



디지털 시대의 안전한 일터

: 여성 근로자 디지털 안전권 보호 기준 제안

전유원 부연구위원

트렌드분석 및 빅데이터실

* 본 브리프는 동일 저자가 「2025 국민의힘 여성정책 공모전」에서 최우수상으로 선정된 정책제안을 바탕으로 브리프 형식에 맞게 재구성한 결과물임.

핵심 요약

문제 인식

- 2024년 디지털 성범죄 피해자 지원 인원은 1만 305명으로 사상 최초로 1만 명을 돌파했으며, 디지털 기반 피해는 여성에게 더 빈번하게 발생하고 구조적으로 집중됨
- 디지털 성범죄와 딥페이크 문제는 더 이상 개인의 온라인 공간에 국한되지 않고 직장이라는 삶의 핵심 공간으로 확산, 동일한 피해라도 여성에게는 침묵 강요·경력 손실·높은 사회적 비용으로 이어짐
- UN·EU 등 국제기구 분석에 따르면 디지털 괴롭힘 피해의 95%가 여성 대상, 이로 인한 사회·경제적 손실은 연간 수십~수백조 원 규모로 추산

핵심 쟁점 :

현행법의 구조적 한계

- 현행 직장 내 괴롭힘·성희롱 규정은 '관계 우위'를 전제로 하나, 디지털 환경에서는 직급·나이와 무관하게 '캡처·저장·유포 접근 권한'이 새로운 권력으로 작동함
- 동료·하급자에 의한 디지털 괴롭힘은 법적으로 단순 불미행위로 축소 처리되는 경우가 많아, 사실상 피해자가 보호받지 못하는 구조가 지속됨
- 비성적 이미지 괴롭힘(프로필 캡처·외모 조롱·합성 등)은 성폭력처벌법·정보통신망법 적용이 곤란하고, 한국은 국제 비교상 지속성·반복성 기준이 없는 유일한 국가로 법적 공백이 큼

정책 핵심 해법

- '기술적 우위'의 명문화**
 - 직장 내 괴롭힘 판단 기준에 전자적 접근 권한(캡처·저장·유포 가능성)을 명시적으로 포함
 - 이미지 기반 디지털 괴롭힘의 법적 포섭
- 성적·비성적 이미지 괴롭힘을 직장 내 성희롱·괴롭힘 정의에 포함**
 - 피해자 실효성 강화 정책 패키지
 - 디지털 포렌식 지원 바우처 도입(증거 확보 비용 지원)
 - 업무용 안심 프로필 표준 추진(자율협약·기술적 예방)
 - 퇴사·이동 시 '디지털 잊혀질 권리'를 표준 근로계약에 반영
- 시범사업 → 법제화 → 정책화 로드맵**
 - 공공부문 선행 도입 후 민간 자율 확산, 데이터 기반 평가·환류 구조 구축

정책 취지

- 여성 디지털 안전권 보호법(안)은 디지털 직장 환경에서 급증하는 이미지 기반 괴롭힘(캡처·유포·조롱·합성·딥페이크 등)을 현행 노동법 체계 안으로 명확히 포섭해, 여성 근로자가 경력을 중단하지 않고 안전하게 지속할 수 있는 일터 환경을 조성하기 위한 법 개정안임(근로기준법·남녀고용평등법 일부 개정)

정치적 의미

- 이 정책은 이념적 페미니즘이 아닌 '안전·공정·법치'에 기반한 생활형 여성정책으로, 남녀 모두 수용 가능한 보수정당형 여성정책 모델 제시
- 특히 2030 여성·MZ 직장인이 실제로 체감하는 일터 문제를 직접 겪어야 하는 정책으로,
 - 수도권 지역의 청년층 및 중도층 투표율(정치 참여율) 상승 기대

I. 개요

- 본 브리프는 디지털 전환이 일상화된 직장 환경에서 새롭게 나타나는 이미지 기반 괴롭힘, 딥페이크·캡처 악용 등 디지털 기술을 매개로 한 근로 침해 양상을 체계적으로 검토하고, 현행 「근로기준법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 이러한 신종 위험을 충분히 포섭하지 못하는 구조적 한계와 제도적 공백을 분석하는 데 목적이 있음
- 특히 기존 법체계가 전통적인 위계·대면 중심의 직장 관계를 전제로 설계되어 있어, 기술 접근성·정보 비대칭·확산 가능성이라는 디지털 환경 특유의 ‘새로운 권리구조’를 반영하지 못하고 있음을 문제의식으로 삼고 이를 통해 직급이나 공식적 지위와 무관하게 발생하는 디지털 괴롭힘이 어떻게 법적 사각지대에 놓이게 되는지를 구체적으로 드러내고자 함
- 아울러 본 브리프는 이러한 디지털 안전 문제가 여성 근로자의 경력 형성, 고용 지속성, 직무 몰입도에 미치는 영향을 노동시장 구조와 연계해 조망함으로써, 단순한 개인 피해 차원을 넘어 국가 차원의 인적자원 손실과 생산성 저하 문제로 확장해 분석함
- 이를 바탕으로 ‘여성 근로자 디지털 안전권’이라는 개념을 정책적으로 정식화하고, 법 개정·행정 지침·기술적 예방장치·기업 자율 협약을 포함하는 종합적 정책 대안을 제시함으로써, 디지털 시대에 부합하는 안전한 근무환경 조성을 위한 법·정책 논의의 기초 자료를 제공하고자 함

II. 문제의 현황 및 배경

1. 문제의 심각성 :

