

한국노동안전보건연구소 반성폭력 내규

<들어가며>

- 한국노동안전보건연구소 (이하 연구소) 반성폭력 내규는 각급 단위의 토론을 거쳐 제정되었다. 우선 반성폭력 내규 제정팀(상임활동가, 운영위원, 젠더센터 일부)이 구성되어 초안을 성안했다. 이후 연구소 운영위원회 및 젠더센터 내부토론회 (26.02.25)와 2회의 운영위원회 회의를 (26.03.21, 04.11) 통해 해당 내규를 제정했다.
- 연구소는 반성폭력 내규를 통해 성폭력, 성차별에 반대하며 피해자중심주의를 바탕으로 사건을 풀어간다는 지향을 명확하게 알리고자 한다. 또한 내규 제정에 따라 연구소 회원들은 본 내규의 적용 대상이 된다. 이에 반성폭력 내규의 취지·핵심 내용 등을 회원들에게 설명·토론하는 자리를 지속적으로 만드는 것이 향후 과제다. 이번 해설은 제정 과정에서 확인된 다양한 쟁점들에 대해 제정팀 및 운영위원회의 합의된 입장을 명확히 정리하고, 이를 구체적으로 설명하는 것을 목표로 한다.
- 본 내규 및 해설은 고정불변하지 않으며, 향후 여러 과정을 통해 개정될 수 있다. 이 내규가 연구소 내 성평등 문화 확산의 촉매가 되길 바란다.

제1조 목적

‘한국노동안전보건연구소’(이하 ‘연구소’)는 반성폭력 내규를 제정하여 성폭력, 성차별, 2차 가해 등(이하 ‘성폭력 등’)으로 통칭)에 반대하는 명확한 입장을 확립하고, 성폭력 등의 예방과 재발 방지를 위한 공동체의 책임과 구성원의 권리를 분명히 하고자 한다. 또한 사건 발생 시의 해결 절차를 담아 성폭력 예방과 성평등한 공동체 문화의 정착을 지향한다.

성폭력 등은 구조화된 성별 위계와 권력의 비대칭성 속에서 발생하며, 연구소 안팎에서도 성폭력과 성차별이 발생할 가능성을 배제할 수 없다. 이에 연구소는 기존의 징계 규정과는 별도로 본 내규를 제정하여, 피해자의 안전과 회복을 최우선으로 두는 절차를 수립하고, 모든 구성원이 성평등한 환경에서 존중받으며 활동할 수 있도록 기준을 명확히 하고자 한다.

본 내규는 성폭력 사건처리 절차, 피해자 보호 및 가해자 조치 등 전반적인 대응 방안을 포함하며, 연구소의 모든 구성원이 지향해야 할 성평등한 공동체 문화를 실현하는 데 기여하고자 한다. 아울러, 본 내규는 성폭력 사건 대응이 징계나 사실관계 확인, 처분 결정에만 머무르지 않도록 하고, 궁극적으로 성평등하고 안전한 공동체 문화의 정착을 지향하는 데 그 목적이 있음을 분명히 밝힌다.

제2조 용어 정의

이 내규에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

① 성폭력이란 상대방의 동의를 구하지 않은, 개인의 자유로운 성적 결정권을 침해하는 젠더 기반 폭력을 의미한다. 이때의 '동의'는 명시적이고 자발적인 동의를 의미한다. 이때의 '폭력'은 온/오프라인에서의 신체적, 정신적, 언어적, 환경적 형태의 폭력 등을 포함한다.

<해설1- 각 개념들 사이의 관계>

- '젠더 기반 폭력'이란 어떤 개인이나 집단에게 사회적으로 구성된 성별·성별규범·성적 지향·성별정체성·성별표현 등을 이유로 발생하거나, 정당화되거나, 방치되는 폭력을 말한다. 성별정체성 및 성적지향을 불문하고 피해자가 될 수 있으나, 현실에서는 성별 권력 불평등 때문에 여성과 성소수자 등이 피해를 입을 가능성이 구조적으로 훨씬 농후하다.

- 성차별은 성폭력으로 대표되는 젠더 기반 폭력이 작동하도록 하는 구조적 토대이며, 종종 성폭력과 교집합을 형성한다. 과거 상당수 단위에서 성차별을 성폭력에 포함시킨 바 있음에도, 본 내규에선 성폭력과 성차별을 구분하였다. 성폭력을 넓게 정의했을 때 여러 부작용이 있기 때문이며, 여기에는 '폭력'이 주는 강한 어감, 가해자 등의 불필요한 감정적 반응 등이 포함된다.

