

이 보고서는 2004년 노동부의 「직장내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안」에 관한 학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

직장내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안

2004. 11.

연구기관 : (사)한국노동사회연구소

노 동 부

이 보고서는 2004년 노동부의 「직장내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안」에 관한 학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

직장내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안

2004. 11.

연구기관 : (사)한국노동사회연구소

노 동 부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 “직장내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안”의 최종보고서로 제출합니다.

2004년 11월 30일

(사)한국노동사회연구소
이 사 장 이 원 보

연 구 진

책임 연구원 김 유 선(한국노동사회연구소 소장)
공동 연구원 정 형 옥(이화여대 여성학 박사과정 수료)
전 희 경(이화여대 여성학 박사과정 수료)
김 종 진(한국노동사회연구소 연구위원)

< 목 차 >

<제목 차례>

< 총 괄 요 약 >	i
I. 서론	1
1. 문제제기	1
2. 연구 문제	3
(1) 정책이용자 시각에서 직장내 성희롱 관련 법제도의 ‘실효성’ 재평가	4
1) 직장내 성희롱 예방교육의 실효성 검토	4
2) 성희롱 분쟁처리절차 및 기능의 적절성 검토	5
3) 성희롱 피해자에 대한 ‘2차 피해’ 방지 및 ‘피해자 구제’를 위한 실질적 방안에 대한 조사	7
(2) 직장내 성희롱 예방을 위한 외국제도 검토 및 정책 모색	8
3. 연구 방법 및 절차	9
II. 직장내 성희롱이 한국에서 문제화되어 온 역사적 맥락	13
1. 직장내 성희롱 법제화의 사회적 맥락	13
2. 직장내 성희롱 입법배경 및 개정	15
III. 국제기구 및 주요국의 관련 법제도 검토	20
1. UN(국제연합)	20
2. ILO(국제노동기구)	21
3. EU(유럽연합)	22
4. 미국	22
5. 영국	24
6. 스웨덴	24
7. 캐나다	25
8. 호주	26
9. 뉴질랜드	27

10. 독일	28
11. 프랑스	30
12. 스페인	30

IV. 정책 이용자의 시각에서 본 법제도의 ‘실효성’ 평가32

1. 성희롱 예방교육의 실효성 평가	32
(1) 성희롱 예방교육의 중요성	32
(2) 법적 근거	32
(3) 각종 설문조사를 통해 본 예방교육 실태	34
(4) 현행 성희롱 예방교육 제도의 문제점	37
1) ‘형식적인’ 성희롱 예방교육	37
2) 예방교육의 전문성 확보 어려움	38
3) 사업주에 대한 성희롱 예방교육 의무부재	40
4) 예방교육에 대한 사업장 근로감독의 한계	41
5) 성희롱 예방교육 강사양성 과정의 부족	42
2. 기업내 성희롱 사건처리 과정에서 나타나는 문제점	45
(1) 기업내 ‘가해자 징계, 피해(신고)자 보호’의 중요성	45
(2) 법적 근거	46
(3) 기업내 성희롱사건 조사처리 과정의 문제점	47
1) 사건처리 지연과 신고즉시조치 미비	47
2) 가해자 ‘징계’ 시기의 문제	49
3) 사내 고충처리기관의 전문성 부재	50
4) 비공식적 문제해결의 문제점	52
5) 법적 절차를 준수하지 않은 징계의 문제점	53
6) 형식적인 가해자 징계	55
7) 가해자 ‘재고용’에 대한 규제 미비	57
3. 행정기관을 통한 구제 절차의 실효성 평가	58
(1) 행정기관에 구제를 신청하는 성희롱 피해자들의 상황과 요구	58
1) 공식적 피해 신고의 어려움	58
2) 행정기관 구제 신청의 특징적 양상	60
3) 피해자들의 정책적 요구 내용	63
4) 정책 요구의 반영 정도 : 노동부와 여성부(남녀차별개선위원회)를 중심으로	64
(2) 시간적·지역적 접근성 문제	71
1) 시간적 접근성 문제	71

2) 지역적 접근성 문제	72
(3) 정책 이용자 친화적인(user-friendly) 조사 절차의 부재	72
1) 성희롱 피해자의 고통을 최소화하기 위한 정책적 배려 부족	72
2) 처리 기간의 장기화	74
3) 조사 절차와 진행 경과에 대한 시의적절한 정보 제공 부족	76
4) 진정인 및 참고인 보호를 위한 장치의 부재	76
(4) 사건 조사 담당자의 전문성 부족	77
1) 일선 근로감독관 수의 부족 및 ‘순환보직’ 근무	77
2) 근로감독관 개인에게 조사와 판단이 위임되는 구조의 문제	81
3) 전문적이고 공정한 조사를 위한 교육 및 지침의 부재	82
(5) 가해자 징계조치에 대한 규제 및 관리감독의 문제	84
4. 문제제기 이후 처리과정에서의 2차 피해와 사후 피해	86
(1) 성희롱으로 인해 초래되는 1차적 피해의 다양한 측면	86
(2) 2차 피해 및 사후 피해에 주목해야 할 필요성	88
(3) 현행 법제도상의 ‘불이익 조치 금지’와 현실 사이의 괴리	90
(4) 가해자에 의한 직접적 ‘보복(retaliation)’	91
1) 업무상 위계관계를 이용한 괴롭힘	92
2) 역고소 위협	93
(5) 문제제기 이후 사건 처리 과정에서의 ‘2차 피해’	94
1) 적대적 환경으로 인한 근로조건 악화	94
2) 성희롱 문제제기의 여파로 파생되는 또 다른 고용상의 차별	97
3) 개인적 평판(reputation) 및 대인관계상의 불이익	99
4) 2차 피해 문제화의 어려움	100
(6) 비가시화 되어 있는 ‘사후 피해’	101
1) 장기적인 경력상의 손실	101
2) ‘자발적 퇴사’의 비자발성	102

V. 직장내 성희롱의 적극적 예방을 위한 정책대안 모색104

1. 성희롱 예방교육의 실효성 확보 방안	104
(1) 사업장별 성희롱 예방교육	104
1) 성희롱 예방교육 시간 및 방법 규제	104
2) 사업장 특성에 따른 교육	106
(2) 성희롱 관련 교육 프로그램의 다양화	111
1) 사업주 교육 프로그램 운영	111
2) 소규모 사업장 공동교육	112

3) 가해자 교육 프로그램 운영	114
4) 성희롱 사건처리 담당자 교육	117
(3) 전문 강사 양성과정의 확대 및 내실화	118
1) 성희롱 예방교육 강사양성 과정의 전문화	118
2) 지역별 강사양성 과정의 활성화	119
2. 기업내 성희롱 신고촉진 및 처리를 위한 제도개선 방안	120
(1) 성희롱 신고촉진 및 금지정책 마련	120
(2) 취업규칙에 성희롱 관련 규정 필수기재 : 스웨덴의 <평등기회법> 참조	128
(3) 성희롱 금지정책의 적극적 홍보 : 영국 <EOC 지침> 참조	130
(4) 직장내 사건처리 제도 개선	131
1) 성희롱 관련 부서 설치 및 전문성 확보	131
2) 접수된 때로부터 10일 이내 조사처리규정 준수	132
3) 공식적인 절차를 통한 성희롱 사건처리 및 징계	132
4) 고용평등위원회 의견청취 활용	133
5) 징계결과에 대한 사업장 내 게시의무	133
(5) 기업내 사건처리 절차에서의 피해자 보호를 위한 ‘작업거부권’ 제도 도입 : 독일 <직장내 성희롱에 대한 근로자 보호법>과 미국 <EEOC 규정> 참조	134
(6) 사업장 현황의 보다 철저한 감독을 위한 현행 ‘자율점검표’ 정밀화	135
(7) 징벌적 손해배상제도 도입	136
3. 행정기관 구제 절차의 실효성 강화 방안	138
(1) 거래업체, 고객 등 제3자 성희롱 규제	138
(2) 직장내 성희롱 정의조항 개정 및 ‘업무관련성’에 대한 폭넓은 해석 도입	142
(3) ‘불이익’에 대한 적극적 해석과 효과적인 감시	146
(4) 정책이용자 친화적인(user-friendly) 조사 절차 확립	147
1) 지역적, 시간적 접근성 제고	147
2) 성희롱 피해자의 고통을 최소화하는 조사 환경 마련	148
3) 사건 처리 기간의 단축과 처리 경과의 정기적 고지	148
(5) 인권 시각에 입각한 지침 마련과 전문 조사관의 확충	150
1) 명문화된 조사 지침 마련	150
2) 전문성과 인권 의식을 갖춘 조사관의 확충	156
(6) 성희롱으로 인해 퇴직한 피해자 구제 및 신고 촉진을 위한 보상제도 도입	156
1) 보다 실질적인 피해 구제를 위한 피해 보상제도 모색	157
2) 포상을 통한 적극적인 신고 촉진	159
(7) 가해자 직접 처벌 조항의 법제화에 대한 적극적 검토	159
(8) 정책 및 제도 이용현황에 대한 정기적 평가와 개선방안 모색	162

결론 및 요약	164
1. 연구목적	164
2. 연구 방법	165
3. 기존 법제도 및 정책의 ‘실효성’에 대한 재평가 결과	165
(1) 성희롱 예방교육의 실효성 문제	165
(2) 직장내 성희롱 사건처리 과정에서 나타나는 문제점	166
(3) 행정기관을 통한 구제절차의 실효성 평가	167
(4) 문제제기 ‘이후’ 2차 피해 및 사후 피해로 인한 제도 실효성 반감	169
4. 직장내 성희롱의 적극적 예방을 위한 정책 대안 모색	170
(1) 직장내 성희롱 예방교육 관련 정책의 실효성 확보 방안	171
(2) 기업내 성희롱 신고촉진 및 처리를 위한 제도 개선 방안	173
(3) 행정기관을 통한 구제의 실효성 강화 방안	175
참고문헌	178

<표 차례>

[표-1] 연도별 직장내 성희롱 상담현황	2
[표-2] 연도별 직장내 성희롱 사건 현황 비교	7
[표-3] 직장내 성희롱 상담사례집	9
[표-4] 면접 인터뷰 응답자의 일반적 특징	11
[표-5] 직장내 성희롱 사건 발생시 상황 진행 순서도	12
[표-6] 직장내 성희롱 관련 남녀고용평등법 개정	15
[표-7] 남녀차별금지법 개정	18
[표-8] 남녀고용평등법과 남녀차별금지법 성희롱 관련 조항 비교	19
[표-9] 각종 성희롱 예방교육 실태조사 비교	34
[표-10] 직장내 성희롱 예방교육 점검	41
[표-11] 사업장 노무·인사 담당자 성희롱 예방교육 실시	43
[표-12] 한국노동교육원 성희롱 예방교육 강사양성 교육과정	44
[표-13] 노동부와 여성부(차별개선위원회)의 정책적 장단점 비교	68
[표-14] 노동부 직장내 성희롱 신고 사건 처리 업무 흐름도	69
[표-15] 여성부 남녀차별개선위원회 사건 처리 절차	70
[표-16] 2003년도 직장내 성희롱 신고사건 제기 및 처리기간	74
[표-17] 근로 감독 및 노동행정 대상 사업체 및 근로자 수	78
[표-18] 노동부 지방관서 근로감독관 현황	79
[표-19] 직장내 성희롱과 성추행 신고 사건 처리 기관	83
[표-20] 직장내 성희롱 사건 조사시 확인사항	83
[표-21] 재발방지 조치와 징계조치	116
[표-22] 신고하지 않겠다는 피해자들의 결정에 영향을 미친 요소들	121
[표-23] 관련 정책이 있을 경우 신고를 촉진하게 될 비율	122
[표-24] 효과적인 성희롱 정책에 반드시 포함되어야 하는 내용	123
[표-25] 미국 EEOC 성희롱 업무지침 중 조사시 질문내용	151

< 총괄 요약 >

직장내 성희롱이 근로 현장에서의 평등한 노동권을 침해하는 차별이라는 사회적 인식이 확산되면서 관련 입법과 각종 제도들이 만들어져 왔다. 그러나 명문화된 법이나 공식화된 제도들이 꾸준히 개선되어 오고 있음에도 불구하고, 여전히 성희롱은 발생하고 있으며, 피해자들은 다양한 불이익과 악조건에 노출되어 있다. 뿐만 아니라, 각종 통계 자료를 통해 보고되고 있는 성희롱 피해 발생 빈도에 비해 제도화된 구제절차에 사건이 신고·해결되는 비율이 상당히 낮아, 직장내 성희롱을 근절하려는 취지로 도입된 법제도의 실효성이 문제시되고 있는 상황이다.

이러한 상황에서 보다 적극적으로 직장내 성희롱을 예방·근절할 수 있는 방안을 모색하기 위해서는 단순히 외국의 법제도를 나열적으로 소개하거나 선부른 정책 대안을 제시하기 이전에 먼저 현행 법제도의 실효성을 낮추는 원인들이 구체적으로 무엇인지를 검토할 필요가 있다. 이 때 실효성을 낮추는 다양한 요인들을 발견하고 드러내는 작업은 그 법제도를 직접 이용해 온 당사자들(성희롱 피해자들)의 시각과 경험에 귀를 기울이는 것에서 시작되는 것이 바람직하다. 아무리 좋은 법과 제도가 있어도 그것을 필요로 하는 정책 이용자가 사실상 쉽게 활용하거나 혜택을 받을 수 없다면 ‘실효성’이 있다고 하기 어렵기 때문이다.

이에 본 연구에서는 직장내 성희롱 관련 주요 정책 대상이자 정책 이용자인 성희롱 피해자들의 시각과 경험에 기반하여 기존 법제도 및 정책의 ‘실효성’을 재평가하고, 적극적 예방제도 도입방안을 모색해보고자 하였다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 기존 법제도 및 정책의 ‘실효성’에 대한 재평가 결과

(1) 성희롱 예방교육의 실효성 문제

현행법은 성희롱 예방교육을 1년에 1회 이상 의무적으로 실시하도록 하고 있지만 실제 예방교육 실시율은 매우 낮으며, 교육을 실시한 경우라도 지극히 형식적으로 실시하는 사업장이 많

다. 성희롱 예방교육의 시간과 방법 등에 관해서는 아무런 제한이 없이 전적으로 사업장의 자율성에 맡겨져 있기 때문이다. 따라서 수백 명을 강당에 모아 놓고 교육을 하거나, 조회시간이나 회의시간에 단 5분간 관련 내용을 다루는 것, ‘예절교육’· ‘매너교육’ 등 다른 교육시간에 약 5분 정도 성희롱 관련 이야기를 하는 것도 예방교육을 실시한 것으로 간주되는 문제점이 있다.

또한 성희롱 예방교육 강사에 대한 전문성이 확보되지 않고 있으며, 성희롱 예방교육은 사업장 내외에서 ‘아무나 할 수 있는 교육’으로 여겨지고 있다. 한편, 성희롱 예방교육에 대한 근로감독에 한계가 있으며, 효과적인 성희롱 예방교육을 위한 전문가를 양성하는 강사양성과정도 매우 부족한 실정이다. 또한 사업주에 의한 성희롱이 빈번하며 그 악영향 역시 매우 심각함에도 불구하고 사업주에 대한 예방교육 의무 부재라는 커다란 정책적 공백이 있는 것으로 드러났다.

(2) 직장내 성희롱 사건처리 과정에서 나타나는 문제점

다음으로 직장내 성희롱 사건처리 절차의 문제점을 살펴보았다. 현행법에 따르면 사업주는 사내 고충처리기관을 설치하여 성희롱 사건이 발생한 경우 피해(신고)자를 보호하고, 가해자를 징계하도록 되어 있다. 그러나 대부분의 경우 성희롱 여부의 판단이 내려지기 이전이라 하더라도 우선적으로 신고자를 보호하기 위한 신고즉시조치가 미흡하며, 사건이 접수된 이후에도 신속하게 사건을 처리하지 않고 지연하는 일이 빈번하다. 이 과정에서 피해(신고)자는 2차 피해에 노출되고 있다.

또한 성희롱 사실이 확인되면 사업주는 가해자를 징계해야 하는데, 이때 ‘징계시기’를 둘러싼 문제가 나타나고 있었다. 즉, 피해 근로자가 사내고충처리 절차를 이용하면서 동시에 외부기관의 구제절차를 이용한 경우 ‘직장내 성희롱 발생이 확인된 경우’에 대한 해석이 달라 가해자의 징계시기의 문제가 발생하게 된다. 이런 경우 일반적으로 회사는 외부기관의 결정을 따라 징계 여부를 결정하겠다는 태도를 보이는데, 문제는 외부기관의 경우 결정이 나오기까지 상대적으로 오랜 기간이 걸린다는 것이다. 이런 상황에서 피해자들은 ‘내부의 문제를 외부에 알린 사람’이라는 조직적 낙인을 감내하면서 언제 끝날지 모르는 장기간의 사건처리과정 동안 가해자와 계

속 함께 일해야 하는 문제점이 발생하고 있다.

한편, 사내 고충처리기관의 전문성 부재도 커다란 문제로 지적되었다. 사내에서 성희롱사건을 처리하는 담당자에 대한 어떤 자격제한도 없기 때문에, 사내에서 ‘어떻게 성희롱여부를 판단할 것인가’는 철저하게 사업주 또는 해당 업무 담당자의 성희롱 문제에 대한 ‘인식’ 및 전문성에 의해 좌우되게 된다. 사내에 사건이 접수된 경우 조사담당자가 객관적인 입장에서 사건에 대한 조사를 실시해야 함에도 조사과정에서 피해자를 오히려 “죄인 심문하듯이” 대하고, 자신의 ‘주관적인 인식’으로 성희롱 여부를 판단하려 하는 경우도 빈번하다.

또한 사업장내 성희롱 사건을 인지하거나 접수되었음에도 공식적인 절차를 통해 사건을 해결하지 않고 가해자에 대한 비공식적인 처리를 통해 사건을 무마하려는 경우가 있다. 개인적으로 피해자에게 ‘용서’를 호소하는 경우, 또는 개인적으로 가해자에게 ‘조용히 나가라’고 하는 경우 등이다. 이런 경우 피해자의 실질적인 구제가 어려움은 물론이고, 가해자의 입장에서도 정당한 절차 없이 ‘일방적으로 피해자의 말만 듣고’ 자신에게 나가라고 하는 것은 공정하지 못하다고 생각하여 이의를 제기하게 되므로, 불필요한 소송과 사회적 손실만 초래하고 정작 실질적인 피해 구제는 어렵게 된다.

다음으로 가해자를 징계하기는 하나 법적인 절차를 준수하지 않아 발생하는 문제이다. 사업주가 성희롱 사건을 접수받은 경우 이에 대한 철저한 조사를 통해 성희롱 여부를 판단하고, 정당한 절차를 거쳐 합리적인 징계를 행하는 경우만이 가해자에 대한 징계의 정당성을 확보할 수 있다. 그런데 최근 성희롱 가해자가 징계가 부당하다며 노동위원회 등에 구제신청을 하는 경우가 증가하는 현상이 나타나고 있는데, 이 때 노동위원회에서는 징계가 부당하다는 결정을 내리고 이에 대해 사업주가 이의제기를 하지 않으면 징계의 부당성이 확정된다. 이렇게 되면 사업주의 성희롱 가해자에 대한 징계가 사실상 효력을 잃게 된다. 물론 사업주는 또다시 처음부터 정당한 절차에 의해 징계권을 남용하지 않는 범위 내에서 가해자에 대해 적절한 징계를 해야 하겠지만, 이러한 기나긴 과정에서 피해자의 권리는 이미 ‘원상 회복’이 불가능한 상태로 악화되며, 소요된 시간적·경제적·제도적 비용만 높아지고 그 실효성은 더욱 낮아지는 결과를 낳게 된다.

한편, 사업주가 성희롱 가해자에 대해 징계권을 ‘남용’하는 경우에 대해서는 이의 신청 수단

이 존재하나, 반대로 사업주가 성희롱 가해자를 ‘과소 징계’하는 경우에 대해서는 별다른 장치가 존재하지 않아, 형식적인 징계가 가능하다는 문제가 발생하고 있었다. 예를 들어 성희롱 가해자에 대해 사업주가 그 행위 양태와 피해구제 효과를 고려하지 않은 채 ‘경고’ 수준의 징계로 사건을 처리하더라도, 실질적인 징계가 이루어지지 않았음에도 법적으로는 사업주의 가해자 징계의무를 다한 것으로 간주되기 때문이다. 또한 사업주가 가해자를 징계하는 것은 법적으로 의무화되어 있지만, 징계형량이나 ‘징계 그 이후의 조치’에 대해서는 전적으로 사업주의 권한에 달려있다. 따라서 징계한 근로자를 계약직으로 다시 채용하는 것도, 퇴직 전 직위로 다시 고용하는 것도 가능하다. 그러나 현행법상 이에 대해서는 아무런 규제도 할 수 없으며, 피해자는 또다시 가해자와 함께 일해야 하는 상황이 발생하고 있었다. 따라서 가해자에 대한 직접 처벌 등 이에 대한 대책 마련이 요구되는 상황이라 할 수 있다.

(3) 행정기관을 통한 구제절차의 실효성 평가

직장내 성희롱이 직장내 고충처리절차 등을 통해 해결되지 못했을 경우 행정기관을 통한 구제가 가능하도록 현행 법제도는 보장하고 있다. 그러나 본 연구에서 직장내 성희롱을 다루는 주요 행정기관인 노동부와 여성부(남녀차별개선위원회)를 중심으로 행정기관 구제절차 이용 양상을 살펴본 결과, 다음과 같은 양상으로 실효성 문제가 나타나고 있었다. 첫째, 실제 발생하는 성희롱 사건에 비해 행정기관에 ‘진정’까지 하는 경우는 많지 않고, 둘째, ‘진정’을 했더라도 도중에 상당수가 포기하며, 셋째, ‘진정’을 전후로 하여 피해자가 퇴직하는 경우가 대단히 많았다. 즉, 직장내 성희롱 근절을 통해 평등한 고용 및 근로 조건을 확립하고자 하는 입법 취지와는 달리, 실제 성희롱 피해를 당한 근로자가 행정기관의 구제절차를 이용하는 비율은 높지 않으며, ‘진정’을 전후로 퇴사하는 등 권리를 구제받지 못하고 있는 상황인 것이다.

정책 이용자들(성희롱 피해자)과 지원자들(민간단체 상담자 또는 지원자 등)이 행정기관 구제 절차 이용시 느끼는 문제점과 어려움들은 크게 다음의 4가지로 요약될 수 있다.

첫째, 근무시간에 조사를 받아야 하는 등의 시간적 접근성 문제와, 지역별로 이용이 용이한 행정기관이 균등하지 않다는 지역적 접근성 문제이다. 특히 성희롱 피해자가 가해자에 비해 하급자인 경우가 많다는 점을 볼 때 행정기관을 이용하는 것이 낮은 업무평가로 이어질 가능성

마저 제기되고 있는 상황이어서 접근도를 높이기 위한 다양한 정책 방안이 요구된다.

둘째, 이용자 친화적인 조사절차의 부재이다. 특히 예고 없는 가해자와의 대질조사 등은 심리적 스트레스를 가중시키고, 진정한 조사가 공개된 장소에서 이루어져 프라이버시 보호를 받지 못하는 등 도중에 진정 또는 고소를 포기하게 만드는 요인들이 제기되었다. 한편, 피해발생 이후 성희롱 결정을 받기까지 여러 달이 소요되고, 진행 과정에 대한 충분한 정보제공이 이루어지지 않는 것으로 드러났다. 게다가 성희롱 결정을 받는다 하더라도 이후 가해자 징계 등 권리구제조치는 다시 사업주 책임으로 남겨져, 그 동안 결국 피해자가 견디지 못하고 “이 시간을 들어서 해결을 하느니 차라리 빨리 잊고 재취업을 하겠다”는 생각으로 ‘자진퇴사’하는 사례들이 속출하고 있었다. 사건해결과정의 장기화는 신고(유지)율을 낮추는 주요 요인 중 하나이다. 신고자 및 참고인에 대한 비밀보장과 진술인 보호가 이루어지지 않을 것이라는 우려 역시 신고를 저해하는 요인 중 하나였다.

셋째, 사건 조사 담당자의 전문성 부족 문제가 지적되었다. 일선 근로감독관의 수가 감독대상 사업장에 비해 크게 부족할 뿐 아니라, 성희롱 조사에 관한 별도의 전문 교육이나 공식 세부 지침이 없는 상태에서 근로감독관 1인에게 성희롱 조사와 판단이 위임되어 있는 구조여서 문제의 심각성이 더하다. 특히, 직장내 성희롱은 여타 고용문제와는 달리 조사관의 인권 의식과 전문성이 결정적 중요성을 갖는 만큼 이에 대한 총체적인 개선이 필요하다.

넷째, 가해자 징계조치에 대한 규제 및 관리감독이 대단히 부족하다. 최근 통계조사에서 직장내 가해자 징계가 이루어진 경우가 5.1%에 그치고, 그나마 그 중에서도 ‘가벼운 주의조치’가 36.8%를 차지하는 등 행정기관에서 성희롱 결정이 내려진다 해도 사업주의 가해자 징계 이행과 이행의 수준은 매우 미미한 것으로 나타났다. 가해자를 제대로 징계하지 않는 것은 곧 피해자의 고용불안과 노동권 침해로 직결되기 때문에, ‘권리구제’ 절차로서의 실효성을 거두기 어렵다고 할 수 있다.

(4) 문제제기 ‘이후’ 2차 피해 및 사후 피해로 인한 제도 실효성 반감

많은 성희롱 피해자들이 피해사실을 공식적으로 문제화한 ‘이후’에 더 큰 피해와 고통에 시달리게 되었다고 호소하며, 이는 다른 피해자들로 하여금 문제화를 꺼리게 만드는 커다란 요인으로 작용하고 있다. 2차 피해와 사후 피해가 중요한 이유는 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 예방 차원에서 볼 때, 이러한 피해가 뒤따라온다는 것을 아는 이상 많은 피해자들은 성희롱 문제화 자체를 ‘자발적으로’ 포기(실망포기)할 수밖에 없게 된다. 둘째, 행정기관에서 아무리 성희롱으로 인정받는다 하더라도, 2차 피해와 사후 피해로 인해 직장내에서 자리를 잡지 못하고 결국 퇴사를 할 수밖에 없어 노동권을 보장받지 못하게 된다. 성차별을 문제화하는 과정에서 또 다른 제2, 제3의 성차별을 받을 수밖에 없다면, 그 법제도의 ‘실효성’은 근본적인 차원에서 흔들릴 수밖에 없다.

그러나 이러한 2차 피해와 사후 피해는 기존 제도의 ‘사각지대’인 것으로 보인다. 현행 남녀고용평등법 제14조 제2항과 제3항과 남녀차별금지법 제7조 제3항에는 피해자(와 증인)에게 “해고 기타 불이익한 조치”(고평법), “근무여건상 불이익한 조치”(차별금지법)를 취할 수 없도록 규정되어 있다. 그러나 여러 상담기관에는 ‘불이익’과 관련한 상담 전화가 꾸준히 증가하는 반면, 행정기관에서 ‘불이익조치’에 대해 시정조치를 하는 경우는 거의 발견되지 않았다.

2차 피해의 양상은 크게 5가지로 나누어볼 수 있다.

첫째, 가해자가 업무상 위계관계를 이용하여 “은근히 불이익을 주고” “괴롭히는” 등의 직접적인 ‘보복’을 하거나 또는 ‘무고’, ‘명예훼손’ 등으로 역고소하겠다고 위협하고 실제로 역고소를 하는 경우다. 특히 성희롱 상담 중 78.6%가 상사 또는 고용주에 의한 것으로 나타나고 있어¹⁾ 상급자 소유의 권한을 악용한 ‘합법적’이거나 ‘비가시적인’ 불이익이 충분히 가능한 상황이다.

1) [여성단신]직장내 성희롱가해자 78%가 상사 외 (세계일보 2004-07-26). 한국여성민우회가 2004년 1월부터 6월까지의 상담 결과를 분석한 결과를 다룬 기사이다.

둘째, 적대적 근무 환경이 조성되는 경우이다. 성희롱 피해의 심각성과 피해자의 권리 구제 노력을 무시, 사소화하고, ‘용서’를 강요·회유·종용하는 분위기, 성희롱 사건으로 인한 조직적 손실을 피해자의 탓으로 돌려 오히려 피해자를 비난하는 일 등이 이에 해당한다.

셋째, 업무평가상 불이익을 받거나(해고, 재계약 거부, 부당 전보, 승진 탈락 등), 성희롱 피해의 다양한 후유증에 대한 인식 결여로 인해 피해자의 업무 능력이 과소평가되어 이후 장기적인 경력상 손실을 입게 되는 경우가 있다.

넷째, 개인적 평판과 대인관계상의 불이익이 있다. 성희롱 피해를 문제화했다는 이유로 ‘지나치게 예민한 여자’, ‘골칫덩이’로 여겨지고, 나아가 행정기관 구제절차까지 밟을 경우 ‘회사 이미지 망쳤다’, ‘한 남자(가해자)의 인생을 망친 존재’ 등의 낙인을 얻게 되는 것이다. 직장 상사로부터 그리고 동료들로부터 끊임없이 시선과 관심의 대상이 되고 ‘구설수’와 ‘소문’의 주인공으로서 일상생활을 해야 한다는 것은 피해자 본인에게 크나큰 위축감과 인간관계에서의 단절과 고립을 가져오는 등 또 다른 피해를 가져온다.

한편, 설혹 성희롱 가해자가 징계되었다 하더라도 피해자 입장에서는 장기적인 경력상의 손실이 발생한다. 가령 성희롱 피해로 인해 결근, 휴가, 휴직 등을 했을 때 이로 인해 호봉, 업무평가, 진급 기회 등에 있어서 보이지 않는 손실이 발생하며, 처리기간의 장기화와 맞물려 비자발적인 ‘자진퇴사’로 이어지기도 하는 것이다.

이처럼 직장내 성희롱의 경우 노동권 침해 과정이 연쇄, 배가되는 현상이 보임에도 불구하고, 2차 피해나 사후 피해는 ‘가해자’를 특정하기 어려운 사내 문화와 ‘분위기’, 일상적 대화를 통해 이루어져 문제화가 쉽지 않다. 또 피해 당사자가 이미 성희롱 피해의 권리구제 자체만으로도 비난받고 지쳐 있는 상태에서 재차 삼차 또 다시 문제제기 하기 어려운 측면도 있다. 따라서 성희롱 신고를 꺼리는 가장 주된 요인이 되고 있는 2차 피해와 사후 피해를 방지하기 위한 적극적인 방안이 모색될 필요가 있다.

2. 직장내 성희롱의 적극적 예방을 위한 정책 대안 모색

위와 같이 현행 법제도의 예방적 실효성을 낮추는 다양한 제도적·문화적·관행적 요인들을 분석한 결과, 직장내 성희롱의 적극적 예방을 위해서는 다음과 같은 정책적 대안 모색이 필요할 것으로 보인다.

(1) 직장내 성희롱 예방교육 관련 정책의 실효성 확보 방안

1) 성희롱 예방교육 시간 및 방법에 대한 규제 실시

구체적으로 ① 성희롱 예방교육은 가능한 한 외부 전문 강사에 의해 실시하도록 한다. ② 성희롱 예방교육을 사내강사가 실시할 경우 반드시 성희롱 예방교육 강사양성 과정을 이수한 자여야 하며, 그렇지 않을 경우 예방교육을 실시하지 않은 것으로 간주한다. ③ 성희롱 예방교육 시간은 1회당 최소한 90분 이상이 확보되어야 한다. ④ 사업장은 성희롱 예방교육 강의안을 반드시 보관하여야 한다. ⑤ 비디오, 원격강의 등 매체를 이용할 경우라도 반드시 관련 내용에 대한 해설이 가능한 자가 진행해야 한다. ⑥ 2년 연속 인터넷 등 통신교육을 실시하는 경우는 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 것으로 간주한다.

2) 사업장별 특성에 따른 교육 실시

우선, ① 성희롱 예방교육은 가능한 한 성별과 직급에 따라 그 대상에 맞게 특화하여 실시한다. 관리자에 대한 성희롱 예방교육에는 직장내 성희롱 예방을 위해 관리자로서 담당해야 할 역할, 신고촉진방법에 대한 교육, 조사과정 및 사건처리에 대한 교육, 직장내 성희롱 발생시 관리자로서 취해야 할 조치, 피해자 보호 및 2차 가해 방지에 대한 교육이 강조되어야 한다. 남성근로자에 대한 성희롱 예방교육에는 성희롱 판단기준, 피해자 보호에 대한 교육, 성희롱 사건 발생시 가능한 처벌이 강조되어야 한다. 여성근로자에 대한 성희롱 예방교육에는 성희롱을 신고하는 방법(사내처리절차 및 법적구제절차), 피해자 보호에 대한 교육이 강조되어야 한다. ② 2차 피해에 대한 예방조치로서, 성희롱 사건이 발생한 사업장에 대해서는 반드시 사건접수 직후 외부전문가에 의한 특별 교육을 실시하도록 한다. 이 때 교육에는 일반적인 성희롱 예방 교육에 포함되어야 할 사항 외에도 성희롱 문제는 피해자 개인의 문제가 아니라는 점, 피해자

를 문제 있는 사람으로 보지 않아야 한다는 점, 피해자/가해자의 동료/상급자/하급자/사업주인 조직구성원으로서의 역할, 2차 피해의 정의와 문제점, 다양한 2차 피해 사례에 대한 이해, 필요한 경우 성희롱 사건의 증인 역할을 해야 한다는 점, 피해자 및 참고인(증인)에 대한 ‘불이익 조치’는 위법한 행위로 처벌됨을 주지하는 내용 등이 포함되어야 한다.

3) 성희롱 관련 교육 프로그램 다양화

구체적으로 ① 모든 사업주는 반드시 연1회 이상 성희롱 예방교육을 받도록 제도화하고, 노동부는 사업주 교육 프로그램을 운영해야 한다. 사업주에 대한 교육에는 성희롱에 대한 사업주의 법적 책임(예방교육, 조사, 피해자 보호, 가해자 징계, 재발방지 등), 취업규칙에 성희롱 예방관련 정책을 명시할 것, 사업장내 성희롱 예방정책 수립 방법, 성희롱 사건 처리시 주의할 점, 성희롱 여부에 대한 판단이 어려울 경우 고용평등위원회에 의견조회를 하도록 권고하는 내용 등이 반드시 포함되어야 한다. ② 노동부는 30인 이하 소규모 사업장을 위한 성희롱 예방교육을 특정 지역 사업장들이 공동으로 교육받게 하는 방식으로 실시한다. 지역 고용안정센터 및 사업장 밀집지역에 상시적으로 교육프로그램을 운영하고, 전문 강사와 연계하여 순회 교육을 실시할 수 있도록 지원한다. 또한 노동자단체, 사용자단체, 전문 시민단체 등이 소규모 사업장 공동교육을 실시할 수 있도록 지원한다. ③ 성희롱 가해자의 경우 재범을 방지하기 위한 조치의 일환으로 반드시 가해자 교육을 이수하도록 한다. 노동부는 가해자 재발 방지 교육 프로그램을 직접 운영하거나, 관련 전문기관에서 운영할 수 있도록 지원한다. 가해자 교육 프로그램에는 일반적인 성희롱 교육내용 외에도 성에 대한 올바른 인식 형성, 피해자에 대한 감정이입을 통하여 피해를 이해하고 자신의 책임을 인정, 평등한 의사소통 훈련, 성차별 의식을 개선하기 위한 전반적인 성인지 교육 등의 내용이 포함되어야 한다. ④ 노동부는 성희롱 사건처리 담당자 교육을 운영하고, 이 교육을 이수한 자만이 성희롱 사건을 담당할 수 있도록 한다. 또한 지방노동사무소에는 성희롱 사건처리 담당자 교육을 이수한 근로감독관이 1명 이상 배치되어야 한다. 그리고 성희롱 사건을 담당하는 전문 근로감독관은 일정기간 동안은 보직 순환 없이 전문성을 제고할 수 있도록 하고, 해당기간 이후 후임자에게 인수인계가 잘 이루어지도록 한다. ⑤ 또한 성희롱 사건을 담당하는 사내 고충처리담당자는 반드시 관련 교육을 이수하여야 한다. 해당 교육에는 성희롱 피해사실 조사시 유의할 점, 조사시 질문법, 피해자 관점에 대한 이해, 피해자 및 증인(동료 등) 보호를 위한 방법, 법적 처리절차와 그 효과에 대한 이해와 관련된 내용이 반드시 포함되어야 한다.

4) 성희롱 예방교육 전문 강사양성 과정의 확대 및 내실화

노동부는 성희롱 예방교육 강사양성 프로그램을 양적, 질적으로 확대해야 한다. 또한 강사의 전문성 제고를 위하여 강사양성과정을 신규강사를 위한 프로그램과 재교육 프로그램으로 이원화한다. 이 때 강사양성 프로그램은 반드시 관련 전문가에 의해 제작, 운영되도록 한다. 그리고 성희롱 예방교육 강사양성 프로그램 또한 다른 교육과 마찬가지로 전국의 지방노동청 또는 지방노동사무소를 거점으로 하여 지역적 기반을 가지고 상시적으로 운영되도록 한다. 또한 강사양성과정 프로그램을 배포하여 노동자단체, 사용자단체, 관련 지역 전문단체 등에서도 이를 운영할 수 있도록 지원한다.

(2) 기업내 성희롱 신고촉진 및 처리를 위한 제도 개선 방안

1) 기업내 성희롱 금지와 관련한 구체적인 정책 마련

기업은 성희롱 정책을 마련할 때 형식적으로 만들어졌다는 느낌이 들지 않도록 주의해야 한다. 이를 위해서, 정책문에는 성희롱에 대한 분명한 개념정의를 포함해야 한다. 그리고 법이 무엇을 성희롱으로 규정하고 있는지, 우리 회사에서는 성희롱 사건이 발생했을 경우 어떤 처리절차를 이용할 수 있는지, 징계는 어떤 절차를 통해 어떤 수준으로 이루어지는지를 모든 근로자들이 확실하게 이해할 수 있도록 쉬운 언어로 표현하기 위해 노력해야 한다.

성희롱 사건이 접수될 경우 회사는 신속하게 처리할 것임을 밝히고, 가능하면 그 기간을 확정하는 것이 바람직하다. 또한 회사는 신고인과 증인에 대한 비밀을 최대한 보장할 것이며, 사건의 공식화는 '신고인의 결정'에 의해서만 가능하다는 조항을 포함한 문구를 포함한다. 피해자와 피해사실에 대한 비밀보장 정책은 성희롱 사실의 신고를 촉진시키는 데 무엇보다 중요하다. 또한 정책에는 성희롱 사건을 신고하거나 증언하는 것으로 인하여 어떠한 보복도 없을 것임을 명백히 해야 한다. 마지막으로 성희롱 사실이 확인될 경우 적절한 징계조치가 내려질 것임을 분명히 한다.

2) 직장내 성희롱 관련 조항 - 취업규칙의 필수적 기재사항으로 법 개정 필요

취업규칙에 성희롱 관련 사항이 필수적 기재사항에 포함되도록 근로기준법 제96조를 개정한다. 그 내용으로는 회사의 성희롱 예방정책, 발생시 조치기준 및 방법(가해자 징계, 피해자 보호 및 불이익금지), 피해 신고방법 및 권리구제절차가 포함되어야 한다.

3) 성희롱 금지정책에 대한 적극적 홍보 - 사업주 책임의 일부임을 명확히 함

홍보는 관련 정책의 배포, 게시 및 인트라넷 등을 사용하여 다양한 방법으로 이루어지도록 한다. 또한 신입사원이 입사할 경우 성희롱 금지정책 핸드북을 나누어 주고, 관련 사항에 대한 설명을 해야 한다.

4) 기업내 사건처리제도 개선을 위한 성희롱 관련 부서 설치 및 전문성 확보

성희롱 사건처리는 반드시 관련 교육과정을 이수한 자가 담당하게 한다. 성희롱 사건이 신고되어 조사팀을 구성할 때 가급적이면 신고인의 의사를 반영하는 것이 바람직하며, 조사팀에는 남녀 모두 포함되도록 한다. 또한 성희롱 사건은 반드시 접수된 때로부터 10일 이내에 조사 및 처리하도록 하는 현행법을 준수하도록 하고(시행령 제13조2항), 이를 위반하였을 경우 사업주 책임을 다하지 않은 것으로 본다. 사내 고충처리기관, 상사 등 어떤 경로로 사건이 접수되었든 성희롱 사건에 대한 처리는 공식적으로 이루어져야 한다. 사업주가 자체적으로 성희롱 여부를 판단하기 어려울 경우 반드시 고용평등위원회의 의견청취를 하도록 한다.

5) 사업주는 성희롱 사실 확인시 공식적인 징계절차를 따라 정당한 징계권의 범위 내에서 가해자를 징계

정당한 징계권을 행사한다는 것은 징계사유에 적절한 징계가 이루어지도록 노력함(징계권 남용은 물론 과소징계 금지)과 동시에 징계절차상의 하자가 없도록 한다는 것이다. 사업주가 징계의무를 제대로 이행하지 않아 가해자의 부당징계 구제신청이 노동위원회, 법원 등으로부터 받아들여 징계가 무효가 될 경우 이는 사업주가 피해자에 대한 보호 의무를 다하지 않은 것으로 본다. 다만, 사업주가 정당한 절차를 따라 징계를 했음에도 노동위원회 등에서 ‘징계권 남

용'이라고 판결한 경우는 그러하지 아니하다. 사업주는 가해자에 대한 징계조치 이후 이를 사내에 공지해야 하며, 이 때 공지내용에는 성희롱을 묵인하지 않겠다는 사업주의 의지, 해당 사건 행위의 내용, 징계의 이유, 징계조치 내용 등이 포함되어야 한다. 또한 추후 해당 성희롱 사건을 비하 또는 희화하는 발언 금지 및 이를 위반할 경우 처벌할 것임을 알려야 한다.

6) 기업내 사건처리절차에서 피해자 보호를 위한 하나의 방안 - 독일의 <직장내 성희롱에 대한 근로자 보호법>과 미국의 EEOC 규정을 참고하여 피해자의 '작업거부권' 제도를 도입하는 것을 검토

이에 따라 직장내 성희롱에 관한 신고가 접수될 경우, 사업주는 성희롱 여부가 최종 확인되지 않았다 하더라도 신고된 즉시 다음의 즉각적 조치를 취할 의무가 발생한다. 이러한 사업주 책임을 시행령 또는 지침 등으로 명문화한다. 또한 사업주가 위 책임을 다하지 않을 경우, 피해의 지속 또는 가중을 피하기 위해 필요한 경우 피해 근로자는 적법한 자기 방어권으로서 임금상실을 비롯한 불이익 없이 근로제공을 정지할 권리를 갖는다. 사업주 또는 상급자는 성희롱 피해자가 위 권리를 행사한 것을 이유로 불이익을 주어서는 안 되며, 이를 위반할 시 현행 고령법 불이익금지 조항을 위반한 것으로 간주하도록 한다.

7) 노동부 '자율점검표'의 보다 정교한 지표 개발

현행 '자율점검'의 허위 기재 가능성을 낮추고 보다 현실적이고 철저하게 이루어지도록 하기 위해, 노동부는 현재 배포-회수하고 있는 '자율점검표'의 보다 정교한 지표를 개발한다. 이 때 자율점검 과정을 통해 노-사 양측이 직장내 성희롱 예방에 대한 인식과 현행 법제도를 접할 수 있게 하는 간접적 교육 효과도 기대할 수 있다.

8) 징벌적 손해배상 제도 도입 고려

징벌적 손해배상제도가 존재할 경우 기업은 성희롱을 예방하기 위해 지속적인 사내 교육과 홍보, 관련자에 대한 중징계 등 성희롱방지정책을 적극적으로 시행하여 고액의 배상을 예방할 동기를 가지게 된다. 직장내 성희롱 사건의 경우 사건발생 후 처리도 중요하지만 무엇보다 예방이 중요한 문제라도 볼 때 징벌적 손해배상 제도는 적극적 예방제도로 기능할 것이라고 보

이다.

(3) 행정기관을 통한 구제의 실효성 강화 방안

법제도와 절차의 실효성을 확보하는 것은 그 법제도의 입법/입안 취지를 살아 있게 만드는 데 가장 기본적인 요소이다. 이를 위해 다음과 같은 제도개선 및 정책들이 도입될 필요가 있어 보인다.

1) 직장내 성희롱을 예방하고 근절하기 위해 정의조항을 포괄적으로 명시하고 있는 국제적 추세에 발맞추어, 현행 고평법상 직장내 성희롱 정의 조항을 개정한다

구체적으로는, “상대방이 원하지 않는 성적인 언행”이라는 핵심적인 원칙(기준)만을 명확히 법조문화하고, 구체적 성립요건에 대해서는 사안에 따라 종합적이고 포괄적인 해석이 가능하도록 지침이나 예규의 형태로 제시한다. 그리고 거래처 관계자, 고객 등 업무와 관련한 제3자에 의한 성희롱 피해가 심각한 현실에서 이들에 대한 피해도 법적인 규제대상이 되도록 성희롱 가해자 범위를 확대해야 한다. 이를 위해서는 현행 고평법 제12조의 가해자 범위에 업무와 관련한 비피고용인(제3자)을 포함시키고, 비피고용인(제3자)에 의한 성희롱을 예방하고 피해근로자를 보호하기 위한 사업주 책임을 강화하도록 한다. 특히, 사업주가 비피고용인(제3자)의 성희롱을 알거나 알 수 있었음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않은 경우, 비피고용인의 성희롱에 대해 항의하는 직원을 보호하지 않거나 오히려 질책하는 경우, 유사한 유형의 성희롱이 반복됨에도 불구하고 적극적인 예방조치를 취하지 않은 경우 등에 대해서는 사업주 책임을 물을 수 있도록 관련 법조항을 개정한다.

2) 정부는 고평법상 ‘불이익한 조치’를 폭넓게 해석하고 효과적으로 감시해야 한다

성희롱 사건이 신고된 즉시 사건 발생 사업장에 피해 신고자에 대한 불이익 금지 조항에 대해 알리되, 있을 수 있는 구체적인 불이익 조치의 예를 열거하고 그에 대한 처벌 조항까지 명시하여, 사전에 불이익 조치를 예방하도록 조치한다. 특히, 성희롱 사건 조사 기간 중 불이익이 없었는지에 대해 진정인 및 참고인에게 반드시 1회 이상 의견을 청취하는 기회를 가지도록 한다. 그리고 ‘불이익한 조치’ 중 특히 인사권과 관련된 불이익 조치로 다툼이 있을 경우, 입증의

1차적 책임은 사업주 측에 있는 것으로 한다.

3) 구제절차와 관련해서는 정책이용자 친화적인(user-friendly) 조사절차를 확립해야 한다

① 진정인 및 피진정인(사업주), 성희롱 행위자, 참고인 등에 대한 조사 과정 일체에서 서로 대면하거나 마주치지 않도록 조사 일시를 적절히 안배한다. ② 불가피하게 성희롱 피해자와 행위자를 대질 조사하여야 할 경우, 이를 피해자에게 사전 통지하여 심리적 충격을 최소화한다. ③ 특히 피해자 조사시에는 프라이버시의 침해 없이 비밀보장이 이루어지는 가운데 편안히 진술할 수 있도록 가급적 조사 담당자를 피해자와 동일한 성(性)의 감독관으로 배정하고, 진술 장소를 제3자의 방해가 없는 별도의 조사 공간으로 정한다. ④ 행정기관 진정이나 조사에 응했다는 이유로 불이익을 주는 것/받는 것은 위법한 행위임을 주지시키고, 진정인 또는 참고인에게 불이익 조치가 발생할 시 이를 상담 및 신고할 수 있는 절차와 방법을 알린다. ⑤ 조사 과정에서 있을 수 있는 불만에 대해 조사 중인 사건에 나쁜 영향을 미칠지도 모른다는 걱정 없이 이를 신고할 수 있도록 민원 창구를 설치하고 이를 홍보한다. ⑥ 조사에 착수하기 전, 구제절차 전반과 향후 진행 과정에 대해 일반인이 이해하기 쉬운 용어로 설명한다. ⑦ 관련 지침에 조사 착수 시한을 명시하고, 가급적 신고 접수 즉시 조사에 착수하도록 한다. ⑧ 조사 착수 시 소요되는 기간과 법적으로 명시된 시한을 진정인에게 알리고, 약속된 시한을 엄수하며, 불가피하게 이를 연기할 시 납득할 만한 사유와 연기된 새로운 시한을 진정인에게 즉시 고지한다. ⑨ 사건 처리 기간 장기화로 인한 진정 취하 등을 방지하기 위하여, 일정 시점마다 조사 진행 경과를 진정인에게 고지한다.

4) 인권 시각에 입각한 지침 마련과 전문성 있는 조사관의 확충이 필수적이다

① 현재 조금씩 축적되고 있는 근로감독관 업무지침을 대폭 심화·확대하여 명문화된 조사 지침을 확립한다. ② 이때 그 내용에는 면접 조사시 주의점, 질문해야 할 내용과 질문하지 말아야 할 내용, 비밀 보장과 신고인 및 참고인 보호 등 실제 성희롱 사건 조사에서 요구되는 구체적인 내용들을 세밀하게 담고 있어야 한다. ③ 성희롱 피해 신고인을 조사할 때 신고인의 과거 성적인 경험 또는 성적인 평판 등 사건 자체와 무관하며 조사의 공정성에 대한 신뢰도에 악영향을 미칠 수 있는 질문을 해서는 안 되며, 그러한 정보를 성희롱 사건 판단의 증거로 고려해서는 안 된다는 점을 교육 및 지침에 포함시킨다. ④ 또한 성희롱 사건을 담당하는 일선

조사관들은 인권과 청취기술, 비밀 유지, 정보 수집, 증인 면담, 기록보관방법 등 일체의 조사 과정, 법 제도 등에 관한 별도의 특화된 전문 교육을 필수적으로 이수하도록 해야 한다.

5) 신고 촉진 및 피해자 구제를 위한 보상제도 도입의 필요성이 제기됨

① 별도의 민사소송 제기 없이 성희롱 결정 이후 피해자가 피해보상을 받을 수 있도록 하는 제도적 방안을 도입한다. 구체적으로는, 미국 EEOC와 스웨덴의 평등기회법을 참조하여, 사업주 책임을 다하지 않은 사업주가 피해근로자에게 back-pay 또는 손해배상금을 지급하도록 한다. ② 행정력이 미치지 못하는 상황에서 직장내 성희롱 예방교육을 보다 활성화하기 위한 방안으로서 예방교육 미실시 사업장을 신고할 경우 소정의 포상금을 지급하여 사업장 내의 자율적 모니터링 기능을 강화하는 방안을 모색해 본다.

6) 성희롱 가해자에 대한 직접 처벌이 가능하도록 해야 한다

현행 고평법 제12조를 위반할 경우 그 위반한 행위자가 사업주일 때 뿐 아니라 일반 근로자일 경우에도 동법에 의해 과태료 및 벌금 부과 등 처벌이 가능하도록 관련 법조항을 개정하는 것을, 관련 부처와 협의하여 적극적으로 검토한다.

7) 보다 장기적으로 정책 및 제도 이용 현황에 대한 점검과 개선 시스템 마련이 필요하다.

관련 법제도의 실효성을 높이기 위하여, 정기적으로 기존 정책 이용률 및 이용 실태, 이용과정에서의 어려움 등을 조사하고 평가하는 시스템을 도입한다.

직장내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안

(Exploration of Various Active Mechanism for the Prevention of Sexual Harassment at Work)

I. 서론

1. 문제제기

현재 한국사회에서는 남녀고용평등법(이하 ‘고평법’)과 남녀차별금지및구제에관한법률(이하 ‘남녀차별금지법’)을 통해 ‘직장내 성희롱’을 위법한 행위로서 금지하고 있다. 직장내 성희롱이 개인들 간의 사적인 문제가 아니라 법과 정책이 개입해야 할 사회적 문제로서 문제화된 것은 1993년 이후 한국 최초의 성희롱 소송이 되었던 일명 ‘서울대 조교 성희롱 사건’이 사회 이슈화되면서부터였다고 할 수 있다. 그 이후 한국사회는 직장내 성희롱을 ‘남녀차별’로, 즉 고용상의 성차별 범주에 포함시키고 이를 각종 관계법(고평법, 남녀차별금지법)으로 금지하는 법제화 과정을 거쳐 왔다. 1994년 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률(이하 ‘성폭력 특별법’)이 제정되었음에도 그와 별도로 직장내 성희롱을 규제하는 법을 따로 두었다는 것, 그리고 특히 그것이 ‘고용평등’(고평법)과 ‘차별 금지’(남녀차별금지법)를 입법 취지로 하는 법이라는 것은, 직장내 성희롱이 여성에 대한 폭력의 한 형태²⁾인 동시에 특별히 ‘직장’이라는 상황에서 그러한

2) 1993년 유엔이 채택한 ‘여성에 대한 폭력 철폐 선언(Declaration on the Elimination of Violence against Women)’에는 “사적, 공적 영역에서 일어나는 여성에 대한 신체적, 성적, 심리적 해악과 여

폭력이 초래하는 특수한 해악을 위법행위로 금지함으로써 성희롱 피해에 대한 사회적 인식과 민감성을 높이고 피해를 설명할 언어를 풍부히 한다는 측면에서 의미 있는 발전이었다. 이와 같은 직장내 성희롱 관련 법제도가 생긴 이후 노동부, 고용평등상담실 등에 접수되는 성희롱 피해 상담 건수는 해마다 큰 폭으로 증가하는 추세에 있다³⁾. 2003년의 경우 고용평등상담실 등을 이용한 성희롱 상담은 1,595건에 이르는 것으로 나타났다⁴⁾. 이러한 상담은 실제 근로자들이 현장에서 경험하고 어려움을 느끼는 부분을 드러내주는 중요한 실태자료가 된다.

[표-1] 연도별 직장내 성희롱 상담현황

구 분	1999	2000	2001	2002	2003
총 계	142	1,044	1,340	1,845	1,595 (△13.6%)
지방노동관서	142	553	604	872	660 (△24.3%)
민간단체	-	491	736	973	935 (△3.9%)

이러한 수치는 직장내 성희롱이 고용 영역에서 벌어지는 남녀차별의 구조화된 한 측면임을 보여주는 것이며, 그만큼 성희롱 관련 법제도가 실효성 있게 입안·실행되는 것이 사회적으로 얼마나 중요한 지를 보여주는 것이다. 그러나 명문화된 법이나 공식화된 제도들이 꾸준히 개선되어 오고 있음에도 불구하고, 여전히 성희롱 발생률과 신고율 사이의 격차는 매우 크고 피해자들은 다양한 불이익과 악조건에 노출되어 있어, 결과적으로 법제도의 실효성이 크게 반감되고 있는 실정이다.

이 연구는 직장내에서 벌어지는 구조화된 차별이자 여성에 대한 폭력으로서 성희롱을 예방하고자 하는 현재의 법제도가 어느 정도의 실효를 거두고 있는지를 구체적인 피해 당사자의 경험 및 사건 신고시 행정 처리 과정(process)을 중심으로 해서 평가·분석해 보고, 성희롱 금

성에게 고통을 주거나 위협하는 강제와 자유의 일방적 박탈 등 성별제도(gender)에 기초한 모든 폭력 행위”를 여성에 대한 폭력으로 정의하고 있으며, 세계 여성운동의 중요한 분기점이었던 1995년 제4차 북경세계여성대회에서 채택된 여성 폭력에 대한 행동강령에는 성희롱이 강간, 인신매매, 포르노, 성기노출, 음란전화 등과 함께 포함되어 있다. 정희진(2003), “인권과 평화의 관점에서 본 여성에 대한 폭력”, 한국여성의전화연합 기획, 『성폭력을 다시 쓴다 - 객관성, 여성운동, 인권』, 한울아카데미, p.27.

3) 노동부는 2000년부터 민간단체에 지원금을 보조하여 현재 15개의 고용평등상담실을 설치하여 운영하도록 하고 있다.

4) 노동부 고용평등국(2004.1), ‘2003년도 직장내 성희롱 신고사건 처리결과 분석’.

지라는 법제도의 본래 취지를 살리기 위해 적극적으로 개선 및 도입되어야 할 제도 및 정책들을 알아보고자 한다.

한국의 상황에서 보다 적극적으로 직장내 성희롱을 예방·근절할 수 있는 방안을 모색하기 위해서는 단순히 외국의 법제도를 나열적으로 소개하거나 선부른 정책 대안을 제시하기 이전에 먼저 현행 법제도의 실효성을 낮추는 원인들이 구체적으로 무엇인지를 검토할 필요가 있다. 특히, 법 조항, 시행령, 행정지침, 신고 통로, 조사 기관 등의 ‘공식적’ 제도가 애초의 입법·도입 취지를 성취하지 못하고 있다면, 그 원인은 공식적으로 가시화되어 있는 법제도 자체의 문제뿐 아니라 그러한 법제도가 실제로 작동하게 되는 현실의 사회적·문화적 조건, 보이지 않는 비공식적인 요소들에서도 찾아질 수 있다. 그리고 실효성을 낮추는 다양한 요인들을 발견하고 드러내는 작업은 그 법제도를 직접 이용해온 당사자들(성희롱 피해자들)의 시각과 경험에 귀를 기울이는 것에서 시작되는 것이 바람직하다. 아무리 좋은 법과 제도가 있어도 그것을 필요로 하는 정책 이용자가 사실상 쉽게 활용하거나 혜택을 받을 수 없다면 ‘실효성’이 있다고 하기 어렵기 때문이다.

이러한 문제의식 하에 직장내 성희롱 관련 주요 정책 대상이자 정책 이용자인 성희롱 피해자들의 시각과 경험에 기반하여 기존 법제도 및 정책의 ‘실효성’을 재평가하고, 그에 기반하여 직장내 성희롱을 예방할 수 있는 적극적 예방제도의 도입방안을 모색해 보고자 한다.

2. 연구 문제

본 연구는 직장내 성희롱을 시정하고 예방하려는 기존의 법·제도가 ‘차별 시정’(피해자 구제, 가해자 처벌, 재발 방지 및 예방)에 있어 그다지 성공적이지 못하다는 문제의식에서 출발한다. 직장내 성희롱 관련 법제도의 입법·입안 취지를 제대로 살리기 위해서는 이와 같은 ‘실패’(낮은 실효성)의 원인이 무엇인지를 보다 다각적으로 평가하는 것이 급선무이다.

현행 법제도의 실효성을 다룬 기존의 많은 연구들은 직장내 남녀 노동자들을 대상으로 관련 법에 대한 인식도와 성희롱에 대한 인식수준, 성희롱 예방교육 여부 및 수용 정도 등을 밝혀왔는데, 사실 ‘실효성’은 이러한 차원들 외에도 법 제도가 포괄하는 ‘현행법상 성희롱’ 개념의 현실적합성 여부⁵⁾, 관련 제도에 대한 피해 노동자의 접근성, 신고된 사건을 조사-판단-조치하

5) 이 글에서 사용하는 ‘성희롱’이란 법적인 의미에서의 성희롱을 지칭하는 것이다. ‘성희롱’에 대한 정의는 사회에 따라 다양하며 시대에 따라 변화가능하다. 따라서 여기서 ‘법적인 의미의 성희롱’이라는

는 과정이 어떤 기준에서 이루어지고 있는가, 그러한 과정이 신고인의 침해된 노동권 회복에 어떠한 영향을 주는가 등과 같이 성희롱의 공식적 처리와 연관된 다양한 단계들에서 모두 평가될 필요가 있다. 이처럼 피해자의 시각에서 현 법제도의 실효성을 재평가하고, 기존 법제도가 취지에 맞게 작동하는 것을 가로막는 요인들을 밝혀내며, 이를 개선할 수 있는 방안에 대해 모색해보고자 하는 것이 본 연구의 목적이다.

이와 같은 연구목적을 위해, 본 연구는 크게 다음과 같은 두 가지 세부 연구 문제를 다룬다.

(1) 정책이용자 시각에서 직장내 성희롱 관련 법제도의 ‘실효성’ 재평가

1) 직장내 성희롱 예방교육의 실효성 검토

직장내 성희롱은 그 피해의 범위와 복합성으로 인해 “예방을 철저히 하는 것이 가장 좋은 대응책”이라는 것이 국내외에서 인정되고 있을 정도로 그 예방 정책의 중요성이 크다. 특히 직장내 성희롱 사건은 동일한 사업장 내에서 피해자와 가해자가 존재하며, 경우에 따라서는 사건 이후에도 피해자와 가해자가 같은 사업장 내에서 일을 해야 한다. 따라서 사건이 발생한 후에 피해자를 보호하고, 가해자를 징계하고, 사업주를 처벌하는 것도 중요하지만, 무엇보다 가장 중요한 것은 사전 예방이라 할 수 있다.

현재 남녀고용평등법 등 관련법에서는 직장내 성희롱 예방교육, 사내 분쟁 처리 절차 마련 등을 통해 사전예방을 하도록 하고 있다. 또한 노동부, 여성부 등은 성희롱 예방교육 강사양성 과정을 운영하거나, 성희롱 관련 매뉴얼을 제작하는 등의 정책을 실시하고 있다. 그러나 개별 사업장내에서 직장내 성희롱 예방교육 및 사건처리와 관련한 법제도가 제대로 시행되고 있는지는 의문이다. 이에 본 연구에서는 피해자 및 상담자들 인터뷰를 통해 성희롱 예방 정책의 ‘실효성’에 대해 평가해 보고, 특히 예방교육이 이루어지고 있는 시스템을 전체적으로 검토하고, 사업장 실태 및 조건별로 예방교육의 현실화 방안을 모색하고자 한다.

것은 현행법이 규율하는 범주를 의미하는 것이다. 다시 말하면, 법률적 분쟁에서 ‘성희롱’이 아니라고 판정하였다고 해서 온전히 ‘성희롱’이 아닌 것이 아니라 ‘법률적 의미에서 성희롱’이 아니라고 해석해야 한다는 것이다. 과거에 ‘성희롱’이 아닌 것이 사회변화에 따라 ‘성희롱’으로 인정, 해석될 수 있으며, 우리 사회에서는 ‘성희롱’이 아닌 것이 다른 사회에서는 ‘성희롱’으로 인정될 수 있기 때문이다.

2) 성희롱 분쟁처리절차 및 기능의 적절성 검토

직장내 성희롱 피해가 발생했을 때 그 피해는 직장내에서 적절히 처리되고 있는가? 직장내 처리가 제대로 이루어지지 않을 경우 밟게 되는 행정기관 상담·신고·진정/고소 절차(procedure)는 그 절차를 이용하는 피해 여성에게 친화적인가? 피해 여성들이 피해를 당하고도 신고하지 않는 경우가 많다면 그 이유는 무엇인가? 어떤 식으로든 성희롱 피해를 문제화하고자 하는 경우 대부분 퇴직을 한 상태이거나 퇴직을 각오해야 하며, 성희롱 피해를 인정받았음에도 불구하고 결국에는 피해자가 ‘자발적으로’ 퇴사를 하게 되는 경우가 많은데, 이러한 현상은 고용상의 성차별을 시정하고자 하는 관련 법제도의 입법·입안 취지 자체를 무색케 하는 것이라 할 수 있다. 고용상 성차별로서의 직장내 성희롱 사건 처리를 위한 절차와 문화가 그러한 차별을 제대로 시정하지 못하고 있다면, 구체적으로 어떠한 요인 때문인가?

성희롱 피해가 발생하더라도 전국 고용평등상담실을 통해 상담·신고하는 경우는 전체 발생률에 비해 많지 않다([표-2] 참조). 법적으로 보장된 공식적인 문제화 절차인 담당 행정기관(노동부, 여성부)에의 상담·신고율도 마찬가지이며, 이렇게 상담한 사례 중에서 실제 ‘진정’ 또는 ‘고소’를 통해 사건화되는 비율 역시 높지 않다. 따라서, 본 연구에서는 현재까지 이루어진 직장내 성희롱 관련 상담분석 및 심층면접을 통해 성희롱이 발생하고도 신고되지 않은 이유가 무엇인지 밝혀 보고자 한다.

성희롱 분쟁처리 절차는 두 가지로 나누어 생각해볼 수 있다.

첫째, 현행 남녀고용평등법은 성희롱 가해자를 직접 처벌대상으로 하기보다 사업주가 가해자를 자율 징계하도록 하고 있다. 그런데 이것이 가능하기 위해서는 우선 각 사업장 내에 직장내 성희롱을 예방하고 발생 사건을 올바르게 처리할 수 있는 사규 제정, 상담 및 신고 창구 설치, 전문성 있는 담당인력 등 관련 제도와 절차가 마련되어 있어야 한다. 최근 통계 조사에서, 직장내 성희롱 피해를 당한 여성노동자가 이에 대응하는 방식 중 “회사 내에 공식적인 기구가 있어 상담을 요청했다”고 답한 비율은 1.2%에 불과한 것으로 나타났다.⁶⁾ 즉, 현행법은 성희롱 발생시 사업주의 자율 징계를 전제로 하고 있는 반면, 실제로 사업주가 성희롱을 징계할 수 있도록 회사 내에 공식적인 절차가 마련되어 있는 경우는 거의 없다고 추정할 수 있다. 본 연구에서는 사업장 내에 성희롱 분쟁처리절차가 존재하는지, 있다면 어떠한 내용을 담고 있으며, 없다면 성희롱 사건이 발생할 때 어떻게 처리되는지를 살펴보고, 사내 절차 마련이 가져올 효

6) “직장여성 10명 중 4명 ‘성희롱 당한 적 있다’”, <오마이뉴스> 2004-07-02

과에 대해 알아보고자 한다.

둘째, 사업장 안에서의 성희롱 분쟁처리가 제대로 이루어지지 않았을 경우 또는 피해당사자가 사내 처리 과정과 결과에 불만족할 경우, 행정기관을 통한 진정 또는 고소가 가능하다. 그런데 [표 2]에 따르면, 2003년의 경우 노동부 관련 기관에 접수된 성희롱 상담건수 전체 1,595건 중에서 실제 신고된 사건은 59건으로 전체의 3.7%에 불과하다. 이러한 사실은 많은 근로자들이 직장내 성희롱 문제를 경험하고 그로 인해 상담까지 하고 있지만, 실제 사건을 행정기관에 신고하여 적극적으로 구제받는 비율은 매우 낮다는 것을 보여 준다⁷⁾. 법은 ‘단지 문자’가 아니라 법의 제정 취지에 맞게 현실을 규율할 때 진정한 ‘법’으로서 존재하는 것이다. 즉, 성희롱 관련 법률이 제정되어 있다 하더라도 성희롱 피해자들이 피해가 발생했을 때 피해를 구제받는 것이 어렵다면 법으로서의 기능을 제대로 한다고 볼 수 없다. 따라서 성희롱 관련 분쟁처리절차 및 기능을 분석하는 것을 통해 피해자보호와 가해자처벌이라는 법의 목적이 제대로 수행되고 있는지를 밝히고자 한다. 신고된 사건이 관련법의 적용 대상으로 인정되어 일련의 절차를 거쳐 사건 처리 절차가 완료되기까지, 명문화된 규정의 형태로는 보이지 않지만 실제 피해당사자가 직면하게 되는 다양한 경제적·문화적·사회적 어려움을 살펴봄으로써, 법이 실제로 ‘적용’되는 과정에서 어떠한 보이지 않는 배제가 작동하고 있는지를 새롭게 드러낼 수 있을 것이다.

이를 위해 실제 성희롱 사건과 관련된 사람들(성희롱 피해자, 고용평등상담실의 담당자, 근로감독관, 대리인 등)에 대한 인터뷰를 통해 법이 현실에서 작동하는 데 문제가 되는 것이 무엇인지 밝히고자 한다.

7) 노동부 고용평등국(2004.1), ‘2003년도 직장내 성희롱 신고사건 처리결과 분석’.

[표-2] 연도별 직장내 성희롱 사건 현황 비교

연도	사업장수	전년대비	사건수	전년대비	비고
1999	19	-	19	-	
2000	40	89.5%	370(43)	1,863% (126.3%)	집단민원 328건
2001	44	10.0%	48	△ 87.0% (11.6%)	
2002	65	47.7%	92(72)	91.6% (50.0%)	집단민원 21건
2003	58	△ 10.8%	59	△ 35.9% (△ 18.1%)	

※ () 안은 집단민원을 1건으로 하였을 경우의 통계
출처 : 노동부 고용평등국(2004.1), '2003년도 직장내 성희롱 신고사건 처리결과 분석'

3) 성희롱 피해자에 대한 '2차 피해' 방지 및 '피해자 구제'를 위한 실질적 방안에 대한 조사

현재 직장내 성희롱 관련 대부분의 법문 또는 정책문에서 직장내 성희롱의 정의와 규제는 성희롱 그 자체에 초점이 맞추어져 있으며, 고평법에 규정된 '피해자에 대한 불이익 조치 금지' 조항은 그 구체적인 기준이나 있을 수 있는 상황이 예시되지 않은 상태이다. 가령, 국내에서 직장내 성희롱을 법제화하기 위한 과정에서 여성학자 및 여성단체들이 자주 원용하는 미국 EEOC의 가이드라인을 보면 다음과 같이 규정되어 있다: “원하지 않는 성적 유혹, 성적 호의의 요구 또는 1. 그러한 행동이 명시적, 묵시적으로 개인의 고용의 조건을 이루는 경우, 2. 그 요구를 거절할 때 고용의 결정에 영향을 미치는 경우, 3. 그러한 행동이 불합리하게 개인의 작업수행을 간섭하거나 위협적, 적대적, 공격적 작업환경을 조성하는 경우에 있어서의 언어적 및 육체적 성적 행동”.⁸⁾ 여기서 확인할 수 있듯이, '환경형 성희롱'은 '원하지 않는 성적 유혹, 성적 호의의 요구' 자체를 지칭하며, 그에 대해 문제 제기했을 때 그 이후에 돌아오는 '위협적·적대적·공격적 작업환경'을 비롯한 여러 가지 피해들은 제외되기 쉽다. 또한 직장내 성희롱을 규제하는 한국의 현행법에 '피해자에 대한 불이익 조치 금지'가 명시되어 있기는 하지만, 그 내용은 매우 가시적이고 노골적인 것 - 가령 피해자에 대한 지방 발령, 해고, 감봉 등 - 만을 중심으로 문제화되어 왔던 것이 사실이다.⁹⁾

성희롱 문제화에 있어서 논의의 초점은 대부분 '피해가 발생한 바로 그 순간'과 '피해가 알려진 시점'에 맞추어져 왔으며, 상대적으로 '피해 이후', '공론화 이후'는 별로 주목받지 못했다.

8) 미국 연방 고용평등기회위원회 EEOC 가이드라인, 「신청휴사건 소장」, 『서울대 조교 성희롱사건 백서 上』 p.32에서 재인용

9) 본문에서 다루겠지만, '롯데호텔 성희롱 사건'에서 피해자에 대한 불이익조치를 문제화했으나 인정되지 않았고 그 결과 문제를 제기한 피해자들에게 돌아왔던 '비공식적인' 불이익들은 이를 잘 예증해 준다고 하겠다. 45쪽 참조.

그러나 실제로 직장내 성희롱 피해를 ‘문제 삼은’ 피해자들이 그러한 문제제기 ‘이후’에 겪게 되는 다양한 피해와 불이익들은 매우 장기적이고 복합적이어서 그 자체가 성희롱의 ‘2차 피해’로서 개념화될 필요가 있다.

