

성희롱 없는 직장문화를 위하여



이미경

단국대 여성학 강사, 前 한국성폭력상담소 부소장

1. 직장내 성희롱이란?

“성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 직장생활의 활력소이다”

“여성들도 은근히 즐기기 때문에 거부하지 않는다”

“성적인 의도가 있는 게 아니라, 단지 친밀감의 표현일 뿐이다”

“성희롱은 사소하고 개인적인 문제이다”

그동안 우리사회에서 당연하게 받아들여졌던 위와 같은 잘못된 인식들이 점차 바뀌어가고 있다. 특히 1999년 이후 성희롱과 관련해 2개의 법안(남녀고용평등법과 남녀차별금지 및 구제에 관한 법)이 제·개정되면서 여러 제도적인 장치들도 마련되었다. 이제는 성희롱을 개인차원에서 고민하고 해결해야 하는 문제가 아니라, 국가에서 법적인 보호와 규제를 하고 있

는 것이다. 즉 직장내 성희롱이 일터에서의 근무환경을 악화시킴으로 노동생산성을 저하시킬 뿐 아니라, 기본적으로 인권에 대한 중대한 침해임을 인식하는 변화가 일고있다.

우리나라에서 직장내 성희롱문제는 1993년 “서울대조교 성희롱사건”이 발생하면서 사회적 관심사로 부각되었고 실태조사와 대책모색도 이루어졌다(김엘림, 1987:86). 서울대 조교 성희롱 사건은 6년여에 걸친 민사소송 끝에 피고인 담당교수에게 500만원의 손해배상을 명하고, 서울대 총장과 대한민국에 대하여 사용자 책임은 인정하지 않는 것으로 마무리지어졌다. 재판결과는 만족할만한 것이 아니었지만, 이 사건은 일반인들에게 성희롱에 대한 인식을 전환시키고, 관련법안을 탄생시키는 데 밑거름이 되었다는 점에서 의의가 있다.

이후 많은 실태조사 연구들에서 조사대상자의 90% 이상이 성희롱을 당한 경험이 있고, 이는 대부분이 여성들이며 다양한 심리적, 정신적 피해와 고용상의 불이익을 당하고 있음이 밝혀졌다. 그동안 이러한 문제를 해소할 제도적 장치가 없고, 자칫 비난이 자신에게 돌아올 우려 등으로 소극적으로 대응하고 있음이 관련 연구들과 각 성폭력상담소들의 상담사례를 통해 나타났다. 그러나 관련법이 마련되어 직장내 성희롱 예방교육이 의무화되고, 사회의 인식도 달라지고 있다. 그럼에도 아직도 성희롱 없는 직장 문화를 위해서는 의식과 제도, 그리고 법의 운용면에서 많은 개선이 필요한 시점이다.

이 글은 직장내 성희롱의 실태와 예방대책을 중심으로 살펴봄으로써, 직장내 성희롱의 이해를 돕고 예방과 대처에 실제적인 도움이 되고자 한다. 사람에 따라 성희롱의 개념을 달리 하는데, 이 글에서 직장내 성희롱은 직장의 업무·고용관계에서 직장관련 사람들, 즉 직장상사, 동료, 계열사 직원 등이 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 상대방의 의사에 반해 행하는 성적인 언행으로서 피해자들에게 성적 불쾌감과 모욕감을 주거나, 성적 언행에 대한 거부를 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위로 본다.

2. 직장내 성희롱 관련법과 행위별 유형

직장내 성희롱 관련법은 다음 <표1>과 같이 남녀고용평등법과 남녀차별금지 및 구제에 관한 법에 성희롱의 구체적인 개념과 적용대상, 사업주의 책무, 어겼을 시의 벌칙사항 등이 규정되어있다. 이 외에도 헌법(제10조 1항), 민법(제750조, 751조, 756조), 여성발전기본법(제17조 3항), 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률(제11조) 등에도 관련 규정 조항이 있다. 1990년대 이전에는 성희롱의 개념조차 없었던 것에 비하면 이와 같은 법 제정은 평등하고 안전한 직장생활을 보장하기 위해 매우 고무적이다. 이처럼 직장내 성희롱 문제 해결을

위한 법적, 제도적 장치를 마련한 데에는 무엇보다 용기를 내어 피해 사실을 말하기 시작한 수많은 피해 여성들의 기여가 가장 크다. 이와 함께 양성 평등적 시각을 갖고 연구와 실천을 한 연구자 및 여성, 사회, 노동운동단체들의 노력을 들 수 있다.

