

# 성희롱 없는 사회, 건강한 사회를 위하여

장 성 자 | 여성특별위원회 조정관

## I. 들어가는 말

「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 시행된 지 만 1년이 지났다. 지난 1993년 서울대 성희롱 소송 사건이 대법원에까지 확대되면서 성희롱에 대한 일반의 시각이 재정립되고, 이후 남녀고용평등법과 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률에서 성희롱을 개념화하여 현재에 이르고 있다. 특히 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률에서는 성희롱을 남녀 차별로 명문화하여 평등 사회를 향한 노력의 일환으로 성희롱에 대한 시정 신청서를 접수하여 여성특별위원회가 그 업무를 처리하고 있다.

## II. 성희롱이란 무엇인가?

### 1. 성희롱의 개념

「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」에서 정의한 성희롱이라 함은 업무, 고용, 기타 관계에서 공공 기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다(남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조).

한편 「남녀고용평등법」에서 정의한 직장 내 성희롱이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용 환경을 악화시키는 것을 말한다(남녀고용평등법 제2조의 2).

### 2. 성희롱의 유형

「남녀차별금지기준」에서 정한 성희롱의 유형을 살펴보면 다음과 같이 분류할 수 있다.

#### 가. 육체적 행위

입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉을 피하거나 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위 및 안마나 애무를 강요하는 행위는 육체적인 성희롱에 해당될 수 있다.

#### 나. 언어적 행위

음란한 농담이나 음담 패설, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위, 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위, 그리고 음란한 내용의 전화 통화와 회식 자리 등에서 술을 따르도록 강요하는

행위도 언어적 성희롱의 범주로 분류할 수 있다.

#### 다. 시각적 행위

외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란 출판물 등을 제시하거나 보여 주는 행위, 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지나 사진, 그림 등을 보내는 행위, 성과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등이 시각적 행위로 인한 성희롱 기준이 될 수 있다.

이외에도 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동이 성희롱의 유형으로 분류될 수 있는 것이다.

### 3. 성희롱의 일반적 판단 기준

어떤 행위가 성희롱인가에 대해 판단하는 것은 쉬운 일이 아니다. 먼저 성적 언동의 성격과 그 행위가 일어나게 된 배경 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려하여 개별적으로 결정한다. 물론 양 당사자가 원하고 상호 합의가 된 성적 관계나 교제는 성희롱이라고 볼 수 없다. 그러면 상대방이 원치 않는 행위가 반복되어야 하는가! 원치 않는 행위는 반드시 반복적이거나 계속적일 필요는 없으며, 성희롱 행위자의 의도나 동기가 아니라 피해자의 관점을 기초로 하여 일반인이 보기에 문제된 행위가 원했던 것인지 아닌지의 여부에 대한 판단을 한다.

성희롱 피해자가 반드시 행위자에게 직접 그 행위를 원치 않는다는 명시적인 의사 표시를 하여야만 성희롱이 성립되는 것이 아니라, 그것이 실제로 원치 않는 행위였음은 피해자의 언행이나 주변 정황을 고려하여 객관적으로 판단하게 되는 것이다.

### 4. 성희롱에 대한 잘못된 인식

#### 가. 성희롱은 사소한 문제이다

아직도 우리 사회의 많은 사람들이 성희롱은 폭행을 행사한 것도 아니기에 심각한 문제로 생각하지 않는다. 그러나 조직 내에서 성희롱을 경험한 사람은 모욕감이나 수치감, 위협을 느끼는 데 그치지 않고 때에 따라서는 정상적인 업무 수행이 불가능할 정도로 정신 장애나 두통, 위장 장애를 일으키기도 하며, 심한 경우 직장을 그만두는 경우도 있다. 따라서 성희롱을 가벼운 유희로 치부할 수는 없다.

#### 나. 성적인 농담, 가벼운 접촉은

오히려 직장 생활의 활력소가 된다

성적인 농담은 듣는 사람에게 수치감과 모욕감을 줄 뿐만 아니라, 그 대상이 된 사람의 업무 수행을 방해하고 업무 능력을 저하시키게 되어 조직 생활의 활력소가 되기보다는 생산성을 저하시키는 결과를 초래한다.

