

## 성희롱의 실태 및 관리-영국을 중심으로

이 원 속 강남대학교 사회복지대학

성희롱으로부터 자유로운 여성은 없다고 해도 과언이 아니다. 야한 휘파람, 엉덩이 꼬집기, 음란한 눈빛으로 흘끗흘끗 쳐다보기, 지나친 신체적 밀착 그리고 더 심한 성희롱에 대한 두려움이 모든 여성의 삶의 일부였으며 사회에서의 여성의 위치에 영향을 미쳐왔다. 심지어 성희롱이 보편화되다 보니 정상적 행동으로 간주되고 이의 부정적 영향이 간과되어 왔다. 다시 말해서, 성적 농담, 원치 않는 신체적 접촉등은 직장생활을 하는 여성들이 당연시하고 넘어가도록 사회화되어 왔다고 해도 과언이 아니다.

성희롱은 오랫동안 존속해 왔으나 성희롱 문제가 사회문제로 부각된 것은 비교적 최근의 일이다. 즉 미국에서는 1970년대 여성운동을 계기로 성희롱이란 용어가 대두되었고, 영국에서는 1980년에 보편적으로 사용되기에 이르렀다. 성희롱은 다른 어떤 유형의 성폭력보다도 여성의 노동에 대한 권리와 밀접하게 연관되어 있다. 실제로 서구사회에서도 성희롱은 여성의 경제활동참여가 증가하면서 병행적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 이는 성희롱할 수 있는 기회가 더 많이 생겼기 때문이라고 해석되기도 하지만 남성이 여성의 경제활동 참여에 위협감을 느끼고 성희롱을 여성의 활동을 제약하는 도구로 사용한다고 해석되기도 한다.

### 1. 성희롱의 개념

성희롱의 개념정의는 단순히 성희롱 범주에서 해당하는 행동이 나열되기도 한다. 그러나 무엇보다도 성희롱 개념정의에서 주요하게 간주되는 것은 피해여성이 어떻게 느끼는가 하는 문제이다. 성희롱의 개념정의로서 널리 인용되고 있는 Michael Rubenstein은 「받아들이는 사람에게 상처가 되는 성을 토대로 한 행동 혹은 원하지 않는 성적행동」이라고 규정하고 있다.

European Commission's Code of Practice에서도 「어떤 행동이 용납되며 어떤 행동이 상처를 주는가는 각 개인이 결정할 문제이다. 성희롱이 상호적이며 환영되어지는 친근한 행동과 구분되는 것은 원치않는 행동이라는 점에 있다」라고 지적하고 있다. 이 정의는 성희롱은 쌍방의 합의를 토대로 한 로맨틱한 관계와는 전적으로 차이가 난다. 물론 이 점에 있어서 남녀간의 성차가 있다는 점은 부인하기 어렵다. 즉 대다수 여성의 성희롱 행동이라고 간주하는 행동이 남성에게도 그렇게 보이지 않을 수 있다.

미국 고용기회평등위원회에서는 성희롱이 원하지 않는 성적인 접근, 신체적 접촉의 요구, 기타 성관련 언어, 육체적 행위로 인하여 피해당사자의 고용결정을 좌우하거나 고용에 대한 대가 또는 조건이 되는 경우 그리고 고용환경을 악화시키는 결과가 발생한 경우에 성립된다고 간주한다. 이런 맥락에서 성희롱의 형태를 보복형 성희롱, 환경형 성희롱 그리고 이 두가지가 복합된 형태로 나누고 있다.

이상의 개념을 토대로 성희롱에 있어서 대상자가 원치 않는 그리고 상처가 된다고 느끼는 행

동 그리고 고용 또는 모든 고용환경에 영향을 미치는 것의 두가지 조건이 가장 핵심적이라고 하겠다.

## 2. 성희롱의 실태

### 1) 발생률

어느나라에서나 성희롱의 실태는 실제 규모보다 적게 나타나는 경향이 있다. 성희롱으로 고통 받은 적이 있느냐는 질문에 6명 중 1명이 응답했으나 성희롱의 행동을 구체적으로 질문하였을 경우 3명 중 1명이 성희롱 피해를 지적하였다. 이는 응답자들이 성희롱이 무엇을 의미하는지 분명하게 이해하지 못하고 있음을 시사하고 있다. 많은 성희롱 사건이 보고되지 않은 채 넘어가기 때문에 외형적으로 들리는 성희롱 신고 사건 건수는 단지 성희롱 피해자 중에서 신고의사가 있는 피해자의 숫자를 대면 할 뿐이다. 무엇보다도 성희롱을 신고하면 지원을 받을 수 있다고 생각할 때 피해자는 이를 신고할 수 있다. 그러므로 신고할 여건이 갖추어지지 않으면 그만큼 피해자들은 성희롱 사실을 표면화시키지 않을 가능성이 크다.