직장내 성희롱의 행위별 유형을 보면 다음과 같다(한국성폭력상담소, 1999:14).

- (1) 육체적 행위 : 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체접촉가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위 만지는 행위
- (2) 언어적 행위 : 음란한 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기, 외모에 대한 성적비유, 평가 성적 사실관계를 묻거나 성적인 정보를 의도적으로 유포하는 행위성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- (3) 시각적 행위 : 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 보내거나 게시, 보여주는 행위 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통해 음란한 편지, 사진, 그림을 보내는 행위, 성에 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
- (4) 성적 봉사를 요구하는 행위 : 안마나 애무를 강요하는 행위 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등
- (5) 기타 사회통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동 등이다.

이상의 성희롱 유형은 1가지만 독립적으로 일어난다기보다는 복합적으로 일어나는 경우가 많다. 그리고 시각적 행위에서 많은 피해여성들이 불쾌감을 느끼고 괴롭기까지 하다고 호소하는 ‘음란한 시선’은 법제정 과정에서 많은 논란으로 인해 성희롱의 유형에서 빠지는 등 규정 자체에 미비점이 있다.

무엇보다 성희롱의 판단기준이 중요한데, 어떤 언행이 성희롱에 해당하는지의 여부는 피해자의 관점을 우선으로 받아들이고 있다. 행

< 표 1 > 직장내 성희롱 관련법

구 분	남녀고용평등법	남녀차별금지 및 구제에 관한 법
직장내 성희롱의 개념	직장내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적언어, 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상 불이익을 주거나 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것.	업무, 고용 기타관계에서 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여, 성적 언동 등으로 성적 굴욕감, 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동, 기타 요구에 대한 불응으로 불이익을 주는 것
적용대상	일반사업장의 사업주, 근로자 (직장내 상급자, 동료, 하급자)	국가기관, 지방자치단체, 학교, 기타 공공단체종사자, 사업주, 근로자
전담기구	지방노동행정기관 고용평등위원회	여성특별위원회 산하 실무위원회
적용시기	1999년 2월 공포 및 시행(개정안)	1999년 7월 시행 (신설 법)
시정조치내용 사업주의책무	① 직장내 성희롱 예방교육의 의무화 ② 가해자에 대한 부서 전환, 징계 등 조치 ③ 피해자에 해한 고용상 불이익 조치 금지	① 남녀차별행위 중지 ② 원상회복, 손해배상, 기타 필요한 조치 ③ 재발방지교육 및 대책수립을 위한 조치 ④ 일간신문 광고란 통한 공표
어겼을 경우 벌칙조항	▶ 500만원 이하의 벌금: 피해자에게 고용상 불이익 조치를 취했을 때 사업주에게 부과 ▶ 300만원 이하의 과태료: 서류제출거부, 허위 보고, 검사방해, 기피, 예방교육, 가해자 징계조치 하지 않았을 경우 사업주에게 부과	▶ 2년 이하 징역 또는 1000만원 이하 벌금 : 위원회 조사를 정당한 이유없이 방해한자 ▶ 1000만원 이하의 과태료: 자료제출거부, 출석하지 아니한 자 등 ▶ 500만원 이하의 과태료: 허위감정 시

위자는 성희롱의 의도나 동기가 전혀 없었다고 할지라도 피해자가 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다면 그것은 엄연히 성희롱인 것이다. 따라서 어떤 언행을 하기에 앞서 다음과 같은 질문을 해보는 것은 성희롱의 판단에 도움이 되리라고 본다. 즉, “내 가족이 보고있어도 나는 이런 행동을 할 수 있는가?”, “사랑하는 내 가족에게 다른 사람이 이런 행동을 해도 좋은가?”라고 스스로에게 질문해보는 것이다.

