

모두를 위한 모두가 안전한

한국예술종합학교

인권 가이드



· 목차



◆ 권리장전	2
--------	---

◆ 신고인에게 보내는 편지	3
----------------	---

◆ 인권	5
------	---

-인권이란?

-인권침해란?

◆ 노동권	7
-------	---

◆ 성평등	12
-------	----

◆ 혐오표현	15
--------	----

◆ 2차피해	18
--------	----

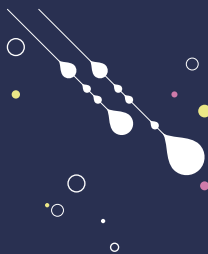
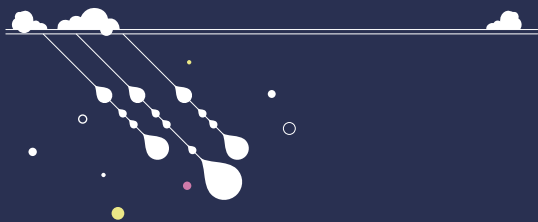
◆ 위계·위력 폭력	20
------------	----

◆ 인권침해 대응 및 예방 방법	22
-------------------	----

◆ 인권센터 운영 및 이용 안내	25
-------------------	----

◆ 인권센터 인권침해 진정 및 사건 처리 절차	26
---------------------------	----

◆ 도움 받을 수 있는 기관	27
-----------------	----



권리장전

- 나는 나의 삶을 통제할 수 있는 권리가 있다.
- 나는 나를 최우선으로 둘 권리가 있다.
- 나는 사랑하고, 사랑받을 권리가 있다.
- 나는 모든 사람에게 사랑받지 않을 수 있는 권리가 있다.
- 나는 사생활을 보장받을 권리가 있다.
- 나는 언제나 완벽하지 않을 권리가 있다.
- 나는 내 의견을 존중받을 권리가 있다.
- 나는 거부할 권리가 있다.
- 나는 질문에 대답하지 않을 권리가 있다.
- 나는 공평한 기회를 보장받을 권리가 있다.
- 나는 일에 대한 정당한 대가를 받을 수 있는 권리가 있다.
- 나는 나의 안전을 보장받을 권리가 있다.
- 나는 나의 권리만큼 타인의 권리를 존중할 의무가 있다.

* 출처: 본 권리장전은 인권센터 매뉴얼 제작 과정에 참여한
한국예술종합학교 구성원과 함께 작성된 내용입니다.

신고인에게 보내는 편지

- 스스로의 감정을 믿어
- 스스로가 예민하다고만 생각하지 말고, 믿을 수 있는 지인과 이야기해봐
- 제3자가 사건으로 뭐라고 하거나 개입하면, 꼭 항의해
- 긍정적인 마음과 지지자원을 만들어 두면 좋아
- 2차 피해를 유발하는 사람들에게 불쾌함을 표시했으면 좋겠어
- 너의 용기가 타인에게 용기를 주는 거야
- 사건 신고를 용기낸 너의 행동 덕분에 조금 더 나은 사회가 될 수 있었어. 고마워

* 출처: 한국예술종합학교 인권센터 성평등 상담실에서 집단 상담시 나누었던 내용을 참고하였습니다.



1. 인권이란? (Human Rights)

인권은 **보편적 권리**이다. 인권은 단순히 사람이 사람이기 때문에 갖는 권리를 말하며 **모든 사람은 어떤 권리와 의무를 가지느냐와 상관없이 인권을 누린다.** 국가인권위원회법 제2조제1호는 인권을 “헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리”라고 정의하고 있다.

2. 인권침해란?

성희롱·성폭력 및 인간으로서의 존엄과 가치를 침해 하거나 생존권적 기본권을 보장받을 권리의 침해, 자유·평등을 누릴 권리의 침해 또는 그 밖의 인권침해나 권익침해를 가하거나 불편 또는 부담을 주는 행위를 말한다. 이는 **인간으로서 존엄을 실현하기 위해 반드시 보장되어야 하는 최소한의 기본적인 권리들을 침해하는 것을 의미한다.**

[인권침해 예시]

○ ● 강요·강제 ○

- 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남이나 사적 심부름 등을 지시하거나 강요
회비 강제징수 또는 강매
- 의사와 상관없이 음주, 흡연, 회식 참여 또는 특정 행동을 요구하거나 강요
- 강제집합, 단체기합, 집단따돌림 강요 등
- 선후배간 폭력적인 위계질서
- 정당한 이유 없이 부서이동 및 퇴사를 강요하거나 휴학 또는 자퇴를 강요
- 지나친 구애행위(상대방이 명시적인 거부 의사를 표현 하지 않는 것이라도 동의를 아닐 수 있음을 명심)

○ • 차별

- 국적, 성별, 나이, 학년, 출신지 등을 이유로 차별
- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 차별
- 업무에 필요한 주요 비품을 주지 않거나 업무와 관련한 중요한 정보를 제공하지 않는 경우

○ • 폭언·폭력

- 신체적인 위협이나 폭력
- 폭언, 욕설이나 위협적인 말
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행

○ • 기타

- 특정인의 일하거나 휴식하는 모습 지나치게 감시
- 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 유희로 하는 것
- 다른 사람이 성희롱을 하는 경우 이에 동조
- 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 평가·간섭

노동권



노동권이란 헌법이 보장한 기본권의 하나이다. 근로의 능력과 의욕을 지닌 사람이 사회적으로 근로할 기회의 보장을 요구할 수 있는 권리로, 근로권이라고도 한다.

