

The Presbyterian Church

in Canada

L’Église presbytérienne

au Canada

**교회 내 괴롭힘에 대응하는 정책과 절차**

**전문(Preamble to the Policy**)

신약성서에서 교회는 그리스도의 몸이자 그리스도 목자가 인도하는 양떼로 표현됩니다. 존 캘빈은 교회를 자녀를 양육하는 어머니에 비유했습니다. (기독교강요4.1.6). 기독교인이라면 이런 메시지에 포함된, 또 초대교회에 전달되었던 많은 서신들에 명시된 교훈을 받아들여 교회가 사역을 위한 안전한 장소로 유지되도록 최선을 다해야 할 것입니다. 그러나 우리는 모두 죄인이며, 부르심데로 잘 감당하지 못함으로 해서 우리 삶 속에서 창조주의 사랑을 제대로 반영하지 못하고 있음을 고백합니다. 이 때문에 우리들의 교회 역시 제 역할을 다하지 못함을 인정합니다. 유감스럽지만 교회 내 여러 조직들 내에서 누군가를 위협하거나 괴롭히는 일들이 벌어지고 있음을 부인할 수 없습니다. 어떤 상태이든 괴롭힘에 대해 신속하게, 조심스럽게, 적절하게 대응하는 것은 교회가 그리스도 몸의 역할을 다 하는데 도움이 됩니다.

**괴롭힘에 대응하는 정책과 절차 (Policy and Procedures for Addressing Harassment in the Church)**

모든 관계에서 교회는 그리스도의 사랑에 뿌리를 두어야 합니다. 복음은 서로를 사랑할 것을 명령하며, 성령의 인도에 따라 인간관계에 있어 가장 높은 기준을 추구할 것을 지시합니다.

캐나다 장로교회는 교회 내 어떤 괴롭힘도 용납하지 않으며, 적극 대응할 것입니다.

이 같은 정책은 캐나다 장로교회에 소속된 모든 교회의 소속 교인, 출석자, 교용인/직원 및 자원봉사자들에 해당됩니다.

**교회 내 괴롭힘(Harassment in the Church)**

괴롭힘이란 교인이나 교회에서 일하는 직원 혹은 봉사자 등이 받아들이지 않거나, 받아들이지 않을 것으로 생각될 수 밖에 없는 물리적 혹은 언어적 행위를 가하는 것을 의미합니다.

다음과 같은 예를 들 수 있습니다:

* 특정인의 인종, 종교, 성별, 나이, 성적동향, 성적 정체성, 지체 부자유 여부 등에 대한 조롱 또는 폄하적 발언이 해당되며, 법적 차별금지 기준은 주정부(provence)에 따라 조금씩 다를 수 있습니다.
* 인종, 종교, 성별, 나이, 성적동향, 성적 정체성, 지체 부자유 여부나 다른 어떤 차별금지 법규를 위반하는 위협, 협박 행위.
* 만지거나, 쓰다듬거나, 꼬집는 등 상대방이 원하지 않는 신체적 접촉.

일반적으로 괴롭힘이란 오랜 기간 동안 반복되는 행위를 의미합니다. 그러나 심각한 수준의 일시적 행동도 “오염된 환경”을 조성할 수 있고 괴롭힘으로 인정됩니다.

교회 내 고용관계에 한해서 고용인이 제대로 일하기 힘들도록 험악하고, 위협적이거나 공격적인 분위기를 조성하고, 비합리적으로 직원의 근무를 방해하는 행동을 괴롭힘으로 볼 수 있습니다.

고용인이나 직장의 관리나 업무 지시와 관련하여 고용주나 관리인(supervisor)이 취하는 “합리적인 행동(reasonable action)”은 괴롭힘이 아닙니다. 정당한 이유로 직원을 해고하거나, 직원의 업무실적을 평가하는 것은 합리적 행동의 예일 수 있습니다.

**폭력(Bullying)**

폭력에는 다음과 같은 것들이 있습니다.

* 물리적 혹은 신체적 폭력: 물리적 힘 혹은 공격성을 사용하는 경우 (예, 신체적 구타)
* 언어 폭력: 상대방을 조롱하는 폭력적 언어 (예, 비하하는 욕설)
* 사회적/관계적 폭력: 왕따 시키거나, 이상한 소문을 퍼뜨리거나 완전히 무시함으로써 위협을 가하거나 피해를 주는 경우 (예, 가십)
* 싸이버 폭력: 문자 메시지를 포함한 다양한 소셜네트워킹 수단을 통해 상대방을 위협하고, 왕따시키거나 창피를 주는 등 상대방의 체면을 손상시키는 행동 (예, 위협적인 텍스트 문자 보내기)

잔인하고, 위협적이고, 모욕적인 언행을 통해 상대방을 아프게 한다는 면에서 괴롭힘과 폭력은 비슷하다고 볼 수 있습니다.