이와 함께 피해자가 거부의사를 표시했는지 가 중요하게 다뤄지는데, 성희롱 피해자가 반드시 행위자에게 직접 그 행위를 원치 않는다는 명시적인 의사표시를 해야만 성희롱이 성립되는 것은 아니다. 그것이 실제로 원치 않는 행위였음은 피해자의 언행이나 주변 상황을 고

려하여 객관적으로 판단한다(여성특별위원회, 2000:19). 즉, 우리 사회에서 상대적으로 열악한 상황인 직장 내 여성의 지위나 역할 등에서 여성이 자신에게 가해지는 부당한 언행에 대해 “안돼”라고 당당하게 자신의 의사를 표명할 수 없는 현실을 고려한 것이다. 그러나 실제적으로 피해자들이 자신의 의사를 분명히 표현했을 때 성희롱피해로 인정받을 수 있는 비율이 높다. 따라서 앞으로는 어떤 피해 상황에서 명확히 자신의 의사를 밝히는 훈련과 노력도 필요하다고 본다.

3. 직장내 성희롱상담의 실제

“우리 사무실에 한 남자직원이 컴퓨터 바탕 화면에 반라의 야한 여자사진을 띄워놓고 있어

요. 지나가면서 볼 때마다 너무 불쾌해서 내가 문제제기를 했더니, '당신이 안쳐다보면 될 것이 아니냐'며 오히려 그 사람이 나에게 화를 내요. 너무 어이가 없어서 상사에게 말해 상사가 이야기 하니깐 그 여자사진을 수영복 입은 여자로 바꿔놓았어요. 이제 곧 성희롱에 관한 법이 생긴다는데 이럴 땐 어떻게 하지요?"

작년 1월, 성희롱관련법안이 마련된다는 보도가 나갈 즈음에 받은 상담전화 내용이다. 이와 같은 사례는 특별한 피해사례가 아니라 많은 직장여성들이 일상적으로 일터에서 성희롱의 피해에 노출되어 있는 것이 상담을 통해 잘 드러난 경우이다. 물론 이 경우는 공적인 공간에서 일어난 시각적인 성희롱이며 당연히 시정되어야 할 행동이다.

한국성폭력상담소(2000:7, 1999:18-27)의 경우, 1999년 한해동안 전체 성폭력 사건 총 2,564건 중 22.2%가 직장내 성폭력상담이었다. 상담을 의뢰받은 피해자의 대다수(96.2%)가 여성이지만 남성 피해자도 소수(3.8%)있어 직장내 성희롱이 여성만의 문제가 아님을 보여주고 있다. 그리고 가해자의 96.8%가 남성으로 나타났다. 피해자와 가해자의 관계는 고용주(33%), 상사(48%)가 대부분이어서 업무상 위력에 의한 성희롱이 전체의 81.3%에 달하고 있고, 동료(8%), 고객(5%), 거래처, 기타 순으로 나타났다. 피해장소는 사업장내(64%), 회식장소·숙박업소(15.8%), 차안(9%) 등이었다. 그러나 대응방법으로써 물리적 저항(24%)은 매우 약했고, 대부분 거부 의사를 표시하기는(40%) 했지만, 회피나 무시(9%), 또는 속수무책(27%)으로 있는 경우도 많았다. 반면에 피해후유증으로는 심리적 불안감, 모욕감, 업무수행에 직접적 지장, 해고위협, 퇴사 등으로 나타났다.

한국성폭력상담소의 분석(2000:7)에 따르면, 1999년 성희롱 관련 법안이 시행됨에 따라 성희롱 상담이 급증하였다고 한다. 이는 직장내 성희롱 사건 자체가 최근에 많이 발생했다기보

다는 그동안 대처방법 등이 미약해 드러내지 못했던 문제들을, 이제는 법적으로 보호받을 수 있게 되어서 피해자들이 상담 등 적극적인 조치를 강구하고 있는 것으로 보인다.

4. 성희롱 발생 후 대처방안

직장내 성희롱 피해에 적극 대응하는 것은 매우 중요하다. 만약 제대로 대처를 하지 못하면 피해 당사자의 후유증과 피해의 정도는 더욱 심각해질 뿐만 아니라, 아무런 저지도 받지 않은 가해자에 의해 또 다른 피해자가 발생할 가능성이 높다. 따라서 성희롱 피해를 당했다면 다음과 같은 구제 요령에 따라 즉각적인 대처가 필요하다.

(1) 개인적 대응

먼저 가해자에게 거부 의사를 표현하고 중지해줄 것을 요구한다. 거부 의사를 표현하기 어려우면 소극적이지만 불쾌한 표정을 짓거나 그 자리를 피할 수 있다. 그러나 이러한 대응은 성희롱을 저지하기가 어려운 현실임을 알아야 한다. 또는 상급자에게 이를 알려서 상급자가 가해자에게 그러한 언행을 중지하도록 요구하게 할 수 있다.