또한, 성희롱 및 성폭력 사건 등을 전문적으로 상담해 온 여성단체 등의 기관에 따르면, 법원 또는 행정기관을 통해 성희롱 피해 사실을 ‘인정’받는다 하더라도, 적지 않은 수의 직장내 성희롱 피해자들이 그러한 ‘인정’이 침해된 권리의 구체적 회복이나 실질적인 ‘구제’로 이어지지 않는다고 호소한다. 성범죄에 대해 여전히 피해자 유발론과 피해자 비난 담론이 강하게 남아 있는 한국 사회에서, 공식적으로는 피해 사실을 인정받았다 하더라도 실질적으로는 그 반대인 경우가 적지 않고, 사내의 적대적 분위기나 비공식적인 보복 등으로 인해 피해자가 오히려 이직 또는 퇴직하는 사례들도 많이 발생하고 있다.

본 연구에서는 분쟁 과정을 거쳤던 피해 당사자 또는 그 대리인, 상담자 등을 면접 인터뷰하여 성희롱을 문제화한 이후 피해자들이 겪게 되는 ‘2차 피해’들을 밝혀내고, 피해 신고 이후 종종 더욱 심해지는 피해를 실질적으로 ‘구제’하기 위한 보다 적극적인 문제인식과 그에 따른 정책적 대안을 모색해 보고자 한다.

(2) 직장내 성희롱 예방을 위한 외국제도 검토 및 정책 모색

성희롱 예방을 위한 효율성 제고방안을 중심으로 외국의 성희롱 관련 제도를 분석한다. 개괄적인 차원에서의 외국 법제도에 대해서는 이미 선행연구가 다수 있으므로¹⁰⁾, 이를 총괄하여 UN, ILO, EU 등 국제기구와 미국, 영국, 스웨덴, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 독일, 프랑스, 스페인 등 주요국의 관련 법제도를 정리 및 개괄한다. 그리고 그 중 어떤 법제도 또는 사례 등이 본 연구 과정에서 밝혀진 구체적인 문제점들에 직접적인 참고가 될 수 있는지 연구하고, 특히 성희롱 사건 조사 절차나 직장내 성희롱 방지 정책안 등 한국 사회에서 참조할 수 있을 만한 정책 모델을 종합하여 제시해보고자 한다.

10) 이에 대해서는 다음을 참고하시오. 김엘림(1997), 『직장내 성희롱의 법적 대책방안 연구』, 한국여성개발원 ; 김엘림(1999), 『외국의 고용평등제도의 비교 분석』, 노동부(미간행) ; 신용자·김영신(2000), 『주요 선진국의 여성정책과 남녀평등법제도』. 노문사 ; 임중호·장재욱·이인호(2002), 『직장내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구』. 노동부(미간행) ; 이점인(1998), “징벌적 손해배상제도에 관한 연구 : 미국 제도를 중심으로”, 동아대학교 법학과 박사학위논문 (미간행) ; 김엘림, 박현미(1993), 『성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구』, 한국여성개발원 ; 여성부(2003), 『북유럽 남녀차별개선제도 시찰방문 결과 보고서』, 여성부 ; 이주희(2000), “성차별 분쟁조정기구의 국제 비교 : 미국 평등고용기회위원회(EEOC)와 캐나다 인권위원회를 중심으로”, 한국행정학회 발표 논문 등.

3. 연구 방법 및 절차

본 연구에서는 문헌연구와 인터뷰 조사 방법을 주요하게 사용하였다.

우선, 사업장의 직장내 성희롱 실태를 파악하는 자료로서 전국의 고용평등상담실 등에 접수된 상담사례 및 노동부 행정해석(질의회시)을 분석하였다. 그리고 관련 행정기관에서 시행하고 있는 직장내 성희롱 관련 정책을 분석하였다. 이를 위해 각종 성희롱 관련 매뉴얼의 내용, 배포 범위, 성희롱 예방교육 강사 양성 과정의 내용과 자격, 성희롱 상담기관 관련 정책(고용평등상담실 등) 등을 분석하였다.

[표-3] 직장내 성희롱 상담사례집

	상담기관	상담사례집 연도(상담건수)	총 상담건수
1	(사)한국여성노동자회협의회 평등의전화	1999(84), 2000(172), 2001(228), 2002(237), 2003(271)	992건
2	(사)서울여성노동자회	2000(45), 2001(83), 2002(80), 2003(108)	316건
3	(사)인천여성노동자회	2000(23), 2001(36), 2002(93), 2003(60)	212건
4	한국여성민우회	2000(166), 2001(130), 2002(176), 2003(152)	624건
5	(사)대전여민회	2003(69)	69건
6	(사)대구여성회	2001(65), 2002(48)	113건
7	(사)충북여성민우회	2001(19), 2002(91), 2003(170)	132건
8	한국노동조합총연맹	2001(12), 2003(22)	34건
9	(사)한국여성단체협의회	2000(15), 2001(33), 2002(44), 2003(41)	133건

※ 1의 경우 2,3을 포함한 전국 상담 사례집

※ 각 사례집에는 주요 상담사례가 서술되어 있음

다음으로 직장내 성희롱과 관련한 국내외 문헌들 및 통계자료, 연구조사보고서 등을 검토 및 분석하였다. 직장내 성희롱을 규율하는 법은 크게 고령법과 남녀차별금지법으로 나눌 수 있고,

이를 담당하는 기관은 노동부(고용평등위원회 포함)와 여성부 남녀차별개선위원회 등의 행정기관과 법원이 존재한다. 본 연구에서는 특히 노동부의 성희롱 관련 질의 회시집 및 기타 통계자료들을 분석함으로써, 법 조항과 관련 정책이 실제 근로 현장에서 작동하는 방식을 알아보고자 하였다.

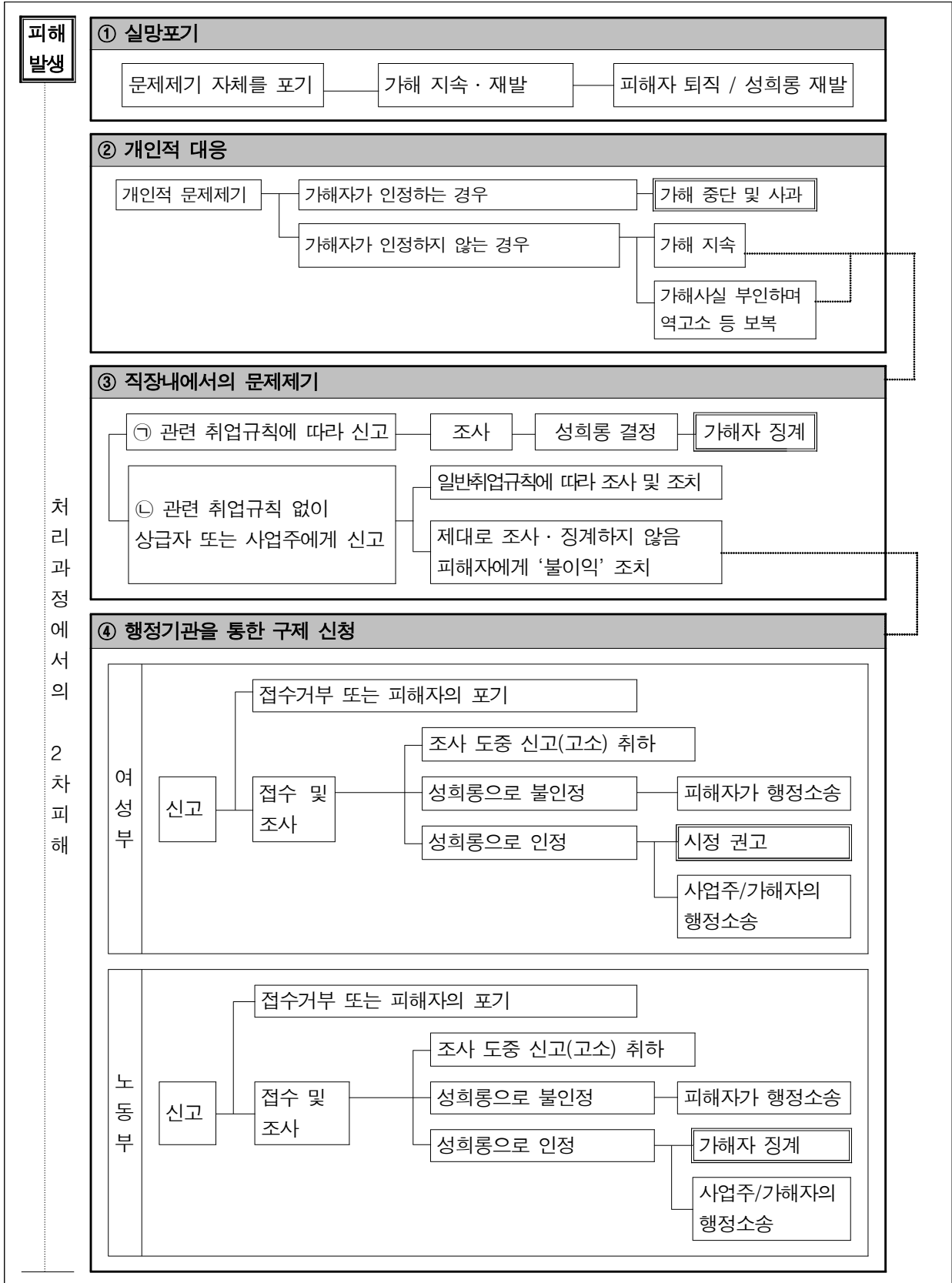
마지막으로 직장내 성희롱 사건을 문제화하는 과정을 직·간접적으로 경험했던 사람들을 면접하였다. 공식적인 법제도의 존재와는 별개로 그것이 본래의 취지대로 현실 속에서 작동하고 있는가 하는 구체적인 상황과 문제들은, 단순한 설문조사나 통계화된 양적 접근 방법으로는 드러내기 어렵다. 각각의 성희롱 사건이 처해 있는 맥락(context)은 해당 사건별로 구체적인 상황을 통해 이해되어야 하며, 특히 직장내 성희롱 관련 현행 법제도의 실효성을 저해하는 것은 수치화할 수 있는 공식적·명시적인 고정된(stable) 요인들이기보다는 비공식적·문화적·암묵적·상황적인 요인들인 경우가 많기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 이러한 점들을 드러내기 위한 중요한 방법론의 하나로 면접조사를 통한 질적 연구방법을 사용하였다. 면접조사는 일련의 반(半) 구조화된 질문들을 중심으로 면접대상자의 구체적 상황, 조건, 맥락, 해석 등을 청취하는 방식으로 이루어졌다. 면접대상자 선정은 크게 3가지로 나뉜다 — ① 고용평등상담실 등을 통해 다년간 직장내 성희롱 사건을 상담해 온 상담업무 담당자, ② 전국 각 지역 중 특히 직장내 성희롱 진정 사건이 많이 접수된 지역의 담당 근로감독관, ③ 마지막으로 실제로 직장내 성희롱 사건을 사내에서/행정기관을 통해/법적으로 문제화해본 성희롱 피해자들을 면접함으로써 실제 법을 이용하는 과정에서 겪는 어려움이 무엇인지에 대해 밝혀 보고자 했다. 또한 ‘직장내’ 성희롱은 문제제기 이후에도 피해자가 그 사업장에서 계속 근무를 해야 하는 상황이므로 문제가 제대로 처리되는 것이 매우 중요하다. 많은 피해자들이 직장내 성희롱 문제제기로 인한 직간접적인 2차 피해를 호소하는 상황에서 법이 피해를 적극적으로 구제하기 위해 보다 실질적인 방안을 마련할 필요성이 있다. 따라서 실제 사건 당사자들과의 인터뷰를 통해 무엇이 실제 ‘피해자를 보호하는 것’이며 피해를 구제하는 것인지에 대해 밝히고자 했다.

면접 인터뷰 응답자의 일반적 특징은 다음과 같다.

[표-4] 면접 인터뷰 응답자의 일반적 특징

	사 례	소 속 및 직 위	성희롱 관련 업무담당 경력	성별	비 고
1	상담자 A	여성단체 상담업무 담당	4년	여	-
2	상담자 B	여성단체 상담업무 총괄	4년	여	-
3	상담자 C	여성단체 부회장	10년	여	-
4	상담자 D	여성단체 상담 업무 담당	5년	여	-
5	상담자 E	여성단체 상담 업무 담당	7년 (고평상담실:4년)	여	-
6	근로감독관 F	[가]지역 노동청 근로감독관, 성희롱 예방교육 관련 업무 담당	2년	여	-
7	근로감독관 G	[가]지역 노동청 근로감독관, 성희롱 사건 조사 처리 담당	6개월	여	-
8	근로감독관 H	[나]지역 근로감독관	2년 4개월	남	서면 인터뷰
9	근로감독관 I	[다]지역 근로감독관	6년 (부녀소년업무:20년)	여	-
10	근로감독관 J	[라]지역 근로감독관	1년 4개월	여	-
11	피해자 K	성희롱 사건 피해자	-	여	노동부 진정/ 동시에 인터뷰 진행
12	피해자 L	성희롱 사건 피해자	-	여	
13	피해자 M	성희롱 사건 피해자	-	여	
14	피해자 N	성희롱 사건 피해자	-	여	노동부 진정/민사소송
15	지원자 O	성희롱 사건 지원자	-	여	노동부 진정/민사소송

[표-5] 직장내 성희롱 사건 발생시 상황 진행 순서도



II. 직장내 성희롱이 한국에서 문제화되어 온 역사적 맥락

1. 직장내 성희롱 법제화의 사회적 맥락

직장내 성희롱이 국가 정책과 법이 개입해야 할 하나의 사회적 ‘문제’로 인식되어 온 과정을 살펴보는 것은 성희롱 법제화의 맥락과 취지를 살려 발전시키기 위해 필수적이라 할 수 있다. 국제적 동향을 볼 때, 성희롱은 두 가지 차원에서 다루어져 왔다. 우선, 성희롱은 성차별의 일종으로 다루어진다. ‘성희롱’이라는 용어는 미국에서 1974년부터 논의되기 시작한 Sexual Harassment의 번역어이다. 이는 원하지 않는 성적 행위의 부과라는 의미인데 단순히 지나가는 말에서부터 포옹이나 육체적 접촉, 강간에 이르기까지 다양한 행위들이 모두 포함되며, 가장 핵심적인 것은 그것이 단순한 성적 욕구에 기초한 행위가 아니라 직장내 남녀 간의 권력 불평등과 관련되어 있다는 점이다. 또한 성희롱은 여성에 대한 폭력(인권침해)의 일종으로 다루어진다. 1995년 북경여성대회가 채택한 여성폭력에 관한 행동강령 제126조에 따르면 작업장에서의 성희롱 및 기타 형태의 여성에 대한 폭력을 제거하기 위한 프로그램과 절차를 개발해야 한다며 성희롱에 대한 언급이 명시적으로 포함되어 있다¹¹⁾. 국제노동사무소(ILO) 역시 이러한 인식을 받아들여, 1985년 국제노동대회 이후 성희롱이 노동자들의 기본권 침해이고, 산업안전에 대한 위협일 뿐 아니라 차별이자 여성노동자에 대한 폭력이라고 선언한 바 있다.¹²⁾

이러한 두 차원의 병행 발전 과정을 볼 때, 직장내 성희롱 법제화과정에서 중요한 것은 다른 개념과 겹치지 않도록 형식적 배타성을 갖게끔 개념화하는 것이 문제가 아니라, 직장내 성희롱이라는 현상이 갖는 두 가지 차원(고용상 성차별과 여성 인권 침해)을 충분히 인식하고 예방, 처벌하며, 피해를 구제하기 위해 다각적인 법제도와 관행을 만들어 나가는 것이라는 점을 알 수 있다. 그러나 지금까지 한국에서 성희롱은 전자의 측면에서 법제화되어 온 면이 크다.

역사적으로 볼 때 국내에서 성희롱이 사회문제화된 것은 1993년 발생한 소위 S대 신교수 성희롱 사건이었다. 이 사건이 민사소송으로 3심까지 가게 되는 기나긴 과정을 거치면서, 그간 용인될 수 있는 일상적 행위로 치부되었던 것들이 불법행위로 판단되었고, 성희롱이라는 불법 행위를 한 가해자는 피해자에게 손해배상을 해야 했다. 이 과정에서 성희롱이라는 용어가 사회적으로 일반화되었고, 1995.12.30 제정된 여성발전기본법에 명시됨으로써 법률용어가 되었다.

11) 한국여성개발원(1995), 『제4차 세계여성회의 북경선언·행동강령』.

12) 국제노동국 ILO 동아시아 징계 자문팀과 방콕 지역사무소(2001), “아시아 태평양지역 작업장에서의 성희롱 방지 대책에 대한 ILO/일본 지역 삼자 세미나 토론 보고서”, (미간행).

그 후 국내의 성희롱 법제화는 주로 남녀고용평등법, 남녀차별금지법 등 ‘고용평등’과 ‘차별금지’의 차원에서 법제화되었고, 특히 남녀차별금지법에는 “성희롱은 남녀차별로 본다”고 명시되어 있기까지 하다.

한편 현행 성폭력특별법 중 ‘제11조 업무상 위력 등에 의한 추행’ 조항이나 ‘제14조 통신매체 이용음란’ 조항 등, 직장내 성희롱을 형사적으로 다룰 수 있는 다른 법 조항이 존재한다. 따라서 직장내 관계에서 이루어진 강간 및 강제추행 사건 역시, 법조항만으로는 고평법과 성폭력특별법 둘 다로 문제화할 수 있다. 즉, 동일한 현상이 두 법에 의해 다루어질 수 있는데, 관행에 의해 그 중 한 가지만 가능한 것처럼 인식되어 오거나, 혹은 두 방법 모두를 시도하기에는 피해자의 부담이 너무 크기 때문에(피해자 입장에서는 가해자를 처벌하고 손해배상 받으려면 노동부 진정 등 행정절차, 형사고소, 민사소송 3가지 절차를 거쳐야 함), 법은 있으나 충분히 활용되지 않아 왔다.

심지어 국회여성위원회¹³⁾는 현행 성희롱 정의에 의하면 형사법상의 강간이나 성폭력특별법에 의한 성폭력 역시 당사자가 원하지 않은 성적 언어나 행동에 포함될 수 있는 부분이 있지만, 성폭력은 형사특별법으로 규율함으로써 형법상의 범죄행위를 규정하고 있는 것에 반해, 성희롱은 처벌보다는 예방과 함께 민사상의 손해배상을 주된 목적으로 하고 있는 것을 볼 때 현행 법체계에서는 성희롱을 “형법상의 범죄행위를 구성하지 아니하는 성적 행위”로 한정하고 있다고 판단한다. 즉, 성희롱과 성폭력은 개념상의 차이가 있으며, 성희롱 등이 아닌 성폭력범죄에 대하여는 남녀차별금지법의 성희롱 관련 법적 규제를 받지 않는다는 것이다.

그러나 현재 노동부에서는 성추행 등의 경우 성희롱으로 노동부에 진정하는 것과, 형사 처벌을 위해 경찰에 고소하는 것 두 가지를 병행하는 것이 문제가 없다고 보고 있다¹⁴⁾. 즉, 성추행으로 처벌받은 행위자를 남녀고용평등법에 의거 사업주에게 징계 조치 등을 요구할 수 있는지에 대해 “직장내 성희롱이 성추행 및 성폭행보다 경미한 행위라 하더라도 피해 근로자에게는 인격권 침해 및 심리적 불안 등으로 고용환경을 악화시키고, 직장분위기가 나빠져 생산효율이 떨어지는 등 악영향을 미치게 되므로, 성추행행위자가 성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호등에 관한 법률에 의거 형사 처벌을 받았다는 이유로 남녀고용평등법상 직장내 성희롱에 해당되지 않는다고 볼 수 없는 경우에는 행위자에 대해 피해근로자의 요구가 있을 시 사업주는 징계 등의 조치를 취하여야 한다(여정 68241-207, 2002.4.16)”는 것이다. 성희롱이 두 가지 차원에서 사회 문제화되어 온 맥락을 살펴볼 때, 이러한 병행 해결 방식은 보다 충분히 홍보 및 확산될 필요

13) 국회여성위원회 전문위원실(2002), “성희롱의 개념과 범위에 관한 고찰”, 책임 작성자(정성희 입법조사관)

14) 노동부(2003), 남녀고용평등법 질의회시집 “성추행과 직장내 성희롱과의 상관관계에 대한 검토”

가 있다.

2. 직장내 성희롱 입법배경 및 개정

1993년 10월 이른바 ‘S대 신교수 성희롱 사건’ 이후 직장내 성희롱에 대한 입법요구가 여성, 노동단체 등에 의해 제기되었다. 이후 1995년 제정된 ‘여성발전기본법’에서는 ‘성희롱’이란 용어를 처음으로 법에 명시하고 성희롱의 예방을 직장내 평등한 근무환경 조성을 위하여 국가와 지방자치단체, 사업주가 취해야 할 조치의 하나로 규정하였다. 이어 1999년에는 남녀고용평등법을 개정하고 남녀차별금지및구제에관한법률(이하 ‘남녀차별금지법’이라 한다)을 제정하여 직장내 성희롱금지 및 사업주의 예방교육의무를 명시하였다.

남녀고용평등법상 직장내 성희롱 관련조항은 1999년 제3차 개정시 신설되었고, 이후 2001년 한 차례 개정이 있었다. 2001년의 4차 개정에서는 성희롱 적용사업장 및 적용범위를 확대하였고, 사업주에 대해 직장내 성희롱 예방교육 실시, 성희롱을 행한 자에 대한 징계, 피해자 보호 및 불이익처우금지의 의무 및 벌칙조항을 보다 강화하였다([표-6] 참조). 이를 구체적으로 살펴 보면, 적용대상 사업장이 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업에서 근로자를 1인 이상 사용하는 모든 사업장으로 확대되었고, 사업주 자신에 의한 성희롱금지를 명확히 하고, 이를 위반하였을 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하여 당사자 범위를 확대하였다. 그리고 성희롱 피해근로자에 대한 불이익조치뿐만 아니라 피해주장을 제기한 근로자도 불이익을 받지 않도록 노력할 의무를 부과하였다. 이는 법적인 의미에서의 성희롱 여부에 대한 판정과 별개로 성희롱에 대한 피해를 주장하는 자를 보호함으로써 성희롱 문제를 가시화시키고자 한 것이라고 볼 수 있다.

[표-6] 직장내 성희롱 관련 남녀고용평등법 개정

제3차 개정 [일부개정 1999.2.8 법률 제5933호]	제4차 개정 [전문개정 2001.8.14 법률 제6508호]
제3조 (적용범위) ①이 법은 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 대통령령이 정하는 사업에는 적용하지 아니한다. ②근로여성의 지위향상과 복지증진에 관하여	제3조 (적용범위) ①이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만 대통령령이 정하는 사업에 대하여는 이 법의 일부 또는 전부를 적용하지 아니할 수 있다.

<p>다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 의한다.</p>	<p>②남녀고용평등 실현에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 의한다.</p>
<p>제2조의2(정의) ②이 법에서 "직장내 성희롱"이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.<신설></p>	<p>제2조의2(정의) ②이 법에서 "직장내 성희롱"이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.</p>
<p>제8조의2 (직장내 성희롱의 예방) ①사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시 2. 직장내 성희롱을 한 자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치 <p>②사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해 근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p>	<p>제2절 직장내 성희롱의 금지 및 예방 제12조 (직장내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.[본조신설]</p> <p>제13조 (직장내 성희롱의 예방교육) ①사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다. 교육의 방법·내용·횟수 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>②사업주는 제1항의 규정에 의한 직장내 성희롱 예방교육을 노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있으며 교육을 위탁할 수 있는 기관의 지정요건, 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p> <p>제14조 (직장내 성희롱 발생시 조치) ①사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.</p> <p>②사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장이 제기되었을 때는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.</p> <p>③사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해 근로자에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다. [본조신설]</p>
<p>제23조 (벌칙) ②사업주가 제6조, 제6조의3, 제7조, 제8조의2제2항, 제11조제1항제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>제37조 (벌칙) ②사업주가 제8조제1항, 제14조제3항, 제19조제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p>

<p>제23조의2 (과태료) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 300만 원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>1. 제8조의2제1항의 규정에 의한 조치를 하지 아니한 자</p>	<p>제39조 (과태료) ①사업주가 제12조의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료에 처한다</p> <p>②사업주가 제14조제1항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>③다음 각호의 1에 해당하는 자는 300만 원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>1. 제13조제1항, 제18조제3항, 제33조의 규정에 의한 조치를 하지 아니한 자</p>
---	--

한편, 1999년 7월부터 시행된 남녀차별금지법은 성희롱이 남녀차별의 한 유형임을 명확히 하였다. 이 법은 남녀고용평등법의 적용대상 외에도 공공기관까지 그 적용대상에 해당한다. 또한 직장내 성희롱뿐만 아니라 교육기관에서의 성희롱, 재화·시설·용역의 이용 및 제공에서의 성희롱, 법과 정책의 집행에서의 성희롱 등도 금지하고 있다. 따라서 사용자 및 근로자, 공무원 및 교원 등 공공기관 종사자(거래처 관계자 포함)가 성희롱의 행위자에 해당할 수 있으며, 피해자는 남녀고용평등법 대상 외에도 학생 및 교육생, 고객, 민원인 등이 포함된다. 또한 이 법을 위반한 성희롱에 대해 성희롱 중지, 원상회복·손해배상 기타 필요한 구제조치, 재발방지를 위한 교육 및 대책수립 등을 위한 조치, 일간신문에 공표 등의 시정조치를 할 수 있다.

2003년 5월 개정된 현행 남녀차별금지법에서는 성희롱과 관련한 피해주장이 제기된 경우에 그 피해를 입었다고 주장하는 자뿐만 아니라 성희롱의 사실조사에 협조한 자 등에 대한 불이익 조치를 금지하는 조항을 신설하여 피해자 등에 대한 보호조항을 강화하였고, 공공기관의 장 및 사용자에게 성희롱 행위자에 대한 징계 또는 이에 상당하는 조치를 취할 것을 권고할 수 있도록 시정조치의 범위를 확대하였다. 또한 공공기관의 장은 전년도에 행한 성희롱 예방교육 등의 조치결과를 매년 2월말까지 여성부장관에게 제출하도록 동법 시행령에 구체화하였다. 무엇보다 성희롱과 관련한 불이익 조치 금지 대상에 성희롱 피해 당사자뿐만 아니라 성희롱의 사실조사에 협조한 자까지 포함한 것은 사업장내에서 발생한 성희롱에 대해 피해자를 돕거나 관련 사실을 증언하는 것을 이유로 동료 등이 불이익을 받는 것에 대한 법적구제 방법이 미약한 현실에서 진일보한 것이라고 볼 수 있다.

[표-7] 남녀차별금지법 개정

<p style="text-align: center;">제정 [제정 1999.2.8 법률5934호]</p>	<p style="text-align: center;">1차 개정 [일부개정 2003.5.29 법률 제06915호]</p>
<p>제7조(성희롱의 금지 등) ① 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니 된다.</p> <p>②공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.</p> <p>③성희롱은 남녀차별로 본다.</p>	<p>제7조(성희롱의 금지 등) ① 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니 된다.</p> <p>②공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 하며, 공공기관의 장은 그 조치결과를 여성부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>③공공기관의 장 및 사용자는 당해 직장에서 성희롱과 관련한 피해의 주장이 제기된 경우에 그 피해를 입었다고 주장하는 자, 성희롱의 사실조사에 협조한 자 등에 대하여 근무여건상 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다(신설).</p> <p>④ 성희롱은 남녀차별로 본다</p>
<p>제28조(시정조치의 권고 및 의견표명) ①위원회는 제22조의 규정에 의한 조사의 결과 남녀차별사항에 해당한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있을 때에는 남녀차별임을 결정하고 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 시정을 위하여 필요한 조치를 권고하여야 한다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 시정조치는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 남녀차별행위의 중지 2. 원상회복·손해배상 기타 필요한 구제조치 3. 재발방지를 위한 교육 및 대책수립 등을 위한 조치 4. 일간신문의 광고란을 통한 공표 5. 기타 대통령령으로 정하는 사항 <p>③위원회는 남녀차별사항을 조사·결정하는 과정에서 법령·제도나 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되거나 부당한 행위 또는 이 법의 규정을 위반할 우려가 있는 사실을 발견한 때에는 당해 공공기관의 장이나 사용자에게 이에 대한 합리적인 개선을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.</p>	<p>제28조(시정조치의 권고 및 의견표명) 3의2. 성희롱 행위를 한 자에 대한 징계 또는 이에 상당하는 조치(신설)</p>

[표-8] 남녀고용평등법과 남녀차별금지법 성희롱 관련 조항 비교

구분	남녀고용평등법	남녀차별금지및구제에관한법률
정의	사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.(법 제2조의2 제2항)	업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말함(법 제2조 2호)
적용 범위	직장내의 성희롱(근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장)	직장내의 성희롱(남녀고용평등법 적용대상 및 공공기관 포함) 교육기관내의 성희롱 재화시설·용역의 이용 및 제공에서의 성희롱 법과 정책의 집행에서의 성희롱 등
당사자 범위	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 행위자 사업주, 직장내 상급자·동료·하급자 ※ 거래처관계자 및 고객 등 제외 - 성희롱 피해자 사업주를 제외한 모든 남녀근로자 (협력업체 및 파견근로자 포함), 모집·채용과정에서의 구직자 	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 행위자 사용자 및 근로자, 공무원 및 교원 등 공공기관 종사자 ※ 거래처 관계자 포함 - 성희롱 피해자 남녀고용평등법 대상 외에, 학생 및 교육생, 고객, 민원인 등 포함
성희롱 예방 의무	사업주는 직장내 성희롱 예방교육 실시, 가해자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치, 피해주장 근로자 및 피해자에게 고용상의 불이익한 조치금지	공공기관의 장 및 사용자는 성희롱 방지를 위하여 교육 실시 등 필요조치 강구 및 조치 결과를 여성부장관에게 제출, 피해주장자 및 사실조사 협조자에 대한 불이익 조치금지
권리 구제	노동부 지방노동관서 : 성희롱 발생일로부터 3년 이내에 구제신청 가능(노동관계법의 시효) 고용평등위원회:사건발생일로부터 90일 이내	성희롱 발생일로부터 1년이 경과하지 않은 경우 구제신청 가능
권리구제기관	고용평등위원회, 노동부 지방노동관서	남녀차별개선위원회
법의 효력 (벌칙)	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 예방을 위한 교육을 실시하지 않은 경우(3백만 원 이하의 과태료) - 성희롱 행위자에 대한 부서전환, 징계조치를 하지 않는 경우(500만 원 이하의 과태료) - 사업주가 성희롱한 경우(1000만 원 이하의 과태료) - 사업주가 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 고용상의 불이익 조치를 하는 경우(3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금) 	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관의 장 또는 사용자에게 행위의 중지, 원상회복, 손해배상 등의 구제조치, 재발방지를 위한 교육 및 대책수립(성희롱 행위를 한 자에 대한 징계 또는 이에 상당하는 조치 포함)등의 시정권고 - 실지조사를 정당한 이유 없이 방해한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금

III. 국제기구 및 주요국의 관련 법제도 검토

이 장에서는 UN, ILO, EU 등 국제기구에서 성희롱과 관련한 입장이 어떻게 확립되어 왔는지 살펴본 후 주요국의 성희롱 관련 법제도를 개략적으로 살펴보고자 한다. 국가들에 따라 성희롱에 관한 접근법에 다소 차이가 있는데 우선, 미국, 영국, 스웨덴 등은 성희롱의 정의 및 위법성을 판례에 의하여 확립하고 있는 반면, 캐나다, 오스트레일리아, 뉴질랜드 등은 미국이나 영국의 법적인 논의를 받아들이고 성차별의 일종으로서 성희롱을 명문상 위법으로 선언하고 있다. 한편, 독일, 프랑스, 스페인 등 유럽의 대륙법체계의 나라들은 성희롱을 인권침해로 위법이라 규정하고 있다¹⁵⁾.

1. UN(국제연합)¹⁶⁾

UN 차별철폐협약은 1979년 UN총회에서 채택되었으며, 1981년 20개국의 비준을 얻어 협약이 시행되었다. 제11조 ‘고용과 노동 권리에서의 평등’에서는 여성이 기본적인 인권으로서 근로권을 갖는다고 명시하고, 여성의 근로권을 효과적으로 실현하기 위한 당사국의 의무를 명시하고 있다. 직장내 성희롱과 관련해서는 1985년 제3회 세계여성회의에서 채택된 『여성의 지위향상을 위한 나이로비 미래전략』에서 성희롱에 대한 적절한 조치를 취하도록 요구하고, 1989년 제8차 회의에서 채택된 권고안 No. 12에서 당사국에게 협약이행보고서에 직장의 성희롱 규제법에 관한 정보를 포함할 것을 요구했고, 1992년 1월 UN 여성차별철폐위원회가 채택한 『여성에게 대한 성폭력에 관한 일반 권고 제19호』(General Recommendation NO. 19(January 1992) : Violence against Women)에서는 성희롱을 “상대방이 원하지 않는 행위로서 신체적 접촉 및 접근, 성적 성질을 가지는 언급, 외설적 출판물을 보여주는 행위, 언어나 행동에 의한 성적 요구를 포함하는 행위”로서 정의하였다. 그리고 “여성근로자가 성희롱 행위의 수용거부가 채용,

15) 신용자·김영신(2000), 『주요 선진국의 여성정책과 남녀평등법제도』, 노문사

16) 신용자·김영신(2000), 『주요 선진국의 여성정책과 남녀평등법제도』, 노문사; 여성특별위원회(1998.7), 『유엔 여성차별철폐협약 및 여성차별철폐위원회』; 김엘림(1997), 『직장내 성희롱의 법적 대책방안 연구』, 한국여성개발원; 김엘림 등(1994), 『UN과 ILO의 여성관계조약과 한국여성노동관계법의 비교연구』, 한국여성개발원.

승진, 고용과 관련하여 자신에게 불이익을 초래하였다고 믿을 만한 정당한 이유가 있거나, 성희롱으로 인하여 적대적 근로환경이 조성되었을 경우”에는 고용상의 차별에 해당하며, 각국은 “직장내 성희롱으로부터 여성을 보호하기 위하여 형사처벌과 민사상의 배상청구와 보상지급 규정과 같은 효과적인 법적 조치를 취할 것”을 권고하였다¹⁷⁾. 1993년 『비엔나 인권선언 및 행동계획』에서는 성별에 기초한 폭력과 모든 형태의 희롱 및 착취는 근절되어야 한다(제1장 18)고 선언하였으며, 1995년 9월 제4차 세계여성회의에서 채택된 『세계여성행동강령』은 “여성 과 경제부분”(F)에서 “성희롱의 경험은 근로자의 존엄성에 대한 모욕이며 여성이 그들의 능력에 비례하는 기여를 하는 데 장애가 된다”(제161항)라고 규정하고 정부는 “모든 작업장에서 성적 기타 형태의 희롱에 대한 법을 제정하고 실행한다”(제180항(c))고 제시하였다.

2. ILO(국제노동기구)

ILO는 1985년 제71회 총회에서 『여성근로자의 기회 및 대우의 평등을 촉진하기 위한 결의』(Resolution Concerning a Plan of Action with a View to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers)를 채택하고 “직장에서의 성희롱은 여성근로자의 근로조건, 고용, 승진의 전망을 해치는 것이다. 따라서 남녀평등촉진정책에 있어서 성희롱을 처벌하고 예방하기 위한 조치를 포함할 필요가 있다”고 규정하였다¹⁸⁾. 그리고 1992년에는 『직장에서의 성희롱과의 투쟁-노동조건 다이제스트』(Conditions of Work Digest on Combating Sexual Harassment at Work, Volume 11, Number 1)라는 제목의 보고서를 발행하여 세계 23개국의 성희롱에 대한 법적인 상황을 알려주었다.

17) United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women : General Recommendation No. 19 : Violence against Women(Eleventh Session, New York, January 1992), Document No. DEDAW/1992/L.Add.15. 김엘림(1997, 33 재인용)

18) ILO(1985), Official Bulletin(Geneva), Volume LXVIII, series A, No.2, pp.85-95. 김엘림(1997, 35. 재인용)

3. EU(유럽연합)¹⁹⁾

1991년 EC(현 EU) 위원회는 『직장에서의 여성과 남성의 존엄의 보호에 관한 권고』(92/131/EEC)와 『성희롱에 대처하기 위한 EC 행동규범』(How to Combat Sexual Harassment at Work-A Guide to Implementing the European Commission Code Practice)을 채택하였다. 위 권고에서는 성희롱이 남녀고용평등원칙에 위반한다는 것을 분명히 하고 위법한 성희롱을 조건형과 환경형으로 명시하고, 가맹국에게 3년 이내에 자국에서 실시한 성희롱 대책을 보고하도록 함으로써 그 대책의 수립과 실시를 촉구하고 있다. 한편, 위 행동규범은 보다 구체적으로 성희롱을 예방하고, 문제가 발생했을 경우 신속하게 대처함은 물론 재발방지를 위한 가이드라인을 제시하고 있다.

4. 미국

1964년에 제정된 시민권법 제7편과 그에 의해 설립된 고용평등위원회(EEOC)는 성희롱을 고용상의 성차별문제로 판단한 연방법원의 판결을 반영하여 1981년 시민권법 제7편에 의한 지침 중 “Part 1604- Guidelines on discrimination because of sex”에 성희롱에 관한 조항을 아래와 같이 삽입하였다²⁰⁾. 위 지침은 그 자체가 법적인 구속력을 갖는 것은 아니지만 시민권법 제7편의 해석기준으로서 학계, 행정부, 법원 등에서 널리 활용되고 있다(김엘림, 1997). 이 지침에 따르면 성희롱은 조건형과 환경형이 모두 포함된다. 사업주는 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 수단을 강구하여야 하며, 또한 ‘알았거나 알았어야만 하는’ 작업장 내의 성희롱에 대해 즉각적으로 조치를 취하지 않는 경우 책임을 지도록 하고 있다. 이는 제3자에 의한 성희롱에 대해서도 마찬가지이다.

§1604.11 성희롱

(a) 성희롱은 시민권법 제7편 제703조의 위반이다. 원하지 않은 성적 접근(sexual advances), 성적인 요구(requests for sexual favors), 기타 성적 총동(sexual nature)에 의한 언어적, 육체적 행위들은 다음 각 호의 경우 성희롱에 해당한다.

19) 김엘림(1997), 『직장내 성희롱의 법적 대책방안 연구』, 한국여성개발원

20) <http://www.eec.gov/policy/regs/index.html>

(1) 개개인이 고용기간이나 고용조건에 의해서 그러한 행위에 명시적으로나 묵시적으로 굴복하게 될 경우

(2) 그러한 행위에서의 굴복이 개인에게 영향을 미치는 고용결정의 근거로서 이용될 경우

(3) 그러한 행위가 개개인의 업무수행을 부당하게 저해하거나 또는 협박, 적의, 혹은 불쾌한 작업환경을 만드는 목적이나 효과를 갖는 경우

(b) 어떤 행위가 성희롱을 구성하는지를 결정하는 데 있어서 위원회는 성적인 요구의 성격과 사건이 일어나게 된 배경 등 모든 상황과 보고서를 전체적인 관점에서 고려한다. 특정행위의 적법성(legality) 여부는 사실관계를 따져 사안별로 결정한다.

(c) 삭제(reserved)

(d) 동료 피고용인들 간의 행위에 대하여 고용인(또는 대리인이나 감독자들)이 알거나 알았어야만 하는 작업장의 성희롱에 즉각적이고 적절한 교정 조치를 취하지 아니했을 때는 사용자에게 책임이 있다.

(e) 작업장에서의 피고용인들을 괴롭히는 비피고용인들의 행위에 대해서는 고용주(또는 그 대리인들이나 감독자들)가 알거나 알았어야만 하는 행위에 즉각적이고도 적절한 조치를 취하지 못했을 경우 고용주에 책임이 있다. 이러한 문제를 조사함에 있어 위원회는 고용주의 통제범위 및 그러한 비피고용인들의 행위에 대해 질 수 있는 고용주의 기타 법적 책임을 고려한다.

(f) 예방은 성희롱을 없애기 위한 가장 좋은 방법이다. 고용주는 성희롱의 발생을 방지하기 위해 가능한 모든 조치를 취하여야 한다. 예를 들면, 문제 제기의 인정, 강력한 불만의 표명, 적절한 제재의 집행, 제7편의 침해문제를 제기할 수 있는 권리 및 방법의 소개, 모든 관심사항을 반영할 수 있는 방법의 개발 등이다.

(g) 기타 관련된 행위들 : 고용주의 성적인 접근이나 성적인 요구에 굴복함으로써 고용기회나 조건(benefits)을 거부당한 다른 사람들에 대한 불법적인 남녀차별에 대해 책임이 있다.

근로자가 성희롱으로 인하여 해고되거나 직장을 떠난 경우, 사용자는 그 근로자의 복직과 함께 그 동안 지급받지 못한 임금(back-pay)을 지급해야 한다. 또한 근로자를 ‘악의 또는 부주의’로 보호하지 않았다는 것이 증명되면 징벌적 손해배상을 해야 한다. 배상액은 사업장 규모에 따라 다른데 15인에서 100인의 근로자를 고용하는 사용자는 50,000달러, 500명 이상의 근로자를 고용하는 사용자에게는 300,000달러의 상한선을 규정하고 있다(김엘림, 1997).

5. 영국

영국에서 성차별금지법은 1975년 제정되었다. 성차별금지법은 성별 및 혼인상의 지위를 이유로 한 차별을 금지하는 것을 목적으로 한다. 성차별금지법에 성희롱에 관한 명시적인 규정은 두고 있지 않다. 다만, 영국은 유럽연합 가맹국이기 때문에 EC(현 EU)가 채택한 『직장에서의 여성과 남성의 존엄의 보호에 관한 권고』(92/131/EEC)와 『성희롱에 대처하기 위한 EC 행동규범』을 준수하도록 노력할 의무를 가진다. 영국의 EOC는 1998년에 발표한 「21세기의 평등: 영국을 위한 새로운 성 평등법」(Equality in the 21st Century-A New Sex Equality Law for Britain)에서 영국에서 성희롱에 관한 명확한 정의나 대책을 규정한 국내법이 없다는 문제를 지적하고 EU가 정한 기준을 준수하여 성희롱에 관한 입법이 마련되어야 한다고 제안하였다.

6. 스웨덴²¹⁾

스웨덴은 1991년 제정, 1994년 개정된 『평등기회법』에서 성희롱을 남녀차별의 한 유형으로 간주하며 사용자에 의한 성희롱을 금지하고 있다(동법 제22조). 그러나 평등기회 옴부즈만은 동법22조가 성희롱을 정의하지 않는다는 점에서 직장내 성희롱이 규정되어 있는 방식에 대해 문제제기 하였다. 1998년 의회는 『평등기회법』을 보완하고자 하는 정부의 제안(옴부즈만의 제안에 기초한)을 받아들이기로 결정하였다. 1998년 7월 1일부터 제안은 효력을 발하였고, 『평등기회법』은 강화되었다. 성희롱에 대한 다음의 정의는 동법 6조에 삽입된 것이다.

성희롱은 성(sex)에 기초한 환영받지 못한 행동; 또는

성희롱은 성적 본능에 기초한 환영받지 못하는 행동으로 직장에서의 고용인의 통합을 침해하는 것이다.

21) Minna Gillberg(2000), "Making Women Count in Sweden", Fiona Beveridge, Sue Nott, Kylie Stephen(Eds.). 『Making women count : integrating gender into law and policy-making』, Aldershot : Ashgate/Dartmouth. 와

http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/sweden/1_eoas.htm 참고.

이러한 법의 개정으로 모든 사용자들은 성희롱이 발생하지 않도록 조치를 취하게 되었다. 사용자는 고용인들에게 성희롱이 어떠한 방식으로든 용납될 수 없다는 것을 업무지침에서 확실히 밝혀두어야 한다. 이러한 정책은 고용인들에게 알려야 한다. 또한 고용인이 다른 고용인으로부터 성희롱을 당하였다는 정보를 입수한 사용자는 사건과 관련한 사항을 조사할 의무가 있다(동법 22조a). 필요한 경우 사용자는 더 이상의 성희롱을 막기 위해 조치를 취해야 하며, 이러한 사항을 지키지 않은 사용자는 성희롱 피해를 당한 고용인에게 손해를 배상해야 할 책임을 지게 될 것이다(동법 27조a)

7. 캐나다²²⁾

캐나다에서 성희롱은 1977년 제정되고 1985년 개정된 인권법(Human Rights Act)과 1988년 개정된 노동법전(Labour Code)에서 명시적으로 금지하고 있다. 우선, 인권법을 위반한 성희롱에 대해서는 인권위원회가 직권 또는 신청에 의해 구제절차를 개시할 수 있다. 이때 위원회는 성희롱 행위의 중지, 장래에 성희롱을 하지 않도록 하는 것, 성희롱을 제거하거나 경감하기 위한 특별계획을 수립하도록 하는 것, 성희롱으로 인해 침해된 권리나 기회의 회복, 성희롱이 없었다면 받았을 임금의 지급 또는 손실의 배상 등 구제명령을 내릴 수 있다. 특히, 고의로 차별적 행위가 행해진 경우에 심사위원회는 500\$ 미만의 배상을 결정할 수 있다²³⁾.

또한 1988년에 개정된 노동법전은 성희롱을 조건형과 환경형으로 정의하고, 성희롱 없는 환경에서 일할 근로자의 권리와 사용자의 책임을 명시하였다. 특히, 사용자는 근로자 또는 그 대표자와 협의하여 성희롱에 관한 기본방침을 만들고 이에 대해 적극적으로 홍보하도록 하고 있다. 성희롱에 관한 노동법의 내용은 다음과 같다²⁴⁾.

제271.1조 성희롱은 성적 성질을 가진 다음과 같은 행위, 언급, 몸짓 또는 접촉을 의미한다.

- (a) 근로자를 불쾌하게 하거나 또는 굴욕감을 주는 행위
- (b) 근로자의 고용 또는 훈련, 혹은 승진의 기회에 대하여 성적 성질을 가진 조건을 붙이는 경우

22) 김엘립(1997)

23) ILO(1992), Conditions of Work Digest: Sexual Harassment at Work, Vol. 11.(김엘립,1997에서 재 인용)

24) 이에 대해서는 김엘립(1997)의 59-60페이지 번역을 참고하였다.

제271.2(근로자의 권리) 모든 근로자는 성희롱이 없는 고용을 보장받는다.

제271.3(사용자의 책임) 모든 사용자는 근로자가 성희롱의 대상으로 되지 않는 것을 보장하기 위해 모든 적절한 노력을 해야 한다.

제247.4(사용자의 기본방침)

① 모든 사용자는 근로자 또는 그 대표자와 협의하여 성희롱에 관한 기본방침을 만들어야 한다.

② ①항에 의한 기본방침은 이 항의 취지에 일치하여 사용자가 적당하다고 고려하는 여하한 항목도 포함할 수 있지만, 다음 항목을 포함해야 한다.

(a) 본질적으로 제271.1과 같은 성희롱의 정의

(b) 모든 근로자가 성희롱이 없는 고용을 보장받는다라는 취지의 언급

(c) 사용자는 근로자가 성희롱의 대상이 되지 않도록 모든 적절한 노력을 한다는 취지의 언급

(d) 사용자는 사용자의 감독을 받는 피용자가 성희롱행위를 한 경우에 적절한 징벌적 조치를 취한다는 취지의 언급

(e) 성희롱의 고충을 어떻게 사용자에게 신고하는가를 설명하는 언급

(f) 사용자는 고충의 조사를 위해 또는 이에 관하여 징계책을 취하기 위해 필요한 경우를 제외하고, 고충신청자의 이름 또는 고충내용을 비밀로 한다는 취지의 언급

(g) 성희롱에 관한 법을 근거로 구제를 구할 권리에 관한 캐나다 인권법의 차별적 행위에 관한 조항을 피용자에게 설명하는 언급

③ 모든 사용자는 이러한 기본방침에 대하여 사용자의 관리하에 있는 개인이 알 수 있게 해야 한다.

8. 호주²⁵⁾

호주는 1984년 『성차별금지법』을 제정하면서 성희롱을 법적으로 금지함을 명확히 하였고, 1992년 개정하면서 “성희롱의 거절에 의해 고용상의 불이익을 받고 있다고 인정할 수 있는 경우”라는 요건을 삭제하여 성희롱의 범위를 확대하였다. 이 법은 해당 사업장의 사업주 및 근로자, 수수료를 받는 대리인(a commission agent) 또는 계약근로자(contract worker), 파트너십

25) 김엘림(1997)과 <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/austral/sda.htm> 참고

에 있어서의 파트너(a partner in a partnership)까지 적용된다(동법 제28B조).

제28A조(성희롱의 정의) (1) 어떤 사람이 다른 사람에게 성희롱을 하는 것으로 되는 경우는 합리적인 사람이라면 모든 사정을 고려하더라도 성희롱을 받는 사람이 불쾌한 기분을 받게 되고, 굴욕을 받게 되며, 또는 협박받을 것이라고 예상하는 것과 같은 사정에 있어서 다음과 같은 행동을 하는 경우이다.

(a) 어떤 사람이 성희롱을 받는 사람에 대하여 환영받지 못하는 성적 접근 또는 성적 호의의 요구를 행하는 것

(b) 성희롱을 받는 사람에 대하여 환영받지 못하는 성적 성질의 행동을 하는 것

(2) '성적 성질의 행동'에는 구두에 의하는지 문서에 의하는지를 불문하고 어떤 사람에 대하여 또는 어떤 사람이 있는 앞에서 성적 성질의 진술을 행하는 것을 포함한다.

9. 뉴질랜드

뉴질랜드는 1991년 『고용계약법』에 성희롱을 금지하는 규정을 두었으며, 그후 1993년 『인권법』에 보다 상세하게 규정했다(신용자·김영신, 2000). 이 법들에 따르면 성희롱을 성차별의 한 유형으로 규정하고, 성희롱여부를 판단할 때 성희롱을 당했다고 주장하는 사람의 성적 경험 또는 성적 평판을 고려의 대상으로 해서는 안 된다는 점을 명시하고 있다. 또한 이 법들은 구직자, 고객 또는 의뢰인과 같은 제3자에 의한 성희롱에 대해서도 근로자가 사용자에게 고충을 제기하면 사용자는 사실조사와 방지수단을 마련하도록 하는 등 사업주가 책임을 질 수 있다고 명시하였다. 『고용계약법』 중 성희롱과 관련한 규정은 다음과 같다²⁶⁾.

제62조(성희롱) (1) 암시적이거나 명시적으로 우대취급의 약속이나 불이익취급의 위협을 내용으로 하여(이 조문의 제3항에 의하여 이 항이 적용되는 분야에서 그 자와 관계가 있는 동안에) 성교, 성적접촉 또는 기타의 성적행위를 다른 자에게 요구하는 경우는 이를 위법으로 한다.

(2) 성적인 성격을 가지는 말투(문장으로 썼거나 언동으로 했거나 불문하고), 성적인 성격을 가지는 시각적인 물체 또는 성적인 성질을 가지는 신체적인 동작을 함으로써(이 조문의 제3항에 의하여 이 항이 적용되는 분야에서 그 자와 관계가 있는 동안에) 다음의 각 호에 해당하는 행동으

26) 이에 대해서는 신용자·김영신(2000)의 309-313페이지의 번역을 참고하였다.

로 다른 사람을 복종시키는 경우에는 이를 위법으로 한다.

(a) 그런 행위가 다른 사람에게 환영받지 못하거나 또는 그 사람이 불쾌하게 생각하는 동작(그 생각이 복종시키고자 하는 사람에게 전달되었거나 말았거나 불문하고)

(b) 그런 행동이 반복되거나 또는 이 조 제3항이 적용되는 분야에서 그 사람에게 불이익한 효과를 주게 되는 중대한 성질을 가지는 행동이나 동작

(3) 이 조의 제1항 및 제2항이 적용되는 분야는 다음과 같다.

이하 생략

(4) 성희롱을 받았다고 신고할 경우 신고자의 성적인 경험 또는 성적인 평판을 증거로 하여 고려하여서는 안 된다.

10. 독일²⁷⁾

독일에서 직장내 성희롱은 1994년 제정된 『직장내 성희롱에 대한 근로자보호법』이라는 연방법과 1990년 제정되고 1994년 개정된 베를린주의 『평등법』, 1993년 제정된 헤센주의 『평등법』에 명시적으로 규제되고 있다(김엘립, 1997).

이 중 『직장내 성희롱에 대한 근로자보호법』을 중심으로 살펴보면 이 법은 성희롱의 개념을 정의하고, 성희롱을 예방하고 가해자에 대한 적절한 조치를 취할 사용자의 의무를 규정하고 있다. 동법 제2조제2항에 따르면 성희롱이란 “직장내에서 근로자의 존엄을 손상시키는 모든 고의적이고, 성적 의도를 가진 행위”이며, 고용주, 상사, 동료 그리고 제3자(a third party at the workplace)에 의한 성희롱에 적용된다. 또한 근로자는 직장내 성희롱을 당했다고 느낀 경우 담당 부서에 이의를 제기할 수 있고(동법 제3조)과 사용자가 성희롱을 중단시키기 위한 조치를 취하지 않거나, 부적절한 조치를 취할 경우 자신을 보호하기 위하여 작업거부를 할 수 있다(동법 제4조2항). 작업거부는 피해자의 보호를 위해 활동의 중지가 필요한 경우에 한하여 인정될 수 있다. 법에 의해 정당하게 작업거부권을 행사할 경우 근로자는 임금의 상실 없이 근로제공을 중단할 수 있다. 이 때 사용자는 자신이 취해야 할 조치를 다 취한 후에 근로자에게 근로의 제공을 요구할 수 있다(임중호 외, 2002). 독일의 경우 성희롱 피해 근로자에게 작업거부권을

27) 임중호 외(2002), 『직장내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구』, 노동부. 김엘립(1997), 『직장내 성희롱의 법적 대책방안 연구』, 한국여성개발원, http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/law/germany/l_apesh.htm

부여함으로써 적극적으로 근로자를 보호할 수 있는 근거를 마련하였지만, 동법에서 규정하는 성희롱이란 위 정의에 명시된 바와 같이 ‘고의적인’ 성적 행태, ‘명시적으로 거부하는’ 경우에 제한된다는 한계가 있다²⁸⁾. 다만, 베를린주의 『평등법』은 성희롱에 “성적인 발언이나 행동”이 외에 “외모에 대한 평가”도 포함하였으며 연방법과 달리 ‘명시적 거부’를 요구하지는 않는다(김 엘림, 1997).

제2조(성희롱으로부터의 보호)

- (1) 사용자 및 그 소속의 장은 직장에서의 성희롱으로부터 근로자를 보호하여야 한다. 이 보호에는 예방조치도 포함된다.
- (2) 직장내 성희롱이란 직장에서의 근로자의 존엄을 손상시키는 모든 고의적인 성적 행태를 의미한다. 여기에는 다음의 각 호에서 정하는 것이 포함된다.
 1. 형법에 의해 형벌에 처해지는 성적 행위들과 성적 행태
 2. 그 밖의 성적 행위 및 성적 요구로서 당사자가 명시적으로 거부하는 음란한 표시의 가시적 장치와 표시, 성적인 신체접촉, 성적 언어 등
- (3) 직장내 성희롱은 고용계약상 의무위반 및 직무위반에 해당된다.

제3조(근로자의 이의 제기권)

- (1) 근로자는 사용자, 상사, 동료 또는 제3자에 의하여 직장에서 제2조 제2항에서 말하는 성희롱을 받았다고 느낀 경우에는 사업소의 담당기관에 불편을 신고할 권리를 가진다. 본조는 경영조직법 제84조, 제85조를 준용한다.
- (2) 사용자나 상관은 성희롱이 지속되는 것을 방지하기 위하여 근로자의 고충내용을 조사하고 적절한 조치를 취해야 한다.

제4조(사용자 또는 소속장의 조치, 작업거부권)

- (1) 성희롱 행위가 발생한 경우
 1. 사용자는 경고, 이동, 배치전환, 부서이동, 해고예고와 같은 노동법상의 적절한 조치를 취해야 한다. 종업원협의회의 제반권리는 경영조직법과 공무원협의회의법 제87조 1항 1호, 제99조, 제

28) 이에 대해서는 신용자 · 김영신(2000)의 224-226페이지의 번역을 참고하였다.

102조, 종업원 대표법 제75조 1항 2-4 a호, 3항 15호, 제77조 2항, 제79조 및 주종업원대표법의 해당규정을 준용한다.

2. 상관은 필요한 직권적 조치나 경제적 조치를 취해야 한다. 공무원의 제반권리에 대해서는 연방종업원 대표법 제76조, 제77조, 제78조 및 주종업원 대표법의 해당규정을 준용한다.

(2) 사용자나 상관이 성희롱을 중단시키기 위한 조치를 취하지 않거나, 명백하게 부적절한 조치를 취할 경우, 성희롱의 피해자인 근로자는 필요한 한도 내에서 자신의 보호를 위하여 임금을 비롯한 경제적 불이익을 당하지 않고, 자신의 업무를 정지할 권리가 있다.

(3) 사용자나 상관은 성희롱의 피해자인 근로자에게 성희롱에 대하여 자신을 방어하거나 자신의 권리를 행사한 것을 이유로 불이익을 주어서는 안 된다.

11. 프랑스²⁹⁾

프랑스는 1992년 개정된 노동법과 형법에 의해 직장내 성희롱을 규제하고 있다. 노동법은 직장내 성희롱을 직권남용의 문제로 보고 “사용자, 그 대리인, 기타의 자가 그 직무상 부여된 권력을 남용하여 자신 또는 제3자를 위한 성적 이익을 위해, 근로자에 대하여 명령, 협박, 강제 등의 압력”을 가한 것을 성희롱으로 본다. 그리고 “당해 근로자는 희롱을 받은 것 또는 그것을 거절함으로써 처벌되거나 해고되어서는 안 되며, 희롱을 증언 또는 기록한 일에 따라 처벌되어서는 안 된다”고 규정하고 있다(노동법전 제122-46조). 또한 성희롱을 하는 모든 근로자는 제재를 받으며(동법 제122-47조), 사용자는 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 조치를 취하도록 하고 있다(동법 제122-48조).

12. 스페인³⁰⁾

스페인 1989년부터 근로자헌장, 공무원 규칙에 의해 성희롱을 규제하고 있다. 1989년 개정된 근로자헌장에 따라 사용자는 성희롱에 대한 책임을 진다. 또한 근로자는 성희롱으로 인해 개인의 존엄에 악영향을 미치는 근로조건의 실질적 변경과 같은 타당한 이유가 있는 경우에는

29) 김엘림(1997), http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/france/1_lc.htm

30) ILO(1992), pp.143-146. 김엘림(1997)에서 재인용.

자신의 고용계약의 종료를 요구할 수 있다. 또한 직장내에서 근로자가 사용자 또는 다른 근로자에 대해 말 또는 행동에 의해 범죄를 저질렀다면 해고될 수 있다. 또한 1989년 개정된 공무원 규칙도 성희롱을 금지하고 있으며, 사용자는 감독자 또는 다른 공무원의 성희롱 행위의 발생에 대해 알고도 재발을 방지하거나 성희롱의 중지를 위한 적절한 조치를 취하지 않았다면 책임을 져야 한다. 이 법에 따르면 성희롱 가해자의 경우 3년 이상 6년 미만의 정직, 전근, 경고와 해고 같은 징계적 조치가 내려질 수 있다(동법 제14조).

IV. 정책 이용자의 시각에서 본 법제도의 ‘실효성’ 평가

1. 성희롱 예방교육의 실효성 평가

(1) 성희롱 예방교육의 중요성

직장내 성희롱은 문제발생 후 처리도 중요하지만 무엇보다 예방이 중요한 문제이다(한국여성민우회, 2003a, Hsiao Fang, Brian H. Kleiner., 1999). 고용관계의 특성상 성희롱이 발생한 이후에는 피해자가 여러 가지 유무형의 피해에 노출될 수 있기 때문이다. 직장내 성희롱을 예방하는 여러 가지 방법이 있지만 그 중 하나가 바로 예방교육을 실시하는 것이다. 미국의 EEOC 또한 교육을 성희롱 예방을 위한 중요한 방법으로 제시하고 있다. 즉, 고용주는 교육을 통해 무엇이 법에 위배되는 성희롱인지를 근로자에게 알리고, 회사의 성희롱 정책과 고충상담 절차에 대해서도 널리 알려야 하며, 특히 사업주는 성희롱을 인지하고 대처할 수 있는 능력을 기를 수 있도록 관리자를 교육시킬 것을 강조하고 있다(여성특위, 2000).

또한 노동부 발표에 따르면 2003년의 경우 노동부에 접수된 성희롱사건 중 성희롱이 인정된 23개 사업장 중에서 18개 사업장이 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 것으로 나타났는데 이러한 사실은 성희롱의 예방을 위해서 예방교육이 보다 적극적으로 고민되어야 함을 보여준다. 성희롱 예방교육이 제대로 이루어질 경우 성희롱에 대한 인식의 변화를 가져올 수 있으며³¹⁾, 성희롱 예방교육을 받은 집단의 성희롱 발생률이 감소한다는 연구들은 예방교육의 중요성을 시사한다(유은주·전영미, 2001; 한정자 외, 2001, 여성부, 2003). 실제로 성희롱 예방교육을 받은 근로자의 경우 성희롱 이슈에 보다 민감성을 갖게 되며, 상대방이 원치 않은 성적 행동을 성희롱에 포함시키는 경향이 높은 것으로 나타났다(Heather Antecol, Deborah Cobb-clark, 2003).

(2) 법적 근거

우선 고령법에 따르면 사업주는 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야

31) 최근 공직유관단체를 대상으로 한 여성부의 조사(2003.12)에 의하면 성희롱 교육이 직원들의 성희롱 인식변화에 ‘영향을 미쳤다’는 응답이 82.9%(많은 영향 16.1% + 어느 정도 66.8%)로 매우 높게 나타났다.

한다(동법 시행령 제4조). 직장내 성희롱 예방교육에는 ① 직장내 성희롱에 관한 법령 ② 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준 ③ 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차 ④ 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항을 반드시 다루도록 하고 있다.

직장내 성희롱 예방교육의 방법에 대해서는 사업의 규모와 사정을 고려하여 직원연수·조회·회의 등을 통하여 실시할 수 있다고 하여 그 방법을 특정하고 있지는 않지만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하는 방법은 원칙적으로 교육을 실시하지 않는 것으로 판단한다. 다만, 상시 10인 미만의 근로자를 사용하는 사업이나, 사업주 및 근로자 모두가 특정 성으로 구성된 사업에 대해서만 홍보물을 게시하는 것이나 배포하는 방법을 허용하고 있다(고평법 시행규칙 제5조).

또한 예방교육의 방법에 관한 노동부 행정해석에 따르면 근로자 개인의 이수여부를 확인할 수 있는 대면교육을 원칙으로 하지만, 일정한 요건을 갖추어 경우 통신교육(원격교육)을 이용해서 교육을 실시하는 것도 가능하다고 본다(여정 68247-392, 2001.9.3). 인터넷 등 전산망을 이용한 교육이 예방교육으로 인정받기 위해서는 ① 교육이수 시간을 지정, 이수를 의무화하고 교육내용을 제공하여야 하며, ② 법에 규정된 예방교육 내용이 포함되어야 하며, ③ 전 직원이 개별적으로 이용할 수 있는 PC가 공급되어 전산망 프로그램에서 근로자의 교육이수 여부가 개별적으로 체크되어 전체 이수현황이 나타나야 하는 요건을 갖추어 법정교육을 실시한 것으로 인정한다(여정 68240-417, 99.9.3). 다만, 개인별 메일서비스나 게시판에 공지하는 등의 방법과 같이 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 없는 경우에는 동법상의 교육으로 인정할 수 없다는 입장이다(노동부 여정 68247-392, 2001.9.3). 이러한 입장은 대면교육이 아니더라도 몇 가지 요건을 갖추어 경우 성희롱 예방교육을 받은 것으로 인정하는 것이라고 볼 수 있다³²⁾.

현행법은 예방교육의 시간에 대해서도 특별히 규제하고 있지는 않다. 다만, 성희롱예방교육 기관³³⁾이 사업주로부터 성희롱예방교육의 위탁을 받아 교육을 실시하는 경우에는 1시간 이상으로 교육과정을 편성하도록 하고 있는 것으로 보아 교육시간은 최소한 1시간 이상이 되어야 함을 간접적으로 시사하고 있다(고평법 시행규칙 제8조). 고평법에서 예방교육의 시간과 방법

32) 이에 대해 한국여성민우회는 예방교육을 가상교육시스템(Virtual Learning System)이나 인터넷 등을 이용한 원격교육의 방식으로 실시할 경우 구성단위별 진도체크, 교육내용에 대한 테스트, 궁금증에 대한 질의응답, 교육이수 여부에 대한 개인별 확인, 전체 이수현황에 대한 종합 집계 등이 반드시 충족되어야 한다고 주장한다. 또한 가상교육시스템이나 원격교육의 경우 피교육자의 질의에 응답하는 담당자는 성희롱 문제에 전문성을 가지고 있는 사람이어야 한다고 주장한다(민우회 2003b, 63).

33) 고평법 시행규칙 제6조에 의해 노동부장관이 직접 실시하거나 지원하는 강사양성교육을 수료한 강사를 보유하고 있는 사업주단체, 노무법인, 민간단체 등은 사업주로부터 직장내 성희롱 예방교육을 위탁받아 실시할 수 있는 기관에 해당한다.

을 특정하지 않는 것은 상황에 따라 다양한 교육방법을 사용할 수 있도록 하는 취지에서 비롯된 것이라고 보이지만 실제로는 형식적인 교육을 가능하게 하는 근거가 되고 있다.

이는 남녀차별금지법도 별반 다르지 않다. 예방교육을 연1회 할 것을 의무화하고 있지만, 교육의 방법, 시간 등에 대해서는 별다른 규정이 없다. 여성부 지침에 따르면 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등 다양한 교육방법을 활용할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하는 것은 성희롱 예방교육으로 보지 않으며, 반드시 별도의 교육시간을 편성하여 실시하도록 권고하고 있다³⁴⁾. 따라서 월례 조회시 기관장 훈시, 문서 및 자료의 회람, 인터넷 메일에 의한 자료 배부만으로는 교육을 미실시한 것으로 본다. 또한 구체적인 실행지침을 통해 연1회의 교육만 실시할 경우 부득이한 사정으로 교육에 참석하지 못하는 사람이 발생할 수 있고, 의식변화의 효과적인 제고를 위하여 가급적 연2회 이상 실시하도록 하고 있으며, 교육은 1시간 이상 이루어지도록 권고하고 있다³⁵⁾. 예방교육이 형식화되는 것을 방지하고 교육의 효과를 확보하기 위해서는 최소한 1시간 이상의 교육이 연2회 이상 실시되어야 함을 암시한다.

(3) 각종 설문조사를 통해 본 예방교육 실태

다음에서는 예방교육이 의무화된 이후 실시된 각종 설문조사를 통해서 성희롱 예방교육의 실태를 살펴본다.

[표-9] 각종 성희롱 예방교육 실태조사 비교

연도	실시기관	설문조사 대상	성희롱 예방교육을 실시하지 않은 비율
2001	한국성폭력상담소, 한국노총	제조업 생산직 남녀노동자 1,677명	40.0%(지난 1년 동안)
2001	민주노총	281개의 소속사업장	24.5%(99년 법개정 이후)
2001	한국여성개발원	생산직, 사무직, 판매서비스직 종사자 총918명	67.6%(지난 1년 동안)
2002	한국노총	전국금융노조, 전국관광노련, 전국공공서비스연맹 소속 남녀조합원 1,027명	28.5%(지난 1년 동안)
2003	여성부	전국50개 공직유관단체 총2,008명	28.2%(지난 1년 동안)
2004	한국노총	550개의 소속사업장	16.9%(지난 1년 동안)

34) 여성부(2002), “공공기관의 성희롱 예방지침” (개정 2002.10.28 여성부고시 제2002-1호)

35) 여성부(2004), “2004년도 공공기관 성희롱 방지조치 세부 실행지침”

2001년 한국성폭력상담소와 한국노총에서 전국 제조업 생산직 남녀노동자 1,677명을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 응답자의 40.0%는 지난 1년 동안 성희롱 예방교육을 단 한 번도 받지 않은 것으로 나타났다. 예방교육을 받은 경우라 할지라도 “비디오 등 시청각 교육자료”를 통해 교육을 받았다는 응답이 약 54.4%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 “직원조회 혹은 간부직원에 의한 주의사항공지”가 25.2%, “외부 성희롱 전문 강사의 강의”가 16.6%로 그 다음 순으로 나타났다. 그러나 “직원조회 혹은 간부직원에 의한 주의사항 공지”에 불과한 경우에는 성희롱 예방교육이라고 보기 어려워 실제 예방교육을 실시한 곳은 보다 낮다고 볼 수 있다. 또한 비디오를 이용한 교육도 대부분 20-30분 동안 별다른 설명 없이 비디오만 일방적으로 시청하게 하는 것으로 끝나는 경우가 많아 그 효과에 한계가 있다고 보여진다(유은주·전영미, 2001, 55).

2001년 민주노총이 소속 사업장을 대상으로 실시한 설문조사에서도 24.6%의 사업장에서 99년 2월 법개정 이후 단 한 차례도 성희롱예방교육을 실시하지 않은 것으로 나타났다. 비제조업 보다는 제조업이, 규모가 작은 사업장일수록 예방교육을 실시하지 않은 사업장 비율이 높은 것으로 나타났다. 교육대상도 전체의 26.1%가 일부직원만을 대상으로 실시하였다고 응답했으며, 정규직만을 대상으로 했다는 경우도 전체의 14.3%나 되었다. 교육방식으로는 비디오상영이 약 60%로 압도적으로 높게 나타났으며, 홍보물(21.4%)·통신게시물(6.7%)·상급자의 업무지시형식(18.1%) 등 사실상 예방교육이라고 볼 수 없는 경우도 약 46.2%나 되었다³⁶⁾. 교육과 관련하여 노조가 얼마나 개입을 하였느냐는 질문에 대해서는 ‘개입하지 않았다’는 응답이 67.3%에 달하였고, 노조에서 별도로 성희롱 예방교육을 실시한 적이 없다는 응답 또한 90.5%로 매우 높게 나타났다. 성희롱 예방교육에 대해서는 노조가 적극적으로 개입하지 않고 있으며, 자발적으로 교육을 실시하는 경우는 매우 적다는 것을 알 수 있다³⁷⁾.

같은 해인 2001년도 한국여성개발원에서는 생산직, 사무직, 판매서비스직 종사자 총 918명을 대상으로 성희롱에 관한 실태조사를 실시하였다(한정자·김인순, 2001). 이 연구에서는 조사대상의 67.6%가 성희롱 예방교육을 받은 경험이 없다고 응답하였다. 또한 성희롱 예방교육의 방법으로는 간부직원에 의한 조회시 회시 20.1%, 주의사항 공지 20.1%, 사내통신 7.2%, 유인물 공람이 0.7%로 총 48.5%를 차지하고, 다음으로 비디오 시청이 51.8%로 나타났으며, 외부강사

36) 교육방식에 대한 응답은 중복응답이었음.

37) 민주노총(2001), ‘성희롱 예방교육 실시현황 설문조사 결과’(미간행), 민주노총 홈페이지

를 초빙하여 적극적으로 교육을 받은 경우는 15.9%로 불과했다.

다음해 한국노총(2002)이 산하 전국금융노조, 전국관광노련, 전국공공서비스연맹 소속 남녀조합원 1,027명을 상대로 한 설문조사³⁸⁾에 의하면, 작년 한 해 동안 성희롱 교육을 받은 적이 없다는 응답자가 28.5%로 나타난다. 위의 2001년도 조사에 비해 성희롱 예방교육을 받은 비율이 높은 것은 법 시행 3년이 지나면서 예방교육에 대한 홍보가 어느 정도 이루어졌기 때문이라고 보인다. 그러나 여전히 성희롱 예방교육의 방법으로는 ‘비디오 교재 등 시청각 교육자료’가 55.7%, ‘직원 조회시 또는 간부직원에 의한 주의사항 공지’가 31.9%로 높게 나타난다. 반면, 외부 성희롱 전문 강사에 의한 강의는 7.7%에 불과하다. 교육시간도 30분 미만이 45.9%로 가장 많았고, 다음으로 1시간 미만이 40.2%로 전체의 86.1%가 1시간 미만의 교육을 받은 것으로 나타났다. 그러나 교육에 대한 불만족도를 질문한 결과 ‘형식적인 교육이어서’가 85.5%로 나타난 것에서도 알 수 있듯이 성희롱 예방교육을 받는 비율은 다소 높아졌을지라도 여전히 교육이 형식적으로 이루어졌음을 보여준다.

