우 등이다(제14조).

또한 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 이 근로자에 대해 그 피해를 주장하거나 고개 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 안 된다(제14조의2).

이상의 규정을 위반한 경우 다음과 같은 벌칙과 과태료가 부과된다.

<표 II-1> 직장 내 성희롱 관련 처벌조항

조항	벌칙 및 과태료
성희롱 금지 (제12조)	사업주 1천만원 이하 과태료

성희롱 예방교육 (제13조 제1항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 예방교육 내용 상시 게시(제13조 3항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 발생시 지체없이 조사 (제14조 제2항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 발생시 피해 근로자의 요청시 근무장소 변경 등 조치(제14조제4항, 제5항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 조사과정에서 알게 된 비밀누설 금지(제14조제7항)	5백만원 이하의 과태료
직장 내 성희롱 발생 신고한 근로자 및 피해근로자 등에 대한 불리한 처우(제14조 제6항)	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호조치 (제14조의2 제2항)	5백만원 이하의 과태료

2) 성희롱 피해자 지원체계 현황

성희롱 피해자에게는 민간단체 등에 의한 상담지원과 사업주에 의한 가해자 징계와 피해자 보호 조치가 이루어지고 있다.

성희롱 관련 지원체계로는 민간단체에 의한 고용평등상담실과 사업장내 명예 고용평등감독관 등의 제도가 있다.

가) 고용평등상담실

고용평등상담실은 고용 상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 상담 지원을 통해 고충을 해소하고, 지역 내 고용평등의식 확산을 통해 분쟁의 사전에 방하기 위해 1998년 1월부터 전국 46개 지방노동관에서 설치·운영하고 있던 『여성차별해고 신고창구』의 명칭을 2000년 5월부터 『고용평등상담실』로 변경하고 운영하고 있다.

「남녀고용평등법」에 따르면 “고용노동부 장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다(제23조).” 이때 비용을 지원할 수 있는 민간단체는 다음의 세 가지 요건을 모두 갖추어야 한다. 즉 ① 해당 민간단체 정

관의 목적사업에 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담사업을 포함하고 있는 비영리법인일 것, ② ‘해당 민간단체 소속 직원 중 1명 이상이 노동 관련 업무에 3년 이상 종사한 사람’이거나, 「고등교육법」에 따른 학교에서 사회학·심리학·여성학·경제학·법학 관련 분야를 전공하고 노동 관련 업무에 1년 이상 종사한 사람’ 또는 ‘공인노무사’로서 상담원으로 종사하고 있을 것, ③ 해당 민간단체의 시설로서 상담사업을 할 수 있는 6.6제곱미터 이상의 사무공간을 확보하고 있어야 한다(남녀고용평등법 시행규칙 제15조 제1항).

이 규정에 근거하여 고용노동부는 여성·노동단체 등 민간단체의 상담역량을 적극 활용하고, 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제를 지원하기 위하여 (사)서울여성노동자회, (사)한국여성민우회, (사)여성노동법률지원센터 등 2018년 현재 21개 민간단체의 고용평등상담실⁷⁾ 운영에 일부 비용을 지원하고 있다.

이러한 민간단체 고용평등상담실의 상담실적 현황을 <표II-2>에서 살펴보면, 2004년을 최고점으로 상담건수가 급격히 감소하는 것을 알 수 있다. 이는 2004년까지는 지방노동행정기관 및 종합상담센터 실적이 포함될 수 치이고, 2005년부터는 고용평등상담실 상담실적만 집계하였기 때문이다. 또한 제도 초기에는 전화나 방문 상담이 주를 이루었지만 과학기술의 발달로 인하여 방문상담 보다는 전화나 인터넷상담이 주를 이루고 있는 것을 알 수 있다. 그리고 분쟁유형별 상담건수를 살펴보면, 2001-2004년까지는 상담 내용 중 모성보호에 대한 상담이 전체 상담 내용에서 차지하는 비중이 높았지만, 2005-2007년에는 직장 내 성희롱과 모성보호의 상담이 비슷한 건수로 많았다. 그 후 2008-2014년까지는 다시 모성보호 관련 상담이 증가한 것을 알 수 있다. 하지만 2015년 현재는 기타가 2,256건(34.6%)으로 가장 높은 것으로 나타났고, 직장 내 성희롱이 2,034건(31.2%), 모성보호 1,962건(30.1%), 고용상차별 270건(4.1%) 순으로 나타났다. 아울러 조치내용을 살펴보면 상담 건수의 상당 부분을 권리구제절차 안내 등 조연의 조치를 하는 것으로 나타났으며, 2005년 현재는 권리구제절차 안내 등 조연이 3,593건(80.0%), 상담실을 통한 직접해결

7) (사)인천여성노동자회, (사)부천여성노동자회, (사)수원여성노동자회, (사)안산여성노동자회, (사)부산여성회, (사)마산창원여성노동자회, (사)대구여성회, (사)대구여성노동자회, (사)광주여성노동자회, (사)전북여성노동자회, 한국노동조합총연맹 충청북도지역본부, (사)대전여민회 등이 있다.

은 675건(15.0%), 지방고용노동관서 등 행정기관에 이송 225건(5.0%) 순으로 나타나고 있다.

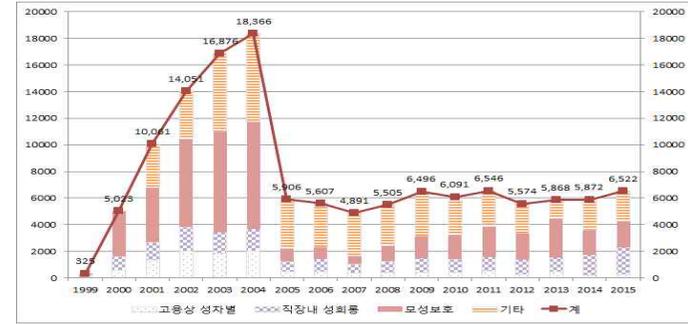
<표 II-2> 민간단체 고용평등상담실의 상담 실적

(단위: 건)

연도	상 담 건 수					상담내용					조치내용		
	계	전화 상담	인터넷 상담	방문 상담	기타	계	고용상 성차별	직장내 성희롱	모성보호	기타	권리구제 절차 안내 등 조언	직접 해결	이송 등
1999	325	248	-	77	-	325	99	142	84	-	313	-	12
2000	5,023	3,822	-	1,201	-	5,023	568	1,044	3,411	-	4,209	-	814
2001	10,061	7,445	1,177	1,439	-	10,061	1,356	1,340	4,111	3,254	9,095	-	966
2002	14,051	10,559	1,675	1,817	-	14,051	1,996	1,845	6,613	3,597	13,146	-	905
2003	16,876	11,836	2,379	2,631	30	16,876	1,857	1,595	7,574	5,850	15,497	-	1,379
2004	18,366	13,797	1,591	2,902	76	18,366	2,036	1,656	8,058	6,616	16,366	-	2,000
2005	5,906	4,246	946	712	2	5,906	464	831	947	3,664	4,840	-	1,066
2006	5,607	4,436	640	528	3	5,607	490	938	914	3,265	4,603	-	1,004
2007	4,891	3,759	627	504	1	4,891	352	708	576	3,242	4,155	-	736
2008	5,505	4,025	908	569	3	5,505	410	851	1,157	3,087	4,152	-	865
2009	6,496	4,615	1,363	481	1	6,496	425	1,057	1,678	3,336	4,321	-	953
2010	6,091	4,756	858	469	8	6,091	405	1,003	1,846	2,637	4,310	561	263
2011	6,546	5,064	937	538	7	6,546	528	1,057	2,267	2,694	4,484	741	230
2012	5,574	4,593	599	381	1	5,574	265	1,109	1,990	2,210	3,667	689	248
2013	5,868	4,173	1,397	296	0	5,868	483	1,056	2,927	1,402	3,871	573	227
2014	5,546	4,346	762	435	3	5,872	227	1,510	1,869	2,266	3,722	552	291
2015	7,611	6,237	761	603	10	6,522	270	2,034	1,962	2,256	3,593	675	225

*2004년까지는 지방고용노동관서 및 종합상담센터 실적이 포함되었고, 2005년부터는 고용평등상담실 상담실적만 집계, 2008년부터는 중복상담 실적 포함(상담건수와 조치건수 상이)

*출처: 고용노동부(2011), 「여성과 취업」, 70쪽; 고용노동부, 각 연도(2003-2016년) 「(고용)노동백서」 참고.



<그림 II-1> 민간단체 고용평등상담실의 상담 실적

그러나 고용노동부의 고용평등상담실에 대한 지원은 연간예산이 약 2,200만원 정도로 적을 뿐 아니라 정부와의 연계체계도 제대로 구축되어있지 않고 있다.

나) 명예고용평등감독관

명예고용평등감독관 제도는 「남녀고용평등법」 제4차 전부개정(2001년 8월 14일) 시 처음 도입되어 현재까지 제도상의 큰 변화 없이 유지되고 있다.

고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관으로 위촉할 수 있고(남녀고용평등법 제24조 제1항), 명예고용평등감독관은 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언, 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여, 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고, 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽, 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무 등을 수행한다(남녀고용평등법 제24조 제2항). 아울러 사업주는 명예고용평등감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 안 되며(남녀고용평등법 제24조 제3항), 이를 위반하면 처벌을 받는다(남녀고용평등법 제37조 제4항 제6호).

제24조(명예고용평등감독관) ① 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관(이하 "명예감독관"이라 한다)으로 위촉할 수 있다.

② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언
2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여
3. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고
4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽
5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무

③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인신상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 명예감독관의 위촉과 해촉 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

그러나 명예고용평등감독관 운영규정을 살펴보면, 명예고용평등감독관은 실질적인 감독을 할 수 있는 권한이 없다.

제1조(목적) 이 예규는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제24조 및 같은 법 시행규칙 제16조 제7항에 따라 명예고용평등감독관(이하 "명예감독관"이라 한다)의 위촉·해촉 및 운영 등에 필요한 사항을 규정함을 그 목적으로 한다.

제2조(명예감독관의 업무) 명예감독관(이하 "명예감독관"이라 한다)의 업무는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제24조제2항의 규정에 의한다.

제3조(명예감독관의 추천) ① 법 제24조에 따라 명예감독관으로 추천되는 해당 사업장의 근로자의 수는 사업장 여건을 고려하여 사업주와 근로자대표(노동조합의 대표자 또는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 같다)가 합의로 이를 정한다.

② 제1항에 따른 명예감독관 추천시에는 별지 제1호서식의 명예감독관 추천서를 노사공동으로 작성하고 위촉을 받고자 하는 자의 동의를 받아 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

제4조(명예감독관의 위촉) ① 지방고용노동관서의 장은 제3조에 따른 명예감독관 추천서를 접수한 때에는 접수일부터 7일 이내에 위촉여부를 결정하고 해당 사업장의 사업주 및 근로자대표에게 그 결과를 통보하여야 한다.

② 사업장에서 명예감독관의 임기만료까지 해당 명예감독관의 해촉신청 또는 새로운 명예감독관의 추천이 없을 때에는 해당 명예감독관이 연임된 것으로 본다.

제5조(명예감독관등의 발급등) ① 지방고용노동관서의 장은 명예감독관을 위촉하였을 경우에는 별지 제2호서식의 위촉장을 교부하고, 별지 제3호서식의 명예감독관증을 발급하여야 한다. 다만, 연임된 자에 대하여는 연임사실을 문서로 통보하고, 위촉장 및 명예감독관증을 재발급하지 아니할 수 있다.

② 제1항에 따라 명예감독관증을 발급하는 때에는 별지 제4호서식의 명예감독관증 발급대장에 기록·관리하여야 한다.

③ 지방고용노동관서의 장은 명예감독관의 사임·임기만료 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」(이하 "규칙"이라 한다) 제16조제6항에 따라 해촉된 경우에는 명예감독관증을 회수하여야 한다.

제6조(명예감독관에 대한 교육등) ① 고용노동부장관은 명예감독관의 업무수행에 필요한 교육을 연 1회 이상 실시할 수 있다.

② 지방고용노동관서의 장은 명예감독관이 제1항에 따른 교육 등에 참여하는 것을 이유로 임금 등의 불이익이 없도록 사업주를 지도하여야 하며 사업주는 이에 적극 협조하여야 한다.

제7조(명예감독관의 해촉) ① 명예감독관이 규칙 제16조제6항의 해촉 사유에 해당될 경우 사업주 및 근로자대표의 일방 또는 쌍방은 지체 없이 그 사실을 지방고용노동관서의 장에게 통보하거나 별지 제5호서식의 해촉신

청서를 노사공동으로 제출할 수 있다.

② 지방고용노동관서의 장은 규칙 제16조제6항에 따라 명예감독관을 해촉할 때에는 그 사실을 당해 사업장의 사업주·근로자대표 및 당사자에게 통보하여야 한다.

제8조(명예감독관 운영을 위한 사업장 지도 등) ① 지방고용노동관서의 장은 명예감독관이 법 제24조제2항에 따른 업무를 원활히 수행할 수 있는 시간 등을 사업장 사정을 고려하여 정할 수 있도록 지도하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 명예감독관으로부터 법 제24조제2항제3호에 따른 신고사항 및 그 밖의 건의사항이 있는 경우 이를 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.

제9조(협의회 구성 및 운영) ① 명예감독관의 업무활성화와 정보교류 및 정책개선을 위한 건의사항 등을 수렴하기 위하여 지방고용노동관서별로 명예감독관협의회(이하 "협의회"라 한다)를 구성·운영할 수 있다.

② 협의회의 임원선출 및 운영 전반 등에 관한 사항은 협의회 자율로 정함을 원칙으로 하되, 지방고용노동관서의 장은 협의회가 원활히 운영될 수 있도록 긴밀히 협조하여야 한다.

제10조(수당지급 등) ① 지방고용노동관서의 장은 명예감독관에게 예산의 범위에서 수당, 여비, 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.

② 지방고용노동관서의 장은 명예감독관에게 명예감독관 상징물 등을 지급할 수 있다.

③ 지방고용노동관서의 장은 명예감독관에게 예산의 범위에서 법령 제·개정 사항등 업무수행에 필요한 각종 정책 자료를 제공하여야 한다.

제11조(혜택부여) ① 고용노동부장관은 지방고용노동관서의 장의 의견을 들어 남녀고용평등 실현에 공이 큰 명예감독관에 대하여 해외연수, 국내산업시찰 및 고용평등유공자 정부포상 등에 최대한 고려하여야 한다.

② 협의회에 따른 협의회는 활동실적이 우수하다고 판단되는 명예감독관의 해외연수, 국내 산업시찰 및 정부포상 등을 지방고용노동관서의 장에게 건의할 수 있다.

제12조(제검토기한) 고용노동부장관은 이 예규에 대하여 2018년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제127호, 2017. 8. 9.>
제1조(시행일) 이 예규는 발령한 날부터 시행한다

명예고용평등감독관 위촉사업장수율 <표 II-3>를 통해 살펴보면 명예고용평등감독관 제도가 도입된 2001년 63개소였던 것이 2002년 853개로 대폭 증가하였고, 그 이후에도 증가세를 보여 2017년 현재 4,616개소에서 명예고용평등감독관을 위촉하고 있다. 이와 함께 명예고용평등감독관수도 증가세를 보여 2001년 90명이던 것이 2002년 953명으로 대폭 증가하였으며, 2017년 현재 5,085명이 명예고용평등감독관으로 활동하고 있다. 그러나 명예고용평등감독관 중 여성이 차지하는 비율은 제도 도입 초기인 2001년 47.7%로 가장 높은 비율을 보인다. 2002년 27.3%로 대폭 감소하였으며, 이후에도 증감을 반복하여 2017년 현재는 25.6%로 나타나고 있다. 또한 <표 II-4>에서 보여지는 바와 같이 2017년 현재 명예고용평등감독관 지위별 위촉직 현황을 보면 주임(대리급) 이상이 73.4%를 차지하고 있다.

이러한 결과는 명예고용평등감독관에 위촉될 수 있는 자의 범위를 살펴보면 그 이유를 알 수 있다. 즉, 고충처리기관의 구성원, 「근로자 참여 및 협력증진에

관한 법률」에 의한 노사협의회의 위원 또는 고충처리위원, 노동조합의 임원 또는 인사·노무담당부서의 관리자, 그 밖에 당해 사업의 남녀고용평등 실현을 위하여 활동함에 적합하다고 인정되는 자(남녀고용평등법 시행규칙 제12조 제1항) 중에서 명예고용평등감독관을 위촉하는데, 인사·노무담당부서의 관리자의 경우 대부분이 남성인 것을 감안하여 본다면 당연한 결과라 할 수 있다.

이는 사업장의 차별과 직장 내 성희롱의 피해자 대부분이 여성인 현실을 감안하여 보면 여성 근로자들의 피해구제에 소극적일 수밖에 없는 구조로 명예고용평등감독관을 구성하고 있는 것은 아닌지 우려가 된다.

한편, 명예고용평등감독관 제도는 남녀고용평등 우수기업 선정시 명예고용평등감독관을 위촉하고 그 활동을 지원하는 경우 사업장에 가산점을 부여하고 있는데, 이러한 가산점 부여가 명예고용평등감독관 제도를 운영하는 사업장에 부여하는 유일한 혜택일 정도로 지원이 미미하다. 따라서 명예고용평등감독관 제도의 활성화하기 위한 유인이 부족하기 때문에 명예고용평등감독관 활용을 위한 적극적 노력이나 역량 개발이 수반되지 않고 있다.⁸⁾

<표 II-3> 명예고용평등감독관 연도별·성별 위촉현황

해당연도	위촉 사업장수	명예고용평등감독관수		
		계	남	여(비율)
2001	63	90	47	43(47.7%)
2002	853	953	693	260(27.3%)
2003	1,578	1,747	1,283	464(26.6%)
2004	2,561	2,814	2,116	698(24.8%)
2005	3,255	3,527	2,686	841(23.8%)
2006	3,579	3,619	2,781	838(23.2%)
2007	4,064	4,102	3,158	944(23%)
2008	4,359	4,397	3,400	997(22.7%)
2009	3,843	4,250	3,307	943(22.2%)
2010	3,503	3,839	2,972	867(22.6%)
2011	3,381	3,659	2,770	889(24.3%)
2012	3,551	3,852	2,899	953(24.7%)
2013	3,660	3,973	2,981	992(24.9%)
2014	4,206	4,569	3,448	1,121(24.5%)
2015	4,375	4,790	3,602	1,188(24.8%)

8) 박선영 외 3명(2009), 위 보고서, 125쪽.

2016	4,530	4,982	3,742	1,240(24.9%)
2017	4,616	5,085	3,783	1,302(25.6%)

*출처: 고용노동부 여성고용정책과; 고용노동부(2012), 「여성과 취업」, 67쪽; 황수옥,(2018) 직장 내 성폭력 구제 제도와 개선방안-독일 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도를 중심으로-, 한국노동사회연구소, 7쪽 재인용

<표 II-4> 2017년 명예고용평등감독관 지위별 위촉현황

연도	계	노조간부급	사원급·조합원	주임(대리급)	과장급	차장급 이상
2017년	5,085명	658명	697명	806명	1,297명	1,627명
	100%	12.9%	13.7%	15.9%	25.5%	32.0%

*출처: 황수옥,(2018) 직장 내 성폭력 구제 제도와 개선방안-독일 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도를 중심으로-, 한국노동사회연구소, 7쪽 재인용

다) 고충처리위원회

「남녀고용평등법」 제25조에 따르면 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업주는 직장 내 성폭력과 관련해서 사업장 노사협의회에 고충처리위원회를 설치하여 자율적인 해결을 위하여 노력해야 한다.⁹⁾ 고충처리위원회는 직장 내 성희롱 예방교육과 예방교육의 위탁, 직장 내 성희롱 발생 시 조치 등에 관한 규정을 따라 처리해야 한다. 사업장에서 성희롱 사건이 발생하여 근로자가 구두 또는 서면으로 신고를 하면 고충처리위원회는 지체 없이 이를 처리해야 한다. 고충처리 위원은 근로자로부터 직장 내 성희롱 사안에 대해 접수한 때부터 10일 이내에 조치사항이나 처리결과를 해당 근로자에게 통보해야 한다. 고충처리과정에서 발생하는 근로자의 사생활은 보장되어야 하고, 관계자 외 고충처리대장의 열람도 금지된다.

9) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따르면 노사협의회 구성은 아래와 같다. 제 6조(협의회의 구성) ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성되며, 각 3명 이상 10명 이하로 한다. ② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자가 선출되며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다. ③ 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다. ④ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

3) 성희롱 피해자 지원제도 현황

가) 사업주 등에 의한 가해자 제재와 피해자 보호

성희롱 피해자 지원제도로는 사업주가 성희롱 발생 신고를 받거나 알게 될 경우 아래와 같이 조사 과정 등에서 피해자 보호를 하고 가해자를 제재하도록 하고 있다.

「남녀고용평등법」에 따르면 직장 내 성희롱이 발생했을 경우, 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다. 사업주는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해근로자 등이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 한다.

또한 사업주는 성희롱 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 된다. 또한 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

나) 심리정서 치유 프로그램

고용노동부는 2018년부터 고용평등상담실을 통해 직장 내 성희롱, 성차별, 왕따 등으로 인해 발생(외상 후 스트레스)하는 심리불안, 우울증, 불면증, 자살충동 등을 심리상담사가 무료로 상담 및 치유하여 직장 복귀 및 정상적인 생활이 가능토록 하는 심리정서 치유프로그램 운영하고 있다. 따라서 성희롱 피해자는 고용평등상담실(21개소)에 신청(상담)을 하면 고용평등상담실 자체 또는 외부 전문기관과 연계하여 심리정서 치유프로그램을 지원받을 수 있다.¹⁰⁾ 지원은 연 12백만원 한도에서 이루어지고 실시인원은 월 2명(각 6회 기준, 1회 1시간), 상담

관련 자격증 소지자, 자체 또는 위탁으로 개별상담이 가능한 장소(가급적 상담자의견 반영)에서 대면, 온라인/유선 등으로 이루어질 수 있다. 프로그램 참여 1회당 8만4천원(전문가상담비용 등 프로그램 운영 제반비용 포함)이 지원된다.

다. 성희롱 피해자 지원체계/지원제도의 문제점

1) 공공부문 성희롱 피해자 지원체계/지원제도 문제점¹¹⁾

공공기관의 경우 성희롱이 발생하면 2019.6.19.일부터 성희롱 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출해야 한다. 또한 기관장 등은 “성희롱·성폭력 예방지침 표준안”에 의거해 가해자 제재와 피해자 보호 절차 등에 따라 사건을 처리하고 있다.

한편, 성희롱 피해자들이 해당 기관에 피해 신고를 하는 것에 어려움이 따르는 점을 감안해서 여성가족부가 별도의 신고센터를 운영하여 신고접수와 사건처리, 그리고 조직문화 개선을 위한 컨설팅 파견 사업을 실시하고 있다.

신고센터 운영은 신고접수에서 사건 처리 더 나아가 조직문화 개선까지를 대상으로 운영된다는 점에서 긍정적으로 평가되지만, 여성가족부는 고용노동부처럼 근로감독 권한을 가지고 있지 않기 때문에 사건의 조사, 처리 등에서 한계를 가질 수 밖에 없다. 또한 컨설팅 파견 사업의 경우에도 조직진단과 재발방지대책 등이 중심이 되기보다는 사건처리에 대한 컨설팅이 중심이 되었던 것은 개선되어야 할 것으로 보인다.¹²⁾

2) 민간부문 성희롱 피해자 지원체계/ 지원제도 문제점

가) 성희롱 피해자 지원체계 문제점

10) 고용노동부(2018), 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼, 78쪽

11) 박선영 외(2017), 여성·가족관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V): 「남녀고용평등법」 제정 30년의 성과와 과제, 한국여성정책연구원, 242-249쪽

12) 신고센터 운영이 1년을 경과하지 않은 상태에서 신고센터 운영의 문제점 및 보완점을 파악하기에는 어려움이 있어서 이 연구에서는 더 이상 다루지 않는 것으로 한다.

(1) 고용평등상담실

고용평등상담실은 고용노동부가 고용상의 성차별과 직장 내 성희롱 피해자의 권리구제를 지원하기 위해 민간단체의 역량을 활용에 예산의 일부를 지원하여 운영하고 있다.

성희롱 피해자의 권리 구제와 관련하여 고용평등상담실의 문제는 상담실의 지역별 편중과 상담기관 지원 예산 부족, 홍보 부족과 지방노동청과의 연계 부족 등을 문제로 지적할 수 있다.

현재, 고용평등상담실로 지정되어 운영되고 있는 상담실의 수는 전국 21개에 불과하며, 접근성에 한계가 있다. 또한 고용평등상담실의 역할과 기능에 비하여 지원되는 예산도 적어서 1개 단체에 대한 지원 예산은 연간 2천만 원 수준으로, 13년째 동결된 사업비로 진행되고 있다. 뿐만 아니라 상담실에 대한 홍보 부족은 피해자들이 상담기관이 있는지, 어떻게 지원을 받을 수 있는지 잘 알지 못하게 한다. 또한 고용평등상담실의 피해자 지원 활동이 실효적으로 작동하기 위해서는 지방고용청과의 안정적인 파트너십은 필수적이다. 안정적인 파트너십이 제대로 구축되어 있지 않다.

(2) 명예고용감독관

명예고용평등감독관 제도 관련해서는 명예고용평등감독관 제도에 대한 기업 및 근로자의 낮은 인지도와 활용도, 명예고용평등감독관의 자격이나 교육훈련 등에 대한 요건 부재, 명예고용평등감독관 추천 방법의 한계, 명예고용평등감독관의 권한 및 업무의 한계, 비상근, 무보수 원칙의 문제 등을 문제점으로 지적할 수 있다.

「남녀고용평등법」은 고용노동부 장관이 명예고용평등감독관을 위촉할 수 있다고만 하고 있어 사업장별로 명예고용평등감독관을 위촉해야 한다거나 기업에서 반드시 명예고용평등감독관을 추천해야 할 의무도 없다. 실제로 명예고용평등감독관 제도에 대한 기업이나 근로자의 인지도는 낮은 편이어서 기업에서 이 제도를 알지 못하는 경우가 많고, 근로자들도 명예고용평등감독관이 위촉되어 있는지, 누가 명예고용평등감독관인지, 명예고용평등감독관이 무슨 일을 할 수 있는지 모르는 경우가 대부분이라고 한다.

명예고용평등감독관의 자격이나 교육훈련 등에 대한 요건이 없다는 점도 문

제이다. 「남녀고용평등법」은 사업장 소속 근로자 중에서 노사가 추천하는 사람을 명예고용평등감독관으로 위촉한다고 하고 있을 뿐, 감독관의 자격을 제한하거나 일정한 교육훈련을 이수할 것을 요구하지도 않는다. 명예고용평등감독관 자격 요건의 부재는 기업의 고용평등을 향상시키고자 하는 목적을 훼손할 수 있다. 예컨대 근로자보다 사업주의 입장을 대변하는 역할을 하는 인사, 노무 담당 부서의 관리자가 위촉될 수 있고, 연임 제한 규정도 없어서 명예고용평등감독관 제도가 형식적으로 운용될 위험이 있다. 한편 여성 근로자의 참여를 확보하는 조항이 없고 실제로도 남성 근로자가 위촉되는 경우가 많기 때문에, 여성 근로자가 성희롱, 성차별 등의 문제를 상담하는 데 어려움이 있다. 또한 차별이나 성희롱에 대한 상담, 조언, 고용평등 이행상태의 점검, 법령 위반 여부의 판단, 남녀고용평등 제도에 대한 홍보 및 계몽 등 명예고용평등감독관의 업무를 수행할 만한 능력이 없는 근로자가 위촉이 되거나 위촉 후에도 별다른 교육을 받지 않아 스스로의 역할에 대해 잘 알지 못하여 역할 수행이 불가능한 문제가 발생한다. 고용노동부 예규인 「명예고용평등감독관 운영규정」에서는 고용노동부 장관이 명예고용평등감독관의 업무 수행에 필요한 교육을 연 1회 이상 실시할 수 있다고 하여 교육 실시에 대한 규정을 두고 있기는 하나 이 또한 임의규정이며 명예고용평등감독관에게 교육 참여의 의무를 부여하지는 않는다.

명예고용평등감독관 추천 방법에도 문제가 있다. 「명예고용평등감독관 운영규정」은 사업주와 근로자대표가 공동으로 명예고용평등감독관을 추천하도록 하고 있는데, 근로자대표의 추천을 사업주가 반대하는 경우 추천이 어려울 수 있고, 노동조합이 없거나 중소기업의 기업에서는 명예고용평등감독관의 추천이 사업주의 의사에 의해 이루어진다.

명예고용평등감독관의 권한 및 업무의 문제점으로는 명예고용평등감독관의 권한이 부족하고 근로자가 감독관으로서의 역할을 독립적으로 수행하기 어렵고, 위계질서가 분명한 한국적 기업문화로 인하여 명예고용평등감독관이 제 역할을 하기 어려운 구조라는 점을 지적할 수 있다.

(3) 고충처리위원회

사업장의 자율적 분쟁 해결 보장 조항(제25조), 즉 고충처리위원회 관련해서는 자율적 분쟁 해결을 위하여 노력하여야 한다는 조항만 있고 실행 규정이 미

흡하여 자율적 분쟁 해결이 실제로 작동하기 어렵고, 사업장 내에서 노사간 합의를 도출하여 분쟁을 해결하는 것이 현실적으로 불가능한 경우를 위한 대안이 없다는 점이 문제이다. 「남녀고용평등법」은 사업주가 노사협의회에 고충 처리를 위임하는 등 자율적 분쟁 해결을 위하여 노력할 것을 요구하고 있으나, 사업장의 자율에 맡긴다는 것은 “사업주의 자율에 맡긴다는 것과 일맥상통”한다는 비판이 있으며, 노사협의회는 실효성이 없다. 더구나 노사협의회 설치 의무는 상시 근로자 30인 이상으로 제한되어 있어서 소규모 사업장에는 적용이 되지 않는 문제점이 있다(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조 제1항).

나) 성희롱 지원제도 문제점

민간부문의 성희롱 피해자에 대한 지원제도의 최대의 문제점은 사업주에 의한 가해자에 대한 간접적 제재 방식과 사업주에 의한 사업장 내에서 피해자 보호방식을 채택하고 있다는 것이다. 이는 사업주에 재량에 전적으로 의존하게 되고, 이로 인해 피해자의 피해 회복은 어렵게 된다. 또한 조직에 의한 2차 피해에 무방비로 노출된다는 점에서 문제가 있다. 따라서 성희롱 피해자에 대한 보호와 피해 회복 방안에 대한 새로운 체계 마련이 요구된다.

다음으로는 고용평등상담실에 의한 상담과 최근 도입된 심리정서 치유 프로그램 등 한정적인 피해자 지원제도가 존재한다는 것이다. 고용평등상담실의 문제점은 앞에서 살펴본 바와 같다. 심리정서 치유 프로그램을 실시는 피해자의 피해 회복을 위한 직접 지원으로서 유의미하다. 그러나 성희롱 피해자는 개인의 피해를 구제받는 과정에서 가해자는 물론 조직과 다투어야 하는 입장에 처하게 되지만 법적 조력을 받을 수 있는 무료법률지원 서비스가 없고, 피해 회복과정에서 발생하는 정신적 트라우마 등을 극복하기 위한 의료지원서비스도 없다는 것은 문제라고 할 수 있다.

2. 성폭력 피해자 지원체계/지원제도 현황 및 문제점

가. 성폭력 피해자 지원체계 현황

1) 상담 및 보호 지원

가) 성폭력 피해 상담소

성폭력 피해자에게 상담을 제공하는 기관으로 성폭력 피해 상담소가 있다. 성폭력 피해와 더불어 2016년부터 데이트폭력, 2018년부터 스토킹 피해자에 대한 신고접수와 상담 업무를 포함하였다. 상담소에서는 성폭력 피해의 신고접수 및 상담, 보호시설 연계, 의료 지원, 수사기관 조사 및 법원 증인신문 등의 동행, 법률구조 협조 및 지원 요청 등의 피해자 지원 업무를 수행한다.(「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘성폭력방지법’) 제11조)

<표 II-5> 성폭력 피해 상담소의 업무

<ol style="list-style-type: none"> 1. 성폭력피해의 신고접수와 이에 관한 상담 2. 성폭력피해로 인하여 정상적인 가정생활 또는 사회생활이 곤란하거나 기타 사정으로 긴급히 보호할 필요가 있는 사람과 제12조에 따른 성폭력피해자보호시설 등의 연계 3. 피해자들의 질병치료와 건강관리를 위하여 의료기관 인도 등 의료 지원 4. 피해자에 대한 수사기관의 조사와 법원의 증인신문 등 동행 5. 성폭력행위자에 대한 고소와 피해배상청구 등 사법처리 절차에 관하여 「법률구조법」 제8조에 따른 대한법률구조공단 등 관계 기관에 필요한 협조 및 지원 요청 6. 성폭력 예방을 위한 홍보 및 교육 7. 기타 성폭력 및 성폭력 피해에 관한 조사·연구
--

상담소는 국가나 지방자치단체가 설치, 운영할 수 있고, 국가나 지방자치단체 이외의 자가 상담소를 설치, 운영하기 위해서는 지방자치단체장에게 신고하여야 한다(「성폭력방지법」 제10조). 신고제이므로 허가를 받을 필요는 없지만 신고를 위해서는 규모, 시설, 운영시간, 종사자 수 등 상담소 설치·운영 기준에 부합하여야 한다. 상담소의 최소 인원 기준은 소장 1명, 상담원 2명이다.

<표 II-6> 성폭력 피해 상담소 종사자 수 및 자격 기준

구분	내용
종사자 수	상담소장 1인, 상담원 2인 이상
종사자 자격	일반기준 ① 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 제7조 [별표 1] 제2호의 개별기준 요건 중 어느 하나를 갖추어야 하며, ② 상담원 교육훈련시설에서 상담원 교육과정(100시간)을 이수한 사람

	개별기준 - 상담소의 장 ① 사회복지사 2급 이상의 자격을 취득한 후 성폭력방지 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 ② 국가 또는 지방자치단체에서 7급 이상 공무원으로 성폭력방지 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 ③ 성폭력 상담원 자격을 취득한 후 성폭력 방지 사업을 목적으로 설립된 단체·기관 또는 시설에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 - 상담원 ① 고등교육법 제2조제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 학교 졸업자(졸업예정자 포함) ② 사회복지사의 자격을 취득한 사람 ③ 사회복지법인·시설·단체의 임직원 또는 공무원으로서 성폭력방지 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 ④ 장애인복지시설 또는 장애인 관련 단체의 임직원으로 2년 이상 상담·보호 업무에 근무한 경력이 있는 사람(장애인상담소)
--	---

*출처: 여성가족부, "2018 여성·아동권익증진사업 운영지침", 74쪽.

2018년 9월을 기준으로, 가정폭력 상담소의 역할과 성폭력 상담소의 역할을 동시에 하는 통합상담소를 포함하여 전국 171개의 성폭력 피해 상담소가 설치되어 있다. 그 중 장애인 상담소는 25개소이다. 세종시와 강원도는 장애인 상담소가 없다.

<표 II-7> 성폭력 피해 상담소 지역별 현황 (2018.4.)

(단위: 개소)

지역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계
전체	21	6	4	4	8	5	4	2	35	9	8	17	7	9	11	15	3	170
장애인 상담소	4	1	1	2	1	2	1	0	3	0	1	2	2	1	2	1	1	25

*출처: 여성가족부 제공 자료

전체 상담의 61.5%가 성폭력 상담이다.¹³⁾ 지원 유형 중에서는 심리·정서적 지원이 55.6%로 가장 많고, 기타 지원이 23.7%, 수사·법적 지원이 12.8%이며

13) 여성가족부(2018.6.15.), "2017년 성폭력 관련시설 운영실적", 4쪽.
http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504&bbtSn=704276

의료지원은 5.1%, 시설입소 연계가 2.7%이다.

<표 II-8> 성폭력 피해 상담소 피해자 지원 건수

서비스 종류	심리·정서적 지원	수사·법적 지원	의료 지원	시설입소 연계	기타	계
건	68,352	15,736	6,304	3,317	29,130	122,839
%	55.6	12.8	5.1	2.7	23.7	100.0

*출처: 여성가족부, "2017년 성폭력 피해자 지원사업 운영실적 보고", 5쪽.

나) 성폭력 피해자 보호시설

성폭력 피해자 보호시설은 성폭력 피해자나 피해자의 가족구성원(이하 '피해자 등')에게 숙식 제공, 상담, 치료, 보호, 학업, 자립 등을 지원하는 사업이다. 피해자 등은 본인이 희망하거나 동의하는 경우 보호시설에 입소할 수 있다. 다만 피해자가 미성년자나 지적장애인 등 의사능력이 불완전한 때에는 보호자의 동의로 입소할 수 있다. 이때 보호자는 성폭력 행위자가 아닌 사람이어야 하며, 상담 결과 보호자 입소 동의를 부적절하다고 인정하는 때에는 동의 없이 입소하도록 할 수 있다(「성폭력방지법」 제15조). 보호시설은 피해자 또는 가족구성원의 보호 및 숙식 제공, 상담, 치료, 자립·자활 교육, 취업정보 제공, 의료 지원, 수사기관 조사 및 법원 증인신문 등의 동행, 법률구조 협조 및 지원 요청 등의 업무를 한다(<표 II-11>, 「성폭력방지법」 제13조).

<표 II-9> 성폭력 피해자 보호시설의 업무

<ol style="list-style-type: none"> 1. 피해자들의 보호 및 숙식 제공 2. 피해자들의 심리적 안정과 사회 적응을 위한 상담 및 치료 3. 자립·자활 교육의 실시와 취업정보의 제공 4. 피해자들의 질병치료와 건강관리를 위하여 의료기관 인도 등 의료 지원 5. 피해자에 대한 수사기관의 조사와 법원의 증인신문 등 동행 6. 성폭력행위자에 대한 고소와 피해배상청구 등 사법처리 절차에 관하여 「법률구조법」 제8조에 따른 대한법률구조공단 등 관계 기관에 필요한 협조 및 지원 요청 7. 다른 법률에 따라 보호시설에 위탁된 업무 8. 그 밖에 피해자들을 보호하기 위하여 필요한 업무
--

보호시설은 국가, 지방자치단체, 사회복지법인, 기타 비영리법인이 설치, 운영할 수 있다. 사회복지법인이나 기타 비영리법인이 보호시설을 설치, 운영하고자 하는 때에는 요건을 갖추어 지방자치단체장의 인가를 받아야 한다. 또한 국가와 지방자치단체는 보호시설의 설치, 운영을 여성정책 관련 기관, 사회복지법인, 정관이나 규약 등의 사업 내용이 성폭력 방지, 피해자 보호인 비영리법인이나 단체에 위탁할 수 있다(「성폭력방지법」 제12조). 보호시설 종사자의 자격 기준은 상담소 종사자의 자격 기준(<표Ⅱ-62>)과 같고, 종사자 수는 시설의 종류 및 규모에 따라 2명에서 7명까지 다양하다(<표Ⅱ-10>).

<표Ⅱ-10> 성폭력 피해자 보호시설 종류 및 규모별 종사자 수 기준

시설의 종류		보호시설 정원			
		7명 이하	8명 이상 10명 이하	11명 이상 15명 이하	16명 이상 20명 이하
일반보호시설	시설장		1	1	1
	상담원		2	2	2
	보조원		1	1	2
	총계		4	4	5
장애인 보호시설	시설장		1	1	1
	상담원		3	3	3
	보조원		1	2	3
	총계		5	6	7
특별지원 보호시설	시설장			1	1
	상담원			4	4
	보조원			2	2
	총계			7	7
자립지원 공동생활 시설	시설장	1	1	1	1
	상담원	1	1	1	2
	보조원		1	1	1
	총계	2	3	3	4
장애인 자립지원 공동생활시설	시설장	1	1	1	1
	상담원	1	3	3	3
	보조원	1	1	2	3
	총계	3	5	6	7

*출처: 「성폭력방지법 시행규칙」 별표 2 “보호시설 설치·운영 기준 및 종사자 수(제6조 관련)”

총 6종류의 시설이 있으며, 일반보호시설, 장애인 피해자를 지원하는 장애인보호시설, 19세 미만 친족성폭력 피해자를 지원하는 특별지원 보호시설, 외국인 피해자를 지원하는 외국인보호시설, 보호시설 퇴소자의 자립을 지원하는 자립지원 공동생활시설, 장애인 피해자로서 보호시설 퇴소자에게 자립을 지원하는 장애인

자립지원 공동생활시설로 구분되어 있다(<표Ⅱ-11>, 「성폭력방지법」 제12조).

<표Ⅱ-11> 성폭력 피해자 보호시설의 종류

1. 일반보호시설: 피해자에게 제13조제1항 각 호의 사항을 제공하는 시설
2. 장애인보호시설: 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제2조제2항에 따른 장애인 피해자에게 제13조제1항 각 호의 사항을 제공하는 시설
3. 특별지원 보호시설: 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제5조에 따른 피해자로서 19세 미만의 피해자에게 제13조제1항 각 호의 사항을 제공하는 시설
4. 외국인보호시설: 외국인 피해자에게 제13조제1항 각 호의 사항을 제공하는 시설. 다만, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제7조의2제1항제3호에 따른 외국인보호시설과 통합하여 운영할 수 있다.
5. 자립지원 공동생활시설: 제1호부터 제4호까지의 보호시설을 퇴소한 사람에게 제13조제1항제3호¹⁴⁾ 및 그 밖에 필요한 사항을 제공하는 시설
6. 장애인 자립지원 공동생활시설: 제2호의 보호시설을 퇴소한 사람에게 제13조제1항제3호 및 그 밖에 필요한 사항을 제공하는 시설

2018년 1월을 기준으로 전국에 30개의 보호시설이 운영되고 있다. 2014년에 6개 시설이 추가¹⁵⁾된 이후에는 시설 수나 입소 정원, 종사자 수가 다소 증감이 있었을 뿐 큰 변화는 없이 유지되고 있다. 보호시설의 종류별로 나누어보면 일반보호시설이 16개소로 세종시를 제외한 모든 지역에 1곳 이상이 설치되어 있고, 서울, 경기 지역에 7개소가 있다. 장애인 보호시설은 전국에 8개소, 특별지원 보호시설은 전국에 4개소, 자립지원 공동생활시설은 2개소이며, 장애인 자립지원 공동생활시설은 없다.

- 14) 「성폭력방지법」 제13조(보호시설의 업무 등) ① 보호시설은 다음 각 호의 업무를 한다.
3. 자립·자활 교육의 실시와 취업정보의 제공
- 15) 여성가족부(2018.6.15.), “2017년 성폭력 관련시설 운영실적”, http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504&bbtSn=704276

<표 II-12> 성폭력 피해자 보호시설 현황

(단위: 개소, 명)

연도	개소수	입소정원	종사자수		
			계	상근직	비상근 자원봉사
2009년	20	214	116	69	47
2010년	19	209	100	72	28
2011년	19	209	90	64	26
2012년 ¹⁶⁾	22	249	104	96	8
2013년	23	264	124	104	20
2014년	29	310	153	139	14
2015년	30	353	179	150	29
2016년	30	363	166	150	16
2017년	30	360	172	146	26

* 출처: 여성가족부, "2017년 성폭력 피해자 지원사업 운영실적 보고", 10쪽.

<표 II-13> 성폭력 피해자 보호시설 지역별 현황 (2018.1.)

(단위: 개소)

지역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계
전체	2	2	1	1	2	2	1		5	1	2	1	2	2	2	2	2	30
일반	2	1	1	1	1	1	1		3	1	1	1	2	1				16
장애인		1			1	1			1		1	1		1				8
특별지원						1			1						1	1		4
자립지원공 동생활시설															1	1		2

* 출처: 여성가족부, "2017년 성폭력 피해자 지원사업 운영실적 보고", 89쪽.

상담소에 비하여 피해자 보호시설은 심리상담과 더불어 생활 지원 영역의 비중이 커지게 된다. 심리·정서적 지원이 48.7%로 가장 많고, 기타 지원이 21.7%이며, 자립 지원이 11.0%, 의료 지원이 8.9%, 전학 지원이 8.3%, 수사·법적 지원이 1.2%순이다.

16) 2012년부터 19세 미만을 대상으로 하는 특별지원 보호시설의 실적이 포함되었다.

<표 II-14> 성폭력 피해자 보호시설 피해자 지원 건수

서비스 종류	심리·정서 적 지원	수사·법적 지원	의료 지원	학교문제 (전학)지원	자립 지원	기 타	계
건	48,237	1,201	8,844	8,259	10,930	21,483	98,954
%	48.7	1.2	8.9	8.3	11.0	21.7	100.0

* 출처: 여성가족부, "2017년 성폭력 피해자 지원사업 운영실적 보고", 14쪽.

보호시설의 입소기간은 보호시설 종류에 따라 기본 기간과 연장 기간에 차이가 있다. 일반보호시설은 1년 이내로 입소할 수 있고 1년 6개월 범위 내에서 1회 연장할 수 있으나, 피해자가 19세 미만 또는 장애인인 경우, 여성가족부 장관이 피해자의 보호 필요성, 생활 환경, 사회 적응 능력 등을 고려하여 입소기간 연장이 필요하다고 인정하는 경우에는 입소기간을 초과하여 연장할 수 있다. 외국인 보호시설은 1년 이내, 장애인보호시설은 2년 이내가 원칙이고 두 보호시설 모두 피해회복에 소요되는 기간까지 연장할 수 있다. 19세 미만 피해자가 입소하는 특별지원 보호시설은 피해자가 19세가 될 때까지 입소할 수 있고, 2년 내의 기간으로 1회 연장 가능하다. 보호시설 퇴소자의 자립, 자활을 지원하는 자립지원 공동생활시설과 장애인 자립지원 공동생활시설은 다른 시설에 비하여 장기 입소의 필요성이 큰 편이므로 기본 기간이 2년 이내이며 2년 내의 기간에서 1회 연장 가능하다(「성폭력방지법」 제16조, 「성폭력방지법 시행령」 제5조의2). 보호기간은 2~6개월이 가장 많고(26.6%), 1개월 이하가 21.2%로 전체 입소자의 47.8%가 6개월 이하이다. 7개월~1년 이하는 17.7%이며, 1년 이상 입소자도 34.4%를 차지한다. 장애인 피해자는 비장애인에 비하여 장기보호가 많은 편이어서 전체의 46.5%가 1년 이상 입소하고 있다.

<표 II-15> 성폭력 피해자 보호시설 보호기간

(단위: 명, %)

연도	구분	계	1월 이하	2~6월 이하	7월~1년 이하	1년~2년 이하	2년~3년 이하	3년 초과
2013	전체	230	67	86	30	24	19	4
		100.0	29.1	37.4	13.0	10.4	8.3	1.7
장애인		79	13	37	12	7	9	1
		100.0	16.5	46.8	15.2	8.9	11.4	1.3
2014	전체	222	62	77	31	31	10	11
		100.0	28	34.7	14	14	4.5	5
장애인		92	14	38	16	14	6	4
		100.0	15.2	41.3	17.4	15.2	6.5	4.3
2015	전체	262	70	95	33	33	11	20
		100.0	26.7	36.3	12.6	12.6	4.2	7.6
장애인		107	21	33	15	17	8	13
		100.0	19.6	30.8	14.0	15.9	7.5	12.1
2016	전체	193	43	48	33	37	14	18
		100.0	22.3	24.9	17.1	19.2	7.3	9.3
장애인		70	9	21	13	13	7	7
		100.0	12.9	30.0	18.6	18.6	10.0	10.0
2017	전체	203	43	54	36	26	23	21
		100.0	21.2	26.6	17.7	12.8	11.3	10.3
장애인		97	15	23	14	15	18	12
		100.0	15.5	23.7	14.4	15.5	18.6	12.4

*출처: 여성가족부, "2017년 성폭력 피해자 지원사업 운영실적 보고", 13쪽.

보호시설 입소 경로는 성폭력상담소에서 연계하는 경우가 35.1%로 가장 많고, 그 다음으로 아동보호전문기관(21.1%), 복지시설(12.6%) 순이다.

<표 II-16> 성폭력 피해자 보호시설 입소경로

(단위: 명, %)

연도	계	본인	1366	성폭력상담소	가정폭력상담소	행정기관	경찰	복지시설	학교교사	병원	아동보호전문기관	기타
2013	271	11	18	134	1	19	21	27	2	2	-	36
	100.0	4.1	6.6	49.4	0.4	7.0	7.7	10.0	0.7	0.7	-	13.3
2014	285	8	14	126	1	18	18	42	6	3	-	49
	100.0	2.8	4.9	44.2	0.4	6.3	6.3	14.7	2.1	1.1	-	17.2
2015	286	8	25	115	3	4	24	38	7	2	39	21
	100.0	2.8	8.7	40.2	1.0	1.4	8.4	13.3	2.4	0.7	13.6	7.3
2016	295	4	18	122	2	9	13	34	2	0	73	18
	100.0	1.4	6.1	41.4	0.7	3.1	4.4	11.5	0.7	0	24.7	6.1
2017	285	5	19	100	0	11	15	36	6	6	60	27
	100.0	1.8	6.7	35.1	0.0	3.9	5.3	12.6	2.1	2.1	21.1	9.5

*출처: 여성가족부, "2017년 성폭력 피해자 지원사업 운영실적 보고", 12쪽.

보호시설 입소자에게는 국가 또는 지방자치단체에서 생계비, 아동교육지원비, 아동양육비, 퇴소 시 자립지원금을 지원할 수 있다(「성폭력방지법」 제14조, 「성폭력방지법 시행령」 제5조). 지원 대상은 보호시설의 장 또는 피해자이다. 단 피해자가 「국민기초생활 보장법」 등 다른 법령에 따른 보호를 받고 있는 경우는 제외한다.

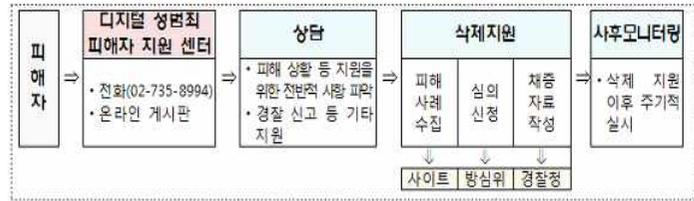
다) 디지털 성범죄 피해자 지원센터

「성폭력방지법」에 따라 국가는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 '성폭력처벌법') 제14조에 따른 촬영물이 정보통신망에 유포되어 피해를 입은 사람에 대하여 촬영물 삭제를 위한 지원을 할 수 있다(「성폭력방지법」 제7조의3). 삭제 지원의 내용은 피해 상담, 불법촬영물 유포로 인한 피해 정보의 수집, 정보통신망에 유포된 불법촬영물에 대하여 정보통신서비스 제공자 등에게 삭제 요청 및 확인, 점검, 기타 불법촬영물 삭제 지원과 관련하여 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항을 포함하며, 여성가족부장관은 불법촬영물 삭제 지원이 물적, 인적 자원을 갖추고 있다고 인정하는 기관에 삭제 지원 업무를 하도록 할 수 있다(「성폭력방지법」 시행규칙 제2조의6).

위 시행규칙이 신설된 것은 2018년 9월이나 불법촬영물 유포, 확산 피해가 사

회적 문제로 대두됨에 따라 상담 및 삭제 지원 업무는 이미 시작된 상태였다. 2018년 4월 30일 한국여성인권진흥원 내에 디지털 성범죄 피해자 지원센터(이하 '지원센터')¹⁷⁾가 설립되어 연말까지 한시적으로 위탁 운영되고 있다.

지원센터에서는 「성폭력처벌법」의 카메라등 이용촬영, 촬영물의 반포·판매·임대·제공, 공공연한 전시·상영 등의 행위, 온라인상에서 발생하는 성적 괴롭힘 등의 문제를 중심으로 상담 및 피해자 지원을 수행한다. 지원센터의 역할은 크게 상담 지원, 삭제 지원, 수사 지원, 기타 지원 연계의 네 가지로 구성되어 있다. 첫째, 상담 지원으로 지원 내용 안내 및 피해자 지지 상담을 수행한다. 둘째, 삭제 지원으로 불법 촬영물 또는 동의 없이 유포된 촬영물의 삭제를 요청하고 관련 증거물을 확보하며 삭제 지원 리포트 제작, 사후 모니터링 등의 업무를 한다. 셋째, 수사 지원으로, 피해자의 채증자료 작성을 지원하고 신고 및 조사에 동행하며 의견서를 작성한다. 넷째, 기타 지원으로 법률 지원, 의료 지원, 보호시설 등 성폭력 피해자 지원 체계로 피해자를 연계하는 역할을 한다.



* 출처: 여성가족부 홈페이지> 뉴스·소식> e 뉴스> 정책뉴스¹⁸⁾
 <그림 II-2> 디지털 성범죄 피해자 지원체계

개소 100일만인 2018년 8월 7일까지 지원센터에 지원을 요청한 피해자는 총 1,040명이며, 7,994건의 지원을 실시하였다.

17) 디지털 성범죄 피해자 지원센터, <https://www.women1366.kr/stopds>
 18) 여성가족부(2018.4.27.), “디지털 성범죄 피해 종합서비스가 운영됩니다!”, http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=706076

<표 II-17> 디지털 성범죄 피해자 지원센터 운영 실적 (2018.8.7.)

구분	지원건수 (피해자 수)	상담 지원	삭제 지원	수사·법률지원	의료지원
100일	7,994건 (1,040명)	1,963건	5,956건	53건	22건
50일	3,115건 (493명)	861건	2,241건	4건	9건

* 출처: 여성가족부 홈페이지> 뉴스·소식> e 뉴스> 정책뉴스¹⁹⁾

2) 통합 지원: 해바라기센터

해바라기센터(성폭력피해자통합지원센터)는 성폭력뿐 아니라 가정폭력, 성매매 피해자 및 가족을 대상으로 상담, 의료, 법률, 수사, 심리치료 지원을 통합적으로 제공하여 위기상황에 대처하고 2차 피해를 예방하기 위한 지원을 실시한다. 2014년부터는 동행 서비스를 지원 내용에 포함하였다.²⁰⁾

해바라기센터는 위기지원형, 아동형, 통합형으로 구분된다. 위기지원형은 성폭력 피해자 및 가족의 위기 상담, 의료, 법률, 수사 지원을 제공하며, 아동형은 지적장애인과 19세 미만 아동 청소년인 성폭력 피해자를 대상으로 일반 상담, 의료, 법률, 심리평가 및 치료, 출장 수사 지원을 제공한다. 통합형은 성폭력 피해자 및 가족의 위기 상담 및 일반 상담, 의료, 법률, 수사 지원, 심리평가 및 치료를 제공한다.²¹⁾

2018년 5월 현재 전국에 위기지원형 16개소, 아동형 8개소, 통합형 14개소 총 38개 센터가 운영되고 있다.²²⁾ 성폭력 외에 가정폭력, 성매매 등의 피해도 지원

19) 여성가족부(2018.8.13.), “‘디지털 성범죄 피해 지원 100일’ 1,040명의 피해자에 7,994건 지원 실시”, http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=706447
 20) 여성가족부(2018.3.19.), “2017년 해바라기센터 운영실적 안내(수정)”, http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504&bbtSn=704269
 21) 여성가족부> 여성·아동 폭력피해자> 유형별서비스> 1899-3075 해바라기센터, http://www.mogef.go.kr/cs/wvs/cs_wvs_f005.do
 22) 여성폭력사이버상담 1366> 여성폭력 피해자 지원안내> 여성폭력 피해자 지원기관> 해바라기센터, https://www.women1366.kr/_sub03/sub03_02e.html

하고 있으나 전체 상담의 71% 정도가 성폭력 문제이다.²³⁾ 지원 유형 중에서는 상담지원이 가장 많고, 그 다음으로 의료지원, 수사법률지원, 심리지원 순이다. 성폭력 피해 상담소와 비교하면 심리지원 및 상담지원의 비중은 낮고 의료지원의 비중이 훨씬 높다. 동행 서비스는 성폭력 피해를 입은 13세 미만 아동, 청소년, 지적장애인이 상담, 심리치료, 법률 지원 등이 필요하나 보호자가 한부모, 조손, 맞벌이 등의 사유로 피해자와 동행하기 어려워 서비스 지원을 받기 어려운 문제가 있을 경우 동행하는 서비스이다. 19세 미만의 청소년이나 거동이 불편한 고령자, 신체적 장애인 등도 지원이 필요한 때에는 동행 서비스를 제공할 수 있으며, 상담 외에도 문화, 교육, 수사, 기타 귀가 동행 등의 지원이 가능하다.²⁴⁾

<표 II-18> 해바라기센터 성폭력 피해자 서비스 지원 건수(2017년 말)

서비스 종류	의료지원	심리지원	상담지원	수사 법률지원	동행 서비스	기타 ²⁵⁾	계
건	77,752	34,130	93,486	45,435	4,860	55,024	310,687
%	25.0	11.0	30.1	14.6	1.6	17.7	100.0

2017년 기준으로 해바라기센터에서 지원한 성폭력 피해자 중 미성년자와 성인 피해자는 비슷한 비율이다. 다음 표에 나타나는 바와 같이, 지원 피해자 중 19세 이상이 53.0%, 19세 미만이 47.0%로 성인의 비중이 다소 높은 수준이다.

23) 여성가족부(2018.3.19.), “2017년 해바라기센터 운영실적 안내(수정)”, http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504&bbtSn=704269
 24) 여성가족부(2018), 2018년 해바라기센터 사업안내, 57쪽.
 25) 정보제공, 사회적 지원(기관연계, 자조모임, 적응훈련), 가족개입 등을 말한다.

<표 II-19> 해바라기센터 성폭력 피해자 피해 연령대별 현황(2017년 말)

연령대	13세 미만	19세 미만	19세 이상	소계	미상	계
명	3,549	4,471	9,033	17,053	2,370	19,423
%	20.8	26.2	53.0	100.0	-	

3) 서비스 전달 체계

가) 여성긴급전화 1366

여성긴급전화 1366은 성폭력, 가정폭력, 성매매 등으로 긴급한 구조, 보호, 상담이 필요한 여성들을 대상으로 365일 24시간 운영되는 상담전화이다. 2018년 8월 6일 현재 중앙센터, 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 경기, 경기북부, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주 등 경기 권역은 2곳, 나머지 지역 별로 1곳씩 전국 18개소가 운영되고 있다. 16개소는 위탁 운영이며, 대구와 광주 2개소만 직영이다.²⁶⁾

나) 다누리콜센터

다누리 콜센터(1577-1366)는 다문화가족 및 이주여성을 대상으로 생활 정보 등을 제공하는 24시간 운영 상담서비스로서 지원 내용에 성폭력 피해 이주여성 에 대한 지원을 포함하고 있다. 상담, 긴급피난, 법률 지원 등의 서비스가 가능하다. 상담은 한국어 외에도 영어, 중국어, 베트남어, 타갈로그어, 캄보디아어, 몽골어, 러시아어, 일본어, 태국어, 라오어, 우즈베크어, 네팔어 등 다국어로 실시하며, 외부 기관에서 이주여성을 지원할 경우 다누리콜센터를 통하여 통역 지원을 받을 수 있다. 중앙센터와 수원, 대전, 광주, 부산, 경북(구미), 전북(전주) 등 전국 6개의 지역센터가 있다.²⁷⁾

26) 여성가족부(2018.4.30.), “2018년 여성긴급전화1366센터 현황”, http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504&bbtSn=704272
 27) 여성가족부> 상담코너> 다누리콜센터, http://www.mogef.go.kr/cc/dcc/cc_dcc_f001.do

다) 아동·여성안전지역연대

지역사회에서 아동과 여성보호 관련 기관간의 협력을 통하여 폭력 피해를 예방하고 지역 안전망을 구축하고자 하는 목적에서 아동·여성안전지역연대가 구성되어 운영되고 있다. 지역연대는 광역자치단체와 기초자치단체가 각각 운영위원회와 실무사례협의회를 구성하여 운영한다. 다음 도표의 10개 기관 중 5개 이상의 유형을 포함하여 기관 대표 또는 대표의 위임을 받은 자로 구성하되, 아동·여성폭력 피해자 지원 및 예방 관련 기관·시설, 아동보호 관련 기관·시설, 교육기관, 형사사법기관, 시·도별 폭력예방교육 지원기관은 반드시 포함하도록 하고 있다. 위원은 9인 이상이며, 당연직 위원은 위촉직 위원의 1/3을 초과하지 않도록 한다.²⁸⁾

<표 II-20> 아동·여성안전지역연대 구성 기관

지방자치단체 아동, 여성업무 관련 부서 아동·여성폭력 피해자 지원 및 예방 관련 기관·시설(여성긴급전화 1366, 성폭력·가정폭력·성매매 상담소 및 보호시설, 해바라기센터, 아동보호전문기관 등 아동보호 관련 기관·시설) 청소년상담지원시설(청소년상담지원센터 등) 아동·가족지원시설(건강가정지원센터, 한부모가족복지시설, 지역아동센터, 아동복지시설 등) 의료기관(병원, 보건소, 119 등) 교육기관(교육청, 초·중등학교 등) 형사사법기관(검찰, 법원, 대한법률구조공단, 보호관찰소 등) 시·도별 폭력예방교육 지원기관 지역주민대표(자원봉사센터, 주민자치단체, 대한어머니회, 어머니 폴리스, 패트롤맘, 녹색어머니회, 새마을부녀회, 어머니연합회, 주부교실, 자율방범대, 어머니(여성) 자율방범대, 여성의용소방대, 여성회, 여성지도자회, 여성유권자연맹, 적십자봉사회, 노인회, 안전지킴이, 학부모회(육성회) 등) 학계전문가(대학교, 연구소 등)

*출처: 여성가족부, "2018 여성·아동권익증진사업 운영지침", 63-64쪽.

지역연대는 다음 <표 II-21>와 같이 협력체계 구축, 예방 지원, 안전 사업, 위기관리 등의 업무를 수행한다. 성폭력 피해자에 대한 긴급한 개입이 필요한 경우 지역연대에서 각 기관이 협력하여 필요한 서비스를 제공하는 것이 위기관리의 모델이다. 광역지역연대의 경우, 운영위원회는 참여기관의 대표자로 구성되며, 광역 지역안전망 구축, 예방교육 및 홍보기획 지원, 아동·여성안전 관련 기관 간

28) 여성가족부(2018), "2018 여성·아동권익증진사업 운영지침", 63-64쪽.

정보교류 및 협력체계 구축, 기초지역연대 관련사업의 업무협의 및 조정, 기초지역연대 실무사례협의회 구성 및 조정 등 지원 역할을 한다. 광역지역연대의 실무 사례협의회는 참여 기관의 실무 담당자로 구성하고, 아동·여성 안전 사업의 구체적 집행 및 관리, 기초지역연대 실무사례협의회 요청 사항 업무 협의를 한다. 기초지역연대의 경우 운영위원회는 기초 지역안전망 구축, 예방교육 및 홍보 사업 실행, 아동·여성안전 관련 기관 간 정보교류 및 협력체계 구축 역할을, 참여 기관의 실무 담당자로 구성된 실무사례협의회는 관할지역 내 아동·여성 안전 관련 개별사례 협의 및 관리를 담당한다.²⁹⁾

<표 II-21> 아동·여성안전지역연대 기능 및 역할

협력체계 구축 - 아동·여성안전 강화를 위한 지역연대 운영계획 수립·시행 및 점검 - 아동·여성안전 관련 기관 간 정보교류 및 협력체계 구축 예방 지원 - 아동·여성 안전을 위한 체계적인 예방교육 및 홍보 - 지역 내 아동·여성 대상 성폭력·가정폭력 피해 및 가해실태조사 - 찾아가는 폭력예방교육 사업 협력(여성안전취약정보 활용 등) 안전 사업 - 안전진단 및 안전지원(안전귀가 등) - 아동안전지도 제작 및 위험환경 정비 - 취약아동·여성보호 지원 위기관리 - 폭력위기 및 피해 아동·여성 긴급 사례개입 및 사례관리

*출처: 여성가족부, "2018 여성·아동권익증진사업 운영지침", 65쪽.

운영위원회는 연 1회 이상, 실무사례협의회는 연 2회 이상 개최한다. 임시운영회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우, 위원의 1/3 이상이 요구하는 경우 운영위원장이 소집한다. 여성가족부장관이나 시·도지사, 위원 1/3 이상이 요구하는 때에는 운영위원장, 실무사례협의회장은 지체 없이 회의를 소집하여야 한다.³⁰⁾

29) 여성가족부(2018), 위 지침, 67쪽.

30) 여성가족부(2018), 위 지침, 68쪽.

나. 성폭력 피해자 지원제도 현황

여성가족부의 성폭력 피해자 지원 사업으로는 의료 지원, 법률 지원, 돌봄 비용 지원, 치료회복프로그램 지원, 주거지원, 보호 지원 등이 있으며, 성폭력 피해자는 법무부의 범죄 피해자 지원 사업 대상이 될 수 있다.

<표 II -22> 여성가족부의 성폭력 피해자 지원 사업

사업	내용
의료 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성폭력 피해의 치료, 임신여부의 검사, 성폭력으로 임신한 태아의 낙태, 성병 감염 여부 검사, 성폭력 피해로 인한 정신질환 치료, 진단서 발급 비용 등 치료 보호에 소요된 비용 지원 ○ 병원 간병서비스 이용에 따른 간병비 지원 ○ 사업 기관 : 전담의료기관, 해바라기센터, 성폭력상담소 등
법률 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성폭력 피해자에게 법률상담, 민사·가사소송, 형사사건의 대리 및 변호를 무료로 제공 ○ 사업기관 : 대한법률구조공단, 한국성폭력위기센터, 대한변협법률구조재단(성폭력상담소, 해바라기센터 등을 통해 연계)
돌봄 비용 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 13세 미만 아동 피해자 등에 대한 돌봄서비스 비용 지원 ○ 사업수행기관 : 해바라기센터, 성폭력상담소, 지방자치단체
치료회복프로그램 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성폭력 피해자 심신 및 정서 회복을 위한 치료·회복프로그램지원 ○ 사업기관 : 성폭력 상담소, 보호시설, 해바라기센터
주거지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 폭력피해여성 주거지원사업 참고
보호 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일반, 장애인 성폭력 피해자, 친족성폭력피해미성년자 등에게 숙식을 제공하고 상담·치료·보호·학업 및 자립 등 지원 ○ 사업기관 : 성폭력 피해자 보호시설(상담소, 해바라기센터, 지방자치단체 등을 통해 연계)

*출처: 여성가족부, "2018 여성·아동권익증진사업 운영지침", 141쪽.

1) 법률 지원

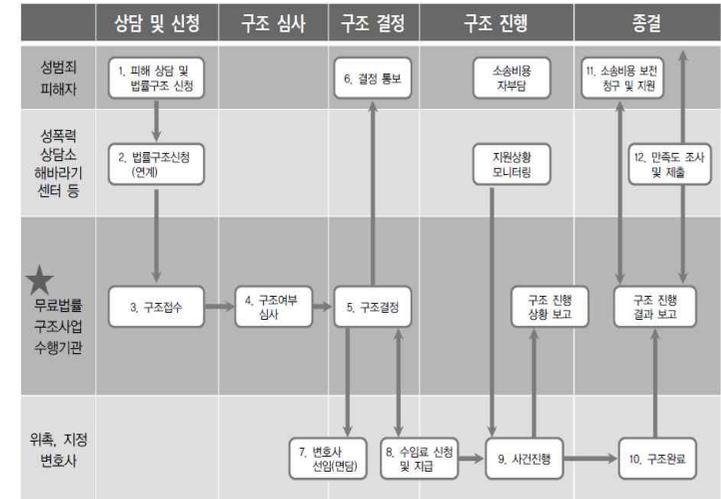
수사 및 재판 과정에서의 변호사 지원 사업으로는 여성가족부의 성폭력 피해자 무료법률지원과 법무부의 성폭력 피해자 국선 변호사 지원이 있다. 성폭력 피해 상담소 및 성폭력 피해자 보호시설에서 자체적으로 무료 법률 상담을 운영하기도 한다.

가) 무료 법률 지원

성폭력 피해자 무료 법률 지원 사업은 피해자에게 무료로 법률지원을 함으로

써 폭력에서 스스로를 보호할 능력이 부족한 여성, 아동, 청소년의 기본적 인권을 보호하고자 하는 목적으로 시행되고 있다. 성폭력 피해자를 대상으로 법률상담, 민사, 가사, 형사사건의 상담, 수사 의뢰, 수사기관 동행, 고소대리, 소송대리, 변호 등을 무료로 제공하고 있으며, 변호사는 「성폭력처벌법」상 성폭력범죄 피해자 변호사로서의 권한을 행사할 수 있다. 성폭력 피해자의 범위에는 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」상의 사이버 성폭력 피해자도 포함된다.³¹⁾

대한법률구조공단, 대한변협법률구조재단, 한국성폭력위기센터에서 사업을 수행하고 있다. 구조비는 심급별로 본안사건 100만 원, 재정신청, 항고신청, 기타 본안소송에 부수되는 신청 사건은 40만 원이다. 피해자가 외국인 또는 장애인인 때에는 통역비 지급을 할 수 있다. 통역비는 신청인이 부담한 후 사후 지급하되 자부담이 어려운 경우 선지급할 수 있다.³²⁾



31) 여성가족부(2018), 위 지침, 162쪽.

32) 여성가족부(2018), 위 지침, 163쪽.

*출처: 여성가족부, "2018 여성·아동권익증진사업 운영지침", 162쪽.
 <그림 II-3> 성폭력 피해자 무료 법률 구조 흐름도

2018년 성폭력 피해자 무료법률지원 사업의 예산 규모는 가정폭력 피해자 무료법률지원 사업을 포함하여 15억 9400만 원으로, 2017년과 같은 규모이다.³³⁾

2) 의료 지원

가) 의료비 지원

성폭력 피해로 신체적, 정신적 치료가 필요한 피해자에게 진단, 검사, 치료 등에 소요되는 의료비를 지원한다. 성폭력 피해자 외에 피해자의 직계존비속, 형제자매, 배우자, 보호자 등도 의사의 소견에 따라 지원이 가능하다. 단 피해자 가족은 성폭력 피해와 관련된 증상이 의학적 치료가 필요하다고 인정되는 경우에 의사의 소견서를 첨부하여 지원한다. 성폭력 피해자 의료상담, 성폭력 피해에 대한 신체적, 정신적 치료, 임신 여부 검사, 성폭력으로 인한 태아의 낙태 또는 출산, 낙태로 인한 부검 및 화장 비용, 성매개 감염 질병 검사 및 예방치료, 진단서 발급 등 치료보호 소요 비용, 간병비 등의 지원이 가능하다. 간병비는 입원 치료 중인 성폭력 피해자가 가족으로부터 간병 지원을 받기 어려운 경우 간병비의 자부담분을 지원하는 것으로, 최대 1개월, 1인당 최대 300만 원까지 지원할 수 있으며, 피해 정도나 가정 환경 등 제반 사항을 고려하여 지방자치단체가 심의하여 연장할 수 있다.³⁴⁾

의료비는 원칙적으로 치료보호에 소요된 비용을 전액지원하며, 피해 후 기간 제한이 없다. 다만 피해 발생 후 2년이 경과하면 의사 소견서를 첨부하여야 하며, 의료지원 기관과 지방자치단체가 협의하여 계속 지원이 필요한지를 결정하게 된다.³⁵⁾ 의료비는 시·도, 시·군·구에 배정하고 상담소, 보호시설, 해바라기센터 등 지원기관이 설치된 시·군·구에서는 지원기관에 예산을 배정하되, 직접 집행하거나 각 기관의 예산 부족에 대비하기 위하여 전체 의료비 예산의 10% 정

33) 여성가족부(2018), 위 지침, 60쪽.
 34) 여성가족부(2018), 위 지침, 149쪽.
 35) 여성가족부(2018), 위 지침, 145쪽.

도를 자체 보유한다.³⁶⁾

다음 표는 성폭력 피해 상담소 및 보호시설의 연도별 의료 지원 건수이다. 성폭력 피해 상담소의 경우 2009년 3,750건이었던 의료 지원 건수가 6,304명으로 증가하였고, 보호시설은 2009년 2,626건에서 8,844건으로 약 3.4배 증가하였다. 2018년 성폭력 피해자 의료비 및 간병비 지원 예산은 19억 8500만 원 규모로, 2017년과 동일하다.³⁷⁾

<표 II-23> 연도별 성폭력 피해 상담소 및 보호시설 의료 지원 건수

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
상담소	3,750	5,419	5,724	5,118	5,227	5,652	5,760	6,326	6,304
보호시설	2,626	2,276	2,824	3,894	6,021	7,369	11,560	8,807	8,844

*출처: 여성가족부, "2017년 성폭력 피해자 지원사업 운영실적 보고", 5, 14쪽.

나) 성폭력 피해자 전담의료기관

여성가족부 장관 및 지방자치단체장은 성폭력 피해자 전담의료기관을 지정할 수 있다(「성폭력방지법」 제27조). 현재 보건소, 보건지소, 의원급 또는 병원급 의료기관을 전담의료기관으로 지정하여 운영하고 있다. 2018년 3월 말 기준 전국 332개소가 운영되고 있는데, 2017년 9월과 비교하면 11개소 줄어든 것이다.³⁸⁾

<표 II-24> 성폭력 피해자 전담의료기관 지역별 현황 (2018.3.)

지역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계
개소	45	22	9	12	5	4	3	2	50	36	7	22	20	33	28	29	5	332

*출처: 여성가족부(2018), "성폭력피해자 전담의료기관 현황(2018.3월말 현재)"³⁹⁾

36) 여성가족부(2018), 위 지침, 146쪽.

37) 여성가족부(2018), 위 지침, 60쪽.

38) 여성가족부(2018), 위 지침, 158쪽.

39) 여성가족부(2018.3.26.), "성폭력피해자 전담의료기관 현황(2018.3월말 현재)", http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504&bbtSn=704257

전담의료기관에는 성폭력 피해자 치료비 지원, 성폭력 응급키트 신청시 보급, 의료기관 이용 홍보 및 정보 제공을 위한 가이드북, 매뉴얼의 보급 등이 지원된다.⁴⁰⁾

3) 치료회복 프로그램 지원

성폭력 피해자의 심리상담, 정신 및 심리치료 등 치료, 회복 프로그램 운영을 지원하는 사업이다. 개별 심리상담, 집단상담, 가족상담, 미술치료, 음악치료, 놀이치료, 심신회복캠프, 문화체험 등이 포함되며, 전문가의 상담 및 심리치료 등에 소요되는 강사료, 상담료, 입차료, 재료비, 심신회복캠프 운영을 위한 숙식비, 교통비 등이 지원된다.⁴¹⁾ 성폭력 피해 상담소, 성폭력 피해자 보호시설, 해바라기센터의 프로그램 운영을 지원하는 방식으로 운영된다. 2018년 성폭력 피해자 치료회복 프로그램 예산은 9억 700만 원 규모로, 2017년 예산에서 증액 없이 동일한 규모로 유지되었다.⁴²⁾

4) 돌봄 비용 지원

13세 미만 아동 피해자 및 피해아동의 13세 미만 형제자매, 성폭력 피해자의 13세 미만 자녀, 장애인 성폭력 피해자 중 장애등급이 1~3급인 성폭력 피해자로서 가족의 돌봄을 받기 어려운 경우 돌봄서비스 이용 비용을 지원하는 사업이다. 민간 베이비시터, 아이돌봄서비스, 장애아 양육지원, 활동보조인 등 돌봄서비스 이용 자부담 비용을 최대 6개월 이내의 기간으로 1인당 최대 300만원까지 지원할 수 있으며, 필요시 12개월을 연장하여 최대 18개월까지 지원 가능하다. 2018년 성폭력 피해자 등의 돌봄 비용 지원 예산액은 치료동행서비스를 포함하여 10억 6700만원인데, 이는 2017년 예산에서 3억 5900만원 감액된 것이다.⁴³⁾

5) 주거 지원

40) 여성가족부(2018), 위 지침, 159쪽.

41) 여성가족부(2018), 위 지침, 178쪽.

42) 여성가족부(2018), 위 지침, 60쪽.

43) 여성가족부(2018), 위 지침, 60쪽.

폭력피해여성 및 동반가족에게 임대주택을 저가에 지원하여 자립을 지원하는 사업으로 '폭력피해여성 주거지원사업'이 실시되고 있다. 성폭력 피해여성과 동반가족도 주거 지원의 대상이 되며, 공동생활가정 형태로 임대하는 것이어서 1호당 2가구 이상이 입주하게 된다. 임대 보증금은 운영기관이 부담하나 입주 시 70만 원 이내의 입주자 부담금을 납부해야 한다.⁴⁴⁾ 임대 기간은 2년이며 2년 연장할 수 있다.⁴⁵⁾ 보호시설 입소 3개월 이상인 사람, 만 10세 이상 남자를 동반하여 보호시설 입소가 곤란한 사람으로서 보호시설장의 추천을 받은 사람, 보호시설에 입소하지 않은 친족 성폭력 피해 아동·청소년이 1순위가 되고, 보호시설 입소 3개월 미만인 2순위, 보호시설 미입소자가 3순위가 된다.⁴⁶⁾ 운영기관에 10호 내외의 임대주택을 배정하고, 운영기관별로 자립상담원 1명을 추가 배치하여, 상담, 직업 훈련, 취업 알선 등 입주자의 자활을 지원하도록 한다.⁴⁷⁾ 주거지원 운영 지원기금은 가정폭력과 성폭력 피해자 지원을 포함하여 2017년 60억 8400만 원에서 2018년 66억 4300만 원으로 증액되었다.⁴⁸⁾

6) 범죄 피해자 지원체계

가) 범죄피해자 지원센터

법무부에서 범죄 피해자 지원을 위하여 2004년 말부터 전국 지방검찰청 및 지청 소재지를 중심으로 설립하기 시작하였다. 현재 중앙지원센터 1곳과 58개의 지역 센터가 운영되고 있다. 범죄피해자 지원센터는 피해자 및 가족을 대상으로 경제적 지원, 심리 지원, 법률 지원, 주거 지원 등을 제공한다. 경제적 지원에는 치료비, 심리치료비, 긴급생계비, 장례비, 학자금, 간병비, 돌봄 비용, 취업지원비 등이 포함되며, 심리 지원은 심리상담, 개별 및 집단 치유프로그램(자조모임), 프로그램 지원, 법률지원은 법률 자문, 형사절차 정보 제공, 재판 모니터링, 법정동행 등을 지원한다.⁴⁹⁾ 성폭력 피해자 및 가족도 범죄피해자 지원센터를 통하여

44) 퇴거 시 반환하는 금액이다.

45) 여성가족부(2018), 위 지침, 408-409쪽.

46) 여성가족부(2018), 위 지침, 414쪽.

47) 여성가족부(2018), 위 지침, 408쪽, 417쪽.

48) 여성가족부(2018), 위 지침, 59쪽.

지원을 받을 수 있다.

나) 스마일센터

성폭력 피해자는 범죄 피해자로서 스마일센터의 지원도 받을 수 있다. 스마일센터는 법무부가 설립한 범죄피해 트라우마 통합지원기관으로서, 범죄피해자 및 가족을 위한 심리평가, 심리치료, 의학적 진단, 법률상담, 사회적 지원 연계, 임시 주거 등을 제공한다. 서울에 총괄지원단이 있고, 전국에 11개의 지역센터가 운영되고 있다.⁵⁰⁾

다. 성폭력 피해자 지원체계/지원제도의 문제점

1) 성폭력 피해자 지원체계 문제점

가) 상담소 및 보호시설

상담 및 보호 영역에서 성폭력 피해자 지원 기관은 성폭력 피해 상담소 및 피해자 보호시설, 통합지원체계 등 서로 상이한 성격의 지원 기관들이 서비스를 제공하고 있다. 성폭력 피해자 지원기관은 1980~90년대 여성운동의 한 방식으로 시작되어, 여성주의 상담을 표방하는 비정부기구 형태의 민간 성폭력 상담소에서 시작되었다가 1994년 「성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률」이 제정되면서 국가의 지원이 늘어나고 국가 주도형 기관들이 설립되면서 확장되어 왔다. 현재 성폭력 피해자 지원 기관은 여성주의 상담 방법과 여성운동적 지향을 중시하는 민간 상담소, 여성주의적의 지향이 상대적으로 미약한 민간 상담소, 국가 주도형 센터 등이 공존하는 상황이라 할 수 있다.

민간 상담소와 센터 중심의 지원에서 국가 주도의 피해자 지원으로 확대되는 과정에서 성폭력 피해자 지원의 전문성 관련 문제도 제기되어왔다.⁵¹⁾ 특히 2000

년대 이후 성폭력 피해자 지원 제도가 강화되면서 성폭력 피해자 지원에 개입하는 인력 집단이 더욱 다양화되고 증가하였다. 2004년 해바라기센터가 설립되기 시작하여 피해자에 대한 통합 지원을 하고 있고, 수사 및 재판 과정에서 피해자를 지원하거나 의견을 제출하는 진술조력인, 진술분석전문가, 의사 등 전문 인력 집단의 중요성이 점점 커지고 있다. 그 과정에서 새로 유입되는 전문 인력에게 학위, 자격증 중심의 전문성이 요구되면서 전문가주의가 부상하게 된 반면 성폭력 피해자 지원에서 '성별에 기초한 폭력(gender-based violence)'으로서의 성폭력에 대한 이해와 여성주의적 관점의 중요성은 줄어들었다. 전국의 수많은 상담소와 보호시설, 해바라기센터 등은 각기 다른 관점과 지향을 갖고 있다. 피해자 통합지원센터인 해바라기센터의 경우 원활한 의료 지원을 위하여 모든 지역 센터가 병원 내에 설치되고 병원이 운영을 담당하고 있다. 해바라기센터는 상담 지원, 의료 지원, 법률·수사 지원, 심리 치료 지원을 통합 제공하고자 하는 목적으로 설치되었으나 병원에서 운영하는 특성상 성폭력을 성차별적 사회의 구조적인 문제로 접근하기보다는 치료적 관점으로 접근하는 경우가 있다는 문제가 지적된다.

지원체계가 다양화된 데 비하여 기관 간 연계와 정보 공유의 부족 현상은 계속해서 제기되는 문제이다. 피해자 지원을 위하여 자료를 공유하거나 지역사회 내 기관과 연계할 필요성이 있는 경우 기관 간의 공유나 연계가 원활하지 않다는 것이다.⁵²⁾ 자료 공유가 제대로 되지 않거나⁵³⁾ 지역사회 내 복지체계와의 연계가 유기적으로 이루어지지 않는 문제 등이 지적된다.⁵⁴⁾ 또한 성폭력 피해자 지원이 확대되고 복잡해지면서 지원 기관 종사자들이 내용을 충분히 숙지하지 못하고 혼란스러워하는 상황도 존재한다.

지원기관의 확대에도 불구하고 지역 간 불균형 문제는 여전히 남아있다. 성폭력 피해 상담소는 전국에 171개소가 운영되고 있어 그 수가 적지 않지만 지역별 편중이 있고, 장애인 피해자의 비중이 점차 증가하고 있는 현실에도 불구하고 장애인 상담소가 아예 없는 지역이 있으며 이주여성 상담소는 매우 적다. 피해자

49) 한국범죄피해자지원중앙센터> 주요사업, http://kvcv.kcva.or.kr/page/page.php?ccode=kvcv&page_idx=3&category_idx=3

50) 스마일센터, <http://resmile.or.kr/pages/?p=5>

51) 황정일 외(2011), 「성폭력 예방·제발방지 및 피해자 보호·지원 인프라 개선방안」, 국회여성가족위원회.

52) 전종철 외(2014), “성폭력 피해자 지원체계 및 서비스 실태와 개선방안: 성폭력 상담소 및 보호시설 종사자를 중심으로”, 보건사회연구, 제34권 제3호, 519쪽.

53) 전종철 외(2014), 위 논문, 519-520쪽.

54) 전종철 외(2014), 위 논문, 519-520쪽.

보호시설은 전국 17개 권역에 일반보호시설 수가 16개소에 불과하고, 대전, 세종, 충남, 경북, 경남 지역은 일반보호시설이 없다. 모든 인프라가 수도권 지역에 몰려 있는 우리나라의 현실에서 장애인 보호시설은 특이한 편중을 보인다. 장애인 보호시설은 서울 지역에는 없고 경기 지역에 1개소여서 수도권에서 단 1곳만이 지원을 받고 있다. 때문에 서울·경기 지역에서 장애인 성폭력 피해자가 보호시설을 필요로 하는 경우, 일반보호시설에서 기피할 때에는 먼 지역으로 연계해야 하는 문제가 발생하고 있기도 하다.

기관의 수만이 아니라 기관 운영 지원 또한 지역별 편차가 문제되는데, 지역에 따라 종사자 인건비와 운영비의 차이가 극심하여, 심한 경우 운영비가 다른 지역보다 2배 낮은 경우도 있다. 기관에 대하여 지방자치단체에서 일부 지원을 한다고 하더라도 그 결과는 해당 지역의 피해자에게 돌아간다는 점을 감안하면, 운영비나 인건비의 지역별 편차 또한 검토가 필요한 문제이다.

또한 종사자 인력 지원 부족으로 인한 피해자 지원의 한계가 발생하고 있다. 종사자 인력과 관련해서는 특히 24시간 상주하여야 하는 보호시설의 종사자 수 부족이 더욱 문제가 된다. 소수의 인원이 돌아가며 근무하는 탓에 안정적인 교대 근무, 종사자 간 정보 공유와 협의, 보수 교육 및 슈퍼비전 참여, 기관 외부로의 지원 필요성에 대한 대응, 상대적으로 더욱 취약한 피해자에 대한 원활한 지원 등이 어렵거나 불가능해지고 그로 인하여 장기 근속자가 적고 종사자 인력을 구하기는 더 어려운 악순환에 빠지게 되기도 한다.⁵⁵⁾ 2018년 전국 상담소 및 보호시설의 종사자 수를 1명씩 증가시킬 계획이 수립되고 있으나, 종사자 수가 시설장 및 보조원을 포함하고 있다는 점을 감안하면 아직은 충분하다고 보기 어렵다.

한편 기관 평가 방식에 대한 문제제기도 있다. 정량평가가 중심이 되는 체계에서는 해당 기관과 지방자치단체 모두 지원의 내용보다 양화될 수 있는 수치에 집중하게 되고, 피해자 지원의 질적인 향상보다는 양적 확대를 도모하는 지원을 독려하는 결과를 낳게 된다. 예를 들어 인구가 적고 사건 수도 적으며 지원을 위하여 원거리 이동이 필요한 지방 소도시 상담소나 보호시설, 상담에 훨씬 많은 시간이 소요되는 장애인 상담소나 이주여성 상담소 등은 실제보다 성과가 더 낮은 것으로 평가될 수밖에 없는 한계가 있다.

55) 김정혜 외(2017), 「폭력피해여성 지원 기관의 장애여성 지원 실태 및 지원 방안」, 서울특별시, 129-130쪽.

나) 디지털 성범죄 피해자 지원센터

2018년 4월에 개소한 디지털 성범죄 피해자 지원센터의 경우 종사자 수의 부족으로 윈스톱 지원이 어려운 문제가 있다. 상담과 지원 요청 건수에 비하여 종사자 수가 적어 상담과 삭제 요청 지원을 겨우 하고 있는 정도이고, 수사 기관 동행 등은 성폭력 피해 상담소로 연계하는 경우가 많다고 한다. 또한 기관의 역할 상 상담, 삭제 요청, 수사 지원을 제외한 법률 지원, 의료 지원 등이 필요한 경우에도 타 기관으로 다시 연계하게 되는데, 피해자로서는 고통스러운 피해 경험을 반복하여 말하면서 필요한 지원을 받기 위해 여러 기관을 전전해야 하는 상황이 발생하여 문제가 된다.

다) 서비스 전달 체계

아동·여성안전지역연대는 여성폭력 피해자 지원에서 유관 기관들의 유기적인 연계를 통하여 폭력 피해를 예방하고 지역 안전망 구축을 목적으로 한다. 지역연대의 역할 중에는 폭력 피해의 위기상황에 처해 있거나 피해를 입은 여성에 대한 긴급한 사례 개입, 관리가 포함되어 있다. 지역연대는 지방자치단체, 피해자 지원 기관, 시설, 형사사법기관 등 다방면의 서비스를 제공할 수 있는 기관들의 연대체라는 점에서 피해자가 정보 부족으로 필요한 서비스를 받지 못하거나 필요한 서비스에 접근하기 위하여 중복되고 지남한 시간과 노력을 들여야 하는 문제를 해소하는 데 도움이 될 수 있는 모델이다.

그러나 애초의 목적과는 달리 여러 기관들이 모인 연대체라는 특성상 긴급한 사안에 신속하게 대응하는 데에는 한계가 있다. 정례적인 협의 횟수는 적고 임시회의를 통하여 긴급한 사안에 기민하게 대응하기는 쉽지 않다. 각 기관에서 연대하는 체계가 있을 경우에는 기관의 자체적인 연계망을 이용하여 곧바로 실무 차원의 협조를 구하는 것이 더 효율적이기도 하다. 지역연대를 통하여 각 기관이 지역사회 내 자원에 대한 정보를 수집하고 협력체계를 구축함으로써 피해자 지원이 필요할 때 가용 자원을 확보하는 데에는 의미가 있지만, 위기관리 역할은 미흡하다는 것이다.

2) 성폭력 피해자 지원제도의 문제점

가) 법률 지원

성폭력 피해자에게 무료 법률 지원을 실시하고 있으나 무료 법률 지원은 소송 지원을 중심으로 설계되어, 형사절차를 진행할 예정일 때라야 연계될 가능성이 더 높아진다. 그러나 성폭력피해상담소의 상담에서 간단한 법률 상담이 지원된다면 성폭력 피해의 법적 성격을 이해하고 이후의 사건 진행 방향을 결정하는데 도움을 받을 수 있을 것이다. 이미 성폭력 피해 상담소별로 변호사의 무료 법률 상담을 제공하고 있는 곳도 있으나, 지역에 따라 법률 상담 접근성에 차이가 나타난다. 수도권 외의 성폭력 피해 상담소에서도 무료 법률 지원 사업을 통한 변호사 연계 이전에 초기 단계에서 법률 상담을 받을 수 있도록 할 필요가 있다.⁵⁶⁾

또한 법무부의 피해자 국선변호사는 변호사의 신청에 따라 검찰청에 등록하는 방식으로 변호사 목록이 구성되어, 성폭력 사건에 대한 이해나 전문성이 없는 변호사도 피해자 지원 업무를 담당하는 변호사로 업무 수행을 하게 된다. 우리나라에서 변호사의 피해자 지원 업무는 성폭력 피해자 지원 제도에서 신설된 새로운 것으로서 피해자 지원에 대한 상이 정립되지 않은 경우 변호사가 성폭력 피해자를 민사사건의 당사자나 형사사건의 피의자, 피고인과 같은 성격으로 이해하고 접근하여 피해자에게 2차 가해를 야기하기도 한다. 아동·청소년, 장애인, 이주여성 등이 피해자이고 다른 지원자가 없는 경우 또는 다른 지원자가 있더라도 변호사가 지원자의 ‘개입’을 거부하는 경우 피해자에게 맞는 지원을 하지 못하는 문제도 드러나고 있다. 더구나 최근 들어 피해자 국선변호사 보수가 감액되고 보수 집행 절차에도 문제가 제기되면서 업무에 어려움이 생기고 국선변호사 업무를 하고자 하는 변호사의 수는 제도 시행 초기에 비하여 줄어들었다. 피해자 변호사의 지원 확대를 위해서는 보수 체계에 대한 재검토도 요청된다.

나) 의료 지원

의료 지원 관련 문제로서, 성폭력 피해 지원의 특성을 이해하는 신뢰할 만한 의료기관의 부재가 문제로 지적되어왔다.⁵⁷⁾ 의료기관에서 성폭력으로 인한 인공

56) 이승현 외(2014), 「성폭력범죄의 친고죄 폐지에 따른 피해자 보호 및 지원 내실화방안」, 한국형사정책연구원, 152쪽.

임신중절을 기피하거나 입증 절차상의 문제로 인공임신중절 수술 지원이 지연되는 문제가 있고,⁵⁸⁾ 의료비 지원 과정에서 성폭력 피해자의 개인정보가 노출되기도 한다. 인공임신중절 수술의 지원과 관련하여서는 입법적 해결이 선행될 필요가 있지만, 또 많은 경우의 문제는 의료기관의 인식과 대응의 부족에서 비롯되는 것이기도 하다. 여성가족부에서 성폭력 피해자 전담의료기관을 지정하고 치료비 지원뿐 아니라 가이드북이나 매뉴얼 보급 등을 지원하고 있기는 하나, 의료기관에서는 전담의료기관으로 지정된 것조차 알지 못하거나, 진료 과정에서 2차 가해가 일어나거나, 성폭력 피해에 대한 지원을 요청하면 전담의료기관이 직접 할 수 있는 일도 해바라기센터로 안내하는 등 전담의료기관으로서의 역할을 제대로 하지 못하는 곳이 많다. 때문에 상담소나 보호시설에서는 전담의료기관 목록을 이용하기보다는 각 기관에서 개별적으로 피해자 지원이 가능한 의료기관 정보를 수집하여 연계하기도 한다.

한편 의료비의 집행상 문제와 예산 부족의 어려움이 있다. 의료비는 전액 지원이 원칙이나 현실적으로 의료비 지원 예산이 부족하여 매년 하반기로 갈수록 의료 지원이 어려운 상황이 반복되기 때문에 각 피해자 지원 기관에서는 자체적으로 지원 한도나 기간을 정하는 등으로 조정을 하고 있다. 반면 전국적으로는 의료비 집행률이 100%에 미치지 못한다. 전체적인 예산이 부족한 것도 개선이 필요하지만, 배분의 문제로 인하여 책정되어 있는 예산조차도 전부 사용하지 못하는 점에 대해서는 그 이유의 진단이 요청된다.

의료지원에서 어려움을 겪는 집단 중 하나는 이주여성 피해자이다. 의사소통의 한계로 인하여 의료기관에 방문하더라도 증상과 처방을 충분히 소통하기 어렵고, 한국어로 된 진단 도구를 사용하는 데에도 한계가 있다. 통역 서비스가 있기는 하지만 수요에 비해서 공급이 적어 필요한 시기에 이용하는 것은 매우 힘들다.⁵⁹⁾

57) 이미경 외(2013), 「성폭력피해자 사례분석을 통한 지원체계 개선방안 연구」, 한국여성정책연구원, 214쪽.

58) 이미경 외(2012), 「성폭력 피해로 인한 인공임신중절수술 지원 실태 및 개선방안 연구」, 여성아동폭력피해 중앙지원단.

59) 김정혜(2017), “농업이주여성노동자 인권 실태와 성폭력”, 이주민법연구, 법무법인 태평양, 재단법인 동천 편, 경인문화사.

3. 외국의 성희롱·성폭력 피해자 보호 제도

가. 외국의 성희롱 피해자 보호 제도

1) 미국

가) 성희롱 관련 법제

미국에서의 고용차별금지법의 중심은 1964년 민권법 제7편(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)⁶⁰⁾이다. 동법은 인종, 피부색, 성별, 종교 또는 출신(race, color, religion, sex, or national origin)을 이유로 하는 차별을 고용의 모든 국면에서 금지한다.⁶¹⁾ 성희롱에 대해서는 민권법 제7편에서 차별금지사유로 규정되어 있지는 않지만, 1970년대 후반부터 이를 제703조(a) 위반의 성차별로 인정하는 판례가 나타나, 성희롱에 관한 법리가 정착되었다. 구체적으로는 1980년에 평등고용기회위원회가 가이드라인을 제시하여 성희롱도 민권법 제7편 위반의 성차별로 규정하였으며, 1986년에 연방최고재판소가 Meritor Savings Bank v. Vinson 사건에서 이 가이드라인을 승인하는 판결을 내렸다.⁶²⁾

실제로 민권법 제7편에 근거로 하여 설치된 평등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)⁶³⁾가 성차별 금지에 관계되는 행

60) 민권법 제7편(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)
<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>

61) UNLAWFUL EMPLOYMENT PRACTICES
SEC. 2000e-2. [Section 703]

(a) Employer practices

It shall be an unlawful employment practice for an employer -

(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or
(2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.

62) Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986)
<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/477/57/>

63) U.S. Equal Employment Opportunity Commission: <https://www.eeoc.gov/>

정기관 및 그 기능을 완수하고 있는데, 고용기회균등위원회는 성희롱이 성차별의 한 유형으로 보고 있으며, 성희롱을 판단하는데 중요한 역할을 하고 있다.

평등고용기회위원회(EEOC)의 가이드라인⁶⁴⁾에 따르면, 다음과 같이 성희롱을 정의하고 있다. 환영받지 못하는 성적 접근, 성적 호의의 요구, 기타 성적 성질을 가지는 구두 또는 신체상의 행위는 다음과 같은 경우에 성희롱을 구성한다고 본다.

- | |
|--|
| <p>① 이러한 행위에 대한 복종이 명시적 또는 묵시적으로 개인의 고용조건을 구성하는 경우,
② 개인에 의한 이러한 행위에 대한 복종 또는 거절이, 그 개인에게 영향을 미치는 고용상의 결정의 기초로 이용되는 경우,
③ 이러한 행위가 개인의 직무수행을 부담하게 저해하거나 또는 협박, 적의 혹은 불쾌한 노동환경을 창출하는 목적 또는 효과는 가지는 경우를 말한다.
일반적으로 ①과 ②를 '대가형(Quid Pro Quo)'이라고 하고, ③을 '적대적 환경형(Hostile Environment)'라고 한다.</p> |
|--|

여기에는 사용자의 책임이 발생하게 되는데, 미국의 연방최고재판소는 1998년에 사용자의 책임에 대하여 기준을 제시했다.⁶⁵⁾ Faragher v. Boca Raton과 Burlington Industries, Inc. v. Ellerth 사건은, 상사가 부하에게 성희롱 행위를 했지만, 구체적인 인사상의 불이익 등은 없었다. 연방최고재판소는 상사에 의한 성희롱에 대해서는 사용자에게 대리책임(Vicarious Liability)이 있다고 한 후, ① 사용자가 성희롱 행위를 방지 또는 피해자를 구제하기 위한 적절한 수단을 취하고 있었던 점, 또한 ② 피해자가 고용자가 제공한 방지수단이나 구제수단을 비합리적으로 이용하여 활용하지 않았던 점을 사용자가 입증하면 사용자의 책임은 없다고 했다.

이러한 미국의 연방최고법원의 판례로 형성된 사용자의 의무와 책임에 대하여 살펴보면, 첫째, 행위자가 관리직 상사인 경우에는 ① 부하에 대한 관리직 상사의 성희롱에 대해서는 사용자는 인식하고 있었는지의 여부에 관계없이, 또한 자

64) PART 1604 - GUIDELINES ON DISCRIMINATION BECAUSE OF SEX (29 CFR 1604.11)
<https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2016-title29-vol4/xml/CFR-2016-title29-vol4-part1604.xml>

65) Faragher v. Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998)
<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/524/775/>
Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998)
<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/524/742/>

신의 과실의 유무를 불문하고 원칙적으로 책임을 진다. 그러나 ② 해당 상사의 인사권한이 행사되지 않았던 경우, 즉 고용상의 구체적인 불이익이 발생하지 않았던 경우에는 사용자에게 적극적 항변의 여지가 인정된다. 단, 이러한 적극적 항변은 ① 사용자가 성희롱의 방지조치나 신속·적절한 시정 조치를 취해야 하는 합리적 배려를 하고 있던 경우로, 그럼에도 불구하고 ② 피해자가 사용자자 준비한 방지·시정을 위한 절차를 합리적 이유 없이 이용하지 않았던 경우에만 인정된다. 둘째, 행위자가 인사권을 가지지 않는 동료나 부하, 고객 등인 경우에는 사용자 자신이 해당 성희롱의 사실을 인식하고 있었는지, 또는 인식할 수 있었음에도 불구하고 분해해결처리를 위해 신속·적절한 조치를 강구하지 않은 경우에 책임이 문제시 된다.

나) 성희롱 피해자 보호

(1) EEOC에 의한 구제

현재 성희롱은 제7편의 위반의 차별로서, 이러한 피해를 입은 자는 고용기회 균등위원회(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)에서 다양한 구제를 받을 수 있다. EEOC의 기능을 살펴보면, ① 법의 시행, ② 협의, 조정, 설득에 따른 위법적인 차별행위의 제거에 노력, ③ 차별제거를 위한 수단에 대한 보고, 입법에 대한 권고, ④ 다른 균등관계조직기관의 조정, ⑤ 법 준수를 위한 홍보·계발활동, ⑥ 연방법원에 대한 민사소송의 제기 등의 기능을 완수하고 있다.

즉 소송의 전치주의로서, 성희롱의 피해자는 우선 평등고용기회위원회(EEOC)에 제기를 한다. 주에 따라서는 독자적인 고용차별금지법과 행정구제기관(Fair Employment Practice Agency: FEPA)을 가지고 있으며,⁶⁶⁾ 이러한 주에서는 EEOC에 의한 구제에 앞서 FEPA에 의한 구제가 이루어진다.

EEOC는 사실 조사를 하고, 적절한 화해안을 제시하고 분쟁을 해결하도록 노력한다. 여기에서 해결되지 못한 경우에는 피해자는 연방법원에 제소를 할 수 있다. EEOC로의 제기, 법원으로의 제소에는 기간 제한이 있다. 구체적인 구제로는 복직, 소급입금, 금전보상, 변호사비용, 차별행위의 중지 또는 특정조치의 이행명

66) Fair Employment Practices Agencies (FEPAs)에 대한 내용은 다음의 홈페이지를 참조. <https://www.eeoc.gov/employees/feпа.cfm>

령 등이 있다.

EEOC의 역할과 조직 및 심리과정에 대하여 자세히 살펴보면 다음과 같다.⁶⁷⁾ EEOC는 민권법 제7편 705조에 따라 규정된 차별 구제를 목적으로 1964년에 설립되어 1965년 7월에 활동일 시작한 미국 연장정부기구이다. EEOC의 목적은 고용, 직장에서의 차별을 금지하는 연방법(Federal Laws)을 이용하여 기회의 균등을 실현하는 것이다. 시카고에 본부를 두고 있으며 미국 전역에 사무소를 두고 역할을 하고 있다. EEOC 민권법 제7편 외에도, 평등임금법(Equal Pay Act), 고용에서의 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act), 재활법(Section 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973), 미국장애인법(Americans with Disability Act) 등에 대해서도 관할권을 가지고 모든 고용에서의 차별의 구제를 도모하고 있다.