#### 다. 성희롱 의도는 없으며, 친밀감의 표현이다

성희롱을 '친밀감의 표현'으로 보는 것은 관계를 무시한 자의적이고 일방적인 해석이다. 남녀 모두가 평등하고 건강한 직장 문화를 이루기 위해서는 다른 동료가 느끼게 될 감정을 먼저 생각해야 된다.

#### 라. 직장에서의 성희롱은 무시해 버리면 그만이다

자신 또는 타인에 대한 불유쾌한 성희롱을 모르는 척하고 지나가 버리거나 아무 일 없었던 것처럼 행동하는 것은 문제 해결에 아무런 도움이 되지 않는다. 이러한 소극적인 행동은 오히려 성희롱을 당연한 것으로 받아들이게 하며, 성희롱을 지속시키는 결과를 초래한다. 따라서 성희롱을 당했을 때는 행위에 대해 문제를 제기하고 교정하려는 적극적인 자세가 필요

하다. 그렇게 할 때에 더 이상 성희롱이 재발하거나 지속되는 것을 예방할 수 있다.

마. 성희롱은 여성의 과도한 신체 노출로 인한 '성적 총동'이다

성희롱 피해자는 유아에서부터 노인까지 전 연령에 이르고 있으며, 계절과 시간에 관계없이 발생하고 있다. 이것은 피해자의 과도한 신체 노출로 인한 가해자의 성적 총동이 성희롱 발생 요인이 아님을 보여 주고 있다. 성희롱 발생 요인은 개인적인 문제나 생물학적인 성의 차이로 보기보다는 사회적인 문제로 바라보아야 대책과 예방 등의 해결 방안을 마련할 수 있다.

III. 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 시행

남녀차별금지 및 구제에 관한 법률은 우리 사회의 뿌리 깊은 남녀 차별 의식과 관행을 개선하고, 남녀 평등을 실현하는 것을 목적으로 지난 1999년 2월 8일 제정되었고, 같은 해 7월 1일부터 시행되었다. 그 시행 1년을 맞아 동법으로 인하여 개선된 남녀 차별 피해 신고 현황을 점검해 보고자 한다.

【시정 신청과 조사 실적】

여성특별위원회는 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률이 금지하고 있는 고용, 교육, 재화·시설·용역의 제공, 법과 정책의 집행 그리고 성희롱의 영역에서 남녀 차별이 발생하였을 경우 그 피해자의 시정 신청에 의해 이를 구제하는 절차를 수행하고 있다. 지난 1999년 7월 1일 이후 2000년 6월 30일까지 여성특별위원회에 접수된 시정 신청은 총 188건이었으며, 그 중 37건이 합의, 조사 중 시정 또는 전원회의의 시정 권고 등을 통해 구제되었다.

시정 신청을 분야별로 보면 고용상 차별 시정이

73건, 성희롱 시정이 63건이며, 동법 시행의 초기에는 고용상 차별 사건이 많았으나, 최근 들어 성희롱 사건의 신청 접수 건수가 증가하고 있다. 성희롱 시정 신청의 접수 건수가 증가하는 것은 우리 사회에서 성희롱 사건 자체가 증가했다기보다는 잠재되어 있던 피해자들이 동법의 존재를 인지하고 성희롱 사실을 수면 위로 드러내기 시작했다고 해석된다. 시정 신청의 분야별 접수와 처리 현황은 아래 표와 같다.