1. 노동자(근로자)의 정의

직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자[근로기준법]

직업의 종류(프리랜서, 아르바이트 등)를 불문하고 임금, 급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자[노동조합 및 노동관계조정법]

2. 근로계약서 작성

근로계약서 작성에 꼭 들어가야 하는 내용(아르바이트, 단기계약을 포함)

근로계약서	
사용자 ○○주식회사(이하 "갑")와 근로자 ○○○(이하 "을") 두 당사자는 아래의 근로조건을 성실히 이행할 것을 약정하고 근로조약을 체결한다.	
제1조 【근로장소】	근로장소는 ○○○으로 한다.
제2조 【직종】	직종은 ○○○으로 규정한다.
제3조 【계약기간】	20년 월일부터 20년 월일까지 (○년간)
제4조 【임금】	1. 계산방법 2. 최저임금: ○○○원 1) 기본급: ○○○원 2) ○○○급: ○○○원 3) ○○○급: ○○○원 4) 상여금: 월 단위를 이상 근무자에 한함. 1) 상여 지급시기: 2) 상여금액: 기본급의 %
제5조 【복지후기】	의무사항을 명시
제6조 【근로형태】	1. 지급대상: 전 직원 2. 입사 후 ○개월 이내 퇴사자는 퇴사 시 지급한 근무복 구입대금 공제
제7조 【근로시간】	○○○○○ - ○○○○○ (○시간), 휴게시간: ○○○○○ - ○○○○○
제8조 【임금제정기간과 지급일】	전월 ○일에 계산하여 다음 ○일에 마감한 후 다음 ○일에 지급한다.
제9조 【수급기간】	입사일로부터 ○개월 1. 수급기간중의 급여 1) 상급사원: 지급액의 % 2) 중급사원: 지급액의 %
제10조 【퇴직금】	○년 이상 근무한 경우 근로기준법에 할한 바에 따른다.
제11조 【퇴직장소】	사직일로부터 ○일 전에 사직서를 제출하고 업무인수인계 후 퇴직
면역 제치사항	
1. 취업규칙 또는 계약한 업무명령을 위반하였을 때. 2. 무단결근 계속 ○일 이상 (지각, 퇴직, ○회는 물론 1일부 근무) 3. 근로계약기간이 종료되었을 때	

◆ 임금과 구성항목, 계산방법, 지급방법

◆ 근로 시간

◆ 휴일, 휴가

◆ 업무 내용

◆ 일하는 장소

◆ 휴게 시간

★ 근로계약서 작성 시 유의할 점

- 근로계약서는 일하기 전에 2부를 서면으로 작성하여, 사업주와 노동자가 각각 1부씩 나눠 가져야 합니다.
- 프로젝트 계약, 단기 계약의 경우 근로계약서를 작성하지 않는 경우가 많습니다. 불가피하게 계약서를 작성하지 못할 경우에, 서면, 메신저 등으로 보수, 책임과 역할, 일정에 관한 부분은 꼭 남겨두세요.

예시)

[시카고 시어터 스탠다드]
Chicago Theatre Standards

○
• <계약의 경우> 필수 공개 사항 참고

* CTS는 시카고에 있는 극단 대표들, 예술가들, 행정가들이 2년간 자신의 시간, 경험, 전문성을 자발적으로 보태어 저술한 자료이다.

- ◆ 보수: 급료, 사례비 등 참여자에게 지급할 액수와 일정
- ◆ 책임 및 역할: 참여자의 책임과 역할에 관한 일반적인 설명
- ◆ 일정: 시작일, 리허설이 늦어질지 저녁인지, 주당 연습 시간, 기술 연습 날짜와 시간, 연장 가능성

NOTICE 고용인과 노동자의 관계에서 많은 노동자는 불이익과 침해 행위에 대응하는 것을 두려워합니다. 특히나 전문성이 있는 업계의 경우, 노동자는 자신의 평판을 망칠까 두려워 인권 침해 행위를 견디다 못해 업계를 떠나는 경우가 있습니다. 그래서 근로 계약을 체결할 때, 보수, 책임과 역할, 일정에 관한 부분을 명확히 해야하며, 인권 침해 행위가 일어났을 경우 적극적으로 상담 및 신고하여 해결해야 합니다.

3. 직장 내 괴롭힘 방지법

근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 **우위를 이용하여** 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니된다(2019.7.16.시행).

예시)

[직장 내 괴롭힘 행위(부당대우)]

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 다른 근로자들과 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적·반복적으로 지시
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주·흡연·회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림

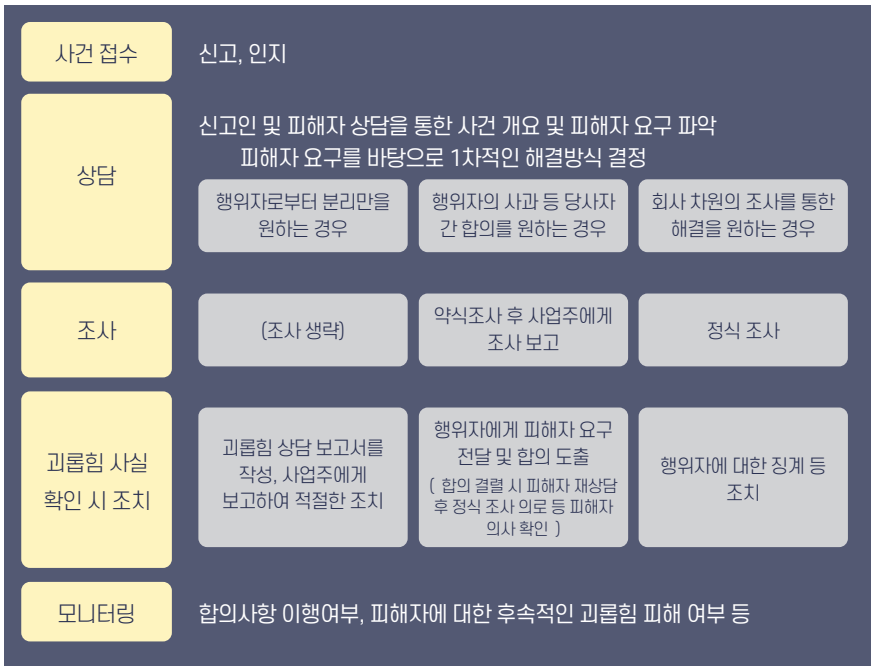
★ 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응