민권법 제7편을 바탕으로 성희롱의 구제 신청을 하는 경우에는, 피해자는 직접 법원에 사건을 제기하는 것은 허용되지 않으며, 처음에 EEOC에 소송을 제기해야 한다. 이러한 절차를 취함으로써 피해자에게는 변호사를 고용하기 위해 드는 비용을 절감할 수 있다는 이점이 있다.

EEOC에 소송을 제기하는 경우, 비용을 일체 들지 않으며 그 후의 조사나 조정도 무료로 진행된다. 다만, 한 가지 조건이 있는데 EEOC로의 제기는 피해를 입고 나서부터 일정 기간 내에 해야 한다. 연방정부의 직원이라면 30일 이내, 그 이외라면 180일 이내로 정해져 있다. 그러나 그 외에 제기를 할 수 있는 수가 있는 경우에는 기간은 300일(주에 따라서 240일)로 연장된다. 이와 같이 EEOC는 성희롱 문제 해결의 창구로 지역에 밀착된 형태로 구제를 행하고 있다.

다음으로 EEOC의 심리과정을 살펴 보면, EEOC에 제기가 이루어진 경우, 고소의 경우에 자격요건을 충족시키고 있는지가 심사된다. 신청인은 서면으로 제기내용이 조사할만한 것인지의 여부가 심사되면, 서면으로 당사자, 성희롱의 상황, 승인 성명, 승인이 무엇을 증명을 해준다고 생각하는가 등 상당히 자세한 정보를 기입한다. 그 후 조사관이 신청인과 직접 만나 제기된 케이스가 EEOC의 관할의 것인, 기한 내에 제기가 이루어졌는지 등을 확인한다.

다음에 심사의 결과, 제기가 유효하다면 신청인은 고소장에 기입한다. 그 내용

67) 이하의 내용은 EEOC의 홈페이지에서 각 사항의 내용을 참조로 정리한 것임. <https://www.eeoc.gov/index.cfm>

은 당사자의 성명, 주소 및 전화번호, 성희롱의 내용, 가장 최근 일어난 사건, 신청인이 특별히 알고 싶다고 생각하는 사항 등이다. 마지막으로 서명을 하고 이로서 정식으로 고소가 완료된다. 이렇게 고소가 이루어진 것을 EEOC가 피고회사에 고소로부터 10일 이내에 통지할 의무가 있다. 통지와 동시에 사건에 관한 질문사항이 송부되고, 피고회사는 30일 이내에 응답해야 한다. 하지만 기간은 EEOC의 권한에서 연장도 인정된다. 응답이 없으면 소환장이 발행되는 경우도 있다. 필요에 따라서 신청인과 피고 양측이 입회하여 사실조사가 이루어지는 경우도 있다. 조사관은 양측에 질문을 하면서 문제 해결을 도모한다. 이러한 면접으로 양자의 합의가 이루어지면 문제가 해결되지 못하면 본격적인 조사가 시작된다. 조사관이 실제로 문제가 된 직장에 가서 증거수집이나 증인들로부터 사정 청취조사를 한다. 이러한 일련의 진행이 신속하게 처리되어야 하고, EEOC 담당자가 신속한 처리가 이루어지지 못하면 신청인이나 증인에게 중대한 피해가 미친다고 판단한 경우, 즉시 변호사를 준비하고 변호사와 조사관이 협력하여 조속히 조사를 진행하는 경우가 있다.

최종적으로 조사가 종료되면, EEOC가 해당 사건이 타당한 원인이 있는지 없는지를 결정한다. 그 결정은 신청인과 피고회사의 양측에 전달된다. 신청인은 타당한 원인이 없다고 판단된 경우, 국장에게 재차 검토를 요구할 수도 있다. 또한 어느 경우도 신청인은 EEOC로부터 법원에 '제소할 권리(Right to Sue)'를 가질 수 있다. 제소는 '제소할 권리'가 발행되고 나서부터 180일 이내에 이루어져야 한다. 신청인이 재판에 소송한 경우, 법원은 처음부터 조사를 다시 한다.

재판에서 이긴 경우, 법원은 민권법 제7편을 바탕으로 피해자에게 적절한 효과적 구제가 도모되도록 다양한 구제조치가 취해진다. 구체적으로는 차별이 긍정된 특정 행위의 금지(injunction), 임금 등의 소급지급(back pay), 임금이외의 재산적·정신적 손해배상, 채용·승진·교육훈련·복직 등의 차별시정을 위한 적극적 조치(affirmative action), 전보적 손해배상(compensatory damages), 징벌적 손해배상(punitive damage) 등이 대표적이다.

EEOC가 타당한 원인이 있다고 판단한 경우, EEOC는 우선 피고회사에 차별의 철폐와 적절한 처리방책을 제안하여 화해를 시도한다. 화해에 실패한 경우, EEOC가 신청인에 대신하여 법원에 소송을 하던지 혹은 신청인이 '제소할 권리'를 청구하여 소송한다.

(2) 징벌적 손해배상

고용주가 직접 성희롱을 저지르거나 자신의 고용인에 의해 성희롱에 법적 책임을 저야할 부분이 인정된다면 경제적 피해보상뿐 아니라 징벌적 배상(punitive damages)도 가능하다. 직장 내 성희롱에 있어서 징벌적 배상이란 의도적인 차별에 기업이 관여했거나 보호받아야 할 근로자의 권리에 대해 부주의하게 무관심한 경우(With reckless indifference), 법원이 기업에 부과할 수 있는 손해배상을 의미한다. 기업은 성희롱 피해 근로자에게 해고, 정직, 감봉 등의 고용 조치로 인한 불이익 조치에 손실된 임금 지급이나 복직 등의 구제 조치를 취하는 것 뿐 아니라 징벌적 배상을 법원으로 부과 받게 되면 막대한 비용 부담과 함께 기업의 이미지 실추와 같은 2차 파급 효과까지 떠안게 되는 부담을 가질 수 있어 기업들이 가장 두려워하는 조치 중 하나이다.

성희롱에 대한 기업의 책임과 그 면책항변에 관하여 미국 연방대법원이 발전시킨 특유의 법리에 의하면 기업은 피해자인 근로자의 직속 또는 지휘감독계통에 있는 감독자에 의해 발생한 환경형 성희롱에 대하여 사용자의 책임을 지지만, 유형적인 조치가 취해진 경우가 아니라면 그 책임의 면책을 주장할 수 있다. 고용주가 성희롱에 대한 면책을 위해서 첫째, 성희롱 행위 금지를 표방하고 성희롱이 발생했을 경우 신속히 시정하는 합리적 조치(reasonable care)의무를 이행했음을 입증해야 하며, 둘째, 사용자가 제공하는 예방 또는 시정의 기회를 피고용인이 합리적인 이유 없이 이용하지 못했음을 입증해야 한다.⁶⁴⁾ 다만, 감독자가 피해 근로자에게 해고나 지위 강등과 같은 유형적 조치를 취하였다면 면책항변은 인정되지 않는다. 따라서 미국의 경우 성희롱이 직장 내에서 발생했을 경우 신속히 합리적 조치를 이행하는 것은 고용주의 면책과도 연관되므로 신속한 대처가 약속할 수 있다.

그리고 미국은 우리와 달리 직장 내에서 성희롱 피해가 주장되면 사실 확인 전이라 하더라도 기업이 이에 대한 조치를 취한다. 즉, 피고용인이 성희롱 피해를 신고한 때부터 기업의 사후 조치 의무가 시작된다. 이는 보통 성희롱은 직장 상사에 의해 발생하는 경우가 많기 때문에 직장 내에서 발생한 성희롱 피해가 주장된 경우, 성희롱 발생의 진위 여부를 떠나 피해를 주장하는 사람에게 다양한 형태의 불이익이 발생할 수 있기 때문에 피해 주장 즉시, 기업은 이에 대한 진위 여부에 대한 조사와 함께 2차 불이익으로부터 피고용인을 보호해야 한다.

이에 EEOC는 다음의 '신속하고 적절한 시정조치'를 권고한다. 첫째, 성희롱중지 및 재발 방지 보장을 위해서는 구두 또는 문서화된 경고 또는 질책, 전출 또는 업무재배치, 강등, 임금삭감, 정직, 해고, 교육 또는 상담, 가해자에 대한 모니터링을 할 것, 둘째, 성희롱이 피해자에게 미칠 영향 교정을 위해 성희롱으로 인해 사용했던 휴가로부터의 복직, 복권, 가해자의 사과, 성희롱으로 인한 피해자의 부정적 인사기록 삭제, 피해자가 불이익을 받지 않도록 하는 모니터링 실시, 경제적 손실에 대한 보상 등을 들고 있다

2) 유럽연합

가) 성희롱 관련 법제

1997년 EU는 암스테르담에서 개정된 새로운 로마 조약 제13조에서는 '차별, 인종적 또는 민족적 출신, 종교 또는 신조, 장애, 연령, 성적 지향'의 광범위한 영역에서의 차별금지를 규정했는데, 성별에 대한 남녀동일임금 규정은 있었지만 이 이외의 차별에 대해서는 조약상으로 처음 규정한 것이다.⁶⁸⁾

이에 따라 2000년에 '인종 또는 민족 균등대우원칙에 관한 지침(2000/43/EC)'⁶⁹⁾과, '고용 및 직업에 관한 균등대우를 위한 일반 지침(2000/78/EC)'⁷⁰⁾을 채택하였고, 'harassment'를 정의하고 금지했다. 2002년에 '남녀평등대우지침(고용)(76/207/EEC)을 개정하는 지침(2002/73/EC)'에서 '성희롱(sexual harassment)'을 정의하고 금지하게 되었다.⁷¹⁾

68) 이철수(2008), "EU 노동법제에 관한 연구", 서울대학교 법학, 제49권 제2호, 28쪽.

69) Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>

70) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

71) Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2002.269.01.0015.

그 이후, '고용 및 직업상의 남녀의 동등 기회 및 동등대우 원칙에 관한 지침(Directive/2006/54)'⁷²⁾으로 통합되었고 성희롱 규제의 근거가 마련되어 있다. 성희롱은 성차별에 포함하는 것으로 규정되어 있다(제2조 제2항(a)). 이 지침에 따른 성희롱(sexual harassment)의 정의를 살펴보면, 인간의 존엄을 침해하는 목적을 가지거나 또는 그러한 효과를 동반하는 모든 형태의 바람직하지 않은 외설적인 언어, 언어이외의 행위, 또는 신체에 접촉하는 등의 행위가 발생하는 경우. 특히 위압적, 적대적, 비열하고 모욕적 또는 불쾌한 환경을 만들고 있는 경우로 정의한다.⁷³⁾

동 지침에 따른 사용자의 의무 및 책무를 살펴보면, 괴롭힘(harassment), 성희롱 및 이러한 행위에 대한 거절이나 복종을 이유로 하는 불이익 취급은 차별로 간주된다(제2조 제2항(a)).⁷⁴⁾ 이에 더불어, 국내법 등에 따라 사용자 및 직업훈련기회의 담당자가 직장, 고용에 대한 접근, 직업훈련에서의 모든 형태의 성차별, 특히 괴롭힘과 성희롱의 효과적인 방지책을 강구하는 것이 장려되고 있다(제26조).⁷⁵⁾

01.ENG

72) DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

73) 1. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:

(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;

74) 2. For the purposes of this Directive, discrimination includes:

(a) harassment and sexual harassment, as well as any less favourable treatment based on a person's rejection of or submission to such conduct;

75) Prevention of discrimination

Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take effective measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion.

나) 성희롱 피해자 보호

(1) 노동조합에의 권고

노동조합은 조합원에 대하여 책임이 있으므로 고충을 접수하고 증거를 제공하는 자가 희생되는 일이 없도록 단체협약 속에 적절한 조항이 포함되어 있는지 단체교섭 과정에서 노사가 검토하도록 권고하고 있다.⁷³⁾

(2) 사용자에 대한 권고

사용자는 예방지침을 마련하고, 홍보하며, 성희롱의 문제에 대한 적극적 해결의 책임을 가지고 교육을 시켜야 한다. 성희롱을 처리하는 절차의 개발이 중요하므로 비공식으로 문제를 해결하고, 조인과 지원을 아끼지 않으며, 고충처리절차가 효과적으로 운영될 수 있도록 감시하고 평가하여 한다. 지침을 위반하면 징벌 대상으로 다루며 징벌규칙을 명시하도록 권고하고 있다.⁷⁴⁾

3) 영국

가) 성희롱 관련 법제

영국은 성차별 등 차별금지법을 포괄적으로 규정하고 있는 「2010년 평등법」에서 성희롱 또한 규제하고 있다. 먼저, 제26조에서 별도의 기타 금지되는 행위로 ‘괴롭힘(harassment)’을 규정하고 있다. 제26조 괴롭힘은 ① 보호되는 속성과 관련된 괴롭힘, ② 성희롱, ③ 괴롭힘에 대한 개인의 대응을 이유로 한 덜 우호적인 대우라는 세 가지 형태로 규율되어 있다.

[평등법 제26조가 규율하는 괴롭힘의 세 가지 형태]

- ① 보호되는 속성과 관련된 괴롭힘
- ② 성희롱
- ③ 괴롭힘에 대한 개인의 대응을 이유로 한 덜 우호적인 대우

제26조 제1항에 따르면, 괴롭힘은 “보호되어야 하는 속성(연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향)⁷⁶⁾과 관련하여 상대방이 원하지 않는

76) 이 법은 연령, 장애, 성전환, 혼인(동성결혼 포함), 인종, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향의 여덟 가지를 보호되는 속성으로 규정하고 있으나, 제26조에서 규정하는 보호되

(unwanted) 행위를 하며, 그러한 행위가 상대방의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적, 모욕적 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 행위”를 의미한다. 이때, 보호되는 속성과 관련된 괴롭힘에는 보호되는 속성을 이유로 (on the grounds of) 하는 대우와 보호되는 속성과 연계된(related to) 행위가 모두 포함된다. 결과적으로 「2010년 평등법」에서는 금지되는 괴롭힘에 해당하는지 여부에 대해 당사자는 보호되는 인적 속성과 행위와의 사이에 인과관계를 증명할 필요가 없으며, 이것은 영국의 차별금지법 역사에서 매우 중요한 발전이다.⁷⁷⁾ 나아가 괴롭힘의 정의는 그 포괄범위가 유럽연합의 지침보다 더 넓게 규정된 점도 주목할 만하다. 유럽연합의 「2006년 통합남녀평등대우지침」은 괴롭힘을 “한 사람의 존엄을 침해하고, 그리고 위협하거나 적대적이거나 비하하거나 모멸감을 주거나 불쾌한 환경을 조성할 목적이나 영향으로, 성과 관련하여 원하지 않는 행위가 발생하는 것”으로 정의(지침 제1조(c))하였는데, 이에 따르면 괴롭힘에 해당하기 위해서는 한 사람의 존엄을 침해하고 동시에 위협하는 등의 목적이나 효과를 가져야 하므로, 양자 모두를 만족시켜야 한다.⁷⁸⁾ 반면, 영국은 한 사람의 존엄을 침해하거나 (...) 환경을 조성할 목적이나 효과를 가져야 한다고 하고 있어서, 양자 중 어느 하나를 만족시키는 목적이나 효과를 가져도 괴롭힘에 해당하는 것으로 보는 것이다.⁷⁹⁾

제26조 제2항에서는 성희롱을 정의하고 있다. 즉, “성(sexual nature)과 관련하여 상대방이 원하지 않는 행위를 하며, 그러한 행위가 상대방의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적, 모욕적 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 행위”라고 규정하고 있다. 이러한 성희롱 정의 또한 「2010년 평등법」 이전의 차별금지법 하에서의 판단기준과 차이가 있다. 예를 들어, Stewart vs. Cleveland (Engineering) Ltd. 사건에서 영국의 항소고용심판소 (Employment Appeal Tribunal: EAT) 는 남성이 다수인 공장 내에 여성의 나체사진을 걸어 놓은 것이 공장 내의 여성근로자를 차별적으로 취급한 것이 아니라고 보았다.⁸⁰⁾

는 속성은 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향 일곱 가지이다 (제26조(5)항).

77) 심계진(2012), “영국에서의 직장내 괴롭힘 규제”, 「노동법논총」 제25권, 한국비교노동법학회, 60쪽.

78) 심계진(2012), 위 논문, 61쪽.

79) 심계진(2012), 위 논문, 61쪽.

왜냐하면 여성근로자에게 모욕적인 사진의 전시는 남성근로자에게도 똑같이 모욕적일 수 있고, 여성나체사진의 전시라는 대우는 남성과 여성에게 동일한 것으로 보았기 때문이다. 그러나 「2010년 평등법」에 따르면, 이러한 나체사진의 전시는 성과 관련하여 존엄을 침해하거나 모욕적인 환경을 조성하는 효과를 갖기 때문에 성희롱에 해당한다.⁸¹⁾

제26조 제3항은 가해자(차별하는 사람) 또는 제3자가 성전환, 성별 등과 관련하여 상대방이 원하지 않은 행위를 하여 상대가 이를 거부 또는 순응하였을 때, 거부나 순응을 근거로 가해자가 우호적이지 않은 대우를 하는 경우에도 괴롭힘에 해당한다고 규정하고 있다. 이 조항 또한 이전의 차별금지법제 규정과 비교하면, 이전에는 피해를 주장하는 자가 자신이 다른 사람에 비해 덜 우호적인 대우를 받았음을 입증해야 불이익조치가 성립하였다. 그러나 「2010 평등법」에서는 단순히 손해를 입었다는 사실만 입증하면 되는 것으로, 즉 괴롭힘과 불이익조치는 이른바 현실적인 또는 가정적인 비교인자(actual or hypothetical comparator)와 비교하지 않고도, 단순히 손해가 발생했다는 사실을 입증하기만 하면 된다.⁸²⁾

「2010 평등법」 제40조에서는 고용 및 채용 영역에서의 괴롭힘 금지를 규정하고 있다.

제40조 제1항에 따르면, 고용주는 근로자뿐만 아니라 지원자를 괴롭혀서는 안 된다. 제40조 제2항~제3항에서는 제3자(고용주 자신이나 고용주의 근로자에 해당하지 않는 사람을 의미하며, 고객 등이 해당함)가 최소 두 번 이상 근로자를 괴롭혔다는 사실을 알면서도 불구하고, 고용주가 이를 실제적으로 방지하기 위한 합리적인 조치를 취하지 않은 경우에는 고용주에 의한 괴롭힘에 해당하는 것으로 규정하고 있다. 주의할 점은, 고용주는 근로자가 제3자에 의해 적어도 두 번 괴롭힘을 당했다는 것을 알아야하지만, 두 번의 괴롭힘이 동일한 제3자에 의한 것인지, 혹은 다른 사람에 의한 것인지는 문제가 되지 않는다.⁸³⁾ 그러나 이러한 소위 ‘삼진아웃제’에서는 고객이 다른 근로자를 이전에 괴롭혔다는 것을 알고도 예방을 위한 조치를 취하지 않았고, 그 이후 새로운 근로자가 고객에 의해 괴롭

80) 심재진(2012), 위 논문, 63쪽.

81) 심재진(2012), 위 논문, 63-64쪽.

82) 홍성수 외(2011), 위 보고서, 47-48쪽.

83) 심재진(2012), 위 논문, 65쪽.

힘을 당한 경우에는 동일한 근로자가 연속하여 괴롭힘을 당한 경우가 아니기 때문에 고용주는 책임을 피할 수 있게 된다.⁸⁴⁾

마지막으로 제41조는 하청근로자와 관련된 사항에 대해 규율하고 있는 평등법 동조 (2)항에 따르면, 원사업주는 하청근로와 관련하여 하청근로자를 괴롭혀서는 안 된다.

나) 성희롱 피해자 보호

(1) 사용자 책임

「2010 평등법」 제109조 제1항은 고용주가 직접적으로 행한 것이 아니라도 한 근로자의 고용 중(in the course of employment)에 행해진 것은 고용주에 의해 행해진 것으로 취급된다고 규정하고 있다. 또한 동조 제2항은 원사업주의 권한을 갖고 원사업주를 위한 대행자에 의해 행해진 어떤 행위든지 원사업주에 의해 행해진 것으로 취급된다고 규정하고 있다. 그러나 ‘사용자의 항변’을 통해 그 근로자가 행한 것을 하지 못하도록 모든 합리적인 조치를 취했다는 것을 증명하면 고용주는 책임이 없다(제109조 제2항).⁸⁵⁾

고용주의 책임을 판단하는 것과 관련하여 영국 항소고용심판소는 Canniffe vs. East Ridding of Yorkshire Council 사건에서 2단계 접근법을 확립하였다.⁸⁶⁾ 첫 번째 단계는 고용주가 자신의 근로자에 대해 고용 중에 문제가 되는 행위를 하지 못하도록 하는 어떤 조치라도 취했는지를 확인하는 것이다. 두 번째 단계로는 고용주가 취할 수 있었을 추가의 실행가능한 조치가 있었는지를 고려하는 것이 필요하다. 만약, 고용주가 어떤 근로자에 의한 다른 근로자에 대한 괴롭힘이나 부적절한 성적 행동의 위협을 알고 있지 못한 경우, 적절하게 공표된 괴롭힘 방지 정책이 있으면 충분하다고 보았다. 즉, 이러한 경우에는 고용주가 괴롭힘을 예측하거나 방지하기 위해 취할 수 있었을 다른 실제적인 조치가 없었다고 본다. 반면, 특정한 근로자가 적절하지 않게 행동하는 경향이나 그 근로자가 특정한 근로자에 대해 적절하지 않게 행동할지도 모르는 위협에 대한 인식 혹은

84) 심재진(2012), 위 논문, 65쪽.

85) 심재진(2012), 위 논문, 66쪽.

86) Canniffe vs. East Ridding of Yorkshire Council 사건에 대한 내용은 심재진(2012), 위 논문, 66-67쪽을 참고함.

의심이 있는 경우에는 고용주의 취할 수 있는 추가 조치가 정말 없었는지를 더욱 엄격히 고려한다. Canniffe 사건에서 먼저 고용심판소는 회사가 직원의 괴롭힘 방지 정책을 만들고 이를 직원들에게 알렸기 때문에 합리적으로 실행 가능한 조치를 취했다고 판단하였다. 그러나 항소고용심판소는 피해근로자가 자신의 사적인 친구이자 직장동료에게 피해사실을 털어 놓은 상황이었기 때문에, 이 동료가 어떠한 조치를 추가로 할 수 있었는지를 살펴보아야 한다고 결정하였다. 즉, 항소고용심판소는 가해 근로자에게 경고하는 것 등의 추가로 취할 수 있는 조치가 있었다고 보았고, 첫 번째 단계의 조치나 두 번째 단계의 조치가 실제로 문제되는 괴롭힘이 발생하는 것을 방지하지 못했을 것이 결정적이지 못하다는 점을 강조하였다. 결과적으로, 추가의 조치가 어떤 것이 발생하는 것을 막지 못 했었을 것이기 때문에 고용주가 합리적인 조치를 취하지 않았다면 고용주는 책임을 피할 수 없다고 보았다.⁸⁷⁾

(2) 피해자 구제

「2010년 평등법」 제120조에 따라 고용상 괴롭힘은 고용심판소(Employment Tribunal: ET)가 전적으로 관할한다.

고용심판소는 ‘금전배상(Compensation) 명령’과 ‘적절한 권고’를 할 수 있다(제124조 제1항). 우선, 금전배상액은 민사법원에서 불법행위와 관련된 소송에서의 손해배상액과 같으며, 이 금전배상액에는 손상 받은 감정에 대한 배상까지 포함한다고 이 법은 규정하고 있다(제124조 제6항, 제119조). 만약 고용주가 괴롭힘과 관련한 고용심판소의 금전배상명령을 따르지 않을 경우에는 피해자는 일반민사법원에서 그 배상액이 지급되도록 집행을 청구할 수 있다.

나아가 적절한 권고는 원고가 소송이 관련된 문제의 불이익한 영향을 제거하거나 축소할 목적으로 특정된 조치를 특정된 기간 내에 취하는 권고이다(제124조 제3항). 특정한 기간 내에 합리적인 사유 없이 적절한 권고를 이행하지 않으면, 금전배상명령이 내려진 경우 고용심판소는 지급되어야 금전배상액을 증액할 수 있고 금전배상명령이 없는 경우 금전배상명령을 내릴 수 있다(제124조 제7항).

87) 심재진(2011), 위 논문, 66-67쪽.

괴롭힘과 관련한 구제신청은 그 신청이 관련된 행위의 날로부터 시작하여 3개월의 기간 후에는 제기할 수 없다(제120조 제1항). 일정 기간 동안 지속된 행위는 그 기간의 끝에 행해진 것으로 취급되어 그 날부터 3개월이 지나면 구제신청을 제기할 수 없다(제123조 제3항). 다만, 3개월의 기간은 고용심판소가 정당하고 형평에 맞다고 생각하는 경우 연장될 수 있다(제120조 제1항).

한편, 「2010년 평등법」 외에도 「괴롭힘 금지법(Protection from Harassment Act 1997)」을 위반한 경우에는 「괴롭힘 금지법」에 따라 민·형사적 구제가 모두 가능하며, 손해배상은 일반 민사법원을 통해 제기할 수 있다.

4) 독일

가) 성희롱 관련 법제

「일반적 평등대우법」 제3조 제4항은 “성적 괴롭힘(sexuelle Belästigung)”에 대해 정의하고 있다. 이에 따르면, 성적 괴롭힘은 “원하지 않는 성적 행위와 성적 행위에 대한 요구, 성적인 것으로 볼 수 있는 신체접촉, 성적인 내용에 대한 언동 및 원하지 않는 음란 표현물의 적시·현출 등 취업자의 의사에 반한 성적 행위가 타인의 존엄성을 침해하거나, 특히 위협, 적대시, 멸시, 품위손상 또는 모욕 등에 의해 존엄성을 침해하는 분위기를 조성하는 것을 말한다”고 하여, 성적 괴롭힘을 동법 제2조 제1항 제4호까지와 관련된 차별로 보고 있다.⁸⁸⁾

88) 과거 근로자보호법 하에서 성희롱의 의미에 대한 연방대법원의 관례에 따르면, 문제되는 성적 행위를 상대방이 원치 않았다는 점에 대한 인식가능성이 인정되어야 하지만, 이를 위해 피해자의 명시적인 거부의 표현이 있었어야 함이 요구되는 것은 아니고, 오히려 정황상 거부 가능성이 인정될 수 있는 정도로 족하다. 또한 이러한 인식가능성은 중립적인 관찰자의 입장에서 볼 때도 관찰자의 행위로부터 거부 충분히 명백한 경우에 존재한다. 판례 등을 통해 인정되고 있는 성희롱의 구체적인 예로서 성희롱 법제 관련 문헌 등에서 일반적으로 소개되고 있는 언행은 다음과 같다. 박선영 외 4명(2011), 위 보고서, 127-128쪽 참고.

이른바 카사노바취파람이라고 불리는 행위(뒤에서 앞에 있는 사람에게 대해 휘파람을 부는 행위), 성적 기호에 관한 발언, 어깨에 팔을 두르거나 여성의 가슴을 건드리는 등의 성적인 신체적 접촉, 성적인 행위의 강요, 동료 근로자의 신체적 장단점에 대한 언급, 성기를 보이는 행위, 강요된 키스, 성적인 부탁을 들어주는 대신 직업상의 이익을 약속하는 것, 성적인 부탁을 거절하는 것에 대해 직업상의 불이익을 위협하는 것, 성적인 암시가 들어간 대화나 편지, 명백히 성적인 의도가 있는 초대, 생활에서의 성적 행동에 관한 외설적인 발언, 사업장 내 사람들 앞에서 고객과 성관계를 가진 경우, 성적인 거

「일반적 평등대우법」 제12조는 사용자가 취해야 할 조치와 의무에 대해 규정하고 있다.

제12조 제1항은 “사용자는 제1조에 열거된 사유로 인한 차별로부터 보호하기 위하여 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 이러한 보호는 예방적 조치를 포함한다”고 하여, 비단 성희롱뿐만 아니라 모든 차별에 대한 사용자의 조치 의무를 규정하고 있다. 제2항 역시 “사용자는 특히 직업상 교육과 재교육 영역에서 이러한 차별이 허용되지 않음을 적절한 방식으로 주지시키고 차별이 일어나지 않도록 노력하여야 한다. 사용자가 차별 방지의 목적을 위하여 자신의 취업자를 적절한 방식으로 교육한 때에는 제1항에 따른 사용자의 의무를 이행한 것으로 본다”고 하여, 교육 등 예방적 조치 의무를 규정하고 있다. 또한 제3항은 “취업자가 제7조 제1항의 차별금지를 위반한 경우에 사용자는 경고, 이동, 배치전환 또는 해고 등 차별을 중단시키기 위하여 개별 사안에 적절하고, 필요하며 적절한 조치를 취하여야 한다” 및 제4항은 “취업자가 그 업무를 수행함에 있어서 제3자에 의해 제7조 제1항의 차별을 받은 때에는 사용자는 취업자를 보호하기 위하여 개별 사안에 적절하고, 필요하며 적절한 조치를 취하여야 한다”고 하여, 고용영역에서 성희롱 등 모든 차별 행위가 발생하였을 때 사용자에게 적절한 조치를 취할 의무를 두고 있다.

이러한 제12조의 사용자의 조치 의무는 「일반적 평등대우법」에서 규율하는 차별 행위들 모두에 해당하는 것이기 때문에, 성희롱에 대해서는 어떠한 조치가 적절하고 합당한 것인가는 각 개별 사례의 정황에 따라 판단된다. 한 예로, 연방노동법원은 상사의 부하 여직원에게 성희롱이 문제된 사건에서 피해자가 가해자의 성희롱을 의식적으로 거절하고 피해자가 원치 않은 문제의 성희롱 행위가 외관상으로도 드러난 경우, 가해자를 즉시 해고한 사용자의 정당성을 인정하였다.⁸⁹⁾

나) 성희롱 피해자 보호

(1) 피해자 구제

래의 요구, 엉덩이를 꼬집거나 손바닥으로 때리는 행위, 직장에 외설적인 사진을 게시하는 행위(예를 들면 외설적인 모델 사진이 게재된 달력을 걸어두는 경우)

89) 박선영 외 4명(2011), 위 보고서, 129쪽.

「일반적 평등대우법」 제15조에서는 차별로 인한 손해배상 청구에 관한 규정을 두고 있다. 이에 따르면, 사용자는 차별금지에 위반되는 행위를 하였을 경우 이로 인하여 발생한 물질적·비물질적 손해를 배상하여야 한다. 손해배상청구는 단체협약에 달리 규정하고 있지 않는 한, 근로자가 불이익 대우의 사실을 안 날로부터 2개월 이내에 서면으로 주장하여야 한다. 손해배상청구는 노동법원에 대한 제소를 통해 진행된다.

나아가 제14조에서는 작업거부권을 규정하는데, 근로자가 직장 내에서 차별을 당하는 경우, 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치를 취한다면 해당 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리를 갖는다.

또한 제13조에서는 진정의 권리로서, 사업장의 내부적 분쟁해결 시스템이라고 할 수 있는 근로자의 고충호소제도를 둘 것을 규정하고 있다. 이에 따라 근로자는 성희롱이나 차별로 인한 권리침해를 느끼고 있는 정도라도 사업장 내의 권한 있는 기구 내지 담당자에게 고충호소를 할 수 있다. 근로자의 고충호소권을 명시한 것은 사용자가 그에 상응하는 대응을 해야 한다는 필요성을 보다 명확하게 한다는 점에서 중요한 의미가 있다.⁹⁰⁾ 근로자가 고충호소를 한 경우 고충처리담당자는 사안의 내용을 검토한 후 그 결과를 해당 근로자에게 알려야 한다.

(2) 직장 내 성평등 담당관제도⁹¹⁾

독일에서 직장 내 성폭력 사건이 발생하면 피해자는 직장 내 성평등담당관, 노동자평의회 또는 인사담당자나 직접 사용자에게 피해사실을 알리고 조치를 기대할 수 있다. 그 밖에 사업장 외부에서는 노동조합이나 성폭력관련 여성단체 또는 연방반차별국(Antidiskriminierungsstelle des Bundes) 등에 상담을 요청할 수 있다. 본고에서는 이 중에서 사업장 내에 성평등과 관련된 업무를 전담하는 담당관을 선출하여 직장 내 성폭력 문제를 적극적으로 해결할 수 있도록 하는 독일의 성평등담당관 제도를 간략하게 소개한다.

90) 박선영 외 4명(2011), 위 보고서, 130쪽.

91) 황수옥(2018), [이슈페이퍼 2018-05] 직장 내 성폭력 구제 제도와 개선방안: 독일 성평등담당관(GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE) 제도를 중심으로, 한국노동사회연구원 이슈페이퍼 2018-05 내용의 일부를 발췌한 것임.

독일의 성평등담당관은 관련 법과 소속기관에 따라 나뉜다. 독일 연방정부나 주 정부의 100인 이상 부서에서 근무하는 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte)은 여성노동자들이 직무를 수행하는데 있어 불평등한 상황에 처하거나 조직 내에서 여성에 대한 성폭력이 발생하였을 때 이를 해결하기 위한 업무를 주로 하고 지방자치단체의 성평등담당관 또는 여성담당관 (Frauenbeauftragte)은 소속기관의 여성노동자의 평등을 위한 지원뿐만 아니라 지역 내 여성 주민과의 상담 등을 담당하며 지방자치단체가 여성친화적인 정책을 수립하도록 하는 역할까지 수행한다.

독일에서 2001년 제정된 성평등실현법 (Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes-Bundesgleichstellungsgesetz)에서 규정된 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도는 연방 공공기관뿐만 아니라 군대 그리고 간접적으로 공공기관의 역할을 수행하는 민간기업에서 실시하도록 의무화하고 있다.

지방자치단체의 성평등담당관 또는 여성담당관은 1982년 쾰른(Köln)에서 처음으로 설립된 이후 급속히 늘어나서 2004년에는 약 1,300개 정도의 자치단체로 확대되었다. 독일의 각 주는 주법에 따라 지방자치단체의 평등지위 담당부서(Gleichstellungsstelle)나 여성사무소 (Frauenbüro) 설치의 법적 근거를 마련하고 있다. 대부분의 주는 평등지위 담당부서의 설립을 각 주의 헌법과 관련 법 제정을 통하여 규정하고 있다. 연방 주의 성평등담당관들은 여성지원계획, 여성취업지원, 여성과 관련된 지방자치의 계획의 심사, 자격화를 위한 조치에 대한 계획, 교육 또는 경제에 대한 지역의 지원을 위한 프로그램 개발에 관여한다. 또한 여성의 문화적 활동(문화보수, 도시순회, 전시)을 가시화하고, 여성에 대한 폭력방지, 아동을 위한 탁아와 육아소와 관련된 업무를 한다.

독일 연방정부의 성평등담당관제도는 업무와 관련하여 내부조직 내에서의 독립성을 그 특징으로 한다. 이러한 담당관제도는 업무의 특성상 특정 부서에서만 처리하기 어렵고 여러 부서와의 협의가 필요하고 이를 조정할 사람이 필요할 때 활용되고 있다.4) 성평등담당관은 여성만이 선출될 수 있고 직장 내 근무하는 모든 여성에게만 투표권이 있다. 성평등담당관의 임기는 4년으로 선출된 후 인사부서에 소속되며 이전까지의 업무나 임금의 삭감 없이 업무를 수행할 수 있도록 하고 있다. 특히 성평등담당관 업무로 인해 승진이나 임금에 불이익이 없도록 하고 있으며 해고로부터도 보호받는다. 성평등담당관은 인사부서에 속하지만 업무

를 수행하는데 있어서 어떠한 명령도 따를 필요 없고 회사는 성평등담당관에게 필요한 인적, 공간적, 물적 설비를 지원해야 하며 1,000인 이상이 근무하는 사업장에는 반드시 직원 1명을 별도로 지원해야 한다.

■ 연방정부의 성평등담당관의 업무

성평등실현법은 100인 이상 공공기관(법원, 행정기관, 군대 등)과 민간에 위탁되어 운영되는 수탁기관에 성평등담당관과 대리인(Vertreterin) 1명을 선출하도록 한다. 성평등담당관은 성차별로 인하여 여성이 받는 불이익과 직장 내 성폭력을 방지하기 위하여 일반평등대우법과 성평등실현법에 따라 업무를 실행하고 지원·감독할 책임을 진다. 특이한 점은 그 규율의 대상이 판사, 공무원, 군대 등 공직이나 공공기관에 근무하는 사람이나 기관으로 공적인 업무와 일자리 분배 등에 있어 여성의 차별금지를 직접적으로 규정하고 있는 것이다. 뿐만 아니라 연방정부의 행정업무가 민간에 위탁되는 경우 수탁기관은 이 법에 준하는 내부규정을 제정하여 성평등 실현을 위한 조치를 취해야 한다.

구체적으로 교육, 승진, 고용 등에 있어 여성의 비율이 50% 이하인 경우, 특별한 남성이 고려이 육아 등 돌봄노동을 하기 위해 업무를 일시적으로 중단하거나 임신 등으로 인해 노동시간의 단축 또는 기간의 단축이 있더라도 승진이나 교육 시 평가의 대상이 되어서는 안 된다. 성평등담당관은 이와 같은 내용의 성평등 실현을 위해 인적, 조직적, 사회적 조치를 취할 수 있으며, 일·가정 양립을 위한 지원, 그리고 직장 내 성희롱 방지에 대한 업무를 수행하며 이와 관련하여 개별 노동자들에 대한 상담과 지원을 한다.

■ 성평등담당관의 권한

성평등담당관은 사업장 내에서 법에 따른 집행을 지원하고 감독할 의무가 있다. 따라서 성평등, 일·가정 양립, 직장 내에 성폭력과 관련한 모든 형태의 인적, 조직적, 사회적 수단들에 영향력을 가진다. 성평등담당관은 소속 기관장(Dienstleitung)에게 의견을 개진할 권리와 의무를 가지고 있다. 평등지위담당관은 그의 관련 업무에 대한 발의권을 가지고 있다. 또한 기관들의 직원회의에 참여하여 비록 그 기관의 소속이 아니더라도 발언할 수 있는 발언권을 가지고 있다. 채용이나 인사가 성평등하게 이루어질 수 있도록 과정에 참여하거나 직장 내

성폭력 해결과정에 참여하여 합의할 권리가 있다. 해당부서가 성평등계획이나 그 밖의 이 법 및 다른 양성평등 관련 법규정을 위반한 경우에 성평등담당관은 이의제기권을 가지며, 이의제기가 수용되지 않는 경우 성평등담당관은 행정법원에 제소할 수 있다.

또한 법규정에 따른 관련 업무에 대해 회사로부터 모든 정보를 받을 수 있는 정보권과 합의권을 가지고 있다. 따라서 성평등담당관은 효율적인 업무수행을 위하여 업무와 관련된 즉각적이고 포괄적인 보고를 받을 수 있으며 업무와 관련된 자료를 제공받을 수 있다. 뿐만 아니라 성평등담당관은 인사·조직·사회적 안전의 모든 결정 과정에 적극적으로 참여할 수 있는 기회를 가질 수 있으며 법적으로 허용된 범위 내에서 결정에 중요한 개인의 인사기록 카드를 부분적으로 열람할 권리를 가지고 있다.

5) 일본

가) 성희롱 관련 법제

일본에서 성희롱과 관한 법제도로는 고용의 분야에서의 「남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律: 이하 「남녀고용기회균등법」)⁹²⁾ 제11조⁹³⁾와 관련 지침에서 성희롱과 관련된 내용을 규정하고 있다.

92) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (1972년 법률 제113호)

http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=347AC000000113&openerCode=1#31

93) 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置
第十一條 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
3 第四條第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同條第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

「남녀기회균등법」 제11조에서는 사업주는 직장에서 행해지는 성적인 언동에 대한 그 고용하는 근로자의 대응에 따라 해당 근로자가 그 근로조건에 대하여 불이익을 받거나 또는 해당 성적인 언동에 따라 해당 근로자의 취업환경이 저해되는 일이 없도록, 해당 근로자로부터의 상담에 따라 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비, 기타 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다고 규정하고 있으며(제11조 제1항), 후생노동대신은 전항의 규정에 근거로 하여 사업주가 강구해야 하는 조치로서 필요한 지침을 규정해야 한다고 한다(제2항).

이 「남녀고용기회균등법」 제11조 제2항에 따른 '사업주가 직장에서의 성적인 언동에 기인하는 문제에 관하여 고용관리상 강구해야 하는 조치에 대한 지침(2006년 후생노동성 고시 제615호)'에 따르면, 성희롱에 관한 사업주의 조치의무를 규정하고 있다.⁹⁴⁾ 관련 지침에서의 주요한 사업주의 의무는, ① 사업주의 방침 등의 명확화 및 그 주지·계발, ② 상담(고충)에 따라 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비(상담창구 등), ③ 직장에서의 성희롱에 관계되는 사후의 신속하고 적절한 대응을 들고 있다. 이 때의 상담은 행위를 한 자가 같은 회사의 직원이 아니라고 해도 장소가 언제나 있는 장소가 아니어도, 업무를 수행하는 장소라면 포함된다.

이러한 규정에서 규정의 대상이 되는 '성희롱(セクシュアルハラスメント)'이란, 사업주가 대응해야 하는 행위의 범위로, 사법에서 위법으로 판단되는 행위의 범위와 동일하지는 않다. 위법한 행위로 판단되기 위해서는 법에 정의가 필요한데, 남녀고용기회균등법에는 그러한 법적인 정의가 없다. 그렇기 때문에 재판에서는 민법상의 불법행위에 해당되는지의 여부의 별도의 판단기준으로 위법성을 판단하고 있다. 사업주의 의무를 규정하고 있는 점에서, 이를 준수하지 않는 경우에는 행정에 따라 지도를 받는 구조(제29조)로 되어 있다. 행정제체로서 기업명의 공표 규정도 있다(제30조).

참고로, 「남녀고용기회균등법」상의 성희롱에 대한 법적인 정의는 없지만, 상지에서 언급한 지침에서 '성희롱'과 관련된 용어를 구체적으로 설명하고 있다.

94) 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年 厚生労働省 告示 第615号)
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/000133451.pdf>

‘성적인 언동’이란, 성적인 내용의 발언 및 성적인 행동을 가리키고, 이 ‘성적인 내용의 발언’에는 성적인 사실관계를 묻는 것, 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 것 등이, ‘성적인 행동’에는 성적인 관계를 강요하는 것, 필요없이 신체에 접촉하는 것, 외설적인 그림을 배포하는 것 등이 포함된다고 설명한다. 또한 ‘대가형 성희롱’과 ‘환경형 성희롱’의 내용도 설명하고 있다. ‘대가형 성희롱’이란 직장에서 행해지는 근로자의 의사에 반하는 성적인 언동에 대한 근로자의 대응에 따라, 해당 근로자가 해고, 강격, 감급 등의 불이익을 받는 것이며, ‘환경형 성희롱’이란 직장에서 이루어지는 근로자의 의사에 반하는 성적인 언동에 따라 근로자의 취업환경이 불쾌한 것이 되었기 때문에 능력 발휘에 중대한 악영향을 미치는 등 해당 근로자가 취업하는데 있어 간과할 수 없는 정도의 지장을 발생시키는 것으로 설명하고 있다.⁹⁵⁾

나) 성희롱 피해자 보호

(1) 사법구제 및 도도부현 노동국에 의한 구제

현행의 피해자 구제 시스템으로는 ① 사법에 의한 구제(민사구제)와 ② 행정예에 의한 구제(도도부현 노동국에 상담, 분쟁해결의 원조, 조정(제17조, 제18조)), ③ 기업 내에서의 구제로 크게 나누어 볼 수 있다.

먼저 사법에 의한 구제방법으로서 행위자 또는 사용자 쌍방에 대하여 손해배상을 청구하는 민사구제가 가능한 방법이다.

둘째, 행정기관에 의한 구제로는 남녀고용기회균등법 제29조에 따라 도도부현 노동국에 의한 사업주에 의한 성희롱 방지를 위한 조언, 지도 등을 할 수 있다. 이 외에도, 피해자는 도도부현 노동국에 배치된 성희롱 상담원과 상담 등을 할 수 있는 체제로 되어 있다.

셋째로는 기업 내에서의 구제도 가능한데, 사업주는 성희롱을 방지해야 하는 조치의무를 가지고 있으며(남녀고용기회균등법 제11조), ‘사업주가 직장에서의 성적인 언동에 기인하는 문제에 관하여 고용관리상 강구해야 하는 조치에 대한 지침’(2006년 후생노동성 고시 제615호)를 바탕으로, 기업 내에서의 상담창구나

95) 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に關して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年 厚生労働省 告示 第615号)

고충처리제도 등 고용관리상 필요한 9가지의 항목의 조치를 강구하는 것이 의무화되어 있다.⁹⁶⁾

(2) 일본 내각부 “남녀공동참획기본계획”에서의 성희롱 관련 대책 및 지원

성희롱에 대한 시책의 기본방향으로는, 성희롱에는 성적인 관계의 강요나 필요없이 신체에 접촉하는 등의 성적인 행동뿐만 아니라, 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 등 성적인 내용의 발언도 포함되는 부분으로, 남녀가 상호의 존엄을 중시하여 대등한 관계형성을 추진하는 남녀공동참획사회의 형성을 크게 저해하는 것이다.

96) 사업주는 직장에서의 성희롱을 방지하기 위하여 고용관리상 다음의 조치를 강구해야 한다.

(1) 사업주 방침의 명확화 및 그 주지·계발

가. 직장에서의 성희롱의 내용 및 직장에서의 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 명확히 하고, 관리·감독자를 포함한 근로자에게 주지·계발할 것.

나. 직장에서의 성희롱에 관계되는 성적인 언동을 한 자에 대해서는 엄정하게 대처한다는 취지의 방침 및 대처의 내용을 취업규칙, 기타 직장에서의 복무규율 등을 정한 문서에 규정하고, 관리·감독자를 포함한 근로자에게 주지·계발할 것.

(2) 상담(고충을 포함)에 따라 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비

가. 상담에 대한 대응을 위한 창구(이하 ‘상담창구’라고 한다)를 사전에 정할 것

나. 가.의 상담창구의 담당자가 상담에 대하여 그 내용이나 상황에 따라 적절하게 대응할 수 있도록 할 것. 또한 상담창구에서는 직장에서의 성희롱이 현실에 발생하고 있는 경우뿐만 아니라, 발생할 우려가 있는 경우나, 직장에서의 성희롱에 해당되는지의 여부가 미묘한 경우라고 해도, 폭넓게 상담에 대응하고 적절한 대응을 하도록 할 것.

(3) 직장에서의 성희롱에 관계되는 사후의 신속하고 적절한 대응

가. 사안에 관계되는 사실관계를 신속하고 적절하게 확인할 것.

나. 가.에 따라 직장에서의 성희롱이 발생한 사안을 확인할 수 있는 경우에는 행위자에 대한 조치 및 피해를 입은 근로자(이하 ‘피해자’)에 대한 조치를 각각 적절하게 행할 것.

다. 제차 직장에서의 성희롱에 관한 방침을 주지·계발하는 등의 제발방지를 위한 조치를 강구할 것.

(4) (1)~(3)까지의 조치와 함께 강구해야 하는 조치

가. 직장에서의 성희롱에 관계되는 상담자·행위자 등의 정보는 해당 상담자·행위자 등의 프라이버시에 속하는 것이기 때문에, 상담에 대한 대응 또는 해당 성희롱에 관계되는 사후의 대응에 있어서는 상담자·행위자 등의 프라이버시를 보호하기 위해서 필요한 조치를 강구함과 동시에, 그 취지를 근로자에게 주지할 것.

나. 근로자가 직장에서의 성희롱에 관하여 상담을 한 것 또는 사실관계의 확인에 협력한 것 등을 이유로, 불이익 취급을 해서는 안 된다는 취지를 규정하여 근로자에게 주지·계발할 것.

「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に關して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年 厚生労働省 告示 第615号)

고용의 장에서의 성희롱에 대해서는 남녀고용기회균등법에 근거로 하여 기업에 대한 지도 등을 철저히 함과 동시에, 교육·연구·의료·사회복지시설에서 발생하는 피해나 스포츠 분야 등에서의 피해에 대해서도 그 실태를 파악하여 효과적인 피해방지대책을 강구한다. 성희롱의 행위자에 대하여 엄정하게 대처하고 재발방지책을 강구함과 동시에, 피해자의 정신적인 케어를 강화한다. 구체적인 대응은 다음과 같다.

(가) 고용의 장에서의 성희롱방지대책의 추진

① 성희롱은 인권침해라는 인식을 바탕으로, 방지를 위한 사업주의 의식개혁을 촉진함과 동시에, 직장에서의 성적인 언동에 기인하는 문제에 관하여 사업주가 강구해야 하는 조치에 대한 남녀고용기회균등법에 근거로 하는 지침의 주지, 비정규고용근로자도 포함한 상담체제의 정비 등에 따라 고용의 장에서의 방지대책을 추진한다. 아울러 성희롱이 원인으로 정신장애를 발병한 경우에는 산재보험의 대상이 되는 경우가 있다는 것에 대한 철저한 주지를 도모한다.

② 팜플렛의 배포 등에 따른 기업 등에 대한 주지계발, 성희롱의 방지대책을 강구하고 있지 않은 기업이나 성희롱이 발생한 경우에 적절한 대응이 이루어지고 있지 않은 기업에 대한 시정조치, 전문적인 지식이나 기술을 가진 직원의 활용 등에 따른 적절한 상담대응 등을 계속하여 행한다.

③ 주위의 사람의 이해심이 없고 부주의한 언동으로 피해자의 마음에 더욱 상처를 입히는 일이 없도록 하는 것이나, 피해자가 안심하고 상담할 수 있어 상담의 결과가 직장 등의 조직이나 환경의 개선에 이어지는 체제의 정비가 요구되는 것 및 직장 등에서의 정기적이고 적극적인 연수를 실시하는 등에 대하여 기업에 대하여 계발을 한다.

(나) 교육의 장에서의 성희롱 방지대책 등의 추진

① 국공사립학교 등에 대하여 성희롱 방지를 위한 노력이 추진되도록 필요한 정보제공 등을 하는 등, 성희롱 방지 등의 철저한 주지를 한다.

② 대학은 상담체제의 정비를 행할 때에는 제3자적인 시점을 도입하는 등, 진실하게 피해자의 구제가 되도록 하고, 이와 동시에 재발방지를 위한 개선책 등이 대학운영에 반영되도록 촉구한다. 또한 고용관계에 있는 자들뿐만이 아니라, 학

생 등 관계자도 포함한 철저한 방지대책을 추진한다.

③ 성희롱의 피해실태를 파악함과 동시에, 교육관계자에 대한 연수 등에 의한 철저한 복무규율, 피해자인 아동학생 등, 더 나아가서는 그 보호자가 상담하기 쉬운 환경을 만들어 상담이나 고충에 적절하게 대처할 수 있는 체제의 정비, 피해자의 정신적 케어를 위한 체제 정비 등을 추진한다. 또한 피해의 미연의 방지를 위한 아동학생, 교직원 등에 대한 계발 및 교육을 실시한다.

(다) 기타의 장에서의 성희롱 방지대책의 추진

연구·의료·사회복지시설이나 스포츠분야 등에서의 성희롱의 실태를 파악하고, 이와 동시에 피해자의 정신적 케어를 위한 체제정비를 추진한다. 또한 성희롱 행위에 대하여 엄정하게 대처함과 동시에 행위에 이른 요인을 바탕으로 한 대응을 하는 등 재발방지대책의 양상을 검토한다.

나. 외국의 성폭력 피해자 보호 제도

1) 미국

가) 성폭력 관련 법제

성폭력과 관련하여 근본적인 규율은 「미국형법전」(Penal Code) 제18편⁹⁷⁾에 근거한다. 미국형법전은 미국 전체 관할구역 혹은 연방교도소 어디서든 통용된다. 제109A장에 성폭력 관련 조항이 있으며, 성폭력 유형으로 가중성학대(aggravated sexual abuse), 성학대(sexual abuse), 미성년자 또는 피보호자에 대한 성학대(sexual abuse of a minor or ward), 모욕적인 성적 접촉(abusive sexual contact) 등을 명시하고 있다.⁹⁷⁾

나아가 미국은 1994년 「여성폭력방지법」(Violence Against Women Act: VAWA)을 제정하여 성폭력, 성매매, 가정폭력 등을 여성에 대한 폭력 범죄를 총체적으로 규율하고, 여성폭력에 대해 연방정부 차원에서 포괄적으로 접근하고 있다는 점이 특징이다. 현재 여성폭력 예방 관련 정책 입안을 담당하고 있는 부

97) 치안정책연구소(2008), 「성범죄 피해자 보호를 위한 경찰의 역할에 관한 연구」, 29쪽.

서는 법무부 내 여성폭력방지과(Office on Violence against Women)이다.⁹⁸⁾ 여성폭력방지법은 주로 제1편에서 성폭력 관련 사항들을 규정하고 있으며, 여기서 성폭력이란, 앞서 언급한 미국 형법전의 제18편 중 제109A장이 금지하는 행위에 근거한다.⁹⁹⁾

「여성폭력방지법」은 가정폭력, 성폭력, 스토킹, 성매매 등의 피해자를 위하여 민사상, 형사상 절차 재정비 및 법적 구제책을 포함하고 있으며, 피해자의 안전을 더욱 확보하고 가해자의 책임을 증대하기 위하여 법 집행 부서, 검찰과 법원의 능력을 향상시키는 것 등을 목적으로 제정되었다. 현재 이 법을 바탕으로 미국에서는 여성폭력 방지를 위한 경찰 등 법 집행기관과 검찰의 활동에 대한 지원 및 여성폭력 피해자를 위한 프로그램 개발과 운영을 지원하고 있다. 대표적인 프로그램으로는 STOP(Services, Training, Officers, Prosecutors)이 있으며 경찰·검찰 등의 의무체포, 의무기소 정책을 장려하는 교육프로그램, 피해자를 위한 법률 서비스와 보호제도, 여성폭력에 관한 연구, 관련 데이터베이스 구축 등을 시행하고 있다.¹⁰⁰⁾

법의 주요 내용으로는 「제1편 여성을 위한 안전거리」가 총 5개의 장으로 이루어져 있으며, 제1장 연방정부의 성범죄 처벌, 제2장 법 집행 및 여성에 대한 폭력을 근절하기 위한 기소 보조금, 제3장 공공 교통 시설 및 공원에서 여성 안전, 제4장 신 증거 규칙, 제5장 성범죄의 피해자에 대한 지원으로 구성되어 있다. 1장에서는 연방정부의 성범죄 처벌에 대해 포괄적인 내용을 담고 있으며, 공공 장소에서의 여성의 안전문제 부터 성범죄 피해자에 대한 지원과 성범죄 예방을 위한 지원까지 다양한 내용을 담고 있다.

「제2편 여성을 위한 안전한 가정」은 가정폭력에 관한 사항을 규정하고 있으며, 총 11개의 장으로 구성되어 있다. 각 장에서는 제1장 국립 가정폭력 상담전화, 제2장 주(states) 간의 법률 시행, 제3장 가정 폭력 사건의 체포 정책, 제4장 쉼터 지원금, 제5장 청소년 교육, 제6장 가정 폭력에 관한 지역 사회 프로그램,

98) 변화순 외(2007), 「여성정책전략센터 자료집- 동향분석·정책지원·기초연구」, 여성가족부 여성정책전략센터; 이성은·고은정(2010), 「서울시 여성가족재단 연구사업보고서」, 서울시 여성가족재단, 42쪽에서 재인용.

99) 치안정책연구소(2008), 위 보고서, 29쪽.

100) 장미혜 외(2017), 「젠더폭력방지에 관한 법제화 방안 연구」, 한국여성정책연구원, 19쪽.

제7장 가정 폭력 예방 및 서비스 법 개정안, 제8장 학대 피해자를 위한 기밀 유지, 제9장 데이터 구축 및 연구, 제10장 지방의 폭력 및 아동 학대에 관한 법률 시행, 제11장 지역 주택 교부금 보조금, 폭력, 성폭력, 성매매 피해자를 위한 주택 보조금과 또한 여성에 대한 폭력에 대처하는 법에 대한 효과적인 개입에 관한 연구가 있다. 2편에서는 가정폭력에 대한 정의를 명시하며 ‘가정폭력’을 배우자 또는 친밀한 관계에 있는 파트너, 동거자에 의한 폭력행위로 규정하고 있다. 이와 더불어 데이트폭력에 대한 내용도 담고 있는데 ‘데이트 폭력’을 낭만적 혹은 친밀한 사회적 관계에 있는 데이트 파트너(dating partner)에 의한 폭력이라고 정의하고 있다.

「제3편 여성의 민사상 권리」는 헌법 개정안 제14조 제5항과 제1조 제8항에 따라 제3편은 의회의 권한으로 성에 의해 유발된 폭력의 희생자들의 시민으로서의 권리를 보호하는 것과 공공의 안전, 건강을 증진하는 것을 목적으로 하고 있다. 「제4편 여성에 대한 동등한 재판」은 2개의 장으로 이루어져 있으며, 제1장 주 법원 판사와 사법부 직원들을 위한 교육과 트레이닝, 제2장 연방 법원 판사와 사법부 직원들을 위한 교육과 트레이닝으로 구성되어 있다. 이 외에도 「제5편 관계법 개정안」, 「제6편 전국적인 스토킹과 가정폭력의 감소」, 「제7편 매 맞는 이민여성과 아동보호」가 있다.¹⁰¹⁾

「여성폭력방지법」은 여성을 향한 폭력을 폭넓은 영역에서 다루고 연방 정부 차원에서 다양한 접근이 이루어졌다는데 큰 의의가 있다. 또한 미연방법률로 정식 채택된 후 후발 국가들의 여성폭력방지법 제정과 국제적 법률인 ‘국제여성폭력방지법(IVAWA, International Violence Against Women Act)’에 이르기까지 세계 각국의 여성 지위 향상에 영향력을 끼친 법률이다.

한편, 미국은 1994년 제정된 「폭력범죄 통제 및 법집행 법률」(Violent Crime Control and Law Enforcement Act)에서 각 지방자치단체가 성범죄자 등록프로그램을 실시하지 않을 경우에 미연방 정부의 자금지원을 중단하는 강제조치를 취할 수 있다는 조항을 두었다. 따라서 이는 곧 대다수 주의 법집행기관에 성범죄자 등록법 제정을 촉진시켰다. 이 ‘성범죄자 등록법’은 성범죄의 제법을 막고 수사에 도움이 되도록 주별 등록체계를 마련하는 것이 목적이며 이를 위반할 경

101) 장미혜 외(2017), 위 보고서, 20-21쪽.

우 처벌을 받게 된다. 대표적으로 뉴저지 주의 「매건법」(Megan's Law)이 있는데, 매건법은 범죄자의 신상공개를 구체적으로 의무화함으로써 해당지역 사회에서 시민의 안전에 위협을 가하는 성범죄 전과자의 신상을 관리한다.¹⁰²⁾

나아가 각 주에서는 개별적으로 「강간피해자 보호법」(Rape Shield Law)을 제정하여, 성폭력 피해자의 재판절차상에서 보호하기 위한 방안을 마련하고 있다. 이 강간피해자보호법은 재판과정에서 피해자의 성적 경험 등에 대하여 질문하는 것을 금지하고 있으며, 이를 통해 정서적 트라우마로부터 피해자를 보호하기 위한 목적을 지니고 있다. 더욱이 연방차원에서 미국 의회는 '연방 증거규칙 412'를 제정하였고, 이 규칙 또한 피해자의 성적 성향 등과 연관된 증거가 관련된 민사 또는 형사소송에서 허용되지 않음을 규정한다.¹⁰³⁾ 관련하여 구체적인 내용은 2차 피해 방지 관련 부분에서 후술한다.

나) 성폭력 피해자 보호

미국의 「여성폭력방지법」은 성폭력, 스토킹, 데이트 폭력, 가정폭력 등 광범위한 유형을 여성폭력으로 규정하고 있으며, 여성폭력 범죄의 예방, 치료와 관련된 정책과 서비스를 수립할 수 있는 핵심 근거가 되고 있다. 따라서 관련 전담 부서들의 행정과 서비스 내용에도 성폭력과 가정폭력 등의 프로그램이 동시에 포함되어 지원하는 경우가 대부분이다.¹⁰⁴⁾ 또한 미국의 형사 사법체계의 특성상 주정부 차원에서의 형법적용이 주로 이루어졌던 것과 달리 여성에 대한 폭력은 피해자에 대한 보호조치까지도 전국적으로 연방정부 차원에서 동일하게 적용할 수 있는 기반을 두었다.¹⁰⁵⁾

「여성폭력방지법」에서는 여성폭력 관련 모든 강력범죄에 대해 경찰, 검찰 등 형사사법기관의 적극적인 대응을 의무화하고, 이에 상응하는 예산을 지원함으로써 실질적인 역할을 할 수 있는 기반을 마련하고 있다. 즉, 미국의 경우 여성

폭력에 적극적으로 대응하는 부서는 법무부(United States Department of Justice, USDOJ)로서, 사법체계가 여성폭력 피해자 지원의 한 축으로써 협조 기관인 한국 상황과는 차이를 보인다. 이러한 접근 방식은 여성에 대한 폭력은 범죄이며, 보다 효과적인 피해자 보호를 위하여 형사법적인 접근이 중요함을 인식한 것에서 비롯된 것으로 볼 수 있다.¹⁰⁶⁾

법무부 내 여성폭력방지와에서는 여성폭력 관련 프로그램과 정책을 개발하고, 각 지역사회에 재정적·기술적인 지원을 하며, 법집행을 관리하는 역할을 한다. 또한 여성폭력방지법에 의하여 설립된 19개 OVW 교부금(Grant) 프로그램¹⁰⁷⁾을 통하여 정책, 검찰, 피해자 지원단체, 보건당국, 종교 지도자들을 포함하는 지역의 파트너십을 형성함으로써, 피해자의 안전 및 건강한 삶을 위한 보호와 서비스를 제공할 수 있도록 돕고 있다.

대표적으로 교부금 프로그램 중 STOP 프로그램(STOP Violence against Women Formula Grants to States)은 사법기관에 피해자 지원을 위한 예산을 확보함으로써 해당기관이 실효성 있는 역할을 수행하는 데에 기반이 된다. STOP프로그램은 피해자 지원을 위한 종합적인 접근으로서, 여성 폭력에 대한 사법적인 시스템 개선을 촉진하고, 여성 폭력 범죄에 대응하는 효과적인 법집행과 검찰의 전략 및 피해자 지원 서비스를 개발하고 향상시키기 위한 프로그램이다. 이러한 교부금을 지원받는 지방정부(State, Territory)는 지원 단체와 피해자 서비스 제공자들, 형사법적 체계간의 파트너십을 지속적으로 확보함으로써, 가정폭력, 성폭력, 스토킹 범죄에 대해 강력하게 대응하는 지역사회를 구축한다. 또한 주정부의 STOP 관리부서에 교육과 자원을 제공하는데, 이는 가정폭력, 성폭력, 데이트 폭력, 스토킹을 해결하기 위한 전략, 교육, 전문성을 높이기 위한 기술적 지원 프로그램 등이 있다.¹⁰⁸⁾

102) 치안정책연구소(2008), 위 보고서, 30쪽.

103) <https://definitions.uslegal.com/r/rape-shield/>

104) 정혜숙(2009), "여성폭력피해자의 생명과 안전에 대한 최우선적 선택 : 미국사례의 선형적 교훈", 여성폭력피해자지원단체의 국가복지정보시스템 사용 문제점과 대안 검토를 위한 토론회자료집; 이성은·고은정(2010), 「서울시 여성가족재단 연구사업보고서」, 서울시 여성가족재단, 42쪽에서 재인용.

105) 이성은·고은정(2010), 위 보고서, 42쪽.

106) 이성은·고은정(2010), 위 보고서, 42쪽.

107) 연방정부의 교부금 프로그램은 대표적으로 STOP프로그램을 비롯하여, 인디언 부족·대학·농촌, 고령자, 장애인 등 특정 집단의 여성폭력에 대한 지원프로그램, 주택 지원, 관련 기관 간 교류지원, 주 정부 연합 교부금 등 다양한 교부금 프로그램이 진행되고 있다. 또한 아동과 청소년, 남성과 청소년, 언어나 문화적 차이가 있는 피해자에 대한 교부금 프로그램, 법정상의 훈련과 향상 프로그램, 성폭력 서비스 개입을 지원하고 강간위기지원센터와 같은 피해자 지원 서비스 센터의 확장 등을 위한 성폭력 서비스 프로그램 등이 여성폭력방지와에서 진행하고 있는 새로운 교부금 프로그램이다. 이성은·고은정(2010), 위 보고서, 42쪽 각주 40 인용함.

미국은 또한 전국적으로 성폭력 핫라인(National Sexual Assault Hotline)을 두어 성폭력 사건에 대처하고 있다. 이 핫라인은 RAINN(Rape, Abuse and Incest National Network: 강간, 학대, 근친상간 네트워크)에 의해 운영되고 있는데, RAINN은 미국 내에서 가장 큰 비영리 성폭력반대기구로서 성폭력 위기 및 피해에 대한 상담과 위탁을 위하여 1년 내내 무료 핫라인 번호를 운영하고 있다. RAINN은 미국 내에서 1000곳 이상의 지역 성폭력서비스제공자와 파트너십을 맺고 있으며 미국방부의 DoD Safe Helpline을 운영하고 있다. 특히 RAINN은 성폭력을 예방하고 피해자들을 돕고 가해자들이 사법체제를 받도록 지원한다.¹⁰⁸⁾

또한 미국에서는 SART(sexual assault response team: 성폭력대응팀)라는 제도가 시행 중이며, 이는 각 주에서 개별적으로 운영하고 있다. SART는 의사, 경찰, 검찰, 지원센터 등의 다른 분야의 전문가가 연계하여 피해자에게 필요한 지원을 할과 동시에 피해자의 동의를 전제로 피해자의 신체에 남겨진 성범죄의 증거를 채취하는 팀이다. 팀 멤버들은 각자의 역할에 따라 수집한 과학적 증거를 활용하여 활동한다.¹⁰⁹⁾

예를 들어, 뉴욕에서는 1976년 「강간피해자 보호법」이 제정되었고 1978년 St. Luke병원에서 시작하여 2000년에 뉴욕 전 지역에 강간위기 프로그램(rape crisis program)과 검사관 프로그램(examiner program)이 설치되었다. 그 이후 2004년에는 뉴욕 주 전 공립병원에서 동일한 검사와 치료를 받을 수 있게 되었고, 2005년 이후에는 다른 주와도 DNA정보교환이 가능하게 되었다. 피해자는 원칙적으로 피해 후 96시간 이내라면 검사를 할 수 있으며, 검사용 키트는 모두 종이로 되어 있으며 병원에 구비되어 있다. 피해자는 어떤 검사를 받을 것인가와 증거를 경찰에 제출할지 여부를 결정할 수 있으며 증거채취 후 키트는 의학적인 검사를 한 SANE¹¹¹⁾과 경찰이 사인하여 봉인한다.¹¹²⁾

또 다른 예로 캘리포니아의 SART가 설치된 병원은 Pomerado 병원, University Community Medical Center, Children's Hospital Chadwick Center,

108) 이성은·고은정(2010), 위 보고서, 43-44쪽.

109) Rape, Abuse and Incest National Network 홈페이지(<https://www.rainn.org/>) 및 National Sexual Violence Resource Center 홈페이지(<https://www.nsvrc.org/>) 참조.

110) 경찰청(2013), 「성폭력 근절 관련 대책의 개선방안」, 15쪽.

111) 성폭력 치료 간호사 SANE 제도에 대해서는 아래에서 후술한다.

112) 경찰청(2013), 위 보고서, 15-16쪽.

Palomar Medical Center 등이 있다. 그 중 Children's Hospital Chadwick Center, Palomar Medical Center는 아동을 위한 종합프로그램을 가지고 있어서 원칙적으로 18세 이하의 성폭력피해자의 경우 여기로 인계된다. 캘리포니아의 SART의 경우 피해자를 나누어 대응하고 있는 점이 주목할 만하다. 또한 발생 후 72시간 이내에는 즉시 의사와 간호사 팀이 대응하며 72시간을 넘긴 경우 중간에 검사 등을 받게 된다. 아동 성폭력피해자 등은 반복진술을 줄이기 위해 형사에게 바로 인계되어 수사면담을 받게 되고 청소년 성폭력 피해자의 경우는 먼저 보고서를 작성할 의무가 있는 의사와 간호사가 면담을 실시하게 된다.¹¹³⁾

나아가 미국에는 SANE(Sexual Assault Nurse Examiners)이라고 하는 성폭력 치료 간호사가 있다. SANE는 성폭력이나 성적 학대의 경험이 있는 환자에 대한 법의학 치료(medical forensic care) 전문 교육과 임상준비를 완수한 등록간호사(registered nurse)이다.¹¹⁴⁾ SANE 프로그램은 성폭력 및 성적 학대를 당한 남녀 피해자에 대한 24시간 콜서비스로 제공되며, 이러한 피해자에 대한 의료케어와 보고 및 피해자 지원을 한다. 특히 이 SANE 프로그램의 목적은 성폭력 피해자들을 추가 피해로부터 보호하는 것, 위기개입, 시의적절하고 철저하고 전문적인 법의학 증거 수집, 문서화와 증거의 보존, 성전염성질환의 검사 및 치료, 임신위기의 검사 및 예방제공, 피해자의 즉각적 및 후속 의료케어와 후속 상담의 제공, 증거를 획득하기 위한 법집행기관의 능력향상 및 성폭력 케이스의 성공적인 기소 등을 하는 역할을 하고 있다.¹¹⁵⁾

이외에도 미국은 각 지역마다 전국 네트워크 커뮤니티 베이스 강간위기센터가 있으며, 이는 모든 주와 지역에서 이용할 수 있다. 이 센터는 미국 전역에 걸쳐 있고 성폭력의 피해에 대한 지원서비스를 제공하기 위하여 존재한다. 지역에 따라 제공되는 서비스는 다르지만, 주요한 서비스로는 피해자 지지, 의료검사와 법집행인터뷰 동안 동반, 교육, 추후서비스, 다른 자원에 대한 위탁 등의 서비스를 제공한다.

113) 경찰청(2013), 위 보고서, 16-17쪽.

114) International Association of Forensic Nurse (<https://www.forensicnurses.org/>)

115) Linda E. Ledray, "Sexual Assault Nurse Examiner: Development & Operation Guide", U.S. Department of Justice Office for Victims of Crime, (https://www.ncjrs.gov/ovc_archives/reports/saneguide.pdf)

2) 영국

가) 성폭력 관련 법제

영국은 기본적으로 1956년 제정된 「성범죄법」(Sex Offences Act)에서 성폭력, 성매매, 성매매 알선 등에 관한 사항을 규율하고 있다. 또한 「성폭력범죄자법」(Sex Offenders Act, 2004)에서는 성범죄자로부터 지역사회를 보호하기 위한 제도를 두고 있다. 예를 들어, 성범죄를 범한 범죄자가 형의 선고 또는 출소 이후 14일 이내에 거주지를 이전한 경우에는 이전, 이후 14일 이내에 경찰에 자신의 성명과 주소, 생년월일을 신고하여 등록토록 규정하고 있으며, 각 범죄자의 분류에 따라 등록 기간이 정해져 있다.¹¹⁶⁾ 또한 「성폭력범죄자법」은 기존의 성폭력만이 아니라 온/오프라인을 통한 성인의 데이트 강간(데이트 폭력)과 마약, 아동의 성적착취를 보호를 위하여 법을 강화하였다. 해당 법은 여성만이 아니라 남성 및 개인의 성적인 오리엔테이션의 차이와는 무관하게 동일하게 적용된다는 특성이 있다.¹¹⁷⁾

나) 성폭력 피해자 보호

영국에서는 여성폭력문제가 큰 사회적 이슈로 등장하면서 1997년 노동당의 여성문제에 관한 투자와 지원이 이루어졌고, 여성폭력의 문제는 여성문제(평등문제) 담당 장관과 평등부(Government of Equalities Office)에서 1차적인 책임을 맡고 있다. 평등부의 조직에서 여성폭력을 담당하는 곳은 Violence Against Women Team으로, 이들의 주요 역할은 여성에 관한 모든 폭력을 감소시키는데 있으며 특히, 강간, 스토크 범죄, 가정폭력 등에 초점을 맞추고 있다. 앞서 살펴본 미국과 비교할 때, 미국이 성폭력을 법무부 주관의 절차 중심으로 처리하며 범죄로서 부각시키는 정책 관점과는 달리, 영국은 여성폭력의 문제를 차별이라는 시각에서 접근하는 경향이 강하다.¹¹⁸⁾ 그러나 영국 또한 여성폭력의 문제를 가정폭력, 성적 폭력과 학대, 인신매매, 성매매와 성적 착취, 결혼지참금/성기절단/강제결혼과 같은 명예를 가장한 폭력(Honour based violence), 남성에 비하여

116) 치안정책연구소(2008), 위 보고서, 33-34쪽.

117) 이성은·고은정(2010), 위 보고서, 46쪽.

118) 이성은·고은정(2010), 위 보고서, 45-46쪽.

자해·자살의 위험이 높고 과거 성적학대 경험이 있는 경우가 있는 여성범죄자(Women offender)에 관한 사항 등 ‘여성폭력’의 범주를 포괄적으로 접근하고 있다.¹¹⁹⁾

영국 성폭력 피해자를 위한 가장 대표적인 지원 제도로서 성폭력 피해자 자문 센터(Sexual Assault Referral Centres, 이하 SARCs)가 있다. SARCs는 성폭력 피해자가 피해를 당한 뒤 가장 먼저 찾을 수 있는 기관으로, 성폭력 피해자를 위한 의료 서비스, 정서적 지원, 피해자 상담 등을 제공하는 국가 차원의 센터이다. SARCs는 최근에 성폭력을 당한 피해자 뿐 아니라 오래 전에 성폭력을 피해를 당한 피해자(non-recent victims)가 원할 경우 경찰이 수사하게 지원하는 역할도 한다.

SARC에 연관된 단체는 경찰, 자치 경찰위원장(Crime Commissioner), NHS 잉글랜드(NHS 스코틀랜드는 스코틀랜드 법에 따라 별도로 운영) 등이 해당한다. 피해자 지원의 큰 축을 담당하는 기관 중 하나는 영국의 국민보험서비스(NHS: National Health Service)이다. 특히, 2012년 보건사회법 개정 시, 영국 국민들의 건강을 책임지는 NHS의 역할에 성폭력 관련 서비스 지원이 추가되었다. NHS가 2016년 2월 발간한 ‘NHS 잉글랜드 정책에 따른 공중 보건 기능(Public health functions to be exercised by NHS England Service Specification. No. 30 Sexual Assault Referral Centres)’에 따르면, 성폭력 피해자 서비스 지원은 NHS의 핵심 업무 중 하나이고, NHS의 운영에 2013년부터 SARCs가 포함되면서 국가 차원에서 경찰과 지역 자치 경찰, 의료 기관이 함께 성폭력 피해자 지원을 하는 시스템이 구축되었다.

SARCs의 핵심 역할은 ① 위기관리, ② 피해자의 동의 하에 법의학적인 의료 조사 실시, ③ 피임 등 의료 지원, ④ 성병 검사 실시, ⑤ 독립 성폭력 자문 서비스(Independent Sexual Assault Advisor, 이하 ISVA) 지원 연결, ⑥ 심리 치료 자문, ⑦ 민간 성폭력 피해자 상담 전문가 상담 연결 등이다.

SARCs는 장기적인 피해자 지원 서비스는 제공하지 않기 때문에, 장기적 지원이 필요한 경우 피해자 심리 치료를 지원하는 다른 상담 기관이나 시민 단체 등으로 연결해준다. 예를 들어, Women’s Aid, Victim Support, The survivors

119) 이성은·고은정(2010), 위 보고서, 46쪽.

Trust, Survivors UK 등 성폭력 피해자를 돕는 시민 단체와 연결해 주기도 하는데, 일부 단체는 남성 성폭력 피해자를 위한 단체도 있다.

2016년을 기준으로 영국 전역에는 39개의 SARC가 있다. 대부분 SARC는 접근성과 인구 밀도를 고려해 도심 지역의 NHS 부지에 있는 병원 등에 자리 잡고 있지만, 일부는 경찰 시설에 설치되어 있기도 하다. 하지만 도심 외곽이나 시골에 사는 피해자들을 위해 피해자가 사는 곳에 있는 성 건강 클리닉이나 소아 청소년과, 피해자 지원 서비스를 연결해 SARC 서비스를 간접 지원하기도 한다.¹²⁰⁾

또 다른 영국 성폭력 피해자를 위한 정보 및 상담 지원 제도로는 개별 성폭력 피해자 상담사 ISVA(Independent Sexual Violence Advisers)가 있다. ISVA는 성폭력 피해자에게 경찰 조사, SARC 서비스 소개, 피해자 심리 상담부터 피해자가 원할 경우 사회 복지 정책, 주거 지원까지 연결하는 폭넓은 임무를 수행하는 성폭력 피해자 전문 상담가다. ISVA는 2005년 제도적으로 정착되어 잉글랜드와 웨일스 지역에서 성폭력 피해자들을 돕는 지원과 상담을 제공하고 있다. ISVA는 다양한 기관에 소속돼 개별적으로 활동하는데, 성폭력 피해자 지원 단체, SARC 등이다. SARC가 의료 서비스를 중심으로 피해자를 지원한다면, ISVA는 피해자 개인에게 초점을 맞춰 피해자 권리부터 경찰 조사, 법원에서 사건 처리 과정, 후속 서비스 등 관련 정보 제공하고, 피해자를 곁에서 돕는 역할을 한다.

영국 내무성이 2017년 9월 'ISVA의 핵심 역할(The Role of the Independent Sexual Violence Adviser: Essential Elements)'이라는 제목으로 발간한 보고서에는 ISVA의 운영 목적과 주요 업무 내용이 상세하게 설명되어 있다. 피해자 상황에 따라 달라질 수 있지만 ISVA가 반드시 제공해야 하는 정보와 서비스는 크게 네 가지로 나뉜다. ① 피해자 권리, ② 피해자 건강과 웰빙, ③ 경찰 제보 지원, ④ 사법 처리 절차 정보 제공 및 도움 제공 5) 정서적 지원을 비롯한 폭넓은 지원 등이 핵심이다.

나아가 영국 경찰은 수사기관으로서 사건 제보와 진술 과정에서 피해자를 지

120) 지역별 SARC의 위치는 NHS 홈페이지에서 찾을 수 있다. <https://www.nhs.uk/Service-Search/Rape-and-sexual-assault-referral-centres/LocationSearch/364>

원하는 역할을 하는데, 관련하여 성폭력 수사 전문 경찰(Sexual Offence Investigative Technique, 이하 SOIT) 제도를 두고 있다. SOIT는 성폭력 피해자가 가장 처음 만나는 경찰관으로, 성폭력 수사를 전문으로 하는 훈련된 특별 직군이다. 이들은 사건 발생과 관련된 초기 진술을 확보하고, 피해자가 SARC 서비스를 받을 수 있도록 돕는다. SOIT는 경찰과 피해자를 연결하는 연락 지점으로도 볼 수 있는데, 피해자가 여러 경찰을 만나며 진술을 반복하며 2차 피해를 보지 않도록 사건이 종료될 때까지 지정된 SOIT가 피해자를 담당한다. 이들은 경찰 조사 과정을 설명하고, 피해자의 질문에 상세히 응답하며, 피해자가 원할 경우 성폭력 피해자 지원 단체를 소개하거나 ISVA에게 연결한다. SOIT의 첫 업무는 피해자에게 구체적인 사건 진술을 받는 것이다. 서면 작성과 비디오 진술 녹화 중 피해자가 원하는 방식으로 진행한다. 또한 SOIT는 수사에 변화가 있을 경우 28일 주기로 피해자에게 알릴 의무가 있다.

이 외에도 성폭력 피해자를 비롯한 범죄 피해자의 일반적인 권리로서, 형사법 절차에 따라 범죄 피해자나 범죄 때문에 가족을 잃은 유가족은 경찰에게 수사 진행 중인 정보를 제공받을 의무가 있다. 먼저 제보 단계에서 경찰은 ① 범죄 제보 서면 확인서, ② 사건 번호, ③ 사건 담당 수사관 연락처를 피해자에게 제공해야 하며, 얼마나 주기적으로 수사 과정을 알려줄 것인지 설명해야 한다. 또한 피해자 지원 단체에 2일 이내에 연결해 달라고 경찰관에게 요구할 수 있다. 수사 단계에서는 유력 용의자가 체포됐거나, 보석으로 석방 또는 벌금형 경고 등을 받았을 경우 경찰이 5일 이내에 관련 사항을 피해자에게 알릴 의무가 있다.

특히 성범죄는 범죄 중에서도 방화, 가정 폭력, 테러 등과 함께 '심각한 범죄'로 분류되어 경찰과 검찰로부터 추가 지원을 받을 수 있다. 다른 범죄보다 더 빨리 수사 정보를 요구할 수 있고(24시간 이내), 핵심 증거를 제출해야 하는 재판을 앞두고 있을 땐 법원에 특별 보호를 요청할 수 있다.

한편, 지역 차원에서 런던에는 헤븐즈(The Havens)라는 성폭력위탁센터 전문가들의 네트워크가 있다. 헤븐즈는 킹즈 칼리지 병원 NHS 신용기관(King's College Hospital NHS Foundation Trust)이 관리하고 있으며, 제공되는 서비스들은 NHS 잉글랜드와 런던경찰청이 공동으로 위탁하고 기금하고 있다. 헤븐즈에서도 법의학적 의료검사와 추후관리(성건강 검사, 심리치료, 지원 등 피해 후 12개월까지)를 제공한다.¹²¹⁾ 헤븐즈는 2000년 5월, 런던 서부에 소재한 킹스

클리지 병원내에 설립된 이래로 지속적으로 영국 전역에 확장되어 설치되고 있으며, 피해자에게 가장 유용한 건강서비스를 제공한다. 이러한 서비스는 전문가 및 법의학적 교육을 받은 의사, 간호사들에 의한 사후 치료, 조언, 상담 등의 형태로 종합적인 ‘윈스탑’ 서비스로 제공하고 있다.¹²¹⁾

3) 일본

가) 성폭력 관련 법제

우선, 일본 형법에 있어 성폭력 관련 조항은 강제외설죄와 강제성교죄 등이다. 형법¹²³⁾ 강제외설죄(제176조)의 경우, “13세 이상의 자에 대하여 폭행 또는 협박을 이용하여 외설행위를 한 자는 6월 이상 10년 이하의 징역에 처한다. 13세 미만의 자에 대하여 외설행위를 한 자도 마찬가지”라고 규정하고 있다. 또한 강제성교 등 죄(구 강간죄, 제177조)는 “13세 이상의 자에 대하여 폭행 또는 협박을 이용하여 성교, 항문성교 또는 구강성교(이하 ‘성교 등’)를 한 자는 강제성교 등의 죄로 하여, 5년 이상의 유기징역에 처한다. 13세 미만의 자에 대하여 성교 등을 한 자도 마찬가지이다”라고 규정하고 있다. 그리고 준강제외설 및 준강제성교 등의 죄(제178조)에서는 “사람의 심신상실 혹은 항거불능을 이용하거나 심신을 상실시키거나 혹은 항거불능을 만들어 외설행위를 한 자는 제176조의 예에 따른다”(제1항), “사람의 심신상실 혹은 항거불능을 이용하거나 또는 심신을 상실시키거나 혹은 항거불능을 만들어 성교 등을 한 자는 전조의 예에 따른다”(제2항)로 규정한다.

한편, 일본의 형법에서도 구 형법 제180조에 친고죄가 규정되어 강제외설죄, 강제성교 등의 죄, 준외설 및 준강제성교죄에 대하여 친고죄가 규정되어 있었는데, 2017년의 형법 개정으로 친고죄가 삭제되었다.

특히 2017년 6월의 형법 개정은 성범죄를 엄벌화 하는 방향으로 대폭적으로 개정된 것으로, 예를 들면, 범죄성립행위의 확대, 법정형의 하한을 올리고 감호

자 외설 및 감호자 성교 등의 죄의 신설(제179조), 비친고죄로 개정된 것이 특징이다.

구체적으로는 첫째, 범죄성립행위의 확대에 관련해서는 기존으 규정 하에서는 남자에 대하여 폭행이나 협박을 이용하여 항문성교를 하는 행위나 간음에 이르지 못하더라도 강제적으로 구강에 음경을 넣는 행위 등은 ‘강간죄’에 해당되지 않았는데 강제외설죄(형법 제176조)에서는 그 행위가 성립되게 되었다. 따라서 개정형법에서는 ‘성교, 항문성교 또는 구강성교’를 ‘성교 등’으로 하여 ‘강제성교 등 죄’가 성립되는 행위가 되었다. 또한 행위의 대상자를 ‘13세 이상의 자’ 또는 ‘13세 미만의 자’로 하여, 여자만을 대상으로 하고 있던 구법에서 모든 자로 확대하였다.

둘째, 법정형의 인상을 들 수 있다. 이번 법개정으로 ① 강제성교 등 및 준강제성교 등의 죄의 경우, 3년 이상의 유기징역(구법)에서 5년 이상의 유기징역(제177조, 제178조 제2항)으로 인상, ② 강제성교 등 치사상의 경우, 무기 또는 5년 이상의 징역에서 무기 또는 6년 이상의 징역(제181조 제2항)으로 인상되었다.

셋째, 감호자 외설 및 감호자 성교 등 죄가 신설되었다(제179조). 18세 미만의 미성년자를 감호하는 보호자가 그 관계를 이용하여 미성년자에게 외설 행위나 성교 등을 하는 행위에 대해서는 폭행 및 협박이 없어도 감호자 외설 또는 감호자 성교 등의 죄로 범죄가 성립되는 규정이 신설되었다.

넷째, 앞에서 언급하였듯이, 비친고죄로 개정하였다. 구형법에서는 강제외설죄, 강간죄, 준강제외설죄 및 준강간죄는 피해자 등으로부터의 고소가 없으면 공소제기를 할 수 없었는데(구형법 제180조 제1항, 친고죄), 이번 개정으로 비친고죄로 하여 피해자의 고소를 공소제기의 요건으로 하지 않게 되었다.

그리고 2004년 제정된 「범죄피해자 등 기본법」¹²⁴⁾에서는 기본이념, 국가 및 지방공공단체의 책무, 범죄피해자 등을 위한 시책의 기본 사항을 총체적으로 규율하고 있다. 또한 범죄피해자 등(범죄나 이에 준하는 심신에 유해한 영향을 미치는 행위의 피해자 및 그 가족 또는 유족)을 위한 시책을 종합적이고 계획적으로 추진함으로써 범죄피해자 등의 권리이익의 보호를 도모하는 것을 목적으로 하고 있으며, 그러한 기본이념으로 범죄피해자 등은 개인의 존엄을 중시받고 그

121) The heavnes 홈페이지 참조. <https://www.thehavens.org.uk/>

122) 경찰청(2013), 위 보고서, 17쪽.

123) 일본 형법(刑法) 원문 참조:

http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/viewContents?lawId=140AC000000045_20170713_429AC0000000072

124) 범죄피해자 등 기본법(犯罪被害者等基本法) 원문: <https://www.npa.go.jp/hanzaihigai/kihon/hou.html>

존엄에 알맞은 처우를 보장받을 권리는 가지는 내용 등이 규정되어 있다.

이 외에도 2000년 「스토커행위 등의 규제에 관한 법률(스토커규제법)」¹²⁵⁾을 제정하여 스토커 행위에 대해서도 처벌하고 있다. 또한 2014년에 「사사 성적 영상기록의 제공 등으로 인한 피해의 방지에 관한 법률(리벤지포르노 피해방지법)」¹²⁶⁾이 시행되어 사사 성적인 행위의 영상기록 및 공표하는 것에 대하여 벌칙 등을 부가하여 처벌하고 있다. 이에 더불어, 1999년에 규정된 「아동매춘, 아동포르노에 관계되는 행위 등의 규제 및 처벌과 아동의 보호 등에 관한 법률(아동포르노금지법)」¹²⁷⁾으로 18세 미만의 자에 대한 아동매춘 및 아동포르노의 제작 등을 금지하고 있다.

나) 성폭력 피해자 보호

일본 경찰청은 1996년 2월 피해자대책 요강을 제정하여 전 경찰에 하달하고 같은 해 5월 경찰청장관 관방급여후생과에 범죄피해자대책실을 설치함으로써 조직적이고 체계적인 범죄피해자 대책을 추진하기 시작하였다. 일본 경찰은 범죄발생 후 최초로 피해자에 접하게 되고 현장조치, 사건수사 등을 통해 피해자의 고통이나 분노를 피부로 느끼는 것이 가능한 가장 친근한 관계를 가지고 있는 기관이 경찰이라는 인식 아래, 피해자가 가지고 있는 피해 상황의 해소, 회복 등의 기대에 부응하는 것은 당연한 책무로서 국민의 지지와 신뢰를 얻을 수 있는 중요한 시책이라고 마련하고자 하였다.

이러한 일본 경찰은 범죄피해자 보호를 위한 기본적 시책으로 첫째, 피해자에

125) 스토커 행위 등의 규제 등에 관한 법률(ストーカー行為等の規制等に関する法律) 원문: http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/viewContents?lawId=412AC1000000081_20170614_428AC0000000102

126) 사사 성적영상기록의 제공 등으로 인한 피해의 방지에 관한 법률(私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律) 원문: http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/viewContents?lawId=426AC1000000126_20150801_000000000000000

127) 아동매춘, 아동포르노에 관계되는 행위 등의 규제 및 처벌과 아동의 보호에 관한 법률(児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び處罰並びに児童の保護等に関する法律) 원문:

http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/viewContents?lawId=411AC1000000052_20150801_000000000000000

대한 정보제공, 둘째, 상담 및 카운슬링 체제의 정비, 셋째, 수사과정에서의 피해자 부담 경감, 넷째, 피해자의 안전확보 등을 규정하고, 피해자 특성에 부응하는 피해자 보호시책을 펴고 있다. 또한 피해자들을 성범죄 피해자, 소년범죄 피해자, 약질상법 피해자, 폭력단범죄 피해자, 교통사고 피해자, 배우자의 폭력사안이나 스토킹 범죄 피해자 등으로 유형화하여 대처하고 있다.

각 도도부현 경찰에서는 성폭력과 상담전화 ‘성범죄 피해자 상담코너’ 등의 성폭력 피해 상담창구를 설치하여 여성 경찰관이 상담에 응하도록 하였다. 그리고 지역의 특성, 범죄 발생상황 등을 감안하여 ‘여성상담 파출소’를 지정하고 여성경찰관이 성폭력 등에 대한 상담이나 피해의 신고를 접수하도록 하였다. 이 파출소에서는 상담자의 프라이버시를 보호하기 위하여 외부로부터의 시선이나 방음을 배려한 상담실을 설치하여 상담자의 편리를 도모하고 있다. 또한 성폭력피해자가 수사과정에서 정신적인 부담을 줄이기 위하여 피해자가 원하는 성별의 경찰관을 선택할 수 있도록 하고 있으며, 증거를 채취할 때 피해 직후의 쇼크나 수치심으로 부담을 느끼는 피해자가 많기 때문에 채취요령을 정하고 채취에 필요한 용구, 갈아입을 옷 등을 비치하고 있다. 그리고 사건발생시 신속하고 적절한 진단, 치료 및 증거 채취나 여성 의사에 의한 진단 등을 하기 위하여 신부인과 의사회 등과의 네트워크를 구축하여 제휴하고 강화하는 등 세부적인 매뉴얼을 구축하고 있다.¹²⁸⁾

또한 일본 내각부는 「남녀공동참획사회기본법」(男女共同参画社会基本法)에 근거로 하여 정해진 법정 계획인 “남녀공동참획기본계획”¹²⁹⁾에 따라 제7분야에서 여성에 대한 모든 폭력의 근절을 위한 관련 시책을 아래와 같이 규정하고 있다.¹³⁰⁾

(1) 성범죄에 대한 엄정한 대처 등
○ 관계제규정의 엄정한 운용과 적정한 수사의 추진
성범죄에 대한 대처를 위하여 관계 제규정을 엄정하게 운용하고, 적정하고 강력한 성범죄 수사를 추진함과 동시에, 적절한 형벌을 부과하는 것을 실현하기 위해 노력한다. 또한 성범죄에 관한 벌칙의 양상에 대하여 법제심의회의 심의결과를 바탕으로 법제정을 포함한 필요한 조치를 강구한다.
○ 성범죄 수사체제의 정비 및 내실화
성범죄에 대하여 한층 더 엄정한 대처를 위하여 경찰·검찰에서 전문직 지식이나 이해를 더욱 심화시키고, 이

128) 치안정책연구소(2008), 위 보고서, 39-40쪽.

와 동시에 성범죄 수사 담당부서에 여성경찰관 배치를 추진하는 등의 수사체제의 내실화를 도모한다.

- 성범죄의 잠재화 방지를 위한 노력
- '성범죄 피해 110번'의 활용이나 여성경찰에 의한 사정 청취 체제에 대한 홍보 등, 성범죄 피해를 당한 여성이 안심하고 경찰에 신고할 수 있는 환경정비를 위한 시책을 추진하고, 성범죄 피해의 잠재화 방지에 노력한다.
- 정신면의 피해에 대한 적절한 대응
- 성범죄 등의 피해자는 PTSD(외상후 스트레스 장애) 등의 정신적인 질환에 침들어 하는 경우가 적지 않은 현상을 바탕으로 수사관계자를 포함한 관계자가 피해자의 정신면의 피해에 대해서도 정확하게 파악하고 사안에 따른 적절한 대응을 도모한다.
- 각종 성범죄에 대한 대응
- ① 치한범죄, 특히 전철 내에서의 치안에 대해서는 앞으로 철저한 단속 등으로 가해자에게 엄정하게 대처한다. 또한 철도사업자 등과 연계하여 차량 내 방송이나 포스터 게시 등을 통하여 치한방지의 홍보 및 개발활동을 행함으로써 국민의 치한박멸의식의 향상을 도모하는 등 치한방지대책을 추진한다.
- ② 포르노 촬영 등을 할 때에 이루어지는 성범죄 등에 대하여 엄정한 단속에 힘쓴다.
- ③ 교육·연구·의료·사회복지시설·스포츠분야에서의 지도적 입장에 있는 자 등에 의한 성범죄 등의 발생을 방지하기 위한 효과적인 대책이나 이러한 자 등에 대한 개발을 강화한다.

② 피해자에 대한 지원 및 배려 등

- 원스톱 지원 센터의 설치 촉진
- 성범죄 피해자에 대한 전문 상담창구기능을 가지고, 필요에 따라 의사에 의한 심신의 치료, 경찰 등에 대한 동행지원을 비롯한 적절한 지원이 가능한 성범죄·성폭력 피해자를 위한 원스톱 지원 센터의 설치를 촉진한다. 또한 피해자의 요망에 따른 지원을 코디네이터 할 수 있는 성범죄 피해자 지원에 관계되는 관계부처와 민간지원단체 간의 연계를 촉진한다.
- 여성경찰관 등에 의한 지원
- 지정피해지원요원 또는 경찰본부나 경찰서의 성범죄수사를 담당하는 부서에 배치된 여성경찰관 등이 피해자의 곁에서 피해자의 니즈를 바탕으로 한 적절한 피해자 지원활동을 한다.
- 피해자의 심정에 배려한 사정청취 등의 추진
- ① 피해여성으로부터 사정청취를 할 때에는 그 정신상태 등에 충분히 배려한다. 피고의 변호인은 피해자에 대한 심문시에는 충분히 피해자의 인권에 대한 배려가 요구되는 것에 대하여 개발에 힘쓴다. 또한 피해여성인 안심하고 사정청취에 응할 수 있도록 계속하여 여성경찰관 등의 배치, 활용이나 피해자의 심정에 배려한 피해자 전용의 사정청취실의 활용 등에 따른 사정청취 등의 추진에 노력한다.
- ② 피해자에 대한 부적절한 대응에 따른 계속된 피해를 방지하는 관점도 포함하여, 지원에 종사하는 관계자에 대하여 개발·연수를 실시한다.
- 진단·치료 등에 관한 지원의 내실화
- ① 의료기관에서의 성범죄 피해자의 지원체제, 피해자를 받아들이는 것에 관계되는 개발·연수를 강화하고, 급성기에 있는 피해자에 대한 치료, 긴급피임 등에 관한 지원을 포함한 의료기관에서의 지원을 내실화시킨다. 이와 동시에 지원에 종사하는 인체의 육성에 이바지하도록 특히 여성 산부인과 전문의를 비롯한 의료관계자에 대한 개발·연수를 강화한다.
- ② 성범죄피해자에 대한 포괄적·중장기적인 지원을 추진한다. 이와 함께 경찰청에서는 카운슬링 비용의 공비 부담제도의 효과적인 운용을 도모한다. 관계부처에서도 의료비·카운슬링 비용의 조성에 대하여 검토한다. 또한 성범죄에 관한 전문적 지식·기능을 갖춘 간호사 등이나 민간지원원의 활용을 촉진한다.
- ③ 피해 후의 조속한 진단·치료, 증거물건의 채취 등에서 피해자의 부담을 경감하기 위하여 전국적으로 구축되어 있는 산부인과/사회 등의 네트워크의 충실강화에 노력한다.
- 피해자 등에 관한 정보의 보호
- 피해자 등의 안전 확보나 2차 피해방지의 관점에서 프라이버시의 보호를 도모하기 위하여, 형사재판절차에서의 피해자 등에 관한 정보의 비공개도 등, 현행제도의 적절한 운용을 철저히 한다.
- 피해자 연락 등의 추진
- 수사상황 등의 연락을 하는 경찰의 피해자 연락제도나 사건의 처리결과, 공판기일, 형사재판의 결과, 가해자의

처우상황 등을 통지하는 범부처의 피해자 등 통지제도에 근거로 하여, 피해자에 대한 정보제공의 원활하고 적절한 운용에 노력한다.

- 전문가의 양성, 관계자 등의 연계 등
- ① 의사나 간호사를 양성하는 교육 중, 성범죄 피해 등에 관한 지식의 보급에 노력한다.
- ② 피해자의 마음의 케어를 하는 전문가의 육성 등 상담체제의 내실화를 도모한다.
- ③ 피해자의 지원에 대해서는 관계부처가 연계하여 연구자나 의사, 간호사, 기타 의료관계자 등과 함께 연계하여 노력한다.

③ 가해자에 관한 대책의 추진 등

- 개발방지대책의 추진
- 관계 부처나 도도부현 경찰에서 성범죄 수형자의 출소 후의 소재 등의 정보를 공유하고, 그 소재를 확인하고 이와 동시에 성범죄자에 대한 다각적인 조사연구를 추진하는 등, 효과적인 개발방지대책을 추진한다.
- 가해자 대책의 추진
- 성범죄의 가해자에 대하여 계속하여 교정처우, 사회 내 처우의 내실화·강화를 도모한다.

또한 성폭력 피해자 보호 및 지원을 위한 것으로서 일본의 성범죄·성폭력피해자를 위한 원스톱 지원센터(性犯罪被害者ワンストップ支援センター)가 있다. 이 원스톱 지원센터는 성범죄·성폭력피해자에 대하여 피해 직후부터, 의사로부터의 심신의 치료, 상담·카운슬링 등의 심리적 지원, 수사기관의 지원, 법적 지원 등의 종합적인 지원을 가능한 한 한 장소에서 제공(해당 지원을 하고 있는 관계기관·단체를 있는 것을 포함)함으로써, 피해자의 심신의 부담을 경감시키고 건강회복을 도모함과 동시에, 피해의 잠재화를 방지하는 것 등을 목적으로 설치되었다. 2018년 9월 1일 현재, 일본의 도도부현에 46개의 성범죄·성폭력피해자를 위한 원스톱 지원센터가 설치되어 있다.¹³¹⁾

129) 본 기본계획은 5년마다 재검토가 이루어지고 있다. 현재는 2015년 12월 25일에 결정된 '제4차 남녀공동참회기본계획'이 시행중이다. 제4차 남녀공동참회기본계획에는, 2025년도까지의 '기본적인 견해'와 2020년도 말까지를 전한 '시책의 기본 방향' 및 '구체적인 대응'을 규정한 것이다. 이하의 내용은 「第4次男女共同参画基本計画」 중, 제7분야 "여성에 대한 모든 폭력의 근절" 부분에서 발췌하여 정리한 내용이다(内閣府, 『第4次男女共同参画基本計画』, 2015)

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-07.pdf

130) 제4차 남녀공동참회기본계획 중 제7분야 "여성에 대한 모든 폭력의 근절"에는 ① 여성에 대한 폭력의 예방과 근절을 위한 기반조성, ② 배우자 등으로부터의 폭력의 방지 및 피해자의 보호 등의 추진, ③ 스토크 사안에 대한 대책의 추진, ④ 성범죄에 대한 대책의 추진, ⑤ 아동에 대한 성적인 폭력의 근절을 위한 대책의 추진, ⑥ 매매춘에 대한 대책의 추진, ⑦ 인신거래대책의 추진, ⑧ 성희롱방지대책의 추진, ⑨ 미디어에서의 성·폭력표현에 대한 대응의 9가지 분야로 나누어 관련 시책의 기본적인 방향과 구체적인 대응에 대하여 기재하고 있다.

