민주노총
공공운수노조

보도자료

•주소 : 서울시 강서구 등촌로 149 (07671) •전화 : 02-4977-888 •전송 : 02-4970-444
•날짜 : 2026년 9월 10일(목) •담당 : 조현제 여성국장(010-9903-6861)

신당역 젠더폭력 살해사건 4주기

〈변하지 않는 일터내 젠더폭력,

모든 노동자에게 안전하게 일할 권리를!〉

공공운수노조, 서울교통공사노조 공동기자회견

_일시 및 장소 : 2026년 9월 10일(목) 오전 11시, 청와대 사랑채 앞

_주최 : 공공운수노조, 서울교통공사노조

_식순 :

○ 사회 : 정다운 서울교통공사노조 노안국장

시간	내용	발언자
2"	안내	사회자
5"	발언1	김정섭 서울교통공사노조 위원장
5"	발언2	이윤희 공공운수노조 여성위원장
5"	발언3	김세옥 직장갑질119 활동가
5"	발언4	최란 한국성폭력상담소 부소장
5"	발언5	박지아 젠더폭력해결페미니스트연대 공동대표
5"	발언6	조건희 한국노동안전보건연구소 상임활동가

_자료 순서 :

붙임1. 발언문(김정섭 서울교통공사노조 위원장)
붙임2. 발언문(이윤희 공공운수노조 여성위원장)
붙임3. 발언문(김세옥 직장갑질119 활동가)
붙임4. 발언문(최란 한국성폭력상담소 부소장)
붙임5. 발언문(박지아 젠더폭력해결페미니스트연대 공동대표)
붙임6. 발언문(조건희 한국노동안전보건연구소 상임활동가)
붙임7. 젠더보도 가이드

<주요 요구>

- 일터 내 젠더폭력과 괴롭힘 근절 위한 사업주 책임 강화하라!
- 서울시와 서울교통공사는 외주화, 인력 감축 시도 전면 중단하라!
- 시민의 안전, 노동자의 노동권 위한 '온전한 2인 1조 근무제' 실시하라!

- 모든 노동자가 존엄하고 안전하게 일할 수 있는 권리 보장하라!
- 일터 내 젠더폭력과 괴롭힘은 중대재해다! 국가는 근절 종합대책 마련하라!
- ILO 190호 일의 세계에서 젠더폭력과 괴롭힘 근절 협약 즉각 비준하라!

붙임1. 김정섭 공공운수노조 서울교통공사노조 위원장_____

노동자가 안전해야 시민이 안전합니다.
예정된 안전 위협, 안전 사각을 방치 말고 온전한 2인 1조 안전인력을 즉각 충원하라!

2022년 9월 14일, 우리가 일하는 일터에서 믿을 수 없는 비극으로 소중한 동료를 떠나보낸 지 어느덧 4년이라는 시간이 흘렀습니다. 먼저 일터에서 억울하게 희생된 고인의 명복을 빌며, 아직도 씻을 수 없는 아픔을 견뎌내고 계신 유가족분들께 깊은 위로의 마음을 전합니다. 오늘 우리는 단순히 과거의 비극을 회상하기 위해 이 자리에 서지 않았습니다. 신당역 사건 4주기를 맞는 지금, 일터 젠더폭력의 현실과 지하철 노동안전의 현주소는 과연 얼마나 달라졌는지 묻기 위해 섰습니다.