또한 여성부는 2003년에 ‘공직유관단체 남녀차별 및 성희롱 실태조사’를 실시하였는데 그 결과에 따르면 지난 1년간 성희롱교육을 받은 적이 없다는 응답이 28.2%로 나타났다. 성희롱 교육을 받은 경우라도 교육에 대해서 ‘만족한다’는 응답은 48.1%에 불과했다. 성희롱 교육과 관련해 개선되어야 할 사항으로는 교육방법이 45.4%로 매우 높게 나타났고, 그 다음으로 고위직 참여의 확대가 25.0%, 교육 횟수 증가가 18.8% 순으로 나타났다. 바람직한 교육방법에 대해서는 약55.7%가 외부강사에 의한 교육이라고 응답하였다.

법 시행 5년이 지난 가장 최근인 2004년에 실시된 한국노총이 550개의 소속사업장을 대상으로 한 설문조사의 결과도 별반 다르지 않다. 해당 설문조사에 의하면 약16.9%의 사업장이 성희롱 예방교육을 한 번도 실시한 적이 없다고 응답하였다. 또한 약27.6%의 노동조합이 1년에 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시해야 한다는 사실 자체를 ‘알고 있지 못하다’고 응답하였다. 한국노총 소속 사업장의 노동조합이 이렇게 대답할 정도라고 볼 때 전 사업장을 대상으로 할 때 교육의무를 모르는 비율이 상당히 높을 것이라고 생각된다. 또한 1회 이상 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 경우에도 1회 교육시간이 1시간 미만이었다는 사업장이 전체의 76.7%나 되었으며, 이 중에 24.4%는 30분 미만으로 나타나 성희롱 예방교육이 다분히 형식적으로 이루어

38) 성별로는 남성이 359명으로 35.0%, 여성이 668명으로 65.0%를 차지했다.

어지고 있음을 보여준다. 그 방법에 있어서도 ‘비디오 교재 등 시청각 교육자료 배포’가 52.3%, ‘직원조회, 회의 등을 통한 주의사항 공지’가 29.0%를 차지해 교육의 효과를 기대하기 어렵다. 또한 교육시간이 짧을수록 직원들의 태도에 변화가 없었다는 응답이 많아 성희롱 예방교육이 그 효과를 갖기 위해서는 최소한의 교육시간과 방법에 대한 규제가 필요함을 시사한다.

위의 설문조사 결과들에서도 알 수 있듯이 기업의 교육실시 현황은 저조하며, 대부분이 형식적인 수준에서 이루어지고 있어 직장내 성희롱 교육을 받은 경우라도 성희롱에 대한 구체적인 이해는 매우 낮은 것으로 나타난다. 이를 다음에서 구체적으로 살펴보고자 한다.

(4) 현행 성희롱 예방교육 제도의 문제점

1) ‘형식적인’ 성희롱 예방교육

직장내 성희롱 예방교육은 말 그대로 직장내에서 성희롱이 발생하는 것을 예방하기 위한 교육으로 성희롱이 무엇이며, 왜 발생하는지, 그러한 행동이 다른 사람에게 어떤 피해를 주는지, 그리고 성희롱이 발생했을 경우에는 어떻게 처리해야 하는지 등을 다루게 된다. 특히 문제를 해결하기 위해서는 그 발생 원인을 파악하는 것이 중요한데 성희롱은 직장문화를 포함한 우리 사회의 성문화, 여성과 남성의 성 심리, 조직 내에서의 권력관계 등이 복합적으로 작동하여 발생하는 행위이다. 따라서 그러한 행동에 변화를 가져오기 위해서는 인식의 변화가 선행되어야 하는데 한두 차례의 교육을 통해서 인식을 변화시킨다는 것은 쉬운 일이 아니다. 이는 충실한 내용의 지속적인 교육을 통해서만 가능한 일이다. 그런데 법 시행 5년이 지나도록 성희롱 예방 교육을 한 번도 실시하지 않는 사업장이 존재할 뿐 아니라 교육을 실시한 경우라도 지극히 형식적으로 실시하는 사업장이 많다. 즉, 200-300명이 넘는 근로자를 강당에 모아 놓고 교육을 진행하거나, 12시간 밤샘근무를 한 근로자들을 퇴근하기 전에 모아 놓고 교육을 하는 경우 사실상 교육의 효과를 기대하기 어렵다.

교육을 나가보면 굉장히 이게 1년에 [한 번] 하게 돼 있으니까 마지못해 하는, 뭐 대부분 전체 다 몰아넣고, 출장가고 이런 사람들은 다 빠지고, 대체하겠다 라고 하고, 그래서 하다 보면 밀착 돼서 교육이 [잘 안되지요]. 사실 이게 의식 전환의 문제기 때문에 그렇게 1시간 해서는 사실은 효과 내기가 되게 어렵잖아요? - 상담자

한 시간도 길다고 더 짧게 하면 안 되냐고, 그래요. 30분만 하래요. [우리는] 그거는 안 된다고 그러고... 막상 가서 보면 그 전에 [다른] 교육을 한 시간 받고 있어요. 안전교육이랑 같이 묶어서 한다거나. 또는 12시간씩 교대 근무를 하는데 그 12시간 밤새워서 근무하고 퇴근하시기 전에 모아놓고 그 교육 하라고 그러면 진짜 갑갑해요. 밤새 근무하신 분들 모아놓고 [예방교육 한다는 게] 쉽지 않죠. - 상담자D

현행법상 성희롱 예방교육을 실시한다는 것은 어떤 방법과 시간으로도 가능한 일이다. 성희롱 예방교육이라는 명목 하에 성희롱에 대한 전문성이 전혀 없는 사람에 의해 심지어 성희롱을 조장하는 내용의 이야기를 듣는 것도, 조회시간이나 회의시간에 단5분간 관련 내용을 다루는 것도, '예절교육'·'매너교육' 등 다른 교육시간에 약 5분 정도 성희롱 관련 이야기를 하는 것도 예방교육을 실시한 것으로 간주된다. 이러한 교육이 성희롱 예방교육이라는 명목으로 행해지는 것은 현행법은 1년에 한 번씩 성희롱 예방교육을 실시하도록 규정하고 있지만, 그 교육의 시간과 방법 등에 관해서는 아무런 제한이 없이 전적으로 사업장의 자율성에 맡겨져 있기 때문이다.

(성희롱 진정) 사건이 있고서 우리가 바로 성희롱 교육을 받았어요. 그런데 그게 성희롱 교육도 아니고...매너교육 했어요. 그러면서 슬라이드 딱 한 화면인가 두 화면인가에 딱 그게(성희롱 관련 내용) 있는 거야. 열 가지 종류가 있어요. 읽기만 하고 그게 성희롱 교육이래요. 한 3분 정도를 항목을 읽었어요. - 피해자K

교육실시여부에 대한 근로감독도 어려운 상황에서 제대로 교육이 실시되었는가를 파악하는 것은 더욱 어렵다. 따라서 최소한의 교육의 효과를 확보하기 위해서라도 교육방법과 최소한의 교육시간에 대한 규제는 필요하다. 또한 성희롱 예방교육을 형식적으로 진행한 경우 향후 성희롱 사건이 발생했을 시 사업주 책임여부를 판단하는 데 있어서 예방의 책임을 다하지 않은 것으로 보는 등 다양한 방법이 모색되어야 한다(한국여성민우회, 2003b).

2) 예방교육의 전문성 확보 어려움

성희롱 예방교육이 효과를 가지기 위해서는 교육 방법이 무엇보다 중요하다. 그러나 대부분의 사업장들이 단순히 비디오를 시청하게 하거나, 회의시간에 주의 사항으로 공지하는 등으로 예방교육을 실시했다고 응답하고 있으며, 강의를 하는 경우라도 명예고용평등감독관³⁹⁾ 등 사

내강사를 이용해 교육을 실시한다. 그런데 사내강사의 경우 대부분이 성희롱에 대해 별도의 전문교육을 받지 않았거나, 또는 교육을 받았다 하더라도 단기간의 교육에 그쳐 그 전문성을 확보하기가 쉽지 않다. 또한 사내강사의 경우 강의를 듣게 되는 근로자들과 평소에 같이 생활을 하는 경우가 많고, 교육을 받는 근로자들이 그 사내강사가 그 분야의 전문가가 아니라는 것을 익히 알고 있는 상황이기 때문에 ‘말발이 안 먹히는’ 경우가 많다. 심지어 ‘성희롱 예방교육은 실장이 프린트를 주며 설명한 것이 전부이다’라고 하는 회사도 존재한다.

회사에서는 돈을 안 들이기 위해서 그 사람(명예고용평등감독관) 보고 하라고 그러니까... 자기가 도저히 못하겠다고 그러면서 [민간단체에] 교육 의뢰가 들어온 경우가 있었어요. 회사에서는 아마 여기에 와서 교재 같은 거를 받아 가지고 가서 하라고 그런 거 같아요. 교재를 그냥 줄 수는 없고, 성희롱 예방 교육은 강사비 들어 가지고 했어요. 명예 감독관 제도가 있어요. 그분들한테 성희롱 예방교육을 시켜 가지고 그분들 보고 [교육을] 하라고 그러는데, 동료인데 그게 쉽지가 않아요. 공무원, 학교 선생님 같은 경우도 그 학교 내에서 한 분을 교육을 보내요. 그래서 그분들 보고 내부 교육을 하게 해요. 그런데 그런 선생님들도 한번은 전화 오셔서, 자기가 하기 힘들다고, [학교에서는] 그렇게 하라고 하는데 자기가 하는 게 사실 말발도 안 먹히고... - 상담자D

사내강사라 하더라도 명예고용평등감독관 등으로 최소한 외부에서 교육을 받은 경우는 그나마 나은 경우이다. ‘성희롱 예방교육’이라는 명목 하에 잘못된 내용의 교육을 실시하는 경우도 많다. 이런 경우 내용은 성희롱을 예방하는 교육이 아니지만 형식적으로는 성희롱 예방교육을 실시한 것으로 분류된다는 점에서 더욱 위험하다. 아래 회사는 여직원이 소수인 제조업체로 여직원들이 고발이 아닌 예방하는 차원에서 사내에서 실제 일어났던 성희롱 유형을 공고한 후 이에 불만을 품은 남자직원들이 여직원들을 ‘왕따 시키는’ 와중에 부장에 의해 아래와 같은 내용의 교육이 ‘성희롱 예방교육’이라는 명목 하에 이루어졌다.

부장이 공고 이후 계획에도 없던 성희롱 예방교육을 했다. 사외교육시간 짬을 내 10분 정도 진행된 계획에 없던 교육이었다. 사무실, 현장, 전 사원을 한 자리에 모아놓고 마치 이번 공고에 대한 해명이라도 하는 듯이 자기소견을 말하였다. 법 조항은 이러쿵 저러쿵, 다 맞는 말이었다. 그런데 마지막엔 자기소견을 말하였다. ‘성희롱 예방교육도 중요하지만 예방을 너무 강조하다보면, 직

39) 명예고용평등감독관이란 당해 사업장의 근로자로서 성차별 및 직장내 성희롱 피해자의 입장을 대변하고 이를 개선할 수 있는 지위에 있는 고충처리기관의 구성원, 노사협의회 위원, 고충처리위원, 노동조합임원 또는 인사·노무담당부서의 관리자 등 1~2인을 노사 공동의 추천으로 지방노동관서장이 위촉하고 있다(고령법 제24조). 2002년 12월 현재 여성다수고용사업장을 중심으로 853개 사업장에 953명을 위촉하여 운영 중에 있다. 노동부(2003), 『여성과 취업』.

장 문화가 딱딱해진다는등, 앞으로 여직원들과 회식도 하면 안 된다는 소리가 나온다는등...
(2003, 한국여성민우회)

현행 예방교육과 관련한 법규정에는 예방교육의 방법 및 시간에 대해 전혀 규율하고 있지 않기 때문에 위와 같은 ‘형식적’이고 ‘문제적’인 교육도 예방교육으로 분류될 수 있다. 성희롱에 관한 전문가가 아닌 ‘부장’이 적절하지 않는 내용의 강의를 10분 동안 하고 이를 성희롱 예방 교육이라고 할 수 있는가. 성희롱 예방교육의 실효성을 위해서는 교육의 방법에 대한 보다 엄격한 지침이 필요하다. 성희롱 예방교육은 아무나 할 수 있는 것으로 생각하는 잘못된 인식은 매우 위험하다. 특히, 사내에서 성희롱에 관한 전문가가 아닌 ‘관리자’들이 ‘회의시간’에 성희롱 교육을 빙자하여 성희롱을 방치하거나 조장하는 내용의 강의를 할 경우 차라리 교육을 하지 않는 경우보다 부정적인 결과를 가져올 수 있다. 따라서 회사 내에서 자체적으로 교육을 하기 위해서는 사내강사를 최소한 성희롱 예방교육 강사과정을 수료한 사람으로 자격을 제한할 필요가 있다.

3) 사업주에 대한 성희롱 예방교육 의무부재

사업주에 의한 성희롱의 경우 피해자가 직장을 그만두는 경우 많으며, 피해자가 지속적으로 발생한다는 특성이 있다. 또한 성희롱 예방을 책임져야 할 사업주에 의해 성희롱이 발생할 경우 피해자들은 사업장내에서 성희롱 문제를 제기하는 것이 불가능한 것은 물론 ‘거절하면 바로 쫓겨날 것 같은 위기’를 느끼는 등 노동권의 침해를 당하게 된다.

8월말부터 여직원이 4명 정도 있는 세무사 사무실에서 일을 했는데 세무사가 자꾸 손을 만지고, 쪽지를 써서 ‘만나자’ ‘집을 사 준다’는 등의 말을 하였다. 그 전에 사무실에 근무했던 직원들도 세무사 때문에 그만뒀고 나도 더 이상 참지 못하고 지난 주 토요일에 회사를 그만뒀다. (2000, 한국여성민우회)

아동들의 교육을 담당하는 회사라 대부분이 여자인데 신입사원이 들어와서 오래 가는 경우가 별로 없었다. 그 이유는 사장의 성희롱 때문이었다. 신입교육이라는 명목 하에 사장실로 불러 온갖 성적인 말과 사적인 질문으로 당혹스럽게 만들고 말 잘 들으면 잘 키워 주겠다는 식으로 말을 했다고 한다. 일을 맡아서 해야 할 사람들이 사장의 성희롱으로 금세 그만뒀버려 업무의 진행이 안 되는데 어떻게 대처를 해야 할까? (2001. 3월, 서울여성노동자회 평등의 전화, 밑줄은 인용자)

실제로 2003년 노동부 직장내 성희롱 신고사건 처리결과에 의하면 성희롱 행위자 총 26명 중에서 14명이 사업주로 나타났다. 또한 2003년 평등의전화 상담사례집에 따르면 사업주가 성희롱 가해자의 35.6%를 차지하였으며, 이중에서 68.2%는 9인 이하의 사업장에서 발생한 것으로 나타났다. 그리고 사업주에 의한 성희롱 상담을 한 내담자 4명중 1명이 퇴사한 후에 상담을 의뢰하는 것으로 나타나 사업주에 의한 성희롱의 경우 직접적인 고용불안으로 연결되고 있음을 보여준다. 2001년 법개정을 통해 사업주가 성희롱을 할 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있게 하였지만 이는 미약한 사후처리일 뿐 근본적인 해결책이 되지 못한다⁴⁰⁾. 따라서 사업주에 의한 성희롱 예방, 그리고 사업장의 성희롱 금지를 위해서는 무엇보다 사업주 자신의 인식의 전환이 필요하다. 이를 위해서는 사업주에 대한 성희롱 예방교육을 의무화해야 한다.

4) 예방교육에 대한 사업장 근로감독의 한계

현행법에 따르면 성희롱 예방교육을 실시하지 않을 경우 300만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있다(고평법 제39조). 이에 노동부는 성희롱 신고사건 대상사업장(전년 이월사건 포함)과 자율(확인) 점검 대상사업장으로 직장내 성희롱 관련 예방교육 미실시 등 범위반 사업장에 대해 과태료를 부과하고 있다. 즉, 전 사업장을 근로감독하기 어려운 현실적인 한계로 인하여 매년 일정한 사업장을 자율점검 사업장으로 지정하여 자율적으로 예방교육을 실시하도록 하고, 그 다음해에 전년도 자율점검 사업장 중 일부에 대해 확인점검을 실시하고 있다. 2002년의 경우 2001년 자율점검실시 사업장인 50~99인 사업장 7,939개소 중에 213개소를 확인 점검한 바 있다. 그 결과 확인점검 사업장의 약21.6%인 46개소가 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 것으로 나타났다.

[표-10] 직장내 성희롱 예방교육 점검(단위 : 개소, %)

연도	구분	점 검 대 상	점검업체수(A)	위반업체수(B)	B/A×100	시정결과
2001년	자율점검	50~99인 사업장	7,939	442	5.6	시정완료
	확인점검	2000년 자율점검실시 사업장	451	67	14.9	시정완료
2002년	자율점검	30~49인 제조업	5,776	438	7.6	시정완료
	확인점검	2001년 자율점검실시 사업장	213	46	21.6	시정완료

※ 출처 : 노동부, 『2003년도 여성과 취업』

40) 이에 대해 한국여성민우회는 예방의 책임을 가지고 있는 자로서 사업주에 의한 성희롱은 오히려 중징계 및 가중처벌을 필요로 하는 심각한 문제라고 보면서 과태료가 아니라 벌칙으로 변경해야 한다고 주장한다(한국여성민우회, 2003a).

전체 사업장 수에 비교해 볼 때 노동부에서 확인점검이 가능한 사업장수는 극히 미미하며, 이러한 사실은 현실적으로 예방교육에 대한 적극적인 근로감독이 어렵다는 것을 보여준다. 또한 법적으로 성희롱 예방교육을 의무화했지만, 실제로 교육을 행하는 사업장은 많지 않다는 사실을 나타낸다.

일단 자율적으로 점검을 해라, 자율적으로 개선해라, 라고 먼저 계도기간을 주고 나서 하는 거예요. 그래도 안 하면 과태료 주는 거죠. 올해 같은 경우 7개 사업장에 과태료 부과되었어요. 30인 이상에서. 어떻게 아냐면, 저희가 모든 사업장에 점검 나가긴 어렵고, 들어오는 자율점검표 등을 보고 취약할 것 같다고 판단되는 사업장을 [나가] 보는 거죠. 1개년도 [교육] 안 한 거 가지고 바로 [조치]하는 건 아니고 2개년도 이상 안 하는 경우 과태료를 부과해요. 1개년도 안 한 경우는 부지기수니까... - 근로감독관F

현실적으로 근로감독이 어렵다면 취업규칙을 노동부장관에게 신고하게 하는 것처럼 성희롱 예방교육을 실시한 사업장은 반드시 노동부장관에게 신고하도록 하거나⁴¹⁾, 교육 미실시 사업장을 신고할 경우 신고자에게 포상금을 부여하는 등 보다 적극적인 정책을 고민해야 할 필요가 있다.

5) 성희롱 예방교육 강사양성 과정의 부족

어떤 교육이든 그 교육이 효과적이기 위해서는 무엇보다 교육의 방법이 중요하다. 교육의 방법은 다양할 수 있지만 성희롱 예방교육의 경우 단순한 지식전달이 아니라 근로자의 인식의 전환을 필요로 한다는 점에서 비디오시청, 관련 자료 회람 등의 방법은 한계가 있다. 실제로 많은 설문조사에서는 성희롱 예방교육의 경우 외부강사와 대면해서 실시하는 것이 가장 효과적이며, 만족도도 가장 높은 것으로 나타났다(유은주·전영미, 2001;62). 여기서 문제는 과연 성희롱 예방교육 강사의 전문성을 어떻게 확보할 것인가에 있다.

노동부에 따르면 고용상 성차별 및 직장내 성희롱 예방과 사업장의 고용평등 정착을 위해 1999년부터 사업장의 인사·노무담당자, 교육 담당자 등에 대하여 남녀고용평등 의식과 직장내 성희롱 예방 교육 및 교육요령 등에 대한 교육을 실시하고 있다고 한다. 2002년의 경우 상반기 3,724명, 하반기 2,342명 등 총 6,066명에게 교육을 실시한 것으로 나타난다. 그러나 이러한 수

41) 근로기준법 제96조에 따르면 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성 및 변경하여 노동부장관에게 신고하여야 하며, 이를 위반할 경우 500만 원 이하의 벌금에 처한다.

는 전체 사업장 수에 비하면 극히 미미한 수에 불과하며, 일회적인 강사양성 교육으로는 전문성 확보에도 한계가 있다.

[표-11] 사업장 노무인사 담당자 성희롱 예방교육 실시

교육내용	1999년	2000년	2001년	2002년
성희롱 예방교육	2,570명	6,710명	8,706명	6,066명
성인지 교육	-	40명	-	-

※ 출처 :노동부(2004), 『2003년도 여성과 취업』

예를 들어, 현재 한국노동교육원에서는 매년 2회 성희롱 예방교육 강사 양성 과정을 운영하고 있다. 교육내용은 남녀고용평등법의 이해 및 정책, 성희롱예방의 본질 및 사례분석, 직장내 성희롱관련 상담기법, 인간의 행동양식과 심리이해, 성인지적 관점에서의 양성평등 등으로 구성되며, 총 교육시간은 21시간이다⁴²⁾. 교육생은 1회 40명씩이므로 1년에 불과 80명만이 이 교육과정을 이수하게 된다. 극히 소수의 인원만이 이 교육을 받을 수 있다는 문제 이외에도 한국노동교육원 과정의 경우 강사에 대한 재교육 또는 심화과정 프로그램의 부재로 지속적인 강사의 전문성 확보에 어려움이 있다⁴³⁾.

42) 한국노동교육원(2003), 『남녀고용평등 및 성희롱 예방강사 양성과정』.

43) 여성부 산하 한국양성평등교육진흥원의 경우 성희롱 예방교육 강사양성 과정을 기본과정, 선택전문과정, 심화과정으로 분류하여 진행하고 있다.

http://www.kigepe.or.kr/usr/educenter/year_schedule.asp

[표-12] 한국노동교육원 성희롱 예방교육 강사양성 교육과정

성희롱 예방교육 강사양성교육	
교육목표	직장내 성희롱예방에 필요한 실무법률 및 교수법, 상담기법 등이 배양된 우수 강사를 양성하여 성희롱 예방교육의 활성화와 직장내 건전한 조직문화 조성에 기여코자 함
교육대상	성희롱 예방교육 강사, 기업·단체의 여성관련 업무 담당자, 사업장 인사노동담당자, 고충처리위원, 노무법인 관계자, 교육기관 사내강사 등
교육인원	80명(40명×2회)
교육기간	2박 3일
교육비	180,000원
주요 프로그램 구성 (과목 및 주요내용)	남녀고용평등법의 이해 및 정책과제(2시간) 성희롱예방의 본질 및 사례분석(2시간) 직장내 성희롱관련 상담기법 및 조치사항(3시간) 인간의 행동양식과 심리이해(3시간) 성인지적 관점에서의 양성평등(3시간) 현장실무사례 및 쟁점토의(2시간) 노동법 실무해설(2시간) 교수기법(3시간) 여성 고용환경 변화와 대응(1시간)

※ 자료 : 한국노동교육원 홈페이지 및 한국노동교육원(2003)

따라서 직장내 성희롱 예방교육 강사의 수를 지금보다 획기적으로 확대하되, 강사의 전문성을 확보·유지하기 위해서는 정부차원에서 적극적으로 예방교육 강사양성 교육과정을 보다 적극적으로 운영할 필요가 있다.

2. 기업내 성희롱 사건처리 과정에서 나타나는 문제점

(1) 기업내 ‘가해자 징계, 피해(신고)자 보호’의 중요성

대부분의 근로자들은 성희롱을 당했을 경우 그냥 참고 넘어가는 것은 바람직하지 않다고 생각하지만, 실제로 성희롱이 발생했을 경우에는 ‘참고 모르는 척’하는 경우가 많은 것으로 나타난다(유은주·전영미, 2001). 적극적으로 대응한 경우에 단기적으로 성희롱은 중단될 수 있으나, 업무 등 다른 방식의 괴롭힘이 발생하기 때문이다(한국노총, 2002; 유은주·전영미, 2001). 이러한 사실은 성희롱 피해자들이 문제를 드러내기 어려운 환경에 직면해 있으며, 성희롱을 문제시하는 경우 2차 피해에 노출되는 위험이 크다는 것을 보여 준다⁴⁴⁾. 결국 이들에게 있어 성희롱 문제를 해결하는 방법이란, ‘성희롱이 지속되는 상황을 참거나, 다른 업무상 괴롭힘 또는 불이익을 당하거나⁴⁵⁾, 직장을 그만두는 것’ 사이에서 ‘선택’하는 것에 다름아닌 것이다⁴⁶⁾.

자기가 ‘생각은 안 나지만 술김에 그런 실수를 저지른 것 같다. 죽을 죄를 지었다’고 하면서 자기가 어떻게 했으면 좋겠냐고 해서, 예전에 그 일 너무 상처받고 아직도 팀장이 무섭지만 앞으로 그런 불미스런 일이 없었으면 좋겠다고 했다. 그렇게 금요일 저녁 얘기하고 휴무 토요일을 지나 다음 주 월요일에 출근을 했다. 그런데 그때부터 나한테 너무하다 싶을 정도로 차갑고 정말 뭐 책잡을 것 없나 하고... 하루하루 지옥을 걷는 것처럼 힘들게 한다. 그렇게 해서 나를 퇴사시키려는지... 그 상처만으로도 너무 힘든데. 감당하기 힘들다. (2003, 한국여성민우회)

위와 같은 일이 발생하는 것을 방지하고 성희롱 피해자들이 문제를 드러낼 수 있게 하기 위해서는 무엇보다 기업내 적극적 예방정책과 공식적인 사건처리절차가 마련되는 것이 필요하다. 성희롱 사건은 가해자 개인의 행동에서 발생하는 것이지만 사업주가 그것을 처벌하는 것보다는 용인하는 모습을 보일 때 그 조직은 ‘성희롱이 가능한’ 조직으로 인식되게 되기 때문이다.

44) 이에 대한 자세한 사항은 III-5장 참고.

45) 이러한 성희롱 문제 제기자에 대한 업무상 괴롭힘 또는 불이익은 법적으로 인정받기도 매우 어렵다. 롯데호텔 1심 판결(서울지법 2000가합57462)에서도 원고들이 주장한 성희롱에 대해서는 인정했을 경우라도 소송제기 후의 부당한 전보인사, 승진탈락 등이 성희롱 문제제기에 대한 보복적인 조치였음에 대해서는 전혀 인정하지 않았다.

46) 워싱턴 D.C. 어필코트 판례인 Bundy v. Jackson 사건에 따르면 피해자인 Bundy는 성희롱을 참거나 성희롱에 항의하여 자기에 불리한 상황을 만들거나 혹은 직장을 떠나는 선택을 할 수밖에 없었는데 법원은 이러한 환경을 적대적 근무환경이라고 규정짓고 이는 민권법 제7편에 근거한 고용상의 차별행위일 뿐만 아니라 제소이유를 구성한다고 주장하였다(변찬복, 2002).

반대로, 사업주가 확실한 징계를 통해 성희롱 금지의 의지를 보일 때 조직내 예방의 효과를 가져올 수 있다.

그런데 한국성폭력상담소와 한국노총(2001)의 설문결과에 의하면 주변에서 성희롱 사건이 발생했을 경우 회사에서 아무런 조치도 취하지 않았다는 응답이 절반에 가까운 반면, 가해자에게 주의를 주거나 징계조치를 한 경우는 약 20%에 불과했다. 나머지는 오히려 피해자에게 불이익을 주었다고 응답해 성희롱 사건에 대한 사업장 내 조치가 제대로 시행되지 않고 있음을 알 수 있다. 또한 한국여성민우회에 따르면 최근 직장내 성희롱 상담 중에서 회사측이 사건을 제대로 해결하지 않는다는 내용의 상담이 부쩍 증가했다고 한다. 즉, 성희롱 피해자를 오히려 문제시한다거나, 회식자리에서 발생한 성희롱에 대해 징계의무가 없다는 식으로 사업주의 책임을 회피한다거나, 지극히 형식적인 수준의 가해자 징계로 일관하는 등 가해자 징계와 관련한 상담이 증가했다는 것이다(한국여성민우회, 2003c).

성희롱에 대한 적극적 예방과 자율적 해결을 우선시하는 현행법에서도 사업장 내의 고충처리절차는 매우 중요하다. 그러나 현실은 성희롱이 발생하여 피해자가 어렵게 문제를 드러낸 경우에도 가해자를 징계하고 피해신고인, 피해자를 보호하는 기본적인 원칙마저 지켜지지 않는 경우가 대부분이다. 성희롱을 예방하기 위한 적극적인 노력 중의 하나가 바로 성희롱 사건이 발생할 경우 원칙대로 처리되는 것이라고 볼 때 기업내 사건처리 과정의 문제점을 살펴보고 개선방안을 논의해 보는 것은 매우 중요하다.

(2) 법적 근거

현행법상 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사업주는 의무적으로 사업장에 직장내 성희롱으로 인한 고충을 처리하기 위한 고충처리기관을 설치하여야 한다(고평법 제25조)⁴⁷⁾. 또한 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다(고평법 제14조). 즉, 직장내 성희롱이 발생했을 경우 사업장 내의 자율적인 해결과 그에 따라 사업주가 가해자를 징계할 수 있는 법적 근거를 마련한 것이다. 이처럼 고평법은 성희롱 가해자를 직접 처벌하는 것이 아니라 사업주에게

47) 이 때 고충처리기관은 동수의 사업자 대표와 근로자 대표로 구성하되 각각 10인 이내로 한다(상시 근로자가 50인 미만의 사업장의 경우는 각각 2인 이내). 다만, 노사협의회의 근로자위원의 대표가 여성인 경우 또는 노사협의회의 근로자위원의 3분의 1 이상이 여성인 경우에는 따로 고충처리기관을 설치하지 아니할 수 있다.

가해자 징계 등의 의무를 부여하고 이를 위반한 것에 대한 사업주 책임을 묻고 있다. 따라서 사업장 내에서 성희롱이 발생했을 경우 사업주가 정당하게 징계권을 행사하는 것은 해당 성희롱의 금지뿐만 아니라 이후 재발방지의 측면에서도 매우 중요하다.

(3) 기업내 성희롱사건 조사처리 과정의 문제점

1) 사건처리 지연과 신고즉시조치 미비

현행법에 따르면 사업장 내 고충처리기관은 특별한 사유가 없는 한 사건 접수일로부터 10일 이내에 고충을 처리하고 그 결과를 당해 근로자에게 통보하도록 하고 있다(시행령 제13조제2항). 사업장 내 성희롱 사건처리에서 무엇보다 중요한 것이 사건의 신속한 조사와 처리이기 때문이다. 그러나 과연 위와 같은 내용의 시행령을 알고 있는 사업장이 얼마나 되는지 의문스럽다. 현실에서는 성희롱 사건을 신고하였음에도 불구하고 사건처리가 지연되는 경우가 비일비재하기 때문이다. 아래 상담자처럼 ‘조사 중인 것 같은데 분위기만 이상하고’ 아무런 조치도 취해지지 않은 상황에서 피해신고인은 고충처리가 제대로 될 수 있는지 불안함을 느끼게 된다.

외국인 회사인데 법인은 한국으로 되어 있고, 비서로 근무하고 있다. 회식자리에서 지사장이 블루스를 추자며 자꾸 안고 그런 적이 있었고, 8월말에는 사무실에 한국지사장과 들이만 있는데 옆에 나란히 앉더니 껴안으려고 해서 밀치고 일어나 “정식으로 본사에 얘기하겠다”라고 한 후 9월에 본사에 이메일을 보냈다. 그러나 11월인 지금까지 조사 중인 것 같은데 분위기만 이상하고 아무 조치를 취하지 않고 있다. (2000, 한국여성민우회)

사건을 접수한 회사가 사건을 처리하지 않겠다고 하는 것도 아니고, 사건을 처리하겠다고 하면서도 실제로는 이를 처리하지 않고 미루는 과정에서 고충신고인은 피해구제를 ‘포기’하게 되기도 한다. 뿐만 아니라 ‘사내에서 잘 처리되겠지’라는 마지막 기대와 사내에서 처리하는 ‘과정’에 외부구제기관을 이용하는 것에 대한 망설임으로 인하여 다른 구제절차를 이용할 수 있는 기회를 놓치게 될 수도 있다⁴⁸⁾.

48) 고용평등위원회의 경우 사건이 발생한 날로부터 90일 이내에 접수하도록 하고 있다.

회사에서 한다한다 하면서 징계위원회 열고 어쩌구 저쩌구 하면서 계속 미루고 미루고 미루고 해서 이렇게 몇 개월이 지나니까, 이분이 너무나 지친 거예요. 스스로 포기하도록 만드는 그런 상황들 있잖아요? 처음에는 굉장히 적극적으로 문제제기하고 그랬는데, 뭐 회사에서 ‘처리하지 않겠다’ 그런 것도 아니고, 처리한다니까... 처리한다고 하는데 그게 늦어질 뿐이라고... - 상담자B

위와 같은 사실은 기업내 성희롱 사건이 접수되었을 경우 신속하게 처리하는 것이 무엇보다 중요함을 보여준다. 기업내 사건이 접수되었음에도 사건처리가 부당하게 지연되거나, 비록 신속히 진행되었더라도 그러한 악행이 재발하는 것을 방지하지 못한 경우라면 사업주의 대응은 적절하지 못한 것이다(Guess v. Bethlehem Steel Corp.)⁴⁹⁾.

또한 고평법 제14조제2항에 따르면 사업주는 성희롱 피해사실을 신고한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력할 의무가 있다. 실제로 피해자들이 신고를 주저하는 가장 큰 이유 중의 하나가 바로 신고 이후의 다양한 보복에 대한 불안이기 때문에 신고인에 대한 보호는 매우 중요하다. 따라서 성희롱 사건이 접수되면 신고인이 2차 피해에 노출되지 않도록 사업주는 즉각적인 조치를 취하는 것이 필요하다. 이때 성희롱에 대한 회사측의 조치는 피해자에 대한 조치가 아닌 가해자에 대한 조치로서 시정되어야 한다(Ellison v. Brady). 성희롱 용의자나 본인이 원하는 경우 피해자를 이동시키는 것은 그것이 결정적인 경우, 즉 성희롱 용의자와 피해자를 영구적으로 격리시키는 것이며, 따라서 합리적으로 보아 성희롱을 멈추게 할 수 있을 경우는 적절하다. 즉, 항변이 제기되자 즉시 가해 상급자를 다른 부서로 전근시킨 경우 그 고용주는 책임을 면제받았다(Long v. First Family Servs. Inc.)⁵⁰⁾.

특히, 신고 후 성희롱 피해자들이 가장 힘들어하는 것은 신고 이후에도 가해자와 같은 공간에서 일을 해야 한다는 점이다. 따라서 피해자들은 무엇보다 가해자와 업무상, 공간상 분리되는 경우를 희망하게 되고, 이러한 분리가 실질적으로 피해자를 보호하는 하나의 중요한 방법이기도 한다.

(다른 부서로) 갈 데가 있는 경우는 다행이에요. 그런데 대부분 많은 경우가 굉장히 작은 사업장에서 이루어지기 때문에 갈 데가 없잖아요? 특이나 사업주, 또는 관리자 직급이라고 하더라도 이게 웬만큼 낮은 직급이 아니면 그 사람을 내치는 게 회사로서는 굉장히 큰 손실이기 때문에... - 상담자C

49) 미국 ‘여성법률구조기금’에서 1993년 개정 발표한 성희롱 지침

50) 미국 ‘여성법률구조기금’에서 1993년 개정 발표한 성희롱 지침

가해자를 다른 부서 또는 사업장으로 배치 전환시킬 수 있는 경우는 그나마 다행이지만 소규모 사업장에서는 현실적으로 가해자와 피해자를 격리시키는 부서전환이 어렵다는 문제가 있다. 이런 상황이라도 사업주는 신고인이 성희롱 신고로 인하여 불이익을 받지 않도록 다양한 조치를 강구해야 한다.

2) 가해자 '징계'시기의 문제

고평법 제14조에 따르면 사업주는 직장내 성희롱 발생이 “확인된 경우 지체 없이” 행위자에 대하여 징계, 이 밖에 이에 준하는 조치(이하 ‘징계’라 함)를 취하도록 하고 있다. 그런데 근로자가 사내고충처리 절차를 이용하면서 동시에 외부기관의 구제절차를 이용한 경우 ‘직장내 성희롱 발생이 확인된 경우’에 대한 해석이 달라 가해자의 징계시기의 문제가 발생하게 된다. 이런 경우 일반적으로 회사는 외부기관의 결정을 따라 징계여부를 결정하겠다는 태도를 보이는데 문제는 외부기관의 경우 결정이 나오기까지 상대적으로 오랜 시간이 걸린다는 것이다. 심지어 소송으로 이어질 경우 그 기간은 몇 년이 걸리기도 한다. 이런 상황에서 피해자들은 ‘내부의 문제를 외부에 알린’ 문제 근로자로 취급받으면서 언제 끝날지 모르는 장기간의 사건처리 기간 동안 가해자와 계속 같이 일해야 하는 문제점이 발생한다.

회사 내에서도 결과를 굉장히 오래 기다려야 되잖아요. ‘좀 기다려라, 수사 중이지 않느냐’, 계속 그러고. 그리고 주변에서는 그렇게 계속 압력이 들어오고, 그러니까 [피해자들로서는] ‘포기하고 싶다’... - 상담자A

회사에서는 재판이 끝나야만 피해자를 보호해 줄 수 있다고 할 뿐 별다른 조치가 없고 하루하루가 지옥 같다. 이 경우 정말 회사가 내게 해줄 수 있는 것이 아무것도 없는지? 그리고 가해자는 계속 근무할 수 있는지 궁금하다. (2003. 5월, 광주여성노동자회 평등의전화)

심지어 노동부와 같은 행정기관의 결정이 나더라도 해당 사건이 소송으로 가는 경우 징계를 미루는 경우가 있다. 소송이 제기되면 ‘아직 결정나지 않은’ 사건으로 간주되고 최종 결정을 따르겠다고 하는 것이다. 즉, 회사는 징계를 하기 위해서는 ‘성희롱 여부’가 먼저 결정이 나와야 하므로 법원에서 최종판결이 나올 때까지는 성희롱 여부가 결정나지 않은 것이므로 가해자에 대한 징계도 유보할 수밖에 없다는 것이다. 심지어 다음 사례는 노동부의 결정을 따라 가해자를 징계할 경우 회사도 ‘성희롱 사실을 인정한 것’으로 간주되어 추후 진행되는 소송에 불리한 영향을 미칠 수 있으므로 노동부 판단을 받아들일 수 없다는 경우도 있음을 보여준다.

회사도 노동부 결과가 민사소송에 미치는 영향들 때문에 가해자들에 대해서도 정말 죽어도 징계 안 하겠다, 회사가 노동부 판단만을 근거로 징계를 해버리면 이들은 민사소송에서 100% 가해자로 성립이 될 거니까, ‘노동부뿐만이 아니라 민사소송 결과가 나오기 전까지는 죽어도 징계 못 한다’ 해서 그때부터 진짜 처절하게 싸움이 시작된 거죠. 왜냐하면, 가해자들은 노동부에서 판정을 받았는데도 그대로 같이, 전혀 피해자랑 격리시키지 않고 두면서, 오히려 가해자들보다는 피해자들이 심리적으로 더... ‘상사를 진정하고 심지어 민사까지 집어넣은 나쁜 못된 부하직원’이 되고... - 지원자O

이러한 문제는 우리나라의 경우 ‘성희롱 여부’가 확정될 때까지 사업주가 아무런 조치를 취하지 않아도 되기 때문에 발생한다. 그러나 미국의 경우 성희롱 사건이 신고되는 그 순간부터 사업주의 사후조치 의무가 시작되며, 예방의무와 마찬가지로 형식적인 사후조치로는 의무이행을 인정받지 못한다(국미애, 2003; 67). 이러한 ‘신고즉시조치’는 고충신고인 보호라는 측면에서 매우 중요하다. 따라서 사업주는 성희롱 사건 신고가 들어오면 피해신고인과의 면담을 통해 사실조사 과정에서 피해신고인을 보호할 수 있는 방법이 무엇인지 그 의견을 청취하고, 가능한 조치를 취하는 것이 바람직하다. 간혹 성희롱 가해자 용의자가 가해 사실을 부인하며 고용주의 조사 및 조치 결과에 대하여 ‘명예훼손’이라고 주장하는 경우가 있으나, 미국의 경우 고용주가 선의의 신념에 의해 사건의 조사를 수행한 경우는 ‘합당한 면책특권(qualified privilege)’이 주어지도록 하고 있다(Garzino v. E.I. DuPont de Nemours). 한편 노동위원회의 구체명령과 같이 소송 등을 제기하여 구체명령이 확정되지 않은 경우라도 이행의무는 정지되지 않도록 하는 것을 고려해 볼 수 있다.⁵¹⁾

3) 사내 고충처리기관의 전문성 부재

현행법에 따라 30인 이상의 사업장에는 반드시 성희롱 사건을 처리할 수 있는 고충처리기관을 설치해야 한다. 그러나 사업장 내의 자율적인 해결을 위하여 사내고충처리절차를 마련하고, 사내에서 사건을 조사하여 성희롱 여부를 판단하고, 그에 따라 가해자를 징계하고 피해자를 보호하도록 하는 것이 제 기능을 하는 것은 사내고충처리기관의 전문성과 공정성이 확보될 때

51) 노동위원회 명령의 경우 일종의 행정처분으로서 사용자는 그 구체명령을 따를 의무가 있으며, 재심 신청을 하거나, 법원에 행정소송(재심판정취소소송)을 제기하여 구체명령이 확정되지 않은 경우에도 이행의무는 정지되지 않는다(노동법 제86조). 또한 이를 따르지 않을 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 벌칙이 부과됨으로써 이행강제력이 확보되어 있다(정형욱, 2003: 75-76).

가능한 일이다. 그러나 사내에서 성희롱사건을 처리하는 담당자에 대한 어떤 자격제한도 없기 때문에 사내에서 ‘누가 성희롱여부를 판단할 것인가’는 철저하게 사업주 또는 해당 업무 담당자의 성희롱 문제에 대한 ‘인식’ 및 전문성에 의해 좌우되게 된다. 연구 과정에서 인터뷰한 여성단체 상담 담당자에 따르면 성희롱 사건이 발생했을 때 그 사내 사건처리 담당자가 전화해서 어떻게 처리해야 하는지를 문의하는 경우가 빈번하다고 한다. 사내 성희롱 사건처리 담당자가 되었지만 그와 관련한 어떤 교육도 받아본 적이 없기 때문에 실제 사내에서 성희롱 사건이 접수되었을 때 어떻게 처리해야 하는지를 알지 못하는 경우가 많기 때문이다.

기업에서의 전문담당자라고 하더라도, 그 전문담당자가 그 역할을 할 수 있도록 충분히 기업에서 어떤 훈련을 하거나 교육을 보낸다거나 그렇지 않기 때문에, 그 사람도 ‘내가 그런 업무를 맡고 있는 있으나, 나도 잘 모르겠는데...’ 얼마나 갑갑하겠어요? — 상담자B

이런 상황에서 사내에서 성희롱 사건이 ‘자율적으로 해결’되기를 기대하기는 어려운 현실이다. 아래 사례는 피해근로자들이 조사과정에서 오히려 회사에 대한 실망과 불신을 갖게 되는 경우를 보여준다. 사내에 사건이 접수된 경우 조사담당자는 객관적인 입장에서 사건에 대한 조사를 실시해야 함에도 조사과정에서 피해자를 오히려 ‘죄인 심문하듯이’ 대하고, 자신의 ‘주관적인 인식’으로 성희롱 여부를 판단하려 하는 경우 문제는 보다 심각하다.

회사를 믿는 마음이 커서, ‘인사위원회를 한다고 하는데 어떻게 잘 해주지 않을까?’ 생각도 했고... 두 번이나 인사위원회를 했는데, 나중에는 마음의 상처를 많이 받았죠. 회사를 믿었는데 오히려 회사에서는 나를 죄인 심문하듯이 하고, 그 과정에서 받는 소외감이나 이런 것 때문에 굉장히 상처를 많이 받았죠. — 상담자C

이와 같은 문제를 방지하기 위해서는 고충처리기관의 전문성이 필요하고, 고충처리기관의 전문성을 위해서는 무엇보다 해당 사건을 처리하는 담당자의 전문성을 확보해야 한다. 따라서 사업주는 성희롱 사건이 발생할 경우 근로자가 이용할 수 있는 효과적인 고충처리기관을 설치하고, 성희롱 고충처리와 관련한 매뉴얼을 만든다. 또한 반드시 사내 고충처리 담당자들이 관련 교육을 받을 수 있도록 해야 한다. 사내에서 성희롱 사건처리에 대한 매뉴얼을 구비하였다고 해도, 실제로 그 매뉴얼을 실천하는 것은 결국 담당자의 역할이기 때문이다.

4) 비공식적 문제해결의 문제점

성희롱 사실을 인정하면서도 공식적으로 가해자를 징계하는 등의 절차를 밟지 않고 개인적으로 피해자에게 '용서'를 호소하는 경우 피해자는 진퇴양난의 상태에 빠지게 된다. 즉, 성희롱 사실 자체를 부정하는 것은 아니면서 개인적으로 문제를 해결하자고 하는 경우 피해자는 성희롱 피해를 실제로 구제받지 못하면서도 앞으로 회사 다닐 일을 고려해 외부의 구제절차를 적극적으로 이용하기 어렵기 때문이다.

예를 들어 과장한테 문제제기를 했다, 그런데 그 과장이 자기 선에서 덮는 거예요.. [...] 피해가 발생을 했는데 사장인가 부장인가가 그 가해자를 불러가지고 자기가 혼내주고, 그러면서 뭐 한 대 때린다든지, 그러고 잘 해결됐다는 거예요. 그러면 그 피해자가, '내가 원하는 것은 이게 아닌데'... 그러면서 그 사장이 되게 인간적으로 이야기를 하는 거야. 지금 가해자는 되게 경력도 오래되고 유능해요. 그러니까 고용주 입장에서도 가치를 따지자면 그 한 사람(가해자)을 자르면 당장 회사가 흔들리니까 그렇게 못하는 거예요. 그래서 자기가 한 대 때려줬다, 그러니까 그냥 용서를 해줘라, 재도 되게 많이 반성하고 있더라, 그렇게 인간적으로 호소를 하는 것을 보면, 피해자는 정말 황당하고 그런데 자기가 어떻게 할 수도 없고... - 상담자A

또한 사건이 공식적으로 접수되었음에도 불구하고 공식적인 절차를 따라 문제를 해결하지 않고 가해자에게 '조용히 나가라'며 비공식적으로 해결하려는 경우도 빈번하다. 아래 회사는 여성이 5명이고 나머지는 모두 남성인 사업장이었다. 사업장 내에서 일상적으로 성희롱이 발생했고 몇 년간 피해를 당한 여성들이 도저히 참을 수 없다고 생각해 함께 회사에 탄원서를 제출하였다. 문제는 회사측에서 이 사건을 처리하는 과정이다. 회사측은 근로자들의 고충을 공식적인 절차를 통해 처리한 것이 아니라 해당 가해자를 불러서 그 탄원서를 보여주며 '조용히 나가라'며 퇴직을 종용한 것이다. 이 과정에서 탄원서를 제출한 피해자들이 드러나게 되었고, 가해자는 탄원서를 제출한 여직원을 제외한 나머지 남성 직원들을 찾아다니며 성희롱 사실을 부인하는 서명을 받은 것이다. 이 사건은 민간 고용평등상담실에 접수되면서 추후에는 상담을 받아 공식적으로 징계위원회를 개최해 처리되었다고 한다. 이 사건을 지원한 상담자B씨는 그나마 피해자들이 여러 명으로 집단적으로 행동하였고, 외부 여성단체의 지원과 대기업으로서 이미지 실추에 대한 우려가 있어 가능했다고 평한다.

탄원서를 써서 회사에 냈어요. 회사에 냈는데 회사에서도... 놀랐겠죠. 그래서 그 가해자를 불러

서 탄원서를 보여주면서 ‘이러니까 너 그냥 조용히 나가라’, 이렇게 가해자한테 이야기를 했어요. 그랬더니 그 가해자가 어떻게 했겠어요? (한숨) ‘아니, 이게 뭔 소리냐’ 그러면서 그때부터 그 탄원서를 놓고 [탄원서를 낸] 그 여직원들을 빼놓고 나머지 사람들에게, ‘그 과장의 성희롱을 본 적이 없다’는 사실 확인 서명을 하면서 돌아다녔어요. 그러면서 ‘내가 너희를 명예훼손으로 고소를 할 거다’... - 상담자B

이러한 비공식적인 사건처리는 피해를 적극적으로 구제하여 추후 예방의 기능을 하지 못하고 당장의 사건만을 무마하려는 것으로 올바른 해결방법이 아니다. 공식적인 조사과정을 거쳐 가해자의 행동이 어떤 면에서 잘못된 것이고, 그로 인해 이런 징계를 하는 것이다 라는 명확한 과정이 필요하다. 개인적으로, 단지 이 사건을 무마하겠다는 생각으로, 가해자를 ‘내보내는 것’은 조직문화의 변화에 전혀 기여하지 못하며, 가해자의 입장에서조차 자신이 어떤 잘못을 했는지를 반성할 수 있는 기회를 박탈하는 것이다. 또한 가해자의 입장에서조차 정당한 절차 없이 ‘일방적으로 피해자의 말만 듣고’ 자신에게 나가라고 하는 것은 공정하지 못하다고 생각하여 이의를 제기하게 된다. 따라서 사건을 제대로 해결하기 위해서는 무엇보다 공식적인 절차에 따라 사건을 처리하는 것이 필요하다.

5) 법적 절차를 준수하지 않은 징계의 문제점

최근 성희롱 가해자에 대한 사업주의 징계에 대해 가해자가 부당하다며 노동위원회 등에 구제신청을 하는 사건이 증가하고 있다. 법적으로 근로자에 대한 징계의 정당성을 확보하기 위해서는 징계사유의 정당성뿐만 아니라 징계절차의 정당성도 필요하다. 사업주의 징계권은 무소불위의 권력이 아니라 법적인 한도 내에서 보장된 것이기 때문에 그 징계권의 행사가 위법하다고 결정될 경우 무효가 될 수 있기 때문이다. 따라서 회사 내에서 성희롱 사건을 처리할 때 사실조사에 근거하여 공식적으로 징계하는 것은 그 징계의 정당성 확보를 위해서도 매우 중요하다. 가해자를 징계하기는 하되 법적 절차를 준수하지 않고 징계를 하여 결국 가해자가 부당해고 등의 구제신청을 할 여지를 주고, 이후 가해자가 원직복직 판결을 받으면 이에 대해 회사가 재심신청을 하지 않고 그냥 가해자를 다시 복직시키는 경우가 발생할 수 있다.

회사에서 이 가해자를 그냥 보내버렸어, 계열사 딴 쪽으로. 절차를 밟은 것도 아니고, 사유를 설명한 것도 아니고, 통지를 준 것도 아닌 상태에서. 공식화하지 않은 거야, 절대로 공식화하지 않고 ‘야, 너 내일부터 저쪽으로 가’, 이렇게 된 거죠. [...] [가해자가] 노동위원회에다가 부당 전

출로 인한 이걸로 [고소를] 한 거예요., [...] [그러다가] 어느 날 갑자기 쓱~ 원직에 복직이 된 거죠. - 상담자E

징계의 정당성에 대한 판결은 우선 해당 성희롱 여부에 대한 판단이 선행된다. 즉, 노동위원회는 징계의 사유가 되는 성희롱이 존재했는지를 판단하고, 성희롱이 존재한 경우 징계형량과 징계절차가 적절했는지를 판단하는 2차적인 단계를 거쳐 가해자에 대한 징계의 정당성을 결정한다. 실제로 많은 사건이 징계형량이 문제가 되어 징계권 남용으로 무효라고 결정되거나, 징계 절차상의 하자로 인해 가해자에 대한 원직복직 명령이 내려지는 것으로 보인다.

우선, 충남 모 병원 회식자리에서 발생한 성희롱 가해자 2인을 징계 해고한 사건의 경우 충남지방노동위원회(사건번호 99부해174-175)는 성희롱이 있었음을 인정하고 신청인들에 대한 해고가 정당하다고 판결하였으나, 중앙노동위원회는 직접적으로 성희롱을 행한 신청인A에 대해서는 해고의 정당성을 인정하였으나, 신청인A의 성희롱 행위에 동조한 신청인B에 대한 해고는 무효라는 판결을 내렸다. 성희롱에 동조한 신청인B의 경우 직접 성희롱을 한 신청인A와 같이 징계해고를 한 것은 징계권 남용이라는 것이다.

한편, 아파트 관리주임이 여성미화원들을 관리 감독하는 직위에 있으면서 성적인 언행을 하여 문제가 된 사건에 대해 경기지방노동위원회(사건번호 2000부해481)는 신청인의 행동이 성희롱에 해당한다고 보이나, 지금까지 시말서와 징계처분을 받은 적이 없는 점, 더구나 피신청인(사업주)은 연1회 이상 성희롱 예방교육을 하여야 함에도 직원들에게 교육을 시킨 사실이 없는 점, 동 성희롱 사건에 대해 책임의 일부가 피신청인에게도 있는 점 등에 비추어 신청인의 성희롱에 대한 징계책임을 인정하더라도 해고는 징계권 남용에 해당한다는 판결을 내렸다. 이에 대해 중앙노동위원회(2001부해 67)는 피신청인이 성희롱 행위에 대해 전혀 반성하지 않을뿐더러 동료직원이 목격사실을 인사위원회에 진술하였음을 이유로 명예훼손으로 고소하고, 그 외 구체적인 증거 없이 상급자와 동료직원을 폭행하는 등 사회통념상 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 피신청인에게 책임이 있다고 보아 해고는 정당한 징계권의 행사에 해당한다며 초심 지노위 판정을 취소하였다. 위 사건의 경우 성희롱 사실을 인정하고 그로 인한 해고가 정당한가를 다투는 사건이었다(김엘립, 2001).

한편, 경기지방노동위원회(사건번호 2002부해50)는 간호사에 대한 성희롱으로 해고된 산부인과 의사의 사건에 대해 성희롱 여부에 대한 다툼은 변론으로 하고, 성희롱 행위자에 대한 해고는 고평법에 따라 징계절차를 거쳐야 함에도 이를 거치지 않은 절차상의 흠결이 있다고 보아 해고가 부당하다고 판결하였다. 또한 서울지방노동위원회(사건번호 2003부해1060)의 경우 신청

인의 성희롱 행위는 인정되나 해고는 징계권남용에 해당하며, 무엇보다 징계절차상 하자가 존재하므로 부당해고라고 판결하였다. 즉, 신청인의 성희롱이 고의성이 현저하다고 보기 어렵고, 징계에 대한 재심신청을 회사에서 수용하지 않은 것은 절차상 하자가 있다고 판단한 것이다. 위 두 사건의 경우 징계절차가 정당하지 않으므로 사업주의 징계권 행사가 정당하지 않다고 판결한 것이다.

위의 경우처럼 노동위원회에서는 징계가 부당하다는 결정을 내리고 이에 대해 사업주가 이의제기를 하지 않으면 징계의 부당성이 확정된다. 이렇게 되면 사업주의 성희롱 가해자에 대한 징계가 사실상 효력을 잃게 된다. 가해자가 노동위원회에 문제제기를 하는 경우 사업주가 정당성을 인정받기 위해 적극적으로 대응하지 않는 것, 그로 인해서 부당하다는 판결을 받아 원상회복시키는 것, 재심신청을 하지 않는 것 등은 사실상 가해자를 징계하지 않은 것과 다르없다. 또한 이와 같은 과정이 '적법한 절차'를 통해 이루어지므로 법률상 사업주는 아무런 책임을 지지 않게 된다. 물론 사업주는 또다시 처음부터 정당한 절차에 의해 징계권을 남용하지 않는 범위 내에서 가해자에 대해 적절한 징계를 해야 하겠지만, 이러한 기나긴 과정에서 피해자의 권리는 이미 '원상회복'이 불가능한 상태로 악화되어, 소요된 시간적·경제적·제도적 비용만 높아지고 그 실효성은 더욱 낮아지는 결과를 낳게 된다.

반면, 서울지방법노동위원회(사건번호 2001부해1145)사건의 경우 성희롱을 인정하고, 피신청인이 여직원들의 진정서를 접수받고 정당한 조사절차를 거쳐 그 사실을 확인하고 회사규정에 따라 징계해고를 결정한 것은 정당한 해고라고 판정하였다. 위의 판결들은 사업주가 성희롱 사건을 접수받은 경우 이에 대한 철저한 조사를 통해 성희롱 여부를 판단하고, 정당한 절차를 거쳐 합리적인 징계를 행하는 경우만이 가해자에 대한 징계의 정당성을 확보할 수 있다는 것을 보여준다.

6) 형식적인 가해자 징계

노동부 매뉴얼(2004)에 따르면 사업주는 징계수준 결정시 ① 성희롱의 정도는 어떠했는가? ② 성희롱이 지속적으로 이루어졌는가? ③ 피해자의 범위 및 피해의 정도는 어느 정도인가? ④ 성희롱 행위자는 피해자가 그 행동을 원치 않았다는 사실을 알았는가? ⑤ 성희롱 행위자와 피해자 사이에 지위 면에서 차이가 존재하는가? 를 고려해야 한다고 제시한다. 사업장에 따라 조금씩 차이는 있지만 대체로 징계의 종류는 경고에서부터 견책, 감봉, 강등, 해고 등 다양하다⁵²). 사업주는 징계사유에 따라 징계형량을 결정해야 한다. 성희롱 사건도 마찬가지이다. 사

업주에게 가해자에 대한 징계권을 부여했지만, 별다른 제한규정이 없기 때문에 사업장 내에서 징계의 일반적인 절차를 따르게 된다.

전술하였듯이 사업주의 징계권은 정당한 한도 내에서만 그 효력을 인정받는다. 사업주가 정당하지 않게 징계권을 행사하는 것은 두 가지의 방향이 가능하다. 징계권 남용에 해당하는 경우가 있고 다른 하나는 오히려 가해자에 대해 적절한 징계를 하지 않음으로써 법적 의무를 회피함과 동시에 가해자처벌 규정을 사문화시키는 경우이다. 가해자에 대한 징계권 남용은 노동위원회 등 법적 절차를 통해 구제받을 수 있다고 하지만, 사업주가 형식적으로 가해자를 징계하여 피해자에 대한 실질적인 구제를 다하지 못한 경우는 처벌하기가 모호하다. 즉, 성희롱 여부가 확인되고 사업주가 징계해야 한다는 의무조항에 따라 사업주가 징계를 하기는 하지만 징계가 형식적인 경우 이를 문제시할 방법이 없다는 것이다. 예를 들어 성희롱 가해자에 대해 사업주가 그 행위 양태와 피해구제 효과를 고려하지 않은 채 ‘경고’ 수준의 징계로 사건을 처리한 경우, 실질적인 징계가 이루어지지 않았음에도 법적으로는 사업주의 가해자 징계의무를 다한 것으로 간주되기 때문이다.

실제로 가해자에 대한 해고나 정직이나 이런 것들이 그 가해자한테 그렇게 큰 영향을 안 주는 경우도 있어요. 징계 자체가. [그러면 피해자로서는] ‘나는 이 일 때문에 정말 회사도 며칠 동안 못 나가고, 굉장하 책임감 없는 애가 되고, 병원 다니고 잠 못 자고 그래서 정말 너무 힘든데, 그런데 가해자는 정말 그 월급 많은 거 중에 한 2개월 얼마 감봉됐지, 그러면 내가 [구제]받은 거는 도대체 뭐냐, 정말 이렇게 되는 거죠. - 상담자A

사업주가 가해자를 징계하는 것은 법적으로 의무화되어 있지만, 징계형량이나 ‘징계 그 이후의 조치’에 대해서는 전적으로 사업주의 권한에 달려 있다. 그런데 사업주가 성희롱 가해자를 ‘과소 징계’하는 경우 이를 견제할 수 있는 장치가 존재하지 않아 사실상 사업주를 통해 가해자를 처벌하도록 하고 있는 현행법의 취지가 반감될 수 있다. 따라서 사업주가 행위자를 징계하지 않는 경우뿐 아니라 ‘과소’ 징계하는 경우 역시 이를 방지 또는 견제할 수 있는 별도의 수단이 강구되어야 할 것이다.

성희롱 가해자에 대한 사업주의 적절한 징계권의 행사는 가해자를 처벌하고 피해자를 보호하는 것 외에도 추후에 발생하는 성희롱에 대한 확실한 예방의 기능을 할 수 있다. 즉, 사건을

52) 2003년 노동부에 접수된 직장내 성희롱 인정사건의 경우 26명 중 11명에 대해 징계가 행해졌는데, 구체적으로 해고 또는 퇴사가 2명, 감봉 6명, 정직 2명, 경고 1명으로 나타났다. 징계미실시의 경우 사업주가 행위자인 경우가 14건이었다(노동부, 2004).

절차에 따라 공정하게 처리한 후 이에 대한 게시를 통해 사업장 내에서 성희롱 사건이 발생한 경우 이렇게 처벌을 받을 수 있다는 것을 널리 알리고, 그로 인해 조직문화를 개선하는 효과를 가져올 수 있다.

[가해자들이] 실제로 직장을 정말 잃게 되니까, 이거는 뭐 백번 이백 번 그 전에 진정하고 교육 했던 거 다 없고, 그게 가장 확실한, 사실은 예방책이 됐어요. [...] 정말로 기업의 마인드가 중요한 게, 가해자를 보호하는 듯한 분위기에서 가해자를 정말로 징계하는 모습으로 돌아설 때, 확실한... 이거는 뭐 근로감독이 따로 필요가 없는 거죠. - 지원자O

7) 가해자 '재고용'에 대한 규제 미비

사업주가 법에 따라 가해자를 징계하기는 했지만 징계형량이나 '징계 그 이후'에 대해서는 전적으로 사업주의 권한에 달려 있다. 따라서 징계한 근로자를 계약직으로 다시 채용하는 것도, 퇴직 전 직위로 다시 고용하는 것도 가능하다. 그러나 현행법상 이에 대해서는 아무런 규제도 할 수 없으며, 피해자는 또다시 가해자와 함께 일해야 하는 상황이 발생하게 된다.

외국계 회사입니다. 2002년 성희롱으로 파면되어 퇴직 처리되었던 지점장이 2003년 6월 퇴직 처리된 지 1년 되는 날 계약직으로 재입사시켜놓더니 4개월 만에 퇴직 전 직위로 발령을 내놓았습니다. 본사에서 가해자를 계약직으로 재입사시키기 전에 본인에게 찾아와 의견청취를 하겠다고 하여 저는 단호하게 싫다고 하였지만 상무가 내려와 지점 2개를 없애겠다고 거의 협박을 하여 어쩔 수 없이 허락을 하며 단서조항으로 단 계약직일 것, 회사에서 마주치는 일이 없도록 할 것 등을 약속받았습니다. 그러나 이 모든 것은 거짓이 되고 말았습니다. 현재 저는 숨이 막혀 죽을 것 같습니다. 사람을 만나기가 두렵고, 신경불안증세까지 나타나고 있습니다. 엄마는 참으라고 합니다. 저도 다시 기나긴 제기 과정을 생각하면 시작도 하기 전에 지치기부터 합니다. (2003, 대전여민회)

벤처기업에 근무하는 직원이다. 다른 팀 남자직원(30-31세)이 여자화장실에 들어와 옆 칸을 내려다 보았다. 회사 측에서 여직원(20명)을 모아놓고 남직원을 어떻게 처리할지 의견을 물었는데, 사직이 대다수의 의견이어서 3월 10일자로 남직원을 퇴사 처리했다. 그러나 남직원이 계속 출근해서 알고 봤더니 임시직으로 재고용한 것이어서 이를 문제제기 했다. 그랬더니 여직원들을 계속 면담하고 급기야 회유하기 시작한다. (2002, 한국여성민우회)

[사업장] 규모가 작은 경우는, 징계라는 게 [가해자를] 그만두게는 해요. 하는데 그 사이에 피해자에게 스트레스를 줘서 나가게 만들고 다시 [가해자를] 불러들이는 경우도 있었어요. 나중에 보니깐 그런 경우도 있더라구요. - 상담자D

위와 같은 경우 현실적으로 개개 피해근로자가 이를 문제삼아 사업주를 고소하기는 무척 어려운 일이다. 따라서 사업주에 대한 징계가 실질적인 효력을 발휘할 수 있도록 하고, 그로 인해 피해자 보호의 의무를 다할 수 있는 최소한의 규제가 필요하다고 생각된다. 예를 들어, 징계 해고한 가해자를 재고용하는 경우 사업주가 피해자를 보호하지 않은 것으로 간주하는 것도 하나의 방법이 될 것이다.

3. 행정기관을 통한 구제 절차의 실효성 평가

고용차별을 금지하고 평등한 근로 환경 및 조건을 조성하는 것은 남녀고용평등법을 비롯한 각종 차별 금지 법안들의 근본적인 취지이다. 그리고 적절한 권리 구제 절차와 구제 수단은 이러한 법률을 살아 있게 하는 가장 핵심적인 요소들이다. 권리 구제 절차가 확립되어 있지 않거나 실질적으로 활용하기 어렵다면 그 권리의 실현은 무력화되기 쉽고, 절차가 있다 하더라도 권리 구제 수단이 확보되어 있지 않으면 진정한 권리 실현은 불가능한 것이 되고 말 것이기 때문이다.⁵³⁾ 따라서 직장내 성희롱의 금지와 예방을 명시하고 있는 법안과 그 법안을 관할하는 소관 행정 기관인 노동부 및 여성부 등에 적절한 권리 구제 절차 및 수단이 확보되어 있는지를 정책 이용자 시각에서 평가해보는 것은 보다 적극적인 예방제도 도입을 위해 필수적으로 거쳐야 할 과정이라 할 것이다.

(1) 행정기관에 구제를 신청하는 성희롱 피해자들의 상황과 요구

1) 공식적 피해 신고의 어려움

일반적으로 다른 고용상의 차별이나 임금체불, 부당해고 등의 문제와는 달리 직장내 성희롱 문제의 경우 피해자는 단순히 상담을 하는 것조차 어렵다고 느끼며 사실상 이를 문제화하지 않고 참고 넘어가는 경우가 많다. 이는 크게 두 가지 요인에서 비롯된다고 할 수 있다. 우선,

53) 임중호, 장재욱, 이인호 (2002), 『직장내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구』, 노동부 (미간행)

여전히 성과 관련된 범죄에 있어서 오히려 피해 여성을 비난하고 낙인찍는 이중적인 성 규범이 팽배해 있어 성희롱 피해를 입고도 피해 사실을 드러내기가 어려우며, 특히 ‘성희롱은 경미하고 사소한 문제이므로 고소까지 할 것은 없다’는 사회적 몰이해로 인해 피해를 입고도 공식적 구제 신청을 꺼리게 되는 등의 ‘문화적 압력’이 첫 번째이다.

상담하는 경우도 처음에는 자기 이름을 거의 안 밝혀요. 물어만 봐요. [진정]할 수 있다. [물론 그 중에서] 좀 자기 의지가 있는 분들은 계속 전화 하시고 오시고, 그러기 시작하면 진정서를 내요. 그런데 이 진정서를 내는 거는 많지는 않아요. 법으로 내놓고 이야기하는 거 자체가 쉽지 않잖아요? 사회적 분위기 자체가. 또 다시 가서 이야기하는 것도 쉽지 않고. - 상담자D

두 번째는, 직장내 성희롱 문제의 해결과 예방을 위한 법제도들이 실질적인 구제와 해결을 가져오리라는 확신을 주지 못하고 있으며 실제로 문제제기를 했던 피해자들이 명시적·암묵적 불이익들을 경험하고 있다는 ‘제도의 실패’에서 기인한다고 볼 수 있다.

성희롱을 문제삼으면 퇴직해야 하는 현실. 소규모 사업장의 시장에 의한 성희롱이 많음. 이런 사업장은 외부에 이야기를 하는 순간, 거부 의사를 밝히는 순간 불이익이 발생함. 전화상담은 대부분 신분을 밝히지 않음. 회사를 다녀야 할 상태이기 때문에 알려지는 것을 두려워함. - 근로감독관

특히 두 번째 요인과 관련하여, 2001년 한국성폭력상담소와 한국노총이 전국 제조업 생산직 남녀노동자 1,677명을 대상으로 한 설문조사 결과는 이에 대한 의식과 현실 사이의 심각한 괴리를 잘 보여주는 통계 자료이다. 이 조사 결과에 의하면, 성희롱을 당했을 경우 참고 넘어가는 것이 가장 좋은 방법이라고 생각하느냐는 질문에 대해서 ‘전혀 그렇지 않다’가 75.8%, ‘별로 그렇지 않다’가 17.3%로 총 93.1%가 부정적인 응답을 하였다. 더 나아가 성희롱 피해에 대한 바람직한 대응 방식으로는 ‘싫다는 의사를 밝히고 행동을 중지할 것을 요구한다’가 66.5%로 나타났다, 그 외 ‘다른 사람이나 기관의 도움을 요청한다’는 응답이 24.9%로 나타나 약 91.4%가 적극적으로 대응해야 한다는 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이는 ‘의식’적인 차원에서의 생각이고, 실제 성희롱을 당했을 경우에는 ‘참고 모르는 척 아무 말도 하지 않는다’는 응답이 31.7%로 가장 높게 나타난다. 이러한 사실은 여전히 한국 사회에서 직장내 성희롱 문제해결에 대한 의식과 실제 성희롱 사건이 발생한 경우의 대응방법 사이에 큰 차이가 있다는 것을 보여준다. 또, “참고 모르는 척, 아무 말도 하지 않음” 이유에 대해서는 “흔하게 있는 일

이므로 대응해도 소용없을 것 같아”가 34.4%, “관계가 서먹해지고 불편해질까봐”가 32.8%로 높게 나타났다.⁵⁴⁾ 그러나 성희롱 행위에 대해 피해자가 위와 같은 소극적인 대응을 하는 경우 성희롱 행위가 지속되는 비율이 높게 나타난다. 반면, 보다 적극적으로 성희롱 피해에 대한 의사표시를 할 경우에는 성희롱 행위를 중단하는 비율이 높은 것으로 나타난다. 그러나 적극적으로 대응한 경우에는 단기적으로 성희롱은 중단되었으나 다른 방식의 괴롭힘이 발생했다고 응답한 비율이 높게 나타난다. 한국노총이 2002년 전국금융노조, 전국관광노련, 전국공공서비스연맹 소속 남녀조합원 1,027명을 대상으로 한 조사에서도 이와 동일한 결과가 나타났다.

따라서 이 장에서는, 직장내 성희롱 피해자들로 하여금 신고를 꺼리게 만드는 이 같은 사회·문화적 요인들이 행정기관을 통한 구제 절차 속에서 어떤 식으로 관련되어 있는가를 살펴봄으로써, 현행 구제 제도가 성희롱 피해의 공정한 조사-징계-구제에 어느 정도 실효를 거두고 있는지를 평가해 보고자 한다.