131) http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/avjk/pdf/one_stop.pdf

예를 들어, 성폭력지원센터 오사카 SACHICO의 경우, 병원거점형 원스톱 센터로서, 24시간 365일 핫라인으로 지원원이 대기하고 피해자를 지원한다. 이러한 지원원의 역할로는, 성감염증 및 임신의 검사 등의 산부인과 진료 및 질내용품 등의 증거를 채취하여 보관하거나 경찰서에 제출하는 것을 돕는다. 또한 남성피해자들로부터의 상담전화나 진료의뢰를 하기도 하며, 형사절차의 지원을 한다. 그리고 경찰 및 검찰로의 동행지원을 한다.¹³²⁾

그리고 일본은 「범죄피해자 등 기본법」에 근거로 하여 2005년부터 ‘범죄피해자 등 기본계획’을 책정하여 범죄피해자 등을 위한 시책을 강구해오고 있다. 2018년 현재 ‘제3차 범죄피해자기본계획’(2016년 4월부터 2020년 말까지)¹³³⁾이 시행중인데, 예를 들면, 손해회복·경제적 지원 등에 대한 대응, 정신적·신체적 피해의 회복·방지에 대한 대응, 형사절차에 대한 관여 확충에 대한 대응, 지원 등을 위한 체제정비에 대한 대응, 국민의 이해증진과 배려·협력 확보에 대한 대응 등이 주요 골자이다.

이 중에서 여기에는 성범죄 피해자들에 대하여 의료비의 부담경감, 자립지원 및 정착지원, 경찰에서의 성범죄 피해자에 대한 카운슬링의 내실화, 보건소나 여성건강지원센터 등에서 긴급피임에 대한 정보제공, 성범죄 피해자에 대응하는 간호사, 조산사 등의 활용의 개발, 원스톱 지원센터의 설치 촉진, 성범죄 피해자 등에 관하여 공개 법정에서의 정보보호 등의 피해자 지원 등이 그 사례이다.

특히, ‘제2차 범죄피해자 등 기본계획’(2011년 3월 각의결정)을 책정할 때, 범죄피해자단체 및 범죄피해자지원단체 등이 성범죄피해자의 피해의 심각성에 비추어 보아, 보다 성범죄피해자의 니즈에 알맞은 시책의 내실화를 요구하였다. 이에 따라 제2차 기본계획에서 성범죄 피해자 지원에 초점을 맞춘 시책을 더욱 강구하게 되었다. 특히 이러한 요구 중에는 ‘성폭력 피해자가 2차 피해를 입지 않고 한 곳에서 법적, 의학적(심신양면), 심리학적, 사회적 지원을 받고 회복할 수 있는 원스톱 지원 네트워크를 각 지역에 정비해달라’는 원스톱 지원 센터의 설치를 요구하는 내용이 많아 제2차 기본계획에서 원스톱 지원 설치를 촉진하기 위한 시책이 포함되게 되었다.¹³⁴⁾ 또한 수사, 공판 등의 과정에서 피해자를 배려하는

132) 性暴力救援センター大阪 (<http://www.sachico.jp/>)

133) 『第3次犯罪被害者等基本計画』
https://www.npa.go.jp/hanzaihigai/kuwashiku/keikaku/pdf/dai3_basic_plan.pdf

시책이 포함되어 있으며, 3차 기본계획에서도 보호, 수사, 공판 등의 과정에서 성범죄 피해자를 포함하여 범죄피해자의 2차 피해를 방지하기 위하여 관련 직원에 대한 대응의 개선의 도모, 연수 등의 실시 등이 이어지고 있으며, 피해자 등에 관한 정보 보호에 관한 시책이 포함되어 있다.

그리고 내각부 남녀공동참획국의 “여성에 대한 폭력에 관한 전문조사회”에서 ‘여성에 대한 폭력을 근절하기 위한 과제와 대책 중, 성범죄에 대한 대책 추진 보고서에 성범죄의 2차 피해 방지에 대한 노력에서는 수사과정 또는 공판에서 증인신문 등에서 2차 피해를 입게 되는 경우가 많을 것을 고려하여, 수사에서는 실황검분시 더미인형을 이용하는 등 성범죄 피해자의 실정을 배려한 대응을 한층 더 추진하는 것을 요구하거나, 수사 및 공판에서 성범죄 피해자의 2차 피해를 주는 주체가 될 수 있는 경찰, 검사, 판사, 변호사 등에 대하여 성범죄의 실태나 피해자의 심정과 정신적 고통에 대한 이해를 촉구하기 위하여 연수의 내실화와 연수이수를 촉진하는 것을 도모하였다.¹³⁵⁾

4) 네덜란드

가) 성폭력 관련 법제

네덜란드에서 중앙정부는 성폭력 관련 사회문제에 대응할 수 있는 정책 마련 및 이행 모니터링 정도의 역할을 맡고, 지방자치단체(municipalities)별로 세부적인 피해자 대상 지원 서비스를 지원한다. 예를 들어 아동·청소년 대상 신체적, 성적 폭력 문제의 경우, 지방자치단체에서 2015년부터 아동·청소년 돌봄에 전적으로 책임지고, 중앙정부는 각 지방자치단체에서 아동·청소년 학대 예방, 피해자 대상 서비스 제공 및 지원 정책들을 이행하는데 지원해주는 역할을 맡게 되었다. 그리고 정부기관(예: 시청, 경찰 당국)과 비영리재단이나 시민단체가 긴밀하게 협력하는 시스템으로 피해자 대상 서비스가 이루어지고 있다. 성폭력, 성적 학대 등은 대개 사법정의부(Ministry of Justice and Security)의 관할이고, 피해자 대상 지원 및 서비스 제공 정책 부분은 보건사회스포츠부(Ministry of Health,

134) 警察廳 홈페이지 참조

(https://www.npa.go.jp/hanzaihigai/kohyo/shien_tebiki/shien_tebiki.html)

135) 『「女性に對する暴力」を根絶するための課題と對策 ~性犯罪への對策の推進~』
(<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/houkoku/pdf/hbo07-0.pdf>)

Welfare and Sport)의 소관으로 서로 협력하는 구조이다.

네덜란드에서 성범죄는 강간, 성추행뿐만 아니라 포르노, 미성년자 성매매, 16세 이하 미성년자를 제3자와 성관계 맺도록 유도하는 행위, 혼인관계 내 강제 성관계를 포함하고 있다.¹³⁶⁾

나) 성폭력 피해자 보호

네덜란드에는 대표적으로 ‘성폭력피해자센터’(Sexual Assault Center, Centrum Seksueel Geweld, 이하 CSG)가 설립되어 있다. CSG는 24시간 핫라인(0800-0188)을 운영 중이며, 피해자가 전화하면 가장 근처에 위치한 센터와 연결된다. 현재 네덜란드 전역에 걸쳐 총 16개의 센터가 운영되고 있다.¹³⁷⁾ 피해자뿐만 아니라 피해자의 가족, 친구, 지인, 해당 문제와 관련된 전문가도 핫라인으로 연락할 수 있으며, 네덜란드어뿐만 아니라 영어로도 신고 및 상담이 가능하다.¹³⁸⁾

피해자가 핫라인으로 전화하면, 담당자가 피해자 주변의 소리나 목소리 톤, 그리고 들려주는 정보를 바탕으로 응급상황인지, 발생한지 8일 미만의 사건인지 등 진위를 파악한다. 여기서 응급상황이란 의학적 치료가 시급한 신체적 응급상황 뿐만 아니라 피해자의 신변확보, 안전 보장이 시급한 상황인지 여부도 포함한다. 이는 중앙관제실로 전달되며, 보다 전문적으로 프로토콜(protocol) 훈련을 받은 상담원들이 정보의 신빙성이나 오류 가능성 등을 판단한 뒤, CSG측에 연락하게 된다. 따라서 피해자가 다시 CSG측에 사건 정황을 설명할 필요가 없다. 중앙관제실의 전문 상담원이 CSG 한 곳과 사건을 연결하고 나면, CSG에서 피해자에게 전화한다. 2017년 한 해 기준 약 4,010건의 연락이 핫라인으로 접수되었다.¹³⁹⁾

136) The European Women's Lobby, "National analysis: Netherlands," https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/2714_netherlands_lr.pdf

137) <https://www.centrumseksueelgeweld.nl/csg-en/>

138) Rape Crisis Network Europe, "Center for Sexual Violence," <https://www.rcne.com/contact/countries/netherlands/>

139) Centrum Seksueel Geweld (2018), "Jaarverslag: Landelijk netwerk Centrum Seksueel Geweld 2017," p. 7, <https://www.centrumseksueelgeweld.nl/wp-content/uploads/2018/06/CEN120-Jaarve>

CSG가 최초로 설립된 것은 2012년으로, 위트레흐트 내 위트레흐트 대학 병원(University Medical Center Utrecht)에 센터가 설립되었다. 본 센터는 1주일 이내 발생한 성범죄 피해자들에게 24시간 언제든지 피해자가 필요한 다양한 서비스를 한 곳에서 제공받을 수 있도록 지원하기 위해 세워진 것이다. 서비스는 비단 의료분야 뿐만 아니라 범죄수사(forensic), 심리학적 등 서비스도 의미한다. 심리학 서비스의 경우, 대기 관찰(watchful waiting) 접근법을 통해 피해자의 초기 정신적 고통을 감소시키는 데 목표를 두고 있다. 대기 관찰 접근법은 적극적 치료(active treatment)를 우선 실시하지 않고 피해자를 면밀히 모니터링하는 것으로, 영국의 국립보건임상연구원(The National Institute for Health and Care Excellence, NICE) 가이드라인에서 트라우마가 되는 사건 발생 이후 피해자 대상 치료 서비스 절차에 있어 권장하고 있는 접근법이라는 점에 착안하여 이를 적용하고 있다.¹⁴⁰⁾

피해자는 CSG에서 전문 훈련을 받은 간호사와 면담하게 된다. 경찰 면담과는 별개로, 피해자가 경찰에 신고할 의사가 있는 경우에만 범죄수사상의 검사 절차를 거치게 된다. 성폭력 피해자에게 제공되는 긴급 의료케어도 있는데, 여기에는 심리검사, 부상 내역 기록, 긴급 피임조치, HIV나 B형이나 C형 간염과 같은 성적 감염 가능한 질병(sexually transmitted disease, STDs)에 대한 예방치료를 제공한다. 피해자의 센터 방문 다음 날에는 사건 담당자(case manager)가 배정되어 후속 절차를 논의하고 다른 정신건강의학 서비스에 연락하는 역할을 맡는다. 사건 담당자는 심리학 전문가로, 범죄 피해를 당한 첫 달에 대기 관찰 절차를 따라 심리학 상담을 진행할 의무가 주어진다. 필요한 경우 피해자에게는 포스트 트라우마(PTSD) 치료도 제공된다. 피해자가 아동인 경우, 부모나 양육을 담당하는 성인에게도 심리학 상담 지원을 제공하는데, 16세 이상의 미성년자인 경우 부모에게 피해사실을 알리지 않고 지원 서비스를 받을지에 대한 여부를 스스로 결정할 권리가 있다.¹⁴¹⁾

[rslag-landelijk-WEB.pdf](#)

140) Bicanic, I., et al. (2014), "Victims' use of professional services in a Dutch sexual assault centre," Eur J Psychotraumatol Vol. 5, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4064247/>

141) Bicanic, I., et al. (2014), "Victims' use of professional services in a Dutch sexual assault centre," Eur J Psychotraumatol Vol. 5,

네덜란드 전역에 위치한 CSG에 피해자가 등록되는 과정에서는 모든 센터에서 일괄적으로 적용할 수 있는 문항지(questionnaire)를 바탕으로 사건 배경이나 필요한 정보를 파악한다. 이러한 방식은 어느 지역의 센터이더라도 동일한 양질의 서비스를 제공하고 CSG 별로 정해진 포맷으로 피해자를 등록함에 따라 데이터를 통일하기 위해 개발된 것이다. 반년에 한 번씩 국가 전체 차원에서 모든 CSG를 관리하는 코디네이터(national coordinator)는 각 센터로부터 데이터를 받아 정기적으로 검토하고 사건 수, 피해자 평균 연령, 성별, 치료서비스 종류 및 제공 여부 등 기본적인 정보를 수집한다. 취합된 정보는 보건복지스포츠부(Ministry of Health, Welfare and Sport)와 사법정의부(Ministry of Justice and Security)에서 정책이행 보고서(progress report) 작성 시 활용 및 검토된다.¹⁴²⁾

각 CSG에서 모두 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 업무기준(criteria) 또한 개발되어 있는데, 센터 전반적인 운영기준, 범죄수사 및 피해자 치료업무 기준 등 서비스의 세부적인 분야별로 지침이 될 수 있는 기준이 상세하게 기술되어 있다. 예를 들어 성폭력 피해자를 위해 실시하는 법의학적 검진(forensic medical examination) 검진실에 대한 기준은 다음과 같이 규정하고 있다.

- 가능한 다른 용도 말고 성폭력 피해자 법의학적 검진을 위한 용도로만 사용할 것
 - 피해자, 3-4명의 전문가, 검사용 침대, 검진 도구, 그리고 국가에서 지정한 업무환경조례(Working Conditions Decree, Arbobesluit)에 부합하여 검진에 필요한 읽기 및 쓰기 공간이 충분할 것¹⁴³⁾

CSG의 운영에 있어 예를 들어 법적 수사와 같은 경찰측의 업무 발생비용은 사법정의부 예산 관할이다. 2015년 보건복지스포츠부와 사법정의부 측은 CSG 관련 인력 훈련, 홍보 등의 비용에 필요한 예산 2016, 2017년분에 대해 공동으로 부담하고 지원하기 위해 협력한다는 협약을 체결한 바 있다. 이 예산은 CSG가

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4064247/>

142) Centrum Seksueel Geweld (2018), "Jaarverslag: Landelijk netwerk Centrum Seksueel Geweld 2017," p. 9, <https://www.centrumseksueelgeweld.nl/wp-content/uploads/2018/06/CEN120-Jaarverslag-landelijk-WEB.pdf>

143) Centrum Seksueel Geweld (2018), "Kwaliteitscriteria: voor disciplines werkzaam in een Centrum Seksueel Geweld voor slachtoffers van acuut seksueel geweld (≤ 7 dagen geleden)," pp. 9-10, https://www.centrumseksueelgeweld.nl/wp-content/uploads/2018/07/kwaliteitscriteria_2018.pdf

위치하고 있는 자치단체에게 지역자치기금(Municipal fund, Gemeentefonds)을 통해 전달되는 방식이다. 금액은 16개 센터에 총 420만유로(한화 약 54억원)으로 각 CSG마다 연간 약 131,250유로(한화 약 1억 7천만원) 정도가 지원되는 수준이다.¹⁴⁴⁾

2012년 1월 위트레흐트(Utrecht)에 설립된 첫 CSG를 시작으로, 제일 최근으로는 2017년 3월 브라반트-오스트(Brabant-Oost)에 설립된 센터까지 총 15개 곳 센터 이용자 등록 수는 총 2,624명(2017년 집계 기준)에 이르는 것으로 나타났다.¹⁴⁵⁾ 대부분의 CSG는 지역 내 병원 응급치료센터에 위치해 있으며, 센터 이용으로 발생하는 비용은 기본의료보험으로 커버된다. 필요한 경우 범죄피해자보상기금(Violent Offenses Compensation Fund, Schadefonds Geweldsmisdrijven)과 협력하여 네덜란드 범죄피해자 지원서비스(Slachtofferhulp Nederland)에서 지원해 줄 수도 있다. 18세 이하 미성년자에게는 비용을 부과하지 않으므로 무료로 이용하게 된다.¹⁴⁶⁾

그 밖에도 네덜란드에는 성적 학대를 당한 피해자들에게 상담 및 필요한 서비스 연결을 지원하는 성적학대피해 상담전화(Helpline for Sexual Abuse, Hulplijn Seksueel Misbruik)가 개설되어 있다. 본 상담전화는 폭넓은 차원에서의 성적 학대, 즉 성희롱과 같은 심리학적 폭력부터 강간과 같은 신체적 성폭력까지 피해를 당한 피해자나 목격자, 혹은 이에 관계된 누구나 연락이 가능하다. 본 상담전화 역시 앞서 소개된 CSG나 피해자들에게 쉽거나 지원서비스를 제공할 수 있는 다양한 비영리단체 및 재단들과 긴밀히 협력하고 있다. 원하는 경우 익명으로 상담 가능하며, 본 상담전화는 네덜란드 범죄피해자 지원서비스(Slachtofferhulp Nederland)의 사업 일부로 운영되고 있다.¹⁴⁷⁾

한편, 경찰 차원에서의 네덜란드의 대응은 다음과 같다. 성범죄가 발생하여 피해자가 경찰에 신고하면 우선 사건 경위를 알리는 미팅을 갖는다. 미팅에서 경찰

144) Centrum Seksueel Geweld (2018), "Jaarverslag: Landelijk netwerk Centrum Seksueel Geweld 2017," pp. 10-11, <https://www.centrumseksueelgeweld.nl/wp-content/uploads/2018/06/CEN120-Jaarverslag-landelijk-WEB.pdf>

145) Ibid., p. 12.

146) Centrum Seksueel Geweld, <https://www.centrumseksueelgeweld.nl/kosten/>

147) Hulplijn, <https://www.verbreekdestilte.nl>

은 정확한 진위 파악을 위해 세부사항들을 듣고, 피해자가 향후 여러 결정을 해야 하는 과정에서 필요할 수 있는 정보들을 제공한다. 그리고 사건을 정식으로 접수하고 절차를 밟을지, 경찰 측에 신고만 하는 것인지 여부에 대해서도 피해자 스스로 결정할 수 있도록 존중한다. 수사 진행 여부는 전적으로 피해자의 의사에 달려있으며, 원하는 경우 경찰 측과의 미팅 이후 소각기(cooling-off period)를 가지고 고심하는 시간을 가진 뒤 경찰에 연락하여 결정된 내용을 통보할 수 있다. 만약 피해자가 사건을 정식으로 접수하고 사법절차를 밟는다고 하고 나면 경찰은 수사에 착수한다. 공식 절차를 밟기 시작하면 취소는 할 수 없다.¹⁴⁸⁾

성폭력피해자센터(CSG)의 양질의 센터 운영을 위해 마련된 기준 지침에서는 피해자의 피해 정황에 대한 진술 조사에 대한 부분에 있어 경찰이 지켜야 할 기준을 명시하고 있는데, 그 일부를 요약하면 다음과 같다.

- 성폭력에 의한 성관계 부분에 있어 경찰은 중립적인 태도를 유지하고 비판적 관점에서 진위파악에 초점을 둘 것
- 피해자의 권리, 지원받을 수 있는 부분, 이후 절차 등에 대해 충분히 고지할 것
- 피해자, 목격자, 용의자 인터뷰는 해당분야 공인된(certified) 범의담당 형사가 진행할 것
- 12세 이하 피해아동에 대한 조사는 해당분야 공인된 조사관이 아동친화적인 환경의 인터뷰실에서 진행할 것¹⁴⁹⁾

만약 가해자를 고발하지 않는다 해도, 피해자의 사건은 10년간 경찰 측에 저장되며, 향후 수명의 다른 피해자가 발생하거나 검찰에서 필요하다고 보는 경우 개인 피해자의 의사와는 상관없이 가해자에 대한 수사를 시작하기도 한다. 사건 고발 이후, 피해자는 원한다면 성범죄 피해자 사건 담당을 전문으로 해 온 변호사를 연락하여 법적 도움을 받을 수 있다. 그 밖에도 심각한 신체적, 정신적 부상을 입은 피해자들은 범죄피해보상기금(Schadefonds Geweldsmisdrijven)으로부터 금전적 지원을 받을 수 있다.¹⁵⁰⁾

본 범죄피해보상기금은 기존에 수립된 일부 조건에 충족하는 피해자 또는 피

148) Politie, "Seksueel misbruik," <https://www.politie.nl/themas/seksueel-misbruik.html>

149) Centrum Seksueel Geweld (2018), "Kwaliteitscriteria: voor disciplines werkzaam in een Centrum Seksueel Geweld voor slachtoffers van acuut seksueel geweld (≤ 7 dagen geleden)," p. 7, https://www.centrumseksueelgeweld.nl/wp-content/uploads/2018/07/kwaliteitscriteria_2018.pdf

150) Politie, "Seksueel misbruik," <https://www.politie.nl/themas/seksueel-misbruik.html>

해자의 가족에게 일정금액을 보상금으로 지불하는 기금으로, 네덜란드 내에서 발생한 경우라면 네덜란드 국민이든 외국인이든 상관없이 보상금을 요청할 수 있다. 보상금액은 신체적, 심리적 부상 정도나 범죄 유형, 범죄 피해로 인해 지출한 의료비용 등에 따라 다르게 산정되는데 성범죄 역시 이에 포함되며, 약 1천유로(한화 약 130만원)에서 최대 3만5천유로(한화 약 4,537만원)까지 다양하다. 지원 이후 최대 약 26주의 시간동안 심사가 이루어지며 보상금은 일시불(one-time payment)로 지급된다. 만약 보상금 신청자가 17세 이하 아동, 청소년인 경우 보상금의 20%만 즉시 지급하고 나머지 80%는 투자계정(investment account)에 유치한 뒤 피해자가 18세 생일이 될 때 지급한다.¹⁵¹⁾

더욱이 지방자치단체 차원에서는 지역에 각각 수많은 일반의(General practitioner, huisarts, GP) 클리닉이 위치해 있다. 네덜란드는 큰 병원에 가거나 전문적인 의학 치료를 받기에 앞서 일반의(GP)를 방문하는 것이 일반적이다. 이런 일반의(GP) 클리닉도 성범죄 피해자가 도움을 요청할 경우 적절한 서비스를 제공한다. 예를 들어 성범죄 피해 아동의 경우, 일반의(GP)에 찾아오면 바로 전문기관으로 보내기 전에 피해아동이 도움이 필요한지를 부터 피해 심각성, 특징 등을 조사하는 일명 수요 평가(needs assessment) 절차를 거친다. 이후 피해자의 문제점, 이를 해결할 수 있는 최적의 서비스를 모색한다.¹⁵²⁾

위와 같은 수요평가는 일반의(GP) 클리닉과 청소년대상 케어 기관인 Youth Care Agency(Bureaus Jeugdzorg)에서 이루어진다. 먼저 일반의(GP)가 진행하는 수요평가의 경우, 일반의(GP)는 각 지역마다 있는 청소년가족센터 Centre for Youth and Family(Centrum voor Jeugd en Gezin, CJG)와 같이 무료로 도움을 받을 수 있는 곳으로 연결해주시기도 하지만, 주로 피해아동에게서 정신과적 문제가 나타나는지 검토하는 역할을 맡는다. 2014년 1월부터 일반의(GP) 및 일반의 학과 근무 간호사는 경도의 정신의학과적 이상증상을 치료하거나 해결하도록 도울 수 있게 되었는데, 정신적 문제가 감소하거나 예상보다 심각한 경우, 일반의(GP) 및 일반의 간호사는 피해자의 상태를 문서화하여 청소년가족센터(CJG)에

151) Schadefonds Geweldsmisdrijven, <https://schadefonds.nl>

152) National Rapporteur on Trafficking in Human Beings (2014), "On solid ground. Tackling sexual violence against children in the Netherlands," The Hague: National Rapporteur, pp. 231-232.

소속된 정신건강서비스(Geestelijke Gezondheidszorg, GGZ) 중 아동·청소년의 정신건강서비스(Jeugd-GGZ) 부서 측에 해당 내용을 보낼 수 있다. 일반의(GP)는 피해자가 필요한 서비스가 무엇인지 알아보고 추후 필요한 서비스를 받을 수 있도록 전문 기관과 연결해주는 중간 역할을 수행할 뿐, 특정 치료가 필요하다는 의학적 판단을 내리는 역할을 맡지 않는다.¹⁵³⁾

청소년 상담 및 케어 서비스를 제공하는 청소년케어기관(Youth Care Agency, Bureaus Jeugdzorg)의 경우, 피해아동이 기관에 연락하거나 다른 해당분야 전문가를 통해 기관에 연결되는 경우, 기관 내 등록승인부서(admission department)에서는 피해자에게 도움이 필요한지 구조화된 체크리스트를 바탕으로 피해자 문제 상태에 대해 초기 평가를 실시한다. 만약 등록승인부서가 판단할 때 단순 정보 제공 및 상담만으로는 충분하지 않다고 보는 경우 피해아동 및 해당 가족에게 어떤 서비스가 필요할지 면밀히 평가하여 대응한다.¹⁵⁴⁾

그리고 한국의 보건소와 비슷한 역할을 수행하는, 각 지역에 위치한 지역보건 서비스(Municipal Health Service, Gemeentelijke Gezondheidsdienst, GGD)에서도 성범죄 피해자를 위한 정책적 대응과 지원 서비스를 제공한다. 지역마다 상이하나, 암스테르담 지역보건서비스(GGD)의 경우 성범죄피해지원센터(Sexual Violence Support Centre, Steunpunt Seksueel Geweld, SSGA)가 있으며, 성범죄 피해자들에게 필요한 서비스를 제공하는 전문가 및 기관들에게 자문하고 정보를 제공하는 역할을 맡고 있다.¹⁵⁵⁾

그리고 매주 또는 매달 정기적으로 성범죄와 관련된 다양한 분야의 전문가들이 갖는 모임도 있다. 성범죄지원센터(SSGA) 내에는 멀티트랙팀(Two- or Multi-track Team, TMT)이 조직되어 있으며, 성범죄에 있어 피해자, 가해자, 그리고 해당 가족 구성원들 모두에게 필요한 조치가 취해져야 한다는 원칙을 바탕으로 어떤 조치가 누구에게, 어떤 순서로 취해져야 하는지에 대한 자문을 제공한다. 이런 협력 체계를 갖추고 있다는 점은 보다 성범죄 피해자 및 가족들에게 보다 다각적으로, 통합된 서비스를 제공하는 것을 목표로 하고 있다.¹⁵⁶⁾

153) Ibid., p. 232.

154) Ibid., p. 232.

155) GGD Amsterdam, "Steunpunt Seksueel Geweld Amsterdam," <https://www.ggd.amsterdam.nl/seksueel-geweld/ssga/>

156) National Rapporteur on Trafficking in Human Beings (2014), "On solid ground.

멀티트랙팀(TMT)은 다양한 유관기관 대표들로 구성되어 있다. 멀티트랙팀(TMT)은 자문 내용 결과를 실제 이행할지 여부에 대한 결정에는 관여하지 않으며, 최종 결정은 자문을 받은 사회복지사가 소속된 기관에서 스스로 결정한다. 멀티트랙팀(TMT)은 매주 성범죄 피해자들을 직접 대상으로 하는 사회복지사들을 대상으로 의존 관계(dependency relationship)에서 발생할 수 있는 성적 학대 피해를 조사하는 접근법에 대해 자문을 제공한다. 사회복지사가 의심되는 정황에 대해 양식을 작성하여 성범죄피해지원센터(SSGA)에게 제출하면, 멀티트랙팀(TMT)에서 어떤 조치들을 단계적으로 누가 취하면 좋을지 함께 토론하고 자문 내용을 제공한다. 이 때 일방적인 자문 제공이 아니라, 초기 연락을 취한 사회복지사는 미팅에 참여하여 정황을 직접 설명하고 토론한다.¹⁵⁷⁾

또 다른 예로, 헤이그의 지역보건서비스(GGD) 내에는 '지역성범죄피해자지원센터'(Regional Support Center for Sexual Violence, Regionaal Steunpunt Seksueel Geweld, RSSG)가 있다. 센터 자체에서 피해자에게 직접 서비스를 제공하는 것은 아니나, 성폭력 및 가정폭력 예방과 인식제고 사업을 수행하기도 하며(예: 여학생 대상 성범죄 위협에 대한 정보 제공 활동), 피해자 지원 서비스 질 향상을 위한 정책적 노력을 기울이는 역할을 맡고 있다.¹⁵⁸⁾

마지막으로 성매매와 관련하여 네덜란드의 대응은 다음과 같다. 네덜란드에서는 성인 남성들이 미성년자 여성에게 접근하여 환심을 사 정서적인 유대관계를 쌓은 뒤 본인과 성관계를 맺게 만들거나, 더 나아가 강제로 성매매 시키는 일명 'loverboys' 문제가 사회 문제로 꾸준히 대두되어왔다. 네덜란드에서는 Loverboys 범죄를 형법상 인신매매 범죄로 보며(징역 최대 10년), 경찰에서는 이를 예방하거나 초기에 발견하고 피해자를 찾고 보호하기 위해 주기적으로 성매매업소를 방문하여 조사 하고 있다. 정부에서는 미성년자들을 대상으로 예방 캠페인을 벌이거나 loverboys 범죄 문제에 대한 대응지침 마련 등 다각도로 노력해왔다.¹⁵⁹⁾

Tackling sexual violence against children in the Netherlands," The Hague: National Rapporteur, pp. 244-245.

157) GGD Amsterdam, "Steunpunt Seksueel Geweld Amsterdam," <https://www.ggd.amsterdam.nl/seksueel-geweld/ssga/>

158) huiselijkgeweld, "Regionaal Steunpunt Seksueel Geweld," <https://www.huiselijkgeweld.nl/organisaties/organisatie?id=257>

Loverboys 피해자가 도움을 요청할 수 있는 방식은 여러 가지가 있다. 긴급 상황이거나 경찰에게 신고하고자 하는 경우 경찰에 연락하여 사건을 접수할 수도 있고, 성폭력피해자센터(CSG)측에 연락 하거나, 일반의(GP) 예약을 통해 기초적인 검사 및 상담을 할 수 있다. 그 밖에도 Loverboys 범죄 피해 입은 여성들을 대상으로 서비스를 제공하는 여러 비정부 단체들 중 한 곳에 연락할 수도 있다. 단체들마다 제공범위나 내용은 상이하나, loverboys 범죄 피해자에게 필요한 안전한 임시숙소 제공, 문제 해결방법 및 향후 절차에 대한 상담 등을 제공하고 있다.¹⁶⁰⁾

Loverboys 범죄 피해자가 정식으로 법적 수사를 밟고 용의자가 기소되면 보상절차 신청양식이 자동으로 피해자에게 발송된다. 보상금 신청절차에서 네덜란드 범죄피해자 지원서비스(Slachtofferhulp Nederland)로부터 양식 내용이나 작성방법 등에 대해 도움을 받을 수 있다. 피해자는 원하는 경우 정확한 정보를 양식에 기입하여 법원에 제출하면 판사가 피해자의 피해 정도에 대해 판결하며, 이를 기반으로 범죄피해자보상기금(Schadefonds Geweldsmisdrijven)으로부터 보상금을 받을 수 있다.¹⁶¹⁾

다) 소결

성희롱의 경우 외국은 각 국가의 법체계에 따라 상이한 법률에 근거하여 규율하고 있으나, 크게 고용상 차별 금지 법제와 평등법제로 구분할 수 있다. 또한 사용자의 책임 및 구제 절차에 있어서도 다소 차이가 있는 제도를 갖추고 있다.

먼저, 미국에서 성희롱 피해자에 대한 대응은 민권법 제7편에 근거한 고용상 차별에 대한 대응으로서 평등고용기회위원회(EEOC)에 의한 구제, 민사법적 구제 등으로 구분된다. 특히, EEOC는 관할법의 시행, 협의·조정·설득에 따른 위법

159) Politie, "Loverboys,"

<https://www.politie.nl/themas/loverboys.html#alinea-title-wat-doet-de-politie>

160) SlachtofferWijzer, "Een veilige opvangplek vanwege een loverboy,"

<https://www.slachtofferwijzer.nl/hulppagina/een-loverboy/een-veilige-opvangplek-vanwege-een-loverboy/>

161) SlachtofferWijzer, "Juridische hulp vanwege een loverboy,"

<https://www.slachtofferwijzer.nl/hulppagina/een-loverboy/juridische-hulp-vanwege-een-loverboy/>

적인 차별행위 제거, 차별제거관련 정책 보고 및 입법에 대한 권고, 다른 균등관계조직기관의 조정, 법 준수를 위한 홍보·계발활동, 연방법원에 대한 민사소송의 제기 등의 기능을 폭넓게 수행하는 기관으로서, 미국은 고용상차별에 대한 EEOC 전치주의를 두고 있기 때문에 성희롱의 피해자는 우선 EEOC에 사건 접수를 하여야 한다. EEOC의 구제 조치로는 복직, 소급임금, 금전보상, 변호사비용 보상, 차별행위의 중지 또는 특정조치의 이행명령 등이 가능하다. 미국의 경우 특히, 고용주가 직접 성희롱을 저지르거나 자신의 고용인과 관련하여 성희롱에 법적 책임을 져야할 부분이 인정된다면 징벌적 손해배상이 가능하다는 점에서 강력한 수단을 마련하고 있다고 할 수 있다. 또한 미국은 피고용인이 성희롱 피해를 신고한 때부터 기업의 사후 조치 의무가 시작되기 때문에, 직장 내에서 성희롱 피해가 주장되면 사실 확인 전이라 하더라도 기업이 이에 대한 조치를 취해야 한다.

유럽연합은 2000년에 '인종 또는 민족 균등대우원칙에 관한 지침(2000/43/EC)'과 '고용 및 직업에 관한 균등대우를 위한 일반 지침(2000/78/EC)'을 채택하여 '괴롭힘(harassment)'을 정의하고 금지하였다. 또한 2002년에 '남녀평등대우지침(고용)(76/207/EEC)을 개정하는 지침(2002/73/EC)'에서 성희롱을 정의하고 금지한 뒤, 2006년 '고용 및 직업상의 남녀의 동등 기회 및 동등대우 원칙에 관한 지침(Directive/2006/54)'으로 통합하여 성희롱 규제의 근거를 두고 있다. 유럽연합은 성희롱 피해자 보호 조치로서 노동조합에의 권고, 사용자에 대한 권고를 할 수 있는데, 노동조합의 경우 조합원에 대하여 책임이 있으므로 고충을 접수하고 증거를 제공하는 자가 회생되는 일이 없도록 단체협약 속에 적절한 조항이 포함되어 있는지 단체교섭 과정에서 노사가 검토하도록 권고하고 있다. 또한 사용자에게는 성희롱 예방지침·교육 및 사건을 처리하는 절차를 개발하고, 고충처리절차가 효과적으로 운영될 수 있도록 감시하고 평가할 의무와 지침을 위반하는 자에 대한 징벌규칙을 명시하도록 권고하고 있다.

영국은 성차별 등 차별금지를 포괄적으로 규정하고 있는 「2010년 평등법」에서 성희롱을 괴롭힘의 한 유형으로서 규제하는데, 특이한 점으로는 제109조 제1항을 통해 고용주가 직접적으로 행한 것이 아니라도 근로자의 고용 중(in the course of employment)에 행해진 것은 고용주에 의해 행해진 것으로 취급된다고 규정하고 있다. 또한 동법 제120조에 따라 고용상 괴롭힘은 고용심판소가 전적

으로 관찰한다. 고용심판소는 금전배상을 비롯하여, 금전배상증액, 민사절차를 통한 집행 청구 등을 명령할 수 있다.

독일 또한 「일반적 평등대우법」에서 성적 괴롭힘을 차별 행위로서 금지하고 있으며, 이에 따르면 사용자는 성적 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하기 위해 필요한 조치 및 예방조치를 취할 의무가 있다. 「일반적 평등대우법」에 위반하는 차별금지 행위에 대해서는 이로 인하여 발생한 물질적·비물질적 손해를 배상할 책임이 있다. 손해배상청구는 노동법원에 대한 제소를 통해 진행된다. 특이한 점으로는 동법 제14조에 따라, 근로자가 직장 내에서 차별을 당하는 경우, 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치를 취한다면 해당 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리를 갖는다. 또한 직장내 성평등담당관을 두어 피해자는 이를 이용하여 피해 사실을 알리고 조치를 기대할 수 있다.

일본의 경우, 남녀고용기회균등법에서 성희롱을 규율하고, 동법에 따른 '사업주가 직장에서의 성적인 언동에 기인하는 문제에 관하여 고용관리상 강구해야 하는 조치에 대한 지침(2006년 후생노동성 고시 제615호)'을 통해 성희롱에 관한 사업주의 조치의무를 규정하고 있다. 이 지침에 따르면, 사업주의 의무는 사업주의 방침 등의 명확화 및 그 주지·계발, 상담(고충)에 따라 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비(상담창구 등), 직장에서의 성희롱에 관계되는 사후의 신속하고 적절한 대응 등이다. 사업주의 의무를 준수하지 않는 경우에는 행정에 따라 지도를 받는 구조, 즉 행정제재로서 기업명 공표 등이 가능하다. 성희롱 피해자의 경우에는 사법에 의한 구제(민사구제), 행정에 의한 구제(도도부현 노동국에 상담, 분쟁해결의 원조, 조정), 기업 내에서의 구제를 받을 수 있다. 성폭력 피해자 보호를 위해 외국은 다양한 형태로 피해자 보호 프로그램 및 센터를 운영하고 있으나, 크게 보아 민·형사 절차를 비롯하여 경찰, 검찰 등 활동에 대한 지원, 여성폭력 피해자 전반을 위한 지원센터 등을 두고 있다는 점에서 공통점이 있다. 또한 여성폭력 피해자 지원센터에서는 법률지원, 의료지원, 상담지원 등을 모두 포괄하고 있는 경우도 꽤 되었다.

한편, 성폭력 피해자 지원 관련해서 우선, 미국은 형법을 비롯하여, 여성폭력방지법(VAWA)을 통해 여성폭력에 대해 연방정부 차원에서 총체적으로 접근하고 있다는 점에서 특징적이다. 여성폭력방지법은 가정폭력, 성폭력, 스토킹, 성매매

등의 피해자를 위한 민사, 형사 절차 및 그 외 구제책을 규정하고 있으며, 이 법에 따라 여성폭력 방지를 위한 경찰, 검찰 등 활동에 대한 지원 또한 이루어지고 있다. 성폭력 피해자를 위한 프로그램 개발과 운영과 관련하여서는 대표적인 프로그램으로 STOP(Services, Training, Officers, Prosecutors) 등이 있으며, 이밖에도 여성폭력방지법에 의거하여 경찰·검찰 등의 의무체포·의무기소를 장려하는 교육프로그램, 피해자를 위한 법률 서비스 및 보호제도, 여성폭력에 관한 연구, 관련 데이터베이스 구축 등을 시행하고 있다. 미국의 여성폭력방지법은 연방 정부 차원에서 여성폭력에 대한 다양한 접근을 포함한 법률로, 이후 세계 각국의 여성폭력방지법 제정에 영향을 미쳤다.

미국은 주 차원에서는 '폭력범죄 통제 및 법집행 법률(Violent Crime Control and Law Enforcement Act)', 일명 '성범죄자 등록법'을 각 주마다 두어 성범죄의 재범을 막고 수사에 도움이 되도록 주별 등록체계를 마련하고, '간간피해자 보호법(Rape Shield Law)'을 통해 각 주마다 성폭력 피해자의 재판절차상에서 보호를 위한 방안 등을 마련하고 있다.

미국의 경우 여성폭력에 적극적으로 대응하는 부서는 법무부로서, 사법체계가 여성폭력 피해자 지원의 한 축으로서 적극 대응하고 있다. 미국의 접근 방식은 여성폭력을 범죄로서 강력히 대응하기 위한 인식에서 비롯된 것으로, 효과적인 피해자 보호를 위하여 형사법적인 접근이 중요함을 시사한다. 법무부 내 여성폭력방지과에서는 여성폭력 관련 프로그램과 정책을 개발하고, 각 지역사회에 재정적, 기술적인 지원을 하며, 법집행을 관리하는 역할을 한다. 또한 여성폭력방지법에 의하여 설립된 19개 OVW 교부금(Grant) 프로그램(대표적인 프로그램으로 STOP이 있음)을 통하여 정책, 검찰, 피해자 지원단체, 보건당국, 종교단체 등을 포함하는 지역의 파트너십을 형성하여 피해자의 안전 및 건강한 삶을 위한 보호와 서비스를 제공할 수 있도록 돕고 있다.

그 외 전국적으로 운영하고 있는 성폭력 핫라인, 예를 들면 'National Sexual Assault Hotline'의 경우, 1000곳 이상의 지역 성폭력서비스제공자와 파트너십을 맺고, 상담 및 사법 지원을 하고 있다. 또한 성폭력대응팀 'SART'는 의사, 경찰, 검찰, 지원센터 등의 다른 분야의 전문가가 연계하여 피해자에게 필요한 과학적 증거 수집과 의료지원을 담당하고 있다.

영국은 성범죄법(Sex Offences Act)에서 성폭력, 성매매, 성매매 알선 등에 관

한 상황을 규율하고, 성폭력범죄자법(Sex Offenders Act)에서는 성범죄자로부터 지역사회를 보호하기 위한 제도를 두고 있다. 영국에서 여성폭력의 문제는 평등부에서 1차적인 책임을 맡고 있는데, 이는 미국이 성폭력을 법무부 주관의 절차 중심으로 처리하며 범죄로서 부각시키는 정책 관점과 다소 차이가 있다. 즉, 영국은 여성폭력의 문제를 차별이라는 시각에서 접근하는 경향이 보다 강하다. 하지만 영국 또한 여성폭력의 문제를 가정폭력, 성폭력 및 학대, 성매매 및 성적 착취, 명예를 가장한 폭력 등을 포괄하여 '여성폭력'의 범주를 폭넓게 접근하고 있다.

영국은 성폭력 피해자를 지원하기 위한 가장 대표적인 기관으로 성폭력 피해자 자문센터(SARCs)를 두고 있다. SARCs는 영국 전역에 설치되어, 성폭력 피해자가 피해를 당한 뒤 가장 먼저 찾을 수 있는 기관이며, 성폭력 피해자를 위한 의료 서비스, 정서적 지원, 피해자 상담 등을 종합적으로 제공하는 국가 차원의 센터이다. SARCs는 최근 성폭력을 당한 피해자 뿐 아니라 오래 전에 성폭력을 피해를 당한 피해자가 원할 경우에도 경찰이 수사할 수 있게 지원한다. SARC는 국민보험서비스(NHS), 경찰, 자치 경찰위원장 등이 연계되어 있으며, 위급상황 관리, 법의학적 의료조사 실시, 피임 등 의료지원, 성병 검사 지원, 성폭력 자문 서비스 지원 연결, 심리 치료 자문, 민간 성폭력 피해자 상담 연결 등 서비스를 단기적인 차원에서 제공한다(장기적인 지원이 요구되는 경우, 관련 기관에 연계함).

이외에도 영국은 국가 차원에서 개별 성폭력 피해자 상담사(ISVA) 제도를 두어 각 사건에 맞게 상담 및 법률지원을 진행하고, 성폭력 수사 전문 경찰(SOIT) 제도를 운영하는 등 성폭력 피해자 지원을 위한 통합체계 구축에 강점이 있다고 할 수 있다.

일본은 형법을 비롯하여 다양한 특별법(범죄피해자 기본법, 스토킨가제법, 리벤지포르노 피해방지법 등)을 통해 성폭력을 범죄로 규율하고, 피해자 지원 등을 규정하고 있다. 일본 경찰청은 범죄피해자 보호를 위한 기본 시책으로 피해자에 대한 정보제공, 상담 및 카운슬링 체제의 정비, 수사과정에서의 피해자 부담 경감, 피해자의 안전확보 등을 규정하고, 피해자 특성에 부응하는 피해자 보호시책을 시행하고 있다. 또한 피해자들을 성범죄 피해자, 소년범죄 피해자, 약질살범 피해자, 폭력단범 피해자, 교통사고 피해자, 배우자의 폭력사안이나 스토킹 범

죄 피해자 등으로 유형화하여 대처하고 있다. 각 도도부현 경찰에서는 성폭력 상담전화 및 '성범죄 피해자 상담코너' 등의 성폭력 피해 상담창구를 설치하여 여성 경찰관이 상담에 응하도록 하고 있고, 지역의 특성, 범죄 발생상황 등을 감안하여 '여성상담 파출소'를 지정·운영하고 있다. 나아가 일본은 도도부현 차원에서 성범죄·성폭력피해자를 위한 윈스톱 지원센터를 설치하여, 피해 직후 대응, 의료적 치료, 상담·카운슬링 등의 심리적 지원, 수사기관의 지원, 법적 지원 등의 종합적인 지원을 가능한 한 장소에서 제공하기 위해 힘쓰고 있다.

네덜란드의 경우, 중앙정부는 성폭력 관련 사회문제에 대응할 수 있는 정책 마련 및 이행 모니터링 정도의 역할을 맡고, 지역 차원에서 세부적인 피해자 대상 지원 서비스를 지원함으로써, 중앙정부는 각 지방자치단체에서 피해자 대상 서비스 제공 및 지원 정책들을 이행하는데 지원하는 역할을 맡고 있다. 성폭력, 성적 학대 등은 대개 사법정부의 관할이고, 피해자 대상 지원 및 서비스 제공 정책 부분은 보건사회스포츠부의 소관으로 서로 협력하는 구조이며, 정부기관(예: 시청, 경찰 당국)과 비영리재단이나 시민단체가 긴밀하게 협력하는 시스템으로 피해자 대상 서비스가 이루어지고 있다. 네덜란드에서 성범죄는 강간, 성추행뿐만 아니라 포르노, 미성년자 성매매, 16세 이하 미성년자를 제3자와 성관계 맺도록 유도하는 행위, 혼인관계 내 강제 성관계를 포함하고 있다.

네덜란드 전역에는 대표적으로 성폭력피해자센터(CSG)가 설치되어 있으며, 피해자뿐만 아니라 피해자의 가족, 친구, 지인, 해당 문제와 관련된 전문가도 핫라인으로 연락할 수 있으며, 네덜란드어뿐만 아니라 영어로도 신고 및 상담이 가능하다. 성폭력피해자센터는 의료분야 뿐만 아니라 범죄수사(forensic), 심리학적 치료 등 서비스를 제공하고, 경찰 면담과는 별개로 전문 훈련을 받은 간호사와의 면담을 제공하는 등 트라우마의 방지와 치료에 주의를 기울이고 있다.

네덜란드의 성폭력피해자에 대한 대응에서 주목할 점으로, 만약 가해자를 고발하지 않는다 해도, 피해자의 사건은 10년간 경찰 측에 저장되며, 향후 수명의 다른 피해자가 발생하거나 검찰에서 필요하다고 보는 경우 개인 피해자의 의사와는 상관없이 가해자에 대한 수사를 시작할 수 있다. 또한 사건 고발 이후, 피해자는 원한다면 성범죄 피해자 사건 담당을 전문으로 해 온 변호사를 연락하여 법적 도움을 받을 수 있고, 그 밖에도 심각한 신체적, 정신적 부상을 입은 피해자들은 범죄피해보상기금으로부터 금전적인 지원을 받을 수 있다.

III

성희롱·성폭력 2차 피해 방지 및 지원제도 현황 및 문제점

- 1. 성희롱·성폭력 2차 피해를 위한 법제도 현황 및 문제점 133
- 2. 성희롱·성폭력 2차 방지 정책 관련 외국 사례 155

1. 성희롱·성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황 및 문제점

가. 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황 및 문제점

1) 공공 부문 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황

가) 재발방지대책 수립·시행 및 조치결과 제출의무

국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다(제31조 제1항). 또한 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관 등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 매년 실시하여야 한다(제31조 제2항).

나) 징계요청 및 기관평가 반영

여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 법원, 감사원, 국민권익위원회, 검찰청, 경찰청, 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관을 통하여 ① 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, ② 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 요청할 수 있다. 또한 여성가족부장관은 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 국가인권위원회, 법원 등에 따라 확인된 ① 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, ② 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, ③ 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, ④ 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교평가, ⑤ 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다(동법 제31조).

2) 민간 부문 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황

가) 직장 내 성희롱 발생 시 신고 및 사업주의 즉시 조사 의무

「남녀고용평등법」에 따르면 직장 내 성희롱이 발생한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다(남녀고용평등법 제14조제1항). 사업주는 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다(남녀고용평등법 제14조제2항 제1문). 이를 위반하여 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다(남녀고용평등법 제39조 제2항 제1의4호)

나) 조사과정 중 사업주의 피해근로자들에 대한 보호 조치 의무

성희롱 2차 피해 발생을 예방하기 위해 성희롱 조사과정에서 피해근로자들에 대한 보호조치 등이 필요하다.¹⁶²⁾

사업주에게 성희롱 구제과정 등에서 추가적인 피해가 발생하지 아니하도록, 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 후 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 함)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 한다(「남녀고용평등법」 제14조제2항 제2문).

사업주는 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다(「남녀고용평등법」 제14조 제3항).

다) 직장 내 성희롱 발생 사실 확인 후 사업주의 피해근로자들에 대한 보호 조치 의무

개정 전의 규정¹⁶³⁾에 의하면 사업주에게 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우

162) 장명선·김선옥(2016), “성희롱 2차 피해의 법적 쟁점과 과제”, 이화젠더법학, 제8권 제3호, 209쪽.

163) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경

행위자에 대한 징계 또는 이에 준하는 조치 의무만 부과하였으나, 성희롱 피해근로자를 실질적으로 보호하기 위하여 성희롱 피해 근로자의 보호 조치를 명시하였다.¹⁶⁴⁾

사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다(「남녀고용평등법」 제14조제4항).

사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다(「남녀고용평등법」 제14조제5항).

사업주가 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자의 요청에 위반하여 근무 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우, 또 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우에는 500만 원 이하의 과태료의 부과 대상이 된다(「남녀고용평등법」 제39조제2항 제1의5호, 제1의6호).

라) 사업주의 피해근로자등에 대한 불리한 처우 금지 의무

「남녀고용평등법」은 개정 전에 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 할 수 없도록 규정하였지만 이러한 상황을 개선하기 위해서 개정된 「남녀고용평등법」은 성희롱 피해 근로자 등에 대한 사업주의 불리한 조치를 구체적으로 세분화하여 명시하고 있다. 법 개정 과정에서 ‘불리한 조치’라는 것이 명확

우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. ② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

164) 국회 검토보고서(2016), 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권미혁의원 대표발의) 검토보고서(2016. 11.), 6-7쪽.
(http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_W1D6F0V8Q2H3V1U7F3Z4U2R5K2Q2K6)(최종검색일:2018.9.13.)

하지 않아 성희롱 등으로 인한 직장 내 괴롭힘이나 따돌림 등의 문제는 불리한 조치로 인정받기 어려운 측면 있다는 점과 사업주의 불리한 조치 사항을 열거할 경우 명시하지 않은 상황이 발생하여 법 적용이 어려운 경우를 대비하여 제7호를 규정하게 되었다.¹⁶⁵⁾

사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음과 같은 불리한 처우를 하여서는 아니 되는데, 그 내용은 다음과 같다(「남녀고용평등법」 제14조제6항).

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 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 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우
- 사업주가 이를 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다(「남녀고용평등법」 제37조제2항 제2호).

마) 직장 내 성희롱 조사 관련자의 비밀 유지 의무

직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다(「남녀고용평등법」 제14조 제7항).

165) 국회 검토보고서(2016), 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권미혁의원 대표발의) 검토보고서(2016. 11.), 7-9쪽.
(http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_W1D6F0V8Q2H3V1U7F3Z4U2R5K2Q2K6)(최종검색일:2018.9.13.)

사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과한다(「남녀고용평등법」 제39조 제2항 제1의7호).

2) 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 문제점

가) 공공부문 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 문제점

최근 「양성평등기본법」 개정(2018.12.18.)을 통해 국가기관 등의 장과 사용자에게 성희롱을 방지하기 위하여 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 제발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하도록 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하도록 하였다(시행 2019.6.19.). 이를 통해 주무부처의 책임성을 명확하게 함과 동시에 공공부문에서 발생하는 2차 피해 방지를 위한 조치는 강화되었다.

그러나 앞서 살펴본 바와 같이 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치의무, 신고자 및 피해자에 대한 불리한 처우 금지, 피해자의 의사에 반한 비밀누설 금지 등 2차 피해 방지를 규정하고 있는 반면, 「양성평등기본법」에는 이와 같은 규정이 없어 성희롱 피해자 보호 있어서 공백이 발생할 수 있다.¹⁶⁶⁾

나) 민간부문 성희롱 2차 피해 방지를 위한 법제도 문제점

직장 내 성희롱의 경우 피해를 드러낸 후의 불이익에 대한 불안이 상당히 높다. 징계, 해고 등의 명시적 불이익조치 외에도 성희롱 피해 근로자 등에 대한 사업주의 불리한 조치를 구체적으로 세분화하여 명시하는 법 개정이 이루어졌지만 실제 적용 과정에서 성희롱과 불이익조치와의 연관성을 입증해야 하는 등 어려

166) 「양성평등기본법」이 기본법이란 점을 고려할 때 이 법에 사건처리, 피해자 보호 절차 등을 규정하는 것은 법체계 상 이견이 있을 수 있다. 현재 국회에 성차별·성희롱 금지법이 발의되어 있고, 이 법률이 제정되면 이 문제는 해결될 것으로 보인다. 그러나 법 제정이 어려울 경우에는 공공부문의 성희롱 사건처리 등을 규율하고 있는 양성평등기본법에 공공기관 성희롱 발생 시 기관장 조치의무, 신고자 및 피해자 보호, 2차 피해 방지 등에 대한 규정을 마련하는 것이 필요하다.

움이 예상된다.

또한 성희롱 사건이 발생한 사업장에 대해 근로감독관이 3개월, 6개월 등 단위로 후속 관리감독을 하여, 피해자의 회사 내 지위에 불리함이 없는지, 가해자가 오히려 영향력을 갖게 되는 인사 조치를 받지는 않았는지 등을 관리 감독할 필요도 있지만 이를 할 수 있는 물적·인적 토대로 마련되어 있지 않는 문제가 있다.

직장 내 성희롱을 해결을 위해서는 피해자가 신뢰할 수 있는 고충처리시스템의 마련되어야 하는데 현재 고충처리시스템은 담당자의 전문성과 독립성 확보가 미약하다는 문제가 있다. 또한 성희롱 피해자의 2차 피해 예방을 위해서는 사건처리 과정에서 비밀유지도 중요한데 ‘성희롱고충상담창구’라고 명명할 경우 피해자의 접근성이 떨어진다는 문제가 있다.

나. 성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황 및 문제점

1) 성폭력 2차 피해 방지를 위한 법제도 현황

가) 성폭력범죄의 피해자 등에 대한 권리고지를 통한 2차 피해 예방

성폭력범죄가 발생하면 피해자가 권리행사를 제때에 행사할 수 있어야 한다. 이를 위해서 피해자의 상황을 고려하여 피해자 중심으로 피해자의 권리가 제대로 적절히 고지될 필요가 있다.¹⁶⁷⁾

「성폭력범죄의 수사 및 피해자 보호에 관한 규칙」¹⁶⁸⁾에서는 경찰관의 권리 고지 의무를 규정하고 있다(제14조). 경찰관이 성폭력범죄의 피해자와 그 법정대리인(이하 “피해자등”이라 함)과 상담하거나 피해자를 조사할 때 고지해야 할 권리 내용에는 국선번호인 선임, 피해자와 신뢰관계에 있는 자(이하 “신뢰관계자”라 함)의 동석, 진술조력인 참여, 신분·사생활 비밀보장, 신변안전조치 및 상담·법률·의료지원에 관한 사항이 있고, 권리를 고지할 때에는 피해자들의 인지능력·

167) 배복주(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 젠더법학연구소, 6-7 쪽.

168) 성폭력범죄의 수사 및 피해자 보호에 관한 규칙(경찰청훈령 제801호, 2016. 7. 1., 일부 개정).

생활환경·심리상태 등을 감안하여 구체적인 내용을 설명하여 피해자들이 권리·지원내용을 충분히 이해할 수 있도록 하여야 한다(제14조제2항).

또한 「피해자 보호 및 지원에 관한 규칙」¹⁶⁹⁾에서도 형사절차 참여보장을 위한 규정(제17조-제20조)을 마련하고 있다. 이에 의하면 형사절차상 피해자의 권리, 피해자 지원제도 및 단체에 대한 정보, 피해자의 권리보호 및 복지증진을 위하여 필요하다고 인정되는 정보를 ‘범죄피해자 권리 및 지원제도 안내문(별지 서식 제1호)’과 함께 ‘성폭력피해자를 위한 안내’를 추가로 교부한다고 정하고 있다(제17조 및 제18조). 이는 형사절차상 피해자의 권리로서 조사 전에는 국선변호인 선임, 조사 중에는 가명사용제도 및 영상물녹화를, 조사 후에는 신변보호조치 등으로 단계별 보호를 세밀하게 규정하고 있다.¹⁷⁰⁾

<표 III-1> 성폭력피해자를 위한 안내문

4) 성폭력피해자를 위한 안내
<p>< 형사절차상 권리 ></p> <p>① 변호사를 선임하거나 무료로 국선변호사 선정을 요청할 수 있습니다.</p> <p>② 여성경찰관에게 조사를 받거나 여성경찰관의 입회하에 조사를 받을 수 있습니다.</p> <p>③ 진술조서에 가명을 사용하여 신분과 사생활의 비밀을 보호받을 수 있습니다.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> • 가명을 사용하지 않을 경우, 재판과정에서 열람·등사 시 개인정보 노출로 2차 피해를 당할 수 있습니다. • 초기 진술서 등에 실명을 사용하였다면, 실명에 대한 삭제요청할 수 있습니다. • 타 기관 서류(진단서, 감정서 등) 제출 시 개인정보 보호를 요청할 수 있습니다. </div> <p>④ 조사받을 때 심각한 불안이나 긴장이 예상되면, 가족 등 신뢰관계에 있는 사람과 동석할 수 있습니다.</p>

169) 피해자 보호 및 지원에 관한 규칙(경찰청훈령 제869호, 2018. 4. 26., 일부개정, 시행 2018. 4. 26.)

170) 경수현(2016), “수사기관에 의한 2차 피해와 예방책”, 「성폭력 2차 피해 예방을 위한 세미나 자료집(2016.11.21)」, 한국여성인권진흥원·한국여성변호사회, 12쪽.

<ul style="list-style-type: none"> • 모든 피해자는 조사 시, 배우자·직계친족·형제자매·동거인·고용주·변호사 그 밖에 심리적 안정과 원활한 의사소통에 도움을 줄 수 있는 자를 신뢰관계인으로 동석시킬 수 있습니다. • 신뢰관계자가 동석하지 않을 경우, 피해자가 범정에 출석해야 할 수 있습니다. • 19세 미만이거나 신체적 또는 정신적 장애가 있는 피해자가 진술녹화 시 신뢰관계자가 동석하지 않을 경우 진술녹화 영상이 증거로 채택되지 않을 수 있습니다. • 13세 미만이거나 신체적 또는 정신적 장애가 있는 피해자 조사 시에는 신뢰관계자를 반드시 참여 시켜야 합니다.(의무)
<p>⑤ 13세 미만 또는 장애인 피해자는 의사소통·표현에 어려움이 있는 경우, 경찰관과 피해자 사이에서 질문·답변을 쉽게 전달하는 진술조력인의 참여를 신청할 수 있습니다.(임의, 무료)</p> <p>⑥ 13세 미만 또는 장애인 피해자 조사 시 진술분석전문가 참여제도를 운영합니다.(의무)</p> <p>⑦ 19세 미만·장애인 피해자는 의사에 반하지 않는 한, 중복출석·반복진술을 방지하기 위해 조사 시 진술 장면을 영상물 녹화(속기록 작성)합니다.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 진술 녹화 시, 피해자의 인적사항은 사전에 서면으로 작성(가명조서 신원관리 카드)하여 신원(개인정보)과 관련된 사항의 진술을 피하도록 합니다. • 피해자 등은 진술녹화 속기록을 확인 할 수 있으며, 진술내용과 다르거나 개인 정보가 있는 경우 정정 요청 할 수 있습니다.
<p>⑧ 법원에 출석하여 증언하는 것이 곤란한 경우, 진술녹화 영상물 등 증거에 대하여 판사가 미리 조사하여 그 결과를 보전하여 두도록 증거보전의 청구를 요청할 수 있습니다.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 16세 미만이거나 신체적·정신적인 장애로 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 미약한 경우에는 공판기일에 출석하여 증언하는 것에 현저히 곤란한 사정이 있는 것으로 봅니다.
<p>< 지원 제도 ></p> <p>① 해바라기센터(☎1899-3075, 전국30개소)에서 24시간, 상담, 신속한 증거채취 및 응급의료지원, 피해자 조사, 형사절차에 대한 정보제공 등 법률자문을 받을 수 있습니다.</p> <p>② 여성긴급전화 1366센터(☎1366)를 통해 24시간 언제든 상담 및 각 지역의 센터·병원·법률기관·정부기관으로 연계 받을 수 있습니다.</p> <p>③ 성폭력상담소(전국 169개소*)에서 상담 후 심리치유 및 의료·법률 지원을 받을 수 있습니다.</p> <p>* 여성가족부 홈페이지 → 주요정책 → 인권보호 “성폭력상담소” 키워드 검색</p> <p>④ 다누리 콜센터(☎1577-1366)를 통해 이주여성은 24시간 통역 및 상담 지원, 쉽</p>

터 입소 및 의료·법률지원 등을 제공받을 수 있습니다.
 ※ 중국어, 베트남어, 필리핀어, 몽골어, 러시아어, 우즈베키스탄어, 캄보디아어, 태국어, 영어
 통역 지원
 ⑤ 대한변협법률구조재단(☎02-3476-6515)을 통해 법률구조가 필요한 부분에 대
 하여 무료법률상담이나 변호를 받을 수 있습니다.

< 기타 정보 >

- ① 13세 미만 및 장애인 피해자에 대한 강간·강제추행 범죄는 공소시효가 없습니다.
- ② 피해자가 미성년자일 경우 성년이 되는 때부터 공소시효를 진행하며, DNA 증
 거 등 과학적 증거가 있는 경우 공소시효가 10년 연장됩니다.
- ③ 성폭력 피해자, 신고자, 목격자, 참고인 및 그 친족 등과 반복적으로 생명 또는
 신체에 대한 위해를 입었거나 입을 구체적인 우려가 있는 사람은 신변보호
 신청을 할 수 있습니다.

*출처 : 피해자 보호 및 지원에 관한 규칙 별표 2

나) 피해자의 개인정보 유출 방지를 통한 2차 피해 예방

성폭력범죄의 피해자는 피해사실을 밝힌 후에도 그 피해사실에 대한 의심, 비
 난, 조롱, 피해자의 신상털기를 겪는다. 상황이나 관계의 맥락은 삭제되고 피해
 내용을 성애화, 자극과 선정적인 표현을 중심으로 보도하고 유포하는 언론과 소
 셜네트워크, 댓글 등으로 인한 2차 피해가 매우 심각하다.¹⁷¹⁾ 또한 가해자 및 가
 해자의 친인척과 변호인이 합의를 위해 수사기록을 열람·등사하는 과정에서 피
 해자의 성명, 주소 등 인적사항이 유출되는 문제가 다수 발생하고 있으며, 수사
 단계에서의 언론보도로 인한 피해도 심각하다.

이와 같은 피해를 방지하기 위하여 「성폭력처벌법」 제24조에서는 피해자의
 신원과 비밀 누설 금지 의무를 수사기관 뿐만 아니라 모든 사람을 대상으로 규
 정하고 있으며(제24조), 수사기관의 조서 기재 시 피해자 신원보호를 위한 가명
 사용(제23조 및 「특정범죄신고자 등 보호법」 제7조) 및 법원 심리의 비공개(제
 31조)에 관하여 규정하고 있다.

(1) 피해자의 신원과 비밀 누설 금지

성폭력범죄의 수사 또는 재판을 담당하거나 이에 관여하는 공무원 또는 그 직
 에 있었던 사람은 피해자의 주소, 성명, 나이, 직업, 학교, 용모, 그 밖에 피해자를

171) 배복주(2018), 위 자료집, 4쪽.

특정하여 파악할 수 있게 하는 인적사항과 사진 등 또는 그 피해자의 사생활에
 관한 비밀을 공개하거나 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다(「성폭력처벌
 법」 제24조제1항). 「성폭력범죄의 수사 및 피해자 보호에 관한 규칙」 제15조
 에서는 경찰관의 비밀누설 금지 의무를 피해자뿐만 아니라 범죄신고자 등¹⁷²⁾으
 로까지 확대하여 규정하고 있다.

누구든지 피해자의 주소, 성명, 나이, 직업, 학교, 용모, 그 밖에 피해자를 특정
 하여 파악할 수 있는 인적사항이나 사진 등을 피해자의 동의를 받지 아니하고
 신문 등 인쇄물에 실거나 「방송법」 제2조제1호¹⁷³⁾에 따른 방송 또는 정보통신
 망을 통하여 공개하여서는 아니 된다(「성폭력처벌법」 제24조제2항).

이를 위반한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금에 처한다
 (「성폭력처벌법」 제50조제2항).

(2) 조서 기재 시 피해자 신원보호를 위한 가명 사용

「성폭력처벌법」 제23조에서 피해자 및 신고인 등에 대한 보호를 위해 준용
 하는 「특정범죄신고자 등 보호법」 제7조에서는 인적사항의 기재 생략 및 가명
 사용에 관하여 규정하고 있으며, 실무 적용을 위해 「범죄수사규칙」 제206조의
 2¹⁷⁴⁾ 및 「성폭력범죄의 수사 및 피해자보호에 관한 규칙」 제20조에서 보다 구체

172) “범죄신고자등”이란 「특정범죄신고자 등 보호법」 제2조제3호의 범죄신고자등을 말한
 다(「성폭력범죄의 수사 및 피해자 보호에 관한 규칙」 제2조제5호). 「특정범죄신고자
 등 보호법」 제2조제3호는 “범죄신고자등”이란 범죄신고등을 한 자를 말한다고 규정하
 고 있다.

173) 방송법(법률 제15468호, 2018. 3. 13., 일부개정, 2018. 9. 14. 시행) 제2조제1호에서는
 “방송”이라 함은 방송프로그램을 기획·편성 또는 제작하여 이를 공중(개별계약에 의한
 수신자를 포함하며, 이하 “시청자”라 한다)에게 전기통신설비에 의하여 송신하는 것으
 로서 텔레비전방송, 라디오방송, 데이터방송, 이동멀티미디어방송을 말한다고 정의하
 고 있다.

174) 범죄수사규칙(경찰청훈령 제881호, 2018. 8. 13., 일부개정) 제206조의2(피해자 인적사
 항의 기재 생략) ① 경찰관은 조서나 그 밖의 서류를 작성할 때 피해자가 보복을 당할
 우려가 있는 경우에는 별지 제33호의2 서식의 가명조서와 같이 그 취지를 조서 등에
 기재하고 피해자의 신원을 알 수 있는 사항을 기재하지 않을 수 있다. 이 때 피해자로
 하여금 조서 등에 서명은 가명으로, 간인 및 날인은 무인으로 하게 하여야 한다.
 ② 경찰관은 진술서를 작성하는 경우에도 피해자에게 인적사항의 전부 또는 일부의
 기재를 생략하게 할 수 있다. 이 경우 별지 제230호 서식의 가명진술서 등 승인 확인서
 를 작성하여 그 가명진술서 등의 끝부분에 편철한다.
 ③ 경찰관은 제1항 및 제2항에 따라 조서 등에 피해자의 인적 사항의 전부 또는 일부

적으로 정하고 있다.

수사기관은 사후 야기될 여지가 농후한 신상정보노출로 인한 2차 피해를 예방하고 피해자의 심리적 안정을 기할 뿐만 아니라, 가해자와 피해자가 안면이 없는 경우가 다수인 성폭력 범죄사건의 특수성을 고려하여 피해자의 인적사항 기재를 생략하고 가명사용을 권장하여야 한다. 그럼에도 불구하고 실제 운용과정에서는 안내서 교부로 대체하여 피해자에게 구두고지를 하지 않는 경우가 많고 실제 요청하는 경우에도 꺼려하는 경향이 있는 것으로 보고되고 있다.¹⁷⁵⁾

(3) 심리의 비공개

성폭력범죄 피해자를 보호하기 위하여 비공개 심리를 할 수 있도록 하고 있다. 성폭력범죄에 대한 심리는 그 피해자의 사생활을 보호하기 위하여 결정으로써 공개하지 아니할 수 있다(「성폭력처벌법」 제31조제1항). 증인으로 소환받은 성폭력범죄의 피해자와 그 가족은 사생활보호 등의 사유로 증인신문의 비공개를 신청할 수 있으며, 신청을 받으면 재판장은 그 허가 및 공개 여부, 법정 외의 장소에서의 신문 등 증인의 신문 방식 및 장소에 관하여 결정할 수 있다(「성폭력처벌법」 제31조제2항 및 제3항). 비공개 심리 결정은 그 이유를 밝혀 선고하여야 하며, 그럼에도 불구하고 재판장은 적당한 사람이 법정에 있도록 허가할 수 있다(「성폭력처벌법」 제31조제4항).¹⁷⁶⁾

다) 수사 및 재판절차에서의 2차 피해 예방 조치

를 기재하지 아니한 경우에는 별지 제231호 서식의 범죄신고자등 인적사항 미기재사유보고서를 작성하여 즉시 검사에게 보고하여야 하며 조서 등에 기재하지 아니한 인적사항을 별지 제184호 서식의 신원관리카드에 작성하여야 한다.

④ 경찰관은 「특정범죄신고자 등 보호법」 및 다른 법률에 의해 제1항의 조치를 할 수 있도록 규정된 경우에는 피해자에게 제1항의 조치를 신청할 수 있음을 고지하여야 한다.

⑤ 제4항에 따른 피해자의 신청이 있는 경우 특별한 사유가 없으면 그 조치를 하여야 하며, 신청에도 불구하고 이를 불허한 경우에는 별지 제232호 서식의 가명조서 등 불작성 사유 확인서를 작성하여 사건 기록에 편철하여야 한다.

175) 경수현(2016), 위 자료집, 11쪽.

176) 「성폭력처벌법」 제31조제4항에서 준용하는 「법원조직법」 제57조제2항·제3항 및 「군사법원법」 제67조제2항·제3항의 규정 내용임.

수사과정에서는 피해자들은 범죄사실 입증과 관련이 없거나 반복된 피해진술을 강요당하기도 하고, 공판과정에서는 피고인의 방어권 행사로 인하여 인격권과 프라이버시권을 침해받는 경우가 여전히 많다. 수사기관과 재판기관 역시 우리 사회의 왜곡된 성통념이나 고정된 성역할에 대한 편견으로부터 자유로울 수 없는바, 성폭력 범죄 피해자에 대한 왜곡된 상을 상징하고 이에 부합하는 피해자만을 보호하려고 하는 태도를 대표적 문제점으로 지적할 수 있다.¹⁷⁷⁾

피해자의 진술이 유일한 증거인 경우가 대부분인 성폭력 사건의 경우 진술의 신빙성 확보는 매우 중요하다. 피해자 진술의 일관성과 진술의 신빙성은 형사사법 절차에서 매우 중요하게 다루고 있는 부분이다.¹⁷⁸⁾ 2차 피해의 효과는, 1) 성폭력 피해자가 자신의 피해 경험이 의심받고, 추궁받고, 비난받을 수 있다는 생각을 하게 함으로써 성폭력 피해 신고를 두렵고, 어려운 것으로 만든다. 2) 피해자의 일관성 없는 말하기 방식이나 이전의 성적 경험의 역사로부터 피해자의 말은 형사사법 절차 과정에서 불신되고, 그 과정에서 피해자의 피해 경험은 존중되기보다 소외되고 배제된다.¹⁷⁹⁾

(1) 수사 및 재판절차에서의 배려

성폭력범죄 피해자를 위하여 수사 및 재판절차에서의 배려를 규정하고 있다. 수사기관과 법원 및 소송관계인은 성폭력범죄를 당한 피해자의 나이, 심리 상태 또는 후유장애의 유무 등을 신중하게 고려하여 조사 및 심리·재판 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 주의하여야 한다(「성폭력처벌법」 제29조제1항). 수사기관 및 법원은 성폭력범죄의 피해자를 조사하거나 심리·재판할 때 피해자가 편안한 상태에서 진술할 수 있는 환경을 조성하여야 하며, 조사 및 심리·재판 횟수는 필요한 범위에서 최소한으로

177) 서해진(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절에 대한 토론문”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 젠더법학연구소, 39쪽.

178) 광경미(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절에 대한 토론문 : 수사단계에서 시행중인 제도 중심”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 젠더법학연구소, 27-28쪽.

179) 김은실(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절에 대한 토론문”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 젠더법학연구소, 33쪽.

하여야 한다(「성폭력처벌법」 제29조제2항).

「피해자 보호 및 지원에 관한 규칙」 제23조에서는 피해자 조사 시 유의사항에 관하여 정하고 있다. 이에 의하면, 경찰관은 조사 시작 전 피해자에게 가족 등 피해자와 신뢰관계에 있는 자를 참여시킬 수 있음을 고지하여야 하며(제1항), 사건을 처리하는 과정에서 권위적 태도, 불필요한 질문 등으로 피해자에게 2차 피해를 주지 않도록 하여야 한다(제3항). 경찰관은 피해자가 심리적으로 심각한 불안감을 느끼는 등 피의자와의 대질조사를 하기 어렵다고 인정되는 경우에는 피해자를 피의자와 분리하여 조사하는 등 2차 피해 방지를 위한 조치를 취하여야 한다(제4항). 경찰관은 피해자가 불필요하게 수회 출석하여 조사를 받거나 장시간 대기하는 일이 없도록 유의하고 살인·강도·성폭력 등 강력범죄 피해자와 같이 신원 비노출을 요하는 피해자에 대해서는 신변안전과 심리적 안정감을 느낄 수 있는 장소에서 조사할 수 있도록 노력한다(제5항). 경찰관은 피해자의 심리적 충격 등이 심각하여 조사과정에서 2차 피해의 우려가 큰 경우 피해자심리전문요원과 협의하여 피해자와의 접촉을 자제하고 피해자심리전문요원으로 하여금 피해자에 대한 심리평가 및 상담을 실시하도록 노력한다(제6항).

(2) 성폭력범죄 전담 수사 및 전담재판부 운영

특별한 사정이 없으면 검찰총장은 각 지방검찰청 검사장으로 하여금 성폭력범죄 전담 검사를 지정하여 이들로 하여금 피해자를 조사하게 하여야 하며(「성폭력처벌법」 제26조제1항), 경찰청장은 각 경찰서장으로 하여금 성폭력범죄 전담 사법경찰관을 지정하여 이들로 하여금 피해자를 조사하게 하여야 한다(「성폭력처벌법」 제26조제2항).

국가는 성폭력범죄 전담 검사 및 성폭력범죄 전담 사법경찰관에게 성폭력범죄의 수사에 필요한 전문지식과 피해자보호를 위한 수사방법 및 수사절차 등에 관한 교육을 실시하여야 한다(「성폭력처벌법」 제26조제3항).

아울러 지방법원장 또는 고등법원장은 특별한 사정이 없으면 성폭력범죄 전담 재판부를 지정하여 성폭력범죄에 대하여 재판하게 하여야 한다(「성폭력처벌법」 제28조).

성폭력범죄의 전담 수사를 위한 실무 기준으로 「성폭력범죄의 수사 및 피해자 보호에 관한 규칙」에서는 전담수사부서의 운영(제5조), 전담조사관의 지정

(제6조), 교육(제7조), 피해자 보호지원관의 운영(제8조)에 관하여 상세히 규정하고 있다. 피해자 보호지원관은 수사과정 및 송치 후의 피해자 보호·지원 업무와 소속 지방경찰청·경찰서에 근무하는 경찰관을 대상으로 하는 피해자 보호에 관한 교육 업무를 담당한다(성폭력범죄의 수사 및 피해자 보호에 관한 규칙 제8조 제2항).

(3) 2차 피해 방지를 위한 성폭력 피해자 조력인 제도

(가) 피해자 변호사 및 성폭력 범죄 피해자에 대한 국선변호사제

형사절차 과정에서 피해자들에게 가장 필요한 것은 피해사실을 법률적으로 판단할 수 있게 하고, 피해자에게 직접적이고 실질적으로 법률 자문을 지원하는 법률서비스이다. 피해자가 법률전문가의 조력을 받으며 사건을 진행하는 경우 혼자 진행하는 경우에 비해 2차 피해의 가능성은 줄어들 것이다.¹⁸⁰⁾

성폭력 피해자의 법률적 조력을 위한 변호사(이하 “피해자 변호사”라 함)는 피고인을 위한 국선변호인과 구별하기 위해 붙여진 이름으로¹⁸¹⁾ 성폭력범죄 피해자를 보호하기 위하여 이미 2012년 3월 16일부터 시행 중인 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」(이하 “아청법”이라 함)의 피해아동·청소년 변호인선임 특례(제18조의6)에 의한 아동·청소년 성범죄피해자 보호를 위한 법률조력인 제도를 성인 피해자에게까지 확대하기 위하여 2012년 12월 18일 개정 「성폭력처벌법」에 반영된 것이다.

성폭력범죄의 피해자들은 형사절차상 입을 수 있는 피해를 방어하고 법률적 조력을 보장하기 위하여 변호사를 선임할 수 있다(「성폭력처벌법」 제27조제1항). 성폭력범죄 피해자를 위한 변호사는 검사 또는 사법경찰관의 피해자들에 대한 조사에 참여하여 의견을 진술할 수 있으며(「성폭력처벌법」 제27조제2항), 피의자에 대한 구속 전 피의자신문, 증거보전절차, 공판준비기일 및 공판절차에 출석하여 의견을 진술할 수 있다. 또 성폭력 피해자의 변호사는 증거보전 후 관계 서류나 증거물, 소송계속 중의 관계 서류나 증거물을 열람하거나 등사할 수

180) 서혜진(2018), 위 자료집, 40-41쪽.

181) 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 개정안(대안)에 대한 검토보고서; 이희경(2013), “성폭력범죄 피해실태와 개정법상 피해자보호 및 지원방안”, 피해자학연구, 제21권 제2호, 234쪽 각주 11 재인용.

있으며(「성폭력처벌법」 제27조제4항), 형사절차에서 피해자들의 대리가 허용될 수 있는 모든 소송행위에 대한 포괄적인 대리권을 가진다(「성폭력처벌법」 제27조제5항).

이와 같이 현행법상 성폭력범죄 피해자에 대해서는 변호사 선임의 특례가 인정되고 있는데, 피해자에게 변호사가 없는 경우에는 검사가 국선변호사를 선정하여 형사절차에서 피해자의 권익을 보호할 수 있도록 규정하고 있다(「성폭력처벌법」 제27조제6항).

피해자의 변호사 선임의 특례에 관한 실무 기준 등 구체적인 내용은 「성폭력범죄의 수사 및 피해자 보호에 관한 규칙」 제19조 및 「성폭력범죄 등 사건의 심리·재판 및 피해자 보호에 관한 규칙」¹⁸²⁾ 제6조에서 상세히 정하고 있다.

(나) 신뢰관계자 동석제도

신뢰관계자 동석은 일부 범죄에만 인정되고 있었던 것을 2007년도 형사소송법(법률 제8435호, 2008. 1. 1. 시행) 개정 시 피해자의 진술권을 강화하는 측면에서 모든 범죄의 피해자가 수사절차 및 증인신문절차에서 신뢰관계인과 동석할 수 있도록 하여(형사소송법 제163조의2, 제221조제3항) 피해자의 보편적 권리로 자리잡게 되었다.

신뢰관계자 동석제도는 「형사소송법」 제221조 제3항, 제163조의2조, 「아청법」 제28조, 「「성폭력처벌법」」 제34조, 「범죄수사규칙」 제62조에 규정되어 있다. 피해자와 동석할 수 있는 신뢰관계에 있는 자는 피해자의 직계친족, 형제자매, 배우자, 가족, 동거인, 보호시설 또는 교육시설의 보호 또는 교육담당자 등 피해자의 심리적 안정과 원활한 의사소통에 도움을 줄 수 있는 자를 말한다(범죄수사규칙 제62조제1항).

법원은 피해자가 13세 미만이거나 장애로 인하여 사물변별능력 또는 의사결정능력이 미약한 경우가 아니더라도 아동·청소년 대상 성범죄의 피해자¹⁸³⁾와 성폭

182) 성폭력범죄 등 사건의 심리·재판 및 피해자 보호에 관한 규칙(대법원규칙 제2696호, 2016. 11. 29., 타법개정, 시행 2016. 12. 1.)

183) 아청법에서 말하는 “성범죄”란 아동·청소년에 대한 성폭력 범죄는 물론, 성매매, 음란물 이용 등을 포함하는 것으로 성폭력 특례법상의 성폭력 범죄보다 넓은 개념에 속한다; 임보미(2015), “성폭력 범죄에 있어서 피해자 조력인의 개념과 역할”, 성신법학, 제15호, 2015.12., 38쪽.

력 범죄의 피해자가 증인신문 시 신뢰관계인과의 동석을 신청한 때에는 부득이한 사정이 없는 한 동석하게 하여야 한다(아청법 제28조제1항, 「성폭력처벌법」 제34조제1항). 이는 수사기관이 피해자를 조사하는 경우에도 준용된다(아청법 제28조제2항, 「성폭력처벌법」 제34조제2항). 다만, 피해자와 신뢰관계에 있는 사람이 피해자에게 불리하거나 피해자가 원하지 아니하는 경우에는 동석하게 하여서는 안 된다(아청법 제28조제3항, 「성폭력처벌법」 제34조제3항).¹⁸⁴⁾

신뢰관계자는 피해자가 불안이나 긴장에서 벗어나 “심리적 안정” 상태에서 진술을 할 수 있도록 돕는 역할을 수행한다.¹⁸⁵⁾ 그러나 피해자의 심리적 안정을 주목적으로 하는 신뢰관계자는 그 역할범위에 있어 피해자 권익보호에 한계가 있기 때문에 「성폭력처벌법」에 규정된 다양한 조력인 제도의 활용도 필요하다.¹⁸⁶⁾

(다) 진술조력인의 수사 및 재판과정의 참여

진술조력인이란 형사사법 절차 전반에 걸쳐 아동과 장애인과 같이 의사소통이나 의사표현에 어려움이 있는 피해자의 진술을 보조하는 사람으로서, 13세 미만의 아동이나 정신적 또는 신체적 장애로 의사소통이나 의사표현에 어려움이 있는 성폭력피해자의 조사 및 증인신문에 참여해 의사소통의 장애로 진술이 왜곡되거나 의도하지 않은 피해가 발생하는 것을 방지하고 형사사법기관의 피해자에 대한 이해를 확보하는 역할을 한다.¹⁸⁷⁾

「성폭력처벌법」은 13세 미만의 아동이거나 신체적 또는 정신적 장애로 의사소통이나 의사표현에 어려움이 있는 성폭력범죄의 피해자에 대한 형사사법절차에서의 조력을 위한 진술조력인 제도의 근거 규정을 두고 있다(성폭력처벌법 제35조부터 제39조).

검사 또는 사법경찰관은 원활한 조사를 위하여, 법원은 원활한 증인 신문을 위

184) 임보미(2015), 위 논문, 38쪽.

185) 정도희(2011), “피해자변호인제도의 도입과 실천방향: 성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법 개정안을 중심으로”, 피해자학연구, 제19권 제2호, 169쪽; 정현미(2012), “성폭력 범죄 피해 아동·장애인을 위한 진술조력인제도”, 이화젠더법학, 제4권 제1호, 81쪽; 임보미(2015), 위 논문, 39쪽 각주 11 재인용.

186) 임보미(2015), 위 논문, 39쪽.

187) 정현미(2012), 위 논문, 76쪽.

하여 성폭력범죄의 피해자가 13세 미만의 아동이거나 신체적인 또는 정신적인 장애로 의사소통이나 의사표현에 어려움이 있는 경우 직권이나 피해자, 그 법정 대리인 또는 변호사의 신청에 따라 진술조력인으로 하여금 조사과정에 참여하여 의사소통을 증개하거나 보조하게 할 수 있다. 다만, 피해자 또는 그 법정대리인이 이를 원하지 아니하는 의사를 표시한 경우에는 그렇지 않다(「성폭력처벌법」 제36조제1항). 검사 또는 사법경찰관은 13세 미만의 아동이거나 신체적인 또는 정신적인 장애로 의사소통이나 의사표현에 어려움이 있는 성폭력범죄의 피해자를 조사하기 전에 피해자, 법정대리인 또는 변호사에게 진술조력인에 의한 의사소통 증개나 보조를 신청할 수 있음을 고지하여야 한다(「성폭력처벌법」 제36조제2항). 진술조력인은 조사 전에 피해자를 면담하여 진술조력인 조력 필요성에 관하여 평가한 의견을 수사기관에 제출할 수 있다(「성폭력처벌법」 제36조제3항). 조사과정에 참여한 진술조력인은 피해자의 의사소통이나 표현 능력, 특성 등에 관한 의견을 수사기관이나 법원에 제출할 수 있다(「성폭력처벌법」 제36조제4항). 이와 같은 규정은 검증에 관하여 준용한다(「성폭력처벌법」 제36조제5항).

검사 또는 사법경찰관은 성폭력범죄의 피해자가 13세 미만의 아동이거나 신체적인 또는 정신적인 장애로 의사소통이나 의사표현에 어려움이 있는 경우 원활한 조사를 위하여 직권이나 피해자, 그 법정대리인 또는 변호사의 신청에 따라 진술조력인으로 하여금 조사과정에 참여하여 의사소통을 증개하거나 보조하게 할 수 있다. 다만, 피해자 또는 그 법정대리인이 이를 원하지 아니하는 의사를 표시한 경우에는 그렇지 않다(「성폭력처벌법」 제36조제1항). 검사 또는 사법경찰관은 13세 미만의 아동이거나 신체적인 또는 정신적인 장애로 의사소통이나 의사표현에 어려움이 있는 성폭력범죄의 피해자를 조사하기 전에 피해자, 법정대리인 또는 변호사에게 진술조력인에 의한 의사소통 증개나 보조를 신청할 수 있음을 고지하여야 한다(「성폭력처벌법」 제36조제2항). 진술조력인은 조사 전에 피해자를 면담하여 진술조력인 조력 필요성에 관하여 평가한 의견을 수사기관에 제출할 수 있다(「성폭력처벌법」 제36조제3항). 조사과정에 참여한 진술조력인은 피해자의 의사소통이나 표현 능력, 특성 등에 관한 의견을 수사기관이나 법원에 제출할 수 있다(「성폭력처벌법」 제36조제4항). 이와 같은 규정은 검증에 관하여 준용한다(「성폭력처벌법」 제36조제5항). 진술조력인의 수사절차 참

여에 관한 절차와 방법 등 필요한 사항은 법무부령¹⁸⁸⁾으로 정한다(「성폭력처벌법」 제36조제6항).

법원은 성폭력범죄의 피해자가 13세 미만 아동이거나 신체적인 또는 정신적인 장애로 의사소통이나 의사표현에 어려움이 있는 경우 원활한 증인 신문을 위하여 직권 또는 검사, 피해자, 그 법정대리인 및 변호사의 신청에 의한 결정으로 진술조력인으로 하여금 증인 신문에 참여하여 증개하거나 보조하게 할 수 있다(「성폭력처벌법」 제37조제1항). 법원은 증인이 제1항에 해당하는 경우에는 신문 전에 피해자, 법정대리인 및 변호사에게 진술조력인에 의한 의사소통 증개나 보조를 신청할 수 있음을 고지하여야 한다(「성폭력처벌법」 제37조제2항). 진술조력인의 소송절차 참여에 관한 구체적 절차와 방법은 대법원규칙¹⁸⁹⁾으로 정한다(「성폭력처벌법」 제37조제3항).

진술조력인은 수사 및 재판 과정에 참여함에 있어 중립적인 지위에서 상호간의 진술이 왜곡 없이 전달될 수 있도록 노력하여야 한다(「성폭력처벌법」 제38조제1항). 진술조력인은 그 직무상 알게 된 피해자의 주소, 성명, 나이, 직업, 학교, 용모, 그 밖에 피해자를 특정하여 파악할 수 있게 하는 인적사항과 사진 및 사생활에 관한 비밀을 공개하거나 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다(「성폭력처벌법」 제38조제2항).

또한 의사소통 및 의사표현에 어려움이 있는 성폭력범죄의 피해자에 대한 형사사법절차에서의 조력을 위하여 법무부장관이 진술조력인을 양성하도록 하고 있다(「성폭력처벌법」 제35조제1항).

(라) 증인지원관 및 증인지원시설의 설치·운영

성폭력피해자가 증인으로 출석할 경우 재판절차에서 입을 수 있는 2차 피해를

188) 진술조력인의 선정 등에 관한 규칙(법무부령 제827호, 2014. 10. 13., 제정·시행) 진술조력인의 참여 대상 범위(제17조), 의사소통 증개·보조의 범위(제18조), 진술조서 등의 기재사항 등(제19조), 조사 전 피해자 면담(제20조), 조사 후 의견제출(제21조) 등을 규정함.

189) 성폭력범죄 등 사건의 심리·재판 및 피해자 보호에 관한 규칙(대법원규칙 제2696호, 2016. 11. 29., 타법개정, 2016. 12. 1. 시행)에서 진술조력인의 재판과정 참여 신청(제17조), 신청권의 고지(제18조), 진술조력인의 선정(제19조), 선정의 취소 등(제20조), 진술조력인 참여 기일의 통지(제21조), 진술조력인의 좌석(제22조), 진술조력인의 증개·보조(제23조), 조서의 기재(제24조), 진술조력인의 수당 등(제25조) 등을 규정함.

방지하지 위한 조치로서 증인지원시설의 설치·운영 및 증인지원관을 두도록 한 내용은 2012년 「성폭력처벌법」 개정 시에 도입되었다. 이는 2012년 3월 22일 서울중앙지방법원에서 처음 시행되어 점차 확대되고 있는 ‘성폭력 피해자 증인지원 프로그램’의 근거규정을 마련하여 전국적으로 성폭력사건의 재판에 확대 실시하기 위한 것이다.

각급 법원은 증인으로 법원에 출석하는 피해자등이 재판 전후에 피고인이나 그 가족과 마주치지 아니하도록 하고, 보호와 지원을 받을 수 있는 적절한 시설을 설치하며(「성폭력처벌법」 제32조제1항), 증인지원시설을 관리·운영하고 피해자등의 보호와 지원을 담당하는 직원(이하 “증인지원관”이라 함)을 둔다(「성폭력처벌법」 제32조제2항).

증인지원관은 재판의 진행절차, 법정의 구조와 좌석의 위치, 증인신문의 의미, 증인신문의 순서와 방법, 증인과 피해자 의견진술의 방법 및 절차, 재판서 등·초본 교부청구 절차 등에 대한 안내, 증인신문 전후 증인의 심리적 안정을 위한 상담, 증인지원시설의 적절한 관리 및 운영에 필요한 업무, 피해자 증인의 요청에 의한 재판장의 명에 따른 공판진행 사항에 관한 정보제공 업무, 그 밖에 증인의 보호 및 지원을 위하여 필요한 업무로서 증인지원위원회의 심의를 거쳐 각급 법원장(지원의 경우에는 지원장)이 증인지원관의 업무로 정한 업무 등을 수행한다(「성폭력범죄 등 사건의 심리·재판 및 피해자 보호에 관한 규칙」 제15조).

법원은 증인지원관에 대하여 인권 감수성 향상에 필요한 교육을 정기적으로 실시한다(「성폭력처벌법」 제32조제3항). 또한 증인지원관의 업무·자격 및 교육 등에 필요한 사항은 대법원규칙¹⁹⁰⁾으로 정한다(「성폭력처벌법」 제32조제4항).

(4) 영상물의 증거능력 부여를 통한 2차 피해 방지 조치

(가) 영상물의 촬영·보존

성폭력범죄의 피해자는 최초 발고에서 재판과정까지 반복적인 피해경험의 기억을 유지해야 하는 고통이 있다. 용기를 내어 수사기관에 가해자처벌을 위해 신고를 했지만 형사소송절차에서 피해경험을 지속적으로 기억하고 진술해야 하는 것

190) 성폭력범죄 등 사건의 심리·재판 및 피해자 보호에 관한 규칙(대법원규칙 제2696호, 2016. 11. 29., 타법개정, 시행 2016. 12. 1.) 에서는 증인지원관의 자격(제13조), 교육(제14조), 업무(제15조) 등에 관하여 정하고 있다.

이다.¹⁹¹⁾

경찰관은 성폭력범죄의 피해자를 조사할 때에는 진술내용과 조사과정을 영상물 녹화장치로 촬영·보존할 수 있다(성폭력범죄의 수사 및 피해자 보호에 관한 규칙 제22조제1항 본문). 성폭력범죄의 피해자가 19세 미만이거나 신체적인 또는 정신적인 장애로 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 미약한 경우에는 피해자의 진술 내용과 조사 과정을 비디오녹화기 등 영상물 녹화장치로 촬영·보존하여야 한다(「성폭력처벌법」 제30조제1항, 「성폭력범죄의 수사 및 피해자 보호에 관한 규칙」 제22조제1항 단서).

영상물 녹화는 피해자 또는 법정대리인이 이를 원하지 아니하는 의사를 표시한 경우에는 촬영을 하여서는 아니 된다. 다만, 가해자가 친권자 중 일방인 경우는 그러하지 아니하다(「성폭력처벌법」 제30조제2항). 영상물 녹화는 조사의 개시부터 종료까지의 전 과정 및 객관적 정황을 녹화하여야 하고, 녹화가 완료된 때에는 지체 없이 그 원본을 피해자 또는 변호사 앞에서 봉인하고 피해자로 하여금 기명날인 또는 서명하게 하여야 한다(「성폭력처벌법」 제30조제3항). 검사 또는 사법경찰관은 피해자가 녹화장소에 도착한 시각, 녹화를 시작하고 마친 시각, 그 밖에 녹화과정의 진행경과를 확인하기 위하여 필요한 사항을 조서 또는 별도의 서면에 기록한 후 수사기록에 편철하여야 한다(「성폭력처벌법」 제30조제4항). 검사 또는 사법경찰관은 피해자 또는 법정대리인이 신청하는 경우에는 영상물 촬영과정에서 작성한 조서의 사본을 신청인에게 발급하거나 영상물을 생성하여 시정하게 하여야 한다(「성폭력처벌법」 제30조제5항).

촬영한 영상물에 수록된 피해자의 진술은 공판준비기일 또는 공판기일에 피해자나 조사 과정에 동석하였던 신뢰관계에 있는 사람 또는 진술조력인의 진술에 의하여 그 성립의 진정함이 인정된 경우에 증거로 할 수 있다(「성폭력처벌법」 제30조제6항). 누구든지 촬영한 영상물을 수사 및 재판의 용도 외에 다른 목적으로 사용하는 것은 금지된다(「성폭력처벌법」 제30조제7항).

(나) 비디오 등 증거 장치에 의한 증인신문

성폭력범죄 피해자를 보호하기 위하여 비디오 등 증거장치에 의한 증인신문

191) 배복주(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 젠더법학연구소, 6쪽.

등의 제도를 이용하고 있다. 법원은 제2조¹⁹²⁾제1항제3호부터 제5호까지의 범죄의 피해자를 증인으로 신문하는 경우 검사와 피고인 또는 변호인의 의견을 들어 비디오 등 증거장치에 의한 증거를 통하여 신문할 수 있다(「성폭력처벌법」 제40조제1항). 비디오 등 증거장치에 의한 증거를 통한 증인신문의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 대법원규칙¹⁹³⁾으로 정한다(「성폭력처벌법」 제40조제2항).

라) 성폭력 피해자에 대한 불이익 처분 금지

(1) 성폭력피해자에 대한 고용상의 불이익 금지

「성폭력방지법」은 피해자에 대한 불이익 처분을 금지하고 있다. 누구든지 피해자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자를 해고하거나 그 밖의 불이익을 주어서는 아니 되며(「성폭력방지법」 제8조), 이를 위반하여 피해자를 해고하거나 그 밖의 불이익을 준 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다(「성폭력방지법」 제36조제1항).

(2) 신변안전조치의 적극 활용을 통한 2차 피해 예방

192) 「성폭력처벌법」 제2조제1항은 “성폭력범죄”에 해당하는 죄를 나열하고 있으며, 이 중 제3호부터 제3호에 해당하는 죄는 다음과 같다.

3. 「형법」 제2편제32장 강간과 추행의 죄 중 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범), 제301조(강간등 상해·치상), 제301조의2(강간등 살인·치사), 제302조(미성년자등에 대한 간음), 제303조(업무상위력등에 의한 간음) 및 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)의 죄

4. 「형법」 제339조(강도강간)의 죄 및 제342조(제339조의 미수범으로 한정한다)의 죄

5. 이 법 제3조(특수강도강간 등)부터 제15조(미수범)까지의 죄

193) 성폭력범죄 등 사건의 심리·재판 및 피해자 보호에 관한 규칙(대법원규칙 제2696호, 2016. 11. 29., 타법개정, 시행 2016. 12. 1.) 제26조(비디오 등 증거장치에 의한 신문) ① 피해자 등을 증인으로 신문함에 있어 비디오 등 증거장치에 의한 신문여부의 결정 및 그 증인신문의 절차와 방법 등은 「형사소송규칙」 제84조의4부터 제84조의8까지의 규정을 준용한다.

② 법원은 비디오 등 증거장치에 의한 증거시설을 통하여 증인신문을 하는 경우, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제37조제1항에 따라 진술조력인으로 하여금 증인신문에 참여하여 증개하거나 보조하게 할 때에는 진술조력인을 증인실에 동석하게 한다.

또한 「성폭력처벌법」에서는 법원 또는 수사기관이 성폭력범죄의 피해자, 성폭력범죄를 신고(고소·고발을 포함한다)한 사람을 증인으로 신문하거나 조사하는 경우에는 「특정범죄신고자 등 보호법」 제5조(불이익 처우의 금지)¹⁹⁴⁾ 및 제7조부터 제13조까지의 규정¹⁹⁵⁾을 준용하도록 하고 있다. 이 경우 「특정범죄신고자 등 보호법」 제9조와 제13조를 제외하고는 보복을 당할 우려가 있음을 요하지 아니한다(「성폭력처벌법」 제23조).

「특정범죄신고자 등 보호법」 제13조는 범죄신고자등이나 그 친족 등이 재판장, 검사 또는 주거지나 현재지를 관할하는 경찰서장에게 신변안전조치를 요청할 수 있도록 규정하고 있다. 따라서 피해자 또는 피해자의 가족 등은 주거지나 현재지를 관할하는 경찰서장에게 신변안전조치를 하여 줄 것을 신청함으로써 가해자 또는 가해자 가족 등의 접촉을 피할 수 있다¹⁹⁶⁾.

신변안전조치의 종류는 일정 기간 동안의 특정시설에서의 보호, 일정 기간 동안의 신변경호, 참고인 또는 증인으로 출석·귀가 시 동행, 대상자의 주거에 대한 주기적 순찰이나 폐쇄회로 텔레비전의 설치 등 주거에 대한 보호 등의 포함된다(「특정범죄신고자 등 보호법」 제13조의2).

2) 성폭력 2차 피해방지를 위한 법제도 문제점

지금까지 살펴본 바와 같이 성폭력 피해자의 2차 피해 방지를 위해 성폭력범죄 피해자등에 대한 권리고지 및 정보제공, 피해자의 개인정보 유출 방지를 위한 조치, 수사 및 재판절차에서의 2차 피해 예방을 위한 조치, 영상물의 증거능력 부여를 통한 2차 피해 방지 조치, 성폭력 피해자에 대한 불이익 처분 금지 규정 등 다양한 법제도를 마련하고 있다.

이와 관련하여 “피해자에 대한 법률 지원 실질화 및 절차보장 강화를 위해 현

194) 「특정범죄신고자 등 보호법」 제5조(불이익 처우의 금지) 범죄신고자등을 고용하고 있는 자(고용주를 위하여 근로자에 관한 업무를 행하는 자를 포함한다)는 피고용자가 범죄신고등을 하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

195) 「특정범죄신고자 등 보호법」 제7조(인적사항의 기재 생략), 제8조(인적 사항의 공개 금지), 제9조(신원관리카드의 열람), 제10조(영상물 촬영), 제11조(증인 소환 및 신문)의 특례 등), 제12조(소송진행의 협의 등), 제13조(신변안전조치).

196) 천정아(2016), “가해자 등에 의한 2차 피해와 예방책”, 「성폭력 2차 피해 예방을 위한 세미나 자료집(2016.11.21)」, 한국여성인권진흥원·한국여성변호사회, 58-73쪽.

제 의견진술권 정도를 갖는 피해자 변호사에게 이의제기권 및 각종 신청권을 인정할 필요성도 있다.¹⁹⁷⁾”는 의견이 개진되고 있다.

그러나 전문가들은 법제도는 거의 공백 없이 설계되어 있지만, 실효성을 담보하고 있지 못하는 상태 자체가 2차 피해를 유지하는데 기여한다고 지적한다(FGI 도출 의견). 성폭력 피해자가 형사절차에서 어떤 경찰을 만나느냐, 어떤 검사를 만나느냐, 어떤 재판부를 만나느냐에 따라서 결과가 달라지는 현실이 존재한다.

특히, 국선변호사 및 무료법률구조사업은 업무 수행에 따른 정당한 보상 체계가 마련되어 있지 않아 피해자들이 안정적으로 법률조력을 받는데 어려움이 존재한다.

사회 전반에 퍼져 있는 피해자 통념 때문에 2차 피해가 발생하는 경우가 많고, 그것을 방지하고자 다양한 제도들을 마련하고 있는데, 그 제도를 시행하고 운영하는 주체들의 인식이 따라가지 못함으로써 발생하는 2차 피해도 상당하다. 전담이라는 이름에 걸 맞는 전문성이 확보되어 있지 않다.

2. 외국의 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 관련 법제도

가. 미국

미국의 성희롱·성폭력 2차 피해 방지 정책은 연방 및 각 주 차원에서 다양하게 발전되어 왔으나, 법률로서 「연방 증거법」(Federal Rules of Evidence)과 소위 ‘강간피해자 보호법(Rape Shield Law)’을 통해 제도적 절차에서의 피해자 보호에 일찍이 대응해왔다는 점이 주목할 만하다. 주요 내용은 강간피해자의 성관계 이력, 평판 등을 증거로서 사용하는 것을 제한하는 것으로서, 미국에서 최초로 입법된 후, 다른 영미권법 국가의 입법에도 영향을 미쳤다.

우선, 연방 차원에서는 1970년대 여성운동과 더불어 미국 의회가 1978년 연방 증거법에 412조(Rule 412 of the Federal Rules of Evidence)를 입법하여 피해자 보호를 강화하였다.¹⁹⁸⁾ 이에 따르면, 해당 사건과는 관계없는 피해자의 다른 성

197) 서혜진(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절에 대한 토론문”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 켄 더법학연구소, 40-41쪽.