신당역 사건이 우리에게 어떤 의미인지 되돌아보겠습니다.
첫째, 신당역 사건은 직장 내 젠더폭력이자 노동자의 생존권을 짓밟은 명백한 노동안전 참사입니다. 신당역 참사는 일터에서 지속된 스토킹과 젠더 괴롭힘을 사용자와 국가가 방치했을 때 노동자의 생명이 어떻게 위협받는지를 여실히 보여준 사건이었습니다. 참사 이후 스토킹 처벌법이 개정되고 방지법이 제정되었지만, 4년이 지난 지금도 현장에서는 직장 내 성폭력과 개인정보 유출, 2차 피해가 끊이지 않고 있습니다. ILO 190호 협약(일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘 근절 협약) 비준이 국정과제로 제시되고 있지만, 현장 노동자들에게 일터는 여전히 불안과 위협의 공간입니다. 일터 젠더폭력을 온전한 노동안전과 노동권의 문제로 규정하고 사업주의 책임을 강력히 묻지 않는 한, 일터의 평화는 결코 찾아오지 않습니다. 국가와 사업주는 작업장에서 노동자가 죽지 않고 안전하게 일할 수 있도록 해야 할 의무가 있습니다.
둘째, 노동안전의 최소 조건이자 유일한 방어선은 바로 '온전한 2인 1조 근무'입니다. 4년 전 그날 밤, 피해 노동자는 역사 순찰 업무를 홀로 수행해야만 했습니다. 만약 그 곁에 함께 호흡하고 서로를 지켜줄 동료 노동자가 단 한 명이라도 있었다면, 과연 그 끔찍한 비극이 일어날 수 있었겠습니까? 사건 이후 사측은 방검복과 전자충격기를 지급하고, AI CCTV를 달겠다고 호들갑을 떨었습니다. 그러나 현장 노동자 60% 이상은 안전장비가 안전에 도움이 되지 않는다고 답했습니다. 거추장스러운 장비나 1회성 교육은 대책이 될 수 없습니다. 위급 상황에서 노동자를 지키고 상호 크로스체크를 가능하게 하는 것은 오직 '2인 1조'라는 인력

시스템뿐입니다.
셋째, 서울시와 서울교통공사는 현장 실태를 직시하십시오. 공사는 '2인 1조 순찰 지침'을 하달하며 문제가 해결되었다고 자화자찬했습니다. 오세훈 시장은 신당역 참사 이후 '나 홀로 근무 방지'를 약속했고 2023년 일부 역무원을 채용했으나, 2026년 7월 현재도 서울교통공사의 2인 근무조는 214개 조로 전체의 20%에 달합니다. 서울시의 반대로 아직도 정년퇴직에 맞춘 신규채용 공고를 못하고 있습니다. 서울시의 안전 방치로 2027년 1월에 2인 근무조가 300개를 넘어서는 것은 기정사실이 되었습니다.

노동자가 안전하지 않은 지하철에서 천만 서울 시민과 2,300만 수도권 시민의 안전은 결코 존재할 수 없습니다.
우리는 더 이상 동료를 잃을 수 없습니다. 서울시와 서울교통공사에 강력히 경고합니다. 보여주기식 페이퍼 대책과 외주화·인력 감축 시도를 전면 중단하십시오. 현장의 나 홀로 근무를 완전히 뿌리 뽑을 수 있도록 실질적인 정규 안전인력을 즉각 증원하고 온전한 2인 1조 근무 체계를 확립하십시오.

서울교통공사노동조합은 고인이 마지막까지 울렸던 비상벨 소리를 결코 잊지 않겠습니다. 지하철 노동자들이 시민 안전, 안전한 지하철을 위한 비상벨이 되겠습니다. 노동자가 존엄하고 안전하게 일할 수 있는 일터, 시민들이 안심하고 이용할 수 있는 공공교통, '시민의 발'을 만들기 위해 끝까지 투쟁하겠습니다. 감사합니다.

붙임2. 이윤희 공공운수노조 여성위원장

안녕하십니까, 공공운수노조 여성위원장 이윤희입니다.
먼저 일터 내 젠더폭력 피해자인 고인과 유가족에 대한 애도의 마음을 전합니다.

올해는 2015년 5월 17일 '단지 여성이라는 이유로' 살해당한 여성 피해자를 기리며 우리 사회의 여성혐오 범죄, 젠더 폭력 추방을 결의하는 강남역 10주기의 해이기도 합니다.
오는 9월 14일은 신당역에서 여성노동자가 젠더폭력으로 인하여 고인이 된 지 4주기 되는 날입니다. 이날을 잊지 않고자, 살아남은 우리 또한 '일하다 죽지 않게! 차별받지 않게!' 기억하고 투쟁하고자 이 자리에 섰습니다.