<해설2- '동의'의 명확한 의미>

- 본 내규에서의 '동의'는 '적극적, 명시적 동의뿐'임을 다시 강조한다. 이때 외관상 동의했다라도 내용상 개인의 자율성을 침해하는 요소가 있으면 모두 '동의'가 아닌 것으로 간주한다. (예시 : 침묵이나 소극적인 태도, 한번의 동의가 사실상 철회불가한 경우, 동의로 인해 대가가 주어지거나 비동의로 인해 불이익이 주어지는 경우, 위계·강압·기만·약물 또는 알코올 등으로 인해 자유로운 의사 결정이 불가능한 경우에 얻어진 동의 등)

<해설3- 성폭력의 종류>

1) 신체적 성폭력

- 상대방의 동의없는 신체적 성적 자기결정권 침해이다. (예시: 강간, 유사강간, 성추행 등)

2) 정신적 성폭력

- 위협·통제·압박·모욕·수치심 유발 등을 통한 피해자의 심리적 안전 및 자기결정권 침해이다. (예시: 성적요구를 거절했을 때 불이익을 암시하기, 피해자를 '문제가 있는 사람'으로 교묘하게 몰아가는 것 등)

3) 언어적 성폭력

- 말·문자·메시지·온라인 발언 등을 통해 성적 불쾌감을 주는 행위이다. (예시: 외모에 대한 성적 평가, 원하지 않는 음담패설·성적 농담·성적 질문 등)

4) 환경적 성폭력

- 성적 불쾌감을 유발하는 특정 공간이나 조직 분위기이다. (예시 : 사무실에 음란물 게시, 단체 채팅방에서 성적 이미지 공유, 회식 자리에서 성적 농담이 반복되는 분위기, 특정 성별을 성적 대상화하는 조직문화 등)

5) 기타 - 디지털 성폭력, 스토킹, 성폭력 사건에 대한 2차 가해 등이다.

② 성차별이란 불균등한 성별 권력관계에서 비롯하여 발생하는 차별을 통칭한다. 특정 젠더나 섹슈얼리티에 대한 고정관념을 바탕으로 한 말이나 행동, 성적 지향이나 정체성을 이유로 차별하는 발화나 행동, 공동체 내에서 성역할을 강화하는 표현과 활동, 외모에 대한 지적, 활동 기회나 평가 과정에서의 이익과 불이익 등을 포함한다. 동시에 누구나 연구소 내 발생한 성차별적 언행에 대해 문제제기하고 개입할 수 있다.

③ ‘가해자 등’이란 성폭력 등을 한 것으로 지목되거나 실제 가해를 한 사람, 가해자 대리인 등을 포함한다.

<해설4- ‘가해자 등’에 대하여>

-가해를 한 것으로 지목된 이를 지칭하는 표현과 관련한 토론이 있었다. 조사위원회 조사 이전에도 ‘가해자’라고 부르는 것에 대한 부담 등으로 ‘가해지목인’과 ‘가해자’를 병기하자는 의견이 있었다. ‘가해지목인’ 용어가 성폭력 가해를 부정하는 의미에서 사용되어왔던 맥락 등으로 인해 이를 사용하지 말자는 의견도 있었다.

-본 내규에서는 ‘가해자 등’을 사용하기로 했다. 조사에 성실히 협조하고 2차 가해를 하지 않으며, 결정된 조치에 따르고 성찰하는 등의 의무가 적용되어야 한다는 맥락이다.

④ 2차 가해란 피해자 또는 조력자, 그 외 피해자와 관계가 있는 자(이하 피해자 등)에게 각호와 같은 행위를 하는 것을 의미한다. 단, 조사 및 조치를 위한 정당한 활동은 제외한다.

1. 가해자 등이 피해자 등이 원치 않는 접촉(대면, 비대면)을 시도하는 행위
2. 피해자의 피해 내용이나 신변을 공개하거나 동의 없이 타인에게 전달하는 등 비밀을 누설하는 행위
3. 피해자의 과거 경력이나 행동, 성격 등을 문제 삼음으로써 피해자를 비난하거나 피해자에 대한 소문을 유포하거나, 피해자에게 책임을 전가하려는 행위
4. 사건을 은폐, 왜곡, 축소하거나, 피해자의 의사에 반한 이 규칙에 따른 절차의 중단 또는 가해자와의 합의를 종용 혹은 강요하는 행위 등 피해자 중심의 사건 해결을 방해하는 행위
5. 피해자 등에게 업무나 활동에서의 배제, 괴롭힘, 따돌림, 기타 불이익을 주는 행위
6. 정당한 이유 없이 피해자 등에게 피해 사실을 언급하거나 확인하려는 행위
7. 정당한 이유 없이 가해자 등의 행위를 옹호하거나 두둔하는 행위
8. 정신적인 협박이나 물리적인 강압 또는 다른 수단으로 피해자 등을 괴롭히는 행위
9. 그밖에 이에 준하는 행위