Industrial Society Survey(1993)에서 50%이상의 여성근로자가 성희롱 피해를 지적하고 있는데, 대다수 조직체에서 이 수준의 피해사실이 보고되고 있다. Alfred Marks Survey(1991)에서 47%의 여성, 그리고 14%의 남성이 성희롱 피해를 지적하고 있다. London Buses Ltd(1991)은 50%의 여성이 성희롱 경험을 지적하고 있다. 이는 London연구는 80%의 여성이 성희롱 피해를 당했으며(남성의 28%)40%가 원치 않는 신체적 접촉을(남성은 4%) 경험하였다고 응답하였다.

the Confederation of Health Service Employees(COHSE, 1991)은 140명의 직원 중에서 98명의 여성 그리고 16명의 남성이 성희롱 피해를 경험하였으며, 이는 여성중에서 11명 만이 성희롱 피해를 입지 않았음을 의미한다. 1992년도에 실시한 경찰에 대한 조사에서도 성희롱은 예외가 아니어서 여성경찰 10명중 9명이 지속적 성희롱으로 고통을 받았다고 응답하였고 이를 상사에게 보고하였으나 처리되지 않았다고 지적하였다.

### 2) 성희롱 유형

성희롱 유형에서 derogatory remarks, suggestive looks, sexual comments가 가장 보편적 형태이다.

Industrial Society Survey(1993)에서 ① 부적절한 호칭사용-gial, darling, love 등 70% ② 옷차림 및 얼굴에 대한 코멘트는 60% 그리고 ③ 암시적 얼굴 위 아래로 훑어보기는 60%로 나타났으며 그 외에도 성적 암시나 성적 이야기가 55% 신체적 접촉이 20%로 나타났다.

Alfred Marks Survey(1991)에서는 접촉 혹은 두드리기(patting), 성적 언급 혹은 성적 농담, 눈동자를 굴리면서 위 아래로 훑어보기, 온몸을 음란한 눈빛으로 쳐다보기 등의 성희롱 유형이 지적되었다. 한편 BBC에서 상담전화로 개설한 결과 언어적 성희롱이 가장 보편적 형태로 여성 응답자의 95% 그리고 남성의 응답자의 74%가 이를 지적하였다. 그리고 41%의 여성의 성폭행, 31%가 음란한 체스처, 5%가 포르노 노출, 16%가 성적인 블랙메일, 그리고 8.5%가 강간을 지적하였다. 그리고 COHSE(1991)에서는 86%의 응답자가 원치않는 암시적 얼굴이나 언어를 지적하였고 67%가 원치않는 데이트 요구, 16%가 성적 봉사 요청을 지적하였다.

### 3) 피해자는 누구인가.

성희롱 피해자는 대체적으로 여성이며 하위직, 서비스직종에서 많이 발생하는 것으로 나타났다. Industrial Society Survey(1993)에서는 7%만이 남성으로 나타나서 대다수 피해자가 여성임을 보여주고 있다. Alfred Marks Survey에서는 62%의 피해자가 여성으로 나타났다. 그리고 COHSE조사에서는 의료진 중에서 학생간호사가 성희롱의 피해를 가장 많이 입은 집단으로 나타났으며 이들은 성희롱을 보고할 경우 자신들의 업무평가에 부정적 영향을 미칠 것을 우려하였다. BBC의 전화상담에서는 비서 혹은 행정사무직이 가장 많은 피해자 집단이었으며 그 외에서 학생, 간호사, 세일즈직종, 관리자, 공장근로자, 교사, 수납직원, 사회복지사 등에서 피해가 나타났다.

### 4) 가해자는 누구인가

대체적으로 가해자는 동료 혹은 상급자 남성이며 신체적 성희롱은 동료나 하위직보다는 상급직 남성이 가해자인 가능성이 크다. Industrial Society Survey(1993)에서는 가해자가 동료가 60.70% 그리고 관리자가 30% 정도 나타났다. BBC 전화상담에서는 여성피해자의 경우 93%의 가해자가 남성이었고 7%가 여성가해자로 나타났다. 그리고 직위별로 볼 때 가해자의 65%는 상사였으며 35%가 동료로 나타났다. COHSE조사에서는 성희롱 가해자는 주로 상급직원이거나 의사로 나타났으며 피해자는 “의사로부터 학대(성희롱)을 예기하고 있어야 한다는 조언을 들었다.”로 지적하고 있다. 던함대학에서 실시한 조사에서는 가해자의 51%가 학생 42%가 대학외부사람 7%가 academic staff 그리고 3%가 행정직원으로 나타났다.