일하다가, 일하는 공간에서, 대낮에 살해 당했습니다. 사건 발생일인 지난 2022년 9월 14일부터 두달여 간 신당역 10번 출구에 모여 여성, 시민사회단체와 함께 추모문화제를 열며 사고 원인 규명과 책임자 처벌을 요구했습니다. 그 결과 젠더폭력으로서 스토킹 범죄에 대한

피해자 보호와 예방을 위한 법이 제정되기도 했습니다. 그러나 법은 제정되었으나 여전히 일터에서는 젠더폭력으로 인한 피해자가 다수 발생하고 있으며 정부를 비롯한 사측의 젠더폭력에 대한 인식과 피해 예방, 피해자 권리 보장의 시스템은 제자리 걸음입니다.
강남역 10주기, 신당역 4주기... 지난 10년간 왜, 일터의 젠더폭력과 괴롭힘 피해는 줄어들지 않고 수많은 노동자들의 노동권과 건강권을 해치는 것일까요? 누구에게 그 책임이 있는 걸까요? 무엇을 바꿔야 하는 걸까요?

성희롱 성폭력 스토킹 가정폭력 교제폭력 성적 괴롭힘 등 이름은 달라도, 관련법이 제각각이어도 이 모든 것은 우리 사회의 구조적인 성차별의 결과 벌어지는 젠더기반폭력의 다른 모습일 뿐입니다. 이러한 젠더폭력과 괴롭힘의 문제는 개인의 문제로 치환될 수 없습니다. 가해자를 처벌한다고 해서 줄어드는 문제가 아닙니다. 매뉴얼을 강화한다고 해서 해결되는 문제가 아닙니다.
그런 의미에서 우리는 ILO 제190호 협약, 일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘 근절 협약에 주목합니다. 이미 한국 정부는 국제사회로부터 성평등, 인권 후진국으로 낙인되어 있습니다. 국가 수준의 성평등, 인권 의식을 높이고 노동권을 완전 보장하라는 국제사회의 권고는 지속되고 있습니다. ILO190호협약은 노동자의 존엄성을 선언한 매우 중요한 협약입니다. 인간의 존엄성이 일터에서 침해되는 현실에 주목하여, 폭력과 괴롭힘 없는 안전한 일터에일하는 것이 노동자의 권리임을 선언한 최초의 국제규약입니다.
우리는 내일 ILO 190호 협약 비준 전략 국회토론회를 열어 젠더폭력·괴롭힘 근절을 위한 국가 책임 및 사업주 의무 강화 방안을 모색하고 촉구하고자 합니다. 국가와 사업주가 노동권 보호와 산업 안전을 위해 강력하게 책임을 지고 관련법을 제개정하여 더 이상 일터에서 죽지 않고 존엄하게 일할 수 있도록 해야 합니다. 국가와 사업주는 피해자 고인과 유가족의 고통을 외면하지 말고 대한민국의 노동자들의 안전과 노동권 위협하는 젠더폭력과 괴롭힘 근절을 위해 나서야 합니다.

우리 모두는 노동자로서 안전하고 평등하게 일할 권리, 존엄하게 일할 권리가 있습니다. 이러한 권리 보장의 시작이 바로 정부가 국정과제로 내세운 국제노동기구 ILO 190호 협약, 젠더기반폭력과 괴롭힘 근절 협약이 될 것입니다.
공공운수노조도 <일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘에 관한 국제노동기구 제190호 협약> 비준을 위해, 일터 내 젠더폭력 근절을 위해, 누구나 안전하게 일할 권리를 위해 더 많이 고민하고 치열하게 투쟁하겠습니다.

붙임3. 김세옥 직장갑질119 활동가

직장갑질119는 지난 2022년부터 올해까지 5년째 매해 직장인 1,000명을 대상으로 젠더 특별설문을 진행하고 있습니다. 젠더 폭력으로부터 우리의 일터와 사회가 과연 안전한지 노동자들의 경험을 확인하는 동시에 한국 사회의 젠더 감수성, 젠더 인식이 어느 위치에 있는지 파악하기 위함입니다. 그 결과는 어떨까요?

지난 5년 동안 직장 내 성추행·성폭력을 경험한 직장인 비율은 거의 줄지 않았습니다. 5년 전인 2022년 17.3%였는데, 올해도 15.4%였습니다. 오차범위를 고려할 때, 사실상 피해 경험이 거의 줄지 않은 것입니다.