(1) 직장 내 괴롭힘 예방 방법

- / 사업주 등 최고경영자의 정책선언문, 윤리강령 선포
- / 예방교육 운영(기존의 성희롱 예방교육이나 인권교육에 콘텐츠와 시간 등을 확대·보완하여 진행하는 방식도 가능)
- / 직장 내 괴롭힘 관련 내부규범 마련
- / 부서 담당자를 별도로 두어 운영하기
- / 조직문화 점검
- / 커뮤니케이션 기능 향상
- / 노사가 함께 예방 조치 협의
- / 다양한 방식의 홍보

(2) 직장 내 괴롭힘 대응 방법

- / 우리 기관의 직장 내 괴롭힘 관련 부서 상담 및 신고
- / 고용노동부 상담 및 신고 (고용노동부 직장 내 괴롭힘 해결 절차 아래 참고)



*출처: 고용노동부 직장 내 괴롭힘 처리 절차

4. 강사법

'강사법'은 시간강사와 겸임교수 등 장기적이고 안정적인 고용관계를 맺고 있지 않았던 대학 교원들에 대한 고용 안정성의 보장과 지위의 향상, 처우의 개선에 제정 목적을 두고 있다. 이를 위해 강사와 겸임교수 등 비전임 교원을 교원에 포함해 법적 지위를 보장하고, 4대 보험 적용과 1년 이상 임용을 보장하여 안정적인 교육권을 제공한다.

강사법이란, 시간강사의 처우 개선을 위한 법률으로 정식 명칭은 '고등교육법' 일부개정법률안이다. 대학에서 학생들을 가르치는 시간강사들의 열악한 법적 지위를 개선하기 위해 만들어진 것으로 시간강사법이라고도 불린다(2019.8.1. 시행). 안정적인 교육권을 제공한다.

개정안 주요 내용

- 법적지위: '강사'에서 '교원'지위 부여
- 임용기간: 1년 이상
- 재임용: 3년까지 재임용 절차 보장
- 교수시간: 주당 6시간, 최대 9시간
- 임금: 방학 중 임금 및 퇴직금 지급, 4대 보험 적용

성평등 (Gender Equality)



각기 다른 섹스, 젠더 간에 차이와 다양성을 인정하고 그것으로 인한 차별이 일어나지 않도록 하는 것이다. 지위, 권한, 관계에서의 평등을 말하며 국가, 학교, 사회, 가정에서 관계에서의 평등을 포함 한다.

1. 넓은 의미의 성폭력 정의

성적인 언어나 행동으로 상대방에 대해 성적 수치심과 정신적·육체적 손상 또는 고통을 주고 인간의 존엄성과 성적 자기결정권 등의 인권을 침해하는 모든 행위

2. 학교내 성평등 관련 용어 정의

성희롱 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위나 상대방에게 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위

- 고착화 된 성 역할에 기반한 차별 발언을 하지 마세요. 또한 고착화 된 성 관념으로 가르치는 학생 혹은 수업을 함께 듣는 다른 학우의 성격을 특정 짓거나 역할을 분배하지 마세요. 작업물을 성별, 성 정체성, 성 지향성에 대한 고정관념으로 비난하지 마세요.
/ “여자라서 그런가 섬세하네.”
/ “남자들 군대 다녀와서 소통이 잘 되는군.”
/ “여자들은 액션, 스릴러에 취약해.”
/ “이거 딱 봐도 여자가 쓴 글이네,” “투박한 걸 보니 남자 영화 같네.”
- 기존 업계의 고착화 된 성 역할, 위계질서 등 잘못된 관행을 방관하거나 동조하지 마세요. 잘못된 관행은 없애야 하는 것입니다.

*출처: 학교내 성희롱·성폭력 대응 매뉴얼(2019). 교육부

*출처: 2018 영상원 성평등 매뉴얼

- 생물학적 성 혹은 신체적 능력을 기준으로 학생 혹은 다른 학우의 가능성을 재단하지 마세요. 또한 특정 분야에 필요한 능력을 성별로 판단하고 자리역할을 부여하지 마세요.
/ “촬영은 남자가 해야지.”
/ “여자는 이 판에 오래 못 있어.”
/ “이번 수업의 특성상 반장은 남자가 하자.”
- 누군가가 저지른 잘못을 특정 성별의 문제로 일반화시켜 비난하지 마세요.
/ “덤벙대고 실수하는 게 누가 남자 아닐까봐.”
/ “여자가 왜 이렇게 손이 아무지지 못하냐?”
/ “아 뭐야. 남자 맞냐? 힘쓰는 일 시키려고 남자 뽑은 건데”
- 상대방의 성별, 성 정체성, 성적 지향, 결혼 유무, 국적, 장애, 군필 여부 등을 비하하는 말과 행동하면 안돼요.
/ “여자들 (장비, 공구, 악기) 하나씩만 들고 나르는 거 보면 패버리고 싶어.”
/ “저 새끼 군대 안 다녀와서 저래.”
- 상대의 외모, 몸매, 옷차림을 폄평하지 마세요. 칭찬은 받는 사람의 기분이 좋아야 성립됩니다. 당신이 칭찬이라고 생각하는 표현이 상대방에게는 성적 수치심을 줄 수 있습니다. 따라서 “칭찬 해줘도 난리야.”라는 말은 성립될 수 없는 말입니다. 동료의 외형을 불쾌하게 묘사하거나, 비유하거나, 평가 하지 마세요.
/ “너는 허리가 그렇게 얇아서 힘쓰겠냐?”
/ “운동 했어? 허벅지 만져 봐도 돼? 애인이 좋아하겠네”
/ “너는 눈이 큰 게 딱 강아지 상이네”
/ “(몸매가 드러나는 옷을 입은 상대를 보고) 몸매에 자신이 있나봐?”
/ “일 하러 오면서 누구 꼬시려고 그렇게 꾸미고 와”, “일 하러 올 때 화장은 예의 아니야?”

