

직장내 성희롱의 현황 및 관리

I. 서론

직장내 성희롱에 대한 문제점은 여성들이 사회 경제활동을 시작하면서부터 초래 되었으나 사회적인 문제로 제기되어 부각된 것은 '93년 모대학 여성조교가 성희롱을 이유로 담당교수를 상대하여 민사소송을 제기 하면서부터 비롯 되었으며 여성계, 노동계 등에서 꾸준히 노력한 결과 '99년 1월 남녀고용평등법 제2조의 2에 신설되어 정의되고 규정되어 7월 1일부터 시행하게 된다. 물론 남성에게도 동등하게 적용되지만 피해자의 대부분이 직장여성들이다.

특히 산업장 여성근로자의 성희롱에 대한 인식부족은 성희롱에 대한 예방대책 및 대응방법의 미숙함으로 불이익을 당하는 경우가 허다하며 억울함, 불쾌감, 열등감, 피해의식 등을 초래하여 남성을 적대시 하거나 남녀간의 인간관계까지도 불신하게 되는경우가 있다. 이는 원만한 대인관계, 나아가 결혼생활에도 지장을 초래할 수 있으므로 매우 심각하다. 이에 산업장 성희롱의 피해사례를 짚어보고 예방 관리대책을 알아 보고자 한다.

II. 본론

1. 사업장 개요

1968년 설립하여 성남시에 소재하고 있으며 본사와 상대원 공장이 있다. 근로자수는 1200여 명으로 여사원 800명, 남사원 400명이며 용역, 일용직까지 합하면 1500명 정도로 주 생산품은 전해콘덴서 이다. 근무형태는 부서에 따라 일직제, 2교대, 3교대로 구분 되어 있으며 생산현장 근로자들은 대부분 2교대이다.

2. 성희롱의 사례

1) A회사에 여고를 갓 졸업한 여사원이 ○과에 입사를 했는데 일주일쯤 지난 토요일 같은과의 한 남사원이 일을 가르쳐 준다고 남으라고 했다. 다른사원들은 무심코 듣고 모두 퇴근을 했는데 일요일에 특근을 하고 있는 한 부서에 그 여사원의 아버지가 찾아와 자기딸이 어제 집에 들어오지 않았다고 소리를 지르며 소란을 피우는 사건이 발생했다. 다음날 그여사원은 집에 돌아왔고, 같은과 사원들의 추측에 의하면 토요일 같이 남아 있었던 남사원의 성희롱이 분명 있었던 것 같은데, 남사원은 절대 그런일 없었다고 부인을 하고, 여사원은 아무런 얘기도 없이 회사를 나오지 않았다. 회사에서도 조용히 무마되기를 원했고 남사원은 어떤 조사도 문책도 당하지 않고 계속 근무를 했다.

2)경기도에 위치한 근로자 500명규모의 섬유봉제업체인 Y회사는 85%가 여사원이며 그중

60%는 18세~23세의 미혼여성이다. 30대후반 기혼의 생산과장인 W씨는 전반적인 생산을 책임지고 있는 중견관리자로서 평소에 생산직 여사원을 대상으로 성적인 농담과 접촉을 자주 하여 왔으며 그러한 자신의 행동을 자랑삼아 '관리상' 필요하다고 이야기 해왔다. 심지어는 출하전 생산현장이 출하할 제품으로 딱 차 있을 때 제품을 검사하는 여사원들의 허벅지를 만지거나 등, 어깨 등을 만지는 행동을 하였으며 대개의 여사원들은 가볍게 말로서만 저항하다가 말곤 하였다. 주위의 관리자들이 그러한 행동을 지적하면 '내가 한 번씩 만져줄 때마다 생산량이 늘어난다'는 궤변을 말하며 나중에는 특정 미혼 여사원과 여관 출입을 하는 등 생활이 문란하므로 경영자차원에서 증거를 확보하여 해고시켰습.

3)정보통신회사인 경기도의 H회사는 근로자가 1,300명인데 한 부서의 책임자인 K과장은 한 손으로 늘 본인의 국부를 만지므로 같이 근무하는 여사원들이 민망하여 근무를 오래 하지 못하고 부서전환을 요청하거나 퇴사해 버리곤 하였다. 직장생활을 해야 하는 절실한 필요성이 있는 여사원이 주위의 다른 사람에게 도움을 요청해 봤으나 해결 방법을 찾지 못했다. 도저히 같은 공간에서 지속적으로 일할 수가 없어 다른 여사원들처럼 결국 퇴사하였다.

3. 직장내 성희롱 교육 및 대책관리

1) 교육

(1) 노동부에서 발간된 직장내 성희롱 지침서를 근거로 3월도 사내 사보에 직장내 성희롱 예방지침 해설 및 성희롱 사건 발생시 처리절차 등을 게재하여 1차 홍보를 했다.

(2) 성남 여성의 전화와 협조하여 책자를 제작하여 먼저 관리자급을 대상으로 2회에 걸쳐 교육을 실시하고 전 사원에게 책자를 배부하여 각 부서의 관리자들이 전달 교육을 한 다음 사원 개개인 서명을 받는다.

(3) 신입생은 일주일간 실시하는 채용자 안전보건 교육시간에 보건관리자가 교육한다.

(4) 해마다 1회이상 실시해야 하는 교육은 전 사원 대상으로 조회 시간에 보건관리자가 교육하고 각 부서에서 서명을 받도록 한다.

2) 대책관리

(1) 성희롱의 접수

고충처리 기구 또는 상담요원에게 피해사실 접수

* 고충처리 기구 : 관리부 복지팀, 노동조합

* 상담요원 : 건강관리실 보건관리자

(2) 상담과 조사실시

① 피해자와 성희롱 용의자로부터 설명 청취

② 조사과정은 비밀로 진행

③ 증인의 증언 청취

④ 조사결과 대표이사에게 보고

(3) 성희롱 행위자에 대한 처리

- ① 고충처리 담당부서 및 상담요원의 심의로 성희롱의 정도에 따라 부서이동, 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등의 조치를 취한다.
- ② 피해자가 원할 경우 근무부서를 변환 해준다.

(4) 사후처리

- ① 가해자와 피해자에게 조사결과 통보
- ② 피해 근로자에 대한 성희롱 문제 재발 방지를 위하여 지속적인 관심

III. 결론

직장내 성희롱의 피해는 개인의 신체적, 심리적 및 정신적 피해 뿐 아니라 무엇보다 직장생활에 영향을 미치게 되어 근무환경을 저해하고 생존권을 위협하며 여성근로자의 일의 중요도와 전문성을 평가절하 시킨다. 여성 뿐 아니라 남성들에게도 성희롱에 대한 인식을 고취 시키고 객관적인 입장에서 무엇이 잘못 되었는지를 판단할 수 있는 사고를 갖게하여 성희롱 없는 밝고 예의바른 건전한 직장문화가 정착 되었으면 하는 바램이다.

참고문헌

- 1. 「직장내 성희롱」 예방에서 대응까지
노동부, 1999. 3.
- 2. “침묵에서 외침으로” 성희롱 사건 자료집
서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회, 1993.