그렇다면, 이런 피해를 겪은 노동자들의 대응은 달라졌을까요? 직장 내 성희롱 피해자('참거나 모르는 척했다' 40.9%+'회사를 그만두었다' 14.8%), 성추행·성폭력 피해자('참거나 모르는 척했다' 27.3%+'회사를 그만뒀다' 13%)의 절반이 참거나 모르는 척하거나 회사를 그만뒀습니다.
피해자의 절반은 여전히 피해를 홀로 떠안고 침묵하거나 일터 밖으로 밀려나는 선택 아닌 선택을 강요당하고 있습니다.

이런 현실은 일터의 노동자들에게 분명한 사인을 줍니다. 피해를 신고하거나, 문제를 제기하는 경우 결국 또 다치는 건 피해자 또는 피해자를 지원하는 동료일 것이라는 경고입니다. 직장갑질119는 올해 설문에서 '2차 피해'에 대한 인식을 처음으로 조사했습니다. 직장 내 성희롱, 성추행, 성폭행, 스토킹 등 젠더 폭력을 신고하거나 문제를 제기할 경우 2차 피해가 발생할 가능성에 대해 물어봤습니다. '피해 발생 가능성이 높다'는 응답이 72.3%나 나왔습니다. 여성의 경우 열 명 중 여덟 명(77%)이 2차 피해를 우려했습니다.

이렇게 생각하는 주된 이유는 △가해자와의 분리조치나 피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않을 것 같아서(37.2%) △피해자에게도 책임이 있다는 식으로 바라보는 분위기가 있어서(36.2%) △가해자에 대한 징계나 조치가 제대로 이루어지지 않을 것 같아서(30.2%) 등이었습니다. 피해자를 보호하고 가해자를 조치한다는 기본 원칙이 여전히 지켜지지 않는 현실, 그리고 피해자를 탓하는 인식이 여전히 적지 않음을 드러내는 결과입니다.

2차 피해는 그 모습을 지켜본 동료들에게도 깊은 흔적을 남깁니다. 직장인 열 명 가운데 여섯 명은 동료가 2차 피해를 겪는 모습을 보게 된다면, 그것이 앞으로 자신의 신고나 문제

제기에도 영향을 미칠 것이라고 답했습니다. 어떤 영향일까요? “다른 사람의 피해를 알아도 개입을 피할 것 같다(35.6%)”, “직장 내 괴롭힘 등 다른 부당한 일에도 소극적으로 대처할 것 같다(35.2%)”, “이직이나 퇴사를 준비할 것 같다(35%)”

이렇듯 2차 피해는 한 사람의 입을 막는 데서 끝나지 않습니다. 그 장면을 본 동료들의 입까지 막습니다. 그렇게 하나둘 침묵이 쌓이면, 우리는 함께 안전한 일터가 아니라 각자 살아남아야 하는 일터를 만들게 됩니다. 그리고 그곳에서 가장 먼저 침묵을 강요받는 사람은 누구일까요? 여성 노동자, 계약직 노동자, 하청 노동자처럼 일터에서 더 약한 위치에 있는 사람들입니다.

직장인들은 이런 2차 피해를 예방하고 안전한 일터 환경을 유지할 주된 책임이 있는 주체로 ‘사용자(39.8%)’, ‘직속 관리자(28.6%)’, ‘고충처리 담당부서(14%)’를 우선 지목했습니다. 열 명 중 여덟 명이 사업주와 관리자, 회사 내 시스템이 중요하다고 보고 있는 것입니다. 그러나 정작 직장 내 성범죄 발생 시 회사가 자신을 보호할 것이라고 생각하는 응답은 59.2%에 그쳤습니다. 책임과 의무가 회사에 있다고 생각하지만, 사실 회사를 기대만큼 신뢰하지 못하는 현실입니다.

현행 남녀고용평등법은 사업주에게 성희롱 예방과 피해자 보호, 가해행위자 징계, 불리한 처우와 비밀 누설 금지 등 다양한 의무를 부과하고 있습니다. 하지만 설문 결과를 보면 법이 지금도 현장에서 제대로 작동하지 않고 있다는 걸 알 수 있습니다. 제도가 현장에서 제대로 작동할 수 있도록 좀 더 구체적인 기준과 절차를 마련해야 합니다.