2) 행정기관 구제 신청의 특징적 양상

행정기관의 사건 처리 절차가 어느 정도 실효성을 갖고 있는지를 평가하기 위해서는, 먼저 행정기관까지 오게 되는 사건에서 피해자들이 어떤 상황과 조건에 처해 있는지, 그리고 그런 조건 하에서 피해자들이 구체적으로 어떤 정책 요구를 가지고 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 본 연구 과정에서, 현직 근로감독관들 및 상담전문가들과의 인터뷰에서 성희롱에 대한 행정기관 구제 신청에서 뚜렷이 나타나는 공통적인 경향성을 발견할 수 있었다. 이는 크게 다음의 3가지로 정리해 볼 수 있다.

첫째, 앞서 지적한 다양한 요인들로 인해, 실제 상담 건수에 비해 행정기관에 진정서를 제출하는 비율은 현저히 낮은 상황이다. 다시 말해 기존의 행정력이 실제 성희롱 피해 발생에 미치지 못하고 있다는 것이다.

이후의 직장생활이나, 심리적 부담이나, 돈의 부담이나 이런 것들이 워낙 많기 때문에 진행을 하기가 어렵고 아예 포기하는 경우가 많아서, [...] 중간에 합의를 하거나, 어느 정도 사과의 뉘앙

54) 일반적으로 성희롱 피해자들은 여러 가지 이유에서 공식적인 문제제기를 하지 않는다. 이들은 문제제기를 하더라도 성희롱을 즉각 멈추게 할 수 없으며 심지어 아무것도 해결할 수 없다고 생각한다. 또한 이들은 문제제기를 할 경우 나타날 수 있는 가해자와 주변의 보복을 염려한다(김정인, 2000: 102).

스가 있으면 ‘그래 그 정도로 하는 게 좋겠다’, ‘어쨌든 내가 이번에 이렇게 안 것으로 만족을 하겠다’, ‘경고 한번 해준 것으로 만족을 하겠다’ 이런 사람들도 꽤 있고... - 상담자C

업체가 작은 경우는 이미 그만두고 오는 경우니까 진정하고 뭐 이런 과정 자체가 번거로운 게 너무 싫은 거예요. 그래서 진정 안 하게 되고. ‘성희롱으로 인정, 처벌될 수 있다’ 정도만 알고 다시 취업하는 경우가 많은 거고. [...] 또 회사 그만두고 상담을 하는데, ‘진정하는 데 한두 달 걸린다’고 이야기를 하고, ‘가해자 처벌은 회사에서 하는 거고, 또 본인한테 보상이나 이런 거는 없다고 이야기하면, 포기를 많이 해요. - 상담자D

『2003년도 직장내 성희롱 신고사건 처리결과 분석』(노동부, 2004)을 보면, 2003년 한 해 동안 노동부에 ‘상담’했던 사건의 수는 1,595건인데, 이 중 지방노동관서에 접수된 상담이 660건, 민간단체 고용평등상담실을 통해 접수된 상담이 935건을 차지한다. 반면, ‘신고’가 된 사건 수는 59건에 그치고 있다(이 중 진정이 46건, 고소·고발이 13건).⁵⁵⁾

둘째, 어렵게 진정을 제기했다가도 도중에 포기하는 경우가 매우 많다. 2003년도 노동부 통계에 의하면 진정 사건 중 약 15.3%가 도중에 합의 또는 취하한 것으로 나타나고 있다(노동부, 위의 자료). 이는 앞서 말한 바와 같은 문화적 압력과 기타 심리적 부담, 퇴사 또는 휴직으로 인한 재정적 어려움 등 다양한 요인에서 기인하는 것으로 보인다.

[피해자들도 신고를 하고 싶어도 입증할 방법이 없어 많이 걱정을 하는 걸로 드러나던데] 오다가 사건화되기 전에 취하되는 것들이 많아가지고... - 근로감독관J

[성희롱으로 고소했다가] 중간에 계속 포기하는 사람들은 직장에 계속 남아 있어야 하는 사람들... 어떤 형태로든. - 지원자O

[처리 기간이] 한두 달이 되면 되는데, 이게 사장이 안 나오고 이러면 두 달 세 달 끌게 되잖아요. 그런데 또 회사를 그만둔 경우는 빨리 다른 데 취업을 해야 된다는 부담이 있고... 본인이 좀 심지가 있는 경우는 회사 사장을 혼내주고 그게 극복이 되면 되는데, 대부분이 그게 잘 안 돼요. 그러니까 진정서까지는 내는데 그 이후에는 그냥 웬만하면 합의를 보거나 포기하는 경우가 있고. - 상담자D

55) 2002년의 경우 상담 사건 1,845건(지방노동관서가 872건, 민간단체 고용평등상담실이 973건), 신고 사건은 총 92건이었다. 상담 사건의 증가 추이를 보면, 지방노동관서에 접수된 상담은 872건에서 660건으로 24.3% 감소한 반면, 민간단체 고용평등상담실에 접수된 상담은 973건에서 935건으로 3.9%밖에 감소하지 않아, 감소율에 상당한 차이를 보이고 있다.

셋째, 피해자가 이미 피해 발생 사업장에서 퇴직한 이후에야 행정기관에 구제 신청을 하는 경우가 많다. 특히 소규모 사업장에서 사업주가 가해자일 경우는 거의 모든 피해자가 퇴직한 이후에 문제제기를 한다. 또, 소규모 사업장이 아니라 하더라도 일단 행정기관에 진정까지 하게 되면 그 이후 피해자가 계속 회사를 다닐 수 있는 경우는 그리 많지 않다.

피해자가 계속 다니는 경우는 전혀 없음. 대부분은 그만둔 상태에서 진정을 제기함. — 근로감독관

전화상담은 재직 중에도 많이 하지만, 찾아오시는 분들은 퇴사 예정이거나 퇴사하신 분들이 많다. 그리고 다른 사건하고 연결되어서 많이 들어온다. 가령 회사로부터 수당을 못 받았거나 임금 체불과 연결시키면서 성희롱과 같이 하는 부분이 많이 들어온다. 대부분 그렇게 많이 들어온다. — 근로감독관G

재직 중에는 가족이 전화로 고민스럽게 얘기를 해요. 그리고 대체로 그만두고 나서 진정이 제기가 되는데... — 근로감독관J

[사내에서 문제제기를 해서] 사업주가 받아들여지게 되면 회사 근무가 가능한 거죠. 그런데 그렇지 않은 경우는 성희롱 문제만 가지고 노동부에 진정하는 거는 사실 거의 힘들어요. 다 알게 되고 그러면 그 사업주가 어쨌든, 진정을 하게 되면 감정이 들어가거든요. 사업주가 왔다갔다하게 되고 그러면 ‘너 때문에 이렇게 됐다’... — 상담자D

한국여성노동자회협의회의(2002)의 상담 사례 분석에 따르면, 직장내 성희롱은 4인 이하 사업장에서 가장 많이 발생(25.1%)하고 있었고, 이러한 영세사업장에서 사업주에 의한 성희롱이 발생하면 자신의 입장을 분명히 하기 어려울 뿐 아니라 도움을 받을 동료도 없어, 이런 상황에서 공식적으로 성희롱을 제기할 때는 퇴사를 각오하게 된다. 또한 꼭 영세 사업장이 아니더라도 대체로 직장내 성희롱이 발생하면 5명 중 1명 정도는 이미 퇴사한 상태에서 상담을 해 온 것으로 나타나, 직장내 성희롱이 여성 고용불안의 주요 요인 중 하나임이 드러났다.⁵⁶⁾

요약하면, 첫째, 실제 발생하는 성희롱 사건에 비해 행정기관에 ‘진정’까지 하는 경우는 많지 않고, 둘째, ‘진정’을 했더라도 도중에 상당수가 포기하며, 셋째, ‘진정’을 전후로 하여 피해자가 퇴직하는 경우가 대단히 많다. 이러한 상황을 종합적으로 판단해 볼 때, 직장내 성희롱 근절을 통해 평등한 고용 및 근로 조건을 확립하고자 하는 입법 취지와는 달리, 실제 성희롱 피해를

56) 이는 성차별 상담의 경우 7.4%, 모성보호 관련 상담의 경우 3.3%만이 퇴사 후 상담을 해 온 것과는 큰 차이를 보인다. 한국여성노동자회협의회의(2002), 『2001년 평등의 전화 상담사례집』(미간행)

당한 근로자가 행정기관의 구제절차를 이용하는 비율은 높지 않으며, ‘진정’을 전후로 퇴사하는 등 권리를 구제받지 못하고 있는 상황임을 알 수 있다.

3) 피해자들의 정책적 요구 내용

그렇다면 다양한 문화적·경제적 어려움에도 불구하고 행정기관에 구제신청을 한 성희롱 피해자들은 구체적으로 어떤 정책적 요구를 갖고 있는가? 직장내 성희롱 상담 업무를 다년간 담당해 온 아래 응답자들의 말은, 행정기관에 대한 피해자들의 정책 요구가 무엇인지, 그리고 현실 제도와 정책 이용자들의 요구 사이의 괴리가 어디에 위치하고 있는지를 단적으로 보여준다. 피해자들이 갖고 있는 정책 요구는 다음의 3가지로 요약될 수 있다. : ① 성희롱 행위자에 대한 처벌, ② 성희롱으로 인해 자신이 입은 경제적·정신적 피해에 대한 보상, ③ 비율상 매우 적긴 하나 해당 사업장에서 계속 근무를 원하는 경우 다양한 고용상 불이익이나 적대적 환경 등의 개선 등 권리 구제 요구가 그것이다.⁵⁷⁾

어떻게 해가지고 어떤 처벌을 받느냐? 이런 것들을 많이 물어요. — 근로감독관J

[진정시 피해자들이 가장 자주 묻는 질문은] 성희롱 문제를 제기할 경우 회사로부터 불이익을 당하지는 않는지, 그리고 가해자에게는 어떤 처벌이 있는지이다. — 근로감독관H

사건접수 자체가 퇴사자들이 많이 온다. 재직자는 거의 없다. [그러면 피해자가 원하는 것은?] 처벌하고, 피해보상하고. 여기는 피해보상 방법이 없지만 그걸 잘 모르니까, 보상될 거라는 기대를 가지고 상담하시는 분들이 많다. — 근로감독관G

이 중 ② 금전적 피해 보상에 대한 요구가 제기되는 것은 다음과 같은 두 가지 배경에서라고 이해할 수 있다. 첫째, 많은 직장내 성희롱 사건이 이미 그 사건으로 인해 피해자가 퇴사한 이후에 제기되기 때문이다. 둘째, 성희롱 피해는 단일 사건으로 행정기관에 제기되는 경우보다, 성희롱을 참고 견디다가 퇴사한 이후 임금 체불 문제가 발생하거나 사내에서 문제제기를 하자 부당해고 등 불이익을 받는 등 성희롱 외의 다른 고용상 문제가 발생했을 때 비로소 행정기관까지 오는 경우가 많은 것이 또 다른 이유이다.

57) 하지만 이 세 번째 요구에 대해서는 불이익 조치가 확인될 때 노동부에서 시정을 지시하는 등 행정 지도를 하기는 하나, 이에 대한 강제 조항이 없어 큰 효과를 보지 못하고 있는 실정이다.

금전적인 보상을 사업주가 해주니까 취하를 하는 걸로 그렇게... [성희롱 사건이] 접수가 됐는데, 임금 건이랑 같이 됐었어요. 그러가지고 [피해자가] 처벌을 원치 않았고, 그래서 행정종결이 됐었고... - 근로감독관J

성희롱으로 진정을 제기하는 경우 많은 경우 성희롱뿐만 아니라 다른 문제(금품, 해고 등)와 관련되어 있음. 따라서 관련 문제가 해결되는 경우 조사 중 진정을 취하하여 더 이상 조사할 수 없는 경우가 발생함. - 근로감독관H

이사 비서직으로 6개월간 근무했다. 얼마 전 숙박교육이 끝난 후 회식자리에서 몸을 더듬고 뒤에서 성기를 대는 느낌을 받았다. 회식이 끝난 후 자기 방 열쇠를 본인 운동복 호주머니에 슬그머니 넣어 주길래, 다른 상사에게 열쇠를 전달해 주기도 하였다. 더 이상 회사는 다니고 싶지 않고 성희롱에 대한 물질적 보상을 받고 싶다. (2000년 6월, 서울여성노동자회 평등의 전화)

그런데 대다수 근로자들이 직장내 성희롱 관련 법 조항이나 시행령, 지침 등에 대해 자세히 알고 있는 경우는 많지 않기 때문에, 직장내 성희롱 발생시 이를 행정기관에 진정하면 어떻게든 상황을 개선할 수 있으리라 기대한다. 하지만 실제로는 노동부 조사 결과 성희롱으로 판정이 된다 하더라도, 가해자 징계와 피해자 보호 및 보상 등은 다시 사업주의 책임으로 넘어가기 때문에, 행정기관이 보다 적극적인 구제수단을 가져야 한다는 주장이 제기된다.

노동부에서는 가해자로밖에 판단을 못하는 거죠. 성희롱이다 아니다를 판단할 수밖에 없는데, 최소한의 권고사항 내지는 집행사항으로 해서, 3개월을 해서 뭐 어디를 격리를 시켜라든지... 가장 중요한 것은 가해자 격리인데, 대부분이 같이 일하기 때문에 그런 일을 하는 거지 원래 격리되어 있던 사람은 그런 일을 할 필요가 없잖아요? 그러니까 법이 있긴 있으되 피해자를 보호할 때는 사실 법이 되게 미비하죠. - 지원자O

4) 정책 요구의 반영 정도 : 노동부와 여성부(남녀차별개선위원회)를 중심으로

그렇다면, 실제 구제 절차들은 가해자 처벌, 피해 보상, 그리고 권리 구제 조치 등 피해자들이 행정기관에 구제를 요청할 때 갖고 있는 요구들을 어느 정도 소화하고 있는가? 이 장에서는 직장내 성희롱을 다루는 주요 행정기관인 노동부와 여성부를 중심으로 이 문제를 검토해보고자 한다.⁵⁸⁾

58) 현재 직장내 성희롱을 다룰 수 있는 정부 차원의 구제 절차는 이 외에도 국가인권위원회에 의한 권리 구제 방법이 있다. 하지만 국가인권위원회는 광범위한 차별 문제를 다루고 있기에 직장내 성희

직장내 성희롱으로 인정을 받는 것이 이 사건을 해결하는데 가장 중요하다, 그러면 “여성부로 가 보세요” 라고 조언을 하죠. 왜냐하면, 아까 말씀드린 것처럼 노동부가 보수적이기도 하고, 근로 감독관 개인이 판단하기에 위험성이 있고 그렇기 때문에... 그리고 영세한 사업장에서 사업주가 성희롱을 한 경우에는 [가해자가] 악덕일 경우 노동부로 해서 사업주 처벌을 받을 수 있도록 하는 경우가 있구요. 그렇지 않은 경우 사업주가 성희롱을 한 경우에, 어차피 퇴사를 해야 하는데 그거에 대한 어떤 배상, 생존권에 대한 배상을 할 수 있는 게 그나마 여성부잖아요? 그런 경우에는 여성부로 보내고. [...] 성희롱 사건인 경우에는 아직까지 여성부에 많이 보내게 되는 거 같아요. 왜냐하면 판단자체가 너무 중요하고, 그 판단이 향후의 결과나 그런 것에 영향을 미치기 때문에 그나마 판단을 신중하게 할 수 있는 구조가 갖추어진 곳에서 하도록 해야겠죠. [...] 그런데 인제 업무 문제나 임금문제가 걸려 있으면 그때는 같이 해야 되니까 노동부에 가서 해라, 그러죠. - 상담자B

가해자에 대한 징계가 필요하다고 보면 노동부에 많이 가고, 작은 사업장 같은 경우에. 그리고 공공기관이나 규모가 좀 있고 [그런 경우] 여성부에서는 그래도 조사를 좀 하는 편이잖아요? 노동부에서는 그냥 담당자 위임장 받아가지고 와서 한번 이야기하면 끝인데. 그래서 사건이 좀 크다, 회사가 크거나 공공기관이다 그러면 여성부 가는 거고. 조그만 사업장에서 관리자한테 징계를 주거나 사업주한테 과태료를 물릴 필요가 있겠다 그러면 노동부로 가고. 사안에 따라서 하죠. - 상담자C

위 인터뷰 사례에서 드러나는 것은, 직장내 성희롱을 관할하는 주요 행정기관인 노동부와 여성부가 각각 서로 다른 정책적 장단점을 지니고 있으며, 그로 인해 성희롱 사건들이 나누어지고 있다는 점이다.

여성부의 경우 합의 권고나 시정조치권고를 할 수 있으나 법적 강제력이 없다는 것이 가장 큰 약점인 반면, ① 피해자의 신청 없이도 직권조사가 가능하고, ② 성희롱 성립 여부 판단에 있어서 공정성을 담보할 최소한의 구조(남녀차별개선위원회)가 확보되어 있으며, ③ 강제력은 없더라도 시정조치 내용에 남녀차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상 기타 필요한 구제조치, 재발 방지를 위한 교육 및 대책 수립을 위한 조치, 일간 신문의 광고란을 통한 공표, 기타 대통령령으로 정하는 사항을 권고할 수 있으며, 권고가 받아들여지지 않아 피해자가 민사소송을 원할 경우 일정한 조건이 갖추어지면 소송 지원을 할 수도 있다는 다각적인 구제책을 구비하고 있다는 점이 정책 이용자들에게 커다란 유인으로 작동하고 있다.

롱에 대한 집중도가 아직까지는 떨어지고 있는 것이 현실이다. 따라서 본 연구에서는 실제로 직장내 성희롱이 가장 많이 다루어지고 있는 두 기관을 중심으로 검토하였다.

사업주를 고발해서 그 사업주를 혼내주고 싶다는 마음으로 오시는 분은 부담 없이 [노동부 진정
을] 할 수 있는데, 그것도 있지만 자기가 받은 스트레스에 대한 어떤 보상을 생각한다면 그 법에
의존을 해가지고는 안 되잖아요? 따로 또 민사를 해야 되잖아요? 그런데 성희롱을 가지고 민사
를 하기가 쉽지는 않잖아요? 특히 뭐 언어적 성희롱이나 성추행 전 단계인 그런 경우는 민사로
하기가 쉽지 않으니깐. - 상담자D

반면 노동부의 경우, ① 여성부와는 달리 전국에 걸쳐 지방 노동사무소 및 노동청을 운영하고
있어 서울 이외의 지역에서 여성부보다 훨씬 높은 접근성을 지니고 있다는 점, ② 여성부와
는 달리 과태료 부과 등 강제력 있는 조치 수단을 구비하고 있다는 점⁵⁹⁾, ③ 특히 성희롱 사
건이 다른 고용 문제(해고, 임금체불 등)와 결부되어 제기되는 경우가 많은데 이러한 경우에
종합적인 검토와 조치가 가능하다는 점이 정책적 장점으로 꼽힌다.

[여성부에 신고하는 경우가 적은 이유는] 그 사업장 소재지가 여기 있고. 또, 조그만 영세한 그
런 데는 사실 여성부에 가봤자 그거 안 먹혀요, 약발이. 별로 힘이 없어요, 여성부가. 대기업이나
이런 데는 좀 되는데, 중소기업 같은 경우는 노동부에 하는 게 더 나아요. 우리가 그렇게 판단을
하는 편이거든요. 규모가 작은 사업장이 지역에 기반이 있는 경우는 노동부에 가는 게 낫고 전국
단위거나 규모가 있고 그러면 여성부에 가는 게 낫다고 판단을 하죠. 규모에 따라서. - 상담자D

한편, 노동부와 여성부에 구제 요청을 할 수 있는 범위가 각기 다르다는 점도 중요한 차이
점으로 지적되었다. 노동부는 성희롱 판단시 ‘업무 연관성’을 지나치게 협소하게 판단하여 2차
회식에서 발생한 성희롱이나 고객 등 제3자에 의한 성희롱, 그리고 근로자성이 인정되지 않는
특수고용영역에서 발생하는 성희롱 등에 대해 다루지 못하고 있다는 점이 지적되었다.

예를 들어서 노동부가 되게 협소하게 판단을 하고 있기는 하잖아요? 그리고 법에 있는 것도 되게
이상하게 적용을 해서, 지금 평등법을 보면 “직장내 지위를 이용하거나, 업무와 관련한” ‘하거나
(or)’이잖아요? 그런데 노동부에서는 통으로 봐요. [...] 2차 회식은 회식이 아니라고 판단을 하
거든요. 그런데 회식이 이루어지는 것 자체가 그 고용관계를 유지하는 그런 공간인데, 비용에 관
한 문제라거나 그런 게 아니라는 거죠. 회식이라 거 자체가 이미 고용관계를 전제하고 유지되는
공간인데 1, 2차를 따지는 게 무의미하다고 생각을 하는데... - 상담자B

59) 그러나 여기서의 ‘강제력 있는 수단’이란 여성부의 시정권고와 비교했을 때의 상대적인 개념으로서,
과태료 부과가 실제로 성희롱 예방교육 실시 및 가해자 징계 등을 실제로 ‘강제’해 내고 있는가에 대
해서는 의문점이 많다. 이에 대해서는 이후 4-(5)에서 보다 자세히 검토할 것이다.

직장내에서 사적이라는 거는 거의 불가능하잖아요? 거의 어떤 식으로든 업무적으로 이렇게 부담을 느끼고 만나는 거니까, 그런데 그거는 인정이 안 되잖아요. – 상담자A

반면 여성부는 성희롱 관련 조항 적용 범위에 있어서는 노동부보다 포괄적이지만, 성희롱의 범죄 내용이 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률(이하 ‘성폭력특별법’)이나 형법에 따라 형사처벌이 가능한 경우 아예 상담 자체를 거부하는 등 가해자 형사처벌과 피해자의 노동권 회복이라는 서로 다른 문제를 동시에 다루지 못하는 한계가 가장 주요한 맹점으로 지적되었다.

강간이나 추행 같은 형사처벌대상이 되는 것들은 취급을 하지 않아요. [...] 만약에 직장내에서 직장상사한테 강간피해가 있었다, 그런데 이거는 여성부에 말할 못 하는 거예요. <해보셨는데 거기서 안 받는 거였어요?> 네, 우리 관할이 아니다, 라고 아예 잘라 버려요. 처음 상담부터. 그래서 피해자들이 고소는 아니고, 형사처벌은 아니고, 이 가해자를 회사 내에서 그냥 징계를 하거나 사표를 쓰거나 이런 거를 원할 수도 있는데, 그거는 혜택을 못 받는 거예요. [...] 그리고 정말 둘 다 원하시는 분들도 있어요. 정말 나는 고소도 하고 싶고, 가해자를 회사 내에서 징계도 하고 싶다, 그런데 강제 추행 같은 애매한 경우 [...] 여성부나 노동부에도 하면 될 수 있을 거 같고 고소를 해도 될 거 같은 경우도 있어요. 그러면 이 분이 두 개를 다 하고 싶은데, 또 두 개 다는 여성부에서 받아주지를 않아요. 이중처벌에 대한 부분이기 때문에. – 상담자A

이에 비해 노동부에서는 직장내 성희롱이 피해 근로자에게는 인격권 침해 및 심리적 불안 등으로 고용환경을 악화시키고 직장 분위기가 나빠져 생산효율이 떨어지는 등 악영향을 미치게 되므로, 성추행 행위자가 성폭력특별법에 의거 형사처벌을 받았다는 이유로 남녀고용평등법상 직장내 성희롱에 해당되지 않는다고 볼 수 없는 경우 사업주가 징계 등의 조치를 취해야 한다고 명확히 밝히고 있어 고무적이다.⁶⁰⁾ 하지만 인터뷰 과정에서 성폭력특별법과 고평법 적용을 둘 다 했던 사례는 단 한 건도 없는 것으로 보아, 이러한 지침이 보다 실효성을 갖게 하기 위해서는 관련 내용을 적극 홍보함은 물론 보다 정책적 보완이 필요할 것으로 보인다. I장에서 지적한 바와 같이, 직장내에서의 원치 않는 성적 언동은 해당 피해자에 대한 인권 침해임과 동시에 고용상의 성차별에 해당하며, 현행법이 규정하는 특정 행위를 형사처벌하는 것과 그러한 행위가 초래한 고용상의 성차별을 시정하고 평등한 근로 환경을 회복하기 위해 일정한 조치를 취하는 것은 양자택일의 문제가 아니라 적극적으로 병행되어야 하는 것이다. 즉, 법률

60) ‘직장내 성희롱 예방교육 미실시 사업주에 대한 과태료 처분 관련 업무지시’ (여정 68247-246, 2002. 5. 13), 서울지방노동청 (2004), 『직장내 성희롱 신고사건 업무 편람』 (미간행), p.105.

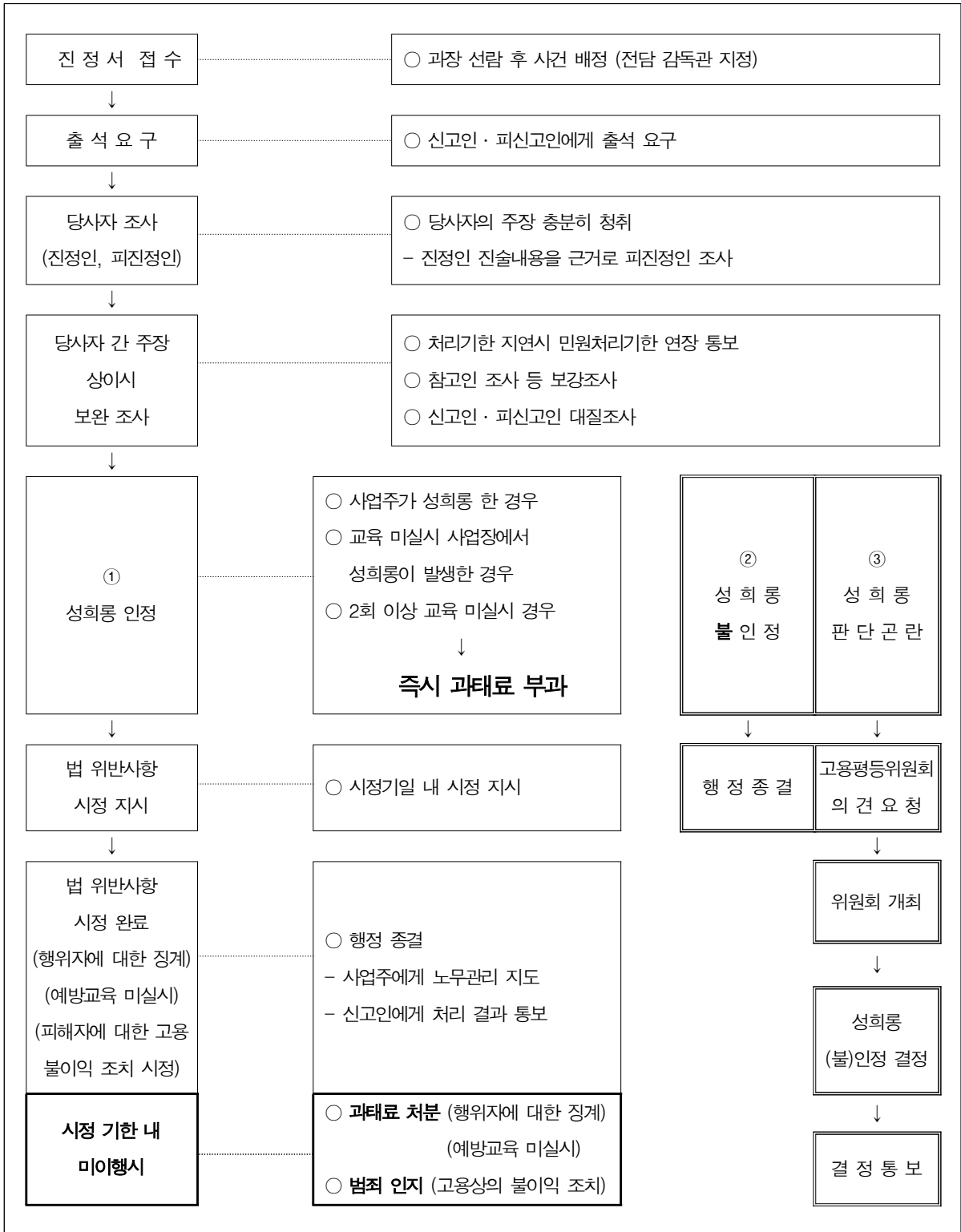
의 진정한 입법 취지를 구현하기 위해서는 자칫 고평법이나 차별금지법이 성폭력특별법과 배타적인 것으로 오인되지 않도록 적극적인 정책적 조치가 따라야 할 것이다. 따라서 앞으로 각 행정기관이 지니고 있는 정책적 장점을 보다 강화하고 약점을 보완할 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다고 하겠다.

위의 내용을 표로 정리하면 다음과 같다.

[표-13] 노동부와 여성부(차별개선위원회)의 정책적 장단점 비교

	노 동 부	여 성 부 (차별개선위원회)
장점	<ul style="list-style-type: none"> ○ [접근성] 전국에 걸쳐 지방 노동사무소 및 노동청을 운영하고 있어 서울 이외의 지역에서 여성부보다 훨씬 높은 접근성을 지니고 있음 ○ [강제력] 여성부와는 달리 과태료 부과, 벌칙 등 강제력 있는 조치 수단을 구비하고 있음 ○ [기타] 특히 성희롱 사건이 다른 고용 문제(해고, 임금체불 등)와 결부되어 제기되는 경우가 많은데 이러한 경우에 종합적인 검토와 조치가 가능 ○ [형사소송과 병행처리] 형사처벌을 받았다고 하더라도 남녀고용평등법상 직장내 성희롱에 해당될 경우에는 사업주가 징계 등의 조치를 취해야 한다고 명시 	<ul style="list-style-type: none"> ○ [직권조사] 피해자의 신청 없이도 직권조사가 가능 ○ [판단구조] 성희롱 성립 여부 판단에 있어서 공정성을 담보할 최소한의 구조(남녀차별개선위원회)가 확보되어 있음. ○ [구제조치] 강제력은 없지만 다양한 구제 내용을 담고 있는 시정조치가 가능 (남녀차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상 기타 필요한 구제조치, 재발 방지를 위한 교육 및 대책 수립을 위한 조치, 일간 신문의 광고란을 통한 공표, 기타 대통령령으로 정하는 사항을 권고할 수 있으며, 권고가 받아들여지지 않아 피해자가 민사소송을 원할 경우 일정한 조건이 갖추어지면 소송 지원도 가능 등)
단점	<ul style="list-style-type: none"> ○ [판단기준] 성희롱 판단시 '업무 연관성'을 지나치게 협소하게 판단 (가령 2차 회식에서 발생했을 경우 직장내 성희롱으로 인정하지 않음) ○ [적용범위] 고객 등 제3자에 의한 성희롱, 그리고 근로자성이 인정되지 않는 특수고용영역에서 발생하는 성희롱 등에 대해 다루지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> ○ [강제력] 합의 권고나 시정조치권고를 할 수 있으나 법적 강제력이 없다는 것 ○ [형사소송과 병행처리] 형사처벌이 가능한 경우 아예 상담 자체를 거부하는 등 가해자 형사처벌과 피해자의 노동권 회복이라는 서로 다른 문제를 동시에 다루지 못하는 한계

[표-14] 노동부 직장내 성희롱 신고 사건 처리 업무 흐름도



※ 서울지방노동청(2004), 『직장내 성희롱 신고사건 업무편람』 (미간행)

[표-15] 여성부 남녀차별개선위원회 사건 처리 절차



※ 여성부 홈페이지 (<http://www.moge.go.kr>)

아래에서는 정책 이용자들(성희롱 피해자)과 지원자들(민간단체 상담자 또는 지원자 등)이 행정기관 구제 절차 이용시 느끼는 문제점과 어려움을 차례로 검토해보고자 한다.

(2) 시간적·지역적 접근성 문제

아무리 좋은 정책과 구제 절차가 있다 하더라도 정책 대상자들이 그것을 쉽게 이용할 수 없는 조건에 있다면 그 정책과 절차는 무용지물이 되고 만다. 이런 점에서, 시간적·지역적 접근성 문제는 가장 기본적인 요소로서 우선적으로 다루어져야 한다.

1) 시간적 접근성 문제

여러 연구대상자들과의 인터뷰 과정에서 수차례 지적되었던 것 중 하나는 시간적 접근성 문제였다. 즉, 행정기관에 진정을 하고 싶어도 근무 시간 중 해당 기관에 출두하여 조사를 받아야 하기 때문에 직장을 다니는 상태에서 이에 응하기가 쉽지 않다는 것이다. 특히 행정기관에 접수된 성희롱 피해자의 대다수는 영세 사업장에 근무하는 입사한 지 얼마 되지 않은 하급직 여성인데, 이러한 조건에 있는 피해 여성이 근무시간에 회사 내 업무를 제쳐 두고 (또는 개인 휴가를 사용하여) 행정기관에 조사를 받으러 나오는 것은 쉽지 않다. 향후 근로감독관이 진정인을 방문하여 조사하는 방안을 활성화하고, 이것이 불가능할 경우 근무 시간에 조사를 받으러 나와야 하는 진정인에게 사내에서의 불이익이나 업무 압력 등이 최소화될 수 있도록 하는 방안의 강구가 필요하다.

여성부나 노동부에 전화해서 조사받으러 가고 이게, 너무 피해자들이 힘든 거예요. ‘오라고 그러는데, 나는 가기 싫다, 너무 힘들다, 근무시간에 가야 되는 거고’... 그리고 어쨌든 [피해 내용이] [형사상] 성추행과의 경계선에 있는 경우, 고소를 안 한 이유 중에 하나도 내가 그 수사과정 중에 가서 계속 진술하고 이런 것이 너무 힘들어서 [고소 대신] 행정기관 진정을 택하신 분들인데, 조사 받으러 오라고 그러니까... - 상담자A

[조사받으러 갔을 때] 정말 회사에서 ‘몇 시까지 들어오냐’, ‘빨리 들어와라’, 그런 식으로 아주 압박을 많이 가했죠. [...] 회사에서 들어오라고 막 계속 전화가 오는 거야, ‘언제 들어올 거냐’ ‘몇 시에 들어올 거냐’ 막 전화가 왔는데, 그냥 무시했거든요, 사실은. 안 들어갔거든요. 공무고 어차피, 근무시간도 어차피 다 끝나가고... [...] 언제나 제가 생각할 때 당당하게, 자신 있게 한

다고 하는 행동이 회사한테 다 밍보인 거지, (쓴웃음) 결과적으로는 그런 것 하나하나가 다. - 피해자 N

2) 지역적 접근성 문제

지역적 접근성의 문제는 특히 여성부와 관련하여 제기된다. 노동부와는 달리 여성부는 서울에 위치한 중앙조직 이외에 별도의 지방 조직을 갖추고 있지 않기 때문에, 서울과 기타 지역간에 행정서비스를 이용할 수 있는 선택지가 동등하게 주어지지 않는다. 또한 노동부 역시 각 지역별 특성을 반영한 전문 인력 양성과 특화된 정책 개발이 필요하다. 가령 대규모 공업단지가 조성되어 있는 곳과 영세 소규모 사업장이 밀집되어 있는 지역은 정책의 홍보, 사건의 조사, 기타 일상적인 행정 지도 감독에 있어 그 방법을 다양하게 모색해볼 필요가 있을 것이다.

(3) 정책 이용자 친화적인(user-friendly) 조사 절차의 부재

일단 성희롱 사건 진정이 접수되고 나면, 행정기관은 나름의 정해진 절차에 따라 조사에 착수하게 된다. 실제 조사 과정에서 지적되는 문제는 다음과 같다.

1) 성희롱 피해자의 고통을 최소화하기 위한 정책적 배려 부족

직장내 성희롱 사건을 공정하게 조사하기 위해서는 우선 성희롱 사건의 피해자가 처해 있는 어려움을 이해하고 이를 최소화하는 방식으로 구제 절차를 구성하는 것이 필요하다. 본 연구 과정에서 드러난 문제점은 다음과 같다.

첫째, 조사 과정에서 성희롱 행위자와 대면하지 않도록 하는 절차적 배려가 충분히 이루어지지 않고 있었다. 성희롱 피해자가 행정기관에 진정을 할 경우 당사자간 또는 사내에서 사건이 원만히 해결되지 않는 경우가 대부분이며, 따라서 이 단계에서 성희롱 피해자들은 가해자와의 대면을 꺼리는 것이 일반적이다. 조사 과정에서 예기치 않게 성희롱 행위자와 대면하게 되거나, 사전 공지 없이 대질 조사를 하는 경우, 그 자체가 성희롱 피해자들에게 심리적 스트레스로 작용하며 장기적으로는 조사 협조 자체를 꺼리게 만드는 요인이 될 수 있다는 점에서 문제

로 지적될 수 있다.

<피해자들이 상담할 때 걱정하거나 우려하는 것들은?> 일단 대부분 퇴사한 직원들이 오기 때문에, 소위 말해서 대질을 해야 하는 일이 생기는지 물어보는 경우가 많다. 그런 경우, [진술이 서로] 너무 틀리면 할 수밖에 없는 경우가 있다. 최대한 피해자 입장을 고려해주지만, 대질이라는 게 필요한 부분이 있으면 할 수밖에 없는 상황이다. - 근로감독관G

[가해자와 대질할 때 감독관이 두 사람을] 따로 부르기도 하는데 어떻게 하다 보면 같이 동시에 둘이 만나기도 하고 그래요. - 상담자D

대질심문하고 이런 거... 노동부에 진정할 때요. 그래서 사람들이 거기서 더 무서워갖고 포기한 사람들이 많았던 거 같아요. [...] 같이 조사하러 가보면 [가해자인] 과장이 옆에 와있고 막 이렇게 하고 그랬었거든요? [...] 우리가 조사받으러 갔는데 간부들도 막 줄줄이 와서 기다리고 있는 거야. 그래서 더 간부들이 우리한테 감정이 안 좋아지고 이랬던 거 같아요. 부서장이 와서 보고 있고, 이사도 와있고... 여기서 [조사] 받고 있는데 그 옆에서 조사받고 있고 막 이러는 거예요. 같은 장소에서. 그럼 그 사람들이 자기네 생각에 얼마나 이게 쪽팔리는 일이야? 근무시간 중에 그것도 소환장 받고 왔으니. 그래서 오히려 더 그 사람들 입장에서 우리가 나쁜 것들이 돼 버린 거죠. [...] 피해자들 중에는 '너무 무섭다, [조사 받으러] 가면 과장하고 마주 볼 텐데 나 어떡해요', 이렇게 걱정하고 그런 사람들도 좀 있었고... - 피해자 N

둘째, 정책 이용자가 구제 절차를 충분히 이해하고, 공정한 대우를 받는다는 느낌을 받으면서 조사에 임하기 위해서는 일선 조사 담당자들의 실무적 노력이 필수적이다. 그러나 아직까지는 법률 및 행정 용어를 일상용어로 풀어서 해설해 주거나 존중감을 주면서 조사를 진행하는 등의 실무적 역량이 부족한 실정이다.

[상담이나 진정을 하러] 오면 우리에게 맞게끔 설명을 하고 이렇게 해줘야 하는데, 그렇지 않고 자기네 용어로 간단명료하게 설명을 하면 이게 잘 안 받아들여지는 거예요. 이해가 잘 안 되는 경우가 많으니까. 다시 한번 [단체에] 상담하는 경우가 많이 있어요. - 상담자D

여성부로 한번 보낸 적이 있어요. 공기업에서 발생한 사건이었기 때문에. 근데 조사관이 남자였는데, 너무나 그 피해자를 울리는... 울면서 전화를 했더라구요. 그 내담자가. 너무 위압적으로 자기를 심문하듯이, 경찰서 조사하듯이 이러니까, '이런 상태에서 너무 [조사] 못 받겠어요', 이러면서 울면서 전화를 하는데 너무 속상했었거든요. - 상담자E

셋째, 성희롱 피해자를 조사할 때 사건의 내용과 성격상 프라이버시 보호가 매우 중요함에도

불구하고 일반 행정 업무가 진행되는 공개된 사무실에서 조사가 진행되는 경우도 발견되는 등 조사 장소에 있어 일관된 원칙이 적용되지 않고 있다.

치부를 드러내는 것이다 보니 질문, 조사과정이 어려움. 본인(피해자)도 열린 공간(지방노동청 고용평등과 공간)에서 조사하는 한계가 있음. - 근로감독관

2) 처리 기간의 장기화

조사 과정상에서 드러나는 두 번째 문제점으로, 사건 처리 기간의 장기화에 따른 정책 실효성의 급감을 들 수 있다. 현재 지방 노동사무소에 성희롱 진정이 접수될 경우 25일 이내에 사건 조사를 종료해야 하며 필요할 경우 1회에 한해 연장할 수 있도록 되어 있다⁶¹⁾. 여성부는 90일 이내(필요시 연장)로 규정되어 있다⁶²⁾. 한편 2003년도 직장내 성희롱 신고사건 처리결과에 대한 노동부 분석 자료를 보면, 신고된 사건의 대부분은 성희롱 행위 발생 이후 3개월 이내에 제기(73.9%)되었으며, 행정기관에 접수된 이후 3개월 이내에 처리(95.7%)된 것으로 나타난다.

[표-16] 2003년도 직장내 성희롱 신고사건 제기 및 처리기간

구 분	총 계	1개월 이내	3개월 이내	1년 내	1년 이후
사건제기	23	9	8	4	2
사건처리		4	18	1	-

※ 출처 : 노동부(2004), 『2003년도 직장내 성희롱 신고사건 처리결과 분석』 (미간행)

하지만 중요한 것은 이렇게 규정되어 있는 기간이 정책을 이용해야 할 성희롱 피해자들에게 어떤 ‘의미’를 갖는지를 평가하는 것이다. 가령 위의 표에서 가장 많은 빈도로 나타난 경우를 예를 들어 보자. 한 사건이 성희롱 행위 발생 이후 1개월 이내에 행정기관에 신고가 되고, 신

61) 근로감독관 직무규정 (2002.12.24 노동부훈령 제555호) 제32조에 따르면 고소·고발·범죄인지사건은 접수 또는 범죄인지일로부터 2월 이내에 수사를 완료하여 검찰에 송치하여야 하며 그 처리기간 내에 수사를 완료하는 것이 불가능한 경우에는 검사로부터 수사기간의 연장 지휘를 받아야 한다. 그리고 그 외의 사건(진정 등)은 접수한 날로부터 25일 이내에 처리하여야 하며, 과장은 그 처리기간 내에 사건을 처리하기 곤란하다고 인정하는 경우에는 당해 신고사건의 처리기간의 범위 내에서 1회에 한하여 그 처리기간을 연장할 수 있다. 신고사건의 처리기간을 연장한 때에는 지체 없이 민원처리기간 연장통지서에 의거 신고인에게 중간 회시하여야 한다.

62) 여성부 홈페이지 (<http://www.moge.go.kr>)

고 이후 3개월 이내에 처리가 되었다고 가정할 때, 해당 사건의 성희롱 피해자는 피해 발생 4개월 후에야 성희롱 결정을 받을 수 있다. 그런데 행정기관에서 성희롱으로 인정받는다 하더라도 이후 사업주가 가해자 징계를 실행하기까지 또 다시 상당한 시간이 소요되기 때문에, 이러한 변수를 모두 고려한다면 피해자가 충분히 포기하고 ‘자진 퇴사’할 수 있는 기간이기도 하다. 따라서 사건 처리에 걸린 기간에 대한 평가는 절대적 시간이 아니라 성희롱 사건의 주변 상황상 그 기간 동안 피해자에게 어떤 일이 일어날 수 있는가라는 관점에서 재인식될 필요가 있다.

행정기관가면 보통 6개월인 거 같아요. 그래서 퇴사한 이후에 하는 경우가 많죠. <기간이 오래 걸려서 포기하시는 분들도 있나요?> 있죠. ‘내가 그 시간을 들여서 이 일을 해결해야 되나, 빨리 잊고....’ 그런 생각이 많이 드시는 거 같아요. 그래서 포기하게 되는 경우도 있고. – 상담자B

처음에는 ‘정말 용납할 수 없다, 그래서 처벌받기를 원한다’라고 해서 시작을 하는데 너무 또 힘들잖아요. 기간도 길어지고, 계속해서 그 사실 자체를 계속 떠올리면서 수사 받아야 되고 진술해야 되고 하니깐, 아 정말 너무너무 진이 빠지고... 그래서 그렇게 [중간에 포기하는] 케이스들이 훨씬 더 많은 거 같고... – 상담자E

이미 성희롱 행위로 인해, 그리고 사내에서 제대로 처리되지 않는 과정으로 인해 심신이 지쳐 있는 상황에서 행정 기관의 구제 절차를 기다리는 시간은 대단히 긴 시간이다. 위 인용문들에서 단적으로 드러나듯이, 많은 성희롱 피해자들이 ‘이 시간을 들여서 해결을 하느니 차라리 빨리 잊고 재취업을 하겠다’고 말한다. 이는 결국 행정기관을 통한 구제절차에 호소하는 것 자체를 아예 포기하는 경우 등 구제절차의 존재 이유를 크게 위협하는 문제라 하지 않을 수 없다.

여성부에서 했는데, 그 결과가 아직도 안 나오고 있는 거예요. 아직 기다리라고 하니깐. 그런데 ‘자기는 정말 너무 힘들다, 그래서 인제 포기하고 싶다’ 라고 이야기를 하시는 거예요. 회사 내에서 그 결과를 굉장히 오래 기다려야 되잖아요. ‘좀 기다려라, 수사 중이지 않느냐’, 계속 그러고. 그리고 주변에서는 그렇게 계속 입력 들어오고 그러니까... ‘포기하고 싶다.’ 그러고 상담하면서 내가 여성부나 노동부에 시정신청을 했을 때 회사 내에서 어떤 과정들이 기다리고 있는지에 대해서 설명을 듣잖아요? 그러면... (쓴웃음) 그 과정에서 포기하시는 분들도 있어요. ‘나는 이렇게 못 한다’... – 상담자A

3) 조사 절차와 진행 경과에 대한 시의적절한 정보 제공 부족

행정기관의 구제 절차가 어떤 순서로 진행되며 대체로 어느 정도 기간이 소요되는지를 설명하고, 조사가 진행되는 도중에 지속적으로 진행 상황을 알려주는 것은 2)에서 지적한 처리 기간 장기화에 따르는 실효성 급감이라는 문제를 보완할 수 있는 효과적인 방안이 될 수 있다. 분명한 시한을 진정인에게 고지하지 않는 것, 조사 진행 경과에 대해 아무런 정보를 주지 않는 것은 결국 제기된 진정의 취하로 이어질 수 있다.

진정서를 냈어요, 자기가. 그런데 내고 나서 그쪽에서 연락이 없는 거예요. 연락이 아무것도 없고 그러니까 어떻게 처리되는지 과정 자체를 잘 모르니까. 그게 궁금해서 연락이 오는 경우도 많아요. - 상담자D

[행정기관에 전화상담을 하면] 조사를 하러 몇 달 뒤에 나오래요. '이게 언제까지 되나요?' 이러다가 [저희와] 연락이 끊기는 거예요. 피해자들이랑. 차라리 형사고소하면 바로바로 진행이 되잖아요. 그러면 이제 우리도 모니터하기가 좀 쉬운데, 여성부 노동부는 우선 접수하고, 그리고 잇을 만하면 또 전화해가지고 "언제까지 조사 받으러 오세요", 그러고. 그러고 나서 또 깜깜이지. "결과 언제 나온대요?"라고 물어보면 "아직 조사 중인데 기다려 보세요", 뭐 이려고. - 상담자A

여성부나 노동부나 전화로 상담하면, 그쪽에서 오라고 하죠. 성희롱이라고 하지도 않고. 그냥 "조금 더 조사를 해보자. 그냥 언제까지 와라" 라고 하면, 그러면 그곳까지 가는 게 정말 힘든 거죠. 적극적으로 해결할 의지가 아주 정말 강하지 않으면. - 상담자A

4) 진정인 및 참고인 보호를 위한 장치의 부재

행정기관에 구제를 요청하면서 피해자들이 우려하는 대표적인 것 중의 하나는 "사건이 커져 본인의 피해 사실이 알려지는 것"이다. 여전히 이중적 성 규범이 만연해 있고 성희롱 피해자를 낙인찍는 문화 속에서, 피해사실이 알려진다는 것은 곧 현재의 직장에서의 업무 조건 하락과 재취업 가능성의 저하로까지 이어질 수 있기 때문이다.

걱정하는 거는 이거를 하고 나서 내가 다른 데 취업을 하는 데 지장이 있을까봐... <계속 다니는 것을 걱정하는 것도 아니고요?> 예. 대부분 영세 업장이니까 그만두고 온 거잖아요? 그러니까 '진정을 내고 나서 다른 사업장에 취업을 했을 때 그게 문제가 되지 않느냐' 그런 게 있었고. 그런 게 알려질까봐 걱정하는 게 제일 큰 거예요. 어차피 비슷한 업종에 대부분 취업을 하게 되니까. - 상담자D

행정기관의 조사 협조에 대한 비밀 보장 및 진술인 보호는 성희롱 사건의 참고인을 조사할 때에도 특히 중요하다. 주지하다시피 성희롱 사건은 특별한 증인이나 물적 증거가 부재하고 당사자간의 엇갈린 진술만 있는 경우가 대다수이기 때문에 성희롱 여부의 판단에 있어 어려움이 있는 것이 사실이다. 이때 주변의 목격자나 동료 등 참고인의 진술을 확보하는 것은 정황 판단을 하는 데 있어 커다란 중요성을 갖는다. 그러나 대부분의 성희롱 사건은 직장 상사나 사업주 등 사내에서 인사권을 가지고 있는 상급자에 의해 이루어지기 때문에, 설사 상황을 목격하거나 의미 있는 증언을 해줄 수 있는 참고인이 있다 하더라도 조사받기를 꺼릴 가능성이 높다.

동료들이 가해자가 언제 복직해서 상사로 일할 지 모르기 때문에 입증을 안 해주는 것이 문제.
- 근로감독관

조사하는 과정에서 입증 문제가... 실제로 [그 회사에] 다니고 있는 사람들이 입증을 해주기 어려운 그런 문제들이 가장 크고... 다니고 있는 사람들 증언은 정말 어렵잖아요? [...] 처음에는 다 막막했어요. 다 다니고 있는 상황이고 그 누가 해줄 수 있을까... 사실 쉽지는 않을 거고, 그런데 다행히 그 계약직 여직원들 중에 한 분이 중간에 또 그만두었어요. 그만두어서 증인을 해주게 된 거죠. - 상담자C

이처럼 진술의 내용뿐 아니라 행정기관에 나와 조사를 받고 진술을 했다는 사실 자체가 고용불안으로 이어질 수 있는 상황이라면, 성희롱 사건의 공정한 조사는 어려울 수밖에 없다. 이 문제를 보완하기 위해 피해자 및 참고인에 대한 불이익 금지를 명시적으로 고지하고 사후 감독하는 조치가 필요할 것으로 보인다.

(4) 사건 조사 담당자의 전문성 부족

1) 일선 근로감독관 수의 부족 및 ‘순환보직’ 근무

현재 노동부 관할 법률인 남녀고용평등법 적용을 받는 경우, 실제 성희롱 사건을 접수하는 것은 지방 노동사무소이고, 그 중에서 “명백한 경우는 자체적으로 처리”하고, “애매하고 판단하기 어려운” 사건의 경우만 별도로 고용평등위원회에 의결 제출을 요구하는 방식으로 사건 처리가 이루어진다고 한다(근로감독관F와의 인터뷰). 사건 조사 절차가 이렇게 이중화되어 있다

면, 지방사무소에서 1차적으로 사건을 조사·판단하는 담당자들이 어떤 시각과 전문성을 가지고 있는가에 따라, 법 적용이 가능한 직장내 성희롱 사건인지 아닌지, 혹은 직장내 성희롱 성립 여부가 ‘명백하다’고 생각하는지 아니면 ‘애매하다’고 생각하는지 등에 있어 비공식적인 사건 분류가 작동할 수 있다. 가령 어떤 근로감독관이 접수된 특정 사건을 ‘명백한’ 사건이라고 볼 경우 그 사건은 감독관 본인에 의해 처리되며, 판단하기 어려운 ‘애매한’ 사건이라고 볼 경우 ‘고용평등위원회’에 의견을 요청하게 된다. 그러나 성희롱 사건처럼 가해자와 피해자의 시각 차이가 뚜렷한 사회문제에 있어서, 어떤 사건이 ‘명백히’ 성희롱인지 아닌지에 대한 판단은 사회적 인식과 문화의 발전 정도에 크게 영향을 받을 수밖에 없다. 따라서 어떤 사건을 근로감독관 개인이 판단하고, 또 어떤 사건을 ‘고용평등위원회’에 의견요청을 하는가에 있어 판단기준의 일관성이 확보되어야 하며, 이를 위해서는 1차적으로 사건을 조사·판단하는 담당자들의 인식 제고와 전문성 확보가 핵심적이다.

문제는 무엇보다도 근로감독관의 절대 수 자체가 부족하여 직장내 성희롱 사건에 대한 충분한 조사와 공정한 판단을 위한 전문적 인력 확보가 거의 불가능한 조건에 있다는 점이다. 우선, 근로감독관 1인이 담당해야 할 사업장 수가 너무 많아 관리 감독이 성희롱 취약 사업장인 소규모 영세 사업장까지 미치지 못하고 있는 것이 1차적인 문제이다.

[표-17] 근로 감독 및 노동행정 대상 사업체 및 근로자 수⁶³⁾(단위 : 개소, 천명, 명)

	1인 이상(*)	5인 이상	10인 이상	30인 이상	100인 이상	300인 이상
사 업 체 수 (A)	1,017,146	317,266	137,759	39,475	8,688	1,662
근 로 자 수 (B)	8,623	6,744	5,619	4,055	2,547	1,398
1개소 당 근로자수(B/A)	8.5	21.3	40.8	102.7	293.2	841.2

(*) 통계청 사업체기초통계조사 ('98. 12. 31일 기준) 자료를 노동부 조사기준에 맞게 가공 집계

- ※ 1인 이상 - 근로기준법·산업안전보건법·고용보험법 적용
- 5인 이상 - 산업재해보상보험법·임금채권보장법·남녀고용평등법·최저임금법 적용
- 30인 이상 - 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 적용
- 100인 이상 - 임금교섭 지도 대상
- 300인 이상 - 장애인고용촉진 등에 관한 법률 적용

※ 자료: 노동부 고용총괄심의관(2000), “주요 고용정책 관련 통계” (미간행)

63) 조순경(2000), “비정규 노동과 노동정책의 과제”, 한국노총 주최 비정규직 노동자 보호를 위한 정책 토론회 주제발표문 (미간행).

전국적으로 볼 때 근로감독 및 노동행정 대상 사업체 수가 약 152만여 개소(2000년 기준, 총 1,521,996개소)에 달하는 반면([표-17] 참조), 이를 감독할 근로감독관은 전국 591명이고(정원 624명) 그 중에서도 직장내 성희롱 문제를 담당하는 고용평등과 소속 근로감독관은 28명(정원 34명)에 불과한 실정이다([표-18] 참조).

[표-18] 노동부 지방관서 근로감독관 현황(단위 : 명)

지 역	정원 / 현원	근로감독과	고용평등과
계	624/591 (135/127)	590/563	34/28
서울청 관내	174/166 (26/26)	167/159	7/7
부산청 관내	111/103 (25/23)	105/98	6/5
대구청 관내	74/72 (24/23)	69/68	5/4
경인청 관내	145/131 (21/18)	139/127	6/4
광주청 관내	64/65 (21/21)	59/61	5/4
대전청 관내	56/54 (18/16)	51/50	5/4

※ ()안은 지방청 근로감독과 소속 근로감독관 인원수이며,
지방청의 경우 성희롱 업무는 고용평등과에서 담당하고 있음
※ 출처 : 노동부 고용평등과 내부자료 (2004, 미간행)

이처럼 절대 인원 자체가 부족한 상황에서, 성희롱 사건에 대한 조사는 소극적으로 이루어지기 쉽다. 성희롱 사건이 그 특성상 사건의 전모가 처음부터 낱알이 드러나기보다는 심층적이고 전문적인 조사 과정을 통해 밝혀지는 경우가 많다는 점을 고려할 때, 일선 조사 담당자의 소극적 조사는 자칫 조사상의 오류로 이어질 가능성마저 있다.

[여성부에서] 조사를 하러 왔는데 성희롱에 대해서 회식자리에 대해서만 딱 조사를 하고 가니까, 피해자는 좀 황당한 거죠. 그 사람이 나한테 성희롱한 거는, 업무시간에 상관없이 문자 메시지를 보내고 업무시간에 상관없이 만나자고 하니까, 그렇게 괴롭히는 것도 있는데 그에 대해선 조사를 안 하고 가니까... - 상담자B

한편 인력이 부족한 만큼 일선 근로감독관들의 업무는 많아질 수밖에 없으며, 이때 원활한 업무 수행을 위해 또 한 번의 비공식적인 필터링(filtering)이 이루어지고 있는 것으로 추정할 만한 내용도 연구 과정에서 보고되었다.

행정기관 상담 받으시는 분들이 정말 너무 불친절하기 때문에 피해자들이 전화를 해서 ‘과연 이 사람이 내 말을 믿어줄까’라는 걱정을 하게 되는 거거든요. — 상담자A

우리 상담실, 민원실에 오는 전화는 많고요. 가서 통계를 뽑아보니까 꽤 있어요. 꽤 있지만 그게 연결이 돼서 감독관한테 직접 전화 오는 거는 많지는 않아요. [민원인이] ‘이런 일은 어떻게 해요?’ 하고 물어보면 상담실에서 ‘진정을 제기 하십쇼’. 아니면 담당감독관이니까 저에게 전화를 연결해주거나, 아니면 진정한 쪽에서 어떻게 외부에서 제 이름을 알거나 이렇게 해서 직접 전화를 하거나 이렇게 하더라구요. — 근로감독관J

주로 노동사건 자체를 감독관들이 사건조사를 하기 때문에 상담까지 같이 하질 못해요. 우리 업무 형편상. 그러니까 상담은 스크리닝(screening)을 하는 거죠. 상담실에서 올라오고 그런 거를 우리가 하고. <상담실에는 감독관이 누구 계신가요?> 배치는 안 돼 있고요. 전에 감독관으로 근무하셨던 ○○가 앉아 계시기 때문에 법에 대해서는 잘 아실 거예요. 명예상담원이라고 해서요. 그 규정이 있더라구요. 그분들도 있고 고객 관리과 소속이에요. 관리과에서 나가 있기도 하고. 우리도 주말에는 토요일에 근무를 해요, 거기 내려가서. 가끔 내려가 보면 순환해서 내려가거든요. — 근로감독관J

여성부나 노동부에서 ‘작년에 성희롱 상담건수가 몇 건이 된다’라고 [분석한 자료를] 딱 받으면, ‘아니, 우리가 여기 보낸 것만 해도 몇 개인데 왜 이거밖에 안 되나’ 그런 생각이 드는 거예요. 그러니까 그쪽에서 이미 거르고 있다는 거죠. — 상담자A

근로감독관 인력의 부족, 그로 인한 민원상담실에서의 비공식적 필터링 과정과 더불어, 세 번째 문제는 그나마 근로감독관 자신도 순환보직을 하도록 되어 있어 성희롱 사건에 관한 전문성 있는 인력을 육성하기가 어려운 조건이라는 점이다.

[근로감독관 순환보직은] 보통 한 3년. 기본 기준은 3년이고, 더 빨리 갈 수도 있고. 다른 데로 가면 정말 다른 업무를 하게 될 수도 있다. — 근로감독관F

임금체불 같은 건 일상적으로 접하는 건데, 성희롱 같은 부분은 소위 임금사건처럼 항상 접하는 사건은 아니다. 일 년에 몇 번 해볼 수 있을까 말까 하는 것. 전문성 확보가 우리도 미흡할 수 있다. 개선책은, 그렇다고 완전히 전담을 한다면... 이것만 아니라 전반적으로 다 해야 하는 부분인데, 맨날 [사건이] 들어오지는 않기 때문에 전담시키는 걸 하면, 이쪽 감독관은 일이 많고 다른

감독관은 일이 너무 없는 상황이 발생할 수 있다. 그래도 노동청은 지방사무소보다는 세분화/전문화되어 있는데, 지방사무소는 그렇게 못하고 있다. - 근로감독관G

의식이 있고 의지가 있는 분들이면 굉장히 피해자의 편에서 고려를 하는데, 그렇지 않으면 원칙적인 거 이야기하고 뭐 이야기하기 딱딱해요. 감독관들도 순환 배치를 해요. 그래서 굉장히 자주 바뀌거든요. 어떨 때는 1년에 두 명이 바뀐 경우도 있었어요. 감독관이 자주 바뀌니까 그분도 다른 근로 조건에 대한 상담을 하시다가 [성희롱 상담을] 하니깐 그런 분들은 전문성도 없고... 성희롱은 사실 피해자 입장을 많이 생각해야 되는데 그런 게 아니라 법 조항에만 맞추어서 해석을 한다든지... 피해자한테 묻는 질문 자체가 피해자로서는 상당히 대답하기 부담스러운... 노동부에서도 지침 자료집도 나오고 그러기는 하더라고요. 감독관 조사 지침. 하지만 서류로 뭐 이렇게 한다고 그게 되는 건 아니잖아요? 하루아침에. - 상담자D

2) 근로감독관 개인에게 조사와 판단이 위임되는 구조의 문제

문제는 이처럼 직장내 성희롱에 대해 전문성을 갖춘 근로감독관이 절대적으로 부족한 상황임에도 불구하고 일선에서 직장내 성희롱 사건의 조사와 판단이 이들 개별 근로감독관에게 전적으로 위임되어 있다는 데에 심각성이 있다. 이는 크게 다음과 같은 두 가지 문제로 드러나고 있다.

우선, 근로감독관들의 현실 인식이 직장내 성희롱 피해자나 성희롱 피해 상담을 오랫동안 해온 현장의 고용평등 상담자들의 현실 인식과 크게 괴리되어 있는 면이 있다. 가령 인터뷰 과정에서 “성희롱 사건 처리 절차상에는 문제가 없는 것으로 판단된다”, “과태료 부과는 아무래도 돈 내는 거니까 더 실질적인 건 없다”, “대부분의 피해자가 퇴사하는 건 결국 개인의 의식 문제이다” 등의 답변도 나왔는데, 이는 성희롱 피해자의 제한된 상황, 사업주에 대한 현행 과태료 부과가 명목과 액수 둘 다에 있어 현실성이 없다는 여성단체들의 오래된 지적, 사건 처리 절차에서 진정인들이 호소하는 어려움 등과 같은 점에 비추어 볼 때 뚜렷한 인식 차이를 보이는 대목이었다.

둘째로, 근로감독관 개인마다 시각과 인식수준의 차이가 뚜렷하여, 일정 수준의 전문성이 보장되지 않고 있다는 문제가 있다. 특히 여성부 차별개선위원회 구조와는 달리 1차적으로 근로감독관 개인이 사건 조사-판단을 담당하도록 하고 ‘애매한’ 경우만 고용평등위원회에 의견 요청을 하도록 되어 있는 노동부의 사건 처리 구조에서 이러한 편차는 법 적용의 일관성 및 행정서비스의 형평성 측면에서 심각한 문제이다.

이와 같은 인권 시각 및 성인지적 관점의 부족은 애초에 고평법이 직장내 성희롱을 불법행위로서 금지하고 이를 예방·근절하고자 했던 입법 취지 자체를 무력화시키는 결과로까지 이

어질 수 있다. 다양한 현장 상담 사례집들을 검토하는 과정에서 노동사무소 또는 근로감독관이 오히려 “사생활이니 알아서 처리하라”며 사건 접수조차 거부하거나 ‘참으라’고 권유했다는 사례를 다수 발견할 수 있었다(한국여성노동자회협의회, 2003:102). 많은 피해자들이 행정기관에 까지 구제 신청하는 것을 꺼리거나 아예 그 전 단계에서 포기하는 경우가 많은 현실에서, 일선의 근로감독관들이 오히려 신고를 저해하는 언행을 보이는 것은 법제도의 존재 자체를 무력화시킬 수 있는 심각한 문제이다. 따라서 일선 근로감독관들의 인력 확충과 더불어 실무 및 인권 시각과 관련한 충분한 사전 교육이 요구된다 하겠다.

3) 전문적이고 공정한 조사를 위한 교육 및 지침의 부재

그러나 본 연구 과정에서 근로감독관들을 인터뷰해본 결과, 직장내 성희롱 업무에 대한 전문적 교육이나 지침은 거의 부재하다시피 한 것이 현실이었다. 다른 고용문제와는 달리 유난히 판단이 어렵고 그만큼 전문성과 인권 의식이 뒷받침되어야 하는 것이 바로 성희롱 사건 조사이다. 그러나 현재 일선 근로감독관들이 직장내 성희롱에 대한 별다른 세부 교육이나 구체적인 업무 지침에 대한 충분한 사전 인지 없이 사건을 처리해야 하는 상황에 놓여 있어 문제로 지적된다.

<담당 근로감독관에 대한 교육은?> 자체적으로 공부하고, 자체 역량에 많이 달려있어요. 개개인의 역량에 따라 교육을 안 받아도 잘 나올 수 있는 분도 있고 교육이 꼭 필요한 경우도 있을 거 같고... - 근로감독관J

반드시 받는 교육이 별도로 있지는 않아요. 수사과정이라든가 근로 지도 실무과정에서 교육을 받게 되는데, 선택적으로 받게 되죠. <고용평등이나 성희롱과 관련하여 따로 교육받는 건?> 사전에 별도 교육을 받는 건 아니고, 다만 이 업무를 하기 위해서는 기본적으로 공부를 해놔야 하는 거죠. 사전에 교육받은 후에 배치되는 건 아니거든요. - 근로감독관G

이런 점에서 서울지방노동청에서 발간한 『직장내 성희롱 신고사건 업무편람』(2004)은 일선 근로감독관들이 직면하게 되는 이러한 어려움을 개선해줄 수 있는 좋은 출발점이 될 수 있으리라 본다. 이 자료에는 이제까지의 고평법 해석례, 업무처리지침, 질의회시, 사건 처리 사례 등 실무적으로 활용할 수 있는 내용들이 포함되어 있어 고무적이다. 다만, 다음과 같은 몇 가지는 앞으로 개선되어야 할 것으로 보인다.

첫째, 고평법상 성희롱과 성폭력특별법상 성추행은 그 경계가 모호한 것이 사실이다. 그런데

상기 자료에서는 이를 아래 표와 같이 도식화하고 있어, 자칫 단순한 ‘정도’의 차이로 오해될 소지가 있다. 그러나 성폭력특별법상 형사처벌을 받은 사건이라 해도 고평법 적용이 가능하도록 되어 있으므로(여정 68241-207, 2000.4.16), 성추행과 성희롱의 도식적 구분보다는 경계가 모호한 사건의 경우 두 법 모두 적용 가능성을 진정인에게 고지하도록 하는 방식으로 내용의 수정이 요구된다.

[표-19] 직장내 성희롱과 성추행 신고 사건 처리 기관

구 분	행 위 의 범 위	처리기관
성희롱	상대방의 몸을 흘끔 쳐다보는 것에서부터 분명히 원하지 않는다는 것을 알면서 상대방의 동의 없이 옷 위를 통해 몸을 만지거나 성과 관련된 야한 농담을 하면서 강제로 끌어안거나 키스하는 행위 등	관할 지방노동관서 (직장내 성희롱인 경우)
성추행	폭행·협박을 수단으로 추행을 하는 것으로 옷 안으로 손을 넣어 가슴, 엉덩이 등의 신체를 접촉하거나 키스, 음란한 행위, 간음 이외의 비정상적인 성행위를 강요하는 행위 등	관할 경찰서

※ 서울지방노동청 (2004), 『직장내 성희롱 신고사건 업무편람』 (미간행), p.8.
 ※ 밑줄 친 강조 표시도 이 자료에 있는 것을 그대로 표기한 것임.

둘째, 직장내 성희롱 사건 조사시 확인해야 할 내용 중에 ‘성희롱 발생시 옷차림’과 ‘평소 옷차림’을 확인하도록 하고 있는데, 이 역시 자칫 ‘피해자 유발론’으로 호도될 위험이 있어 보다 정확한 취지에 대한 해설이 필요하며, 이 사항에 대한 조사시 주의점에 대한 환기가 요구된다.

[표-20] 직장내 성희롱 사건 조사시 확인사항 (서울지방노동청 업무편람)

<p>V. 직장내 성희롱 사건 조사시 확인사항</p> <p>1. 진정인 조사</p> <p>가. 근로자성 여부 조사 (근로자성 여부 확인 필요시에만 조사) [...중략...]</p> <p>나. 직장내 성희롱 발생시의 정황 조사 [...중략...]</p> <p> - 성희롱 발생시 옷차림 확인</p> <p> ○ <u>옷차림이 얇고 두꺼움에 따른 성희롱의 밀착도 등을 파악 [...중략...]</u></p> <p>다. 평소의 생활 태도 확인</p> <p> - 평소 생활태도에서 성희롱 발생 개연성을 파악하기 위한 확인</p> <p> ○ <u>진정인의 취미생활, 평소 옷차림 등 확인</u></p> <p> ○ <u>가해자의 취미생활, 평소 옷차림 등 확인</u></p> <p> ○ <u>진정인과 가해자와의 사적 교제 여부 확인 - 선물교환, 당사자간의 만남 요청 등</u></p>
--

※ 서울지방노동청 (2004), 『직장내 성희롱 신고사건 업무편람』 (미간행), pp.9-13. 밑줄은 인용자.

그 외에도 ‘피해자의 주관적 느낌을 중심으로 판단해야 한다’는 것이 구체적으로 무엇을 의미하는지에 대한 적극적인 해설과, 당사자 조사시 유의사항 등의 면에서 보완과 수정이 필요할 것으로 보인다.

(5) 가해자 징계조치에 대한 규제 및 관리감독의 문제

최근의 통계조사에 따르면, 성희롱 가해자가 징계를 받았다고 대답한 경우는 전체 응답자의 단지 5.1%에 불과해 성희롱 가해자에 대한 처벌이 거의 이루어지지 않고 있음이 드러났다. 또한 징계의 종류로는 36.8%가 ‘가벼운 주의 조치’였으며 26.3%가 ‘공개적인 사과’, 15.8%가 ‘성교육 프로그램 참여’, 5.3%가 ‘감봉 등의 징계’였다.⁶⁴⁾ 이 조사에 따르면 징계 내용 중 총 84.2%가 사실상 가해자의 고용 조건에 커다란 변화를 가져오지 않는 수준에서 이루어지고 있음을 알 수 있다. 그런데 가해자가 계속 같은 자리에 머물러 있거나 부서 전환 없이 이후 승진까지 하게 되면, 피해자가 계속 회사를 다니는 것은 거의 불가능한 상황이 된다.