성폭력

폭행이나 협박, 위계, 위력 등을 사용하여 상대방의 성적자기결정권을 침해하는 모든 성적 행위로서 강간, 강제추행, 공중밀집 장소에서의 추행, 통신매체를 이용한 음란행위, 업무상 위계, 위력 등에 의한 추행, 카메라 등을 이용한 촬영 등

- 실습 시 가벼운 신체 접촉에도 사전에 꼭 동의를 구해주세요.

사이버

온라인상에서 상대방의 동의를 구하지 않고 원치 않는 성적 대화나

성폭력

메시지, 야한 사진, 동영상 등을 전달하거나 유포함으로써 불쾌감, 위협감 등을 느끼게 하는 행위

스토킹

상대방이 원하지 않는데도 지속적 또는 반복적으로 접근, 미행, 연락 등을 하여 정신적·신체적 피해를 입히는 행위

데이트

미혼의 연인 사이에 한쪽이 가하는 폭력이나 위협으로, 언어적·

성폭력

정서적·신체적·성적 폭력 등

- 고착화 된 성 역할, 성폭력 및 데이트 폭력을 정당화하지 마세요.

/ “(헤어진 연인을 스토킹 하면서) 사랑해서 그런 거야.”



어떤 개인·집단에 대하여 그들이 사회적 소수자로서의 속성을 가졌다는 이유로 그들을 차별·혐오하거나 차별·적의·폭력을 선동하는 표현이다.

모든 작품은 작가의 의도를 담은 메시지를 담고 있고, 누구에게든 영향력을 미칠 수 있습니다. 우리 모두 어떠한 집단을 혐오하지는 않는가, 늘 경계하는 자세와 함께 작업에 임해야 합니다. 동료, 학우 혹은 학생 중 그러한 프로젝트를 준비 중이거나 글, 영상, 공연 등의 작업물에 그러한 요소가 있다면 반드시 지적해주세요.

★ 혐오표현 유형

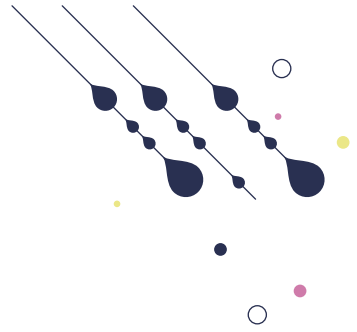
차별적 고용, 서비스, 교육 영역에서 차별적 속성을 이유로 소수자(개인, 집단)에게 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 행위

괴롭힘 집단)에게 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 행위

- 김치녀, 된장녀, 맘충, 똥꼬충, 가위충
- 서사에 굳이 필요하지 않은 폭력적인, 성적인 장면을 묘사하지 마세요.
 - / 영화 속 여성의 몸으로 뒤바뀌고 몸을 주무르거나 속옷을 확인하는 행위 등
 - / 웹툰 속 불필요한 몸매 부각과 세세하게 묘사되는 폭력적인 장면
- 캐릭터를 만들 때 고정관념이 적용되지는 않는지 확인해보세요. 대다수의 약자들은 많은 고정관념을 마주하고 그 고정관념으로 하여금 억압받습니다. 우리는 작업을 할 때 그러한 고정관념을 재생산하고 있지는 않은지 검열해야 합니다.
 - / 앞치마와 식자재를 들고 있는 기혼 여성
 - / 마르고 하얀 피부로 묘사되는 동성애자 남성
 - / 상사는 남성, 부하는 여성

*출처: 혐오표현 실태조사 및 규제방안 연구(2016). 국가인권위원회.

*출처: 말이 칼이 될 때(2018). 어크로스



- 서사에 있어 여성이 배제되지는 않는지 고려해주세요. 많은 이야기에서 여성은 배제되고는 합니다. 주인공 옆의 조력자이거나 첫사랑 혹은 등장하지 않을 때도 있습니다. 우리가 만든 이야기에서 여성들이 설 자리를 뺏고 있는 것은 아닐지 고려해주세요.

/ 영화 속 메인 플롯에서 등장하지 않는 여성

/ (직장이나 학교에서) “우리나라 여자들이 다 취집을 해서 우리나라의 국내총생산이 낮다.”

[벅델테스트 (Bechdel test)]

1985년 미국의 여성 만화가 엘리슨 벅델(Alison Bechdel)이 남성 중심 영화가 얼마나 많은지 계량하기 위해 고안한 **영화 성평등 테스트**이다.

벅델테스트를 통과 기준

- ◆ 이름을 가진 여자가 두 명 이상 나올 것
- ◆ 이들이 서로 대화할 것
- ◆ 대화 내용에 남자와 관련된 것이 아닌 다른 내용이 있을 것

2018년도 한국영화 중 벅델테스트를 통과한 영화는 약 25% 뿐이었다.