심지어 스토킹방지법의 경우 사용자에게 직장 내 스토킹 예방을 위한 노력 의무를 부과하는 데 그치고 있어, 공백이 더 큽니다. 설문에 답한 직장인 절반 이상(57.4%)이 스토킹방지법의 스토킹 예방 효과와 피해자 보호 효과를 신뢰하지 않는 이유입니다. 사용자에게 구체적인 조치의무를 부과해야 합니다. 특히 가해자로 지목되거나 가해자임이 확인된 사람이 피해자의 정보에 접근할 수 없도록 권한을 즉시 제한하는 조치를 의무화해야 신당역 젠더폭력 살인사건에서처럼 가해자가 직위해제된 뒤에도 회사 내부 시스템을 통해 피해자의 정보를 확인하는 상황을 막을 수 있습니다.

가장 중요한 건 직장 내 성범죄를 구조적 폭력이 아닌 개인 간 갈등으로, 피해자의 탓으로, 신고자의 유난으로 몰아가는 문화를 바꾸는 것입니다. 직장 내 성범죄와 2차 피해를 용납하지 않는다는 명문화된 원칙, 전문성 있는 고충 처리 부서, 실효성 있는 교육, 직장 내에서

벌어지는 젠더 폭력을 비롯한 다양한 형태의 폭력을 다루는 통합적 가이드라인 등이 필요합니다. 위계가 폭력으로 작동하고, 폭력을 용인하는 구조를 바꾸기 위한 노력이 무엇보다 중요합니다.

붙임4. 최란 한국성폭력상담소 부소장

2022년 9월 14일. 신당역에서 혼자 순찰 근무하던 역무노동자가 자신을 스토킹하던 직장 동료로부터 목숨을 잃었습니다. 신당역 여성노동자 직장 내 살인 사건입니다. 당시 사건이 보도된 이후, 많은 사람들은 공분했습니다. 피해자분이 사망한 이후에야 가해자로부터 350차례가 넘는 스토킹 피해, 불법촬영, 이를 빌미로 한 협박 피해가 있었다는 사실이 알려졌습니다.

2021년 10월부터 스토킹 처벌법이 시행 중이었지만, 피해자분은 제대로 보호되지 못했습니다. 오히려 가해자는 선고일 전날까지 피해자에게 합의를 요구하며 지속적으로 피해자의 동선을 파악했고, 결국 자신이 원하는 합의를 하지 않은 피해자를 사망에 이르게 했습니다. 그로부터 4년이 지났습니다. 국가와 정부는 스토킹 피해로부터 피해자를 두텁고 보호하고 권리를 보장하고 있을까요.

한국여성정책연구원의 '2026 한국의 성인지 통계' 결과에 따르면, 스토킹 처벌법이 시행된 2021년 관련 범죄 입건 건수는 1023건이었는데 2024년에는 1만 3533건으로 3년만에 13배 넘게 늘었습니다. 그런데 실제 처벌에 이르는 경우는 절반에 그쳤습니다. 2024년 기준 스토킹 범죄의 기소율은 50.5%, 형사 입건된 피의자의 절반 정도만 재판에 넘겨지고 있습니다.

발생 대비 처벌 수준도 낮지만, 경찰에 신고해도 피해자보다 가해자의 주장에 이입하여 혐의가 없다고 판단되는 불송치 결정 또한 너무나 빈번합니다. 피해자는 전화번호를 바꾸고 주소지를 옮기고 직장을 바꾸며 평온한 일상을 포기합니다. 고소당했을 때, 경찰이 검찰로 사건을 송치했을 때, 검찰이 기소했을 때, 피해자를 향한 분노심을 가지기 되는 가해자에 대한 적법한 대책이 없이 단지 스마트워치를 지급하고 알아서 대응하라는 현재의 제도는 국가의 책임 방기입니다. 국가가 책임을 방기하는 사이, 폭력이 여성을 대상으로 연쇄되고 있습니다.

일면식이 없는 여성을 상대로, 자신이 구애하던 여성을 상대로, 이별한 전 애인을 상대로 발생하는 이 숱한 스토킹 피해의 원인을 구체적으로 명명하지 않고 있는 것 또한 문제입니다.