관계와 연관된 증거나 피해자의 성적 성향에 대해 보여주는 증거는 어떠한 민사 또는 형사 절차에서도 허용되지 않는다.¹⁹⁹⁾

「연방 증거법」 제412조²⁰⁰⁾는 성범죄 사건에서의 피해자에 대해 특별히 보호하는 규정으로서 ① 피해자가 다른 성적 행동과 연관되어 있음을 보여주는 증거, ② 피해자의 성적 취향을 보여주는 증거는 민사 및 형사 절차에서 허용되지 않는다. 단, 증거사용 금지의 예외로서 형사 절차의 경우에는 ① 피고가 아닌 다른 사람이 원인임을 보여주기 위한 정액, 상처, 또는 다른 신체적 증거와 ② 피고 또는 검사에 의해 제출된 것으로서 피해자와 피고의 성적 행위가 동기가 있었음을 증명하기 위한 특정한 예시, ③ 증거들의 배제가 피고의 헌법적 권리를 침해하게 되는 경우를 들고 있다. 또한 민사 절차의 경우에는 피해자의 성적 행위 또는 성적 취향에 대한 증거가 증명하려는 가치(probative value)가 피해자에 대한 해와 나아가 모든 당사자에 대한 불공정한 편견의 위험성을 상당히 압도하는 경우에는 법원이 그 사용을 허용할 수 있다. 또한 피해자의 평판에 대한 증거는 오직 피해자가 논쟁에 처한 경우에만 법원이 그 사용을 허용할 수 있다.

이러한 예외적인 경우에 해당하는 경우에도 증거를 사용하기 원하는 측은 증거사용의 목적을 기술하여 모든 당사자에게 제공하고, 필요한 경우에는 피해자에게 미리 고지한 뒤, 피해자와 당사자들이 참석한 법원의 심문을 반드시 거치는 등 허용 절차를 거쳐야만 해당 증거를 사용할 수 있다.²⁰¹⁾

즉, 예외적인 사유에 해당하여 증거를 제출하려는 측은 다음과 같은 사항을 준수해야 하는데, ① 법원이 상당한 이유가 있어 신청 기간을 달리 정하거나 공판 진행 중에 신청하도록 요청하지 않는 한 적어도 공판 개시 14일 이전에 증거를 특정하여 설명하고, 증거 제출의 목적을 기재한 서면을 제출하여 신청하여야 한다. 또한 ② 신청서를 모든 당사자에게 송부하고 피해자 또는 상당한 경우에는

198) Federal Rules of Evidence 참고.
<http://www.uscourts.gov/sites/default/files/Rules%20of%20Evidence>.

199) US Legal 홈페이지 “Rape Law and Legal Definition” 참고.
<https://definitions.uslegal.com/r/rape>

200) Rule 412. Sex-Offense Cases: The Victim 참고.
https://www.law.cornell.edu/rules/fre/rule_412

201) Rule 412. Sex-Offense Cases: The Victim 참고.
https://www.law.cornell.edu/rules/fre/rule_412

피해자의 후견인이나 대리인에게 그 내용을 고지하여야 한다. 한편 이 규정에 따라 증거 제출을 허용하기 전에 법원은 판사실에서 심문을 열어 피해자나 당사자들에게 출석하여 의견을 진술할 기회를 주어야 한다. 신청서와 관련된 서류 및 심문조서는 봉인되어야 하고, 법원이 달리 명하지 않는 한 봉인을 유지하여야 한다. 이러한 심문 규정은 공판절차에서 성폭력 피해자가 사적인 주제들과 관련된 당혹스러운 질문을 받는 것으로부터 그를 보호하기 위한 것으로 파악될 수 있다.²⁰²⁾

한편, 「강간피해자 보호법」은 연방 차원에서의 법률은 아니나 주 차원에서 개별적으로 해당 법을 두고 있다. 강간피해자 보호법은 단일법으로서의 명칭은 아니며, 각 주의 법체계에 따라 형사법, 증거법 등에 관련 조항을 포함하고 있다. 1974년 미시간 주가 최초로 관련 규정을 제정한 이후, 현재는 모든 주에서 강간 피해자의 과거 행적, 성관계 경험, 평판 등이 증거로 사용되는데 중대한 제약이 설정되어 있다. 「강간피해자 보호법」은 형사절차에 국한되어 적용되는 주들과 일리노이 주, 뉴저지 주, 네바다 주 등과 같이 보다 확장하여 민사절차에도 적용되는 주들로 구분할 수 있다.²⁰³⁾ 또한 증거사용 금지의 엄격성을 기준으로 구분하면, 법관의 재량을 배제한 채 엄격하게 증거사용을 금지하는 유형(미시간 주를 비롯하여 많은 주가 해당), 법관의 자유재량에 따라 비교적 덜 엄격하게 증거사용이 허용되는 유형(뉴저지 주 등), 피해자의 성관계 이력을 두 가지 범주로 나누어 증거사용 여부를 결정하는 유형(캘리포니아 주 등)으로도 구분할 수도 있다.²⁰⁴⁾ 즉, 법의 적용 범위와 증거사용 금지되는 증거의 범위, 금지 수준에서는 각 주마다 다양한 양상을 보인다.

그럼에도 불구하고, 공통적으로 「강간피해자 보호법」은 성폭력 피해자가 조사, 소송, 치료 등 제도적 절차에서 또 다른 피해를 경험하지 않도록 하는데 그 목적이 있다. 따라서 기본적으로 법정에서 피해자의 평판과 관련된 증거 및 해당 사건과 직접적인 관련이 없는 피해자의 과거 성관계, 성적 취향 등에 대해서 질

202) 윤지영(2018), “성폭력 피해자의 2차 피해 방지를 위한 형사절차법적 개선 방안 모색 : 피해자의 성적 이력 사용 제한 및 역고소 남용 대응을 중심으로”, 이화젠더법학 제10권 제1호, 184쪽 참고.

203) <https://www.legalmatch.com/law-library/article/rape-shield-laws.html>

204) 조국(2002), “강간피해 고소여성의 성관계 이력의 증거사용 제한: 미국 ”강간방지법 “을 중심으로”, 저스티스 통권 제69호, 183-185쪽.

문하지 못하게 하고, 이러한 내용들을 증거로서 사용하는 것 또한 금지하고 있다. 반면, 피해자의 진술에 대한 판단 및 사건 파악에 도움이 될 수 있는 당사자(원고와 피고를 의미) 간의 이전의 성관계 합의, 피고 외 다른 사람에 의한 상처, 체액 외 다른 증거, 기타 피해자의 진술과 대체되는 증거 등은 사용될 수 있다.²⁰⁵⁾

한편, 「강간피해자 보호법」은 형사 피고인에 대해서는 반대신문권을 제약하는 것이 되어, 형사 피고인의 헌법적 권리를 침해하는 것이 아닌가라는 논란이 있었다. 그러나 각 주 대법원은 주 강간피해자 보호법이 합헌임을 판결하였는데, 대표적으로 미시간 주 대법원은 1982년의 ‘People v. Arenda 판결’에서 “피해자의 과거 성관계 이력은 대부분의 사건에서 최소의 관련성을 가지고 있을 뿐이고, 따라서 피고인의 헌법적 권리는 침해되지 않는다”고 판결하였다. 메릴랜드 주 또한 1984년 ‘Thomas v. State 판결’에서 항소법원이 “피고인이 아닌 제3자와 피해자의 과거 성행위는 피해자가 피고인과의 성관계에 동의하였는가를 입증하는 것과는 관련성이 없다”고 판결하였다.²⁰⁶⁾

성희롱 2차 피해와 관련하여서는 성희롱 사건 등 고용사건 전반을 처리하는 EEOC에서 관련 지침을 두고 있다.²⁰⁷⁾ EEOC의 규정에 따르면, 차별 피해자, 또는 사건 처리와 관련된 개인(목격자 등)에 대한 어떠한 형태의 ‘보복(retaliation)’도 금지된다. 이는 EEOC가 EEO(Equal Employment Opportunity)와 관련된 법²⁰⁸⁾에 의해 보호하여야 하는 행위(예: 성차별 금지)에 대해 적용하는 것으로서, 미국에서 성희롱은 민권법 제7편에서 금지하는 성차별의 한 행위로서 정의

205) <https://www.legalmatch.com/law-library/article/rape-shield-laws.html>

206) 각 주별로 다양한 판례는 조국(2002), 위 논문, 187-190쪽 참고할 수 있음.

207) 미국은 고용상 차별 등에 대하여 시정기관을 통한 분쟁해결을 적극적으로 이용하고 있으며, EEOC의 경우 행정부 산하 독립위원회 성격을 지녔으나, 단순히 차별시정기관에 그치지 않고, 피해자의 소송대리권을 가져 직접 소송을 제기하기도 한다. 또한 EEOC의 지침은 그 자체로 법적 구속력은 없으나, 판결과 법률 해석에서 중요하게 참고 된다. 특히, 민권법 제7편의 고용상 차별에 대해서는 EEOC 전처주의가 적용되어, 차별 피해자는 법원에 소송을 제기하기에 앞서 EEOC에 먼저 신청하여야 한다.

208) 민권법 제7편(고용상 차별금지), 연령차별금지법(ADEA), 장애인차별금지법(ADA), 재활법(Rehabilitation Act), 동등임금법(EPA), 유전정보차별금지법(GINA)가 이에 해당한다.

되기 때문에 이 보복 금지는 성희롱 피해자 등에 대한 사용자에게도 적용된다. 즉, 사용자는 성희롱 피해자 등에 대해 그 사건과 관련하여 불리한 조치를 취해서는 안 된다.

EEOC는 보복금지에 대해 2016년 “EEOC Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues”라는 제목의 지침(guidance)²⁰⁹⁾을 통해 사용자는 고용상 차별 피해와 관련된 개인(고용인, 전 고용인, 지원자가 모두 해당하며 피해자뿐만 아니라 목격자도 포함)에 대해 보복을 해서는 안 된다고 명시하고, 만약 차별에 대한 주장이 사실로 입증되지 않은 경우에도 사용자는 이에 대해 보복 또는 처벌할 수 없다고 규정하고 있다.²¹⁰⁾ 또한 보복이 성립하기 위한 세 가지 조건을 ① 보호하여야 하는 행위와 연관된 개인, 즉 차별 피해자, 목격자 등이 있고, ② 이 개인에 대해 사용자가 실질적으로 불리한 행위를 취했으며, ③ 보복이 이러한 불리한 행위를 초래한 것일 경우(보복이라는 동기)로 들고 있다.²¹¹⁾

고용인 또는 지원자에 대한 사용자의 보복 행위에 해당하는 것으로는 차별받았다고 주장하는 개인 또는 목격자에 대해 불만을 표하거나 그러한 불만을 표할 것이라고 위협하는 것, 회사 내부 조사에 사용자가 정보를 제공하는 것, 차별이라고 합리적으로 결정된 결과에 불복종하는 것, 사용자가 관련 절차 중 조언을 받는 것, (피해자 또는 목격자 외) 다른 사람들을 보호하려고 개입하는 것, 수동적인 저항(다른 사람들이 차별 주장에 반대하게 하는 것), 장애 또는 종교와 관련하여 합리적인 편의 제기.²¹²⁾ EEO 관련 (사용자가 결정 받은) 보상 수준에 대해 경영진에게 불평하는 것, 잠재적인 EEO 관련 주장에 대한 정보나 증거를 수집하기 위해 동료들과 도모하는 것 등이 예시로 제시되고 있다.

이러한 보복은 “실질적으로 불리한(Materially adverse)” 행위여야 하지만, 폭넓게 적용될 수 있으며, 즉 승진 거부, 고용 거부, 직업 상 취업 거부, 강등, 정직, 퇴직 또는 고용 차별로 여겨질 수 있는 기타 조치보다 더 많은 것이 이에 해당할

209) “EEOC Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues” 원문: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/retaliation-guidance.cfm>

210) EEOC 홈페이지, “Questions and Answers: Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues” <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/retaliation-qa.cfm>

211) <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/retaliation-qa.cfm>

212) “requesting reasonable accommodation for disability or religion”을 번역한 것으로 구체적인 맥락 파악이 요구됨.

수 있다. 또한 사용자의 불리한 행위가 합리적으로 피해자를 방해하는 것과 연관되어 일어났다는 맥락이 입증되는 경우, 업무 관련 행위뿐만 아니라 고용과 확연히 연관되지 않은 행위, 심지어 업무 밖에서 일어난 행위도 보복행위에 포함될 수 있다.

미국 대법원은 근로자를 동일한 급여 수준 내에서보다 보다 어렵고 더러운 업무로 옮긴 뒤, 임금을 받지 않고 1개월 이상(비록 임금이 나중에 상환되더라도) 일시적으로 정지시키는 것이 “실질적으로 불리한 행동”으로서 보복에 해당한다고 판결하였다. 대법원은 또한 전직 직원에 대해 거짓 범죄 혐의를 제기한 경우, 학령기 아동을 보육하고 있는 부모 직원의 근무 일정을 변경한 경우, 직원을 주간 교육 점심에서 제외한 경우 역시 “실질적으로 불리한 행동”이라고 판결하였다. 반면, 소액의 돈이 관련된 직원에게 환급 수표를 발행 할 때 사용자가 간헐적으로 지연하는 경우에 대해서는 물질적으로 불리하지 않았다고 판결하여 “실질적으로 불리한 행동”으로 인정하지 않았다.²¹³⁾

그 외 보복으로 판단될 수 있는 사용자의 행위로 EEOC는 업무 관련 위협, 경고 또는 견책, 부정적인 평가 또는 낮은 평가, 덜 권위 있는 또는 덜 우수한 직장이나 업무로 이전, 정부 기관이나 언론에 허위보고를 하는 행위, 민사 소송을 제기하는 것, 위협적인(불리한) 재배치, 타인의 업무나 출근을 정당한 이유 없이 이전보다 면밀히 조사, 감독 책임에서 제외, 적대적인 작업 환경에서 요구되는 “심각하지 않은” 경우에도 보호된 활동(차별 피해 주장)을 저지 할 가능성이 있는 육체적인 구두 또는 육체적 행동을 하는 행위, 차별 피해자의 작업 상태 재확인, 추방 위협 및 출입국 관리 당국과의 다른 조치 시작, 노조 불만 처리 절차 또는 다른 방법으로 이용 가능한 치료 메카니즘에 대한 접근을 차단, 가까운 가족 구성원에 대해 실질적으로 불리한 행동을 취한 경우 등을 예시로 들고 있다.

사용자가 “실질적으로 불리한 행동”을 하였다는 것이 인정된 경우에도, 이것이 차별 피해자 등에 대한 보복으로서 성립하기 위해서는 세 번째 조건인 “보복 동기”가 인정되어야 하는데, 많은 사용자들은 부적절한 행위가 있었더라도 이는 성희롱 등 차별 사건과의 관련성이 없다고 주장하게 된다. 따라서 피해자는 사용자의 불리한 행위가 실제로 보복 의도가 있었다는 증거를 제시하여야 한다. 예를

213) EEOC 홈페이지, “Questions and Answers: Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues” <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/retaliation-qa.cfm> 참고.

들어, 사용자가 사실 관련 사건을 알지 못하였으나 이와 별도로(다른 원인으로) 피해자에게 불리한 행위를 취한 경우, 즉 고용인의 평소 불성실한 업무나 부적절한 자격, 부정행위(위협, 불복종, 무단 결석, 절도 등)으로 인하여 사용자가 조치를 취한 경우는 보복으로서 인정되지 않는다.

나. 캐나다

캐나다의 경우, 비록 성폭력 피해자 및 성희롱 피해자를 보호하는 법률들의 형식과 체계는 미국과 다소 상이하지만, 내용에 있어서는 매우 유사한 규정들을 두고 있다. 우선, 성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 방지에 대해서는 미국이 각 주에 소위 강간피해자 보호법이라는 규정들을 주 형사법, 증거법 등에 다양한 형태로 두고 있는 것과 달리, 캐나다는 연방 형법 안에 강간피해자 보호법이라고 불리는 관련 조항을 두고 있다.

캐나다 연방 형법의 강간피해자 보호 규정 또한 그 역사가 길다. 1970년대 중반 여성운동과 더불어 1976년 연방 형법 제142조에 최초의 2차 피해 관련 규정을 두었다. 그러나 현재의 규정처럼 증거사용 금지를 명시한 것은 아니고, 판사는 증거사용 배제가 신빙성 및 사실에 대한 정당한 결정에 방해가 되는지 여부를 판단하여, 비공개 심리에서 성관계 이력에 대한 증거를 사용할 때에는 그 의도에 대해 특별히 고지해야 함을 요구하였다.²¹⁴⁾

1983년에는 캐나다의 성폭력 법규가 전면적으로 개정되면서 제276조에 강간 피해자 보호 규정이 들어갔다. 제276조는 세 가지 예외(검찰 수사의 제검토, 신원 확인, 동의 여부에 대한 잘못된 판단에 대한 방어)를 제외하고는 피해자의 다른 사람과의 성관계 이력을 증거로 사용할 수 없도록 하였다.

그러나 이러한 규정은 피해자에 대한 2차 피해를 방지하는데 충분하지 않았으며, 따라서 1992년에 세 번째 버전의 강간피해자 보호법 규정이 반영된다. 새로운 규정은 피해자 또는 목격자의 모든 성관계에 대한 증거 허용을 관리하였다. 즉, 증거가 허용되기 위해서는 비공개 심리를 진행하여 제안된 증거가 피해자 또는 목격자의 “해당 사건”과 관련성이 있음을 증명해야 한다. 또한 판사는 차별적

214) https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2327393

인 편견을 제거하고 피해자 또는 목격자의 프라이버시를 보호해야 할 필요성을 고려하여, 이러한 중요성보다도 증거의 증빙 가치가 크지를 결정하여야 한다.²¹⁵⁾

현행 연방 형법 제276조에 따르면, 성폭력 등 성범죄 사건 절차에서 피해자의 성적 행위에 대해 보여주는 증거는 허용되지 않는다. 즉, 피해자의 성적 행위에 대한 증거가 피고인과 가졌거나 또는 다른 사람과 가졌는지 간에 상관없이 이러한 증거를 ① 피해자가 피고인과의 성적 행위에 합의하였다거나 ② 피해자의 진술이 믿을만하지 않다는 것을 보여주기 위해서 사용하는 것이 허용되지 않는다.²¹⁶⁾ 또한 피해자의 성적 행위와 관련된 증거를 사용하기 위해서는 증거가 허용되는지 여부를 반드시 법원 심의를 신청하여 판사의 판단을 받아야 한다.

더욱이 캐나다는 연방 형법에서 특별히 성범죄 피해자에 대하여 언론 공개를 제한하는 규정을 두고 있다. 제486.4조에 따르면, 성폭력 등 성범죄 사건에 대해서는 법원이 피해자 또는 목격자의 신원을 확인할 수 있는 어떠한 정보도 문서, 방송 또는 어떠한 전달방법으로도 공개하지 못하도록 하는 명령을 내릴 수 있다.

캐나다의 경우, 별도의 법률을 통하지 않고, 연방 형법에서 성범죄 피해자에 대한 추가적인 보호 규정을 두루 두고 있는 것이 특징적이다. 이는 피해자의 성적 행위와 관련된 증거사용 금지, 특정 증거를 제출하기 위해서는 심의를 통해 법원의 허용이 필수적임, 성범죄 피해자 신원 정보에 대한 언론보도 금지 등으로 내용이 구분된다. 즉, 피해자의 개인적인 성적 행위에 대한 증거 사용은 법원의 판단 하에 관리된다. 또한 보도 금지 역시 법 규정에 의해 곧바로 금지의무가 부과되는 것이 아니고, 법원이 금지명령을 할 수 있도록 하였는데, 그럼에도 해당 조항은 피해자(원고), 목격자 등의 신청이 있는 경우에는 반드시 판사가 보도금지를 명령해야하기 때문에 직접적인 금지방식과 차이가 크지는 않다.²¹⁷⁾

성희롱에 대해서 캐나다는 대부분의 고용상 문제들을 다루는 방식과 마찬가지로 각 주 법 및 주 법원에서 다루고 있다. 연방 차원에서는 오직 연방 사업자로 간주되는 산업에서의 고용 문제만을 다루기 때문이다. 대부분의 주에서는 성희

215) https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2327393

216) 이하 본문의 내용은 캐나다 형법(Criminal Code)을 참고하여 작성함.

<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-46/FullText.html>

217) 김서현 외(2014), 「여성·아동 폭력 보도와 관련한 언론의 2차 피해 방지를 위한 제도적 연구」, 법무부, 24쪽.

통을 법률에 정의하고 있으나, 일부 법률 정의가 없는 주에서는 일반법(common law)과 인권법에 따라 다루고 있다.²¹⁸⁾

단, 연방 차원에서는 인권법(Canadian Human Rights Act)에서 성희롱 금지를 규정하고 있다. 인권법에서 다루는 성희롱은 괴롭힘의 한 유형으로서 분류된다. 즉, 성희롱을 성차별의 한 유형으로 보는 미국 EEOC와 달리, 캐나다 인권위원회는 성희롱을 괴롭힘이라는 차별의 한 유형으로서 금지한다. 특히, 2차 피해 방지와 관련하여서는 연방 인권법에서 성희롱 등 괴롭힘을 당했다고 주장하는 피해자, 목격자 등에 대해 보복하거나 보복의 위협을 가하는 것 역시 차별에 해당하는 것으로서 금지하고 있다.²¹⁹⁾

다. 일본

일본의 성범죄 피해자에 대한 2차 피해 예방을 위한 대책 논의는 내각부 남녀공동참회국의 여성폭력에 관한 전문조사회 보고서를 통해 살펴볼 수 있다.²²⁰⁾ 이 보고서에 따르면, 성범죄 피해자에게 있어 사건의 정당한 해결은 그 회복에 불가결하고 또한 해결에 이르는 과정에 관여함으로써 그 정신적 피해 회복에 기여하는 면도 있는 한편, 피해자는 형사절차의 번잡함, 상황 설명의 반복 또는 개인적인 사항에 관한 설명에 의한 부담, 고용관계 유지에 어려움을 초래하는 부담 등으로 피해 신고 제출 및 고소하지 않는 것도 생각할 수 있다.²²¹⁾ 그 때문에도 피해 직후 여성경찰관의 대응이 요구된다. 그리고 운용의 개선을 도모하기 위해 수사·재판절차 등에서 성범죄 피해자의 부담 경감 조치가 요구된다.

첫째, 수사·재판절차에서의 부담 경감 조치와 관련하여, 일본경찰에서는 성범죄

피해자가 안심하고 조사에 응할 수 있도록 여성 경찰관의 배치·활용을 추진함과 동시에, 피해자 전용 조사실 및 피해자 전용 차량을 마련하고 있다. 또한 산부인과 의사와 제휴해, 경찰과 병원에서 공통으로 필요로 하는 정보를 기재하는 ‘피해자 정보 시트’를 책정하여 피해자에 대한 중복 청취에 의한 부담 경감을 도모하는 것을 검토하고 있다.

경찰에서는 피해자 연락제도로서 사건 담당 수사관 중에서 피해자 연락 책임자를 정해 수사 경과 등을 피해자의 요구에 따라 연락하고 있다. 또한 검찰에서는 피해자 등 통지제도에 의거하여 사건처리 결과, 재판결과 및 가해자의 교도소에서의 출소정보 등을 통지하고 있었지만, 2007년 12월부터는 검찰청, 형사시설, 소년원, 소년감별소, 지역갱생보호위원회나 보호관찰소가 연계되어 가해자의 수형 중 처우상황에 관한 사항, 소년원에서의 처우상황에 관한 사항, 가석방·가퇴원 심리에 관한 사항 및 보호관찰 중의 처우상황에 관한 사항 등의 정보도 제공하게 되었다.

공판단계에서는 성명 등의 은닉 결정, 증인으로의 들러붙음, 증인의 차폐, 비디오 방식에서의 증인신문 등 피해자의 정신적 부담을 경감하는 조치가 강구되어 있다.

둘째, 변호사의 지원 강화를 위해 일본 사법지원센터에서는 피해자 지원에 정당한 변호사를 소개함과 동시에 변호사회 등과 제휴하는 등의 방법으로 변호사에 의한 서비스 확충에 힘쓰고 있다. 우선, 성범죄 피해자는 형사절차나 의료과정에서 피해 양상 등에 관해 반복된 설명을 요구받거나, 피해 발생지의 경찰서까지 가는 등 형사절차를 계속하는 것 자체가 부담이 된다. 성범죄 피해자는 민·형사 재판절차에 관여하지 않을 수 없는 경우가 많고 그 대응에는 상당한 부담을 수반하는 바, 성범죄 피해자 지원에 정통해 있는 변호사가 적고, 그 육성이 필요하다라는 견해가 제시되었다. 또한 성범죄 피해자에 대한 변호사에 의한 지원에는 민사 손해배상청구, 피해신고서 제출, 고소, 경찰에의 동행, 재판대응 등 다양한 것이 있다. 성범죄 피해자가 관련 지원에 정당한 변호사, 특히 여성변호사에게 의뢰하기 쉬운 환경을 정비함과 동시에 변호사에 대하여 성범죄 피해자가 놓인 상황이나 민사소송의 동향의 공유를 피하는 연수나 계발활동이 이루어지는 것이 바람직하며, 여성변호사의 전국적 배치에 힘쓰고 있다.

셋째, 특히 2차 피해 방지를 위한 대처로서 경찰 및 검찰 차원에서의 대응 개

218) EY(2018), 「Labor & Employment Law Strategic Global Topics: Sexual Harassment Law in the workplace around the world」. 9쪽.

219) 캐나다 인권법(Canadian Human Rights Act, 1985) 중 성희롱과 보복 조항 <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/FullText.html>

220) 男女共同参画会議 女性に對する暴力に關する専門調査會(2012.7.), 「女性に對する暴力」を根絶するための課題と對策 ~性犯罪への對策の推進~ (http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/houkoku/pdf/hbo07-0.pdf).

221) 男女共同参画會議 女性に對する暴力に關する専門調査會(2012.7.), 「女性に對する暴力」を根絶するための課題と對策 ~性犯罪への對策の推進~ (http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/houkoku/pdf/hbo07-0.pdf), 21면.

선을 도모하고 있다. 성범죄 피해자는 처음에 응대한 경찰관, 의료 관계자, 상담 상대방 등의 무심한 언동에 상처받고, 이른바 2차 피해를 입고, 심신에 커다란 상처를 입는 일이 있다. 또한 그 결과, 피해의 고소에 이르지 못하는 경우가 있고, 수사·재판절차에서는 수사기관, 변호사, 법관 등으로부터 2차 피해를 받지 않는다는 안심감이 확보되지 않으면 '성범죄 피해가 잠재화될 우려가 커진다. 한편, 경찰에 신고가 되지 않은 경우에는 필요한 지원을 받을 수 없게 되는 문제가 생길 수 있다. 이를 위해 경찰, 검찰에서 직원의 성범죄 피해자 등에 대한 적절한 대응을 확실히 하기 위한 교육 등의 충실을 도모하여, 직원의 대응 개선에 노력하고 있다. 또한 현장 검증에서 가짜 인형(더미 인형)을 사용하는 등 사건의 재현으로 성범죄 피해자들이 느끼는 정신적 부담 경감에 힘쓰고 있다.²²²⁾

마지막으로 여성폭력에 관한 전문조사회 검토 내용²²³⁾을 살펴보면 다음과 같다. 지금까지의 중폭 청취에 의한 부담 경감을 도모하는 대처를 한층 더 촉진함과 동시에 조사 횟수의 경감 등 그 부담에 충분히 배려해야 한다는 점이 지적되었다. 이 점에서 성범죄 피해자의 조사가 이루어지는 경찰서까지 지원하는 상담원과 변호사가 동행함으로써 성범죄 피해자가 지원받는 것이 가능하도록 하는 것을 고려해야 한다. 특히 피해자가 아동인 경우에는 그 심정이나 특성을 이해하고, 피해 아동에 대한 청취 기법에 대해 검토하여, 확립된 청취기법의 보급을 추진할 필요가 있다.

다음으로, 성범죄 피해자는 통상 피해 신고나 고소의 의미 등 형사절차에 관하여 잘 알고 있지 않고, 형사절차의 진전에 불안을 느끼고 있다. 경찰, 검찰에서는

222) "1997년 경찰청이 내부에 통지한 "수사원을 위한 피해자 대응 매뉴얼"에는 "성범죄 피해자 입회 아래, 현장 검증하는 경우 피해 장면의 재현 등에는 가능한 한 피해자 행위를 세워 피해자의 지시에 기초하여 피해 상황을 분명히 하도록 노력할 것"이라고 명기되어 있다. 또한 2017년판 "경찰에 의한 범죄피해자 지원"(경찰청 범죄피해자지원실)에서도 "성범죄 피해자에 대한 대응"이라는 항이 있고, "피해상황을 확인할 필요가 있는 경우에는 가짜 인형(더미인형)을 이용하는 등 사건의 재현으로 피해자가 느끼는 정신적 부담 경감을 피하고 있다"고 되어 있다. "그럼에도 불구하고 최근까지도 실제 사건에서 전혀 보호받지 못했다는 성폭력 피해자의 보고가 소개되고 있다. 日本は性暴力に麻痺しているー詩織さんケースで捜査、報道、社会の問題点を検証する(2017.11.24.) (<https://www.businessinsider.jp/post-107654>).

223) 男女共同参画会議 女性に對する暴力に關する専門調査會(2012.7.), 「女性に對する暴力」を根絶するための課題と對策 ~性犯罪への對策の推進~ (<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/houkoku/pdf/hbo07-0.pdf>), 22면, 24면.

관계 기관, 단체에서도 형사절차 및 범죄피해자 등을 위한 제도에 관한 공통적이고 명확한 설명이 이루어지도록 계속해서 팜플렛 등의 내용을 충실하게 하고, 주지함과 동시에, 성범죄 피해자에게 사건의 진척 상황도 포함하여 심정에 배려한 보고를 한층 충실하게 하여야 한다는 점이 지적되었다.

수사에서는 조사뿐만 아니라, 현장 검증에서의 범행 재현이나 진술조서의 내용 등에 의해 또한 공판에서는 증인신문으로 사건과 관련성이 빈약한 과거의 성적 경험에 관하여 심문받는 것 등으로 2차 피해를 입는 것을 생각할 수 있다. 이와 관련 수사에서는 현장 검증 시 가짜 인형을 이용하는 등, 지금까지의 성범죄 피해자의 심정에 배려한 대처를 한층 더 추진하는 것이 요구된다.

또한 수사, 공판에서 성범죄 피해자에게 2차 피해를 주는 주체가 될 수 있는 경찰관, 검사, 법관, 변호사 등에게 성범죄의 실태나 피해자의 심정·정신적 고통에 대한 이해를 촉진하기 위해 연수의 충실 및 그 이수율의 촉진을 꾀할 필요가 있다.

공판에서는 성범죄 피해자의 과거 성적 경험과 사생활을 침해하는 사항에 관하여 관계없이 심문받지 않도록 할 필요가 있고, 미국 등에서는 성범죄 피해자의 과거의 성적 경험을 제시하여 합의의 증거로 하려는 행위를 금지하는 법률이 도입되어 있어, 참고할 필요가 있으며, 입법조치 이전에는 적절한 소송 지휘권의 행사, 심문 내용에 관하여 심문자 스스로가 배려, 주의하는 등으로 대응해 나가야 한다는 견해가 제시되었다. 나아가 성범죄 피해자는 재판참가로 더욱 몸과 마음의 악화를 초래하는 경우가 있고, 재판절차에 적절하게 대응할 수 없는 피해자가 불이익을 입지 않도록 비디오링크 등의 대처나 심리적 지원을 한층 추진해 갈 필요가 있다. 또한 재판원²²⁴⁾ 재판의 대상이 되는 성범죄(강간치사상죄, 집단강간 등 치사상죄, 강제외설 치사상죄)에 관하여는 피해자에게 증인으로 법정에서야 되는 부담이나 재판원에 의한 2차 피해를 입을 우려가 있기 때문에 재판원 재판을 회피하는 것도 생각하여야 한다는 견해가 있고, 2015년 재판원법 개정 시에 성범죄의 재판원 선임절차에서 피해자의 프라이버시를 배려하도록 하는 내용이

224) 재판원 제도는 국민의 관심이 높은 중대 사범에 관해 재판관 3인과 중의원 의원의 선거권을 갖는 만 20세 이상의 자 중에서 선임된 재판관 6인으로 구성된 합의체가 재판하는 제도로서, 국민이 재판과정에 참가함으로써 사범에 대한 국민의 이해 증진과 그 신뢰 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다(일본의 재판법원 제1조).

일부 반영²²⁵⁾되었으나, 재판원의 재판대상에서 성범죄를 제외하여야 한다는 의견은 지속적으로 제기되고 있다.

라. 호주

호주는 연방차원에서 단일차원의 강간피해자 보호법을 두고 있지는 않으나, 모든 주에서 각기 강간피해자 보호법에 해당하는 법안을 제정하였다. 구체적인 내용과 형식에서는 약간씩 차이가 있을지라도, 각 주의 강간피해자 보호법은 공통적으로 ① 피해자의 성적 평판(sexual reputation)에 대한 증거사용을 금지하고, ② 피해자를 성 행위에 동의할 것 같은 타입의 사람으로 입증하기 위해 피해자의 과거 성 이력을 증거로 사용하는 것을 금지하며, ③ 피해자의 진실성에 대한 판단 지표로서 피해자의 성 이력을 사용하는 것을 금지하고 있다.²²⁶⁾

즉, 모든 주의 강간피해자 보호법은 피해자의 성적 평판에 관한 증거를 입수할 수 없도록 하는 조항을 가지고 있으며, 이러한 증거를 인정할 수 없는 근거를 “평판에 대한 증거가 비록 사건과 연관성이 있어 따라서 허용가능할지라도, 어떠한 상황에서든지 실제 사건 또는 상황에 대한 증거로서 정당화되는 것과는 거리가 멀다”고 함으로써 그 정당성을 따지고 있다. 단, 자치구인 노던 테리토리(Northern Territory)의 법률은 예외적으로, 증거가 문제의 사실과 관련성이 있다고 판단 할 경우 법원의 결정을 거쳐 피해자의 성적 평판에 대한 증거를 허용기도 한다.²²⁷⁾

또한 각 주의 허용 범위에 따라, 원고인(피해자)과 피고인이 관련된 사전 합의된 성행위에 관한 증거는 강간피해자 보호법의 예외 조항을 통해 인정 될 수 있는 경우도 있으나, 이때도 여전히 그 증거의 증빙가치가 상당함을 인정받아야 하며, 증거사용 허용에 앞서 상대에게 미리 통보하고 법원의 판단을 거쳐야 하는 등 까다로운 절차를 요구하고 있다.²²⁸⁾

225) 市民の視点から裁判員制度を見直す(2018.5.11.)

https://www.huffingtonpost.jp/satoru-oshiro/judge-20180511_a_23430312/

226) <https://www.alrc.gov.au/publications/20.%20Matters%20Outside%20the%20Uniform%20Evidence%20Acts/rape-shield-laws>

227)

https://www.alrc.gov.au/publications/20.%20Matters%20Outside%20the%20Uniform%20Evidence%20Acts/rape-shield-laws#_ftn20

만면, 「연방 증거법」(Evidence Act 1995)의 경우, 성범죄 사건 절차에서 모든 아동 증인을 보호하는 규정을 두고 있다. 즉, 연방 증거법에서는 아동 증인이거나 아동의 피해자의 성적 평판에 대한 증거를 사용하는 것이 금지된다.

또한 「연방 증거법」 제97조(SECT 97 The tendency rule)에 따르면, 당사자의 성격, 평판, 행위 또는 경향에 대한 증거가 특정 방법으로 행동하거나 특정한 마음 상태를 갖는 경향을 증명하기에는 적합하지 않다고 규정하고 있다. 즉, 성폭력 피해자뿐만 아니라, 「연방 증거법」이 적용되는 사건 관련자의 어떠한 성격, 평판, 행위, 또는 경향에 대한 증거를 특정한 경향을 증명하기 위해 사용하는 것이 금지되어 있다.²²⁹⁾

결과적으로 동일한 증거가 「연방 증거법」에 따라 허용되는 경우에도, 각 주의 강간피해자 보호법에 의거해서는 허용 불가로 판결 될 수 있다.²³⁰⁾

한편, 호주의 성희롱 금지와 관련하여서는 「연방성차별금지법」(Sex Discrimination Act 1984)에서 규율하고 있으며, 성차별금지법을 위반하는 성희롱을 당한 피해자는 호주인권위원회(Australian Human Rights Commission)에 사건 접수 후 조정이 실패하는 경우, 연방 법원에서 민사 절차를 밟을 수 있다.

나아가 연방 「직장내 건강 및 안전법」(Work Health and Safety Act 2011)에서는 직장내 괴롭힘과 관련하여 사용자의 의무(2차 피해 방지)를 규율하고 있다. 이 법에 따르면, 사용자는 직장내 괴롭힘이 발생하지 않도록 주의할 의무가 있다. 사용자는 근로자, 학생 등이 직장, 학업 환경 등에서 위협에 노출되지 않도록 주의할 의무가 있으며, 이러한 의무는 건강과 안전에 대한 위협을 제거하거나 최소화할 때 충족될 수 있다. 또한 관리자와 감독자는 직장내 차별과 괴롭힘을 방지하기 위해 주의를 기울일 의무가 있는데, 이는 채용, 고용, 승진, 직원 관리 등 전 영역에 걸쳐 적용된다.

228)

https://www.alrc.gov.au/publications/20.%20Matters%20Outside%20the%20Uniform%20Evidence%20Acts/rape-shield-laws#_ftn20

229) http://www8.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/ea199580/

230)

https://www.alrc.gov.au/publications/20.%20Matters%20Outside%20the%20Uniform%20Evidence%20Acts/rape-shield-laws#_ftn20

이러한 주의 의무 위반과 관련하여서는 각 주 법에 따라 페널티가 설정되어 있다. 페널티는 위협의 결과 수준에 따라 각기 다른데, 예를 들어 빅토리아 주에서는 「직업내 건강 및 안전법」(Occupational Health and Safety Act 2004)에 근거하여, 일반적인 의무를 위반한 경우 기업에게는 최대 \$1,267,560의 벌금이 부과될 수 있고, 다른 사람에게 심각한 신체적 상해를 일으키는 상당한 위험을 일으킨 경우(reckless endangerment)에는 기업은 최대 \$1,267,560의 벌금, 근로자(workers)는 최대 \$300,000의 벌금이 부과될 수 있다.²³¹⁾

한편, 각 주 차원에서는 성폭력, 성기 노출, 스토킹, 성적인 전화, 편지, 이메일, 또는 문자 등에 해당하는 성희롱 행위에 대해 형법상 처벌을 두고 있다. 이러한 기소할 수 있는 범죄가 발생할 경우, 사용자는 이를 경찰에게 알리며, 성희롱 피해자에게는 경찰에 사건을 접수함을 알려줄 의무가 있다.²³²⁾

마. 소결

성희롱 2차 피해와 관련해서는 미국이 EEOC 관련 지침에서 사용자의 보복금지에 대해 자세히 다루고 있다. EEOC 규정에 따르면, 차별 피해자, 또는 사건 처리와 관련된 개인(목격자 등)에 대한 어떠한 형태의 보복도 금지된다. 이에 따라 사용자는 성희롱 피해자, 목격자 등에 대해 그 사건과 관련하여 불리한 조치를 취해서는 안 된다. 보복의 구성요건으로는 ① 보호하여야 하는 행위와 연관된 개인, 즉 차별 피해자, 목격자 등이 있고, ② 이 개인에 대해 사용자가 “실질적으로 불리한 행위”를 취했으며, ③ 보복이 이러한 불리한 행위를 초래한 것일 경우(보복이라는 동기)로 들고 있는데, 실질적으로 불리한 행위인지를 판단하는 것과 관련하여 이미 미국 대법원의 다양한 판례도 참고하고 있다.

캐나다의 경우, 「연방인권법」에서 성희롱을 괴롭힘의 한 유형으로서 금지하면서, 성희롱 등 괴롭힘을 당했다고 주장하는 피해자, 목격자 등에 대해 보복하거나 보복의 위협을 가하는 것 역시 차별에 해당하는 것으로서 금지하고 있다.

231)

https://cdn.csu.edu.au/_data/assets/pdf_file/0004/1047613/Frequently-Asked-Questions-about-Workplace-Bullying-and-Harassment.pdf

232) EY(2018), Labor & Employment Law Strategic Global Topics: Sexual Harassment Law in the workplace around the world, 4쪽.

호주의 경우, 「연방성차별금지법」에서 성차별의 한 유형으로서 성희롱을 규율하고 있으나, 동시에 연방 직장내 건강 및 안전법에서 괴롭힘의 한 유형으로서 성희롱을 금지하고, 괴롭힘과 관련한 사용자, 관리자, 감독자의 의무를 규정하고 있다. 즉, 사용자는 근로자, 학생 등이 직장, 학업 환경 등에서 위험(괴롭힘의 위험도 포함)에 노출되지 않도록 주의할 의무가 있으며, 관리자, 감독자 등도 역시 직장내 차별과 괴롭힘을 방지하기 위해 주의를 기울일 의무가 있다. 또한 특이한 점으로 각 주의 직장내 건강 및 안전법 또는 직업상 건강 및 안전법을 통해서 직장내 위험과 관련한 주의 의무 위반에 대해 사용자, 근로자 및 관련자에게 벌금을 부과하고 있으며, 괴롭힘에 대한 주의 의무 위반 또한 이를 적용하고 있다.

성폭력 2차 피해 방지와 관련하여서는 미국을 비롯하여, 영미권 국가(단, 영국의 경우는 제외)에서 소위 「강간피해자 보호법」(Rape Shield Law)을 두고 있다. 「강간피해자 보호법」은 성폭력 피해자의 성관계 이력, 평판, 성적 취향 등을 재판 절차에서 증거로 사용하지 못하도록 하는 내용을 중심으로 한다. 각 국가, 또는 주 차원에서 허용되는 증거의 구체적인 범위와 형사 절차 뿐만 아니라 민사 절차에까지 적용되는지 여부 등 그 내용은 다소 차이가 있으나, 공통적으로 강간피해자 보호법을 통해 피해자가 제도적 절차에서 2차 피해를 겪지 않고, 피해자가 피고인과의 성관계에 동의를 하였는지를 판단할 때, 피해자의 성적 행위에 대한 증거를 사용함으로써 편견을 유발하는 것 등을 방지하고자 한다.

미국의 경우는 「연방 증거법」에서 해당 사건과는 관계없는 피해자의 다른 성관계와 연관된 증거나 피해자의 성적 성향에 대해 보여주는 증거는 어떠한 민사 또는 형사 절차에서도 허용되지 않음을 규정하고 있다. 또한 미국의 모든 주 차원에서도 강간피해자 보호법을 입법하였으며, 비록 법원의 재량을 배제한 채 엄격하게 증거사용을 금지하는 유형, 법원의 자유재량에 따라 비교적 덜 엄격하게 증거사용이 허용되는 유형, 피해자의 성관계 이력을 두 가지 범주로 나누어 증거사용 여부를 결정하는 유형 등 부수적인 내용에 있어서 차이는 있으나, 결과적으로 예외로서 피해자의 성적 행위와 연관된 증거가 사용되기 위해서는 증빙 가치가 이러한 금지하려는 목적을 상당히 압도하는지 여부 등을 법원의 판단 등을 통해 사전에 엄격히 검열하고 있다.

미국이 각 주에 소위 「강간피해자 보호법」이라는 규정들을 주 형사법, 증거법 등에 다양한 형태로 두고 있는 것과 달리, 캐나다는 연방 형법 안에 강간피해

IV

성희롱·성폭력 2차 피해 양태 조사와 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 문제점 및 개선방안 관련 FGI

자 보호법이라고 불리는 관련 조항을 직접 두고 있다. 캐나다 형법은 피해자 또는 목격자의 모든 성관계에 대한 증거 허용을 관리하고 있으며, 증거가 허용되기 위해서는 비공개 심리를 진행하여 제안된 증거가 피해자 또는 목격자의 “해당 사건”과 관련성이 있음을 증명해야 한다. 또한 판사는 차별적인 편견을 제거하고 피해자 또는 목격자의 프라이버시를 보호해야 할 필요성을 고려하여, 이러한 중요성보다도 증거의 증빙가치가 큰지를 결정하여야 한다. 더욱이 캐나다 형법은 성범죄 피해자에 대하여 언론 공개를 제한하는 규정을 두고 있어, 성폭력 등 성범죄 사건에 대해서는 법원이 피해자 또는 목격자의 신원을 확인할 수 있는 어떠한 정보도 문서, 방송 또는 어떠한 전달방법으로도 공개하지 못하도록 하는 명령을 내릴 수 있다.

호주의 경우, 모든 주에서 강간피해자 보호법에 해당하는 조항을 갖추고 있으며, 공통적으로 피해자의 성적 평판에 대한 증거사용을 금지하고, 피해자를 성행위에 동의할 것 같은 타입의 사람으로 입증하기 위해 피해자의 과거 성 이력을 증거로 사용하는 것을 금지하며, 피해자의 진실성에 대한 판단 지표로서 피해자의 성 이력을 사용하는 것을 금지하고 있다. 비록 각 주의 허용 범위에 따라, 원고인(피해자)과 피고인이 합의한 이전의 성행위에 관한 증거는 그 사용이 인정 될 수 있는 경우도 있으나, 이때도 여전히 그 증거의 증빙가치가 상당함을 인정받아야 하며, 증거사용 허용에 앞서 상대에게 미리 통보하고 법원의 판단을 거쳐야 하는 등 까다로운 절차를 요구하고 있다.

반면, 일본의 경우, 영미권 국가들의 강간피해자 보호법에 해당하는 제도를 갖추고 있지는 않으나, 수사·재판절차에서의 2차 피해 방지를 위하여 여성 경찰관의 배치·활용을 적극 추진하고 있으며, 증인신문, 사건 재현 등 절차에서도 피해자의 정신적 부담을 경감하기 위한 제도를 마련하고 있다.

1. 성희롱·성폭력 2차 피해 양태 조사 175
2. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 문제점 및 개선방안 : FGI 297

1. 성희롱·성폭력 2차 피해 양태 조사

가. 성희롱·성폭력 2차 피해 양태 델파이 조사

1) 조사 설계

가) 조사 목적

델파이(Delphi) 조사란 명확히 정의되지 않은 어떤 이슈나 문제에 대해서 패널(전문가 집단)을 구성하여 몇 차례의 설문을 실시하여, 합의된 의견 수렴 또는 문제해결 방안을 도출하는 사회과학 연구방법이다.

본 연구에서는 성희롱·성폭력 2차 피해의 개념, 2차 피해 유형별 방지 대책, 효율적인 지원 방안 도출을 목적으로 한다. 이와 관련하여 관련 종사자 및 전문가 대상으로 합의를 도출하는 데 있어 적합한 델파이 조사 방법을 사용하였다.

나) 대상

델파이 조사는 전문가들을 대상으로 문제에 대한 의견을 종합적으로 수렴하여 집단적으로 판단하는 과정을 포함하며, 소수의 판단보다는 다수의 판단이 정확하다는 계량적 원리와 민주적 의사 결정 원리에 근거하고 있다(이종성, 2001). 따라서 전문가를 선정하는 것은 조사의 중요한 부분을 차지하고 있기에, 관련 분야에서 학문적 경력, 현장 경력이 풍부하다고 판단되는 전문가를 대상으로 목적표집을 실시하였다. 이에 35명의 성희롱·성폭력 피해 상담가, 학계, 여성청소년계 담당 경찰, 검찰, 방송기자, 관련 시민단체 등 전문가를 패널로 위촉하였으며, 이중 델파이 조사에 참여 의사를 밝힌 31명을 대상으로 1차 설문조사를 실시하였다. 1차 설문조사는 31명 중 28이 회신하였으며, 2차와 3차는 1차에서 설문조사에 참여한 28명의 전문가가 참여하였다. 델파이 조사자 명단은 다음과 같다.

<표 IV-1> 연구에 참여한 델파이 패널 명단

연번	분야	이름	소속	직위
1	학계	정·미	이화여자대학교법학전문대학원	교수
2	학계	변·정	한국여성인권진흥원	원장
3	학계	신·숙	서울대	강사

4	학계	김·아	서울대학교 기초교육원	강의교수
5	학계	노·민	고려대 성평등센터	교수
6	학계	이·혜	한국양성평등교육진흥원	교수
7	학계	변·원	한국양성평등교육진흥원	교수
8	학계	기·희	한국여성인권진흥원	센터장
9	학계	김·신	서강대 법학전문대학원	교수, 변호사
10	학계	장·윤	아주대의대교수, 수원해바라기	센터장
11	학계	이·연	국가인권위원회	서기관
12	언론	박·훈	오마이뉴스	기자
13	언론	김·경	민주언론시민연합	사무처장
14	상담가	민·숙	여성노동법률지원센터	전 대표
15	상담가	권·현	성희롱예방교육	
16	상담가	윤·진	언론인권센터	상임이사
17	상담가	손·주	서울여성노동자회	대표
18	상담가	김·임	인천여성노동자회	상담실장
19	상담가	최·희	안산y	소장
20	상담가	한·애	하남y	소장
21	상담가	이·숙	탁틴내일	대표
22	상담가	이·미	여성문화예술연합	대표
23	변호사	조·현	법무법인 한울	변호사
24	변호사	이·본		변호사
25	변호사	이·경	법률사무소 유림	변호사
26	변호사	천·아		변호사
27	경찰	이·은	경찰청	성평등담당관
28	경찰	곽·경	대구달서경찰서	경감

<표 IV-2> 델파이 조사 참여 현황

(단위: 명)

구분	구분		구분		구분			
	인원	인원	인원	인원	인원	인원		
1차조사	학계	11	2차조사	학계	11	3차조사	학계	11
	언론계	2		언론계	2		언론계	2
	상담가	9		상담가	9		상담가	9
	변호사	4		변호사	4		변호사	4
	경찰	2		경찰	2		경찰	2
합	28	합	28	합	28			

다) 조사 도구

본 연구는 전문가에게 개방형 질문으로 구성된 1차 조사도구를 배포한 뒤 전

문가 패널들이 작성한 응답을 토대로 구성된 2차, 3차 조사지를 활용하였다. 각 조사도구의 내용은 다음과 같다.

1차 델파이 조사에서는 성희롱·성폭력 2차 피해 개념 정의를 위해 고려할 사항과 2차 가해(피해) 양상에 대하여 1차적으로 조직 내 처리 과정, 행위 당사자 및 주변인, 동료 등 조직 구성원, 형사사법체계, 행정체계, 피해자 지원체계, 인터넷 및 언론보도로 구분하여 의견을 기술하도록 하였다. 그리고 2차 가해(피해) 행위 주체로 구분하여 조직 내 처리 과정은 사용자, 관리자, 고충처리상담원, 행위 당사자 및 주변인은 행위 당사자 및 주변인, 동료 등 조직 구성원은 동료와 조직 구성원으로 구분하였다. 형사사법체계는 경찰, 검찰, 법원, 가해자 변호사, 행정체계는 국가인권위원회, 노동청, 피해자 지원체계는 성폭력상담소, 헤바라기 센터, 쉼터, 인터넷 및 언론보도는 인터넷과 언론보도로 구분하여 각각 전문가들의 의견을 수집하였다.

2차 델파이 조사에서는 1차 델파이 조사 결과 추출된 2차 가해(피해) 개념 정의를 위해 고려할 사항과 2차 가해(피해) 양상과 예방에 있어 취합된 의견들의 적절성을 검증하기 위해 작성되었다. 1차 결과 추출된 2차 가해(피해) 개념을 위해 고려할 사항에 대한 적절성을 5점 척도로 표시하도록 제시하였으며, 다른 의견이 있거나 첨가 및 삭제되어야 할 경우 이유를 기술할 수 있도록 하였다. 그리고 2차 가해(피해) 양상에 있어서도 1차 조사 결과 추출된 양상에 있어 적절성을 5점 척도로 표시할 수 있도록 하였으며, 다른 의견이 있거나 첨가 및 삭제되어야 할 경우 이유를 기술하도록 하였다. 마지막으로 2차 가해(피해) 방지 및 예방을 위한 방안에 있어서는 1차 조사 결과 추출된 내용들의 중요도를 5점 척도로 평정할 수 있도록 하였고, 다른 의견이 있거나 첨가 및 삭제되어야 할 경우 이유를 기술하도록 하였다. 각각의 동의 정도와 중요도를 평정하기 위해 제시된 내용에는 해당 내용의 응답 빈도수를 제시하여 의사결정 시 참고할 수 있도록 하였다.

3차 델파이 조사에서는 2차 델파이 조사 결과에 따라 제시된 2차 가해(피해)의 개념에 대하여 동의하는 정도를 5점 리커트 척도로 평정할 수 있도록 하였다. 2차 가해(피해) 양상 및 2차 가해(피해) 방지, 예방을 위한 실천 방안에 대해서는 2차 조사 결과를 토대로 각 내용 요소의 평균과 사분범위를 제시하여 각 요소의 동의 정도와 중요도를 재평가하도록 하였으며 2차 조사와 마찬가지로 수정하거나 보완해야 하는 사항에 대하여 자유롭게 의견을 기술할 수 있도록 하였다.

라) 조사절차

본 델파이 조사는 총 3차에 걸쳐서 진행되었다. 델파이 조사에 선정된 패널들에게 연구의 목적과 의도, 조사 방법 및 설문 도구에 관하여 전화통화와 이메일을 통해 설명하였다. 3차에 걸친 델파이 조사는 2018년 10월에서 11월 사이 실시되었다. 패널로 선정된 35명 중 델파이 조사에 동의한 31명에게 1차 조사도구를 이메일로 배포하였고, 이들 중 28명으로부터 설문지를 회수하였다. 1차 설문에 응답한 28명에게 마찬가지로 이메일을 통해 2차, 3차 조사도구를 배포하고 회수하였다.

마) 자료 분석

2차 가해(피해)의 개념 정의에 고려할 내용, 2차 가해(피해) 양상, 2차 가해(피해) 방지 및 예방을 위한 실천 방안을 탐색하기 위해 회수된 설문지를 토대로 내용분석과 빈도분석을 실시하였다. 타당도 검증을 위하여 내용 타당도 비율(Content Validity Ratio : CVR), 합의도, 수렴도를 사용하였으며 라운드의 반복 필요성 정도인 안정도를 측정하기 위해 변이계수를 산출하였다.

1차 조사 결과는 2차 가해(피해)의 개념 정의에 고려할 내용, 2차 가해(피해) 양상, 2차 가해(피해) 방지 및 예방을 위한 실천 방안에 있어 개방형 질문에 패널들이 자유롭게 기술한 응답을 의미 단위로 내용을 분석하여 유의미한 내용을 도출하였다. 도출된 의미 단위는 분석을 실시하여 내용 요소로 구성하였고, 내용은 자료들의 지속적 비교, 분석을 통해 의미단위가 같은 내용으로 분류하는 과정을 거쳤다.

2, 3차 조사에서는 SPSS 24.0 프로그램으로 통계처리를 한 후 분석을 실시하였다. 2차 가해(피해)의 개념 정의에 고려할 내용에 대한 동의 정도에 대해 빈도 분석을 실시하고 2차 가해(피해) 양상, 2차 가해(피해) 방지 및 예방을 위한 실천 방안 요소들에 대해서는 중요도의 평균, 표준편차, 중앙값, 사분범위를 산출하였다. 각 요소들의 타당성 여부는 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출하여 분석하였다. 내용 타당도 비율은 Lawshe(1975)가 개발한 산출 공식을 사용하였다. 내용타당도 비율은 델파이 조사에 참여한 전문가 패널의 수에 따라서 비율의 최소값이 정해지는데, 본 델파이 조사에서는 28명의 패널이 응답에 참여하였기에 내용타당도 비율값이 0.31이상 항목이 내용타당도가 있다고 판단하였다. 내용타

당도는 다음의 공식에 의해 산출되었다.

$$CVR = \frac{N_e - N/2}{N/2}$$

· N = 응답 사례 수
 · N_e = '중요하다'고 응답한 빈도 수
 (리커트 척도에서 '4.중요하다', '5.매우 중요하다'에 응답한 빈도수를 합한 것)

또한 전문가 패널들이 어느 정도의 합의점을 찾아가고 있는지 판단하기 위하여 합의도와 수렴도를 산출하였다. 보통 합의도가 0.75 이상, 수렴도가 0~0.5인 경우 패널들이 의견에 합의했다고 생각할 수 있기에, 본 델파이 조사에서도 그대로 적용하였다. 추가 라운드에 필요 여부를 결정하기 위해 변이계수를 산출하였는데 변이계수는 표준편차를 평균으로 나눈 값으로 0.5 이하인 경우 추가 라운드가 필요 없고, 0.5~0.8인 경우 비교적 안정적이라고 판단하며, 0.8 이상인 경우 추가 라운드가 필요하다고 본다. 본 델파이 조사에서는 평균값이 4.00 이상인 항목, 표준편차가 1.00 이하인 항목, 3차 조사의 내용타당도 비율이 0.31 이상인 항목, 합의도가 0.75 이상인 항목, 수렴도가 0.50 이하인 항목을 모두 만족하는 내용 항목을 선정하였다.

2) 델파이 조사 결과

가) 2차 가해(피해) 개념 정의 시 고려할 사항

(1) 1차 델파이 조사 결과

1차 델파이 조사에서 2차 가해(피해) 개념 정의에 고려할 사항에 대한 질문에 응답한 결과에 대해 의미단위를 기준으로 내용 분석을 실시하였다. 의미단위로 구분한 결과는 다음 <표 IV-3>와 같다. 개념 정의에 고려할 사항에 있어 의미단위로 도출한 내용은 다시 범주화 작업을 시도하였으나, 각각 모든 내용을 고려할 사항으로 놓고 2차 델파이 조사에서 적절성을 평정하는 것이 적합하다고 판단되어 범주화 작업을 실시하지 않고 평정하였다.

가장 많이 언급된 고려할 사항으로는 '심리적, 정신적 손상 적시(13.2%)'이며, 다음으로 '구제 과정, 처리 과정에서 발생함을 제시(11.3%)', '고용 상 불이익, 사회적 불이익 여부를 판단(11.3%)', '제도 및 법률로 규정(9.4%)', '2

차 가해 대상에 따른 피해 적시(9.4%)' 등이 고려할 내용으로 제시되었다.

주로 무엇이 2차 가해(피해)인지, 2차 가해(피해)는 어떠한 상황을 포함하는지, 2차 가해(피해)에 구체적으로 제시되어야 하는 내용에 대해 언급하고 있으며, 몇몇 내용은 고려 사항보다는 '제도 및 법률로 규정'할 것과 '기존의 모호한 기준을 개선'할 것을 제안하고 있다.

<표 IV-3> 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
심리적, 정신적 손상 적시	7	13.2
구제 과정, 처리 과정에서 발생함을 제시	6	11.3
고용 상 불이익, 사회적 불이익 여부를 판단	6	11.3
제도 및 법률로 규정	5	9.4
2차 가해 대상에 따른 피해 적시	5	9.4
사회 인식, 조직문화의 특성 고려	4	7.5
2차 피해 개념 확대 제시	3	5.7
2차 피해의 고의성(의도성) 여부 포함	3	5.7
1차 피해와의 관련성 명시	3	5.7
2차 피해의 범위 및 영역 제시	3	5.7
피해자 경험에 근거하여 개념 설정	2	3.8
2차 피해 대신 '2차 가해'라는 용어 사용	2	3.8
피해자 책임 유발론에 전제를 둔 행위가 무엇이 문제인지 명확하게 제시	2	3.8
기존의 모호한 기준 개선	1	1.9
2차 피해를 규정함으로써 얻는 장단점 제시	1	1.9
계	53	100.0

(2) 2차 델파이 조사 결과

2차 델파이 조사에서는 1차 델파이 조사 결과 도출된 2차 가해(피해) 개념 설정에서 고려할 사항에 대한 적절성을 5점 리커트 척도('매우 동의하지 않는다', '동의하지 않는다', '보통이다', '동의한다', '매우 동의한다')로 평가하였다.

분석 결과 전체적으로 적절성이 높은 것(M=3.25~4.86)으로 나타났다. 특히 '고용상 불이익, 사회적 불이익 여부(M=4.86, SD=.362)', '구제 과정, 처리 과정상 발생(M=4.53, SD=.793)', '제도 및 법률로 규정(M=4.43, SD=.690)'의 중요도가 높은 것으로 나타났다.

1차 델파이에서 고려 사항으로 제시되었던 내용요소 중 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, CVR .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 요건을 충족하지

못한 경우에는 전문가 합의를 이루지 못한 항목으로 간주하는데, 고려 사항으로 제기되었던 15개 내용 중 '구제 과정, 처리 과정에서 발생', '고용상 불이익, 사회적 불이익 여부', '제도 및 법률로 규정', '2차 피해의 범위 및 영역 제시' 4개 내용이 모두 요건을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 2차 조사 결과

내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
심리적, 정신적 손상 적시	4.14	1.177	0.571	0.8	0.5
구제 과정, 처리 과정에서 발생	4.54	.793	0.786	0.8	0.5
고용상 불이익, 사회적 불이익 여부	4.86	.356	1.000	1	0
제도 및 법률로 규정	4.43	.690	0.786	0.8	0.5
2차가해 대상에 따른 피해 적시	3.89	.994	0.214	0.50	1
사회인식, 조직문화의 특성 고려	4.04	1.071	0.571	0.75	0.5
2차 피해 개념 확대 제시	3.81	1.039	0.143	0.50	1
2차 피해의 고의성(의도성) 여부 포함	2.96	1.232	-0.214	0.33	1
1차 피해와의 관련성 명시	4.00	.981	0.500	0.56	0.88
2차 피해의 범위 및 영역 제시	4.25	.844	0.643	0.75	0.5
피해자 경험에 근거하여 개념 설정	3.82	1.020	0.214	0.5	1
2차 피해대신 '2차 가해'라는 용어 사용	3.50	1.262	-0.071	0.08	1.38
피해자 책임 유발론에 전제를 둔 행위가 무엇이 문제인지 명확하게 제시	3.68	1.056	0.143	0.56	0.88
기존의 모호한 기준 개선	3.93	.716	0.571	1	0
2차 피해를 규정함으로써 얻는 장단점 제시	3.25	1.143	-0.286	0.67	0.5

내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 전문가들은 2차 가해(피해) 개념 정의에 있어 다음의 사항이 추가적으로 고려되어야 한다고 제시되었다. 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

피해자의 경험에 근거한 언어로서의 '2차 피해'는 사회적 의제를 형성하면서 그 의미가 계속 변화되고 확장될 수 있으므로, 제도 및 법률에 반영할 경우에는 2차 피해 자체를 정의하기보다 2차 피해를 방지하기 위하여 각각의 단계에서 필요한 구체적인 항목들로 추가해 나갈 필요가 있다고 생각합니다. (학계, 신*숙)

2차 피해로 인하여 피해자들이 심리적·정신적 손상을 입는 것은 분명하지만 심리적 손상이라는 것이 주관적 경험과 피해 감정에 따라 다를 수 있으므로 그 피해 정도를 입증하기 쉽지 않음. (학계, 이*연)

개념 정의에서 요건을 많이 고려할수록 현실적으로 2차 피해를 인정받기 어려운 점이 충분히 고려되어야 함. 예를 들면 '심리적, 정신적 손상을 적시'하는 경우 심리적, 정신적 손상을 입증하는 문제가 쉽지는 않을 것으로 사료됨. 이를 기준으로 개념에 포함되어야 할 사항을 표기함. (학계 전문가, 민*숙)

현재 규범화되어 있는 불이익 조치의 개념을 어떻게 고려할 것인지(포함인지, 포함하고 불이익 조치는 따로 규제하는지... 불이익 조치는 처벌 가능한 개념이고, 2차 피해는 광범위하여 처벌 불가능한 개념임). (변호사, 이*본)

(3) 3차 델파이 조사 결과

2차 델파이 조사 결과 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항은 5점 리커트 척도('매우 동의하지 않는다', '동의하지 않는다', '동의한다', '매우 동의한다')로 평정하도록 하였으며, 적절성을 검사하기 위해 평균, 표준편차, 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출한 결과는 <표 IV-5>와 같다. 내용에 대한 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.61~4.93)으로 나타났으며 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-5> 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 3차 델파이 조사 결과

내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
구제 과정, 처리 과정에서 발생	4.71	0.46	1.00	0.80	0.50
고용상 불이익, 사회적 불이익 여부	4.93	0.26	1.00	1.00	0.00
제도 및 법률로 규정	4.61	0.57	0.93	0.80	0.50
2차 피해의 범위 및 영역 제시	4.33	0.68	0.71	0.75	0.50

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-6>와 같다. 제시된 내용 요소를 모두 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고(+.07~+.18) 표준편차는 감소(-0.09~-0.33)한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 추가 조사는 필요하지 않은 것으로 나타났다.

<표 IV-6> 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 2, 3차 결과 비교

내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
	평균 차이	표준편차 차이	
구제 과정, 처리 과정에서 발생	0.17	-0.33	0.10
고용상 불이익, 사회적 불이익 여부	0.07	-0.09	0.05
제도 및 법률로 규정	0.18	-0.12	0.12
2차 피해의 범위 및 영역 제시	0.08	-0.16	0.16

2차 가해(피해) 개념 설정 시 고려할 사항과 관련하여 내용에 대한 적절성 평가와 더불어 삭제 항목에 대한 추가적 의견이 있는지에 대해 질문하였다. 전문가들의 삭제 항목에 대한 주요 의견은 다음과 같다.

<표 IV-7> 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항 전문가 의견

삭제 항목	추가 의견
심리적, 정신적 손상 적시	<p>'심리적, 정신적 손상 적시'와 관련하여 개인적으로 이 항목이 없어도 괜찮고 피해자다움을 요구하는 빌미가 되어 바람직하지 않다고 생각하지만 외국에서 '2차 피해'의 개념화 과정에서 명시한 것으로 알고 있음.(학계, 신·속)</p> <p>성희롱 피해자들의 상당수가 신체반응, 정서반응, 행동반응 및 인지 변화에 심대한 영향을 받을 뿐 아니라, 외상 후 스트레스에 시달리고 있음. 이에 심리 정신적 손상에 대한 내용이 2차 피해에 적시되어야 함. (상담가, 손·주)</p> <p>직장 내 성희롱을 사업장 내 제기한 후 2차 피해로 인한 정신적 손상을 크게 받게 된다. 그러므로 사건 제기 후 2차 가해 행위인 집단적 따돌림, 왕따, 괴롭힘으로 인한 손상을 적시해야 한다. (상담가, 김·임)</p>
사회인식, 조직문화의 특성 고려	경찰과 같이 여성 비율이 10%로 지극히 소수인 경우 조직문화의 특성을 고려하지 않은 2차 가해 개념 설정은 명확하지 않을 수 있다는 점을 고려하기 바람. (경찰, 이·은)
2차 피해대신 2차 가해라는 용어 사용	가해자를 주제로 보고 규제를 하는 입법을 하는 경우, 2차 가해라는 용어가 적합함. 규제가 없는 경우에는 당연히 2차 피해라는 용어가 더 적합함. (변호사, 이·은)
피해자 책임 유발론에 전제를 둔 행위가 무엇이 문제인지 명확하게 제시	경찰의 경우 전더폭력 수사 과정에서 피해자 유발론이 2차 피해의 핵심이라는 점을 고려할 때 이를 포함한 2차 피해의 개념을 규정하는 것이 필요함. (경찰, 이·은)

나) 2차 가해(피해) 양상

(1) 조직 내 처리 과정에 의한 2차 가해(피해) 양상

(가) 1차 델파이 조사 결과

1차 델파이 조사에서 2차 가해(피해) 양상에 대한 질문에 응답한 결과에 대해 의미단위를 기준으로 내용 분석을 실시하였다. 각각의 의미단위 기준으로 분석한 내용은 응답한 빈도수 및 비율과 함께 제시하여 가장 높은 응답 내용을 중심

으로 양상을 확인할 수 있도록 하였다.

조직 내 처리 과정에서의 2차 가해(피해) 양상 중 사용자에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 '고용상 불이익(12%)'과 '사건 은폐 및 축소(12%)'가 높은 응답률을 보이고 있다. 다음으로 '피해자와 행위자의 사적 문제로 취급 및 개인 간 화해 중용·강요(9.8%)'와 '비밀유지 실패(9.8%)'가 높게 나타나고 있다.

<표 IV-8> 사용자에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
고용상 불이익	11	12.0
사건 은폐 및 축소	11	12.0
피해자와 행위자의 사적 문제로 취급 및 개인 간 화해 중용·강요	9	9.8
비밀유지 실패	9	9.8
피해자 보호조치 발기	6	6.5
피해자 비난, 인격모독행위	5	5.4
해고 및 사직 중용	5	5.4
행위자 옹호, 두둔 행위	4	4.3
사건 처리 미이행, 지연, 방관	4	4.3
과거·평소 행실 조사 및 언급	3	3.3
업무 외 활동에서 배제 및 따돌림	3	3.3
무고나 명예훼손으로 역고소	3	3.3
피해자 유발론	3	3.3
가해자 징계조치결과 미이행, 적절한 조치 불이행(행위자 경징계, 불공정 징계)	3	3.3
사건 발생 후 피해자 배치 전환	2	2.2
사건 발생 일정기간 경과 후 같은 업무 공간 배치	2	2.2
피해 신고를 못하도록 회유, 위협	1	1.1
친분관계나 업무 효율성을 감안하여 피해 행위 판단	1	1.1
사적 사유에 성희롱 퇴사를 명시하지 않아 실업급여 대상에서 제외되는 상황	1	1.1
좌천시켰던 성희롱 행위자를 일정 기간 후 요직으로 승진	1	1.1
동시에 징계처리	1	1.1
사내 교육 시 사례로 활용	1	1.1
처리절차를 모르는 경우	1	1.1
고충처리절차 이용 불가능(사용자 또는 단체장이 가해자인 경우)	1	1.1
사건에 대한 왜곡된 인식 유포	1	1.1
계	92	100.0

조직 내 처리 과정에서의 2차 가해(피해) 양상 중 관리자에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 '사건 은폐 및 축소(10.9%)'가 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 '피해자와 업무 배제 및 직무상 불이익 조치(9.1%)'와

‘행위자 및 가해자 두둔 및 조력(9.1%)’이 높게 나타나고 있다.

<표 IV-9> 관리자에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
사건 은폐 및 축소	12	10.9
피해자 업무 배제 및 직무상 불이익 조치	10	9.1
행위자 및 가해자 두둔 및 조력	10	9.1
비공식적으로 혹은 개인사로 사건 무마	9	8.2
피해 관련 내용 유포	9	8.2
관리감독의 책임 회피	9	8.2
피해 신고자 형사 조사 및 발언	8	7.3
피해자 협박, 위협, 회유, 강요	7	6.4
피해자 유발론 등 피해자 비난의심	6	5.5
자신의 선입견을 주위에 공표하거나 허위 소문을 냄	6	5.5
피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보임	5	4.5
비밀유지 실패	4	3.6
피해자 보호조치 방지	4	3.6
질제처리를 하지 않음	3	2.7
업무 외 활동에서 제외하거나 따돌림	2	1.8
행위자와 대면시킴	2	1.8
피해자 동료를 괴롭힘	1	0.9
사건조사 시 피해자가 원하는 조사방식을 취하지 않음	1	0.9
목격자 회유 및 피해자 입장에서 진술 방해	1	0.9
피해자 대응세력 구축	1	0.9
계	110	100.0

조직 내 처리 과정에서의 2차 가해(피해) 양상 중 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 ‘조사 시 부적절한 질문 및 태도(성인지감수성 부재한 언행)(19.4%)’가 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 ‘조사를 제대로 하지 않음(전문성 부재, 방임 등)’과 ‘사건 및 조사 내용 유포(10.8%)’가 높게 나타나고 있다.

<표 IV-10> 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
조사 시 부적절한 질문 및 태도(성인지감수성 부재한 언행)	18	19.4
조사를 제대로 하지 않음(전문성 부재, 방임 등)	16	17.2
사건 및 조사 내용 유포	10	10.8
피해자 비난 및 의심	9	9.7

행위자 및 가해자 유포, 두둔	8	8.6
피해자 협박 위협 회유 강요 행위	6	6.5
비밀유지 실패	6	6.5
피해자 형사 조사 및 발언	4	4.3
사건 은폐 축소	4	4.3
화해 혹은 합의 중용	3	3.2
피해자 유발론	3	3.2
사적인 증재 시도 등 일관적 행위	2	2.2
피해자 보호조치 누락	1	1.1
고충상담원에 의한 업무 배제 등 불이익	1	1.1
성희롱 사건으로 이득을 취하는 사람 취급	1	1.1
관리자나 사용자 의도를 따름	1	1.1
계	93	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

전문가 의견을 수렴하여 도출된 조직 내 처리 과정에서의 사용자에 대한 2차 가해(피해) 양상에 대한 항목에 있어 2차 델파이 조사에서는 5점 리커트 척도(‘매우 동의하지 않는다’, ‘동의하지 않는다’, ‘보통이다’, ‘동의한다’, ‘매우 동의한다’)로 적절성을 평가하였다.

조직 내 처리 과정에 의한 2차 가해(피해) 양상에 중 사용자에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과는 ‘고용상 불이익(M=4.93, SD=.262)’, ‘사건 은폐 및 축소(M=4.82, SD=.390)’, ‘피해자와 행위자의 사적 문제로 취급 및 개인 간 화해 중용·강요(M=4.71, SD=.535)’에 대해 적절성이 높게 나타났다. 무고나 명예훼손으로 역고소, ‘친분관계나 업무 효율성을 감안하여 피해 행위 판단’, ‘사적 사유에 성희롱 퇴사를 명시하지 않아 실업급여 대상에서 제외되는 상황’, ‘좌천시켰던 성희롱 행위자를 일정 기간 후 요직으로 승진’, ‘사내 교육 시 사례로 활용’, ‘처리 절차를 모르는 경우’, ‘고충처리절차 이용 불가능(사용자, 또는 단체장이 가해자인 경우)’은 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, CVR .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 요건을 충족하지 못하여 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-11> 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
고용상 불이익	4.93	.262	1.000	1	0
사건 은폐 및 축소	4.82	.390	1.000	1	0
피해자와 행위자의 사적문제로 취급 및 개인 간 화해	4.71	.535	0.929	0.85	0.38

중용-강요					
비밀유지 실패	4.44	.577	0.857	0.75	0.5
피해자 보호조치 방지	4.36	.870	0.857	0.78	0.5
피해자 비난, 인격모독행위	4.64	.621	0.857	0.8	0.50
해고 및 사직 증용	4.61	.832	0.714	1	0
행위자 옹호, 두둔 행위	4.41	.747	0.643	0.8	0.5
사건 처리 미이행, 지연, 방관	4.32	.723	0.857	0.75	0.5
과거-평소 행실 조사 및 언급	4.35	.797	0.500	0.8	0.5
업무 외 활동에서 배제 및 따돌림	4.64	.621	0.857	0.8	0.5
무고나 명예훼손으로 억고소	3.86	1.433	0.429	0.5	1
피해자 유발론	4.52	.849	0.643	0.8	0.5
가해자 징계조치결과 미이행, 적절한 조치 불이행(행위자 경징계, 불공정 징계)	4.32	.819	0.857	0.75	0.5
사건 발생 후 피해자 배치전환	4.25	.799	0.714	0.75	0.5
사건 발생 일정 기간 배제 후 같은 업무 공간 배치	4.11	.832	0.571	0.75	0.5
피해 신고를 못하도록 회유, 위협	4.58	.578	0.786	0.8	0.5
친분관계나 업무 효율성을 감안하여 피해 행위 판단	3.89	.934	0.357	0.5	1
사직사유에 성희롱 퇴사를 명시하지 않아 실업급여 대상에서 제외되는 상황	3.81	1.075	0.286	0.5	1
좌천시켰던 성희롱 행위자를 일정 기간 후 요직으로 승진	4.18	.905	0.500	0.56	0.88
동시에 징계처리	4.46	.922	0.714	0.8	0.5
사내 교육 시 사례로 활용	3.41	1.309	0.000	0.75	0.5
처리 절차를 모르는 경우	3.89	1.050	0.286	0.5	1
고충처리절차 이용 불가능(사용자, 또는 단체장이 가해자인 경우)	4.00	1.144	0.357	0.5	1
사건에 대한 왜곡된 인식을 유포	4.63	.565	0.857	0.8	0.5

조직 내 처리 과정에서의 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 사용자에게 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

사내 교육 시 사례로 활용하는 것은 필요함. 다만, 직접적인 사례 계시로 행위자, 피해자가 유추되는 경우 등 좀 더 구체화하는 것이 필요함. 조직문화 개선을 위해서 사업장에서 발생한 사례와 유사한 사례들을 교육 시에는 적극적으로 활용해야 한다고 생각함. (학계, 민*숙)

징계양정은 여러 가지 사유를 고려할 수밖에 없고, 배치전환도 회사 규모에 따라 피해자가 배치전환을 하는 것이 어쩔 수 없거나 피해자가 원하는 경우도 있을 수 있음. (변호사, 이*본)

조직 내 처리 과정에 의한 2차 가해(피해) 양상에 중 관리자의 2차 가해(피해) 양상 적절성 평가에서는 '피해자 업무 배제 및 직무상 불이익 조치(M=4.89,

SD=.315)', '사건 은폐 또는 축소(M=4.86, SD=.356)', '피해자 유발론 등 피해자 비난의심(M=4.75, SD=.441)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. '징계처리를 하지 않음', '사건 조사 시 피해자가 원하는 조사 방식을 취하지 않음', '피해자 대응 세력 구축' 이 부정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-12> 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
사건 은폐 또는 축소	4.86	.356	1.000	1	0
피해자 업무 배제 및 직무상 불이익 조치	4.89	.315	1.000	1	0
행위자 및 가해자 두둔 및 조력	4.68	.612	0.857	0.85	0.38
비공식적으로 혹은 개인사로 사건 무마	4.75	.441	1.000	0.85	0.38
피해 관련 내용 유포	4.50	.694	0.786	0.8	0.5
관리감독의 책임 회피	4.57	.634	0.857	0.8	0.5
피해 신고자 행실 조사 및 발언	4.64	.621	0.857	0.8	0.5
피해자 협박, 위협, 회유, 강요	4.68	.723	0.857	1	0
피해자 유발론 등 피해자 비난의심	4.79	.568	0.857	1	0
자신의 선입견을 주위에 공표하거나 허위 소문을 냄	4.54	.637	0.857	0.8	0.5
피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보임	4.37	.884	0.786	0.8	0.5
비밀유지 실패	4.43	.573	0.929	0.75	0.5
피해자 보호조치 방지	4.54	.693	0.929	0.8	0.5
징계처리를 하지 않음	4.27	1.002	0.500	0.8	0.5
업무 외 활동에서 제외하거나 따돌림	4.82	.390	1.000	1	0
행위자와 대면시킴	4.29	.810	0.714	0.75	0.5
피해자 동료를 괴롭힘	4.04	.759	0.571	0.75	0.5
사건조사 시 피해자가 원하는 조사방식을 취하지 않음	3.63	1.043	0.143	0.75	0.5
목적자 회유 및 피해자임장에서 진술 방해	4.26	.764	0.571	0.75	0.5
피해자 대응세력 구축	4.08	1.055	0.429	0.69	0.63

관리자에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

'피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보임', '사건 조사 시 피해자가 원하는 조사 방식을 취하지 않음' 이 항목은 관리자에게 적절하지 않음. 모든 관리자가 사건 조사를 하는 것이 아니므로 적절한 문항이 아니라고 생각함. '징계처리를 하지 않음'도 인사위원회나 사업주가 결정하므로 부적절함. (학계, 민*숙)

성범죄 사건과는 달리 성희롱 사건의 경우에는 앞뒤 정황이나 평소 피해자의 가해자에 대한 태도와 친밀도 등을 파악할 필요와 말이 다른 경우 대결하여야 할 상황도 있을 수 있다(성희롱의 개념 때문). (변호사, 이*본)

조직 내 처리 과정에 의한 2차 가해(피해) 양상에 중 고충처리상담원에서는 ‘조사를 제대로 하지 않음(전문성 부재, 방임 등)(M=4.71, SD=.600)’, ‘조사 시 부적절한 질문 및 태도(성인지감수성 부재한 언행)(M=4.68, SD=.548)’, ‘사건 및 조사 내용 유포(M=4.46, SD=.693)’가 적절성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 ‘고충상담원에 의한 업무 배제 등 불이익’이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-13> 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
조사 시 부적절한 질문 및 태도(성인지감수성 부재한 언행)	4.68	.548	0.929	0.8	0.5
조사를 제대로 하지 않음(전문성 부재, 방임 등)	4.71	.600	0.857	1	0
사건 및 조사 내용 유포	4.61	.629	0.857	0.8	0.5
피해자 비난 및 의심	4.50	.638	0.857	0.8	0.5
행위자 및 가해자 옹호, 두둔	4.46	.693	0.786	0.8	0.5
피해자 협박 위협 회유 강요 행위	4.44	.934	0.643	0.8	0.5
비밀유지 실패	4.43	.690	0.786	0.8	0.5
피해자 형식 조사 및 발언	4.48	.753	0.786	0.8	0.5
사건 은폐 축소	4.46	.793	0.786	0.8	0.5
화해 혹은 합의 종용	4.43	.836	0.714	0.8	0.5
피해자 유발론	4.41	.797	0.714	0.8	0.5
사적인 증재 시도 등 월권적 행위	4.07	.917	0.500	0.75	0.5
피해자 보호조치 누락	4.32	.983	0.786	0.8	0.5
고충상담원에 의한 업무 배제 등 불이익	4.15	1.064	0.429	0.6	1
성희롱 사건으로 이득을 취하는 사람 취급	4.33	.961	0.571	0.8	0.5
관리자나 사용자 의도를 따름	4.43	.634	0.857	0.78	0.5

고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

고충상담원에 의한 업무 배제 등 불이익 내용 모호함. (학계전문가, 변*정)

국가기관, 공공단체 등이 아닌 소규모 사업장에서 고충처리상담원에게 성인지 감수성 등 전문성을 요구하는 것은 현실적이지 않다. 교육의 필요성은 강조하여도 좋겠으나, 감수성이 없다고 2차가해로 규정하면, 누구도 고충처리상담원을 하지 않으려고 할 것이다. (변호사, 이*본)

고충상담원으로서의 역량 부족(성희롱 사건 조사의 방법 및 관련 법령에 대한 숙지

부족), 다만 이는 고충상담원의 책임이라기보다는 회사의 책임이라고 할 것임. (변호사, 이*경)

(다) 3차 델파이 조사 결과

조직 내 처리 과정에서의 2차 가해(피해) 양상에 대한 3차 조사 결과, 사용자, 관리자, 고충처리상담원에 대한 내용 전반에서 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.04~5.00)으로 나타났으며, 모든 내용 항목이 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-14> 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도	
사용자	고충상 불이익	5.00	0.00	1.00	1.00	0.00	
	사건 은폐 및 축소	4.86	0.45	0.93	1.00	0.00	
	피해자와 행위자의 사적 문제로 취급 및 개인 간 화해 종용·강요	4.79	0.42	1.00	1.00	0.00	
	비밀유지 실패	4.46	0.64	0.86	0.80	0.50	
	피해자 보호조치 방지	4.21	0.63	0.71	0.75	0.50	
	피해자 비난, 인격모독행위	4.79	0.50	0.93	1.00	0.00	
	해고 및 사직 종용	4.79	0.50	0.93	1.00	0.00	
	행위자 옹호, 두둔 행위	4.43	0.63	0.86	0.78	0.50	
	사건 처리 미이행, 지연, 방관	4.29	0.60	0.86	0.75	0.50	
	과거·평소 형식 조사 및 언급	4.46	0.64	0.86	0.80	0.50	
	업무 외 활동에서 배제 및 따돌림	4.75	0.52	0.93	1.00	0.00	
	피해자 유발론	4.79	0.50	0.93	1.00	0.00	
	가해자 징계조치결과 미이행, 적절한 조치 불이행(행위자 경징계, 불공정 징계)	4.14	0.93	0.79	0.75	0.50	
	사건 발생 후 피해자 배치전환	4.39	0.69	0.79	0.78	0.50	
	사건 발생 일정 기간 경과 후 같은 업무 공간 배치	4.26	0.71	0.64	0.75	0.50	
	피해 신고를 못하도록 회유, 위협	4.74	0.45	0.93	0.80	0.50	
	동시에 징계처리	4.36	0.99	0.79	0.80	0.50	
	사건에 대한 왜곡된 인식을 유포	4.59	0.84	0.86	0.80	0.50	
	관리자	사건 은폐 또는 축소	4.93	0.38	0.93	1.00	0.00
		피해자 업무 배제 및 직무상 불이익 조치	4.93	0.26	1.00	1.00	0.00
행위자 및 가해자 두둔 및 조력		4.68	0.61	0.86	0.85	0.38	
비공식적으로 혹은 개인사로 사건 무마		4.75	0.52	0.93	1.00	0.00	
피해 관련 내용 유포		4.57	0.57	0.93	0.80	0.50	
관리감독의 책임 회피		4.57	0.57	0.93	0.80	0.50	
피해 신고자 형식 조사 및 발언		4.75	0.59	0.86	1.00	0.00	
피해자 협박, 위협, 회유, 강요		4.86	0.45	0.93	1.00	0.00	

고충처리상담원	피해자 유발론 등 피해자 비난의심	4.86	0.45	0.93	1.00	0.00
	자신의 선입견을 주위에 공표하거나 허위 소문을 냄	4.64	0.56	0.93	0.80	0.50
	피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보임	4.46	0.58	0.93	0.78	0.50
	비밀유지 실패	4.39	0.63	0.86	0.75	0.50
	피해자 보호조치 방지	4.71	0.46	1.00	0.80	0.50
	업무 외 활동에서 제외하거나 따돌림	4.86	0.45	0.93	1.00	0.00
	행위자와 대면시킴	4.36	0.73	0.71	0.78	0.50
	피해자 동료를 괴롭힘	4.04	0.69	0.57	0.81	0.38
	목격자 회유 및 피해자 입장에서 진술 방해	4.43	0.63	0.86	0.78	0.50
	조사 시 부적절한 질문 및 태도(성인지감수성 부재한 언행)	4.64	0.62	0.86	0.80	0.50
	조사를 제대로 하지 않음(전문성 부재, 방임 등)	4.75	0.59	0.86	1.00	0.00
	사건 및 조사 내용 유포	4.68	0.55	0.93	0.80	0.50
	피해자 비난 및 의심	4.61	0.57	0.93	0.80	0.50
	행위자 및 가해자 옹호, 두둔	4.50	0.64	0.86	0.80	0.50
	피해자 협박 위협 회유 강요 행위	4.57	0.57	0.93	0.80	0.50
	비밀유지 실패	4.39	0.63	0.86	0.75	0.50
	피해자 형식 조사 및 발언	4.50	0.64	0.86	0.80	0.50
	사건 은폐 축소	4.46	0.64	0.86	0.80	0.50
	화해 혹은 합의 중용	4.43	0.69	0.79	0.80	0.50
	피해자 유발론	4.61	0.57	0.93	0.80	0.50
	사적인 중재 시도 등 월권적 행위	4.07	0.77	0.64	0.75	0.50
	피해자 보호조치 누락	4.29	0.90	0.79	0.75	0.50
	성희롱 사건으로 이득을 취하는 사람 취급	4.41	0.75	0.79	0.80	0.50
	관리자나 사용자 의도를 따름	4.33	0.62	0.79	0.75	0.50

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-15>와 같다. 제시된 내용 요소들 몇몇 항목을 제외한 대부분이 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
사용자	고용상 불이익	0.07	-0.26	0.00
	사건 은폐 및 축소	0.04	0.06	0.09
	피해자와 행위자의 사적 문제로 취급 및 개인 간 화해 중용·강요	0.08	-0.12	0.09

관리자	비밀유지 실패	0.02	0.06	0.14
	피해자 보호조치 방지	-0.15	-0.24	0.15
	피해자 비난, 인격모독행위	0.15	-0.12	0.10
	해고 및 사직 중용	0.18	-0.33	0.10
	행위자 옹호, 두둔 행위	0.02	-0.11	0.14
	사건 처리 미이행, 지연, 방관	-0.03	-0.12	0.14
	과거·평소 형식 조사 및 언급	0.11	-0.16	0.14
	업무 외 활동에서 배제 및 따돌림	0.11	-0.10	0.11
	피해자 유발론	0.27	-0.35	0.10
	가해자 징계조치결과 미이행, 적절한 조치 불이행(행위자 감징계, 불공정 징계)	-0.18	0.11	0.22
	사건 발생 후 피해자 배처전환	0.14	-0.11	0.16
	사건 발생 일정 기간 경과 후 같은 업무 공간 배치	0.15	-0.12	0.17
	피해 신고를 못하도록 회유, 위협	0.16	-0.13	0.09
	동시에 징계처리	-0.10	0.07	0.23
	사건에 대한 왜곡된 인식을 유포	-0.04	0.28	0.18
	사건 은폐 또는 축소	0.07	0.02	0.08
	피해자 업무 배제 및 직무상 불이익 조치	0.04	-0.05	0.05
	행위자 및 가해자 두둔 및 조력	0.00	0.00	0.13
	비공식적으로 혹은 개인사로 사건 무마	0.00	0.08	0.11
	피해 관련 내용 유포	0.07	-0.12	0.13
	관리감독의 책임 회피	0.00	-0.06	0.13
	피해 신고자 형식 조사 및 발언	0.11	-0.04	0.12
	피해자 협박, 위협, 회유, 강요	0.18	-0.27	0.09
	피해자 유발론 등 피해자 비난의심	0.07	-0.12	0.09
	자신의 선입견을 주위에 공표하거나 허위 소문을 냄	0.10	-0.08	0.12
	피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보임	0.09	-0.31	0.13
비밀유지 실패	-0.04	0.06	0.14	
피해자 보호조치 방지	0.17	-0.23	0.10	
업무 외 활동에서 제외하거나 따돌림	0.04	0.06	0.09	
행위자와 대면시킴	0.07	-0.08	0.17	
피해자 동료를 괴롭힘	0.00	-0.07	0.17	
목격자 회유 및 피해자입장에서 진술 방해	0.17	-0.13	0.14	
고충처리상담원	조사 시 부적절한 질문 및 태도(성인지감수성 부재한 언행)	-0.04	0.07	0.13
	조사를 제대로 하지 않음(전문성 부재, 방임 등)	0.04	-0.01	0.12
	사건 및 조사 내용 유포	0.07	-0.08	0.12
	피해자 비난 및 의심	0.11	-0.07	0.12
	행위자 및 가해자 옹호, 두둔	0.04	-0.05	0.14
	피해자 협박 위협 회유 강요 행위	0.13	-0.36	0.13
	비밀유지 실패	-0.04	-0.06	0.14
	피해자 형식 조사 및 발언	0.02	-0.11	0.14

사건 은폐 축소	0.00	-0.16	0.14
화해 혹은 합의 증용	0.00	-0.15	0.16
피해자 유발론	0.20	-0.23	0.12
사적인 중재 시도 등 월권적 행위	0.00	-0.15	0.19
피해자 보호조치 누락	-0.03	-0.09	0.21
성희롱 사건으로 이득을 취하는 사람 취급	0.08	-0.21	0.17
관리자나 사용자 의도를 따름	-0.10	-0.01	0.14

조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 삭제 항목에 대한 추가적 의견이 있는지에 대해 질문하였다. 전문가들의 삭제 항목에 대한 주요 의견은 다음과 같다.

<표 IV-16> 조직 내 처리과정에서 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가 의견

삭제 항목		추가 의견
사용자	좌천시켰던 성희롱 행위자를 일정 기간 후 요직으로 승진	행위자에게 승진 요소가 있었는지 여부에 따라 달라질 문제임. 일률적으로 행위자를 일정 기간 후 승진시킨 행위 전부를 2차 가해라고 볼 수는 없다는 의견임(변호사, 이*본)
관리자	피해자 대응능력 구축	영세 사업장의 경우 피해 제기 후 관리자에 의한 왕따와 함께 피해자와 근무하기 싫다는 탄원서를 조직하는 경우가 있음. (상담가, 김*임)

(2) 행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상

(가) 1차 델파이 조사 결과

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 '피해자 비난 여론 조성 및 악의적 소문 유포(27.7%)'가 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 '행위자 및 가해자 지지 집단 형성을 위한 노력(11.6%)'과 '협박, 회유, 위협, 강요(8.9%)' 행위가 높게 나타나고 있다.

<표 IV-17> 행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
피해자 비난 여론 조성 및 악의적 소문 유포	31	27.7
행위자 및 가해자 지지집단 형성을 위한 노력	13	11.6
협박, 회유, 위협, 강요	10	8.9
행위 자체 불인정	9	8.0

부정적 행실을 조사하여 징계 요청, 업무 배제 등 업무상 불이익	8	7.1
피해자 접근 접촉	8	7.1
피해 사실 및 피해자 신분 유포	7	6.3
피해자에게 책임 전가(피해자 유발론)	7	6.3
고소 및 무고로 억고소	6	5.4
진정성 없는 사과	4	3.6
피해자 증인, 조력자를 무력화하기 위한 행위	3	2.7
관리자(사용자)에게 먼저 보고	2	1.8
피해자 인격적 모독 및 폭언 폭행	2	1.8
비공식적으로 사건 무마	1	0.9
성폭력/성희롱 행위를 지속함	1	0.9
계	112	100.0

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 '행위자 및 가해자 옹호 두둔(22.9%)'이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 '피해자 비난(14.5%)', '피해자에 대한 악소문 전파 및 비난 여론 조성(13.3%)'이 높게 나타나고 있다.

<표 IV-18> 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
행위자 및 가해자 옹호 두둔	19	22.9
피해자 비난	12	14.5
피해자에 대한 악소문 전파 및 비난 여론 조성	11	13.3
피해 사실 유포	7	8.4
조직 내 집단 따돌림 및 낙인, 퇴직 종용	6	7.2
합의 및 고소 취하 등을 종용	6	7.2
피해자에게 접근, 접촉	4	4.8
피해자 모함, 협박 및 보복	4	4.8
피해 사실 확인 및 문제 제기를 의심	3	3.6
피해자 책임 유발론	3	3.6
피해자 정보 유출	2	2.4
피해자 증인 및 조력자를 무력화하는 행위	2	2.4
피해자 평소 행실 조사 후 보복적 징계 요청	1	1.2
사건 무마	1	1.2
고소 및 소송 제기	1	1.2
피해자다움을 강요하는 언행	1	1.2
계	83	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과 중 행위자

에 의한 양상에 대해서는 ‘피해자 비난 여론 조성 및 악의적 소문 유포(M=4.96, SD=.189)’, ‘협박, 회유, 위협, 강요(M=4.86, SD=.525)’, ‘피해 사실 및 피해자 신분 유포(M=4.82, SD=.390)’에 대해 적절성이 높게 나타났다. ‘행위 자체 불인정’, ‘진정성 없는 사과’, ‘고소 및 무고로 억고소’, ‘진정성 없는 사과’, ‘관리자(사용자)에게 먼저 보고’, ‘비공식적으로 사건 무마’, ‘성폭력/성희롱 행위를 지속함’이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

행위자 주변인의 2차 가해(피해) 양상의 적절성 평가에서는 ‘피해자 비난(M=4.82, SD=.476)’, ‘피해자에 대한 악소문 전파 및 비난 여론 조성(M=4.79, SD=.499)’, ‘조직 내 집단 따돌림 및 낙인, 퇴직 종용(M=4.75, SD=.585)’이 적절성이 높은 것으로 나타났다. ‘피해자에게 접근, 접촉’, ‘고소 및 소송 제기’ 내용은 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-19> 행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도	
행위자	피해자 비난 여론 조성 및 악의적 소문 유포	4.96	.189	1.000	1	0	
	행위자 및 가해자 지지집단 형성을 위한 노력	4.54	.881	0.643	0.85	0.38	
	협박, 회유, 위협, 강요	4.86	.525	0.857	1	0	
	행위 자체 불인정	4.04	1.374	0.429	0.6	1	
	부정적 행실을 조사하여 징계 요청, 업무 배제 등 업무상 불이익	4.67	.620	0.786	0.8	0.5	
	피해자 접근 접촉	4.56	.577	0.857	0.8	0.5	
	피해 사실 및 피해자 신분 유포	4.82	.390	1.000	1	0	
	피해자에게 책임 전가(피해자 유발론)	4.57	.959	0.714	1	0	
	고소 및 무고로 억고소	4.43	1.136	0.714	0.8	0.5	
	진정성 없는 사과	3.82	1.278	0.429	0.5	1	
	피해자 증인, 조력자를 무력화하기 위한 행위	4.61	.497	1.000	0.8	0.5	
	관리자(사용자)에게 먼저 보고	3.54	1.170	0.000	0.5	0.88	
	피해자 인격적 모독 및 폭언 폭행	4.71	.659	0.929	1	0	
	비공식적으로 사건 무마	4.29	1.084	0.000	0.8	0.5	
	성폭력/성희롱 행위를 지속함	4.00	1.491	0.500	0.5	1.25	
	행위자 및 가해자 옹호 두둔	4.64	.678	0.786	0.85	0.38	
	행위자 주변인	피해자 비난	4.82	.476	0.929	1	0
		피해자에 대한 악소문 전파 및 비난 여론 조성	4.79	.499	0.929	1	0
		피해 사실 유포	4.71	.535	0.929	0.85	0.38
		조직 내 집단 따돌림 및 낙인, 퇴직 종용	4.75	.585	0.857	1	0
합의 및 고소 취하 등을 종용		4.71	.659	0.786	1	0	
피해자에게 접근, 접촉		4.11	1.100	0.357	0.6	1	
피해자 모함, 협박 및 보복		4.68	.670	0.929	0.85	0.38	
피해 사실 확인 및 문제 제기를 의심		4.39	.832	0.571	0.8	0.5	

피해자 책임 유발론	4.64	.731	0.857	0.85	0.38
피해자 정보 유출	4.68	.548	0.929	0.8	0.5
피해자 증인 및 조력자를 무력화하는 행위	4.50	.793	0.786	0.8	0.5
피해자 평소 행실 조사 후 보복적 징계 요청	4.50	.839	0.714	0.8	0.5
사건 무마	4.29	.854	0.643	0.78	0.5
고소 및 소송 제기	3.41	1.474	0.071	0.25	1.5
피해자다움을 강요하는 언행	4.61	.685	0.786	0.8	0.5

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 전문가들의 주요 의견을 다음과 같다.

‘폭언, 폭행, 성폭력/성희롱 행위의 지속’은 ‘2차 가해’ 또는 ‘가해’ 행위로 보아야 하듯. (학계, 신*숙)

‘행위 자체 불인정, 관리자(사용자)에게 먼저 보고’ 이러한 항목은 옳고 그름을 떠나서 행위자가 본인을 보호하기 위해서 취하는 행동인데, 이를 무조건 2차 가해 양상으로 규정하기는 힘들다고 봄. (상담가, 민*숙)

피해자 접근 접촉은 피해자 의사에 반하는 접근 접촉만 2차 피해 유발행위가 될 것이라 생각합니다. (변호사, 조*현)

드문 경우이겠지만, 피해자가 허위로 피해 주장을 하거나 무의식적인 행위를 문제 삼는 경우가 있을 수 있고, 가해자에 대한 불이익도 크기 때문에 방어진 행사를 2차 가해로 규정할 수는 없다. (변호사, 이*본)

행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 전문가들의 주요 의견을 다음과 같다.

행위자 가해자 옹호 두둔은 성폭력 성희롱 행위에 대한 옹호 두둔만 2차 가해(피해)가 될 것이며, 단순히 가해자의 말을 신뢰하고 옹호 두둔하는 것만으로 2차 가해로 보긴 어렵다는 생각입니다. (변호사, 조*현)

‘고소 및 소송 제기’의 주체가 누구인지 잘 이해가 안 됨, 행위자 주변인이 고소 및 소송 제기를 취한다는 것인지? 따라서 적절한 항목인지 확인 요망 (경찰, 이*은)

(다) 3차 델파이 조사 결과

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 3차 조사 결과, 행위자, 행위자 주변인에 대한 내용 전반에서 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.36~4.89)으로 나타났으며, 모든 내용 항목이 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-20> 행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
행위자	피해자 비난 여론 조성 및 악의적 소문 유포	4.89	0.42	0.93	1.00	0.00
	행위자 및 가해자 지지집단 형성을 위한 노력	4.50	0.84	0.71	0.80	0.50
	협박, 회유, 위협, 강요	4.86	0.45	0.93	1.00	0.00
	부정적 행실을 조사하여 징계 요청, 업무 배제 등 업무상 불이익	4.75	0.44	1.00	0.85	0.38
	피해자 접근 접촉	4.50	0.64	0.86	0.80	0.50
	피해 사실 및 피해자 신분 유포	4.86	0.36	1.00	1.00	0.00
	피해자에게 책임 전가(피해자 유발론)	4.71	0.60	0.86	1.00	0.00
	피해자 증인, 조력자를 무력화하기 위한 행위	4.68	0.55	0.93	0.80	0.50
	피해자 인격적 모독 및 폭언 폭행	4.75	0.52	0.93	1.00	0.00
	행위자 및 가해자 옹호 두둔	4.54	0.69	0.79	0.80	0.50
행위자 주변인	피해자 비난	4.82	0.48	0.93	1.00	0.00
	피해자에 대한 악소문 전파 및 비난 여론 조성	4.79	0.50	0.93	1.00	0.00
	피해 사실 유포	4.82	0.39	1.00	1.00	0.00
	조직 내 집단 따돌림 및 낙인, 퇴직 증용	4.86	0.36	1.00	1.00	0.00
	합의 및 고소 취하 등을 증용	4.68	0.61	0.86	0.85	0.38
	피해자 모함, 협박 및 보복	4.75	0.52	0.93	1.00	0.00
	피해 사실 확인 및 문제 제기를 의심	4.43	0.74	0.71	0.80	0.50
	피해자 책임 유발론	4.64	0.62	0.86	0.80	0.50
	피해자 정보 유출	4.68	0.48	1.00	0.80	0.50
	피해자 증인 및 조력자를 무력화하는 행위	4.61	0.57	0.93	0.80	0.50
	피해자 평소 행실 조사 후 보복적 징계 요청	4.75	0.52	0.93	1.00	0.00
	사건 무마	4.36	0.68	0.79	0.75	0.50
	피해자다움을 강요하는 언행	4.68	0.61	0.86	0.85	0.38

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-21>와 같다. 제시된 내용 요소들 몇몇 항목을 제외한 거의 대부분이 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-21> 행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
행위자	피해자 비난 여론 조성 및 악의적 소문 유포	-0.07	0.23	0.09
	행위자 및 가해자 지지집단 형성을 위한 노력	-0.04	-0.04	0.19
	협박, 회유, 위협, 강요	0.00	-0.08	0.09
	부정적 행실을 조사하여 징계 요청, 업무 배제 등 업무상 불이익	0.08	-0.18	0.09
	피해자 접근 접촉	-0.06	0.06	0.14
	피해 사실 및 피해자 신분 유포	0.04	-0.03	0.07
	피해자에게 책임 전가(피해자 유발론)	0.14	-0.36	0.13
	피해자 증인, 조력자를 무력화하기 위한 행위	0.07	0.05	0.12
	피해자 인격적 모독 및 폭언 폭행	0.04	-0.14	0.11
	행위자 주변인	행위자 및 가해자 옹호 두둔	-0.10	0.01
피해자 비난		0.00	0.00	0.10
피해자에 대한 악소문 전파 및 비난 여론 조성		0.00	0.00	0.10
피해 사실 유포		0.11	-0.14	0.08
조직 내 집단 따돌림 및 낙인, 퇴직 증용		0.11	-0.23	0.07
합의 및 고소 취하 등을 증용		-0.03	-0.05	0.13
피해자 모함, 협박 및 보복		0.07	-0.15	0.11
피해 사실 확인 및 문제 제기를 의심		0.04	-0.09	0.17
피해자 책임 유발론		0.00	-0.11	0.13
피해자 정보 유출		0.00	-0.07	0.10
피해자 증인 및 조력자를 무력화하는 행위		0.11	-0.23	0.12
피해자 평소 행실 조사 후 보복적 징계 요청		0.25	-0.32	0.11
사건 무마		0.07	-0.18	0.16
피해자다움을 강요하는 언행	0.07	-0.07	0.13	

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 삭제 항목에 대한 추가적 의견이 있는지에 대해 질문하였다. 전문가들의 삭제 항목에 대한 주요 의견은 다음과 같다.