<해설5-2차 피해와 2차 가해>

- 2차 피해란 성폭력 등 사건 이후 피해자가 주변인·공동체·사건처리 절차·제도적 대응 등으로 인해 추가로 겪는 고통과 불이익을 말한다. 2차 가해는 2차 피해를 발생시키는 주요 원인이 될 수 있으나, 2차 피해가 반드시 2차 가해를 통해서만 발생하는 것은 아니다.

- 2차 가해는 가해자 등과 공동체가 구체적인 행동지침을 준수함으로써 어느 정도 예방할 수 있다. 본 내규의 조문은 2차 가해 행위를 예시적으로 열거한 것이므로, 그 범위를 해당 내용으로만 한정할 필요는 없다. 오히려 이는 ‘결코 해서는 안 되는’ 최소한의 행위 목록으로 간주된다.

<해설6-조사 및 조치 과정에서 정당한 행동의 제외>

- 피해자의 말을 반박하거나 물어보는 행위 자체가 2차 가해로 여겨질 수 있다는 제기가 있다. 하지만 사건 조사 그 자체를 2차 가해나 2차 피해의 범주로 보는 것이 도리어 조직적 해결을 방해할 가능성이 있다. 피해자의 말을 확인하지 않고 피해자의 의사대로 해결하는 방식이, 사건 해결 책임의 전부를 피해자에게 전가하게 되는 결과를 초래할 수 있기 때문이다.

- 물론 피해자는 사건 조사 및 해결 과정에서 불편한 지점 등에 대해 언제든지 의견을 주고받을 권리가 있다. 이에 ‘조사 및 조치를 위한 정당한 활동’은 2차 가해로 상정하지 않는다고 서술하였다.

제3조 적용 대상 및 범위

이 내규는 성별 정체성, 성적 지향을 불문한 모든 연구소 회원에게 적용된다. 사건 발생 당시 피해자나 가해자 어느 한쪽만이 회원인 경우도 적용된다.

<해설7 - 적용대상 및 범위>

- 사건 해결 과정 중 당사자(특히 가해자)가 탈퇴하는 경우가 발생할 수 있다. 그럼에도 조직 내부적으로 조사를 거쳐 필요한 조치나 점검은 해야 하기에, 당사자가 나간다고 하여 사안이 종결되는 것은 아니라는 점을 명확히 한다.

- 본 내규는 가해자가 연구소 회원이고 피해자는 아닌 경우, 그 역을 모두 포함한다. 이 경우 유관조직과의 연대해결 등 방식은 열어둘 수 있다. 이때 분리나 징계 등 조치가 실제로 가능한지 등의 우려가 충분히 제기될 수 있다. 감안하되, 사안에 따라 최선을 다한다는 취지기도 하다.

제4조 성평등한 활동을 위한 조직 및 회원의 의무와 역할

① 연구소는 반성폭력 내규와 그 의미를 회원들에게 적극 알리고, 성평등한 조직을 만들기 위한 활동에 재정을 지원한다. 모든 회원은 연구소의 성평등 사업 및 활동에 적극적으로 참여한다.

② 연구소는 신입회원 교육 시 성평등 및 성폭력 예방 교육을 시행한다.

③ 연구소의 운영위원회와 집행위원회는 매년 1회 성평등 교육을 수강하고 토론한다.

- ④ 연구소의 모든 회원은 성차별, 성폭력 사안에 대해 제지하고 개입한다. 운영위원회와 집행위원회는 성평등한 조직 운영을 위하여 발생한 사안에 대해 적극적으로 조치한다.
- ⑤ 연구소 내 센터, 위원회, 팀은 성평등 관점을 견지하여 사업을 계획하고 활동한다.

제5조 사건의 공동체적 해결을 위한 조직의 의무와 역할

① 연구소는 사건이 발생했을 경우 공동체적 해결을 위한 노력을 다할 의무를 갖는다. 이때 공동체적 해결이란 다음 각 호의 내용을 포함한다.