징계라고 해봤자 견책, 진짜 반성문 수준, ‘왜 이런 구설수에 휘말렸냐’ 뭐 이 정도. 그게 경영진의 마인드기도 했고... [노동부] 진정해서 결과 나와 봐야, 그래봤자 견책이고 감봉 얼마고, 감봉이라고 해봤자 뒤에서 월급을 뺐는지는 아무도 몰라요. 심지어 그 뒤에 가해자들 다 진급하고. 가장 무서운 건 가해자들이 진급하는 거야. [...] 피해자들이 가장 걱정하는 게 ‘나중에 [가해자가 다시] 들어오면 어떻게 하나, 나중에 구제신청해서 들어오면 난 정말 못 산다, 진짜, 그때는.’ 그러니까 정말 어떤 이중삼중의 [피해자 보호] 장치를 마련하는 것들이 그때는 가장 힘들었죠.
- 지원자O

피해자가 이미 퇴사한 경우, 성희롱 사건이 신고되었음에도 불구하고 근로감독관이 사업주에게 가해자 징계 조치 등의 행정지도를 할 실익이 없다고 판단하여 사업장 내 또 다른 근로자에게 피해를 줄 가능성을 남겨두는 경우도 있다(여정68246-249, 2002.5.15. 직장내 성희롱 신고사건 처리지침). 이에 노동부에서는 직장내 성희롱이 인정되면 피해자의 퇴사 여부와 관계없이 사업주가 즉시 행위자에 대해 징계조치 등을 할 수 있도록 행정지도하고 시정지시를 이행

64) “직장여성 10명 중 4명 ‘성희롱 당한 적 있다’”, <오마이뉴스> 2004-07-02 15:10. 이 통계조사는, 온라인 취업포털 사이트인 사람인(www.saramin.co.kr)과 온라인 리서치 전문기관인 폴에버(www.pollever.com)가 2004년 6월 25일부터 6월 29일까지 직장여성 868명을 대상으로 ‘직장내 성희롱’에 관한 설문을 실시한 결과이다.

하지 않을 경우 과태료를 부과하도록 지침을 마련한 바 있다. 또한 「근로감독관 직무 규정」에 따르면 고평법 제14조 1항(사업주 외에 직장내 성희롱을 한 자에 대한 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치)을 위반했을 경우 25일 이내에 조치하도록 서면 시정지시하여, 기한 내에 시정완료하면 내사 종결하고 그렇지 않았을 경우 과태료(400만원)를 부과하도록 하고 있다. 그러나 전국 고용평등상담실에서 발간한 상담 사례집이나 본 연구 과정에서 조사한 내용 등에 따르면 가해자 징계에 부여된 ‘25일의 시한’은 사실상 지켜지지 않는 경우가 많은 것으로 나타났다. 또한 그 시한을 넘긴다 하더라도 사업주가 과태료 400만원을 내면⁶⁵⁾ 그 이후에 별다른 사후 조치가 없어, 결과적으로는 “사업주가 가해자 대신 과태료 내주면 끝나는” 상황이 될 수 있어 문제로 지적된다.

65) 고평법 제39조 제2항에는 사업주가 성희롱 행위자에 대한 징계 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 되어 있으나, 서울지방노동청에서 발간한 『직장내 성희롱 신고사건 업무편람』에 따르면, 동법 시행령 제25조 제3항에 의거하여 보다 구체적인 과태료 부과 기준을 명시해 두고 있다. 이 ‘기준’에 따르면 가해자 징계를 하지 않았을 때 부과되는 과태료 금액은 400만원이며, 다만 “노동부 장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액의 2분의 1의 범위 안에서 이를 가중하거나 감경할 수 있다. 이 경우 과태료의 총액은 법 제39조 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 과태료 금액의 상한액을 초과할 수 없다”고 하고 있다 (서울지방노동청, 2004:32).

4. 문제제기 이후 처리과정에서의 2차 피해와 사후 피해

성희롱 가해자에게 어느 정도의 징계가 적절한가? 피해자에 대한 구제는 어떤 식으로 이루어지는 것이 공정한가? 성희롱 사건을 처리할 때 항상 등장하는 이 기본 질문들에 대답하기 위해서는 먼저 현재 우리 사회에서 성희롱이 가져오는 ‘피해’에 대한 사회적 인식이 어느 정도 진전되어 있는지 되짚어보아야 한다. 직장내 성희롱의 예방과 근절은 그러한 피해의 단기적·장기적 영향, 개인적·조직적·국가적 수준에서의 손실, 정신적·육체적·관계적 차원에서의 고통 등과 같은 다중적이고 복합적인 차원에서 심도 깊게 인식될 때만 가능하며, 법제도의 실효성 역시 보장될 수 있을 것이기 때문이다.

이 장에서는 우선 직장내 성희롱이 초래하는 1차적인 피해를 보다 깊이있게 살펴본 후, 그동안 간과되어 왔던 ‘2차 피해’와 ‘사후 피해’ 등이 어떻게 법제도의 실효성을 저해하는 주요 요인으로 작동하는지 그 실태를 진단하고 분석해보고자 한다. 특히 문제제기 ‘이후’의 피해들을 문제화함으로써 ‘성희롱 피해’ 자체를 풍부하게 재정의해 나가는 작업은, 성희롱 문제제기를 가로막고 있는 비가시적인 성별권력구조를 드러냄으로써 문제제기를 촉진하고 사회적 인식을 제고하는 데 기여할 수 있을 것이다.

(1) 성희롱으로 인해 초래되는 1차적 피해의 다양한 측면

직장내 성희롱에 대한 올바른 인식과 실효성 있는 대안 마련은, 직장내 성희롱이 1차적으로 그 피해 당사자에게 구체적으로 어떤 ‘피해’를 가져오는지에 대한 사회적 인식의 공감대 있을 때 비로소 가능해진다. “그깟 일 가지고 뭘 그러느냐”, “사회생활 하다 보면 그럴 수 있으니 잊고 넘어가라” 등 성희롱 피해를 사소화하는 발언이 일상화되어 있는 직장 문화가 개선되기 위해서는, 성희롱 피해의 내용을 제대로 이해하는 것이 필요하다.

나는 이 일 때문에 회사도 며칠 동안 못 나가고 정말 굉장히 책임감 없는 애가 되고, 그리고 병원 다니고 잠 못 자고 그래서 정말 너무 힘든데, 가해자는 그 월급 많은 거 중에 정말 일부 얼마 2개월 감봉됐지, 이렇게 되면 내가 받은 거는 도대체 뭐냐, 정말 이렇게 되는 거죠. — 상담자A

우선, 성희롱을 경험한 사람은 모욕감이나 수치심, 위협을 느끼는 데 그치지 않고 정상적인 업무수행이 불가능할 정도로 정신장애나 두통, 위장장애를 일으키기도 하며 사기 저하, 직무만족도 감소, 회사에 대한 부정적 사고, 상사와 동료에 대한 신뢰감 상실, 경력발전기회 상실을 초래한다. 2002년 한국여성개발원의 공공기관 종사자 성희롱 현황 및 예방교육방향 연구를 위한 조사결과에 따르면, 성희롱 피해를 당한 여성들은 다양한 피해의 여파에 시달리는 것으로 나타났다 : ‘같은 공간에서 일하기 싫어진다’(41.5%), ‘스트레스를 받는다’(23.3%), ‘회사 가기가 싫어진다’(14.1%), ‘위축감을 느낀다’(8.1%), ‘일의 능률이 떨어진다’(2.4%), ‘기타’(10.9%) 등이 그것이다. 또한, 여성부 조사(2001)에서 역시 성희롱 피해를 입은 여성공무원 중 93.1%가 성희롱이 일할 의욕을 저해한다고 응답하여 성희롱이 조직 생산성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그리고 여성들이 성희롱 피해를 당하고도 신고를 꺼리는 현상은 여성들 자신과 고용주 양자 모두에게 잠재적으로 심각한 결과를 가져온다. 우선 성희롱을 신고하지 않기로 결정한 여성들에게는 건강상의 문제(health problems), 직무 수행상의 문제(performance problems), 인간관계에 있어서의 문제(relationship problems), 경력상의 문제(career problems) 등이 생길 수 있으며 이는 결과적으로 그 직장을 자진 퇴사하게 하는 결과를 가져올 수 있다. 성희롱 사건의 과소 신고는, 생산성 저하, 질 높은 근로자의 교체, 회사 평판에 입는 손해, 그리고 비용이 많이 드는 소송 등 회사에도 역시 잠재적으로 심각한 결과들을 가져온다 (Peirce et al., 1997 : 226).

한편 수많은 연구자들이 성희롱이 여성들에게 미치는 의학적 영향들에 대해 연구해 왔다 (Crull, 1982 ; Bursten, 1986 ; Loy & Stewart, 1984). 연구 결과 성희롱 피해자들에게 나타나는 세 가지 주요 증상이 존재한다고 한다. : ① 업무 수행 스트레스(work performance stress), ② 심리적 스트레스(psychological stress), ③ 신체적 스트레스(physical stress)가 그것이다.

① 업무 수행 스트레스는 업무 수행 및 태도의 저하로 특징지어진다. 일하는 동안에 성희롱을 당했던 여성들은 전형적으로 공포, 굴욕감, 집중력 저하를 경험한다. 가해자를 피하려고 애쓰느라 업무 스트레스가 더 심해진다. 업무 수행이 고통스러운 것은, 여성들이 주의 산만, 가해자와 대면하는 것에 대한 두려움, 그리고 아주 간단한 업무조차 잘 해낼 수 없다는 것으로 인해 피로움을 느끼기 때문이다. 피해 여성의 상사가 성희롱에 대해 인지하지 못하거나 그러한 상황에 대해 피해 여성을 비난할 경우, 피해자는 보통 조직 속에서의 자존감 저하로 고통받는다. 피해자로 하여금 어떻게든 일자리를 지키도록 몰고 가는 금전적 필요나, 성희롱을 계속 참고 지내지 않을 경우 남성 동료 및 선배들의 비난에 직면하게 될 거라는 느낌은, 업무 수행 중

의(on-the-job) 스트레스를 더욱 배가시킨다. 피해자의 고통이 '성희롱 피해'임에도 불구하고 이러한 문제가 개인이 감수해야 할 문제로 방치되어 있다는 점, 그렇기 때문에 개인이 겪는 피해 사실이 더욱 비가시화/은폐되고 있다는 점, 그러나 이러한 신체적 피해는 노동수행에 직접적으로 영향을 미친다는 점에서, 성희롱으로 인한 고통은 여성노동자에게 정신적으로 유해한 작업환경으로 경험된다(Fitzgerald, Swan & Fischer, 1995:124).

② 보다 일반적인 심리적 증상 역시 알려져 왔는데, 여기에는 신경과민, 우울, 좌절감, 자존감 저하, 화를 잘 냄, 통제되지 않은 분노, 신체적 안전에 대한 공포, 죄책감, 굴욕감, 당혹감 등이 여기에 포함된다(Livingston, 1982 ; Hearings, 1981 ; Crull, 1982 ; Working Women Institute, 1979).

③ 또한 여성들은 성희롱과 연관된 신체적 증상 또한 보이는데, 여기에는 피로, 메스꺼움, 두통, 위장통, 근육 경련, 고혈압, 불면증, 등의 통증, 일시적 실신(Bursten, 1986), 만성 피로, 감기에 더 자주 걸리는 증상, 요로감염(Sandroff, 1992) 등이 이에 포함된다(Peirce et al., 1997 : 227).

이처럼 직장내 성희롱이 1차적으로 가져오는 '피해'의 심각성을 이해하는 것은, 왜 직장내 성희롱이 고용환경을 악화시키는 '성차별'이 되며 따라서 '노동권 박탈'로 이어지게 되는지에 대한 인식을 확산·정착시키는 데 있어 중요한 근거점이 될 수 있다.

(2) 2차 피해 및 사후 피해에 주목해야 할 필요성

한편, 현재 성폭력 문제화에 있어서 논의의 초점은 대부분 '피해가 발생한 바로 그 순간'과 (신고, 고소, 제소, 상담 등을 통해) '피해가 알려진 시점'에 맞추어져 왔으며, 상대적으로 '피해 이후', '공론화 이후'는 별로 주목받지 못했다. 그러나 2차 피해나 사후 피해는 성차별로부터 권리를 회복하려는 근로자의 노력을 저해함으로써 결과적으로 성차별적 고용환경 및 근로조건을 일부를 구성하게 된다. 따라서 2차 피해 및 사후피해 역시 성희롱 예방과 근절을 위해 정책적/제도적으로 중요하게 다루어질 필요가 있는 정책 대상이라고 하겠다.

'2차 피해' 개념은 성폭력을 비롯한 여성에 대한 폭력(violence against women)을 사회적으로

로 문제화 해온 민간 여성운동단체를 중심으로 광범위하게 사용되고 있는 용어로서, 성폭력 피해 이후 사법절차, 주변인, 언론, 문화 등으로부터의 부정적 반응에 의해 받게 되는 피해를 총칭하는 데 사용되고 있다. 원래 이 용어의 유래는 1950년대 이후 등장한 새로운 영역의 학문인 피해자학(victimology)에서 나온 것으로 볼 수 있다. 피해자학에서는 피해를 1,2,3차 피해로 구분하는데, 1차 피해는 어떤 범죄나 사회문제가 발생해서 받은 피해, 2차 피해는 사건이 일어난 이후 그것에 관계된 사법기관, 가족, 친구, 언론, 여론 등의 소문이나 피해자에 대한 부정적인 반응에 의해서 피해자가 정신적·사회적 피해를 받는 것을 말한다. 그 밖에 3차 피해는 1, 2차 피해를 입고 적절하게 치유받지 못한 피해자가 반사회적·비사회적 행위를 하게 되는 것을 말한다(한국성폭력상담소, 2003). 성폭력 문제에서의 ‘2차 피해’는 피해자학에서의 이러한 개념정의의 여성인권의 맥락에서 재개념화한 것이라고 볼 수 있다.

성폭력 피해자는 피해 당시뿐만 아니라 사건 해결과정에서 주변인이나 지원자에 의해서, 혹은 법적 과정을 진행하는 동안 형사사법기관에 의해서, 자신의 사건을 취재하고 보도하는 미디어에 의해서 추가적으로 불이익을 당하거나 심리적인 고통을 겪게 된다. 이처럼 성폭력 피해로 발생하는 직접적인 신체적 정신적 후유증 이외에 성폭력에 대한 잘못된 통념과 왜곡된 인식으로 인해 피해자가 사회적으로 불이익을 당하거나 피해자 스스로 심리적인 고통을 겪는 것을 2차 피해로 정의한다. (한국성폭력상담소 (2003), 『성폭력 보도과정에서의 2차 피해 없는 방송 문화 만들기』, 미간행)

이처럼 2차 피해 개념은 직장내 성희롱을 포함한 성폭력(violence against women)의 ‘피해’는 성기 삽입 등 특정 신체부위의 접촉 여부에서만 발생하는 것이 아니라 맥락적이고 상황적으로 구성되는 사회적 인식과 태도 등에 영향받는다라는 점을 드러내는 데 유용하다. 하지만 이때 주의해야 할 점은, 여기서의 ‘1차 피해’와 ‘2차 피해’라는 구분이 피해의 ‘정도’나 ‘우선성’을 나누기 위한 것이 결코 아니라는 점이다. 오히려 지금까지 성희롱 피해에 대한 사회적 인식이 지나치게 협소하고 직접적·즉각적·단기적 시각에서만 정의되어 왔다는 점을 문제화하면서, 성희롱 피해의 다양한 차원들을 드러내기 위한 잠정적인 분석 용어로 이해되어야 한다.

실제로 직장내 성희롱 피해를 ‘문제 삼은’ 피해자들이 그러한 문제제기 ‘이후’에 겪게 되는 다양한 피해와 불이익들은 매우 장기적이고 복합적이어서, 성희롱 피해 자체보다 결코 덜하다고 생각되지 않는다. Konard와 Gutek이 1986년 연구한 바에 따르면 여성은 남성에 비해 성희롱으로 인하여 이직하는 비율이 9배이며, 부서이동의 경우는 5배, 해고의 경우는 3배가 된다고 한다⁶⁶⁾. 실제로 성희롱에 대한 불만을 신고한 여성 근로자는 해고되거나 스스로 물러날 수밖에

에 없는 환경에 직면하는 경우가 많으며, 또한 사직 압력 등으로 강제적으로 보수가 적은 자리로 이동하거나 승진이 잘 안 되는 자리로 이동하게 된다. 혹은 사직을 하지 않더라도 나쁜 평판 때문에 동일한 자리에서 더 이상 일할 수 없게 되는 경우가 허다하다⁶⁷⁾.

2차 피해와 사후 피해가 중요한 이유는 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 예방 차원에서 볼 때, 이러한 피해가 뒤따라온다는 것을 아는 이상 많은 피해자들은 성희롱 문제화 자체를 ‘자발적으로’ 포기(실망포기)할 수밖에 없으며, 이는 앞서 지적한 바와 같은 명문화된 정책과 실제 신고율/처리율 사이의 괴리를 계속 재생산하게 될 것이라는 점에서 문제시 된다. 둘째, 피해자들이 문제제기를 할 때 가장 우려하는 것은 “계속 회사에 다닐 수 있을 것인가?”이고, 실제로도 문제제기 과정에서 퇴사하거나 심지어 행정기관의 성희롱 관정을 받았는데도 ‘자발적으로’ 퇴사하는 경우가 매우 많다. 실제로 성희롱에 대해 문제제기를 한 많은 피해자들은 ‘성희롱은 중단되었지만 다른 업무상의 괴롭힘이 지속된다’고 밝힌다. “딱히 뭐라 말할 수는 없지만 업무적으로 괴롭힘”을 당하고 결국 “계속적으로 괴롭혀서 사직서를 쓰고” 나오게 된다는 것이다. 이처럼, 행정기관에서 아무리 성희롱으로 인정받는다 하더라도 직장내에서 자리를 잡지 못하면 결국 피해자는 퇴사를 할 수밖에 없어 노동권을 전혀 보장받지 못하게 된다. 평등한 노동권 보장을 위한 법제도가 있는데도 여전히 노동권을 유지하는 것 자체가 어렵다면, 그리고 성차별을 문제화하는 과정에서 또 다른 제2, 제3의 성차별을 받을 수밖에 없다면, 그 법제도의 ‘실효성’은 근본적인 차원에서 흔들릴 수밖에 없다.

(3) 현행 법제도상의 ‘불이익 조치 금지’와 현실 사이의 괴리

본 연구의 과정에서도 문제제기 ‘이후’의 피해들이 갖는 심각성이 여러 차례 지적되었다. 가령 몇몇 일선 근로감독관들은 성희롱 신고 자체가 ‘불이익’을 초래할 위험이 높다는 사실을 분명히 인지하고 있어, 이를 막기 위한 비공식적·전략적(strategical) 감독을 수행하고 있는 경우도 찾아볼 수 있었다.

피해자가 상담한 사실이 알려지면 불이익을 받을 수 있으니까 공문을 여러 사업장에 동시에 보낸다. 노동청에서 자체 조사하는 것처럼. 조사과정에서 전체적인 회사 분위기를 파악하고, 그 과정에서 성희롱이 있다는 사실을 고백하는 회사도 있고. 한 회사는 피해자에게 피해 없이 자체적으

66) 미국 ‘여성법률구조기금’에서 1993년 개정 발표한 성희롱 지침에서 재인용

67) 여성부(2001), 「관리자를 위한 성희롱 예방 가이드」(미간행)

로 해결하겠다고 해서 조희 때 공개사과하고 가해자는 징계(정직)한 사건이 있음. - 근로감독관

현행 남녀고용평등법 제14조에 의하면 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장이 제기되었을 때는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 할 의무를 부과하고 있으며(제2항), 그 피해근로자에게 해고 기타 불이익한 조치를 금지하고(제3항) 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하고 있다. 또한 남녀차별금지법도 성희롱 피해신고자뿐만 아니라 성희롱의 사실조사에 협조한 자 등에 대하여 근무여건상 불이익한 조치를 취하여서는 안 된다(제7조제3항)고 규정하고 있다.

그런데 직장내 성희롱을 문제화한 이후 그로 인해 불이익을 당하지 않도록 금지하는 법 조항이 명문화되어 있음에도 불구하고, 실제로 이 법조항이 근로 현장에서 실효성 있게 작동하고 있는지에 대해서는 의문의 여지가 많다. 특히 본 연구 과정에서 면접 인터뷰에 응한 상담자들 다수가 최근 들어 성희롱 신고로 인한 ‘불이익’ 관련 상담이 꾸준히 늘고 있다고 지적하고 있는 것에 반해, 2003년도 노동부 통계에 따르면 성희롱 관련 신고 사건(진정·고소·고발 모두 포함) 총 59건 중에서 ‘불이익조치’로 인해 벌금을 부과한 사건이 한 건도 없는 상황이다.⁶⁸⁾

앞서 본 바와 같은 전략적 근로감독 업무 수행을 통해 불이익을 최소화하고자 하는 노력은 매우 의미 있지만, 이러한 노력이 개별 근로감독관의 업무 수행 능력에 좌우되는 것이 아니라 보다 제도화될 필요가 있다. 특히 불이익 조치를 금지하는 법조항이 존재함에도 그것이 활용되는 비율이 매우 낮은 현실은 법률 실효성 제고를 위한 정책적 조치가 요구되고 있음을 반증한다고 하겠다.

(4) 가해자에 의한 직접적 ‘보복(retaliation)’

아직까지 우리나라 직장문화 안에서는 성희롱 피해를 ‘문제화’했다는 사실 자체가 문제시되는 경우가 많다. 특히 주로 상급자, 인사권자, 또는 사업주의 위치에 있는 성희롱 가해자 본인에 의한 보복은 매우 심각한 상황이어서, 해당 사건 피해자에 대한 2차 피해가 될 뿐 아니라 장기적으로는 다른 성희롱 신고를 저해하는 결과를 가져오기도 한다. 특히 여전히 많은 기업에서 직장내 성희롱을 공식적으로 처리할 수 있는 고충신고절차 및 취업규칙 등을 구비하지 않고 있는 현실에서, 상급자 위치에 있는 가해자의 보복에 대한 우려 없이 성희롱 피해를 신고하

68) 노동부(2004), “2003년도 직장내 성희롱 신고사건 처리 결과 분석” (미간행)

기관 매우 어려울 수밖에 없다.

1) 업무상 위계관계를 이용한 괴롭힘

상급자 위치에 있는 가해자의 ‘보복’이 대체로 매우 미묘하고 비공식적인 방식으로 이루어지는 경우가 많기 때문에(Peirce et al., 1997), 이에 대해 분명한 문제제기를 하기가 어렵다.

가장 크게 걱정하는 게, ‘그래서 내가 오히려 더 불이익을 당하지 않겠느냐... 왜냐하면 여성들은 대부분 하위직급에 있고 사업장 내에서 권력이 없는데, 반대로 성희롱 가해자들은 거의 7, 80%가 상급자에 의해서 발생을 하기 때문에... [문제제기] 이후에 나한테 업무상의 트집을 잡거나, 업무량을 갑자기 많이 준다거나, 나를 왕따를 시킨다거나, ‘재 참 이상한 애다’ 해서 오히려 내가 더 힘들어지지 않겠느냐... - 상담자B

[상급자가 가해자일 때] 징계가 내려져도 퇴사를 시키지는 않잖아요? 그냥 감봉 몇 개월 아니면 정직 몇 개월 이렇게 내려진단 말예요. 어쨌든 그 사람은 계속 그 위치에 있는 거예요. 나는 일반 평사원이고 그 사람은 뭐 과장이고 부장이고... 이 사람이 나를 대놓고 불이익을 주지는 않아요. 차라리 막 그러면 그 불이익 준 것에 대해서 다시 문제제기를 할 수 있는데, 그거보다는 은근히 다른 사람보다 업무를 더 많이 준다든지, 더 어려운 거를 준다든지... 그래서 다른 사람들도 분위기가 저 사람이 차별하는 것 같다고 하지만 딱히 증거로 내놓을 수는 없고. 일 못한다고 회의자리에서, 다른 사람한테는 그냥 넘어갈 수 있는 거를 이 사람한테는 되게 화를 낸다거나... 그래도 그거 가지고 어떻게 할 수 없잖아요? 어쨌든 내가 잘못했기 때문에. 뭐 그런 경우라든지. 그래서 ... 다 해결 보고 나서도 그냥 나중에 ‘정말 안 되겠다’ 그러고 그만두시는 분들도 많이 있어요. [성희롱 조사] 결과가 나와서 그 가해자가 징계를 받고 다 됐는데도, 나는 거기를 다닐 수 없는 거예요. - 상담자A

이처럼, 상급자인 가해자에 의한 보복은 “은근히 다른 사람보다 업무를 많이 주는 경우”, “더 어려운 업무를 주는 경우” 등, 기본적으로 상급자로서의 지위를 악용한 것이 대부분이다. 그런데 업무의 세부 분담이라든가, 한 부서 안에서 단기적인 업무 분담이라든가, 하급자에 대한 인사 고과 평가 등 직장내에서 ‘상급자’가 지니는 권력은 크며 장기적으로는 하급자의 ‘일자리’ 자체를 좌우할 수 있는 위력을 지닌다. 이렇게 상급자로서의 권력이 행사되는 방식은 비공식적인 관행이나 대외적으로 공개되지 않는 범위의 자료 또는 원칙에 의존하는 부분이 많아, 상급자의 위치에 있는 가해자가 성희롱 피해자에게 보복성 행위를 한다 하더라도 피해자가 이를 문제화하기가 매우 어렵다. 또한 실제로 보복을 가하지 않는다 하더라도 보복할 수 있다는 위협만으로도 고용불안은 야기될 수 있으며, 이는 곧 법제도에 의한 구제를 스스로 포기하게 만

들 수 있다.

결국은 [계속 하계] 되면 직접 당사자이면서 회사 다니고 있는 우리만 결국은 다 뭐, 지금 말하면 표현이 웃기긴 한데, 우리만 다 죽는 거예요, 사실은. [...] 그래서 중간에 포기한 사람들도 다 그런 거였고. 이유는 회사에서 뭐 이런저런 이유로 한번씩 이렇게 지나가는 말로 진급 때가 되면 뭐 ‘진급해야 되지 않겠냐’ 이런 말이라든가, ‘뭐 그런 것 갖고 있어서 도움돼? 요즘엔 마음은 편하고?’ 뭐 이런 식으로 한마디씩 지나가면서 이 사람들이 한번씩 건드려주는 그런 것들이 다 부담이 되는 거야. – 피해자 N

2) 역고소 위협

최근 들어 각종 상담 기관에 접수되는 상담 내용 중 점차 비중이 커지고 있는 것 중 하나는 바로 성희롱 가해자의 역고소 위협이다. 성희롱 피해자가 피해 사실을 문제화하고 공식적인 통로를 통해 이를 해결하고자 할 때, 점점 더 많은 가해자들이 가해 사실 자체를 부인하면서 오히려 “무고로 걸겠다”, “명예훼손으로 고소하겠다”는 등의 위협으로 성희롱 신고를 위축시키려는 시도가 늘고 있다.

가해자들이 거꾸로 집단적으로 무고고소를 한 건이 또 있었죠. [...] 저희가 언론 보도도 하고, 또 나름대로 입증 찾아서 하고, 무고에 무고로 걸고 [...] 굉장히 그런 과정들이, 지금은 웃으면서 얘기하는데 그때는 정말 뭐라 그러냐, 정신과치료를 받아야 될 정도로.. [...] 경찰 조사받으러 와라, 법원으로 와라, 이렇게 하면서 일반사람들이 무고로 걸려서 경찰에 가서 그 심문을 받는다는 게 굉장히 어려운 일인데 그 내용이 또 성희롱에 관해서라고 생각하면 굉장히 힘들죠. – 지원자O

근무기간 중 중간관리자(39세)가 상습적으로 성희롱 발언을 하였는데, 그에 응해주지 않자 이것저것 꼬투리를 잡고 결국에는 분위기 문란 등의 이유로 그만두라고 한다. 이에 맞대응을 하자 중간관리자는 명예훼손 운운하면서 도리어 협박하는 분위기다. (2000. 6월, 부천여성노동자회 평등의 전화)

그러나 우리나라 대법원은 성희롱 사실을 적시하여 설사 명예를 훼손했다 하더라도 “적시된 사실을 진실이라고 믿었고, 그렇게 믿은 데 상당한 이유가 있었다면 명예훼손의 고의, 과실이 없었다고 보는 것이 합당”하다고 보고 있으며(대판 2002.5.10. 2000다68306 ; 2001.1.19. 2000다10208 ; 1999.12.1. 98다6381 ; 1995.6.16. 94다35718 ; 1998.5.8. 96다36395 등)⁶⁹⁾, 또한 명예훼손

을 당한 자가 “당해 명예훼손적 표현의 위험을 자초한 것인지의 여부도 또한 고려되어야 한다”고 밝히고 있다(대판 2002.1.22 2000다37524). 따라서 성희롱 가해자가 가해 사실을 부인하거나 징계를 면하기 위하여 무고 또는 명예훼손 등으로 피해자를 역고소하는 등의 부당 제소가 남발하지 않도록 하기 위한 대안의 모색이 필요한 상황이라 하겠다. 명예훼손 또는 무고 역고소 위협은 피해자에게 제2의 피해를 준다는 점에서 성희롱 피해의 확장된 양상으로 볼 필요가 있으며, 성희롱 신고 자체를 가로막는 주요 요인으로 작용하여 사실상 직장내 성희롱 관련 법제도를 무력화시킬 수 있는 위험마저 안고 있으므로, 이에 대한 적극적인 대책이 필요하다.⁷⁰⁾

(5) 문제제기 이후 사건 처리 과정에서의 ‘2차 피해’

많은 여성들은 문제제기 이후의 불이익을 우려하여 성희롱 피해를 당해도 이를 신고하지 않으며, 실제로 성희롱 문제 제기자들은 문제제기 ‘이후’에 다양한 유·무형, 공식·비공식적인 ‘불이익’을 경험하고 있다. 본 연구 과정을 통해 드러난 다양한 형태의 ‘2차 피해’ 유형들을 자세히 검토해 보면 다음과 같다.

1) 적대적 환경으로 인한 근로조건 악화

첫째, 성희롱 피해 주장 자체를 인정하지 않거나 이를 무시·사소화하는 등, 피해 근로자의 문제제기가 정당한 노동권 회복 노력의 일환으로서 동료들에게 존중받지 못하고 부정당하는 것이 일상적인 ‘분위기’가 되어 근로 조건이 악화되는 경우.

가해자를 징계하는 것도 중요하고 판결을 받는 것도 중요하지만, 회사 내의 분위기가 굉장히 중요한 역할을 하는 거예요. 직장내 성희롱이 일어나도 다른 사람들이 그게 성희롱이 아니라고 생각을 할 수도 있는 거예요. 너무나 명백한 성희롱인데 ‘농담으로 그랬는데...’ 이렇게 되어버리면, [행정기관에서의] 결과라 아무리 좋게 나와도, 정말 피해자한테는 너무나 절망스러운 상황이거든요. 오히려 피해자가 ‘적응 못하는 애’, ‘사회 부적응자’가 되어버리는 거니까. — 상담자A

69) 박선영, “법여성학적 관점에서 본 명예훼손 - 위법성 조각사유를 중심으로”, <성폭력 가해자의 명예훼손 역고소, 무엇이 문제인가?> 토론회, 2002. 10. 22.(미간행), p.54.

70) 전희경, “가해자 중심 사회에서 성폭력 사건의 ‘해결’은 가능한가?”, 한국여성의전화연합 기획, 정희진 엮음(2003), 『성폭력을 다시 쓴다 : 객관성, 여성운동, 인권』, 한울아카데미 참조.

둘째, “시끄럽게 해봤자 너만 손해”, “그 정도 가지고 신고까지 하느냐”, “회사 사정이 어려워니 이쯤 해서 용서해 줘라” 등, 진정, 제소, 소송 등 공식화된 방법을 통한 문제제기 자체를 취소하게 하려는 각종 압력들. 화해를 중용·강요하는 경우.

결혼할 상대인 여자친구가 공기업에서 일한다. 얼마 전 회식을 하면서 노래방에 갔는데 부장이 억지로 키스를 했다. 이를 문제제기했더니 부서의 다른 부하직원들을 돌아가면서 집으로 보내 친정부모에게 죄송하다고 말하고 갔다. 회사에서는 부서의 여자선배와 동료직원들을 시켜 ‘뭐 그런 것 갖고 그러느냐, 그럴 수도 있지’하면서 설득시키고 있다. 여자선배가 이렇게 얘기하는 것에 대해 너무 실망하고 힘들어한다. 직원들이 따돌리고 있고 언제 지방으로 발령날지도 모른다. 부장 본인은 사과하지 않고 직원들을 시켜 여자친구를 궁지에 몰리게 하고 있다. 견디기가 너무 힘들다고 하고, 언제 쫓겨날지도 모른다는 위기감이 든다. (1999. 2월. 인천여성노동자회 평등의 전화)

제 주위에 그만둔 후배가 있어요. 근데 개는 [...] 주위에서 사람들한테 되게 많이 얘기를 들었다고 그러더라구요. 형부나 뭐 자기 주위의 친구들이나 ‘취하해라, 너 창피하지도 않냐’, ‘너 그래 갖고 나중에 시집 가겠냐’, 그런 거부터 시작해서, 대부분 성희롱 당했다 그러면 ‘여자가 뭔가 꼬리 쳤겠지’, 그런 의식이 되게 팽배하잖아요? ‘여자가 술 먹고 분명히 해롱해롱했거나 네가 뭔가 틈을 보였으니까 남자가 그랬겠지’, 이렇게 생각하는 사람들이 대부분이거든요. 그러니까 주위에 뭐 형부나 자기 친구들, 언니들도 다~ 그렇게 생각하는 거야. ‘너 그런 소문 나면 나중에 신랄될 사람이 그거 알면 너 시집이나 제대로 갈 수 있겠냐’ 이런 식으로 막... 그렇게 고민을 하고 힘들어 하더라구요. 그래서 개는 회사 그만두는 데 그것도 작용을 많이 했고... 그리고 그만뒀는데도 전화가 가는 거야 회사에서. 취하해주면 안 되냐고. - 피해자 N

특히 직장내 성희롱 가해자의 대다수가 사내에서 상급자, 관리직 위치에 있기 때문에, 가해자가 직접 진정 취하 압력을 가하지 않더라도 주위에서 이를 강요할 가능성도 충분히 생각해 볼 수 있다.

우리가 무슨 일만 하면 근무지 이탈이네, 이런 걸로 막 시비를 걸어요, 회사에서. (울음) 근데 자기네는 소송인을 데리고 직접 과장이 법원까지 가서 취하를 시킨다니까요. 그런 일도 있었다니까 실제로... 근무시간 중에 차 태워가지고 막 가갔고... (울음) 그러니까 알면 알수록 진짜 이게... 악덕기업이에요. (쓴웃음) 남들은 진짜 이런 것까지 모를 거예요. [...] 진짜 생각하면 나쁜 놈들이거지. 자기가 직접 당사자도 아니에요. 근데 자기 상사가 연루됐다는 이유만으로 그렇게 해놓고... 그렇게 충성하면서 운동 그게 최선의 충성맹세나 되는 것처럼 그렇게 하고 있다가 막상 가해자가 [징계를 받아] 없어지니까 이제 자기네는 나몰라라가 된 거야. - 피해자 N

셋째, 피해자 비난. 상황을 피해자 ‘탓’으로 돌리며 가해자보다 오히려 피해자를 비난하는 경우. 특히 노동부 등 외부 행정기관에 진정을 했을 경우 ‘왜 사내처리 결과를 기다리지 않고 외부에 알렸냐, 너 때문에 회사 이미지 망가졌다’는 비난과, 가해자가 징계를 당했을 경우 “한 남자의 앞길을 망쳤다”는 비난이 흔한 형태임. 그러나 사실 회사 이미지 손상과 가해자의 징계는 모두 성희롱이라는 가해자의 불법행위에서 비롯된 것이지 피해자의 신고 때문이 아니다.

회사 내에서 그런 거예요. ‘우리가 해결한다고 그랬는데 왜 외부에 알리느냐?, 너 우리 부서의 단합을 깨뜨렸다’가 된 거예요. ‘그래, 해결은 한다, 가해자? 그래, 직장내 성희롱 한 거 맞다, 그렇지만 너도 잘못했다’ [...] 그리고 어떤 분의 경우, 가해자랑 피해자랑 불러가지고 ‘둘 다 사표 써라’ [...] 그러니까 진짜 사표 쓰고 오신 분도 있어요 – 상담자A

너무 주눅이 들고 힘들어서, 피해자임에도 불구하고 어느 순간에는 자기가 가해자의 심정이 되는 거예요. ‘생각해 보면 저 사람이 정말 그렇게 악질은 아닌데...’ 아니면 주위의 의식 때문에 ‘나 정말 그렇게 못된 사람인가’... 직장내 성희롱 문제만 보면 자기는 정말 피해자에 불과한데 어느 순간 [문제제기한 지] 한 2년 지나니까 자기가 가해자의 심정이 돼서 얼굴을 못 들고 다니는 거예요. – 지원자O

[가해자는] 모든 거에 똑똑 부러지고 직장에서 인정도 받고 상사에게 인정도 받고 후배한테도 심지어 잘해요. 남자들끼리 나가면 술값도 잘 내고 확실하게 자기 조직을 챙기고... 이 피해자 ○○라는 사람만 빼고 나머지 모든 그룹의 남자들은 이 여자를 이해하지 못하는 거야. ‘네가 한 남자의 인생을 망쳤다’, ‘가정을 파괴했다’, ‘이 남자의 앞길을 다 막았다’ 이렇게 되니까 애는 다른 부서로 옮겨줘도, ‘창창한 사람의 앞날을 망친 여자’로밖에 인정이 되지 않는 거예요. 일종의 사이코 취급을 받은 거죠. – 지원자O

넷째, 사내 분위기나 여론이 가해자를 중심으로 형성되어, 피해자는 관계상으로도 심리적으로나 심한 고립에 처하게 되어 정상적인 근무를 수행하기가 어렵게 되는 경우.

처음에는 잘못했다고 그러는 사람들도 있고 그러다가, 딱 상황 돌아가는 것을 보니까 그렇게 자기한테 불리하지가 않은 거예요. 그러면 그 다음부터 가해자들이 태도를 싹 바꾸어가지고, ‘네가 너무 예민하다, 왜 그러느냐?’ 그러면서, 피해자를 정말 이상한 사람 취급을 하는 거죠. 그리고 막 직장 동료들에게, ‘야, 그때 내가 그런 게 술 먹고 술 취해서 그런 거잖아, 야, 나 재한테만 그런 거 아니라 뭐 남자들한테도 그러고 그랬잖아, 그거는 단순히 나의 주사일 뿐이야’, 그러면서 그런 분위기를 막 만들어 가는 거죠. 그러니까 다른 사람들도 그냥 ‘그럴 수 있지’... 그제 제일 무서운 거예요. 가해자가 무서운 거보다는, 전체적인 분위기가 그렇게 돌아가게 되면 피해자들은 견딜 수가 없거든요. 특별히 뭐 그 사람한테 어떤 불이익을 주는 것도 아니니까. – 상담자A

회사 내 동료들이 같이 식당에서 밥도 안 먹는다, 그리고 말도 안 시키고 회사 내에서 완전히 왕따를 시켜버리는 거죠. 그런 경우로 오시는 분들은 심리적인 압박감도 굉장히 크고요. 차라리 ‘내가 처음부터 그냥 가만히 있었으면 그냥 직장도 참고 다닐 수 있는데, 성희롱 피해가 있을 때 보다 더 힘들다’고 하시는 분들도 있는 거예요. ‘나는 식당에 가서도 혼자 밥을 먹는다, 아무도 나한테 하루 종일 말을 걸지를 않는다, 그 사람들끼리는 지나가면서 그냥 흘깃흘깃 쳐다보고 그런 식으로. 나를 없는 사람 취급한다’, 그런 얘기를 하시더라구요. 특별히 그 가해자만 그런 것도 아니고 그 회사 전체 사람들이 다 그러니까, 도저히 다닐 수가 없죠. – 상담자A

다섯째, 지지 집단의 부재로 인한 악영향. 성희롱에 대한 문제제기가 직장내에서 지지받지 못했을 때, 그것은 피해자들이 자신을 보는 시각과 타인을 보는 시각 양쪽 모두에 악영향을 미친다. 직장내에서 ‘거리적거리 존재’로 여겨지고 ‘부담스러운 존재’로 취급받을 때, 자신에 대해 긍정적인 이미지를 유지하고 타인과 관계맺기를 할 수 있는 사람은 거의 없다. 또, 이는 ‘꼴치덩이’, ‘예민한 사람’, ‘분쟁을 일으키는 사람’으로 인식되는 사내에서의 평가를 만회하기 위한 ‘자발적’ 노동 강도 강화로 연결되기도 한다(전희경, 2003a).

이 사람들이 대놓고 우리에게 '하지 말아라' 이런 거는 아니었는데, 그냥 거의 뭐 무관심으로 일관을 한다든지 자기네 댁에는 [구제절차를 밟고 있는 것] 자체가 너무 부담스러운 것처럼 막 그렇게 뉘앙스를 풍기고 이러는 게, 사실 당사자들한테는 너무 힘들었어요. 그래서 우리는 회의 해도 개네 참석 안 시키고 우리끼리만 회의 해야 되고 비밀에 부쳐야 되고 막 이런 거. 근데 너무 힘들고... – 피해자 N

2) 성희롱 문제제기의 여파로 파생되는 또 다른 고용상의 차별

업무에 대한 집중력 저하와 의욕 저하 등은 성희롱 피해의 직접적인 결과이다. 그러나 이에 대한 인식이 아직까지 미비하기 때문에, 성희롱 피해로 인한 업무 능력 저하를 피해의 일종으로 보기보다는 그 피해자 개인의 능력 문제로 치부해 버리는 경우가 대다수여서, 결과적으로 또 다른 고용상의 차별을 야기하는 상황이 되고 있다. 성차별⁷¹⁾을 시정하고 구제받으려는 시도가 또 다른 성차별로 이어진다면, 많은 희생을 치르면서까지 성희롱 피해를 적극적으로 신고하리라고 기대하기 어렵다.

71) 남녀차별금지법과 고평법에서 이를 규제하고 있는 점에서도 알 수 있듯이, 직장내 성희롱은 성차별(남녀차별)의 일종이다.

첫째, 업무 평가상의 보복성 조치. 그러나 업무를 통한 보복은 대개 피해자 측에서 입증하기가 어려워 고스란히 피해자 개인이 감당해야 할 몫으로 남겨지는 경우가 많아 문제이다. 가령 롯데호텔 성희롱 사건 1심 판결(서울지법 2000가합57462)에서도 원고들이 주장한 성희롱에 대해서는 인정했을 경우라도 소송제기 후의 부당한 전보인사, 승진탈락 등이 성희롱에 관한 문제제기에 대한 보복적인 조치였음에 대해서는 전혀 인정하지 않았다.

교육차수에서 밀린다든지, 상사가 주는 일상적인 스트레스, 불이익, 그러니까 가령 작은 거 하나에도 배제되는 것들 뭐 그런 것들이 있고... 정말 일상에서의 자질구p하게 [견디기 어려운]... 쪼끔의 보직문제들, 같은 부서 내에서도 보직을 정하는데 그런 것들, 좋은 기회가 있는데 이유도 없이 ‘너는 빠져라’라든지, 그런 것들이 사실은 굉장히 입증하기 힘들죠. 정말. 그렇지만 중요하죠. 굉장히... 본인들로서는 정말 치료받고 싶을 정도예요, 그런 문제들이. - 지원자O

결국은 이제 회사의 블랙리스트에 오르게 되는 거죠. 그래서 제 동기들이 지금 여자 중에서는 계장 된 애들도 있고 후배들까지도 거의 다 진급을 했거든요. 그러니까 계속 이제 물을 먹이는 거예요, 해마다 그런 식으로. 일종의 보복인데, 그게 어떻게 보면 아무것도 아닌데 본인한테는 가장 큰 불이익... 그게 딱히 그것(성희롱 문제제기) 때문이라고 얘기는 안 하지만 다들 뭐 심증은 있는데 물증이 없는 거나 마찬가지인 거죠. - 피해자 N

“좋은 보직에서 밀리는 것”, “교육 차수에서 밀리는 것”, “기회가 있는데 이유 없이 빠지라고 하는 것” 등의 비공식적인 고용상 불이익뿐 아니라, 승진 누락이나 (계약직의 경우) 재계약 탈락 등과 같은 보다 분명한 불이익 조치들이 가해지는 경우들이 다수 지적되었다.⁷²⁾ 하지만 인사권은 사업주 고유의 권한으로 보장되며 더구나 대부분 공개되지 않는 자료이기 때문에, 성희롱 피해자가 ‘불이익’을 문제화하려 했을 때 이를 입증하기란 어렵다. 또한 더욱 근본적인 문제는, “여성들이 승진하지 못하는 분위기가 당연”하고 전체 여성노동자의 70% 이상이 비정규직인 현재의 노동시장구조 속에서, 이러한 불이익을 문제로 인식하고 공식적으로 문제화하는 것 자체가 쉽지 않은 현실이라는 점이다.

비정규직들이 받았던 계약직의 탈락문제들. 근데 회사는 그조차도 ‘개네들이 근무성적이 나빴다, 공개는 못 한다’, 공교롭게 그 사람들은 다 성희롱 피해자들이었고 그래서 본의 아니게 피해자들

72) 몇 년 전 사회적으로 크게 문제화되었던 ‘롯데호텔 성희롱 사건’의 경우 역시 대표적인 예 중 하나이다. 강희정, “호텔 롯데, 성희롱 피해자 재계약 거부”, <노동일보> 2001년 2월 2일자 ; 김소민, “성희롱 다음은 재계약 탈락? 롯데호텔, 소송 낸 피해자 5명 계약만료 통보”, <한겨레신문> 2001년 2월 6일자 참조.

을 아니라고 하려니까 사실은 억울한 사람, 소송인이 아닌 사람도 한 명은 끼워 넣은 거죠. [...] 그런 식으로 고유권한 경영권, 인사권 또는 전보권, 이런 것들 속에서 정말 교묘하게 많이 불이익을 받았죠. – 지원자O

둘째, 업무 수행상의 피해. 이 경우는 보복성 불이익 조치와는 달리, 성희롱 피해자를 피해를 입지 않은 일반 근로자들과 ‘똑같이’ 대우하는 것이 결과적으로 피해자 차별이 될 수 있다는 것을 보여준다. 가령 회사 측에서 피해 상황에 대한 아무 조치를 하지 않아 피해자가 결근, 휴직, 또는 퇴직할 경우, 이는 고스란히 피해자의 ‘무능력, 무책임’으로 평가되며, 이후 피해자의 장기적인 경력에 나쁜 영향을 주게 된다.

‘나오지 말아라’가 아님에도 불구하고, 못 나가겠다는 거죠 <출근을 못 하겠다는 거죠?> 그렇죠. ‘가해자가 어디를 가지 않는 한 나는 도저히 못 나가겠다’, 이런 경우에는 사실상 내용적으로는 해고이지만, 공식적으로는 해고로 처리되지 않는 이런 문제들이 있잖아요? – 상담자C

2002년 9월5일 과장에게 결재서류를 올렸는데, 과장이 서류를 맡아 주더니 본인의 가슴을 아래에서 위로 들어올리며 “다른 서류가 빠진 것 아니냐?”며 말했다. 당황하며 “왜 이러세요”라고 과장에게 말했더니 과장이 아무렇지도 않다는 얼굴로 “미안”하고 말했다. 참을 수가 없어서 부장에게 이 사실을 알리자 부장이 오히려 “네 성격이 우유부단해서 일어난 일 아니냐”, “시끄럽게 해보야 너한테 이로운 게 뭐 있냐”며 오히려 본인을 질책했다. 더 이상 과장과 일할 수 없어 본사로의 부서 이동을 요구하며 고충처리위원회에 신고하고 출근을 하지 않고 있는데 회사 측에서는 별다른 조치 없이 계속 바쁘니까 나와서 일만 하라고 한다. (2002. 9월, 안산여성노동자회 평등의 전화)

그런데 미국 Lamb v. Drilco Divison of Smith International Inc.(국제회사의 Drilco 지구) 32 EPD 33, 772, 6/16/83 판례를 보면, 사용자는 궁극적으로 성희롱 가해자를 해고하였다더라도 즉각적인 개선조치를 취하지 못하였기 때문에 손해배상 책임을 졌다. 또한 성희롱 피해자를 성희롱으로 인하여 작업 능률이 저하된 상태에서 작업수행 미비를 이유로 해고한 것은 불법이라고 보았다. 이는 성희롱 피해에 대한 이해가 보다 일반화되어야 하고, 피해자의 작업능력 및 업무성과 등에 대한 평가에 이런 점이 반영되어야 함을 시사한다.

3) 개인적 평판(reputation) 및 대인관계상의 불이익

직장내 성희롱이 ‘일상적인 조직 문화’, ‘한번쯤 있을 수도 있는 일’, ‘농담 삼아(재미삼아) 한

일' 등으로 치부되는 문화 속에서, '낙인'은 성희롱 가해자가 아닌 피해자에게 부여되는 경우가 많다. 즉, 성희롱을 공식적으로 문제화한 피해자는 '회사 욕 먹인 존재', '가해자 앞길 망친 존재', '독한 여자', '지나치게 과민한 여자' 등의 낙인을 얻게 된다. 이러한 "까다롭다는 낙인"은 다시 이후의 경력에 부정적 요인으로 작용할 수 있기 때문에(Peirce et al., 1997), 정신적·관계적 불이익뿐 아니라 경제적 불이익으로 이어질 수 있다는 점에서 주목을 요한다.

가장 크게 구조화된 문제인 거 같은데, 피해자가 문제가 공개됨으로써 더 낙인이 찍혀서 그 회사를 더 이상 자기 스스로가 창피해서 못 다닌다라고 하는 부분이 개선이 되질 않더라구요. [...] 그런 2차 가해들 있잖아요, 주변동료라든가 직장 문화에서 오는 그런 부분들은 전혀 바뀌지 않기 때문에, [...] 얘기를 해도 상담으로 극복될 수 있는 것들이 아니라 그게 너무나 골이 깊어서...
- 상담자D

성희롱 문제를 법적으로 제기하기 굉장히 어려운 이유 중의 하나가, 성희롱 문제를 제기하면, 성희롱 꼬리표가 따라다닌다는 거예요. 그 가해자한테 꼬리표가 따라다니는 거는 당연하잖아요? 근데 피해자한테 '저 사람 성희롱으로 문제가 되었던 사람이다'라는 꼬리표가 따라다니는 것 때문에... - 상담자C

직장 상사로부터, 그리고 동료들로부터 끊임없이 시선과 관심의 대상이 되고 '구설수'와 '소문'의 주인공으로 일상생활을 해야 한다는 것은, 피해자 본인에게 크나큰 위축감과 인간관계에서의 단절과 고립을 가져온다.

진행되는 동안 본인을 굉장히 힘들게 하고, 이제 그래서 막 옷차림도 조심스럽고... 나중에 이야기하기를, '너 그러니까 성희롱 당했지' 이런 말을 들을까봐 굉장히 조심스러웠다고 하더라구요.
- 상담자C

그 사람을 둘러싸고 있는 동료들조차, 그리고 남자들은 굉장히 상하관계가 끈끈하잖아요? 그러니까 이 여성을 직접 뭐라고 하지 못할 때는 부하인 남성 직원을 통해서... 이런 식으로 어떤, 모든 회사 내 인간관계가 다 파괴된다고 해야 되나 [...] 회사 내에서 기본적인 인간관계까지도 다 단절되는 것들, 그리고 그때는 심지어 일선간부들이 우리를 마주치면 그냥, 뭐라고 그러나, 서로 취급하지 않는 분위기... - 지원자O

4) 2차 피해 문제화의 어려움

그러나 상기한 바와 같은 다양한 형태의 2차 피해들은 딱히 '누가 가해자다'라고 꼬집어 말

할 수 없고, 주로 ‘분위기’나 ‘일상적 대화’ 등을 통해 이루어지기 때문에 불이익 조치를 ‘입증’ 할 만한 물적 증거가 없는 경우가 대다수라는 점에서 문제화하기 어려운 점이 있다. 현행 법률상 피해자에 대한 불이익 조치를 금지하고 이에 대한 처벌 규정이 있음에도 불구하고, 사실상 피해자들이 이 법률을 이용하기란 매우 어려운 조건에 있어 법률의 실효성이 문제되고 있다. 이미 성희롱 피해를 문제화하는 것만으로도 정신적·육체적·관계적으로 지쳐 있는 상황에서 또다시 ‘새로운’ 문제제기를 시작한다는 것이 매우 어려울 뿐 아니라, 2차 가해의 내용 자체가 문제제기하는 것을 비하·비난·저해하는 것이기 때문이다.

[불이익 당한 것 가지고 행정기관에 고소까지 하는 경우는] 거의 없는 거 같아요. 왜냐하면, 내가 성희롱 사건을 해결하는 거만으로도 너무 힘든 거예요. 특히 회사 내에서 사람들이 [내가] 그랬다고 하면 ‘재 또 저런다’[고 할 테니까]... (웃음) ... 정말 이 사람들 마음이 보이니까. 정말 이 사람들이 와서 그렇다고 말을 걸어주거나 [하지도 않을 거고] 더 이상할 거 아니에요? 그러니까 그거에 대해서 저희가 ‘불이익 금지조항이 있다’라고 말씀을 드리는데도, ‘아니다, 나는 너무 힘들다, 더 이상 못 다니겠다’, 그래서 인제 그만두시는 경우가 있어요. — 상담자A

다시 말해서, 2차 피해는 그 자체로 성차별적 고용환경을 구성함에도 불구하고 ① 직장내 일상 문화와 결부되어 있어 ‘입증’이 어렵고, ② 2차 피해의 내용 자체가 1차 피해(성희롱)에 대한 문제제기를 비난하고 저해하는 언행이어서 차별이 중첩·연쇄되어 있으며, ③ 이미 성희롱 피해를 문제화하는 것만도 힘든 상황에서 별도로 새로운 구제신청절차를 밟기란 매우 어렵다는 점에서, 제도적으로 적극적인 예방 방안을 모색하는 것이 시급한 일이라고 할 수 있다.

(6) 비가시화 되어 있는 ‘사후 피해’

1) 장기적인 경력상의 손실

성희롱 피해의 문제화 과정에서 이루어지는 2차 피해와는 달리, 성희롱 피해 구제절차가 공식적으로 완료된 ‘이후’에도 성희롱 피해의 여파는 지속되는 경우가 있다. ‘사후 피해’란, 이처럼 드물게나마 성희롱 사건이 공식적 해결 절차를 거쳐 나름대로 잘 해결되었다 하더라도, 피해자의 직장 생활에 장기적인 여파를 미치고 있다는 점을 문제화하기 위한 용어이다. 우선 성희롱 피해자가 성희롱 피해를 당한 이후 그로 인해 결근, 휴가, 휴직 등을 하게 되었을 때 호

봉, 업무평가, 진급 기회 등에 있어서 보이지 않는 손실이 발생한다. 또, 사건 조사 및 처리 과정에서 잠재적으로 다른 업무능력 계발에 사용할 수 있었을 시간을 사건 처리를 위해 써야만 했던 데에서 오는 잠재적 손해도 고려되어야 한다.

즉, 성희롱 피해라는 한 번의 차별이 어떻게 다른 차별로 이어지게 되는가 하는 ‘차별의 연쇄 효과’를 차단하기 위한 적극적인 방안이 강구될 필요가 있다는 것이다.

2) '자발적 퇴사'의 비자발성

아래 사례는 사업주의 사건처리 지연이 피해근로자의 '자발적 퇴사'로 이어질 수 있음을 보여준다. 이 경우 성희롱 사건 피해자가 오히려 노동권을 침해당하는 것뿐만 아니라 법률적으로 '해고'가 아닌 '사직'으로 분류되어 어떠한 실질적인 보호도 받기 어렵다.

○○종합병원 물리치료실에서 파견근로자로 일하다가 물리치료실장이 3개월간에 걸쳐 신체적 접촉과 퇴근 이후 밖에서 만나자는 등의 성희롱적 언행을 지속적으로 하였다. 치료실직원과 파견회 사담당자에게 고충을 얘기했으나 시정되지 않아 견디기 어려워 그만두었다. (2000. 10월, 인천 여성노동자회 평등의 전화)

어떤 상담 같은 경우는 1년 전의 사건이었는데, 성고충방지위원회에 가서 이야기를 했더니 '조용히 끝내자, 개인적으로 사과를 받고 말자', 그런 식으로 이야기를 해서 [...] 가해자가 '교회에 가서 회개를 하고 왔다, 그래서 좀더 강해져야겠다...' (웃음) 전혀 사과의 내용이 아닌데 그렇게 되면서... 이 분 같은 경우에는 일년 내내 악몽을 꾸셨어요. 가해자와 같은 사무실에 있고, 그래서 도저히 자기가 일을 하기 힘들고 그래서 그때 상담을 하셨어요. [...] 사내에서 공식적으로 처리를 했어요. 가해자 징계를 받고 공식적으로 사과하고... 그러고 나서 이분은 자발적으로 퇴사를 하셨어요. 그래서 "아니 왜 퇴사를 하셨어요?" 그랬더니, '뭐 나쁘게 나온 거 아니다, 다 해결되고 이제 더 좋은 데를 가려고 나왔다'... 직장내 성희롱인 경우 해결이 잘 되어도 그 피해자는 결코 그 공간에 생존하기 어려운 경우가 많잖아요? 그럴 때는 참 성희롱사건에서 '해결'이라는 걸 어떤 측면에서 봐야 하는지... - 상담자B

은근한 압력이에요. 본인이 사직하게 만들어요. 업무상 사소한 거를 계속 꼬투리를 잡고 스트레스를 주는 거예요, 참 미묘한 건데, 본인은 스트레스를 받는 건데, 그거를 뭐 내놓고... 이미 성희롱 문제를 가지고 스트레스를 받아가지고 시끄러운 상태에서 회사에서 사소한 업무를 가지고 스트레스를 주면, 이전에 아무 일 없었을 때는 스트레스 안 받고 그냥 넘어갈 수도 있었을 텐데 그것이 이제 연관이 되어서 스트레스가 심해지는 거죠. 본인도 받아들이는 게 달라지는 거고. 그래서 그만두게 만들어요. [...] [불이익 조치를 가지고 노동부까지] 가기가 쉽지 않은 거죠. 진짜로 해고는 안 시켜요. 거의 은근하게 압력을 넣어가지고 사직하게 만드는 거죠. 그거를 견디면서 버

팅기기가 쉽지 않거든요. 동료들의 눈총도 받아야 되고. - 상담자D

결과가 나와서 그 가해자가 그 징계를 받고 그랬는데도 나는 거기를 다닐 수 없는 거예요. 큰 회사 같은 경우에는 '가해자를 다른 부서로 이동해 달라'고 요구를 할 수는 있지만, 특히 작은 회사 같은 경우에는 이동할 부서도 없고, 그렇다고 회사에서 성희롱 했다고 해서 정말 이 사람을 해고시키지도 않을 거고. 그래서 계속 봐야 하니까 어쩔든. 그렇다고 그 가해자가 진심으로 반성을 하고 너무 미안해하면서 그러지도 않을 것이고, 그래서 문제제기를 하는 피해자들의 거의 대부분이 퇴사를 하죠. - 상담자A

미국의 다수의 판례들은 피해자의 강제 사직을 의도하지는 않았다고 하더라도 고용주가 합리적인 근로자라면 도저히 견딜 수 없어 사직할 수밖에 없는 근무조건을 조성하였다면 고용주는 피해자를 추정해고(Constructive Discharge)한 것에 해당한다고 본다. 적대적 근무환경으로 인한 추정해고가 사실로 입증되면 그 주장은 '보복'희롱에 해당한다. 이때 추정해고를 판단하는데 있어서 중요하게 고려되는 것은 사내 고충상담절차가 효과적인지 여부, 원고가 이를 알고 이용하였는지 여부이다. 이와 관련해 빈슨사건에서 마샬 대법관은 "사내 고충상담절차가 효과적이라는 것을 원고가 알면서도 납득할 만한 이유 없이 사내 고충절차를 거치지 않은 경우, 법원은 이를 추정해고라고 받아들이기 어려울 것"이라고 지적하였다⁷³⁾(EEOC, 1990).

이 판례는 위에 인용한 것과 같은 '자발적 퇴사'가 그 맥락과 상황을 종합적으로 고려할 때 얼마나 '비자발적'으로 이루어진 것인지를 인식하고 이에 대한 대안을 마련할 수 있는 실마리를 제공해준다.

지금까지 살펴보았듯이, 직장내 성희롱은 그 자체가 피해자에게 다양한 피해를 가져오며, 사건 처리 절차 및 과정에서 '2차 피해'가 발생하는 등, 노동권 침해가 계속 연쇄·배가되는 양상을 보인다.

73) 106 S.Ct. at 2411

V. 직장내 성희롱의 적극적 예방을 위한 정책대안 모색

: 외국 법제도와 한국의 현실적 맥락에 대한 종합적 검토를 바탕으로

1. 성희롱 예방교육의 실효성 확보 방안

성희롱은 예방이 무엇보다 중요한 사항이라고 볼 때 성희롱 예방교육의 실효성 확보를 위해 최소한의 교육시간과 방법에 대한 규제는 물론 보다 다양한 교육 프로그램이 필요하다. 특히, 사업장별 성희롱 예방교육을 담당할 전문 강사 양성프로그램은 현재보다 더욱 전문화되고 확대되어야 한다.

(1) 사업장별 성희롱 예방교육

1) 성희롱 예방교육 시간 및 방법 규제

최근 여성부(2003a)가 실시한 설문조사에 의하면 약 86.4%가 성희롱 예방교육이 필요하다고 응답했으며, 교육은 연2회 정도가 바람직하다는 응답이 44.2%로 가장 높게 나타났다. 이에 따라 여성부는 지침을 통해 연2회 이상 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고하고 있다. 연1회의 교육으로 의식전환을 기대하기 어렵다는 점도 그 이유가 되지만, 사업장에서 연1회만 교육을 실시할 경우 해당 교육에 참석하지 못하여 교육을 받지 못하는 근로자가 발생하기 때문이다. 사업장 사정에 따라 연1-2회 교육을 실시하도록 하지만, 반드시 관리자급을 포함한 전(全) 근로자가 교육을 받도록 하는 것이 필요하다. 또한 무엇보다 성희롱 예방교육이 제대로 실시되기 위해서는 최소한 1시간 이상의 교육시간이 확보되어야 한다. 교육시간이 교육의 질을 담보하는 것은 아니지만, 일정 시간 이상의 교육시간 확보는 필수불가결한 조건이다. 교육시간이 짧을수록 근로자의 태도에 변화가 없다는 최근의 조사결과(한국노총, 2004)는 성희롱 예방교육시간을 규제할 필요성을 제기한다.

실제로 산업안전보건법의 경우도 안전·보건교육을 실시하는 데 있어서 교육대상별 교육시간과 교육내용을 구체적으로 명시하고 있다. 산업안전보건법 시행규칙 제33조에 따르면 일반근로자에 대한 정기교육은 매월 1-2시간 이상, 관리감독자의 정기교육은 반기 8시간 이상 또는

연간 16시간 이상 실시하도록 최소한의 교육시간을 규제하고 있다⁷⁴⁾. 성희롱 예방교육에 대해서도 산안법 상의 안전·보건 교육을 참조하여 최소한의 교육시간과 교육내용을 마련하는 것이 필요하다.

한국여성개발원의 연구보고서(한정자·김인순, 2001)에 제시된 성희롱 예방프로그램에 따르면 교육은 최소 2시간 이상이 필요하며, 토론이 추가될 경우 2시간 30분에서 3시간 정도가 바람직하다고 보고 있다⁷⁵⁾. 또한 성희롱 예방교육을 처음 받는 공공기관 종사자를 대상으로 하는 여성부의 표준교안 역시 교육에는 최소한 90분 이상이 확보되어야 함을 시사한다⁷⁶⁾. 한국노동총동맹도 ‘모범단체협약(안)’을 통해 “성희롱 예방교육은 1회 2시간 이상 연 2회의 교육시간을 확보”하도록 제안하고 있다⁷⁷⁾. 이는 성희롱 예방교육이 실효성을 갖기 위해서는 최소한의 교육시간이 확보되어야 함을 시사한다. 따라서 성희롱 예방교육으로 인정받기 위해서는 최소한 교육시간이 90분 이상 확보되어야 하며, 반드시 교육내용에 대한 강의안을 구비하도록 하는 것이 바람직하다.

다음으로 예방교육의 방법에 대해서 살펴보자. 모든 교육이 반드시 교육자와 피교육자가 대면하는 것만이 유일한 방법은 아니지만 성희롱 예방교육의 경우 법률적인 지식의 전달이 아니라 의식의 전환을 가져오는 것이 궁극적인 목표이기 때문에 인터넷 등을 이용한 일방적인 교육을 통해 효과를 기대하기는 어렵다⁷⁸⁾. 과학기술의 발전에 따라 더욱 다양한 방법의 교육이 가능해졌지만 성희롱의 경우 어느 정도의 대면교육은 필요하다고 생각된다. 따라서 교육의 방법을 획일화하는 것은 어렵겠지만 최소한 몇 년에 한 번 이상은 반드시 전문가의 교육을 받도록 지침을 마련하는 것이 필요하다.

우선, 성희롱 예방교육의 실효성을 담보하기 위한 방법으로는 외부강사이든 사내강사이든 그 분야를 연구해온 전문가이거나 최소한 전문적인 교육을 이수한 사람에게 교육을 받도록 하는 것이다. 교육의 방법이 반드시 강의일 필요는 없지만, 비디오 또는 가상교육, 원격교육을 실시하는 경우라도 그에 대한 충분한 해설이 가능한 전문가에 의해 교육과정이 운영되도록 지침을 마련해야 한다.

74) 산업안전보건법 시행규칙 “별표8 산업안전보건관련교육과정별 교육시간”, “별표8-2 교육대상별 교육내용” 참조.

75) 이에 따라 성희롱 예방교육 프로그램을 예시하였는데 우선 기본교육과 재교육으로 나누고, 기본교육의 경우 성별에 따라 다른 내용으로 구성되어 있다.

76) 민무숙 외(2000), 『성희롱 예방교육 표준교안 개발』, 대통령직속 여성특별위원회·한국여성개발원.

77) 한국경영단체협의회(2001), 『2001년 단체협약 체결지침』.

78) 실제로 외부전문강사에 의한 교육의 경우 만족도가 다른 방법에 비해 높게 나타나는 반면, 간부직원에 의한 공지나 사내 통신에 의한 교육의 경우 교육에 대한 불만족도가 평균 이상 높게 나타난다(유은주·전영미, 2001).

정책대안

1. 성희롱 예방교육은 가능한 한 외부 전문 강사에 의해 실시하도록 한다.
2. 성희롱 예방교육을 사내강사가 실시할 경우, 반드시 성희롱 예방교육 강사양성 과정을 이수한 자여야 하며, 그렇지 않을 경우 예방교육을 실시하지 않은 것으로 간주한다.
3. 성희롱 예방교육 시간은 1회당 최소 90분 이상이 확보되어야 한다.
4. 사업장은 성희롱 예방교육 강의안을 반드시 보관하여야 한다.
5. 비디오, 원격강의 등 매체를 이용할 경우라도 반드시 관련 내용에 대한 해설이 가능한 자가 진행해야 한다.
6. 2년 연속 비디오, 원격강의 등으로 교육을 실시하는 경우는 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 것으로 간주한다.

2) 사업장 특성에 따른 교육

① 사업장내 성별, 직위 등에 따른 교육

한국성폭력상담소와 한국노총(2001)의 설문조사에 따르면 성별에 따라 성희롱 예방교육 내용에 대한 요구가 다른 것으로 나타났다. 우선, 여성의 경우 ‘성희롱 발생시 우리 회사 처리절차 및 조치기준’이 30.2%, ‘성희롱을 당했을 때의 대처방법’이 21.1%, ‘여성부·노동부에 상담하고 처리하는 절차 및 조치기준’이 8.7%로 성희롱 발생시 처리절차에 관한 교육요구가 60%로 높게 나타나는 반면, 남성은 ‘무엇이 성희롱인지, 어느 정도의 행동이 성희롱인지’가 58.8%로 매우 높게 나타난다. 현실적으로 피해자의 다수를 차지하는 여성들의 경우 성희롱 발생시 어떻게 처리해야 하는가에 대한 요구가 높은 반면, 남성들은 무엇이 법적인 의미에서의 성희롱인지에 대한 관심이 높다고 볼 수 있다. 이는 여성에 비해 남성이 성희롱 여부를 잘 이해하지 못하고 있으며, 남성들이 주로 성희롱의 가해자가 되는 현상과 맞물려 이해할 수 있다(유은주·전영미, 2001:61). 위와 같이 성별에 따라 다른 교육요구를 반영하기 위해서는 대상에 따라 그에 적합한 교육을 실시하는 것이 필요하다.

대상 집단별 특화 교육의 필요성과 효과에 대해서는 이미 많은 연구들이 지적한 바 있다(민우회 2003b, 한정자, 김인순, 2001; 경충, 1999). 특히 성희롱 예방교육은 단지 법률적인 내용뿐만 아니라 의식의 전환이 필요한 교육이기 때문에 성별과 직책에 따라 교육의 내용이 달라

져야 한다⁷⁹⁾. 실제로 피해자가 대부분 여성, 하급직원이고, 가해자가 대부분 남성, 상급직원, 사업주인 현실에서 교육내용은 성별에 따라 차이가 있을 수밖에 없다.

우선, 모든 근로자들에 대하여 ① 성희롱 관련 법률 ② 당해 사업장의 피해근로자의 고충상담 및 구제절차 ③ 당해 사업장의 성희롱 사건 처리절차 ④ 가해자에 대한 조치 기준에 대한 교육을 실시하여야 한다. 즉, 무엇이 성희롱인가를 인식하고 자신과 주변 동료들이 그러한 행동을 하지 않도록 주의하며, 만약 사업장 내에서 성희롱 사건이 발생했을 경우 어떠한 처리절차를 이용할 수 있는지에 대한 내용이 교육에 주로 반영되어야 한다(Laura A. Reese, Karen E. Lindenberg, 2002: 304-305). 특히, 남성근로자에 대한 성희롱 예방교육에는 성희롱 판단기준, 피해자 보호에 관한 교육, 가해자 징계에 관한 부분이 이해 가능하도록 설명되어야 한다. 여성근로자에 대한 교육에는 성희롱을 신고하는 방법, 고충 신고 조사의 정책 과정, 성희롱 피해발생시 구제절차가 구체적으로 설명되어야 하며, 피해자 보호에 대한 내용이 강조되어야 한다.

관리자를 위한 교육에는 기본적인 성희롱 예방교육 내용 외에도 ① 성희롱 예방을 위해 관리자로서 담당해야 할 역할 ② 성희롱 신고추진방법에 대한 교육 ③ 기업내 성희롱 예방정책 수립에 관한 교육 ④ 조사과정 및 사건처리 방법에 대한 교육(비밀유지, 정보수집, 증인면담, 기록 보관 등) 등이 포함되어야 한다. 관리자의 경우 사업장 내에서 성희롱이 발생했을 경우 이를 처리하는 책임을 지닌 집단으로서 성희롱 금지에 대한 교육뿐만 아니라 사건처리에 대한 교육이 강조되어야 하기 때문이다. 특히, 사업장 내 관리자는 신고율이 낮다고 해서 성희롱이 없는 것은 아니며, 단지 근로자가 신고하지 않을 뿐이라는 사실을 인식해야 한다. 따라서 근로자들로 하여금 공식적으로 불만을 제기하도록 실질적으로 격려해야 하는 지위에 있으며, 불만 신고의 효과적 처리에 대한 진행보고(track record)를 통해 근로자를 격려해야 한다. 또한 현행법을 제대로 이해하는 것이 효과적인 조사를 위해 중요할뿐더러 법적 책임을 다할 경우 그 이상의 책임을 지지 않을 수 있다는 점에서 중요하다(Laura A. Reese, Karen E. Lindenberg, 2002: 304-305).

79) 한국경영자총협회도 1999년 ‘직장내 성희롱 예방 매뉴얼’을 발간하면서 성희롱 예방교육은 직장내 지위와 역할에 따라 차별성 있게 실시해야 효과가 커진다고 보고 경영자임원, 관리자 및 부서장, 일반직원-신입직원(남자), 일반직원-신입직원(여자) 등으로 나누어 교육대상별 주요 교육내용을 제시한 바 있다.