<표 IV-22> 행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가 의견

	삭제 항목	추가 의견
행위자	고소 및 무고로 억고소	행위자에 의한 2차 가해행위의 대표 행위로 포함되어야 함. (학계, 노·민)

		사건을 무마하고 피해자를 위축시키려는 의도로 사용하는 행위자의 전형적인 2차 가해임. 이에 행위자 2차 가해 양상에 포함되어야 함. (상당가, 손*주)
		(생략) 명예훼손고소가 2차 피해가 아니라고 답한 전문가들이 많다는 것을 보면 이 설문 문항은 고충처리시스템이 있는 걸 전제로 한 질문이 대부분이라서 예술계 등 프리랜서들이 처한 2차 피해 상황이 별로 반영되지 않고 있다는 점을 연구자들이 아셨으면 좋겠다. (상당가, 아*미)
주변인	피해자에게 접근, 접촉	행위자로부터 자주 받은 주변인이 피해자를 괴롭히는 것도 2차 피해의 전형적 패턴 (화계, 노*민)

(3) 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상

(가) 1차 델파이 조사 결과

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 ‘피해자 협담 및 비난(17.4%)’이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 ‘피해 사실 유포(15.2%)’, ‘행위자 및 가해자 옹호 두둔(14.1%)’이 높게 나타나고 있다.

<표 IV-23> 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과 (단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
피해자 협담 및 비난	16	17.4
피해 사실 유포	14	15.2
행위자 및 가해자 옹호 두둔	13	14.1
피해자 집단 따돌림	11	12.0
피해자에 대한 허위사실 유포 및 악소문 전파	9	9.8
피해자 회유, 강요, 협박, 위협	7	7.6
피해자 책임 유발론	5	5.4
사건 축소, 은폐 및 사건 무마를 종용	4	4.3
피해 사실 언급 및 피해 사실에 대해 질문 확인	4	4.3
업무 배제 및 업무상 불이익	3	3.3
피해자 정보 유출	1	1.1
피해자 접근·접촉	1	1.1
피해자 증인, 조력자를 무력화하는 행위	1	1.1
명예훼손, 무고로 고소	1	1.1
피해자 평소행실 언급	1	1.1
피해자가 원하지 않는 조력, 지원	1	1.1
계	92	100.0

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 ‘피해자 집단 따돌림, 낙인, 구설수에

를’(17.7%)’이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 ‘피해자에 대한 협담 및 비난(15.2%)’, ‘피해 사실 유포(13.9%)’가 높게 나타나고 있다.

<표 IV-24> 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과 (단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
피해자 집단 따돌림, 낙인, 구설에 오름	14	17.7
피해자에 대한 협담 및 비난	12	15.2
피해 사실 유포	11	13.9
업무상 배제 업무상 불이익	6	7.6
행위자 및 가해자 옹호, 두둔	6	7.6
피해자 및 피해 사실에 대한 악소문 전파	5	6.3
사건 은폐, 축소, 무마	4	5.1
피해자 신원 조사 및 피해 사실 추궁	4	5.1
옹서 및 화해 종용, 강권	4	5.1
피해자의 도움 요청을 무시하거나 회피 묵인	3	3.8
피해자 접근, 접촉	2	2.5
피해자 책임 유발론	2	2.5
피해자 측 진술 및 증인 거부	2	2.5
피해자다움을 강요하는 언행	2	2.5
피해자 정보 유출	1	1.3
피해 사실을 조직 내 이권다툼에 이용	1	1.3
계	79	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과 중 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상 적절성 평가에서는 ‘피해자 협담 및 비난(M=4.82, SD=.390)’, ‘피해 사실 유포(M=4.75, SD=.518)’, ‘피해자 집단 따돌림(M=4.71, SD=.460)’, ‘피해자에 대한 허위사실 유포 및 악소문 전파(M=4.71, SD=.535)’에 대해 적절성이 높게 나타났다. 피해자 접근·접촉, ‘명예훼손, 무고로 고소’, ‘피해자가 원하지 않는 조력, 지원’이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

조직 구성원의 2차 가해(피해) 양상 적절성 평가에서는 ‘피해자 집단 따돌림, 낙인, 구설에 오름(M=4.93, SD=.262)’, ‘피해자에 대한 협담 및 비난(M=4.82, SD=.476)’, ‘피해자 및 피해 사실에 대한 악소문 전파(M=4.82, SD=.390)’가 적절성이 높은 것으로 나타났다. ‘피해자의 도움 요청을 무시하거나 회피 묵인’, ‘피해자 접근, 접촉’, ‘피해자 측 진술 및 증인 거부’가 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-25> 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
동료	피해자 험담 및 비난	4.82	.390	1.000	1	0
	피해 사실 유포	4.75	.518	0.929	1	0
	행위자 및 가해자 옹호 두둔	4.50	.745	0.714	0.8	0.5
	피해자 집단 따돌림	4.71	.460	1.000	0.8	0.5
	피해자에 대한 허위사실 유포 및 악소문 전파	4.71	.535	0.929	0.85	0.38
	피해자 회유, 강요, 협박, 위협	4.61	.786	0.786	0.85	0.38
	피해자 책임 유발론	4.61	.737	0.714	0.85	0.38
	사건 축소, 은폐 및 사건 무마를 종용	4.50	.793	0.786	0.8	0.5
	피해 사실 언급 및 피해 사실에 대해 질문 확인	4.46	.637	0.857	0.8	0.5
	업무 배제 및 업무상 불이익	4.43	.836	0.571	0.8	0.5
	피해자 정보 유출	4.48	.643	0.786	0.8	0.5
	피해자 접근·접촉	3.81	1.145	0.286	0.5	1
	피해자 증인, 조력자를 무력화하는 행위	4.21	.876	0.571	0.75	0.5
	명예훼손, 무고로 고소	3.33	1.468	-0.071	0	1.5
	피해자 평소 행실 언급	4.32	1.124	0.643	0.8	0.5
	피해자가 원하지 않는 조력, 지원	3.57	1.034	-0.071	0.42	0.88
조직 구성원	피해자 집단 따돌림, 낙인, 구설에 오름	4.93	.262	1.000	1	0
	피해자에 대한 험담 및 비난	4.82	.476	0.929	1	0
	피해 사실 유포	4.68	.548	0.929	0.8	0.5
	업무상 배제 업무상 불이익	4.63	.629	0.786	0.8	0.5
	행위자 및 가해자 옹호, 두둔	4.43	.690	0.786	0.8	0.5
	피해자 및 피해 사실에 대한 악소문 전파	4.82	.390	1.000	1	0
	사건 은폐, 축소, 무마	4.18	.863	0.786	0.75	0.5
	피해자 신원 조사 및 피해 사실 추궁	4.36	.731	0.714	0.78	0.5
	용서 및 화해 종용, 강권	4.29	.897	0.571	0.8	0.5
	피해자의 도움 요청을 무시하거나 회피 묵인	4.07	1.120	0.500	0.56	0.88
	피해자 접근, 접촉	3.61	1.166	0.143	0.56	0.88
	피해자 책임 유발론	4.57	.690	0.786	0.8	0.5
	피해자 축진술 및 증인 거부	3.82	1.249	0.357	0.5	1
	피해자다움을 강조하는 언행	4.39	.737	0.714	0.8	0.5
	피해자 정보 유출	4.46	.693	0.786	0.8	0.5
	피해 사실을 조직 내 이권다툼에 이용	4.00	.903	0.357	0.5	1

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

피해자가 원하지 않은 조력일지라도 피해자에게 도움이 될 수 있다. (학계, 변*정)

피해자를 고소하는 것은 가해자에 의해 제기되는 것인지 동료에 의해서 일어나는 어려움. (학계, 이*연)

동료가 피해자를 명예훼손, 무고로 고소하는 상황을 이해할 수 없다. (변호사, 이*본)

조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

용서를 권할 수 있다. 단 강권이라면 문제일 수 있으나 강권의 경계가 모호함. (학계, 변*정)

피해자 접근 접촉은 피해자 의사에 반하는 접근 접촉만 2차 피해 유발행위가 될 것이라 생각합니다. (변호사, 조*현)

(다) 3차 델파이 조사 결과

동료 등 조직 구성원 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 3차 조사 결과 동료 및 조직 구성원에 대한 내용 전반에서 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.41~5.00)으로 나타났으며, 모든 내용 항목이 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-26> 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
동료	피해자 험담 및 비난	4.75	0.52	0.93	1.00	0.00
	피해 사실 유포	4.75	0.44	1.00	0.85	0.38
	행위자 및 가해자 옹호 두둔	4.54	0.69	0.79	0.80	0.50
	피해자 집단 따돌림	4.79	0.42	1.00	1.00	0.00
	피해자에 대한 허위사실 유포 및 악소문 전파	4.82	0.39	1.00	1.00	0.00
	피해자 회유, 강요, 협박, 위협	4.64	0.56	0.93	0.80	0.50
	피해자 책임 유발론	4.68	0.61	0.86	0.85	0.38
	사건 축소, 은폐 및 사건 무마를 종용	4.54	0.64	0.86	0.80	0.50
	피해 사실 언급 및 피해 사실에 대해 질문 확인	4.43	0.57	0.93	0.75	0.50
	업무 배제 및 업무상 불이익	4.64	0.49	1.00	0.80	0.50
	피해자 정보 유출	4.61	0.50	1.00	0.80	0.50
	피해자 증인, 조력자를 무력화하는 행위	4.43	0.63	0.86	0.78	0.50

조 직 구 성 원	피해자 집단 따돌림, 낙인, 구설에 오름	5.00	0.00	0.93	1.00	0.00
	피해자에 대한 험담 및 비난	4.89	0.42	0.86	1.00	0.00
	피해 사실 유포	4.85	0.36	0.93	1.00	0.00
	업무상 배제 업무상 불이익	4.81	0.40	0.93	1.00	0.00
	행위자 및 가해자 옹호, 두둔	4.56	0.70	0.71	0.80	0.50
	피해자 및 피해 사실에 대한 악소문 전파	4.96	0.19	0.93	1.00	0.00
	사건 은폐, 축소, 무마	4.37	0.74	0.64	0.80	0.50
	피해자 신원 조사 및 피해 사실 추궁	4.52	0.64	0.79	0.80	0.50
	옹서 및 화해 중용, 강권	4.41	0.75	0.64	0.80	0.50
	피해자 책임 유발론	4.63	0.63	0.79	0.80	0.50
	피해자다움을 강요하는 언행	4.56	0.64	0.79	0.80	0.50
	피해자 정보 유출	4.63	0.49	0.93	0.80	0.50

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-27>와 같다. 제시된 내용 요소들 몇 개를 제외한 거의 대부분이 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-27> 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
동료	피해자 험담 및 비난	-0.07	0.13	0.11
	피해 사실 유포	0.00	-0.08	0.09
	행위자 및 가해자 옹호 두둔	0.04	-0.05	0.15
	피해자 집단 따돌림	0.08	-0.04	0.09
	피해자에 대한 허위사실 유포 및 악소문 전파	0.11	-0.14	0.08
	피해자 회유, 강요, 협박, 위협	0.03	-0.23	0.12
	피해자 책임 유발론	0.07	-0.13	0.13
	사건 축소, 은폐 및 사건 무마를 중용	0.04	-0.16	0.14
	피해 사실 언급 및 피해 사실에 대해 질문 확인	-0.03	-0.06	0.13
	업무 배제 및 업무상 불이익	0.21	-0.35	0.11
	피해자 정보 유출	0.13	-0.15	0.11
	피해자 증인, 조력자를 무력화하는 행위	0.22	-0.24	0.14
	조 직 구 성 원	피해자 집단 따돌림, 낙인, 구설에 오름	0.07	-0.26
피해자에 대한 험담 및 비난		0.07	-0.05	0.09
피해 사실 유포		0.17	-0.19	0.07
업무상 배제 업무상 불이익		0.18	-0.23	0.08

행위자 및 가해자 옹호, 두둔	0.13	0.01	0.15
피해자 및 피해 사실에 대한 악소문 전파	0.14	-0.20	0.04
사건 은폐, 축소, 무마	0.19	-0.12	0.17
피해자 신원 조사 및 피해 사실 추궁	0.16	-0.09	0.14
옹서 및 화해 중용, 강권	0.12	-0.15	0.17
피해자 책임 유발론	0.06	-0.06	0.14
피해자다움을 강요하는 언행	0.17	-0.10	0.14
피해자 정보 유출	0.17	-0.20	0.11

동료 및 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 삭제 항목에 대한 추가적 의견이 있는지에 대해 질문하였다. 전문가들의 삭제 항목에 대한 주요 의견은 다음과 같다.

<표 IV-28> 동료 및 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가 의견

삭제 항목		추가 의견
동료	피해자 평소 행실 언급	동료가 피해자의 평소 행실을 문제 삼는 것도 전형적인 2차 피해 유발 행위임. (학계, 노·민)

(4) 형사사법 체계에 의한 2차 가해(피해) 양상

(가) 1차 델파이 조사 결과

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 경찰에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 '피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음'(14.9%)이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 '피해자 비난 및 고압적 자세(피해자를 위축시키는 질문)(12.8%)'가 높게 나타나고 있다. '수사 시 당시 상황 재연 및 설명 요구(8.5%)', '피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심(8.5%)', '합의를 중용하거나 고소를 포기하게 만드는 행위(8.5%)', '정보 미제공, 낙장 대처 및 사건 처리 지연(8.5%)'이 동일한 응답비율을 보이며 3순위로 나타나고 있다.

<표 IV-29> 경찰에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음	14	14.9
피해자 비난 및 고압적 자세(피해자를 위축시키는 질문)	12	12.8

수사 시 당시 상황 재연 및 설명 요구	8	8.5
피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	8	8.5
합의를 중용하거나 고소를 포기하게 만드는 행위	8	8.5
정보 미제공, 누장 대처 및 사건 처리 지연	8	8.5
고정관념과 편견에 근거하여 수사	7	7.4
동일한 내용에 대하여 중복 수사	6	6.4
충분히 수사하지 않음	5	5.3
수사 시 피해자가 시간을 유발했음을 언급	5	5.3
피해 사실 언론 유포 및 피해자 정보 유출	4	4.3
성희롱 피해자들이 공개된 장소에서 조사를 받음	4	4.3
가해자와의 대질 조사 혹은 같은 공간에서 조사	2	2.1
행위자 옹호 발언	2	2.1
적절하지 않은 조언	1	1.1
계	94	100.0

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 ‘피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음(18.8%)’이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 ‘누장 대처 및 사건 처리 지연(15.6%)’, ‘피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심(12.5%)’이 높게 나타나고 있다.

<표 IV-30> 검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음	12	18.8
누장 대처 및 사건 처리 지연	10	15.6
피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	8	12.5
피해자 비난	5	7.8
진술을 반복하도록 함	5	7.8
당시 상황을 재연하게 하는 조사	4	6.3
충분히 조사하지 않음	4	6.3
합의를 중용하거나 고소를 포기하게 만드는 행위	4	6.3
피해자 유발론	3	4.7
고정관념과 편견에 근거하여 수사	2	3.1
피해자 신원 노출 등 보호체계 부족	2	3.1
강압적인 태도나, 위협적인 언행	2	3.1
형사조정 절차 진행	1	1.6
조연을 받기 어려움	1	1.6
억고소로 인한 영향	1	1.6
계	64	100.0

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 법원에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 ‘모욕적인 판결 혹은 공정하지 않은 판결(26.5%)’이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 ‘불필요한 심문 및 이러한 심문을 제지하지 않음(12.2%)’, ‘피해자 보호조치 미흡 및 정보 유출(10.2%)’이 높게 나타나고 있다.

<표 IV-31> 법원에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
모욕적인 판결 혹은 공정하지 않은 판결	13	26.5
불필요한 심문 및 이러한 심문을 제지하지 않음	6	12.2
피해자 보호조치 미흡 및 정보 유출	5	10.2
피해자 비난	4	8.2
선입견 및 편견에 근거한 질문 및 수치심 유발	4	8.2
피해자 행실 및 사생활 지적	3	6.1
사건 처리 지연	2	4.1
가해자와 피해자를 동시에 착석시켜 재판을 진행하는 경우	2	4.1
진술을 반복하도록 함	2	4.1
공개 재판	1	2.0
지나치게 낮은 형량 판결	1	2.0
국선 변호사의 전문성 부족	1	2.0
명백한 가해 사실에 대한 구속영장 기각	1	2.0
진술조력인이 피해자를 돌지 않고 중립적인 경우	1	2.0
피고측의 피해자 증인 신청 수용	1	2.0
가해자 앞에서 피해자 측 증인에게 증언하도록 함	1	2.0
가해자 진술이 공개로 진행되어 언론에 가해자 주장이 실림	1	2.0
계	49	100.0

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 ‘사생활에 대한 질문 등으로 성적 수치심 유발(26.8%)’이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 ‘행실 및 업무 관련 등 사건과 관련성이 없는 질문(12.2%)’, ‘선입견, 편견에 근거한 질문(12.2%)’이 높게 나타나고 있다.

<표 IV-32> 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
----	----------------	------

사생활에 대한 질문 등으로 성적 수치심 유발	11	26.8
행실 및 업무 관련 등 사건과 관련성이 없는 질문	5	12.2
선입견, 편견에 근거한 질문	5	12.2
피해자를 추궁하는 태도	3	7.3
피해자 비난, 폄하, 압박하는 언행	3	7.3
피해자의 책임을 묻는 질문	3	7.3
가해자 변호 시장의 확대로 피해자의 심리적 압박	3	7.3
피해자 신상 노출 및 피해 사실 유포	3	7.3
피해자 및 피해자 변호사에게 합의를 중용, 강요, 협박	2	4.9
피해자 접촉, 접근	1	2.4
피해자 및 조력자에 대한 정보 제공	1	2.4
동일 취지의 질문을 반복하여 질문	1	2.4
계	41	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과는 우선 경찰에 있어서 ‘피해자 비난 및 고압적 자세(피해자를 위축시키는 질문)(M=4.82, SD=.390)’, ‘수사 시 피해자가 사건을 유발했음을 언급(M=4.56, SD=.801)’, ‘고정관념과 편견에 근거하여 수사(M=4.52, SD=.802)’에 대해 적절성이 높게 나타났다. ‘피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음’, ‘수사 시 당시 상황 재연 및 설명 요구’, ‘합의를 중용하거나 고소를 포기하게 만드는 행위’, ‘피해 사실 언론 유포 및 피해자 정보 유출’, ‘성희롱 피해자들이 공개된 장소에서 조사를 받음’, ‘가해자와의 대질 조사 혹은 같은 공간에서 조사’, ‘적절하지 않은 조언’이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

경찰의 2차 가해(피해) 양상 적절성 평가에서는 ‘늑장 대처 및 사건 처리 지연(M=4.56, SD=.641)’, ‘피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심(M=4.52, SD=.935)’, ‘피해자 비난(M=4.52, SD=.802)’이 적절성이 높은 것으로 나타났다. ‘피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음’, ‘당시 상황을 재연하게 하는 조사’, ‘피해자 신원 노출 등 보호체계 부족’, ‘형사조정 절차 진행 조언을 받기 어려움’, ‘역고소로 인한 영향’이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

법원의 2차 가해(피해) 양상 적절성 평가에서는 ‘불필요한 심문 및 이러한 심문을 제지하지 않음(M=4.70, SD=.542)’, ‘선입견 및 편견에 근거한 질문 및 수치심 유발(M=4.63, SD=.629)’, ‘피해자 행실 및 사생활 지적(M=4.63, SD=.688)’, ‘모욕적인 판결 혹은 공정하지 않은 판결(M=4.52, SD=.935)’이 적절성이 높은 것으로 나타났다. ‘피해자 비난’, ‘공개 재판’, ‘지나치게 낮은 형량 판결’, ‘국선 변호사

의 전문성 부족’, ‘명백한 가해 사실에 대한 구속영장 기각’, ‘진술조력인이 피해자를 돕지 않고 중립적인 경우’, ‘피고측의 피해자 증인 신청 수용’, ‘가해자 앞에서 피해자 측 증인에게 증언하도록 함’이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

가해자 변호사의 2차 가해(피해) 양상 적절성 평가에서는 ‘행실 및 업무 관련 등 사건과 관련성이 없는 질문(M=4.78, SD=.506)’, ‘사생활에 대한 질문 등으로 성적 수치심 유발(M=4.74, SD=.526)’, ‘피해자 비난, 폄하, 압박하는 언행(M=4.74, SD=.447)’, 이 적절성이 높은 것으로 나타났다. ‘피해자를 추궁하는 태도’, ‘가해자 변호 시장의 확대로 피해자의 심리적 압박’, ‘피해자 및 조력자에 대한 정보 제공’, ‘동일 취지의 질문을 반복하여 질문’이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-33> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
경찰	피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음	4.07	1.107	0.500	0.75	0.5
	피해자 비난 및 고압적 자세(피해자를 위축시키는 질문)	4.63	.742	0.786	0.8	0.5
	수사 시 당시 상황 재연 및 설명 요구	4.12	1.033	0.357	0.5	1
	피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	4.26	.813	0.643	0.75	0.5
	합의를 중용하거나 고소를 포기하게 만드는 행위	4.37	1.006	0.714	0.8	0.5
	정보 미제공, 늑장 대처 및 사건 처리 지연	4.33	.832	0.500	0.8	0.5
	고정관념과 편견에 근거하여 수사	4.52	.802	0.714	0.8	0.5
	동일한 내용에 대하여 중복 수사	4.33	.734	0.643	0.75	0.5
	충분히 수사하지 않음	4.37	.742	0.643	0.8	0.5
	수사 시 피해자가 사건을 유발했음을 언급	4.56	.801	0.714	0.8	0.5
	피해 사실 언론 유포 및 피해자 정보 유출	4.44	1.013	0.571	0.8	0.5
	성희롱 피해자들이 공개된 장소에서 조사를 받음	4.30	1.068	0.571	0.8	0.5
	가해자와의 대질 조사 혹은 같은 공간에서 조사	4.00	1.356	0.286	0.6	1
	행위자 옹호 발언	4.46	.761	0.714	0.8	0.5
적절하지 않은 조언	3.81	.879	0.143	0.5	1	
검찰	피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음	4.15	1.027	0.571	0.75	0.5
	늑장 대처 및 사건 처리 지연	4.56	.641	0.786	0.8	0.5
	피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	4.52	.935	0.714	0.8	0.5
	피해자 비난	4.52	.802	0.714	0.8	0.5
	진술을 반복하도록 함	4.22	.847	0.429	0.5	1

	답시 상황을 재연하게 하는 조사	4.30	1.031	0.500	0.8	0.5
	충분히 조사하지 않음	4.33	.734	0.643	0.75	0.5
	합의를 중용하거나 고소를 포기하게 만드는 행위	4.26	.984	0.714	0.75	0.5
	피해자 유발론	4.56	.801	0.714	0.8	0.5
	고정관념과 편견에 근거하여 수사	4.52	.802	0.714	0.8	0.5
	피해자 신원 노출 등 보호체계 부족	4.30	1.068	0.571	0.8	0.5
	강압적인 태도나, 위협적인 언행	4.37	.884	0.571	0.8	0.5
	형사조정 절차 진행	3.65	1.164	0.143	0.5	1
	조언을 받기 어려움	3.42	1.206	-0.071	0.36	1.13
	역고소로 인한 영향	3.42	1.172	-0.071	0.71	0.5
법원	모욕적인 판결 혹은 공정하지 않은 판결	4.52	.935	0.714	0.8	0.5
	불필요한 심문 및 이러한 심문을 제지하지 않음	4.70	.542	0.857	0.8	0.5
	피해자 보호조치 미흡 및 정보 유출	4.48	.935	0.714	0.8	0.5
	피해자 비난	4.30	.869	0.429	0.6	1
	선입견 및 편견에 근거한 질문 및 수치심 유발	4.63	.629	0.714	0.8	0.5
	피해자 행실 및 사생활 지적	4.63	.688	0.714	0.8	0.5
	사건 처리 지연	4.15	.818	0.571	0.75	0.5
	가해자와 피해자를 동시에 착석시켜 재판을 진행하는 경우	4.22	.974	0.500	0.8	0.5
	진술을 반복하도록 함	4.15	.864	0.500	0.75	0.5
	공개 재판	4.07	1.107	0.357	0.5	1
	지나치게 낮은 형량 판결	4.00	1.109	0.286	0.5	1
	국선 변호사의 전문성 부족	3.78	1.086	0.071	0.5	1
	명백한 가해 사실에 대한 구속영장 기각	3.85	1.099	0.286	0.5	1
	진술조력인이 피해자를 돕지 않고 중립적인 경우	3.35	1.198	-0.286	0.58	0.63
	피고측의 피해자 증인 신청 수용	3.35	1.231	-0.071	0.43	1
	가해자 앞에서 피해자 측 증인에게 증언하도록 함	3.88	1.336	0.286	0.5	1
	가해자 진술이 공개로 진행되어 언론에 가해자 주장이 실림	4.15	1.350	0.500	0.8	0.5
가해자 변호사	사생활에 대한 질문 등으로 성적 수치심 유발	4.74	.526	0.857	1	0
	행실 및 업무 관련 등 사건과 관련성이 없는 질문	4.78	.506	0.857	1	0
	선입견, 편견에 근거한 질문	4.48	.802	0.714	0.8	0.5
	피해자를 추궁하는 태도	4.48	1.014	0.714	0.8	0.5
	피해자 비난, 폄하, 압박하는 언행	4.74	.447	0.929	0.8	0.5
	피해자의 책임을 묻는 질문	4.52	.975	0.786	0.8	0.5
	가해자 변호 시장의 확대로 피해자의 심리적 압박	3.92	1.230	0.214	0.50	1
	피해자 신상 노출 및 피해 사실 유포	4.67	.734	0.786	1	0
	피해자 및 피해자 변호사에게 합의를 중용, 강요, 협박	4.46	.706	0.643	0.8	0.5
	피해자 접촉, 접근	4.04	.980	0.357	0.5	1
	피해자 및 조력자에 대한 정보 제공	4.19	1.001	0.429	0.6	1
동일 취지의 질문을 반복하여 질문	3.81	1.145	0.214	0.5	1	

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 경찰에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

‘피해자 입장에서의 수사’는 피해자의 진술만 무조건 사실로 인정하라는 것은 아니며, 피해자의 입장에서 진술의 신빙성 여부를 판단해야 한다는 것임. (변호사, 조*현)

경찰 수사관들의 전문성이 모두 확보된 것은 아니므로 전문성 확보를 요청할 수는 있겠지만, (중략) 처음부터 증립을 포기하고 피해자 입장에서만 수사를 하는 것을 요구하는 것은 억지이다. (변호사, 이*본)

특정 상황에서는 사실관계 파악을 위해서 재연(말로 표현할 수 없어 동작으로 설명) 및 설명 요구가 필요한 경우도 있다. (변호사, 이*본)

대질조사 자체는 문제 되지 않고 대질조사를 강요하는 것은 문제가 되므로, 원하지 않는 대질조사를 강요하는지를 물었어야 함. (변호사, 이*경)

검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

형사조정 절차를 진행하는 것 자체는 합법임. 형사조정을 강요하는 것만 문제로 삼을 수 있음. 실무상 형사조정을 강요하는 경우가 간혹 있었음. (변호사, 이*경)

법원에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

경찰, 검찰도 그렇고, 법원에서 피해자 발언을 무조건 믿어주지 않는다고 2차 가해라고 할 수는 없을 것으로 생각함. 수사기관 주체들을 기본적으로 중립적 존재들이며, 피고인의 방어권을 보장해야 하기 때문. (학계, 장*윤)

헌법과 형사소송법상 공개재판이 원칙이므로 공개재판 자체를 문제 삼을 수는 없고, 피고측의 피해자 증인 신청을 수용하는 것 자체를 문제 삼을 수는 없음. (변호사, 이*경)

가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가들의 주요 의견은 다

음과 같다.

피해자 접촉 및 접근은 피해자 의사에 반하는 경우만 2차 가해(피해) 양상이 될 것임.
(변호사, 조*현)

가해자 변호를 포기하라는 주장은 동의하지 않는다. 사안에 따라 공판 과정에서 필요한 질문을 하여야 한다. 가해자가 충분히 변호를 받고 받은 판결이어야만 정당성이 부여된다. (변호사, 이*본)

(다) 3차 델파이 조사 결과

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과 경찰, 검찰, 법원, 가해자변호사에 대한 내용 전반에서 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.04~4.85)으로 나타났으며, 모든 내용 항목이 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-34> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
경찰	피해자 비난 및 고압적 자세(피해자를 위축시키는 질문)	4.74	0.53	0.86	1.00	0.00
	피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	4.41	0.64	0.79	0.75	0.50
	정보 미제공, 낙장 대처 및 사건 처리 지연	4.33	0.73	0.64	0.75	0.50
	고정관념과 편견에 근거하여 수사	4.59	0.57	0.86	0.80	0.50
	동일한 내용에 대하여 중복 수사	4.41	0.64	0.79	0.75	0.50
	충분히 수사하지 않음	4.41	0.69	0.71	0.80	0.50
	수사 시 피해자가 사건을 유발했음을 언급	4.70	0.47	0.93	0.80	0.50
	행위자 옹호 발언	4.52	0.51	0.93	0.80	0.50
	낙장 대처 및 사건 처리 지연	4.52	0.64	0.79	0.80	0.50
	피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	4.56	0.64	0.79	0.80	0.50
검찰	피해자 비난	4.59	0.64	0.79	0.80	0.50
	충분히 조사하지 않음	4.30	0.61	0.79	0.75	0.50
	합의를 중용하거나 고소를 포기하게 만드는 행위	4.41	0.57	0.86	0.75	0.50
	피해자 유발론	4.67	0.48	0.93	0.80	0.50
	고정관념과 편견에 근거하여 수사	4.63	0.56	0.86	0.80	0.50
	강압적인 태도나, 위협적인 언행	4.41	0.57	0.86	0.75	0.50

법원	모욕적인 판결 혹은 공정하지 않은 판결	4.44	0.93	0.71	0.80	0.50
	불필요한 심문 및 이러한 심문을 제지하지 않음	4.74	0.53	0.86	1.00	0.00
	피해자 보호조치 미흡 및 정보 유출	4.48	0.58	0.86	0.80	0.50
	선입견 및 편견에 근거한 질문 및 수치심 유발	4.74	0.45	0.93	0.80	0.50
	피해자 형사 및 사생활 지적	4.63	0.63	0.79	0.80	0.50
	사건 처리 지연	4.07	0.55	0.71	1.00	0.00
	가해자와 피해자를 동시에 착석시켜 재판을 진행하는 경우	4.19	0.68	0.64	0.75	0.50
	진술을 반복하도록 함	4.04	0.71	0.64	1.00	0.00
	사생활에 대한 질문 등으로 성적 수치심 유발	4.85	0.36	0.93	1.00	0.00
	행실 및 업무 관련 등 사건과 관련성이 없는 질문	4.81	0.48	0.86	1.00	0.00
가해자 변호사	선입견, 편견에 근거한 질문	4.52	0.64	0.79	0.80	0.50
	피해자 비난, 폄하, 압박하는 언행	4.81	0.40	0.93	1.00	0.00
	피해자의 책임을 묻는 질문	4.52	0.89	0.79	0.80	0.50
	피해자 신상 노출 및 피해 사실 유포	4.85	0.36	0.93	1.00	0.00
	피해자 및 피해자 변호사에게 합의를 중용, 강요, 협박	4.48	0.64	0.79	0.80	0.50

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-35>와 같다. 제시된 내용 요소들 몇 개를 제외한 거의 대부분이 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-35> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
경찰	피해자 비난 및 고압적 자세(피해자를 위축시키는 질문)	0.11	-0.22	0.11
	피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	0.15	-0.18	0.14
	정보 미제공, 낙장 대처 및 사건 처리 지연	0.00	-0.10	0.17
	고정관념과 편견에 근거하여 수사	0.07	-0.23	0.12
	동일한 내용에 대하여 중복 수사	0.08	-0.10	0.14
	충분히 수사하지 않음	0.04	-0.05	0.16
	수사 시 피해자가 사건을 유발했음을 언급	0.14	-0.34	0.10
	행위자 옹호 발언	0.06	-0.25	0.11

검찰	능장 대처 및 사건 처리 지연	-0.04	0.00	0.14
	피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	0.04	-0.29	0.14
	피해자 비난	0.07	-0.17	0.14
	충분히 조사하지 않음	-0.03	-0.13	0.14
	합의를 중용하거나 고소를 포기하게 만드는 행위	0.15	-0.41	0.13
	피해자 유발론	0.11	-0.32	0.10
	고정관념과 편견에 근거하여 수사	0.11	-0.24	0.12
	강압적인 태도나, 위협적인 언행	0.04	-0.31	0.13
법원	모욕적인 판결 혹은 공정하지 않은 판결	-0.08	0.00	0.21
	불필요한 심문 및 이러한 심문을 제지하지 않음	0.04	-0.02	0.11
	피해자 보호조치 미흡 및 정보 유출	0.00	-0.36	0.13
	선입견 및 편견에 근거한 질문 및 수치심 유발	0.11	-0.18	0.09
	피해자 행실 및 사생활 지적	0.00	-0.06	0.14
	사건 처리 지연	-0.08	-0.27	0.13
	가해자와 피해자를 동시에 착석시켜 재판을 진행하는 경우	-0.03	-0.29	0.16
	진술을 반복하도록 함	-0.11	-0.16	0.17
가해자 변호사	사생활에 대한 질문 등으로 성적 수치심 유발	0.11	-0.16	0.07
	행실 및 업무 관련 등 사건과 관련성이 없는 질문	0.03	-0.02	0.10
	선입견, 편견에 근거한 질문	0.04	-0.16	0.14
	피해자 비난, 폄하, 압박하는 언행	0.07	-0.05	0.08
	피해자의 책임을 묻는 질문	0.00	-0.08	0.20
	피해자 신상 노출 및 피해 사실 유포	0.18	-0.37	0.07
	피해자 및 피해자 변호사에게 합의를 중용, 강요, 협박	0.02	-0.06	0.14

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정
과 더불어 삭제 항목에 대한 추가적 의견이 있는지에 대해 질문하였다. 전문가들의
삭제 항목에 대한 주요 의견은 다음과 같다.

<표 IV-36> 형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가 의견

삭제 항목		추가 의견
경찰	수사 시 당시 상황 재연 및 설명 요구	수사과정에서의 재연 요구는 종종 2차 피해 사례로 언급이 되고 있습니다. 피해 상황에 대해 풍부한 진술이 나오지 않았을 때 수사관들이 재연 요구를 하는 경우가 있습니다. 이때 피해자들은 성적 수치심과 함께 자신의 진술을 의심받는다고 느끼게 됩니다. (경찰, 광·경)
	합의를 중용하거나 고소를 포기하게 만드는 행위	수사기관에서 피해자가 경험한 대표적인 2차 피해로 언급되는 유형임. (학계, 노·민)
	피해 사실 언론 유포 및	경찰이 행하는 가장 강력한 2차 피해임. (변호사, 아·본)

검찰	피해자 정보 유출 가해자와의 대질 조사 혹은 같은 공간에서 조사	수사기관에서 피해자가 경험한 대표적인 2차 피해로 언급되는 유형임. (학계, 노·민)
	당시 상황을 재연하게 하는 조사	수사과정에서의 재연 요구는 종종 2차 피해 사례로 언급이 되고 있습니다. 피해 상황에 대해 풍부한 진술이 나오지 않았을 때 수사관들이 재연 요구를 하는 경우가 있습니다. 이때 피해자들은 성적 수치심과 함께 자신의 진술을 의심받는다고 느끼게 됩니다. (경찰, 광·경)

(5) 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상

(가) 1차 델파이 조사 결과

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 ‘사건 처리 지연(36.4%)’이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 ‘충분한 조사를 하지 않음(18.2%)’이 높게 나타나고 있다. ‘고정관념과 편견으로 피해자를 비난함(12.2%)’, ‘신고인에게 통보나 안내 부재(12.2%)’, ‘실제적 도움이 부재(12.2%)’가 동일한 응답비율로 3순위를 차지하고 있다.

<표 IV-37> 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
사건 처리 지연	8	36.4
충분한 조사를 하지 않음	4	18.2
고정관념과 편견으로 피해자를 비난함	2	9.1
신고인에게 통보나 안내 부재	2	9.1
실제적 도움이 부재	2	9.1
피해자에게 피해 사실을 입증토록 요구	1	4.5
고정관념과 편견에 근거한 질문	1	4.5
무리한 합의 중재 시도	1	4.5
전문성이 부재한 조사관	1	4.5
계	22	100.0

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 노동청에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 ‘조사가 제대로 이루어지지 않음(18.4%)’, ‘피해자 입장에서 조사가 이루어지지 않음(18.4%)’이 높은 응답비율을 보이고 있으며, ‘고정관념과 편견으로 피해자를 비난함(12.2%)’이 다음으로 높은 응답을 보이고 있다.

<표 IV-38> 지방노동청에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
조사가 제대로 이루어지지 않음	7	18.4
피해자 입장에서 조사가 이루어지지 않음	7	18.4
고정관념과 편견으로 피해자를 비난함	5	13.2
무리한 합의, 중재 시도 및 중용	4	10.5
피해자 책임을 전제한 질문 및 답변 유도	3	7.9
피해자에게 피해 사실을 입증하도록 요구	2	5.3
고정관념과 편견에 근거한 질문	2	5.3
피해 사실 및 피해자 정보 유출	2	5.3
사건 처리 지연	2	5.3
진정을 포기하도록 하거나 진정 취하를 사전에 요구	2	5.3
충분히 조사하지 않음	1	2.6
가해자 옹호 및 두둔	1	2.6
계	38	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 2차 조사 결과 중 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 양상에 있어서 '사건 처리 지연(M=4.29, SD=.810)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. '충분한 조사를 하지 않음', '고정관념과 편견으로 피해자를 비난함', '신고인에게 통보나 안내 부재', '실제적 도움이 부재', '피해자에게 피해 사실을 입증토록 요구', '고정관념과 편견에 근거한 질문', '무리한 합의 중재 시도', '전문성이 부재한 조사관 내용'이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

노동청의 2차 가해(피해) 양상에 대한 적절성 평가에서는 '고정관념과 편견으로 피해자를 비난함(M=4.61, SD=.875)', '고정관념과 편견에 근거한 질문(M=4.44, SD=.698)', '피해자 입장에서 조사가 이루어지지 않음(M=4.39, SD=.875)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. '피해자 책임을 전제한 질문 및 답변 유도', '피해 사실 및 피해자 정보 유출', '사건 처리 지연', '진정을 포기하도록 하거나 진정 취하를 사전에 요구', '충분히 조사하지 않음', '가해자 옹호 및 두둔'이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-39> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준	CVR	합의	수렴도
----	----	----	----	-----	----	-----

		편차	도			
인권위원회	사건 처리 지연	4.29	.810	0.571	0.78	0.5
	충분한 조사를 하지 않음	3.93	.858	0.357	0.5	1
	고정관념과 편견으로 피해자를 비난함	3.75	1.323	0.071	0.5	1
	신고인에게 통보나 안내 부재	3.64	1.129	0.071	0.5	1
	실제적 도움이 부재	3.52	.935	-0.071	0.67	0.5
	피해자에게 피해 사실을 입증토록 요구	3.79	1.031	0.000	0.43	1
	고정관념과 편견에 근거한 질문	3.68	1.219	0.000	0.43	1
	무리한 합의 중재 시도	3.41	1.185	-0.071	0.33	1
	전문성이 부재한 조사관	3.39	1.133	-0.286	0.42	0.88
	노동청	조사가 제대로 이루어지지 않음	4.21	.787	0.571	0.75
피해자 입장에서 조사가 이루어지지 않음		4.39	.875	0.643	0.8	0.5
고정관념과 편견으로 피해자를 비난함		4.61	.786	0.786	0.85	0.38
무리한 합의, 중재 시도 및 중용		4.14	.932	0.571	0.75	0.5
피해자 책임을 전제한 질문 및 답변 유도		4.22	1.050	0.500	0.8	0.5
피해자에게 피해 사실을 입증하도록 요구		4.26	.944	0.571	0.8	0.5
고정관념과 편견에 근거한 질문		4.44	.698	0.714	0.8	0.5
피해 사실 및 피해자 정보 유출		4.07	1.086	0.500	0.56	0.88
사건 처리 지연		4.14	.891	0.500	0.56	0.88
진정을 포기하도록 하거나 진정 취하를 사전에 요구		4.04	.999	0.357	0.5	1
충분히 조사 하지 않음		4.04	.838	0.357	0.5	1
가해자 옹호 및 두둔		3.93	1.052	0.357	0.5	1

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

사건 처리 지연은 의도적인 경우에만 해당. (변호사, 조*현)

(다) 3차 델파이 조사 결과

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 3차 조사 결과, 국가인권위원회, 노동청에 대한 내용 전반에서 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.22~4.63)으로 나타났으며, 모든 내용 항목이 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-40> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준	CVR	합의도	수렴도
----	----	----	----	-----	-----	-----

국가 인권 위원회	사건 처리 지연	편차				
		4.26	0.59	0.79	0.75	0.50
노동청	조사가 제대로 이루어지지 않음	4.22	0.64	0.71	0.75	0.50
	피해자 입장에서 조사가 이루어지지 않음	4.33	0.68	0.71	0.75	0.50
	고정관념과 편견으로 피해자를 비난함	4.63	0.63	0.79	0.80	0.50
	무리한 합의, 중재 시도 및 중용	4.26	0.71	0.64	0.75	0.50
	피해자에게 피해 사실을 입증하도록 요구	4.26	0.71	0.64	0.75	0.50
	고정관념과 편견에 근거한 질문	4.37	0.69	0.71	0.75	0.50

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-41>와 같다. 제시된 내용 요소들 몇 개를 제외하고 대부분이 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-41> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
국가 인권 위원회	사건 처리 지연	-0.03	-0.22	0.14
지방노동청	조사가 제대로 이루어지지 않음	0.01	-0.15	0.15
	피해자 입장에서 조사가 이루어지지 않음	-0.06	-0.20	0.16
	고정관념과 편견으로 피해자를 비난함	0.02	-0.16	0.14
	무리한 합의, 중재 시도 및 중용	0.12	-0.22	0.17
	피해자에게 피해 사실을 입증하도록 요구	0.00	-0.23	0.17
	고정관념과 편견에 근거한 질문	-0.07	-0.01	0.16

(6) 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상

(가) 1차 델파이 조사 결과

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 '법률 및 지원체계의 잘못된 정보 제공(전문성 부재)(27.3%)'이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 '고정관념과 편견으로 피해자를 비난(13.6%)'이 높은 응답을 보이고 있다.

<표 IV-42> 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
법률 및 지원체계의 잘못된 정보 제공(전문성 부재)	6	27.3
고정관념과 편견으로 피해자를 비난	3	13.6
공익 차원임을 언급하며 원치 않는 고소를 권함	2	9.1
피해 사실의 신빙성을 의심	2	9.1
피해자 책임 유발론	2	9.1
피해자 보호 및 비밀유지 소홀	2	9.1
사건 진행 중 상담원 변경	1	4.5
사실관계 확인 시 세세한 답변 요구	1	4.5
피해자의 자존감을 떨어뜨리거나 나무라는 행위	1	4.5
성소수자의 성적 지향성 이해 부족	1	4.5
피해 사실에 대한 공감의 부족	1	4.5
계	22	100.0

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 해바라기 센터에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 '행정절차가 복잡, 행정절차 안내 미흡(25.0%)'이 가장 높은 응답비율을 보이고 있으며, 다음으로 '고정관념과 편견으로 피해자 비난(18.8%)'이 높게 나타나고 있다.

<표 IV-43> 해바라기 센터에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
행정절차가 복잡, 행정절차 안내 미흡	4	25.0
고정관념과 편견으로 피해자 비난	3	18.8
피해자 진술 의심	2	12.5
신변 보호 조치 부족	2	12.5
상담원 전문성에 따라 상담 내용에 편차 발생	2	12.5
증거 채취 과정에서 배려 부족	1	6.3
피해자 유발론	1	6.3
지속 지원 및 연계 지원 미흡	1	6.3
계	16	100.0

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 쉼터에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 '공동생활에 따른 지나친 통제(50.0%)', '종교기관 운영

시 특정 종교 강요(50%)가 응답으로 제시되었다.

<표 IV-44> 실태에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
공동생활에 따른 지나친 통제	1	50.0
종교기관 운영 시 특정 종교 강요	1	50.0
계	2	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 2차 조사 결과 중 성폭력 상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상에 있어서 '법률 및 지원체계의 잘못된 정보 제공(전문성 부족)(M=4.04, SD=1.098)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. 그러나 전문가 의견으로 제시된 11개의 양상이 모두 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

해바라기센터의 2차 가해(피해) 양상에 대한 적절성 평가에서는 '고정관념과 편견으로 피해자를 비난함(M=4.08, SD=1.222)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. 그러나 성폭력상담소의 의견과 마찬가지로 가해(피해) 양상으로 제시된 의견이 모두 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

실태에서의 2차 가해(피해) 양상의 경우는 2개 항목에 대해 모두 적절성이 높지 않고 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-45> 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의 도	수렴도
성폭력 상담소	법률 및 지원체계의 잘못된 정보 제공(전문성 부족)	4.04	1.098	0.429	0.75	0.5
	고정관념과 편견으로 피해자를 비난	3.88	1.424	0.214	0.5	1.25
	공익 차원임을 언급하며 원치 않는 고소를 권함	3.44	1.121	-0.143	0.67	0.5
	피해 사실의 신빙성을 의심	3.68	1.406	0.000	0.38	1.25
	피해자 책임 유발론	3.84	1.463	0.143	0.6	1
	피해자 보호 및 비밀유지 소홀	3.84	1.491	0.214	0.5	1.25
	사건 진행 중 상담원 변경	3.20	1.041	-0.214	0.33	1

	사실관계 확인 시 세세한 답변 요구 행위	2.84	1.179	-0.429	0.33	1	
	피해자의 자존감을 떨어뜨리거나 나무라는 행위	3.72	1.308	0.143	0.5	1	
	성소수자의 성적 지향성 이해 부족	3.80	1.118	0.071	0.5	1	
	피해 사실에 대한 공감의 부족	3.40	1.291	-0.071	0.38	1.25	
해바라기센터	행정절차가 복잡, 행정절차 안내 미흡	3.96	0.999	0.143	0.5	1	
	고정관념과 편견으로 피해자 비난	4.08	1.222	0.357	0.7	0.75	
	피해자 진술 의심	3.76	1.268	0.143	0.5	1	
	신변 보호 조치 부족	3.64	1.221	0.000	0.5	1	
	상담원 전문성에 따라 상담 내용에 편차 발생	3.96	1.020	0.286	0.5	1	
	증거 채취 과정에서 배려 부족	3.76	1.128	0.143	0.5	1	
	피해자 유발론	3.88	1.394	0.143	0.6	1	
	지속 지원 및 연계 지원 미흡	3.64	1.114	0.071	0.63	0.75	
	실태	공동생활에 따른 지나친 통제	2.79	1.595	-0.214	0.33	1
		종교기관 운영 시 특정 종교 강요	2.96	1.666	-0.143	0.33	1

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

성폭력 사건은 친고죄 폐지되었기 때문에 고소를 권할 수 있음. (학계, 변*정)

실태에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

'공동생활에 따른 지나친 통제' 항목에서 어느 정도가 지나친 것인지 논의가 필요함. 공동생활에 따른 불가피한 통제가 적지 않을 것임. (학계, 장*윤)

(7) 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상

(가) 1차 델파이 조사 결과

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 '피해자 신상 정보 추적 및 유포(32.6%)'가 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '피해자 비난 및 악성 댓글(18.6%)', '허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개진(18.6%)'이 높은 응답으로 제시되었다.

<표 IV-46> 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
피해자 신상 정보 추적 및 유포	14	32.6
피해자 비난 및 악성 댓글	8	18.6
허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개진	8	18.6
가해자의 범행 수법을 선정적이고 자극적으로 묘사	4	9.3
피해 사실 유포	3	7.0
사건 종료 후 사건 관련 게시물 삭제 불가	3	7.0
부적절한 언론보도 공유	1	2.3
피해자 책임론, 행위자 동정론 유포	1	2.3
피해자 비난 댓글을 해당 사이트에서 그대로 두는 행위	1	2.3
계	43	100.0

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상을 묻는 항목에서는 ‘가해자의 주장, 변명을 구체적 보도(16.7%)’가 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 ‘사실 확인 없는 부정확한 정보 제공(15.4%)’, ‘원색적이거나 자극적 표현 사용(14.1%)’이 높은 응답으로 제시되었다.

<표 IV-47> 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
가해자의 주장, 변명을 구체적 보도	13	16.7
사실 확인 없는 부정확한 정보 제공	12	15.4
원색적이거나 자극적 표현 사용	11	14.1
피해자 신상 및 과거 행적 보도	9	11.5
피해자 및 피해 사실을 특정할 수 있는 구체적 정보 노출	9	11.5
범행수법 피해상황 구체적 묘사	8	10.3
편파적이거나 잘못된 내용 보도	4	5.1
피해자에게 책임이 있다는 식의 보도	3	3.8
가해자 혹은 피해자에 대한 언론의 지나친 관심	1	1.3
재판에 개입하는 언론 보도	1	1.3
피해자 관련 사항 직접 촬영 및 공개	1	1.3
피해자가 원하지 않는 인터뷰 실시	1	1.3
피해자를 동정하는 보도	1	1.3
주변인들의 피해자에 대한 평가를 보도	1	1.3
사건 종료 후 관련 게시물 삭제 불가	1	1.3
사건 관련 바람직한 관점을 제시하는 보도의 부재	1	1.3
피해자가 수치스러운 일로 보도	1	1.3
계	78	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 2차 조사 결과 중 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 양상은 전반적으로 높은 적절성을 보이고 있으며 ‘피해자 신상 정보 추적 및 유포(M=4.93, SD=.262)’, ‘피해자 비난 및 악성 댓글(M=4.93, SD=.262)’, ‘허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개진(M=4.93, SD=.262)’이 적절성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 9개 내용 모두 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, CVR .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 요건을 충족하는 것으로 나타났다.

언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대한 적절성 평가에서는 ‘원색적이거나 자극적 표현 사용(M=4.61, SD=.875)’, ‘사실 확인 없는 부정확한 정보 제공(M=4.81, SD=.396)’, ‘피해자 입장에서 조사가 이루어지지 않음(M=4.75, SD=.518)’, ‘피해자 신상 및 과거 행적 보도(M=4.74, SD=.526)’, ‘피해자 및 피해 사실을 특정할 수 있는 구체적인 정보 노출(M=4.74, SD=.526)’이 적절성이 높은 것으로 나타났다. ‘가해자 혹은 피해자에 대한 언론의 지나친 관심’, ‘재판에 개입하는 언론 보도’, ‘피해자를 동정하는 보도’, ‘사건 관련 바람직한 관점을 제시하는 보도의 부재’가 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-48> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
인터넷	피해자 신상 정보 추적 및 유포	4.93	.262	1.000	1	0
	피해자 비난 및 악성댓글	4.93	.262	1.000	1	0
	허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개진	4.93	.262	1.000	1	0
	가해자의 범행 수법을 선정적이고 자극적으로 묘사	4.86	.448	0.929	1	0
	피해 사실 유포	4.79	.499	0.929	1	0
	사건 종료 후 사건 관련 게시물 삭제 불가	4.50	.745	0.714	0.8	0.5
	부적절한 언론보도 공유	4.68	.548	0.929	0.8	0.5
	피해자 책임론, 행위자 동정론 유포	4.64	.621	0.857	0.8	0.5
	피해자 비난 댓글을 해당 사이트에서 그대로 두는 행위	4.54	.744	0.857	0.8	0.5
언론 보도	가해자의 주장, 변명을 구체적 보도	4.68	.612	0.857	0.85	0.38
	사실 확인 없는 부정확한 정보 제공	4.75	.518	0.929	1	0
	원색적이거나 자극적 표현 사용	4.81	.396	0.929	1	0
	피해자 신상 및 과거 행적 보도	4.74	.526	0.857	1	0
	피해자 및 피해 사실을 특정할 수 있는 구체적 정보 노출	4.74	.526	0.857	1	0
	범행수법 피해상황 구체적 묘사	4.69	.618	0.714	0.95	0.13

편파적이거나 잘못된 내용 보도	4.70	.465	0.929	0.8	0.5
피해자에게 책임이 있다는 식의 보도	4.67	.679	0.857	0.8	0.5
가해자 혹은 피해자에 대한 언론의 지나친 관심	4.04	.898	0.357	0.5	1
재판에 개입하는 언론 보도	4.11	.847	0.357	0.5	1
피해자 관련 사항 직접 촬영 및 공개	4.41	.931	0.500	0.8	0.5
피해자가 원하지 않는 인터뷰 실시	4.67	.480	0.929	0.8	0.5
피해자를 동정하는 보도	3.85	.864	0.214	0.5	1
주변인들의 피해자에 대한 평가를 보도	4.26	.764	0.571	0.75	0.5
사건 종료 후 관련 기사를 삭제 불가	4.31	.788	0.643	0.75	0.5
사건 관련 바람직한 관점을 제시하는 보도의 부재	4.12	1.054	0.286	0.5	1
피해자가 수치스러운 일로 보도	4.52	.700	0.714	0.8	0.5

(다) 3차 델파이 조사 결과

인터넷 및 언론보도에 의한 3차 조사 결과 인터넷 및 언론보도에 대한 내용 전 반에서 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.18~4.96)으로 나타났으며, 모든 내용 항목이 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-49> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
인터넷	피해자 신상 정보 추적 및 유포	4.89	0.31	1.00	1.00	0.00
	피해자 비난 및 악성 댓글	4.93	0.26	1.00	1.00	0.00
	허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개진	4.96	0.19	1.00	1.00	0.00
	가해자의 범행 수법을 선정적이고 자극적으로 묘사	4.93	0.38	1.00	1.00	0.00
	피해 사실 유포	4.86	0.36	1.00	1.00	0.00
	사건 종료 후 사건 관련 기사를 삭제 불가	4.50	0.75	0.71	0.80	0.50
	부적절한 언론보도 공유	4.61	0.57	0.93	0.80	0.50
	피해자 책임론, 행위자 동정론 유포	4.75	0.52	0.93	1.00	0.00
	피해자 비난 댓글을 해당 사이트에서 그대로 두는 행위	4.57	0.57	0.93	0.80	0.50
	언론 보도	가해자의 주장, 변명을 구체적 보도	4.68	0.61	0.86	0.85
사실 확인 없는 부정확한 정보 제공		4.93	0.26	1.00	1.00	0.00
원색적이거나 자극적 표현 사용		4.86	0.36	1.00	1.00	0.00
피해자 신상 및 과거 행적 보도		4.89	0.31	1.00	1.00	0.00
피해자 및 피해 사실을 특정할 수 있는 구체적 정보 노출		4.89	0.31	1.00	1.00	0.00

범행수법 피해상황 구체적 묘사	4.79	0.50	0.93	1.00	0.00
편파적이거나 잘못된 내용 보도	4.93	0.26	1.00	1.00	0.00
피해자에게 책임이 있다는 식의 보도	4.79	0.63	0.93	1.00	0.00
피해자 관련 사항 직접 촬영 및 공개	4.50	0.64	0.86	0.80	0.50
피해자가 원하지 않는 인터뷰 실시	4.82	0.39	1.00	1.00	0.00
주변인들의 피해자에 대한 평가를 보도	4.36	0.68	0.79	0.75	0.50
사건 종료 후 관련 기사를 삭제 불가	4.29	0.66	0.79	0.75	0.50
피해자가 수치스러운 일로 보도	4.18	0.61	0.79	0.75	0.50

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-50>와 같다. 제시된 내용 요소들 몇 개를 제외하고 대부분이 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-50> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
인터넷	피해자 신상 정보 추적 및 유포	-0.04	0.05	0.06
	피해자 비난 및 악성 댓글	0.00	0.00	0.05
	허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개진	0.03	-0.07	0.04
	가해자의 범행 수법을 선정적이고 자극적으로 묘사	0.07	-0.07	0.08
	피해 사실 유포	0.07	-0.14	0.07
	사건 종료 후 사건 관련 기사를 삭제 불가	0.00	0.00	0.17
	부적절한 언론보도 공유	-0.07	0.02	0.12
	피해자 책임론, 행위자 동정론 유포	0.11	-0.10	0.11
	피해자 비난 댓글을 해당 사이트에서 그대로 두는 행위	0.03	-0.17	0.13
	언론 보도	가해자의 주장, 변명을 구체적 보도	0.00	0.00
사실 확인 없는 부정확한 정보 제공		0.18	-0.26	0.05
원색적이거나 자극적 표현 사용		0.05	-0.04	0.07
피해자 신상 및 과거 행적 보도		0.15	-0.21	0.06
피해자 및 피해 사실을 특정할 수 있는 구체적 정보 노출		0.15	-0.21	0.06
범행수법 피해상황 구체적 묘사		0.10	-0.12	0.10
편파적이거나 잘못된 내용 보도		0.23	-0.20	0.05
피해자에게 책임이 있다는 식의 보도		0.12	-0.05	0.13
피해자 관련 사항 직접 촬영 및 공개		0.09	-0.29	0.14
피해자가 원하지 않는 인터뷰 실시		0.15	-0.09	0.08
주변인들의 피해자에 대한 평가를 보도	0.10	-0.09	0.16	

사건 종료 후 관련 게시물 삭제 불가	-0.02	-0.13	0.15
피해자가 수치스러운 일로 보도	-0.34	-0.09	0.15

다) 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(1) 조직 내 처리과정에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(가) 1차 조사 결과

1차 델파이 조사에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 질문에 응답한 결과에 대해 의미단위를 기준으로 내용 분석을 실시하였다. 각각의 의미단위 기준으로 분석한 내용은 응답한 빈도수 및 비율과 함께 제시하여 가장 높은 응답 내용을 중심으로 예방 및 방지 방안을 확인할 수 있도록 하였다.

조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 사용자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련(25.8%)'이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '2차 피해 예방을 위한 교육 실시(21.0%)', '피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요(19.4%)'가 높은 응답으로 제시되었다.

<표 IV-51> 사용자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	16	25.8
2차 피해 예방을 위한 교육 실시	13	21.0
피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	12	19.4
관리감독 의무, 책임 강화	4	6.5
사건 처리 결과 공개 및 이차 가해 처벌에 대한 공포	4	6.5
담당기구와 담당자에게 공정수사를 위한 독립 권한 부여	3	4.8
전담기구 운영, 설치 제도화	3	4.8
사건 처리 과정에서 외부 전문가 활용 필요	2	3.2
피해자 보호를 위한 사후 감시 체계 마련	2	3.2
사건에 대한 공정한 조치	2	3.2
사건 발생에 대한 책임주체를 회사로 규정	1	1.6
계	62	100.0

조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 관리자에 의한 2

차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '2차 피해 예방을 위한 교육 실시(25.5%)'가 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '2차 피해 유발 행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련(19.6%)', '사건 발생 시 신속한 처리 및 공정한 태도 유지(17.6%)'가 높은 응답으로 제시되었다.

<표 IV-52> 관리자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
2차 피해 예방을 위한 교육 실시	13	25.5
2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	10	19.6
사건 발생 시 신속한 처리 및 공정한 태도 유지	9	17.6
관리감독 의무, 책임 강화	5	9.8
피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	4	7.8
피해 사실 및 피해자 정보 비밀 엄수	4	7.8
사건 처리 과정에서 외부 전문가 활용 필요	2	3.9
피해자와 관계된 부분만 조력	2	3.9
2차 피해 예방 홍보	1	2.0
성범죄 피해 구제 전문 관리인 배치	1	2.0
계	51	100.0

조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '2차 피해 예방 및 실무역량 강화를 위한 교육 훈련 실시(30.4%)'가 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '피해자 보호 및 비밀 유지(15.2%)', '2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련(13.0%)'이 높은 응답으로 제시되었다.

<표 IV-53> 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
2차 피해 예방 및 실무역량 강화를 위한 교육 훈련 실시	14	30.4
피해자 보호 및 비밀 유지	7	15.2
2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	6	13.0
외부 전문가 투입 및 활용	4	8.7
2차 피해 방지에 관한 의지 필요	3	6.5
매뉴얼 개발 및 매뉴얼 지침에 따른 처리	3	6.5
적절한 대응 방안 제시 및 안내	2	4.3
행위자에게 2차 피해 유발행위 금지를 위한 안내 및 조치	2	4.3
신속한 조사 및 해결	2	4.3

피해자 신고가 없더라도 피해 발생 상황 인지 시 대책 수립	1	2.2
상담 후 피해자의 피드백 수용 및 개선 시스템 구축	1	2.2
고충상담 업무에 따른 권한부여 및 기관의 적극적 지원	1	2.2
계	46	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

전문가 의견을 수렴하여 도출된 2차 가해(피해) 예방과 방지 방안에 대한 항목들은 2차 델파이 조사에서는 5점 리커트 척도로 적절성을 평가하였다.

조직 내 처리 과정에서 사용자에게 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 조사 결과는 '2차 피해 예방을 위한 교육 실시(M=4.89, SD=.577)', '관리감독 의무, 책임 강화(M=4.81, SD=.634)', '2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련(M=4.78, SD=.698)'에 대해 적절성이 높게 나타났다. '사건 처리 결과 공개 및 2차 가해 처벌에 대한 공포'는 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

관리자의 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안의 적절성 평가에서는 '2차 피해 예방을 위한 교육 실시(M=4.85, SD=.602)', '2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련(M=4.70, SD=.724)', '관리감독 의무, 책임 강화(M=4.70, SD=.669)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. '피해자와 관계된 부분만 조력' 항목이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

고충처리상담원에서는 '피해자 보호 및 비밀 유지(M=4.85, SD=.456)', '2차 피해 예방 및 실무역량 강화를 위한 교육 훈련 실시(M=4.78, SD=.698)', '행위자에게 2차 피해 유발행위 금지를 위한 안내 및 조치(M=4.62, SD=.637)'가 적절성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 '2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련', '피해자 신고가 없더라도 피해 발생 상황 인지 시 대책 수립', '상담 후 피해자의 피드백 수용 및 개선 시스템 구축', '고충상담 업무에 따른 권한 부여 및 기관의 적극적 지원'이 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-54> 조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
사용자	2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	4.78	.698	0.786	1	0
	2차 피해 예방을 위한 교육 실시	4.89	.577	0.857	1	0
	피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지	4.74	.656	0.857	1	0

필요	관리감독 의무, 책임 강화	4.81	.634	0.786	1	0	
	사건 처리 결과 공개 및 이차 가해 처벌에 대한 공포	4.37	1.043	0.643	0.8	0.5	
	담당기구와 담당자에게 공정수사를 위한 독립 권한 부여	4.56	.751	0.786	0.8	0.5	
	전담기구 운영, 설치 제도화	4.59	.747	0.786	0.8	0.5	
	사건 처리 과정에서 외부 전문가 활용 필요	4.52	.802	0.714	0.8	0.5	
	피해자 보호를 위한 사후 감시 체계 마련	4.30	.823	0.643	0.75	0.5	
	사건에 대한 공정한 조치	4.52	.753	0.786	0.8	0.5	
	사건 발생에 대한 책임주체를 회사로 규정	4.26	.859	0.571	0.75	0.5	
	관리자	2차 피해 예방을 위한 교육 실시	4.85	.602	0.857	1	0
	2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	4.70	.724	0.786	1	0	
고충처리상담원	사건 발생 시 신속한 처리 및 공정한 태도 유지	4.59	.747	0.786	0.8	0.5	
	관리감독 의무, 책임 강화	4.70	.669	0.857	1	0	
	피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	4.56	.751	0.786	0.8	0.5	
	피해 사실 및 피해자 정보 비밀 엄수	4.63	.742	0.786	0.8	0.5	
	사건 처리 과정에서 외부 전문가 활용 필요	4.42	.809	0.643	0.8	0.5	
	피해자와 관계된 부분만 조력	3.48	1.014	-0.214	0.67	0.5	
	2차 피해 예방 홍보	4.38	.898	0.643	0.8	0.5	
	성범죄 피해 구제 전문관리인 배치	4.04	.958	0.357	0.5	1	
	2차 피해 예방 및 실무역량 강화를 위한 교육 훈련 실시	4.78	.698	0.786	1	0	
	피해자 보호 및 비밀 유지	4.85	.456	0.857	1	0	
고충처리상담원	2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	4.44	1.050	0.643	0.8	0.5	
	외부 전문가 투입 및 활용	4.37	.839	0.643	0.8	0.5	
	2차 피해 방지에 관한 의지 필요	4.44	.847	0.643	0.8	0.5	
	매뉴얼 개발 및 매뉴얼 지침에 따른 처리	4.48	.802	0.714	0.8	0.5	
	적절한 대응 방안 제시 및 안내	4.44	.801	0.714	0.8	0.5	
	행위자에게 2차 피해 유발행위 금지를 위한 안내 및 조치	4.62	.637	0.714	0.8	0.5	
	신속한 조사 및 해결	4.22	.892	0.500	0.75	0.5	
	피해자 신고가 없더라도 피해 발생 상황 인지 시 대책 수립	3.81	1.266	0.071	0.5	1	
	상담 후 피해자의 피드백 수용 및 개선 시스템 구축	4.23	.992	0.286	0.6	1	
	고충상담 업무에 따른 권한부여 및 기관의 적극적 지원	4.26	.944	0.429	0.6	1	

조직 내 처리 과정에서의 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 관리자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

'피해자에 관련된 부분만 조력' 항목을 '가해자에 관련된 부분의 올바른 처리의 조력

필요'로 수정이 필요함. (상담가, 한*애)

고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

고충상담원 업무에 대한 기관 차원에서의 인센티브 등 지원을 통해 고충상담원 업무에 대한 동기 부여 필요(대부분 고충상담원의 업무가 부가적인 업무이므로 이에 대한 지원이 필요함). (학계전문가, 이*혜)

(다) 3차 델파이 조사 결과

2차 델파이 조사 결과 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안의 적절성은 5점 리커트 척도('매우 동의하지 않는다', '동의하지 않는다', '보통이다', '동의한다', '매우 동의한다')로 평가하도록 하였다. 조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사의 적절성을 검사하기 위해 평균, 표준편차, 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출한 결과는 <표 IV-5>과 같다. 사용자, 관리자, 고충처리상담원 각 내용요소에 대한 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.50~4.93)으로 나타났으며 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-5> 조직 내 처리과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
사용자	2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	4.79	0.50	0.93	1.00	0.00
	2차 피해 예방을 위한 교육 실시	4.93	0.26	0.86	1.00	0.00
	피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	4.75	0.59	0.86	1.00	0.00
	관리감독 의무, 책임 강화	4.68	0.55	0.93	0.80	0.50
	담당기구와 담당자에게 공정수사를 위한 독립 권한 부여	4.68	0.61	0.86	0.85	0.38
	전담기구 운영, 설치 제도화	4.46	0.92	0.79	0.80	0.50
	사건 처리 과정에서 외부 전문가 활용 필요	4.61	0.63	0.86	0.80	0.50
	피해자 보호를 위한 사후 감시 체계 마련	4.54	0.58	0.93	0.80	0.50
	사건에 대한 공정한 조치	4.82	0.39	1.00	1.00	0.00
	사건 발생에 대한 책임주체를 회사로 규정	4.57	0.69	0.79	0.80	0.50

관리자	2차 피해 예방을 위한 교육 실시	4.82	0.48	0.93	1.00	0.00	
	2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	4.75	0.59	0.86	1.00	0.00	
	사건 발생 시 신속한 처리 및 공정한 태도 유지	4.64	0.62	0.86	0.80	0.50	
	관리감독 의무, 책임 강화	4.82	0.39	1.00	1.00	0.00	
	피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	4.75	0.59	0.86	1.00	0.00	
	피해 사실 및 피해자 정보 비밀 엄수	4.82	0.39	1.00	1.00	0.00	
	사건 처리 과정에서 외부 전문가 활용 필요	4.54	0.64	0.86	0.80	0.50	
	2차 피해 예방 홍보	4.61	0.63	0.86	0.80	0.50	
	고충처리상담원	2차 피해 예방 및 실무역량 강화를 위한 교육 훈련 실시	4.71	0.66	0.79	1.00	0.00
		피해자 보호 및 비밀 유지	4.89	0.31	1.00	1.00	0.00
외부 전문가 투입 및 활용		4.50	0.58	0.93	0.80	0.50	
2차 피해 방지에 관한 의지 필요		4.64	0.62	0.86	0.80	0.50	
매뉴얼 개발 및 매뉴얼 지침에 따른 처리		4.71	0.46	1.00	0.80	0.50	
적절한 대응 방안 제시 및 안내		4.71	0.53	0.93	0.85	0.38	
행위자에게 2차 피해 유발행위 금지를 위한 안내 및 조치		4.93	0.26	1.00	1.00	0.00	
신속한 조사 및 해결		4.64	0.56	0.93	0.80	0.50	

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-56>와 같다. 제시된 내용 요소들 몇 개를 제외하고 대부분이 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-56> 조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
사용자	2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	0.01	-0.20	0.10
	2차 피해 예방을 위한 교육 실시	0.04	-0.31	0.05
	피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	0.01	-0.07	0.12
	관리감독 의무, 책임 강화	-0.13	-0.09	0.12
	담당기구와 담당자에게 공정수사를 위한 독립 권한 부여	0.12	-0.14	0.13

	전담기구 운영, 설치 제도화	-0.13	0.18	0.21
	사건 처리 과정에서 외부 전문가 활용 필요	0.09	-0.17	0.14
	피해자 보호를 위한 사후 감시 체계 마련	0.24	-0.25	0.13
	사건에 대한 공정한 조치	0.30	-0.36	0.08
	사건 발생에 대한 책임주체를 회사로 규정	0.31	-0.17	0.15
관리자	2차 피해 예방을 위한 교육 실시	-0.03	-0.13	0.10
	2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	0.05	-0.14	0.12
	사건 발생 시 신속한 처리 및 공정한 태도 유지	0.05	-0.13	0.13
	관리감독 의무, 책임 강화	0.12	-0.28	0.08
	피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	0.19	-0.17	0.12
	피해 사실 및 피해자 정보 비밀 엄수	0.19	-0.35	0.08
	사건 처리 과정에서 외부 전문가 활용 필요	0.12	-0.17	0.14
	2차 피해 예방 홍보	0.23	-0.27	0.14
	2차 피해 예방 및 실무역량 강화를 위한 교육 훈련 실시	-0.07	-0.04	0.14
	피해자 보호 및 비밀 유지	0.04	-0.14	0.06
고충처리담당원	외부 전문가 투입 및 활용	0.13	-0.26	0.13
	2차 피해 방지에 관한 의지 필요	0.20	-0.23	0.13
	매뉴얼 개발 및 매뉴얼 지침에 따른 처리	0.23	-0.34	0.10
	적절한 대응 방안 제시 및 안내	0.27	-0.27	0.11
	행위자에게 2차 피해 유발행위 금지를 위한 안내 및 조치	0.31	-0.37	0.05
	신속한 조사 및 해결	0.42	-0.33	0.12

(2) 행위자 및 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(가) 1차 델파이 조사 결과

조직 내 처리 과정에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '2차 피해 방지를 위한 교육(18.9%)'이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '2차 피해 발생 시 기존 사건과 별개의 징계처분(16.2%)', '2차 피해 발생할 경우 법적 조치(13.5%)'가 높은 응답으로 제시되었다.

<표 IV-57> 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과 (단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
2차 피해 방지를 위한 교육	7	18.9
2차 피해 발생 시 기존 사건과 별개의 징계처분	6	16.2
2차 피해 발생할 경우 법적 조치	5	13.5

행위자와 피해자 분리 조치	4	10.8
피해자 접근 접촉 금지	4	10.8
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	3	8.1
피해자 정보 비밀 유지	2	5.4
사건 처리 과정에서 문서 사용	1	2.7
업무정지	1	2.7
피해자 비난 금지	1	2.7
피해자 책임 유발론 언급 금지	1	2.7
잘못을 빠르게 인정하고 진정성 있는 사과	1	2.7
피해자 명예훼손 고발 시 강력한 징계 및 가중처벌	1	2.7
계	37	100.0

행위자 및 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '2차 피해 방지를 위한 교육(37.5%)'이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '2차 가해를 적극적으로 대응할 수 있는 법적 시스템 구축(12.5%)'이 높은 응답을 보이고 있다.

<표 IV-58> 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과 (단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
2차 피해 방지를 위한 교육	12	37.5
2차 가해를 적극적으로 대응할 수 있는 법적 시스템 구축	4	12.5
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	3	9.4
피해자 접근 접촉 금지	3	9.4
소문 유포 금지	3	9.4
2차 피해 발생 시 징계처분	2	6.3
피해자 비난 금지	2	6.3
행위자 옹호 두둔 금지	2	6.3
사적 개입 금지	1	3.1
계	32	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

행위자와 행위자 주변인에서 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 에 대한 2차 조사 결과는 '행위자와 피해자 분리 조치(M=4.74, SD=.813)', '2차 피해 발생 시 기존 사건과 별개의 징계처분(M=4.67, SD=.877)' 2차 피해 발생할 경우 법적 조치(M=4.59, SD=.888)', '2차 피해 방지를 위한 교육(M=4.59, SD=.931)', '피해자 접근 접촉 금지'에 대해 적절성이 높게 나타났다. '사건 처리 과정에서

문서 사용', '업무 정지', '잘못을 빠르게 인정하고 진정성 있는 사과', '피해자 명예훼손 고발 시 강력한 징계 및 가중처벌' 항목은 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

행위자 주변인의 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 적절성 평가에서는 '2차 피해 방지를 위한 교육(M=4.78, SD=.801)', '2차 가해를 적극적으로 대응할 수 있는 법적 시스템 구축(M=4.52, SD=.935)', '2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련(M=4.48, SD=.975)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. '피해자 접근·접촉 금지', '2차 피해 발생 시 징계처분', '피해자 비난 금지', '행위자 옹호 두둔 금지', '사적 개입 금지'가 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-59> 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
행위자	2차 피해 방지를 위한 교육	4.59	.931	0.714	1	0
	2차 피해 발생 시 기존 사건과 별개의 징계처분	4.67	.877	0.786	1	0
	2차 피해 발생할 경우 법적 조치	4.59	.888	0.786	0.8	0.5
	행위자와 피해자 분리 조치	4.74	.813	0.857	1	0
	피해자 접근 접촉 금지	4.59	.888	0.786	0.8	0.5
	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	4.56	.892	0.786	0.8	0.5
	피해자 정보 비밀 유지	4.48	.893	0.786	0.8	0.5
	사건 처리 과정에서 문서 사용	3.96	1.038	0.214	0.5	1
	업무 정지	3.70	1.068	-0.143	0.33	1
	피해자 비난 금지	4.30	.993	0.571	0.8	0.5
	피해자 책임 유발론 언급 금지	4.22	1.050	0.429	0.6	1
	잘못을 빠르게 인정하고 진정성 있는 사과	3.54	1.208	-0.071	0.43	1
	피해자 명예훼손 고발 시 강력한 징계 및 가중처벌	3.81	1.415	0.214	0.5	1
행위자 주변인	2차 피해 방지를 위한 교육	4.78	.801	0.857	1	0
	2차 가해를 적극적으로 대응할 수 있는 법적 시스템 구축	4.52	.935	0.714	0.8	0.5
	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	4.48	.975	0.643	0.8	0.5
	피해자 접근 접촉 금지	3.93	1.035	0.214	0.5	1
	소문 유포 금지	4.41	.931	0.714	0.8	0.5
	2차 피해 발생 시 징계처분	4.33	1.000	0.571	0.8	0.5
	피해자 비난 금지	4.41	1.010	0.571	0.8	0.5
	행위자 옹호 두둔 금지	4.19	1.001	0.500	0.75	0.5
	사적 개입 금지	4.08	1.017	0.357	0.5	1

행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안과 관련하여 내용에 대한 적

절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

'피해자 책임 유발론 언급 금지', '잘못을 빠르게 인정하고 진정성 있는 사과' 항목은 현실성이 떨어짐. (학계전문가, 장*윤)

행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

'2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련' 항목을 '2차 피해 발생 시 기관 내 처리 규정이나 지침 마련'으로 수정 요청. (학계전문가, 이*해)

'사적 개입 금지' 항목을 '피해자가 원하지 않은 사적 개입 금지' 항목으로 수정 요청. (상담가, 이*숙)

(다) 3차 델파이 조사 결과

행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 3차 조사의 적절성을 검사하기 위해 평균, 표준편차, 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출한 결과는 <표 IV-60>과 같다. 행위자, 행위자 주변인 각 내용요소에 대한 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.50~4.86)으로 나타났으며 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-60> 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
행위자	2차 피해 방지를 위한 교육	4.86	0.36	1.00	1.00	0.00
	2차 피해 발생 시 기존 사건과 별개의 징계처분	4.75	0.52	0.93	1.00	0.00
	2차 피해 발생할 경우 법적 조치	4.54	0.64	0.86	0.80	0.50
	행위자와 피해자 분리 조치	4.82	0.48	0.93	1.00	0.00
	피해자 접근 접촉 금지	4.71	0.53	0.93	0.85	0.38
	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	4.79	0.50	0.93	1.00	0.00
	피해자 정보 비밀 유지	4.68	0.55	0.93	0.80	0.50
	피해자 비난 금지	4.58	0.70	0.64	0.80	0.50
행위자	2차 피해 방지를 위한 교육	4.86	0.45	0.93	1.00	0.00

주변인	2차 가해를 적극적으로 대응할 수 있는 법적 시스템 구축	4.57	0.69	0.79	0.80	0.50
	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	4.56	0.70	0.71	0.80	0.50
	소문 유포 금지	4.50	0.69	0.79	0.80	0.50

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-61>와 같다. 제시된 내용 요소들 중 한 개를 제외하고 모두 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-61> 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
행위자	2차 피해 방지를 위한 교육	0.27	-0.57	0.07
	2차 피해 발생 시 기존 사건과 별개의 징계 처분	0.08	-0.36	0.11
	2차 피해 발생할 경우 법적 조치	-0.05	-0.25	0.14
	행위자와 피해자 분리 조치	0.08	-0.34	0.10
	피해자 접근 접촉 금지	0.12	-0.35	0.11
	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	0.23	-0.39	0.10
	피해자 정보 비밀 유지	0.20	-0.35	0.12
행위자 주변인	2차 피해 방지를 위한 교육	0.08	-0.29	0.15
	2차 피해 방지를 위한 교육	0.08	-0.35	0.09
	2차 가해를 적극적으로 대응할 수 있는 법적 시스템 구축	0.05	-0.24	0.15
	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	0.08	-0.28	0.15
	소문 유포 금지	0.09	-0.24	0.15

(3) 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(가) 1차 델파이 조사 결과

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 동료에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '2차 피해 방지를 위한 교육(57.9%)'이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '비밀 유지 및 소문 유포 금지(10.5%)', '2차 피해 발생 시 징계처분(7.9%)'이 높은 응답을 보이고 있다.

<표 IV-62> 동료에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과 (단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
2차 피해 방지를 위한 교육	22	57.9
비밀 유지 및 소문 유포 금지	4	10.5
2차 피해 발생 시 징계처분	3	7.9
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	2	5.3
피해자 지지 및 신뢰	2	5.3
피해자 형사 평가 및 비난 금지	1	2.6
민형사상 책임을 물을 수 있는 법체제 정비 필요	1	2.6
행위자 용호 및 두둔 금지	1	2.6
사적 개입 금지	1	2.6
평소 동료 간 존중과 소통을 통해 유대감 형성	1	2.6
계	38	100.0

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '2차 피해 방지를 위한 교육(50.0%)'이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련(5.3%)', '2차 피해 발생 시 징계처분(5.3%)' 외 4개 내용이 동일한 응답비율을 보이고 있다.

<표 IV-63> 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과 (단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
2차 피해 방지를 위한 교육	19	50.0
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	2	5.3
2차 피해 발생 시 징계처분	2	5.3
2차 가해 방지를 위한 전담조직 및 기구	2	5.3
2차 피해 조직 내 징계	2	5.3
피해 사실 유포 및 피해자 신상 유포 금지	2	5.3
피해자 권리 지지 및 공감	2	5.3
사건 처리결과 공표	1	2.6
민형사상 책임을 물을 수 있는 법체제 정비	1	2.6
피해자 집단따돌림 방지	1	2.6
사건 담당자들 대상 편견 갖지 않기	1	2.6
피해자에게 사건 무마를 중용하지 않기	1	2.6
사업주의 2차 피해에 대한 책무 강화	1	2.6

사건 해결을 함께 해결하자는 관심 필요	1	2.6
계	38	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

동료와 조직 구성원에서 동료에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 2차 조사 결과는 '2차 피해 방지를 위한 교육(M=4.78, SD=.801)', 비밀 유지 및 소문 유포 금지(M=4.74, SD=.656) '2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련(M=4.59, SD=.888)'에 대해 적절성이 높게 나타났다. '민·형사상 책임을 물을 수 있는 법체제 정비 필요' 항목은 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 적절성 평가에서는 '2차 피해 방지를 위한 교육(M=4.74, SD=.813)', '2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련(M=4.63, SD=.884)', '피해 사실 유포 및 피해자 신상 유포 금지(M=4.63, SD=.839)'가 적절성이 높은 것으로 나타났다. '2차 가해 방지를 위한 전담조직 및 기구', '2차 피해 조직 내 징계', '사건 처리결과 공표', '민·형사상 책임을 물을 수 있는 법체제 정비', '사업주의 2차 피해에 대한 책무 강화', '사건 해결을 함께 해결하자는 관심 필요'가 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-64> 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
동료	2차 피해 방지를 위한 교육	4.78	.801	0.857	1	0
	비밀 유지 및 소문 유포 금지	4.74	.656	0.857	1	0
	2차 피해 발생 시 징계처분	4.41	.971	0.643	0.8	0.5
	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	4.59	.888	0.786	0.8	0.5
	피해자 지지 및 신뢰	4.19	.834	0.571	0.75	0.5
	피해자 행사 평가 및 비난 금지	4.52	.580	0.857	0.8	0.5
	민형사상 책임을 물을 수 있는 법체제 정비 필요	3.74	.984	0.143	0.5	1
	행위자 옹호 및 두둔 금지	4.11	.847	0.500	0.75	0.5
	사적 개입 금지	4.00	.832	0.429	0.5	1
	평소 동료 간 존중과 소통을 통해 유대감 형성	3.89	1.155	0.357	0.5	1
	조직 구성원	2차 피해 방지를 위한 교육	4.74	.813	0.857	1
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련		4.63	.884	0.786	1	0
2차 피해 발생 시 징계처분		4.52	.935	0.714	0.8	0.5
2차 가해 방지를 위한 전담조직 및 기구		3.93	1.299	0.429	0.5	1
2차 피해 조직 내 징계		4.52	.893	0.071	0.8	0.5

피해 사실 유포 및 피해자 신상 유포 금지	4.63	.839	0.857	0.8	0.5
피해자 권리 지지 및 공감	4.22	.934	0.643	0.75	0.5
사건 처리결과 공표	3.96	1.126	0.500	0.75	0.5
민형사상 책임을 물을 수 있는 법체제 정비	3.78	1.086	0.214	0.5	1
피해자 집단따돌림 방지	4.44	.934	0.714	0.8	0.5
사건 담당자들 대상 편견 갖지 않기	4.15	.989	0.500	0.75	0.5
피해자에게 사건 무마를 종용하지 않기	4.26	.984	0.571	0.8	0.5
사업주의 2차 피해에 대한 책무 강화	4.41	1.010	0.714	0.8	0.5
사건 해결을 함께 해결하자는 관심 필요	4.15	1.027	0.429	0.5	1

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

'2차 가해 방지를 위한 전담조직 및 기구' 항목에 있어, 2차 가해만을 목적으로 전담조직이나 기구를 만드는 것은 현실성이 없다고 생각함. (상담가, 민*숙)

(다) 3차 델파이 조사 결과

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 3차 조사의 적절성을 검사하기 위해 평균, 표준편차, 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출한 결과는 <표 IV-65>과 같다. 동료, 조직 구성원 각 내용요소에 대한 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.22~4.89)으로 나타났으며 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-65> 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
동료	2차 피해 방지를 위한 교육	4.89	0.31	1.00	1.00	0.00
	비밀 유지 및 소문 유포 금지	4.75	0.44	1.00	0.85	0.38
	2차 피해 발생 시 징계처분	4.57	0.69	0.93	0.80	0.50
	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	4.68	0.61	0.86	0.85	0.38
	피해자 지지 및 신뢰	4.46	0.74	0.71	0.80	0.50
	피해자 행사 평가 및 비난 금지	4.48	0.70	0.71	0.80	0.50
	행위자 옹호 및 두둔 금지	4.22	0.75	0.57	0.75	0.50
조직	2차 피해 방지를 위한 교육	4.93	0.26	1.00	1.00	0.00

구성원	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	4.79	0.57	0.86	1.00	0.00
	2차 피해 발생 시 징계처분	4.64	0.68	0.79	0.85	0.38
	피해 사실 유포 및 피해자 신상 유포 금지	4.82	0.39	1.00	1.00	0.00
	피해자 권리 지지 및 공감	4.46	0.69	0.79	0.80	0.50
	피해자 집단따돌림 방지	4.68	0.55	0.93	0.80	0.50
	사건 담당자들 대상 편견 갖지 않기	4.43	0.69	0.79	0.80	0.50
	피해자에게 사건 무마를 중용하지 않기	4.54	0.69	0.79	0.80	0.50

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-66>와 같다. 제시된 내용 요소들 중 한 개를 제외하고 모두 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-66> 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
동료	2차 피해 방지를 위한 교육	0.11	-0.49	0.06
	비밀 유지 및 소문 유포 금지	0.01	-0.22	0.09
	2차 피해 발생 시 징계처분	0.16	-0.28	0.15
	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	0.09	-0.28	0.13
	피해자 지지 및 신뢰	0.27	-0.09	0.17
	피해자 형식 평가 및 비난 금지	-0.04	0.12	0.16
	행위자 옹호 및 두둔 금지	0.11	-0.10	0.18
	2차 피해 방지를 위한 교육	0.19	-0.55	0.05
조직 구성원	2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	0.16	-0.32	0.12
	2차 피해 발생 시 징계처분	0.12	-0.26	0.15
	피해 사실 유포 및 피해자 신상 유포 금지	0.19	-0.45	0.08
	피해자 권리 지지 및 공감	0.24	-0.24	0.16
	피해자 집단따돌림 방지	0.24	-0.39	0.12
	사건 담당자들 대상 편견 갖지 않기	0.28	-0.30	0.16
	피해자에게 사건 무마를 중용하지 않기	0.28	-0.29	0.15

(4) 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(가) 1차 델파이 조사 결과

형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육(40.4%)'이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '비밀 유지

및 언론 비공개(11.5%)', '사건 수사처리 지침 및 매뉴얼 구축(9.6%)', '신속한 증거 확보 및 사건 조사처리(9.6%)'가 높은 응답비율을 보이고 있다.

<표 IV-67> 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과 (단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	21	40.4
비밀 유지 및 언론 비공개	6	11.5
사건 수사 처리 지침 및 매뉴얼 구축	5	9.6
신속한 증거 확보 및 사건 조사 처리	5	9.6
피해자 입장, 관점에서 수사 및 안내	4	7.7
사건 해결에 대한 실천의지	3	5.8
2차 피해 발생 시 징계 강화	3	5.8
성폭력, 성폭력 사건 전담수사관 배치	1	1.9
사건처리와 관련 업무평가	1	1.9
여성가족부 등과의 공조 체계 구축	1	1.9
내부 감시 제도화	1	1.9
2차 피해 발생 시 공식적 문제 제기를 할 수 있는 시스템	1	1.9
계	52	100.0

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육(46.2%)'이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '성폭력 사건에 적합한 수사기법 및 지침(매뉴얼) 마련(10.3%)', '피해자 관점에서 조사(10.3%)'가 높은 응답비율을 보이고 있다.

<표 IV-68> 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과 (단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	18	46.2
성폭력 사건에 적합한 수사기법 및 지침(매뉴얼) 마련	4	10.3
피해자 관점에서 조사	4	10.3
2차 피해 발생 시 징계 강화	3	7.7
비밀유지 및 언론비공개	2	5.1
2차 피해 방지를 위한 시스템 구축	2	5.1
사건의 신속한 조사 및 처리	2	5.1
사건 처리 과정 안내 및 정보 안내 제도 마련	2	5.1
피해자 조사를 하지 않는 것에 대한 반성적 고려	1	2.6

함의 증용하지 않기	1	2.6
계	39	100.0

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 법원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육(46.2%)'이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며 다음으로 '사건 처리 지침 마련(10.3%)', '2차 피해 발생 시 징계(7.7%)'가 높은 응답비율을 보이고 있다.

<표 IV-69> 법원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	18	46.2
사건 처리 지침 마련	4	10.3
2차 피해 발생 시 징계	3	7.7
성폭력 사건 전달 재판부 마련	2	5.1
비밀유지	2	5.1
해외 선진 사례 연구 및 시사점 도입	2	5.1
성폭력 사건에 적합한 재판 절차 마련	1	2.6
피해자 인격 침해적 발언에 대해 판사가 적극적 제지	1	2.6
피고에 대한 온정주의 반성	1	2.6
피해자 증인 심문 시 질문에 유의	1	2.6
피해자 지원 및 재판 매뉴얼 숙지 및 적용	1	2.6
반복 진술에 의한 고통 최소화	1	2.6
역고소 남용 방지를 위한 대책 마련	1	2.6
잘못된 판결에 대한 비판 수용	1	2.6
계	39	100.0

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육(19.2%)', 이 '2차 피해 유발행위 시 처벌 및 징계(19.2%)'가 높은 응답 비율을 보이고 있다.

<표 IV-70> 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도	응답비율
----	------	------

	(중복포함)	
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	5	19.2
2차 피해 유발행위 시 처벌 및 징계	5	19.2
매뉴얼 제작	2	7.7
허위 과대 광고 규제	2	7.7
피해자 및 피해자 가족 접촉 차단	2	7.7
함의 증용, 협박 차단	2	7.7
피해자 증인 심문 시 질문에 유의	2	7.7
피해자를 모욕하는 심문에 있어 판사가 법정에서 제지	1	3.8
피해자 비난 금지	1	3.8
무리한 피해자 증인 채택 금지	1	3.8
피해자 과거를 재판 증거 사용 불가 원칙 수립	1	3.8
명예훼손 고발 행위에 강력한 징계 및 가중처벌	1	3.8
피해자 관점의 가해자 변호	1	3.8
계	26	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

형사사법체계에서 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 분석 결과 중 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 2차 조사 결과는 '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육(M=4.77, SD=.652)', '사건 수사 처리 지침 및 매뉴얼 구축(M=4.77, SD=.652)', '성희롱, 성폭력 사건 전달수사관 배치(M=4.69, SD=.679)'에 대해 적절성이 높게 나타났다. '사건 처리와 관련 업무평가', '여성가족부 등과의 공조 체제 구축', '내부 감시 제도화' 항목은 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

검찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 적절성 평가에서는 '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육(M=4.81, SD=.634)', '성폭력 사건에 적합한 수사기법 및 지침 (매뉴얼) 마련(M=4.81, SD=.567)', '2차 피해 방지를 위한 시스템 구축(M=4.73, SD=.667)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. '피해자 조사를 하지 않는 것에 대한 반성적 고려'는 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

법원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 적절성 평가에서는 '성인지 감수성, 인권, 젠더 관점 함양 교육(M=4.77, SD=.652)', '사건 처리 지침 마련(M=4.77, SD=.652)', '피해자 인격 침해적 발언에 대해 판사가 적극적 제지(M=4.73, SD=.533)'가 적절성이 높은 것으로 나타났다. '해외 선진 사례 연구 및 시사점 도입', '피고에 대한 온정주의 반성', '역고소 남용 방지를 위한 대책 마련',

‘잘못된 판결에 대한 비판 수용’은 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 적절성 평가에서는 ‘성인지 감수성, 인권, 젠더 관점 함양 교육(M=4.65, SD=.892)’, ‘피해자를 모욕하는 심문에 있어 판사가 법정에서 제지(M=4.52, SD=1.046)’, ‘2차 피해 유발 행위 시 처벌 및 징계(M=4.50, SD=.990)’가 적절성이 높은 것으로 나타났다. ‘허위 과대광고 규제’, ‘피해자 및 피해자 가족 접촉 차단’, ‘피해자를 모욕하는 심문에 있어 판사가 법정에서 제지’, ‘피해자 비난 금지’, ‘무리한 피해자 증인 채택 금지’, ‘피해자 과거를 재판 증거 사용 불가 원칙 수립’, ‘명예훼손 고발 행위에 강력한 징계 및 가중처벌’, ‘피해자 관점의 가해자 변호’ 항목은 전문가 합의에 이르지 못한 것으로 나타났다.

<표 IV-71> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의	수렴도
경찰	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.77	.652	0.786	1	0
	비밀 유지 및 언론 비공개	4.65	.745	0.714	0.95	0.13
	사건 수사 처리 지침 및 매뉴얼 구축	4.77	.652	0.786	1	0
	신속한 증거 확보 및 사건 조사 처리	4.58	.578	0.786	0.8	0.5
	피해자 입장, 관점에서 수사 및 안내	4.58	.643	0.714	0.8	0.5
	사건 해결에 대한 실천의지	4.35	.846	0.571	0.8	0.5
	2차 피해 발생 시 징계 강화	4.56	.768	0.643	0.8	0.5
	성희롱, 성폭력 사건 전달수사관 배치	4.69	.679	0.643	1	0
	사건 처리와 관련 업무평가	4.15	.881	0.429	0.69	0.63
	여성가족부 등과의 공조 체제 구축	4.15	1.156	0.429	0.75	0.63
	내부 감시 제도화	3.81	1.059	0.143	0.5	1
	2차 피해 발생 시 공식적 문제 제기를 할 수 있는 시스템	4.46	.811	0.643	0.8	0.5
	검찰	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.81	.634	0.786	1
성폭력 사건에 적합한 수사기법 및 지침(매뉴얼) 마련		4.81	.567	0.714	1	0
피해자 관점에서 조사		4.54	.761	0.571	0.8	0.5
2차 피해 발생 시 징계 강화		4.58	.758	0.714	0.8	0.5
비밀유지 및 언론 비공개		4.65	.689	0.786	0.8	0.5
2차 피해 방지를 위한 시스템 구축		4.73	.667	0.786	1	0
사건의 신속한 조사 및 처리		4.50	.762	0.714	0.8	0.5
사건 처리 과정 안내 및 정보 안내 제도 마련		4.27	.919	0.429	0.75	0.63
피해자 조사를 하지 않는 것에 대한 반성적 고려		3.65	1.152	-0.143	0.5	1
합의 중용하지 않기		4.28	.843	0.500	0.75	0.5
법원	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.77	.652	0.786	1	0
	사건 처리 지침 마련	4.77	.652	0.786	1	0

	2차 피해 발생 시 징계	4.58	.758	0.714	0.8	0.5
	성폭력 사건 전달 재판부 마련	4.54	.948	0.643	0.8	0.5
	비밀유지	4.50	.762	0.571	0.8	0.5
	해외 선진 사례 연구 및 시사점 도입	4.16	.800	0.357	0.63	0.75
	성폭력 사건에 적합한 재판 절차 마련	4.44	.768	0.500	0.8	0.5
	피해자 인격 침해적 발언에 대해 판사가 적극적 제지	4.73	.533	0.786	0.95	0.13
	피고에 대한 온정주의 반성	3.92	1.139	0.071	0.5	1
	피해자 증인 심문 시 질문에 유의	4.44	.870	0.500	0.8	0.5
	피해자 지원 및 재판 매뉴얼 숙지 및 적용	4.42	.717	0.500	0.8	0.5
	반복 진술에 의한 고통 최소화	4.44	.712	0.571	0.8	0.5
	역고소 남용 방지를 위한 대책 마련	3.88	1.364	0.214	0.5	1
	잘못된 판결에 대한 비판 수용	4.04	.889	0.286	0.5	1
가해자 변호사	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.65	.892	0.714	1	0
	2차 피해 유발행위 시 처벌 및 징계	4.50	.990	0.571	0.8	0.5
	매뉴얼 제작	4.16	.987	0.429	0.75	0.5
	허위 과대광고 규제	4.27	1.002	0.500	0.8	0.5
	피해자 및 피해자 가족 접촉 차단	4.19	1.234	0.357	0.6	1
	합의 중용, 협박 차단	4.38	.983	0.571	0.8	0.5
	피해자 증인 심문 시 질문에 유의	4.40	.957	0.571	0.8	0.5
	피해자를 모욕하는 심문에 있어 판사가 법정에서 제지	4.52	1.046	0.571	0.9	0.25
	피해자 비난 금지	4.36	1.036	0.429	0.8	0.5
	무리한 피해자 증인 채택 금지	4.04	1.369	0.286	0.6	1
	피해자 과거를 재판 증거사용 불가 원칙 수립	3.92	1.382	0.143	0.6	1
	명예훼손 고발 행위에 강력한 징계 및 가중처벌	3.80	1.384	0.143	0.5	1
	피해자 관점의 가해자 변호	2.96	1.369	-0.500	0.33	1

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

‘내부 감시 제도화’ 항목은 직원 간의 유대감 저하, 불신감 초래로 부적절함. (상답가, 한*애)

전담 수사관 선발 기준 강화, 전담 수사관 전문성 향상 트레이닝 강화가 필요함. (상답가, 이*숙)

검찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

‘피해자 조사를 하지 않는 것에 대한 반성적 고려’는 중요하다고 생각하지만, 2차 피해

방지 방안으로 직접적이진 않습니다. 2차 피해 등 주장 때문에 검찰이 피해자 조사를 꺼리는 점을 지적한 것이고, 수사기관의 조사 자체를 2차 피해로 규정해서는 안 된다는 취지입니다. (변호사, 이*본)

법원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

역고소 남용 방지를 위한 대책 마련은 법원의 영역이 아님. 경찰과 검찰의 영역임.(변호사, 이*경)

가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

여러 대책들이 변호사의 윤리에 어긋나는 대책입니다. 변호사는 가해자가 무죄라고 믿고 변론하거나 의심이 들어도 가해자를 위하여 최선을 다하여야 하는 것입니다. 가해자 변론을 포기하라고 강요할 수 없습니다. (변호사, 이*본)

(다) 3차 델파이 조사 결과

형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 3차 조사의 적절성을 검사하기 위해 평균, 표준편차, 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출한 결과는 <표 IV-72>과 같다. 경찰, 검찰, 법원, 가해자 변호사 각 내용요소에 대한 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.33~4.93)으로 나타났으며 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-72> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
경찰	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.93	0.27	0.93	1.00	0.00
	비밀 유지 및 언론 비공개	4.67	0.48	0.93	0.80	0.50
	사건 수사 처리 지침 및 매뉴얼 구축	4.81	0.48	0.86	1.00	0.00
	신속한 증거확보 및 사건 조사 처리	4.70	0.54	0.86	0.80	0.50
	피해자 입장, 관점에서 수사 및 안내	4.63	0.63	0.79	0.80	0.50
	사건 해결에 대한 실천의지	4.52	0.64	0.79	0.80	0.50
	2차 피해 발생 시 징계 강화	4.52	0.75	0.64	0.80	0.50
	성희롱, 성폭력 사건 전담수사관 배치	4.67	0.55	0.86	0.80	0.50

	2차 피해 발생 시 공식적 문제 제기를 할 수 있는 시스템	4.68	0.48	0.79	0.80	0.50
검찰	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.96	0.19	0.93	1.00	0.00
	성폭력 사건에 적합한 수사기법 및 지침(매뉴얼) 마련	4.85	0.36	0.93	1.00	0.00
	피해자 관점에서 조사	4.70	0.54	0.86	0.80	0.50
	2차 피해 발생 시 징계 강화	4.63	0.69	0.71	0.80	0.50
	비밀유지 및 언론 비공개	4.70	0.47	0.93	0.80	0.50
	2차 피해 방지를 위한 시스템 구축	4.70	0.61	0.79	1.00	0.00
	사건의 신속한 조사 및 처리	4.74	0.45	0.93	0.80	0.50
	사건 처리 과정 안내 및 정보 안내 제도 마련	4.63	0.63	0.79	0.80	0.50
	합의 증용하지 않기	4.33	0.83	0.50	0.80	0.50
	법원	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.93	0.27	0.93	1.00
사건 처리 지침 마련		4.89	0.32	0.93	1.00	0.00
2차 피해 발생 시 징계		4.59	0.69	0.71	0.80	0.50
성폭력 사건 전담 재판부 마련		4.63	0.63	0.79	0.80	0.50
비밀유지		4.74	0.45	0.93	0.80	0.50
성폭력 사건에 적합한 재판 절차 마련		4.67	0.55	0.86	0.80	0.50
피해자 인격 침해적 발언에 대해 판사가 적극적 제지		4.78	0.42	0.93	1.00	0.00
피해자 증인 심문 시 질문에 유의		4.81	0.40	0.93	1.00	0.00
피해자 지원 및 재판 매뉴얼 숙지 및 적용		4.74	0.45	0.93	0.80	0.50
반쪽 진술에 의한 고통 최소화		4.70	0.61	0.79	1.00	0.00
가해자 변호사	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.93	0.27	0.93	1.00	0.00
	2차 피해 유발행위 시 처벌 및 징계	4.63	0.69	0.71	0.80	0.50
	매뉴얼 제작	4.59	0.57	0.86	0.80	0.50
	합의 증용, 협박 차단	4.63	0.63	0.79	0.80	0.50
	피해자 증인 심문 시 질문에 유의	4.74	0.45	0.93	0.80	0.50

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-73>와 같다. 제시된 내용 요소들 중 한 개를 제외하고 모두 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-73> 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
경찰	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	0.16	-0.39	0.05

	비밀 유지 및 언론 비공개	0.02	-0.26	0.10
	사건 수사 처리 지침 및 매뉴얼 구축	0.04	-0.17	0.10
	신속한 증거 확보 및 사건 조사 처리	0.12	-0.04	0.12
	피해자 입장, 관점에서 수사 및 안내	0.05	-0.01	0.14
	사건 해결에 대한 실천의지	0.17	-0.20	0.14
	2차 피해 발생 시 징계 강화	-0.04	-0.02	0.17
	성희롱, 성폭력 사건 전담수사관 배치	-0.02	-0.12	0.12
	2차 피해 발생 시 공식적 문제 제기를 할 수 있는 시스템	0.22	-0.33	0.10
경찰	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	0.15	-0.44	0.04
	성폭력 사건에 적합한 수사기법 및 지침(매뉴얼) 마련	0.04	-0.20	0.07
	피해자 관점에서 조사	0.16	-0.22	0.12
	2차 피해 발생 시 징계 강화	0.05	-0.07	0.15
	비밀유지 및 언론 비공개	0.05	-0.22	0.10
	2차 피해 방지를 위한 시스템 구축	-0.03	-0.06	0.13
	사건의 신속한 조사 및 처리	0.24	-0.32	0.09
	사건 처리 과정 안내 및 정보 안내 제도 마련	0.36	-0.29	0.14
	합의 중용하지 않기	0.05	-0.01	0.19
	법원	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	0.16	-0.39
	사건 처리 지침 마련	0.12	-0.33	0.07
	2차 피해 발생 시 징계	0.01	-0.06	0.15
	성폭력 사건 전담 재판부 마련	0.09	-0.32	0.14
	비밀유지	0.24	-0.32	0.09
	성폭력 사건에 적합한 재판 절차 마련	0.23	-0.21	0.12
	피해자 인격 침해적 발언에 대해 판사가 적극적 제지	0.05	-0.11	0.09
	피해자 증인 심문 시 질문에 유의	0.37	-0.47	0.08
	피해자 지원 및 재판 매뉴얼 숙지 및 적용	0.32	-0.27	0.09
	반복 진술에 의한 고통 최소화	0.26	-0.10	0.13
가해자 변호사	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	0.28	-0.63	0.05
	2차 피해 유발행위 시 처벌 및 징계	0.13	-0.30	0.15
	매뉴얼 제작	0.43	-0.41	0.12
	합의 중용, 협박 차단	0.25	-0.35	0.14
	피해자 증인 심문 시 질문에 유의	0.34	-0.51	0.09

(5) 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(가) 1차 델파이 조사 결과

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 ‘성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육(38.1%)’, 이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며, 다음으로

‘조사 과정 및 변경사항, 조사 결과 안내(14.3%)’가 높은 응답 비율을 보이고 있다.