1. 사건이 개인 사이의 단순한 사적인 문제가 아닌, 공동체가 함께 풀어나가야 할 과제라고 인식하는 것
2. 피해자의 권리를 존중하고 일반화할 수 없는 사안별 맥락을 이해하며, 피해자의 주체적인 회복 역량을 독려하는 것
3. 선부르게 갈등을 봉합하려 하거나, 조직의 존폐와 기존 질서유지를 우선적인 목표로 두지 않는 것
4. 사건 발생을 가능하게 했던 조직의 조건과 구조를 함께 성찰함으로써, 더욱 평등하고 민주적인 공동체로 거듭나도록 노력하는 것

② 연구소는 사건의 해결 과정에서 피해자를 보호하고, 권리를 회복하며, 치유를 돕는 역할에 충실해야 한다. 피해자 중심주의는 이를 위한 핵심 원칙이며, 다음 각 호의 내용을 포함한다.

1. 피해자의 안전과 자기결정, 권리보호와 회복을 우선하는 것
2. 이성애자 남성을 표준으로 삼는 통념에서 벗어나 피해자의 경험을 경청하는 것
3. 피해 당사자 집단의 위치에서 합리적이라고 판단되는 기준을 고려하는 것

<해설8- ‘피해자중심주의’>

- 연구소는 사건 해결 과정에서 피해자 중심주의를 핵심 원칙으로 서술하였다. 이때 피해자 중심주의란 피해자의 말이 무조건 옳다거나, 피해자가 원하는 대로만 사건을 처리하는 것을 의미하지 않는다. 이러한 접근은 피해자에게 조직적 책임을 전가하는 것일 수도 있기에 결코 바람직하지 않다. 또한 피해자가 속한 집단에서의 ‘전형적인’ 기준을 고려하는 것을 의미하지도 않는다. 이는 해당 집단에 속한 구성원 개개인이 가부장적 성적 가치관을 가진 경우가 빈번하다고 하여 그 기준을 따르는 건 아니라는 뜻이다.

- 연구소는 또한 ‘이성애자 남성을 표준으로 삼는 통념’에서 벗어나 피해자의 경험을 경청한다는 점을 명시하였다. 이는 성별·성별정체성·섹슈얼리티에 따른 사회적 위계 속에서 더 많은 권력과 안전을 보장받아 온 집단의 경험을 보편적 기준으로 삼지 않겠다는 뜻이다. 성폭력 사건을 판단할 때 가해자나 다수자의 상식·남성 중심적 경험·이성애 중심적 규범 등을 기준으로 삼지 않는다는 의미기도 하다. 또한 피해자의 대응 방식·피해 인식의 시점·문제제기 방식 등은 성별 권력관계·성적 지향과 성별정체성·조직 내 지위·생계와 활동공간에 대한 의존성·2차 피해에 대한 두려움 등에 따라 달라질 수 있다. 따라서 피해자의 조건과 맥락을 고려하여, 피해자의 경험과 언어를 진지하게 듣고 피해자의 위치와 관점에서 합리성을 판단해야 한다.

- ‘피해 당사자 집단의 위치에서 합리적이라고 판단되는 기준을 고려’한다는 점 역시 포함했다. 사회적으로 ‘합리적인 평균인의 기준’이 가정될 때, 현실적으로 ‘평균적 이성애자 남성’의 그것과 다를없어지기 때문이다. 또한 ‘합리적인 여성의 관점’이라 할 때의 ‘합리성’은 전형적 여성의 의식수준을 뜻하지 않는다. 일터와 사회에서 여성의 평등을 가로막는 장벽에 대해 인식하고 해결을 원하는 사람의 기준을 의미한다.

③ 연구소는 사건 해결 과정에서 확인된 문제점에 대해 책임감을 가지고 조직 문화를 성찰하고, 재발 방지를 위한 후속 조치를 시행한다.

제6조 사건의 접수 및 처리 원칙

① 누구든지 성폭력 등 피해를 당하거나 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 구두 또는 서면, 전화, 통신 등의 방법으로 운영위원 또는 집행위원에게 신고할 수 있다.

<해설9 - 신고 주체에 대하여>

- 연구소는 제3자 신고가 가능하도록 하였다. 현행법상 친고죄가 이미 폐지된 상황에서, 피해자 동의를 반드시 구해야 한다고 제한했을 때 요건이 더 까다로워지는 측면이 존재하기 때문이다. 피해자가 원치 않는 신고와 원치 않는 소문내기는 분명히 구분될 수 있기 때문이기도 하다.

- 물론 피해자가 진술을 끝내 거부하는 경우도 있을 수 있다. 이는 조사가 착수되었기에 확인된 결과기도 하며, 원칙적으로 사실관계 확인은 필요하다는 점에 의견을 모았다. 피해자가 조사의 진행을 원하지 않아 사건이 종결되는 제한적인 경우라 하더라도, 조직 차원에서는 이를 계기로 과제를 도출할 가능성을 탐색할 필요가 있음을 고려하여 신고 주체를 열어두기로 하였다.