디지털 괴롭힘의
급증

- 2024년 한 해 동안 ‘중앙디지털성범죄피해자지원센터’가 상담·삭제 지원·수사·법률·의료 지원 등을 제공한 디지털 성범죄 피해자는 1만 305명으로 집계되었으며, 이는 센터 출범 이후 사상 최초로 1만 명을 넘어선 수치임¹
- 이러한 피해는 모든 근로자에게 발생할 수 있지만, 다수의 국내외 연구는 여성이 디지털 기반 피해에 더 쉽고 빈번하게 노출됨을 보여줌^{2,3}
 - ▶ 이는 여성의 이미지가 현실 세계와 마찬가지로 디지털 환경에서도 외모 평가, 성적 의미 부여, 성적 대상화와 결합될 가능성이 남성보다 상대적으로 높기 때문임
- 해외 언론 역시 한국 사회에서 여성들이 디지털 성범죄(온라인 기반 성폭력)와 딥페이크(deepfake)에 노출된 상황의 심각성을 보도함^{4,5}

¹ 한국여성인권진흥원, 「지난해 중앙디지털성범죄피해자지원센터 지원 피해자 1만 명 넘어, 전년 대비 14.7% 증가」, 2025년 4월 11일.
<https://www.stop.or.kr/home/kor/M827891955/board.do?urlPos=&idx=cb000d1a0008a85e71a41b8741facbfebf86627a6a1f8fb29921f070d3441e&act=detail>

² 최근 해외 연구 사례(Nelson S, et al., 2024; Rosander M, et al., 2020)에서도 “비신체적 폭력(non-physical violence, 예: 언어폭력, 괴롭힘, 성희롱 등)”의 피해자 가 남성보다 여성이 더 많았음을 보고되었고, 언어폭력·괴롭힘·성희롱 등은 전반적으로 여성이 더 취약한 대상으로 나타난다는 일관된 경향이 있다고 지적됨 [출처: Nelson S, Ayaz B, Baumann AL, Dozois G. A gender-based review of workplace violence amongst the global health workforce-A scoping review of the literature. PLOS Glob Public Health. 2024 Jul 2;4(7):e0003336. doi: 10.1371/journal.pgph.0003336. PMID: 38954697; PMCID: PMC11218983.]

³ 김수아(2019)는 여성 직장 동료를 대상으로 한 디지털 성폭력 사례를 분석하면서 디지털 성폭력이 일상적인 직장 관계 안에서도 발생하고 있으며 그 피해자는 주로 여성 동료라고 지적함 [출처: 김수아, 「디지털 성폭력과 남성 중심적 성문화」, 2019 Jul. 한국여성정책연구원]
<https://www.kwid.re.kr/publications/genderReviewView.do?p=7&idx=124344>

⁴ Song Jung-a, "Korean women are fighting back against deepfakes," The Financial Times, Opinion Outlook, Published February 3, 2025.

⁵ Raphaël Rashid (Seoul) and Justin McCurry (Tokyo), "From spy cams to deepfake porn: fury in South Korea as women targeted again," The Guardian, September 13, 2024.

- 이러한 피해는 더 이상 통상적인 온라인 공간에 국한되지 않고 직장 환경이라는 여성의 구체적인 삶의 공간으로 확산되고 있으며, 동일한 피해라도 여성에게는 더 큰 침묵의 강요, 조직 내 압력, 더 높은 사회적 비용, 더 빠른 경력 손실로 이어지는⁶⁷⁸ 사회·경제적 문제로 확대됨
- 다수의 국내외 조사들도 디지털 직장 괴롭힘의 폐해와 그로 인한 비용 손실을 지적함
 - 유엔(UN) 통계에 따르면 디지털 괴롭힘 행위의 95%가 여성을 대상으로 발생하며, 이 중 60%에 달하는 여성 온라인 관련 활동을 중단하는 것으로 보고됨. 이로 인한 사회·경제적 비용도 막 대하여, 유럽연합(EU)의 분석에서는 온라인 여성폭력으로 인한 연간 경제적 손실이 약 490억~893억 유로(한화 약 70조~130조 원)에 이르는 것으로 추산됨⁹
 - 미국의 한 법률사무소 보고서에서도 “딥페이크 등 직장에서의 디지털 이미지 기반 성적 괴롭힘은 기존 정책으로 대응이 어려울 정도로 파괴적인 결과를 초래한다”고 지적함¹⁰

2. 디지털 직장 괴롭힘의 특수성

-○ 일반적인 직장 괴롭힘과 본질적으로 구별되는 디지털 직장 괴롭힘

특성	오프라인 괴롭힘	디지털 괴롭힘	입법적 시사점
권력의 원천	직급, 나이, 인사권 (수직적 위계)	데이터 소유권, 유포 능력(기술적 접근성), 개인의 약심과 도덕성 정도	‘관계의 우위’ 재해석 필수
피해 범위	사내, 특정 부서 한정	순식간에 무한 복제 및 전파, 삭제 후에도 재유포 가능	피해의 회복 불가능 필수 고려
증거 보존	휘발성(목격자 진술 의존)	영구 저장 가능(서버 및 클라우드)	디지털 장의(삭제) 지원 법제화 필요
가해 주체	주로 상급자	누구나(동료, 하급자, 익명인, 등)	가해자 범위 확대 필요 (2·3차 피해 반복 발생 고려)

-○ 디지털 직장 환경에서 반복적으로 발생하는 주요 피해 유형 예시

- **화상회의 무단 캡처·유포**
 - 디지털 접근 권한이 새로운 권리으로 작동하나, 현행 괴롭힘 판단 기준은 이를 반영하지 못함
- **업무 연계 프로필 사진 무단 캡처**
 - 비성적 이미지 침해는 성희롱·성폭력 규정으로 포섭되지 않는 법적 공백 존재
- **사내 메신저에서의 외모·신체 조롱**
 - 반복성·지속성 입증이 어려워 실질적 보호가 제한됨
- **업무용 이미지의 성적 맥락 재가공**
 - 성적 의도가 명확하지 않으면 제재 불가
- **딥페이크 합성물 제작·유포·협박**
 - 사후 처벌 중심 구조로 인해 직장 내 통제·협박 상황 대응 한계

