

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000585-01

2015년도 인권상황실태조사  
연구용역보고서

# 성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구





# 성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구

2015년도 국가인권위원회 인권상황실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다.

2015. 11.

연 구 기 관 : 이화여자대학교 산학협력단

연 구 책 임 자 : 정 현 미 (이화여대 법학전문대학원 교수)

공 동 연 구 자 : 장 명 선 (이화여대 젠더법학연구소 교수)

한 지 영 (이화여대 젠더법학연구소 연구원)

이 희 진 ((사)여성노동법률지원센터 부대표)

이 영 희 ((사)여성노동법률지원센터 사무국장)

박 윤 진 ((사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실장)

김 명 속 (한국여성노동자회 노동정책부장)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성과 목적 .....	3
2. 연구내용과 방법 .....	8
가. 연구내용 .....	8
나. 연구방법 .....	9
3. 선행연구 검토 .....	12
4. 기대효과 .....	14
II. 성희롱 2차 피해 구제에 관한 현행 법제 검토 .....	15
1. 성희롱 발생 실태와 현황 .....	19
2. 성희롱 2차 피해 구제 관련 현행 법제 분석 .....	22
가. 성희롱 예방과 방지 조치 .....	22
나. 성희롱 사건처리 절차 .....	26
다. 성희롱 피해자 등에 대한 보호 장치 .....	32
3. 소결 .....	39
III. 성희롱 피해자 보호에 관한 외국 입법례 분석 .....	41
1. 미국 .....	43
가. 관련 법제 .....	43
나. 성희롱 피해자 보호 제도 .....	48
2. 유럽연합 .....	55

가. 관련 법제 .....	56
나. 성희롱 피해자 보호 제도 .....	59
3. 독일 .....	60
가. 관련 법제 .....	60
나. 성희롱 피해자 보호 제도 .....	65
4. 영국 .....	69
가. 관련 법제 .....	69
나. 성희롱 피해자 보호 제도 .....	71
5. 일본 .....	71
가. 관련 법제 .....	71
나. 균등법의 주요 내용 .....	72
다. 사업주가 강구할 조치 .....	73
6. 소결: 각국의 제도 비교 및 검토 .....	75
가. 법제 비교 .....	75
나. 2차 피해 및 불이익금지 규정 .....	75
다. 사용자의 조치 .....	76
라. 성희롱 발생 후 2차 피해 예방 조치 .....	77
IV. 성희롱 2차 피해에 대한 진정 및 상담 사례 분석 .....	79
1. 국가인권위원회의 성희롱 2차 피해 관련 사건 분석 .....	81
가. 성희롱 2차 피해 관련 진정/상담 사례 검토 .....	83
나. 성희롱 2차 피해 관련 결정 사건 검토 .....	85
2. 민간 고용평등상담실 성희롱 상담 사례 분석 .....	95
가. 고용과 직접 연관된 피해 .....	95
나. 성희롱 고충 접수 후 사건처리 과정 및 결과 상의 피해 .....	98

다. 근로에 영향을 미치는 불리한 조치 .....	102
라. 정당한 권리행사를 단념하게 하는 불리한 조치 .....	105
마. 조직 구성원들에 의한 피해 .....	107
3. 소결 .....	110
가. 성희롱 사건처리 지침에 관한 기본 원칙 및 매뉴얼 작성의 의무화 ..	111
나. 피해자 보호의 원칙 .....	111
다. 성희롱 예방교육 내용의 강화 .....	111
라. 2차 가해자가 성희롱 행위자이거나 사업주 또는 관리자인 경우 처벌의 강화 .....	112
마. 해고 또는 그 밖에 근로에 영향을 미치는 모든 조치에 대한 금지 ..	112
V. 성희롱에 대한 인식 및 성희롱 2차 피해에 대한 설문분석 ...	113
1. 조사 개요 .....	115
가. 응답자 수 .....	115
나. 설문 내용 .....	116
2. 설문분석 결과 .....	117
가. 근로자 .....	118
나. 성희롱 관련 업무담당자 .....	151
다. 학생 .....	162
VI. 성희롱 피해자 및 담당자 심층면접조사 분석 .....	189
1. 성희롱 피해자에 대한 심층면접조사 분석 .....	191
가. 조사 개요 .....	191
나. 심층면접 참여자 개요 .....	192

다. 심층면접조사 결과 .....	193
라. 시사점 .....	211
2. 성희롱 담당자에 대한 심층면접조사 분석 .....	216
가. 조사 개요 .....	216
나. 조사 내용 .....	216
다. 면접대상자 개요 .....	217
라. 심층면접조사 결과 .....	218
마. 시사점 .....	253

## VII. 성희롱 2차 피해 예방 및 구제강화를 위한 개선방안 · 265

1. 성희롱 예방을 위한 개선방안 .....	267
가. 상시 근로자 10인 이상 사업장의 성희롱 예방 및 사건처리 규정의 작성 및 신고 의무화 .....	267
나. 성희롱 예방교육의 형식화를 막기 위한 감독 강화 .....	267
다. 사업장 내 성희롱 고충처리 시 성 인지성 강화 .....	268
라. 성희롱 담당자에 대한 전문교육 강화 및 담당자 매뉴얼 제작 .....	269
마. 사내 성희롱 담당자를 전문가로 양성하기 위한 교육 지원 제도 마련 ..	270
2. 성희롱 피해자 보호 조치 강화를 위한 개선방안 .....	271
가. 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지 세분화 .....	271
나. 성희롱 피해자 보호 조치 강화와 심리지원제도 구축 .....	274
다. 고객에 의한 성희롱 피해자 보호 조치 강화 .....	276
라. 성희롱 2차 피해 가해자 처벌 및 제재 조치의 강화 .....	277
마. 외국인근로자의 성희롱 및 성희롱 2차 피해로 인한 사업장 변경사유 확대 .....	278

3. 성희롱 피해 구제 실효성 확보를 위한 개선방안 .....	279
가. 국가인권위원회의 성희롱 피해자 상담 및 조정 지원 .....	279
나. 성희롱 예방 및 처리에 관한 단체협약 체결 등 노동조합의 역할 강화 .....	280
다. 사내 성희롱 처리 규정(안) 제안 .....	282
4. 성희롱 관련 법제의 전면적 재편을 위한 개선방안 .....	287
가. 성희롱 관련법 상 성희롱 피해자 중심 원칙 천명 .....	287
나. 차별금지법과 성차별·성희롱 금지 및 구제에 관한 법률의 제정 .....	288
참고문헌 .....	291
부록 .....	293
1. 근로자/담당자용 설문지 .....	295
2. 대학생용 설문지 .....	305

## 표 목 차

<표 I-1> 설문조사 설계 .....	10
<표 II-1> 국가인권위원회 성희롱 진정 접수 건수 변화 추이 .....	20
<표 III-1> EEOC의 연도별 조정건수 .....	54
<표 IV-1> 국가인권위원회 성희롱 2차 피해 관련 분석 대상 사건 .....	82
<표 IV-2> 국가인권위원회 성희롱 진정/상담 사례 중 2차 피해 유형과 발생빈도 · 83	
<표 V-1> 응답자 수 .....	115
<표 V-2> 주요 설문 내용 .....	116
<표 V-3> 응답자 특성 .....	118
<표 V-4> 유형별 성희롱 사례 경험여부 .....	120
<표 V-5> 성희롱 사례(1순위)_성적인 이야기 또는 농담(음담패설) 경험여부	121
<표 V-6> 성희롱 사례(2순위)_외모, 옷차림, 몸매 등의 평가발언 경험여부 ·	122
<표 V-7> 성희롱 사례(3순위)_사귀다는 소문 또는 성적추문 경험여부 .....	123
<표 V-8> 성희롱 사례(4순위)_회식자리에서 술시중, 블루스, 옆자리 강요 등 경험여부	125
<표 V-9> 성희롱 문제제기 여부(인적특성별) .....	126
<표 V-10> 성희롱 문제제기를 하지 않는 이유 .....	128
<표 V-11> 성희롱 2차 피해의 유형 및 사례 .....	130
<표 V-12> 성희롱 2차 피해 사례별 경험여부 및 심각성 수준 .....	131
<표 V-13> 업무 또는 고용 상의 피해 .....	133
<표 V-14> 주변인 또는 가해자에 의한 2차 피해 .....	134
<표 V-15> 회사의 사건처리 과정에서의 피해(1) .....	134
<표 V-16> 회사의 사건처리 과정에서의 피해(2) .....	135
<표 V-17> 정신적 피해 및 기타 피해 .....	136
<표 V-18> 인적·특성별 성희롱 2차 피해 발생단계 .....	139
<표 V-19> 성희롱 2차 피해 발생 대상자(복수응답) .....	140
<표 V-20> 성희롱 2차 피해 발생 이유(복수응답) .....	141
<표 V-21> 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안 .....	143
<표 V-22> 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안 .....	145