괴롭힘이 폭력과 다른 것은 많은 경우 상대방을 차별하는 내용을 담고 있다는 것입니다.

이번 정책은 괴롭힘과 폭력 둘 다를 다루며, 이후로는 ‘괴롭힘’이란 통일된 단어를 사용하겠습니다.

**성적 괴롭힘(Sexual Harassment)**

성적 괴롭힘의 정의는 다음과 같습니다.

* 직장 내에서 상대방의 성별, 성적 동향, 성적 정체성이나 표현력 등에 대해 상대방이 받아들이지 않거나, 받아들이지 않을 것으로 합리적으로 간주되는 성가시고 짜증나는 언행을 일삼는 것, 또는
* 직원의 승진이나 특혜의 수락 혹은 거부에 영향을 줄 수 있는 보다 높은 위치에 있는 사람이 상대방이 받아들이지 않거나, 받아들이지 않을 것으로 합리적으로 간주되는 성적 접촉이나 성적행위를 요구하는 것 등입니다.

캐나다 장로교회는 성적 괴롭힘에 대응하는 정책과 절차를 이미 보유하고 있습니다. 총회는 지난 1993년 ‘성적학대 및 성적 괴롭힘에 대응하는 정책 (Policy for Dealing with Sexual Abuse and Sexual Harassment)’을 승인했으며, 모든 성적 학대 및 괴롭힘에 대한 민원의 경우에 있어 이미 승인된 본 정책에 따르게 되어 있습니다.

이에 따라 어떤 형태로든 접수된 괴롭힘의 상황이 성적일 경우 교회는 ‘성적학대 및 성적 괴롭힘에 대응하는 정책’에 의거해 사건을 처리하게 됩니다.

**의무(Responsibilities)**

교회의 고용주, 당회나 다른 의결기관 혹은 위원회의 회원들은 교회 내 어느 곳에서든 괴롭힘을 예방하는 조치를 취하고, 이런 일이 발생했을 때는 적절하게 대응해야 합니다.

고용인들은 동료나 업무상 마주치는 제3자들과의 관계에서 위의 정책을 준수할 의무가 있습니다. 이는 근무처 내에서뿐만 아니라 회의 및 업무와 관계된 직장 바깥에서의 각종 활동과 업무에도 적용됩니다.

이 같은 정책이 같이 일하는 사람들 간의 모든 사회적 상호관계를 금지하는 것은 아니지만 모든 고용인들이 동료들과의 업무상 관계에서 요구되는 행동규범에 보다 예민하게 신경써 줄 것을 요구하는 것입니다.

**대응 절차 (Procedures for Dealing with Allegations of Harassment within the Church)**

교회의 목사, 부제/특수사역자 (member of the diaconal ministry), 소속 교인, 장로나 집사, 출석인, 고용인 혹은 봉사자 등이 교회 내에서 괴롭힘을 당했다고 생각될 경우 자신을 괴롭힌 당사자와 서로 정중하게 직접 해결하는 시도를 해 볼 것을 권고합니다. 이 미팅에는 각자의 지원자가 동행해도 됩니다. 불만을 제기하는 사람은 원할 경우 언제든지 경찰에 신고할 권리도 있습니다. 경찰이 개입해 조사하는 상황이라면 교회 내의 별도의 절차는 중단됩니다.

만약 괴롭힘을 당한 사람이 자신을 괴롭힌 당사자와 직접 대면하는 게 안전하지 않다고 판단되면 관할 의결기관 (court of jurisdiction)의 서기나 회장, 직원이나 봉사자일 경우 담당 수퍼바이저에게 민원을 제기할 수 있습니다.

목사의 행동에 대한 불만일 경우에는 노회서기나 노회장에게 민원을 제기합니다.

교회 조직의 소속 교인, 장로나 집사 혹은 출석 교인에 대한 불만은 당회 서기나 당회장에게 제기합니다. 다만 이들에 대해 목사가 불만을 제기할 경우엔 노회 서기에게 합니다.

대회(synod)나 총회 때 발생한 문제에 한해서는 대회나 총회 서기에게 민원을 제기할 수 있습니다.

고용인이 업무 중 당한 괴롭힘에 대해선 해당 교회조직 책임자(supervisor) 위치에 있는 어떤 상관에게든 민원을 제기할 수 있습니다.

**불만/고발 사항(The Complaint)**

가능하면, 괴롭힘에 대한 불만사항은 다음과 같은 내용을 기재해서 문서로 접수하는 것이 바람직합니다.