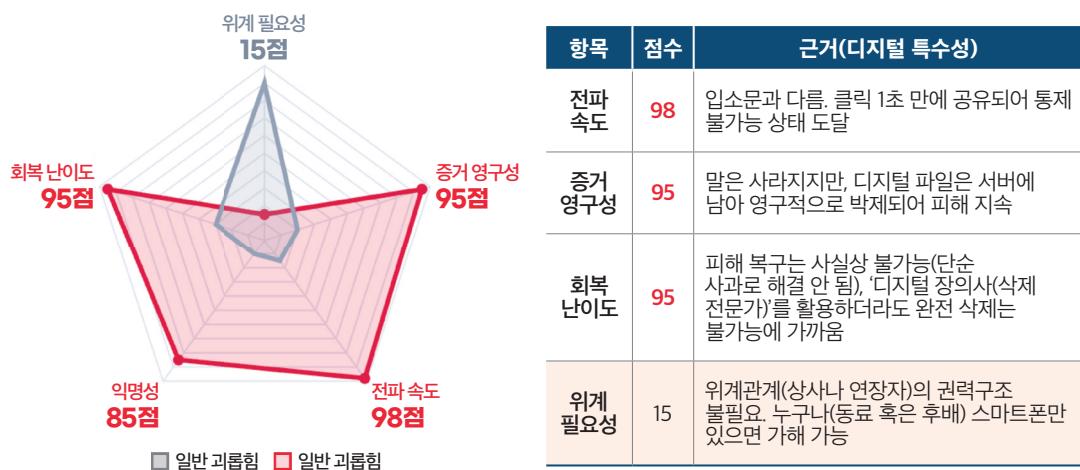
⁶ Powell 등(2020; 2023)은 “일상적 이미지 기반 학대(Everyday Image-Based Abuse)”라는 개념을 통해 디지털 세대의 일상이 된 스크린샷·사진 저장 단톡방 공유 등이 ‘의의적 의도가 없더라도, 여성에게 성적 불안·자기감멸·낮은 노동 참여 의지를 유발한다’는 점을 실증 연구로 제시함[출처: Henry, N., McGlynn, C., Flynn, A., Johnson, K., Powell, A., & Scott, A.J. (2020). Image-based Sexual Abuse: A Study on the Causes and Consequences of Non-consensual Nude or Sexual Imagery (1st ed.). Routledge.] <https://doi.org/10.4324/978135135153>.

⁷ Bates(2020)는 저서 Everyday sexism in digital contexts에서 온라인·직장·메신저 환경에서 발생하는 “사소해 보이는 성적 농담·조롱·이미지 공유”가 여성의 심리·업무몰입·경력 경로에 누적적 손상을 준다는 것을 실증 연구로 보여줌 [출처: <https://groupdocs.vip/reviews/E01179/311336/4983933-everyday-sexism-laura-bates>]

⁸ Schriner와 Rood(2020)은 직장 내에서의 이미지 사용이 단순한 사이비 괴롭힘을 넘어 “직장 내 성적 학대(sexual abuse)” 및 괴롭힘(harassment)으로 작동할 수 있음을 논의하며 비동의 이미지 촬영 또는 유포, 공공·사적 맥락에서의 공유/협박 등이 포함된 경우가 있고, 이로 인해 “경력(career), 평판(reputation), 생계(livelihood)”에 심각한 피해가 발생할 수 있다고 지적함 [출처: Schriner, John, and Melody Lee Rood. “The Internet Never Forgets: Image-Based Sexual Abuse and the Workplace.” In Handbook of Research on Cyberbullying and Online Harassment in the Workplace, edited by Leslie Ramos Salazar. West Texas A&M University, 2020.] https://academicworks.cuny.edu/qb_pubs/70/

○ 직장 내 디지털 폭력 위험도 분석¹¹

- 본 분석의 내부 기준은 OECD·UN Women 등 국제기구와 선행연구에서 공통적으로 제시되는 디지털 폭력의 위험 요인(전파 속도, 증거 영구성, 익명성, 회복·입증 난이도, 위계 비의존성)을 ‘낮음-중간-높음-매우 높음’의 위험 수준으로 구간화한 뒤, 이를 100점 만점의 상대 점수로 환산한 정책 설계용 기준임
- 지표 상세 해석:** 각 항목은 ‘낮음-중간-높음-매우 높음’의 위험 수준을 내부 기준으로 구간화해 점수화하였으며, 디지털 괴롭힘은 대부분 항목에서 상위 구간에 해당해 90점대 점수가 형성



3. 현행법의 한계와 법적 공백

○ 직장 내 성희롱을 포함한 괴롭힘은 노동청 신고 중심이며, 회사의 의무 역시 형식적인 ‘조사 및 조치(사측 노무사 조사 제공 등)’에 제한되는 경우가 많음

- 피해자가 직접 민·형사 책임 입증을 이어가려면 증거 입증 과정이 상당히 복잡하며, 이로 인해 오히려 가해자가 아닌 피해자가 업무환경 변화, 보복, 인사 불이익 등에 대한 우려로 신고를 거리거나 입증을 포기하게 되는 상황이 발생함 → 결국 처음부터 가해자에게 유리하게 작동하는 구조
- 그 결과 실무에서는 “(피해자의 정신적 고통과 업무상 피해는 어느 정도 인정돼도) 직장 내 괴롭힘은 아님”이라는 결론으로 귀결되고, 징계나 후속 조치 역시 흐지부지되는 사례가 빈번함
- 사실상 핵심 쟁점은 근로기준법상 “관계 우위” 요소임
 - 가해자의 직장 내 지위가 명확히 피고용자보다 낮거나 동등한 경우, 일반적으로 관계 우위 인정이 어려움 → 즉, 현행법상으로는 동료나 하급자가 여성 동료를 성희롱 및 성적 모욕을 했을 경우, 법적으로는 ‘단순 불미행위, 경고 사안, 상호 대화 및 사과 후 마무리 하는 것으로 끝낼 사안’ 등으로 축소되어 사실상 피해자가 아닌 가해자를 보호하는 구조임
- 최근(2024년 이후) 여성단체, 고용노동부 자문위, 국회 일부 입법 발의에서 “관계 우위” 정의를 “상하관계” → “실질적 영향력 기준”으로 확대하려는 시도가 있지만, “실질적 영향력”이라는 기준은 여전히 모호하고 특히 디지털 괴롭힘의 경우는 아직 다뤄지고 있지 않음