〈표〉남녀 차별 사항 접수·처리 현황

(기간: '99. 7. 1~2000. 6. 30)

구분	접수	처 리									
		계	시정 권고	조정	합의	조사중 시정	처리 중	이송	각하	기각	안내 회신
계	188	188	7	1	14	15	48	19	1	3	80
고용	73	73	3	0	1	7	13	13	0	2	34
교육	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
재화 등	6	6	0	0	0	1	1	0	0	0	4
법·정책	16	16	2	0	0	0	7	0	0	1	6
성희롱	63	63	2	1	13	6	24	2	1	0	14
기타	30	30	0	0	0	1	3	4	0	0	22

남녀차별금지 및 구제에 관한 법률의 시행 1년 동안 여성특별위원회의 전원회의는 남녀 차별 5건, 성희롱 2건 및 조정 1건을 결정하였고, 남녀 차별이 아니어서 사안을 기각한 사건은 3건이다. 시정 신청에 비해 전원회의의 남녀 차별 결정 건수가 적은 것은 시정 신청을 제출한 피해자의 남녀 차별 신청 취지가 피신청인(가해자와 사업주 및 기관장)에 의해 성취되면 합의와 조사 중 시정의 형태로 사건이 해결되기 때문이다.

IV. 성희롱 예방 교육 전개

남녀차별금지 및 구제에 관한 법률은 성희롱이 남녀 차별임을 선언하면서 각 사업장과 공공 기관에서 연 1회 이상 성희롱 예방 교육을 실시하도록 하고 있

다. 고용이나 교육 등 다른 종류의 차별 금지는 금지 기준에 따라 그 차별 여부를 쉽게 가릴 수 있고, 또 제도나 행정 지도 등의 방법으로 남녀 평등의 상황을 선도할 수 있다. 그러나 성희롱은 은밀하고 증명되기 어려우며 대부분 남성들에 의해 무의식적으로 가해지고 피해자도 이를 성희롱으로 인식하지 못하고 있다는 문제가 있다. 따라서 성희롱은 이미 발생한 사실에 대한 피해 구제도 중요하지만, 성희롱이 발생하지 않도록 잠재적 피해자와 가해자들에게 성희롱의 유형을 인식시켜 발생을 예방하는 것이 중요하다.

여성특별위원회는 중앙행정기관과 그 소속 기관 및 각급 지방자치단체의 1999년도 성희롱 예방 교육 실태를 점검하였다. 그 결과 행정부에서 2,238개 기관 170,295명, 지방자치단체 265개 기관 151,351명이 교육을 받은 것으로 조사되었다.

성희롱 예방 교육을 위해 여성특별위원회는 성희롱의 개념과 유형, 예방과 대처법 등을 수록한 「성희롱 없는 사회, 건강한 사회」라는 인쇄 교육 자료와 「성희롱, 당신도 가해자일 수 있다」라는 20분짜리 비디오 자료를 발간·제작하여 보급하였다. 이와 함께 성희롱에 대한 정확한 인식을 가지고 이를 쉽게 교육할 전문 강사 140여 명으로 구성된 강사 은행을 구성하여 예방 교육을 하고자 하는 기관과 사업장에게 필요한 강사를 추천하는 일도 병행하고 있다.

## V. 남녀 차별에 대한 의식 변화

외국에서도 흔치 않은 이러한 차별 금지와 차별로 인하여 고통받는 사람들을 구제하기 위한 법률을 가진 우리 나라 국민들은 남녀 차별에 대해 어느 정도 인식하고 있을까? 여성특별위원회와 국정홍보처가 함께 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 시행 1주년에 즈음하여 동법의 인지도와 파급 효과를 중심으로 남녀 차별에 대한 국민 의식 조사를 실시하였다.

이 조사는 여성특별위원회와 국정홍보처의 의뢰로 민간 조사 기관인 한국리서처가 2000년 5월 9일부터 5월 13일까지 5일간 전국 도시 지역의 10인 이상 사업장에 근무하는 만 20세 이상 직장인 1,400명을 대상으로 남녀 차별에 대한 의식 조사를 실시하였으며, 최대 허용 표준 오차는  $\pm 2.6\%$ 이다.

### 【조사 결과】

① 채용, 승급, 승진, 교육, 훈련, 배치, 퇴직 등 직장 내 고용 및 성희롱 등과 관련 남녀 직장인들의 남녀 차별에 관한 인식은 어떠한가?