무엇이 문제인지를 제대로 살피지 않으니 제대로 된 해결책도 나오지 않습니다. 올해 5월부터 경찰과 성평등가족부는 스토킹, 교제폭력 등 친밀한 관계 범죄에 대응하겠다며 피해자 모니터링 사업을 시작했지만, 여성폭력 피해자 지원단체는 반대하고 있습니다. 모니터링의 관리 대상은 피해자가 아니라 가해자여야 합니다. 가해자를 즉각 분리하고 동선을 파악하고 피해자에게 접근하는지 모니터링하지 않는다면 지금과 같은 피해자의 안위를 해치는 사건을 막아서는데 우리는 계속해서 실패할 것입니다.

신당역 여성노동자 직장 내 살인 사건 이후, 서울교통공사 노동조합은 홀로 순찰근무를 하는 현행 구조를 개선하고 인력을 추가 편성하기를 요구하고 있습니다. 공사는 2024년 근무조당 최소 3인 편성, 2인 1조 순찰이 가능하다고 발표했으나 근무 현장은 사실상 2인 1조 출동이 불가능한 구조가 계속되고 있습니다. 신당역 사건 당시, 김상범 서울교통공사 사장은 '고인의 남긴 뜻을 이어받아 더 안전한 지하철, 안심할 수 있는 일터를 만들 것을 다짐한다'며 '잘못된 관행과 시스템을 찾아내 고치고 조속히 대책을 만들겠다' 고 했습니다. 일터에서의 최소한의 조치가 더 이상 미뤄지지 않기를 바랍니다.

성평등하고 안전한 일터를 만드는데 서울시교통공사가 나서기를 촉구합니다. 정부는 피해자가 아니라 가해자를 모니터링하는 정책을 포함한 여성에 대한 연쇄적인 폭력에 종합대책을 마련하고 시행해야 합니다. 일터에서 집앞에서 집안에서 스토킹 피해로 목숨을 잃는 피해자가 없도록, 가해의 연쇄를 끊어내는 정부의 책임을 다하기를 촉구합니다.

붙임5. 박지아 젠더폭력해결페미니스트연대 공동대표

젠더폭력해결페미니스트연대 공동대표 박지아입니다.

지난 5월 17일은 강남역 여성살해사건이 벌어진 지 10주기가 되는 날이었습니다.
5주기부터 추모행동을 주관해온 서울여성회와 젠더폭력해결페미니스트연대는 강남역 여성살해사건을 추모하고 우리사회의 여성폭력 젠더폭력을 해결하기 위해 3월 8일부터 5월 17일까지 3개월 동안 전국을 순회하며 여성폭력 다이인과 릴레이토론회를 진행했습니다.

십년전 강남역 여성살해사건이 벌어졌을 때, 수많은 여성들과 시민들은 강남역에 모여 추모의 포스트잇을 붙이고 추모발언을 이어갔습니다. 어찌보면 매일 벌어지는 여성폭력 중 하나였을 사건은 수많은 사람들의 추모행동으로 우리 사회의 여성폭력 젠더폭력의 심각성을 알리는 상징적인 사건이 되었습니다.

강남역 여성살해사건 10주기를 맞이해 8천명 가까이가 참여한 여성선언의 이름은 '강남역을 절대 잊지 않겠습니다'였습니다. 우리가 강남역을 잊지 않고 기억한다는 것은 강남역이 우리에게 준 이 사회 성차별에 대한 각성과 결집과 행동의 힘을 잊지 않는다는 것이고, 그래야만 아직도 이어지고 있는 여성폭력 젠더폭력을 해결할 힘을 모을 수 있기 때문입니다.
그래서 우리는 오늘 이 자리에 모였습니다.
우리는 4년전 신당역에서 죽어간 한 여성과 이를 막을 수 없었던 우리사회의 문제를 잊지 않기 때문입니다. 직장동료라는 면식 관계에서 여성폭력의 심각성과 스토킹의 문제, 피해자가 적극적으로 신고했으나 이를 보호하지 못한 우리사회의 문제를 잊지 않았기 때문입니다.
올해 남양주에서도 광주에서도 공권력은 피해자를 지키지 못했을 뿐 아니라 사건을 축소하고 은폐했습니다.
십년전 강남역에서도 경찰과 사법부와 언론은 여성혐오범죄임을 부정하면서 제대로 된 대책을 수립할 기회를 스스로 포기했고 이 사회 절반인 여성들의 안전을 포기했습니다.
4년전 스토킹을 신고했던 피해자에 대해서 적극적인 보호조치를 하지 않음으로 죽음에 이르게 만든 경찰은 올해 남영주에서 의정부에서 광주에서 역시 피해자의 안전에 안중 없이 그저 가벼운 사건으로 처리해버리고 은폐 축소했습니다.