② 신고를 접수한 운영위원 또는 집행위원은 신고자 및 피해자의 신원을 보호해야 하며, 이 규칙의 절차를 위한 목적이 아닌 다른 이유로 신고 내용을 누설해서는 안 된다.

③ 신고를 접수한 자는 피해자에게 이 규칙의 절차를 충분히 설명한 뒤 그에 따른 처리를 신청할 의사가 있는지 확인해야 한다. 피해자가 절차의 진행을 원할 경우, 신고를 접수한 자는 신고 내용의 핵심 및 피해자의 요청 사항을 집행위원장에게 보고한다.

④ 집행위원장은 피해자가 희망하는 사건의 처리 방식을 확인하고, 즉시 소장에게 보고한다. 단, 피해자가 약식절차를 희망하는 경우 집행위원장은 소장과 협의하여 제7조의 약식절차를 진행한다.

⑤ 신고자가 피해자 이외의 자인 경우, 신고를 접수한 자는 신고자에게 이 규칙에 따른 절차의 개시 및 종료 여부를 통지해야 한다.

제7조 약식절차

① 피해자가 징계를 제외한 가해자 등의 행위 중단과 사과, 기타 합의를 통해 사건의 신속한 해결을 원하는 경우, 집행위원장은 피해자와 협의를 통해 다음 각 호의 절차를 진행한다.

1. 집행위원장은 사건 접수와 동시에 피해자의 의사를 확인하여 집행위원회에 전달한다. 이때 집행위원장은 절차의 내용, 진행 상황, 공개 여부 및 범위를 포함한 조치 등에 대해 피해자에게 충분히 설명하고 소통해야 한다.
 2. 집행위원회는 피해자의 의사가 확인된 다음 날로부터 15일 이내에 피해자와의 면담을 기초로 약식 보고서를 작성한다. 약식 보고서에는 사건 접수일시, 피해자의 진술 내용 및 요구사항 등이 포함되어야 한다.
 3. 집행위원장은 피해자의 의사가 확인된 다음 날로부터 15일 이내에 집행위원회의 조사 결과를 바탕으로 필요한 조치를 해야 한다.
 4. 집행위원장은 약식 보고서 작성 및 필요한 조치 진행 시 알게 된 피해자의 신상정보 등 사건과 관련된 정보를 피해자의 동의 없이 외부에 누설해서는 안 된다. 이 의무는 직무 수행 기간뿐만 아니라 직무 종료 후에도 유효하다.
- ② 집행위원회는 피해자와 가해자의 합의를 추진하는 과정에서 피해자의 의사에 반하는 행위를 할 수 없다.
- ③ 피해자는 가해자와 합의가 불가능하다는 등의 사유로 약식절차를 통한 해결이 어렵다고 판단할 경우, 언제든지 절차를 종료하거나 정식절차로 전환할 수 있다.

<해설10- 약식절차의 취지와, 정식절차와의 비교>

- 매번 조사위원회를 구성하기 어려운 조건에서, 피해자가 신속한 사건 처리를 원하는 경우 선택할 수 있다는 취지에서 약식절차를 마련했다. 약식절차와 정식절차의 차이점은 아래 표 1과 같다.

표 1 약식절차와 정식절차의 차이점

	약식절차	정식절차
개시조건	피해자가 징계를 제외한 행위 중단, 사과, 기타 합의를 통한 신속한 해결을 원하는 경우	약식절차로 해결이 어렵거나, 사실규명, 징계 가능성 등을 포함한 정식 처리가 필요한 경우
담당주체	집행위원장 및 집행위원회	조사위원회, 집행위원장, 운영위원회
조사위원회 구성	별도 조사위원회 구성 없음	사건 접수일로부터 7일 안에 조사위원회 구성 가능
처리기한	피해자 의사가 확인된 다음 날부터 15일 이내 보고서 작성 및 필요한 조치	조사위원회 활동 기간은 구성일로부터 기본 4주, 필요시 1회 한하여 4주 연장 가능 이후 운영위원회가 1주 안에 의결
최종결정과정	집행위원장이 집행위원회 조사 결과를 바탕으로 필요한 조치 진행	조사위원회가 권고안을 제시하고, 운영위원회가 가능한 권고안대로 의결

가능한 조치	징계를 제외한 행위 중단, 사과, 기타 합의 등	가해자에 대한 징계를 포함하여 사과, 교육, 접근금지 등의 조치 징계는 연구소 징계 규정에 따름
사건공개여부	피해자 동의없이 공개하지 않음	사건공개를 전제로 하나, 공개의 수준과 범위, 내용은 피해자의 동의를 거침