<표 IV-74> 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	8	38.1
조사 과정 및 변경사항, 조사 결과 안내	3	14.3
담당 인력 보강	2	9.5
신속한 사건 조사	2	9.5
내부 지침 혹은 매뉴얼 제작 배포	2	9.5
사용자의 적절한 조치를 강제화	1	4.8
조사 사건의 범위 확장	1	4.8
외부 모니터링 시스템 구축	1	4.8
피해자 신상 정보 보호	1	4.8
계	21	100.0

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 노동청에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 ‘성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육(34.6%)’, 이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며, 다음으로 ‘담당 인력 보강(15.4%)’, ‘전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치(11.5%)’, ‘노동청 자체 매뉴얼 및 업무지침 마련(11.5%)’이 높은 응답 비율을 보이고 있다.

<표 IV-75> 노동청에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	9	34.6
담당 인력 보강	4	15.4
전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치	3	11.5
노동청 자체 매뉴얼 및 업무지침 마련	3	11.5
신속한 조사 및 사건 조사 기간 단축	2	7.7
전문성을 겸비한 인력 선발	1	3.8
피해자 관점에서 조사 실시	1	3.8
여성 근로감독관 비율을 높임	1	3.8
외부 전문가 모니터링 시스템 구축	1	3.8
피해자 보호 및 비밀유지	1	3.8
계	26	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 분석 결과 중 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 2차 조사 결과는 '성인지 감수성, 인권, 젠더 관점 함양 교육(M=4.74, SD=.447)', '담당 인력 보강(M=4.67, SD=.679)' '조사 과정 및 변경사항, 조사 결과 안내(M=4.59, SD=.572)'에 대해 적절성이 높게 나타났다. '사용자의 적절한 조치를 강제화', '조사 사건의 범위 확장', '외부 모니터링 시스템 구축' 항목은 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다. 노동청에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 적절성은 '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육(M=4.78, SD=.641)', '전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치(M=4.74, SD=.656)', '노동청 자체 매뉴얼 및 업무지침 마련(M=4.67, SD=.679)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. '여성 근로감독관 비율을 높임'은 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-76> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
국가 인권 위원회	성인지 감수성, 인권, 젠더 관점 함양 교육	4.74	.447	0.929	0.8	0.5
	조사 과정 및 변경사항, 조사 결과 안내	4.59	.572	0.857	0.8	0.5
	담당 인력 보강	4.67	.679	0.714	1	0
	신속한 사건 조사	4.52	.643	0.786	0.8	0.5
	내부 지침 혹은 매뉴얼 제작 배포	4.50	.707	0.643	0.8	0.5
	사용자의 적절한 조치를 강제화	4.08	1.164	0.214	0.6	1
	조사 사건의 범위 확장	3.80	.957	-0.071	0.5	1
	외부 모니터링 시스템 구축	4.12	.952	0.429	0.69	0.63
	피해자 신상 정보 보호	4.46	.761	0.571	0.8	0.5
	노동청	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.78	.641	0.857	1
담당 인력 보강		4.59	.747	0.786	0.8	0.5
전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치		4.74	.656	0.857	1	0
노동청 자체 매뉴얼 및 업무지침 마련		4.67	.679	0.857	0.8	0.5
신속한 조사 및 사건 조사 기간 단축		4.44	.751	0.786	0.8	0.5
전문성을 겸비한 인력 선발		4.56	.847	0.643	0.8	0.5
피해자 관점에서 조사 실시		4.37	.884	0.571	0.8	0.5
여성 근로감독관 비율을 높임		4.22	.934	0.429	0.6	1
외부 전문가 모니터링 시스템 구축		4.41	.844	0.643	0.8	0.5
피해자 보호 및 비밀유지		4.41	.844	0.643	0.8	0.5

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 국가인권위원회에 의

한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

조사 과정은 비공개로 진행되며 특히 피해자 개인 정보는 외부로 유출될 수 없는 상황 이므로 '피해자 신상 정보 보호'라는 항목은 부적절함. (학계전문가, 이*연)

인권위는 강제력이 없습니다. 조사 범위도 법에 정해져 있습니다. '조사 사건의 범위 확장'은 무엇을 의미하는지 모르겠습니다.(변호사, 이*본)

(다) 3차 델파이 조사 결과

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 3차 조사의 적절성을 검사하기 위해 평균, 표준편차, 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출한 결과는 <표 IV-77>과 같다. 국가인권위원회, 노동청 각 내용요소에 대한 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.39~4.96)으로 나타났으며 평균 4.0 이상, 표준편차 1이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-77> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도	
국가 인권 위원회	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.79	0.57	0.86	1.00	0.00	
	조사 과정 및 변경사항, 조사 결과 안내	4.79	0.42	1.00	1.00	0.00	
	담당 인력 보강	4.64	0.62	0.86	0.80	0.50	
	신속한 사건 조사	4.64	0.56	0.93	0.80	0.50	
	내부 지침 혹은 매뉴얼 제작 배포	4.56	0.58	0.86	0.80	0.50	
	피해자 신상 정보 보호	4.67	0.62	0.79	0.80	0.50	
	지방 노동청	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	4.96	0.19	1.00	1.00	0.00
		담당 인력 보강	4.68	0.55	0.93	0.80	0.50
		전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치	4.75	0.52	0.93	1.00	0.00
		노동청 자체 매뉴얼 및 업무지침 마련	4.68	0.48	1.00	0.80	0.50
신속한 조사 및 사건 조사 기간 단축		4.57	0.57	0.93	0.80	0.50	
전문성을 겸비한 인력 선발		4.64	0.56	0.93	0.80	0.50	
피해자 관점에서 조사 실시		4.68	0.48	1.00	0.80	0.50	
외부 전문가 모니터링 시스템 구축		4.39	0.69	0.79	0.78	0.50	
피해자 보호 및 비밀유지		4.71	0.53	0.93	0.85	0.38	

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기

위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-77>와 같다. 제시된 내용 요소를 중 몇몇 개를 제외하고 모두 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-78> 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
국가 인권 위원회	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	0.05	0.12	0.12
	조사 과정 및 변경사항, 조사 결과 안내	0.20	-0.15	0.09
	담당 인력 보강	-0.03	-0.06	0.13
	신속한 사건 조사	0.12	-0.08	0.12
	내부 지침 혹은 매뉴얼 제작 배포	0.06	-0.13	0.13
지방 노동청	성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	0.18	-0.45	0.04
	담당 인력 보강	0.09	-0.20	0.12
	전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치	0.01	-0.14	0.11
	노동청 자체 매뉴얼 및 업무지침 마련	0.01	-0.20	0.10
	신속한 조사 및 사건 조사 기간 단축	0.13	-0.18	0.13
	전문성을 겸비한 인력 선발	0.08	-0.29	0.12
	피해자 관점에서 조사 실시	0.31	-0.41	0.10
	외부 전문가 모니터링 시스템 구축	-0.02	-0.16	0.16
	피해자 보호 및 비밀유지	0.30	-0.31	0.11

(6) 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(가) 1차 델파이 조사 결과

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '전문성 강화 및 역량 강화 교육(33.3%)', 이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며, 다음으로 '국가 지원 및 관리 등을 체계화(14.3%)', '사건 처리 원칙 재정립(9.5%)', '피해자 적극적인 지원을 통한 사건 조기 해결 도모(9.5%)'가 높은 응답 비율을 보이고 있다.

<표 IV-79> 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
전문성 강화 및 역량 강화 교육	7	33.3
국가 지원 및 관리 등을 체계화	3	14.3
사건 처리 원칙 재정립	2	9.5
피해자 적극적 지원을 통한 사건 조기 해결 도모	2	9.5
법원과 수사기관 비난 자제	1	4.8
허가제로 설립기준 변경	1	4.8
2차 피해 신고 상담소 경우 강력 조치	1	4.8
피해자 보호 및 비밀 유지	1	4.8
상담소에 의한 피해 사례를 언론을 통해 보도	1	4.8
피해자 관점 지원	1	4.8
상담소 인력의 정규직화 및 처우개선	1	4.8
계	21	100.0

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '전문성 강화 및 역량 강화 교육(44.4%)', 이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며, 다음으로 '자체 감사시스템 및 모니터링 체제 구축(16.7%)', '상담연계 시스템 구축(11.1%)', '상담원 채용 기준 강화(11.1%)'가 높은 응답 비율을 보이고 있다.

<표 IV-80> 해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
전문성 강화 및 역량 강화 교육	8	44.4
자체 감사시스템 및 모니터링 체제 구축	3	16.7
상담연계 시스템 구축	2	11.1
상담원 채용 기준 강화	2	11.1
여성가족부 해바라기센터에 대한 컨트롤타워 역할 강화	1	5.6
2차 피해 발생 시 징계 및 처벌 강화	1	5.6
진술 녹화 후 신속한 지역 연계	1	5.6
계	18	100.0

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 쉼터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '전문성 강화 및 역량 강화 교육(25.0%)', 이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있다.

<표 IV-81> 쉼터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
전문성 강화 및 역량 강화 교육	2	25.0
전문가에게 자문을 구함	1	12.5
입소 기준이 까다로움	1	12.5
쉼터 현황 파악	1	12.5
쉼터 표준 프로그램 보급	1	12.5
특정 종교 강요 시 대처방안 마련	1	12.5
쉼터 인력의 처우 개선	1	12.5
계	8	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 분석 결과 중 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 2차 조사 결과는 ‘전문성 강화 및 역량 강화 교육(M=4.84, SD=.374)’, ‘사건 처리 원칙 재정립(M=4.61, SD=.499)’, ‘국가 지원 및 관리 등의 체계화(M=4.50, SD=.722)’에 대해 적절성이 높게 나타났다. ‘법원과 수사기관 비난 자제’, ‘허가제로 설립기준 변경’, ‘2차 피해 신고 상담소 경우 강력 조치’, ‘상담소에 의한 피해 사례를 언론을 통해 보도’, ‘피해자 관점 지원’ 항목은 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 적절성은 ‘전문성 강화 및 역량 강화 교육(M=4.79, SD=.509)’, ‘자체 감사시스템 및 모니터링 체계 구축(M=4.50, SD=.834)’, ‘상담연계 시스템 구축(M=4.42, SD=.776)’이 적절성이 높은 것으로 나타났다. ‘상담원 채용 기준 강화’, ‘여성가족부 해바라기센터에 대한 컨트롤타워 역할 강화’, ‘진술 녹화 후 신속한 지역 연계’는 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

쉼터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 적절성은 ‘전문성 강화 및 역량 강화 교육(M=4.75, SD=.608)’, ‘전문가에게 자문을 구함(M=4.21, SD=.932)’, ‘쉼터 인력의 처우 개선(M=4.17, SD=1.049)’이 적절성이 높은 것으로 나타났다. ‘입소 기준이 까다로움’, ‘쉼터 현황 파악’, ‘쉼터 표준 프로그램 보급’, ‘특정 종교 강요 시 대처방안 마련’은 수정이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-82> 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준편	CVR	합의도	수렴도
----	----	----	-----	-----	-----	-----

성폭력 상담소	내용	차					
		4.84	.374	0.786	1	0	
성폭력 상담소	전문성 강화 및 역량 강화 교육	4.84	.374	0.786	1	0	
	국가 지원 및 관리 등의 체계화	4.50	.722	0.500	0.8	0.5	
	사건 처리 원칙 재정립	4.61	.499	0.643	0.8	0.5	
	피해자 적극적 지원을 통한 사건 조기 해결 도모	4.38	.770	0.429	0.8	0.5	
	법원과 수사기관 비난 자제	3.39	1.076	-0.357	0.67	0.5	
	허가제로 설립기준 변경	3.39	1.076	-0.500	0.33	1	
	2차 피해 신고 상담소 경우 강력 조치	3.83	.937	0.071	0.5	1	
	피해자 보호 및 비밀 유지	4.46	.721	0.500	0.8	0.5	
	상담소에 의한 피해 사례를 언론을 통해 보도	3.22	1.166	-0.429	0.67	0.5	
	피해자 관점 지원	4.39	.783	0.286	0.8	0.5	
	상담소 인력의 정규직화 및 처우개선	4.25	.989	0.357	0.8	0.5	
	해바라기 센터	전문성 강화 및 역량 강화 교육	4.79	.509	0.643	1	0
		자체 감사시스템 및 모니터링 체계 구축	4.50	.834	0.357	0.8	0.5
		상담연계 시스템 구축	4.42	.776	0.429	0.8	0.5
상담원 채용 기준 강화		4.25	.847	0.286	0.61	0.88	
여성가족부 해바라기센터에 대한 컨트롤타워 역할 강화		3.88	1.035	0.071	0.5	1	
2차 피해 발생 시 징계 및 처벌 강화		4.25	.847	0.429	0.75	0.5	
쉼터	진술 녹화 후 신속한 지역 연계	4.25	.847	0.286	0.61	0.88	
	전문성 강화 및 역량 강화 교육	4.75	.608	0.571	1	0	
	전문가에게 자문을 구함	4.21	.932	0.286	0.61	0.88	
	입소 기준이 까다로움	3.52	.947	-0.357	0.67	0.5	
	쉼터 현황 파악	3.59	.908	-0.214	0.71	0.5	
	쉼터 표준 프로그램 보급	3.87	.968	-0.071	0.5	1	
특정 종교 강요 시 대처방안 마련	특정 종교 강요 시 대처방안 마련	3.92	.881	0.000	0.5	1	
	쉼터 인력의 처우 개선	4.17	1.049	0.214	0.6	1	

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

‘피해자 관점 지원’은 2차 피해 방지 여부와 무관한 상담소의 지속과제라 할 수 있음. (학계, 변*정)

‘사건 처리 원칙 재정립’이라는 표현이 추상적이고 모호함. 무엇을 재정립하자는 것인지 알 수 없음. (학계, 이*연)

해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주

요 의견은 다음과 같다.

해바라기센터의 센터장 선발 시 특정 전공자(정신과) 중심인 선발 시스템은 개선이 필요함. (학계, 이*혜)

(다) 3차 델파이 조사 결과

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 3차 조사의 적절성을 검사하기 위해 평균, 표준편차, 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출한 결과는 <표 IV-83>과 같다. 성폭력상담소, 해바라기센터, 쉼터 각 내용요소에 대한 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.36~4.81)으로 나타났으며 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-83> 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
성폭력 상담소	전문성 강화 및 역량 강화 교육	4.81	0.40	0.93	1.00	0.00
	국가 지원 및 관리 등을 체계화	4.48	0.75	0.64	0.80	0.50
	사건 처리 원칙 재정립	4.48	0.75	0.64	0.80	0.50
	피해자 적극적 지원을 통한 사건 조기 해결 도모	4.58	0.64	0.71	0.80	0.50
	피해자 보호 및 비밀 유지	4.70	0.47	0.93	0.80	0.50
	상담소 인력의 정규직화 및 처우개선	4.63	0.69	0.71	0.80	0.50
해바라기센터	전문성 강화 및 역량 강화 교육	4.92	0.28	0.79	1.00	0.00
	자체 감시시스템 및 모니터링 체제 구축	4.64	0.57	0.71	0.80	0.50
	상담연계 시스템 구축	4.52	0.71	0.57	0.80	0.50
	2차 피해 발생 시 징계 및 처벌 강화	4.36	0.86	0.50	0.80	0.50
쉼터	전문성 강화 및 역량 강화 교육	4.81	0.40	0.93	1.00	0.00

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-84>와 같다. 제시된 내용 요소들 중 성폭력상담소의 3개 항목을 제외하고 모두 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않은 것으로 나타났다.

<표 IV-84> 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
성폭력 상담소	전문성 강화 및 역량 강화 교육	-0.03	0.02	0.08
	국가 지원 및 관리 등을 체계화	-0.02	0.03	0.17
	사건 처리 원칙 재정립	-0.13	0.25	0.17
	피해자 적극적 지원을 통한 사건 조기 해결 도모	0.20	-0.13	0.14
	피해자 보호 및 비밀 유지	0.24	-0.26	0.10
	상담소 인력의 정규직화 및 처우개선	0.38	-0.30	0.15
해바라기센터	전문성 강화 및 역량 강화 교육	0.13	-0.23	0.06
	자체 감시시스템 및 모니터링 체제 구축	0.14	-0.27	0.12
	상담연계 시스템 구축	0.10	-0.06	0.16
쉼터	2차 피해 발생 시 징계 및 처벌 강화	0.11	0.01	0.20
	전문성 강화 및 역량 강화 교육	0.06	-0.21	0.08

(7) 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(가) 1차 델파이 조사 결과

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '2차 피해를 가하는 게시물, 댓글 차단 시스템 구축(27.6%)', 이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며, 다음으로 '악플러 및 허위사실 유포에 대하여 처벌(24.1%)', '게시물 관리 담당자 및 시민대상 교육 실시(24.1%)'이 높은 응답 비율을 보이고 있다.

<표 IV-85> 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 1차 조사 결과

(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
2차 피해를 가하는 게시물, 댓글 차단 시스템 구축	8	27.6
악플러 및 허위사실 유포에 대하여 처벌	7	24.1
게시물 관리 담당자 및 시민대상 교육 실시	7	24.1
인터넷에 의한 2차 피해 예방을 위한 캠페인 실시	3	10.3
게시물 삭제 방안 마련 및 지원	2	6.9
가이드라인 혹은 매뉴얼을 제작 배포	2	6.9
계	29	100.0

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 묻는 항목에서는 '자체 보도방질, 가이

드라인 제작 준수(23.9%)', 이 가장 높은 응답 비율을 보이고 있으며, 다음으로 '보도 관행 개선 및 개선을 위한 노력(19.6%)', '언론인 대상 교육 (19.6%)'이 높은 응답 비율을 보이고 있다.

<표 IV-86> 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안
(단위: 개, %)

내용	응답빈도 (중복포함)	응답비율
자체 보도방침, 가이드라인 제작 준수	11	23.9
보도 관행 개선 및 개선을 위한 노력	9	19.6
언론인 대상 교육	9	19.6
보도에 따른 2차가해 시 언론기관 행정처분	6	13.0
외부 전문가에 의한 모니터링	3	6.5
언론 보도 자체	2	4.3
사건 보도 기록 삭제 시스템 도입	2	4.3
성폭력 사건 보도 전담기자제 도입	2	4.3
언론보도 시 피해자 보호 및 비밀유지	2	4.3
계	46	100.0

(나) 2차 델파이 조사 결과

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 분석 결과 성폭력상당소에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 2차 조사 결과는 '게시물 삭제 방안 마련 및 지원(M=4.78, SD=.641)', '악플러 및 허위사실 유포에 대한 처벌(M=4.74, SD=.526)' '2차 피해를 가하는 게시물, 댓글 차단 시스템 구축(M=4.70, SD=.724)', '가이드라인 혹은 매뉴얼 제작 배포(M=4.70, SD=.609)'에 대해 적절성이 높게 나타났다. 그리고 6개 예방 및 방지 방안 항목이 모두 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, CVR .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 요건을 충족하였다.

언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 적절성은 '자체 보도방침, 가이드라인 제작 준수(M=4.81, SD=.622)', '보도 관행 개선 및 개선을 위한 노력(M=4.74, SD=.712)', '언론인 대상 교육(M=4.74, SD=.656)'이 적절성이 높은 것으로 나타났다. '언론 보도 자체', '성폭력 사건 보도 전담기자제 도입'은 수렴이나 삭제가 필요한 것으로 나타났다.

<표 IV-87> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2차 조사 결과

구분	내용	평균	표준	CVR	합의도	수렴도
----	----	----	----	-----	-----	-----

			편차		
인터넷	2차 피해를 가하는 게시물, 댓글 차단 시스템 구축	4.70	.724	0.786	1 0
	악플러 및 허위사실 유포에 대한 처벌	4.74	.526	0.857	1 0
	게시물 관리 담당자 및 시민대상 교육 실시	4.56	.801	0.714	0.8 0.5
	인터넷에 의한 2차 피해 예방을 위한 캠페인 실시	4.67	.679	0.857	0.8 0.5
	게시물 삭제 방안 마련 및 지원	4.78	.641	0.857	1 0
	가이드라인 혹은 매뉴얼 제작 배포	4.70	.609	0.786	1 0
언론보도	자체 보도방침, 가이드라인 제작 준수	4.81	.622	0.857	1 0
	보도 관행 개선 및 개선을 위한 노력	4.74	.712	0.786	1 0
	언론인 대상 교육	4.74	.656	0.857	1 0
	보도에 따른 2차 가해 시 언론기관 행정처분	4.63	.884	0.714	1 0
	외부 전문가에 의한 모니터링	4.56	.898	0.714	0.8 0.5
	언론 보도 자체	3.96	.940	0.214	0.5 1
	사건 보도 기록 삭제 시스템 도입	4.27	.919	0.429	0.75 0.63
	성폭력 사건 보도 전담기자제 도입	3.92	1.093	0.143	0.5 1
	언론 보도 시 피해자 보호 및 비밀유지	4.59	.747	0.714	0.8 0.5

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안과 관련하여 내용에 대한 적절성 평정과 더불어 추가적 의견에 대해 질문하였으며, 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 전문가들의 주요 의견은 다음과 같다.

국가인권위원회와 기자회견이 공동으로 마련한 성폭력 관련 언론보도 준칙 준수 강조 필요. (학계, 이*연)

방송통신심의위원회 방송 심의에 관한 규정에서 언론으로 인한 2차 가해에 대한 내용 삽입, 언론중재위원회 심의 기준에 성폭력 관련 내용 추가. (언론인, 김*경)

(다) 3차 델파이 조사 결과

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 대한 3차 조사의 적절성을 검사하기 위해 평균, 표준편차, 내용타당도 비율, 합의도, 수렴도를 산출한 결과는 <표IV-88>과 같다. 인터넷, 언론보도 각 내용요소에 대한 전문가들의 중요도 평가는 매우 높은 것(M=4.54~4.89)으로 나타났으며 평균 4.0 이상, 표준편차 1 이하, 내용타당도 .31 이상, 합의도 .75 이상, 수렴도 .50 이하의 조건을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-88> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 3차 조사 결과

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
인터넷	2차 피해를 가하는 게시물, 댓글 차단 시스템 구축	4.79	0.50	0.93	1.00	0.00
	악플러 및 허위사실 유포에 대한 처벌	4.82	0.39	1.00	1.00	0.00
	게시물 관리 담당자 및 시민대상 교육 실시	4.57	0.69	0.79	0.80	0.50
	인터넷에 의한 2차 피해 예방을 위한 캠페인 실시	4.68	0.61	0.86	0.85	0.38
	게시물 삭제 방안 마련 및 지원	4.75	0.44	1.00	0.85	0.38
	가이드라인 혹은 매뉴얼을 제작 배포	4.64	0.68	0.79	0.85	0.38
언론 보도	자체 보도방침, 가이드라인 제작 준수	4.89	0.31	1.00	1.00	0.00
	보도 관행 개선 및 개선을 위한 노력	4.89	0.42	0.93	1.00	0.00
	언론인 대상 교육	4.82	0.48	0.93	1.00	0.00
	보도에 따른 2차 가해 시 언론기관 행정처분	4.54	0.74	0.71	0.80	0.50
	외부 전문가에 의한 모니터링	4.68	0.61	0.86	0.85	0.38
	사건 보도 기록 삭제 시스템 도입	4.46	0.79	0.64	0.80	0.50
	언론 보도 시 피해자 보호 및 비밀유지	4.86	0.36	1.00	1.00	0.00

또한 2차, 3차 델파이 조사 결과를 비교하고, 추가 조사 필요 여부를 알아보기 위해 변이계수(표준편차를 평균으로 나눈 값)를 산출한 결과는 <표 IV-89>와 같다. 제시된 내용 요소들 중 몇몇 항목을 제외하고 모두 2차 델파이 조사에 비해 평균이 증가하고 표준편차는 감소한 것으로 나타났다. 추가 조사의 필요 여부를 알아보는 변이계수는 모두 .50 이하로 더 이상의 추가 조사는 필요하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-89> 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 2, 3차 결과 비교

구분	내용	(3차 델파이 조사-2차 델파이 조사)		변이계수
		평균 차이	표준편차 차이	
인터넷	2차 피해를 가하는 게시물, 댓글 차단 시스템 구축	0.09	-0.23	0.10
	악플러 및 허위사실 유포에 대하여 처벌	0.08	-0.14	0.08
	게시물 관리 담당자 및 시민대상 교육 실시	0.01	-0.11	0.15
	인터넷에 의한 2차 피해 예방을 위한 캠페인 실시	0.01	-0.07	0.13
	게시물 삭제 방안 마련 및 지원	-0.03	-0.20	0.09
	가이드라인 혹은 매뉴얼을 제작 배포	-0.06	0.07	0.15
	언론 보도	자체 보도방침, 가이드라인 제작 준수	0.08	-0.31
보도 관행 개선 및 개선을 위한 노력		0.15	-0.30	0.09
언론인 대상 교육		0.08	-0.18	0.10

보도에 따른 2차 가해 시 언론기관 행정처분	-0.09	-0.14	0.16
외부 전문가에 의한 모니터링	0.12	-0.09	0.13
사건 보도 기록 삭제 시스템 도입	0.19	-0.13	0.18
언론 보도 시 피해자 보호 및 비밀유지	0.27	-0.39	0.07

라) 소결

(1) 2차 가해(피해) 개념 정의 시 고려사항

2차 가해(피해) 개념 정의 시 고려 사항을 질문하는 1차 델파이 조사 결과 다양한 고려 사항이 제기되었으며, 각계각층에서 활동하는 전문가들의 경험적 판단에 의거하여 고려 사항이 제시되었다. 해당 문항은 15개의 내용요소로 구분되어 제시되었는데 2차 조사 결과 전문가 합의에 이른 항목은 '구제 과정, 처리 과정에서 발생', '고용상 불이익, 사회적 불이익 여부', '제도 및 법률로 규정', '2차 피해의 범위 및 영역 제시' 4개 내용이다. 완전한 동의에 이른 4개 항목도 세부적으로 논의가 필요한 부분이며, 2차 피해 범위 및 영역 제시 등의 항목은 구체적인 내용을 제시하기 위해서는 전문가 논의가 필요한 항목이라 할 수 있다. 전문가 합의에 이르지 못해 삭제되었지만 의견이 많이 제시되었던 내용요소는 '심리적, 정신적 손상 적시' 항목으로 빈도 및 적절성과 동의 정도는 높게 나왔지만 전문가들 간의 의견 차이가 있는 것으로 나타나 합의에 이르지 못하였다. '심리적, 정신적 손상'은 주관적 경험으로 피해 정도를 입증하기 쉽지 않다는 의견이 제시되었고 피해자다움을 요구하는 빌미가 되어 바람직하지 않다는 지적이 있었다. 그러나 몇몇 전문가들은 피해자들의 외상 후 스트레스 장애가 명백하게 나타나며, 직장 내 성희롱의 경우 집단적 따돌림, 왕따, 괴롭힘에 대한 2차 가해에 대한 문제가 이미 여러 케이스에서 제기되었기에 2차 가해(피해) 개념 정의 시 중점적으로 고려할 것을 제안하고 있다. 또한 외국의 경우는 2차 피해 개념 정의에 심리적, 정신적 손상에 대해 명시가 되어 있다는 점을 참고사항으로 제시하고 있다. '심리적, 정신적 손상 적시'는 2차 피해 범위 및 영역 제시의 하위 항목으로 위치할 수 있는 여지가 있으며, 이를 함께 고려하여야 한다. 이미 전문가 합의에 이른 4개의 내용과 더불어 '심리적, 정신적 손상'과 관련된 부분을 개념 정의 시 고려해야 하는 것으로 볼 수 있다. 이외에도 2차 피해라는 용어가 적합하지 않아 2차 가해라는 용어로 변경해야 한다는 의견이 제기되었다. 이는 입법과 관련한 부분

으로 가해자를 주체로 간주하고 규제를 하는 경우와 규제가 없는 상황을 고려할 수 있는데, 규제가 없는 상황에서는 2차 피해라는 용어가 적합하다는 의견이다.

(2) 2차 가해(피해) 양상

2차 가해(피해) 양상은 광범위하게 나타나고 있으며, 이에 대한 주요 양상을 행위 주체에 따라 구분하여 제시하였다.

조직 내 처리 과정에서 사용자에게 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차에서 25개의 내용 요소가 도출되었고, 최종 전문가 합의에 이른 양상은 18개 내용 항목이다. 특히 '고용상 불이익'은 전문가 전원의 합의에 이르렀으며, 사용자가 처리과정상에서 '사건에 대한 은폐 및 축소', '성희롱, 성폭력 사건을 피해자와 행위자의 사적 문제로 취급하여 사적인 화해를 중용하거나 강요', '피해자를 비난하는 등의 인격도박 행위', '해고 및 사직 종용', '징계조치 결과 미이행', '피해 신고를 못하도록 회유 및 협박' 등이 주요 양상으로 드러나고 있다. 관리자에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 결과 20개의 내용 요소가 도출되었고 최종 17개의 내용이 전문가 합의에 이르렀다. 사용자와 마찬가지로 '사건 은폐 또는 축소'가 높은 평점과 합의도를 보이며 채택되었고, 다음으로 '피해자 업무 배제 및 직무상 불이익 조치'가 대표적인 양상으로 드러나고 있다. 또한 '피해자, 협박, 위협, 회유, 강요' 행위, '피해자 유발론 언급' 및 '피해자를 의심하고 비난'하는 행위 등의 양상이 나타난다고 제시하고 있다. 이를 통해 전문가들은 관리자와 사용자의 2차 가해(피해) 양상이 유사하게 나타난다고 인식하고 있음을 알 수 있었다. 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 상황은 1차 조사 시 16개 내용 요소로 정리되었으며 최종 15개의 항목이 전문가 합의에 의해 채택되었다. '전문성이 부재하여 조사를 제대로 하지 않는 상황' 혹은 '방임'하는 상황에 대해 평점 및 합의와 수렴이 가장 높게 나타났다. 그러나 고충처리상담원의 전문성 부재는 고충처리상담원 자신의 개인적 차원의 문제가 아닌 해당 업무 관련 역량개발 기회 미제공, 전문성이 부재한 조직 구성원에게 직무를 부여한 주체가 회사라는 점을 들어 책임이 회사 측에 있다는 점을 고려해야 한다는 전문가의 의견이 있었다. 또한, '성인지 감수성이 부재한 언행'도 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상으로 전문가 합의는 높게 나왔지만 앞서 제시한 유사한 이유로 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상으로 적합성 여부를 재고려할 여지가 있다고 지적하고 있

다. 이를 제외한 '사건 및 조사 내용을 유폐하는 행위', '피해자를 비난하거나 의심하는 행위', '피해자를 협박, 위협, 회유, 강요하는 행위'가 대표적인 양상으로 드러나고 있다.

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대해 행위 당사자는 1차 조사 시 15개의 내용 요소가 도출되었고, 최종 9개의 양상이 합의에 이르러 채택되었다. 가장 빈번한 양상으로 제시되었던 행위는 '피해자 비난 여론 조성 및 악의적 소문 유폐'이며 '협박, 회유, 위협, 강요행위'가 높은 합의도를 보이고 있다. '협박, 회유, 위협, 강요행위'는 2차 피해에서 고려할 사항이라기보다는 가해 혹은 명백한 2차 가해 행위로 규정해야 한다는 의견이 제시되고 있다. 삭제항목 중 '고소 및 무고로 역고소' 행위가 행위 당사자에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 탈락되었는데, 이에 대하여 사건을 무마하고 피해자를 위축시키고자 하는 의도로 행해지는 대표적인 양상이며 예술계 등 프리랜서들의 입장에서는 명백한 2차 가해(피해) 양상이라는 의견이 제시되었다. 그러한 한편 행위자의 방어권 행사를 위한 행위는 2차 가해(피해)로 규정하기 어렵다는 의견이 있어 대치되는 상황이 발생하였다. '피해자 접근 접촉' 항목에 있어서도 피해자 의사에 반하는 경우에만 2차 가해(피해) 양상에 포함시킬 것을 제안하고 있다. 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상에 대해 1차 조사에서는 16개의 내용 요소가 도출되었고 최종 14개가 전문가 합의에 이르렀다. '행위자 및 가해자를 옹호하는 행위', '조직 내 집단 따돌림', '낙인 및 퇴직 종용', '피해사실을 유폐하는 등의 행위'가 우선적으로 합의에 이른 항목들이다.

동료 및 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 16개 내용요소가 도출되었고 최종 12개 항목이 전문가 합의에 이르렀다. 동료들에 의하여 '피해자에 대한 허위사실 유폐 및 악소문 전파', '집단 따돌림', '피해자 험담 및 비난', '피해사실 유폐'가 높은 합의도를 보이며 대표적인 양상으로 제시되고 있다. 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 16개의 내용이 도출되었고 최종 12개의 항목이 합의에 이르렀다. '피해자 집단 따돌림', '낙인, 구설에 오름' 항목은 평점 5점으로 전문가 전원 적절성이 매우 높다는 점에 합의 하였으며, '피해자에 대한 험담 및 비난', '피해사실 유폐' 등이 2차 가해(행위) 양상으로 나타났다. 사용자와 관리자 양상과 마찬가지로 동료, 조직 구성원 또한 유사한 맥락의 2차 가해(피해) 양상을 보이며

내용 요소 상 크게 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 경찰에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사에서 15개의 내용요소가 도출되었고 최종 8개의 내용이 합의에 이르렀다. 조사 과정에서 '피해자를 비난하거나 고압적인 자세'가 전문가 합의도가 가장 높게 나왔으며, '수사 시 피해자가 사건을 유발했다는 언급', '고정관념과 편견에 근거해서 수사'를 하는 행위가 2차 가해(피해) 양상으로 드러났다. 경찰과 관련한 내용 요소에 있어서는 전문가들의 의견차가 다소 있는 것으로 나타났다. 전문가들 대부분의 의견 차이는 피해자 입장에서 접근하는가 혹은 공정한 수사라는 관점에서 접근하는가에 따라 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 동일한 상황이지만 피해자 입장에서는 2차 가해(피해)가 될 수 있고, 공정한 수사라는 관점에서 중립적 입장은 불가피하다고 의견이 제시되고 있다. 예를 들면 삭제 항목 중 '수사 시 당시 상황 재연 및 설명 요구'에 있어, 피해자들은 성적수치심과 자신의 진술을 의심받는다라는 생각을 하게 되어 2차 가해(피해) 상황으로 문제가 제기되지만, 한편 특정상황에서 말로 표현할 수 없고 동작으로 설명이 가능한 부분이 존재하기에 사실관계 파악을 위해 재연이 필요한 경우가 있어 직접적인 2차 가해(피해)로 볼 수 없다는 입장이다. 검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사에서 15개가 제시되었으나, 최종 8개가 전문가 합의에 이르렀다. 피해자에게 '피해자 유발론을 언급'하거나 '고정관념과 편견에 근거한 수사', '피해를 입증하도록 요구하거나 진술의 신빙성을 의심하는 행위'가 합의도가 높은 항목으로 나타났다. 법원의 경우는 1차 조사 시 17개의 내용 요소가 도출되었고 최종 8개의 항목이 전문가 합의에 이르렀다. '불필요한 심문 및 이러한 심문을 제지하지 않는 행위', '선입견 및 편견에 근거한 질문 및 수치심 유발', '피해자 행실 및 사생활 지적'이 2차 가해(피해) 양상에서 합의도가 높게 나타났다. 가해자 변호사는 1차 조사 시 12개의 내용 요소가 도출되었고, 최종 7개의 항목이 채택되었다. 재판에서 가해자 변호사가 재판과 관련하여 직접적 상관이 없는 질문으로 '사생활에 대한 질문을 통해 성적 수치심을 유발'한다던가, '피해자 신상 노출 및 피해사실 유포', '피해자 비난, 폄하, 압박하는 언행'을 주요 양상으로 제기하고 있다.

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 국가인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 9개의 내용 요소가 도출되었으나 최종 1개 항목이 채택되었다. 합의에 이른 항목은 '사건 처리 지연' 항목이다. '사건 처리 지연'도 의

도적인 경우에만 2차 가해(피해)라 할 수 있다는 전문가의 의견이 있었다. 노동청에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 12개의 내용 요소가 도출되었으며, 최종 6개의 내용이 전문가 합의에 도달하였다. '고정관념과 편견으로 피해자를 비난'하거나 '고정관념과 편견에 근거하여 질문'을 하는 행위 등이 다른 항목에 비하여 비교적 전문가 평점이 높은 것으로 나타났다.

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 1차 조사 시 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상은 11개, 해바라기센터는 8개, 쉼터는 2개의 내용 요소가 도출되었다. 그러나 최종적으로 전문가 합의에 도달한 2차 가해(행위) 양상은 없는 것으로 나타났다. 성폭력 상담소, 해바라기센터, 쉼터에 대한 2차 가해(피해) 케이스가 전반적으로 알려지지 않았고, 전문가들 또한 해당 기관에 대해 파악하고 있는 전문가와 그렇지 않은 전문가 집단으로 구분되어 합의에 이르기 어려웠던 것으로 보인다.

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상에서 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사 시 9개의 내용 요소가 도출되었고 최종 9개 항목 모두가 전문가 합의에 이르렀다. 주요 양상은 '허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개진', '가해자의 범행 수법을 선전적이고 자극적으로 묘사', '피해자 비난 및 악성 댓글'의 양상이 높은 합의도를 보이고 있다. 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상은 1차 조사에서 17개의 내용요소가 도출되었고 최종 12개의 항목이 합의에 이르렀다. '편파적이거나 잘못된 내용 보도', '사실 확인 없는 부정확한 정보 제공', '피해자 신상 및 과거 행적 보도', '피해자 및 피해사실을 특정할 수 있는 구체적 정보 노출' 등이 2차 가해(피해) 양상으로 드러나고 있다.

(3) 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

조직 내 처리과정에서 사용자, 관리자, 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 공통적인 내용은 '2차 피해 예방을 위한 교육 실시'로 나타났다. '2차 피해 예방을 위한 교육 실시'는 예방 및 방지 방안에 있어 사용자, 관리자 측면에서 높은 적절성을 보이고 있으며, 고충처리상담원에게 있어서도 '피해자 보호 및 비밀 유지' 다음으로 높은 적절성을 보이고 있다. 사용자는 주로 '피해자 보호 및 2차 가해(피해) 방지에 대한 의지', '관리감독 의무 및 책임 강화' 등 2차 가해(피해)에 대한 인식전환과 '전담기구 운영 및 설치 제도화', '사건 처

리에서 외부 전문가 활용' 등 공정한 수사를 위한 구체적 노력이 예방 및 방지 방안으로 나타났다. 그리고 관리자 측면에서는 '관리감독의 의무, 책임을 강화'하고 '피해사실 및 피해자 정보에 대한 비밀을 지키는 것'이 예방 및 방지 방안으로 나타났다. 이러한 방지 방안을 통해 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안을 조직에서 자신의 직무 중 일부로 인식하는 것을 제안하고 있다는 것을 알 수 있다. 고충처리상담원의 경우는 '행위자에게 2차 피해 유발행위 금지를 위한 안내 및 조치'를 취할 것을 제기하고 있는데, 이는 고충처리상담원의 구체적 역할을 명시한 부분으로 2차 가해(피해) 예방 및 방지를 자신의 고유 업무로 인식해야 한다는 것을 강조한 것으로 볼 수 있다.

행위 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에서 '2차 피해 방지를 위한 교육'이 동일하게 높은 적절성을 보이고 있다. 그리고 '행위자와 피해자 분리조치', '2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련'이 예방 및 방지 방안으로 제시되고 있는데, 행위자가 자체적으로 분리조치를 할 수 없고 규정마련을 할 수 없기에 사용자, 관리자, 고충처리상담원의 실제 역할 수행과 연계되는 예방 및 방지 방안이라 할 수 있다. 또한 행위자의 경우는 '징계처분'이 2차 가해(피해)를 위한 예방 및 방지 방안의 하나로 나타나고 있다. 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안은 대부분 조직 차원에서 이루어져야 함을 알 수 있다. 행위자 주변인에 의한 예방 및 방지방안 또한 '2차 가해(피해)를 적극적으로 대응할 수 있는 시스템 구축', '2차 가해(피해) 유발 행위 금지 의무 규정을 조직 내 만들어서 예방'하여야 한다는 내용이 제시되고 있다. 이 또한 조직 차원에서 실천해야 할 영역이라 할 수 있다.

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 역시 '2차 피해 방지를 위한 교육'이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 동료집단의 경우에는 '비밀유지', '소문유포를 금지할 것'과 '피해자 행실 평가 및 비난을 금지'하도록 해야 하며, 조직 구성원은 동료집단과 거의 유사한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안이 나오고 있다. '피해자 권리 지지 및 공감', '편견을 갖지 않는 것' 등이 추가적으로 제시되고 있다.

형사법체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에서 경찰, 검찰, 법원, 가해자 변호사의 경우는 단순히 2차 가해(피해) 예방을 위한 교육 차원이 아닌 좀 더 전문성을 갖출 수 있는 교육에 대한 의견이 제시되고 있다. 형사법체계에

속한 4개의 대상 모두 전문성에 기반하여 사건처리와 수사를 하는 특성을 고려한 것으로 보이며, '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양교육'이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 다음으로 '사건 수사 처리 지침 및 매뉴얼 구축', 혹은 '피해자 지원 및 재판 매뉴얼 숙지' 등 매뉴얼에 따른 수사가 2차 가해(피해)를 예방하는 방안으로 공통적으로 제시되고 있다. 가해자 변호사 집단에 있어서도 '매뉴얼을 제작'하여 그에 따른 재판을 실시할 것으로 제안하고 있다. 또한 경찰, 검찰, 법원의 경우는 '성희롱 성폭력 사건 전담수사관 배치', '성폭력 사건 전담 재판부 마련' 등을 통해 성희롱, 성폭력 사건의 특수성을 고려하는 것이 2차 가해(피해)를 예방할 수 있다는 입장이다. 다음으로 공통적으로 나온 부분은 '2차 가해(피해) 발생 시 징계처리'를 하는 것이 예방법 중 하나로 제시되고 있다. 이는 적극적인 2차 가해(피해) 예방을 위한 방안이라 할 수 있으며, 적극적 조치가 2차 가해(피해) 예방에 도움이 된다는 점에 전문가들의 의견이 합의된 것으로 볼 수 있다.

행정체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안은 국가인권위원회와 노동청의 측면에서 살펴보았으며 두 대상 모두 형사법체계의 경찰, 검찰, 법원, 가해자 변호사 집단과 마찬가지로 '성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육'이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 국가인권위원회는 '조사과정 및 변경사항, 조사결과를 안내'함으로써 2차 가해(피해)를 예방할 수 있다고 보았으며, 노동청은 '전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치'를 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안으로 제시하고 있다. 그리고 국가인권위원회와 노동청 모두 2차 가해(피해) 예방을 위해 '담당인력을 보강해야 한다'는 점이 제시되고 있다. 조사기간이 길어지는 동안 2차 가해(피해)가 발생할 확률이 높아질 수 있다는 점을 고려하였을 때 '담당인력 보강'을 통해 신속한 조사가 이루어 질 수 있도록 하여야 한다.

피해자지원체계에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안은 성폭력상담소, 해바라기센터, 쉼터의 특수성을 고려하여 '전문성을 강화하고 역량강화 교육을 실시'해야 한다는 항목이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 기본적으로 피해자 지원을 목적으로 하는 기관이기에 전문성과 역량이 부족한 점을 보강하여 예기치 않은 2차 가해(피해)를 예방하여야 한다는 취지로 볼 수 있다.

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안은 인터넷과 언론보도로도 구분하여 조사하였다. 인터넷은 '악플러 및 허위사실유포에 대하여 처

별규정을 강화'하고 '2차 피해를 유발하는 게시물, 댓글을 차단하는 시스템 구축'이 예방 및 방지 방안에서 높은 적절성을 보이고 있다. 언론보도의 경우는 '보도 관행을 개선', '가이드라인을 제작하고 준수'함으로써 2차 가해(피해)를 예방하여야 한다는 내용이 높은 적절성을 보이고 있다. 그리고 언론보도 시 '피해자 보호 및 비밀유지'를 위해 노력하여야 한다는 점이 예방법으로 제시되고 있다.

전체적으로 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안에 있어서 교육을 통해 예방 및 방지를 해야 한다고 전문가들은 의견을 모으고 있다. 특히 사건처리와 수사 및 조사 등 직접적으로 관계된 대상은 성인지 감수성 및 젠더관점 확립을 위한 전문적인 교육과 트레이닝이 필요하다는 점이 예방 및 방지 방안으로 강조되고 있다. 다음으로 실질적인 2차 가해(피해) 예방 및 방지를 위해 조직 내 시스템 구축 및 2차 가해(피해) 예방을 위한 매뉴얼 및 지침 등을 구축하여 활용할 것을 제안하고 있다.

나. 성희롱·성폭력 피해자 지원제도 이용경험 및 2차 피해 양상: 성희롱·성폭력 피해자 심층면접

1) 조사 설계

가) 조사 목적

1990년대 이후 성희롱·성폭력 관련법이 제·개정되면서 성희롱·성폭력 가해자를 처벌하고 피해자를 지원하는 법제도적 장치가 확대되어왔다. 그럼에도 성희롱·성폭력 피해를 드러내고 해결하는 과정에서 피해자들이 경험하는 2차 피해나 사건 해결과정에서의 법제도적인 한계가 꾸준히 문제로 제기되고 있다.

피해자 심층면접은 피해자 관점에서 현 피해자 지원제도를 접근하고 분석함으로써 현 피해자 지원제도의 공백을 파악하고 이에 대한 개선방안을 모색하기 위해 이루어졌다. 성희롱·성폭력 피해자는 피해자 지원제도의 잠재적 이용자이자 수혜자이다. 성희롱·성폭력 피해자를 심층 면접함으로써 피해자들의 제도 이용 경험과 만족도, 피해의 유형과 대응방식, 2차 피해의 양상 등을 파악하고자 하였다.

나) 조사과정

심층면접은 성희롱·성폭력 사건 해결과정에서 피해자 지원기관의 지원을 받은 경험이 있거나 현재 지원을 받고 있는 피해자를 대상으로 이루어졌다. 피해자 지원기관과 여성가족부의 도움을 받아 심층면접자를 섭외하였다. 면접 의사를 밝힌 면접자에게 연구자가 직접 전화 연락을 하여 연구의 목적과 면접 진행 과정에 대해 설명한 후 면접자의 시간과 편의를 고려하여 면접 일시를 정하였다. 심층면접은 타인의 접근이 제한된 조용한 장소에서 이루어졌으며, 일대일 면접의 형태로 진행되었다. 면접 시간은 약 2시간 정도 소요되었으며, 면접 내용은 면접자의 동의 아래 모두 녹음하였고, 이후 녹음파일의 내용을 그대로 전사하여 자료화하였다.

다) 심층면접 대상의 일반적 특징

심층면접 대상은 성희롱 피해자 3명, 성폭력 피해자 3명으로 총 6명이다. 성폭력 피해 사례는 공소시효가 지났거나 여러 명의 피해자가 있었던 사례였다. 성희롱 피해 사례는 정규직으로 각각 8년, 10년 이상 일했던 직장의 상사에 의한 성희롱 사례와, 하루 5시간 단시간근로의 형태로 10개월 근무했던 소규모 사업장의 사업주에 의한 성희롱(성추행)사례였다. 성희롱 사례는 모두 고용노동부에 진정을 제기한 상황이었으며, 성폭력 사례는 민사 또는 형사 소송을 진행했거나 현재 소송이 진행 중인 사례였다. 면접 사례의 일반적 특징은 아래와 같다.

<표 IV-90> 면접 사례의 일반적 특징

사례 번호	성별	연령	사건 발생 당시 직업/분야	사건 발생 시기	피해 유형	진정/고소 여부
사례 1	여성	20대	교육/문화예술체육분야	2001~2002년	성폭력	형사 재판
사례 2	여성	40대	소규모 사업장(아르바이트)	2018년	성희롱	노동부 진정, 형사재판
사례 3	여성	30대	회사원(외국계)	2011~2018	성희롱	노동부 진정
사례 4	여성	30대	회사원	2018년	성희롱	노동부 진정
사례 5	여성	30대	교육/문화예술체육분야	1997~1998년	성폭력	민사재판
사례 6	여성	40대	문화예술체육분야	2000~2005년	성폭력	형사재판

라) 심층면접 주요 질문 내용

면접은 반구조화된 질문지를 바탕으로 연구자가 간단히 질문을 하고 이에 대한 대답을 듣는 방식으로 진행하였다. 연구자는 최대한 짧게 질문하고 면접자의 이야기를 많이 듣고자 하였다. 주요 질문 내용은 성희롱·성폭력 사건의 개요, 현재 진행 중인 상황, 피해자 지원기관의 탐색 및 지원 연계과정, 피해자 지원기관으로부터 지원받은 내용, 사건을 드러내고 법적 대응을 하는 과정에서 느끼는 어려움과 한계, 추가적인 피해나 불이익 등이다.

<표 IV-91> 주요 면접 질문

피해 유형	피해 상황, 피해 발생시기, 피해 발생 시 대처 등
사건 대응 과정	피해 발생 시 대처, 현재 사건 진행 상황, 고용노동부/인권위 진정 여부 및 진행과정, 민·형사 소송 여부 및 진행과정, 사건 해결 과정에서 어려운 점, 신고 및 조사/수사 과정에서 불편했던 점 등
지원제도 이용 경험	지원 기관 접근 경로, 지원 기관 탐색 과정, 기관으로부터 지원 받은 내용에 대한 의견 및 만족도 등
2차 피해	사건 해결과정에서 추가적인 피해 발생 여부, 추가적인 피해의 내용, 사건 신고나 소송에 대한 주변의 반응, 직접적인 불이익 등
기타	피해자 지원 기관에 대한 인식, 개선되거나 기대하는 점 등

2) 심층면접 결과 분석

가) 성희롱·성폭력 피해자 지원기관 접근 경로: 피해 발생 시점부터 인터넷, 지인 등을 통해 관련 정보 탐색

여성긴급전화(1366), 상담소, 통합지원센터, 지원시설, 여성운동단체 등 성희롱·성폭력 피해자들이 상담과 지원을 요청할 수 있는 다양한 성격의 기관들이 존재하지만, 피해자들은 이러한 피해자 지원기관이나 관련제도에 대해 잘 알고 있지 못하는 경우가 많다. 자신에게 이러한 피해가 발생하기 전까지는 관련 정보나 제도에 대해 관심을 가질 개인적 동기가 적고, 피해자 지원기관이나 제도에 대한 정보를 접할 기회도 많지 않기 때문이다. 직장인들의 경우 성희롱 예방교육을 통해 사건 발생 시 대처방안이나 도움을 요청할 수 있는 기관에 대한 정보를

접할 수 있도록 하고 있지만, 소규모 사업장에서는 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지지 않을 뿐 아니라 일정 규모 이상의 민간 사업장의 경우 교육이 이루어지더라도 의례적이고 형식적으로 이루어져 교육을 통한 정보획득이 쉽지 않은게 현실이다. 면접자들은 성희롱 피해가 발생하고 이에 대한 대처방법을 모색하면서 인터넷, 지인 등을 통해 관련 기관의 정보를 탐색하거나 획득할 수 있었다.

(연구자: 회사 내에서 성희롱 예방 교육이나 이런 거에 대해서 듣거나 교육받아본 적 없으셨어요?) 없었어요. 근데 늘 팩스나 전화는 많이 와요. 교육 받아야한다고. 그런 업체들 있잖아요. 그러면 회사에서는 늘 무시하죠. 저는 결정권자는 아니니까. 그런 거 오면 윗분들에게 여쭙봐요. 이런 거 왔다고 얘기해도 그냥 다 무시하고 신경 안 쓰시죠. (중략) 직장 내 성희롱 하면 그냥 다 나와요. 주로 노무사 변호사들의 홍보 블로그. 그리고 사실 직장의 성희롱 문제가 발생하였을 때 어떻게 대처해야 한다, 이런 매뉴얼 같은 게 인터넷에서 많이 돌아요. (사례 4)

제가 사촌언니한테 전화를 했어요. 그랬더니 언니가 경찰서쪽에서 일하는 사람에게 상황을 설명하니 그쪽에서 1366을 알려줘서 전화를 하라고 해서 전화를 했죠. 그래서 지금 소장님을 만나게 됐고, 약속을 잡고 그 사무실로 갔어요. 그리고 이리이러한 상황을 다 말씀 드렸어요. 너무 당황스럽고 이 상황이 억울하고 어리둥절하고 분하고 이런 복합적인 마음이었던 거예요. 그래서 소장님한테 올면서 얘기를 했어요. (사례2)

성희롱·성폭력에 대한 사회적 인식이 향상되면서 많은 사람들이 성희롱·성폭력은 범죄이며, 피해자는 법적 구제나 지원을 받을 수 있다는 사실을 막연하게는 알고 있다. 그러나 자신에게 피해가 발생하거나 이러한 상황에서 적절한 대처방법을 알고 행하기에는 기존의 막연한 인식수준이나 정보만으로는 부족하다. 그래서 피해자들은 개인적으로 노무사나 변호사 등을 만나 상담하거나 인터넷을 통해 획득한 정보를 바탕으로 여러 기관에 문의하면서 무료상담이나 자문을 시도한다.

저는 부모님이 아시는 노무사님을 만나서 상담을 했고, 사건을 진행 중인데, 노무사님의 추천으로 9월 쯤에 이 곳[여성단체]을 가게 된 거예요. 저는 노무사님을 통해서 이곳을 알게 되었고, 그쪽에서 상담치료를 받고 있어서 심리적 안정을 받고 있지만, 다른 여성들은 그조차 못할 것이죠. (사례 3)

직장 내 성희롱 관련 기관 연락처가 아예 이미지 파일로 있어요. 저는 다 연락을 했어요. 근데 도움이 됐던 곳은 유일하게 이곳이었어요. 그러니까 다른 곳들 같은 경우

에는 제가 피해 입은 게 성희롱이기 때문에 성추행이면 이런 식의 도움을 받을 수 있고 이렇게 할 수 있는데 단지 성희롱만으로는 법적인 처벌도 할 수 없다고, 지금 제도 상황에선 이렇다 그러시더라고요. (사례 4)

성폭력 피해자 긴급신고체제 정비, 여성긴급전화 1366에 대한 홍보 강화 등은 성폭력 피해자 지원체계의 개선방안의 하나로 제시되어왔다(윤지영 외, 2013: 이미정 외, 2013). 그러나 여전히 피해자들은 긴급신고전화나 피해자 지원기관에 대한 정보부족으로 피해자 지원기관에 도달하기까지 여러 경로를 거치고 있었다. 여성긴급전화는 긴급구조·보호 또는 상담이 필요한 피해자들이 언제라도 도움을 받을 수 있도록 1년 365일 24시간 운영되며, 전국 어디에서도 동일한 번호인 1366을 사용하고 있다. 현재 정부지원을 받는 피해자 지원기관은 전국에 110여개에 이른다. 형사소송법, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법, 성폭력방지법 및 피해자보호 등에 관한 법률, 아동·청소년 성보호에 관한 법률, 범죄피해자보호법 등에 근거해 피해자 지원제도가 구축되고 확장되어왔다.²³³⁾ 그럼에도 여전히 피해자 지원제도의 공백과 한계가 제기되고 있고, 기존의 제도를 효율성을 높이는 방안에 대한 목소리도 높다. 피해자들이 관련제도나 기관에 대한 이해와 정보의 부족으로 제도를 활용하지 못하거나 지원으로부터 배제되지 않도록 피해자 지원제도에 대한 인지도를 향상시킬 필요가 있다. 누구나 필요시 적절하게 활용할 수 있도록 여성긴급전화나 피해자 지원제도에 대한 대국민홍보를 강화하는 방안을 고민할 필요가 있다. 많은 사람들이 쉽게 접근하고 이용하는 TV나 라디오와 같은 대중매체, 대중교통 등을 효과적으로 이용하는 홍보전략도 유용할 수 있을 것이다.

나) 성희롱·성폭력 사건의 특성과 각기 다른 대응 과정

- (1) 성희롱 사건: 다른 노동침해 사안과 연동, 고용노동부 진정, 여성(노동)단체/기관의 지원

성희롱이 법률용어로 처음 규정된 것은 1995년 『여성발전기본법』이었고,²³⁴⁾

233) 윤지영, 지인선, 김성돈(2013), 성폭력 피해자 지원 정책에 관한 연구, 한국형사정책연구원

234) 장명선, 김선옥(2016), 성희롱 2차 피해의 법적 쟁점과 과제, 이화젠더법학 제8권 제3호, 189p.

직장 내 성희롱 관련 조항이 추가된 것은 1999년 『남녀고용평등법』²³⁵⁾이었다. 성희롱에 대한 인식과 법제화과정에서 드러나듯이 성희롱은 직장 내 성적인 폭력과 침해의 문제로 접근되었다. 이러한 성희롱에 대한 인식과 법제화의 과정은 성희롱 사건이 다른 노동권 이슈와 연결되거나 결합되면서 표면화되는 특성을 띠게 한다.

<사례 3>은 입사 이후부터 ‘너 이 옷 입고 밤에 뭐하러 다니냐’, 눈에 붙인 ‘속눈썹 역겹다’, ‘윗 사람의 그녀다’라는 등 옷차림이나 외모 지적, 근거 없는 소문을 유포하는 직장 상사로부터 지속적인 괴롭힘과 성희롱을 당했다. 이러한 사실을 다른 상사나 인사부에 몇 차례 보고하기도 했으나, 적절한 조치가 이루어지지 않았다. 회사에 문제제기를 하고 상사에게도 도움을 요청해보았으나 별다른 도움을 받을 수 없다는 사실을 확인하면서 <사례 3>은 더 이상 이러한 사실을 타 이상-거론하거나 문제화하지 않기로 마음먹었고, 힘겹게 직장 생활을 유지해왔다. 그러다 올 6월 ‘야식비 과다 청구’를 이유로 해고를 당했고, 이러한 회사의 부당한 조치와 함께 그동안 겪었던 성희롱 피해에 대한 법적 대응을 결심한 것이다.

제가 2011년도에 그 회사에 입사했는데, 그때부터 성희롱을 꾸준히 당했고, 직접적인 것도 있고, 간접적인 것도 있는데, 온갖 루머에 시달려왔어요. 그러다 올 6월 징계해고를 당했고, 징계해고와 성희롱건으로 지금 진정을 제기중입니다. 해고의 사유는 야식비 부당청구였는데, 그동안 회사 내에서 발생했던 수천 만원의 사건사고의 경우도 정직 처분을 했던 회사였는데, 몇십 만원 야식비 오버청구가 된 것이 해고사유가 되었죠. 야근비는 회사에서 관용적으로 사용하는 것인데, 저만 찍어서 징계한 것은 성희롱 신고에 대한 보복으로 추측이 가능한 상황이에요. 그래서 부당해고로 노동부에 진정을 넣은 상태죠. (사례3)

성희롱이 다른 노동문제와 밀접하게 결합되어 있는 특성은, 성희롱 사건을 문제화하는 과정에서 사업주의 다른 불법적 노동행위가 가시화된다는 점을 통해서도 확인된다. <사례 2>와 <사례 4>는 성희롱 피해를 드러내고 이에 대한 공식적인 해결을 시도하는 과정에서 다른 불법적인 노동행위가 있었다는 것을 인지하게 되었고, 현재 성희롱뿐 아니라 연차수당 미지급(체불임금), 고용계약서 미

235) 2007년 『남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률』로 법명이 개정됨

작성, 어나 4대 보험 미가입 등 다른 노동 사안에 대해서도 진정을 제기한 상황이다.

근데 이게 저는 성희롱 문제뿐 아니라 그 임금체불 건도 같이 걸려있어요. 제가 연차를 써 본적도 연차수당을 받아본 적이 없어요. 그래서 미지급연차수당에 대한 임금체불 건으로 진정을 같이 넣게 된 건데 회사 쪽에서는 그 돈을 주고 싶지가 않은 거예요. 그 금액이 제가 오래 다니다보니까 컸어요, 한 600만원에서 700만원 정도 됐었는데 그 돈을 주고 싶지 않은 거죠. 회사에서 노무사님을 선임했더라고요. 그래서 그 모든 걸 포괄적으로 합의금을 500인가를 요구했었어요. (사례 4)

저는 고용 이쪽으로도 전혀 아무것도 몰랐던 거예요. 근데 소장님이 4대 보험 안 든 것도 다 법에 걸리고, 근로계약서도 그렇고, 다 법에 걸리는 행동을 했다는 거예요. 그래서 이진 신고 건이라고 하시면서 소장님이 신고를 해버린 거예요. (중략) 해고나 근로계약서 미작성, 4대 보험도 안 해줘서. 이것이 인정돼서 제가 3개월 반치 정도 받았어요. 4대 보험, 근로계약서 미작성, 해고건, 추행건 4건을 고용센터에 신고를 해놨는데 4대 보험은 해결이 돼서 받았고 3건이 남은 거예요. (사례 2)

성희롱 피해자들은 먼저 고용노동부(노동청)나 국가인권위원회에 진정을 제기하면서 사건의 공식적 해결을 시도한다. 성희롱 피해의 경우도 피해의 유형과 정도에 따라 민·형사 소송을 제기할 수 있지만 대부분 고용노동부(노동청)에 진정을 제기하는 것으로 법적 구제를 시작한다. 면접자 가운데 직장 내 성희롱 피해자의 경우 모두 고용노동부에 진정을 제기한 상태였다. 그리고 노동문제를 중점적으로 다루는 기관이나 단체를 통해 법률지원이나 심리상담지원을 받고 있었다.

성희롱 피해자 지원체계로는 민간단체의 고용평등상담실과 사업장내 명예고용평등감독관 제도가 있다. 고용노동부는 민간단체의 상담역량을 활용하고 피해자의 권리구제를 지원하는 창구로서 여성노동단체, 여성노동법률지원센터 등 민간단체의 고용평등상담실의 운영비용 일부를 지원하고 있다. 성희롱·성폭력의 법적 규정이나 구제절차가 각기 다른 틀에서 설계되고 운영되고 있는 것이다. 현재의 이원화된 틀을 그대로 유지하면서 성희롱·성폭력 피해자 지원체도를 각각 확장·보완해나갈 것인지, 성희롱·성폭력 지원체계를 유연하게 연계하면서 장기적으로 통합적 체계를 구축하는 방안을 모색할 것인지를 고민할 필요가 있다.

(2) 성폭력 사건: 성적인 폭력에 초점, 공소시효, 민·형사소송, 여성(폭력)단체/기관의 지원

1993년 『성폭력 특별법』 제정 이후 수차례 관련법이 제·개정되면서 성폭력 피해자를 보호하고 지원하는 법제도적인 장치들이 확대되어왔다. 긴급신고전화, 통합지원서비스, 법률지원, 수사 및 재판 지원, 의료지원, 치유회복프로그램 지원, 보호시설 제공, 주거 및 생계 지원 등 성폭력 피해자 지원범위가 다양화되고 확대되어온 것이다.

성폭력은 성희롱과 달리, 특정한 공간에서의 지위와 권력의 문제보다는 젠더 권력과 성적인 폭력의 문제에 초점이 맞추어져 해석되고 이해되어왔다. 성희롱과 성폭력에 대한 법적 정의나 규제의 방식이 각기 다른 틀에서 제도화되고 접근되어온 것이다. 성폭력 사건의 경우 피해자의 연령, 사건 발생 시점 등이 사건의 공식적 해결과정에서 중요한 변수가 된다. 2013년 이후 친고죄가 폐지되어 피해자의 신고없이도 사건이 수사되고 가해자가 처벌받을 수 있게 되었지만, 2013년 이전에 발생한 성폭력 피해나 공소시효가 소멸된 사건의 경우 법적 대응에 많은 한계가 있다.

<사례 1>과 <사례 5>는 초등학교 시절에 성폭력 피해를 경험했던 사례로 이미 공소시효가 지난 상황에서 법적 대응을 진행했거나 진행 중인 경우였다. 이들은 성폭력 피해를 구제받고 사건을 공식적으로 해결하기로 결심 했지만, 처음 수사기관이나 피해자 지원기관에 문의하고 상담했을 때 현실적으로 수사가 지원이 어렵다는 이야기를 들었다. 그러나 이들은 좌절하지 않고 다시 용기를 내어 사건의 공식적 해결과 처리를 가능하게 만들 수 있는 방법을 찾아나섰다. 유사 사례를 모니터링하고, 여러 기관에 다시 문을 두드렸고, 이러한 과정에서 필요한 정보를 얻고 지원받을 수 있는 기관을 만나게 되어 힘겹게 법적 대응을 시작할 수 있었다.

2012년도에 어떻게 새벽에 핸드폰 하다가 기사를 봤는데 1366에 전화하면 뭐 상담을 받고 도움을 받을 수 있다고 해서 새벽에 전화를 했는데 그 시간대는 긴급, 당장 이런 거에 대해서만 상담을 하니까, 내일 9시 되면 이 전화번호나 다른 번호로 둘 중 하나로 전화해서 상담을 하라고 안내를 받아서 다음날 전화를 했던 게 [상담소]예요. 지금도 가끔씩 그곳 소장님과 연락하고 있거든요. 처음에는 그 정보를 시작으로 해서 소

장님이 알아봐주시고, 경찰소도 찾아가보고 했는데 거기도 처음에는 안 된다고 얘기가 나와서 그냥 상담치료를 받아야하나 했는데, 상담치료는 또 다른 곳으로 연계가 되어야 하는 상황이었나봐요. 그래서 그 때 다른 상담소로 연계가 돼서 넘어갔는데, 그때는 상담만 받고 그냥 말았어요. (중략) 2016년 5월에 가해자를 대면하고 나서 다시 사건을 해결해야겠다는 생각이 들었죠. 2012년에 안된다고 했던 경찰들이 왜 안 된다고 했는지 직접 찾아보고, 혼자 막 법 공부 엄청 하고, 상담변호사들 찾아 엄청 뛰어나고, 혼자서 공부를 했어요. 그러면서 이런 기관에서 이런 도움을 받을 수 있다더라, 그런 얘기를 듣고, 그리고 [상담소]에 문의를 했는데, 사안이 사안인 만큼 다른 전문 기관에 연계하는 게 좋다고 생각하셔서 또 다른 곳에 전화를 했고, 그곳에서 도움을 받았죠. (사례 1)

처음에 경찰서에 신고를 했는데 공소시효가 지났다고 그랬을 때 제일 힘들었고, 두 번째는 이제 거기 [상담소]에서 의견서를 제출해주고 그러긴 했는데, 그리고나서는 더 이상 해줄 것이 없다고 하니, 거기서 또 어떻게 해야할지 막막했죠. (중략) 그런데 다른 지인에게 [여성운동단체]에 한번 전화해보라는 이야기를 들었고, 제가 상황을 얘기하니 그곳에서는 지원이 가능할 것 같다고, 제가 원하는 것 다 해줄 수 있다고 하는 거예요. 그래서 지금 지원받아 민사진행하고 있어요. (사례 5)

면접자들은 자신의 피해 유형과 상황을 토대로 대응 가능한 방법과 지원 가능한 기관을 탐색하면서 자신이 사건의 해결하는데 필요한 지원을 해줄 수 있는 기관을 적극적으로 찾아 나선다. 상담소, 통합지원센터, 여성운동단체 등 피해자 지원기관이 각각 다른 특성과 지원 역량을 갖고 있기 때문에 피해자가 지원받을 수 있는 부분이 상이하다. 동일 기관의 경우도 예산 및 정부지원금, 내부 사정 등에 따라 지원가능여부나 지원내용이 유동적이기도 하다. 피해자들은 사건에 대한 법적 대응을 결심하고 지원기관을 탐색하면서 피해자 지원기관마다 지원범위나 방식이 상이하다는 것을 알게 되고, 여러 기관에 문을 두드리면서 지원 가능성을 탐색하는 것이다.

각각의 지원기관의 역할과 특성을 조율하고 체계화하여 피해자들이 적절한 지원을 받을 수 있도록 하는 것이 필요하다. 특히 지원기관들 사이의 역할이 중복되거나 자원이 소수의 피해자에게 집중되지 않도록 할 필요가 있다. 각 기관들 사이의 원활한 소통과 협력을 통해 모든 피해자들이 지원 자원을 공평하게 분배 받고 도움을 받을 수 있도록 하는 것이 중요하다.

다) 피해자 지원기관/제도 이용 경험: 감사함과 아쉬움

(1) 사건 해결과정의 실질적 도움: 법률, 상담, 의료 지원

성희롱·성폭력 피해자들은 법무부의 국선변호사제도, 여성가족부의 무료법률구조제도에 의해 민·형사 소송시 변호사를 선임 받을 수 있다. 19세 미만의 성폭력 피해자에게 적용되었던 법률조력인 제도가 2013년부터 성인 피해자에게까지 확대되었다. 피해자의 경제적 상황을 소송과정에서 소요되는 비용을 지원하고 법적인 조력을 받도록 하고 있는 것이다. 또한 여성가족부는 가정폭력이나 성폭력 피해자에게 무료로 법률지원을 받을 수 있도록 무료법률지원사업을 수행하고 있는데, 2018년에는 대한법률구조공단, 한국가정법률상담소, 대한변협법률구조재단, (사)한국성폭력위기센터를 통해 위탁 운영하고 있다. 피해자들은 피해자 지원기관을 통해 여성가족부의 무료법률구조제도의 혜택을 받을 수 있다.²³⁶⁾ 이 연구의 면접자들도 지원기관을 통해 법률조력제도의 혜택을 받으며 민·형사소송을 진행하고 있었다. 피해자 지원기관은 사건의 수사 및 재판과정을 모니터링하고, 피해자 조사 및 증인 신문 등에 동행하며, 사건 진행 절차나 필요한 정보 등을 안내하면서 사건의 법적 대응 과정을 함께 하고 있었다.

제가 처음에 신고만 혼자 했지, 그 뒤로는 계속 개입이 돼서 소장님이 검찰청도 가고, 경찰서도 같이 가게 되고, 소장님이 되게 고생 많이 하셨죠. 지금도 고생을 많이 하고 계시고, 변호사 지원도 받게 해주시고. (사례 2)

재판에 계속 동행 해주셨고요. 재판 같은 경우에는 다른 여성단체도 함께해주시고, 재판 때 변호사님은 당연히 오셨고, 저희는 무조건 가죠. 가서 이제 재판이 진행되는 동안 비공개이기 때문에 들어가진 못하지만 재판장 바로 앞에 있고 이제 피해자 증인으로 출석하는 친구일 경우에는 당연히 이제 에스코트 대행은 아니지만 이렇게 하는데 그 때 이제 변호사님은 재판장으로 들어가시고 피해자들은 증인석에 증인대기실에 스탠바이를 하는데 그 때 이제 신뢰관계인이라고 한 분을 같이 동석할 수 있더라고요. 그리고 저희 변호사님들이 감사하게도 계속 상담을 해주세요. 상담을 해주시고 저희 진행 상황을 얘기해주고. (사례 6)

막막하던 상황에서 피해자 지원기관의 도움과 지지는 피해자가 사건 해결의 의지를 이어가고 법적 대응을 시작할 수 있는 계기가 된다. <사례 5>는 공소시효가 지난 상황이었으나, 처음 피해를 드러내고 법적 대응을 결심했을 때 문의했던

236) 2018 여성아동권익증진사업 운영지침, 162-167p. 참조

기관이나 단체들로부터 도움을 줄 수 없다는 이야기를 듣고 자포자기하는 심정이었다. 그러나 지인의 제안으로 다른 상담소에 다시 문의하고 상담하면서 지원 가능성을 타진했고, 그 기관으로부터 지원해줄 수 있다는 이야기를 듣고 다시 용기를 얻어 법적 대응을 시작할 수 있었다.

혼자였으면 못 했을 텐데. [그 상담소]에서는 저를 말렸어요. 제가 그 조직 이름도 다 드러내고 할까했더니 말리시더라고요. 근데 이곳 [상담소]에서는 하고 싶은 대로 하시라고, 그 결과에 따른 후폭풍은 같이 대응하자고 이렇게 얘기를 해주시는 마음이 편하고, 그래서 이렇게까지 올 수 있었던 거 같아요. (중략) 상담원장, 실무장이랑 상담하면서 제가 원하는 게 이제 변호사 선임이고, 상담치료예요. 제가 정신과 진료를 제대로 못 받았어요. 한 번 받아보라고 그러셨고, 혹시 PTSD 나오면 더 유리하게 작용될 수 있으니까 그거 검사도 한 번 받아봤으면 좋겠다고 하셨어요. 그래서 그런 거 다 지원해주셨어요. (사례 5)

피해자들은 오랜 상처와 고통으로 심리·정서적으로 불안정한 상태에 있거나 사건의 법적 대응의 과정에서 또다시 긴장감과 불안감이 고조되기도 한다. 상담소나 통합지원센터 등의 피해자 지원기관에서는 이러한 피해자의 심리적 상태를 치유하기 위해 일상적인 상담, 전문적인 심리상담 등과 같은 심리상담지원, 피해자의 신체적·정신적 치료를 위한 의료지원을 제공한다. 면접자들도 지원기관으로부터 상담 및 의료지원을 받고 있었다. 현재 자신의 사건의 거점기관으로서 상담소나 단체와 사건대응에 대한 일상적인 상담과 의논을 할 뿐 아니라 다른 전문적인 기관으로 연계되어 트라우마 치유 등 전문적인 심리상담치료를 받기도 했으며, 전담의료기관을 연계받아 정신과 상담 및 약물치료를 받고 있었다.

피해자들은 피해 이후 오랜 시간 고통과 상처를 드러내지 못한 채 살아왔고, 사건의 해결을 시도하면서 다시 과거의 경험이 상기되면서 심리적·정신적 치료를 필요로 한다. 가족이나 연인과 같은 가까운 사람에게도 편안하게 말할 수 없었던 이야기를 이제야 비로소 꺼내 놓으면서 상처와 고통을 치유하고 회복해가는 것이다. 피해자 지원기관의 법률지원, 의료지원, 심리상담 지원은 피해자들이 사건을 해결하고 상처를 치유하는데 실질적인 도움을 주는 피해자 지원제도의 중심축이자 토대로서 기능하고 있다.

(2) 물질적·심리적 후원자: 언제나 상담과 의논이 가능한 지지자이자 조력자

성희롱·성폭력 피해자들은 사건의 법적 대응에 필요한 실질적인 도움뿐 아니라 정서적이고 심리적인 지지와 공감을 필요로 한다. 과거에 비해 성희롱·성폭력에 대한 사회적 인식이 향상되었지만, 한편으로 여전히 잘못된 통념과 편견이 그대로 자리잡고 있어서 성희롱·성폭력 피해를 드러내고 공식적 해결 절차를 밟는 과정에서 피해자들은 다양한 사회적 편견과 낙인을 마주하게 된다. 때문에 피해자들은 이러한 사건은 피해자의 잘못이 아님을 정확히 지적해주고, 자신의 이야기를 편견 없이 들어주며 지지를 표현해주는 존재가 있다는 것만으로도 든든한 위안을 받는다.

소장님이 없었다면, 제가 소장님 못 만났다면 아마 지금 물론 죽을 용기도 없지만, 제가 그런 마음을 많이 먹지 않았을까. 너무너무 힘들어서 정신적으로, 지금보다 10배, 100배 더 힘들지 않았을까 하는 생각을 했어요. 저 혼자 판단은 못하는 거죠. 판단하고 과정, 절차 이런 건 다 소장님하고 얘기하고 하는 거죠. (사례 2)

피해자 지원기관의 전문상담원이나 관리자 등은 오랜 시간 피해자들을 지원하고 사건에 대응해온 경험과 노하우를 바탕으로 피해자들에게 적시적소에 필요한 지원을 제시한다. 피해자들이 무엇을 필요로 하는지, 사건 진행 및 처리과정에서 현재의 단계와 상황을 읽어내며 어떻게 대응해야하는지를 조언해주면서 해당 사건의 통합적 지휘자역할을 하고 있다.

제가 찾아뵈었을 때 워낙 이런 사건에 대해 많이 해보셨던 거 같아서 이런 사건에 대한 조언이나 절차에 대해 잘 알고 계시더라고요. 부회장님을 처음 뵈었는데, 지금 이 정도 프로세스에서 잘 진행이 안 되면 찾아가보겠다고 해주시고, 상담을 권해주시고, 서포트 지점을 잘 알고 있으며, 상담도 권해주시고, 주기적으로 노동부와 미팅을 갖고 있어서 제 사건의 진행상황도 물어볼 수 있고, 노동부에 제 사건처리 지체에 대한 PUSH 역할도 해주고, 의견서도 해주시고, 큰 역할을 해주고 있어요. (사례 3)

성희롱·성폭력 피해를 드러내고, 법적인 다툼을 이어가는 과정은 결과를 예측할 수 없고 오랜 시간이 소요되는 지난한 과정이다. 법적 대응이 시작되고 진행되는 과정에서 피해자들은 다양한 감정이 교차하고 때론 후회와 좌절을 경험하기도 하지만, 자신을 조력해주고 지지해주는 사람/기관이 있다는 데서 다시 용기와 희망을 얻는다.

(3) 표준화된 상담과 지원의 한계

■ 자신과 ‘합’이 맞는 상담자 탐색

피해자들은 사건의 법적 대응과정에서도 수시로 불안과 두려움을 호소하고, 법적 소송이나 진정 결과에 대한 불안감이나 불확실성으로 다양한 감정의 변화를 드러낸다. 피해자 상담은 사건의 초기 개입부터 종료시점까지 피해자의 심리·정서적 안정을 유지하고 회복하게 하는 피해자 지원의 중심적 축으로 지속되는데, 피해자의 필요와 욕구에 따라 상담의 지속여부도 다르게 나타나며, 상담원과 피해자 사이의 상호작용에 따라 상담효과도 다르다. 자신이 좀 더 편안하게 이야기할 수 있고 도움이 되는 상담원이 있으며, 그러한 상담원을 만날 때 피해자 상담효과는 극대화된다. <사례 6>은 각기 다른 상담원과 상담했던 경험을 이야기 하면서 지인 가운데 자신과 ‘합’이 맞는 상담원을 찾아 먼 거리를 오가며 상담을 받는 이도 있다고 말한다.

집이 부산인데 일부터 서울까지 오는 친구가 있어요. 부산에도 상담 받을 수 있는 기관이 있는데, 이게 자기가 ‘합’이 맞는 선생님을 찾는다는 게 어려운 일인 거 같아요. 또 그 날의 나의 상태에도 영향을 미치기도 하지만 지금 제가 지원받는 기관의 상담 선생님은 좀 정서적으로 접근을 하시고, 굳이 말을 강요하지도 않고 그러시는데, 저는 그게 저한테 잘 맞고, 감사했어요. 다른 기관 선생님은 좀 딱딱하고, 분위기도 삭막한 느낌이 들기도 했었는데, 그래서 좀 불편했는데, 지금 이곳은 훨씬 편안하고 좋더라고요. (사례 6)

모든 피해자 상담기관의 상담방식이나 상담과정을 표준화하거나 동질화할 수는 없다. 상담자뿐 아니라 피해자의 개인적 성향과 욕구도 상이하며, 서로 다른 두 사람 이상의 상호작용의 결과는 동일할 수 없기 때문이다. 그럼에도 피해자 지원기관의 상담자로서, 상담원들은 피해자의 욕구나 필요를 파악하고 상담방식을 조율할 수 있도록 피해자를 대할 때 좀 더 민감하고 세심하게 반응할 필요가 있다. 피해자들은 피해경험으로 인해 정서적으로 불안하거나 사소한 언행 하나에도 민감하게 반응하는 경우가 많으며, 상담원은 이러한 피해자들이 좀 더 편안하게 신뢰하면서 이야기할 수 있도록 분위기를 만들고 이끌어줄 수 있도록 주의할 기울여야 한다.

■ ‘운’에 맡기게 되는 변호사 배당

국선변호사제도나 무료법률구조사업에 의해 변호사를 지원받은 피해자들은 변호사의 개인의 성향, 관점, 열정 등에 따라 자신의 사건에 대한 관심이나 역할 수행정도가 상이하다고 말한다. <사례 1>은 자신은 매우 운이 좋아서 좋은 변호사님과 연결이 되었지만, 주변의 다른 사례를 보면 담당 국선변호사들의 사건에 별다른 관심을 보이지 않거나 재판진행과정에서도 별다른 노력을 기울여주지 않는다는 것이다. 따라서 피해자들은 나에게 어떠한 변호사가 배당되는지는 나의 ‘운’의 문제로 여기기도 한다.

국선변호사님이 선임이 되었는데 좋은 분이 되었어요. 그래서 저는 처음 상담받은 [피해자지원기관]의 상담선생님도 좋은 분이시고, 지금 변호사님도 되게 좋은 분이세요. 변호사님이 가정이 있으시니까 집안일이나 일 끝나고 주무시기 전에 일처리 하면서 저한테 11시, 12시 이렇게 연락을 주시는 거예요. 저는 그게 너무 감사한 거예요. 그 시간마저도 저한테 투자하는 게. 그래서 변호사님께 이런 자료 있는데 참고해서 의견서에 반영해주세요, 하고 자료 드리고. 이런 것도 다 메일로 보내드리면 변호사님이 궁금한 거 있으면 메일로 답변 주시거나 전화해서 물어보셔서 막 그런 게 너무 감사했어요. 보통 TV나 그런데서 보면 국선변호사님에 대해 이미지가 별로 안 좋고, 주위 사례를 통해서도 별로 관심이 없는 그런 변호사님도 많다는 것을 느꼈는데, 저는 정말 좋은 케이스였죠. 사람들도 제가 만난 변호사님들은 정말 좋은 케이스였다고 하더라고요. (사례 1)

피해자들은 소송진행과정이나 법적 절차에 대한 충분한 이해가 없는 상황에서 변호사나 관련 전문가들에게 의지하며 소송에 임한다. 피해자들이 변호사와의 소통기회를 갖지 못하고, 사건 진행상황에 대해 충분히 의논할 수 없을 때 피해자들의 불안감이나 걱정은 배가되며, 국선변호사제도나 무료법률지원제도에 대한 신뢰감은 낮아진다.

국선변호사제도, 무료법률구조사업에 대한 평가나 정비를 고민해볼 필요가 있다. 이러한 피해자들의 불만이 제기되는 것은 단지 변호사 개인의 의지나 역량의 문제만으로 접근하기에는 한계가 있으며, 이러한 무료법률지원 제도가 효율적으로 이루어지기 위한 제도적 방안을 고민할 필요가 있다.

여성가족부의 무료법률구조에 의해 선임된 변호사들은 본안 사건 1건에 100만원, 재정 및 항고신청 기타 본안소송에 부수되는 신청사건은 40만원을 지급받는다.²³⁷⁾ 국선변호사의 경우 최근 법무부의 예산상의 이유로 수입료가 삭감되었다고 하는데, 현재 피해자 국선변호 보수는 서면 제출의 경우 최대 10만원, 수사·공

판 절차 참여는 10만~20만원 정도이다.²³⁸⁾ 경제적 보상이 변호사의 사건에 대한 태도나 처리방식에 결정적인 요인이라고 볼 수는 없지만, 업무 수행에 따른 정당한 보상의 문제를 전적으로 배제한 채 무료법률지원제도나 국선변호사제도의 효율화방안을 논의하는 것은 한계가 있을 수 있다. 피해자들이 좀 더 안정적으로 법률조력을 받기 위해서 국선변호사제도 및 무료법률구조제도의 변호사 인력에 대한 효율적인 활용방안을 고민할 필요가 있다.²³⁹⁾

■ 근로감독관의 전문성과 인력 불충분

직장 내 성희롱 사건은 고용노동부, 노동위원회, 국가인권위원회 등에 진정을 제기할 수 있다. 최근 5년간 고용노동부에 구제를 신청한 성희롱 건수는 2013년 370건에서 2017년 728건으로 꾸준히 증가해왔으며, 2018년 3월 8일 고용노동부가 직장내 성희롱 익명신고센터를 운영한 이래 지난 6월 15일까지 총 260건이 접수되어 사건을 처리 중이다.²⁴⁰⁾ 근로감독관은 고용노동부에 진정된 사건을 조사하고 처리하는 담당자로서 성희롱 사건의 진행 및 결정과정에서 중요한 역할을 한다. 그러나 근로감독관이 피해자에게 진정 취하를 종용하거나 조사과정에서 피해자 신변보호조치를 제대로 취하지 않는 등 전문성이나 사건처리과정에서의 문제점이 자주 거론되어왔다.²⁴¹⁾ <사례 4>의 경우도 고용노동청에 상담 전화 시 친절한 안내나 상담을 받지 못했고, 진정 제기 이후 조사과정에서 근로감독관의 태도나 전문성에 믿음이 가지 않았다고 말한다.

노동부는 그 상담원 분들 목소리를 제가 기억할 수 있을 정도로 되게 많이 했었어요. 예를 들어서 회사에서 지금 이런 상황인데 이게 2차 피해인가요, 이런 내용들. 그러면 그 상담원 분이 직접 얘기 해주기 어려운 내용들은 아예 그 관할 지청 쪽으로 연결해

237) 2018 여성아동권익증진사업 운영지침, 162-167p. 참조

238) 법률신문, 2018.7.12.

<https://www.lawtimes.co.kr/Legal-News/Legal-News-View?serial=144784>

239) 김재중, 김좌환(2014), 피해자 국선변호사 제도의 효율적 운영방안, 법학연구 41, 167-194p.

240) 조주은(2018), 성희롱 관련정책의 현황 및 개선방안, NARS 현안분석 16권, 12-14p.

241) 연합뉴스 2018.3.3. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20180313085800005> (2018.11.20. 검색)

주세요. 그럼 할저씨라고 해야하죠, 아저씨도 아니고 할아버지도 아닌 애매한 연령대에 전화를 받아요. 그러면 막 진정하라고 얘기를 해요. 이런 상황에서는 어떻게 되는지 알고 싶다, 어떤 거에 해당되는지 그렇게 물었는데, 되게 권위적인 목소리로 고압적으로 되게 상사가 지시하듯이 그냥 진정하면 된다니까. 왜 그러냐. 아주 짜증을 내면서 얘기를 하더라고요. (중략) 그리고 노동부 진정을 했을 때, 감독관님이 이 성희롱 진정 사건을 처음 해주시는 분이셨어요. 그 진술하는 과정에서 감독관님의 태도나 그 말씀 중에 문제되는 것들도 좀 있어서 감독관님을 바꿨어요. 근데 두 번째 제가 그 진술하러 갔을 때 쌓아놓고 공부하시면서 그거를 하시더라고요. 그러니까 내용을 모르시는 분이셨던 거예요. 신뢰가 좀 안 갔죠. (사례 4).

<사례 2>와 <사례 4>는 근로감독관으로부터 업무가 많아 사건 처리가 지연되었다는 이야기를 들었고, 사건 처리가 지연되면서 답답함과 불안감을 느꼈다.

근데 저도 답답해서 고용센터 담당자에게 전화를 했어요. 6개월이 됐는데 많이 시간이 걸리는 것 같아서 어떻게 일이 되어가고 있냐 궁금해서 저번 주 금요일에 전화를 했더니 담당자분이 죄송하다고 그러시는 거예요. 그 일이 많이 지연이 되는 것 같아서 궁금해서 전화드렸다 그랬더니 빨리 일처리를 해드려야 하는데 너무 많이 일이 밀려 있어서 마무리를 못하고 죄송하다고 그러시는 거예요. (사례 2)

어떻게 진행이 되고 있는지 연락도 아무것도 없고 해서 지난 주에 감독관님께 연락을 드렸어요. 임금 체불건 어떻게 진행되고 있느냐. 이것도 거의 5월초에 진정이 되어간 거기 때문에 지금 10월이면 5개월이 지났잖아요. 근데 감독관님이 그러시더라고요. 2개월 동안 다른 일이 너무 바빠 가지고 못해서 내일이나 이게 검찰로 넘어갈 거 같다, 오래된 거니까 최우선적으로 해드린다고 하더라고요. (사례 4)

고용노동부의 근로감독관은 성희롱 사안뿐 아니라 체불임금, 부당징계, 해고, 적정근로시간 위반, 최저임금위반 등 노동과정에서의 차별과 인권침해 문제를 상담하고 처리한다. 성희롱 사건에 대한 이해부족뿐 아니라 근로감독관의 업무범위나 인력충원의 문제도 자주 제기되어왔다. 고용노동부의 성희롱 진정 사건이 제대로 처리되고 해결되기 위해서는 근로감독관의 전문성 향상뿐 아니라 충분한 인력이 배치되고 사건 처리가 원활하게 이루어질 수 있도록 물적 조건을 확보하는 것도 중요하다. 근로감독관의 인력충원이나 인력활용의 효율화방안을 고민할 필요가 있다.

라) 성희롱·성폭력 사건의 해결과정에서의 어려움

(1) 더딘 진행, 장기화되는 사건 해결

성희롱·성폭력 피해자들은 자신이 피해를 경험하고, 사건 해결을 시도하면서 사건의 해결과정이 녹록치 않으며, 오랜 시간이 소요되는 일이라는 것을 비로소 체감하게 된다. 사건 진행절차가 지연되고, 가해자의 예상치 못한 반응에 분노하기도 하면서 사건 진행 과정 내내 불안감과 긴장감을 놓지 못하게 된다.

제가 일 진행되는 과정을 모르니까 소장님한테도 물어보고, 검찰청에서 조사받으러 오라는 연락이 오죠. 조사관하고 저하고 날짜를 맞춰야하니까. 그럼 이제 소장님하고 같이 가든가 변호사님하고 같이 가야하니까 일정 맞춰서 날 잡아서 통보를 해주고 그러죠. 그리고 이 일이 어떻게 진행이 되어가고 있는 건지는 연락이 와야 하는 거예요. 기다리는 입장일 수밖에 없는 거예요. 기다리는 입장에선 답답한 거죠. 피가 마르고, 근데 제가 이만큼 왔어, 이제 여기서 일이 진행이 돼서 또 이만큼 가는 거 이런 거를 알 수 있다고는 하는데, 그래도 계속 기다리는 거죠. (사례2)

소송의 진행과정은 생각보다 더디고 장기화된다. 1심 재판이 종료되어도 가해자가 항소를 제기할 가능성이 높아서 재판이 2심, 3심으로 이어진다. 2심, 3심 단계에서는 피해자들이 직접 증거를 수집하거나 사건 관련해 피해자가 진술해야 하는 상황들이 줄어든다고는 하지만, 피해자들은 소송의 당사자로서 늘 긴장을 늦출 수 없다. 또 재판이 진행되면서 추가적인 진술서, 의견서, 증거자료 등을 준비해야 하는 경우도 있는데, 법률대리인이나 조력인의 도움을 받을 수 있다고는 하지만, 결국은 본인이 사건에 대해 가장 알 잘고 상황을 설명할 수 있기 때문에 재판이 진행되는 동안 피해자들의 긴장, 에너지, 시간 투여 등은 크게 절감되지 않는다고 할 수 있다.

변호사님 말씀이 이미 저희는 법정에 출석을 했고 조사를 받았기 때문에 항소 때는 뭐, 대단히 할 일이 없을 거다. 라고 말씀 하시는데 재판 1심할 때도 그랬거든요. 경찰 조사 끝나고 더 이상 할 일은 없을 거다라고 했는데 웬걸 아니더라고요. (중략) 재판을 해보니까 저희는 그래도 진짜 빨리 진행되고 1심도 4개월만에 끝났으니까. 일주일에 두 번도 공판을 하고 그랬었어요. 그런데 피해자를 찾고 참고인도 찾아야하고 조사 과정 거치고 그리고 이제 나올 만한 반대 질문에 대한 대답도 준비하고 그래야하는데, 이제 그걸 어쩔 수 없이 저희가 적극적으로 해야하니까요. 저희가 제일 잘 아니까 저희가 준비하게 되더라고요. (사례 6)

고용노동부 진정의 경우도 사건 진행과정에서 당사자들은 결과의 불확실성과

지연되는 처리절차 등으로 답답함을 호소한다. 고용노동부 진정을 진행 중인 <사례 3>은 사건의 진행과정을 확인할 수 있는 시스템이 있다면 불안감이 좀 더 완화될 수 있을 것이라고 말한다. 사건이 어떻게 흘러가고 있는지, 가해자 조사는 언제 이루어지는지, 결과는 언제쯤 알 수 있는지 등 사건 진행과정의 전체적인 흐름을 알 수 없어서 더 불안하고 초초하다는 것이다.

타입라인이 없더라고요. 언제까지 조사하겠다는 그런 것이 없으니. 그러니까 저 같은 사람은 계속 불안함에 시달리는 거예요. 그런 것을 알 수 있게끔 시스템에 넣어주셔야 마음이 좀 놓일 수 있을 듯해요. (중략) 노동부에 진정을 넣었으면, 사건 넘버를 피해자에게는 알려줘야한다고 생각을 해요. 피해자가 조회를 했을 때 어느 정도 선까지 진행되고 있는지를, 피해자한테는 알 수 있는 시스템이 구축이 되어야 한다고 생각을 해요. 매번 올면서 전화를 하지 않더라도 지금 가해자 1차 조사 끝 등 그런 진행상황을 알 수 있으면 좋을 거 같고, 배상조회처럼 조회할 수 있도록 하는 방법도 좋을 거 같아요. (사례 3)

<사례 3>이 지적하듯이, 각 사건의 진행상황과 소요기간을 예측하고 확인할 수 있는 시스템이 좀 더 체계화되어 있다면 피해자들의 불안감, 두려움 등은 다소 감소될 수 있을 것이다. 경찰에서는 지난 2006년부터 사건의 접수, 수사진행, 이송 등 수사단계별로 진행상황을 피해자에게 문자로 통지하는 시스템을 구축한 바 있다(신주호, 2010).²⁴²⁾ 재판의 진행과정은 대법원이나 대한법률구조공단 등의 사이트를 통해 확인할 수 있다. 이러한 서비스들은 현재까지의 진행상황을 통지하거나 열람할 수 있는 시스템이기 때문에, 앞으로의 진행상황까지 예측하거나 재판이나 진정 결과의 향방을 아는데 도움이 되지는 않다. 피해자들이 사건의 진행과정에 소외되거나 배제되지 않을 수 있는 방안에 대해서도 고민할 필요가 있다.

(2) 무고, 명예훼손 피소의 두려움

최근 가해자들이 무고나 명예훼손으로 피해자에게 소송을 제기하는 사례가 빈번해지면서 법적 대응이나 사건의 해결과정에서 피해자들이 마주하는 물질적,

242) 신주호(2010), 경찰수사절차상 성폭력 피해자의 인권보호를 위한 개선방안, 법학연구 21(2), 26p.

정서적 부담이 배가되고 있다. 성희롱·성폭력 피해자들은 용기를 내어 피해사실을 드러내고 사건을 공식적으로 문제제기하는 과정에서 가해자의 위협, 주변인의 편견, 증거수집과 조사과정에서의 인격침해 등 많은 어려움에 직면해왔다. 그런데 최근에는 가해자들이 무고, 명예훼손 등으로 피해자를 고소하는 경우까지 증가하면서 피해자들은 피의자로서 위치가 전환되고, 이에 대한 법적 대응까지 준비해야하는 등 부담을 더 안게 된 것이다. 그리고 최근의 이러한 가해자측의 맞고소는 피해자의 사건 대응과정에서의 운신의 폭을 제한한다. <사례 3>은 성희롱 사건에 대한 소송도 계획하고 있지만 고용노동부의 진정결과가 나오기 전까지 소송을 시작하지 못하고 있다. 객관적인 물적 증거가 부족한 상황에서 소송을 제기할 때 무고나 명예훼손 피소의 가능성이 적지 않기 때문이다.

아무도 본 사람은 없어요. 녹취가 몇 개 있기는 한데, 그게 무고죄가 될까봐 바로 형사소송을 못 가고. 노동부 결과만을 기다리는 거예요. 회사가 처벌을 받는 것이지 가해자가 처벌받는 것은 없어서. 노동부에서는 회사에서 불이익을 주면 가해자가 처벌을 받지 않고, 사업주가 벌금이나 처벌받게 된다고 해요. 가해자에게 법적 구속력이 없는 것이 가장 큰 문제죠. (사례3)

성희롱·성폭력 사건의 경우 객관적인 물적 증거를 확보하기 어렵다. 대부분 피해자의 진술, 주변인의 증언 등에 의해 사건의 판단이 이루어지게 되는데, 이러한 성희롱·성폭력 사건의 특성은 진정결과나 재판결과와 같은 구체적인 증거가 확보되기 전까지 다른 가능한 법적 대응을 유예할 수밖에 없게 한다. 가해자의 무고, 명예훼손 고소를 제약할 수 있는 법적 장치 마련이 필요하다.

(3) 가해자 처벌의 한계

직장 내 성희롱 가해자에 대한 처벌은 조직 내의 규정이나 사업주의 의지에 의존하게 된다. 직장 내 성희롱은 가해자를 직접 처벌하기보다는 조직의 책임자에게 관리 소홀의 책임 방기를 근거로 조직에 책임을 묻거나 조직의 책임자를 통해 가해자를 처벌하는 방식을 채택하고 있기 때문이다.

<사례 4>는 실질적인 사업주로부터 ‘개인적인 만남’을 제안 받는 성희롱을 경험하고 이에 대한 법적 대응을 결심했지만, 자신이 할 수 있는 조치가 매우 제한적이며 가해자를 처벌하는데 많은 제약이 있다는 데 좌절했다. 『남녀고용평등

과 일가정양립에 관한 법률』 제37조에 의하면 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그밖에 불리한 조치를 취한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다. 또한 동법 제39조 1항에 따라, 사업주가 성희롱을 행한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과한다고 규정하고 있다. <사례 3>은 성희롱 피해로 인해 직장생활을 유지하기 어려워 퇴사한 상황이었다. 회사로부터 해고를 당한 것은 아니었고, 성희롱 발생 이후 업무상의 트집이나 인격적인 모독 등을 경험했지만, 이러한 상황을 ‘불이익’이나 ‘2차 피해’로 규정하여 규제를 가하기에도 한계가 있었다. 그럼에도 <사례 3>은 사업주의 성희롱으로 1천만원의 과태료 처분을 내릴 수 있는 규정에 의지하여, 노동부에 성희롱에 대해 진정을 제기했지만, 가해자가 회사의 법적인 대표가 아닌 상황이었어서 1천만원 수준의 과태료 처분도 쉽지 않은 상황이었다. 최종 결정으로 성희롱 발생시 미조치 부분에 대한 과태료가 3백만원, 성희롱 예방 교육 미실시 4백만원으로 총 7만원의 과태료 지급 결정이 내려졌는데, 주변에서 이 정도 과태료 결정도 이례적인 것이라는 얘기를 듣고 성희롱 가해자에 대한 징계가 쉽지 않다는 것을 직접 체감할 수 있었다.