* 민원 제시자(들)의 이름과 연락처.
* 괴롭힘을 가한 당사자의 이름, 교회 내 그의 위치와 연락처 (알고 있을 경우).
* 증인(목격자)이나 해당 사건에 대한 적절한 정보를 제공할 수 있는 사람의 이름과 연락처 (알고 있을 경우).
* 해당 상황이나 사건에 대한 설명 및 날짜, 시간, 장소와 반복 여부.
* 해당 상황이나 사건을 이해하는 데 도움이 될 만한 문서.
* 불만사항과 연관이 있는 각종 문서, 목격자(증인)나 관계자, 괴롭힘에 가담한 또 다른 가해자 등에 대한 명단.

괴롭힘에 대한 불만사항은 구두로 접수될 수도 있습니다.

괴롭힘에 대한 불만을 접수한 당회 서기나 당회장은3명으로 구성된 위원회(committee)에 해당 불만사항을 전달하는데, 관할지역 의결기관 (court of jurisdiction)에 소속되어 신속하게 처리해 줄 수 있는 위원이 적어도 한 명은 포함되어야 합니다. 이를 접수한 위원회는 신속하게 조사에 임합니다. 사건마다 복잡함 정도의 차이가 있기 때문에 어떤 문제는 수일 내에 조사가 끝나고, 어떤 경우는 보다 시간이 걸릴 수 있습니다. 가능하면30일 내에 조사 및 이에 대한 보고가 끝날 수 있도록 해야 합니다. 조사 과정들은 불만을 제기한 당사자의 안전과 편안함이 보장되어야 합니다. 이는 조사기간 동안 불만제기자와 가해 용의자 간의 접촉이 없도록 보장하는 것도 포함됩니다. 만약 지속적 위험이 가능할 것으로 판단되면 가해 용의자의 의결기관 혹은 행사 출입을 금지하거나, 직장 업무를 일시적으로 중단할 수도 있습니다. 이런 모든 조치는 ‘무편견 (without prejudice)’ 원칙하에 있음을 분명히 해야 합니다. 조사 과정에서나 시정(corrective action) 단계에서 공개가 불가피한 경우 혹은 법적으로 공개가 요구될 경우를 제외하고, 모든 조사는 비밀이 보장되는 방법으로 다루어질 것입니다.

**조사(The Investigation)**

조사위원회는 최고 3명 이하로 구성됩니다. 이들 위원은 객관적으로 판단을 내릴 수 있어야 하고, 가해 의심을 받는 당사자나 그의 직접적인 영향이나 지시를 받는 사람이어서는 안 됩니다. 이들은 위의 정책에 익숙하거나, 훈련을 받아야 합니다 (The Associate Secretary, Ministry and Church Vocation or the Clerks of Assembly can assist with training). ‘성적학대 및 성적 괴롭힘’ 위원회에 소속된 위원을 선정하는 것이 적절할 선택일 수 있습니다.

조사위원회는 가능한 최대한으로 비밀을 보장합니다.

조사의 내용은 다음과 같습니다:

* 불만을 제기한 자(complainant)와 이에 응답하는 자(respondent)를 공정하고, 자세하게 면담한다. (일반적으로 목격자/증인들과 만나기 전과 후)
* 제기된 특정한 내용에 대해 응답자(가해 용의자)가 설명할 기회를 제공한다.
* 연관된 목격자/증인들을 개별적으로 면담한다.
* 연관된 각종 문서를 수집, 검토한다.
* 면담 시 적절한 내용들을 자세하게 기록한다.
* 다음과 같은 내용을 포함한 보고서를 준비, 작성한다.

- 조사의 절차

- 불만사항에 대한 명확한 요약

- 불만사항에 대한 대응책

* 목격자들의 진술을 요약한 내용을 포함한 모든 증거자료 입수.
* 해당 괴롭힘이 발생했는지 혹은 아닌지 여부에 대한 사실관계와 결론

모든 사실관계에 대한 결론은 ‘개연성의 균형(balance of probability)’ 원칙에 따릅니다. 특정 사건 발생에 대해 합리적인 사람은 어디까지 믿을 수 있는가? 해당 관계자들과 목격자들의 말을 어디까지 믿을 수 있는가? 당사자들끼리 이미 도달한 해결책이나 결정사항이 있는가도 고려대상입니다.

참고: 직장상황에서 벌어진 사건일 경우 조사위의 보고서는 고용주에게 전달됩니다. 어떤 식의 해결책이나 시정을 할지에 대해서 고용주가 판단합니다.

조사 중 조사위는 불만제기자와 응답자를 한 자리에 초청할 수 있으나, 이런 조치는 의무성을 띄지는 않습니다.

