

[교구]

고용인의 희롱과 성희롱에 관한 방침

이 문서의 목적은 고용인의 희롱과 성희롱 관련 문제에 대해 교구 내 일꾼들의 권리와 의무, 그리고 보고의 책임을 개괄하고자 하는 데에 있습니다. 이 방침은 고용인들에게만 적용됩니다. 그러나 자원봉사자들도 본인들이 목격한 고용인의 희롱 사건은 반드시 보고해야 합니다.

A. 희롱과 성희롱. 정의(定義)와 사례들:

1. 희롱의 정의와 사례들

- (a) 인권법에 의하면 생물학적 성별(sex), 인종, 종교¹, 피부색, 국적, 신체 및 정신 장애, 결혼여부, 나이, 사회적 성별(gender), 유전정보, 혈액형, 병역의무, 성 정체성이나 표현, 합법적 동성결혼, 동거관계, 그밖의 연방법, 주법, 지방법에 의해 보장 받는 인권 때문에 고용인이 희롱을 당하거나 차별을 받는 것이 불법임을 규정하고 있습니다. 희롱은 이러한 영역들 중 하나 혹은 둘 이상에 근거하여 적대적이거나 위협적인 환경을 의도적으로 만드는 일입니다.
- (b) 희롱은 심각한 행동과 만연하는 행동을 수반할 수 있습니다. 심각한 행동은 한 번 발생하더라도 근무환경을 바꾸기에 충분한 행동입니다. 만연하는 행동은 희롱이 지속적으로 일어나는 형태입니다.

¹ 종교 단체의 고용주는 모든 고용인들이 일률적으로 그 종교의 교리를 따르도록 요구하는 것이 허용됩니다. 또한 종교 단체의 고용주는 조직의 종교 활동에 참여하는 성직자, 종교 교사, 기타 고용인들에게 모두 적용되는 고용 자격요건으로 종교 입교를 요구할 수 있습니다.

(c) 희롱은 신체, 심리, 글이나 말을 통한 광범위한 행동들을 포함하며, 기타 다른 형태도 있지만, 다음과 같은 예가 있습니다.

- 신체적 학대나 정신적 학대
- 공격적 농담이나 비방
- 한 사람이 다른 사람에게 하는 언어, 그래픽(전자 제품이나 디지털 화상과 인쇄물 포함), 시각, 신체 등을 통한 공격적이고 원하지 않은 행동
- 음란한 내용의 메시지
- 명예훼손, 중상, 사기 내용의 이미지나 의사소통
- 민족이나 인종 관련 비방
- 인권법에 의해 보호되는 인종, 국적, 성별, 나이, 장애, 기타 다른 사회적 신분에 근거한 험담이나 희롱으로 간주될 수 있는 모든 행동

2. 성희롱의 정의(定義)와 사례들

(a) 성희롱은 특히 직장 내 희롱 중에서 음험한 형태를 말합니다. 인권법에 의하면 성희롱은 상급자에 의한 것이든 동료 고용인에 의한 것이든 불법입니다.

(b) 성희롱은 원하지 않는 성적 접근, 성상납 요구, 그밖의 성적 본성을 표현하는 언어적 또는 신체적 행동을 말하며 다음과 같은 때에 희롱으로 간주됩니다.

1. 위와 같은 행동에 대한 복종이 외적 또는 내적으로 개인의 고용 계약 조건이 될 때

2. 위와 같은 행동에 대한 개인의 복종이나 거부가 그 개인의 고용여부 기준으로 사용될 때
3. 위와 같은 행동의 목적이나 결과가 개인의 업무 수행에 부당하게 지장을 주거나, 업무환경을 위협적, 적대적, 공격적인 환경으로 만들 때

(c) 성희롱이 되거나 될지도 모르는 각각의 모든 행동을 살펴보는 것은 불가능합니다. 그러나 성희롱의 모든 형태를 포함하는 것은 아니지만 그 사례들은 다음과 같습니다.