*출처: 벅델테스트, 네이버 지식백과

편견 조장 편견과 차별을 확산하고 조장하는 행위

- 특정집단 혹은 인물을 일반화된 고정관념으로 그려내지 마세요.
어떠한 부정적인 장면 혹은 부정적인 집단을 묘사할 때 어떠한 집단, 어떠한 인물을 특정하지 마세요. 일반화된 고정관념으로 그 집단의 다수의 사람들이 피해를 입을 수 있습니다.

/ 영화 속 ‘폭력적이고 범죄에 가담하는 조선족’으로 묘사되는 중국동포

/ 영화 속 장애인을 표현할 때 생기는 고정관념: ‘청각장애인은 말을 못한다.’는 고정관념 또는 장애인이나 약자를 표현할 때 의존적이거나 무결한 이미지를 만들어 표현

/ “동성애 쿼어축제 결사 반대. 인류 생명 질서, 가정, 사람 질서 무너지면 이 사회도 무너진다.”

- 캐릭터의 정체성을 대상화 및 타자화하지 마세요.

/ 영화 속 대사 “니 엉덩이에 XX(성기) 비비고 싶어.,” “나 재량 잘래! 꼬시는 거 잘 봐라.”

/ 광고 속 성적으로 묘사되는 여성아동모델(입술 클로즈업, 우유가 흘뿌려지는 장면)

/ 게임 속 획일화 된 여성캐릭터: 인기 게임 속 다양한 남성 캐릭터들과 다르게 늘 아름답게 묘사되는 여성 캐릭터

모욕 소수자(개인, 집단)를 멸시, 모욕, 위협하여 인간 존엄성을 침해하는 표현행위

/ “흑인 두 명이 우리 기숙사에 있는데, 어휴 냄새가 아주ㅋㅋ”

증오선동 소수자 집단에 대한 차별, 적의 또는 폭력을 조장, 선동하는 증오 고취행위

/ 2013년 2월 일본 도쿄에서 험한시위대가 “조선인을 없애는 일은 해충 구제와 같다”, “죽여라, 죽여, 조선인!” 등의 발언을 함

2차 피해



범죄피해 이후 가족, 친구, 언론, 의료기관, 사법기관 등의 부정적인 반응으로 피해자가 정신적·사회적 피해를 입는 것을 의미한다.

인권침해(성희롱·성폭력 포함) 사건으로 인해 피해자는 신체적, 심리적 피해를 겪게 되며, 따라서 사람들의 말 한마디, 표정 하나에도 민감하고 상대방이 신뢰할 수 있는 사람인지 탐색하게 된다. 2차 피해로 인해 피해자는 더욱 큰 고통을 받게 된다. 사건으로 인한 1차 피해보다도 2차 피해에서 받은 상처가 더욱 고통스러운 경우가 많다.

1. 2차 피해와 2차 가해 → 2차 가해 용어 사용의 지양 필요성 대두

2차 가해라는 용어는 누가 가해자인가, 어떤 말을 했는가에 집중하도록 한다. 또한 사회적 통념, 문화의 문제가 아닌 구체적인 행위자의 문제로 특정하도록 하는 힘을 가진 용어이다. 반면 2차 피해라는 용어는 어떤 사회적 통념들이 성폭력 문제의 해결을 어렵게 하는지 관심을 기울이도록 하는 힘을 가졌다. 이러한 이유로 2차 가해 용어를 지양해야 한다.

2. 상황별 이해를 돕는 예시

(1) 일반 상황에서 발생 가능한 2차 피해

- 피해사실을 공유, 호소할 때: 당사자의 행실이나 대처방식을 평가, 재단하지 마세요.

/ “네 행실/옷차림도 문제 아니야?”, “너 그때 뭐 입었어?”

/ “나였으면 그 상황에서 이렇게 대처 했을 텐데 (너는 왜 그러지 못했어?)”

/ “사실 너도 즐겼던 거 아니야?”

/ “네가 여지를 줬네.”

/ “거절 의사는 밝혔어? (그 자리에서) 거절 했어야지.”

*출처: 관리자(보직교수, 지도교수, 조교 등)를 위한 대학 성폭력 사건 상담 매뉴얼.
서울대학교 인권센터

*출처: 성희롱예방교육(2018). 국가인권위원회

- 인권침해를 당한 당사자가 문제제기 혹은 신고를 고민, 준비할 때: 사건을 개인적인 일로 치부하며 좋게 해결하라는 말은 조언이 아니에요.

/ “그렇게까지 해야 해?” “그렇게까지 해야 할 일이야?”

/ “네가 좀 참아”

/ “뭐 하나 실수했다고 꼬투리 잡는 건 옳지 않아”

/ “돌만의 일이잖아. 알아서 잘 풀어보지 왜 일을 키우려고 해?”

(2) 인권센터 혹은 기타 기관 신고 과정 중 발생 가능한 2차 피해

사건 ○ 신고인이 누군지 알아내려 하지 마세요.

진행 중 / “신고인 ○○이 아냐?”

- 피신고인으로 지목된 인물의 편을 들지 마세요.

/ “□□ (피신고인)도 불쌍하다.”

/ “□□ (피신고인)는 그럴 의도가 아니었을 텐데”

/ “너 이거 한 사람 인생 망치는 거야. 알고는 있지?”

/ “그래도 그 사람(피신고인) 실력은 인정해줘야 하는 거 아냐?”

- 사건을 가십거리로 취급하거나 내 일이 아니라는 식의 태도를 취하지 마세요.

/ “싸움 구경이 제일 재밌지.”

/ “그건 그 사람 주장이지. 한쪽 이야기만 들어서 모르는 거 아니야?”