이것이 우리가 신당역을 기억해야 하는 이유입니다.
우리가 신당역을 기억해야 지금도 이어지는 사건들을 끊어내고 막아낼수 있습니다.
직장 안전을 위한 조치와 스토킹에 대한 적극적인 조치와 피해자 보호에 대한 적극적인 조치가 반드시 필요하다는 것을 우리가 기억하고 반드시 만들어내야 하기 때문입니다.

올해 강남역 10주기에서 같이 외친 말이 있습니다.
살아남은 우리가 세상을 바꾼다는 것입니다. 수많은 강남역과 수많은 신당역에서 살아남은 우리가 강력하게 연대하여 더이상 누구도 폭력으로 잃지 않기 위해 반드시 모두에게 안전한 세상을 만들 것입니다.

붙임6. 조건희 한국노동안전보건연구소 상임활동가

안녕하세요, 노동자 건강권 운동을 하고 있는 한국노동안전보건연구소 조건희 활동가입니다. 4년 전 신당역에서 일하다 사망한 노동자를 비롯, 일터에서 일하다 사망한 수많은 노동자들의 명복을 빕니다.

신당역 여성노동자 살인사건은 서울교통공사 사측, 노동조합, 사회 각각에 과제를 아프게 제시했습니다. 2인 1조가 주된 대안으로 제시되었지만, 현장에선 여전히 실현되지 못하고 있

습니다. 사건 이전, 그리고 사건 당시 사측과 노동조합의 직장 내 성희롱/성폭력 피해자 보호조치는 작동하지 못했습니다. 가해자 처벌, 조사 매뉴얼 등의 조치는 강화되었다지만, 조직 문화나 배치에 대한 조직적 점검으로 나아가지 못하는 경우는 여전히 많습니다. 서울지하철을 비롯한 일터에서 성희롱, 성폭력 사건은 계속해서 발생하고 있습니다.

2인 1조 매우 필요합니다. 동시에 그것만으로 한정될 수 없는 과제 역시 존재합니다. 업무조 배치 및 역할에 관한 문제, 휴게실, 샤워실 등 시설 구비에 대한 문제, 일터의 조직문화에 관한 문제 등이 그러합니다. 일터의 위험은 '늦은 밤의 고립된 공간'에 하나의 사건으로 존재하지'만' 않기 때문입니다. 여성을 비롯한 소수자들이 위험으로 느끼고 말해온 것을 위험으로 셈하지 않는 안전관리 체계를 다시 보는 것이 필요한 이유입니다.

젠더 기반 폭력을 사업주가 관리, 감축해야 할 유해위험요인으로 설정해야 합니다. 규제의 출발점을 피해자의 사후 신고에서 사용자의 사전 예방의무로 이동해야 합니다. 사업주의 사전 예방의무의 적용대상은 고용형태를 불문해야 합니다. 출퇴근, 교육, 숙소 등 장소 역시 현장 상황에 맞게 포괄해야 합니다. 관리 범위 역시 구체적인 피해, 가해 행위를 넘어 특정 성·젠더에 불균형적으로 영향을 미치는 행위까지 포괄할 수 있어야 합니다. 이는 사회문화적 권력관계가 일터에 작동한다는 점을 반영한 이야기이기도 합니다. 그 모든 과정에, 노동자들이 참여하고 개입할 수 있어야 합니다.