- 원하지 않는 성상납 요구
- 음란하거나 저질적 농담이나 언설
- 성행위나 타인의 신체에 관한 언설
- 음담패설 또는 야유를 하거나 휘파람 소리를 내는 행위
- 음란한 편지, 메모, 초대장, 사진, 만화, 기사, 그밖의 성에 관한 내용의 글과 사진자료(다큐멘터리, 디지털, 전자 자료)
- 성적 관심에 대해 거절 의사를 밝힌 사람에게 계속 성적 관심을 표현하는 행위
- 성적 접근의 거절 또는 성희롱 신고에 대한 보복
- 성상납의 댓가로 승진, 고평가, 업무배려, 호의적 이직 등의 고용 상의 혜택을 제의하거나 제공하는 행위
- 원하지 않는 신체 접촉이나 폭행 또는 움직이지 못하게 하는 행위

B. 성희롱을 포함하여 고용인의 직장 내 희롱을 명백하게 금합니다.

본 교구 방침의 목적은 희롱과 성희롱이 없는 업무환경을 제공하는 데에 있습니다. 직장 내 희롱과 성희롱은 어떠한 형태이든 징계조치가 따르는 문제로 다루어집니다.

C. 모든 희롱과 성희롱의 피해자와 목격자는 신고해야 합니다.

직장 내 희롱과 성희롱의 피해자이거나 목격자인 고용인은 즉각 사제에게 사건을 보고해야 합니다. 피해자이거나 목격자인 고용인은 희롱과 성희롱에 대해 공식적 경로를 통한 보고 이외에 상급자에게 비공식적인 보고도 할 것을 권고합니다. 희롱과 성희롱에 연루되어 있는 상급자에게 사건에 대해 고용인이 보고할 의무는 없습니다. 그러한 경우에 고용인은 연루된 상급자의 상급자나 기타 다른 상급자 또는 대교구 인사국에 보고를 해야합니다.

D. 희롱과 성희롱 신고에 대한 조사

모든 고용인의 희롱과 성희롱에 대해 접수된 신고는 즉각적이고 철저한 조사가 실시되어야 합니다. 모든 희롱과 성희롱에 대해 접수된 신고는 최대한 비밀로 다루어져야 하며 조사를 실시하는 데 있어 의무사항이 일관되게 적용되어야 합니다.

E. 희롱과 성희롱 신고에 대한 보복은 없습니다.

희롱과 성희롱을 보고한 고용인은 어느 누구도 고용주에게서 업무 상 불이익이나 보복을 당하지 않아야 합니다. 만약 희롱과 성희롱을 보고한 사람이 보복을 당했다고 생각될 때는 그 보복에 대해 희롱과 성희롱을 보고할 때 사용했던 방법(C 항 참조)과 동일한 방법으로 즉각 보고해야 하는데, 이 경우 보복을 하고 있는 사람을 피하여 보고할 수 있습니다.

F. 희롱과 성희롱에 대한 징계조치

직장 내 희롱과 성희롱에 연루된 고용인은 누구에게나 퇴직을 포함한 징계조치가 내려집니다. 고용인은 본인이 일으킨 희롱이나 성희롱에 대한 법적 그리고 재정적 책임을 져야한다는 것을 인지하여야 합니다. 이에 덧붙여, 상급자들은 본인이 희롱이나 성희롱을 일으키지 않았더라도 희롱과 성희롱 신고 접수를 하지 않았거나 접수한 신고에 조치를 취하지 않았다면 개인적 책임을 지게 될 수도 있습니다.

G. 희롱과 성희롱 관련 교육과 방침의 홍보

사제나 사제가 지명한 자는 희롱과 성희롱에 대한 교육을 제공해야 할 책임이 있습니다. 적어도 일 년에 한 번, 사제나 사제가 지명한 자는 희롱과 성희롱 방지 및 보고와 관련된 책임을 상급자들에게 주지시켜야 합니다. 이에 더하여 [최소한 일 년에 한 번] 사제와 사제가 지명한 자는 모든 고용인들에게 희롱과 성희롱에 대한 교구의 방침을 알려야 합니다. 또한 사제와 사제가 지명한 자는 희롱과 성희롱 보고 체계가 준비되어 있는지, 그러한 절차를 고용인들이 숙지하고 있는지, 그러한 절차가 시행이 되고 있는지를 점검해야 합니다.

H. 자원봉사자들에 의한 희롱과 성희롱에 대한 보고

자원봉사자들은 봉사에 대한 댓가를 받지 않고 봉사를 하는 사람들입니다. 자원봉사자들은 고용인이 아닙니다. 본 방침의 사본을 모든 봉사자들에게 배부해야 합니다. 관련 법과 본 방침에 있어 고용인이 아닌 사람들은 그 보호 대상이 아니지만, 본 방침에 명시된 희롱과 성희롱을 목격한 자원봉사자는 누구나 고용인들이 보고할 때와 동일한 방법으로 희롱과 성희롱에 대해 즉각 보고해야 한다는 것이 교회의 방침입니다.