제8조 사건 해결 과정에서 피해자의 권리

- ① 연구소는 피해자의 관점과 의견을 최대한 존중해야 한다.
- ② 피해자는 사건의 접수, 조사, 조치, 사후 관리 등 사건 해결의 전 과정에서 다음 각 호의 권리를 갖는다.
 1. 피해자의 존엄성과 안전을 위협하는 모든 위험으로부터 보호받을 권리
 2. 부적절한 내용이나 방식의 질문과 요구에 대해 거부할 권리
 3. 사건 해결과 관련한 최대한의 정보에 접근할 권리
 4. 사건처리 절차를 위한 조력자 선임, 언어 지원, 회복과 치유를 위한 지원 등 필요한 도움을 연구소에 요청할 권리
 5. 사건 해결과 관련한 전 과정에 걸쳐 의견을 자유롭게 제시할 권리
 6. 사건의 공개 과정에 있어, 그 범위나 수준 등에 대해 원치 않는 내용을 거부할 수 있는 권리
 7. 연구소에 재발 방지를 위한 대책과 노력을 요구할 권리

<해설11 - 사건 해결 과정에서 피해자의 권리>

- 제5조에서 연구소는 사건 해결 과정에서 피해자를 보호하고, 권리를 회복하며, 치유를 돕는 역할에 충실해야 한다고 명시하였다. 이때 조직은 피해자의 안전과 자기결정을 우선하고, 피해 당사자 집단의 위치에서 합리적이라 판단되는 기준을 고려해야 한다.

- 피해자가 원하는 바를 조직이 그대로 따르는 것이 바람직하지 않고, 그것이 곧 피해자 중심주의를 의미하는 것도 아니다. 동시에 조직의 필요를 이유로 피해자의 감정과 의견이 쉽게 묵살되어서도 안 된다. 또한 피해자는 사건 해결의 중요한 주체이지만, 모든 결정을 피해자 개인에게 맡기는 것이 곧 공동체적 해결을 의미하지는 않는다. 이러한 점을 전제로 제8조의 내용을 서술하였다.

- 피해자는 사건 해결 전 과정에서 조직과 충분히 소통하고 의견을 자유롭게 개진할 권리가 있다. 이때 조직은 피해자의 관점과 의견을 최대한 존중해야 한다. 하지만 이것이 피해자가 조사위원회, 운영위원회 등 사건 해결과 관련한 모든 회의체에 참여하여 결정에 관여할 수 있다는 것을 의미하지 않는다. 피해자의 권리와 조직의 책임은 다른 위상이기 때문이다.

- 정식절차로 진입하게 되면, 운영위원회가 조사위원회의 조사 및 권고 내용을 기반으로 조치를 논의, 결정한다. 그 과정에서 사건 자체는 어느 정도 공개될 수밖에 없다. 이때 피해자는 범위, 수준, 내용 등에서 원치 않는 내용을 거부할 수 있다. 필요하다면 일부 각색할 수도 있다.

- 조사 및 조치 과정에서 피해자의 이의제기권을 명시할지에 관한 토론도 있었다. 준-사법적 처리를 경계한다는 내규 목적과의 불일치, 가해자 이의제기권도 두어야 하는 것 아니냐는 형식적 대립 여지 차단 등 부정적 의견이 제기되었다. 이에 명시하지 않기로 하였다.

제9조 가해자 등의 의무

가해자 등은 다음 각 호의 의무를 갖는다.

1. 피해자의 관점을 적극적으로 수용하고, 피해자의 입장을 배려하며, 사건 해결과정에서 피해자의 의사를 존중하는 것
2. 피해자 등에게 2차 가해를 하지 않는 것
3. 사건을 가능하게 한, 자신에게 내면화된 젠더 규범과 권력관계를 성찰하는 것
4. 조사에 성실히 협조하며, 결정된 조치에 따르는 것

<해설12- ‘사건을 가능하게 한, 자신에게 내면화된 젠더 규범과 권력관계를 성찰하는 것’의 의미>

- 가해자 등은 우선 자신의 행위를 방어하고 해명하는 것을 멈추어야 한다. 의식하든 하지 않았든, 상대방을 성적 대상으로 바라보거나 성별 고정관념에 따라 대하지 않았는지 점검해야 한다. 또한 자신의 지위나 관계상의 우위 때문에 상대방이 거절하거나 문제제기하기 어려운 상황은 아니었는지 상대방의 관점에서 돌아보아야 한다. 더 나아가 성폭력과 성차별이 조직 내에서 관행처럼 용인되어 온 문화를 유지하거나 강화하는 데 기여하지 않았는지, 그 바탕에 깔린 남성우월주의·이성에 중심 규범·그 외 사회적 권력관계에 둔감하지 않았는지 성찰한다.