⁹ Christine Zhenwei Qiang, Jamie M. Zimmerman, and Marina Elefante, “Awful but lawful: Confronting technology-facilitated gender-based violence,” World Bank Blogs, December 10, 2025.
<https://blogs.worldbank.org/en/digital-development/awful-but-lawful--confronting-technology-facilitated-gender-base>

¹⁰ Ivie A. Serioux and Jerry Zhang, “Deepfakes and Digital Harassment: What Employers Need to Know in 2025,” Littler ASAP, June 13, 2025.
<https://www.littler.com/news-analysis/asap/deepfakes-and-digital-harassment-what-employers-need-know-2025>

¹¹ 100점 만점 기준: 피해 발생 및 지속에 미치는 치명도(Severity)

→ 디지털 괴롭힘이 가능한 환경에서는 기존의 위계 구도가 그대로 적용될 수 없음

- ‘캡처와 공유 기능’을 악용할 수 있는 사람이라면 직급이나 나이와 무관하게 누구나 가해자가 될 수 있음
- 오히려 같은 대화방에 참여하기만 하면 누구나 동료의 발언이나 사진을 저장·유포할 수 있는 “접근 권한”을 자동으로 갖게 되고, (객관적으로 측정할 수 없는 개개인의 양심과 도덕성의 정도에 따라) 이것이 새로운 권력 우위로 변질돼 얼마든지 악용될 수 있음
- 따라서 현행법은 이러한 행위에 대한 법적 공백을 발생시키고 “법적으로는” 피해자가 없는 사각지대를 만들어 결국 피해자에게 2차 가해와 다름없는 법적 방치 상태를 초래함

→ 익명 온라인 괴롭힘의 경우 행위자 특정 및 우위성 입증 곤란

- 고용노동부 매뉴얼은 익명성이 보장되는 게시판·SNS 등에서의 행위에 대해 “행위자 특정도 어렵고 위성을 이용한 행위라고 보기도 어려워 법상 지장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기는 곤란”하다고 명시함

→ 비(非)성적(예: 동의 없이 상대 프로필 사진 캡처 후 유포, 외모 비하 언행 및 합성 등) 괴롭힘은 성적 괴롭힘보다 오히려 일상적으로 더 쉽게 일어나는 이미지 기반 괴롭힘임에도 성폭력처벌법 적용이 불가하며 정보통신망법 적용 역시 한계가 있음

- 현재 성폭력처벌법의 한계: 제14조(카메라 등 이용 촬영)는 “성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 ‘촬영’”만 처벌 가능함

→ 한국은 처벌조항 보유국 중 유일하게 지속성·반복성 기준 존재하지 않음

- 한국보건사회연구원의 23개국 비교 연구(서유정, 2023)¹²에 따르면, 한국은 처벌조항을 보유한 국가 중 유일하게 객관적 기준(기간/빈도)이 부재한 국가로, 피해자와 가해자 모두 괴롭힘 여부를 법적인 근거를 활용해 입증하기 어려운 구조임
- 현행법 체계에서 화상회의 캡처 무단 유포는 형사처벌이 불가능하고 민사상 초상권 침해 손해배상만 가능함(한국에는 초상권을 명문화한 법적 규정이 없어 헌법 제10조와 민법 제750조를 유추 적용하는 상황)
- 카카오톡 프로필 사진 무단 사용 역시 명문 규정이 없어 판례에 의존하며, 딥페이크 제작에 대해서만 2024년 개정 성폭력처벌법으로 처벌 가능함(7년 이하 징역)¹³

¹² 한국직업능력연구원(Korea Research Institute for Vocational Education and Training) 보건사회연구, Vol.43, No.3, pp.72-91, 30.September 2023.
https://www.kci.go.kr/kciprofile/landing/article.kci?art_id=ART003006014

¹³ 안강철, 「개정된 딥페이크 처벌, 성착취물 혐박 규정에 대해」, 법무법인 강명칼럼, 2024.11.01.
https://crime.gammymung.com/bbs/board.php?bo_table=column&wr_id=50&num=2

¹⁴ Understanding digital harassment in California employment law. (2024, July 21). <https://www.southerncaliforniaattorneyspc.com/digital-harassment>

¹⁵ Fasken. (n.d.). Interaction between privacy and competition law in a digital economy [PDF report]

4. 해외 디지털 성폭력·이미지 기반 학대 대응 입법 사례 비교

국가	법·제도	주요 내용	정책적 시사점
미국 (플로리다주) ¹⁴	Brooke's Law (HB 1161, 2025)	비동의 딥페이크 영상 등 유해 콘텐츠에 대해 온라인 플랫폼 사업자에게 48시간 이내 삭제 의무를 부과하고, 미이행 시민상 제재 가능하도록 규정	보수 성향 주정부 차원에서 기술 악용 범죄에 대해 신속 차단·플랫폼 책임 강화 모델을 제도화한 사례
캐나다 ¹⁵	형법 제162.1조	상대 등의 없는 타인의 이미지 (사진·영상) 배포를 명시적 형사처벌 대상으로 규정. 판례를 통해 직장 내 사이버 괴롭힘을 고용주의 예방 의무 범위에 포함	디지털 성폭력을 형사 책임 + 노동법적 보호로 결합해 해석한 선진적 접근
영국 ¹⁶	Online Safety Act 2023 (2024.1 시행)	사적 이미지 무단 공유 시 가해 의도 입증 불필요, 딥페이크 포함. 플랫폼의 선제적 위험 관리 책임 명문화	피해자 입증 부담을 제거하고 플랫폼 중심의 예방 체계를 구축
레바논 ¹⁷	성희롱 처벌법 (2020)	성희롱 정의에 전자적 수단(이메일·메신저 등)을 명시적으로 포함. 직장 내 디지털 성희롱에 대해 형사처벌 및 민사상 손해배상 가능	중동 국가에서도 디지털 환경 변화에 맞춰 직장 내 온라인 성희롱을 명확히 범죄화한 사례 ¹⁸