정책대안

1. 성희롱 예방교육은 가능한 한 성별과 직급에 따라 그 대상에 맞게 특화하여 실시한다.
2. 관리자에 대한 성희롱 예방교육에는 다음과 같은 내용이 강조되어야 한다.
 - 직장내 성희롱 예방을 위해 관리자로서 담당해야 할 역할
 - 신고촉진방법에 대한 교육
 - 조사과정 및 사건처리에 대한 교육
 - 직장내 성희롱 발생시 관리자로서 취해야 할 조치
 - 피해자 보호 및 2차 가해 방지에 대한 교육
3. 남성근로자에 대한 성희롱 예방교육에는 다음과 같은 내용이 강조되어야 한다.
 - 성희롱 판단기준
 - 피해자 보호에 관한 교육
 - 성희롱 사건 발생시 가능한 처벌
4. 여성근로자에 대한 성희롱 예방교육에는 다음과 같은 내용이 강조되어야 한다.
 - 성희롱을 신고하는 방법(사내 처리절차 및 법적 구제절차)
 - 피해자 보호에 대한 교육

② 성희롱 발생 사업장 특별 교육 의무화

현행 고평법에서 가장 큰 벌칙조항이 성희롱 피해자에 대한 보호 의무를 불이행했을 경우이다. 그러나 성희롱 사건 피해자를 보호한다는 것은 단지 사업주가 그로 인한 불이익 조치를 하지 않는 것만을 의미하는 것이 아니다. 성희롱 피해자의 실질적인 보호는 조직구성원들이 문제를 어떻게 인식하느냐와 밀접한 관련이 있다. 성희롱 사건이 제대로 해결되기 위해서는 해당 부서에서 이 사건을 제대로 인식하는 것이 무엇보다도 중요하다. 실제로 성희롱 사건이 발생한 후 피해자들을 힘들게 하는 것 중의 하나가 사업장 내에서 오히려 피해자를 적대시하는 분위기이다. 성희롱 사건이 발생한 사업장의 경우 동료 등은 해당 사건에 대해서는 제3자이면서, 조직문화를 형성하는 주체로서 자신이 어떤 식으로 피해자와 가해자를 대해야 하는지 혼란을 느끼게 된다.

성희롱은 나쁜 거지, 라고 생각은 하는데 그게 같이 근무하는 공간에서 사건이 발생했을 때 통용되는 이데올로기는 정말 천차만별이라는 거죠. 이게 성희롱 사건이 아니고, 만약 가해자가 미혼 남녀였다 그러면 정말 무슨 청춘남녀의 연애사로 치부를 해버린다거나, 그 가해자가 술김에 그랬다 그러면 술김에 그런 건데 용서를 해줘도 되지 않느냐라고 이야기를 한다거나 또는 징계를 해

야 되는데, 저 사람 가장인데, 애도 있고, 그런데 해고하는 건 너무하는 거 아니야, 그런 식의 논리들이 통용이 된다거나, 성희롱이라는 게 나쁜 거지, 라고 생각은 하는데 그게 막상, 그 공간에서 발생했을 때 그 성희롱의 문제와 이 공간에서의 성희롱의 문제를 별개로 생각을 하게 되는 거죠, 사람들이. 설마하니 저 사람이 그 정도까지 했겠어, 라든지. 그러니까 성희롱에 대해서 관점을 가진다는 게 정말 올바른 인식을 갖게 한다는 것이, 그 해결에서부터, 발생이 되고 그 이후에 까지 그런 상황에서 가장 중요한 거 같아요. – 상담자B

이 피해자 A라는 사람만 빼고 나머지 모든 그룹의 남자들은 이 여자를 이해하지 못하는 거야. 네가 한 남자의 인생을 망쳤다, 가정을 파괴했다, 이 남자의 앞길을 다 막았다, 이렇게 되니까 애는 다른 업장으로 옮겨주고 부서를 옮겨줘도, 창창한 사람의 앞날을 망친 여자로 밖에 인정이 되지 않는 거예요. – 지원자O

실제로 성희롱 사건이 드러나고 이를 처리하는 과정에서 피해자와 가해자, 여성과 남성, 관리자와 근로자 등 여러 주체들의 상이한 입장들이 경합하게 된다. 이 과정에서 많은 경우 피해자들은 피해자임에도 불구하고 조직 내에서 소외당하는 경험을 하게 되며, 오히려 피해자가 ‘별일도 아닌 일을 가지고 가장인 남성 가해자를 징계 받게 만드는(‘피해를 주는’)’ 가해자로 인식되기도 한다. 이러한 인식은 해당 피해자에게 2차 피해를 가져다 줄 뿐만 아니라 조직 내에서 또 다른 성희롱 사건이 발생하더라도 이를 가시화하지 못하게 하는 기제로 작동한다. 따라서 성희롱이 발생한 사업장의 경우 사건처리 과정에서 피해자가 또 다른 피해에 노출되지 않으면서 올바른 조직문화를 형성해 갈 수 있도록 특별교육이 실시될 필요가 있다. A사업장의 경우도 조직에서 성희롱이 사건화되면서 피해자로 하여금 오히려 ‘가해자’의 심정을 갖게 하는 잘못된 인식과 조직문화를 경험한 바 있다. 이후 성희롱 사건을 해결하면서 조직 내에서 성희롱 문제를 올바르게 인식하도록 교육하는 것의 필요성과 어려움을 토로한다.

피해자들을 나름대로 당당하게 다시 좀 얼굴 들고 ‘난 정말 피해자였다니까’, 이런 의식으로 다니게끔 다시 교육시키는 게 정말 힘들어요. 왜냐하면 이 사람들이 너무 주눅이 들고 힘들어서, 피해자임에도 불구하고 어느 순간에는 자기가 가해자의 심정이 되는 거예요. – 지원자O

상담자A씨에 의하면 한 회사의 경우 사업장 내에서 성희롱이 발생한 부서에 대해 특별교육을 실시한 경우가 있다고 한다. 회사 내에서 성희롱 사건이 발생했고 그로 인한 피해자의 2차 피해를 우려한 담당자가 그 부서 사람들이 이 사건을 어떻게 바라보아야 하는지, 동료로서 어떤 역할을 해야 하는지에 대한 특별교육의 필요성을 느낀 것이다. 그리고 외부 전문기관에 의뢰해 해당 부서를 대상으로 한 특별교육을 진행한 바 있다. 이러한 사례는 아주 긍정적인 사례

로 보인다.

회사 내에서 성폭력이 일어난 거예요. 그 성희롱사건 담당자가 ‘2차 피해가 걱정된다, 그래서 그 부서 사람들만 따로 (교육을) 해달라’고 한 거예요. 진짜 사건이 발생되었을 때, 그 부서 내에서 정말 2차 피해가 너무 심각하니까, 그거는 정말 꼭 짚고 넘어가야 되는데 그거에 대해서는 안 하고 그냥 성희롱 예방 교육에 대해서 아주 의무적으로, 형식적으로 하는 경우가 더 많죠. 그렇게 까지 아주 의식이 있게 하는 경우는 별로 없는 거 같아요. - 상담자A

현행법에서는 성희롱 사건이 발생 여부와 상관없이 모든 사업장이 연1회 이상 교육을 실시하도록 하고 있다. 그러나 성희롱 문제제기 이후, 또는 사건처리 이후 피해자가 받는 2차 피해는 심각한 상황이지만, 이에 대한 어떤 교육도 실시되지 않고 있다. 따라서 성희롱이 발생한 사업장에 대해서는 피해자의 2차 피해를 막고, 성희롱 사건이 전개되면서 조직원간의 갈등을 해소하고, 추후 유사한 일이 발생하지 않도록 특별 교육을 실시하도록 의무화하는 것이 필요하다⁸⁰⁾. 2000년 여성노동법개정연대회의 토론회에서 당시 토론자로 나왔던 한명숙 의원도 “채용시 및 성희롱 발생시에도 직장내 성희롱 예방교육을 실시하도록 의무화할 필요가 있다”고 이와 유사한 제안을 한 바 있다⁸¹⁾.

정책대안

1. 2차 피해에 대한 예방조치로서, 성희롱 사건이 발생한 사업장에 대해서는 반드시 **사건접수 직후** 외부전문가에 의한 특별 교육을 실시하도록 한다. 이 사항을 법률 시행령 또는 지침 등으로 명문화한다.
2. 이때, 일반적인 성희롱 예방교육에 포함되어야 할 사항 외에 다음과 같은 내용이 반드시 포함되어야 한다.
 - 성희롱 문제는 피해자 개인의 문제가 아니라는 점
 - 피해자를 문제 있는 사람으로 보지 않아야 한다는 점
 - 피해자/가해자의 동료/상급자/사업주의 조직구성원으로서의 역할
 - 2차 피해의 정의와 문제점, 다양한 2차 피해 사례에 대한 이해
 - 필요한 경우 성희롱 사건에 대한 증인의 역할을 해야 한다는 점
 - 피해자 및 참고인(증인)에 대한 ‘불이익 조치’는 위법한 행위로 처벌됨을 주지

80) 산업안전보건법 시행규칙 제38조에서는 산업재해로 인하여 연간 2인 이상의 사망자가 발생한 사업장의 경우 사업주는 4시간 이상, 당해 작업을 직접 지휘·감독하는 관리감독자 또는 안전담당자는 6시간 이상의 자중 교육을 받아야 한다고 하여 재발방지를 위한 교육을 실시하도록 하고 있음을 참고할 만하다(산안법 시행규칙 제38조).

81) 여성노동법개정연대회의(2000), 여성노동법개정을 위한 토론회 자료집(2000.9.27), p.31.

(2) 성희롱 관련 교육 프로그램의 다양화

1) 사업주 교육 프로그램 운영

성희롱을 예방하기 위해서는 근로자에 대한 성희롱 예방교육을 통해 조직 구성원 개개인의 인식을 전환하는 것도 중요하지만, 성희롱을 허용하지 않는 강력한 조직문화를 형성하는 것이 무엇보다 필요하다. 이를 위해서 가장 중요한 것이 바로 사업주의 인식이다. 사업주가 성희롱 문제에 대해 올바른 의식을 가지고, 이에 대한 적극적인 조직정책을 마련하는 것이 중요하다. 그러나 성희롱을 예방하고 금지해야 할 사업주가 오히려 성희롱을 하거나, 이에 대해 잘못된 인식을 가지고 있어 사업장 내에서 발생한 성희롱 사건을 제대로 처리하지 못하는 경우가 많다. 실제로 성희롱은 경영진이 그것을 조장하거나 또는 예방을 등한시할 때 더 많이 발생한다 (Bond, 1991; Gutek, 1985; 김정인, p.127에서 재인용).

사장의 의식이 참 중요한 거 같아요. 사장이 의식이 있으면, 그런 분이면 그게 돼요. <그 회사 전체 분위기가?> 네, 그런데 그게 문제죠. 그 업체들 사장들 교육시키는 것이 가장 좋다니까요. - 상담자D

사업주들이 양성평등이나 성희롱 예방 교육만 제대로 받아도, 지금 성희롱의 절반 이상은 없어진다고 생각을 해요. - 상담자C

사업주의 경우 각 사업장에 개별적으로 존재하기 때문에 사업장 내부에서 교육을 받도록 하는 것은 현실적으로 한계가 있다. 따라서 노동부에서 사업주에 대한 교육프로그램을 상시적으로 운영하는 것이 바람직하다. 또한 각종 사용자단체의 교육프로그램에 사업주에 대한 성희롱 예방교육 프로그램을 정기적으로 운영하도록 지원하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. 그리고 신규 사업자에 대해서는 사업자 등록증 발급시 반드시 성희롱 예방교육 확인증을 첨부하도록 하고, 기존 사업자에 대해서는 매년 1회 이상 교육을 이수하도록 의무화해야 한다. A지방노동청의 경우 구청에서 실시하는 신규 사업자를 대상으로 한 교육이 있을 경우 참석해 비록 10여분의 짧은 시간이지만 직장내 성희롱과 관련한 사업주 의무에 대해 홍보하고 관련 책자를 배포한 적이 있다고 한다. 이러한 방식이 보다 적극적으로 제도화될 필요가 있다. 특히 소규모 사업장에서 발생하는 직장내 성희롱 사건의 경우 사업주 자신이 성희롱 가해자인 경우가 많으므로, 사업주 교육 프로그램은 1인 이상 모든 사업장을 대상으로 이루어져야 한다.

정책대안

1. 모든 사업주는 반드시 연1회 이상 성희롱 예방교육을 받아야 한다. 이를 의무사항으로 제도화한다.
2. 노동부는 사업주에 대한 성희롱 예방교육을 실시한다. 구체적으로는, 현재 이미 노동부가 위탁 실시하고 있는 인사담당자 대상 성희롱 예방교육 프로그램에 사업주 참여를 별도 관리 및 독려하고, 교육프로그램 내용에 사업주를 위한 특화된 내용을 개발강화한다.
3. 노동부는 관계 부처와 협의하여 신규 사업주에 대한 신고필증 교부시 성희롱 예방교육 이수를 의무화하는 방안을 강구한다.
4. 사업주에 대한 교육에는 다음과 같은 내용이 반드시 포함되어야 한다.
 - 성희롱에 대한 사업주의 법적 책임(예방교육, 조사, 피해자보호, 가해자 징계, 재발방지 등)
 - 취업규칙에 성희롱 예방관련 정책을 명시할 것
 - 사업장 내 성희롱 예방정책 수립 방법
 - 성희롱 사건 처리시 주의할 점
 - 성희롱 성립 여부 판단이 어려울 시 고용평등위원회에 의견조치를 하도록 권고

2) 소규모 사업장 공동교육

현행법에 따르면 상시 10인 미만의 근로자를 사용하는 사업이나, 사업주 및 근로자 모두가 특정 성으로 구성된 사업에 대해서는 성희롱 예방교육을 따로 실시하지 않더라도 관련 홍보물을 게시하는 것이나 배포하는 방법을 허용하고 있다. 위와 같은 교육을 허용하는 것은 10인 이하의 소규모 사업장의 경우 자체적으로 또는 비용을 들여 효율적인 교육을 실시하기 어려울 것이라는 현실 인식에서 비롯된 것이라고 생각된다. 그러나 성희롱 교육은 단순히 법적인 설명에 국한되는 것이 아니라 성희롱에 대한 인식의 전환이 요구되는 것만큼 관련 자료를 게시 또는 배포하는 것으로는 큰 한계가 있다.

2003년 평등의전화 상담사례집에 의하면 직장내 성희롱 상담의 40.5%가 10인 미만 사업장, 19.4%가 10-29인 사업장으로 30인 이하의 소규모 사업장이 약 60%를 차지하는 것으로 나타난다. 이러한 사실은 상당수의 성희롱이 소규모 사업장에서 발생하고 있으며, 실질적으로 성희롱 예방교육이 가장 시급한 곳이 소규모 사업장이라는 점을 암시한다. 따라서 각각의 소규모 사업장이 자체적으로 예방교육을 하기 어려운 것이 현실이라면 이런 사업장에서 실질적인 성희롱 예방교육이 이루어질 수 있도록 다각적인 방법을 모색하는 것이 필요하다.

성희롱 예방교육 문제는 굉장히 중요하거든요. 성희롱 예방교육을 하지 않는 사업장에서 문제가

발생하기도 하지만, 특히 10인 이하 사업장은 공식적인 교육이 아니라, 뭐 자료나 이렇게 할 수도 있잖아요? 물론 그것도 안 하죠. 그것도 안 하는데, 작은 사업장에서 이루어지는 성희롱들이 많기 때문에, 특히나 성희롱 예방교육을 단위 사업장 안에서 하기 어려우면 묶어놓고 한다거나, 어쨌든 이후에 그 문제를 해결하기 위해서 드는 사회적 비용이나 사회의 후진성 문제들을 감안을 하면, 노동부나 이런 데서 적극적인 투자를 해서, 그 사업장의 상황이 어떠하든지 간에 성희롱 예방교육을 하고... - 상담자C

적어도 사업주를 대상으로, 그리고 그 사업주가 성희롱한 사업장인 경우에는 리스트를 만들어 놓아서 그 리스트 안에서 점검을 할 수 있도록 그런 시스템을 마련하든가, 영세사업장 사업주를 대상으로 해서 노동부가 교육을 시킨다거나, 아니면 노동부에서 영세 사업장 대상으로 성희롱 예방교육을 할 수 있는 예산이나, 아니면 어떤 예방교육 시스템을 마련을 해서, 영세 사업장 교육을 연결해서 노동부가 교육을 한다거나, 사실 그런 정책들을 노동부가 해야 되지 않나 그런 생각이 들거든요. - 상담자B

우선, 노동부에서 자체적으로 소규모 사업장 근로자를 위한 성희롱 예방교육을 상시적으로 운영하는 것이다. 물론 현재도 각각의 지방노동사무소에서 자체적으로 교육을 운영하는 경우도 있다. 그러나 비정기적으로 1년에 한두 차례 실시하는 것에 불과하고, 예산과 인력 규모면에서도 한계가 있다. 따라서 고용안정센터, 각종 직업능력훈련시설, 노동자단체, 사용자단체 등을 활용하여 상시적으로 소규모 사업장 근로자를 위한 성희롱 예방교육 프로그램을 운영하는 것이 필요하다. 소규모 사업장을 대상으로 한 성희롱 예방교육은 사실상 전 지역에 흩어져 있는 근로자들이 그 대상이 되므로 최대한 지역적인 시설 기반을 활용하여 이루어질 수 있도록 해야 한다. 또한 사업장 밀집지역의 경우 예방교육 강사가 순환교육을 할 수 있도록 지원을 하거나⁸²⁾, 관련한 전문성이 있는 지역 시민단체에서 이러한 프로그램을 운영할 수 있도록 지원하는 것도 하나의 방법이 된다. 실제로 한 여성단체의 경우 자체적으로 소규모 사업장을 위한 공동 성희롱 예방교육을 구상하고 있기도 하다.

우리가 고민을 하고 있어요. 영세 사업장들을 묶어서, 그러니까 공단 같은 게 많이 들어가 있기도 하고 밀집 지역이 있잖아요? 그 밀집지역에 있는 사업장을 장소를 빌려서 그 사업장에 있는 근로자들하고 사업주하고 다 [교육을 시키는 것]... 이동하는 공간이 있으면 안 돼요. 공단이나 그 지역 내에서 가까운 지역, 저희는 지금 생각하고 있는 게 그 지역 사업장에 다 공문을 보내고 저희가 가서 그 주위에 있는 어떤 동사무소나 어떤 교육장을 빌려서 교육을 하는 그런 사업을 하

82) 여성부의 경우 '04년 민간협력사업(기획과제)의 일환으로 전국 공공기관 등으로부터 성희롱 예방교육 신청을 접수받아 여성부 성희롱 예방교육 전문 강사와 연계, 기관별 순회 무료 교육을 연중 실시할 예정이라고 한다. 여성부(2004), 「2004년도 공공기관 성희롱 방지조치 세부 실행지침」.

나 기획을 하고 있어요. - 상담자D

정책대안

1. 노동부는 30인 이하 소규모 사업장을 위한 성희롱 예방교육을 특정 지역 사업장들이 공동으로 교육받게 하는 방식으로 실시한다.
2. 지역 고용안정센터 및 사업장 밀집지역에 상시적으로 교육프로그램을 운영한다.
3. 노동부는 전문 강사와 연계하여, 순회 교육을 실시할 수 있도록 지원한다.
4. 노동자단체, 사용자단체, 전문 시민단체 등에 소규모 사업장 공동교육을 실시할 수 있도록 지원한다.

3) 가해자 교육 프로그램 운영

성희롱 문제의 특성 중의 하나가 가해자가 상습적으로 행하는 경우가 많다는 것이다. 한국노동총(2002)의 직장내 성희롱 실태조사에 따르면 성희롱 가해자의 경우 ‘소수의 사람이 반복해서’가 53.1%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 다음으로 ‘소수의 사람이 일회적으로’(39.5%), ‘다수의 사람이 일회적으로’(4.0%), ‘다수의 사람이 반복해서’(3.4%)로 나타난다. 실제로 이러한 사실은 고용평등상담실의 상담을 통해서도 그 심각성이 드러난다. 특히, 성희롱 사건의 경우 피해자가 적극적으로 문제를 드러내서 해결하기보다는 피해자 자신이 회사를 그만두는 경우가 많아 동일한 가해자에 의한 성희롱 피해가 반복되는 경향이 있다.

‘전에 여직원도 비슷한 문제가 있었다’라는 소문도 있고, 그리고 내가 이렇게 그냥 가버리면 그 다음에 오는 여직원이 똑같이 경험을 하게 될 텐데 거기에 대해서 굉장히 괴로워하는... 어쨌든 전 사람이 원망스럽기도 한, ‘그때 문제제기를 해주었으면 내가 이렇게 똑같이 당하지 않았을 텐데’, 이런 생각을 많이 하게 된 거지요. 그래서 어쨌든, 이 사람이 앞으로는 이렇게 하지 못하도록 했으면 좋겠다... - 상담자C

7명이 근무하는 병원에서 일하는 간호사다. 가해자인 사무실장은 실제 경영자로 원장은 힘이 없다. 7개월 동안 13명의 간호사가 교체되었고...(2000, 한국여성민우회)

U.S. Merit Protection Board의 1981년 조사보고서에 의하면, 성희롱을 당한 여성들 중 43%

는 자신을 괴롭히는 가해자가 자신이 일하는 직장에서 다른 사람들에게도 성희롱을 가하고 있다는 것을 알고 있었다고 한다. 동일인이 여러 번의 사건을 저지른다는 사실은 성희롱이 의사소통상의 문제가 아니며, 또한 모든 남성들이 관여하게 되는 정상적인 작업행동의 일부분이 아니라는 점을 분명히 보여주는 것이다(김정인, 2000: 117). 이러한 사실은 성희롱 사건이 발생했을 경우 가해자를 징계하는 것도 중요하지만 무엇보다 가해자에 대한 교육이 필요하다는 것을 암시한다.

또한 성관련 범죄에 있어서 가해자교육은 가해자가 자신이 저지른 행동의 의미와 결과를 분명히 인식하고 과거의 잘못된 인식을 수정해 나가는 과정이며, 재범방지를 위한 보다 근본적인 대책이다(권수현, 2003). 성희롱에 대한 많은 연구들에 의해 밝혀져 왔듯이 직장내 성희롱은 사회 구성원들 개개인의 근본적인 인식 전환이 이루어질 때에만 비로소 근절 가능하다. 성희롱이 많은 경우 가해자의 무지(그것이 성희롱인지 아닌지 모름), 무관심(상대방이 심한 모욕감이나 피해를 당한다는 것을 알아차리지 못함), 오해(상대방이 자신의 적극적 행동이나 강제적 행동을 원한다는 인식 등)에서 비롯된다는 것은 이미 잘 알려진 사실이다⁸³⁾. 성희롱에 있어 재범률이 높게 나타나는 것 역시 특정 행위에 대한 단순한 ‘처벌’만으로는 그 이후의 또 다른 가해를 방지하는 데 미흡하다는 것을 반증한다. 즉, 가해자가 이미 행한 위법행위에 대한 징계와 별도로 앞으로의 재범을 방지하기 위한 근본적인 대책 중 하나로서 가해자교육은 필수적인 ‘예방책’이라 할 만하다.

실제로 남녀차별금지법을 관할하는 여성부의 성희롱 예방업무 편람에는 다음과 같이 재발방지 조치와 징계 조치를 구분하여 설명하고 있다.

83) 한국성폭력상담소(2001), <대학내 성폭력 관련 정책 공청회> 자료집 (미간행).

제4단계 : 조사의 종결 및 재발방지 조치

- 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결
- 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 사안의 경중에 따라 조치를 취한다.
 - 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치를 피해자의 의사에 반하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.
 - 기관장은 징계사유에 해당된다고 인정될 때에는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지
- 성희롱 사안에 대한 조치 후에도 피해자에 대한 성희롱이 재발되거나 보복이 이루어지지 않도록 계속 관심을 가진다.

※ 여성부(2003), 「성희롱 예방업무 편람」 (미간행), pp.39-40. 강조는 인용자.

위에서 보듯이, 성희롱 행위자에 대한 교육은 성희롱의 ‘재발방지’를 위한 것으로서 앞으로의 피해 예방을 위한 조치이며, 이미 일어난 가해 행위에 대한 징계 등 제재 절차와는 그 위상과 목적이 구분되어야 한다. 따라서 성희롱 가해자의 경우 처벌과 별도로 반드시 가해자 교육을 이수하도록 하는 제도적 장치가 필요하다. 실제로 한국여성민우회, 한국성폭력상담소 등의 여성단체들에서는 성폭력 가해자를 대상으로 한 교육프로그램을 진행한 적이 있다⁸⁴⁾.

회사 내에서 가해자 교육을 받게 해가지고, 그 가해자가 우리 상담소에 와서 가해자 교육을 받은 적도 있고 그렇거든요. 저희가 프로그램 만들어서 아직 몇몇 건에 대해서만 하고 있어요. 특수하게 들어오는 것만. - 상담자A

이들 프로그램을 참조하여 성희롱 가해자 교육프로그램을 개발하여 성희롱 가해자에 대한 적극적인 교육을 통해 성희롱을 방지할 필요가 있다. 이미 여성부의 경우 남녀차별금지법 제28조에 의거 성희롱 가해자에 대하여 재발방지를 위한 교육을 받도록 시정조치를 하고 있다. 가해자 교육의 경우 사업장별로 운영하기 어려운 점이 있으므로 노동부에서 이와 관련한 프로그램을 개발하여 운영하는 것이 필요하다. 노동부 또는 산하기관에서 직접 프로그램을 개발하여 운영할 수도 있고, 가해자 교육의 경우 보다 전문성이 요구되는 분야이므로 외부 전문기관에 위탁해서 운영하는 것도 하나의 방법이다.

84) 한국여성민우회 가족과성상담소(2003), 『성폭력 가해자 재범방지를 위한 프로그램 매뉴얼』.

정책대안

1. 성희롱 피해자의 경우 재발 방지를 위한 조치의 일환으로 반드시 피해자 교육을 이수하도록 한다. 사업주는 관련 사내정책에 이를 재발방지 대책의 예로서 명시해야 한다.
2. 노동부는 피해자 재발 방지 교육 프로그램을 직접 운영하거나, 관련 전문기관에서 운영할 수 있도록 지원한다.
3. 피해자 교육 프로그램에는 일반적인 성희롱 예방교육내용 외에도 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다.
 - 성에 대한 올바른 인식 형성
 - 피해자에 대한 감정 이입을 통하여 피해를 이해하고 자신의 책임을 인정
 - 평등한 의사소통 훈련
 - 그밖에, 성차별 의식을 개선하기 위한 전반적인 성인지 교육

4) 성희롱 사건처리 담당자 교육

성희롱 사건은 일반 노동사건과 다른 특수성이 있으므로 이에 대해 근로감독관 및 행정기관 담당자, 사내 고충처리 담당자들에 대한 전문적인 교육을 실시하는 것이 필요하다. 사업장내 사내 고충처리절차를 마련하는 것도 중요하지만 이러한 절차가 효과성을 갖기 위해서는 사건처리 담당자의 전문성이 확보되어야 하기 때문이다. 실제로 성희롱 사건과 관련하여 사내 고충처리절차 및 행정기관을 이용한 많은 피해근로자들은 오히려 피해조사과정 또는 사건처리과정에서 문제해결의 어려움을 경험했다고 호소한다. 따라서 성희롱 사건처리 담당자에 대해서는 성희롱 판단여부뿐만 아니라 성희롱 사건의 특수성에 기반하여 조사과정, 피해자 관점 등에 대한 전문적인 교육을 받도록 해야 된다(한국여성민우회, 2003 상담집). 노동부에서는 이와 관련한 프로그램을 개발하여 운영하고 근로감독관과 사내 담당자들이 반드시 해당 교육과정을 이수하도록 한다⁸⁵⁾.

85) 이에 대한 구체적인 내용은 V장 참조.

정책대안

1. 노동부는 성희롱 사건처리를 담당할 전문 근로감독관을 위한 별도의 교육을 시행하고, 이 교육을 이수한 자만이 성희롱 사건을 담당할 수 있도록 정한다.
2. 지방노동사무소에는 성희롱 사건처리 담당자 교육을 이수한 근로감독관이 1명 이상 배치되어야 한다.
3. 성희롱 사건을 담당하는 전문 근로감독관은 일정 기간(예 : 3년) 이상은 보직 순환 없이 전문성을 제고할 수 있도록 하고, 해당기간 이후 후임자에게 인수인계가 잘 이루어지도록 한다.
4. 성희롱 사건을 담당하는 사내 고충처리 담당자는 반드시 관련 교육을 이수하여야 한다.
5. 해당 교육에는 다음과 같은 내용이 반드시 포함되어야 한다.
 - 성희롱 피해사실 조사시 유의할 점
 - 조사시 질문법
 - 피해자 관점에 대한 이해
 - 피해자 및 증인(동료 등) 보호를 위한 방법
 - 법적 처리절차와 그 효과에 대한 이해

(3) 전문 강사 양성과정의 확대 및 내실화

1) 성희롱 예방교육 강사양성 과정의 전문화

일반 근로자에 대한 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지기 위해서는 무엇보다 성희롱 예방교육을 할 수 있는 전문 강사를 양성하는 것이 시급하다. 이 때 강사양성 과정의 핵심은 강사의 전문성 확보에 있다. 따라서 성희롱 예방교육 강사를 양성하는 교육 프로그램의 질이 확보되어야 하고 그 교육을 담당하는 강사의 자격을 전문성이 있는 사람으로 엄격히 제한해야 한다. 또한 전문 강사를 양성하는 과정인만큼 소수로 운영하는 것이 필요하다. 노동부는 성희롱 예방교육 전문 강사를 양성할 수 있는 일정한 프로그램을 마련하여 전국적으로 시스템화하여 매달 정기적으로 운영하는 것이 바람직하다. 성희롱 예방교육 전문 강사 프로그램은 신규강사를 위한 프로그램과 재교육 프로그램으로 이원화하여 전문성 유지에 도움을 주는 것이 필요하다. 강사양성 과정의 활성화를 위하여 반드시 노동부에서 직접 운영하는 것 외에도 노동자단체, 사용자단체, 관련 교육기관, 여성단체 등 다양한 기관에서 이루어질 수 있도록 프로그램과 비용을 적극적으로 지원하는 것도 필요하다. 보다 엄격한 프로그램을 통해 전문 강사를 양성하고, 여러 기관에서 강사 양성 과정이 이루어지더라도 일정 수준 이상의 전문성이 담보될 수 있도록 공인 전문 강사제도 등의 별도 검증 시스템을 도입하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다.

정책대안

1. 노동부는 성희롱 예방교육 강사양성 프로그램을 양적, 질적으로 확대한다.
2. 신규강사를 위한 프로그램과 재교육 프로그램으로 이원화한다.
3. 강사양성 프로그램은 반드시 관련 전문가에 의해 제작, 운영되도록 한다.

2) 지역별 강사양성 과정의 활성화

전국 대부분의 사업장이 성희롱 예방교육 대상 사업장인만큼 충분한 수의 전문 강사를 확보하는 일이 시급하다. 성희롱 예방교육을 반드시 외부 전문 강사를 통해서 할 필요는 없지만 내부 근로자가 강의를 하는 경우에도 반드시 강사로서의 전문성이 확보되어야 한다. 따라서 성희롱 예방교육 강사양성 과정은 지역적으로 광범위하게 상시적으로 운영하는 것이 바람직하다. 현재처럼 한국노동교육원의 과정이나 지역에 따라 자율적으로 비정기적으로 운영되는 것으로는 한계가 있다.

현재도 지역별로 성희롱 예방교육 강사양성 과정이 운영된 사례가 있다. A지방노동청의 경우 지역의 특성상 한국노동교육원에서 실시하고 있는 교육에 참석하기 어려운 거리상의 문제점이 있다는 현실을 인식하고 2003년에 자체적으로 강사양성 과정을 실시한 바 있다. 즉, 대전 지방노동청에서 주최하고 민간단체 고용평등상담실이 주관하여 성희롱 예방교육 사내강사 양성과정을 운영하였다. 교육대상은 명예고용평등감독관, 인사노무교육담당자, 노동조합간부로서, 교육시간은 총 6시간으로 80명이 교육에 참가하였다⁸⁶⁾. 담당 근로감독관에 의하면 당시 120명 정도가 신청했으나 무료교육이라 예산의 부족으로 80명만 참석할 수 있었다고 한다.

한편, 청주지역의 경우 지방노동청과 지역대학이 협력하여 명예고용평등감독관 직무능력향상 과정을 운영한 경우가 있다. 명예고용평등감독관을 대상으로 직장내 성희롱 등 관련 직무에 대한 교육으로 매회 40명씩 3회, 1회당 총 교육시간 20시간으로 운영하여 총 120명을 교육한 경우이다. 이 교육의 경우 교육비는 1인당 120,000원이었고, 교육수료 후에는 고용보험 적용대상에 해당할 경우 사업주 직업능력 개발훈련비용으로 대기업은 59,264원, 중소기업 66,720원을 지원하였다⁸⁷⁾.

86) 대전지방노동청 고용평등과(2003.11), 2003년도 '직장내 성희롱 예방 사내강사 양성과정' 교육 실시 계획(내부문서).

성희롱 예방교육 강사양성 과정이 지금과 같이 서울 중심으로 운영될 경우 지역의 사업장 담당자들의 접근가능성이 낮다. 따라서 전국의 지방노동청 또는 지방노동사무소를 거점으로 하여 상시적으로 강사양성 프로그램을 운영하는 것이 바람직하다고 생각된다.

정책대안

1. 성희롱 예방교육 강사양성 프로그램은 전국의 지방노동청 또는 지방노동사무소를 거점으로 하여 지역적 기반을 가지고 운영되도록 한다.
2. 강사양성 프로그램은 상시적으로 운영되도록 한다.
3. 노동부는 노동자단체, 사용자단체, 관련 지역 전문단체 등에서 이를 운영할 수 있도록 지원한다.

2. 기업내 성희롱 신고촉진 및 처리를 위한 제도개선 방안

(1) 성희롱 신고촉진 및 금지정책 마련

성희롱 사건은 발생률에 비해 신고율이 현저히 낮다. Ellen R. Peirce, Benson Rosen이 미국 1,500명의 여성노동자들을 대상으로 시행한 조사결과에서는 성희롱 피해자 중 약 20%만이 사업장 내 절차를 통해 사건을 신고한 것으로 나타난다(Ellen R. Peirce, Benson Rosen, 1997). 따라서 기업내에서 성희롱 사건이 발생하는 것을 금지하는 정책을 마련하고, 이러한 사건이 발생했을 경우 신고를 촉진할 수 있는 방안을 모색하는 것이 매우 중요하다.

아래 표는 피해자들이 성희롱 사건을 신고하지 않겠다는 결정에 영향을 미친 요소들을 보여준다. 피해자들이 성희롱 신고를 주저하는 이유는 성희롱 신고시 발생할 수 있는 가해자 및 주변 동료들의 보복에 대한 걱정, 신고한다고 해서 문제가 해결되지 않을 것이라는 우려, 이전 신고자들의 2차 피해에 대한 인식, 공식적인 조사절차 부재 및 조사절차에 대한 신뢰부족(공정성 및 신속한 처리에 대한 확신결여) 등이다. 그러나 이 중 많은 것들은 기업내 적절한 정책의 수립과 이행으로 해결될 수 있는 것임을 알 수 있다⁸⁸⁾.

87) 청주지방노동사무소(2004), 명예고용평등감독관 직무능력향상과정 수강신청안내(내부공문).

88) 이성은(2003)은 성희롱과 이성애제도, 조직문화가 갖는 연관성에 대한 연구를 통해 이성애적 제도와 조직문화가 여성을 성희롱에 저항할 수 없는 피해자로, 남성을 가해자로 만드는 데 주요하게 기

[표-22] 신고하지 않겠다는 피해자들의 결정에 영향을 미친 요소들

(1) 신고에 따르는 경력상 및 개인적인 위험들

- a. 보복에 대한 걱정
- b. 현재의 회사에 계속 다닌다면 장기적으로 볼 때 경력상 손해를 입을 수 있다는 걱정
- c. 가해자가 더더욱 적대적으로 대할 것이라는 우려
- d. 불만 신고 및 조사에 따르는 개인적 스트레스에 대한 걱정
- e. 조사 과정이 굴욕적인 느낌을 줄지 모른다는 두려움
- f. 불만 신고가 다른 회사에서의 직업적 전망에까지 악영향을 미칠 것이라는 우려
- g. 동료들로부터의 사회적 추방에 대한 걱정들
- h. 같은 조직에서 신고했던 여성이 아무도 없을 때
- i. 같은 회사에서 신고했던 다른 여성들이 직업적으로 고통을 받았을 때
- j. 같은 회사에서 신고했던 다른 여성들이 개인적으로 고통을 받았을 때

(2) 신고 정책 및 절차에 있어서의 문제들

- a. 가해자가 처벌될 것이라는 확신의 결여
- b. 불만 신고가 진지하게 다루어지지 않을 것이라는 걱정
- c. 조사의 공정성에 대한 우려
- d. 공식적인 불만 신고 절차의 부재
- e. 조직 내에 성희롱 관련 정책이 아예 없는 경우
- f. 불만 접수 이후 사건 해결 때까지 걸리는 시간에 대한 걱정
- g. 어떤 것이 성희롱이 되는지를 확신하기 어려울 경우

※ 출처 : Ellen R. Peirce, Benson Rosen(1997: 233)

성희롱은 용납되지 않는다는 사업장의 분명한 의지를 표명하는 정책을 마련하는 것이야말로 성희롱을 근절하는 첫걸음이다⁸⁹⁾. 성희롱 정책이 단지 정치적으로 올바르고 그렇게 해야 할 것 같기 때문에 형식적으로 쓰여졌다는 느낌이 들지 않도록 주의해야 한다. 우선, 최고 경영진이 공식적으로 성희롱 금지 정책을 지원하고 있다는 점을 분명히 한다. 이를 위해 최고 경영진이 성희롱 금지정책을 공표하고 직접 서명하는 모습을 보이는 것이 중요하다. 단지 인사과에서 관련 정책을 마련하여 게시하는 것으로는 부족하다. 또한 사내에서 관련 교육프로그램을 운영하고 최고경영진이 직접 참석하는 것도 경영진의 의지를 알릴 수 있는 하나의 방법이다(Ellen

여하고 있으며, 또한 성희롱을 유지 공고화하는 역할을 수행하고 있다고 밝힌다. 따라서 성희롱 문제 해결은 단지 새로운 법이나 제도의 개혁을 통해서 가능하기보다는 이성애주의에 대한 도전, 조직문화에 대한 구체적인 문제제기를 통해서 가능하다고 주장한다.

89) 사업장에 산업재해를 예방하는 정책으로 ‘무재해정책(zero accident policies)’이라는 표어를 게시하는 것처럼 회사 곳곳에 ‘성희롱 없는 회사(harassment-free workplace)’라는 게시물을 부착하여 성희롱을 절대 용납하지 않는 기업이라는 점을 분명히 인식시키는 효과를 기대해 볼 수 있다(최윤정, 2003).

R. Peirce, Benson Rosen, 1997).

[표-23] 관련 정책이 있을 경우 신고를 촉진하게 될 비율

정 책	촉진율
1. 모든 성희롱 관련 정책의 시행에 있어서 최고 경영진의 공식 지원이 있으면 신고하겠다	93.2%
2. 신고한 여성들에게 어떠한 보복도 없을 것이라는 보장이 있으면 신고하겠다	92.4%
3. 성희롱 불만 기록에 접근하기 위해서는 피해 여성의 허락이 있어야 한다는 조항이 있으면 신고하겠다	88.2%
4. 성희롱 불만신고 기록은 인사기록파일과 별도로 관리된다는 조항이 존재하면 신고하겠다	86.5%
5. 불만신고를 할 수 있는 방법(가령 800번 전화)에 대해 조언해줄 수 있는 외부 상담자를 완전히 익명으로 활용할 수 있을 것이 보장되면 신고하겠다	84.4%
6. 모든 불만신고를 조사하는 데 있어서, 성희롱 문제를 해결할 수 있도록 훈련받은 중재자를 활용토록 한다면 신고하겠다	79.6%
7. 불만 신고를 하는 방법에 대해 조언해줄 상담원을 활용할 수 있다면 신고하겠다	79.5%
8. 피해자가 조직 내의 다양한 사람들로 구성된 위원회 중에서 조사자를 선택할 수 있는 권리가 있다면 신고하겠다	70.9%
9. 성희롱 피해자가 불만신고를 하기 전에 가해자에게 그의/그녀의 행동을 원하지 않는다고 말해야만 한다는 조항이 없으면 신고하겠다	66.9%

※ 출처 : Ellen R. Peirce, Benson Rosen(1997) 재구성

정책문에는 성희롱은 용납되지 않는다는 의지를 짧고 직접적인 문장으로 명문화하는 것이 가장 효과적이다. 또한 성희롱에 대한 분명한 개념정의를 포함해야 한다. 법적인 정의나 용어를 그대로 사용하는 것이 편하겠지만, 난해한 법률용어는 일반 근로자들이 성희롱의 개념을 이해하는 데 어려움을 느끼게 할 수 있다. 따라서 법이 무엇을 성희롱으로 규정하고 있는지, 우리 회사에서는 성희롱 사건이 발생했을 경우 어떤 처리절차를 이용할 수 있는지, 징계는 어떤 절차를 통해 어떤 수준으로 이루어지는지를 모든 근로자들이 확실하게 이해할 수 있도록 쉬운 언어로 표현하기 위해 노력해야 한다. 성희롱 사건이 접수될 경우 회사는 신속하게 처리할 것임을 밝히고, 가능하면 그 기간을 확정하는 것이 바람직하다. 또한 회사는 신고인과 증인에 대한 비밀을 최대한 보장할 것이며, 사건의 공식화는 ‘신고인의 결정’에 의해서만 가능하다는 조

항을 포함한 문구를 삽입한다. [표-23]에서도 알 수 있듯이 피해자와 피해사실에 대한 비밀보장 정책은 성희롱 사실의 신고를 촉진하는 데 무엇보다 중요하다. 또한 정책에는 성희롱 사건을 신고하거나 증언하는 것으로 인하여 어떠한 보복도 없을 것임을 명백히 해야 한다. 경영진은 피해신고자와 증인을 ‘미묘하고, 매우 비공식적인’ 보복으로부터 보호하기 위해 최선의 노력을 다할 것임을 강조한다⁹⁰⁾. 마지막으로 성희롱 사실이 확인될 경우 적절한 징계조치가 내려질 것임을 분명히 한다(Laura A. Reese, Karen E. Lindenberg, 2002; Hasiao Fang, Brian H. Kleiner, 1999; Ellen R. Peirce, Benson Rosen, 1997).

[표-24] 효과적인 성희롱 정책에 반드시 포함되어야 하는 내용⁹¹⁾

- 성희롱의 정의 및 그것이 용납되지 않을 것이라는 분명한 진술
- 성희롱 정책에 대한 관리자 및 최고경영진들의 강력한 헌신과 이해
- 용납될 수 없는 행동들에 대한 인식을 증진시키기 위해, 관리자와 직원 양쪽 모두에게 성희롱의 성격에 대해 교육하는 프로그램
- 관리자들이 모든 관련 당사자들과의 상호작용을 증진토록 하기 위한 민감성 교육
- 조사 수행을 위한 적절한 과정이 무엇인지에 대한 관리자 교육
- 성희롱 불만 신고를 다루기 위한 분명한 절차들
- 성희롱 신고 방법에 여러 선택지가 있되 너무 많은 사람을 만나는 것은 피하도록 명시된 문구
- 성희롱 불만 신고를 조사하기 위한 훈련되고 중립적인 조사관, 남녀 모두로 구성된 조사팀
- 피신고인/신고인의 비밀 유지를 위한 절차들, 여기에는 비밀유지를 위반했을 시의 처벌도 포함됨
- 여러 가지 정책 과정들 - 면담, 조사, 결과 및 보고 - 각각의 기간 확정
- 신고인과 피신고인 모두에게 적어도 일정 수준으로라도 조사 결과를 알려주기 위한 특화된 절차들
- 부적절한 행동에 대한 강력한(serious) 처벌
- 관리감독 평가 절차(supervisory evaluation procedures) 안에 성희롱 불만 신고를 다루는 것에 대한 관심을 포함시키는 것.

90) 초민호(1998)에 따르면 피해자들이 성희롱을 문제시할 경우 사소한 업무트집, 무시와 비방과 같은 적대적 태도로 보복적인 조치가 있었다는 응답이 약 68%로 매우 높게 나타났다.

91) Laura A. Reese, Karen E. Lindenberg(2002)

◆ 기업내 성희롱 정책의 예 1

[고용주 이름]은 남녀가 편안하고 생산적으로 함께 일할 수 있는, 성희롱으로부터 자유로운 근로 환경을 제공하는 데 헌신적으로 임한다. 그러한 행동은 주법과 연방법 모두에서 불법이며 – 여기서도 역시 용납되지 않을 것이다.

이 정책은 모든 고용 상태에 적용된다 – 모집, 시험, 채용, 진급, 승진 또는 좌천, 전근, 대기발령layoff, 면직termination, 임금rates of pay, 보험급여benefits, 훈련을 위한 차출, 출장, 또는 회사 공식 행사 등 포함.

○ 금지된 행동

금지된 성희롱에는 불필요하고unsolicited 원하지 않는unwelcomed 성적인 낚아채기를 지닌 접촉이 포함된다. 여기에는 다음과 같은 것들이 포함된다 :

- 성적인 암시를 담거나 음란한 편지, 노트, 초대장 등과 같은 서면적 접촉
- 성적인 암시를 담거나 음란한 언급, 위협, 비방, 형용 어구, 성별에 따른 특수한 성질에 대한 농담, 성적 제안 등과 같은 언어적 접촉
- 의도적인 만지기, 꼬집기, 타인의 신체를 스치고 지나가기, 이동을 방해하거나 막아서기, 추행assault, 성교 강요 등과 같은 신체적 접촉
- 타인의 신체에 대한 결눈질이나 응시, 제스처

성적 암시를 담고 있는 대상이나 그림, 만화, 포스터, 잡지 등의 전시 등과 같은 시각적 접촉 또한, 원하지 않는다는 것을 직접적으로 알린 후에도 계속해서 성적 혹은 사회적 관심을 표현하는 것 – 그리고 다른 근로자의 경력, 임금, 근로 환경을 통제하거나 영향을 주거나 저해하기 위해 성적 행동을 이용하는 것 역시 성희롱에 해당된다.

데이트나 성적 친밀성의 요구를 받아들이지 않으면 근로자의 직업 전망에 악영향을 미칠 것이라고 제시하거나, 위협하거나, 혹은 암시하는 것은 허용될 수 없다. 예를 들어, 근로자가 개인적인 제안을 거절했기 때문에 선임, 승진, 혹은 직위 전환 등을 위한 지원을 보류하겠다고 암시하거나 실제로 보류하는 것, 또는 직무수행 평가에서 나쁜 점수를 주겠다고 말하는 것은 금지된다.

또한 성적인 허락favour의 대가로 승진, 후한 직무수행평가 점수, 좋은 직무과제 또는 전환, 추천, 재분류를 제공하는 것 또한 금지된다.

○ 근로자 이외의 사람에 의한 희롱

이에 더하여, [고용주 이름]은 우리 근로자와 근로 현장에서 접촉할 수 있는 소비자, 고객, 공급자 등을 포함한 비근로자에 의한 성희롱을 예방 또는 제거하기 위한 모든 합리적인 조치를 취할 것이다.

○ 모니터링

[고용주 이름]은 모든 근로자, 관리자, 그리고 우리 근로자와 접촉하는 다른 모든 사람들이 이 정책을 따르고 있다는 것을 확인하기 위한 모든 합리적인 조치를 취할 것이다. 이 예방 계획에는 교육 기간, 근로 현장에 대한 지속적인 모니터링, 그리고 비밀이 보장된 근로자 설문조사를 6개월에 한 번씩 시행하고 평가하는 것이 포함될 것이다.

○ 징계discipline

이 정책을 어긴 근로자가 있다면 누구든 적절한 징계 조치를 받게 되며, 여기에는 불만 조사 결과에 따라 경고, 견책reprimand, 면직 또는 해직 등이 포함된다.

조사 결과 성희롱이 발생했음이 드러나면, 성희롱 가해자는 주(州) 또는 연방 반차별 법안이나 개별 법규에 따라 자신의 행동에 대해 법적인 책임 역시 지게 될 수 있다.

○ 보복retaliation

성희롱 불만 접수를 하거나 그러한 불만에 대한 조사를 주장한 모든 근로자는 고용 기간 또는 조건에 불리한 영향을 받지 않을 것이며, 그러한 불만으로 인해 차별받거나 면직되지 않을 것이다. 이와 같은 보복 조치에 대한 불만이 접수되면 즉시 조사한 후 처벌한다.

○ 불만신고 절차와 조사

[지명된 사람의 직위]는 성희롱 상담원Sexual Harassment Counsellor으로 지명된다. 성희롱을 당했을 경우, 그리고 신고 또는 조사에 응했다는 이유로 보복을 당했을 경우는 성희롱 상담원 또는 원하는 상사에게 가면 된다. 별첨 불만신고 양식에 따라 서면으로 접수할 수도 있고, 개별 인터뷰를 요청할 수도 있다. 모든 불만 신고에 대해서는 가능한 한 비밀이 보장되어야 한다. 성희롱 상담원은 즉시 조사에 착수할 것이며, 본 정책 위반과 관련한 불만들을 해결하고, 경영진으로 하여금 적절한 처벌을 위반자에게 부과하도록 권고할 것이다.

○ 교육training

- [고용주 이름]은 매년 모든 근로자를 대상으로 성희롱으로부터 자유로울 권리와 성희롱 피해를 당했을 경우 활용할 수 있는 법적 선택지들에 대한 교육 강습training session을 확립해야 한다. 또한, 교육 강습은 관리자supervisors 및 경영자managers들을 대상으로도 시행되어야 하며, 근로 현장을 가능한 한 성희롱으로부터 자유로운 공간으로 유지할 수 있는 방법 및 성희롱 불만 신고를 다루는 방법에 대한 내용이 교육되어야 한다.

- 정책 사본이 모든 근로자에게 배포될 것이며, 모든 근로자들이 자유롭게 훑어볼 수 있는 모든 장소에 게시될 것이다. [고용주의 이름]은 이 정책에 대한 개선 제안을 환영한다.

※ 출처 : Hasiao Fang, Brian H. Kleiner, 1999

◆ 기업내 성희롱 정책의 예 2

○ 목적 : 신체적인 것이건 언어적인 것이건, 성희롱은 위법 행위이다. 이 정책의 의도는 수락 compliance, 발견discovery, 구제remedy와 관련된 문제들에 있어서 회사의 입장을 명확히 밝히고자 하는 것이다.

○ 정의 : 성희롱은 반복적인 또는 원하지 않은 모든 언어적 또는 성적 접근이다 ; 누군가가 직장에서 성적으로 노골적인 비하의 말이나 표현을 했고, 그로 인해 듣는 사람이 불쾌하거나 싫다고 느끼는 objectionable 경우, 또는 듣는 사람에게 불편함이나 굴욕감을 초래하는 경우, 또는 직무 수행을 방해할 경우, 그러한 행위는 마땅히 다음과 같이 위법 행위를 구성한다고 볼 수 있다.

1. 그러한 행동에 굴복하는 것이 명시적으로나 암묵적으로 고용의 조항 또는 조건이거나,
2. 그러한 행위에 굴복하거나 혹은 거부하는 것이 수용자에게 악영향을 미치는 고용상의 결정의 한 근거로 사용되거나,
3. 그러한 행동이 직무 수행을 실질적으로 방해하거나, 위협적, 적대적, 또는 공격적인 근로 환경을 만들어 낼 의도를 지녔거나 또는 그런 효과를 가져올 경우.

○ 책임

A. 근로자

1. 합리적 의심을 뛰어넘어 성희롱이 실제로 일어났으며 이의제기를 한 그 사람을 향한 것임이 분명하다는 것을 확인하라. 가능할 때마다 증인 또는 다른 입증할 만한 정보가 제공되어야 한다.
2. 가해행위를 하는 사람에게 문제의 행위가 불쾌하다고 알리고, 즉시 중단해줄 것을 요청하라.
3. 가해행위가 계속되거나 또는 재발할 경우, 인사과 또는 최고 관리이사실을 통해 공식적인 불만 신고를 할 수 있다.

B. 회사

1. 불만 접수는 고충처리를 담당하는 회사 간부가 서면화된 형식으로 바꾼다.
2. 현실적으로 가능한 최단시간을 잡는 조건으로 평일 5일 이내에 위원회가 열려야 한다. 위원회에 출석하는 근로자들은 원한다면 동료와 동행할 수 있다.
3. 위원회를 운영하는 회사 간부는 접수된 불만과 관련된 사실들을 결정하기 위한 모든 합리적인 노력을 다해야 한다. 불만이 모든 당사자들이 만족하는 가운데 해결될 수 있다면, 사건은 더 이상의 불만 또는 추가적 정보가 있기 전에는 종료된 것으로 간주된다. 재발 신고가 들어오거나 명백한 불법 행위가 있을 경우, 추가적인 처벌이 가해질 것이다.
4. 회사는 어떠한 보복도 발생하지 않도록 보장하기 위한 가능한 모든 노력을 다해야 한다.

○ 제재 조치sanctions

회사는 성희롱 사건들의 구제를 위해 아래와 같은 제재 조치를 모두 또는 조합하여 시행할 것이다.

1. 회의conference
2. 전근transfer
3. 정직suspension
4. 면직termination

※ 출처 : Hasiao Fang, Brian H. Kleiner, 1999

◆ 기업내 성희롱 정책의 예 3 (여성부 성희롱 예방지침 표준안)

제1조(목적) 이 지침은 남녀차별금지및구제에관한법률 제7조제2항, 동법시행령 제4조제2항 및 공공기관
의성희롱예방지침의 규정에 따라 ○○○의 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 ○○○의 소속 직원(○○○장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)
으로 한다.

제3조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 남녀차별금지및구제에관한법률 제2조제2호 규
정에 의한 성희롱을 말한다.

제4조(○○○장의 책무) ○○○장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충전담창구의 설치·운영, 성희롱
고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생
시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.

제5조(고충전담창구) ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담처
리를 위하여 총무과에 성희롱 고충전담창구(이하 “고충전담창구”라 한다)를 둔다.

② 고충전담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되,
인사 또는 복무 담당 공무원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 공무원이 반드시 각 1인 이
상 포함되어야 한다.

③ 고충전담창구의 업무는 다음 각호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담조언 및 고충의 접수
2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
3. 성희롱 사건 처리 관련 부서간 협조·조정 등에 관한 사항
4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

④ 고충전담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.

제6조(예방교육) ① 총무과장은 매년 12월 말까지 익년도 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관
한 세부 실시계획을 수립하여 ○○○장에게 보고하여야 한다.

② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각호의
내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
2. 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 총무과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관
한 실시 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.

제7조(고충 신청) ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대
리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충전담창구에 고충을 신청할 수 있다.

② 제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

제8조(상담 및 조사) ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담
에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의
범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④ 조사 과정에서 총무과장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.

제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ①○○○장(인사복무 등에 관한 권한을 ○○○장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

②고충상담원 등 성희롱 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니된다.

제10조(조사결과와 보고 등) ①고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.

②○○○장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 심의위원회의 토의에 부처 처리하게 할 수 있다.

제11조(성희롱 심의위원회의 설치 및 구성) ①성희롱 사안의 처리와 관련하여 ○○○장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

②위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.

③위원장은 ○○○장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 ○○○ 소속 직원 중 ○○○장이 지명하는 자 2인과 ○○○ 직장협의회 회장이 지명하는 자 3인으로 구성하되, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니된다.

④위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.

제12조(위원회의 회의) 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

제13조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

제14조(재발방지조치 및 징계 등) ①○○○장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치를 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.

②○○○장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

③제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

※ 출처 : 여성부(2004.1), “2004년도 공공기관 성희롱 방지조치 세부 실행지침”

(2) 취업규칙에 성희롱 관련 규정 필수 기재 : 스웨덴의 <평등기회법> 참조

현행법상 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 근로기준법 제96조에 의거 필수적 기재사항을 포함한 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다⁹²⁾. 이러한 취업규칙

92) 취업규칙에 반드시 규정하는 사항은 다음과 같다 1. 시업·종업의 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및

에 성희롱 관련 사항을 필수적 기재사항으로 포함해야 한다는 것에 대해서는 여성계는 물론 경영계도 주장하는 바이다(경총, 1999; 민우회, 2003b).

사업장이 자발적으로 성희롱 관련 정책을 취업규칙에 마련하는 경우도 있지만 여전히 많은 사업장은 성희롱과 관련한 어떤 정책도 마련하지 않는 것으로 보인다⁹³⁾. 그 결과 사업장 내에서 성희롱 관련 사건이 발생했을 경우 이 사건을 처리해야 하는 담당부서 및 담당자도 분명하지 않고, 사건조사 및 성희롱 여부 판단은 어떤 절차를 통해서 할 수 있는지, 가해자에 대한 징계는 어떤 수준에서 이루어져야 하는지 등에 대한 어떤 매뉴얼도 존재하지 않아 사건처리를 지연하거나 비공식적으로 처리하는 일이 발생하기도 한다. 이런 상황은 그 자체로 피해자에게 2차 피해를 야기하는 것이며 사업주는 ‘피해자 보호’라는 중요한 의무를 위반하게 된다. 따라서 각각의 사업장들이 각자의 상황에 맞는 성희롱 사건처리 절차를 마련하고 이를 취업규칙에 명시하는 것이 필요하다.

실제로 스웨덴의 경우 평등기회법에 따라 “사용자는 고용인들에게 성희롱이 어떠한 방식으로든 용납될 수 없다는 것을 업무지침에서 확실히 밝혀 두어야 한다. 이러한 정책은 고용인들에게 알려야 한다”고 명시해 두고 있다.

현행 노동부 매뉴얼⁹⁴⁾에 따르면 사업주는 “직장내 성희롱 예방에 대한 의지와 향후 처리방침을 명확히 하기 위해서는 직장내 성희롱 예방교육, 행위자에 대한 벌칙, 피해자의 권리 구제 등에 대한 회사방침을 인사규정 또는 취업규칙 등에 명문화하려는 노력이 필요하다”고 명시하고 있는데, 노력의무를 넘어서 취업규칙의 필수적 기재사항으로 법을 개정하는 것이 바람직하다. 그 내용으로는 회사의 성희롱 예방정책, 발생시 조치(가해자 징계, 피해자 보호 및 불이익 금지), 피해 신고방법 및 권리구제절차가 포함되어야 한다. 사업장내 직장내 성희롱 예방지침을 마련할 경우 성희롱 금지에 대한 최고경영층의 의지를 인식시키고, 종업원의 의식과 행동에 변화를 가져올 수 있으며, 성희롱 발생시 문제를 드러낼 수 있는 분위기가 마련되며, 고충처리 절차를 이용하여 사내에서 자율적으로 해결하는 것이 가능하다는 등의 효과를 기대할 수 있다

교대근로에 관한 사항 2. 임금의 결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항 3. 가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항 4. 퇴직에 관한 사항 5. 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항 6. 근로자의 식비, 작업용품 등 부담에 관한 사항 7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항 8. 안전과 보건에 관한 사항 9. 업무상과 업무외의 재해부조에 관한 사항 10. 표창과 제재에 관한 사항 11. 기타 당해 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

93) 성희롱 관련 사항을 취업규칙에 명시하는 것은 근로자에게 성희롱 없는 안전한 근로환경을 제공하기 위함이라는 취지에서 볼 때 불이익변경으로 볼 수 없다. 현행법상 취업규칙을 불이익 변경할 경우 근로자 과반수 이상의 동의를 얻어야 하는데, 기존 취업규칙에 성희롱 관련 사항을 첨가하는 것은 불이익 변경에 해당하지 않으므로 근로자의 의견청취만으로도 가능하다(경총, 1999).

94) 노동부(2004), 「직장내 성희롱 없는 활기찬 일터 만들기」

(경총, 1999). 더 나아가 한국여성민우회(2003a)는 취업규칙 명시 의무를 위반할 경우 300만원 이하의 과태료를 부과할 것을 주장한다.

정책대안

1. 직장내 성희롱 예방정책을 취업규칙에 필수적으로 기재토록 근로기준법 제96조를 개정한다.
2. 이때 취업규칙에 기재되어야 할 내용 중에는 직장내 성희롱 예방정책, 발생시 조치(가해자 징계, 피해자 보호 및 권리 구제, 불이익 금지), 피해 신고 방법 및 권리구제 절차 등이 포함되어야 한다.

(3) 성희롱 금지정책의 적극적 홍보 : 영국 <EOC 지침> 참조

고용주는 성희롱에 반대하는 명시적 정책을 세워서 그것을 명백하게, 그리고 정기적으로 모든 피고용인에게 알려야 한다. 그리고 성희롱 문제를 모든 감독직 및 비감독직 피고용자에게 주지시키고, 성희롱에 대한 강력한 반대 결의를 보이며, 성희롱에 대한 벌칙을 설명하여야 한다(미국 여성법률구조기금).

영국의 EOC 지침에서도 볼 수 있듯이 “아무리 좋은 정책이라도 모든 직원들이 이를 알고 이해해야 쓸모가 있기” 때문이다. EOC 지침에서는 성희롱을 예방하기 위한 사업주의 노력을 5가지 단계로 제시하고 있는데, 그 중 1단계는 성희롱 예방을 위한 정책을 개발하는 것이고, 2단계는 모든 직원들이 그 정책을 알고 이해하도록 하는 것이다. 그 2단계의 내용은 다음과 같다(EOC, 2003; 민우회, 2003b 재인용).

- 신입직원에게 정책과 절차에 관해 설명하고 서면으로 된 정책을 나누어 주라.
- 모든 직원들에게 어떻게 성희롱을 예방할 수 있는지에 대해서 그리고 고발을 어떻게 처리할 것인지에 대한 조직의 정책과 절차에 대해 교육하라. 교육은 지속적으로 할 필요가 있으며, 신입 직원도 반드시 교육시켜야 한다.
- 정책과 절차에 대해 모든 직원들이 접근할 수 있도록 회사 인트라넷에 공표하거나, 핸드북같이 접근하기 쉬운 형태로 발간하라.
- 포스터 같은 것을 통해서 정책을 공표하라.

- 정책과 절차에 있어서의 변화된 사항을 정기적으로 업데이트할 직원을 배치하라.

정책대안

1. 성희롱 금지정책에 대한 적극적 홍보가 사업주 책임의 일부임을 명확히 한다.
2. 홍보는 관련 정책의 배포, 게시 및 인트라넷 등을 사용하여 다양한 방법으로 이루어지도록 한다.
3. 신입사원이 입사할 경우 성희롱 금지정책 핸드북을 나누어 주고, 관련 사항에 대한 설명을 해야 한다.

(4) 직장내 사건처리 제도 개선

1) 성희롱 관련 부서 설치 및 전문성 확보

성희롱 사건이 발생했을 때 근로자들이 어떤 내부 절차를 이용할 수 있는지를 분명히 알리는 것이 필요하다⁹⁵⁾. 가급적이면 다양한 경로를 통해 신고하는 것이 가능하도록 해 근로자의 접근성을 높이도록 한다. 이때 주의해야 할 점은 피해근로자가 성희롱 고충을 직속 상사에게만 신고하도록 해서 안 된다는 점이다. 판례와 상식에 입각해 볼 때 직속 상사야말로 제소당하는 당사자이거나, 적대적 환경이 조성되었음을 보여주는 증거를 인지하지 못하였거나, 고의로 무시할 가능성이 가장 높은 사람이기 때문이다(Hasiao Fang, Brian H. Kleiner, 1999:8-9).

따라서 근로자들이 신뢰할 만한 중립적인 관계자로 구성된 성희롱 관련 주관 부서를 사업장 내에 설치하고 이에 대한 전문성을 확보하도록 한다. 우선, 성희롱 사건 조사방법 및 절차에 대한 가이드라인을 만들고 이를 적극적으로 알린다. 또한 고충처리기관 등 사내에서 성희롱 사건을 조사 및 처리하는 담당자의 전문성을 확보한다. 성희롱은 사건이 접수되는 순간부터 고충 신고인이 유무형의 2차 피해에 노출되는 경향이 있으므로 무엇보다 신속하고 공정한 조사와 판단이 요구된다. 따라서 성희롱 사건처리는 반드시 관련 교육과정을 이수한 자가 담당하게 한다. 그리고 성희롱 사건이 신고되어 조사팀을 구성할 때 가급적이면 신고인의 의사를 반영하는 것이 바람직하다. 또한 조사팀에는 남녀 모두 포함되도록 한다⁹⁶⁾.

95) 여성부가 공직유관단체 근로자 총 2,008명을 조사한 결과에 따르면 직장에 성희롱 고충전담창구가 있다는 응답은 28.7%에 불과한 반면, 없다는 응답이 37.7%, 모른다는 응답이 33.6%에 이르렀다(여성부, 2003.12).

2) 접수된 때로부터 10일 이내 조사처리규정 준수

사업주는 성희롱 사건을 알게 될 경우 그것을 조사하고, 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취할 분명한 의무를 지게 된다. 따라서 성희롱 사건은 반드시 접수된 때로부터 10일 이내에 조사 및 처리하도록 하는 현행법을 준수하도록 하고(시행령 제13조2항), 이를 위반하였을 경우 사업주 책임을 다하지 않은 것으로 본다. 성희롱 사건의 특수성상 사건처리가 지연될수록 피해자의 심리적 고통과 불이익은 배가되기 때문이다. 미국의 법원은 고용주가 성희롱에 대하여 2년 동안 알고 있었으나 조치를 취하지 않고, 피고용자가 공식적으로 조사를 요구하였음에도 2주일을 그냥 보낸 경우에 그 고용주는 책임을 진다고 판결하여 신속한 사건처리의 중요성을 보여 준다(Llewellyn v. Celanese Corp 판례). 한편, 한 경찰국장이 즉각적으로 피고용자의 여러 가지 성희롱에 대한 주장을 조사하였으나, 그것을 뒷받침할 증거를 찾지 못하였던 사건의 경우는 그가 대리자 원칙에 따른 책임을 지지 않는다고 판결한 바 있다(Sapp v. City of Warner Robbins)⁹⁷⁾.

3) 공식적인 절차를 통한 성희롱 사건처리 및 징계

사내 고충처리기관, 상사 등 어떤 경로로 사건이 접수되었든 성희롱 사건에 대한 처리는 공식적으로 이루어져야 한다. 고용주는 피해자에게 항변을 권유하고, 모든 불만을 심각하게 취급해야 한다. 조사과정에서는 피해자에게 가해 상급자와의 대질을 요구하지 않으며 가능한 한 비밀을 지킨다. 무엇보다 피해자와 증인을 보복에서 보호하는 것은 중요하다(미국 여성법률구조기금). 또한 피해근로자의 고충을 들은 상사가 ‘개인적으로’ 가해자를 문책한다든가, 회사에서 ‘조용히’ 해결하기 위해 가해자의 자발적인 퇴직을 유도하는 것, 피해자에게 가해자를 ‘용서’하라고 종용하는 것 등은 사업주의 의무를 다하지 않은 것으로 본다. 이러한 문제를 방지하기 위해서 사업주는 성희롱 사실이 접수되었음에도 불구하고 보고를 하지 않거나, 그에 대한 즉각적인 조치를 가하지 않은 상급자에 대한 벌칙을 마련해야 한다(미국 법률구조기금).

사업주는 성희롱 사실이 확인되면 즉시 공식적인 징계절차를 따라 정당한 징계권의 범위 내

96) 많은 연구들에서 밝혀진 바와 같이 남녀간에 성희롱 여부를 판단하는 관점에 차이가 있으므로 성희롱 사건을 조사, 결정하는데 여성근로자를 참여시킨다면 여성피해자들의 제소율이 더 높아지고, 사용자도 즉각적으로 효과적인 교정이 가능하여 결국은 소송시 사용자가 보다 안전한 지위를 확보할 수 있다(Wood & Kavanaugh, 1994; Ghandour, J.A., 1997; 변찬복, 2002에서 재인용).

97) 미국 ‘여성법률구조기금’에서 1993년 개정 발표한 성희롱 지침

에서 가해자를 징계해야 한다. 정당한 징계권을 행사한다는 것은 징계사유에 적절한 징계가 이루어지도록 노력하는 것과 동시에 징계절차상의 하자가 없도록 한다는 것이다. 사업주가 징계 의무를 제대로 이행하지 않아 가해자의 부당징계구제청구가 노동위원회, 법원 등으로부터 받아들여져 징계가 무효가 될 경우 이는 사업주가 피해자에 대한 보호 의무를 다하지 않은 것으로 본다. 다만, 사업주가 정당한 절차를 따라 징계를 했음에도 노동위원회 등에서 ‘징계권 남용’이라고 판결한 경우는 그러하지 아니하다.

4) 고용평등위원회 의견청취 활용

사업주가 자체적으로 성희롱 여부를 판단하기 어려울 경우 반드시 고용평등위원회의 의견청취를 하도록 한다. 고용평등위원회는 사업장의 의견청취 요청을 받으면 신속히 이에 대한 의견을 제시하고, 사업장은 고용평등위원회의 의견을 따라 사건을 처리하도록 한다.

5) 징계결과에 대한 사업장 내 게시의무

사업주는 가해자에 대한 징계조치 이후 이를 사내에 공지해야 하며, 이때 공지내용에는 성희롱을 목인하지 않겠다는 사업주의 의지, 해당 사건 행위의 내용, 징계의 이유, 징계조치 내용 등이 포함되어야 한다(민우회, 2003b). 또한 이후 해당 성희롱 사건을 비하하거나, 희화화시키는 발언을 금지하고 이를 위반할 경우 처벌할 것임을 명시하는 것이 중요하다. 사업주는 사건 조사 후에도 피해자들을 ‘비공식적인’ 피해로부터 보호할 의무가 있기 때문이다. 공식적인 징계와 이에 대한 공지는 사업장의 성희롱 금지 정책을 알리는 것이면서 동시에 추후에 발생할 수 있는 성희롱을 예방하는 효과를 갖는다.

정책대안

1. 기업내 성희롱 사건처리는 반드시 관련 교육과정을 이수한 자가 담당해야 한다.
2. 기업내 성희롱 사건처리는 접수된 때로부터 10일 이내에 조사 처리하도록 규정한 고평법 시행령 제13조2항을 준수하도록 하고, 이를 위반한 경우 사업주 책임을 다하지 않은 것으로 본다.
3. 어떤 경로를 통해 사건이 접수되었든 성희롱 사건처리는 공식적인 절차를 통해 행해져야 한다.
4. 사업주는 징계권을 정당하게 행사하도록 한다.
 - 과소징계 및 징계권 남용 금지
 - 징계의 법적 정당성을 확보할 수 있도록 징계절차 준수
5. 사업주는 성희롱 판단이 어려울 경우 고용평등위원회의 의견을 청취하도록 한다.
6. 사업주는 다음과 같은 내용이 포함된 징계결과를 반드시 사업장 내에 게시하여야 한다.
 - 징계이유 및 징계내용
 - 추후 해당 성희롱 사건을 비하 또는 희화하는 발언 금지 및 이를 위반할 경우 처벌 명시

(5) 기업내 사건처리 절차에서의 피해자 보호를 위한 ‘작업거부권’ 제도 도입 : 독일 <직장내 성희롱에 대한 근로자 보호법>과 미국 <EEOC 규정> 참조

직장내 성희롱 구제절차의 실효성을 낮추는 중대한 요인 중 하나가 ‘신고 즉시 조치’의 부재와 사건처리 지연으로 인한 피해의 가중이라는 점은 앞서 IV장에서 살펴본 바 있다. 법률상의 공백을 악용하여 사건 처리를 부당하게 지연하는 경우나, 즉각적인 조치의 부재로 인해 몇 주 내지 몇 달 동안 가해자와 같이 근무해야 하는 상황을 견디지 못해 피해자가 결국 퇴사하는 경우 등을 방지하기 위해서는, 사건이 신고되는 그 순간부터 사업주에게 일정한 조치 의무를 부여함으로써 고충신고인을 보호하고 2차 피해를 사전에 예방할 필요가 있다.