만약, 말로 하기가 어려우면 편지를 쓸 수도 있다. 편지에는 6하 원칙에 따라 정확히 성희롱의 상황을 기록하고, 피해자의 생각이나 느낌, 그리고 요구사항(중지, 사과 등)을 적는다. 이 편지는 이후 증거자료가 될 수 있으므로 사본을 남겨두고, 가해자에게 발송할 때는 내용증명으로 보내서 후에 적법한 증거자료로 활용할 수 있도록 한다.

개인적으로 문제를 해결하기가 어려우면 주변의 동료와 함께 의논하고 공동으로 대응하는 방법을 이용한다. 사실 이 방법은 가장 효과적이다. 가해자가 어떤 직위에 있더라도 피해자 한 사람의 개별적인 대응이 아니라 여럿이 함께 문제제기를 해오면 압력을 느낄 수밖에 없다. 따라서 사내의 여 직원회나 직원노조 등을 이용하는 방법도 있다.

(2) 사내처리 요구

사내에 있는 고충처리상담 창구를 통해 피해 내용을 상담하고 처리를 요구한다. 이때 상담은 비밀을 보장받을 수 있어야 하고, 본인이 원치 않는다면 공개되지 않도록 보호받아야 한다. 회사측에서는 일단 신고가 들어오면 그 사건에 대한 조사와 확인 절차를 거쳐서 필요시 가해자에게 공개 사과나 각서 등을 요구하는 등 중재와 조정을 한다. 또한 사실확인 결과에 따라서 당사자간의 화해나 조정(공개사과, 경고, 각서제출 등으로 재발방지 보장, 부서 이동 등), 인사조치 및 징계(견책, 감봉, 정직, 해임, 파면)등의 적절한 조치를 취해야 한다. 그리고 조사가 종결되면 피해자와 가해자 모두에게 그 결과를 알려주어야 한다. 중요한 것은 피해자와 증인이 가해자로부터의 보복에 대한 철저한 보호조치가 필요하다.

(3) 관계기관에 법적 구제 요청

사내 처리기구를 통해 성희롱 문제가 해결되지 않았거나 처리과정에서 피해자가 불이익을 받았다면, 피해자는 법적인 구제를 요청할 수 있다. 먼저 남녀고용평등법에 의해 근로기준법의 적용을 받는 사업장인 경우에는 노동부 지방노동관서의 고용평등상담실을 이용한다(전화 1544-5050을 이용하면 해당 지방 노동사무소에 연계됨). 그 외의 사업장이나 공공기관 등에서는 남녀차별금지 및 구제에 관한 법에 의거하여 여성특별위원회에 구제를 요청한다(신고전화는 02-3477-4076~7).

구제요청은 일정 신고양식에 의거하여 신고를 하면 관계기관에서는 이를 조사하고, 자율적 해결을 위한 합의 권고와 조정, 그리고 성희롱 여부 결정 및 시정조치를 권고하게 되어 있다. 여성특별위원회에서는 처리결과를 공표하고, 내용이 형사처벌 규정에 위반된다고 인정할 경우에는 관할 수사기관 등에 고발할 수 있다. 또한 경우에 따라 벌금이나 과태료에 처하기도 한다.

5. 직장내 성희롱 예방을 위하여 : 상대방

을 인격적으로 존중하는 건전한 직장문화!

다음은 동료, 상사, 사업주로서 각자 직장내 성희롱을 예방하기 위한 지침들이다(한국성폭력상담소, 1999:32-35). 이러한 지침들을 참고로 건전한 직장생활을 할 수 있도록 평소에 관심을 갖고 성희롱이 발생하지 않도록 주의하는 자세가 필요하다.