III. 정책 실행방안

1. 핵심 보안 및 정책 솔루션 구체화

→ 법·제도 개선 방향: 디지털 환경 변화에 대응한 기술적 보호 장치의 명확화

법령	현행 문제점	개정 제안 내용	기대 효과
근로기준법 제76조의 2	'지위 또는 관계의 우위'만 인정하여, 하급자나 동료의 디지털 괴롭힘 처벌 불가	"사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 또는 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률에 따른 정보통신망을 이용하여..." 문구 추가	직급·나이와 무관하게, 디지털 수단(메신저, SNS 등)을 악용한 괴롭힘을 '우위성을' 이용한 행위로 법적 포섭 가능
남녀고용평등법 제12조	성적 언동 중심의 성희롱만 규제, 비성적 이미지 괴롭힘 제외	제2항 신설: "누구든지 직장 내에서 근로자의 의사에 반하여 영상, 음성 등을 편집·합성·가공하여 정보통신망을 통해 유포하거나 이를 이용해 위협하여서는 아니 된다"	딥페이크, 악의적 합성, 무단 캡처 유포 행위를 직장 내 성희롱의 새로운 유형으로 명시하여 사업주의 징계 의무 강화

→ 정책 아이디어

• '디지털 포렌식 지원 바우처' 도입

- 디지털 괴롭힘·침해 피해자가 겪는 가장 큰 현실적 어려움은 초기 증거 확보의 한계임
(가해자의 삭제·이탈로 증거가 소실되거나, 사설 포렌식 비용이 수백만 원에 이르는 문제)
- 이에 따라, 직장 내 괴롭힘 등 관련 절차를 공식적으로 진행하는 피해자를 대상으로 디지털 포렌식 및 채증 비용 지원 바우처(예시: 1인당 최대 200만 원 내외)를 지원하는 방안을 검토
- 이는 피해자의 실질적 권리 행사 가능성을 높이고, 공적 보호 체계가 작동하고 있다는 신뢰를 제공하는 정책 수단으로서, 예산 대비 체감 효과가 높은 제도임

¹⁶ New Intimate Image Abuse Laws Come Into Effect Across England and Wales, Revenge Porn Helpline, 31 January 2024. <https://revengepornhelpline.org.uk/news/new-intimate-image-abuse-laws-come-into-effect-across-england-andwales/>

¹⁷ Christine Zhenwei Qiang, Jamie M. Zimmerman, and Marina Elefante, "Awful but lawful: Confronting technology-facilitated gender-based violence," World Bank Blogs, December 10, 2025. <https://blogs.worldbank.org/en/digital-development/awful-but-lawful--confronting-technology-facilitated-gender-base>

¹⁸ 세계경제포럼(WEF) 성격차지수 기준, 레바논은 전통적으로 여성인권 수준이 매우 낮은 국가군에 속하는 반면, 직장 내 디지털 성희롱을 명시적으로 처벌하는 법제를 이미 도입·운영 중임

• ‘업무용 안심 프로필 표준’ 도입

- 사후 규제 중심의 접근을 넘어, 기술을 활용한 사전 예방적 보호 체계 구축 필요
- 주요 메신저 사업자와의 협력을 통해 ‘업무용 프로필’ 모드 도입을 유도하고, 해당 프로필 이미지에 대해 캡처 감지 시 화면 차단(DRM¹⁹) 또는 워터마크 자동 삽입 등 기술적 보호 장치 적용
- 이를 법적 강제 이전의 자율 협약 방식으로 추진하여 산업계 부담을 최소화하고, 향후 정부 인증·평가 제도에 반영함으로써 기업의 자발적 참여를 유도

• ‘디지털 잊혀질 권리’ 근로계약 반영

- 휴직·부서 이동·퇴사 이후에도 과거 업무용 단체 대화방이나 서버에 남은 개인 이미지·영상으로 인한 피해 사례 존재
- 표준 근로계약서에 퇴사(휴직·부서 이동 포함) 시 개인 영상정보 파기 요청권 조항을 권고 반영
- 당사자의 요청이 있을 경우, 기업은 해당 자료를 삭제하거나 비식별화 처리하도록 하는 절차 마련

2. 단계별 추진 계획

→ 1단계 정책 정교화 및 추진 기반 구축

- 본 단계는 정책의 방향성을 확정하고, 이후 입법·제도화 과정에서 발생할 수 있는 쟁점을 사전에 정리하는 준비 단계에 해당함
- 디지털 괴롭힘·이미지 침해 문제의 실태, 기존 법·제도의 한계, 해외 입법 및 정책 사례 등을 종합적으로 검토하여 정책의 필요성과 차별성을 명확히 함
- 국회, 법률·기술 전문가, 노동·인권 분야 관계자 등이 참여하는 정책 간담회 및 비공개 워크숍을 통해
 - 법 개정의 범위
 - 기술적 보호 장치의 적용 가능성
 - 기업·기관의 수용 가능성
 등을 점검하고 정책 초안을 구체화함
- 이를 통해 단순한 문제 제기를 넘어, 실행 가능한 정책 패키지로서의 완성도를 확보하는 것을 목표로 함