— 채용, 승급, 급여, 직종, 교육·연수 기회 등 모든 고용 현장에서 아직도 차별이 존재한다고 응답했으며, 각 부분에 대한 응답 비율을 보면 채용은 남성 46.9%, 여성 47.8%, 직종은 남성 67.9%, 여성 69%가 차별이 존재한다고 인정한 반면, 승진은 남성 54.7%, 여성 68.9%, 급여는 남성 44.6%, 여성 61.4%, 교육·연수 기회에서 남성 38%, 여성 56%로 대담해 남녀 응답자간 차별에 대한 인식에 차이를 보였다.

② 현재 우리 나라 직장 내에서의 남녀 차별 또는 성희롱 실태가 법 시행 이전보다 줄어드는 추세인가 늘어나는 추세인가?

— 전체 응답자의 51.1%가 남녀 차별이나 성희롱 문제가 줄어들었다고 답했으며, 44.3%는 이전과 같다. 1.9%는 이전보다 늘었다고 응답했다.

특히 직장 내 성희롱에 대한 심각성의 인지도는 남성 응답자의 5.4%만이 심각하다고 답한 반면, 여성 응답자는 16.1%가 심각하다고 응답했다.

③ 직장 내 남녀 차별 또는 성희롱을 줄이기 위한 고충처리부서의 지정 또는 예방 교육과 같은 사업장 자체의 제도적 개선 노력은 어느 정도인가?

— 성희롱 등의 고충처리부서가 설치된 사업장은 규모가 300인 이상일 경우 40.9%인데 반해, 49인



이하 사업장은 6.2%였으며,

- 성희롱을 당했을 경우 56.1%는 이의 제기를 하지 않았으며, 27.1%는 이의 제기를 했으나 회사측이 아무런 조치를 하지 않았다고 응답했다. 성희롱을 당한 경험이 있다고 대답한 응답자의 155명 중 여성특별위원회와 같은 외부 기관에 이의를 제기한 사람은 2명으로 1.3%에 그쳤다.

- 성희롱 예방 교육을 받은 경험도 300인 이상 63.2%, 49인 이하 13.4%로 중소기업에서의 성희롱 예방 교육이 더욱 강화되어야 할 것으로 나타났다.

④ 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률에 대한 직장인들의 인지도는 어느 정도인가?

- 동법에 대한 인지도는 남성 응답자 중 71.7%가 알고 있다고 답한 반면, 여성은 54.5%였으며, 성희롱을 법적으로 제재하는 것에 대해서는 남성 77.9%, 여성 95.0%가 찬성하였다.

⑤ 여성특별위원회의 남녀 차별 구제 활동에 관한 직장인들의 인지도는 어느 정도인가?

- 여성특별위원회의 남녀 차별 구제 활동에 관한 인지도는 남성 58.5%, 여성 43.8%가 알고 있었고, 그 중 남녀 각각 63.3%와 59.3%가 여성특별위원회 활동이 남녀 차별 금지와 성희롱 예방에 도움이 된다고 응답했다.

- 고용상 차별이나 직장 내 성희롱 문제 해결을 위해 가장 시급히 해결해야 할 문제로는 남성

61.1%, 여성 56.9%가 개인의 자발적 인식 개선을 꼽았고, 그 다음으로 지속적 계도와 홍보를 통한 사회적 인식 개선을 지적했다.

조사 결과에서 보는 것과 같이 채용, 승급, 승진, 교육, 퇴직 등에 대해 아직도 여성이 더 많은 차별을 받고 있다고 느끼고 있으며, 이것은 여성특별위원회에 시정 신청하는 내용과도 차이가 없어 앞으로도 꾸준한 시정이 필요한 것으로 나타났다.

더불어 성희롱에 대한 인식 또한 대부분이 가해자의 입장에 있는 남성과 피해자의 대부분을 차지하는 여성 사이에 성희롱의 개념과 그 피해의 심각성에 대하여 견해 차이를 보이고 있어, 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률로 의무화되어 있는 직장 내 성희롱 예방 교육을 강화해 나갈 필요가 있는 것으로 조사되었다.