미국의 경우 성희롱 사건이 신고되는 그 순간부터 사업주의 사후조치 의무가 시작되며, 예방 의무와 마찬가지로 형식적인 사후조치로는 의무이행을 인정받지 못한다(국미애, 2003: 67). 또한 독일의 경우, 근로자에게 ‘작업거부권’을 부여하여(<직장내 성희롱에 대한 근로자 보호법> 제4조 2항), 사용자가 성희롱을 중단시키기 위한 조치를 취하지 않거나 부적절한 조치를 취할 경우 자신을 보호하기 위하여 작업거부를 할 수 있도록 법으로 정하고 있다. 이때 작업거부는 피해자의 보호를 위해 활동의 중지가 필요한 경우에 한하여 인정될 수 있다. 법에 의해 정당하게 작업거부권을 행사할 경우 근로자는 임금의 상실 없이 근로제공을 중단할 수 있다. 사용자는 자신이 취해야 할 조치를 다 취한 후에 근로자에게 근로의 제공을 요구할 수 있다(임중호

외, 2002). 이렇듯 적극적인 피해자 보호 정책을 실행하는 것은 직장내 성희롱의 고질적 문제인 낮은 신고율을 제고하고 그 동안 잘 드러나지 않았던 ‘2차 피해’를 예방하는 데 큰 도움을 줄 수 있을 것으로 보인다.

정책대안

1. 직장내 성희롱에 관한 신고가 접수될 경우, 사업주는 성희롱 여부가 최종 확인되지 않았다 하더라도 신고된 즉시 다음의 즉각적 조치를 취해야 한다. : 사업주는 즉시 신고인과의 면담을 통해 성희롱 사건 조사 및 처리 과정이 진행되는 동안 신고인을 보호할 수 있는 방법이 무엇인지 그 의견을 청취하고 가능한 조치를 취한다.
2. 위 사업주 책임을 시행령 또는 지침 등으로 명문화한다.
3. 사업주가 위 책임을 다하지 않을 경우, 피해의 지속 또는 기증을 피하기 위해 필요한 경우 피해 근로자는 적법한 자기 방어권으로서 임금상실을 비롯한 불이익 없이 근로제공을 정지할 권리를 갖는다. 사업주 또는 상급자는 성희롱 피해자가 위 권리를 행사한 것을 이유로 불이익을 주어서는 안 되며, 이를 위반할 시 현행 고평법 불이익금지 조항을 위반한 것으로 간주한다.
4. 위 3항의 내용을 법제화한다.

(6) 사업장 현황의 보다 철저한 감독을 위한 현행 ‘자율점검표’ 정밀화

연구 과정에서 현재 노동부가 실시하고 있는 사업장별 ‘자율점검’ 실시 제도가 실효성이 낮다는 문제는 여러 차례 제기되었다. 즉, 현재와 같은 ‘자율점검표’ 배부 및 회수 방식이 허위 기재가 쉽도록 구성되어 있어 제대로 감독 기능을 발휘하지 못하고 있다는 것이다. 성희롱 예방교육을 비롯한 직장내 성희롱 예방정책 및 현황에 대한 보다 실효성 있는 점검을 위해서는, 무엇보다도 우선 자율점검의 ‘지표’부터 정교하게 개발되어야 할 것이다. 단순한 객관식 문항의 형식적인 점검표를 받았을 때와 지표가 정교하게 개발된 점검표를 받았을 때 사업장 측에서 갖게 되는 성희롱 예방에 대한 인식은 현격히 달라질 수 있다.

정책대안

1. 현행 '자율점검'의 허위 기재 가능성을 낮추고 보다 현실적이고 철저하게 이루어지도록 하기 위해, 노동부는 현재 배포·회수하고 있는 '자율점검표'의 보다 정교한 지표를 개발한다.
2. 이 때 자율점검 과정을 통해 노·사 양측이 직장내 성희롱 예방에 대한 인식과 현행 법제도에 대해 접할 수 있게 하는 간접적 교육 효과도 기대할 수 있으므로, 새로운 '자율점검표'에는 본 연구에서 제안한 정책적 변화들도 자세히 반영한다.

(7) 징벌적 손해배상제도 도입

현행법상 성희롱 관련 조항 위반에 대한 벌칙은 지나치게 미미하다. 고령법상 예방교육의무 위반에 대해서는 300만원 이하의 과태료, 가해자 징계 등의 위반에 대해서는 500만 원 이하의 과태료, 사업주가 성희롱을 했을 경우는 1,000만원 이하의 과태료, 피해자 보호의무 위반에 대해서는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 전부이다. 남녀차별금지법의 경우 성희롱 사건이 발생했을 때 시정조치의 하나로 손해배상 결정을 할 수 있는데, 여성부 발표에 의하면 남녀차별개선위원회에 접수된 성희롱 사건의 평균 손해배상 결정액은 380만원에 불과하다⁹⁸⁾. 법원의 손해배상 판결도 마찬가지이다. 서울대 조교 성희롱 사건의 경우 최종 손해배상액은 500만원에 불과했고⁹⁹⁾, 롯데호텔 1심판결도 대부분 100-300만원의 손해배상액을 판결받는 데 그쳤다¹⁰⁰⁾. 이러한 처벌은 피해자에 대한 보상의 측면으로 보아도 지나치게 미미하며, 사용자의 적극적인 성희롱 예방 의지를 이끌어 내기에도 역부족이다.

성희롱을 예방하는 적극적 제도의 하나로서 징벌적 손해배상제도(punitive damages)의 도입을 고려해 볼 수 있다¹⁰¹⁾. 징벌적 손해배상은 가해자의 악의적인 불법행위에 대해 가해자를 처

98) 남녀차별금지법이 시행된 지난 5년 동안('99.7-'04.6) 남녀차별개선위원회에 접수된 성희롱 사건의 경우 최고 배상금액은 12,000,000원이었으며 최저금액은 500,000원인 것으로 파악되었다(여성부 브리핑 자료, 2004.8.25 배포. '성희롱 100인 미만의 사기업에서 주로 발생 손해배상 결정사건, 평균 손해배상 400만원')

99) 서울고법 제4심 1999.6.25 선고, 98나12180.

100) 서울민사지법, 2002.11.26 판결, 2000가합57462.

101) 우리나라의 경우 법무부에서 집단소송법을 입안할 때 징벌적 손해배상제도의 도입논의가 있었으나, 2001년 국회에 제출된 증권관련 집단소송법에서는 징벌적 손해배상제도가 포함되지 않았다. 학계에서는 전면적인 도입보다는 제조물책임 분야, 노동법 분야, 증권거래 분야, 음주운전사고 등 제한된 분야에서 개별 입법으로 도입하자는 의견이 많은 것으로 보인다(사법개혁위원회 제11차 회의 자료(2004), "추가안건 기초보고"). 현재 대법원 산하 사법개혁위원회에서도 징벌적 배상제도의 도입여부에 대해 논의 중이다.

별하고, 장래에 그 자나 다른 자가 그와 유사한 행위를 못하게 억제하기 위하여, 보상적 손해 배상에 부가하여 부과되는 손해배상이라고 정의할 수 있다¹⁰²⁾. 즉, 가해자의 위법행위로 입은 손실을 피해자에게 단지 보상(recompense)할 뿐만 아니라, 본보기로 가해자를 처벌하고, 고의의 위법행위자와 과실의 위법행위자를 구별하기 위하여 인정된다(오문완, 2002: 422).

따라서 징벌적 손해배상제도의 도입으로 고의적인 또는 악의적인 손해를 남에게 끼치는 행위를 억제하는 사회개혁적인 역할 및 가해자의 도덕적 해이를 방지하는 기능을 기대할 수 있다. 징벌적 손해배상제도가 존재할 경우, 기업은 고비용을 들여서라도 관련자에 대한 중징계 및 지속적인 사내 교육과 홍보 등 성희롱방지책 등을 시행하여 고액의 배상을 예방할 동기를 가지게 된다¹⁰³⁾. 즉, 성희롱을 ‘예방하지 않았을 때 드는 비용’이 ‘예방에 드는 비용’보다 더 높게 부과되어 기업의 적극적인 성희롱 예방을 강제하는 기능을 할 수 있다(국미애, 2003:117).

미국의 경우 1991년의 시민권법에서는 제7조에 따라 가능한 배상의 범위를 확대하여, 임금배상 및 변호사 비용의 지급 외에도 성희롱을 포함한 의도적인 성차별에 대하여 제한적인 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상을 요구할 수 있도록 명시하였다¹⁰⁴⁾. 다만, “미래의 금전적 손실, 감정적 피해, 고통, 불편함, 정신적 고뇌, 생활의 즐거움 상실, 기타 비금전적 손실”에 대한 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상의 액수를 고용주 회사의 크기에 따라 제한하고 있다.¹⁰⁵⁾ 실제로 EEOC에 따르면 1998년 EEOC가 원고가 된 미쓰비시 자동차 미주 공장에서 있었던 성희롱 소송에서는 회사가 3,400만 달러를 보상하고, 회사는 여성 고용인에 대한 성희롱 금지정책을 약속하는 것으로 사건이 해결되었고, 역시 EEOC가 아스트라 제약회사를 상대로 한 성희롱 소송에서는 피해 여성들에게 공식적으로 사과하고, 약 1천만 달러를 지급하는 것으로 사건이 종결되었다.

102) 징벌적 손해배상이 인정되기 위해서는 가해자의 악의나 심각한 무신경(reckless indifference)을 입증하여야 하는데, 터무니없는 차별이라는 것을 사용자의 내면의 자세와 별도로 입증할 필요는 없고 인식 가능성이 있으면 충분하다고 이해한다. 그리고 그 입증에 위한 도구로 맥도넬 더글라스 공식(McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792(1973))을 활용한다. 이 공식은 아래와 같은 논리구조에 따라 차별여부를 판가름하는 장치이다. ① 원고는 여성이거나 유색인종이다 ② 원고가 어느 직위에 신청서를 냈다 ③ 그 자리는 비어 있다 ④ 그런데 사용자가 원고의 신청을 거절하였다 ⑤ 사용자는 계속해서 신청을 받고 있다(오문완, 2002:432-433).

103) 참여연대 공익법센터 의견서(2004), “집단소송법 및 징벌적 손해배상제 도입을 촉구하며”

104) 징벌적 손해배상(punitive damage)제도는 영국에서 보통법(common law)상 판례를 통하여 발전된 제도로서, 1791년 뉴저지주 법원을 시작으로 미국 여러 주의 법원에 도입되었으며, 1851년에는 연방대법원에서 인정되었다. 다만, 루이지애나, 매사추세츠, 네브라스카, 워싱턴 등 미국의 일부 주에서는 징벌적 손해배상을 명시적으로 부정하고 있다. 사법개혁위원회 제11차 회의 자료(2004), “추가안 건 기초보고”

105) 피고용인 15-100명의 경우 50,000달러, 101-200명의 경우 100,000달러, 201-500명의 경우 200,000달러, 501명 이상은 300,000달러. 미국 ‘여성법률구조기금’에서 1993년 개정 발표한 성희롱 지침

그러나 징벌적 손해배상 제도가 영미법 체계 국가에서 발달한 제도이기 때문에 대륙법 체계인 우리나라의 경우 법체계상 적합하지 않다는 지적이 있다. 이에 대해 참여연대는 사회적 약자의 복지를 국가가 책임지는 독일이나 프랑스와는 달리 사회적 약자들의 권리가 방치되고 있는 우리나라의 경우 고의적이고 악의적인 불법행위의 예방이라는 목표를 실현하는 것은 곧 사회 정의를 실현하는 것과 같은 맥락으로 볼 수 있으므로 무엇보다 이 제도의 도입이 필요하다고 주장한다. 또한 과도한 배상액 산정으로 인해 기업 등이 파산할 것에 대한 우려에 대해서는 위법행위로 인해 결과적으로 사회 전체가 지불해야 하는 비용이 더 크다는 것을 고려한다면 징벌적 손해배상제도의 도입을 미룰 이유가 되지 못한다고 주장한다¹⁰⁶⁾. 더 나아가 오문완(2002)은 이는 법체계의 문제가 아니라 입법정책의 문제이며, 이를 형사문제가 아니라 민사문제로 보면서 잠정적으로 이미 형벌이 부과되었을 때는 징벌적 손해배상을 가하지 않는 호주-뉴질랜드 방식을 참고한다면 이중처벌 논란을 어느 정도 해결할 수 있다고 제시하고 있다.

직장내 성희롱의 경우 무엇보다 예방이 중요하다. 근로관계에서 발생하는 사건의 특성상 피해자는 성희롱 피해 외에도 심리적 피해, 노동권 침해로 인한 경제적 피해 등 2차 피해에 노출되기 쉽기 때문이다. 따라서 성희롱을 적극적으로 예방할 수 있는 다양한 노력이 필요하다. 징벌적 손해배상제도는 피해자의 피해를 실질적으로 보상하면서, 추후에 발생할 성희롱을 예방할 수 있는 제도라는 점에서 그 도입을 적극적으로 검토할 필요가 있다.

3. 행정기관 구제 절차의 실효성 강화 방안

행정기관을 통한 구제 절차의 실효성을 강화하는 것은 직장내 성희롱을 고용평등을 저해하는 위법행위로 규정하고 이를 근절하고자 하는 입법취지를 현실화시키기 위해 필요한 가장 기본적인 조치이다. 이 장에서는 IV장에서 검토한 현행 구제절차의 문제점들을 바탕으로 구제 절차의 실효성을 제고하기 위한 정책적 대안들을 모색해보고자 한다.

(1) 거래업체, 고객 등 제3자 성희롱 규제

： 미국 EEOC, 뉴질랜드, 독일의 관련 법조항 참조

106) 참여연대 공익법센터 의견서(2004), “집단소송법 및 징벌적 손해배상제 도입을 촉구하며”

한국노총의 설문조사(2002)에 의하면, 관광부문에서 일하는 노동자의 경우 고객에 의한 성희롱이 14.3%로 다른 산업에 비해 현저하게 높게 나타났다. 이와 같은 고객에 의한 성희롱을 당했을 때 가장 어려웠던 점에 대해서는 ‘현행법에 의한 규제가 불가능해 적절한 구제수단을 찾기 어려웠다’가 44.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘싫다는 표현을 했을 경우 회사에 피해를 입힐까 걱정되었다’가 32.0%, ‘회사측의 문책이 두려웠다’와 ‘다른 손님에게 방해가 될까 걱정됐다’가 각각 12.0%를 차지했다. 또한 호텔산업의 성희롱에 관한 한 연구(초민호, 1998)에 따르면 호텔산업의 경우 전체 성희롱 중 약 33%가 고객 및 거래처 관계자로부터 발생한 것으로 나타난다. 이러한 사실은 고객 등 제3자에 의한 성희롱 규제가 시급함을 보여준다. 아래의 사례들은 거래처 관계자에 의한 성희롱을 보여준다.

심지어 아래의 사례는 성희롱을 예방하기 위해 노력해야 할 사업주가 거래처 관계자들의 성희롱을 ‘적극적으로’ 지원하는 경우도 있다는 사실을 보여준다.

거래처의 회사 간부들과 저녁 식사를 하였는데 여직원들의 거부 의사에도 불구하고 2차로 노래방에 갔으며, 거기에서 거래처의 간부들이 술에 취해서 블루스를 추자며 손목을 끌어당기는 등 성희롱을 하였다. 이때 동석해 있던 회사의 사장 이하 간부들은 웃으며 방관하였고 이후 사장이 세대 차이를 이해하라고 하였고, 과장은 미안하다고 하였다. 사장도 회식자리에서 여직원들에게 강제로 블루스를 추자고 한 적이 있는데 여직원을 이렇게 취급하는 게 너무 화가 난다. 어떻게 해야 할까? (2002. 7월, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

위와 같은 거래처 관계자, 고객 등 제3자에 의한 성희롱에 대해서는 현행법에 의한 규제가 어려워 피해자에 대한 구제가 거의 불가능하다. 따라서 성희롱 금지대상을 거래처 관계자, 고객 등 제3자에 이르기까지 확대하는 것이 필요하다. 이러한 주장은 1999년 남녀고용평등법 개정 논의 이전부터 제기되었고, 4차 개정을 앞둔 2000년에 여성노동법개정연대회의에서도 “기업 환경이 급속도로 변하고 아웃소싱, 근로자과건 등이 빈번해지면서 직장내 성희롱은 근로자가 고용된 기업 외에도 그 기업과 관련이 있는 거래회사, 고객, 제3자 등에 의해 발생하고 있다”며 법개정의 현실적 필요성을 제기하기도 하였다¹⁰⁷⁾.

이 문제와 관련된 외국 제도로는 미국의 수정헌법 7조와 이에 입각한 EEOC 활동을 대표적으로 참고할 수 있다. 미국의 EEOC에 따르면 작업장에서의 피고용인들을 괴롭히는 비(非)피고

107) 여성노동법개정연대회의(2000), 여성노동법 개정을 위한 토론회 자료집.

용인(non-employee)들의 행위에 대해서는 고용주(또는 그 대리인들이나 감독자들)가 알거나 알았어야만 하는 행위에 즉각적이고도 적절한 조치를 취하지 못했을 경우 고용주에게 책임이 있다.

작업장에서의 피고용인들을 괴롭히는 비피고용인들의 행위에 대해서는 고용주(또는 그 대리인들이나 감독자들)가 알거나 알았어야만 하는 행위에 즉각적이고도 적절한 조치를 취하지 못했을 경우 고용주에게 책임이 있다. 이러한 문제를 조사함에 있어 위원회는 고용주의 통제범위 및 그러한 비피고용인들의 행위에 대해 질 수 있는 고용주의 기타 법적 책임을 고려한다.¹⁰⁸⁾

이러한 문제를 조사함에 있어 EEOC는 고용주의 통제범위 및 그러한 비피고용인들의 행위에 대해 질 수 있는 고용주의 기타 법적 책임을 고려한다고 밝히고 있다¹⁰⁹⁾. 이 외에도, 뉴질랜드 <고용계약법> 및 <인권법>에서는 구직자, 고객 또는 의뢰인과 같은 제3자에 의한 성희롱에 대해서도 근로자가 사용자에게 고충을 제기하면 사용자는 사실조사와 방지수단을 마련하도록 하는 등 사업주 책임을 부과하고 있다. 또한 독일의 경우도 <직장내성희롱에대한근로자보호법>은 근로자와 ‘근로자와 유사한 자’를 포함한 개념인 노무제공자가 그 적용대상이 되어, 고용주, 상사, 동료 그리고 제3자(a third party at the workplace)에 의한 성희롱에 적용되고 있다¹¹⁰⁾. 노무제공자는 고용주, 상사, 동료뿐만 아니라 사업장의 제3자로부터 성희롱을 당했을 때 고충을 신고할 권리를 가진다(임중호 외, 2002).

우리나라의 경우 사업주가 비피고용인들에 대해 어느 정도의 통제력을 가지고 있는가, 이 경우 사업주가 어떻게 책임을 질 수 있는가가 문제시된다. 우선, 현행법 성희롱 조항을 개정하며 제12조 성희롱 금지 행위자 범위에 제3자를 포함한다. 현행법상 제12조를 위반한 경우 사업주만 과태료를 받도록 되어 있는데, 벌칙조항을 개정하여 상급자, 근로자, 업무와 관련한 제3자 모두 직접 처벌받도록 한다. 그리고 사업주에 대해서는 제3자에 의한 성희롱을 예방하고 발생 시 피해근로자에 대한 보호 의무를 적절하게 했는가를 기준으로 책임을 물을 수 있다. 예를 들어, 비피고용인의 성희롱을 알거나 알 수 있었음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않은 경

108) <http://www.eeoc.gov/policy/regs/index.html>

109) 미국연방규제법(Code of Federal Regulation) Title 29 노동편 Chapter XIV 고용기회평등위원회(EEOC) 규정 중 PART 1604- GUIDELINES ON DISCRIMINATION BECAUSE OF SEX

110) “persons who due to their economic dependence are considered as employee-like persons”, Act on the Protection of Employees from Sexual Harassment at the Workplace에 포함되어 있는 법 적용 대상 범위에 속해 있는 한 범주.

http://www.ilo.org/pubcgi/links_ext.pl?http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/bschg/gesamt.pdf

우, 비피고용인의 성희롱에 대해 항의하는 직원을 보호하지 않거나 오히려 질책하는 경우, 유사한 유형의 성희롱이 반복됨에도 불구하고 적극적인 예방조치를 취하지 않은 경우 등에 대해서는 사업주 책임을 물을 수 있다(국미에, 2003:125). 또한 샌프란시스코 여성지위위원회의 지침에 따르면 사업주는 제3자에 의한 성희롱이 발생했을 경우 다음과 같은 의무를 진다(Lehman & Flynn, 1998; 한국여성민우회, 2003b:48 재인용).

매니저와 관리자들은 대중, 고객에 의해 성희롱을 당하지 않도록 해야 할 책임이 있다. 모든 매니저와 관리자들은 그러한 행위는 목인되지 않을 것임을 그리고 제3자에게 성희롱을 당했을 경우 즉각적으로 보고해야 한다는 점을 모든 직원들에게 공지해야 한다. 당신은 가해자에게 그/그녀의 행위가 받아들여질 수 없는 것임을 그/그녀에게 알려주는 대화가 필요할 수 있다. 당신은 다음과 같이 해야 한다. :

- 가해자라고 주장되는 사람에게 건물에서 나가줄 것을 요청하라.
- 가해자의 행위를 상사에게 보고하고, 그 상사와 함께 조치를 취하라.
- 성희롱이 고객에 의한 것이라면, 당신은 가해자의 행위가 중지되도록 확실히 하기 위해 당신의 통제 범위 내에서 계속하여 적절한 조치를 취해야 한다.

정책대안	<ol style="list-style-type: none"> 1. 현행법 제12조 성희롱 금지 행위자 범위에 제3자를 포함한다. 2. 현행법상 제12조를 위반한 경우의 벌칙조항을 개정하여, 사업주뿐 아니라 상급자, 근로자, 업무와 관련한 제3자 모두 직접 처벌받도록 한다. 3. 제3자에 의한 성희롱을 예방하고 피해근로자를 보호하기 위한 사업주 책임을 강화한다. 구체적인 예로는, ① 사업주는 제3자에 의한 것을 포함한 모든 성희롱을 금지하는 정책을 수립하고 이를 모든 근로자가 알고 활용할 수 있도록 교육한다. ② 특히 고객, 거래업체 사원 등 제3자 출입이 잦은 사업장의 경우 '성희롱 없는 직장'을 추구하는 회사 정책을 방문자들이 알 수 있도록 사업장 내 곳곳에 관련 문구를 게시한다. ③ 사업주가 비피고용인(제3자)의 성희롱을 알거나 알 수 있었음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않은 경우, 비피고용인의 성희롱에 대해 항의하는 직원을 보호하지 않거나 오히려 질책하는 경우, 유사한 유형의 성희롱이 반복됨에도 불구하고 적극적인 예방조치를 취하지 않은 경우 등에 대해서는 사업주 책임을 물을 수 있도록 관련 법조항을 개정한다.
-------------	--

(2) 직장내 성희롱 정의조항 개정 및 ‘업무관련성’에 대한 폭넓은 해석 도입

현행 남녀고용평등법 제2조 제2항에 규정된 직장내 성희롱 개념은 직장내 성희롱 예방지도 지침을 통해 다음과 같은 4가지 성립 요건으로 구체화되어 실행되고 있다. 이 지침에 따르면 직장내 성희롱으로 인정받기 위해서는 법상의 ① 성희롱 당사자에 해당되어야 하며, ② 직장내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어지고, ③ 성적인 언어나 행동에 의하거나 또는 이를 조건으로 하고, ④ 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킨다는 4가지 요건을 모두 충족해야 한다.

이러한 정의조항에 의하면 다른 여타의 요건이 만족되더라도 한 가지라도 충족되지 않을 경우 ‘직장내 성희롱’에 해당하지 않게 된다. 특히, 당사자요건, 성희롱 여부, 고용상 불이익 등이 모두 인정되더라도 ‘업무관련성’이 없다고 판단될 경우 직장내 성희롱에 해당하지 않는다는 결론이 나오게 되는데, 문제는 ‘업무관련성’에 대한 노동부의 해석이 지나치게 협소하다는 문제가 있다. 회식자리에서 발생한 성희롱에 대한 노동부의 판단은 이를 잘 보여준다.

노동부는 회사주관 회식이 끝난 후 몇몇이 모여 2차를 하는 과정에서 성희롱을 당하였다는 진정사건에 대해 성희롱에 해당하기 위해서는 4가지 구성요건(행위 주체, 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있을 것, 성적인 언어나 행동에 의하거나 또는 이를 조건으로 하는 행동일 것, 고용상의 불이익을 초래하거나 성적 굴욕감을 유발하여 고용 환경을 악화시킬 것)에 모두 해당되어야 한다고 보면서 다음과 같이 판단한 바 있다¹¹¹⁾.

첫째, 행위 주체 면에서는 본 사건의 행위자 ○○○ 주임은 같은 직장내의 상급자이고, 피해자 ○○○ 직원은 위 직장내의 평사원으로 행위 주체 당사자 요건을 충족한다고 본다.

둘째, 지위를 이용하거나 업무와의 관련성 여부에 관한 판단이다. “행위자 ○○○는 주임의 지위에 있고 피해자 ○○○는 평사원의 지위에 있다 하나, 동 회사의 경우 평사원→주임→계장→대리→과장→차장→부장→이사→총지배인→대표이사로 직위체계가 이루어져 있어 직제상으로 볼 때 평사원 바로 위의 말단인 점, 위 회사의 근로자 190명 중 약 120명 가량이 평사원, 주임으로 이루어져 있는 점, 행위자와 피해자가 같은 영업팀 소속 딜러이며 주임이 평사원에 대해 갖는 권한이나 평사원과는 별도로 주어진 권한이 전혀 없는 점, 전개과정에 있어서 ○○○ 주임의 행위가 공개된 장소에서 이루어진 돌발적인 행위인 점, 행위가 발생된 테이블의 배석자가 4명[남(주임, 사원), 여(주임, 사원)]이고, 행위 전까지 ○○○ 주임의 주된 대화상대가 남자 사원 ○○○이었다는 점으로 미루어 볼 때 지위를 이용하여 이루어진 행위라고는 볼 수 없으며, 위 행위가 이루어진 장소는 ○○ 식당에서 회식을 주선한 ○○○ 차장이 ‘오늘 회식비가 오버돼서 2차 갈 예산

111) 노동부 진정사건 조사사례(노동부, ‘고용평등 및 모성보호 질의회시집’, 2003.12)

이 안 된다'고 하여 공식적인 회식을 파한 후 여직원들끼리 2차로 나이트로 가는 과정에서 남자 직원 4명이 합류한 것임을 피해자 ○○○의 진술과 참고인 ○○○ 주임의 진술로 미루어 알 수 있어, 공식적인 회식을 마친 이후의 근로자들의 자율적인 회합까지 업무와 관련하여 이루어진 것으로 받아들이기는 어렵다고 판단”한다.

셋째, 성적인 언어나 행동에 의하거나 또는 이를 조건으로 하는 행동여부에 대해서는 “위 행위자 ○○○가 ○○○의 오른팔을 자신의 오른팔로 감아 자리에서 일어나 왼손으로 ○○○의 목을 감고 입을 맞춘 행위는 위 성희롱 예시의 가. 육체적 행위 (1), 또는 라.에 해당하여 위 요건을 충족”한다고 판단한다.

마지막으로 고용상의 불이익을 초래하거나 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시켰는가 여부에 대한 것이다. 노동부에 따르면 “피해자 ○○○는 고용상 불이익을 입지 않았음을 진술하고 있으나, 위 ‘고용환경 악화’란 성적인 언어나 행동 등으로 인한 굴욕감 또는 혐오감으로 업무능률을 저해하는 것을 의미하며, 이때의 성적 굴욕감은 피해자의 주관적인 사정을 고려하는 것이지 성희롱 행위자의 성희롱 의사 여부가 기준이 될 수 없으며, 다만 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단 기준으로 삼아야 하는바, 위의 행위에 대해 진정인의 진술시 ‘...정직 2개월이 내려져 다시 회사에서 마주친다는 게 현재도 굉장히 부담스럽습니다’라고 현재 심경을 토로하였으며, 위 행위의 전개과정을 사회통념에 비추어 볼 때에도 행위자의 행동이 진정인에게 성적 굴욕감을 유발, 고용환경을 악화시켰다고 보여져 위 요건을 충족한다고 판단”한다.

그럼에도 불구하고 노동부는 위 사건의 경우 ‘업무관련성’이 없다고 판단되므로 남녀고용평등법상의 ‘직장내 성희롱’으로는 인정하기 어렵다는 결론을 내린다. 노동부가 ‘업무관련성’이 없다고 보는 근거는 행위자가 회사 내에서 권한이 크지 않다는 점, 공개된 장소에서 돌발적으로 이루어진 점, 회식비를 회사에서 처리하지 않았으므로 본 회식이 ‘자율적인 회합’이라는 점을 들고 있다. 이는 ‘업무관련성’을 매우 협소하게 해석하는 것으로 직장내 성희롱 예방의 취지를 간과한 것이다.

보다 심각한 문제는 이러한 노동부의 해석이 사업장에서 성희롱 여부를 판단하는 데 중요한 지침으로 사용된다는 점이다.

지난주에 신입사원 친목도모를 위한 회식자리가 있었고, 10-11명 정도가 참여했다. 회식이 끝나고 집에 가는데, 다른 부서(현장직의) 주임이 데려다 주겠다고 하여 같이 가게 되었다. 그런데 차를 타고 가다가 내가 오바이트가 쏠려서 차에서 내려 오바이트를 하고 뒤로 돌아섰는데, 갑자기 주임이 키스를 하였다. 너무 놀라고 겁이 나서 개인적으로 친분이 있는 선배 여직원에게 연락을 해서 그 선배 여직원이 집에 데려다 주게 되었다. 다음 날 회사측에 가해자 징계처리를 요구했다. 처음에 회사측에서는 가해자에게 감봉조치와 직위박탈을 하겠다고 했다. 그러나 오늘 인사총

무부장이 하는 말이 그 신입사원 환영 회식이 부서장이 포함된 회식자리가 아닌 사적인 자리였기 때문에 가해자를 징계할 수 없다고 한다.(2003, 한국여성민우회)

위 사업장의 경우 성희롱신고를 접수받고도 부서장이 포함되지 않은 회식에서 발생한 성희롱은 ‘직장내’ 성희롱이 아니므로 가해자를 징계할 수 없다는 것이다. 이러한 사업장의 입장은 노동부의 행정해석과 다르지 않다. 노동부의 해석이 일반 사업장에 미치는 영향을 고려한다면 직장내 성희롱의 특수성과 성희롱이 발생하는 맥락에 대한 이해에 기반해 ‘업무관련성’에 대한 해석을 해야 한다. 이 때 중요한 것은 ‘직무’가 아닌 ‘관계’ 중심의 조직문화를 고려해야 한다는 것이다(국미애, 2003:130-133). 특히, 직장내 성희롱의 ‘직장내’ 또는 ‘업무관련성’을 산업재해법상의 ‘업무상’ 재해를 판단하는 기준에 유추하여 해석하는 것은 매우 위험하다. 산업재해법은 업무도중 또는 업무에 기인하여 발생한 사고나 재해에 대한 보상을 목적으로 하고 있고, 따라서 업무와 상당한 인과관계가 있는 경우 산재가 인정된다. 이러한 산재의 경우 직장내의 ‘관계’에서 발생하는 것이 아니라 말 그대로 ‘직무’에 기인하는 것이다. 그러나 직장내 성희롱의 경우 그 ‘직무’에 기인하는 것보다는 구체적으로 ‘사람’, 조직내 ‘관계’에서 발생하는 것이다. 따라서 회식자리에서 발생한 성희롱에 대해 ‘업무관련성’을 인정하는 것이 ‘회식비를 누가 냈느냐 등’의 여부에 의해 기계적으로 결정될 수는 없다. 회식비를 회사에서 처리했든, 참석자들이 개인적으로 지불했든 그 회식자리에서 직장내 동료 또는 상하 관계가 본질적으로 달라지지 않기 때문이다.

따라서 지나치게 세부적으로 규정된 현재의 직장내 성희롱 정의 조항을 개정하여 ‘상대방이 원하지 않는 성적인 언행’이라는 핵심적인 원칙(기준)만을 명확히 명시하고 구체적인 성립요건에 대해서는 지침이나 예규의 형태로 제시하는 것이 바람직하다(한국여성민우회, 2003a).

실제로 본 연구보고서의 제Ⅲ장에서 검토한 바와 같이, 직장내 성희롱을 위법한 행위로서 규제하고 있는 국제기구 및 각국 법제도들을 살펴보면, 직장내 성희롱에 대한 정의조항을 다음과 같이 규정하고 있어, 우리나라 고평법상 정의조항에 비해 보다 포괄적이며 맥락적 해석이 가능하다는 것을 알 수 있다.

○ UN “여성에 대한 폭력에 관한 일반 권고” 제19호

— 성희롱이란 “상대방이 원하지 않는 행위로서 신체적 접촉 및 접근, 성적 성질을 가지는 언급, 외설적 출판물을 보여주는 행위, 언어나 행동에 의한 성적 요구를 포함하는 행위”이

며, “여성근로자가 성희롱 행위의 수용거부가 채용, 승진, 고용과 관련하여 자신에게 불이익을 초래하였다고 믿을 만한 정당한 이유가 있거나, 성희롱으로 인하여 적대적 근로환경이 조성되었을 경우”에는 고용상의 차별에 해당한다.

○ 미국 EEOC 지침

- 원하지 않은 성적 접근(sexual advances), 성적인 요구(requests for sexual favors), 기타 성적 충동(sexual nature)에 의한 언어적, 육체적 행위들은 다음 각호의 경우 성희롱에 해당한다. : (1) 개개인이 고용기간이나 고용조건에 의해서 그러한 행위에 명시적으로나 묵시적으로 굴복하게 될 경우 ; (2) 그러한 행위에의 굴복이 개인에게 영향을 미치는 고용결정의 근거로서 이용될 경우 ; (3) 그러한 행위가 개개인의 업무수행을 부당하게 저해하거나 또는 협박, 적의, 혹은 불쾌한 작업환경을 만드는 목적이나 효과를 갖는 경우¹¹²⁾

○ 스웨덴 평등기회법 6조

- “성희롱은 성(sex)에 기초한 환영받지 못하는 행동; 또는 성희롱은 성적 본능에 기초한 환영받지 못하는 행동으로 직장에서의 고용인의 통합(integrity)을 침해하는 것이다.”

○ 캐나다 노동법전(Labour Code) 제271.1조

- 성희롱은 성적 성질을 가진 다음과 같은 행위, 언급, 몸짓 또는 접촉을 의미한다. : (a) 근로자를 불쾌하게 하거나 또는 굴욕감을 주는 행위 ; (b) 근로자의 고용 또는 훈련, 혹은 승진의 기회에 대하여 성적 성질을 가진 조건을 붙이는 경우

○ 프랑스 노동법

- “사용자, 그 대리인, 기타의 자가 그 직무상 부여된 권력을 남용하여 자신 또는 제3자를 위한 성적 이익을 위해, 근로자에 대하여 명령, 협박, 강제 등의 압력”을 가할 경우 이것은 성희롱이다.

○ 호주 성차별금지법 제28A조

- (1) 어떤 사람이 다른 사람에게 성희롱을 하는 것으로 되는 경우는 합리적인 사람이라면 모든 사정을 고려하더라도 성희롱을 받는 사람이 불쾌한 기분을 받게 되고, 굴욕을 받게 되며, 또는 협박받을 것이라고 예상하는 것과 같은 사정에 있어서 다음과 같은 행동을 하는 경우이다. : (a) 어떤 사람이 성희롱을 받는 사람에 대하여 환영받지 못하는 성적 접근 또는 성적 호의의 요구를 행하는 것 ; (b) 성희롱을 받는 사람에 대하여 환영받지 못하는 성적 성질의 행동을 하는 것

112) 이와 더불어 관련조항에는 “(b) 어떤 행위가 성희롱을 구성하는지를 결정하는데 있어서 위원회는 성적인 요구의 성격과 사건이 일어나게 된 배경 등 모든 상황과 보고서를 전체적인 관점에서 고려한다. 특정행위의 적법성(legality) 여부는 사실관계를 따져 사안별로 결정한다”고 명시하고 있어, 직장 내 성희롱 근절을 위한 법 조항이 지나치게 형식적으로 해석·적용되지 않도록 하고 있다.

(2) ‘성적 성질의 행동’에는 구두에 의하는지 문서에 의하는지를 불문하고 어떤 사람에 대하여 또는 어떤 사람이 있는 앞에서 성적 성질의 진술을 행하는 것을 포함한다.

정책대안

1. 직장내 성희롱을 예방하고 근절하기 위해 포괄적으로 정의조항을 명시하고 있는 국제적 추세에 발맞추어, 현행 고평법상 직장내 성희롱 정의 조항을 개정한다. 구체적으로는, “상대방이 원하지 않는 성적인 언행”이라는 핵심적인 원칙(기준)만을 명확히 법조문화 하고, 구체적 성립요건에 대해서는 사안에 따라 종합적이고 포괄적인 해석이 가능하도록 지침이나 예규의 형태로 제시한다.

(3) ‘불이익’에 대한 적극적 해석과 효과적인 감시

성희롱 사건 발생 사업장에 재직하고 있는 근로자들이 성희롱 사건 조사 과정에서 좀처럼 참고인 진술을 하려 하지 않는 것은, 행정기관의 조사에 협조하는 것조차 이후 고용상의 불이익으로 이어질 수 있다는 우려 때문이다. 그러나 진정한 및 참고인의 구체적인 진술을 확보하지 못하면 성희롱 사건의 공정한 조사는 어려울 수밖에 없다. 따라서 피해자뿐 아니라 참고인에 대해서도 불이익한 조치를 할 수 없도록 법에 명시하고, 성희롱 사건 조사시 이를 피조사자들에게 각기 고지하며, 불이익 조치 발생 여부에 대해 신고를 격려하고 즉각적인 시정이 이루어지도록 사후 감독할 필요가 있다.

한편, 불이익한 조치 여부에 대하여 사업주와 근로자가 행정기관에서 다툰 경우 그 입증의 1차적인 책임은 사업주에게 있는 것으로 해야 한다. 특히 피해 근로자가 비정규직일 경우 ‘불이익’ 조치가 계약기간 만료 후 재계약 거부 등 ‘합법적인’ 외양을 띄고 나타날 수 있어 문제가 있다. 이를 방지하기 위해서는, 성희롱 문제화 이후 계약 종료 등에 대해 불이익 조치로 문제화하는 피해자 및 참고인이 있을 경우, 이 문제에 대한 입증 책임을 사측에 두어야 한다. 인사권은 사업주 또는 경영진의 고유 권한이라고 하여 만약 피해자가 이와 연관된 불이익을 받았을 경우 관련 정보에 대한 접근성이 평등하지 않으므로, 더 많은 정보와 권한을 독점적으로 보유하고 있는 사측이 보복조치가 아님에 대한 입증의 책임을 지도록 해야 한다.

정책대안

1. 고평법상 ‘불이익한 조치’를 폭넓게 해석하고 그 예시를 지침 등으로 명시한다.
2. 성희롱 사건이 신고된 즉시 사건 발생 사업장에 피해 신고자에 대한 불이익 금지 조항에 대해 알리되, 있을 수 있는 구체적인 불이익 조치의 예를 열거하고 그에 대한 처벌 조항까지 명시하여, 사전에 불이익 조치를 예방하도록 조치한다.
3. 성희롱 사건 조사 기간 중 불이익이 없었는지에 대해 진정인 및 참고인에게 반드시 1회 이상 의견을 청취하는 기회를 가지도록 한다.
4. ‘불이익한 조치’ 중 특히 인사권과 관련된 불이익 조치로 다툼이 있을 경우, 입증의 1차적 책임은 사업주 측에 있는 것으로 한다.

(4) 정책이용자 친화적인(user-friendly) 조사 절차 확립

Peirce, Rosen & Hiller(1997)의 연구는 미국 전국에 있는 1,500명의 여성 근로자들을 대상으로 시행한 조사에 기반하여, 발생률에 비해 신고율이 턱없이 낮은 성희롱 사건의 양상을 개선하기 위해서는 정책 이용자 친화적인 성희롱 관련 정책을 창출하고 시행하는 것이 필요하다고 주장한다.¹¹³⁾ 이는 행정기관에 구제 요청을 하는 건수가 사건 발생률에 비해 현저히 낮은 우리나라의 상황에도 마찬가지로 적용된다고 볼 수 있다.

1) 지역적, 시간적 접근성 제고

일반 정책 대상자들이 행정 구제 절차를 손쉽게 이용할 수 있게 하기 위해서는 지역적·시간적 접근성을 제고하는 것이 우선적으로 필요하다. 이를 위해 향후 근로감독관이 진정인을 방문하여 조사하는 방안을 활성화하고, 이것이 불가능할 경우 근무 시간에 조사를 받으러 나와야 하는 진정인에게 사내에서의 불이익이나 업무 압력 등이 최소화될 수 있도록 하는 방안의 강구가 필요하다.

또한 지역적으로 이용 가능한 행정 서비스의 종류와 질을 일정 수준으로 끌어올리는 것이 필요하다. 특히 전국 조직을 지니고 있는 노동부의 정책적 강점을 더욱 보완하여, 각 지역별

113) Ellen R. Peirce, Benson Rosen, Tammy Bunn Hiller, “Breaking the Silence: Creating User-Friendly Sexual Harassment Policies”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Volume 10, Number 3 (September 1997), pp. 225-242.

특성을 반영한 전문 인력 양성과 특화된 정책 개발을 시도하는 것도 행정 서비스의 질적 제고에 유용할 수 있다. 가령 대규모 공업단지가 조성되어 있는 곳과 영세 소규모 사업장이 밀집되어 있는 지역은 정책의 홍보, 사건의 조사, 기타 일상적인 행정 지도 감독에 있어 그 방법을 다양하게 모색해볼 필요가 있을 것이다.

2) 성희롱 피해자의 고통을 최소화하는 조사 환경 마련

행정기관에서의 조사 과정에서 성희롱 피해자들이 주로 호소하는 고통은 첫째, 가해자 및 적대적인 사업주와 대면해야 하는 상황에서 비롯되는 심리적 압박과, 둘째, 프라이버시 및 자존감이 보호되지 않는다는 불안감을 갖게 하는 조사 환경에서 오는 고통이다.

이와 관련, 이미 「직장내 성희롱 신고사건 처리지침」(2002)을 통해 이와 연관된 내용이 다루어지고 있기는 하다. : 즉, “구체적 정황 파악을 위한 진술분위기 조성”을 위해 ① 사건 조사 시 가능하면 동일한 성(性)의 감독관이 진술조사를 실시할 수 있도록 조치하고, ② 피조사자가 편안한 분위기에서 조사에 임할 수 있도록 조사자와 피조사자 간 라포(rapport) 형성 노력을 경주하도록 명시하고 있다(여고68240-88, 2002.9.5). 그러나 앞서 III-4장에서 살펴보았듯이, 실제 일선에서 이루어지고 있는 근로감독관에 의한 조사 과정에서는 이러한 권고 내용이 제대로 실행되지 않는 경우가 많다.

이에, 조사 내용에 대한 비밀 유지 관련 조항을 명시하고, 성희롱 피해자에게 친화적인 진술 환경을 조성하기 위한 정책적 노력이 필요하다고 하겠다.

저희들이 조사 자체는 오픈된 곳에서는 안 해요. <아까 그 사무실에서는 안 해요?> 거기서 하면 하는데 좀 구체적으로 해야 될 경우엔 다른 방에 가서 해요. 고용정보실을 이용해서. 그 전에 ○ ○ 사건도 거기서 조사를 했어요. 좀 얘기하기 편한 곳에 가서 얘기하고, 여성감독관이 가서 하고, 그렇게 했는데, 조사를 받으면서 이 사람들이 염려했던 것들, 구체적으로 노출은 안 됐는데... - 근로감독관J

3) 사건 처리 기간의 단축과 처리 경과의 정기적 고지

무슨 일이 일어났고 어떻게 되어가고 있는지에 대해 알려주는 것은, 심리적 안정감을 주고 그 정책이 더 이상의 성희롱을 막기 위해 존재하며 행정기관이 성희롱을 진지하게 다루고 있다는 인식을 증진시킴으로써 정책 만족도를 높일 수 있다.¹¹⁴⁾ 따라서 행정기관의 구제 절차가

어떤 순서로 진행되며 대체로 어느 정도 기간이 소요되는지를 설명하는 것, 법적 처리 시한을 엄수하고 시한을 연기할 때 진정인에게 사유와 연기된 시한을 고지하도록 하는 것, 그리고 조사가 진행되는 도중에 지속적으로 진행 상황을 알려주는 것은 사건 처리 기간의 장기화에 따르는 피해자의 진정 취하 등 중도 포기의 문제를 보완할 수 있는 효과적인 방안이 될 수 있다.

또한, 신고가 접수되었을 때 즉시 조사에 착수해야 하며, 관련 지침에 조사가 착수되어야 할 시한을 명시해야 한다. 조사 착수 자체가 지연되면 피해자는 자신의 신고가 진지하게 다루어지지 않고 있다고 느끼게 되며, 이는 곧 행정기관의 공정성에 대한 신뢰 실추로 연결될 수 있다. 뿐만 아니라 조사 착수가 지연될수록 조사를 통해 얻을 수 있는 진술의 정확도 역시 떨어지게 된다. 시간이 경과할수록 세부적인 정황 정보들은 쉽게 잊혀지기 때문이다.

정책대안

1. 진정인 및 피진정인(사업주), 성희롱 행위자, 참고인 등에 대한 조사 과정 일체에서 서로 대면하거나 마주치지 않도록 조사 일시를 적절히 안배한다.
2. 불가피하게 성희롱 피해자와 행위자를 대질 조사하여야 할 경우, 이를 피해자에게 사전 통지하여 심리적 충격을 최소화한다.
3. 특히 피해자 조사시에는 프라이버시의 침해 없이 비밀보장이 이루어지는 가운데 편안히 진술할 수 있도록 가급적 조사 담당자를 피해자와 동일한 성(性)의 감독관으로 배정하고, 진술 장소를 제3자의 방해가 없는 별도의 조사 공간으로 정한다.
4. 행정기관 진정이나 조사에 응했다는 이유로 불이익을 주는 것/받는 것은 위법한 행위임을 주시시키고, 진정인 또는 참고인에게는 불이익 조치가 발생할 시 이를 상담 및 신고할 수 있는 절차와 방법을 알린다.
5. 조사 과정에서 있을 수 있는 불만에 대해, 조사 중인 사건에 나쁜 영향을 미칠지도 모른다는 걱정 없이 이를 신고할 수 있도록 민원 창구를 설치하고 이를 홍보한다.
6. 조사에 착수하기 전, 구제절차 전반과 향후 진행 과정에 대해 일반인이 이해하기 쉬운 용어로 설명한다.
7. 관련 지침에 조사 착수 시한을 명시하고, 가급적 신고 접수 즉시 조사에 착수하도록 한다.
8. 조사 착수시 소요되는 기간과 법적으로 명시된 시한을 진정인에게 알리고, 약속된 시한을 엄수하며, 불가피하게 이를 연기할 시 납득할 만한 사유와 연기된 새로운 시한을 진정인에게 즉시 고지한다.
9. 사건 처리 기간 장기화로 인한 진정 취하 등을 방지하기 위하여, 일정 시점마다 조사 진행 경과를 진정인에게 고지한다.

114) Laura A. Reese, Karen E. Lindenberg, "Assessing Local Government Sexual Harassment Policies", *The American Review of Public Administration*, Volume 32, Number 3 (September 1, 2002), pp. 295-311.

(5) 인권 시각에 입각한 지침 마련과 전문 조사관의 확충

1) 명문화된 조사 지침 마련

사건 조사 및 처리 방법에 대한 명시적인 가이드라인이 없으면 담당 조사관마다 사건 처리가 달라져, 모든 성희롱 신고가 지역 및 담당자에 관계없이 동일한 방식으로 조사될 것이라는 보장을 줄 수 없다. 현재 조금씩 축적되고 있는 근로감독관 업무지침을 대폭 심화·확대하여 명문화된 조사 지침을 확립하는 것이 질 높은 행정서비스 제공에 무엇보다 중요하다고 하겠다.

Dorfman 등(2000)은 성희롱 사건 조사 과정에서 3가지 차원의 정의를 고려할 필요가 있다고 주장한다. : 첫째, 분배적 정의(distributive justice)는 공정한 조사라고 말하기 위한 일종의 ‘하한선’이다. 특히 양 당사자간 상황인식·주장·이해관계가 극단적으로 대립되는 경우가 많은 성희롱 사건에서, 조사에 따른 결정이 공정한 결과를 가져왔는가에 대한 고려가 분배적 정의를 구성한다. 둘째, 절차적 정의(procedural justice)는 결정이 이루어지는 ‘방식’에 관한 것이다. 이는 공정하게 기능할 수 있도록 세심하게 확립된 조사 절차들을 요구한다. 셋째, 상호적 정의(interactional justice)는 사건 당사자들이 조사관에게 어떻게 대우받았는가에 관한 것이다. 특히 상호적 정의를 실현하기 위해서는 전문적인 교육을 받은 조사관이 반드시 필요하다.

구체적인 조사 과정으로 들어가 보면, 조사는 신속하게 이루어져야 하며 관련자로부터 타당성 있는 정보를 얻도록 노력해야 한다. 무엇보다 질문을 할 때는 객관적이어야 하며, 위협적인 태도를 취해서는 안 되며, 신고된 사건이 신중하게 처리될 것이라는 점을 신고인에게 확신시켜야 한다. 또한 나름대로의 추정은 하지 않아야 하며, 유도성 질문을 하여서는 안 된다. 조사과정에서 신고인의 비밀을 보장하고, 가능한 한 증인의 정체도 보호해야 한다.

근로감독관들을 비롯하여 일선에서 직장내 성희롱 사건의 조사를 담당하게 되는 조사관들이 공통적으로 지적·호소하는 것은 직장내 성희롱 사건에서 증인이나 물증이 없어 판단에 어려움이 많다는 점이다. 이때 두 당사자의 진술의 신빙성을 밝혀줄 수 있는 다음과 같은 사항을 고려해야 한다. 우선, ① 일관성 (증언이 다른 사람들의 말과 일치하는가?) ② 내재적 가능성 (증언 내용이 믿음직한가?) ③ 태도 (본인의 이야기가 진실로 들리는가, 거짓으로 들리는가?) ④ 거짓을 꾸민 동기 (거짓말을 해야 할 이유가 있는가?) ⑤ 과거의 전력 (성희롱 행위자로 지목된 사람이 과거에도 유사한 행동을 한 전력이 있는가?)를 종합적으로 고려해서 판단한다.

조사 결과 성희롱이 있었던 것으로 결론이 나면 신속하게 시정조치를 해야 한다. 시정조치는 해당 성희롱이 중단되는 것은 물론 앞으로 재발을 방지할 수 있는 조치가 모두 포함되어야 한

다(여성특별위원회, 2000). 미국의 경우 완벽하지 못한 조사는 법원이 상급자의 행동에 대한 책임을 판정하는 데 작용할 수 있다고 본다. 예를 들어, 한 재판에서는 고용주가 고발 당사자와 가해 용의자만을 면담하였던 것이 성희롱에 대한 고발에서 고용주가 적절히 대처하지 않은 것으로 인정하는 여러 요소 중 하나였다(Broom v. Regal Tube Co.).¹¹⁵⁾

[표-25] 미국 EEOC 성희롱 업무지침 중 조사시 질문내용

조사인	질문내용
고충신고인	① 누가? 무엇을? 언제? 어디서? - 누가 당신을 성희롱하였는가?, 언제 그런 일이 일어났는가? - 그 행위는 어떤 성격의 행위였는가? ② 그 행위가 당신에게 어떤 영향을 미쳤는가? ③ 그 행위를 반기지 않는다는 사실을 분명하게 상대방에게 알렸는가? 아니면, 알리지 못한 이유가 있는가? ④ 그 언행이 얼마나 자주 반복되었는가? 지금도 계속되고 있는가? ⑤ 증인은 있는가? 그 이야기를 누구에게 털어놓지는 않았는가? 당신이 불쾌해하는 모습을 목격한 사람은 없는가? ⑥ 유사한 일이 다른 사람에게도 발생하지 않았는가? ⑦ 사건이 어떻게 종결되기를 원하는가?
제3자	① 무엇을 목격하고 무엇을 들었는가? ② 고충 신고인이 당신에게 무슨 이야기를 했는가? ③ 도움이 될 정보를 가지고 있는 사람이 또 있는가?
성희롱 행위자로 지목된 사람	상대의 피해주장이 거짓이라고 주장할 경우, 상대가 왜 거짓말을 하는지 물어보라. 그리고 거짓임을 입증할 사람을 알고 있는지 물어보라.

※ 출처 : EEOC 개요 및 성희롱업무처리지침

115) 미국 '여성법률구조기금'에서 1993년 개정 발표한 성희롱 지침

정책대안

◆ 성희롱 신고 사건의 조사 5단계¹¹⁶⁾

◇ 1단계 : 성희롱 금지에 대한 적절한 공지

- 조직은 성희롱을 예방할 법적 의무가 있으며, 성희롱 발생시 그것을 중지시키기 위해 즉각적이고도 적절한 조치를 취할 의무가 있다.
- 강력한 성희롱 방지 정책은 성희롱을 금지하고, 모든 피해자 및 증인들에게 즉시 신고하라고 교육하며, 가해자는 처벌될 것임을 분명하게 명시해야 한다.
- 성희롱 신고를 위한 대안적인 신고 체계가 이용 가능해야 한다.
- 성희롱 정책은 모든 근로자들에게 배포되고 소통되어, 경영자와 근로자가 성희롱에 대해 어떻게 행동해야 하는지를 인식할 수 있어야 한다.
- 관리자와 근로자는 성희롱 문제에 대한 교육을 받아야 한다.
- 조직 내 분위기가 성희롱 방지 정책을 강화해야 한다.
- 불만 신고 절차는 '이용자 친화적으로' 구성되어야 하며, 성희롱 신고에 적합해야 한다(tailored to sexual harassment complaints).

◇ 2단계 : 신고 접수 및 전문성 있는 조사관의 지명

○ 불만 신고 접수

- 전문성 있는 조사관이 지명되어야 하며, 가능한 한 빨리 조사를 시작해야 한다.
- 피해주장에 대한 정보는 "알아야 할 필요가 있는 사람"에게만 공개될 것이라는 보장이 있어야 한다.
- 어떠한 보복 조치도 용납되지 않을 것이라는 보장이 있어야 한다.
- 불만 신고는 진지하게 다루어져야 하며, 이는 피해자와 의사소통되어야 한다.
- 피해신고자는 그/그녀의 사건을 충분히 진술하도록 격려받아야 한다. (자세한 것은 3단계 참조)

○ 전문성 있는 조사관을 지명해야 하며, 조사관은 다음과 같이 해야 한다

- 내부 조사 절차를 포함한 회사의 정책, 절차, 실제에 대해 알고 있어야 한다. 적용될 수 있는 법률에 대한 이해도 매우 중요하다.
- 조사과정 내내 독립적이고 한쪽에 치우치지 않은 입장을 유지해야 한다.
- 피조사자를 대할 때 민감하고(sensitive), 공감적(empathetic)이며, 배려적이어야(caring) 한다.
- 진실을 추구하고, 외부의 힘에 의한 압력에 굴복하지 말아야 한다.
- 조사관은 피해신고자에게 원하는 결과가 무엇인지에 대해 물어보아야 한다.

116) Peter W. Dorfman, Anthony T. Cobb, Roxanne Cox, "Investigations of sexual harassment allegations: Legal means fair - or does it?", *Human Resource Management*, Volume 39, Number 1 (Spring 2000), pp. 33-49. 여기서 소개하는 내용은 이 논문에서 제시된 5단계 내용을 발췌 및 수정 보완하여 재구성한 것이다. 주로 사내에서의 성희롱 신고 조사 절차를 전제로 제시된 것이나, 행정기관 담당자들이 사건 조사를 할 때도 상당 부분 원용될 수 있으리라 본다.

- 조사과정을 즉시 시작하라. 자기 일을 중단하고 조사에 전념하라. 불만 신고가 접수된 당일 조사가 시작되었다는 것은, 그 불만 신고가 진지하게 다루어지고 있다는 것을 보여준다.
- 가능하다면 양성 모두가 포함된 두 명의 팀원을 지명하라. 한 명만 조사를 할 경우, 이 조사관은 피해신고자와 같은 성별이어야 한다.

◇ 3단계 : 조사 - 사실 확인 (누가, 무엇을, 언제, 어디에서)

- 조사관은 다음과 같이 해야 한다 :
 - 조사를 위한 준비 작업으로서 과거의 업무 내력(work histories)을 검토하고, 직장에서의 성적 행동에 대한 조직 내 분위기를 평가해야 한다.
 - 피해주장에 대해 우선 '피해자'와, 그 다음에 '가해자'와, 마지막으로 '증인'과 이야기해야 한다.
 - (절차를 유연하게 활용하더라도) 법률의 '조문(letter)'뿐만 아니라 '정신(spirit)'을 따라야 한다.
 - 모든 행동을 시작하기 전에 그가 따를 기본적인 규칙과 절차들에 대해 의사소통해야 한다.
 - 그러한 행동이 초래하게 될 어려움과 불편에 대해 유감을 표현해야 한다.
 - 주의 깊게 청취하고 사람을 대할 때 존중할 것임을 공언해야 한다.
 - 어느 한쪽 편을 들러 하지 않고 양쪽 모두에게 관련 정보를 제공해야 한다.
 - 결정이 나기 전에 편견 섞인 말을 해서는 안 된다.
- 사람을 대할 때의 민감성(sensitivity)이 강조되어야 한다. (즉, 타인의 감정을 존중하고, 예의를 지키고, 양쪽 모두 존엄을 유지할 수 있게 해야 한다.)
- 조사를 통해 얻어진 정보는 정확하고, 관련성 있고, 완결된 것이어야 한다.
- 효과적인 의사소통에는 양쪽 모두에게 그 과정에 대해 시의적절하게 설명해주는 것도 포함된다.
- 제2의 조사관으로 하여금 면담 도중 세부 사항을 기록하도록 하라.
- 가해자 면담을 할 때 '성희롱'이라는 용어를 피하라 ; 대신 그 행위를 지칭할 때 '부적절한 행동' 또는 '문제될 수 있는(questionable) 행위'라고 표현하라.
- 가해자와 피해자에게, 모든 만남을 최소화하고 상황에 대해 서로 또는 다른 동료들과 토론하지 말라고 하라.
- 인사부나 조사관이 비밀을 누설하는 일은 없을 것이라고 양쪽 모두에게 보장하라.
- 모든 증거를 수집하고 조사했는지 확인하라. 증인들과 면담을 수행할 때 새로운 정보를 발견할 수도 있는데, 그럴 경우 이 새로운 정보에 대해 조사하라.
- 사실과 소문을 구분하라. 소문을 좀 더 파고들어 조사하라.

① 피해자 면담

- 사건을 둘러싼 전반적인 정황을 파악하고(누가, 무엇을, 어디서, 언제), 특정한 세부 사항들을 알아내며, 성희롱이 피해자에게 어떤 영향을 주었는지, 그리고 피해자가 의료적 치료를 받았는지 여부를 알아내야 한다.

- 사건을 뒷받침할 수 있는 세부 사항에 대해 질문 받거나 기타 특정한 증거를 피해자에게 요구한다. 예를 들어, 상사나 다른 근로자에게 불만을 이야기한 적이 있는지 ; 또는 그/그녀의 피해 주장의 신뢰도를 높여줄 수 있는 노트, 문서, 또는 기타 문서가 있는지 물어본다. (하지만, 이런 과정이 사건이 진지하게 다루지게 하기 위해 뛰어넘어야 할 장애물처럼 여겨지지 않도록 주의하라.)
- 피해자로부터 문서화된 진술서를 받거나, 조사관이 진술서를 작성한다.
- 비밀 유지와 다른 누구와도 사건에 대해 이야기하지 않는 것이 갖는 중요성의 논리적 근거를 설명한다. (즉, 다른 사람을 면담할 때 정확한 정보가 수집되도록 보장하기 위해서라는 것을 말이다.)
- 문제를 어떤 식으로 해결했으면 좋을지에 대해 피해자의 생각을 묻는다.
- 다음과 같은 행동 및 태도를 통해 공정성에 대한 인식을 증진할 수 있다.
 - 피해자를 존엄과 존중으로 대하라. (예를 들어, 은인인 척하거나, 복수심, 편파성, 비난하는 태도를 보이지 말라.)
 - 조사의 기본 규칙들과 각 단계들에 대해 충분히 설명하라.
 - 능동적으로 경청하라. 관심과 배려를 표현하기 위해 비언어적 의사소통(예를 들어 몸짓)과 언어적 신호(verbal cues)를 사용하라. (예를 들어 보다 분명히 하기 위한 추가 질문을 하라).
 - 피해자의 시각에서 피해 진술을 이해하라. 이는 ‘합리적 인간’ 기준에서 ‘합리적 여성’ 기준으로의 전환을 의미한다.
 - 공감을 표현하라. 아직 어떤 결정도 내려지지 않은 상태라 하더라도, 공감과 배려의 느낌을 전달하는 것은 사려 깊은 행동이다. 피해자가 느낄 수 있는 당혹감에 대해 당신이 유감스러워하고 있다는 것을 피해자가 알게 하라.
 - 당신이 아직 마음을 정하지 않았고, 모든 증거를 충분히 검토할 거라는 것을 보이라.

② 가해자 면담

- 그런 사건이 있었는지 여부, 환영받는 행동이었는지 아니었는지 여부, 그리고 해당 사건에 대한 가해자의 시각을 입증할 수 있는 증인이 있는지 여부를 물어보고 대답을 들어야 한다.
- 당시 상황에 대한 가해자의 시각에 대해 물을 때 염려하는 태도를 보이고, 당신이 아직 마음을 정하지 않았다는 것을 알리면서 완전한 정보를 요구하라.
- 조사관은 어떤 보복도 용납되지 않는다는 것을 가해자에게 알려야 한다. 몇몇 회사들은 가해자가 어떠한 보복에도 관여하지 않겠다는 각서에 서명하도록 요구하기도 한다. [...] 어떤 종류의 행동과 태도가 보복 인지를 이야기하는 것도 권할 만하다. 예를 들어, 적극적으로 피해자를 곤경에 처하게 할 방법을 찾는 것 외에도, 피해자를 멀리하고(shunning) 배척(ostracism)하는 등의 소극적인 행위들 역시 보복으로 간주될 수 있다는 것을 주지시킨다.

③ 참고인 면담

- 증인일 수 있는 사람을 면담하지 않을 경우, 그 이유가 무엇이건 간에 피해자는 자신의 주장의 진실을 조사하기 위해 가능한 모든 것을 다하지 않았기 때문에 부당하게 대우받았다고 생각할 수 있다. 모든 가능한 참고인을 면담하라.

- 증인들에게 그들의 정보가 알려지지 않을 것이라고 확인해 주면 그들이 좀 더 기꺼이 응하게 될 가능성이 높아진다.

◇ 4단계 : 결정 - 피해 주장에 대한 평가

- 결정은 정확하고(accurate), 관련성 있고(relevant), 총체적인(complete) 정보에 기초해야 한다.
- 결정하는 사람의 검토 과정은 '제반 상황의 총체(totality of circumstances)'를 종합해야 한다. (즉, 성격, 빈도, 강도(severity), 영향, 사건이 일어났던 맥락(context) 등을 종합적으로 고려해야 한다.)

◇ 5단계 : 적절한 조치를 취하기

- 성희롱은 즉시 중단되어야 하며, 가해자는 징계되어야 한다.
- 징계 조치는 성희롱의 특정 유형과 심각성, 빈도, 기간 및 그 가해자의 과거 성희롱 경력을 모두 고려하여 결정되어야 한다.
- 징계조치와 관련하여 피해자와 가해자의 시각이 상치되는 것이 일반적이거나, 피해자들 사이에서도 어떤 징계가 적절할 것인지에 대해 의견이 다를 수 있다. 피해자의 의사를 보다 충분히 반영하고 공정하게 대우받았다는 느낌을 증진시킬 수 있는 최선의 징계가 어떤 것일지 피해자 자신에게 물어보라.
- 징계 조치에 대해 양 당사자 모두에게 설명을 제공해야 한다.
- 결정된 조치가 피해자의 근무 환경에 의도하지 않은 결과를 가져올 수도 있으므로, 결정된 징계 내용에 대해 피해자가 이의 또는 재검토를 요청할 기회를 주도록 한다.
- 쟁점, 증거, 적절한 구제책 등을 포함한 모든 조사 결과들은 서면화된 형태의 조사 기록으로 남겨져야 한다. 단, 조사 기록은 비밀이 보장되고 접근이 제한된 곳에 보관되어야 한다.
- 어떤 형태이든 보복이 일어나고 있지 않은지, 또 다른 성희롱 행위는 없는지, 피해자가 축출되지는 않았는지 등에 대한 사후 모니터링이 필요하다.
- 피해자에게 조사 결과에 대해 지속적으로 알려 주고, 또 다른 사건이 있으면 언제든지 조사할 것이라는 점을 강조하라.

또한, 직장내 성희롱 사건을 조사하고 성희롱 여부를 판단할 때, 해당 사건과 무관함에도 불구하고 잘못된 성 인식과 통념으로 인하여 자칫 부당하게 피해근로자의 과거 성적 경험(性歷) 또는 성적 평판을 문제삼지 않도록 현행 사건조사지침을 개정·보완해야 한다.

참고로 뉴질랜드의 <고용계약법> 62조 제(4)항에는, “성희롱을 받았다고 신고할 경우 신고

자의 성적인 경험 또는 성적인 평판을 증거로 하여 고려하여서는 안 된다”고 명시되어 있다.

정책대안

1. 성희롱 피해 신고인을 조사할 때 신고인의 과거 성적인 경험 또는 성적인 평판 등 해당 사건 자체와 무관하며 조사의 공정성에 대한 신뢰도에 악영향을 미칠 수 있는 질문을 해서는 안 되며, 그러한 정보를 성희롱 사건 판단의 증거로 고려해서는 안 된다.
2. 위 내용을 성희롱 사건 처리 업무를 담당하는 일선 근로감독관들에 대한 교육 내용 및 업무 지침 등에 포함시킨다.

2) 전문성과 인권 의식을 갖춘 조사관의 확충

위와 같은 지침이 실제로 현실화되기 위해서는 전문적 지식뿐 아니라 인권 의식까지 갖춘 조사관을 확충하는 것이 필수적이다. 성희롱 사건 조사를 담당할 조사관들은 최소한 다음과 같은 내용이 필수적으로 포함된 전문 교육을 필수적으로 이수한 사람들이어야 한다. :

- 서로 다른 성별 및 직위를 갖고 있는 사람들을 대하는 방법과 스트레스 하에서도 그들과 긍정적으로 상호작용하는 방법 등, 민감성(sensitivity)과 청취 기술(listening skills)에 대한 교육
- 비밀 유지, 정보 수집, 증인 면담, 기록 보관 방법 등을 포함한 일체의 조사 과정에 대한 교육
- 법적 권리 및 보호에 관한 교육

(6) 성희롱으로 인해 퇴직한 피해자 구제 및 신고 촉진을 위한 보상제도 도입

: 미국 EEOC의 “back-pay” 지급제도와 스웨덴 <평등기회법> 참조

앞서 살펴보았듯이, 현재 직장내 성희롱 피해자들이 퇴직을 결심했거나 이미 퇴직을 한 상태에서 행정기관을 통한 구제를 요청하는 경우가 많고, 소규모 사업장의 경우 및 가해자가 사업주인 경우는 성희롱 행위자나 사업주를 징계한다 하더라도 피해자의 노동권을 회복할 수 있는 길이 거의 없는 상황이다. 이는 성희롱 피해자들이 아무런 보상 없이 적극적으로 행정기관을 이용할 것을 기대하기 매우 어려운 조건이다. 그리고 이러한 조건으로 인해 상당수의 성희롱 사건들이 행정기관에 신고되지 않은 채 묻혀진다면, 피해자가 성희롱 없는 근무 환경에서 계속 근무할 수 있도록 해야 한다는 성희롱 관련법의 실효성을 크게 떨어뜨리는 결과를 가져올 수

밖에 없다.

그런데 피해자에 대한 보상 제도를 도입할 경우, 피해자에 대한 실질적인 의미에서의 ‘구제’ 방안이 될 수 있다는 점과 더불어 성희롱 신고 자체를 촉진하는 유인이 될 수 있다는 점에서 피해보상제도 도입을 적극적으로 고려해볼 필요가 있다.

1) 보다 실질적인 피해 구제를 위한 피해 보상제도 모색

우선, 성희롱으로 인한 시간적, 정신적, 육체적, 대인 관계적, 업무적 손실 등은 당장 눈에 보이지 않는다 하더라도 매우 광범위하며, 장기간 피해자의 삶, 건강, 직업적 경력에 악영향을 줄 수 있다. 뿐만 아니라 이러한 종류의 피해는 엄밀한 의미에서의 ‘원상회복’이 불가능하다는 점에서, 해고나 임금채불 등과 같은 기타 근로조건상의 문제와는 성격이 다르다. 그럼에도 불구하고 아직까지 성희롱에 대한 사회적 인식의 미비함으로 인해, 피해에 대한 보상을 주장하는데 문화적 압력을 경험하는 경우가 많다.

[상담을 할 때] 그 사람으로 인해서 내가 직장을 퇴사하게 되는 거니까, 민사소송을 해서 보상은 꼭 받으시라고 얘기를 하는데, 많은 가해자들이 써먹는 ‘돈 바라라고 그러다’, 그런 거 때문에 피해자들이 많이 억압을 받는 거 같아요. ‘됐다, 돈도 필요없다’, 이러면서 당연한 권리도 못 찾고 그러죠. - 상담자 A

만약 별도의 ‘민사상 손해배상청구소송’을 제기하는 불편 없이도 이러한 피해에 대한 보상이 어느 정도 이루어질 수 있게 한다면 ‘피해자 구제’라는 그간 간과되어 왔던 입법 목표는 한층 현실화될 것으로 보인다. 한편 실제로 성희롱 사건을 공식적인 절차에 따라 해결하고자 하는 경우 증거 확보의 어려움으로 인해 피해자 본인이 녹취를 하거나 정신적·육체적 고통으로 인한 치료비용이 요구되는 경우도 적지 않다. 이런 면에서 보면 보상 제도의 도입은 그간 ‘법 적용을 받기 위해’ 피해자 본인이 져야 했던 경제적 비용의 부담을 일부 덜어줄 수 있다는 점에서도 긍정적이다.

중간에 대화 녹음해 놓은 거 녹취록 풀고 이러느라고 돈 한 십 몇만원씩 들고 이랬는데, 그걸 다 날렸지. 그런데 그거를 받기에는... 뭐 어려움이 있죠. 알아서 잘 주면 다행이지만, 그렇게 하기는 어렵고. - 상담자C

이미 여성부에서는 시정 권고 사항의 내용 중 하나로 손해배상 결정을 내려 왔으며, 최근 여성부 남녀차별개선위원회가 발표한 자료에 따르면, 지난 5년간 손해배상 결정을 내린 건수는 모두 56건, 1인당 평균 손해배상 결정액은 3,988,091원, 최고 결정 금액은 1,200만원이었다고 한다.¹¹⁷⁾ 비록 강제력은 없으나 중앙 행정기관의 이 같은 조치는 많은 성희롱 피해자들에게 보다 다양한 선택지를 제공하고 특히 이미 퇴사한 피해자들에게 적극적으로 신고하고자 하는 의지를 북돋울 수 있다.