### 5) 성희롱의 영향

모든 인구조사에서 성희롱은 여성에 생산적으로 일하고 대인관계를 유지하는데 매우 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. Industrial Society Survey(1993)에서 직장내 성희롱은 가장 화가 나고 모욕적이며 파괴적 경험으로서 사고와 판단저해(37%), 집중곤란(18%), 협조성 생산성 저하(24%), 결석 지각적 경향(5%), 행동변화 및 사고(8%) 등의 후유증이 나타났다. 특히 10명 중 1명은 전직, 이직 혹은 아예 직장생활을 포기하는 것으로 나타났다. 또한 심리적 영향도 심각하여 우울증(8%), 수면장애(7%), 심한 기분변화(7%) 등의 증상이 나타났다. Alfred Marks Survey에서 68%가 모욕감과 당황스러운 느낌을 받았다고 지적되고 있다. BBC 전화상담에서는 318명 중 33명이 성희롱 후 이직하였다고 응답하였으며 조기퇴직이나 병가를 받는 것으로 나타났다.

## 3. 성희롱 정책의 도입

성희롱에 관한 연구에 의하면, 가해자에게 성희롱은 멈추라고 이야기 하는 것은 별로 효과가 없는 것으로 나타나고 있다. 반면 여성과 고용주로부터의 강력한 대처가 있으면 효과적인 것으로 나타나고 있으며 무엇보다 사업장의 규모가 클수록 그리고 성희롱 정책이 명확히 공표되고 성희롱 사건이 발생한 경우 이를 조사하고 가해자를 처벌하는 제도를 도입하면 가장 효과적인 것으로 지적되고 있다. 다음에서는 성희롱 정책을 개발하는데 필요한 지침을 설명하고자 한다.

## 1) 성희롱 정책의 개발

### (1) 왜 성희롱 정책이 필요한가

흔히 사업체는 회사내에서 성희롱의 사례가 발견된 적이 없으므로 이런 정책이 필요하지 않다고 주장한다. 그러나 성희롱 사례가 보고되지 않았다고 해서 성희롱이 발생하지 않았음을 의미하지는 않는다. 대다수 여성은 성희롱은 보고해도 안전하다고 느끼기 전에는 쉽게 이를 표면화시키기를 꺼려하고 오히려 혼자서 고통을 감내하거나 회사를 떠나서 이직하기도 하는데 이는 여성 개인뿐 아니라 회사를 위해서도 손실이 된다. 따라서 “이는 누구도 성희롱으로 고통받아서 안된다. 고용주도 피고용인도 결과적으로 성희롱적으로 성희롱 정책을 수립하는 것이 사업주가 경제적 손실뿐 아니라 기업의 명예가 실추되는 성희롱 고소를 피할 수 있는 가장 효과적인 방법이다.

### (2) 책임할당

사업체내에 누구 성희롱 정책을 제도화할 것인가에 대한 책임자와 책임이 명확하게 정해져야 한다. 또한 이 책임자는 정책도입을 추진할 수 있도록 필요한 지원이 주어져야 한다.

### (3) 노동조합 혹은 직원대표와의 자문

정책을 개발하기 전에 근로자들을 참여시키고 자문을 얻는 것은 매우 중요하다. 노동조합 혹은 직원대표의 참여는 정책 구축의 기반을 확고하게 해 줄 것이며 근로자들의 호응도를 높여줄 것이다. 자문을 정책개발 과정 전체에 걸쳐 지속되어야 하며 또한 정책이 review될 때에도 그러하다.

### (4) 정책진술

성희롱 정책에는 기업체의 성희롱에 관한 입장이 분명하게 나타나야 한다. 정책진술은 조직체에 성희롱 문제에 대한 진지한 관심이 있음을 밝히고 성희롱은 용납되지 않는 행동이며 적합한 직장내 행동이 아님을 밝혀주게 된다. 진술은 또한 법적 상황, 관리자의 책임, 성희롱이 처벌되는 가해행동임을 밝혀준다. 이는 또한 모든 complaint는 진지하게, 비밀보장의 원칙하에서 그리고 이해심을 가지고 접근될 것임을 분명히 해야 한다. 마지막으로 진술은 어느 누구도 complaint을 하므로써 피해를 입지 않을 것임을 분명하게 밝혀야 한다.