자기 현장의 위험을 구체화하고 평가하고, 드러내고 바꿔내는 경험들을 축적해가는 것이, 반복되는 노동세계에서의 폭력과 죽음을 끊어낼 수 있는 가장 효과적인 방법입니다. 한국노동안전보건연구소도 이러한 기조로 계속해서 함께 투쟁해 가겠습니다, 투쟁!

붙임7. 젠더보도 가이드

- 신당역 젠더폭력 피해자 유가족의 요청에 따라 보도시 아래의 젠더보도 가이드라인을 참고해주시기 바랍니다.
- 특히 사건 보도시 구체적 사건 묘사나 서술 대신 '젠더폭력 피해'로 작성해주시길 요청드립니다.

<참고할 젠더보도 가이드라인>

1) 피해자

① 이름, 나이, 회사·근무지, 직업, 업무, 주소지 등 피해자의 신상을 알 수 있는 내용을 노출하지 않는다.

② 사건과 무관한 피해자의 성격, 이전의 성경험이나 혼인경험, 평판 등을 보도하지 않는다.
③ 피해자가 방어에 취약한 상태에 있었던 사실을 범죄의 원인으로 단정 짓지 않는다.
④ 성범죄 피해자에 대한 고정관념을 강화하는 표현을 쓰지 않는다.

2) 가해자
① 가해자의 입장을 우선해 다루지 않는다.
② 가해자를 비정상적인 존재로 비유하지 않는다.
③ 성폭력 사건과 무관한 가해자의 업적, 성격, 평판, 사적 인상 비평 등을 부각하지 않는다.

3) 선정성
① 제목에 선정적·자극적인 내용을 부각하지 않는다.
② 영상·이미지에 성범죄를 선정적·자극적으로 표현하지 않는다.
③ 사건과 관련한 정보 전달 목적인 경우를 제외하고, 잔인하거나 노골적인 폭력 행위를 자세히 묘사하지 않는다.
④ 정확하지 않은 성폭력 관련 표현을 쓰지 않는다.

4) 성폭력 이해
① 성폭력을 개인 또는 특정 집단의 일탈 또는 충동의 문제로만 다루지 않고, 구조적 문제를 함께 다루도록 한다.
② 피해자와 가해자 사이의 사적 관계를 단정 짓거나 앞세워 성폭력의 심각성을 희석하지 않는다.
③ 성폭력을 정치적 공방의 소재로 다루거나, 정치적 공방으로 이용하는 행태를 여과없이 보도하지 않는다.
④ 재판 보도 중 법리적 쟁점이 아닌 피고인과 피고인 측 증인의 발언을 검증 없이 보도하지 않는다.
⑤ 성폭력의 폭력성을 희석하고 사소하게 느끼도록 만드는 표현을 쓰지 않는다.

평등한 보도를 위한 젠더보도 가이드라인(전국언론노동조합)
https://media.nodong.org/bbs/view.html?idxno=124129

ILO 190호 협약
비준 전략 국회토론회
: 젠더폭력·괴롭힘 근절 위한 국가책임 및 사업주의무 강화 방안 모색

2026. 9. 11.(금) 14시 | 국회의원회관 제1간담회의실

사회 신경아 한림대 사회학과 명예교수

발제
박주영 노동자권리연구소 연구위원
젠더기반폭력과 괴롭힘 근절을 위한 국가책임과 사업주 의무 강화를 위한 전략
이현경 서울교통공사노조 조합원
신당역 여성노동자 직장내 젠더폭력 사망사건 4주기, 무엇이 달라졌나

토론
김효정 한국여성정책연구원 연구위원
공공부문 젠더폭력과 괴롭힘 근절을 위한 법제도적 대응 전략
이윤희 공공운수노조 여성위원장
ILO 190호 협약 비준 캠페인 해외 사례가 주는 시사점과 노조의 역할
신상아 서울여성노동자회
대한항공 2차 가해를 통해 본 일터내 젠더폭력의 현실과 대응전략
이강연 고용노동부 국제협력담당관실 과장
ILO 190호 협약 비준 현황과 과제
송지은 성평등가족부 성폭력방지과장
공공부문 성희롱•성폭력 대응체계

공공운수노조, 서울교통공사노조, 노동자권리연구소,
더불어민주당 이수진· 이용우 국회의원, 진보당 손솔 국회의원

민주노총 공공운수노조