## VI. 법률의 성과

「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」은 성희롱을 남녀 차별로 규정하고 이에 대한 법적인 대응을 강화시켰다. 성희롱은 더 이상 개인 차원에서 고민하고 해결해야 할 문제가 아니라, 국가에 법적인 보호와 개선을 요구할 수 있게 된 것이다. 그러나 아직도 많은 사람들이 성희롱에 대한 잘못된 생각에서 벗어나

지 못하고 있는 것이 현실이다. 성희롱은 인권에 대한 중대한 침해이며, 직장에서는 근무 환경을 악화시킴으로써 노동생산성을 저하시키게 된다.

동법의 시행으로 가시적으로 남녀 차별 피해자의 구제 신청에 따른 구제 실적이 성과로 나타나고 있고, 그 이면에는 우리 사회에 남녀 평등 의식을 뿌리 내린다는 더 큰 성과가 결실을 맺고 있다. 특히 그동안 많은 피해자들이 극심한 정신적 고통을 당하면서도 한편으로는 당연시되어 온 성희롱을 남녀 차별로 규정하고 이를 금지하는 한편, 그 피해자에 대한 구제와 가해자에게 시정하도록 조치할 수 있게 된 것은 남녀 평등 의식의 정착에 큰 기여를 하고 있다.

## VII. 발전 방안

「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 우리 사회의 남녀 차별을 없애는 데 더 효율적으로 시행되기 위해서는 제도의 정비와 기왕에 주어진 기능의 효과적 활용이라는 두 가지 면이 동시에 발전하여야 한다. 우선 차별개선위원회의 남녀 차별 결정과 이에 따른 시정 조치가 효과적으로 실천되기 위한 권한이 강화되는 등 동법의 개정이 이루어져야 한다. 7월 현재 여성특별위원회는 여성부(가칭) 신설을 목전에 두고 법률의 전담 기구 설치 부분을 개정하려고 준비하고 있다.

법률의 개정과 함께 전담 기구는 직권 조사를 활성화하여 구체적인 피해자가 피해 신고를 하기는 곤란한 구조화된 남녀 차별의 사례들을 구제하는 적극적인 활동을 하여야 한다. 아울러 피해자의 구제가 위

원회의 결정만으로는 미흡할 경우 고발 또는 민사소송 등의 방법으로 구제받을 수 있도록 지원 체제를 강화하여야 한다. 피해자에 대한 적극적인 구제는 피해의 구제라는 측면만이 아니라, 앞으로 발생할지 모르는 남녀 차별을 예방하는 효과도 거둘 수 있다.

또한 일반 국민들이 법률의 존재와 성격을 이해하고 필요할 때 쉽게 이용할 수 있도록 홍보를 강화하여야 한다. 그동안 여성특별위원회는 지하철과 신문광고 또는 포스터의 배포 등 여러 가지 방법으로 법률의 내용을 홍보하여 왔다. 앞으로도 법률의 내용에 대한 홍보와 교육은 그 대상과 방법을 세분화하여 가장 효율적으로 전달되도록 시행할 것이다.

마지막으로 일반 국민들과 특히 우리 사회의 최고 지성인이 되려는 학생들도 우리가 가지고 있는 법률을 제대로 이해하고, 자신이 부당하게 당하고 있는 차별이나 성희롱을 법률에 의해서 개선될 수 있도록 문제 제기하고 시정되도록 하는 인식과 동반되는 실천을 할 때 비로소 우리 사회는 건강한 사회가 될 수 있을 것이다. **김영**

### 장성자

이화여대 영문과를 졸업하고, 미국 워싱턴대 대학원을 졸업(메스컴)했다. 서울대 행정대학원 국가정책과정은 수료하고 서강대, 경희대 감사, 직무장관(제2)실 조정관을 거쳐, 현재 대통령직속 여성특별위원회 차별개선조정관으로 재직중에 있다. 저서로는 「여성의 사회참여확대를 위한 10대 과제」, 「여성 : 2천년을 향한 도전」, 「변화하는 세계 경제와 여성」, 「한국의 여성 정책 : 현황 및 발전방향」 등이 있다.