<표 V-23> 성희롱 예방교육 실시여부(매년 1회 이상) .....	147
<표 V-24> 성희롱 예방교육 주요내용 .....	149
<표 V-25> 성희롱 관련 업무담당자의 인적특성 .....	152
<표 V-26> 성희롱 발생건수 .....	155
<표 V-27> 성희롱이 발생한 사업장별 성희롱 발생건수 .....	155
<표 V-28> 성희롱이 발생한 경우의 2차 피해 내용(복수응답) .....	156
<표 V-29> 성희롱이 발생한 경우의 2차 피해유형(복수응답) .....	157
<표 V-30> 성희롱 업무처리 상의 애로사항(복수응답) .....	158
<표 V-31> 성희롱 예방지침 관련 제도 .....	159
<표 V-32> 성희롱 관련 교육제도 .....	160
<표 V-33> 응답자 특성 .....	163
<표 V-34> 성희롱 유형별 사례 경험여부 .....	164
<표 V-35> 성희롱사례(1순위)_성적인 이야기 또는 농담(음담패설) 경험여부 .....	165
<표 V-36> 성희롱사례(2순위)_외모, 옷차림, 몸매 등 평가발언 경험여부 .....	166
<표 V-37> 성희롱사례(3순위)_누군가와 사귀다는 소문 내지 성적추문 경험여부 .....	167
<표 V-38> 학년별/성별 성희롱 가해자 .....	168
<표 V-39> 성희롱 발생장소 .....	169
<표 V-40> 성희롱 문제를 제기하지 않으려는 이유(복수응답) .....	171
<표 V-41> 성희롱 2차 피해 유형별 사례 .....	172
<표 V-42> 성희롱 2차 피해 경험여부와 심각성 .....	173
<표 V-43> 성희롱 2차 피해 발생단계 .....	175
<표 V-44> 성희롱 2차 피해 발생단계(성별) .....	175
<표 V-45> 성희롱 2차 피해 가해자(복수응답) .....	176
<표 V-46> 성희롱 2차 피해 발생이유(복수응답) .....	177
<표 V-47> 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안(학년별/성별) .....	179
<표 V-48> 성희롱 2차 피해 예방을 위한 개선방안(학년별/성별) .....	181
<표 V-49> 성희롱에 대한 학생들의 인식정도(성별) .....	183
<표 V-50> 상담센터의 인지도 및 활용도(학년별/성별) .....	184
<표 V-51> 상담센터의 만족도 .....	185
<표 V-52> 상담센터의 만족도(성별) .....	186

<표 VI-1> 직장 내 성희롱 피해자의 일반적 특성 .....	192
<표 VI-2> 직장 내 성희롱 가해자의 인적 특성 및 가해 내용 .....	194
<표 VI-3> 피해자 근무지의 직장 내 성희롱 추가 발생 여부 및 처리 .....	197
<표 VI-4> 직장 내 성희롱 2차 피해 내용 .....	200
<표 VI-5> 성희롱 담당자 면접대상자 개요 .....	217
<표 VII-1> 성희롱 예방과 처리 및 피해자 보호에 관한 규정(안) .....	282

## 그림 목 차

[그림 V-1]	성희롱 문제제기 여부 .....	126
[그림 V-2]	성희롱 문제제기를 하지 않는 이유(1+2순위) .....	129
[그림 V-3]	성희롱 2차 피해 발생단계 .....	138
[그림 V-4]	성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안 .....	142
[그림 V-5]	성희롱 2차 피해 예방을 위한 개선방안 .....	144
[그림 V-6]	성희롱에 대한 인식 .....	146
[그림 V-7]	성희롱 업무담당자의 업무담당기간 .....	153
[그림 V-8]	성희롱 업무 담당계기 .....	154
[그림 V-9]	성희롱 담당자의 업무수행 태도 .....	161
[그림 V-10]	학내 성희롱 가해자 .....	168
[그림 V-11]	성희롱 문제제기 여부 .....	170
[그림 V-12]	성희롱 문제제기 하지 않으려는 이유(1+2순위) .....	171
[그림 V-13]	성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안 .....	178
[그림 V-14]	2차 피해에 대한 개선방안 .....	180
[그림 V-15]	성희롱에 대한 학생들의 인식정도 .....	182
[그림 V-16]	상담센터에 대한 인지 및 활용도 .....	184



## 연구요약

### I. 서론

#### 1. 연구의 필요성과 목적

- 최근 직장과 학교 등에서 성희롱 발생의 증가와 더불어 성희롱 2차 피해의 증가가 두드러지고 이에 대한 대비책 마련이 시급한 실정임.
  - 1993년 서울대학교 성희롱 사건을 계기로 우리 사회에서 성희롱에 대한 관련 법제 정비 및 정책이 수립되었으나, 국가인권위원회의 진정사건 중 성희롱 사건 접수는 2009년 166건에서 2013년 241건으로 45% 증가되었으며, 성희롱 2차 피해는 실태파악도 안 되고 있는 실정임.
  - 최근 현대자동차, 르노삼성자동차 사건 등에서 발생한 심각한 성희롱 2차 피해 방지를 위해서는 현행 법 상의 성희롱 피해자의 구제뿐만 아니라 회사와 조직구성원으로부터의 성희롱 피해자의 2차 피해 방지, 조력자에 대한 보호, 성희롱 2차 피해 사실 확인 시 국가인권위원회의 직접 조사나 피해자의 진정권 확보를 통해 법적 구제를 받을 수 있도록 하는 것이 필요함. 더 나아가 국가인권위원회의 성희롱 사건에 대한 시정권고 불이행 시 시정명령권 확보 방안 등도 검토될 필요가 있음.
- 성희롱 피해자의 2차 피해는 어느 면에서는 인간존중권, 근로권, 행복추구권 등 기본권 침해를 유발하므로 2차 피해 방지 및 구제강화를 위해서는 성희롱 2차 피해 현황을 인권적·젠더적 시각 등 다양한 시각에서 검토·분석이 필요함. 또한 성희롱이 발생하는 구체적인 맥락/상황과 그에 따른 성희롱 피해자 등의 현실, 2차 피해 발생 실태 및 보호 정도 등에 대한 설문조사, 심층면접조사 등을 통해 현황에 대한 정확한 검토·분석이 요구됨.
- 이를 토대로 성희롱 정의, 요건, 행위자에 대한 사용자 책임의 강화 등을 인권법적·노동법적·형사법적 전체 법체계 내에서 검토하여 성희롱 2차 피해 예방 및 피해자 구제 강화를 위해 현재 관련 법령에 구체적인 규제 내용 등을 규정하는 등 개정안을 마련하고 실효성을 확보해야 할 것임. 또한 다양한 형태의 불이익으로부터 성희롱 피해자를 보호하고 성희롱 2차

피해 예방 및 구제를 위한 구체적인 정책 개선 방안 및 피해 구제절차 등 시스템 구축방안을 마련하여야 할 것임.

## 2. 연구내용과 방법

### 가. 연구내용

- 본 연구는 성희롱 2차 피해에 대한 실태파악을 통해 2차 피해 예방 및 구제 강화를 위한 관련 법제도 정비, 정책 개선방안 및 시스템 구축방안을 제시하는 것을 목적으로 함.
- 제1장에서는 연구의 필요성, 목적, 내용, 연구방법, 성희롱 피해 예방 및 구제에 대한 선행연구 검토 및 분석을 함.
- 제2장에서는 현행 성희롱 관련 법제 검토 등을 통해 문제점을 제시함.
- 제3장에서는 미국, 유럽연합, 독일, 영국, 일본 등 외국 사례 및 입법례 등의 검토·분석을 통해 시사점을 도출함.
- 제4장에서는 국가인권위원회, 민간 고용평등상담실(한국여성노동자회, (사)여성노동법률지원센터, 한국여성민우회)의 성희롱 진정 및 상담 사례 검토 및 분석을 통해 성희롱 2차 피해를 유형별로 분류하고 인권적·젠더적 시각에서 분석함.
- 제5장에서는 공공기관, 대학, 민간사업장의 근로자, 학생, 성희롱 담당자(관리자 및 인사담당자, 성희롱 고충담당자 등) 등 800명 이상을 대상으로 성희롱에 대한 인식 및 2차 피해 실태 등에 대한 설문조사를 실시하고 그 결과를 분석함.
- 제6장에서는 성희롱 피해자와 성희롱 담당자에 대한 심층면접조사 및 결과를 분석함.
- 제7장에서는 성희롱 2차 피해 예방 및 구제 강화를 위해 인권법적·노동법적·형사법적 전체 법체계 내에서 관련 법령에 대한 구체적인 내용을 담은 개정안 제시 및 정책 개선방안 및 구제를 위한 시스템 구축방안을 제시함.