(1) 동료로서

- ① 상대방을 대하는데 직위나 직급, 나이, 역할 등을 떠나 서로 인격과 존엄성을 가진 존재로 인정한다.
- ② 공적인 업무와 사적인 일을 명확히 구분한다.
- ③ 상대가 요구하거나 바라지 않는 성적언동을 하지 않도록 주의한다. 특히 성 차별적인 농담이나 여성 비하적인 표현을 삼가 한다.
- ④ 상대의 '거부'는 거부로 받아들인다. 자신의 언행에 대해 상대방이 중지를 요구할 때뿐만이 아니라, 싫은 표정을 짓거나 자리를 피한다면 당장에 중지해야 한다. 그리고 상대가 가만히 있다고 해서 그것을 동의로 착각하지 않는다.
- ⑤ 본인이 원치 않는 성적 접근이나 요구, 표현이 있으면 거부의사를 분명히 표현한다.
- ⑥ 특히 여성의 경우 다음과 같은 상황을 주의한다.
 - 입사 전 여직원이 자주 바뀌었다면 일단 신중하게 그 여직원이 사직한 이유를 알아본다.
 - 입사 초 불필요하거나 과잉친절로 접근하는 사람에게 평소 분명하게 의사표현을 한다.
 - 고용주나 상사나 휴일에 업무를 핑계로 나올 것을 요구할 때는 다른 동료에게 확인한다.
 - 회식이나 야유회 후 같은 방향이라며 차편 제공을 제의할 때 혼자 타지 않도록 한다.
 - 부인과의 불화나 병 등을 내세워 고독을

토로할 때, 직장동료 관계임을 명확히 한다.

(2) 상사로서

- ① 부하직원을 칭찬할 때 몸을 쓰다듬는 등의 행동이 성희롱일 수 있음을 인지한다.
- ② 자신이 관리하는 영역에서 성희롱이 일어나지 않도록 예방에 힘쓰고, 만약 성희롱이 발생하면 그 행동을 중지시키고 해결책을 모색한다.
- ③ 중재, 경고, 징계 등의 조치 이후 가해자가 피해자에게 보복이나 앙갚음을 하지 않도록 주의한다.

(3) 사업주로서

- ① 성희롱이 불안한 작업환경을 조성한다는 것을 인식하고, 모든 직원이 자유롭고 평등하게 일 할 수 있는 근로조건 마련해야 한다.
- ② 성희롱 예방교육을 하고, 성희롱 상담과 신고를 위한 사내 처리절차를 마련한다.
- ③ 성희롱 발생시 공정한 조사절차, 가해자

에 대한 처벌규정 마련과 공지한다.

- ④ 피해자에 대한 불이익이나, 어떠한 보복 등이 없도록 사내 안전장치를 마련한다.
- ⑤ 성희롱 사건 조사팀에는 여성과 남성, 관리자와 평직원이 고루 참여하여 보다 객관적이고 공정한 조사가 이루어지도록 해야 한다.

직장내 성희롱 문제는 더 이상 온 나쁜 몇몇 여성의 문제가 아니라, 직장 전체의 근무환경과 생산성에 영향을 미치는 것이기 때문에 함께 풀어가려는 자세가 필요하다. 무엇보다 중요한 직장내 성희롱의 예방은 법적 규제 여부를 떠나 직장인 모두가 서로를 인격적으로 존중하는 기본자세에서부터 시작되어야 한다. 특히 상대방을 성적인 대상으로서가 아니라 함께 일하는 동료로 대하는 태도가 필요하다. 이러한 건전한 직장문화가 곧 성희롱 없는 자유롭고 평등한 일터, 살맛 나는 일터를 만들어갈 것이다.

< 참고문헌 >

김엘림(1997), <직장내 성희롱의 법적 대책방안 연구>, 한국여성개발원.

니니하그만, 이진아역(1991), <이제는 말하자>, 참세상.

대통령직속 여성특별위원회(2000), “공공기관의 성희롱 예방 교육자료 : 성희롱 없는 사회, 건강한 사회”.

장필화외(1994), “직장내 성희롱에 대한 이해와 대처방안의 모색-지침서 개발을 중심으로-”, 이화여자대학교 한국여성연구원.

한국성폭력상담소(1998), “영업직 여성을 위한 성폭력 예방 지침서 : 당당하고 자유롭게 일하는 여성”.

한국성폭력상담소(1999), “일반직원 및 관리자를 위한 직장내 성희롱 예방지침서 : 새로운 직장문화를 만드는 사람들”.

한국성폭력상담소(2000), <나눔터>, 제33호. 외(2000), <공공기관 종사자의 성희롱 현황 및 예방 교육방향 연구: 전문가 워크샵·중간보고>, 대통령직속 여성특별위원회, 한국여성개발원.