예 : 모든 근로자는 성희롱 혹은 성폭력에 대한 두려움 없이 일할 수 있는 권리를 가지고 있다. 우리 모두는 이 권리를 보호할 책임을 가지고 있다. 회사는 직장내 성희롱을 근절시키며 모든 근로자가 존중되는 생산적 환경을 조성하고자 하는 확고한 의지를 가지고 있다. 성희롱 불평이 있을 시 이를 진술하고 공정하게 다룰 수 있는 절차에 따라 처리되어 갈 것이다.

## 2) 성희롱 정책에 포함되어야 할 영역

- (1) 성희롱의 개념정의
- (2) complaint절차
- (3) 처리기간의 설정
- (4) 비공식적 처리절차

- (5) 공식적 처리절차
- (6) 항소
- (7) 징계절차
- (8) 조언자(advisor)의 역할

### 3) 성희롱 정책의 도입과정

- (1) 관리자의 책임
- (2) 직원과 조언자 훈련
- (3) 직원들에 대한 정책홍보
- (4) 문화를 바꾸기
- (5) 모니터링, 평가 및 리뷰 절차를 선정하는 것

## 4. 결론 및 제언

성희롱은 여성의 근로에 대한 권리와 밀접한 관련을 맺고 있다는 점에서 여성의 경제활동 참여가 증가할수록 이에 대한 대처는 매우 중요하다고 하겠다. 성희롱에 대한 대처는 개인적 대책이 거의 효과가 없다는 점에서 직장이라는 조직체를 통한 제도적 장치마련이 가장 효과적이다. 이런 관점에서 최근 남녀고용평등법과 남녀차별금지법에서 성희롱조항이 포함된 것은 매우 다행이라 하겠다. 그러나 성희롱이 법적 근거가 마련된 것은 이제 시작일 뿐이다. 영리를 주목적으로 하는 기업체의 입장에서는 근로자의 권익의 차원에서 뿐 아니라 기업체의 사회적 평판과 경제적 측면 모두에서 이익이 되어야만 성희롱은 근절시키는 확고한 의지를 가지게 될 것이다.

이런 견지에서 볼 때 기업체로 하여금 강력한 의지를 갖도록 하는데 여성근로자도 일익을 담당해야 하겠다. 무엇보다도 산업간호사는 여성이라는 점, 산업체에 종사하고 있다는 점 그리고 간호사라는 전문영역을 가지고 있다는 점에서 이러한 역할을 수행하는데 유리한 입장에 있다. 첫째, 산업간호사는 각 기업체가 나름대로의 성희롱 정책을 마련하는데 적극 참여하여 올바른 정책이 수립되는데 기여할 수 있다. 둘째, 산업간호사는 성희롱 사건이 발생하였을 때 조사팀의 일원이 되어 피해여성근로자의 인권과 정서적 상태를 고려하여 조사를 수행하는데 참여할 수 있다. 셋째, 산업간호사는 조언자가 되어 성희롱 피해자의 의논대상이 되어주고 피해자가 신고를 하기로 결정하였을 때 전 과정에 걸쳐 지원자가 되어줄 수 있다. 넷째, 산업간호사는 피해여성의 접촉이 용이하다는 점에서 성희롱의 실태를 파악해 나가고 그 결과를 통해서 성희롱 정책을 개선해 나가는데 기여할 수 있다. 다섯째, 산업간호사는 성희롱 예방을 위한 교육에 참여할 수 있다.

이와같이 산업간호사는 직장내 성희롱에 대하여 다각적인 측면에서 기여할 수 있으나, 이를 위하여서 우선적으로 산업간호사들이 훈련을 받을 필요가 있다. 성희롱분야에 관심을 가진 산업간호사는 성폭력상담소의 상담원교육을 받는 것이 바람직하나, 이는 성희롱 뿐 아니라 성폭력 전반에 걸친 이해를 하는데 도움이 될 것이다. 또한 성희롱 대책에 관여할 경우 산업간호사 자신이 심리적 스트레스를 받을 수 있다는 점에서 전문상담소와의 연계적 노력은 효과적이라고 하겠다. 마지막으로 성희롱 대책에 관여하는 산업간호사들끼리의 네트워크를 형성하여 정보를 나누고 효과적 대처방안들을 모색하고 필요시 연대하여 행동하는 것도 유용한 방법이다.