#### 나. 연구방법

- 문헌연구: 성희롱 피해자 보호 및 2차 피해 방지에 대한 선행연구를 검토하고, 관련 연구보고서, 논문, 행정문건, 통계 분석, 관련 법제 등에 대한 문헌연구를 진행함.
- 성희롱 2차 피해에 대한 진정 및 상담 사례 분석: 국가인권위원회에 접수된 성희롱 관련 진정 및 상담 사례 분석을 통해 성희롱 2차 피해의 유형을 분석·검토함. 또한 민간 고용평등상담실(한국여성노동자회, (사)여성노동법률지원센터, 한국여성민우회)에 접수된 성희롱 상담 사례 중 2차 피해 사례의 유형을 분석함.
- 설문조사: 근로자(공공기관, 민간기업 등), 학생, 성희롱 담당자 및 관리자 등을 대상으로 성희롱에 대한 인식 및 2차 피해 실태에 대한 설문조사를 실시함. 조사 방법은 대상별로 전문적으로 개발된 설문지를 통해 설문조사를 실시하고, 전국 대상으로 개발된 설문지를 각 그룹별로 이메일, 온라인, 면대면 등을 통해 전국조사를 실시함. 설문조사는 성희롱 관련 업무담당자와 학생 및 근로자 등으로 구분하여 그룹별 특성에 맞는 차별화된 설문문항을 개발하고 각 그룹별 특성에 맞는 설문을 실시함. 그 주요 내용은 다음과 같음.
  - 성희롱 피해자 구제 방법 및 가해자 징계의 실효성에 대한 인식
  - 성희롱 2차 피해에 대한 인식: 2차 피해의 심각성, 2차 피해의 발생원인, 2차 피해의 유형별 사례 등
  - 성희롱 2차 피해에 대한 유형별 피해(정신적·심리적 피해, 고용·학업 상의 피해, 조직에 미치는 피해)의 인식 정도
  - 성희롱 사건처리 시 2차 피해 예방조치 현황: 사건 발생 시 2차 피해에 대한 예방조치가 진행되고 있는지의 여부, 성희롱 2차 피해 예방조치(법, 제도개선 등) 구체화 필요성, 2차 피해 예방조치의 유형에 따른 실효성, 2차 피해 예방조치 시의 문제점 및 애로사항, 개선사항 등
  - 성희롱 2차 피해의 대응 및 구제방법 등 개선방안에 대한 인식
- 성희롱 피해자와 성희롱 담당자 대상 심층면접 조사 분석: 공공기관, 민간사업장, 대학 등의 성희롱 피해자, 성희롱 업무담당자 등을 대상으로 성희롱 2차 피해에 대한 1:1 심층면접조사를 실시함.

- 면접조사 내용은 성희롱 피해자의 경우 기본 정보(소속기관, 성별, 연령, 고용형태 등), 성희롱 피해 사실(피해자와 가해자와의 관계 및 성희롱 행위 양태), 성희롱 처리 절차 및 피해자 보호에 대한 기관의 실태, 성희롱 2차 피해의 양태, 2차 피해 방지를 위한 개선방안 등을 중심으로 1:1 조사를 실시함.
- 성희롱 담당자의 경우 기본적인 회사 정보(종업원 수, 남녀 성비, 남녀 관리자 수, 비정규직의 규모, 업종 등), 성희롱에 대한 일반적 인식과 실태(성희롱 예방교육의 실시 여부 및 방식, 횟수, 기관 내 성희롱 예방정책, 성희롱 분쟁처리절차 및 고충처리기관의 운영 실태), 성희롱 2차 피해의 실태 및 인식, 사건처리(고충처리 및 사건 접수, 조사, 심의, 구제) 절차 전반의 문제점과 개선방안 등에 대해 1:1 심층면접조사를 실시함.
- 전문가 자문회의: 연구방향, 연구내용 타당성 검토, 성희롱 관련 법제 개선 방안 마련 등에 대한 학계 전문가, 현장 전문가 등의 자문의견을 위한 회의를 개최함.

### 3. 선행연구 검토

- 김정혜 외(2011)는 직장 내에서 성희롱을 당한 피해자는 성희롱 발생 이후 국가인권위원회나 법원 등 외부기관을 통해 구제를 받기 전까지의 기간 동안 사용자 측의 적절한 조치가 취해지지 않아 직장 내에서 계속 가해자와 함께 근무하며 고통을 혼자 감수해야 하고, 이를 견디기 어려운 경우에 결국 사직을 택하는 문제가 발생한다고 규정함.
- 박귀천 외(2012)의 연구에 따르면 전체 고용평등상담실의 사례에서도 사업주와 상급자에 의한 성희롱은 75~85% 가량으로 집계되고 있으며 상급자의 성희롱에 대하여 여성근로자들은 성희롱을 거부하거나 문제제기를 하였을 때 입을 수 있는 업무 상, 고용 상 불이익을 예상하여 성희롱에 소극적으로 대응하거나 회피하는 반응을 보임. 따라서 성희롱 문제제기 및 피해구제와 고용의 유지가 양립하지 못하는 문제가 발생됨.
- 박미숙, 안경옥(2014)은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 성희롱 피해자 및 성희롱 발생을 주장하는 자에게 불이익을 주는 경우에 사업주에 대한 벌칙을 적용하고 있긴 하나, 별도의 구제절차나 방

안은 두고 있지 않아 지금까지 사업주의 성희롱 피해자에 대한 불이익조치의 성격이나 그 범위에 대한 문제의식을 찾아볼 수 없음을 지적함. 또한 최근 언론에서 보도된 성희롱 사례들을 보았을 때 성희롱 피해자가 가해자 처벌을 요구하였다가 오히려 불이익을 받거나 직장 내 부서이동 등의 2차 피해를 당하는 등 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 사례가 많이 나타나고 있는 것을 알 수 있음.

- 또한, 미국의 경우 성희롱 피해자가 주장하는 내용이 사실로 확인되기 전이라도 혐의를 받는 가해자에 대하여 임시분리조치 등 즉각적이고도 필요한 적절한 조치를 취하는데, 우리도 이러한 법적 장치가 마련되어야 할 필요가 있음. 또한 성희롱 사실에 대한 고발 자체만으로도 2차 피해가 유발되는 경우가 있으므로 사실에 대한 비밀유지 의무 등을 법제화하여 소문 유포자에 대한 사업주의 징계 조치 및 징계조치의무 위반 시 과태료를 부과하는 것이 필요함.
- 박선영 외(2011)의 국가인권위원회(2008)의 성희롱 진정 현황을 분석·보고한 자료를 보면, 국가인권위원회가 권고 조치했던 39건의 성희롱 사건을 분석한 결과 직장에서 비자발적으로 퇴직한 경우가 15건으로 38.4%에 달한다고 밝히고 있음. 피해자 중에는 정신과 치료를 받거나 자살 시도를 한 사례뿐만 아니라 극심한 모욕감으로 인한 불면증, 대인관계 기피증세로 직장생활 뿐만 아니라 사회생활에도 부정적 영향을 미쳤다는 조사 결과가 있음. 이처럼 성희롱의 2차 피해가 가져다주는 피해 결과는 한 사람의 삶을 송두리째 흔들어 놓을 정도로 강력하며, 그 이후의 삶을 영위하는데 큰 문제가 됨. 위와 같이 성희롱 피해자의 2차 피해가 심각한 상황이므로 본 연구를 통해 2차 피해의 실태 및 이에 대한 법제도적 보호 방안을 검토하는 것이 필요함.
- 그간의 연구는 성희롱의 1차적 피해 및 해결이 우선되었으나 그 연구들 역시 성희롱 2차 피해의 심각성에 대해 알아볼 필요성이 있다고 서술한 바, 이 연구는 성희롱 2차 피해 사례가 끝없이 증가하고 있지만 실제 2차 피해 발생 시 그에 대한 조사 및 구제가 사실 상 이뤄지지 못하고 있음을 알고, 늘어나고 있는 성희롱 2차 피해의 실태를 파악함과 동시에 성희롱 피해자의 예방·구제 및 법제도 개선 방안을 제시하고자 함.

#### 4. 기대효과

- 성희롱 2차 피해 실태 파악 및 분석 등을 통해 성희롱 2차 피해 예방 및 구제방안을 제시하고, 국내·외 관련 법제에 대한 체계적 검토 및 당사자 등에 대한 조사결과 분석을 통해 관련 현행 법 개정안 도출 및 향후 관련 정책을 제시함.
- 본 연구를 통해 도출된 결과는 성희롱 2차 피해 구제를 위한 법제도 정비를 위한 자료와 현행 관련 법제의 체계화와 미비점 보완을 위한 입법 기본 자료로 활용될 수 있을 것임.
- 또한 성희롱 예방이나 피해자 구제를 위한 인식개선교육을 위한 자료, 성희롱 2차 피해 구제를 위한 시스템 구축 방안과 기업, 공공기관, 학교 등 성희롱 2차 피해자 구제를 위한 시스템 구축에 활용될 것임.

## II. 성희롱 2차 피해 구제에 관한 현행 법제 검토

- 법제도적 변화에도 불구하고, 여전히 성희롱에 대한 명확한 인식이 부재하여 성희롱 사건은 계속해서 발생하고 있음. 최근에는 직접적인 성희롱 피해뿐만 아니라 성희롱 사건을 처리하는 과정에서 추가로 발생하는 2차 피해가 심각한 문제가 되고 있음.
  - 성희롱의 2차 피해는 성희롱 행위로 인한 직접 피해 이후 이로 인해 발생하는 불이익 혹은 정신적 피해로 사건에 대응하는 과정에서 발생하는 피해라고 할 수 있음.
- 현행 법 상 성희롱의 법적 개념은 규정되어 있지만, 성희롱의 2차 피해는 구체적인 법적 정의가 없음. 다만, 개별법에 따라 성희롱 피해자에 대한 불이익한 처우 금지와 기관의 성희롱 사건 은폐 등의 경우 제재규정을 두고 있을 뿐임.
  - 따라서 성희롱 사건 발생부터 사건처리 이후 전 단계에 걸쳐 촘촘하게 2차 피해로부터의 피해자 보호, 행위 시 제재수단, 그에 대한 사용자 책임이 명문으로 규정될 필요가 있음.
- 이 장에서는 성희롱의 발생 실태와 현황을 살펴보고, 성희롱 2차 피해의 예방과 구제를 위해 현행 성희롱 관련 법규로서 「남녀고용평등과 일·가정

양립 지원에 관한 법률」, 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」을 중심으로 성희롱 2차 피해 관련 현행 법제 현황과 문제점을 검토하였음.