예방교육이 제대로 되지 않은 상황에서 성희롱이 있었다는 것을 신고했을 때 이분한테 어쨌든 조금이라도 보상되는 부분이 있으면 근무 중이라도 있을 수 있고, 그리고 그만두고 나서라도 문제 제기할 수 있는데... 그래야 그 사업주가 다시는 안 하잖아요? 그만두더라도 문제제기해야 한다고 저희가 이야기를 하는 이유는 [같은 가해자에 의한] 피해자가 계속 생기거든요. “그 이전에 그만둔 언니도 그랬어요”, 이렇게 이야기를 해요. 그래서 그 사업주가 다시는 안하게끔 하려면 신고해야 된다고 이야기를 하는데, [피해자 본인으로서] 그게 번거롭고 싫은 거예요. 왜냐하면 자기가 가만히 있으면 그냥 [다른 회사에] 취업하면 되는데... 라고 많이 하거든요. [이럴 때] 보상 부분이 있으면... - 상담자 D

2000년 여성노동법개정을 위한 연대회의의 개정안에서도 이와 같은 조항을 찾아볼 수 있다. 당시 연대회의는 피해자 보호를 위해 ‘사업주는 업무와 관련하여 발생한 직장내 성희롱, 폭언·폭행의 피해에 대하여 보상할 의무가 있다’는 조항을 신설할 것을 주장한 바 있다.¹¹⁸⁾

실제로 미국 EEOC의 경우, 근로자가 성희롱으로 인하여 해고되거나 직장을 떠난 경우, 사용자는 그 근로자의 복직과 함께 그 동안 지급받지 못한 임금(back-pay)을 지급해야 한다고 규정하고 있는 것을 볼 수 있다.¹¹⁹⁾ 또 스웨덴의 ‘평등기회법’에도, “필요한 경우 사용자는 더 이상의 성희롱을 막기 위해 조치를 취해야 하며, 이러한 사항을 지키지 않은 사용자는 성희롱 피해를 당한 고용인에게 손해를 배상해야 할 책임”을 지도록 규정하고 있다(동법 27조a).¹²⁰⁾

이처럼 사업주가 책임을 다하지 않은 경우 피해자에게 back-pay 또는 손해배상 형식으로 보상하게 하는 제도를 응용하여 우리나라에 도입한다면, 피해자에 대한 실질적인 구제 방안이 될

117) “직장 성희롱 ‘40대 중간간부’ 최다”, 김성재 기자, <한겨레신문> 2004-08-25 18:28

118) 여성노동법개정연대회의(2000), 여성노동법개정을 위한 토론회 자료집.

119) <http://www.eeoc.gov/policy/regs/index.html>

120) 이와는 좀 다르지만, 캐나다에서는 인권법을 위반한 성희롱에 대해서 인권위원회가 수행할 수 있는 구제절차 중에는, 성희롱으로 인해 침해된 권리나 기회의 회복, 성희롱이 없었다면 받았을 임금의 지급 또는 손실의 배상 등 구제명령을 내리는 것이 포함되어 있다.

수 있음은 물론이고, 피해자가 퇴직을 하는 경우라도 신고율을 높임으로써 동 사업장에서의 피해 재발을 막는 데 큰 도움이 될 수 있다.

2) 포상을 통한 적극적인 신고 촉진

자기가 회사 다니고 있을 때는 우리 회사가 [예방교육] 하지 않았다고 미실시로 신고하기는 쉽지 않고. 그러니까 그거 신고하는 것도 자기가 그만둘 때까지는 못 하는 거예요. 망설이게 되고. - 상담자 D

또한 피해자에 대한 보상 장치를 마련하는 것은, 성희롱 발생 사건에 대해서뿐 아니라 고평법이 사업주의 중요한 의무로 규정하고 있는 성희롱 예방 의무를 이행하지 않았을 때 이에 대한 사업장 내의 자율적 모니터링과 신고를 촉진하는 효과를 가져올 수도 있다. 특히 근로감독관 수가 턱없이 부족한 현실에서, 성희롱 예방교육 미실시에 대한 신고 및 포상 제도를 마련함으로써 소규모 영세 사업장에까지 법의 취지가 현실화될 수 있으리라 기대된다.

정책대안

1. 별도의 민사소송 제기 없이 성희롱 결정 이후 피해자가 피해보상을 받을 수 있도록 하는 제도적 방안을 도입한다. 구체적으로는, 미국 EEOC와 스웨덴의 평등기회법을 참조하여, 사업주 책임을 다하지 않은 사업주가 피해근로자에게 back-pay 또는 손해배상금을 지급하도록 한다.
2. 행정력이 미치지 못하는 상황에서 직장내 성희롱 예방교육을 보다 활성화하기 위한 방안으로서 예방교육 미실시 사업장을 신고할 경우 소정의 포상금을 지급하여 사업장 내의 자율적 모니터링 기능을 강화하는 방안을 모색해 본다.

(7) 가해자 직접 처벌 조항의 법제화에 대한 적극적 검토

많은 연구들이 성희롱 문제를 해결하는 방안의 하나로 가해자에 대한 처벌강화를 지적하고 있다(한국노총, 2002; 한정자 외, 2001; 초민호, 1998).¹²¹⁾ 그러나 현행법은 가해자에 대한 처벌을 전적으로 사업주의 징계권에 위임하고 있다. 그럼에도 가해자를 징계하지 않은 경우 사업주

121) 실제로 한국노총(2002)의 조사에 의하면 응답자의 약 81%가 '성희롱은 가해자에 대한 징계가 미약하기 때문에 재발한다'고 응답하였다.

에 대한 처벌은 500만 원 이하의 과태료로 매우 경미하며, 사업주가 과태료를 내고 가해자를 징계하지 않는 것도 가능한 실정이다.

가해자로 판정나도 징계하는 것은 그 사업주의 권한인 거죠. 사업주가 심지어 가해자를 대신해서 벌금을 내버리면 그만인 거. - 지원자O

사업주에게 전적으로 징계권을 위임하고 그에 대한 아무런 규제도 없는 현실에서 사업주는 징계회피는 물론 형식적인 징계 등 다양한 방법으로 가해자 처벌조항을 실질적으로 위반하는 것이 가능하다. 무엇보다 그로 인해 피해자에 대한 실질적인 보호가 위협받는 경우가 발생한다.

피해자들한테, '가해자한테 직접 [징계]하는 것은 아니다'라고 설명을 하면, 피해자 입장에서는 정말 잘 이해가 안 되죠. 왜 그래야 되는지... 그리고 안 지켰을 경우에 받게 되는 벌칙 조항 등이 없다는 것을 알려주면, 완전히 '이게 무슨 법이냐?' 이런 이야기가 나오죠. - 상담자 A

[징계를] 집행하지 않았을 때의 벌칙들이 있어야 한다고 생각을 하는데, 그런 게 좀 약하죠. 그래서 실제로 성희롱 상담 오는 사람들이 굉장히 실망해요. 내가 신고하러 오기가 어렵지, 신고하면 파바박 뭔가 떨어질 줄 알았는데, 기껏 뭐 과태료 수준이야. 그것도 한 6개월 7개월 있다가. 이런 거 보면 정말 실망하죠. 그 실망 때문에 좌절해서 안 하려고 하는 사람들도 있고, '차라리 빨리 다른 데 취직하는 게 낫겠다', '잊어버리는 게 최선이다'라고 생각하는 사람들도 있고. - 상담자 C

일반적인 근로관계에서 분쟁의 당사자가 피해근로자와 사업주에 국한되는 것과 달리 성희롱 사건의 경우 피해근로자와 가해근로자, 그리고 사업주책임을 지는 사업주가 존재한다. 현행법은 사업주에게 가해자를 징계하고 피해근로자를 보호하는 권리와 의무를 부여하고 이를 위반했을 경우 사업주를 처벌하고 있다. 성희롱 사건이 발생했을 때 성희롱 예방 및 관련 의무를 불이행한 것에 대한 사업주책임을 묻는 것은 당연하겠지만, 현행법이 가해자가 아닌 사업주를 처벌하는 것으로 국한되어 있어서 피해자가 오히려 사업주와 분쟁당사자로 만나야 하는 어려움이 존재한다. 즉, 행정기관 구제 절차가 진행되는 과정에서 오히려 "사업주와 가해자가 같은 '피진정인'의 입장"에서 진정한인 '피해자'를 만나게 되는 것이다.

가해자와 피해자 간 사내 지위 및 권력의 차이가 현격하고, 절차적으로도 법 취지가 무력화 될 수 있는 허점이 많은 상황에서, 가해자에 대한 징계를 전적으로 사업주 자율에 맡겨두는 것

은 결과적으로 피해자에 대한 부당한 대우로 귀결될 가능성이 크다. 따라서 성희롱의 경우 사업주의 책임을 묻는 것도 중요하지만 범위반의 직접 당사자인 가해자에 대한 실질적인 처벌이 가능해야 한다고 본다.

회사 측에서는 하급 여직원보다는 상급자가 더 중요하죠. 우선은 실제 일을 하는 데 있어서의 비중 문제가 있고, 또 하나는 상급자들에 대한 징계 조치가 그 이후에 전체 위계질서에 미치는 영향 때문이기도 한 거고, 그리고 또 좀 더 나아가서는 그 회사 전체의 이미지 때문이라도, 회사가 오히려 가해자를 보호하면서 나오는 경우들이 상당히 많은 케이스... - 상담자 C

회사가 그전에 뜨뜨미지근하게 정직 먹이고 견책 먹일 때는 가해자들이 눈도 깜짝 안 했어요. 가장 무서운 인식이 뭐냐 하면, 가해자 집단에서 ‘[피해자들이] 소송하고 진정해봤자 회사는 우리 편이다, 간부들 편이다’라고 생각하는 거... 왜냐하면 일상적인 조직문화가 간부들의 충성을 유도하려면 회사가 누가 뭐래도 그 간부들을 보호해야 되는 거예요. 그래서 그 인식이 정말로 피해자들에게 너무너무 무서웠어요. [...] [나중에 피해자들 말을 빌리자면] 멋모르고 했으니까 갔지, 이런 법제도를 알았다면 법을 믿고는 하지는 않았을 거다. [...] 처음에는 모르고 굉장히 법이 우리 편일 거라고 생각을 했는데, 나중에 법을 알고 나니까 정말 법을 믿고는 못 하겠다는 생각이 들더라구요. - 지원자 O

특히, 가해자에 대한 직접 징계 규정이 없는 문제점은 성희롱 피해자나 지원자, 민간단체 상담원들뿐 아니라 일선 근로감독관들도 공통적으로 지적하는 내용이었다.

가해자 직접 징계 조항이 필요하다. 사업주에 의한 징계가 미약하고, 징계를 하더라도 필요한 경우 [가해자들] 내일 다시 쓸 수 있다. 몇 년 내에 다시 채용을 못한다는 조항도 없고. - 근로감독관

[가해자 직접 처벌을] 고평법에 의해서는 할 수 없는 거죠. 그러니까 불편하고 힘든 거죠. 한번 다 다뤘는데 또 어디 가서 또 하겠어요. - 근로감독관J

현행 고평법 제12조에서는 “사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니 된다”고 하여 성희롱금지를 명확히 하고, 사업주가 이를 위반하였을 경우에는 고평법 제39조에 따라 1,000만원 이하의 과태료를 부과하고 있다. 모든 법률관계에서 피해를 발생시킨 가해자를 처벌하는 것은 지극히 당연하다. 따라서 사업주가 사업장의 질서를 위반한 성희롱 행위에 대해 가해자를 징계하는 것은 별론으로 하고, 이 법에 의해 가해자를 직접 처벌하는 것을 고려해 볼

수 있다. 이를 위해서는 고평법 제12조를 위반할 경우 사업주에 대한 처벌뿐만 아니라 상급자 또는 근로자에 대해서도 이 법에 의한 직접 처벌이 가능하도록 일정한 벌칙을 부여하는 것을 고려해 볼 수 있다.

정책대안

1. 현행 고평법 제12조를 위반할 경우 그 위반한 행위자가 사업주일 때뿐 아니라 일반 근로자일 경우에도 동법에 의해 과태료 및 벌금 부과 등 처벌이 가능하도록 관련 법조항을 개정하는 것을, 관련 부처와 협의하여 적극적으로 검토한다.

(8) 정책 및 제도 이용현황에 대한 정기적 평가와 개선방안 모색

그 외에, 현행 법 제도 및 정책이 애초의 입법 및 도입 취지에 맞게 작동하고 있는가에 대한 정기적인 정책 평가가 필요하다. 실제로 본 연구의 과정에서도 기존의 정책 및 제도에 대한 불균형한 이용 사례 등이 드러나기도 했는데, 대표적인 예가 직장내 성희롱이면서 성폭력특별법 상으로도 형사 처벌이 가능한 경우 노동부에서는 이를 가능하다고 명시하고 있음에도 불구하고 사실상 이를 이용하는 예는 전혀 없었다는 사실이다. 이런 경우, 성희롱과 성추행을 도식적으로 구분하여 소관 기관이 어디인가를 가르는 것이 문제라기보다, 행정기관 진정과 형사 고소가 모두 가능하다는 것을 정책 이용자들에게 적극적으로 홍보하여 제도 이용을 촉진하는 것이 바람직한 방향이라고 하겠다.

한편, 행정기관의 구제절차에 따른 결정에 대해 불만족할 경우 행정소송을 통해 이의를 제기할 수 있도록 되어 있는데, 실제로 성희롱 판정에 대한 행정소송의 절대 다수는 성희롱 행위자에 의해 제기되며, 그 반대의 경우는 거의 없는 현실이어서, 이러한 현황의 원인과 개선책에 대한 면밀한 검토가 필요한 시점이기도 하다.

저희 단체에서 받은 상담 중에서 [피해자들이 행정소송을 제기하는] 경우는 없는 거 같아요. 왜냐하면 성희롱 제기하는 것도 너무 힘들어요. 그런데 제기를 했어요. 그런데 시간이 너무 오래 걸렸어요, 그래서 (웃음) 그 과정에서 인제 지칠 대로 지쳤어요. 이미 판결 전에 굉장히 많이 지치고, 만약 이분이 회사를 갓 들어간 입장에 있다, 그렇게 좋은 환경에서만 근무할 수 있는 환경은 아닌 거 같거든요. 아직까지 한국에서. 그런데 판결이 안 좋게 나왔어요. 그러면, 그거에 대해

서 다시 문제제기를 하다는 거 자체를 생각하기가 너무 힘든... 생각하지 못하는 상황인 거 같아요. 그러니까 법적으로 문제제기를 하는 거 자체가 어려운 상황인데, 어려움을 무릅쓰고 내지는 힘듦을 무릅쓰고 했는데, 다시 또 뭔가에 대해서 한다는 거 자체가... 쉬운 건 아니죠. 그래서 [그런 사례가] 없는 거 같아요. 그건 너무... - 상담자 B

이와 더불어, 대기업/중소기업/영세사업장 등 사업장 규모나 고용형태에 따른 정책 이용률 및 정책 이용과정에서의 어려움에 대한 조사를 통해, 법제도의 실효성을 보다 높일 수 있다.

정책대안

1. 관련 법제도의 실효성을 높이기 위하여, 정기적으로 기존 정책 이용률 및 이용 실태, 이용과정에서의 어려움 등을 조사하고 평가하는 시스템을 도입한다.

결론 및 요약

1. 연구목적

직장내 성희롱이 근로 현장에서의 평등한 노동권을 침해하는 차별이라는 사회적 인식이 확산되면서 관련 입법과 각종 제도들이 만들어져 왔다. 그러나 명문화된 법이나 공식화된 제도가 꾸준히 개선되어 오고 있음에도 불구하고, 여전히 성희롱은 발생하고 있으며, 피해자들은 다양한 불이익과 악조건에 노출되어 있다. 뿐만 아니라, 각종 통계 자료를 통해 보고되고 있는 성희롱 피해 발생 빈도에 비해 제도화된 구제절차에 사건이 신고·해결되는 비율이 상당히 낮아, 직장내 성희롱을 근절하려는 취지로 도입된 법제도의 실효성이 문제시되고 있는 상황이다.

이러한 상황에서 보다 적극적으로 직장내 성희롱을 예방·근절할 수 있는 방안을 모색하기 위해서는 단순히 외국의 법제도를 나열적으로 소개하거나 선부른 정책 대안을 제시하기 이전에 먼저 현행 법제도의 실효성을 낮추는 원인들이 구체적으로 무엇인지를 검토할 필요가 있다. 이때 실효성을 낮추는 다양한 요인들을 발견하고 드러내는 작업은 그 법제도를 직접 이용해온 당사자들(성희롱 피해자들)의 시각과 경험에 귀를 기울이는 것에서 시작되는 것이 바람직하다. 아무리 좋은 법과 제도가 있어도 그것을 필요로 하는 정책 이용자가 사실상 쉽게 활용하거나 혜택을 받을 수 없다면 ‘실효성’이 있다고 하기 어렵기 때문이다.

이에 본 연구에서는 직장내에서 벌어지는 구조화된 차별이자 여성에 대한 폭력으로서 성희롱을 예방하고자 하는 현재의 법제도가 어느 정도의 실효를 거두고 있는지를 알아보고자 했다. 이를 위해 성희롱 예방 정책, 특히 예방교육이 이루어지고 있는 시스템을 전체적으로 검토하고, 사업장 실태 및 조건별로 예방교육의 현실화 방안을 모색하고자 했다. 또한 구체적인 피해 당사자의 경험 및 사건 신고 시 행정 처리 과정(process)을 중심으로 해서 평가·분석해 보고, 성희롱 금지라는 법제도의 본래 취지를 살리기 위해 적극적으로 개선 및 도입되어야 할 제도 및 정책들을 알아보고자 했다. 이를 위해 외국의 성희롱 관련 제도를 분석하여 성희롱 사건 조사 절차나 직장내 성희롱 방지 정책안 등 한국 사회에서 참조할 수 있을 만한 정책 모델을 종합하여 제시해보고자 했다.

2. 연구 방법

본 연구에서는 문헌연구와 인터뷰 조사 방법을 주요하게 사용하였다. 우선, 사업장의 직장내 성희롱 실태를 파악하는 자료로서 전국의 고용평등상담실 등에 접수된 상담사례 및 노동부 행정해석(질의회시)을 분석하였다. 또한 관련 행정기관에서 시행하고 있는 직장내 성희롱 관련 정책을 분석하였다.

그리고 직장내 성희롱 사건을 문제화하는 과정을 직·간접적으로 경험했던 사람들을 면접하였다. 공식적인 법제도의 존재와는 별개로 그것이 본래의 취지대로 현실 속에서 작동하고 있는가 하는 구체적인 상황과 문제들은, 단순한 설문조사나 통계화된 양적 접근방법으로는 드러내기 어렵다. 따라서 본 연구에서는 이러한 지점들을 드러내기 위한 중요한 방법론의 하나로 면접조사를 통한 질적 연구방법을 사용하였다. 면접대상자는 ① 고용평등상담실 등을 통해 다년간 직장내 성희롱 사건을 상담해 온 상담업무 담당자, ② 전국 각 지역 중 특히 직장내 성희롱 진정 사건이 많이 접수된 지역의 담당 근로감독관, ③ 마지막으로 실제로 직장내 성희롱 사건을 사내에서/행정기관을 통해/법적으로 문제화 해본 성희롱 피해자들로 총15명을 면접하였다.

3. 기존 법제도 및 정책의 ‘실효성’에 대한 재평가 결과

(1) 성희롱 예방교육의 실효성 문제

현행법은 성희롱 예방교육을 1년에 1회 이상 의무적으로 실시하도록 하고 있지만 실제 예방교육 실시율은 매우 낮으며, 교육을 실시한 경우라도 지극히 형식적으로 실시하는 사업장이 많다. 성희롱 예방교육의 시간과 방법 등에 관해서는 아무런 제한이 없이 전적으로 사업장의 자율성에 맡겨져 있기 때문이다. 따라서 수백 명을 강당에 모아 놓고 교육을 하거나, 조퇴시간이나 회의시간에 단 5분간 관련 내용을 다루는 것, ‘예절교육’· ‘매너교육’ 등 다른 교육시간에 약 5분 정도 성희롱 관련 이야기를 하는 것도 예방교육을 실시한 것으로 간주되는 문제점이 있다. 또한 성희롱 예방교육 강사에 대한 전문성이 확보되지 않고 있으며, 성희롱 예방교육은 사업장 내외에서 ‘아무나 할 수 있는 교육’으로 여겨지고 있다. 한편, 성희롱 예방교육에 대한 근로감독에 한계가 있으며, 효과적인 성희롱 예방교육을 위한 전문가를 양성하는 강사양성과정도 매우 부족한 실정이다. 또한 사업주에 의한 성희롱이 빈번하며 그 악영향 역시 매우 심각함에도 불구하고 사업주에 대한 예방교육 의무가 부재하다는 커다란 정책적 공백이 있는 것으로

드러났다.

(2) 직장내 성희롱 사건처리 과정에서 나타나는 문제점

다음으로 직장내 성희롱 사건처리 절차의 문제점을 살펴보았다. 현행법에 따르면 사업주는 사내 고충처리기관을 설치하여 성희롱 사건이 발생한 경우 피해(신고)자를 보호하고, 가해자를 징계하도록 되어 있다. 그러나 대부분의 경우 성희롱 여부의 판단이 내려지기 이전이라 하더라도 우선적으로 신고자를 보호하기 위한 신고즉시조치가 미흡하며, 사건이 접수된 이후에도 신속하게 사건을 처리하지 않고 지연하는 일이 빈번하다. 이 과정에서 피해(신고)자는 2차 피해에 노출되고 있다.

또한 성희롱 사실이 확인되면 사업주는 가해자를 징계해야 하는데, 이때 ‘징계시기’를 둘러싼 문제가 나타나고 있었다. 즉, 피해 근로자가 사내고충처리 절차를 이용하면서 동시에 외부기관의 구제절차를 이용한 경우 ‘직장내 성희롱 발생이 확인된 경우’에 대한 해석이 달라 가해자의 징계시기 문제가 발생하게 된다. 이런 경우 일반적으로 회사는 외부기관의 결정을 따라 징계여부를 결정하겠다는 태도를 보이는데, 문제는 외부기관의 경우 결정이 나오기까지 상대적으로 오랜 기간이 걸린다는 것이다. 이런 상황에서 피해자들은 ‘내부의 문제를 외부에 알린 사람’이라는 조직적 낙인을 감내하면서 언제 끝날지 모르는 장기간의 사건처리과정 동안 가해자와 계속 함께 일해야 하는 문제점이 발생하고 있다.

한편, 사내 고충처리기관의 전문성 부재도 커다란 문제로 지적되었다. 사내에서 성희롱사건을 처리하는 담당자에 대한 어떤 자격제한도 없기 때문에, 사내에서 ‘어떻게 성희롱여부를 판단할 것인가’는 철저하게 사업주 또는 해당 업무 담당자의 성희롱 문제에 대한 ‘인식’ 및 전문성에 의해 좌우되게 된다. 사내에 사건이 접수된 경우 조사담당자가 객관적인 입장에서 사건에 대한 조사를 실시해야 함에도 조사과정에서 피해자를 오히려 ‘죄인 심문하듯이’ 대하고, 자신의 ‘주관적인 인식’으로 성희롱 여부를 판단하려 하는 경우도 빈번하다.

또한 사업장 내 성희롱 사건을 인지하거나 접수하였음에도 공식적인 절차를 통해 사건을 해결하지 않고 가해자에 대한 비공식적인 처리를 통해 사건을 무마하려는 경우가 있다. 개인적으로 피해자에게 ‘용서’를 호소하는 경우, 또는 개인적으로 가해자에게 ‘조용히 나가라’고 하는 경우 등이다. 이런 경우 피해자의 실질적인 구제가 어려움은 물론이고, 가해자의 입장에서도 정당한 절차 없이 ‘일방적으로 피해자의 말만 듣고’ 자신에게 나가라고 하는 것은 공정하지 못하다고 생각하여 이의를 제기하게 되므로, 불필요한 소송과 사회적 손실만 초래하고 정작 실질적

인 피해 구제는 어렵게 된다.

다음으로 가해자를 징계하기는 하나 법적인 절차를 준수하지 않아 발생하는 문제이다. 사업주가 성희롱 사건을 접수받은 경우 이에 대한 철저한 조사를 통해 성희롱 여부를 판단하고, 정당한 절차를 거쳐 합리적인 징계를 행하는 경우만이 가해자에 대한 징계의 정당성을 확보할 수 있다. 그런데 최근 성희롱 가해자가 징계가 부당하다며 노동위원회 등에 구제신청을 하는 경우가 증가하는 현상이 나타나고 있는데, 이때 노동위원회에서는 징계가 부당하다는 결정을 내리고 이에 대해 사업주가 이의제기를 하지 않으면 징계의 부당성이 확정된다. 이렇게 되면 사업주의 성희롱 가해자에 대한 징계가 사실상 효력을 잃게 된다. 물론 사업주는 또다시 처음부터 정당한 절차에 의해 징계권을 남용하지 않는 범위 내에서 가해자에 대해 적절한 징계를 해야 하겠지만, 이러한 기나긴 과정에서 피해자의 권리는 이미 '원상 회복'이 불가능한 상태로 악화되며, 소요된 시간적·경제적·제도적 비용만 높아지고 그 실효성은 더욱 낮아지는 결과를 낳게 된다.

한편, 사업주가 성희롱 가해자에 대해 징계권을 '남용'하는 경우에 대해서는 이의 신청 수단이 존재하나, 반대로 사업주가 성희롱 가해자를 '과소 징계'하는 경우에 대해서는 별다른 장치가 존재하지 않아, 형식적인 징계가 가능하다는 문제가 발생하고 있었다. 예를 들어 성희롱 가해자에 대해 사업주가 그 행위 양태와 피해구제 효과를 고려하지 않은 채 '경고' 수준의 징계로 사건을 처리하더라도, 실질적인 징계가 이루어지지 않았음에도 법적으로는 사업주의 가해자 징계 의무를 다한 것으로 간주되기 때문이다. 또한 사업주가 가해자를 징계하는 것은 법적으로 의무화되어 있지만, 징계형량이나 '징계 그 이후의 조치'에 대해서는 전적으로 사업주의 권한에 달려 있다. 따라서 징계한 근로자를 계약직으로 다시 채용하는 것도, 퇴직 전 직위로 다시 고용하는 것도 가능하다. 그러나 현행법상 이에 대해서는 아무런 규제도 할 수 없으며, 피해자는 또다시 가해자와 함께 일해야 하는 상황이 발생하고 있었다. 따라서 가해자에 대한 직접 처벌 등 이에 대한 대책 마련이 요구되는 상황이라 할 수 있다.

(3) 행정기관을 통한 구제절차의 실효성 평가

직장내 성희롱이 직장내 고충처리절차 등을 통해 해결되지 못했을 경우 행정기관을 통한 구제가 가능하도록 현행 법제도는 보장하고 있다. 그러나 본 연구에서 직장내 성희롱을 다루는 주요 행정기관인 노동부와 여성부(남녀차별개선위원회)를 중심으로 행정기관 구제절차 이용 양상을 살펴본 결과, 다음과 같은 양상으로 실효성 문제가 나타나고 있었다. 첫째, 실제 발생하는

성희롱 사건에 비해 행정기관에 ‘진정’까지 하는 경우는 많지 않고, 둘째, ‘진정’을 했더라도 도중에 상당수가 포기하며, 셋째, ‘진정’을 전후로 하여 피해자가 퇴직하는 경우가 대단히 많았다. 즉, 직장내 성희롱 근절을 통해 평등한 고용 및 근로 조건을 확립하고자 하는 입법 취지와는 달리, 실제 성희롱 피해를 당한 근로자가 행정기관의 구제절차를 이용하는 비율은 높지 않으며, ‘진정’을 전후로 퇴사하는 등 권리를 구제받지 못하고 있는 상황인 것이다.

정책 이용자들(성희롱 피해자)과 지원자들(민간단체 상담자 또는 지원자 등)이 행정기관 구제 절차 이용시 느끼는 문제점과 어려움들은 크게 다음의 4가지로 요약될 수 있다.

첫째, 근무시간에 조사를 받아야 하는 등의 시간적 접근성 문제와, 지역별로 이용이 용이한 행정기관이 균등하지 않다는 지역적 접근성 문제이다. 특히 성희롱 피해자가 가해자에 비해 하급자인 경우가 많다는 점을 볼 때 행정기관을 이용하는 것이 낮은 업무평가로 이어질 가능성마저 제기되고 있는 상황이어서 접근도를 높이기 위한 다양한 정책 방안이 요구된다.

둘째, 이용자 친화적인 조사절차의 부재이다. 특히 예고 없는 가해자와의 대질조사 등은 심리적 스트레스를 가중시키고, 진정인 조사가 공개된 장소에서 이루어져 프라이버시 보호를 받지 못하는 등 도중에 진정 또는 고소를 포기하게 만드는 요인들이 제기되었다. 한편, 피해발생 이후 성희롱 결정을 받기까지 여러 달이 소요되고, 진행 과정에 대한 충분한 정보제공이 이루어지지 않는 것으로 드러났다. 게다가 성희롱 결정을 받는다 하더라도 이후 가해자 징계 등 권리구제조치는 다시 사업주 책임으로 남겨져, 그 동안 결국 피해자가 견디지 못하고 “이 시간을 들여서 해결을 하느니 차라리 빨리 잊고 재취업을 하겠다”는 생각으로 ‘자진퇴사’하는 사례들이 속출하고 있었다. 사건해결과정의 장기화는 신고(유지)율을 낮추는 주요 요인 중 하나이다. 신고자 및 참고인에 대한 비밀보장과 진술인 보호가 이루어지지 않을 것이라는 우려 역시 신고를 저해하는 요인 중 하나였다.

셋째, 사건 조사 담당자의 전문성 부족 문제가 지적되었다. 일선 근로감독관의 수가 감독대상 사업장에 비해 크게 부족할 뿐 아니라, 성희롱 조사에 관한 별도의 전문 교육이나 공식 세부 지침이 없는 상태에서 근로감독관 1인에게 성희롱 조사와 판단이 위임되어 있는 구조여서 문제의 심각성이 더하다. 특히, 직장내 성희롱은 여타 고용문제와는 달리 조사관의 인권 의식과 전문성이 결정적 중요성을 갖는만큼 이에 대한 총체적인 개선이 필요하다.

넷째, 가해자 징계조치에 대한 규제 및 관리감독이 대단히 부족하다. 최근 통계조사에서 직장내 가해자 징계가 이루어진 경우가 5.1%에 그치고, 그나마 그 중에서도 ‘가벼운 주의조치’가 36.8%를 차지하는 등 행정기관에서 성희롱 결정이 내려진다 해도 사업주의 가해자 징계 이행과 이행의 수준은 매우 미미한 것으로 나타났다. 가해자를 제대로 징계하지 않는 것은 곧 피해

자의 고용불안과 노동권 침해로 직결되기 때문에, ‘권리구제’ 절차로서의 실효성을 거두기 어렵다고 할 수 있다.

(4) 문제제기 ‘이후’ 2차 피해 및 사후 피해로 인한 제도 실효성 반감

많은 성희롱 피해자들이 피해사실을 공식적으로 문제화한 ‘이후’에 더 큰 피해와 고통에 시달리게 되었다고 호소하며, 이는 다른 피해자들로 하여금 문제화를 꺼리게 만드는 커다란 요인으로 작용하고 있다. 2차 피해와 사후 피해가 중요한 이유는 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 예방 차원에서 볼 때, 이러한 피해가 뒤따라온다는 것을 아는 이상 많은 피해자들은 성희롱 문제화 자체를 ‘자발적으로’ 포기(실망포기)할 수밖에 없게 된다. 둘째, 행정기관에서 아무리 성희롱으로 인정받는다 하더라도, 2차 피해와 사후 피해로 인해 직장내에서 자리를 잡지 못하고 결국 퇴사를 할 수밖에 없어 노동권을 보장받지 못하게 된다. 성차별을 문제화하는 과정에서 또 다른 제2, 제3의 성차별을 받을 수밖에 없다면, 그 법제도의 ‘실효성’은 근본적인 차원에서 흔들릴 수밖에 없다.

그러나 이러한 2차 피해와 사후 피해는 기존 제도의 ‘사각지대’인 것으로 보인다. 현행 남녀고용평등법 제14조 제2항과 제3항, 남녀차별금지법 제7조 제3항에는 피해자(와 증인)에게 “해고 기타 불이익한 조치”(고평법), “근무여건상 불이익한 조치”(차별금지법)를 취할 수 없도록 규정되어 있다. 그러나 여러 상담기관에는 ‘불이익’과 관련한 상담 전화가 꾸준히 증가하는 반면, 행정기관에서 ‘불이익조치’에 대해 시정조치를 하는 경우는 거의 발견되지 않았다.

2차 피해의 양상은 크게 5가지로 나누어볼 수 있다.

첫째, 가해자가 업무상 위계관계를 이용하여 “은근히 불이익을 주고” “괴롭히는” 등의 직접적인 ‘보복’을 하거나 또는 ‘무고’, ‘명예훼손’ 등으로 역고소하겠다고 위협하고 실제로 역고소를 하는 경우다. 특히 성희롱 상담 중 78.6%가 상사 또는 고용주에 의한 것으로 나타나고 있어¹²²⁾ 상급자 고유의 권한을 악용한 ‘합법적’이거나 ‘비가시적인’ 불이익이 충분히 가능한 상황이다.

둘째, 적대적 근무 환경이 조성되는 경우이다. 성희롱 피해의 심각성과 피해자의 권리 구제 노력을 무시, 사소화하고, ‘용서’를 강요·회유·종용하는 분위기, 성희롱 사건으로 인한 조직적 손실을 피해자의 탓으로 돌려 오히려 피해자를 비난하는 일 등이 이에 해당한다.

122) “직장내 성희롱 가해자 78%가 상사 외” (세계일보 2004년 7월 26일자). 한국여성민우회가 2004년 1월부터 6월까지의 상담 결과를 분석한 결과를 다룬 기사이다.

셋째, 업무평가상 불이익을 받거나(해고, 재계약 거부, 부당 전보, 승진 탈락 등), 성희롱 피해의 다양한 후유증에 대한 인식 결여로 인해 피해자의 업무 능력이 과소평가되어 이후 장기적인 경력상 손실을 입게 되는 경우가 있다.

넷째, 개인적 평판과 대인관계상의 불이익이 있다. 성희롱 피해를 문제화했다는 이유로 ‘지나치게 예민한 여자’, ‘골칫덩이’로 여겨지고, 나아가 행정기관 구제절차까지 밟을 경우 ‘회사 이미지 망쳤다’, ‘한 남자(가해자)의 인생을 망친 존재’ 등의 낙인을 얻게 되는 것이다. 직장 상사로부터 그리고 동료들로부터 끊임없이 시선과 관심의 대상이 되고 ‘구설수’와 ‘소문’의 주인공으로서 일상생활을 해야 한다는 것은 피해자 본인에게 크나큰 위축감과 인간관계의 단절 및 고립을 가져오는 등 또 다른 피해를 가져온다.

한편, 설혹 성희롱 가해자가 징계되었다 하더라도 피해자 입장에서는 장기적인 경력상의 손실이 발생한다. 가령 성희롱 피해로 인해 결근, 휴가, 휴직 등을 했을 때 이로 인해 호봉, 업무평가, 진급 기회 등에 있어서 보이지 않는 손실이 발생하며, 처리기간의 장기화와 맞물려 비자발적인 ‘자진퇴사’로 이어지기도 하는 것이다.

이처럼 직장내 성희롱의 경우 노동권 침해 과정이 연쇄, 배가되는 현상이 보임에도 불구하고, 2차 피해나 사후 피해는 ‘가해자’를 특정하기 어려운 사내 문화와 ‘분위기’, 일상적 대화를 통해 이루어져 문제화가 쉽지 않다. 또 피해 당사자가 이미 성희롱 피해의 권리구제 자체만으로도 비난받고 지쳐 있는 상태에서 제차 삼차 또 다시 문제제기하기 어려운 측면도 있다. 따라서 성희롱 신고를 꺼리는 가장 주된 요인이 되고 있는 2차 피해와 사후 피해를 방지하기 위한 적극적인 방안이 모색될 필요가 있다.

4. 직장내 성희롱의 적극적 예방을 위한 정책 대안 모색

앞서 지적한 바와 같이, 현행 법제도의 예방적 실효성을 낮추는 다양한 제도적·문화적·관행적 요인들을 분석한 결과, 직장내 성희롱의 적극적 예방을 위해서는 다음과 같은 정책적 대안 모색이 필요할 것으로 보인다.

《 핵심 정책 제언 》

1. 성희롱 사건이 발생한 사업장에 대한 특별 교육을 의무화한다.
2. 사업주에 대한 성희롱 예방교육을 의무화한다.
3. 직장내 성희롱 관련 정책을 취업규칙에 명시하도록 법적으로 의무화한다.
4. 신고 촉진 및 피해자 구제를 위한 보상 제도를 도입한다.

(1) 직장내 성희롱 예방교육 관련 정책의 실효성 확보 방안

첫째, 성희롱 예방교육 시간 및 방법에 대한 규제를 실시하는 것이다. 구체적으로 ① 성희롱 예방교육은 가능한 한 외부 전문 강사에 의해 실시하도록 한다. ② 성희롱 예방교육을 사내강사가 실시할 경우 반드시 성희롱 예방교육 강사양성 과정을 이수한 자여야 하며, 그렇지 않을 경우 예방교육을 실시하지 않은 것으로 간주한다. ③ 성희롱 예방교육 시간은 1회당 최소한 90분 이상이 확보되어야 한다. ④ 사업장은 성희롱 예방교육 강의안을 반드시 보관하여야 한다. ⑤ 비디오, 원격강의 등 매체를 이용할 경우라도 반드시 관련 내용에 대한 해설이 가능한 자가 진행해야 한다. ⑥ 2년 연속 인터넷 등 통신교육을 실시하는 경우는 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 것으로 간주한다.

둘째, 사업장별 특성에 따른 교육을 실시하도록 하는 것이다. 우선, ① 성희롱 예방교육은 가능한 한 성별과 직급에 따라 그 대상에 맞게 특화하여 실시한다. 관리자에 대한 성희롱 예방교육에는 직장내 성희롱 예방을 위해 관리자로서 담당해야 할 역할, 신고촉진방법에 대한 교육, 조사과정 및 사건처리에 대한 교육, 직장내 성희롱 발생시 관리자로서 취해야 할 조치, 피해자 보호 및 2차 가해 방지에 대한 교육이 강조되어야 한다. 남성근로자에 대한 성희롱 예방교육에는 성희롱 판단기준, 피해자 보호에 대한 교육, 성희롱 사건 발생시 가능한 처벌이 강조되어야 한다. 여성근로자에 대한 성희롱 예방교육에는 성희롱을 신고하는 방법(사내처리절차 및 법적 구제절차), 피해자 보호에 대한 교육이 강조되어야 한다. ② 2차 피해에 대한 예방조치로서, 성희롱 사건이 발생한 사업장에 대해서는 반드시 사건접수 직후 외부전문가에 의한 특별 교육을 실시하도록 한다. 이때 교육에는 일반적인 성희롱 예방교육에 포함되어야 할 사항 외에도 성희롱 문제는 피해자 개인의 문제가 아니라는 점, 피해자를 문제 있는 사람으로 보지 않아야 한다는 점, 피해자/가해자의 동료/상급자/하급자/사업주인 조직구성원으로서의 역할, 2차 피해의 정

의와 문제점, 다양한 2차 피해 사례에 대한 이해, 필요한 경우 성희롱 사건에 대한 증인의 역할을 해야 한다는 점, 피해자 및 참고인(증인)에 대한 ‘불이익 조치’는 위법한 행위로 처벌됨을 주지시키는 내용 등이 포함되어야 한다.

셋째, 성희롱 관련 교육 프로그램이 다양화되어야 한다. 구체적으로 ① 모든 사업주는 반드시 연1회 이상 성희롱 예방교육을 받도록 제도화하고, 노동부는 사업주 교육 프로그램을 운영해야 한다. 사업주에 대한 교육에는 성희롱에 대한 사업주의 법적 책임(예방교육, 조사, 피해자 보호, 가해자 징계, 재발방지 등), 취업규칙에 성희롱 예방관련 정책을 명시할 것, 사업장 내 성희롱 예방정책 수립 방법, 성희롱 사건 처리시 주의할 점, 성희롱 여부에 대한 판단이 어려울 경우 고용평등위원회에 의견조회를 하도록 권고하는 내용 등이 반드시 포함되어야 한다. ② 노동부는 30인 이하 소규모 사업장을 위한 성희롱 예방교육을 특정 지역 사업장들이 공동으로 교육받게 하는 방식으로 실시한다. 지역 고용안정센터 및 사업장 밀집지역에 상시적으로 교육 프로그램을 운영하고, 전문 강사와 연계하여 순회 교육을 실시할 수 있도록 지원한다. 또한 노동자단체, 사용자단체, 전문 시민단체 등이 소규모 사업장 공동교육을 실시할 수 있도록 지원한다. ③ 성희롱 가해자의 경우 재범을 방지하기 위한 조치의 일환으로 반드시 가해자 교육을 이수하도록 한다. 노동부는 가해자 재발 방지 교육 프로그램을 직접 운영하거나, 관련 전문기관에서 운영할 수 있도록 지원한다. 가해자 교육 프로그램에는 일반적인 성희롱 교육내용 외에도 성에 대한 올바른 인식 형성, 피해자에 대한 감정 이입을 통하여 피해를 이해하고 자신의 책임을 인정, 평등한 의사소통 훈련, 성차별 의식을 개선하기 위한 전반적인 성인지 교육 등의 내용이 포함되어야 한다. ④ 노동부는 성희롱 사건처리 담당자 교육을 운영하고, 이 교육을 이수한 자만이 성희롱 사건을 담당할 수 있도록 한다. 또한 지방노동사무소에는 성희롱 사건처리 담당자 교육을 이수한 근로감독관이 1명 이상 배치되어야 한다. 그리고 성희롱 사건을 담당하는 전문 근로감독관은 일정 기간 보직 순환 없이 전문성을 제고할 수 있도록 하고, 해당기간 이후 후임자에게 인수인계가 잘 이루어지도록 한다. ⑤ 또한 성희롱 사건을 담당하는 사내 고충처리 담당자는 반드시 관련 교육을 이수하여야 한다. 해당 교육에는 성희롱 피해사실 조사시 유의할 점, 조사시 질문법, 피해자 관점에 대한 이해, 피해자 및 증인(동료 등) 보호를 위한 방법, 법적 처리절차와 그 효과에 대한 이해와 관련된 내용이 반드시 포함되어야 한다.

넷째, 성희롱 예방교육 전문 강사양성 과정이 확대 및 내실화되어야 한다. 노동부는 성희롱 예방교육 강사양성 프로그램을 양적, 질적으로 확대해야 한다. 또한 강사의 전문성 제고를 위

하여 강사양성과정을 신규강사를 위한 프로그램과 재교육 프로그램으로 이원화한다. 이때 강사 양성 프로그램은 반드시 관련 전문가에 의해 제작, 운영되도록 한다. 그리고 성희롱 예방교육 강사양성 프로그램 또한 다른 교육과 마찬가지로 전국의 지방노동청 또는 지방노동사무소를 거점으로 하여 지역적 기반을 가지고 상시적으로 운영되도록 한다. 또한 강사양성과정 프로그램을 배포하여 노동자단체, 사용자단체, 관련 지역 전문단체 등에서도 이를 운영할 수 있도록 지원한다.

(2) 기업내 성희롱 신고촉진 및 처리를 위한 제도 개선 방안

첫째, 기업내 성희롱 금지와 관련한 구체적인 정책을 마련하는 것이야말로 성희롱을 근절하는 첫걸음이다. 기업은 성희롱 정책을 마련할 때 형식적으로 만들어졌다는 느낌이 들지 않도록 주의해야 한다. 이를 위해서, 정책문에는 성희롱에 대한 분명한 개념정의를 포함해야 한다. 그리고 법이 무엇을 성희롱으로 규정하고 있는지, 우리 회사에서는 성희롱 사건이 발생했을 경우 어떤 처리절차를 이용할 수 있는지, 징계는 어떤 절차를 통해 어떤 수준으로 이루어지는지를 모든 근로자들이 확실하게 이해할 수 있도록 쉬운 언어로 표현하기 위해 노력해야 한다.

성희롱 사건이 접수될 경우 회사는 신속하게 처리할 것임을 밝히고, 가능하면 그 기간을 확정하는 것이 바람직하다. 또한 회사는 신고인과 증인에 대한 비밀을 최대한 보장할 것이며, 사건의 공식화는 ‘신고인의 결정’에 의해서만 가능하다는 조항을 포함한 문구를 포함한다. 피해자와 피해사실에 대한 비밀보장 정책은 성희롱 사실의 신고를 촉진시키는 데 무엇보다 중요하다. 또한 정책에는 성희롱 사건을 신고하거나 증언하는 것으로 인하여 어떠한 보복도 없을 것임을 명백히 해야 한다. 마지막으로 성희롱 사실이 확인될 경우 적절한 징계조치가 내려질 것임을 분명히 한다.

둘째, 노동부는 직장내 성희롱 관련 조항이 취업규칙에 포함되도록 노력하는 것이 바람직하다고 밝히고 있는데, 노력의무를 넘어서 취업규칙의 필수적 기재사항으로 법을 개정하는 것이 필요하다고 생각된다. 취업규칙에 성희롱 관련 사항이 필수적 기재사항에 포함되도록 근로기준법 제96조를 개정한다. 그 내용으로는 회사의 성희롱 예방정책, 발생시 조치기준 및 방법(가해자 징계, 피해자 보호 및 불이익금지), 피해 신고방법 및 권리구제절차가 포함되어야 한다.

셋째, 성희롱 금지정책에 대한 적극적 홍보 역시 사업주 책임의 일부임을 명확히 한다. 홍보

는 관련 정책의 배포, 게시 및 인트라넷 등을 사용하여 다양한 방법으로 이루어지도록 한다. 또한 신입사원이 입사할 경우 성희롱 금지정책 핸드북을 나누어 주고, 관련 사항에 대한 설명을 해야 한다.

넷째, 기업내 사건처리제도 개선을 위해 성희롱 관련 부서를 설치하고 전문성을 확보하도록 한다. 성희롱 사건처리는 반드시 관련 교육과정을 이수한 자가 담당하게 한다. 성희롱 사건이 신고되어 조사팀을 구성할 때 가급적이면 신고인의 의사를 반영하는 것이 바람직하며, 조사팀에는 남녀 모두 포함되도록 한다. 또한 성희롱 사건은 반드시 접수된 때로부터 10일 이내에 조사 및 처리하도록 하는 현행법을 준수하도록 하고(시행령 제13조2항), 이를 위반하였을 경우 사업주 책임을 다하지 않은 것으로 본다. 사내 고충처리기관, 상사 등 어떤 경로로 사건이 접수되었든 성희롱 사건에 대한 처리는 공식적으로 이루어져야 한다. 사업주가 자체적으로 성희롱 여부를 판단하기 어려울 경우 반드시 고용평등위원회의 의견청취를 하도록 한다.

다섯째, 사업주는 성희롱 사실이 확인되면 즉시 공식적인 징계절차를 따라 정당한 징계권의 범위 내에서 가해자를 징계해야 한다. 정당한 징계권을 행사한다는 것은 징계사유에 적절한 징계가 이루어지도록 노력하는 것(징계권 남용은 물론 과소징계 금지)과 동시에 징계절차상의 하자가 없도록 한다는 것이다. 사업주가 징계의무를 제대로 이행하지 않아 가해자의 부당징계 구제신청이 노동위원회, 법원 등으로부터 받아들여져 징계가 무효가 될 경우 이는 사업주가 피해자에 대한 보호 의무를 다하지 않은 것으로 본다. 다만, 사업주가 정당한 절차를 따라 징계를 했음에도 노동위원회 등에서 ‘징계권 남용’이라고 판결한 경우는 그러하지 아니하다. 사업주는 가해자에 대한 징계조치 이후 이를 사내에 공지해야 하며, 이때 공지내용에는 성희롱을 묵인하지 않겠다는 사업주의 의지, 해당 사건 행위의 내용, 징계의 이유, 징계조치 내용 등이 포함되어야 한다. 또한 추후 해당 성희롱 사건을 비하 또는 희화하는 발언 금지 및 이를 위반할 경우 처벌할 것임을 알려야 한다.

여섯째, 기업내 사건처리절차에서 피해자를 보호하기 위한 하나의 방안으로 독일의 <직장내 성희롱에 대한 근로자 보호법>과 미국의 EEOC 규정을 참고하여 피해자의 ‘작업거부권’ 제도를 도입하는 것을 검토한다. 이에 따라 직장내 성희롱과 관련한 신고가 접수될 경우, 사업주는 성희롱 여부가 최종 확인되지 않았다 하더라도 신고된 즉시 다음의 즉각적 조치를 취할 의무가 발생한다. 이러한 사업주 책임을 시행령 또는 지침 등으로 명문화한다. 또한 사업주가 위

책임을 다하지 않을 경우, 피해의 지속 또는 가중을 피하기 위해 필요한 경우 피해 근로자는 적법한 자기 방어권으로서 임금상실을 비롯한 불이익 없이 근로제공을 정지할 권리를 갖는다. 사업주 또는 상급자는 성희롱 피해자가 위 권리를 행사한 것을 이유로 불이익을 주어서는 안 되며, 이를 위반할 시 현행 고평법 불이익금지 조항을 위반한 것으로 간주하도록 한다.

일곱째, 현행 ‘자율점검’의 허위 기재 가능성을 낮추고 보다 현실적이고 철저하게 이루어지도록 하기 위해, 노동부는 현재 배포-회수하고 있는 ‘자율점검표’의 보다 정교한 지표를 개발한다. 이때 자율점검 과정을 통해 노-사 양측이 직장내 성희롱 예방에 대한 인식과 현행 법제도에 대해 접할 수 있게 하는 간접적 교육 효과도 기대할 수 있다.

마지막으로 징벌적 손해배상 제도를 도입하는 것을 고려해 볼 수 있다. 징벌적 손해배상제도가 존재할 경우 기업은 성희롱을 예방하기 위해 지속적인 사내 교육과 홍보, 관련자에 대한 중징계 등 성희롱 방지정책을 적극적으로 시행하여 고액의 배상을 예방할 동기를 가지게 된다. 직장내 성희롱 사건의 경우 사건발생 후 처리도 중요하지만 무엇보다 예방이 중요한 문제라고 볼 때 징벌적 손해배상 제도는 적극적 예방제도로 기능할 것으로 보인다.

(3) 행정기관을 통한 구제의 실효성 강화 방안

법제도와 절차의 실효성을 확보하는 것은 그 법제도의 입법/입안 취지를 살아 있게 만드는 데 가장 기본적인 요소이다. 이를 위해 다음과 같은 제도개선 및 정책들이 도입될 필요가 있어 보인다.

우선, 직장내 성희롱을 예방하고 근절하기 위해 정의조항을 포괄적으로 명시하고 있는 국제적 추세에 발맞추어, 현행 고평법상 직장내 성희롱 정의 조항을 개정한다. 구체적으로는, “상대방이 원하지 않는 성적인 언행”이라는 핵심적인 원칙(기준)만을 명확히 법조문화하고, 구체적 성립요건에 대해서는 사안에 따라 종합적이고 포괄적인 해석이 가능하도록 지침이나 예규의 형태로 제시한다. 그리고 거래처 관계자, 고객 등 업무와 관련한 제3자에 의한 성희롱 피해가 심각한 현실에서 이들에 의한 피해도 법적인 규제대상이 되도록 성희롱 가해자 범위를 확대해야 한다. 이를 위해서는 현행 고평법 제12조의 가해자 범위에 업무와 관련한 비피고용인(제3자)를 포함시키고, 비피고용인(제3자)에 의한 성희롱을 예방하고 피해근로자를 보호하기 위한

사업주 책임을 강화하도록 한다. 특히, 사업주가 비피고용인(제3자)의 성희롱을 알거나 알 수 있었음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않은 경우, 비피고용인의 성희롱에 대해 항의하는 직원을 보호하지 않거나 오히려 질책하는 경우, 유사한 유형의 성희롱이 반복됨에도 불구하고 적극적인 예방조치를 취하지 않은 경우 등에 대해서는 사업주 책임을 물을 수 있도록 관련 법 조항을 개정한다.

둘째, 정부는 고평법상 ‘불이익한 조치’를 폭넓게 해석하고 효과적으로 감시해야 한다. 성희롱 사건이 신고된 즉시 사건 발생 사업장에 피해 신고자에 대한 불이익 금지 조항에 대해 알리되, 있을 수 있는 구체적인 불이익 조치의 예를 열거하고 그에 대한 처벌 조항까지 명시하여, 사전에 불이익 조치를 예방하도록 조치한다. 특히, 성희롱 사건 조사 기간 중 불이익이 없었는지에 대해 진정인 및 참고인에게 반드시 1회 이상 의견을 청취하는 기회를 가지도록 한다. 그리고 ‘불이익한 조치’ 중 특히 인사권과 관련된 불이익 조치로 다툼이 있을 경우, 입증의 1차적 책임은 사업주 측에 있는 것으로 한다.

셋째, 구제절차와 관련해서는 정책이용자 친화적인(user-friendly) 조사절차를 확립해야 한다: ① 진정인 및 피진정인(사업주), 성희롱 행위자, 참고인 등에 대한 조사의 전(全) 과정에서 서로 대면하거나 마주치지 않도록 조사 일시를 적절히 안배한다. ② 불가피하게 성희롱 피해자와 행위자를 대질 조사하여야 할 경우, 이를 피해자에게 사전 통지하여 심리적 충격을 최소화한다. ③ 특히 피해자 조사시에는 프라이버시 침해 없이 비밀보장이 이루어지는 가운데 편안히 진술할 수 있도록 가급적 조사 담당자를 피해자와 동일한 성(性)의 감독관으로 배정하고, 진술 장소를 제3자의 방해가 없는 별도의 조사 공간으로 정한다. ④ 행정기관 진정이나 조사에 응했다는 이유로 불이익을 주는 것/받는 것은 위법한 행위임을 주지시키고, 진정인 또는 참고인에게 불이익 조치가 발생할 시 이를 상담 및 신고할 수 있는 절차와 방법을 알린다. ⑤ 조사 과정에서 있을 수 있는 불만에 대해 조사 중인 사건에 나쁜 영향을 미칠지도 모른다는 걱정 없이 이를 신고할 수 있도록 민원 창구를 설치하고 이를 홍보한다. ⑥ 조사에 착수하기 전, 구제절차 전반과 향후 진행 과정에 대해 일반인이 이해하기 쉬운 용어로 설명한다. ⑦ 관련 지침에 조사 착수 시한을 명시하고, 가급적 신고 접수 즉시 조사에 착수하도록 한다. ⑧ 조사 착수 시 소요되는 기간과 법적으로 명시된 시한을 진정인에게 알리고, 약속된 시한을 엄수하며, 불가피하게 이를 연기할 시 납득할 만한 사유와 연기된 새로운 시한을 진정인에게 즉시 고지한다. ⑨ 사건 처리 기간 장기화로 인한 진정 취하 등을 방지하기 위하여, 일정 시점마다 조사

진행 경과를 진정인에게 고지한다.

넷째, 인권 시각에 입각한 지침 마련과 전문성 있는 조사관의 확충이 필수적이다. ① 현재 조금씩 축적되고 있는 근로감독관 업무지침을 대폭 심화·확대하여 명문화된 조사 지침을 확립한다. ② 이때 그 내용에는 면접 조사시 주의점, 질문해야 할 내용과 질문하지 말아야 할 내용, 비밀 보장과 신고인 및 참고인 보호 등 실제 성희롱 사건 조사에서 요구되는 구체적인 내용들을 세밀하게 담고 있어야 한다. ③ 성희롱 피해 신고인을 조사할 때 신고인의 과거 성적인 경험 또는 성적인 평판 등 사건 자체와 무관하며 조사의 공정성에 대한 신뢰도에 악영향을 미칠 수 있는 질문을 해서는 안 되며, 그러한 정보를 성희롱 사건 판단의 증거로 고려해서는 안 된다는 점을 교육 및 지침에 포함시킨다. ④ 또한 성희롱 사건을 담당하는 일선 조사관들은 인권과 청취기술, 비밀 유지, 정보 수집, 증인 면담, 기록보관방법 등 일체의 조사과정, 법 제도 등에 관한 별도의 특화된 전문 교육을 필수적으로 이수하도록 해야 한다.

다섯째, 신고 촉진 및 피해자 구제를 위한 보상제도 도입의 필요성이 제기되었다. ① 별도의 민사소송 제기 없이 성희롱 결정 이후 피해자가 피해보상을 받을 수 있도록 하는 제도적 방안을 도입한다. 구체적으로는, 미국 EEOC와 스웨덴의 평등기회법을 참조하여, 사업주 책임을 다하지 않은 사업주가 피해근로자에게 back-pay 또는 손해배상금을 지급하도록 한다. ② 행정력이 미치지 못하는 상황에서 직장내 성희롱 예방교육을 보다 활성화하기 위한 방안으로서 예방교육 미 실시 사업장을 신고할 경우 소정의 포상금을 지급하여 사업장 내의 자율적 모니터링 기능을 강화하는 방안을 모색해 본다.

여섯째, 성희롱 가해자에 대한 직접 처벌이 가능하도록 해야 한다. 현행 고평법 제12조를 위반할 경우 그 위반한 행위자가 사업주일 때뿐 아니라 일반 근로자일 경우에도 동법에 의해 과태료 및 벌금 부과 등 처벌이 가능하도록 관련 법조항을 개정하는 것을, 관련 부처와 협의하여 적극적으로 검토한다.

마지막으로, 보다 장기적으로 정책 및 제도 이용 현황에 대한 점검과 개선 시스템 마련이 필요하다. 관련 법제도의 실효성을 높이기 위하여, 정기적으로 기존 정책 이용률 및 이용 실태, 이용과정에서의 어려움 등을 조사하고 평가하는 시스템을 도입한다.

참고문헌

《 국내 문헌 》

◎ 일반 문헌

- 강동욱(2001), “직장내 성희롱의 실태에 관한 연구”, 『비교형사법연구』, 한국비교형사법학회
공대위, 『서울대조교 성희롱사건 백서 上』 (미간행)
- 국미애(2003), 「직장내 성희롱 규제의 실효성 제고를 위한 사용자 책임 강화 방안」, 이화여대
여성학과 석사논문 (미간행)
- 국제노동국 ILO 동아시아 징계 자문팀과 방콕 지역사무소(2001), “아시아 태평양지역 작업장에
서의 성희롱 방지 대책에 대한 ILO/일본 지역 삼자 세미나 토론 보고서”
- 국회여성위원회 전문위원실(2002), “성희롱의 개념과 범위에 관한 고찰”
- 권수현(1998), 「남성성과 성폭력간의 관계에 관한 연구 - 청소년 성폭력 가해자를 중심으로」,
이화여대 여성학과 석사논문 (미간행)
- 김엘림, 박현미(1993), 『성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구』, 한국여성개발원
- 김엘림 등(1994), 『UN과 ILO의 여성관계조약과 한국여성노동관계법의 비교연구』, 한국여성개
발원
- 김엘림(1997), 『직장내 성희롱의 법적 대책방안 연구』, 한국여성개발원
- 김엘림(1999), 『외국의 고용평등제도의 비교 분석』, 노동부
- 김엘림(2001), “성희롱관련 법과 판례”, 『조정과 심판』 2001 가을호 통권 7호, 중앙노동위원회
- 김정인(2000), 『성희롱 행동의 이해와 실제: 심리학적 접근』, 교육과학사
- 김주희(1995), “미국연방법원판례상 성희롱에 관한 연구”, 미국헌법연구, 미국헌법학회
- 노동부(2003), 『여성과 취업』
- 노동부(2003), 『고용평등 및 모성보호 질의회시집』

- 민무숙 외(2000), 『성희롱 예방교육 표준교안 개발』, 대통령직속 여성특별위원회·한국여성개발원
- 민주노총(2001), “성희롱 예방교육 실시현황 설문조사 결과” (미간행), 민주노총 홈페이지
- 박선영(2002), “법여성학적 관점에서 본 명예훼손 - 위법성 조각사유를 중심으로”, <성폭력 가해자의 명예훼손 역고소, 무엇이 문제인가?> 토론회, 2002. 10. 22 (미간행), p.54
- 변찬복(2000), “직장내 성희롱 판례 경향과 호텔사업주의 대응방안에 관한 연구”, 『호텔관광연구』, 한국호텔관광학회
- 사법개혁위원회 제11차 회의 자료(2004), “추가안건 기초보고”
- 서울지방노동청(2004), 『직장내 성희롱 신고사건 업무 편람』
- 신용자·김영신(2000), 『주요 선진국의 여성정책과 남녀평등법제도』, 노문사
- 오문완(2002), “징벌적 손해배상제도의 도입-노동법에서의 논의를 시작하며”, 노동법 연구, 서울대학교 노동법연구회
- 여성노동법개정연대회의(2000), 여성노동법개정을 위한 토론회 자료집
- 여성특별위원회(1998), 『유엔 여성차별철폐협약 및 여성차별철폐위원회』
- 유은주·전영미(2001), 『제조업 생산직 노동자의 성희롱 피해와 예방교육 실태조사』, 한국노동조합총연맹, 한국성폭력상담소
- 이성은(2003), “성희롱-이성애제도-조직문화 그 연관성에 관한 고찰”, 한국여성학 제19권 2호, 한국여성학회
- 이주희(2000), “성차별 분쟁조정기구의 국제 비교 : 미국 동등고용기회위원회(EEOC)와 캐나다 인권위원회를 중심으로”, 한국행정학회 발표 논문
- 임중호·장재욱·이인호(2002), 『직장내 성차별 관련 권리구제절차의 문제점 및 개선방안에 관한 연구』, 노동부
- 조순경(2000), “비정규 노동과 노동정책의 과제”, 「비정규직 노동자 보호를 위한 정책 토론회」, 한국노총
- 전희경(2003a), “‘성희롱 피해’를 재정의하기 : 문제제기 ‘이후’의 피해를 어떻게 문제화할 것인가”, 이화여대 여성학과 대학원 ‘여성노동론’ 수업 연구페이퍼 (미간행)
- 전희경(2003b), “가해자 중심 사회에서 성폭력 사건의 ‘해결’은 가능한가?”, 한국여성의전화연합 기획, 『성폭력을 다시 쓴다 - 객관성, 여성운동, 인권』, 한울아카데미

- 정형옥(2003), “고용상의 성차별 분쟁처리절차의 문제점-행정적 권리구제기구를 중심으로”, 『페미니즘 연구』 제3호, (사)한국여성연구소
- 정희진(2003), “인권과 평화의 관점에서 본 여성에 대한 폭력”, 한국여성의전화연합 기획, 『성폭력을 다시 쓴다 - 객관성, 여성운동, 인권』, 한울아카데미
- 참여연대 공익법센터 의견서(2004), “집단소송법 및 징벌적 손해배상제 도입을 촉구하며”
- 초민호(1998), “호텔산업의 비호의적 근무환경 성희롱에 관한 연구”, 『관광학연구』 제22권 제1호(통권 26호)
- 최윤정(2003), “‘산업재해’로서의 직장내 성희롱에 관한 연구”, 이화여대 여성학과 석사논문
- 한국경영자총협회(1999), 『직장내성희롱 예방 매뉴얼』
- 한국경영단체협의회(2001), 『2001년 단체협약 체결지침』
- 한국노동교육원(2003), 『남녀고용평등 및 성희롱 예방강사 양성과정』
- 한국노동조합총연맹·한국성폭력상담소(2001), 『제조업 생산직 노동자의 성희롱 피해와 예방교육 실태조사』
- 한국노동조합총연맹(2002), 『직장내 성희롱 실태조사 보고서』
- 한국노동조합총연맹(2004), 『직장내 성희롱 예방교육 실태조사 보고서』
- 한국성폭력상담소 주최(2001) <대학내 성폭력 관련 정책 공청회> 자료집 (미간행)
- 한국성폭력상담소(2003), 『형사사법절차상 성폭력 피해자 보호방안에 관한 연구』 (미간행)
- 한국성폭력상담소(2003), 『성폭력 보도과정에서의 2차 피해 없는 방송문화 만들기』 (미간행)
- 한국여성개발원(1995), 『제4차 세계여성회의 북경선언·행동강령』
- 한국여성민우회(2000), 『성희롱, 당신의 직장은 안전합니까?』, 21세기북스
- 한국여성민우회 가족과성상담소(2003), 『성폭력 가해자 재범방지를 위한 프로그램 매뉴얼』
- 한국여성민우회 여성노동센터(2003a), 『남녀고용평등법과 근로기준법 제5장 개정안 연구』, 국회여성위원회
- 한국여성민우회(2003b), 『여성노동관련법 실효성 확보를 위한 전문가 토론회』
- 한국여성민우회(2003c), 고용평등상담실 2003년도 상담사례집
- 한정자·김인순(2001), 『법적 규제에 따른 직장내 성희롱의 실태 및 개선방안 연구』, 한국여

성개발원

◎ 상담사례집

(사)한국여성노동자회협의회의 평등의전화, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003년 상담사례집 (미간행)

(사)한국여성노동자회협의회의 서울여성노동자회, 2000, 2001, 2002, 2003년 상담사례집 (미간행)

(사)인천여성노동자회, 2000, 2001, 2002, 2003년 상담사례집 (미간행)

(사)한국여성민우회, 2000, 2001, 2002, 2003년 상담사례집 (미간행)

(사)대전여민회, 2003년 상담사례집 (미간행)

(사)대구여성회, 2001, 2002년 상담사례집 (미간행)

(사)충북여성민우회, 2001, 2002, 2003년 상담사례집 (미간행)

한국노동조합총연맹, 2001, 2003년 사례집 (미간행)

(사)한국여성단체협의회, 2000, 2001, 2002, 2003년 상담사례집 (미간행)

◎ 정부 간행 문헌

국회여성위원회 전문위원실(2002), “성희롱의 개념과 범위에 관한 고찰”, 책임작성자(정성희 입
법조사관)

노동부 고용총괄심의관(2000), “주요 고용정책 관련 통계” (미간행)

노동부(2003), 남녀고용평등법 질의회시집 “성추행과 직장내 성희롱과의 상관관계에 대한 검토”

노동부(2003), 『고용평등 및 모성보호 질의회시집』 2003.12

노동부(2003), 『여성과 취업』

노동부(2004), 『2003년도 여성과 취업』

노동부(2004), 「직장내 성희롱 없는 활기찬 일터 만들기」

노동부(2004), 「직장내 성희롱 예방교육 자율점검 실시 안내」

노동부 고용평등국(2004.1), ‘2003년도 직장내 성희롱 신고사건 처리결과 분석’

서울지방노동청 (2004), 『직장내 성희롱 신고사건 업무 편람』 (미간행)

대전지방노동청 고용평등과(2003.11), 2003년도 ‘직장내 성희롱 예방 사내강사 양성과정’ 교육 실시계획(내부문서)

청주지방노동사무소(2004), 명예고용평등감독관 직무능력향상과정 수강신청안내(내부공문)

여성특별위원회(2000), 『미국 EEOC 개요 및 성희롱 업무처리지침』

여성부(2001a), 『성희롱 예방교육 표준교안』

여성부(2001b), 『관리자를 위한 성희롱예방 가이드』

여성부(2001c), 『성희롱예방업무편람』

여성부(2002), “공공기관의 성희롱 예방지침” (개정 2002.10.28 여성부고시 제2002-1호)

여성부(2003a), “공직유관단체 남녀차별 및 성희롱 실태조사 실시 결과”

여성부(2003b), 『북유럽 남녀차별개선제도 시찰방문 결과 보고서』, 여성부

여성부(2003c), 「성희롱 예방업무 편람」 (미간행)

여성부(2004), “2004년도 공공기관 성희롱 방지조치 세부 실행지침”

여성부 브리핑 자료, 2004.08.25 배포. “성희롱 100인 미만의 사기업에서 주로 발생 손해배상 결정사건, 평균 손해배상 400만원”

◎ 신문기사

“직장여성 10명 중 4명 ‘성희롱 당한 적 있다’”, <오마이뉴스> 2004-07-02

“직장 성희롱 ‘40대 중간간부’ 최다”, 김성재 기자, <한겨레신문> 2004-08-25

“직장내 성희롱 가해자 78%가 상사 외”, <세계일보> 2004-07-26

“호텔 롯데, 성희롱 피해자 재계약 거부”, 강희정 기자, <노동일보> 2001-2-2

“성희롱 다음은 재계약 탈락? 롯데호텔, 소송 낸 피해자 5명 계약만료 통보”, 김소민 기자, <한겨레신문>, 2001-2-6

《 외국 문헌 》

- Angus Chan, Brian H. Kleiner(2000), "How to investigate discrimination and harassment complaints". *Equal Opportunities International*, Volume 19, Number 1, pp. 19-25
- Anna-Maria Marshall(2003), "Injustice Frames, Legality, and the Everyday Construction of Sexual Harassment", *Law and Social Inquiry*
- Carol Lee Bacchi(1999), "Sexual Harassment: What is Sexual About It?", *Women, Policy and Politics*, Sage
- DK Srivastava, Scarlet Tsao(2002), "Remedies for Sexual Harassment". *Asia Pacific Law Review*, Volume 10, Number 1, pp. 141-154
- Ellen R. Peirce, Benson Rosen, Tammy Bunn Hiller(1997), "Breaking the Silence: Creating User-Friendly Sexual Harassment Policies", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Volume 10, Number 3 (September 1997), pp. 225-242
- Han Doan, Brian H. Kleiner(1999), "How to conduct sexual harassment training effectively". *Equal Opportunities International*, Volume 18, Numbers 5-6, pp. 27-31
- Hasio Fang, Brian H. Kleiner(1999), "Examples of excellent sexual harassment policies", *Equal Opportunities International*, Volume 18, Number 2 (1999), pp. 8-12
- Heather Antecol, Deborah Cobb-clark(2003), "Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level". *Social Science Quarterly*, Volume 84, Number 4 (December 01, 2003), pp. 826-842
- Joel Friedman, Marcia M. Boumil, Barbara E. Taylor(1992), *Sexual Harassment*. Health Communications, Inc. 우영은(1994) 『이것이 성희롱이다』, 여성사
- Kurt Jensen, Brian H. Kleiner(1989), "How to determine proper corrective action following sexual harassment investigations". *Equal Opportunities International*, Volume 18, Number 2, pp. 23-29
- Laura A. Reese, Karen E. Lindenberg(2002), "Assessing Local Government Sexual Harassment Policies", *The American Review of Public Administration*, Volume 32, Number 3 (September 1, 2002), pp. 295-311
- Margaret Collinson, David Collinson(1996), "'It's Only Dick': The Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales", *Work, Employment & Society* (after Jan. 1, 2002), Volume 10, Number 1 (March 01, 1996), pp. 29-56

- Pamela P. Stokes, Sue Stewart-Belle, Joyce M. Barnes(2000), "The Supreme Court Holds Class on Sexual Harassment: How to Avoid a Failing Grade". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Volume 12, Number 2 (June 2000), pp. 79-91
- Peter W. Dorfman, Anthony T. Cobb, Roxanne Cox(2000), "Investigations of sexual harassment allegations: Legal means fair - or does it?", *Human Resource Management*, Volume 39, Number 1 (Spring 2000), pp. 33-49
- Teresa A. Daniel(2003), "Developing a 'culture of compliance' to prevent sexual harassment". *Employment Relations Today*, Volume 30, Number 3 (Autumn/Fall), pp. 33-42
- U.S. EEOC(1990), "Policy guidance on current issues of sexual harassment", www.eeoc.gov/docs/currentissues.html