사건 ○ 신고인에게 ‘피해자다움’을 요구하지 마세요.

전반에 있어 / “여태까지 웃으면서 잘 지냈는데, 진짜 힘든 거긴 해?”

/ “피해 당했다기에는 너무 멀쩡한데 너 진짜 피해 당한 거 맞아?”

- 피해사실을 공개하는 것을 조직의 원활한 운영에 폐를 끼친 행동이라 규정하며 피해자(신고인)를 비난하지 마세요.

/ “우리는 잘 지내고 (수업/연구/프로젝트 잘 하고) 있었는데 왜 갑자기 굶어 부스럼을 만들어?”

/ “너 때문에 우리 학습권이 침해 됐어. 어떻게 할 거야?”



위계는 지위 또는 관계 등의 우위나 상하관계를 일컫는다.

위력이란 사람의 의사를 제압할 수 있는 유형적·무형적인 힘을 말하는데, 폭행·협박을 사용한 경우는 물론 사회적·경제적 지위를 이용하여 의사를 제압할 수 있는 것을 의미한다.

흔히 위계폭력에 대해 강제적이고, 단체적이며 혹은 위압적인 분위기를 떠올리곤 한다. 하지만 위계폭력은 일상에서 스며들 듯 우리를 괴롭힐 뿐 아니라 단체의 분위기를 개개인에게 강요하는 것 역시 위계폭력에 속한다.

★ 상황별 이해를 돕는 예시

- 나의 생각을 남에게 강요하지 마세요. 사람의 가치관과 정체성에 따라 개개인의 생각은 다 다를 수 있습니다. 자신의 생각 혹은 경험이 무조건 옳다고 생각하지 마세요. 자신의 경험을 비추어 타인의 경험을 깎아내리는 것 역시 (사회적, 젠더적) 약자에게는 위계폭력으로 느껴질 수 있습니다.

/ “나는 교수님한테 치대는 애들이 그렇게 꼴 보기 싫더라, 괜히 나서는 바람에 휴식시간만 짧아지고 말아야, 너도 아니라고 생각하지?”

/ “그게 뭐가 힘들어? 나도 그거 할 때는 다 밤새고 죽어가면서 했어, 옛날에 비하면 훨씬 나아진거야.”

- 열정페이 및 무보수를 강요하지 마세요. 학생 작품에서 모든 사람들에게 페이를 지급하기란 어려울 수 있습니다. 하지만 동의 없이 노동력을 착취하고 보수를 주지 않는다면, 그것 역시 위계폭력입니다.

/ “(무보수 혹은 열정페이를 주며) 이게 다 빠가 되고 살이 되는 경험인거야! 나도 처음에는 돈 안 받고 일하고 그랬어. 너 그렇게 정 없게 굴면 뒤에서 욕먹는다?”

/ “내가 처음에 이거 품앗이라고 말 안했나? 야, 원래 다 서로 도우면서 사는거지~.”

- 생물학적 성 혹은 신체적 능력, 나이, 학번 등을 기준으로 다른 사람의 가능성을 재단하지 마세요.

자신의 특성(신체적 능력, 정체성, 직위 혹은 나이 등)이 상하관계에서 약자인 사람들을 함부로 대할 수 있는 정당성을 부여해주는 것은 아닙니다.

/ “아 20살이라고요? 그럼 나보다 어리네. 오빠가 알려주는 데로만 따라와~”

인권침해 대응 및 예방 방법



1. 기관장

- 구성원이 인권침해에 대한 인식을 개선하고 고충처리 절차를 알 수 있도록 관리한다.
- 구성원에게 내실 있는 예방교육을 연 1회 이상 실시하고 본인도 예방교육에 참석한다.
- 인권침해 사건 발생 시 즉각적이고 적절한 조치를 시행하여 피해자 보호와 2차 피해 방지에 만전을 기한다.

2. 관리자

- 신고인이 상담을 원하는 경우, 관리자는 사건에 대하여 판단하거나 피신고인에게 대응하려 하지 말고 신고인의 상황을 충분히 경청하고 공감하도록 노력하며, 고충처리 절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실해야 한다.
- 상담과정에서 피신고인을 옹호하거나 피신고인 입장을 대변하는 것과 같은 표현을 하지 말아야 하며, 신고인이 원치 않는 방식으로 사건이 공개되지 않도록 비밀을 지켜야 한다.
- 공식적인 결과가 나오기 이전이라 하더라도 신고인 보호를 위해 필요한 조치에 관하여 관리자로서 취할 수 있는 방안이 무엇인지 알아보고 가능한 것들은 실시한다.
※ 예) 신고인이 요청하는 병가·휴가 승인, 피신고인과 업무 공간 분리 및 일정 조정 등
- 신고인이 고충처리 절차 내에서 어려움을 겪고 있지 않는지, 2차 피해가 발생하지 않는지 진행 상황을 주시한다.

3. 신고인

- 인권침해는 침해를 가한 사람의 잘못이지 신고인의 탓이 아니라는 인식이 필요하다.

- 인권침해 행위에 대한 거부 의사 전달은 이후 법적, 제도적 절차 시 도움이 된다.
- 사건에 대한 객관적 사실을 육하원칙에 의거하여 기록하고 SNS, 문자, 이메일, 전화 통화내역, 목격자 등 관련 자료들을 확보한다.
- 해결책을 모색할 경우 피신고인의 사과와 재발방지 약속 등을 전제로 합의 할 것인지, 피신고인에 대한 처벌 내지 손해배상을 원하는지 등 자신이 원하는 해결 방법을 강구한다.
- 인권센터 등에 연락을 취하여 피해를 알린다. 진정 접수 시에는 피신고인의 행위에 대하여 자세하게 진술한다.
- 본인에 대한 보호조치와 피해구제를 위한 해결책을 요구하고, 해결절차가 진행되는 동안 피신고인과 접촉하지 않을 수 있도록 업무 공간 분리, 병가·휴가 등을 요청한다.
- 신고인이 피신고인의 언행을 교내 게시판이나 대자보 등 글로 올리는 경우 법적으로 문제가 발생할 수 있으므로 유의해야 한다.