## 1. 성희롱 발생 실태와 현황

- 2001년부터 2014년까지 국가인권위원회에 진정 접수된 성희롱 사건은 1,782건으로 전체 차별행위 진정 건수(18,792건)의 약 9.5%를 차지하고 있음.
  - 국가인권위원회 등의 성희롱 통계에서 2차 피해 또는 성희롱 신고 등을 이유로 한 불이익 사건이 분리되어 산출되지는 않고 있으나, 국가인권위원회의 성희롱 결정 사례 중에서도 성희롱 신고자에 대한 불이익 사건도 성희롱 사건으로 진정되어 처리되고 있음.
- 선행연구에서 검토된 일반적인 성희롱에 대한 실태조사의 성희롱 피해자가 겪은 불이익 등을 통해 성희롱 2차 피해 발생 실태를 살펴보면, 다음과 같음.
  - 2010년~2014년 8월까지 한국여성민우회 여성노동상담실에 접수된 성희롱 상담 사례는 총 718건으로 그 중 피해자 불이익조치에 대한 상담은 162건으로 22.56%임. 최근 “2014년도 상담통계”에 따르면, 직장 내 성희롱 불이익조치 상담은 성희롱 상담 189건 중에서 73건으로 38.62%를 차지하고 있음.
  - 2011년, 1,652명 여성근로자를 대상으로 한 “직장 내 성희롱 실태조사”에 따르면, ‘자발적 부서나 근무지 이동’이 14.4%를 차지하였으나, ‘원치 않았음에도 부서나 근무지를 이동한 경우’ 10.6%, ‘자발적 퇴사’ 6.7%, ‘해고나 근로계약 갱신 거절’ 2.9%, ‘기타’ 17.3%로 성희롱 피해자가 오히려 문제제기를 이유로 불이익을 당한 경우도 적지 않음을 알 수 있음. 하지만 이러한 표면적인 성희롱 피해자에 대한 불이익 외에 ‘문제제기를 이유로 비난이나 따돌림’(18.8%), ‘심리적 압박감, 죄책감 호소’(10.9%), ‘피해자에 대한 악의적 소문 유포’(12.9%), ‘업무 상 부당한 대우’(불필요한 트집, 결재 지연, 인격적 모독 등)(10.9%)도 적지 않았음.
- 이런 점은 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 상 사

업주가 ‘해고 등 불리한 조치’를 해서는 안 된다고 규정하고 있지만, 그 범위가 구체화되지 않을 경우 동 규정을 적용받기 힘들 수 있기 때문에 이에 대한 개선이 필요함.

## 2. 성희롱 2차 피해 구제 관련 현행 법제 분석

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」에서의 1) 성희롱 예방과 방지 조치, 2) 성희롱 사건처리 절차, 3) 성희롱 피해자 등에 대한 보호 장치로 구분하여 각 문제 영역별로 성희롱 2차 피해를 예방하고 구제함에 있어 현행 법의 현황과 문제점을 분석하였음.

### 가. 성희롱 예방과 방지 조치

#### 1) 성희롱 예방교육의 실질화

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조에 따르면, 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시하도록 되어 있음. 또한 「양성평등기본법」 제30조에 따라 국가와 지방자치단체는 성희롱 예방·방지와 피해자 보호를 위한 시책을 마련하고 (제1항), 성희롱 예방교육을 실시하여야 함.
- 그런데 현행 성희롱 예방교육이 형식적으로 짧게 진행되고 있어 1회의 성희롱 예방교육에서 성희롱 피해 구제를 위한 구체적인 법규 내용이나 처리절차 등이 제대로 교육되고 있지 못함. 이에 성희롱 행위자가 받을 수 있는 징계 등 제재 조치를 포함하는 것은 경각심을 일깨우는 차원에서 반드시 포함되어야 할 것임.
- 또한 현재 성희롱 예방교육의 내용에 2차 피해에 대한 내용이 포함될 필요가 있음. 성희롱의 직접 피해자가 아니어도 자신이 속해 있는 조직 내에서 성희롱이 발생한 경우 제3자로서 2차 피해를 예방하기 위해서 2차 피해의 개념이나 유형, 방지를 위한 노력(방법) 등이 포함되어야 할 것임.

## 2) 성희롱 예방·방지조치의 구체화

- 「양성평등기본법」은 공공기관 등의 성희롱 예방교육 등 방지 조치에 대해서는 제31조에서 세분화하고 있음.
  - 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱 예방교육 등의 조치(성희롱 방지조치)를 취하고, 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 하며, 이와 함께 여성가족부장관은 매년 성희롱 방지조치에 대한 점검을 실시하여야 함. 또한 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 경우 관리자에 대한 특별교육 등의 조치를 취하여야 하고(제3항), 여성가족부 홈페이지나 일간신문 등에 의무적으로 공표하여야 함.
- 그런데 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주에게 성희롱 예방교육의 실시, 행위자에 대한 징계와 피해자 보호에 대해서만 규정하고, 「양성평등기본법」과 같이 사업주에게 성희롱 방지조치를 수립·시행할 의무를 부과하고 있지 않음.
- 따라서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 직장 내 성희롱 예방 관련 규정 마련 시 포함되어야 할 사항을 구체적으로 명시할 필요가 있음.

## 나. 성희롱 사건처리 절차

### 1) 성희롱 고충처리·신고·조사 절차 체계 구축

- 성희롱 피해자가 성희롱 사건을 공식적으로 처리하기 위한 첫 단계인 기관 내 고충처리기관과의 ‘상담’ 절차에서 고충처리상담원은 성희롱 피해자에게 성희롱 관련 법령이나 사건처리 절차 등 관련 정보를 제공하여야 하고, 상담 과정에서 성희롱 피해자에 대한 적극적인 고려가 필요함.
- 성희롱 사건 신고과정에서 피해자의 인적 사항이나 상담내용의 비밀이 철저히 보장되어야 하고, 조사과정의 공정성과 신속성, 조사의 독립성 등을 보장받기 위해서는 기관 내 공식적인 조사(심의)위원회 등을 설치, 운영하는 것이 필요함. 조사위원 구성 시에도 조사의 공정성 확보를 위해 성희롱 당사자의 조사위원 기피 제도나 외부인 참여 등 공정성을 확보하기 위한 방안이 모색될 필요가 있음.

## 2) 성희롱 고충처리담당자의 성 인지성과 전문성 확보

- 직장 내에서 고충처리절차가 형식적일뿐만 아니라 고충처리담당자가 성희롱에 대한 교육이나 그에 대한 전문성이 부족함으로 인해 고충처리가 미흡한 것이 현실임.
- 따라서 성희롱 고충처리담당자 등을 외부법률자문가나 관련 단체 상담원 등으로 지정할 수 있도록 하고, 지정된 고충처리담당자는 성희롱 상담 및 조사 등에 있어 별도의 전문적인 교육을 받도록 규정이 필요함.

## 3) 성희롱 행위자에 대한 신속·공정한 징계절차 준수

- 성희롱 행위에 대해 사업주가 신속하고 공정한 징계절차를 진행할 수 있도록 징계양정에 대한 세부기준(가이드라인)을 마련할 필요가 있음.

## 다. 성희롱 피해자 등에 대한 보호 장치

### 1) 성희롱 피해자 등에 대한 불이익 조치 금지

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 제14조제2항에서 “사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.”라고 규정하여 직장 내 성희롱 발생 시 사업주에게 성희롱 피해자 등에 대한 ‘불리한 조치 금지 의무’를 부과하고 있음. 그러나 현행 법상 불이익조치의 구체적인 내용이나 보호 범위 등에 대한 기준이 명확하게 규정되어 있지 않음.
  - 따라서 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 성희롱 2차 피해로서 불이익조치 금지의 구체적인 내용이나 범위, 예방 및 구제를 위한 세부 규정이 마련될 필요가 있음. 예를 들면, 현행 「공익신고자 보호법」에 따르면, 공익신고자에 대한 불리한 조치에 대해서 상세하게 규정하고 있음(제2조제6호).
- 이와 관련해 「국가인권위원회법」에서도 성희롱을 이유로 진정한 피해자 등에 대한 불이익 조치 금지를 규정하고 있는데, 동일한 입법 미비 문제가 발생하고 있음.

- 현행 「국가인권위원회법」 제55조(불이익 금지와 지원)에 따라 성희롱을 포함한 전체 진정사건과 관련해, “누구든지 이 법에 따라 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니 한다.”(제1항)고 규정하고 있어 성희롱 사건의 진정 당사자나 증언자 등에 대해 어떤 불이익한 조치를 방지할 수 있다는 점에서 의의가 있으나, 제55조 제1항을 위반한 경우 불이익한 처우를 한 당사자에 대한 제재 규정이 없음.
- 이러한 성희롱 2차 피해가 발생한 것에 따른 사용자 책임 규정도 없어 이에 대한 입법적 보완이 필요함.

## 2) 성희롱 피해자의 적극적 보호 장치 강화

- 성희롱 피해자의 2차 피해 방지를 위해서는 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지뿐만 아니라 적극적인 피해자 보호를 위한 권리 보장이 필요함.
- 이 때 피해자의 보호는 성희롱 사실이 확인되기 전(즉, 성희롱 피해자가 문제제기를 공식적으로 한 단계)부터 사건처리 과정과 사실 확인이 되어 성희롱 행위자 처리 등 사건종결 이후까지 전 기간에 걸쳐 이루어져야 함.
- 보호 내용으로는 성희롱 사건의 문제제기를 근거로 근로거부권이나 유급 휴가권 인정, 성희롱 행위자의 격리 등이 포함될 수 있음.