성희롱 행위자의 책임성이 거의 없어요. 책임성이 없어요. 그 행위에 대한 과태료는 없어요. 과태료는 없고 그 성희롱이 발생하였을 때 조치를 하지 않았던 것에 대한 과태료 정도. 근데 이 과태료는 사람에 대한 게 아니고 그 회사의 책임에 대한 과태료잖아요. 근데 저는 이게 굉장히 다르다고 생각하게 돼요. 근데 대부분의 회사는 법인이고, 개입사업자와 법인사업자의 차이가 있는 것인지, 저는 당연히 이거는 천만 원 이하의 과태료가 나올 거라고 굳게 믿고 있었고, 그리고 기관의 부회장님이나 근로감독관도 다 그렇게 생각하고 있었는데, 나중에 이런 상황과 결과를 듣고 또 평평 눈물 쏟았죠. 지금까지 몇 개월 동안 그럼 난 뭘 한 거지. 이거 보고 난 진정을 했던 건데. (중략) 최종 결정은 그 성희롱 발생에 미조치 부분에 대한 과태료가 3백, 그리고 성희롱 예방 교육 미실시가 4백, 총 700(만원)이 나왔어요. 근데 이 얘기를 듣고 제가 상담, 심리상담 해주셨던 분이 노무사분이었는데 되게 이런 경우가 없다고 되게 놀라셨어요. 되게 많이 나왔다고 얘기 하시더라고요. (사례 4)

성폭력 사건의 경우도 해당 조직의 의지에 따라 가해자 징계여부가 좌우된다. 어린 시절 성폭력 피해를 입었던 <사례 5>는 성폭력 가해자가 여전히 그 조직에서 일을 하고 있었다는 것을 알고 가해자나 조직에 문제를 제기하고 처벌을

시도했지만, 조직에서는 빠르게 가해자의 사표를 수리하면서 조직에 책임을 묻기 어려운 상황이 되었다.

저는 과연 요청을 한 건데, 그 쪽에선 뭐 오래 지나서 안 된다고 그냥 파면 처리는 안 되고 사직 처리로 6일 만에 해버린 거죠. 너무 화나서, 제가 그 조직에 그렇게 그 조직의 무책임한 행동에 또 피해를 받았으니 이렇게 무책임하게 행동하면 이후에 또 이런 피해자가 생기지 않으리라는 보장도 없는 거고, 그래서 또 이 조직의 문제를 사람들에게 알려주고 싶은 생각이 너무 들더라고요. 그래서 다른 기관에도 또 신고를 했는데, 거기서도 뭐 중립적인 입장에서 하는 거라, 저의 의견을 조직에 전달해주겠다고 말은 했는데, 뭐 아직까지 결과는 모르겠어요. (사례 5)

많은 성희롱·성폭력 피해자들은 가해자가 자신의 잘못을 뉘우치고 적절한 처벌을 받을 것을 기대하지만 현실적으로 가해자를 징계할 수 있는 권한이나 징계 처분을 강제할 수 있는 방법이 매우 제한적이라는 점에 허탈감을 느낀다. 피해자들이 가해자를 징계를 요구하고 징계위원회나 외부기관으로부터 징계결정이 내려져도, 실질적인 징계 이행 권한은 조직에 있기 때문이다.

성희롱·성폭력 사건은 개인의 일탈적이고 폭력적인 행위의 문제뿐 아니라 성차별적인 문화와 조직의 관행이라는 이름으로 허용되어온 구조의 문제로 접근할 필요가 있다. 개인 행위자에 의해 발생하지만, 이러한 개인의 행위를 가능하게 하고 묵인해온 조직의 책임도 간과할 수 없기 때문이다. 특히 진정이나 소송이 진행 중인 상황에서 조직의 일방적인 결정과 판단은 사건의 올바른 해결과 징계를 제약한다. 성희롱·성폭력은 개인 간의 문제가 아니라 조직 내 모든 구성원에게 해당되는 조직의 문제라는 인식이 필요하다. 그리고 성희롱·성폭력 사건에 대한 조직의 책임과 역할에 대한 공통된 합의가 가능할 수 있는 구조가 만들어져야 할 것이다.

(4) 피해자들의 요구를 드러내기 어렵게 하는 꽃땀 프레임

사회에 만연한 이른바 ‘꽃땀 프레임’으로 피해자들은 사건을 드러낸 이후 더 많은 의심과 편견을 경험한다. 왜 사건을 이제야 이야기했는지, 다른 의도가 있는 것은 아닌지, 합의금이 목적이 아닌지 등 수많은 오해와 잠재적/추가적 피해와 맞서 싸워야 하는 것이다. <사례 5>는 지인으로부터 소개받아 만났던 한 여성 모임 관계자로부터 자신의 상황을 설명하는 과정에서 꽃땀 취급을 당했다고 말

한다.

제가 진짜 다니다가 황당한 경험도 했는데, 지인이 소개해줘서 어떤 여성인 모임을 만났어요. 그곳에서 무슨 도움을 받을 수 있을 줄 알고, 지금의 지원기관을 만나기 전에, 아무런 곳에서도 도움을 받지 못하고 있어서 힘들었을 때였고, 그때 제일 절실했을 때여서 만났어요. 저는 가해자가 잘못된 게 맞는데 그냥 미안하다라는 사과로 끝낼 순 없다고 생각하고, 저는 정당하게 충분히 보상을 받아야한다고 생각을 했던 상황이었고, 그때도 그렇고 지금도 그래요. 피해에 대한 보상을 받아야한다고 생각해서 민사도 하는 거고, 그런데 그때 초기에 가해자와 합의를 하려고 했는데 가해자가 말을 바꿨고, 그래서 지금 이런 상황이고, 이렇게 얘기를 했더니 거기 사람들이 ‘왜 합의를 하려고 했다’ 그러면서 꽃땀 취급을 하려는 거예요. 저는 저 스스로 정당하다고 생각을 했거든요, 누가 봐도 저 같은 피해자는 가해자한테 보상받아야하고, 누구도 저한테 돌던지는 사람 없을 거라고, 지지할 거라고 생각했는데 오히려 그런 여성 모임에서 저한테 그런 식으로 말을 하니 진짜 황당했죠. (사례 5)

만연한 꽃땀 프레임은 피해자들이 편안하게 자신의 요구를 드러낼 수 없게 한다. 상담과정에서 피해자들은 자신이 원하는 것을 이야기하는 것이 물질적 보상이나 혜택에 대한 기대로만 비춰지는 것에 대한 두려움이 있다.

도움 받고 싶은 걸 얘기해 했을 때, 내가 꽃땀으로 오해받을 것 같고, 내가 뭐 너무 실속 차리는 것 같고 그런 거 때문에 상담 다니는 게 불편했던 시기가 있었어요. (사례 1)

가해자에 대한 처벌, 피해자에 대한 적절한 보상은 피해자가 요구할 수 있는 상당한 권리이다. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 사회적 편견과 낙인이 ‘꽃땀 프레임’이라는 또다른 방식으로 작동하면서 피해자들이 자신의 목소리와 요구를 드러내기 어렵게 하는 것이다.

성희롱·성폭력 사건의 해결에 있어서 피해자보다는 가해자에게 주목하며, 가해자의 의도나 행위에 초점을 둘될 수 있도록 하는 인식개선작업이 필요하다. 사회전반적으로 만연해있는 피해자유발론과 피해자책임론에 대해 성찰하고, 가해자에게 관심과 질문을 집중할 수 있도록 성희롱·성폭력 사건을 바라보는 관점과 태도 변화를 위한 방안들이 고민될 필요가 있다.

마) 고통과 피해를 가중시키는 2차 피해

(1) 고용상의 불이익: 업무 관련 트집, 부서 이동 및 퇴사 종용, 해고

성희롱·성폭력 사건을 해결하기 위한 과정에서 피해자들의 고통과 피해를 가중시키는 2차, 3차 피해의 문제가 피해자들의 사건 해결과 치유회복을 어렵게 하는 중요한 요인으로 작용하고 있다. 최근 2차 피해에 대한 논의가 확대되면서 2차 피해에 대한 명확한 규정의 필요성이 대두되고 있는데, 일반적으로 2차 피해는 원 피해 이후 사법기관, 가족, 친구, 동료, 언론 등에 의해 피해자가 겪는 정신적, 사회적 피해로 정의된다(이미경, 2011).²⁴³⁾

국가인권위원회(2015)의 2차 피해에 대한 연구에 의하면, 2차 피해의 유형은 고용이나 업무상 피해, 주변인에 의한 피해, 성희롱 행위자에 의한 피해, 사업주의 사건 처리과정에서의 피해 등으로 나타난다. 최근에는 소셜미디어를 통한 주변인에 의한 피해, 언론의 보도방식에 따른 피해 등도 2차 피해의 주요한 양상으로 대두되고 있다.

면접자들도 조직 내에서 사건해결을 시도하면서 성희롱 피해 사실을 문제제기한 후 업무 관련 트집, 부서 이동 및 퇴사 종용 등 고용상의 불이익을 경험했다.

저는 10년 넘게 늘 빨리 온 적이 없어요. 늘 그냥 정시 출근 했었고 정시 퇴근 했었고. 근데 늘 제일 늦게 와서 제일 빨리 간다고, 그걸 트집을 잡으면서 제 근무 태도에 대해서. (사례 4)

너무 힘든 나머지 2016년에 10월 결국 인사부에 얘기했죠. 정말 평평 울면서 얘기를 했어요. 정말 그동안의 여러 가지 일들을 거의 눈물이 온 몸에 흐를 정도로 얘기를 했어요. 그랬더니 알겠다, 불려서 조사를 하겠다고 했는데, 이미 부서사람들끼리 만나서 입을 맞추고, 직접적인 증거는 없다며 나를 이상한 사람으로 몰기로 입단속을 한 거예요. 회사 내에서는 ‘증거없음’으로 무죄라는 결정을 내렸고, 오히려 저한테 전화가 온 거예요. 부서를 옮기라고, 그런데 옮기라는 부서가 사건 사고가 많이 나는 부서예요. 남자 직원 간 폭행사건도 있었고, 아주 문제가 많이 일어나는 부서였어요. (중략) 그리고 결국 그들과 미리 입을 맞추었던 본부장이 제 연말 성과 평정을 최하위점을 준 거예요. 고의적으로 내게 인사평가를 최악으로 주었어요. 그 당시 우리팀이 회사 내에서 상까지 받은 팀인데, 여직원 하나인 저만 최하위 점수를 준 거죠. (사례3)

243) 이미경(2011), 성폭력 2차 피해에 대한 국가손해배상소송의 쟁점, 피해자학연구, 제19권 제1호, 105-130p.

소규모 사업장의 경우 성희롱 피해자가 일방적으로 해고되기도 한다. 사업주에게 성추행을 당했던 <사례 2>는 이러한 사실을 알게 된 사업주의 부인에 의해 일방적으로 해고를 당했다.

성희롱이 있고 난 다음날 일요일이라서 쉬고 있었는데, 토요일에 근무를 하고 그 날 추행을 당했고 그런데 일요일에 저를 가게로 불려서 갔는데 그 날 일요일날 저를 해고를 해버린 거예요. 그래서 제가 설명을 했죠. 나는 이러이러해서 커피머신을 정리를 하고 있는데 사장이 다가와서 저를 추행을 했다. 그랬더니 여자가 그 말을 듣고 나한테 너도 동조를 했으니까 자기 남편이 그런 거 아니냐. 이런 식으로 몰아가버리는 거예요. 전 참 지금도 얘기를 하면서 황당해요 솔직히. (사례 2)

성희롱 피해자들은 조직 내의 공식적 해결을 시도하지만 오히려 이로 인해 일방적으로 해고되거나 업무처리나 태도 등을 이유로 트집 잡고, 인신공격을 당한다. 그리고 성희롱의 가해자가 피해자에게 직접적으로 불이익을 가할 수 있는 지위와 권력을 가지고 있을 때 피해자는 성희롱 사건을 문제제기하기 어려울 뿐 아니라 문제를 제기해도 직·간접적인 불이익에 처할 가능성이 더 높다. 일반적으로 가해자가 피해자보다 더 높은 지위나 권력을 가지고 있을 가능성이 높기 때문에 피해자는 사건화하면서 물질적이고 정신적인 피해가 가중될 가능성이 큰 것이다.

(2) 주변인들의 과도한 관심과 집단적 배제

성희롱·성폭력 피해자들은 업무와 관계된 직접적인 불이익 이외에도 주변인들의 의혹과 편견어린 시선으로 또다시 고통 받고 소외된다. 2016년부터 문화예술계의 성희롱·성폭력 문제가 가시화되기 시작했고, 올해 각계각층으로 확산된 미투 폭로는 문화예술계에도 커다란 파장을 일으키며 그간의 성희롱·성폭력 사건들을 표면화하는 계기가 되었다.

오랫동안 문화예술계에 종사해온 <사례 6>은 자신의 피해 경험을 드러내고 사건에 대한 법적 대응을 시작하면서 관련업계의 사람들로부터 ‘본인의 입지를 구축하기 위한 것 아니냐’, ‘무슨 자격으로 일을 계속하고 있느냐’는 등 각종 음해와 의심의 시선을 받았다. <사례 6>의 문제제기로 오랜 기간 그 분야에 몸담고 일해 온 많은 사람들이 새로운 일을 시작하기 어렵게 되었고, 간접적으로 연결되어 있는 많은 사람들까지도 이 사건으로 인해 하던 일을 중지해야하는 상황

이 적지 않게 발생했기 때문이다.

일하지 마라, 너 무슨 자격으로 계속 일을 하니. 이런 비난들. 네가 그 분야에서 니 위치를 차지하려고 이미 짜고 피해자를 모은 거 아니냐. 이런 말도 안 되는 소리를 되게 많이 들었어요. 처음에는 아무렇지 않게 넘기기도 하고, 뭘 헛소리야 그러기도 했는데, 이게 계속 반복이 되니까 힘들더라고요. 오가다 아는 사람을 만나면 저를 붙잡고 물어보시고 자기 의견을 피력을 하세요. 그랬으면 좋겠다. 근데 그것도 한두 번이지. 그런 스트레스를 받으면서 화병 생기겠다는 생각이 들더라고요. 그래서 저도 최근 [피해자 지원기관]에서 상담도 받고 그랬어요. (사례 6)

가해자들이 자신에게 유리한 상황을 만들기 위해 성희롱 피해자를 궁지로 몰거나 직·간접적인 협박을 가하는 경우도 적지 않다. <사례 4>는 성희롱 피해에 대한 조치를 요구하는 과정에서 오히려 성희롱 가해자로부터 위협을 받고, 성희롱 피해사실이 다른 직원에게 노출되었다. <사례 3>은 성희롱 사실을 인사부에 보고하면서 가해자의 악의적인 소문유포, 동료들의 묵인과 편견어린 시선이 더해졌다.

노동부 진정하기 전에 내용 증명을 보냈어요. 회장은 아무 일도 없었다는 듯이 굴고 있고, 저는 계속 힘드니까. 이런 일이 있었고 앞으로 근무할 수 있게끔 환경을 만들어 달라고, 어떤 내용의 성희롱이 있었고 이거는 스폰서 제안이었으며 나는 지금 어떻게 앞으로 이렇게 해달라라는 내용이었었는데. 그런데 그 내용 증명을 펼쳐놓고 부사장 부르고 상무 부르고 애가 이만 걸 나한테 보내왔다. 나는 성희롱 한 적도 없고 이런 제안을 한 적도 없고 근데 애가 자기한테 연봉 인상 해달라고 나한테 와가지고 이런 얘기를 하면서 저를 비난하기 시작한 거죠. (사례 4)

인사부에 얘기했으니깐 경각심이라도 갖겠지 하면서 2017을 다녔고, 2018년 회사 다녔는데, 그 다음의 소문은 '애는 부서 내 왕따니까 밥도 먹지말고, 차도 먹지말라'고 회사 내 소문 다 낸 거예요. 정말 거의 왕따스럽게 회사를 다녔어요. (사례3)

서울여성노동자회가 2014년 2월부터 2016년 9월까지 직장 내 성희롱 피해 내담자 231명을 대상으로 조사한 결과(응답자 103명)에 의하면, 성희롱 발생 후 현재 해당 직장에 재직 중인 피해자는 28%에 불과했다.²⁴⁴⁾ 즉 직장 내 성희롱 발

244) 신상아(2017), "직장내 성희롱 피해자 심리정서에 미치는 영향 및 불이익 조치 실태", 『직장 내 성희롱 피해자 보호 및 실효성 강화를 위한 법 개정 토론회』, 2017.7.16. 자

생 후 피해자의 72%가 퇴사한 상태였으며, 퇴사의 시점은 1개월(57%), 3개월 이내(11%), 6개월 이내(14%)였다. 성희롱 피해가 발생한 후 오히려 피해자에게 직접적인 고용상의 불이익, 가해자의 악의적 소문유포, 동료들의 외면과 무관심, 집단 내의 따돌림 등이 가해지면서 피해자가 직장 생활을 이어가기 어렵게 되는 현실을 보여주는 것이다.

직장 내에서 발생하는 성희롱·성폭력은 여성에 대한 성적인 폭력과 위협의 문제를 넘어 여성이 독립적인 경제적 주체로서의 삶을 위협하는 노동권 침해의 문제이다. 2인 생계부양자모델로의 전환, 여성의 교육수준과 사회활동이 증가하는 현실에서 여성들이 안전하고 평등한 환경에서 근무할 수 있는 조건이 만들어져야 한다. 성희롱·성폭력 사건이 발생했을 때 조직 내에서의 적절한 조치가 이루어지고, 추가적인 피해가 발생하지 않도록 기반을 마련하는 것이 그 첫걸음이 될 수 있다.

(3) 수사절차상의 (합리적) 의심?

성희롱·성폭력 피해자가 수사절차상 경험하는 비인격적 대우나 인격침해의 문제는 꾸준히 제기되어왔다. 반복적인 진술 강요, 사건과 무관한 질문, 피해자의 신변보호 미흡 등으로 피해자들은 수사 및 재판 과정에서 또다시 피해를 입는 문제가 지적되어온 것이다(정현미 외, 1999; 장필화 외, 2003; 류병관, 2006; 신주호, 2010). 과거에 비해 수사절차상 피해자들의 경험하는 인권침해적 상황은 조금은 나아졌다고 하지만, 여전히 한편에서는 합리적 의심, 객관적 시각이라는 이름하에 성희롱·성폭력 피해자들에게 사건과는 무관하거나 불필요한 질문이 이어지고, 모욕감이나 수치심을 느끼게 하는 상황이 발생하는 것이다.

보통 2차 피해라고 하면 경찰, 검찰 얘기를 많이 하잖아요. 제 아는 분은 검사님이 여자검사님인데 피해자한테 초등학교 때 있던 일인데 꿈꾼 거 아니냐고, 그랬다는 거예요. 너무 어린 나이여서 꿈이랑 헛갈려서 착각하는 거 아니냐고 물어봤다는 거예요. (사례1)

두 번 검찰청 가서 진술했는데, 처음에는 안 그랬는데, 두 번째는 검사님이 좀 태도가 달라지신 거예요. 상대방이 녹음파일을 제출했는데, 제가 추행을 당했던 상황이 녹음

된 것인데, 제가 이 상황을 자연스럽게 넘기려고 좀 오버를 했었던 거 같은데, 일을 계속 다니려고 했기 때문에, 찢리지 않으려고 오버를 했던 거예요. 근데 그 상황이 녹음 이 됐던 거고, 그것을 상대방이 '나는 이 사람과 이렇게 가깝게 지냈다'고 얘기했다는 거예요. 그래서 검사가 저에게 둘이 무슨 관계있는 거 아니냐고, 나는 그런 게 아니었거든요. 나는 오로지 그냥 여기서 찢리지 않고 일을 오래 하려고 그런 마음이 커서 그런 건데. 그래서 거짓말탐지기를 해보자라는 얘기가 나왔고, 녹음파일 이후 검사님 태도가 좀 달라져서 저도 좀 당황했죠. 그런데 또 거짓말 탐지기를 안 하면 왜 또 의심을 받게 될 거 같기도 하고, 그래서 결국 하기로 했죠. (사례2)

사실관계 확인을 위해 상황에 대한 정확한 조사와 합리적 의심이 이어질 수 있다. 그러나 이러한 수사 및 재판과정에서 이러한 불합리한 태도나 의심을 직접적으로 마주하게 된다면, 피해자의 진술이 제대로 이루어지기 어렵다. 성희롱·성폭력 사건에서 피해자의 진술은 사건판단의 중요한 기준으로 작용한다. 피해자가 편안한 환경에서 존중과 배려를 받으며 진술할 수 있도록, 수사 및 재판을 담당하는 관련자들이 중립성과 객관성을 유지할 수 있도록 하는 방안을 고민할 필요가 있다.

(4) 지원기관의 전문가/상담원에게도 내면화되는 전형적인 피해자상

성희롱·성폭력 피해자에 대한 또다른 2차 피해의 유형은 피해자에 대한 전형적인 이미지를 상정해놓고 이에 부합하지 않는 피해자에게 피해자 지위를 의심하는 것이다. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고정된 이미지는 피해로 인해 무기력하고, 절망과 좌절 속에 자신의 일상을 제대로 살아가지 못하며, 나약하고 아픈 몸과 마음을 가진 모습이다. 피해자에 대한 전형적인 이미지를 상정할 때, 이러한 피해자의 전형적인 이미지를 벗어난 피해자의 행동은 의심받거나 비난받는다.

<사례 1>은 피해자 지원기관에서 일하는 상담원이나 지원시설 관계자로부터 '피해자 같이 안 보인다'는 말을 듣기도 했는데, 자신뿐 아니라 다른 피해자들도 이러한 이야기를 하는 경우가 적지 않다고 말한다. 썩썩하고 밝은 모습이 보기 좋다는 긍정적인 의미로 한 이야기일 수 있지만, 이러한 말은 피해자들에게 또다른 상처나 불편함을 야기할 수 있다.

재판 전에 피해자들 지원하는 시설에 잠깐 머물렀는데, 거기계신 분이 밝게 웃으면서

'피해자같이 안보여요'라고 한 거예요. 의도는 이해하지만, 그 분 입장에서는 칭찬을 하고 싶으셨겠죠. 밝고 당당하게 산다, 되게 밝아보인다 그런 얘기를 하고 싶으셨겠지만, 전후 사정 설명 없이 그냥 피해자 같지 않아 보여요, 라고 얘기를 하시면 그 순간 저도 뭐지, 그런 생각도 들고, 그 말 듣고 저도 엄청 기분이 나빴어요. 전후로 그 말한 의도를 설명해주시면 그런 오해가 없을 텐데. 근데 그런 말 저뿐만 아니라 다른 분들도 많이 들었어요. 피해자 같지 않다는 말을 상담하시는 분들이 꽤 한대요. 피해자가 상담을 받으러 가면 이게 어떻게든 가해자를 처벌하거나 내가 밝고 긍정적으로 살기 위해 찾아가는 건데 꼭 시름시름 앓으며 찾아가야 하는 건 아니잖아요. 근데 상담하시는 몇몇 분들은 칭찬으로 되게 힘든 일이 있는데도 밝고 씩씩하게 잘 살아가고 계시네요, 하고 격려, 응원차 하는 말인데 돈이나 말투에 따라 다르게 들릴 수 있잖아요. 그런 부분에 있어서도 굳이 그런 말을 안 해도 되지만, 하고 싶으면 의도를 충분히 설명하시면 좋을 것 같다는 생각이 들었죠. (사례 1)

성희롱 2차 피해는 성희롱 가해자뿐 아니라 피해자를 조력해주는 기관의 담당자, 주변 동료, 익명의 인터넷 커뮤니티 등 다양한 형태와 주체들에 의해 발생할 수 있다. 자신이 믿고 기대하는 주변 동료나 피해자 지원기관의 관계자로부터 비난과 의혹의 시선을 받는다면 피해자들이 느끼는 상실감과 절망감은 더 클 수 있다.

사회전반적으로 2차 피해에 대한 규제와 처벌에 대한 논의가 확대되고 있는데, 지난 2018년 5월 14일 서울시는 '서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침'을 개정하면서 2차 피해에 대한 방지와 규제조치를 강화한 바 있다.²⁴⁵⁾ 불이익한 처우를 2차 피해로 규정하고, 2차 피해 예방을 위해 피해자와 가해자의 업무·공간 분리, 휴가 등의 조치 및 피해자 근로권 보호 등을 구체적으로 명시하였으며, 2차 가해자에 대해 성희롱 가해자에 준하여 징계할 수 있다는 점을 명시한 것이다. 2차 피해는 피해자들의 고통과 상처를 배가시키며, 피해자들을 계속 음지로 숨게 만드는 또 하나의 요인이 된다. 2차 피해의 심각성을 자각하고, 2차 피해의 가담자나 방조자가 되지 않도록 성희롱·성폭력 사건에 대한 잘못된 통념을 바로잡고, 2차 피해가 무분별하게 확산되지 않도록 규제할 수 있는 법제도적 장치를 보다 적극적으로 고민할 필요가 있다.

245) 이윤상(2018), 직장내 성희롱·성폭력 2차 피해 실태와 대응방안, 젠더리뷰, 2018_여름호, 17-18p.

3) 소결

2018년 1월 한 여성 검사의 미투 폭로가 시발점이 되어 2018년은 한국사회에서 여성에 대한 폭력과 구조화된 차별의 문제가 보다 본격적으로 가시화되었고, 이러한 흐름 속에서 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 지원에 대한 논의도 활발하게 진행되고 있다.

성희롱·성폭력 사건의 가시화, 관련법제도가 제·개정되면서 피해자보호 및 지원제도가 확대되어왔지만, 여전히 피해자 지원의 공백과 제도적 한계가 존재한다.

피해자 지원제도에 대한 이해와 활용이 여전히 제한적이다. 여성긴급전화, 통합지원센터, 여성단체 등 다양한 피해자 지원기관에 대한 홍보나 이해 부족으로 피해자들이 지원제도나 기관에 접근하는데 제약이 있다. 그리고 피해자 지원기관의 성격과 지원범위가 상이하고, 지원기관의 지원가능여부나 상황이 유동적이기 때문에 피해자들이 일관된 지원과 도움을 받는데 어려움이 있다. 각 지원기관의 특성을 특화하고 다양한 성격의 지원기관들에 대해 정리된 자료나 정보가 보다 많은 사람들에게 공유될 필요가 있다. 면접자들은 여전히 사건 발생 이후 적절한 대응방안을 모색하는 과정에서 여러 기관들을 전전하며 지원가능여부와 범위를 탐색하기 위해 시간과 노력을 들여야했다. 피해자들이 투여하는 시간과 에너지를 줄이면서 피해자 지원제도의 혜택을 받을 수 있도록 피해자 지원기관 및 제도적 접근성을 높일 수 있도록 해야한다.

직장 내 폭력예방교육을 내실화하여 성평등한 조직 문화를 만들고, 성희롱·성폭력 피해 발생이 적절한 대처할 수 있도록 관련 정보나 지식을 제공할 필요가 있다. 1999년 이후 직장 내 성희롱 예방교육이 의무화되어 실행되고 있지만, 여전히 소규모 사업장에서는 교육이 제대로 이루어지지 않고 있으며, 폭력예방교육을 진행하더라도 형식적으로 이루어져 폭력예방교육이 유명무실화되는 경우가 있다. 모든 사업장에서 폭력예방교육을 철저히 이행할 수 있도록 관련 부처에서 사업장을 감독하고 점검할 필요가 있다.

국가 및 정부차원에서 성희롱·성폭력 사건의 조직 내의 해결과정을 점검하고 개입할 수 있는 방안이 필요하다. 사업주/조직의 의지에 따라 가해자 처벌여부나 사건 처리 방향이 결정되는 상황에서 조직 내의 사건 처리 시스템의 구축을 지원하고, 그 시스템이 효율적으로 작동할 수 있도록 점검할 수 있는 장치가 필요

하다. 피해자들은 조직 내에서 사건 해결을 시도해 보지만 적절한 조치가 이루어지지 않았던 경험을 하면서 자신의 피해사실을 드러내기보다는 그대로 참고 견디는 방법을 택하게 된다. 이는 피해자를 숨게 하고 사건의 제발 가능성을 높이는 또 하나의 요인이 된다.

수사 및 재판과정에서 수사관, 근로감독관의 전문성 향상이나 인식 개선의 필요성도 여전히 제기된다. 과거에 비해 경찰 및 검찰 수사 기관의 관계자, 고용노동부의 근로감독관 등의 전문성이나 인식이 개선되었다고 하지만, 여전히 수사관이나 사건처리 담당자들의 부적절한 언행으로 피해자의 고통과 상처를 가중시키는 경우가 존재하기 때문이다. 사건 처리 절차나 진행과정에서 피해자들의 알권리도 충분히 보장되고 있지 않았다.

피해자 지원기관의 역할을 정비하고 체계화할 필요가 있다. 피해자들이 활용할 수 있는 법률지원, 의료지원, 심리상담지원 등이 기관마다 상이하고, 지원범위의 경우도 기관의 상황에 따라 상이하여 피해자들의 받을 수 있는 도움이나 지원이 균질하지 않기 때문이다. 기관들 사이의 소통과 협력을 강화하여 피해자 지원의 공백과 단절이 최소화될 수 있도록 타 기관으로의 연계가 원활하게 이루어져야할 것이다.

사건의 초기 개입부터 사건 대응과정을 설계하고 개입하면서 도움을 줄 수 있는 체계적이고 통합적인 관리 및 이러한 역할을 해줄 상담원이나 기관이 필요하다. 각기 다른 기관에 연계되고 기관마다 다른 지원을 받게 되면서 지원의 중복과 공백이 발생하여 자원의 공정한 분배가 이루어지지 않을 수 있다.

2차 피해 규제 강화 등을 통해 피해자들이 일터나 공간을 떠나지 않을 수 있도록 피해자 보호조치를 강화할 필요가 있다. 직장 내 성희롱 피해자들은 피해 사실이 드러나면서 오히려 자신의 고용상태를 위협받거나 주변의 편견이나 조직적 배제로 인해 고용을 위협받는다. 피해자의 신변 보호, 비밀 유지, 고용상의 불이익 규제 등 피해자들이 자신의 직장이나 관련 업무를 떠나지 않을 수 있도록 피해자 보호조치를 강화하는 방안을 모색할 필요가 있다.

성희롱·성폭력 사건의 징계시효 및 공소시효에 대해 고민할 필요가 있다. 2018년 한국사회의 주요한 변화와 흐름을 형성하고 있는 미투 폭로는 그동안 묵인되고 은폐되어왔던 각계각층의 성희롱·성폭력 사건을 수면위로 드러나게 했지만 이미 징계시효나 공소시효가 지난 사건이 적지 않았고, 이러한 사건을 문제화하

여 처벌하거나 규제하기에는 많은 한계가 있었다. 특히 교육현장에서의 성희롱·성폭력 사건은 이러한 시효의 문제와 맞물려 있는 경우가 많다. 피해의 유형, 조직의 특성, 피해자 당시의 연령 등을 고려하여 사건의 해결, 피해자 보호조치 등을 좀 더 세밀하게 접근하고 적절한 방안을 고민할 필요가 있다.

2. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 문제점 및 개선방안: 전문가 초점집단면접(FGI)

가. 조사 설계

1) 조사 목적

성희롱·성폭력 지원체계/제도의 문제점과 개선 방안을 모색하기 위해 상담소, 보호시설, 기타 피해자 지원기관의 현장전문가들을 대상으로 초점집단면접(FGI)을 진행하였다. 성희롱 피해자 지원기관의 현장 전문가들은 성희롱·성폭력 피해자를 상담하고 사건대응에 노력해오면서 현 피해자 지원체계/제도를 직접적으로 경험하고 실행해온 이들이다. 현장 전문가들의 시각에서 피해자 지원체계/제도를 분석하고 이해하고 개선방안을 모색하기 위해 전문가 초점집단면접을 진행했다.

2) 조사 과정

초점집단 면접은 성희롱 지원기관의 전문가 4인, 성폭력 지원기관의 전문가 3인을 각각 한 집단으로 하여 이루어졌다. 성폭력 지원기관의 전문가 1인은 일대일 면접의 형태로 이후 추가적으로 진행되었다. 전문가 초점집단면접은 연구진이 미리 준비한 질문지를 바탕으로 질문에 대한 답변 및 의견을 자유롭게 이야기하는 형태로 진행되었다. 각 집단의 면접은 2시간 30분에서 3시간 정도 진행되었다. 면접자들은 각각 다른 피해자 지원기관에 소속되어 있으며, 피해자 지원 경험이나 지위도 상이하다. 초점집단면접 대상의 소속기관, 면접일시, 주요 질문 내용은 다음과 같다.

<표 IV-91> 초점집단면접자의 소속기관과 주요지원 경험

	사례	소속기관 등	주요지원경험	면접 일시
집단 1	현장 전문가 A	OOO성폭력 상담소	성폭력	2018.9.13.14:00~16:30
	현장 전문가 B	OOO 보호시설		
	현장 전문가 C	OO성폭력 상담소		
1대1 면접	현장 전문가 D	OO성폭력 상담소	성폭력	2018.11.13.14:00~16:00
집단 2	현장 전문가 A	OO고용평등상담실	성희롱	2018.11.12.17:00~20:00
	현장 전문가 B	OO고용평등상담실		
	현장 전문가 C	공인노무사		
	현장 전문가 D	OO고용평등상담실		

<표 IV-92> 주요 면접 질문

성폭력 지원 현장 전문가	<ul style="list-style-type: none"> - 현 성폭력 지원체계의 문제점과 개선방안 - 부처별 중폭 지원 영역과 지원의 한계 - 기관 간 연계 구조 및 개선방안 - 피해자 지원 내용 및 추가적 지원이 필요한 부분 - 지원기관별 편차 및 불균형 완화 방안 - 피해자 지원기관 컨트롤타워 도입 및 운영에 대한 의견 - 기타 의견 및 개선방안
성희롱 지원 현장 전문가	<ul style="list-style-type: none"> - 현 성희롱 피해자 지원체계 및 한계 - 성폭력 피해자 지원기관과의 연계에 대한 의견 및 방안 - 성희롱 피해자 지원제도 확대 및 운영에 대한 의견 - 성희롱 피해자 지원에 대한 전문성 강화 방안 - 성희롱 피해자 지원제도 개선방안 - 기타 의견 및 개선방안

나. 초점집단면접 분석

1) 성희롱 지원체계/지원제도의 문제점 및 개선 방안

가) 성희롱 피해 지원기관 및 지원 자원의 부족

성희롱 사건에 대한 신고 및 고발, 진정 사례가 증가하고 있지만, 성희롱 피해자 지원을 위한 물적 자원과 조건이 부족한 상황이다. 성폭력 사건과 성희롱 사건의 특성과 법적 구제방법 등이 상이한 상황에서 기존의 성폭력 지원기관들이 성희롱 사건을 제대로 처리하는데 어려움이 있는데, 성희롱 사건 지원 및 상담을

위해 현재 전국에 21개의 고용평등상담소가 설치·운영되고 있지만, 증가하는 성희롱 사건을 포괄하고 대응하기에는 한계가 있다.

피해자가 성희롱과 성폭력 지원기관을 구별하여 상담을 요청하는 것이 어렵기도 하지만, 성희롱 피해자들이 상담과 지원을 요청할 수 있는 기관이 제한적이기 때문에 성폭력 상담소에 성희롱 상담이나 지원요청이 들어오기도 한다. 지역의 상담소의 경우 성희롱 상담을 포괄하기에는 한계가 있어, 관련전문기관으로 연계를 시도하곤 하는데 적절한 연계기관을 찾기 어렵거나 연계기관의 접근성이 높지 않아 연계를 진행하는데 어려움이 있다.

최근에 성희롱 피해자 한분이 저희에게 오신다고 해서 연계하려고 하니 연계할 만한 곳이 없더라고요. 지리적으로 멀리 있어서 상담을 받으러 가려면 몇 시간씩 가야하는 경우도 있고, 지역에서 서울로 가는 것의 어려움도 있고. (집단1, 전문가 D)

성희롱 사건은 고용문제와 맞닿아있어서 성희롱 사건의 대응 및 지원은 성폭력 사건의 대응 및 지원과는 차이가 있다. 성희롱 사건은 피해자 개인의 지원뿐 아니라 회사/사업주에 대한 법적 대응을 필요로 한다. 성희롱 피해자에 대한 지원은 양방향으로 진행되어야 하는데, 성폭력 지원기관에서 성희롱 피해자에 대한 지원은 개인의 심리·정서적 지원에 머무는 경우가 많다. 성희롱 사건에 대한 법적 대응, 회사에의 개입 등을 시도하기에는 전반적인 상담소의 지원역량이나 자원도 부족하고, 성희롱 사건을 처리해본 경험도 부족하기 때문이다.

지역은 경우 성폭력 상담소에서 직장 내 성희롱 상담도 하는데, 거기는 사업장 대응은 하지 않아요. 그런 개념이 없어요. 고용평등상담실이 있는 기관에서 대응하는 것과는 차이가 있죠. 저희는 사건이 접수가 되면 고평법에 의해 사업장에서 그것을 할 수 있도록 하고, 피해 정도에 따라서 형사건도 같이 진행하거나 하지만, 궁극적으로는 기업의 사업 중의 의무나, 재발방지 시스템이나 처리 절차를 만들기 위한 것들을 견인하고 촉구하고 그러는데, 피해자 상담을 해도 이러한 것들이 필요하다고 이야기도 하고 그러는데, 지역의 성폭력 상담소의 경우는 성희롱 사건의 경우도 피해자 권리 구제의 방식으로 가는 거죠. 경찰서에 가고, 사업장의 고평법과 관련된 것은 개입하지는 않고 있거든요. 그래서 한계는 피해 근로자의 권리 구제는 되지만, 사업장의 개선 부분에 대해서는 안 되는, 사업장에 대한 이해도 부족하고. (집단2, 전문가 D)

성희롱 피해자 지원이 피해자 개인의 상처나 치유의 회복에만 초점이 맞추어져

때 고용유지나 직장 내 불이익 조치 금지 등 성희롱 사건 해결의 핵심적 요소가 간과되고 문제해결이 제대로 이루어지지 않을 가능성이 크다. 성희롱 피해 발생 시 조직적 차원에서 적절한 조치가 이루어지도록 견인하고 강제하는 것이 성희롱 사건 처리의 중요한 절차이나 원칙이기도 하다. 성희롱 피해자들은 성희롱 피해사실을 드러내고 공식적 해결을 시도할 경우 이로 인한 불이익이 없도록 보호받을 수 있어야 한다. 성희롱 피해자 지원은 이를 기반으로 이루어져야 한다. 성희롱 피해자들이 직업적 불이익을 받지 않고, 성희롱 사건 해결과정에서 필요한 지원을 받을 수 있도록 성희롱 피해자 지원제도가 확대될 필요가 있다.

나) 성희롱 지원체계/지원제도 개선방안

(1) 기존 지원체계/제도 인프라 활용과 연계: 성폭력 지원체계/제도로의 통합 및 확대

성희롱 사건과 성폭력 사건은 성적인 폭력이라는 점에서 동일선상에 있지만, 법적 구제방식도 다르고, 사건을 이해하고 해결하기 위한 기본적 접근방식도 상이하다. 성희롱은 ‘가벼운 성폭력’이나 ‘낮은 수위의 성폭력’으로 이해되고, 성희롱과 성폭력의 구분은 폭력의 정도나 수위의 차이 문제로 인식된다. 성폭력 피해자 지원기관의 상담원이나 기타 관계자 등의 경우도 성희롱에 대해 이러한 인식을 갖고 있기 때문에 성희롱 피해를 이해하고 사건의 해결방안을 모색하기에 어려움을 겪는다.

성희롱 사건을 오랫동안 지원하고 상담해온 전문가들은 성희롱 사건은 성적인 폭력의 문제뿐 아니라 노동자로서의 기본적 권리, 직장 내의 위계와 조직문화에 대한 이해, 조직 내의 사건 처리 시스템 구축과 운영 등에 대한 이해를 바탕으로 접근해야한다고 강조한다. 성희롱 사건은 여러 모로 성폭력 사건과는 상이하다는 것이다. 따라서 사건의 판단, 상담, 지원에 필요한 지식이나 경험도 다를 수 있기 때문에, 성희롱 사건에 대한 이해가 부족한 상황에서 성희롱 피해자를 지원할 경우 오히려 사건 해결을 방해하며 피해자를 혼란스럽게 할 수 있다는 것이다.

직장 내 성희롱에 대한 인지도가 낮아요. 오랫동안 성폭력 상담을 한 분들도, 의도와 상관없이 그런 면이 있는 거 같아요. 노동현장에 대한 감수성이 적어서 피해자가 얘기를 했을 때 증대하게 바라보기 보다는 가볍게 생각하기도 하고. 상담원 안에서도 저

회가 생각하는 것만큼 문화 내에서 발생하는 성희롱에 대한 감수성이 떨어지는 것 같아요. 노동에 대한 이해가 부족이 있는 면이 있어서. (집단 2, 전문가 D)

더 많은 성희롱 피해자가 보호받고 지원받을 수 있다는 점에서 성희롱 피해 지원 현장 전문가들은 성희롱 피해자 지원제도가 확대될 필요가 있다는 데 동의한다. 기존의 성폭력 지원제도의 인프라를 활용하는 것도 좋은 방안이 될 수 있다고 본다. 그러나 기존의 성폭력 지원체계/제도로의 포섭을 통한 성희롱 지원체계/제도의 확대를 위해서는 성희롱 피해를 전문적으로 상담하고 지원할 수 있는 전문가의 보완, 교육이수 등이 이루어져야한다는 것이다.

지역은 그것을 커버할 수 있는 데가 없어서, 확대되는 것이 문제가 될 것은 없어요. 다만 전문성 없이 나서지만 많았으면 좋겠어요. 그게 가장 큰 문제예요. 전문성을 확보할 수 있는 방법이 마련되지 않은 채 성폭력 상담소에서 성희롱을 한다고 하면 제대로 해결이 안 돼요. 피해자 입장에서 한다고 하면서 상황을 악화시키는 것을 많이 봐서. 노동의 현장에서 이 사람이 어떻게 살아남고 그런 문제에 방점을 두어야하는 것을 잘 모르고 하면 오히려 상황을 악화시킬 수 있어요. (집단 2, 전문가 C)

이미 구축된 제도적 틀을 효율적으로 활용하여 제도를 확대하고 보완하는 것은 새로운 제도의 도입과 실행의 위험과 비용을 감소시키는 유용한 방법일 수 있다. 거시적이고 장기적인 관점에서 폭력 피해자 지원체계를 정비하고 체계화할 필요가 있다. 기존의 성폭력 지원체계를 효율적으로 활용하고, 성희롱·성폭력 피해자 지원의 통합성을 높이기 위한 방안을 고민할 필요가 있다.

(2) 성희롱 피해자 지원범위의 확대: 진정 사건의 경우도 무료 법률지원 적용

성희롱 사건의 증가와 더불어 성희롱 사건에 대한 고용노동부나 인권위원회 진정 사례도 증가하는 추세이다. 성희롱 피해자들은 진정과정에 필요한 법적 지식이나 구제절차에 대해 충분한 이해가 부족할 수 있다. 피해자들은 사건을 공식적으로 해결하는 과정에서 가해자로부터 협박을 당하기도 하고, 가해자와의 합의를 하기도 하는데, 이러한 일련의 과정에서 피해자들은 법적 전문가의 조언이나 도움을 절대적으로 느낀다.

성희롱 피해 지원 현장 전문가들은 성희롱 피해자에게도 성폭력 피해자에게 제공되는 법률지원이 필요하다고 토로한다. 민형사소송뿐 아니라 진정제기의 과

정에서도 다양한 법적 지식이나 절차에 대한 이해 등 법률자문이나 조력이 필요하기 때문에 법적 전문가의 도움을 받을 수 있도록 현재의 무료법률지원제도가 성희롱 피해자에게도 확대 적용될 필요가 있다는 것이다.

사업주나 회사는 노무사나 변호사를 선임해서 자문 받아서 대응하는데, 피해자들의 경우는 이러한 부분에 대한 지원이 안 되고 있죠. 우리가 도움을 줄 수 있는 것은 상담 밖에 없어서. 피해자에게 경우 민·형사소송뿐 아니라 진정단계에서 법률지원이 될 수 있도록 할 수 있다면 좋겠어요. 가해자의 물적자원, 인적자원은 막강하기 때문에 피해자가 가해자를 따라 갈수가 없어요. 피해자가 가해자에게 대응하기 힘들어요. 성희롱 진정 사건의 경우도 법률지원이 가능해야하고, 국가인권위원회 진정도 지원이 필요하다고 생각하는데, 이런 부분은 아직 안 되니까. (집단 2, 전문가 A)

성희롱 가해자들의 경우 개인적으로 변호사나 노무사 등을 선임해서 사건에 대응하는 경우가 많은데, 가해자들의 물적자원이나 인적자원이 우월적인 경향이 있기 때문에 피해자는 상대적으로 불리한 상황에서 사건대응에 임하게 된다. 성희롱 피해자에게도 무료법률지원이 확대되고, 성희롱 진정 사건의 경우도 무상으로 법적 조력을 받을 수 있는 방안을 고민할 필요가 있다.

2) 성폭력 지원체계/지원제도 문제점 및 개선 방안

가) 현 지원기관 및 지원제도의 한계

(1) 지원체계의 효율적 작동의 부재

2018년 9월 기준 성폭력피해 상담소 170개, 피해자 보호시설 30개, 해바라기센터 38개 등 성폭력 피해자 지원기관은 각 시도별도 1개 이상 설치·운영되고 있다. 면접자들도 언급하고 있듯이 성폭력 피해자 지원을 위한 제도적 틀은 어느 정도 갖추어져 있다. 문제는 피해자 지원기관이 그 기능과 역할을 효과적으로 수행하고 있는가이다. 현장에서 피해자 지원업무를 수행해온 전문가들은 지역별 편차, 지원기관별 지원역량과 가용자원의 차이로 인해 피해자 지원의 공백과 한계를 직접 체험하고 있다. 특히 올해 각계각층의 미투 폭로가 이어지면서, 부처별로 신고시스템을 개설하고 운영하는 현상이 발생한 것은 이러한 기존의 성폭력 지원체계의 한계를 드러내는 것이라며 기존지원체계/지원제도의 효율화방안을 고민할 필요가 있다는 것이다.

지원기관 자체는 부족하다고 생각이 들지 않는데, 왜 제대로 지원이 안 된다고 하는지를 보면 지원에 대한 국가차원의 총괄적인 마인드가 부족한 거 같고, 저희도 생각해야 할 부분이 있는 거 같고. 문화계 성폭력이 발생하면 문화계가 지원해야한다는 얘기가 나오고, 스포츠계 성폭력은 스포츠계가, 이런 이야기들이 나온다, 어떻게 보면 성폭력 상담소가 자리를 못 잡아서 그런 것 같기도 한데. 기존의 전달체계가 제대로 작동을 못하는 것이 문제인 것으로도 보이고. 미투 이후 서울 몇몇 지원기관은 너무 바쁜데, 지역이나 다른 곳도 비슷한 상황이라고 하기에는 차이가 있는 거 같고. (집단1, 전문가 A)

지원체계/지원제도의 효율적 운영 및 작동의 한계는 피해자 지원의 공백과 단절로 이어진다는 점에서 문제가 된다. 특히 지역과 서울의 편차, 기관별 편차가 적지 않기 때문에 피해자들이 받을 수 있는 지원이나 혜택이 상이하기 때문이다. 이러한 현 지원체계의 한계는 피해자 지원이 제대로 이루어지지 않고 있다는 문제인식으로 이어지는 것이다.

2018년 초부터 지속되어온 미투 폭로는 문화체육관광부, 교육부, 노동부 등 각 부처 차원에서 독자적으로 대응단위와 조치를 시도했고, 관련논의가 이어져왔다. 그러나 부처별 중복지원이나 역할분담, 부처간 원활한 연계 등 여러 문제가 제기되기도 했다. 각각의 부처(정부), 지자체, 지원기관이 모두 책임 있는 주체로서 피해자 보호 및 지원에 대한 기본적 원칙과 관련법제도의 효율적 수행을 위해 노력할 필요가 있다.

(2) 지원의 중복과 공백

성폭력 피해자의 경우 범죄피해자지원센터로부터도 지원을 받을 수 있다. 『범죄피해자보호법』 제7조 1항에 따라 국가 및 지방자치단체는 범죄피해자에게 상담지원, 의료지원, 주거지원, 생활비 지원 등을 제공하도록 하고 있기 때문이다. 성폭력 피해자들 가운데에는 다양한 지원제도의 혜택을 받은 경우도 있지만, 이러한 혜택으로부터 배제되어 적절한 대응과 회복에 어려움을 겪는 이들도 있다.

범죄피해자지원센터에서도 생계비지원, 법률지원, 성폭 피해의 경우에도 강간은 범죄 피해라서 범죄 피해자지원센터의 지원도 받을 수 있죠. 성폭력 피해자 지원과 중복되는데, 또 어떤 피해자들은 완벽하게 서비스가 안 돼서 피해자 입장에서는 복불복으로 되고. 여기서의 여기까지 지원 등 서비스 전달체계의 균질화가 안 되어 있어서. 이 정

리를 국가가 어떻게 중장기적 방향을 가지고 갈 것인지. (집단1, 전문가 A)

피해자의 상황에 따라 지속적인 지원이 필요한 경우도 있는데, 피해자에 대한 종합적 관리가 이루어지지 않음으로써 피해자들 또한 지원의 공백과 단절로 인해 혼란에 빠지거나 지원 기관을 찾아 헤매면서 많은 피로감을 느끼는 경우도 적지 않다.

일부 내담자에게 중복지원의 문제도 있는데, 또 계속 지원이 필요하기도 하고. 이를 테면 조현병 환자의 경우 지자체 사회복지자원을 다 썼지만 문제가 해결이 되지 않아서 다시 또 상담소에 오면, 의료비 지원이 이미 많이 이루어진 상태라서 지원에 어려움이 있죠. 병증이기 때문에 의료비와 관련해서 다시 치료를 해줘야하는데, 받아쓰다가 더 이상 쓸데가 없는 거예요. 이 내담자의 경우는 관리는 되고 있는데, 하나의 시스템에서 관리가 되면 좋은데, 그런 것은 에너지가 소모될 것 같다는 생각이 드는 거예요. 결국 이 사람을 체계적으로 맡아서 지원해주는 사람이 없고, 틈새에서 메워주는 제도가 없어서. (집단1, 전문가 C)

지원의 편중이나 자원의 불균등한 분배가 이루어지지 않도록 피해자 지원 시스템을 체계적으로 관리할 필요가 있다. 피해자에 대한 통합적 관리, 지원시스템의 체계화를 통해 피해자 지원의 효율화방안을 고민할 필요가 있다.

(3) 전담의료기관의 유명무실화

피해자들이 신체적·정신적 상처를 치료하는 과정에서 2차 피해에 노출되지 않고, 충분한 배려와 이해 속에서 치료를 받을 수 있도록 하기 위해 전국에 전담의료기관을 지정하고 이를 이용하도록 하고 있다. 그러나 전담의료기관제도에 대한 관리가 제대로 이루어지지 않고, 실질적인 이용률도 낮아 전담의료기관지정 제도가 유명무실한 상황이다.

전담기관의 경우도, 전담의료기관이 사실 무용지물이에요. 그냥 해바라기센터가 거점으로 역할 하죠. 특히 각 지역에 전담의료기관으로 설정되어 있는 것들은 사실 해바라기센터이후로는 제대로 이용되지도 않고 있고 그 병원들이 그 기능을 거의 못해요. 전담의료기관 관리도 이루어지지 않고, 그냥 지자체에서 지정해서 행정적으로 이름만 붙여서 오는 상황이에요. 여가부의 성폭력전담의료기관조차도 별 관심이 없어요. (집단1, 전문가 A)

폭력 피해로 인해 피해자들은 우울증, 불안 장애, 수면장애, 스트레스 등 각종 정신적 질환을 겪기도 하며, 신체적·정신적 치료가 필요한 경우가 많다. 피해자의 심리적·정서적 안정과 회복을 위해서 의료기관과의 긴밀한 협조가 필요하다. 전담의료기관에 대한 정보, 개별 기관차원에서 유관기관과의 협력 및 네트워크의 확대 등을 통해 의료지원의 효율적 실행을 도모할 필요가 있다.

나) 성폭력 지원체계 개선방안

(1) 기 지원기관의 지원기능 효율화와 내실화: 대도시- 특화, 중소도시-통합과 유기적 연계

지역적 편차와 특성을 고려하여 성폭력 지원체계를 정비하고 특화할 필요가 있다. 대도시에서는 가정폭력, 성폭력 사건을 모두 포괄해서 상담하고 처리하기에는 한계가 있으며, 가정폭력과 성폭력으로 분리된 체계를 통합할 필요성이 크게 대두되지 않는다. 그러나 지역의 지원기관의 경우 상대적으로 상담건수나 지원자원이 적어 폭력의 유형이나 특성에 따라 분리해서 지원을 제공할 수 없는 상황이다.

저희 같은 경우는 직장 내 성희롱 상담은 좀더 전문적인 기관으로 연계하고 있어요. 저희는 지역에 0000상담소, 고평상담실, 000 성폭력 상담실이 있는데, 상담이 들어오면 이 가운데 좀 더 전문적인 기관에 토스를 하는 방식으로 하죠. 그리고 큰 사업장 같은 경우는 같이 사건 해결을 위해 연대하기도 하는데, 그런데 그러려면 상시적인 연대작업이 이루어져야하는데, 그게 쉽지는 않죠. (중략) 이게 지역마다 다 다를 것인데, 케이스를 발굴해서 시스템화시키기 위한 노력들이 필요할 거 같네요. 지역에 고평상담소와 성폭력 상담소가 있는 곳은 협력해서 하계 하고. (집단 2, 전문가 D)

지역적 편차나 기관별 역량의 차이를 고려하면서, 피해자 지원의 통합성과 효율성을 높일 필요가 있다. 각 기관별 지원 내용과 가능한 역량들에 대해 지역 차원에서 원활하게 소통하고 정보를 공유하여 기관별 연계와 협력체계를 구축할 필요가 있다.

(2) 지역 네트워크의 활성화와 효율적 활용

지역의 성폭력 상담소에서 20여년 간 일해 온 면접자는 지역의 유관기관과의

유기적 협력을 통해 피해자 보호와 지원의 효율성을 높이고 있었다. 개별 기관의 차원에서 지역의 유관기관과 협약을 맺어 피해자의 의료지원을 안정적으로 수행하고 있는 것이다.

저희는 지역에서 병원과 협약을 맺어서 이용하는데, 보통 시설이용인들을 병원에 보낼 때 함께 동행해야 되는데, 시설이용인이 갔을 때 터무니 없는 이야기를 하는 경우도 있고 해서, 그런데 협약을 맺은 그 병원을 안심하게 편하게 보낼 수 있어요. (집단 1, 전문가 B)

성희롱·성폭력 피해에 대한 이해가 부족한 의료기관의 경우 오히려 피해자에게 2차 피해를 입히기도 한다. 전담의료기관제도는 이러한 피해를 방지하기 위한 것인데, 지역별 상황과 편차가 있어 이러한 제도가 제대로 이행되고 있지 않기도 하지만, 개별 기관차원에서 지역 네트워크를 활용하여 지역의료기관을 효과적으로 활용하기도 한다. 개별 기관들이 지역 네트워크를 강화하여, 지역의 물적이고 인적인 자원을 효율적으로 활용하도록 지원하는 방안도 고려할 필요가 있다.

(3) 성폭력 상담소 기능 확대: 성희롱 피해자 지원 및 성희롱 발생 사업장 컨설팅
기존의 성폭력 지원체계의 인프라를 활용하면서 성희롱 지원체계를 확대재편하는 방안을 고려할 필요가 있다. 성희롱과 성폭력은 분리되고 단절된 것이 아니라 여성이 경험하는 일상적인 폭력의 연속선상에 있다(Kelly, 1988). 성희롱·성폭력 법제화과정, 지원체계/지원제도가 분리된 채 설계되고 확장되어 왔지만, 폭력에 대한 통합적 이해 속에서 중장기적으로는 성희롱·성폭력 지원체계/제도를 통합하여 폭력지원체계를 단일화하고 체계화할 필요가 있다.

이용자 입장에서는 많을수록 좋으니까 더 만들어지는 것에 대해서는 찬성하죠. 고평실 입장에서는 성폭력상담실에서 성희롱을 포섭하는 것이 경쟁상대가 될 수 있으나, 이용자 입장에서 성희롱 상담에 대한 뭐라도 있으면 도움을 받을 수 있을테니. 여가부가 조사권을 갖춰서 여가부도 하고, 인권위도 하고 그러면 이용자 입장에서는 바람직한 것이죠. (집단2, 전문가 A)

성폭력 지원체계로의 통합과 확장은 성희롱 피해자들이 활용할 수 있는 자원

과 지원의 확대를 의미한다. 성희롱 피해자들이 도움을 받을 수 있는 기관의 양적 증가, 그리고 피해자들의 피해자 지원기관의 접근성이 용이해질 수 있다. 현재 성희롱 피해자 지원은 고용노동부에 의존해서 이루어지고 있는데, 여성가족부에서도 성희롱 피해자 지원사업을 강화하고 관련기관에 지원을 제공한다면 피해자 지원을 위한 물적, 인적 자원이 확대된다는 점에서도 의미가 있다.

V

성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 개선방안

- | | |
|---------------------------------|-----|
| 1. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 개선방안 | 311 |
| 2. 성희롱·성폭력 2차 피해방지를 위한 법제도 개선방안 | 317 |

1. 성희롱·성폭력 피해자 지원체계/지원제도 개선방안

가. 성폭력 상담소 기능 확대를 통한 공공부문 성희롱 피해자 지원 강화 및 성희롱 발생 사업장 컨설팅 확대

성희롱 사건의 증가와 함께 고용노동부, 인권위 등에 성희롱 진정 건수도 증가하고 있다. 그러나 성희롱 피해자 지원을 위한 물적·인적 자원 등은 부족한 것이 현실이다.

현재, 성희롱 상담과 피해자 지원을 위해서 전국에 고용평등상담실이 설치·운영되고 있지만, 2018년 현재 전국에 21개소에 불과하여 접근성에 한계가 있다. 또한 고용평등상담실의 기능과 역할에 비해 고용노동부의 지원금도 기관 당 2천만원 수준으로 안정적으로 성희롱 피해자 지원을 하기에는 어려움이 존재한다.

반면, 성폭력 상담소는 전국에 170개소가 설치·운영되고 있고, 국비가 지원되는 곳이 117개에 이른다. 앞서 살펴 본 바와 같이 성폭력 상담소는 성폭력방지법 제 11조에 따라 성폭력 피해의 신고접수 및 상담, 보호시설 연계, 의료 지원, 수사기관 조사 및 법원 증인신문 등의 동행, 법률구조 협조 및 지원 요청 등의 피해자 지원 업무를 수행한다.

그러나 피해자의 입장에서 보면 성희롱과 성폭력을 구분하기 어려울 뿐 아니라 성희롱과 성폭력 지원기관을 구별하여 상담하기는 더욱 어렵다. 현실에서는 성희롱 피해자들은 상담과 지원을 요청할 수 있는 기관이 제한적이기 때문에 성폭력 상담소에 성희롱 상담이나 성희롱 발생 공공기관 또는 학교에서 사건 처리 컨설팅을 요청하는 경우가 많다. 특히 고용평등상담실이 운영되고 있지 않은 지역의 경우는 더욱 그러하다.

고용평등상담실과는 달리 성폭력 상담소는 전국적으로 설치 운영되고 있어 성폭력 상담소 기능에 성희롱 피해자 지원을 포함시키면 피해자의 입장에서는 무엇보다 접근이 용이하고 지역에 관련 인프라와 연계하여 사건 처리를 할 수 있다는 장점이 있다.

그러나 성희롱 사건과 성폭력 사건은 개인에 대한 성적 침해라는 점에서 유사하지만 법적 구제방식과 사건을 이해하고 해결하기 위한 기본적 접근방식도 상이하다. 이로 인해 성폭력과 성희롱은 피해자 지원 과정에서 요구하는 전문성에 차이가 있다. 성폭력 피해의 경우에는 피해자에 대한 구제와 심리·정서적 지원

이 중심이 된다면, 성희롱의 경우는 피해자에 대한 권리구제 뿐 아니라 조직 문화 개선, 즉 성희롱 피해 이후에도 2차 피해 없이 계속 근무 할 수 있는 조직 문화를 만드는 것이 필요하기 때문이다.

이러한 점을 고려할 때 기존의 성폭력 지원체계 내에 성희롱 피해자 지원을 포함시킬 경우에는 성폭력 상담원의 성희롱 사건 해결의 전문성 강화를 위한 교육 등의 강화와 함께 성희롱 피해를 전문적으로 상담하고 지원할 수 있고 성희롱 발생 사업장에 컨설팅이 가능한 전문가 풀을 구성·운영해야 한다.

이때 고려할 점은 성폭력 상담소 전문성의 지역적 편차와 지역이 갖는 한계로 인해 상담원의 전문성을 담보하기 어렵고 관련 전문가 풀을 구성·운영하는 것이 제한적일 수밖에 없다는 것이다. 이 문제를 해결하기 위해서는 고용평등상담실이 운영되고 있지 않는 지역을 중심으로 거점 기관을 선정하여 명칭을 ‘성희롱·성폭력 상담소’로 변경하고 시범사업(집중 지원)을 실시한 후에 그 성과를 분석하여 점차적으로 확대할 수 있다. 또한 한국여성인권진흥원의 성희롱 발생 사업장에 대한 컨설팅 파견 사업과 유기적 연계를 강화하는 것이 필요하다. 진흥원의 입장에서는 전국적인 인프라를 가지게 되고, 지역의 거점 성폭력 상담소의 경우에는 진흥원의 컨설팅 사업의 물적·인적 자원을 활용할 수 있어 시너지를 낼 수 있을 것으로 보인다.

이상과 같은 성폭력 상담소의 기능 확대를 위해서는 2016년부터 데이트 폭력, 2018년부터 스토킹 피해자에 대한 신고접수와 상담업무를 “여성·아동권익증진사업 운영지침”의 변경을 통해 한 것과 같은 방식을 채용하면 될 것으로 보인다. 그러나 성희롱 신고접수와 피해자 상담, 성희롱 발생사업장에 대한 컨설팅 업무에 대해서는 별도의 경비지원이 이루어져야 한다.

이미 구축된 제도적 틀을 효율적으로 활용하여 제도를 확대하고 보완하는 것은 새로운 제도의 도입과 실행의 위험과 비용을 감소시키는 유용한 방법일 수 있다. 거시적이고 장기적인 관점에서 폭력 피해자 지원체계를 정비하고 체계화할 필요가 있다. 기존의 성폭력 지원체계를 효율적으로 활용하고, 성희롱·성폭력 피해자 지원의 통합성을 높이기 위한 방안을 고민할 필요가 있다.

나. 성폭력 피해자 지원체계 지역별 편차 해소

1) 피해자의 접근성 강화

성폭력 피해자 지원 기관의 수는 늘어나고 있지만, 비수도권 지역 중소도시에서 피해자의 접근성은 여전히 떨어지고 피해자 지원의 내용이나 방법에서도 지역별 차이가 나타나고 있다. 지역별 편차 해소 방안을 마련함에 있어서는 지원 기관의 숫자보다도 위치와 접근성을 살필 필요가 있다. 지원 기관의 수가 적정한 것처럼 보이더라도 면적이 넓은 지방자치단체에서 한쪽 지역으로 지원 기관이 몰려 있다면, 지원 기관이 충분하지 않다고 보아야 한다. 전국 어느 지역에서 피해자가 발생하더라도 예컨대 ‘자동차로 30분 이내’ 지원 기관에 도달할 수 있도록 한다는 단일한 기준을 마련하고, 피해자의 접근성을 기준으로 지원 기관을 확보할 필요가 있다. 특히 긴급 피난처를 제공하는 1366은 경기도를 제외하고 권역별로 한 곳씩밖에 없는데, 야간에 피해자가 피해자 보호 시설로 곧바로 연계되기 어려운 경우 긴급 피난처가 매우 긴요한 보호 수단이라는 점을 감안하면, 1366 또는 긴급 피난처를 지리적 접근성 기준에 따라 추가 확보할 필요가 있다.

또한 디지털 성범죄 피해자 지원센터는 현재 서울에 한 곳뿐이다. 인터넷을 통한 상담으로는 부족한 지원이 있으며, 업무 특성상 전문성이 요구되기 때문에 지역의 성폭력 피해 상담소에서 별다른 교육 없이 업무를 수행하기는 어려운 실정이다. 우선 광역시별로 지원센터를 추가 설치하는 방안, 지역별로 기존의 피해 상담소에서 지원을 하도록 하되 전문성 있는 종사자를 추가 지원하는 방안 등을 고려해볼 수 있을 것이며, 지원 기관의 지정에 앞서 전문성 있는 인력 확보를 위하여 디지털 성범죄 피해자 지원에 필요한 교육을 실시하여야 한다.

2) 정부 지원의 지역별 편차 해소

지원 기관에 대한 정부 지원에서도 지역별 편차가 나타난다. 각 기관이 받는 지원의 차이는 피해자 지원의 한계로 이어지게 된다. 성폭력 피해 상담소에 지원되는 보조금은 국비와 지방비가 50%씩이고 지방자치단체별로 여건에 따라 기관에 보조금을 추가 지급할 수 있다.²⁴⁶⁾ 여성가족부의 보조금 기준²⁴⁷⁾은 종사자에게

246) 여성가족부(2018), “2018 여성·아동권익증진사업 운영지침”, 26쪽.

최저임금을 겨우 적용할 수 있는 수준이어서 지역에 따라서는 호봉 기준을 별도로 두고 지방자치단체가 인건비 부족분을 추가로 지급하는 경우가 있고, ‘처우수당’ 같은 명목으로 정책 지원을 하는 경우도 있다. 그러다보니 지역별로 기관 지원금에서 상당한 차이가 나타나는 것이다. 최저임금이 성폭력 피해자 지원 기관 종사자의 적정 임금 수준이라고 보기는 어렵고, 운영비 또한 현실화가 필요하다. 전반적으로 보조금 기준 총액이 상향되어야 할 것이며, 그 기준은 물가상승률이나 최저임금 상승률을 반영하는 수준에서 그치는 것이 아니라 기관의 현실적 운영에 도움이 되고 전문성 있는 인력을 확보할 수 있는 기준을 마련하는 것이어야 한다. 또한 각 지방자치단체에서도 성폭력 피해자 지원 예산을 확보하도록 노력해야 한다. 지방자치단체별 지원금 차이는 해당 지역에서 성폭력 피해자 지원에 갖고 있는 관심의 정도를 의미하는 것이기도 하다. 지방자치단체에서 피해자 지원 예산을 적절히 확보하고 해당 지역에서 성폭력 피해자 지원 기관이 피해자 지원에만 집중할 수 있는 환경을 조성하도록 해야 할 것이다.

다. 성희롱 피해자 지원 확대

현재, 성폭력 피해자에 대해서는 성폭력 상담실, 성폭력 보호시설, 해바라기 센터 등을 통해 성폭력 피해자 및 가족, 보호자 등에 대해서 상담지원, 보호지원, 치료회복프로그램지원, 의료지원, 법률지원, 돌봄비용 지원, 주거지원 등이 제공되고 있다.

앞서 살펴본 바와 같이 치료회복프로그램은 성폭력 피해자의 심리상담, 정신 및 심리치료 등을 내용으로 하는 성폭력 피해 상담소, 성폭력 피해자 보호시설, 해바라기센터의 프로그램 운영하는 것을 지원한다.

의료지원으로는 성폭력 피해로 신체적, 정신적 치료가 필요한 피해자에게 진단, 검사, 치료 등에 소요되는 의료비를 지원한다. 원칙적으로 치료보호에 소요된 비용을 전액지원하며, 성폭력 피해자 외에 피해자의 직계존비속, 형제자매, 배우자, 보호자 등도 의사의 소견에 따라 지원이 가능하다. 성폭력 피해자 의료상담, 성폭력 피해에 대한 신체적, 정신적 치료, 임신 여부 검사, 성폭력으로 인

247) 2018년을 기준으로 종사자 3인인 일반 성폭력 피해 상담소 지원금은 79,416,000원이다. 여성가족부(2018), “2018 여성·아동권익증진사업 운영지침”, 26쪽.

한 낙태 또는 출산, 성매개 감염 질병 검사 및 예방치료, 진단서 발급 등 치료보호 소요 비용, 간병비 등을 지원한다.

법률지원으로는 여성가족부의 성폭력 피해자 무료법률지원과 법무부의 성폭력 피해자 국선 변호사 지원으로 구분된다. 무료법률지원은 대한법률구조공단, 대한변협법률구조재단, 한국성폭력위기센터에서 사업을 수행하고 있으며, 성폭력 피해자를 대상으로 법률상담, 민사, 가사, 형사사건의 상담, 대리 및 변호를 무료로 제공한다.

반면, 성희롱 피해자에 대해서는 고용평등상담실에 의한 상담과 사건처리 지원, 2018년부터 심리정서 치유프로그램을 제공 되는 것에 그치고 있다.

성희롱 피해자가 피해를 드러내고 구제를 받는 과정에서 부딪히는 문제와 피해에 노출되어 있는 동안 입은 정신적 피해 또한 성폭력 피해자와 유사하다. 따라서 2차 피해 방지와 단계별로 피해자가 올바르게 대처하기 위해서는 법률지원이 무엇보다 필요하다. 피해자들은 사건을 공식적으로 해결하는 과정에서 가해자로부터 협박을 당하기도 하고, 가해자가 합의를 종용하기도 한다. 이러한 일련의 과정에서 피해자들은 법률 조력을 받을 필요가 있다. 또한 지방노동청 진정에서부터 사법적 해결에 이르는 전 과정에도 법률지원이 요구된다. 여성가족부가 성폭력 피해자에게 제공하는 무료법률지원제도가 성희롱 피해자에게도 제공될 수 있도록 하는 것이 필요하다. 성희롱 피해자에게도 무료법률지원이 확대되고, 성희롱 진정 사건의 경우도 무상으로 법적 조력을 받을 수 있다면 성희롱 피해자가 사건 해결과정에서 가중되는 부담을 완화할 수 있을 것이다.

또한 치료회복프로그램과 의료지원 역시 필요하다. 올해부터 고용평등상담실에서 심리정서 치유프로그램이 운영되고 있으니, 매우 초보적인 수준이다. 성폭력 피해 상담소에서 운영하고 있는 치료회복프로그램에 성희롱 피해자도 포함시키고, 고용평등상담실 심리정서 치유프로그램과 연계 운영하는 방안도 고려해볼 수 있다.

여성이 성희롱을 당할 경우 안전감, 든든함, 자존감에 큰 타격을 받고, 수치심과 우울감은 치료하지 않는다면 우울증 증상으로 이어질 수도 있는 개인성이 매우 높다. 또한 성희롱 상황이 다시 반복 될 것을 두려워해 신체에도 해로운 영향을 미칠 수 있다. 성희롱 상황에 장기간 노출될 경우 피해자는 극단적 스트레스로 인해 면역, 혈관, 소화계에 장애를 발생시킬 수 있다. 따라서 성희롱 피해로

인해 신체적, 정신적 치료가 필요한 피해자에게 대해서는 진단, 검사, 치료 등에 소요되는 의료비가 지원될 필요가 있다. 이것 역시 성폭력 피해자 지원제도에 성희롱 피해자를 포함시키는 것으로 해결할 수 있다.

라. 성폭력 피해자 법률 지원 확대

비수도권 지역의 지원 기관에서 법률 상담 접근성을 높일 방안 마련이 필요하다. 비수도권 지역은 변호사의 수도 적고 성폭력 피해자 지원 경험이 많은 변호사를 구하기는 더 어렵다. 여성가족부의 무료법률구조사업이 있지만, 소송을 진행할 만한 사건이 아니거나 소송 진행 여부를 판단하는 단계에서는 선뜻 무료법률구조사업을 활용하기 어렵다. 전국에 지부 및 출장소를 두고 있는 대한법률구조공단, 법무부의 법률홈닥터, 각 법학전문대학원의 법률지원센터 등과의 연계를 통하여 지역별로 법률전문가 인력풀을 구성하여 공유하고 각 지원 기관에서 활용할 수 있도록 하는 방안을 고려해볼 수 있다. 변호사 등 법률전문가의 연계는 피해자뿐 아니라 종사자의 사건 지원을 위한 법률상담에도 도움이 될 수 있을 것이다.

2. 성희롱·성폭력 2차 피해방지를 위한 개선방안

가. 성희롱 2차 피해방지를 위한 개선방안

1) 성희롱·성폭력 2차 피해 방지를 위한 가이드라인 제작·배포

본 연구 과정에서 실시한 델파이 조사 결과에 의하면, 성희롱·성폭력 피해자에 대한 2차 가해(피해)는 조직 내 처리과정, 행위 당사자 및 주변인, 동료 등 조직 구성원, 형사사법 체계 및 행정 체계, 피해자 지원체계, 인터넷 및 언론보도에 이르기까지 다양한 상황에서 다양한 양태로 나타나고 있음을 살펴볼 수 있었다. 또한 해당 상황별 2차 피해 예방 및 방지를 위한 해결방안도 모색하였다.

그동안 여성가족부에서는 가이드라인을 제작·배포하려는 노력을 지속적으로 기울여왔다. 2009년에는 ‘아동성폭력 관련 대응매뉴얼’을 경찰관, 상담소, 교육청, 학교, 의료인, 학부모 등에게 제작·배포하고, 그 과정에서 피해자신원이나 사생활비밀 누설금지 의무와 처벌, 형사절차에서 인권침해나 정보보호방안 등을 지속적으로 홍보해 왔다. 또한 2012년에는 ‘성폭력피해자지원기관의 언론대응매뉴얼²⁴⁸⁾’을 제작하여, 성폭력 피해자 지원기관의 종사자들이 활용할 수 있는 언론에의 대응방안을 폭넓게 담고 있다. 이 매뉴얼에서는 언론에 의한 피해구제 제도를 일부 소개하기도 하지만, 언론보도 이전의 단계에서 피해자에 대한 인권침해를 예방하기 위한 내용에 중점을 두고 있다. 즉, 언론기관으로부터 인터뷰나 정보제공을 요청받았을 때 피해자의 동의를 구하는 과정, 제공하는 정보의 범위, 제공하는 방식과 정보제공자 등의 문제를 점검하고, 보도 이전과 이후 등 단계별, 피해자의 특성별, 보도의 특성별, 사건발생 및 수사·재판 등 사건의 진행 상황별로 구체적인 가이드라인을 제시하고 있다.²⁴⁹⁾ 또한 2014년에 성폭력 보도지침을 발표한 바 있으나, 2018년 사회 각 분야에서 확산되는 ‘미투(#MeToo) 운동’을 언론이 집중 보도하면서 발생하는 2차 피해를 막기 위해 성폭력·성희롱 보도

248) 김재련 외(2012), 『2차 피해 방지를 위한 성폭력피해자지원기관의 언론대응매뉴얼』 개발 보고서, 여성가족부.

249) 김서현 외(2014), 여성·아동 폭력 보도와 관련한 언론의 2차 피해 방지를 위한 제도적 연구, 법무부,

가이드라인을 마련하여 한국기자협회 회원사 188곳에 배포한 바 있다.²⁵⁰⁾

그러나 이러한 노력들은 단편적인 것으로, 미국의 EEOC 가이드라인을 참고하여, 언론보도 뿐만 아니라 전 영역에 걸친 2차 피해 예방 가이드라인을 제작하여 배포할 필요가 있다.

2) 성희롱 업무 담당자의 전문성 향상

성희롱 고충담당자, 명예고용평등감독관 등 기업 및 기관의 성희롱 업무 담당자는 성희롱의 판단이나 가해자 징계 등에서 인사 권한을 갖고 있지는 않지만, 피해자가 조직의 성희롱 관련 지침과 절차에 대해 정보를 얻고 향후 사건 처리의 방향과 가능성을 예측해볼 수 있는 중요한 시작점이 된다. 성희롱 업무 담당자의 태도와 경험, 지식, 신뢰도는 직장 내 성희롱 사건이 드러나도록 하는 데에도 도움을 준다. 그러나 성희롱 업무 담당자가 오히려 성희롱 사건의 상담 및 조사 과정 등에서 피해자에게 2차 가해를 하는 문제가 나타나기도 한다. 앞서 텔파이 조사 결과에서도 지적된 바와 같이 성희롱 업무 담당자가 직장 내 성희롱을 사소한 일이나 사적인 문제로 보고 상담에 임하거나, 비밀 유지 의무를 위반하거나, 나아가 상담 과정에서 피해자를 비난, 의심하고 협박, 위협, 회유, 강요하거나 합의를 권유 또는 중용하는 등 성희롱에 대한 낮은 인식과, 성희롱 처리 절차의 미흡한 이해 등 전문성 부족, 감수성 부족 등으로 피해 구제 절차에서 피해자에게 또 다른 피해를 가하는 것이다.

성희롱 업무 담당자로부터 피해자가 2차 피해를 입거나 피해 구제 의지를 상실하는 문제를 해소하기 위하여, 성희롱 업무 담당자의 전문성을 향상시킬 방안을 강구할 필요가 있다. 양성평등교육진흥원에서 성희롱 고충상담원 대상 교육을 실시하고 있으나 공공기관 내 고충상담원 업무 담당자만을 대상으로 하고 있어 민간기업의 성희롱 업무 담당자는 교육을 받기가 어렵다.

「남녀고용평등법」에 따라 사업장에서 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담 및 조연 업무를 수행하도록 되어 있는(법 제24조 제2항) 명예고용

평등감독관의 경우 관련 교육을 실시할 수 있다. 고용노동부 예규 <명예고용평등감독관 운영규정>은 고용노동부장관이 명예고용평등감독관에 대하여 교육을 실시할 수 있으며 지방고용노동관서의 장은 명예고용평등감독관이 교육에 참여하는 것을 이유로 임금 등에서 불이익을 받지 않도록 사업주를 지도하여야 하고, 사업주는 이에 적극 협조하여야 한다고 규정한다(제6조). 따라서 명예고용평등감독관 교육에 성희롱 관련 인식 개선, 상담 및 사건 처리 관련 내용이 포함될 수 있도록 하여야 하며, 명예고용평등감독관이 아닌 성희롱 업무 담당자도 관련 교육을 받을 수 있도록 하여야 한다. 「명예고용평등감독관 운영규정」에서는 사업주가 명예고용평등감독관의 교육 참여를 이유로 불이익을 주지 않을 의무만을 부담하도록 하였고, 20대 국회에서 발의된 「남녀고용평등법」 개정안에는 성희롱 업무 담당 공무원 등에게 교육을 실시할 의무를 고용노동부장관에게 부과하고 있다.²⁵¹⁾ 민간기업의 성희롱 업무 담당자들이 실제로 교육에 참여하도록 하기 위해서는 성희롱 업무 담당자의 지정과 담당자의 성희롱 전문 교육 참여를 사업주의 의무로 규정할 필요가 있다.

3) 성희롱 사건 처리 협조자에 대한 2차 가해 금지

「남녀고용평등법」상 성희롱 피해 주장과 관련한 사업주의 불이익 금지 조항은, 직장 내 성희롱 관련 피해자 또는 피해를 주장하는 근로자에게 사업주가 ‘해고나 그 밖의 불리한 조치’를 해서는 안 된다는 점만을 정하고 있다가, 2017년 11월 개정에서 ‘불리한 처우’의 종류를 7가지로 세분화하고, 불리한 처우의 대상에 ‘성희롱 발생사실을 신고한 근로자’를 추가하였다. 피해자 본인이 신고하지 않은 경우, 신고자에 대한 불리한 처우 가능성을 추가한 점에서는 유의미한 개정이라 할 수 있다. 그러나 신고인, 피해자 외에 사건 처리 과정에서 증언을 하거나 자료를 제공하는 등 사건 처리에 협조한 근로자, 피해자에게 조언을 하거나 정보를 제공한 근로자 또한 피해자와 더불어 2차 가해의 대상이 되는 문제는 여전히 남아 있다.

관련하여 20대 국회에 개정안이 발의되어 있는 상태이다. 김영진 의원안²⁵²⁾은

250) 여성가족부 정책뉴스(2018.6.7.), “성폭력·성희롱 사건 보도 시 기억할 5가지!”- 한국기자협회·여성가족부 「성폭력·성희롱 사건, 이렇게 보도해 주세요!」 책자 발간 - (http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700)

251) 한정에 의원 대표발의, 의안번호 2013295, “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안”, 발의일 2018.4.27.

252) 김영진 의원 대표발의, 의안번호 2016355, “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한

“성희롱 사실 확인을 위한 조사에서 진술·증언하거나 자료를 제공한 근로자”를, 김삼화 의원안²⁵³⁾은 “신고한 근로자와 피해근로자들에게 도움을 준 근로자”를 불리한 처우 금지 대상에 포함시키지는 안이다. 2차 가해가 피해자와 신고자뿐 아니라 피해자에 대한 지원자에게 향할 때, 사실관계를 입증하기는 더 어려워지고 피해자는 고립된다. 사업주는 사건 처리 절차에 협조하였거나 피해자를 지원한 근로자에 대한 보복이 이루어지지 않는지 감시하고 불이익을 금지할 의무를 지도록 해야 할 것이다.

4) 가해자에 대한 성희롱 징계에서 2차 가해의 반영

성희롱 피해자, 신고자, 피해자의 지원자 등을 향하는 성희롱 가해자에 의한 2차 가해는 성희롱 문제가 제기되기 이전부터 사건이 조사되고 징계가 결정되는 모든 과정과 결정 이후까지 전 과정에서 이루어진다. 텔파이 조사 결과 성희롱 가해자가 피해자 비난 여론을 조성하고 악의적인 소문을 유포하거나 피해자를 협박, 회유, 위협, 강요하는 행위가 주로 지적되었다. 2017년 11월 「남녀고용평등법」 개정으로 사업주의 불리한 처우는 금지되며, 사업주 외의 근로자가 “집단 따돌림, 폭행, 폭언 등의 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위”를 하고 사업주가 이를 방지할 경우 사업주에게는 벌칙이 적용된다. 그러나 사업주 외의 가해자가 행한 2차 가해에 대해서는 별다른 제재가 없는 실정이다.

대개는 성희롱에 대한 조사와 판단이 이루어지면 2차 가해 행위만을 따로 조사하거나 징계하지는 않는다. 그러나 조사 과정까지의 2차 가해를 통제할 수 있도록 하기 위하여, 성희롱으로 판명된 경우 가해자 징계 양정에서 그동안의 신고자, 피해자, 피해자의 지원자에 대한 2차 가해까지를 포함하여 판단하도록 할 필요가 있다.²⁵⁴⁾

5) 제3자의 2차 가해 징계 방안 마련

법률 일부개정법률안”, 발의일 2018.11.6.

253) 김삼화 의원 대표발의, 의안번호 2014133, “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안”, 발의일 2018.6.29.

254) 이정미 의원안에서도 사업주가 “징계 등 조치의 경중을 정할 때 2차 가해 여부를 고려하도록” 하는 개정을 제안하고 있다. 이정미 의원 대표발의, 의안번호 2013196, “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안”, 발의일 2018.4.23.

성희롱 가해자 본인 외의 근로자에 의한 2차 가해도 널리 발생하고 있지만 딱히 통제할 방법이 없는 실정이다. 텔파이 조사에서는 동료 및 조직구성원에 의한 2차 가해로 허위사실 유포, 악의적 소문 유포, 피해자 비난, 집단 따돌림, 피해 사실 유포 등이 나타났다. 앞서 지적하였듯 「남녀고용평등법」에서는 집단 따돌림, 폭행, 폭언 등의 2차 가해가 발생하더라도 이를 사업주가 알면서 방치한 때에 한하여 사업주에게 제재가 가해질 뿐이고, 2차 가해를 한 조직 구성원에 대한 제재는 사업주에게 맡겨져 있다. 따라서 각 조직에서 2차 가해자에 대한 징계가 이루어질 수 있도록 사건 처리 절차를 구성하여야 할 것이다.

6) 취업규칙에 성희롱 2차 가해 금지 및 피해자 보호 포함

앞서 살펴본 바와 같이 국가기관 등은 「양성평등기본법 시행령」에 따라 성희롱 상담 및 고충 처리 창구를 마련하고 성희롱 고충 담당자를 지정하여야 하며 성희롱 예방지침을 자체적으로 마련할 의무가 있다(제20조). 성희롱 예방지침에는 상담 및 고충처리 창구 운영, 고충 처리 절차 및 매뉴얼, 징계 등 제재조치, 피해자 불이익 금지, 비밀보장, 피해자의 근로권·학습권 등의 보호, 관련 업무 종사자 교육·훈련 지원 등을 포함하도록 한다. 반면 민간기업은 이와 같은 의무가 적용되지 않는다. 민간기업의 경우 법령에서 성희롱 사건 처리 절차 등이 언급된 부분은 「남녀고용평등법 시행령」에서 직장 내 성희롱 예방 교육에 포함되어야 하는 내용을 나열하면서 직장 내 성희롱 관련 법령, 사업장의 직장 내 성희롱 처리 절차 및 조치 기준, 사업장의 직장 내 성희롱 피해자 고충상담 및 구제 절차를 교육에 포함시킬 것을 요구하는 방식으로(시행령 제3조 제2항), 교육에 포함시키기 위하여 사건 처리 절차 및 기준을 마련할 것이 권장되는 형태라 할 수 있다.

「근로기준법」은 상시 10인 이상 사업장에 취업규칙의 작성 및 신고 의무를 부과하고 있으나 취업규칙의 내용으로 나열된 사항 중에는 성희롱 등의 사건 처리가 명시적으로 드러나 있지 않다. 내용상으로는 취업규칙에 포함되어야 하는 사항 중 ‘안전과 보건에 관한 사항’, ‘제재에 관한 사항’에 포함될 수 있지만, 그 내용이 포괄적이어서 성희롱 사건이 발생하였을 때의 사건 처리 기준이나 절차, 피해자 보호와 2차 가해 금지 등이 포함되도록 하려면 지침이 필요할 것이다.

고용노동부가 제시한 표준취업규칙은 성희롱을 징계 사유로 두고 ‘성희롱 에

방' 항목에서 성희롱 예방교육 실시, 성희롱 금지, 성희롱 가해자의 징계 및 인사 이동, 고충처리위원회의 설치 및 구성 등을 규정하고 있고 표준취업규칙의 해설에서도 성희롱 관련 내용이 의무 사항은 아니지만 포함시킬 것을 권장한다고 하고 있어, 표준취업규칙을 활용하는 사업장에서는 성희롱에 대한 사항을 취업규칙에 포함하는 경우도 적지 않을 것으로 생각된다. 「근로기준법」상 취업규칙의 내용으로 성희롱에 관한 사항을 추가하자는 제안도 있으나 다른 항목들과 균형이 맞지 않고, 성희롱 외에 차별, 괴롭힘, 성폭력 등에 대해서도 직장 내의 절차와 피해자 보호 관련 규정이 필요할 것이어서 「근로기준법」에 성희롱 관련 사항만을 명시하기는 어려워 보인다. 표준취업규칙을 통하여 성희롱 관련 사항을 충분히 담도록 하는 방법으로서, 표준취업규칙에서 성희롱 2차 가해의 금지, 피해자 보호 조치 등을 포함하여 성희롱 사건 처리 절차를 규정할 수 있도록 정비할 필요가 있다.

7) 고객 등에 의한 성희롱 대응 강화

사업주 외의 사람에 의한 성희롱에 대해서는 사업주가 제재를 하도록 하는 현행법 아래에서, 고객이나 거래처 직원 등 같이 직장 내 구성원이 아니지만 업무상 밀접한 관련성이 있는 사람에 의하여 성희롱이 발생할 경우 가해자를 제재하기는 매우 어렵다. 사업주가 성희롱 가해자에 대한 인사권을 갖고 있지 않거나, 가해자가 사업체에 경제적인 이익을 주는 위치에 있는 등의 사정으로서 사업주가 적극적으로 대응할 것을 기대하기 힘들기 때문이다.

이에 따라 「남녀고용평등법」은 고객 등의 성희롱에 대하여 제한적인 의무를 부과한다. 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람의 성희롱으로 근로자가 고충 해소를 요청할 경우 사업주는 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며, 피해 주장 및 성적 요구 불응을 이유로 해고 기타 불리한 조치를 해서는 안 된다.(법 제14조의2) 사업주의 의무 조항은 고객 등에 의한 성희롱에 대해서도 사업주가 적절한 조치를 하여야 함을 명시하고 있지만, 이 조항에 따르면 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입은 여성은 원래의 업무를 떠나는 방식으로 성희롱을 피할 수 있을 뿐이다. 법률에 따라 <성희롱예방교육 표준강의안>에서도 성희롱예방교육 강사에게 고객에 의한 성희롱 발생 시 피해자에 대한 배치전환이 필요함을 설명하도록 권하고 있다.²⁵⁵⁾

피해 근로자를 분리하는 방식은 고객 등의 성희롱 가해자에게 아무런 제재도 가할 수 없고 피해자의 자리에 배치된 다른 근로자에게 성희롱이 지속될 가능성을 차단하지 못한다. 성희롱 행위를 규제하기 위해서는 피해자만을 분리하는 소극적인 방법 외에 성희롱 행위자에 대하여 사업주가 취할 수 있는 제재 수단을 모색할 필요가 있다. 19대 국회에서 사업주가 취하여야 하는 조치 내용에 수사기관 고발을 포함하자는 법안이 발의되었으나 임기만료로 폐기된바 있다.²⁵⁶⁾ 최소한 사업주가 근로자에게 성희롱 피해를 감수하도록 하면서 경제적인 이익을 도모하는 상황은 중단하여야 마땅하므로, 사업주는 고객에 대한 성희롱의 중단을 요구하고²⁵⁷⁾ 성희롱이 반복될 우려가 있거나 제발할 경우에는 거래 중단 등의 조치를 취하도록 할 필요가 있을 것이다.

근무 장소 변경 등 피해 근로자를 분리하는 방식 중심으로 구성되어 있는, 고객 등의 성희롱에 대한 사업주의 적절한 조치 의무는 결과적으로 피해자에게 불리한 상황을 초래하기도 한다. 피해자가 원래의 업무를 유지하면서 성희롱 가해자에게 조치를 취해줄 것을 요구할 경우 사업주가 피해자의 의사에 반하여 피해자의 근무 장소를 변경하는 대응을 하는 사례도 보고된다. 이러한 문제를 방지하기 위하여 사업주의 조치는 근로자의 의사에 반하지 않도록 하여야 할 것이다.²⁵⁸⁾ 더불어 현행 규정은 근로자가 고충 해소를 요청하는 경우에 한하여 사업주에게 적절한 조치의 의무가 발생하나, 고충 해소를 요청하기 어려울 수 있으므로 사업주가 근로자의 고충을 알게 되었다면 피해 근로자의 요청이 없더라도 조치를 취하도록 하자는 제안²⁵⁹⁾ 또한 참고할 만하다.

255) 김재윤 외(2016), 「성희롱 예방교육 표준강의안 2.0 강사지침서: 관리자(사업주) 대상」, 여성가족부, 29쪽.

256) 한명숙 의원 대표발의, 의안번호 1905119, “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안”, 발의일 2013.5.24.

257) 정현미 외(2015), 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」, 국가인권위원회, 276~277쪽.

258) 김삼화 의원안의 경우 사업주가 해당 근로자의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 된다는 단서를 신설할 것을 제안하였다. 김삼화 의원 대표발의, 의안번호 2014133, “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안”, 발의일 2018.6.29.

259) 한명숙 의원 대표발의, 의안번호 1905119, “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안”, 발의일 2013.5.24.

8) 성희롱 피해 이주노동자 지원 강화

고용허가제 하에서 이주노동자는 사업장 변경이 제한되지만 이주노동자가 사용자로부터 성희롱, 성폭력 등 부당한 처우를 받아 근로관계 유지가 어렵다고 인정되는 경우 사업장 변경이 가능하다. 부당한 처우를 이유로 한 사업장 변경은 이주노동자의 사업장 변경 횟수 제한에 산입되지 않는다. 본래 사업장 변경이 가능한 부당한 처우의 주체는 '사용자 등'이었는데, 해석상의 논란을 이유로 '사용자'로 수정되었다. 그 결과 사용자 외의 근로자에 의하여 성희롱, 성폭력 등 부당한 처우가 발생하고 그로 인하여 피해자가 근로관계 유지가 어렵다고 판단하여 이직을 원하더라도 부당한 처우를 이유로 한 사업장 변경을 할 수 없게 되었다. 이주노동자의 사업장 이동이 매우 제한적인 상황을 고려할 때, 사용자 외의 근로자에 의한 성희롱, 성폭력 피해에 대하여도 사업장 이동을 할 수 있도록 하여야 할 것이다.²⁶⁰⁾

부당한 처우를 이유로 한 사업장 변경을 신청할 경우, 고용노동부는 진정, 소송 등으로 최종 판단까지 장기간이 소요될 것으로 예상되면 사업장 변경 신청으로부터 1개월 경과 후에는 사업장 변경 절차를 진행할 수 있도록 하고 있다.²⁶¹⁾ 최종 판단시까지 기다리지 않도록 하겠다는 점은 유의미하다. 그러나 이주노동자는 근무장소 변경 등을 통하여 가해자와 피해자를 분리하기 어려운 중소 영세 사업장에서 근무하는 경우가 많다. 사업장 변경 절차의 지연은 피해자와 가해자가 같은 사업장에서 근무하도록 강제함으로써 피해자를 2차 피해에 노출시킬 위험이 있다.²⁶²⁾ 사용자로부터의 부당한 처우가 문제되는 경우 피해 근로자의 의사에 반하여 해당 사업장에서 근로를 계속하도록 하는 것은 지양되어야 하며, 사업장 변경 절차를 더욱 단축하도록 할 필요가 있다.

이주노동자가 성희롱, 성폭력 등의 피해를 입을 경우 내국인 중심의 피해자 지원체계에서 지원을 받기 어려운 경우가 많다. 이주노동자는 의사소통의 한계, 정보 부족 등으로 인하여 피해자 지원체계의 접근성이 떨어진다. 대개는 각 지역의

260) 김정혜(2017), “농업이주여성노동자 인권 실태와 성폭력”, 법무법인 태평양 외 편, 「이주민법 연구」, 경인문화사, 427-428쪽.

261) 고용노동부 편(2016), 「고용허가제 업무편람」, 고용노동부, 260쪽.

262) 소라미 외(2016), 「이주여성 농업노동자 성폭력 실태조사」, 공익인권법재단 공감, 112쪽.

고용센터가 이주노동자의 상담과 정보 제공 창구가 된다. 그러나 고용센터에서는 부당한 처우로 인한 사업장 변경 절차에 대해 잘 모르거나 적극적으로 대응하지 않는 경우가 많고, 성희롱, 성폭력 피해 이주노동자가 지원을 받을 수 있는 기관으로의 연계도 잘 이루어지지 않는다. 고용센터 등 고용과 관련하여 이주노동자의 접근성이 가장 좋은 기관의, 이주노동자의 출신국 모국어를 할 수 있는 상담원들의 전문성을 향상시키는 방안이 마련되어야 하며, 이들을 통하여 피해자 지원체계로의 연계가 가능하도록 하여야 한다.²⁶³⁾

9) 지방노동청의 2차 가해 방지 방안 마련

직장 내 성희롱이 조직 내 절차를 통하여 해결되기 어려운 경우 관할 노동청에 진정을 제기할 수 있다. 이때 상담 및 조사 담당자로부터 2차 가해가 발생할 수 있다. 텔파이 조사 결과 노동청 담당자가 성희롱에 대하여 고정관념이나 편견을 갖고 피해자를 비난하거나 편견에 근거를 두고 질문을 하는 등의 문제 등이 제기되었으며, 피해자 심층면접에서도 노동청 상담 시 충분한 정보를 제공받지 못하고 조사 과정에서도 근로감독관의 전문성이 의심스러웠던 사례가 나타났다.

조사 과정에서의 2차 가해는 피해자의 피해 구제 의지를 약화시키고, 사건의 충분한 조사를 불가능하게 하여 결과적으로 직장 내 성희롱을 방지하는 효과를 야기한다. 노동청 담당자는 성희롱뿐 아니라 다양한 노동 분쟁 사건들을 처리하며, 성희롱, 성폭력 사건에 대한 지식이나 감수성이 부족할 수 있다. 담당자 교육에서 성희롱, 성폭력 사건의 인식 고양을 위한 교육을 강화할 필요가 있다. 또한 텔파이 조사에서 노동청에 성희롱, 성폭력, 성차별 등을 상담, 조사하는 전담 부서를 설치하고 전담 조사관을 배치하는 방안이 제안된바 고려할 만하다.

나. 성폭력 2차 피해방지를 위한 법제도 개선방안

1) 2차 피해를 야기하는 근본 원인이 되는 강간죄 구성요건의 재구조화²⁶⁴⁾

263) 김정혜(2017), 위 논문, 431쪽.

264) 박복순·한지영(2018), “미투에 따른 법적 대응-미투 법안 분석을 중심으로-”, 미투입법과제(제20차 젠더와 입법포럼), 10-12쪽 재인용.

그간 성폭력 범죄를 극렬한 피해자의 저항과 성기 삽입을 전제로 한 범죄로 협소하게 해석해 온 결과, 피해자에게 입증 책임을 전가시키고, 추행이나 성희롱은 사소한 행동으로 용인되는 행위로 취급함으로써 여성폭력적 문화가 일상이 되어버린 현상을 야기하였다.

성폭력 실태조사 결과(2016)를 살펴보면, 아는 사람에 의한 성폭력 발생 빈도는 성희롱 66.7%, 성추행(폭행·협박 수반) 70.0%, 강간미수 60.1%, 강간 77.7%로 피해자가 잘 알거나 신뢰관계에 있는 가해자가 성폭력을 저지르는 경우가 다수이고, 성폭력 피해자가 적극적으로 대응하지 못하는 이유(1순위)는 “어떻게 해야 할지 알지 못해서(몰라서)”(여성 39.5%)로 나타나고 있다.²⁶⁵⁾

그럼에도 불구하고, “여성이 극도로 저항을 하면 강간은 불가능하다”는 잘못된 편견에서 기인하는 것으로 여성이 처한 현실과 달리 피해자가 구두로 거절의 의사를 명백히 밝혔으나 적극적으로 저항하지 않은 경우 명백히 성적 자기결정권을 침해당했음에도 불구하고 법적으로 보호받지 못하게 되고, 이는 역으로 피해자가 무고죄로 역고소되어 2차 피해를 입게 되는 상황이 발생하게 된다.

대법원도 “강간죄가 성립하기 위한 가해자의 폭행·협박이 있었는지 여부는 그 폭행·협박의 내용과 정도는 물론 유형력을 행사하게 된 경위, 피해자와의 관계, 성교 당시와 그 후의 정황 등 모든 사정을 종합하여 피해자가 성교 당시 처하였던 구체적인 상황을 기준으로 판단하여야 하며, 사후적으로 보아 피해자가 성교 전에 범행 현장을 벗어날 수 있었다거나 피해자가 사력을 다하여 반항하지 않았다는 사정만으로 가해자의 폭행·협박이 피해자의 항거를 현저히 곤란하게 할 정도에 이르지 않았다고 선불리 단정하여서는 안 된다.”(대법원 2005. 7. 28, 2005도3071 판결)라고 판시하여, 피해자의 저항요건(최협의설) 폐기 및 성폭력 행위의 발생 맥락에 대한 고려가 필요함을 인정한 바 있다.

유엔 여성차별철폐위원회도 2018년 3월 12일, “젠더에 기반한 여성에 대한 폭력 근절을 위한 노력을 강화할 것을 권고”하면서, “「형법」 제297조를 개정하여 피해자의 자유로운 동의 부족을 중심으로 강간을 정의할 것”을 권고하였다(권고 23(a)).

최협의의 폭행·협박이 수반되지 않으나 동의 없는 간음행위에 대한 처벌공백

265) “어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서”(15.9%), “당시에는 성폭력인지 몰라서”(여성 13.4%), “공포심에 몸이 굳어서”(12.6%) 순이었음(여성가족부, 2016: 58).

이 남게 되므로, “동의하지 않음을 알면서 타인을 간음한 사람”에 대한 비동의간음죄를 신설하고, 협의의 폭행·협박에 의한 단순강간과 동시에 “피해자의 저항을 현저히 곤란하게 하는 정도의 폭행 또는 협박”(최협의의 폭행·협박)에 해당할 경우 기중처벌을 하는 “중(重)강간죄”를 신설하는 것이 타당하다.²⁶⁶⁾ 또한 현행 강간죄 규정을 체계적으로 재배치할 경우 독일 「형법」과 마찬가지로 강간·강제추행죄 등 성폭력범죄의 보호법익인 “성적 자기결정권”²⁶⁷⁾을 「형법」 제32장의 제목에 포함하여 “강간과 추행의 죄”에서 “성적 자기결정권 침해의 죄”(안)로 개정하는 것이 필요하다.²⁶⁸⁾

2) 성폭력 피해 사실을 억압하는 무고죄와 사실 적시 명예훼손죄 적용 배제 가) 무고사건에 대한 특례 규정 마련

2차 피해 양상에 대한 전문가 의견조사 결과에 의하면, 무고로 역고소하는 행위를 2차 피해로 규정하는 것에 대하여 행위자의 방어권을 제약할 수 있기 때문에 신중해야 한다는 의견 제시로 전문가의 의견 합의에 이르지 못하였다. 그러나 최근 행위자들이 피해자를 무고나 명예훼손으로 고소하는 사례가 증가하면서 피해자의 피의자로의 위치 전환 및 그에 대한 법적 대응까지 해야 하는 이중의 부담을 안게 되며, 이에 대한 법적 장치의 마련을 호소하고 있다.