**해결(Resolution)**

불만제기자와 응답자 (가해 용의자)에게 조사 결과 및 이에 따른 어떤 조치를 취할 것인지를 통보합니다. 문제를 시정하는 조치(corrective action)는 당초 문제의 심각성에 준하며 합리적으로 처리되어야 합니다. 조사위의 보고서는 비공개로 유지되며 고용주나 관할 의결기관이 보관하게 됩니다.

가능할 경우 조사위는 양 측이 둘 다 용납할 수 있는 해결책을 제시합니다. 조사위가 괴롭힘이 발생한 것이 사실임을 확인했을 경우, 이를 바로잡기 위함과 예방을 위한 적절한 행동을 취할 것입니다. 괴롭힘을 가한 당사자는 적절한 징계를 받게 될 것입니다. 고용인에 대한 징계는 급여지급 및 근무 일시 중지, 해고, 공식사과 요구, 관련된 훈련 이행 합의, 행동 지침에 대한 구두 혹은 문서 언약, 혹은 기타 등이 포함될 수 있습니다. 가해자가 교회의 고용인이고, 그의 직장생활과 관련된 해결방안이 권고되었을 경우, 조사위의 보고서와 권고안은 고용주에게 전달되어 이를 집행할 의무는 고용주에게 있습니다. 만약 가해자가 노회의 책임자일 경우 조사위는 보고서와 권고안을 관할 의결기관에 보내 어떤 행동이 가능한지 정보를 구할 수 있습니다.

용납할 만한 해결책을 찾지 못하거나 조사위의 권고안을 받아들이지 못하는 불만제기자는 징계안(disciplinary case)의 시작을 요구할 수 있습니다. 이는 교회법 (Book of Forms) 345ff에 명시된 과정을 따르지만, 섹션 350-53은 적용하지 않는다는 규정이 있습니다. 마찬가지로 조사위의 결정이나 해결책에 불만이 있는 가해 용의자 역시 같은 조항에 따른 징계안 케이스로 다룰 것을 요구할 권리가 있습니다.

대회나 총회 기간 중에 발생한 혐의에 대해 징계안 케이스(disciplinary case)로 처리하기 원하는 불만제기자는 가해 용의자가 소속된 관할 의결기관에 의뢰해야 합니다.

**기록보관(Record Keeping)**

고용주나 관할 의결기관(court of jurisdiction)의 서기는 제시된 모든 불만 및 직장 내에서 발생한 괴롭힘에 대한 아래와 같은 기록을 안전하고, 잠금 장치가 되어 있는 장소에 보관해야 합니다.

* 불만사항이 제기된 문제 및 이에 대한 자세한 내용의 사본
* 모든 메모를 포함한 조사 기록
* 해당할 경우 목격자/증인의 진술
* 조사위원회 보고서 사본
* 불만제기자와 응답자/가해자에게 전달된 조사결과의 사본
* 불만이나 사건에 대해 어떤 시정조치가 결의되었는지 기록의 사본

괴롭힘에 대한 불만이나 실제 사건에 대한 모든 기록은 정확한 조사나 해결안 제시, 또는 법이 의무화하지 않는 이상 비공개로 유지되는 게 원칙입니다. 더 오랜 보관을 법원이 지시하지 않는 한 모든 기록은 조사가 종결된 시점부터 2년 동안 보관합니다.

**보복불가(No Retaliation)**

괴롭힘 불만에 대한 결론이 어떻게 나왔는지 상관없이 교회는 진실된 의도로 불만을 제기한 사람, 괴롭힘이나 차별행위가 의심되는 상황을 보고했거나 조사에 협조한 개인들에 대한 어떤 보복도 용납할 수 없습니다. 이는 위의 정책을 침해하는 행위입니다.

악의적으로 괴롭힘을 보고하는 교인이나 고용인은 징계에 처할 수 있습니다.

위의 정책은 교회 고용인이 적합한 인권법안에 의거해 해당 법안이 제시하는 기간 내에 인권옹호법원(Human Rights Tribunal)에 민원을 제기하거나 그에게 마련되는 다른 사법적 절차를 추구하는 것을 막거나 망설이게 하려는 것이 아닙니다.

**정책과 프로그램 검토(Policy and Program Review)**

총회의 인가를 받을 경우 이 정책은 직장 내 괴롭힘이나 성적 괴롭힘을 포함한 모든 괴롭힘의 위험을 줄이기 위해 캐나다 장로교회 소속 모든 당회, 목회 운영 위원회, 노회, 대회, 수련회, 신학교 및 상설위원회 등에서 매년 최소 1회 확인(상기)하게 됩니다. 교회의 ‘삶과 사명 위원회(Life and Mission Agency)’는 이 정책이 관련 법에 따라 제대로 유지되고 있는지 판단을 위해 최소 매 3년마다 검토를 시행할 것입니다. 교회의 모든 고용인과 봉사자들은 이 정책 내용에 대한 훈련을 받아야 합니다.