## III. 성희롱 피해자 보호에 관한 외국 입법례 분석

### 1. 미국

#### 가. 관련 법제

- 미국 「민권법」 (Civil Rights Act)은 1964년 인종차별철폐를 최우선 과제로 하여 성립한 법령으로 인종차별 이외에 피부색, 종교, 성, 국적에 의한 어떤 차별도 금지한다는 것을 담고 있으며, 제7편 고용의 장에서 차별을 금지하고 있음. 제7편에서는 성희롱에 대해 특별히 규정하고 있지 않지만 1970년대 후반부터 성희롱을 「민권법」 제7편을 위반하는 성차별로 인정

하는 판례가 나타나기 시작함.

- 동등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission, 이하 “EEOC”이라 한다)는 미국의 주요한 차별시정기구로서 제7편을 관할하는 연방정부 직속기관으로, 1980년 성희롱에 대한 가이드라인을 제시하면서 성희롱 법리가 정착되어 왔음.
- 미국의 성희롱에 대한 EEOC 지침은 1980년 EEOC 성적 차별에 대한 지침(Part 1604 - Guidelines on discrimination because of sex) 제정 이후 1990년, 1999년 관련 지침을 추가 제정하여 시행하고 있음.
- 1980년 EEOC 성적 차별에 대한 지침에 따르면, 사업주는 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 수단을 강구하여야 하고, ‘알았거나 알았어야만 하는’ 작업장 내의 성희롱에 대해 즉각적으로 조치를 취하지 않는 경우에 책임을 져야 함.
- 1990년 EEOC 성희롱에 대한 정책 지침(EEOC Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment)은 ① 성적 행위가 “불쾌한” 것인가에 관한 판단, ② 성적 괴롭힘에 대한 증거의 평가, ③ 근무환경이 성적으로 “적대적”인가에 관한 판단, ④ 상급자에 의한 성적 괴롭힘에 대하여 사용자가 책임이 있다고 간주하는 것, ⑤ 성적 괴롭힘 주장에 대응하여 취한 방지 및 개선책 평가 등과 같은 문제들에 대한 지침을 제공함.
- 1999년 관리자에 의한 불법적인 괴롭힘에 대한 대리 사용자의 책임에 관한 지침(EEOC Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors)에서는, 사용자는 성희롱에 대한 적절한 방지와 구제방안을 채택할 의무가 있고, 모든 성희롱에 대하여 적절한 방지 및 구제책을 취하여야 하며 관리자가 창출한 적대적 근로환경에 대하여 대리 책임이 있다고 명시하고 있음.

#### 나. 성희롱 피해자 보호 제도

- 미국의 성희롱 피해자 보호 제도로서 시정기구인 EEOC는 전치주의를 택하고 있음.
- 고용 상 차별을 당한 근로자는 법원에 소송을 제기하기 전에 전치주의로 EEOC에 의한 권리구제절차를 먼저 밟아야 함. EEOC에 차별을 신청하게

되면 먼저 중재를 통해 분쟁을 해결할 것을 근로자는 요청받게 됨. 조사 결과 법 위반 사실이 발견되지 않을 경우 근로자는 ‘소송 제기권에 관한 통지’(a Notice of Right to Sue)를 받게 됨. 이 통지는 법원에 소송을 제기하는 것을 근로자에게 허가하는 것임.

- 1991년 이전 「민권법」에 의한 성희롱 피해자 보호 제도로는 1) 복직신고, 선불임금, 소급임금 제도가 있고, 1991년 이후 「민권법」에 의한 성희롱 피해자 보호 제도로는 1) 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상과 2) 형사제재가 있다.
- EEOC의 분쟁처리절차와 다른 행정기관과의 차이는 조정전치주의로 1995년 대안적 분쟁해결에 관한 정책선언(Policy Statement on ADR) 채택에 이어 1999년에는 ADR 프로그램을 완전히 갖추어 EEOC는 2002년 이후 사용자와 EEOC 간의 일종의 사전적 계약인 보편적 합의(Universal Agreement to Mediate: UAMS)를 하도록 장려하고 있음.
- EEOC의 조정을 통한 차별분쟁 해결의 지원서비스는 기본적으로 무료이고, 공정성과 중립성이 확보되어 있다는 점에서 장점이 있고, 조정절차의 비밀유지, 소송에 비해서의 비용 절약 등 성희롱 등에 대한 대안적 분쟁해결절차라는 점에서 의의가 있음.

## 2. 유럽연합

### 가. 관련 법제

- 유럽연합은 성희롱과 관련하여 1991년 EC(현 EU) 위원회는 「성희롱에 대처하기 위한 행동규범」(How to Combat Sexual Harassment at Work - A Guide to Implementing the European Commission Code Practice)과 「직장에서의 여성과 남성의 존엄의 보호에 관한 권고」(92/131/EEC)를 채택하였고, 남녀평등대우원칙의 실현을 위한 입법지침에 괴롭힘과 함께 직장 내 성희롱을 정의하고 있음.
- 성희롱에 대처하기 위한 EC 행동규범에는 성희롱을 “상대방이 원하지 않는 성적인 성질을 가진 행동 기타 성에 근거한 행동으로서 직장에서의 남녀의 존엄에 영향을 미치는 것”이라고 정의함. 행동규범은 보다 구체적으로

로 성희롱을 예방하고, 문제가 발생했을 경우 신속하게 대처함은 물론 재발방지를 위한 가이드라인을 제시함.

- 직장에서의 여성과 남성의 존엄의 보호에 관한 권고는 성희롱이 남녀고용평등원칙에 위반한다는 것을 분명히 하고 가맹국에게 3년 이내에 자국에서 실시한 성희롱 대책을 보고하도록 함으로써 그 대책의 수립과 실시를 촉구하였음.

#### 나. 성희롱 피해자 보호 제도

- 구제절차를 명문으로 규정하지 않으나 EU의 「성희롱에 대처하기 위한 EC 행동규범(1991. 11.)」의 전문에서 노동조합과 사용자에게 권고하고 있음.
  - 노동조합은 조합원에 대하여 책임이 있으므로 고충을 접수하고 증거를 제공하는 자가 희생되는 일이 없도록 단체협약 속에 적절한 조항이 포함되어 있는 지 단체교섭 과정에서 노사가 검토하도록 권고하고 있음.
  - 사용자는 예방지침을 마련하고, 홍보하며, 성희롱의 문제에 대한 적극적 해결의 책임을 가지고 교육을 시켜야 함. 성희롱을 처리하는 절차의 개발이 중요하므로 비공식으로 문제를 해결하고, 조언과 지원을 아끼지 않으며, 고충처리절차가 효과적으로 운영될 수 있도록 감시하고 평가해야 함. 지침을 위반하면 징벌대상으로 다루며 징벌규칙을 명시하도록 권고하고 있음.

### 3. 독일

#### 가. 관련 법제

- 1994년 「직장 내 성희롱에 대한 근로자 보호를 위한 법률」(이하 “근로자보호법”이라 한다)에 따르면, 근로자가 상사, 동료 근로자 또는 제3자 등으로부터 성희롱을 당한 경우 피해근로자가 사업장 내 담당기관에 고충을 호소할 수 있는 권리, 일정한 요건 하에서의 근로자의 작업거부권 등 피해근로자보호에 관한 규정을 두고 있음.

- 2006년 「일반적 동등대우법」이 제정되면서 「근로자보호법」은 폐지되었는데, 「일반적 동등대우법」에 성희롱에 관한 규정이 포함되어 있어 현재 독일에서 성희롱 문제에 관해서는 기본적으로 이 법이 적용되고 있음.
- 성희롱은 동법의 불이익대우(제2조제1항제1호 내지 제4호)에 해당함을 제3조제4항에서 명시하고 있는데, 성적인 행동과 요구, 성적인 신체적 접촉, 성적인 내용에 대한 발언, 음란물을 보여주거나 게시하는 등과 같은 원하지 않는 성적 행위가 관련자의 존엄성을 손상시키는 것을 목적으로 하거나 이를 야기하고 특히 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상 또는 모욕적인 환경이 조성되는 경우에 성희롱은 동법의 불이익대우에 해당됨.
- 사용자의 성희롱 방지 의무에 대해서는 제12조에서 사용자는 직장 내 성희롱을 방지하고 성희롱 발생 시 피해자 보호를 위하여 일정한 조치를 취해야 하도록 규정하고 있음.

#### 나. 성희롱 피해자 보호 제도

- 직장 내 성희롱·성차별이 문제되는 경우의 근로자 보호 및 구제절차는 기본적으로 「일반적 동등대우법」 제13조 이하의 일련의 규정을 중심으로 이루어짐.
- 사업장 내 제도인 고충호소제도는 이를 관할하는 담당자(zuständige Stelle)에 대해 이루어지게 되고, 담당자라 함은 사업장 내, 기업 내 담당자를 의미함. 일차적으로는 사내에서의 자율적 해결을 도모해 본 후, 사내에서 해결되지 않는 경우에는 그 다음 단계로 노동법원 등 외부 기관을 이용하여 해결하도록 함.
- 독일의 성희롱 피해자 보호 제도로써 1) 손해배상, 2) 작업거부권 행사를 들 수 있음.
- 이 중 작업거부권 행사는 근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 혹은 명백히 부적절한 조치를 취한다면 근로자는 임금은 그대로 받으면서 근로를 거부할 수 있는 권리를 말함(제14조제1문).