행위자들의 무고로의 반격은 수많은 피해자들의 말하기 자체를 막아버리는 부작용을 가져오고 있으며, 가해자들에게는 결백 주장의 기회이자 피해자를 위협

266) “강간죄가 구성요건으로 하고 있는 폭행, 협박은 성적 자기결정권의 침해의 한 유형에 불과하므로, 해석론이든 입법적으로든 폭행, 협박의 범위를 확장하더라도 성적 자기결정권을 침해하는 다양한 행위 유형을 처벌하는데 한계가 있음. 강간, 강제추행죄의 보호법익이 성적 자기결정권의 자유라는 점을 인정한다면, 그 범위를 폭행, 협박이라는 수단에 의한 간음에 한정할 필요는 없음. 성적 자기결정권의 본래 의미를 새롭게 정립한다는 점에서 비동의간음죄를 기본 구성요건으로 강간죄 규정 전체를 정비하는 방안이 바람직함”(이유정(2006), “비동의간음죄의 신설에 대한 논의”, 2006년도 한국젠더법연구회 발표문 모음, 한국젠더법연구회, 230-234쪽 참조).

267) “헌법 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 개인의 인격권·행복추구권에는 개인의 자기운명결정권이 전제되는 것이고, 이 자기운명결정권에는 성행위여부 및 그 상대방을 결정할 수 있는 성적자기결정권이 또한 포함되어 있다.”(헌법재판소 1990. 9. 10, 89헌마82 결정).

268) 「형법」 제32장의 제목은 1995년 「형법」 개정시 ‘정조에 관한 죄’에서 ‘강간과 추행의 죄’로 변경되었음.

하는 수단으로 악용하고 있다.²⁶⁹⁾

UN 여성차별철폐위원회에서는 2018년 한국 정부에 성폭력 피해자에 대한 무고죄 적용과 같은 형사소송 절차 상의 남용을 방지하기 위한 모든 조치를 취하고, 성폭력 피해자의 방어를 위한 무료 변호를 보장할 것을 권고하였다.

2018년 5월 법무부는 성폭력 여부를 명백히 판단하기 전까지 무고죄에 대한 수사를 하지 않도록 ‘성폭력 수사매뉴얼’을 개정한 바 있다. 이 매뉴얼에 따르면 “무고, 명예훼손 고소사건이 각 청에 접수된 경우 성폭력 사건에 대한 수사가 종료되어 최종 처분이 가능할 때까지는 원칙적으로 무고, 명예훼손 고소사건에 대한 수사를 중단”하게 되어 있음에도 불구하고, 실제 현장에서는 성폭력 사건의 항고가 진행 중일 경우에 무고죄 수사를 하고 있는 실정이다.²⁷⁰⁾

또한 성폭력 피해자임에도 무고죄의 수사나 재판 시에는 피의자나 피고인의 신분이 되면서 ‘신뢰관계인 동석제도’, ‘비공개재판 청구권’, ‘가명조서’ 등 성폭력 피해자로서 갖는 형사사법적 권리를 박탈당하고 있다.²⁷¹⁾

이로 인해 성폭력 피해자가 2차 피해에 내몰리는 상황을 막기 위해서는 현재 대검찰청의 ‘성폭력 수사매뉴얼’에만 규정된 무고죄 수사 특례를 법에 명시할 필요가 있다. 관련하여 현재 성폭력범죄 피해자의 무고 사건에 대한 특례로 검찰의 불기소처분이 종료되거나, 법원의 재판이 확정되기 전까지 무고죄 수사, 심리 및 재판을 금지하는 내용을 담은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 일부 개정법률안(2016. 12. 20. 정춘숙의원 등 11인 발의, 의안번호 2004481)이 발의되어 국회 심의 중에 있다.

이와 더불어 중요하게 다루어져야 하는 것은 성폭력 피해자들이 명예훼손이나 무고로 억소소를 당해 피의자나 피고인이 된 경우라도, 신뢰관계인 동석제도와 비공개 재판 청구, 가명조서 등 성폭력 피해자로서 법적으로 보장받았던 권리를 잃지 않고 누릴 수 있도록 하는 조치가 필요하다. 또한 성폭력 피해의 특수성을 반영해 무고 사건에 대해서도 무료법률지원을 받을 수 있도록 지원 대상 사건을 확대할 필요가 있다.²⁷²⁾

269) 이미경(2018), “무고·명예훼손죄 등 억고소 남발 방지”, #미투운동 중점 입법 과제 해결을 위한 성평등포럼, 2018.11.1., 79쪽.

270) 이미경(2018), 위의 글, 80쪽.

271) 이미경(2018), 위의 글, 80쪽.

272) 이미경(2018), 위의 글, 81쪽.

나) 사실 적시 명예훼손죄 폐지

「형법」 제307조제1항에 의하면, 성폭력 피해자가 가해자의 실명과 피해 사실을 불특정 다수를 대상으로 공개할 경우 그 내용이 사실이라고 해도 현행법상 성폭력 가해자에 대한 ‘사실 적시에 의한 명예훼손죄’에 해당할 수 있다. 사실 적시 명예훼손죄는 성폭력 피해자의 “피해사실 고백을 위축시키고 오히려 가해자들은 이를 악용함으로써 2차 피해가 발생하는 사례가 발생하게 된다.”²⁷³⁾

이러한 문제를 해결하기 위하여 현재 관련하여 여러 법안이 발의되어 있는데, 입법 방향은 크게 사실 적시 명예훼손죄(제307조제1항)를 폐지하는 안, 사실 적시 명예훼손죄의 구성요건을 축소하는 안, 위법성 조각사유의 확대 등 불처벌 사유를 추가하는 내용의 형법 개정안으로 나누어볼 수 있다.

<표 V-1> 사실 적시 명예훼손죄로 인한 2차 피해 예방 관련 법안 발의 현황

의안 번호	의안명	발의자 (제안일자)	주요내용	관련 조문
	형법 일부개정 법률안	금 태 섭 의원 등 11인 (2016/9/20)	사실 적시 명예훼손죄 삭제	안 제307조제1항, 제309조제1항, 제310조 삭제
2012254	형법 일부개정 법률안	황 주 홍 의원 등 17인 (2018/2/28)	사실 적시 명예훼손죄 삭제	안 제307조제1항, 제309조제1항, 제310조 삭제
2012249	정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 일부개정 법률안	황 주 홍 의원 등 17인 (2018/2/28)	사실 적시 명예훼손죄 삭제	안 제70조제1항 삭제
2001090	형법 일부개정 법률안	이 찬 열 의원 등	사실 적시 명예훼손죄의 구성요건 중 적시 대상을 “사생활의 비밀을 침해하는 사실”로 축소	제307조제1항, 제309조

273) 형법 일부개정법률안(진선미의원 대표발의, 2012397) 제안이유

의안 번호	의안명	발의자 (제안일자)	주요내용	관련 조문
		10인 (2016/7/22)		제1항
2012368	성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 일부개정법률안	유승희 의원 등 23인 (2018/3/8)	성폭력 사실 적시 명예훼손죄 적용 제외 (성폭력 피해자·법정대리인의 성폭력피해 사실 적시 시 사실적시 명예훼손죄(형법 제307조제1항), 출판물등 명예훼손죄(동법 제309조제1항), 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 제70조제1항 적용 제외)	안 제21조의 2 신설
2012397	형법 일부개정법률안	진선미 의원 등 19인 (2018/3/8)	사실 적시에 의한 명예훼손죄 처벌 대상에서 성폭력 피해사실(남녀고용평등법 상 직장 내 성희롱, 성폭력처벌법 상 성폭력범죄, 아동청소년성보호법 상 아동·청소년대상 성범죄 피해사실)적시 적용 배제 사유 단서 신설	안 제307조 제1항 단서 신설
2012510	형법 일부개정법률안	표창원 의원 등 10인 (2018/3/16)	사실 적시 명예훼손죄 요건에 '사람을 비방할 목적' 추가	안 제307조 제1항
2012974	형법 일부개정법률안	이혜훈 의원 등 10인 (2018/4/9)	사실적시 명예훼손죄 위법성 조각사유에 '당사자의 법익 침해와 관련된 사안' 추가	안 제310조
2013049	성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 일부개정법률안	하태경 의원 등 10인 (2018/4/13)	성폭력 피해자·법정대리인의 피해사실 적시시 재판 확정시까지 사실 적시 명예훼손죄 공소시효 연장	안 제21조의 2 신설

자료: 국회의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>) 자료 재구성

위법성을 조각하여 최종적으로 처벌받지 않을 수 있는 조항이 있지만, 위법성 조각사유는 보통 기소/불기소 혹은 유/무죄 판단에 이르러서야 고려되는 것으로, 성폭력 피해자가 상대방으로부터 고소를 당하여 형사범죄의 피의자가 되어 수사를 받는 위협으로부터는 보호할 수 없다.²⁷⁴⁾ 또한 구성요건을 '비방의 목적'이 있는 경우로 한정한다고 할지라도, 결국 표현자의 목적에 대한 수사를 요구한다는

274) 손지원(2018), "사실적시 명예훼손죄 폐지와 보완책", #미투운동 중점 입법 과제 해결을 위한 성평등포럼, 2018.11.1., 60쪽.

점에서 위와 같은 위협이 해소되지는 않는다.²⁷⁵⁾

따라서 성폭력 피해자를 압박·협박하는 수단으로 역고소가 악용되는 법현실을 고려했을 때 성폭력 피해자의 관점에서 사실 적시 명예훼손죄의 폐지에 대해서는 충분한 논의가 필요하다²⁷⁶⁾. 사실 적시 명예훼손죄가 폐지되면 타인을 명예훼손으로 고소하고자 하는 사람은 적어도 그 사실이 '허위'임을 상당한 정도로 입증하여야 하며, 진실한 사실임에도 상대방을 명예훼손으로 고소하는 경우에는 무고죄가 성립될 수 있어, 명예훼손 고소 남발은 현저히 줄어들 것이다.²⁷⁷⁾

유엔 인권위원회는 우리나라가 비준한 UN 자유권 조약 중 표현의 자유 부분에 대하여 말한 사실이 진실한 경우에는 최소한 형사처벌의 대상이 되어서는 안 된다는 취지의 유권해석²⁷⁸⁾을 내린 바 있다. 미국, 독일, 프랑스 등 대부분의 선진국들도 사실 적시 명예훼손죄를 두고 있지 않으며, 2015년 UN 자유권 규약 위원회와 2011년 UN 표현의 자유 특별 보고관 역시 대한민국 정부에 사실 적시 명예훼손죄의 폐지를 권고한 바 있다.²⁷⁹⁾

3) 피해자의 성 이력 증거 사용 배제

성폭력 수사 및 재판을 담당하는 사람들이 갖고 있는 잘못된 통념으로 인하여 '보호할만한 순수한 피해자상'에 부합하지 않는다고 판단되는 경우에는 끊임없이 의심하고 비난한다. 구체적으로는 피해자의 과거 성 경험을 캐묻거나 이를 증거로 사용하는 등 피해자의 사생활 및 인권을 침해하는 사례들이 발생하고 있다.²⁸⁰⁾

UN 여성차별철폐위원회에서는 2018년 대한민국 정부에 성폭력 범죄 피해자의 성 이력을 증거로 사용할 수 없도록 할 것을 권고하였다.

275) 손지원(2018), 위의 글, 60쪽.

276) 폭력 피해자의 관점에서 사실 적시 명예훼손죄를 검토한 연구로, 장다혜(2018), "사실 적시 명예훼손의 전말", 「의심에서 지지로: 성폭력 역고소를 해체하다」 '의지로 프로젝트' 열린 포럼 자료집(2018. 4. 19.), 한국성폭력상담소 참조.

277) 손지원(2018), 위의 글, 60쪽.

278) General Comment No. 34 para.47 on Article 19 of the ICCPR(<https://bangkok.ohchr.org/programme/documents/general-comment-34.aspx>)

279) 손지원(2018), 위의 글, 61쪽.

280) 이미경(2018), "피해자의 성이력 증거사용 배제 및 2차 피해 방지책 마련", #미투운동 중점 입법 과제 해결을 위한 성평등포럼, 2018.11.1., 75쪽.

수사 및 재판과정에서의 피해자의 권리 보장을 위해 전담 경찰관, 전담검사, 전담재판부 제도를 두고 있지만, '특별한 사정이 없으면'이라는 단서 조항으로 각 기관의 조직과 인력, 예산 등 사정에 의해 유보될 수 있는 여지를 두고 있다. 또한 형사사법절차 담당자들의 인권감수성과 성폭력 특수성에 대한 이해를 높일 수 있는 교육이 체계적으로 진행되지 않고 있으며, 순환보직제로 인해 2년 이내에 새로운 인력으로 교체되는 구조는 전담인력의 전문성을 제고하는데 장애가 되며, 이로 인해 수사 및 재판과정에서 2차 피해를 야기하는 원인이 된다. 또한 성폭력 피해자들은 피고인의 신청에 의한 국민참여재판 과정에서 피해자의 사생활이 공개되는 2차 피해를 입고 있다. 현행법은 피해자 또는 법정대리인이 국민참여재판을 원하지 아니하는 경우 법원은 국민참여재판을 하지 않을 수 있도록 규정하고 있으나, 재판부가 국민참여재판을 강행할 경우 피해자는 이에 따를 수밖에 없다. 따라서 형사사법 절차 안에서 피해자들의 권리보장을 위한 제도들이 마련되어 있다고 해서 실제로 피해자들의 권리가 두텁게 보장되고 있다고는 볼 수 없다.²⁸¹⁾

형사절차 상 성폭력 피해자의 성 이력이 증거로 제출되거나 이를 기초로 불필요한 신문은 피해자의 사생활 노출, 2차 피해의 문제가 발생한다. 최근 유엔여성차별철폐위원회는 “한국 사회에서 성폭력 피해자들이 불명예와 사회적 편견 때문에 수사기관에 신고하는 것을 꺼리는 상황을 정부가 개선해야 한다.”고 하면서, 성폭력범죄와 관련해 우리 정부에 사법절차에서 피해자의 성 이력을 증거로 채택하는 것을 금지하도록 권고한 바 있다(2018. 3. 12. 권고 23(c)). 현재 국회에는 피해자의 성 이력 증거를 배제하는 법안이 2건²⁸²⁾ 발의되어 있다.

성폭력 피해자의 성 이력(성적인 경험, 성적 행동, 품행, 평판, 성폭력 고소 또는 성매매범죄 전력 등 포함)을 성폭력범죄의 증거로 채택하는 것을 금지하고 형사사법 절차(조사, 수사, 신문 등)에서 질문할 수 없도록 함으로써 피해자가 받게 되는 2차 피해를 방지한다는 점에서 타당하다. 피고인의 입장에서 반대신문권(방어권) 보장²⁸³⁾의 필요성을 주장할 수 있으나, 성 이력 증거 채택을 모든 주

281) 이미경(2018), 위의 글, 76쪽.

282) 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 일부개정법률안(2016. 12. 20. 정춘숙의원 대표발의, 의안번호 2004481, 2018.3.28. 박경미의원 대표발의, 의안번호 2012724)

283) 형사소송규칙 상 증인신문의 방법(제74조)과 증인의 증명력을 다투기 위한 필요한 사항의 신문(제77조)에 대해 규정하고 있음. 신문과정에서 증인의 증명력을 다투기 위하

가 금지하고 있는 미국 연방대법원은 Michigan v. Lucas 판결(500 U.S. 145, 1991)에서 괴롭힘, 편견, 증인의 안전 등을 이유로 한 피고인의 증인에 대한 반대신문권을 제한하는 것이 위헌이 아니라고 판시한 바 있다.²⁸⁴⁾

현행 성폭력 피해자 보호를 위한 규정에도 불구하고 증거신청의 채택 여부나 내용의 제한에 있어 법관의 재량이 크고, 법관이 소극적인 경우 피해자의 성 이력은 무방비로 노출되어 2차 피해를 야기할 수 있기 때문에, 성폭력 피해자의 성 이력 증거 배제에 대한 특례 규정의 필요성은 충분하다. 다만, 입법 방식을 어떻게 할 것인가 하는 점에서, 발의된 법안과 같이 원천 배제방식을 취할 것인지, 외국 입법례와 같이 예외 사유를 허용하는 방식을 채택할 것인지 등이 면밀히 검토되어야 한다. 예외 사유에 대한 판단도 결국 법관의 재량이기 때문에 재판부 및 소송관계인의 성폭력 피해자에 대한 2차 피해에 대한 인식 전환을 위한 교육, 성 이력 증거뿐만 아니라 그 외의 질문의 제한 내용에 대한 세부 지침 마련 등 재판실무 개선방안도 함께 검토되어야 할 것이다.²⁸⁵⁾

4) 수사 및 재판 담당자 대상 성인지 감수성 교육 강화

본 연구 과정에서 실시한 델파이 조사 결과에 의하면, 경찰, 검찰, 법원 등 형사사법 체계에 의한 2차 피해 양상은 조사과정에서 ‘피해자를 비난하거나 고압적인 자세’, ‘수사 시 피해자가 사건을 유발했다는 언급’, ‘고정관념과 편견에 근거한 수사’ 등이 드러났다. 이러한 형사사법 체계에 의한 2차 피해의 예방 및 방지를 위한 적절성 평가에서 공통적으로 성인지 감수성, 인권, 젠더 관점 함양 교육이 가장 높은 적절성을 보이고 있다. 이들이 전문성에 기반하여 사건처리와 수사를 할 수 있도록 성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육이 실시될 필요가 있다.

현재 피해자 권리 보장을 위해 성폭력 전담검사, 전담경찰관, 전담재판부 제도를 마련하고 있지만, '특별한 사정이 없으면'이라는 단서 조항으로 각 기관의 조

여 필요한 사항에 관한신문을 할 수 있음. 다만, 증인신문 시 어떤 정당한 이유가 있어도 '위협적 모욕적인 신문'을 할 수 없음.

284) 박복순·한지영(2018), 위의 글, 18쪽.

285) 박복순·한지영(2018), 위의 글, 18쪽.

적과 인력 및 예산 등 사정에 따라 유보할 수 있는 여지를 두고 있으며, 또한 형사사법 절차 담당자들의 인권감수성 및 성폭력 특수성에 대한 이해를 높일 수 있는 교육이 체계적으로 진행되고 있지 않아, 수사와 재판 과정에서 2차 피해가 발생하고 있다. 나아가 전담인력들은 순환보직제로 전문성을 쌓을 수 있는 시간이 확보되어 있지 못하다.²⁸⁶⁾

성폭력 2차 피해 근절을 위해 수사 및 재판 담당자들에게 인권감수성 및 성폭력의 이해를 높이기 위한 체계적이고 효율적인 교육을 의무화할 필요가 있다.²⁸⁷⁾

5) 사건처리 과정 및 결과에 대한 통보 시스템 마련

경찰에서는 2006년부터 사건 접수, 수사진행, 이송 등 수사단계별로 진행사항을 피해자에게 문자로 통지하는 시스템을 구축하여 운영하고 있다. 또한 재판 진행과정은 대법원이나 대한법률구조공단 등의 사이트를 통해 확인할 수 있다. 그러나 이는 현재까지의 진행상황을 열람하는 내용으로 앞으로의 진행 상황을 예측하는 데에는 도움이 되지 않는다. 피해자들이 사건의 진행과정에서 소외되거나 배제되지 않도록 더욱 확고한 방안 마련이 필요하다.

일본에서는 피해자 연락제도로써 사건 담당 수사관 중에서 피해자 연락 책임자를 정해 수사 경과 등을 피해자의 요구에 따라 연락하고 있다. 또한 검찰단계에서 피해자 등 통지제도에 의거하여 사건처리 결과, 재판결과 및 가해자의 출소 정보 및 수형 중 처우상황까지 정보제공하고 있는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다.

< 별첨 >

「성희롱·성폭력 피해자 지원체계 개선 방안 연구」

텔레파이 조사 1차, 2차, 3차

286) 이미경(2018), 위의 글, 75쪽.

287) 이미경(2018), 위의 글, 78쪽.

「성희롱·성폭력 피해자 지원체계 개선 방안 연구」

텔파이 조사 (1차)

안녕하세요?

국무총리실 산하 경제인문사회연구회 소속인 한국여성정책연구원에서는 여성가족부의 의뢰를 받아 “성희롱·성폭력 피해자 지원체계 개선방안 연구”라는 과제를 수행하고 있습니다. 특히 이 연구는 성희롱·성폭력 피해자 구제를 위해서는 2차 피해 방지가 불가결하다는 점에 주목하여 2차 피해 양태와 2차 피해 방지 방안 마련을 목적으로 하고 있습니다. 이를 위한 주요 연구방법의 하나로 관련 종사자 및 전문가 대상의 텔파이 조사를 실시하고자 합니다.

텔파이 조사에서는 전문가들은 무엇을 ‘성희롱·성폭력 2차 피해’로 보고 있으며, 어떤 유형의 2차 피해들을 꼽고 있는지 그리고 유형별로 어떤 방지 대책을 필요로 하는지에 대해 알아보려고 합니다. 조사 대상은 성희롱·성폭력 피해 상담가, 학계, 담당 경찰, 검차, 언론계 및 관련 시민단체 등 전문가 약 30인입니다. 이 조사는 동일인을 대상으로 총 3차례에 걸쳐 실시됩니다. 첫 번째 조사에서는 ‘성희롱·성폭력 2차 피해의 개념’, ‘성희롱·성폭력 2차 피해의 유형’ 그리고 유형별 ‘방지대책’에 관해서 자유롭게 기술해 주시면 됩니다. 두 번째, 세 번째 조사에서는 첫 번째 조사에서 수집된 응답을 구체화하고 전문가들 사이에 의견을 조율하여 최종안을 도출하게 됩니다.

끝으로 이번 조사에 참여해주신데 대해 깊이 감사드리며 선생님께서 제시한 의견을 바탕으로 의미 있는 좋은 연구결과가 나올 수 있도록 최선을 다할 것을 약속드립니다.

2018. 9.



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

연락처 : 한국여성정책연구원 박선영 선임연구위원 (02-3156-7108, svpark@kwidmail.re.kr)

이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제 13조 및 제 14조)에 규정되어 있습니다.

현황 소개

■ 성희롱·성폭력 2차 피해란? 성희롱·성폭력 2차 피해란 성희롱·성폭력 피해자에게 조직 또는 주변인이나 행위자가 업무와 관련된 불이익을 주거나, 성희롱·성폭력 사건에 대한 소문, 피해자에 대한 배척, 행위자에 대한 옹호 등으로 피해자를 추가적으로 괴롭히는 것을 말합니다.

■ 성희롱 2차 피해와 관련하여 「양성평등기본법」이나 「국가인권위원회법」에서는 구체적으로 규정하고 있지는 않습니다. 「남녀고용평등법」에서는 실질적으로 성희롱 2차 피해의 개념을 직접적으로 명시하고 있지는 않으나, 성희롱 피해를 주장하는 근로자 및 피해자와 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에 대한 불리한 처우를 구체적으로 명시함으로써, 실질적으로 2차 피해를 금지하고 있습니다.

■ 「남녀고용평등법」 제14조제6항에서 명시하고 있는 피해 주장자 또는 피해자에 대한 불리한 처우는 아래와 같습니다.

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
- 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

■ 성희롱 사실을 조사하는 과정에서 조사자 등이 피해자의 비밀을 보호하지 않는 경우를 대비하여 「남녀고용평등법」 제14조제7항에서는 “직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안 된다.”고 하고 있습니다. 다만, “조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외”하여 조사와 관련된 내용을 공개할 수 있는 경우를 제한하고 있습니다.

질문지

【 질문 1 】

최근 증가하고 있는 성희롱·성폭력 2차 피해에 대해 법적 학술적으로 명확한 개념적 정의가 아직 이루어지지 않고 있습니다. 귀하께서 보시기에 성희롱·성폭력 2차 피해에 대한 명확한 개념 설정을 위해서 무엇이 중요하게 고려할 필요가 있는지 아래의 빈칸에 귀하의 의견을 자유롭게 써 주십시오.

【 질문 2 】

다음의 각 영역별로 귀하께서 보시기에 어떤 유형의 성희롱·성폭력 2차 가해(피해) 양상들이 있다고 보십니까? 제시된 사례 이외의 행위들을 추가하여 써 주십시오.

1) 조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상

사용자에 의한 2차 피해 양상	예) 사용자가 조직 내 성희롱·성폭력 사건의 접수 또는 조사 내용을 유폐하는 행위
관리자에 의한 2차 피해 양상	예) 성희롱·성폭력 사건의 피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보이는 행위

고충처리 상담원에 의한 2차 피해 양상	예) 성희롱·성폭력 사건에 대해 피해자를 비난하거나 의심하는 행위

2) 행위자 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상

행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상	예) 행위자가 사건 후 피해자에게 책임을 떠넘기는 행위
----------------------	--------------------------------

행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상	예) 행위자 주변인들이 피해자에 대한 험담을 하고 다니거나 피해자에 관해 비난 여론을 조성하는 행위
3) 동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상	
동료에 의한 2차 가해(피해) 양상	예) 피해자에게 행위자를 용서하라고 강권하거나 화해 종용하는 행위
조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상	예) 조직구성원들이 피해자를 문제유발자로 낙인찍고 왕따시키는 행위
4) 형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상	
경찰에 의한	예) 피해자에 대해 지나치게 중복된 조사

2차 가해(피해) 양상	
검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상	예) 한없이 지연되는 법정 출석과 수사가 진행되는 도중의 공소기각
법원에 의한 2차 가해(피해) 양상	예) 무고하지 않은 가해자에 대한 무죄 선고
가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 양상	예) 편향적인 태도로 피해자의 사생활에 대한 구체적인 질문으로 프라이버시 침해

5) 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상	
인 권 위 원 회 에 의한 2차 가해 (피해) 양상	
노동청에 의한 2차 가해(피해) 양상	
6) 피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상	
성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상	
해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 양상	
쉼터에 의한 2차 가해(피해) 양상	
7) 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상	

인터넷에 의한 2차 가해(피해) 양상	예) 가해자의 범행 수법을 선정적이고 자극적으로 묘사하는 행위
언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상	예) 피해자의 피해 상태에 관해 자세히 묘사하는 행위
<p>【 질문 3 】</p> <p>질문2를 통해서 주요 영역별로 2차 피해의 양상을 알아보았습니다. 여기에서는 각 영역의 2차 피해발생을 방지 또는 예방할 수 있는 방안에 관한 의견을 자유롭게 써 주십시오. 2차 피해 예방 및 방지 방안은 피해자 보호를 강화하는 방안일 수도, 피해 구제 실효성을 높이는 방안일 수도 혹은 특정 법제도의 문제점을 개선하는 방안일 수도 있을 것입니다. 각 영역에서의 특성을 고려하셔서 많은 의견을 주십시오. 혹시 지면이 부족하시다면 별지를 사용하셔 의견을 주셔도 좋으니 가능한 한 많은 의견을 주시기 바랍니다.</p>	

영역		예방 및 방지 방안
1. 조직 내 처리 과정에 서의 2 차 피해	사용자	
	관리자	
	고충 처리 담당 원	
2. 행위 자에 의 한 2차 가해(피 해) 양 상	행위 당사자	
	행위자 주변인	

3. 동료 등 조직 구성원 에 의한 2차 가 해(피해)	동료	
	조직 구성원	

4. 형사 사 법 체 계에 의 한 2차 가해(피 해)	경찰	
	검찰	
	법원	
	가해자 변호사	
5. 행정 체 계 에 의한 2	인권 위원회	

차 가해 (피해)		
	노동청	
5. 피해 자 지 원 체 계 에 의한 2 차 가해 (피해)	성폭력 상담소	
	해바라 기센터	
	성폭력 쉼터	
5. 인터 넷 및 언	인터넷	

문보도에 의한 2차 가해(피 해)		
	언론 보도	

끝까지 답변해 주신데 대해 감사드립니다.

「성희롱·성폭력 피해자 지원체계 개선 방안 연구」

델파이 조사 (2차)

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 불구하고 본 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 연구는 성희롱·성폭력 피해자 구제를 위해서는 2차 피해 방지가 불가결하다는 점에 주목하여 2차 피해 양태와 2차 피해 방지 방안 마련을 목적으로 하고 있습니다. 이를 위해 관련종사자 및 전문가 31명을 대상으로 1차 조사를 실시하였으며 총 28명이 응답해 주셨습니다. 1차 조사에서 전문가들이 주신 의견에 기초하여 2차 조사를 진행하게 되었습니다.

이번 2차 델파이 조사 설문지는 관련종사자 및 전문가들께서 보내주신 1차 델파이 조사 결과를 의미단위를 중심으로 유목화하여 정리하였습니다. 2차 설문지는 1차 델파이 조사에서 나타난 성희롱·성폭력 개념 설정을 위해 고려할 내용, 2차 가해(피해)의 양상, 2차 가해(피해)의 방지와 예방을 위한 방안에 대한 동의 정도를 파악하고, 다양한 의견 수렴과 더불어 내용타당성을 확인하고자 합니다. 각 항목에 대한 적합성 정도를 5단계 척도로 평정하여 주시길 바랍니다. 또한 각 항목에 있어 삭제하거나 수정 및 추가할 내용 요소들에 대한 의견이 있으시면 기재해 주시길 바랍니다.

2차 가해(피해) 예방을 위해 귀하의 다년간의 경험과 풍부한 지식은 성희롱·성폭력 피해자 구제를 위한 2차 피해방지를 위해 귀중한 자료가 될 것입니다. 개별 응답내용은 본 연구의 목적이외에는 다른 용도로 활용되지 않으며, 비밀이 보장됨을 알려드립니다. 다시 한 번 시간을 내어 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2018. 11.



연락처 : 한국여성정책연구원 박선영 선임연구위원 (02-3156-7108, sypark@kwidimail.re.kr)
 숭실대학교 이윤진 초빙교수 (010-5146-0720, iyoopy@naver.com)

이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제 13조 및 제 14조)에 규정되어 있습니다.

1. 다음은 1차 델파이 조사 결과 추출된 성희롱·성폭력 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항입니다. 각 내용을 읽고 동의하는 정도에 표시(✓)하여 주시길 바랍니다.

(N=53)

내용	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
심리적, 정신적 손상 적시	7					
구제과정, 처리과정에서 발생	6					
고용 상 불이익, 사회적 불이익여부	6					
제도 및 법률로 규정	5					
2차가해 대상에 따른 피해 적시	5					
사회인식, 조직문화의 특성 고려	4					
2차 피해 개념 확대 제시	3					
2차 피해의 고의성(의도성) 여부 포함	3					
1차 피해와의 관련성 명시	3					
2차 피해의 범위 및 영역 제시	3					
피해자 경험에 근거하여 개념 설정	2					
2차 피해대신 '2차 가해'라는 용어 사용	2					
피해자 책임 유발론에 전제를 둔 행위가 무엇이 문제인지 명확하게 제시	2					
기존의 모호한 기준 개선	1					
2차 피해를 규정함으로써 얻는 장단점 제시	1					

1-1. 위에 제시된 성희롱·성폭력 개념설정을 위해 고려할 사항 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

.....

②

.....

③

.....

2. 다음은 1차 델파이 조사 결과 추출된 성희롱·성폭력 2차 가해(피해) 양상에 포함되어야 할 내용입니다. 각 내용을 읽고 동의하는 정도에 표시(✓)하여 주시길 바랍니다.

조직 내 처리과정에서의 2차 가해(피해) 양상

2-1. 사용자에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=92)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
고용상 불이익	11					

사건 은폐 및 축소	11					
피해자와 행위자의 사적문제로 취급 및 개인 간 화해 종용·강요	9					
비밀유지 실패	9					
피해자 보호조치 방기	6					
피해자 비난, 인격모독행위	5					
해고 및 사직중용	5					
행위자 옹호, 두둔 행위	4					
사건처리 미이행, 지연, 방관	4					
과거·평소 행실 조사 및 언급	3					
업무 외 활동에서 배제 및 따돌림	3					
무고나 명예훼손으로 역고소	3					
피해자 유발론	3					
가해자 징계조치결과 미이행, 적절한 조치 불이행(행위자 경징계, 불공정징계)	3					
사건 발생 후 피해자 배치 전환	2					
사건 발생 일정기간 경과 후 같은 업무 공간 배치	2					
피해신고를 못하도록 회유, 위협	1					
친분관계나 업무 효율성을 감안하여 피해행위 판단	1					
사직사유에 성희롱 퇴사를 명시하지 않아 실업급여 대상에서 제외되는 상황	1					
좌천시켰던 성희롱 행위자를 일정 기간 후	1					

요직으로 승진						
동시에 징계처리	1					
사내 교육 시 사례로 활용	1					
처리절차를 모르는 경우	1					
고충처리절차 이용 불가능(사용자, 또는 단체장이 가해자인 경우)	1					
사건에 대한 왜곡된 인식을 유포	1					

2-1-1. 위에 제시된 사용자에게 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

.....

②

.....

2-2. 관리자에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=110)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
사건 은폐 또는 축소	12					

피해자 업무 배제 및 직무상 불이익 조치	10					
행위자 및 가해자 두둔 및 조력	10					
비공식적으로 혹은 개인사로 사건 무마	9					
피해 관련 내용 유포	9					
관리감독의 책임 회피	9					
피해신고자 행실 조사 및 발언	8					
피해자 협박, 위협, 회유, 강요	7					
피해자 유발론 등 피해자 비난의심	6					
자신의 선입견을 주위에 공표하거나 허위소문을 냄	6					
피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보임	5					
비밀유지 실패	4					
피해자 보호조치 방지	4					
징계처리를 하지 않음	3					
업무의 활동에서 제외하거나 따돌림	2					
행위자와 대면시킴	2					
피해자 동료를 괴롭힘	1					
사건조사 시 피해자가 원하는 조사방식을 취하지 않음	1					
목격자 회유 및 피해자입장에서 진술 방해	1					
피해자 대응세력 구축	1					

2-2-1. 위에 제시된 관리자에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

2-3. 고충처리 상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=93)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
조사 시 부적절한 질문 및 태도(성인지감수성 부재한 언행)	18					
조사를 제대로 하지 않음(전문성부재, 방임 등)	16					
사건 및 조사 내용 유포	10					
피해자 비난 및 의심	9					
행위자 및 가해자 옹호, 두둔	8					
피해자 협박 위협 회유 강요 행위	6					
비밀유지 실패	6					
피해자 행실조사 및 발언	4					

사건 은폐 축소	4					
화해 혹은 합의 중용	3					
피해자 유발론	3					
사적인 중재 시도 등 월권적 행위	2					
피해자 보호조치 누락	1					
고충상담원에 의한 업무배제 등 불이익	1					
성희롱 사건으로 이득을 취하는 사람 취급	1					
관리자나 사용자 의도를 따름	1					

2-3-1. 위에 제시된 고충처리상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

행위자 당사자 및 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상

2-4. 행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=112)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
피해자 비난 여론 조성 및 악의적 소문 유포	31					
행위자 및 가해자 지지집단 형성을 위한 노력	13					
협박, 회유, 위협, 강요	10					
행위 자체 불인정	9					
부정적 행실을 조사하여 징계 요청, 업무배제 등 업무상 불이익	8					
피해자 접근 접촉	8					
피해사실 및 피해자 신분 유포	7					
피해자에게 책임전가(피해자 유발론)	7					
고소 및 무고로 역고소	6					
진정성 없는 사과	4					
피해자 증인, 조력자를 무력화하기 위한 행위	3					
관리자(사용자)에게 먼저 보고	2					
피해자 인격적 모독 및 폭언 폭행	2					
비공식적으로 사건 무마	1					
성폭력/성희롱 행위를 지속함	1					

2-4-1. 위에 제시된 행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

360

①

②

2-5. 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=83)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
행위자 및 가해자 옹호 두둔	19					
피해자 비난	12					
피해자에 대한 악소문 전파 및 비난 여론 조성	11					
피해사실 유포	7					
조직 내 집단 따돌림 및 낙인, 퇴직중용	6					
합의 및 고소 취하 등을 중용	6					
피해자에게 접근, 접촉	4					
피해자 모함, 협박 및 보복	4					
피해사실 확인 및 문제제기를 의심	3					
피해자 책임유발론	3					
피해자 정보 유출	2					

361

피해자 증인 및 조력자를 무력화하는 행위	2					
피해자 평소 행실 조사 후 보복적 징계요청	1					
사건 무마	1					
고소 및 소송제기	1					
피해자다움을 강요하는 언행	1					

2-5-1. 위에 제시된 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상

2-6. 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=92)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
----	----------------	-----------	-----	------	-----	-----------

피해자 험담 및 비난	16					
피해사실 유포	14					
행위자 및 가해자 옹호 두둔	13					
피해자 집단 따돌림	11					
피해자에 대한 허위사실 유포 및 악소문 전파	9					
피해자 회유, 강요, 협박, 위협	7					
피해자 책임유발론	5					
사건 축소, 은폐 및 사건 무마를 종용	4					
피해사실 언급 및 피해사실에 대해 질문 확인	4					
업무배제 및 업무상 불이익	3					
피해자 정보 유출	1					
피해자 접근·접촉	1					
피해자 증인, 조력자를 무력화하는 행위	1					
명예훼손, 무고로 고소	1					
피해자 평소행실 언급	1					
피해자가 원하지 않는 조력, 지원	1					

2-6-1. 위에 제시된 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

2-7. 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=79)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
피해자 집단 따돌림, 낙인, 구설에 오름	14					
피해자에 대한 험담 및 비난	12					
피해사실 유포	11					
업무상 배제 업무상 불이익	6					
행위자 및 가해자 옹호, 두둔	6					
피해자 및 피해사실에 대한 악소문 전파	5					
사건 은폐, 축소, 무마	4					
피해자 신원 조사 및 피해사실 추궁	4					
용서 및 화해 종용, 강권	4					
피해자의 도움 요청을 무시 하거나 회피 묵인	3					
피해자 접근, 접촉	2					

피해자 책임 유발론	2					
피해자 측 진술 및 증인 거부	2					
피해자다움을 강요하는 언행	2					
피해자 정보 유출	1					
피해사실을 조직 내 이권다툼에 이용	1					

2-7-1. 위에 제시된 조직구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

형사사법체계에 의한 2차 가해(피해) 양상

2-8. 경찰에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=94)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
----	----------------	-----------	-----	------	-----	-----------

피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음	14					
피해자 비난 및 고압적 자세(피해자를 위축시키는 질문)	12					
수사 시 당시 상황 재연 및 설명 요구	8					
피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	8					
합의를 중용하거나 기소를 포기하게 만드는 행위	8					
정보 미제공, 낙장대처 및 사건 처리 지연	8					
고정관념과 편견에 근거하여 수사	7					
동일한 내용에 대하여 중복수사	6					
충분히 수사하지 않음	5					
수사 시 피해자가 사건을 유발했음을 언급	5					
피해사실 언론 유포 및 피해자 정보 유출	4					
성희롱 피해자들이 공개된 장소에서 조사를 받음	4					
가해자와의 대질 조사 혹은 같은 공간에서 조사	2					
행위자 용호 발언	2					
적절하지 않은 조언	1					

2-8-1. 위에 제시된 경찰에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

2-9. 검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=64)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음	12					
낙장대처 및 사건처리 지연	10					
피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	8					
피해자 비난	5					
진술을 반복하도록 함	5					
당시 상황을 재연하게 하는 조사	4					
충분히 조사하지 않음	4					
합의를 중용하거나 기소를 포기하게 만드는 행위	4					
피해자 유발론	3					
고정관념과 편견에 근거하여 수사	2					
피해자 신원 노출 등 보호체계 부족	2					

강압적인 태도나, 위협적인 언행	2					
형사조정 절차 진행	1					
조언을 받기 어려움	1					
역고소로 인한 영향	1					

2-9-1. 위에 제시된 검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

2-10. 법원에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=49)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
모욕적인 판결 혹은 공정하지 않은 판결	13					
불필요한 심문 및 이리한 심문을 제지하지 않음	6					
피해자 보호조치 미흡 및 정보 유출	5					

비해자 비난	4					
선입견 및 편견에 근거한 질문 및 수치심 유발	4					
피해자 행실 및 사생활 지적	3					
사건처리 지연	2					
가해자와 피해자를 동시에 착석시켜 재판을 진행하는 경우	2					
진술을 반복하도록 함	2					
공개 재판	1					
지나치게 낮은 형량 판결	1					
국선변호사의 전문성 부족	1					
명백한 가해 사실에 대한 구속영장 기각	1					
진술조력인이 피해자를 돕지 않고 중립적인 경우	1					
피고측의 피해자 증인신청 수용	1					
가해자 앞에서 피해자 측 증인에게 증언하도록 함	1					
가해자 진술이 공개로 진행되어 언론에 가해자 주장이 실림	1					

2-10-1. 위에 제시된 법원에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

2-11. 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=41)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
사생활에 대한 질문 등으로 성적 수치심 유발	11					
행실 및 업무관련 등 사건과 관련성이 없는 질문	5					
선입견, 편견에 근거한 질문	5					
피해자를 추궁하는 태도	3					
피해자 비난, 폄하, 압박하는 언행	3					
피해자의 책임을 묻는 질문	3					
가해자 변호 시장의 확대에 피해자의 심리적 압박	3					
피해자 신상 노출 및 피해사실 유포	3					
피해자 및 피해자 변호사에게 합의를 종용, 강요, 협박	2					
피해자 접촉, 접근	1					
피해자 및 조력자에 대한 정보 제공	1					

동일 취지의 질문을 반복하여 질문	1					
--------------------	---	--	--	--	--	--

2-11-1. 위에 제시된 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

□ 행정체계에 의한 2차 가해(피해) 양상

2-12. 인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=22)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
사건 처리 지연	8					
충분한 조사를 하지 않음	4					
고정관념과 편견으로 피해자를 비난함	2					
신고인에게 통보나 안내 부재	2					

실제적 도움이 부재	2					
피해자에게 피해사실을 입증토록 요구	1					
고정관념과 편견에 근거한 질문	1					
무리한 합의 중재 시도	1					
전문성이 부재한 조사관	1					

2-12-1. 위에 제시된 인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

- ① _____
- ② _____

2-13. 노동청에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=38)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
조사가 제대로 이루어지지 않음	7					
피해자 입장에서 조사가 이루어지지 않음	7					
고정관념과 편견으로 피해자를 비난함	5					

무리한 합의, 중재 시도 및 중용	4					
피해자 책임을 전제한 질문 및 답변 유도	3					
피해자에게 피해사실을 입증하도록 요구	2					
고정관념과 편견에 근거한 질문	2					
피해사실 및 피해자 정보 유출	2					
사건 처리 지연	2					
진정을 포기하도록 하거나 진정 취하를 사전에 요구	2					
충분히 조사 하지 않음	1					
가해자 옹호 및 두둔	1					

2-13-1. 위에 제시된 노동청에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

- ① _____
- ② _____

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해) 양상

2-14. 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=22)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
법률 및 지원체계의 잘못된 정보 제공(전문성 부재)	6					
고정관념과 편견으로 피해자를 비난	3					
공익차원임을 언급하며 원치않는 고소를 권함	2					
피해사실의 신빙성을 의심	2					
피해자 책임 유발론	2					
피해자 보호 및 비밀유지 소홀	2					
사건 진행 중 상담원 변경	1					
사실관계 확인 시 세세한 답변 요구	1					
피해자의 자존감을 떨어뜨리거나 나무라는 행위	1					
성소수자의 성적 지향성 이해 부족	1					
피해사실에 대한 공감의 부족	1					

2-14-1. 위에 제시된 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

2-15. 해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=16)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
행정절차가 복잡, 행정절차 안내 미흡	4					
고정관념과 편견으로 피해자 비난	3					
피해자 진술 의심	2					
신변 보호 조치 부족	2					
상담원 전문성에 따라 상담내용에 편차 발생	2					
증거채취 과정에서 배려부족	1					
피해자 유발론	1					
지속지원 및 연계지원 미흡	1					

2-15-1. 위에 제시된 해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

2-16. 컴퓨터에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=2)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
공동생활에 따른 지나친 통제	1					
종교기관 운영 시 특정 종교 강요	1					

2-16-1. 위에 제시된 컴퓨터에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

□ 인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상

2-17. 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=43)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
피해자 신상 정보 추적 및 유포	14					
피해자 비난 및 악성댓글	8					
허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개진	8					
가해자의 범행 수법을 선정적이고 자극적으로 묘사	4					
피해사실 유포	3					
사건종료 후 사건관련 게시물 삭제 불가	3					
부적절한 언론보도 공유	1					
피해자 책임론, 행위자 동정론 유포	1					
피해자 비난 댓글을 해당 사이트에서 그대로 두는 행위	1					

2-17-1. 위에 제시된 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

2-18. 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상

(N=78)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
가해자의 주장, 변명을 구체적 보도	13					
사실 확인 없는 부정확한 정보 제공	12					
원색적이거나 자극적 표현 사용	11					
피해자 신상 및 과거 행적 보도	9					
피해자 및 피해사실을 특정할 수 있는 구체적 정보 노출	9					
범행수법 피해상황 구체적 묘사	8					
편파적이거나 잘못된 내용 보도	4					
피해자에게 책임이 있다는 식의 보도	3					
가해자 혹은 피해자에 대한 언론의 지나친 관심	1					
재판에 개입하는 언론 보도	1					

피해자 관련 사항 직접 촬영 및 공개	1					
피해자가 원하지 않는 인터뷰 실시	1					
피해자를 동정하는 보도	1					
주변인들의 피해자에 대한 평가를 보도	1					
사건종료 후 관련 게시물 삭제 불가	1					
사건관련 바람직한 관점을 제시하는 보도의 부재	1					
피해자가 수치스러운 일로 보도	1					

2-18-1. 위에 제시된 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 양상 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

3. 다음은 1차 델파이 조사 결과 추출된 성희롱·성폭력 2차 가해(피해) 발생을 방지 또는 예방 할 수 있는 방안입니다. 각 내용을 읽고 동의하는 정도에 표시(✓)하여 주시길 바랍니다.

조직 내 처리과정

3-1. 사용자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=62)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	16					
2차 피해 예방을 위한 교육 실시	13					
피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	12					
관리감독 의무, 책임 강화	4					
사건처리 결과 공개 및 이차 가해 처벌에 대한 공표	4					
담당기구와 담당자에게 공정수사를 위한 독립 권한 부여	3					
전담기구 운영, 설치 제도화	3					
사건처리과정에서 외부 전문가 활용 필요	2					
피해자 보호를 위한 사후 감시 체계 마련	2					
사건에 대한 공정한 조치	2					
사건 발생에 대한 책임주체를 회사로 규정	1					

3-1-1. 위에 제시된 사용자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

3-2. 관리자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=51)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
2차 피해 예방을 위한 교육 실시	13					
2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	10					
사건발생 시 신속한 처리 및 공정한 태도 유지	9					
관리감독 의무, 책임 강화	5					
피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	4					
피해사실 및 피해자 정보 비밀 엄수	4					
사건처리과정에서 외부 전문가 활용 필요	2					
피해자와 관계된 부분만 조력	2					
2차 피해 예방 홍보	1					
성범죄 피해 구제 전문관리인 배치	1					

3-2-1. 위에 제시된 관리자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

.....

②

.....

3-3. 고충처리 상담원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=46)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
2차 피해 예방 및 실무역량 강화를 위한 교육 훈련 실시	14					
피해자 보호 및 비밀 유지	7					
2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	6					
외부 전문가 투입 및 활용	4					
2차 피해 방지에 관한 의지 필요	3					
매뉴얼 개발 및 매뉴얼 지침에 따른 처리	3					
적절한 대응방안 제시 및 안내	2					

행위자에게 2차 피해 유발행위 금지를 위한 안내 및 조치	2					
신속한 조사 및 해결	2					
피해자 신고가 없더라도 피해발생 상황 인지 시 대책 수립	1					
상담 후 피해자의 피드백 수용 및 개선시스템 구축	1					
고충상담 업무에 따른 권한부여 및 기관의 적극적 지원	1					

3-3-1. 위에 제시된 고충처리 상담원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

.....

②

.....

행위자에 의한 2차 가해(피해)

3-4. 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=37)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
2차 피해 방지를 위한 교육	7					
2차 피해 발생시 기존 사건과 별개의 징계처분	6					
2차 피해 발생할 경우 법적 조치	5					
행위자와 피해자 분리 조치	4					
피해자 접근 접촉 금지	4					
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	3					
피해자 정보 비밀 유지	2					
사건 처리과정에서 문서 사용	1					
업무 정지	1					
피해자 비난 금지	1					
피해자 책임 유발론 언급 금지	1					
잘못을 빠르게 인정하고 진정성 있는 사과	1					
피해자 명예훼손 고발시 강력한 징계 및 가중처벌	1					

3-4-1. 위에 제시된 행위자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

384

①

②

3-5. 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=32)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
2차 피해 방지를 위한 교육	12					
2차 가해를 적극적으로 대응할 수 있는 법적 시스템 구축	4					
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	3					
피해자 접근 접촉 금지	3					
소문 유포 금지	3					
2차 피해 발생시 징계처분	2					
피해자 비난 금지	2					
행위자 옹호 두둔 금지	2					
사적 개입 금지	1					

3-5-1. 위에 제시된 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이

385

있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해)

3-6. 동료에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=38)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
2차 피해 방지를 위한 교육	22					
비밀 유지 및 소문유포 금지	4					
2차 피해 발생시 징계처분	3					
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	2					
피해자 지지 및 신뢰	2					
피해자 행실 평가 및 비난 금지	1					
민형사상 책임을 물을 수 있는 법체제 정비 필요	1					
행위자 옹호 및 두둔 금지	1					

사적개입 금지	1					
평소 동료 간 존중과 소통을 통해 유대감 형성	1					

3-6-1. 위에 제시된 동료에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

3-7. 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=38)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
2차 피해 방지를 위한 교육	19					
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	2					
2차 피해 발생시 징계처분	2					
2차 가해 방지를 위한 전담조직 및 기구	2					
2차 피해 조직 내 징계	2					
피해사실 유포 및 피해자 신상 유포 금지	2					

피해자 권리지지 및 공감	2					
사건처리결과 공표	1					
민형사상 책임을 물을 수 있는 법체계 정비	1					
피해자 집단따돌림 방지	1					
사건 당사자들 대상 편견 갖지 않기	1					
피해자에게 사건 무마를 종용하지 않기	1					
사업주의 2차 피해에 대한 책무 강화	1					
사건 해결을 함께 해결하자는 관심 필요	1					

3-7-1. 위에 제시된 조직구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

.....

②

.....

형사사법체계에 의한 2차 가해(피해)

3-8. 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=52)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	21					
비밀 유지 및 언론 비공개	6					
사건 수사처리 지침 및 매뉴얼 구축	5					
신속한 증거확보 및 사건 조사처리	5					
피해자 입장, 관점에서 수사 및 안내	4					
사건 해결에 대한 실천의지	3					
2차 피해 발생시 징계 강화	3					
성희롱, 성폭력 사건 전담수사관 배치	1					
사건처리와 관련 업무평가	1					
여성가족부 등과의 공조 체제 구축	1					
내부 감시 제도화	1					
2차 피해 발생 시 공식적 문제제기를 할 수 있는 시스템	1					

3-8-1. 위에 제시된 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

3-9. 검찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=39)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	18					
성폭력 사건에 적합한 수사기법 및 지침 (매뉴얼) 마련	4					
피해자 관점에서 조사	4					
2차 피해 발생시 징계 강화	3					
비밀유지 및 언론 비공개	2					
2차피해 방지를 위한 시스템 구축	2					
사건의 신속한 조사 및 처리	2					
사건처리과정 안내 및 정보안내 제도 마련	2					
피해자 조사를 하지 않는 것에 대한 반성적 고려	1					
합의 중용하지 않기	1					

3-9-1. 위에 제시된 검찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

3-10. 법원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=39)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	18					
사건 처리 지침 마련	4					
2차 피해 발생 시 징계	3					
성폭력 사건 전담 재판부 마련	2					
비밀유지	2					
해외 선진 사례 연구 및 시사점 도입	2					
성폭력 사건에 적합한 재판 절차 마련	1					
피해자 인격 침해적 발언에 대해 판사가 적극적 제지	1					

피고에 대한 온정주의 반성	1					
피해자 증인 심문 시 질문에 유의	1					
피해자 지원 및 재판 매뉴얼 숙지 및 적용	1					
반복진술에 의한 고통 최소화	1					
역고소 남용 방지를 위한 대책 마련	1					
잘못된 판결에 대한 비판 수용	1					

3-10-1. 위에 제시된 법원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

.....

②

.....

3-11. 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=26)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	5					

2차 피해 유발행위 시 처벌 및 징계	5					
매뉴얼 제작	2					
허위 과대 광고 규제	2					
피해자 및 피해자 가족 접촉 차단	2					
합의 중용, 협박 차단	2					
피해자 증인 심문 시 질문에 유의	2					
피해자를 모욕하는 심문에 있어 판사가 법정에서 제지	1					
피해자 비난 금지	1					
무리한 피해자 증인 채택 금지	1					
피해자 과거를 재판 증거사용 불가 원칙 수립	1					
명예훼손 고발 행위에 강력한 징계 및 가중처벌	1					
피해자 관점의 가해자 변호	1					

3-11-1. 위에 제시된 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

.....

②

.....

□ 행정체계에 의한 2차 가해(피해)

3-12. 인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=21)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	8					
조사과정 및 변경사항, 조사결과 안내	3					
담당인력 보강	2					
신속한 사건 조사	2					
내부 지침 혹은 매뉴얼 제작 배포	2					
사용자의 적절한 조치를 강제화	1					
조사 사건의 범위 확장	1					
외부 모니터링 시스템 구축	1					
피해자 신상 정보 보호	1					

3-12-1. 위에 제시된 인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

3-13. 노동청에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=26)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	9					
담당 인력 보강	4					
전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치	3					
노동청 자체 매뉴얼 및 업무지침 마련	3					
신속한 조사 및 사건 조사 기간 단축	2					
전문성을 겸비한 인력 선발	1					
피해자 관점에서 조사 실시	1					
여성 근로감독관 비율을 높임	1					
외부 전문가 모니터링 시스템 구축	1					
피해자 보호 및 비밀유지	1					

3-13-1. 위에 제시된 노동청에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면

의견을 적어 주십시오.

①

②

피해자 지원체계에 의한 2차 가해(피해)

3-14. 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=21)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
전문성 강화 및 역량강화 교육	7					
국가 지원 및 관리 등을 체계화	3					
사건 처리 원칙 재정립	2					
피해자 적극적 지원을 통한 사건 조기 해결 도모	2					
법원과 수사기관 비난 자제	1					
허가제로 설립기준 변경	1					
2 차 피해 신고 상담소 경우 강력조치	1					
피해자 보호 및 비밀 유지	1					

상담소에 의한 피해사례를 언론을 통해 보도	1					
피해자 관점 지원	1					
상담소 인력의 정규직화 및 처우개선	1					

3-14-1. 위에 제시된 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

②

3-15. 해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=18)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
전문성 강화 및 역량 강화 교육	8					
자체 감사시스템 및 모니터링 체제 구축	3					
상담연계 시스템 구축	2					
상담원 채용 기준 강화	2					

여성가족부 해바라기센터에 대한 컨트롤타워 역할 강화	1					
2차 피해 발생 시 징계 및 처벌 강화	1					
진술 녹화 후 신속한 지역 연계	1					

3-15-1. 위에 제시된 해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

.....

②

.....

3-16. 쉼터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=8)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
전문성 강화 및 역량 강화 교육	2					
전문가에게 자문을 구함	1					
입소기준이 까다로움	1					
쉼터 현황 파악	1					

쉼터 표준 프로그램 보급	1					
특정종교 강요 시 대처방안 마련	1					
쉼터 인력의 처우 개선	1					

3-16-1. 위에 제시된 쉼터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

①

.....

②

.....

인터넷 및 언론보도에 의한 2차 가해(피해)

3-17. 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=29)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
2차피해를 가하는 게시물, 댓글 차단 시스템 구축	8					
악플러 및 허위사실 유포에 대하여 처벌	7					

게시물 관리 담당자 및 시민대상 교육 실시	7					
인터넷에 의한 2차 피해 예방을 위한 캠페인 실시	3					
게시물 삭제 방안 마련 및 지원	2					
가이드라인 혹은 매뉴얼을 제작 배포	2					

3-17-1. 위에 제시된 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

- ①
- ②

3-18. 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

(N=46)

구분	응답빈도 (중복포함)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	매우 아니다
자체보도방침, 가이드라인 제작 준수	11					
보도관행 개선 및 개선을 위한 노력	9					
언론인 대상 교육	9					
보도에 따른 2차 가해 시 언론기관 행정처분	6					

외부 전문가에 의한 모니터링	3					
언론 보도 자제	2					
사건 보도 기록 삭제 시스템 도입	2					
성폭력 사건 보도 전담기자제 도입	2					
언론보도 시 피해자 보호 및 비밀유지	2					

3-18-1. 위에 제시된 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안 중 수정할 것이 있거나 포함되지 않았지만 필요한 것이 있다면 의견을 적어 주십시오.

- ①
- ②

<끝>

「성희롱·성폭력 피해자 지원체계 개선 방안 연구」

델파이 조사 (3차)

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 불구하고 본 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 연구는 성희롱·성폭력 피해자 구제를 위해서는 2차 피해 방지가 불가결하다는 점에 주목하여 2차 피해 양태와 2차 피해 방지 방안 마련을 목적으로 하고 있습니다. 이를 위해 관련종사자 및 전문가를 대상으로 델파이 1차 조사를 실시하였고 1차 조사에 응해 주신 28명의 전문가를 대상으로 2차 조사를 실시하였습니다. 이후 2차 조사에서 전문가들이 주신 의견을 검토하여 3차 조사를 진행하게 되었습니다.

이번 3차 델파이 조사 설문지는 각 문항 중요도의 평균과 사분범위를 귀하께서 2차 설문조사에서 응답하신 척도와 함께 제공함으로써 **전문가 전체 집단 응답의 통계치와 귀하의 의견을 비교하여 볼 수 있게 하였습니다. 해당문항의 내용과 전문가 전체 집단의 통계결과를 참고하셔서 각 문항에 대한 중요도를 다시 표기하여 응답하시면 됩니다.**

402

2차 가해(피해) 예방을 위해 귀하의 다년간의 경험과 풍부한 지식은 성희롱·성폭력 피해자 구제를 위한 2차 피해방지를 위해 귀중한 자료가 될 것입니다. 개별 응답내용은 본 연구의 목적이외에는 다른 용도로 활용되지 않으며, 비밀이 보장됨을 알려드립니다. 다시 한 번 시간을 내어 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2018. 11.



연락처 : 한국여성정책연구원 박선영 선임연구위원 (02-3156-7108, sypark@kwdimail.re.kr)
 송실대학교 이윤진 초빙교수 (010-5146-0720, iyooopy@naver.com)

이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며
그 비밀이 보호되도록 통계법(제 13조 및 제 14조)에 규정되어 있습니다.

403

※ 1번, 2번(1-18) 응답요령

(예시문항) 1. 성희롱·성폭력 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항

내용	동의정도 or 중요도					★③ 평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						★④ 2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
★① 심리적, 정신적 손상 적시							4		
★② 구제과정, 처리과정에서 발생	1	2	3	★⑤ 4	5	4.54	5		
고용 상 불이익, 사회적 불이익여부	1	2	3	4	★⑤ 5	4.86	5		
제도 및 법률로 규정	1	2	3	★⑤ 4	5	4.43	4		
2차가해 대상에 따른 피해 적시							3		
사회인식, 조직문화의 특성 고려							4		
2차 피해 개념 확대 제시							4		
2차 피해의 고의성(의도성) 여부 포함							4		
1차 피해와의 관련성 명시	1	2	★⑤ 3	4	5	4.00	3		
2차 피해의 범위 및 영역 제시	1	2	3	★⑤ 4	5	4.25	4		
피해자 경험에 근거하여 개념 설정							3		

2차 피해대신 '2차 가해'라는 용어 사용							3		
피해자 책임 유발론에 전체를 둔 행위가 무엇이 문제인지 명확하게 제시							3		
기준의 모호한 기준 개선							4		
2차 피해를 규정함으로써 얻는 장단점 제시							3		

확인	응답요령
★①	파란색 글씨는 전문가 합의에 도달하지 못하여 삭제될 항목입니다. 중요도를 평정하지 않으셔도 됩니다. 삭제가 적절한지에 대한 의견이 있을 경우 의견란에 기술하여 주시면 됩니다.
★②	검정색 볼드처리된 내용은 동의정도 or 중요도를 고려하시어 3 차라고 쓰여진 칸에 1~5 점 중 하나의 점수를 기재하여 주시길 바랍니다. (1:매우낮음, 2:낮음, 3:보통, 4:높음, 5:매우높음) 노란색칸에 기재하시면 됩니다.
★③ 평균	해당문항의 응답자 전체 평균
★④ 2 차	귀하의 2 차 응답: 2 차 설문조사에서의 귀하의 응답
★⑤	사분범위: 전문가 전체 응답을 크기 순서대로 나열했을 때, 상위 25%, 하위 25%의 응답을 제외한 중간 50%의 응답이 존재하는 범위(중앙값은 굵은 글자로 표시)

1 성희롱·성폭력 2차 가해(피해) 개념 설정을 위해 고려할 사항

내용	동의정도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
심리적, 정신적 손상 적시							4		
구제과정, 처리과정에서 발생	1	2	3	4	5	4.54	5		
고용 상 불이익, 사회적 불이익여부	1	2	3	4	5	4.86	5		
제도 및 법률로 규정	1	2	3	4	5	4.43	4		
2차가해 대상에 따른 피해 적시							3		
사회인식, 조직문화의 특성 고려							4		
2차 피해 개념 확대 제시							4		
2차 피해의 고의성(의도성) 여부 포함							4		
1차 피해와의 관련성 명시	1	2	3	4	5	4.00	3		
2차 피해의 범위 및 영역 제시	1	2	3	4	5	4.25	4		
피해자 경험에 근거하여 개념 설정							3		
2차 피해대신 '2차 가해'라는 용어 사용							3		

피해자 책임 유발론에 전제를 둔 행위가 무엇이 문제인지 명확하게 제시							3		
기존의 모호한 기준 개선							4		
2차 피해를 규정함으로써 얻는 장단점 제시							3		

2-1 사용자에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
고용상 불이익	1	2	3	4	5	4.93	5		
사건 은폐 및 축소	1	2	3	4	5	4.82	5		
피해자와 행위자의 사적문제로 취급 및 개인 간 화해 중용강요	1	2	3	4	5	4.71	5		
비밀유지 실패	1	2	3	4	5	4.44	4		
피해자 보호조치 방지	1	2	3	4	5	4.36	4		
피해자 비난, 인격모독행위	1	2	3	4	5	4.64	5		
해고 및 사직중용	1	2	3	4	5	4.61	5		
행위자 옹호, 두둔 행위	1	2	3	4	5	4.41	5		

사건처리 미이행, 지연, 방관	1	2	3	4	5	4.32	5		
과거·평소 행실 조사 및 언급	1	2	3	4	5	4.35	5		
업무 외 활동에서 배제 및 따돌림	1	2	3	4	5	4.64	5		
무고나 명예훼손으로 역고소							5		
피해자 유발론	1	2	3	4	5	4.52	4		
가해자 징계조치결과 미이행, 적절한 조치 불이행(행위자 경징계, 불공정징계)	1	2	3	4	5	4.32	4		
사건 발생 후 피해자 배치 전환	1	2	3	4	5	4.25	4		
사건 발생 일정기간 경과 후 같은 업무 공간 배치	1	2	3	4	5	4.11	4		
피해신고를 못하도록 회유, 위협	1	2	3	4	5	4.58	4		
진분관계나 업무 효율성을 감안하여 피해행위 판단							4		
사직사유에 성희롱 퇴사를 명시하지 않아 실업급여 대상에서 제외되는 상황							4		
좌천시켰던 성희롱 행위자를 일정 기간 후 요직으로 승진	1	2	3	4	5	4.18	4		
동시에 징계처리	1	2	3	4	5	4.46	5		
사내 교육 시 사례로 활용							4		

처리절차를 모르는 경우							4		
고충처리절차 이용 불가능(사용자, 또는 단체장이 가해자인 경우)							4		
사건에 대한 왜곡된 인식을 유포	1	2	3	4	5	4.63	5		

2-2 관리자에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
사건 은폐 또는 축소	1	2	3	4	5	4.86	4		
피해자 업무 배제 및 직무상 불이익 조치	1	2	3	4	5	4.89	4		
행위자 및 가해자 두둔 및 조력	1	2	3	4	5	4.68	5		
비공식적으로 혹은 개인사로 사건 무마	1	2	3	4	5	4.75	4		
피해 관련 내용 유포	1	2	3	4	5	4.50	4		
관리감독의 책임 회피	1	2	3	4	5	4.57	4		
피해신고자 행실 조사 및 발언	1	2	3	4	5	4.64	4		
피해자 협박, 위협, 회유, 강요	1	2	3	4	5	4.68	5		
피해자 유발론 등 피해자 비난의심	1	2	3	4	5	4.79	5		

자신의 선입견을 주위에 공표하거나 허위소문을 냄	1	2	3	4	5	4.54	5	
피해자 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보임	1	2	3	4	5	4.37	4	
비밀유지 실패	1	2	3	4	5	4.43	4	
피해자 보호조치 방기	1	2	3	4	5	4.54	4	
징계처리를 하지 않음							4	
업무외 활동에서 제외하거나 따돌림	1	2	3	4	5	4.82	5	
행위자와 대면시킴	1	2	3	4	5	4.29	4	
피해자 동료를 괴롭힘	1	2	3	4	5	4.04	4	
사건조사 시 피해자가 원하는 조사방식을 취하지 않음							4	
목적자 회유 및 피해자입장에서 진술 방해	1	2	3	4	5	4.26	4	
피해자 대응세력 구축							4	

2-3 고충처리 상담원에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2차	3차	
	1	2	3	4	5				

조사 시 부적절한 질문 및 태도(성인지감수성 부재한 언행)	1	2	3	4	5	4.68	5	
조사를 제대로 하지 않음(전문성부재, 방임 등)	1	2	3	4	5	4.71	5	
사건 및 조사 내용 유포	1	2	3	4	5	4.61	4	
피해자 비난 및 의심	1	2	3	4	5	4.50	4	
행위자 및 가해자 옹호, 두둔	1	2	3	4	5	4.46	4	
피해자 협박 위협 회유 강요 행위	1	2	3	4	5	4.44	4	
비밀유지 실패	1	2	3	4	5	4.43	4	
피해자 행실조사 및 발언	1	2	3	4	5	4.48	4	
사건 은폐 축소	1	2	3	4	5	4.46	5	
화해 혹은 합의 종용	1	2	3	4	5	4.43	4	
피해자 유발론	1	2	3	4	5	4.41	4	
사적인 중재 시도 등 월권적 행위	1	2	3	4	5	4.07	5	
피해자 보호조치 누락	1	2	3	4	5	4.32	4	
고충상담원에 의한 업무배제 등 불이익							5	
성희롱 사건으로 이득을 취하는 사람 취급	1	2	3	4	5	4.33	5	
관리자나 사용자 의도를 따름	1	2	3	4	5	4.43	5	

2-4 행위자에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2차	3차	
	1	2	3	4	5				
피해자 비난여론 조성 및 악의적 소문 유포	1	2	3	4	5	4.96	5		
행위자 및 가해자 지지집단 형성을 위한 노력	1	2	3	4	5	4.54	4		
협박, 회유, 위협, 강요	1	2	3	4	5	4.86	5		
행위 자체 불인정							4		
부정적 행실을 조사하여 징계 요청, 업무배제 등 업무상 불이익	1	2	3	4	5	4.67	4		
피해자 접근 접촉	1	2	3	4	5	4.56	4		
피해사실 및 피해자 신분 유포	1	2	3	4	5	4.82	5		
피해자에게 책임전가(피해자 유발론)	1	2	3	4	5	4.57	4		
고소 및 무고로 역고소							5		
진정성 없는 사과							4		
피해자 증인, 조력자를 무력화하기 위한 행위	1	2	3	4	5	4.61	4		

관리자(사용자)에게 먼저 보고							4		
피해자 인격적 모독 및 폭언 폭행	1	2	3	4	5	4.71	5		
비공식적으로 사건 무마							4		
성폭력/성희롱 행위를 지속함							5		

2-5 행위자 주변인에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2차	3차	
	1	2	3	4	5				
행위자 및 가해자 옹호 두둔	1	2	3	4	5	4.64	4		
피해자 비난	1	2	3	4	5	4.82	4		
피해자에 대한 악소문 전파 및 비난 여론 조성	1	2	3	4	5	4.79	4		
피해사실 유포	1	2	3	4	5	4.71	4		
조직 내 집단 따돌림 및 낙인, 퇴직중용	1	2	3	4	5	4.75	5		
합의 및 고소 취하 등을 중용	1	2	3	4	5	4.71	5		
피해자에게 접근, 접촉							4		
피해자 모함, 협박 및 보복	1	2	3	4	5	4.68	4		

피해사실 확인 및 문제제기를 의심	1	2	3	4	5	4.39	4		
피해자 책임유발론	1	2	3	4	5	4.64	4		
피해자 정보 유출	1	2	3	4	5	4.68	4		
피해자 증인 및 조력자를 무력화하는 행위	1	2	3	4	5	4.50	4		
피해자 평소 행실 조사 후 보복적 징계요청	1	2	3	4	5	4.50	4		
사건 무마	1	2	3	4	5	4.29	4		
고소 및 소송제기							4		
피해자다움을 강요하는 언행	1	2	3	4	5	4.61	4		

2-6 동료에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
피해자 험담 및 비난	1	2	3	4	5	4.82	4		
피해사실 유포	1	2	3	4	5	4.75	4		
행위자 및 가해자 옹호 두둔	1	2	3	4	5	4.50	4		
피해자 집단 따돌림	1	2	3	4	5	4.71	4		

피해자에 대한 허위사실 유포 및 악소문 전파	1	2	3	4	5	4.71	5		
피해자 회유, 강요, 협박, 위협	1	2	3	4	5	4.61	5		
피해자 책임유발론	1	2	3	4	5	4.61	4		
사건 축소, 은폐 및 사건 무마를 종용	1	2	3	4	5	4.50	4		
피해사실 언급 및 피해사실에 대해 질문 확인	1	2	3	4	5	4.46	4		
업무배제 및 업무상 불이익	1	2	3	4	5	4.43	4		
피해자 정보 유출	1	2	3	4	5	4.48	4		
피해자 접근·접촉							4		
피해자 증인, 조력자를 무력화하는 행위	1	2	3	4	5	4.21	4		
명예훼손, 무고로 고소							4		
피해자 평소행실 언급							4		
피해자가 원하지 않는 조력, 지원							4		

2-7 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				

피해자 집단 따돌림, 낙인, 구설에 오름	1	2	3	4	5	4.93	4	
피해자에 대한 험담 및 비난	1	2	3	4	5	4.82	4	
피해사실 유포	1	2	3	4	5	4.68	4	
업무상 배제 업무상 불이익	1	2	3	4	5	4.63	4	
행위자 및 가해자 옹호, 두둔	1	2	3	4	5	4.43	4	
피해자 및 피해사실에 대한 악소문 전파	1	2	3	4	5	4.82	5	
사건 은폐, 축소, 무마	1	2	3	4	5	4.18	4	
피해자 신원 조사 및 피해사실 추궁	1	2	3	4	5	4.36	4	
용서 및 화해 중용, 강권	1	2	3	4	5	4.29	4	
피해자의 도움 요청을 무시하거나 회피 목인							4	
피해자 접근, 접촉							4	
피해자 책임 유발론	1	2	3	4	5	4.57	4	
피해자 측 진술 및 증인 거부							4	
피해자다움을 강요하는 언행	1	2	3	4	5	4.39	4	
피해자 정보 유출	1	2	3	4	5	4.46	4	
피해사실을 조직 내 이권다툼에 이용	1	2	3	4	5	4.00	4	

2-8 경찰에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음							4		
피해자 비난 및 고압적 자세(피해자를 위축시키는 질문)	1	2	3	4	5	4.63	5		
수사 시 당시 상황 재연 및 설명 요구							5		
피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	1	2	3	4	5	4.26	4		
합의를 중용하거나 기소를 포기하게 만드는 행위							5		
정보 미제공, 누락대처 및 사건 처리 지연	1	2	3	4	5	4.33	4		
고정관념과 편견에 근거하여 수사	1	2	3	4	5	4.52	4		
동일한 내용에 대하여 중복수사	1	2	3	4	5	4.33	4		
충분히 수사하지 않음	1	2	3	4	5	4.37	4		
수사 시 피해자가 사건을 유발했음을 언급	1	2	3	4	5	4.56	4		
피해사실 언론 유포 및 피해자 정보 유출							4		

성희롱 피해자들이 공개된 장소에서 조사를 받음							4		
가해자와의 대질 조사 혹은 같은 공간에서 조사							4		
행위자 옹호발언	1	2	3	4	5	4.46	4		
적절하지 않은 조언							4		

2-9 검찰에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2차	3차	
	1	2	3	4	5				
피해자 입장에서 수사가 이루어지지 않음							4		
녹장대처 및 사건처리 지연	1	2	3	4	5	4.56	4		
피해자에게 피해를 입증토록 요구하거나 진술의 신빙성 의심	1	2	3	4	5	4.52	5		
피해자 비난	1	2	3	4	5	4.52	4		
진술을 반복하도록 함	1	2	3	4	5	4.22	4		
당시 상황을 재연하게 하는 조사							4		
충분히 조사하지 않음	1	2	3	4	5	4.33	4		

합의를 중용하거나 기소를 포기하게 만드는 행위	1	2	3	4	5	4.26	4		
피해자 유달론	1	2	3	4	5	4.56	4		
고정관념과 편견에 근거하여 수사	1	2	3	4	5	4.52	4		
피해자 신원 노출 등 보호체계 부족							4		
강압적인 태도나, 위협적인 언행	1	2	3	4	5	4.37	4		
형사조정 절차 진행							4		
조언을 받기 어려움							4		
역고소로 인한 영향							4		

2-10 법원에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2차	3차	
	1	2	3	4	5				
모욕적인 판결 혹은 공정하지 않은 판결	1	2	3	4	5	4.52	5		
불필요한 심문 및 이러한 심문을 제지하지 않음	1	2	3	4	5	4.70	5		
피해자 보호조치 미흡 및 정보 유출	1	2	3	4	5	4.48	4		
비해자 비난	1	2	3	4	5	4.30	4		

선입견 및 편견에 근거한 질문 및 수치심 유발	1	2	3	4	5	4.63	4		
피해자 행실 및 사생활 지적	1	2	3	4	5	4.63	5		
사건처리 지연	1	2	3	4	5	4.15	4		
가해자와 피해자를 동시에 착석시켜 재판을 진행하는 경우	1	2	3	4	5	4.22	4		
진술을 반복하도록 함	1	2	3	4	5	4.15	4		
공개 재판							4		
지나치게 낮은 형량 판결							4		
국선변호사의 전문성 부족							4		
명백한 가해 사실에 대한 구속영장 기각							4		
진술조력인이 피해자를 돕지 않고 중립적인 경우							4		
피고측의 피해자 증인신청 수용							4		
가해자 앞에서 피해자 측 증인에게 증언하도록 함							4		
가해자 진술이 공개로 진행되어 언론에 가해자 주장이 실림							5		

2-11 가해자 변호사에 의한 2 차 가해(피해) 양상

내용	중요도	평균	귀하응답	의견
----	-----	----	------	----

	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
사생활에 대한 질문 등으로 성적 수치심 유발	1	2	3	4	5	4.74	4		
행실 및 업무관련 등 사건과 관련성이 없는 질문	1	2	3	4	5	4.78	5		
선입견, 편견에 근거한 질문	1	2	3	4	5	4.48	4		
피해자를 추궁하는 태도							4		
피해자 비난, 폄하, 압박하는 언행	1	2	3	4	5	4.74	4		
피해자의 책임을 묻는 질문	1	2	3	4	5	4.52	4		
가해자 변호 시장의 확대로 피해자의 심리적 압박							5		
피해자 신상 노출 및 피해사실 유포	1	2	3	4	5	4.67	5		
피해자 및 피해자 변호사에게 합의를 중용, 강요, 협박	1	2	3	4	5	4.46	미응답		
피해자 접촉, 접근	1	2	3	4	5	4.04	4		
피해자 및 조력자에 대한 정보 제공							4		
동일 취지의 질문을 반복하여 질문							4		

2-12 인권위원회에 의한 2 차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
사건 처리 지연	1	2	3	4	5	4.29	4		
충분한 조사를 하지 않음							4		
고정관념과 편견으로 피해자를 비난함							4		
신고인에게 통보나 안내 부재							4		
실제적 도움이 부재							4		
피해자에게 피해사실을 입증토록 요구							4		
고정관념과 편견에 근거한 질문							4		
무리한 합의 중재 시도							4		
전문성이 부재한 조사관							4		

2-13 노동청에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				

조사가 제대로 이루어지지 않음	1	2	3	4	5	4.21	4		
피해자 입장에서 조사가 이루어지지 않음	1	2	3	4	5	4.39	4		
고정관념과 편견으로 피해자를 비난함	1	2	3	4	5	4.61	5		
무리한 합의, 중재 시도 및 중용	1	2	3	4	5	4.14	4		
피해자 책임을 전제한 질문 및 답변 유도							4		
피해자에게 피해사실을 입증하도록 요구	1	2	3	4	5	4.26	4		
고정관념과 편견에 근거한 질문	1	2	3	4	5	4.44	4		
피해사실 및 피해자 정보 유출							4		
사건 처리 지연	1	2	3	4	5	4.14	4		
진정을 포기하도록 하거나 진정 취하를 사전에 요구	1	2	3	4	5	4.04	5		
충분히 조사 하지 않음	1	2	3	4	5	4.04	4		
가해자 옹호 및 두둔							4		

2-14 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				

법률 및 지원체계의 잘못된 정보 제공(전문성 부재)										4
고정관념과 편견으로 피해자를 비난										5
공익차원임을 언급하며 원치않는 고소를 권함										4
피해사실의 신빙성을 의심										4
피해자 책임 유발론										4
피해자 보호 및 비밀유지 소홀										4
사건 진행 중 상담원 변경										4
사실관계 확인 시 세세한 답변 요구										4
피해자의 자존감을 떨어뜨리거나 나무라하는 행위										4
성소수자의 성적 지향성 이해 부족										4
피해사실에 대한 공감의 부족										4

2-15 해바라기센터에 의한 2 차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				

행정절차가 복잡, 행정절차 안내 미흡										3
고정관념과 편견으로 피해자 비난										4
피해자 진술 의심										4
신변 보호 조치 부족										4
상담원 전문성에 따라 상담내용에 편차 발생										3
증거채취 과정에서 배려부족										4
피해자 유발론										4
지속지원 및 연계지원 미흡										4

2-16 씬터에 의한 2 차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
공동생활에 따른 지나친 통제									
종교기관 운영 시 특정 종교 강요									

2-17 인터넷에 의한 2 차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				
피해자 신상 정보 추적 및 유포	1	2	3	4	5	4.93	4		
피해자 비난 및 악성댓글	1	2	3	4	5	4.93	5		
허위사실 유포 및 왜곡된 의견 개선	1	2	3	4	5	4.93	5		
가해자의 범행 수법을 선정적이고 자극적으로 묘사	1	2	3	4	5	4.86	5		
피해사실 유포	1	2	3	4	5	4.79	4		
사건종료 후 사건관련 게시물 삭제 불가	1	2	3	4	5	4.50	4		
부적절한 언론보도 공유	1	2	3	4	5	4.68	4		
피해자 책임론, 행위자 동정론 유포	1	2	3	4	5	4.64	4		
피해자 비난 댓글을 해당 사이트에서 그대로 두는 행위	1	2	3	4	5	4.54	4		

2-18 언론보도에 의한 2 차 가해(피해) 양상

내용	중요도					평균	귀하응답		의견
	낮음-----높음						2 차	3 차	
	1	2	3	4	5				

가해자의 주장, 변명을 구체적 보도	1	2	3	4	5	4.68	4		
사실 확인 없는 부정확한 정보 제공	1	2	3	4	5	4.75	4		
원색적이거나 자극적 표현 사용	1	2	3	4	5	4.81	4		
피해자 신상 및 과거 행적 보도	1	2	3	4	5	4.74	4		
피해자 및 피해사실을 특정할 수 있는 구체적 정보 노출	1	2	3	4	5	4.74	4		
범행수법 피해상황 구체적 묘사	1	2	3	4	5	4.69	4		
편파적이거나 잘못된 내용 보도	1	2	3	4	5	4.70	4		
피해자에게 책임이 있다는 식의 보도	1	2	3	4	5	4.67	4		
가해자 혹은 피해자에 대한 언론의 지나친 관심	1	2	3	4	5	4.04	4		
재판에 개입하는 언론 보도	1	2	3	4	5	4.11	4		
피해자 관련 사항 직접 촬영 및 공개	1	2	3	4	5	4.41	4		
피해자가 원하지 않는 인터뷰 실시	1	2	3	4	5	4.67	4		
피해자를 동정하는 보도							3		
주변인들의 피해자에 대한 평가를 보도	1	2	3	4	5	4.26	4		
사건종료 후 관련 게시물 삭제 불가	1	2	3	4	5	4.31	3		
사건관련 바람직한 관점을 제시하는 보도의 부재							3		

피해자가 수치스러운 일로 보도	1	2	3	4	5	4.52	3	
------------------	---	---	---	---	---	------	---	--

※ 3번(1-18) 응답요령

(예시문항) 중요도를 v표로 답해주시기 바랍니다.

3-1 사용자에게 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

	내용	중요도					응답 표시	의견
		전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	3차	
		1	2	3	4	5		
★②	2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	1	2	3	4	5		
	2차 피해 예방을 위한 교육 실시	1	2	3	4	5		
	피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	1	2	3	4	5		
	관리감독 의무, 책임 강화	1	2	3	4	5		
★①	사건처리 결과 공개 및 이차 가해 처벌에 대한 공표							
	담당기구와 담당자에게 공정수사를 위한 독립 권한 부여	1	2	3	4	5		
	전담기구 운영, 설치 제도화	1	2	3	4	5		

사건처리과정에서 외부 전문가 활용 필요	1	2	3	4	5	
피해자 보호를 위한 사후 감시 체계 마련	1	2	3	4	5	
사건에 대한 공정한 조치	1	2	3	4	5	
사건 발생에 대한 책임주체를 회사로 규정	1	2	3	4	5	

확인	응답요령
★①	파란색 글씨는 전문가 합의에 도달하지 못하여 삭제될 항목입니다. 중요도를 평정하지 않으셔도 됩니다. 삭제가 적절한지에 대한 의견이 있을 경우 의견란에 기술하여 주시기 바랍니다.
★②	검정색 볼드처리된 내용은 중요도를 고려하시어 3 차라고 써여진 칸에 1~5 점 중 하나의 점수를 기재하여 주시기 바랍니다. (1:전혀중요하지 않음, 2:중요하지 않음, 3:보통, 4:중요함, 5:매우중요함) 노란색칸에 기재하시면 됩니다.

※ 중요도를 v 표로 답해주시기 바랍니다.

3-1 사용자에게 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	3차	
2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	1	2	3	4	5		
2차 피해 예방을 위한 교육 실시	1	2	3	4	5		
피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지 필요	1	2	3	4	5		
관리감독 의무, 책임 강화	1	2	3	4	5		
사건처리 결과 공개 및 이차 가해 처벌에 대한 공표							
담당기구와 담당자에게 공정수사를 위한 독립 권한 부여	1	2	3	4	5		

전담기구 운영, 설치 제도화	1	2	3	4	5	
사건처리과정에서 외부 전문가 활용 필요	1	2	3	4	5	
피해자 보호를 위한 사후 감시 체계 마련	1	2	3	4	5	
사건에 대한 공정한 조치	1	2	3	4	5	
사건 발생에 대한 책임주체를 회사로 규정	1	2	3	4	5	

3-2 관리자에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	3차	
	1	2	3	4	5		
2차 피해 예방을 위한 교육 실시	1	2	3	4	5		
2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련	1	2	3	4	5		
사건발생 시 신속한 처리 및 공정한 태도 유지	1	2	3	4	5		
관리감독 의무, 책임 강화	1	2	3	4	5		
피해자 보호 및 2차 피해 방지에 관한 의지	1	2	3	4	5		

필요						
피해사실 및 피해자 정보 비밀 엄수	1	2	3	4	5	
사건처리과정에서 외부 전문가 활용 필요	1	2	3	4	5	
피해자와 관계된 부분만 조력						
2차 피해 예방 홍보	1	2	3	4	5	
성범죄 피해 구제 전문관리인 배치	1	2	3	4	5	

3-3 고충처리 상담원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	3차	
	1	2	3	4	5		
2차 피해 예방 및 실무역량 강화를 위한 교육 훈련 실시	1	2	3	4	5		
피해자 보호 및 비밀 유지	1	2	3	4	5		
2차 피해 유발행위 금지 의무, 제재, 처벌 규정 마련							
외부 전문가 투입 및 활용	1	2	3	4	5		

2 차 피해 방지에 관한 의지 필요	1	2	3	4	5		
매뉴얼 개발 및 매뉴얼 지침에 따른 처리	1	2	3	4	5		
적절한 대응방안 제시 및 안내	1	2	3	4	5		
행위자에게 2 차 피해 유발행위 금지를 위한 안내 및 조치	1	2	3	4	5		
신속한 조사 및 해결	1	2	3	4	5		
피해자 신고가 없더라도 피해발생 상황 인지 시 대책 수립							
상담 후 피해자의 피드백 수용 및 개선시스템 구축	1	2	3	4	5		
고충상담 업무에 따른 권한부여 및 기관의 적극적 지원	1	2	3	4	5		

3-4 행위자에 의한 2 차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	3 차	
	1	2	3	4	5		
2 차 피해 방지를 위한 교육	1	2	3	4	5		

2 차 피해 발생시 기존 사건과 별개의 징계 처분	1	2	3	4	5		
2 차 피해 발생할 경우 법적 조치	1	2	3	4	5		
행위자와 피해자 분리 조치	1	2	3	4	5		
피해자 접근 접촉 금지	1	2	3	4	5		
2 차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	1	2	3	4	5		
피해자 정보 비밀 유지	1	2	3	4	5		
사건 처리과정에서 문서 사용							
업무 정지	1	2	3	4	5		
피해자 비난 금지	1	2	3	4	5		
피해자 책임 유발론 언급 금지							
잘못을 빠르게 인정하고 진정성 있는 사과							
피해자 명예훼손 고발시 강력한 징계 및 가중처벌							

3-5 행위자 주변인에 의한 2 차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요	중요하지	보통	중요함	매우 중요	3 차	

	하지 않음	않음			함		
	1	2	3	4	5		
2차 피해 방지를 위한 교육	1	2	3	4	5		
2차 가해를 적극적으로 대응할 수 있는 법적 시스템 구축	1	2	3	4	5		
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	1	2	3	4	5		
피해자 접근 접촉 금지							
소문 유포 금지	1	2	3	4	5		
2차 피해 발생시 징계처분							
피해자 비난 금지							
행위자 옹호 두둔 금지							
사적 개입 금지							

3-6 동료에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요	중요 하지 않음	보통	중요 함	매우 중요 함	3차	

	하지 않음						
	1	2	3	4	5		
2차 피해 방지를 위한 교육	1	2	3	4	5		
비밀 유지 및 소문유포 금지	1	2	3	4	5		
2차 피해 발생시 징계처분	1	2	3	4	5		
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	1	2	3	4	5		
피해자 지지 및 신뢰	1	2	3	4	5		
피해자 행실 평가 및 비난 금지	1	2	3	4	5		
민형사상 책임을 물을 수 있는 법체제 정비 필요							
행위자 옹호 및 두둔 금지	1	2	3	4	5		
사적개입 금지	1	2	3	4	5		
평소 동료 간 존중과 소통을 통해 유대감 형성							

3-7 조직 구성원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요	중요	보통	중요 함	매우 중요 함	3차	

	중요 하지 않음	하지 않음		함	중요 함		
	1	2	3	4	5		
2차 피해 방지를 위한 교육	1	2	3	4	5		
2차 피해 유발행위 금지 의무 규정 마련	1	2	3	4	5		
2차 피해 발생시 징계처분	1	2	3	4	5		
2차 가해 방지를 위한 전담조직 및 기구							
2차 피해 조직 내 징계	1	2	3	4	5		
피해사실 유포 및 피해자 신상 유포 금지	1	2	3	4	5		
피해자 권리지지 및 공감	1	2	3	4	5		
사건처리결과 공표							
민형사상 책임을 물을 수 있는 법체계 정비							
피해자 집단따돌림 방지	1	2	3	4	5		
사건 당사자들 대상 편견 갖지 않기	1	2	3	4	5		
피해자에게 사건 무마를 중용하지 않기	1	2	3	4	5		
사업주의 2차 피해에 대한 책무 강화							
사건 해결을 함께 해결하자는 관심 필요							

3-8 경찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요 하지 않음	중요 하지 않음	보통	중요 함	매우 중요 함	3차	
	1	2	3	4	5		
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	1	2	3	4	5		
비밀 유지 및 언론 비공개	1	2	3	4	5		
사건 수사처리 지침 및 매뉴얼 구축	1	2	3	4	5		
신속한 증거확보 및 사건 조사처리	1	2	3	4	5		
피해자 입장, 관점에서 수사 및 안내	1	2	3	4	5		
사건 해결에 대한 실천의지	1	2	3	4	5		
2차 피해 발생시 징계 강화	1	2	3	4	5		
성희롱, 성폭력 사건 전담수사관 배치	1	2	3	4	5		
사건처리와 관련 업무평가	1	2	3	4	5		
여성가족부 등과의 공조 체제 구축							

내부 감시 제도화							
2차 피해 발생 시 공식적 문제제기를 할 수 있는 시스템	1	2	3	4	5		

3-9 검찰에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시 3차	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함		
	1	2	3	4	5		
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	1	2	3	4	5		
성폭력 사건에 적합한 수사기법 및 지침(매뉴얼) 마련	1	2	3	4	5		
피해자 관점에서 조사	1	2	3	4	5		
2차 피해 발생시 징계 강화	1	2	3	4	5		
비밀유지 및 언론 비공개	1	2	3	4	5		
2차피해 방지를 위한 시스템 구축	1	2	3	4	5		
사건의 신속한 조사 및 처리	1	2	3	4	5		
사건처리과정 안내 및 정보안내 제도 마련	1	2	3	4	5		

피해자 조사를 하지 않는 것에 대한 반성적 고려							
합의 중용하지 않기	1	2	3	4	5		

3-10 법원에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시 3차	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함		
	1	2	3	4	5		
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	1	2	3	4	5		
사건 처리 지침 마련	1	2	3	4	5		
2차 피해 발생 시 징계	1	2	3	4	5		
성폭력 사건 전담 재판부 마련	1	2	3	4	5		
비밀유지	1	2	3	4	5		
해외 선진 사례 연구 및 시사점 도입	1	2	3	4	5		
성폭력 사건에 적합한 재판 절차 마련	1	2	3	4	5		
피해자 인격 침해적 발언에 대해 판사가	1	2	3	4	5		

적극적 제지							
피고에 대한 온정주의 반성							
피해자 증인 심문 시 질문에 유의	1	2	3	4	5		
피해자 지원 및 재판 매뉴얼 숙지 및 적용	1	2	3	4	5		
반복진술에 의한 고통 최소화	1	2	3	4	5		
역고소 남용 방지를 위한 대책 마련							
잘못된 판결에 대한 비판 수용	1	2	3	4	5		

3-11 가해자 변호사에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	3차	
	1	2	3	4	5		
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	1	2	3	4	5		
2차 피해 유발행위 시 처벌 및 징계	1	2	3	4	5		
매뉴얼 제작	1	2	3	4	5		
허위 과대 광고 규제							

피해자 및 피해자 가족 접촉 차단							
합의 중용, 협박 차단	1	2	3	4	5		
피해자 증인 심문 시 질문에 유의	1	2	3	4	5		
피해자를 모욕하는 심문에 있어 판사가 법정에서 제지							
피해자 비난 금지							
무리한 피해자 증인 채택 금지							
피해자 과거를 재판 증거사용 불가 원칙 수립							
명예훼손 고발 행위에 강력한 징계 및 가중 처벌							
피해자 관점의 가해자 변호							

3-12 인권위원회에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	3차	
	1	2	3	4	5		
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	1	2	3	4	5		

조사과정 및 변경사항, 조사결과 안내	1	2	3	4	5		
담당인력 보강	1	2	3	4	5		
신속한 사건 조사	1	2	3	4	5		
내부 지침 혹은 매뉴얼 제작 배포	1	2	3	4	5		
사용자의 적절한 조치를 강제화							
조사 사건의 범위 확장							
외부 모니터링 시스템 구축	1	2	3	4	5		
피해자 신상 정보 보호	1	2	3	4	5		

3-13 노동청에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	3차	
	1	2	3	4	5		
성인지 감수성, 인권, 젠더관점 함양 교육	1	2	3	4	5		
담당 인력 보강	1	2	3	4	5		

전담 부서 설치 및 조사관 고정 배치	1	2	3	4	5		
노동청 자체 매뉴얼 및 업무지침 마련	1	2	3	4	5		
신속한 조사 및 사건 조사 기간 단축	1	2	3	4	5		
전문성을 겸비한 인력 선발	1	2	3	4	5		
피해자 관점에서 조사 실시	1	2	3	4	5		
여성 근로감독관 비율을 높임	1	2	3	4	5		
외부 전문가 모니터링 시스템 구축	1	2	3	4	5		
피해자 보호 및 비밀유지	1	2	3	4	5		

3-14 성폭력상담소에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	3차	
	1	2	3	4	5		
전문성 강화 및 역량강화 교육	1	2	3	4	5		
국가 지원 및 관리 등을 체계화	1	2	3	4	5		

사건 처리 원칙 재정립	1	2	3	4	5		
피해자 적극적 지원을 통한 사건 조기 해결 도모	1	2	3	4	5		
법원과 수사기관 비난 자제							
허가제로 설립기준 변경							
2차 피해 신고 상담소 경우 강력조치							
피해자 보호 및 비밀 유지	1	2	3	4	5		
상담소에 의한 피해사례를 언론을 통해 보도							
피해자 관점 지원	1	2	3	4	5		
상담소 인력의 정규직화 및 처우개선	1	2	3	4	5		

3-15 해바라기센터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요 하지 않음	중요 하지 않음	보통	중요 함	매우 중요 함	3 차	
	1	2	3	4	5		
전문성 강화 및 역량 강화 교육	1	2	3	4	5		

자체 감사시스템 및 모니터링 체제 구축	1	2	3	4	5		
상담연계 시스템 구축	1	2	3	4	5		
상담원 채용 기준 강화	1	2	3	4	5		
여성가족부 해바라기센터에 대한 컨트롤타워 역할 강화							
2차 피해 발생 시 징계 및 처벌 강화	1	2	3	4	5		
진술 녹화 후 신속한 지역 연계	1	2	3	4	5		

3-16 쉼터에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시	의견
	전혀 중요 하지 않음	중요 하지 않음	보통	중요 함	매우 중요 함	3 차	
	1	2	3	4	5		
전문성 강화 및 역량 강화 교육	1	2	3	4	5		
전문가에게 자문을 구함	1	2	3	4	5		
입소기준이 까다로움							
쉼터 현황 파악							

웹터 표준 프로그램 보급							
특정종교 강요 시 대처방안 마련							
웹터 인력의 처우 개선							

3-17 인터넷에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시 3차	의견
	전혀 중요 하지 않음	중요 하지 않음	보통	중요 함	매우 중요 함		
	1	2	3	4	5		
2차피해를 가하는 게시물, 댓글 차단 시스템 구축	1	2	3	4	5		
악플러 및 허위사실 유포에 대하여 처벌	1	2	3	4	5		
게시물 관리 담당자 및 시민대상 교육 실시	1	2	3	4	5		
인터넷에 의한 2차 피해 예방을 위한 캠페인 실시	1	2	3	4	5		
게시물 삭제 방안 마련 및 지원	1	2	3	4	5		
가이드라인 혹은 매뉴얼을 제작 배포	1	2	3	4	5		

3-18 언론보도에 의한 2차 가해(피해) 예방 및 방지 방안

내용	중요도					응답 표시 3차	의견
	전혀 중요 하지 않음	중요 하지 않음	보통	중요 함	매우 중요 함		
	1	2	3	4	5		
자체보도방침, 가이드라인 제작 준수	1	2	3	4	5		
보도관행 개선 및 개선을 위한 노력	1	2	3	4	5		
언론인 대상 교육	1	2	3	4	5		
보도에 따른 2차 가해 시 언론기관 행정처분	1	2	3	4	5		
외부 전문가에 의한 모니터링	1	2	3	4	5		
언론 보도 자제							
사건 보도 기록 삭제 시스템 도입	1	2	3	4	5		
성폭력 사건 보도 전담기자제 도입							
언론보도 시 피해자 보호 및 비밀유지	1	2	3	4	5		

참 고 문 헌

경수현(2016), “수사기관에 의한 2차 피해와 예방책”, 「성폭력 2차 피해 예방을 위한 세미나 자료집(2016.11.21.)」, 한국여성인권진흥원·한국여성 변호사회.

경찰청(2013), 「성폭력 근절 관련 대책의 개선방안」.

고용노동부(2011), 「여성과 취업」.

고용노동부(2012), 「여성과 취업」.

고용노동부, 각 연도(2003-2016년), 「(고용)노동백서」.

곽경미(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절에 대한 토론편 : 수사단계에서 시행중인 제도 중심”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 젠더법학 연구소.

국회 검토보고서(2016), 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(권미혁의원 대표발의) 검토보고서(2016. 11.)(http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_WID6F0V8Q2H3V1U7F3Z4U2R5K2Q2K6)(최종검색일:2018.9.13.)

김민문정(2018), “2018 #미투, 그리고 여성운동”, 「#미투 운동에서 제기되는 법·정책 과제와 여성운동의 방향 자료집(2018.3.20.)」, 한국여성단체 연합 성평등연구소.

김은실(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절에 대한 토론편”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 젠더법학연구소.

김정혜 외(2017), 「폭력피해여성 지원 기관의 장애여성 지원 실태 및 지원 방안」, 서울특별시.

김정혜(2017), “농업이주여성노동자 인권 실태와 성폭력”, 이주민법연구.

김혜정(2012), “성폭력피해자의 보호방안에 대한 소고”, 홍익법학, 제13권 제1호.

도중진(2016), “범죄피해자 진술조력인제도의 실효화방안”, 법학연구, 제19권 제2호.

배복주(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 젠더법학연구소.

서혜진(2018), “형사사법 절차에서 성폭력 2차 피해 예방과 근절에 대한 토론문”, 「미투, 분노를 넘어 실천으로! 자료집(2018.4.11.)」, 경찰청 인권센터 & 이화여대 젠더법학연구소.

신주호(2010), “경찰수사절차상 성폭력피해자의 인권보호를 위한 개선방안”, 법학연구, 제21권 제2호.

여성가족부(2017), 2017년 성폭력 피해자 지원사업 운영실적 보고.

여성가족부(2018), 2018 여성아동권익증진사업 운영지침.

원혜옥(2012), “피해자보호인제도에 대한 소고”, 피해자학연구, 제20권 제1호.

이미경 외(2012), 「성폭력 피해로 인한 인공임신중절수술 지원실태 및 개선방안 연구」, 여성아동폭력피해 중앙지원단.

이미경(2018), “#미투운동과 반성폭력 법·정책의 쟁점”, 「#미투 운동에서 제기되는 법·정책 과제와 여성운동의 방향 자료집(2018.3.20.)」, 한국여성단체연합 성평등연구소.

이미정 외(2013), 「성폭력피해자 사례분석을 통한 지원체계 개선방안 연구」, 한국여성정책연구원.

이철수(2008), “EU 노동법제에 관한 연구”, 서울대학교 법학, 제49권 제2호.

이호중(2006), “피해자보호인의 신문참여권”, 형사정책연구, 17권 제3호.

이희경(2013), “성폭력범죄 피해실태와 개정법상 피해자보호 및 지원방안”, 피해자학연구, 제21권 제2호.

임보미(2015), “성폭력 범죄에 있어서 피해자 조력인의 개념과 역할”, 성신법학, 제15호.

장명선·김선옥(2016), “성희롱 2차 피해의 법적 쟁점과 과제”, 이화젠더법학, 제8권 제3호.

장미혜 외(2017), 「젠더폭력방지에 관한 법제화 방안 연구」, 한국여성정책연구원.

전종철 외(2014), “성폭력 피해자 지원체계 및 서비스 실태와 개선방안: 성폭력 상담소 및 보호시설 종사자를 중심으로”, 보건사회연구, 제34권 제

3호.

정도희(2011), “피해자보호인제도의 도입과 실천방향: 성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특별법 개정안을 중심으로”, 피해자학연구, 제19권 제2호.

정현미 외(2015), 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」, 국가인권위원회.

정현미(2012), “성폭력 범죄 피해 아동·장애인을 위한 진술조력인제도”, 이화젠더법학, 제4권 제1호.

천정아(2016), “가해자 등에 의한 2차 피해와 예방책”, 「성폭력 2차 피해 예방을 위한 세미나 자료집(2016.11.21.)」, 한국여성인권진흥원·한국여성변호사회.

최영승(2006), “범죄피해자지원센터의 운영현황 및 활성화방안”, 피해자학연구, 제14권 제1호, 한국피해자학회.

치안정책연구소(2008), 「성범죄 피해자 보호를 위한 경찰의 역할에 관한 연구」.

허선주·조은경(2012), “성폭력 범죄 피해자의 2차 피해에 대한 국내외 연구동향”, 피해자학연구, 제20권 제1호.

황정임 외(2011), 「성폭력 예방·재발방지 및 피해자 보호·지원 인프라 개선방안」, 국회여성가족위원회.