주요 실행 과제	세부 내용 및 전략 포인트
전문가 협의체 구성 및 네트워크 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 디지털 근로 환경 변화에 대응하기 위한 전문가 협의체(가칭 ‘디지털 안심 일터 협의체’) 구성 검토 • 노동법·성폭력·디지털 포렌식·정보보호 등 분야별 전문가 참여를 통해 정책의 법적·기술적 타당성 확보 • 관련 연구기관 및 전문 조직과 협력하여 데이터 분석, 실태 조사, 인식 조사 등을 단계적으로 추진 <ul style="list-style-type: none"> ➡ 온라인 포털, 직장인 커뮤니티, SNS 기반 익명 설문 등을 활용한 디지털 직장 괴롭힘 실태 분석 자료 도출 • 익명 토론회·라운드테이블 개최
법안 초안 정교화 및 제도 검토	<ul style="list-style-type: none"> • 조문 작업: 근로기준법 제76조의2(괴롭힘의 정의)에 ‘전자적 수단에 의한 정보통신망상의 괴롭힘’ 추가 • 기존 법체계와의 정합성, 과잉 규제 여부, 현장 적용 가능성 등을 종합적으로 검토
정책 설명 및 공감대 형성	<ul style="list-style-type: none"> • 본 정책이 특정 집단만을 위한 제도가 아니라, 기술 환경 변화에 대응한 보편적 노동 보호 정책임을 명확히 설명 • 디지털 업무 환경에서 발생하는 새로운 유형의 침해를 예방·관리하기 위한 제도적 보완이라는 점을 강조 • 정책 필요성과 기대 효과를 객관적 데이터와 사례 중심으로 제시하여 이해도 제고

주요 실행 과제	세부 내용 및 전략 포인트
대국민 정책 소통 자료 준비	<ul style="list-style-type: none"> 카드뉴스, SNS 콘텐츠, 영상 자료 등 다양한 형식의 정책 설명 자료 제작 '안전한 디지털 직장 환경'이라는 핵심 메시지를 중심으로, 일상적인 업무 상황에서 제도가 어떻게 작동하는지를 쉽게 전달 온라인 플랫폼, 공공 공간, 행사 등을 통해 정책 취지와 내용

-o 2단계 입법 추진 및 공론화 단계

- 정책 초안을 토대로 관련 법률 개정안을 국회에 제출하고, 상임위원회 논의와 연계하여 제도화 절차를 본격적으로 추진함
- 이 단계에서는 정책의 필요성을 사회적으로 설명하고, 디지털 환경 변화 속에서 왜 새로운 보호 장치가 필요한지에 대한 공공 담론 형성이 중요함
- 실제 피해 사례, 현장 증언, 통계 자료 등을 중심으로 제도의 실효성과 공익성을 설명함으로써 입법의 당위성을 강화함
- (예시) 국제기념일이나 사회적 관심이 집중되는 시점을 활용해 정책 취지와 주요 내용을 공개하고, 디지털 시대의 안전한 일터 조성이라는 공익적 메시지를 중심으로 논의를 확산함
- 동시에 일부 기관·기업과의 자율 협약을 통해 제도 적용 가능성을 사전에 가시화함

-o 3단계 국회 심의 및 사회적 합의 확장

- 국회 상임위원회 심의 과정에서 법안의 세부 조항을 검토·조정하며, 이해관계자 의견 수렴을 병행함
 - 노동계, 경영계, 시민단체, 기술 업계 등 다양한 주체가 참여하는 공청회·간담회·워크숍 등을 통해
 - 과도한 규제 우려
 - 기업 부담 문제
 - 현장 적용 시 발생 가능한 쟁점
 을 종합적으로 논의함
- 이를 통해 법안이 특정 집단의 요구가 아니라, 사회적 합의에 기반한 제도로 정착하도록 보완함
- 정책 대상자인 직장인·청년·여성 등의 실제 경험이 제도 설계에 반영되도록 구조화된 의견 수렴 절차를 운영함

-o 4단계 시범 프로그램 운영 및 현장 검증

- 법 제정 이전이라도, 정부 부처 및 공공기관, 일부 민간 기업을 중심으로 자율적 시범 사업을 추진함
 - 내부 온라인 커뮤니케이션 가이드라인 정비, 디지털 괴롭힘 예방 교육, 익명 신고 체계 도입 등을 통해 정책이 실제 조직 환경에서 어떻게 작동하는지 점검하고 시범 운영 과정에서
 - 직원 인식 변화
 - 신고 접근성
 - 제도 수용도
 등을 관찰·분석하여 정책의 현실 적합성을 검증함
- 이를 통해 입법 이후 발생할 수 있는 시행착오를 최소화하는 것을 목표로 함

19 DRM(Digital Rights Management): 디지털 콘텐츠의 불법 복제·공유를 방지하기 위해 이용 권한과 사용 방식을 기술적으로 통제하는 관리 시스템

-o 5단계 제도화 및 정책 확산

- 시범 사업 결과와 국회 논의 내용을 종합하여 법안과 정책 수단을 최종 보완함
- 중앙정부 차원의 제도 정착뿐 아니라, 지방정부·공공기관이 지역 여건에 맞게 적용할 수 있는 확장 모델을 마련함
- 향후 중장기 정책 과제로서 디지털 근로 환경 개선, 직장 내 안전 정책, 인권 보호 정책과 연계해 지속적으로 발전시킴
- 이를 통해 일회성 입법에 그치지 않고, 현장에서 작동하는 정책 생태계를 구축하는 것을 지향함