## 4. 영국

### 가. 관련 법제

- 2010년 개정 「평등법」은 기존의 개별 차별금지 법률들을 폐지하면서 이들을 통합하는 내용으로 구성한 것으로, 성희롱과 관련하여 동법은 제26조(괴롭힘, Harassment)에 정의 규정을 두고 있음. 다만, 이 조항은 성희롱에만 국한된 것이 아니라 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신앙, 성별, 성적 지향 등을 이유로 한 괴롭힘을 포함하여 규정하고 있음.

### 나. 성희롱 피해자 보호 제도

- 2010년 「평등법」의 위반과 그에 대한 구제절차에 관련하여서는 Part 9(enforcement)에서 민사법원(Civil Court, 제114조~제119조) 및 고용심판소(Employment Tribunals, 제120조~제126조)에 대해 규정하고 있음.
  - 영국에서 고용 상 차별 등의 노동사건은 고용심판소(Employment Tribunal)의 심판절차에 의하여 해결하기 이전에 조언알선중재국(Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS)의 조정절차에 의하여 그 해결을 시도하는 이른바 ‘조정전치주의’를 채택하고 있음.

## 5. 일본

### 가. 관련 법제

- 일본은 1985년 「고용 분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우 확보 등 여자노동자의 복지 증진에 관한 법률」(이하 “균등법”이라 한다)을 제정하여, 최종 2012년 5월 23일에 개정된 것으로, 우리나라의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 유사하게 고용의 각 단계에서 차별을 금지하는 개별적인 조항을 두고 있음.
  - 성희롱의 경우에는 제2장 제2절에서 직장 내 성희롱에 대한 사용자가 취해야할 조치를 명시적으로 규정함.

#### 나. 균등법의 주요내용

- 현행 「균등법」은 최종 2012년 5월 23일에 개정된 것으로, 모두 5개의 장, 33개 조문으로 되어 있음.
- 제1절은 모집·채용(제5조), 배치·승진·교육훈련·복리후생·고용형태 변경·퇴직 권유·정년·해고·노동계약 변경(제6조)에서 성별을 이유로 한 차별을 금지하고, 간접차별 또는 결과적 차별을 금지하는 규정(제7조), 적극적 조치 규정(제8조) 등을 두고 있음.

#### 다. 사업주가 강구할 조치

- 「균등법」 제2장 제2절에는 ‘사업주가 강구해야 할 조치’로, ‘직장에서의 성적 언동’에 관하여, “사업주는 직장에서 행해지는 성적 언동에 대하여 그 고용하는 노동자의 대응에 의해 당해 노동자가 그 노동조건 관련 불이익을 받거나 당해 성적 언동에 의해 당해 노동자의 취업환경을 해치지 않도록 당해 노동자로부터 상담에 응하고, 적절한 대응을 위해 필요한 체제를 정비하는 등 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다.”라고 정하고(제11조제1항), 후생노동대신은 이 사업주의 ‘조치’에 관해 지침을 정해야 한다고 하고 있음(제2항).
- 불이행에 대한 조치로 후생노동대신이 한 권고를 따르지 않은 경우 이를 공표할 수 있다는 것(제30조)과 제29조제1항에서 보고하라고 한 사항에 관해 보고하지 않거나 허위 보고를 한 것에 대해서만 20만 엔 이하의 과료에 처하는 것(제33조)으로 규정되어 있음.

#### 6. 소결: 각국의 제도 비교 및 검토

- 미국, 독일 등의 차별금지 관련 법률은 직장 내 성희롱을 차별의 한 유형으로 규정하고 있음.
- 우리의 경우 현행 법체계 상 성차별·성희롱에 대한 규율이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」 등에 산재하고 있어 통일적 규율을 위한 일원화된 법률이 필요하

며 성희롱 예방 및 구제 방안 강화를 보다 정교하게 법제화할 필요가 있음.

- 미국의 EEOC 지침, 독일의 「일반적 동등대우법」 등은 제3자의 성희롱에 대해서도 사용자가 적절한 조치를 취해야 하는 것을 사용자에게 의무화하고 있음.
  - 우리 현행 법 상 제3자의 성희롱에 대한 사용자의 조치를 노력의무로만 규정하고 있는 것은 별다른 실효성이 없으므로 사용자의 조치를 법적 의무로 규정하는 방안도 필요함.
- 독일과 같은 작업거부권 규정의 법제화, 휴가청구권 등의 법제화가 적극적으로 고려되어야 함.
  - 최근 우리나라에서 특히 서비스업종사자 등 이른바 감정노동자들이 고객으로부터 성희롱이나 인격모독 등 괴롭힘을 당하여도 사용자는 그냥 참고 일할 것을 강요하여 근로자의 인격권 침해, 건강권 침해 등이 심각한 문제로 대두되고 있는바, 이와 관련하여 성희롱 피해자의 작업거부권을 법에 명시하는 것이 필요함.

#### IV. 성희롱 2차 피해에 대한 진정 및 상담 사례 분석

- 이 장에서는 국가인권위원회에 접수된 진정사건 중 성희롱 2차 피해 관련 사례와 민간 고용평등상담실(한국여성민우회, 한국여성노동자회, (사)여성노동법률상담센터)에 접수된 성희롱 상담 중 2차 피해 관련 사례 분석을 통해서 현행 성희롱 관련법의 2차 피해 예방과 구제에 대한 문제점과 개선 방안을 검토·분석함.

##### 1. 국가인권위원회의 성희롱 2차 피해 관련 사건 분석

- 2011~2015년까지 국가인권위원회에 접수·진정되어 결정된 사건 중 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집』(이하 “결정례집”이라 한다)에 포함된 사건과 결정례집에 포함되어 있지는 않으나 국가인권위원회에 진정/상담된 사건 중 성희롱 2차 피해와 관련된 내용이 포함되어 있는 사건의 사실관계와 국가인권위원회의 결정 내용을 중심으로 성희롱 2차 피해의 유형과 특징을 살펴보았음.

### 가. 성희롱 2차 피해 관련 진정/상담 사례 검토

- 국가인권위원회에 2011년 3월 28일부터 2015년 7월 9일까지 진정/상담된 사건 중 성희롱 2차 피해와 관련된 내용이 포함되어 있는 사건 총 68건을 유형별로 분석해 보면 다음과 같음.
  - 성희롱 2차 피해의 유형은 아무런 조치를 취하지 않는 것(미조치)에서부터 성희롱 행위자에 의한 2차 피해, 피해자의 사직, 피해자 징계 및 해고, 피해자에 대한 부당한 인사조치, 행위자에 대한 불충분한 조치 또는 우호적인 조치, 담당자(상사, 고충상담원, 대표 등)·동료에 의한 2차 피해, 피해사실 공개, 미채용·계약 해지, 피해자 보호 조치 미흡 등 여러 가지로 유형화하여 발생하고 있음. 사례별로 단일 유형이 발생하는 경우도 있었지만, 여러 유형이 복합적으로 발생하는 경우가 대부분이었음.
- 성희롱 2차 피해 발생 유형을 구분해보면(중복건수 기준), 성희롱 피해자가 문제제기를 했음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않는 것(미조치)이 전체 89건 중 26건(29.2%)으로 가장 많은 것으로 나타났고, 두 번째로 성희롱 행위자(가해자)의 2차 피해가 15건(16.9%)으로 나타났음. 세 번째로는 성희롱 피해로 인해 결국 사직하게 되는 것이 10건으로 나타나, 회사가 아무런 조치를 취하지 않아 성희롱 피해자가 사직하거나 행위자에 대해 제대로 된 처리를 하지 않아 피해자가 같은 공간에서 계속 근무하는 것이 불편하고 힘이 들어 어쩔 수 없이 사직하는 경우가 적지 않음을 알 수 있었음.
  - 또한 성희롱 피해 사실을 문제제기 한 것을 이유로 오히려 피해자가 해고된 경우도 8건, 피해자 징계 9건으로 성희롱 피해자가 피해 사실의 공론화를 이유로 해서 불이익조치를 당하고 있었음.
- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 성희롱 피해자에 대한 불리한 조치가 금지되어 있고, 「국가인권위원회법」상에도 누구든지 사건 진정 등을 이유로 해서 불이익을 줄 수 없도록 규정하고 있음에도 불구하고 여전히 성희롱 피해자는 여러 형태의 복합적인 2차 피해를 경험하고 있는 것으로 나타남. 현행 법 상 성희롱 피해자가 피해 사실을 소속 기관에 문제제기(고충처리 요구)를 하였을 때 아무런 조치를 취하지 않는 것에 대한 제재와 성희롱 문제제기 이후 해고, 징계 등 그 밖의 불이

익한 조치에 대해 세세한 규정을 도입하여 금지하고, 그러한 행위 발생 시 사용자에게 강력하게 책임을 지우는 방안이 검토될 필요가 있음.