제10조 조사위원회의 구성 및 운영

- ① 연구소는 연구소 내에서 발생한 사건의 진상을 객관적이고 공정하게 규명하기 위해 조사위원회를 구성할 수 있다.
- ② 조사위원회는 사건 접수일로부터 7일 안에 집행위원장이 구성한다.
- ③ 조사위원회는 3인 이상의 위원으로 구성하며, 피해자가 추천하는 경우 1인을 그 구성에 포함한다. 조사위원은 특정 성별만으로 구성하지 않도록 하며, 소수자의 관점을 대변하고 피해자 보호를 최우선으로 고려할 수 있도록 노력해야 한다.
- ④ 집행위원장은 조사의 전문성과 객관성 확보를 위하여 외부 전문가를 조사위원회 위원으로 위촉할 수 있다. 다만 외부 위원의 경우 최대 1인으로 제한한다.

- ⑤ 조사위원회의 활동 기간은 구성일로부터 4주를 기본으로 하며, 필요한 경우 1회에 한해 4주를 연장할 수 있다.
- ⑥ 조사위원회는 피해자 진술서, 회의록 등 사건 조사 과정 전반을 기록할 의무가 있다.
- ⑦ 조사위원으로 활동하거나 활동했던 자는 조사 과정에서 획득한 일체의 정보, 특히 피해자의 신원 및 사건 내용과 관련된 정보에 대해 비밀을 유지해야 한다. 또한 피해자의 의사에 반하거나 정당한 이유 없이 이러한 정보를 유출하는 행위, 사건 조사와 처리 이외의 목적으로 사용하는 행위는 금지된다.
- ⑧ 조사위원회는 객관적이고 공정한 조사를 통해 사건 조사 보고서를 작성하고 사실관계를 확인하여, 이를 바탕으로 사건의 재발 방지 및 유사 사례 예방을 위한 개선 방안을 권고한다. 이를 통해 궁극적으로 연구소 내 모든 구성원의 안전한 활동 환경을 보장하고 성폭력 없는 건전한 조직 문화 조성에 이바지함을 목표로 한다.

<해설13- 조사위원회의 구성 및 위상>

- 조사위원회는 사건을 조사 및 해석하고, 더 건전한 조직문화 조성을 위한 권고를 하는 등 사건 해결 전반에서 매우 중요한 역할과 위상을 지닌다.
- 조사위원회 구성의 책임은 집행위원장이 지며, 위원 구성에 있어 성별 편중을 지양하고 피해자 보호를 우선으로 할 수 있도록 해야 한다.
- 조사위원회에 피해자는 포함되지 않는다. 또한 피해자가 추천한 사람이 조사위원회에 포함되는 것과 관련한 토론이 있었다. 한편에선 피해자 추천인이 들어갔을 때 가해자의 항의가 있을 수 있다는 우려가 있었으나, 객관적이고 중립적인 조사를 하는 것과 피해자 관점은 충돌하지 않는다는 점에 의견을 모았다. 다만 피해자가 추천할 사람이 없거나 거절할 경우 역시 존재할 수 있으므로, 추천하는 경우 1인을 포함하는 것으로 하였다.

제11조 조사위원회의 역할

- ① 조사위원회의 운영은 특정 조직이나 개인의 영향을 받지 않고 독립적으로 활동함을 원칙으로 한다.
- ② 조사위원회는 사건의 사실관계 규명 및 개선 권고에 한정하여, 다음 각 호의 역할을 수행한다.
 1. 사건에 대한 객관적이고 공정한 조사를 수행하여 사실관계를 명확히 규명하는 것
 2. 1을 기반으로 한 조사 보고서를 작성하는 것
 3. 운영위원회에 사건의 주요 사실 관계를 설명하는 것
 4. 사건 발생의 원인 및 문제점을 분석하고, 재발 방지를 위한 개선 과제 및 조치에 대한 구체적인 권고안을 운영위원회에 제시하는 것
- ③ 조사위원회는 진상 규명을 위해 필요한 자료, 관계자 면담 등을 요청할 권한을 가지며, 관련 조직 및 개인은 조사위원회의 요청에 성실히 협조해야 한다.

제12조 조사위원의 제척, 기피, 회피

① 조사위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 사건의 조사위원에서 제척된다.