3. 시범 적용 (Pilot) 전략

-o 본 정책의 효과와 실행 방안을 검증하기 위해 단계적 시범 적용을 거침

- o 법 시행 이전에 일부 공공기관과 민간기업을 대상으로 시범 프로그램을 운영함으로써 실효성을 확인하고 개선점을 사전에 도출함

-o 공공부문 선행 도입

- 중앙부처, 공공기관, 연구원 등 공공부문을 중심으로 디지털 괴롭힘 예방 지침을 우선적으로 시범 도입
- 정부 각 부처의 내부 메신저 이용 수칙에 캡처·공유 행위 제한 조항을 넣고 위반 시 적용 가능한 제재 프로세스를 운영

-o 민간기업 자율 참여

- IT 업계, 대기업, 연구기관 등 디지털 업무환경이 발달한 기업을 중심으로 자율적인 시범 참여를 유도
- 참여 기업에 대해서는 정부가 컨설팅·교육 자료를 지원하여 직장 내 디지털 괴롭힘 예방 규정 수립을 돋고, 우수 사례는 공개적으로 포상하여 타 기업으로의 확산을 유도

-o 교육 및 인식 개선

- 시범 적용 기관의 관리자 및 직원을 대상으로 디지털 괴롭힘 예방 교육을 실시하고, 사건 발생 시 대처 요령을 훈련
- 전 직원 대상 온라인 서약이나 캠페인을 통해 조직 문화 차원의 인식 개선을 도모
- 시범 기간 동안 수집된 사례를 분석하여 교육 콘텐츠를 지속 업데이트

-o 결과 평가 및 환류

- 시범 사업 종료 후 효과를 평가하여 법안 및 정책에 환류
- 실제 현장에서 정책 수용도, 신고 증가 여부, 재발 방지 효과 등을 지표로 측정하고, 문제점으로 지적된 사항은 법안 보완이나 추가 정책 수단 마련에 반영
- 이러한 검증 단계를 통해 향후 전면 시행 시 시행착오를 최소화하고 정책 완성도를 제고

4. 확산 및 공공 커뮤니케이션 전략

◦ 보편적 가치에 기반한 정책 프레이밍

- 본 정책은 특정 성별이나 집단의 이해를 대변하는 의제가 아니라, 디지털 업무 환경 전반에서 안전·공정·책임이라는 기본 질서를 회복하기 위한 제도적 대응임
- 디지털 기술의 확산으로 발생한 새로운 유형의 침해에 대해, 기존 법·제도의 사각지대를 보완하는 현대적 노동 보호 정책으로 위치시킴
- 이를 통해 정책이 ‘특정 집단을 위한 추가 권리’가 아니라, 모든 근로자가 적용 대상이 되는 보편적 안전 기준임을 명확히 전달함

◦ 이념·정체성 갈등을 배제한 설명 구조

- 정책 설명 시 이념적 대립이나 가치 논쟁의 프레임을 지양하고, 인권·존엄·법치·질서라는 사회적 합의 가치에 기반한 문제 해결형 정책으로 제시함
- 특히 디지털 괴롭힘·이미지 침해 문제를 ‘문화적 논쟁’이 아닌 업무 질서와 권리 보호의 문제로 설명하여 불필요한 갈등을 최소화함
- 법적 처벌 강화보다는 예방·기술적 보호·절차적 권리 보장을 강조하는 설명 방식을 채택함

◦ 다층적 공공 커뮤니케이션 채널 활용

- 언론, 정책 토론회, 공청회, 온라인 공론장 등을 통해 정책의 취지와 핵심 내용을 단계적으로 공유함
- 단순한 법안 소개에 그치지 않고,
 - 어떤 상황에서 보호가 작동하는지
 - 실제로 무엇이 달라지는지
 - 기업과 근로자 모두에게 어떤 예측 가능성을 제공하는지
 를 중심으로 설명함
- 온라인 플랫폼을 활용한 카드뉴스, Q&A 콘텐츠, 사례 기반 설명 자료 등을 통해 정책 접근성을 높임

◦ 사례 중심의 체감형 콘텐츠 설계

- 직장인·청년층이 자신의 일상과 연결해 이해할 수 있도록 구체적 상황 기반 사례를 중심으로 콘텐츠를 구성함
 - 예) “업무용 메신저에서 이런 상황이 발생했을 때, 이 제도가 어떻게 작동하는가”
- 추상적 권리 선언이 아니라, ‘문제가 발생했을 때 무엇을 할 수 있는지’가 한눈에 보이는 구조로 전달함
- 시범 사업 과정에서 축적된 사례와 데이터를 활용해 정책 효과를 지속적으로 보완·업데이트함

◦ 정책 신뢰도 제고를 위한 일관된 메시지 관리

- 정책의 핵심 메시지를 ‘처벌’이나 ‘규제’가 아닌 예방·안정·예측 가능성에 두고 일관되게 유지함
- 정부·기관·기업이 동일한 언어로 정책을 설명할 수 있도록 표준 설명 자료와 가이드라인을 마련함
- 이를 통해 정책이 일시적 이슈가 아니라, 지속 가능한 공공 정책으로 인식되도록 유도함

IV. 기대효과

→ 정책 도입 기대효과 (Target KPI)²⁰



→ 디지털 근로 환경 개선을 통한 여성 청년층의 정치적 관심 제고

▶ 2030 여성 청년 유권자 투표율(정치 참여율) 개선 가능

- 투표율 흐름의 구조적 특징: 2030 여성 유권자의 정치 관심도나 정당 지지율은 작은 요인에도 민감하며 20~30대 여성층은 “정책 기반” 지지층이 아니라 “이슈 기반” 지지층²¹으로 단일 정책으로도 투표율을 3~5% 수준까지 견인하는 것이 이론적으로 충분히 가능한 구조를 가짐
 - ⇒ 같은 정책이라도 생활형/안전/직장환경 영역은 반응률이 더 크게 나타남