#### 나. 성희롱 2차 피해 관련 결정 사건 검토

- 국가인권위원회가 2011~2015년까지 성희롱 관련 결정 사건 중 결정례집에 포함된 사건을 성희롱 2차 피해와 관련하여 분석한 결과 총 8건이 관련성이 있었고, 이를 유형화하면 1) 성희롱 피해자에 대한 피해구제가 미흡하여 사용자 책임을 인정한 경우, 2) 성희롱 사건에 대한 미조치로 사용자 책임을 인정한 경우, 3) 성희롱 행위자가 2차 피해를 한 경우, 4) 성희롱 2차 피해가 부인된 경우, 5) 성희롱 사건에 대한 적절한 조치를 취한 경우로 구분할 수 있었음.
- 첫째, 성희롱 피해자에 대한 피해구제가 미흡하여 사용자 책임을 인정한 경우에 해당하는 결정 사건의 경우에는 진정인이 기관 내 성희롱 전담 부서에 대한 안내나 상담 결과 피해 구제가 충분하지 않거나 문제제기 한 성희롱 피해자에게 폭력적인 언사나 위협 등을 가하여 성희롱 사건에 대한 부적절한 대응으로 진정인의 피해를 악화시키는 경우, 그리고 피진정인인 성희롱 행위자의 형식적인 사과로 사건을 종결시키려는 등 사용자가 성희롱 사건에 대한 제대로 된 조치를 취하지 않은 것에 대해 국가인권위원회는 사용자에게 일정한 책임을 권고하였음.
- 둘째, 성희롱 사건에 대한 미조치로 사용자 책임을 인정한 경우는 진정인이 피진정인의 직장 내 성희롱 행위에 대한 조치를 요청하였으나, 내부 고충처리절차에 따라 사건을 처리하기보다 외부기관(예를 들면 국가인권위원회 등)에의 성희롱 사실 확인이 있는 후에 처리하겠다고 하거나 피진정인에 대한 일정한 기관 내 징계 조치 등이 이루어졌음에도 불구하고 이를 불이행하는 경우 관리감독이 이루어지지 않는 등에 대해 국가인권위원회가 성희롱 2차 피해에 대한 사용자 책임을 인정한 경우임.
- 셋째, 성희롱 행위자가 2차 피해를 가한 경우는 성희롱 행위자가 상급자이거나 성희롱 사건처리에 대한 책임이 있는 상황에서 성희롱 사실을 은폐하거나 사건처리 과정에 적극 개입하여 행위자 자신에게 유리한 방식으로 유도하여 결과적으로 성희롱 피해자에게 2차 피해를 입히는 경우였음. 이

에 국가인권위원회는 피진정인에 대한 인사조치와 피해자에 대한 불이익이 없도록 조치하도록 권고하였음.

- 넷째, 국가인권위원회의 성희롱 진정사건 중에서 성희롱 사실은 인정되어 성희롱 행위에 대한 피진정인에 대한 책임을 권고하였으나, 성희롱 피해자의 2차 피해를 부인한 사건이 1건 있었음. 성희롱 사건을 문제제기 하고 성희롱 피해자가 성희롱 행위자에 대한 욕설을 동료와 주고받게 되어 해고된 사건이었는데, 진정인이 피진정인에 대한 심한 욕설 등을 동료와 주고받은 사실로 인해 해고된 것은 성희롱 사건으로 인한 직접적인 2차 피해로 보기 어렵다고 결정한 사건이었음.
- 진정인의 해고 사유가 표면적으로 성희롱 사건과의 관련성이 없는 것으로 판단될 경우 이 사건과 같이 「국가인권위원회법」이나 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 상의 성희롱 피해자 불이익 조치 금지 조항을 적용받기 어려움. 따라서 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 「국가인권위원회법」 상 성희롱 피해자에 대한 불이익한 조치가 적용되는 범위와 그에 대한 판단기준을 상세화시킬 필요가 있음.
- 마지막으로, 성희롱 사건에 대한 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지한 사건도 있었음.
- 사용자는 성희롱 행위자인 피진정인에게 피해자들이 모인 자리에서 사과를 하게 하고, 징계위원회에서 성희롱 및 품위유지위반 사유로 성희롱 행위자에 대한 징계 처분을 하였으며, 다른 부서로 전보 조치하여 피해자들의 근무지로부터 피진정인을 분리시키는 등의 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 방지를 취한 사건이었음. 이에 대해 국가인권위원회는 피진정인인 성희롱 행위자에 대해서만 성희롱 행위에 대한 책임을 권고하고 사용자에 대해서는 추가 책임을 권고하지 않았음.

## 2. 민간 고용평등상담실 성희롱 상담 사례 분석

- 상담 사례를 기초로 하여 2차 피해의 현실적인 지형을 살펴볼 때, 첫 번째 접근은 피해자의 관점에서 이루어져야 함. 이는 피해자가 실제 체험하는 2차 피해이기 때문임. 다만, 2차 피해를 미연에 방지하기 위해서는 가해의

주체가 누구냐에 따라 접근하여 제재할 수 있는 방법이 모색되어야 함.

- 피해자 관점에서 본 2차 피해의 유형은 크게 고용과 직접적으로 연관된 조치, 성희롱 고충 접수 후 사건처리 과정 및 결과 상 드러나는 피해, 계속 근로에 영향을 미치는 불리한 조치, 정당한 권리행사를 단념하게 하는 불리한 조치, 조직 구성원들에 의해서 가해지는 2차 피해, 조력자에게 가해지는 불리한 조치 등으로 나눌 수가 있음.
- 이들 사례를 분석한 결과 성희롱 피해자에게 또 다른 피해를 입히는 주체가 누구인지에 따라서 해당 행위를 사전에 막거나 법률적·제도적으로 제재, 규율할 수 있는 바, 2차 피해를 막기 위한 정책은 2차 가해의 주체가 누구냐에 따라 면밀하게 분석하여 접근할 필요가 있음.
- 결국 성희롱 피해를 입은 근로자들이 피해에 대한 적절한 대응을 하여 이후에도 문제없이 계속 근로할 수 있는 제도적 장치를 마련해주고, 그러한 제도를 신뢰할 수 있도록 운용할 수 있게 실효성을 확보하는 것이 관건임.
- 성희롱 사건처리지침에 관한 기본 원칙 및 매뉴얼 작성의 의무화, 피해자 보호의 원칙 및 가해자에 관한 조치의 기본 원칙의 명시, 2차 피해에 관한 내용을 반드시 성희롱 예방교육에 포함시키도록 강화, 2차 가해자가 성희롱 행위자이거나 사업주 또는 관리자인 경우 처벌의 강화 등이 제도적으로 마련될 필요성이 있음.

## V. 성희롱에 대한 인식 및 성희롱 2차 피해에 대한 설문분석

### 1. 조사 개요

- 성희롱에 대한 인식 및 성희롱 2차 피해에 대한 실태조사를 위하여 근로자 및 학생을 대상으로 대상자 표본을 선정하고 구조화된 설문지를 개발하여 설문을 실시하였음. 설문조사 대상자는 크게 성희롱 관련 업무담당자, 근로자, 학생으로 구분하였으며, 대상에 따라 차별화된 설문지를 개발하여 조사를 실시하였음.

#### 가. 응답자 수

- 본 설문문의 전체 응답자 수는 총 800명으로 근로자 450명, 학생 350명이었음.
  - 근로자는 성희롱 관련 업무담당자 100명을 포함하여 전체 450명을 조사하였으며, 성희롱 관련 업무담당자는 대학에서 성희롱 관련 업무에 종사하는 직원 30명, 공공기관의 성희롱 관련 업무담당자 30명, 민간기업의 성희롱 관련 업무담당자 40명이 조사대상에 포함되었음. 한편 성희롱 관련 업무담당자를 제외한 근로자는 공공기관 종사자 150명, 민간기업 200명으로 총 350명으로 구성하였음.
- 설문방법은 전문 리서치 업체를 통해 팩스, 전화, 이메일, 온라인 등을 통해 진행했으며, 조사기간은 2015. 7. 1. ~ 7. 25.까지 총 25일간 진행되었음.

#### 나. 설문 내용

- 설문 내용은 설문대상에 따라 근로자와 학생으로 구분하였음.
  - 근로자 설문의 주요 내용은 유형별 성희롱 경험 여부, 성희롱 2차 피해에 대한 인식, 성희롱에 대한 인식 및 성희롱 예방교육 현황 등이며, 성희롱 관련 업무담당자에게는 성희롱 2차 피해 발생유형 및 사건처리 현황에 대한 문항을 추가하였음.
  - 학생 설문은 근로자 설문을 기초로 대학의 상황에 맞춰 성희롱 및 성희롱 2차 피해에 관한 문항을 재구성하였으며, 대학 내 상담센터의 활용 등에 관한 문항을 추가하였음.