4. 피신고인

- 인권침해 의도가 없었더라도 자신의 행위로 인하여 상대방이 불쾌감을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 사과한다.
- 인권침해 피신고인으로 지목된 경우 무조건 인권침해 행위를 부인할 것이 아니라 문제해결을 위해 협조하면서 자신의 입장을 소명하도록 한다.
- 중재나 조정을 받고 있다면 성실하게 중재나 조정 내용을 수용하고, 신고인의 요구사항을 이행하면서 다시는 인권침해를 하지 않도록 노력한다.
- 신고인에 대한 근거 없는 비난, 접촉 등으로 2차 피해를 주지 않도록 조심해야 한다.

5. 주변인

- 신고인에게 개인적으로 궁금한 사항을 캐묻거나 더 자세하게 말하라고 채근하지 말아야 한다. 신고인 스스로 이야기의 수준과 내용을 결정하도록 배려한다.
- 인권침해를 입은 것이 신고인의 잘못이 아니라는 사실을 알려준다.
- 사건 당사자들에게 과도하게 개입하려 하거나 신고인의 자책감을 부추길 수 있는 “왜 그랬냐?”는 식의 말을 자제하고 신고인의 이야기를 믿고 들어주며 정서적으로 지지해 준다.
- 좀 더 적극적인 방법으로 필요한 정보(예: 규정, 인권센터, 관련기관 등)를 함께 찾고, 해야 할 일의 순서를 의논하며, 찾아가야 할 곳에 동행하는 것은 신고인에게 큰 도움이 될 수 있다.
- 진정 처리 과정 중에 신고인이 겪게 되는 두려움과 불안, 무력감 등 정서적 어려움에 대한 이야기를 들어주고 위로한다.
- 신고인을 근거 없이 비난하거나 수군거리는 행위, 허위소문을 유포하는 행위, 왕따 시키는 행위, 괴롭히는 행위 등을 해서는 안 된다.

인권센터 운영 및 이용 안내

한국예술종합학교 구성원은 누구나 『한국예술종합학교 인권센터 규정』의 보호를 받습니다.

한국예술종합학교 인권센터는 모든 구성원의 인권을 보장하고 인권존중 문화의 정착을 위해 활동합니다.

- ◆ 상담 시간: 월~금 오전 9시부터 오후 6시
- ◆ 상담 방법: 방문 상담, 전화 상담, E-mail 상담
- ◆ 연락 방법: 02-746-9830, 9828, 9473, 9036
- ◆ 위치: 석관동 캠퍼스 학교본부 별관 2층
서초동 캠퍼스(예약제 운영)

◆ 메뉴얼 받을 수 있는 방법

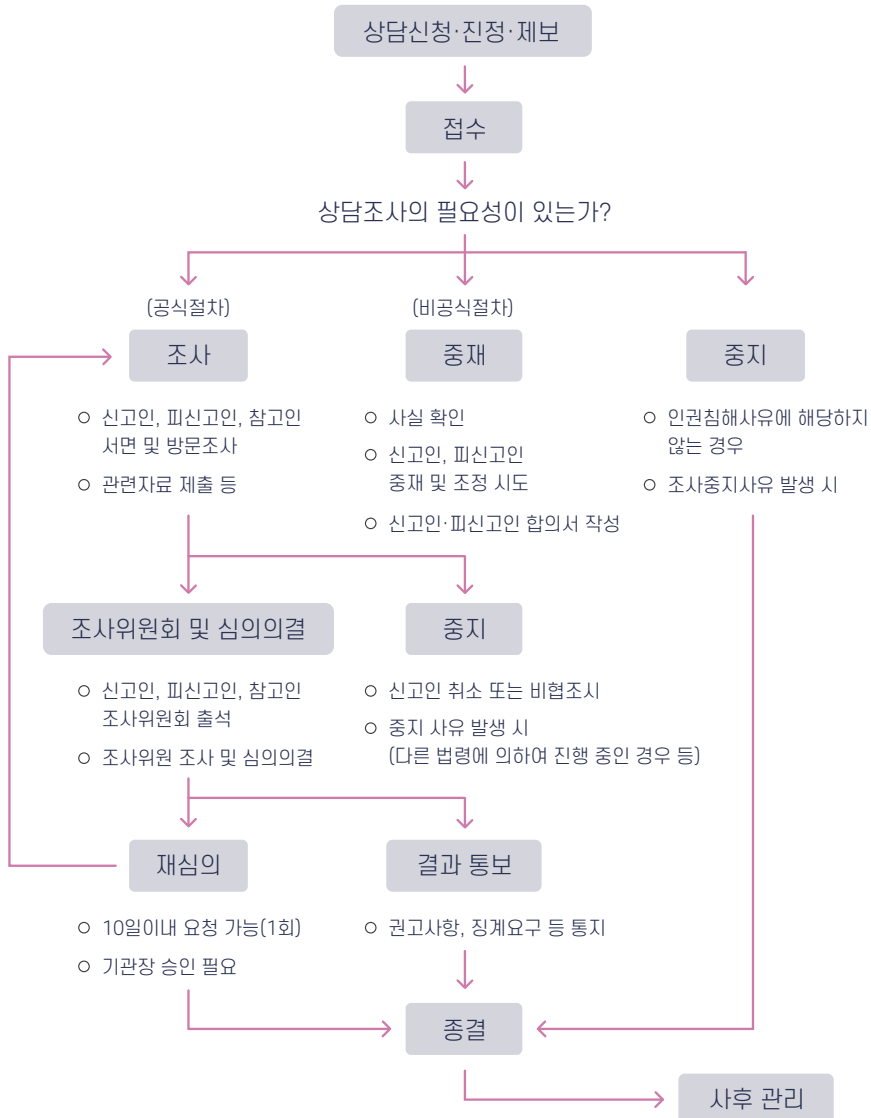
온라인 - recovery@karts.ac.kr 로 매뉴얼 요청 시 이메일 전송