→ 현대 보수정당의 새로운 여성정책 모델 제시

- 본 정책은 이념적 폐미니즘이 아니라 존엄·질서·법치라는 보수 가치 위에 서 있는, 남성과 여성 “모두가 안전한 디지털 직장환경 만들기”라는 공정한 프레임을 가진 정책임

→ MZ 직장인 유권자를 직격한 ‘일터 개선 정책’으로서의 차별화

- MZ세대는 정치적 이념보다 “내 일터가 안전하고 공정한가”에 민감함
- 직장 단톡방·프로필 캡처·메신저 성희롱 등은 MZ세대가 실제로 경험하는 문제로, 다른 종류의 포괄적 여성정책보다 체감도·공감도가 월등히 높음
 - ⇒ MZ 유권자 투표율 상승 기대 가능

→ 국가 차원의 인재 손실 방지 및 여성 고용 안정성 강화

- 디지털 기반 괴롭힘 경험은 퇴사·전직 의도를 증가시킨다(Pothuganti, 2024; Martins, 2023)는 연구 결과²²도 있듯이, 본 정책 도입은 여성의 경력 지속성과 노동시장 잔존율을 직접적으로 높이는 효과를 기대할 수 있음
- 여성 인재가 불필요한 디지털 폭력·조롱·희롱으로부터 확실한 법적 보호를 보장받을 수 있음으로써 국가 차원의 인재 손실·생산성 유출을 미리 방지할 수 있음

- 특히 공공기관·대기업·IT 업계·연구원 등에서 시행될 시 ‘여성 친화적 안전 직장’ 이미지가 강화되어 우수 여성 인재의 유입 확대 효과를 기대할 수 있음

→ 수도권 유권자들의 투표율 상승 효과

- 디지털 기반 직장 문화의 문제는 (상대적으로) 지방보다 수도권에서 집중적으로 발생함
- 여성 직장인의 비중이 높은 수도권에서 “일터를 안전하게 만드는 정책”이라는 브랜드 효과
- 수도권 승부처(20~40대 직장여성·MZ직장인 유권자 비율↑)를 타깃으로 한 정밀 정책으로 작동 가능

→ “디지털 시대에 맞는 보수의 새로운 리더십” 정책을 통해 여성 유권자들의 삶을 적극적으로 개선

- 디지털 기술 기반 환경에서 발생하는 위험을 지속적으로 모니터링하며, 가장 먼저 대응하는 보수 정치의 상식에 맞는 정책으로 작동 가능
- 단순한 여성정책을 넘어 미래사회에 대응하고 기술 변화에 민감한 선진화된 보수 정치의 모범 사례 구축
- “보수 = 디지털 시대의 여성, 나아가 국민 모두의 안전과 질서를 책임지는 정치”이라는 정체성 메시지 재확립

V. 결론

- 디지털 기술은 일터의 효율성과 유연성을 높였으나, 동시에 기존 법과 제도가 예상하지 못한 새로운 형태의 괴롭힘과 침해를 양산하고 있으며, 그 부담은 구조적으로 여성 근로자에게 더 크게 전가되고 있음
- 이제 직장 내 안전은 물리적 공간에 한정된 문제가 아니라, 이미지·데이터·접근 권한이 얹힌 디지털 공간까지 포함하는 개념으로 재정의되어야 함
- 본 제안은 처벌 강화에만 머무르지 않고, 증거 확보 지원, 기술적 예방, 계약 단계에서의 권리 명문화 등을 통해 보수의 핵심 가치인 질서·책임·실효성에 기반한 현실적 해법을 제시한다는 점에서 의의가 있음
- ‘여성 근로자 디지털 안전권’은 특정 집단을 위한 특혜가 아니라, 디지털 시대 모든 근로자가 안전하게 일할 수 있는 기준을 세우는 출발점이며, 이를 선도하는 보수 정치와 국가는 미래 노동 환경에 대한 신뢰를 확보할 수 있을 것임

20 본 수치의 ‘현재(Before)’는 범죄 발생 증가를 의미하는 지표가 아니라, 암수범죄의 양성화, 유포 초기 차단, 재발 억제 수준을 설명하기 위한 정책 설계용 기준값이며, ‘목표지(After)’는 해외에서 디지털 성폭력·이미지 기반 학대에 대해 법적 정의를 명확화하고 신고·삭제 체계를 강화한 사례를 종합해 설정한 것으로, 제도 도입 초기 1~2년간 공식 신고가 2.5~4배 증가하고, 유포 초기(24~48시간) 대응 시 확산 차단 성공률이 90% 이상으로 보고되며, 즉각적 조치·증거 확보 지원·조치 차원의 제재와 교육을 병행할 경우 동일 유형 재발률이 60~85% 감소하는 경향이 관찰됨. 본 정책은 이러한 범위를 종합하여 신고 3.5배, 초기 차단 95%, 재범률 80% 감소를 목표지로 설정함

21 정치/이념 충성도 낮음(정당지지율보다 대통령·정책평가에 따라 변동 큼), 사회·젠더·안전 관련 이슈에서 정책 반응률 ↑, 실생활 체감 정책의 반응도가 매우 큼

22 직장 내 괴롭힘은 퇴사 의도 증가와 통계적으로 유의한 관계가 있다는 점이 확인되고 있으며, 사이버/디지털 형태의 괴롭힘도 유사한 효과가 나타남(즉, 근로자의 심리적 스트레스가 커질수록 직장 이탈 의도는 증가함)(출처: Pothuganti, S. K. (2024). Workplace cyberbullying: a systematic literature review on its definition, theories, and the role of HRD. *Cogent Business & Management*, 11(1)). [https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2408443.](https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2408443); Martins, J. M., Shahzad, M. F., & Javed, I. (2023). Assessing the Impact of Workplace Harassment on Turnover Intention: Evidence from the Banking Industry. *Emerging Science Journal*, 7(5), 1699-1722. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-05-016>. <https://www.ijournalse.org/index.php/ESJ/article/view/1876>