1. 위원 본인이 해당 사건의 당사자인 경우

2. 위원과 해당 사건의 당사자가 「민법」 제777조에 따른 친족 관계(사실혼 관계 및 동반자 관계를 포함한다)에 있거나 있었던 경우

3. 위원이 해당 사건 당사자의 대리인, 증인, 감정인, 고문 또는 이와 유사한 역할을 수행했거나 수행하고 있는 경우

② 당사자는 위원에게 공정한 조사를 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 집행위원회에 해당 위원에 대한 기피 신청을 할 수 있다. 기피 신청은 그 사유를 소명하여 서면으로 해야 하며, 집행위원회의 의결로 기피 여부를 결정한다.

③ 위원 본인이 제척 사유에 해당하거나 공정한 조사를 수행하기 어렵다고 판단하는 경우, 스스로 해당 사건의 조사에서 회피할 수 있다. 회피하려는 위원은 그 사유를 소명하고 집행위원회에 통보해야 한다.

④ 제1항부터 제3항에 따라 조사위원에게 공석이 발생한 경우, 집행위원장은 해당 조사위원의 공석 발생일로부터 7일 이내에 새로운 조사위원을 위촉해야 한다. 새로 위촉된 조사위원은 기존 조사위원의 잔여 임기 동안 직무를 수행한다.

제13조 조치

① 운영위원회는 조사위원회의 권고안에 대해 임시 운영위원회 등을 거쳐 일주일 안에 의결해야 한다.

② 운영위원회는 조사위원회의 조사 결과 및 권고를 바탕으로 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 피해자의 치유·회복 지원

2. 가해자의 사과·교육·징계, 피해자에 대한 접근 금지

3. 조직 문화 개선

4. 사건의 공개

5. 그밖에 필요한 조치

③ 운영위원회는 특별한 사정이 없는 한 조사위원회가 권고한 내용을 따른다.

④ 운영위원회는 조사위원회의 조사 과정에서 확인된 피해자의 의견을 존중하여 제2항의 조치를 한다.

⑤ 운영위원회는 조치 결과를 5일 이내에 피해자 등과 가해자 등에게 통지하여야 한다.

⑥ 징계의 경우 연구소 징계 규정을 따른다.

<해설14 - 조치>

-운영위원회는 총회에 다음가는 의사결정 기구로서 소장, 집행위원장을 당연직으로 하고 총회에서 20인 이내로 선출하는 운영위원(당연직 포함)으로 구성된다. (한국노동안전보건연구소 회칙 제 20조) 현재 연구소의 운영위원은 소장, 집행위원장, 노동시간센터장, 젠더와노동건강권센터장, 선전위원장 등을 포함하여

노조활동가, 의사, 법률가, 연구자 등으로 구성되어있다. 이러한 운영위원회에서 사건의 성격을 최종적으로 판단하고, 관련 조치를 책임있게 결정, 이행한다.

- 연구소는 또한 자체 징계규정을 통해 징계와 관련한 여러 절차와 내용 등을 규정하고 있다. 해당 규정은 징계대상자에 대해 징계위원회가 구성되어 사건에 대해 조사하고 안을 권고하면, 운영위원회가 논의 후 결정하도록 하고 있다. 성폭력, 성차별 사건 등에서는 조사위원회가 징계위원회와 동일한 역할을 수행하는 것이다.

- 운영위원회 구성 인원이 20명 내외로 적지 않은데, 이러한 상황에서 신상 등 개인정보가 공개될 우려가 제기될 수 있다. 이를 제8조 2항의 6호(사건의 공개 과정에 있어, 그 범위나 수준 등에 대해 원치 않는 내용을 거부할 수 있는 권리), 제11조 7항(조사위원회의 비밀 유지 의무) 등을 통해 보완하였다. 또한 조사위원회가 주요 사실관계를 운영위원회에 설명할 때 피해자의 신상은 비밀로 유지해야 하며, 필요하다면 사건의 내용 일부를 각색할 수도 있다. 이에 따라 운영위원회는 피해자의 신상 등 개인정보를 알 수 없다. 또한 운영위원회는 사건의 공개 과정에서 피해자가 원치 않는 내용, 범위, 수준 등을 포함해서도 안 된다.

부칙

이 내규는 통과된 날부터 시행하며, 소급 적용한다.

<해설15 - 소급적용의 의미와 취지>

- 연구소 설립 이후 발생한 사건은 사건 발생 시점과 관계없이 본 내규의 적용대상이 될 수 있다. 이는 사건이 과거에 발생했더라도 피해자의 고통과 활동상의 제약이 현재까지 이어질 수 있고, 사건 당시의 조직문화에 대한 성찰 역시 공동체의 책임이기 때문이다.