오프라인 - 인권센터, 각 원 조교실 및 행정실 비치 예정

(비치된 수량이 없을 경우, 인권센터로 연락)

인권센터에서는 센터 및 메뉴얼 소개를 신입생 오리엔테이션등 장소에서 하고 있습니다.
이외에도 메뉴얼 안내가 필요한 경우 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

인권센터 인권침해 진정 및 사건 처리 절차



- 심의의결 사항 이행 점검
- 종결 후 모니터링 등

도움 받을 수 있는 기관



기관	연락처	상담 내용
고용노동부	1350	노동상담
국가인권위원회	1331	인권 전반 상담(인권침해, 법률상담, 노무 등)
국민권익위원회 정부민원안내	110	고충·민원 조사 및 처리, 국민신문고 운영 등
대한체육회 스포츠인권센터	02-418-1119	스포츠 폭력·성폭력에 대한 신고, 상담, 교육 등, 정서지원 프로그램
문화예술계 특별신고상담센터	1670-5678	성폭력 피해 상담·신고, 법률지원, 치유프로그램 등 지원, 2차 피해방지, 가해자 조치 요청에 대한 지원 등
서울시 감정노동종사자 권리보호센터	02-6929-2524	피해자 보호 및 심리상담, 힐링프로그램, 감정노동과 관련한 제도 설계 등
서울노동권익센터	02-376-0001	노동인권침해에 대한 상담, 권리구제 등(법률자문 등)
서울시 시민명예노동음부즈만 다산콜센터	120	근로자 권익보호를 위한 상담(노무, 법률상담)
여성긴급전화	1366	가정폭력, 성폭력, 성매매 긴급 전화상담 및 보호
청소년근로권익센터 [알바지킴이]	1444-3119	만15~만24세 무료상담 및 무료권리구제, 노동법 교육 진행
한국여성민우회 성폭력상담소	02-335-1858	여성노동, 건강, 성평등복지를 위한 활동 및 상담
한국여성인권진흥원	02-735-7544	성희롱성폭력 사건처리절차 안내지원 상담, 조직문화 개선 컨설팅, 피해자지원
한국여성전화	02-2236-6464~5	여성인권, 가정폭력, 성평등 운동
한국영화성평등센터 <든든>	1855-0511	영화산업 내 성폭력상담(법률지원·의료비 지원), 영화산업에 종사 또는 참여하는 누구나(영화관련학과 포함)
해바라기센터	1899-3075	상담, 의료, 법률, 수사, 심리치료 지원서비스를 통합적 제공

제작자 한 마디

꿈대 융하원칙

사적인 이유로 불이익을 주지 마세요.
사적인 영역과 공적인 영역을
명확하게 구분해 주십시오. 모든 사람이
어떠한 일을 하기위해 사적인 부분까지
완벽하게 관리해야 할 이유는
없습니다.

내가 누구지 알아? (Who)
내가 뭔데? (What)
어디서 감히! (Where)
우린 때늦(황천세는) 말야. (When)
내가 어떻게 나한테! (How)
내가 그걸 왜? (Why)

“흔히 꿈대라 하면 특정 연령대의 사람들을 떠올리는 경향이
있습니다. 그런데 꿈대 융하원칙을 잘어 보다 보면 어떤 나이에
이르러 꿈대가 되는 것이 아니라 사람을 어떻게 바라보는냐의 철학
문제임을 알 수 있습니다.
우린 모두 평등한 존엄을 마음에 새겨 실천해야 합니다.”

작품 속에서 여성을 묘사할 때 여성을 서사를 위한 도구(냉장고 속의
여자 클리셰)로 쓰지 마세요!

* 작품 속 여성캐릭터 묘사 테스트 *

백댄스 테스트
엘렌 윌킨스 테스트
색시한 리프트 테스트

등

담당자	디자인
인권센터 상담사	이연우

참여 학생

권수민

심유선

이연우

인권센터 이용안내

상담시간 월~금 오전 9시부터 오후 6시

전화상담 인권 02-746-9828

성평등 02-746-9036,9473

방문상담 석관동 본부별관 211호(인권), 212,212-1호(성평등)

서초동 225호(예약제 운영)

한국예술종합학교 구성원이 제작한 매뉴얼입니다. 사전 승인 없이 무단 복제를 금합니다.
사용시 출처 표기를 부탁드립니다.

나를 위한 체크리스트

- 권리장전 소리내어 낭독해보기 ◇
- 스스로를 엄격한 잣대로 평가하지 않기 ◇
- 나를 깎아서 작품을 하지 않기 ◇
- 구체적인 야망 세우기 ◇
- 몸을 움직이는 활동을 하기 ◇
- 주기적으로 건강상태 체크하기 ◇
- 근로기준법 알아보기 ◇
- 주변인들의 목소리 듣기 ◇
- 인권센터 진정 및 사건 처리 절차 읽어보기 ◇
- 친구에게 인권센터 책자 보여주기 ◇