<표> 주요 설문 내용

구분	대분류	소분류	문항수
근로자	성희롱 경험 및 업무 환경	· 유형별 성희롱 경험유무 · 성희롱 문제제기 의사 여부 · 성희롱 문제제기 기피원인	14문항
	성희롱 2차 피해에 대한 인식	· 2차 피해 유형별 경험유무 · 2차 피해 유형별 심각성 수준 · 2차 피해 발생단계 · 2차 피해 가해자 · 2차 피해 원인 · 성희롱 피해자 보호 방안	31문항
	성희롱 및 성희롱 예방교육에 대한 인식	· 성희롱에 대한 개인의 인식 · 성희롱 예방교육 실시 여부 · 성희롱 예방교육 내용	18문항
	성희롱 발생 현황 및 사건처리 절차 (성희롱 관련 업무담당자)	· 성희롱 관련 업무 담당경력 및 계기 · 성희롱 발생건수 · 2차 피해 유형 · 성희롱 관련 업무수행의 어려움 · 성희롱 관련 귀사의 현황 · 성희롱 업무수행 내용	25문항
학생	성희롱 경험 및 환경	· 유형별 성희롱 경험유무 · 성희롱 가해자 및 발생장소 · 성희롱 문제제기 의사 여부 · 성희롱 문제제기 기피원인	16문항
	성희롱 2차 피해에 대한 인식	· 2차 피해 유형별 경험유무 · 2차 피해 유형별 심각성 수준 · 2차 피해 발생단계 · 2차 피해 가해자 · 2차 피해 원인 · 성희롱 피해자 보호 방안	30문항
	성희롱 인식 및 상담센터 활용	· 성희롱에 대한 인식 · 상담센터 인지 및 활용경험 · 상담센터 활용에 대한 만족도	14문항

## 2. 설문분석 결과

### 가. 근로자

- 근로자들의 성희롱에 대한 인식 및 2차 피해에 대한 설문조사 결과를 요약해 보면 다음과 같음.
  - 첫째, 근로자들의 성희롱 경험에 대해서는 유형별로 언어적 성희롱이 가장 많았으며, 다음으로 시각적 성희롱, 육체적 성희롱 순으로 나타났다. 구체적으로 가장 많은 응답을 보인 사례는 성적인 이야기 또는 농담(음담패설) 등을 경험했다고 응답한 사례가 전체 응답자 450명 중에서 33.8%인 152명이 차지하고 있었음. 특히 이러한 성희롱은 300명 이상의 규모가 큰 사업장보다는 중소기업의 사업장에서 경험하는 비율이 높았으며, 정규직보다는 비정규직의 비율이 높았고, 남성보다는 여성이 경험하는 비율이 높게 나타났다.
  - 둘째, 조사대상 근로자 중 40.2%(182명)는 성희롱이 발생했을 경우 문제제기를 하지 않겠다고 응답했음. 문제제기를 하지 않겠다는 이유로는 나에게 대한 좋지 않은 소문이 날 것을 우려(26.3%)하거나 고용 상의 불이익을 우려(18.2%)하고, 이로 인한 정신적인 스트레스 때문(17.3%)이라고 응답했음. 결국 근로자들이 이처럼 성희롱 문제를 제기하지 않으려는 이유는 대부분 성희롱 문제를 제기함으로 인해서 또 다시 겪어야 하는 2차 피해를 우려해서 제기하는 않는 것으로 드러났음.
  - 셋째, 실제로 사업장에서 성희롱 사건이 발생하는 경우 겪게 되는 2차 피해 유형으로는 성희롱 문제를 제기하기 이전 단계에서 ‘주변에 성희롱 사실을 알렸을 경우 공감이나 지지를 받지 못하고 의심을 받거나 참으라고 해서 겪는 경우’를 경험했다고 응답한 근로자가 100명(22.2%)으로 상당히 많았음. 또한 문제제기를 하더라도 회사가 이를 은폐, 축소하거나 사건처리를 미루고 회피하는 등 사건 조사가 이루어지기 전부터 겪는 2차 피해가 더 많아 실제 문제제기가 어려워 겪는 2차 피해가 심각한 것으로 드러났음. 결과적으로 근로자들의 성희롱 2차 피해는 성희롱 문제를 주변에 알려거나(32.4%) 공식적으로 사건을 접수하는 단계(28.2%)에서 벌어지는 경우가 대부분이었음. 또한 2차 피해 대상으로 가장 높은 응답을 보인 것은 성

희롱 행위자였으며, 다음으로는 상급자, 동료, 성희롱 담당자 순이었음.

- 넷째, 성희롱 2차 피해의 발생 원인으로는 ‘피해자 보호에 대한 법 또는 제도적 지원 부족’과 ‘회사(기관)의 부당한 조치에 대한 법적 제재가 미흡하기 때문’인 것으로 드러났음. 이는 성희롱 2차 피해에 대한 피해자 보호 조치 및 회사(기관)의 부당조치에 대한 법적 제재 등에 관하여 법 또는 제도적 장치의 마련이 시급함을 보여주고 있는 것임.
- 다섯째, 근로자들이 성희롱 피해자를 보호하기 위해서 가장 절실히 필요하다고 응답한 것은 피해자의 인권 및 감정을 존중해야 한다는 것과 피해자에 대해서 비밀을 철저히 보장해 줄 필요가 있다는 것이었음. 또한 2차 피해 예방을 위한 개선방안으로는 성희롱 2차 피해에 대한 가해자의 처벌 기준을 강화하고, 관련 법 제도를 마련할 필요가 있으며, 성희롱 2차 피해에 대한 인식을 개선할 수 있는 교육 등이 필요하다고 응답했음.
- 마지막으로 성희롱 예방교육 실시여부에 대해서는 조사대상 근로자 중에서 30.7%가 성희롱 예방교육을 받은 적이 없다고 응답해 여전히 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지지 않고 있는 사업장이 많은 것으로 드러났음. 특히 소규모사업장, 사무관리직을 제외한 직종, 비정규직 등이 성희롱 예방교육을 받은 적이 없다고 응답한 비율이 높아 고용의 사각지대에 놓인 근로자들을 대상으로 성희롱 예방교육을 확대해 나갈 필요가 있음. 또한 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 경우라 하더라도 교육 내용에 있어 성희롱 관련 법령, 사내 처리절차 및 조치기준, 성희롱 구제방법 등에 대해서 교육을 받은 적이 없다고 응답한 근로자가 절반 이상을 차지하고 있는 현실이었음. 따라서 성희롱 예방교육의 실시여부 뿐만 아니라 근로자들의 인식전환 및 실질적으로 성희롱 예방에 도움이 될 수 있는 내실 있는 교육이 될 수 있도록 교육내용의 보완이 절실함.

#### 나. 성희롱 관련 업무담당자

- 성희롱 관련 업무담당자의 설문분석 결과를 요약하면 다음과 같은 특징이 있음을 알 수 있음.
- 첫째, 성희롱 관련 업무담당자들의 업무경력은 1년 미만인 경우가 전체 중 45%를 차지하고 있어 상당히 짧은 것으로 조사되었음. 성희롱 관련 업무

는 조직 내에서 상당히 민감할 뿐만 아니라 해결하기가 쉽지 않은 상황임을 고려한다면 업무수행의 지속성을 확보하여 전문성이나 경험 등을 실무에 반영할 수 있도록 해야 할 것임. 그럼에도 불구하고 대부분 인사업무와 병행(49%)하거나 회사의 일방적 발령(44%)으로 업무를 수행하는 경우가 대부분이었음.

- 둘째, 성희롱 담당자 100명 중에서 실제 성희롱이 발생한 적이 있다고 응답한 경우는 11명이었음. 또한 이 중에서 성희롱 2차 피해가 있었는지의 여부에 대해서는 8명이 2차 피해가 있었다고 응답했으며, 3명이 없었다고 응답했음. 따라서 이러한 상황을 고려해 보건대, 표본수가 적어 일반화하는 데에는 어느 정도 한계가 있을 수 있지만, 성희롱 사건이 발생한 경우라면 73% 가량이 성희롱 2차 피해를 겪는 것으로 추정해 볼 수 있음.
- 셋째, 성희롱 2차 피해가 있었다고 응답한 경우 2차 피해의 유형으로 가장 많은 것은 주변인의 따돌림이나 무시 등이 있었다고 응답한 경우가 가장 많았고, 다음으로는 가해자의 협박 및 강요가 있었다고 응답했음. 따라서 성희롱 2차 피해를 예방하기 위해서는 조직 구성원들의 성희롱에 대한 인식전환이나 성희롱 행위자의 처벌 기준 등의 강화가 필요한 상황임.
- 넷째, 성희롱 담당자가 업무를 수행하면서 겪는 가장 큰 어려움은 당사자 간에 사실관계 확인의 어려움이라고 응답했으며, 다음으로는 구성원의 성희롱에 대한 인식부족 및 담당자의 권한 부족 등을 들었음. 따라서 담당자가 성희롱 관련 업무를 원활하게 수행하도록 하기 위해서는 업무에 대한 전문성의 보완이 필요하며, 구성원에 대한 인식을 변화할 수 있도록 교육 지원 등이 필요함.
- 다섯째, 사내의 성희롱 관련 제도운영 현황에 대해서는 대부분 회사(기관)는 성희롱 관련 지침을 두고 있지만 구체적인 가해자 조치기준을 명시하지 않거나 피해자 보호기준이 구체적으로 마련되어 있지 않은 경우가 각각 26%, 21%로 높게 나타남.
- 이상의 결과를 종합해 보건대 실제로 조직 내에서 성희롱 사건이 발생했을 경우 피해자가 받는 2차 피해는 상당한 것으로 나타났음.
- 따라서 2차 피해 예방을 위하여 관련 법령을 마련하고 구체적인 가이드라인이나 조치기준이 마련되어야 할 것임. 또한 성희롱으로 인한 2차 피해를

예방하기 위해서는 가해자의 처벌 기준 등이 강화될 필요가 있고, 조직 구성원들에게 2차 피해에 대한 인식을 전환할 수 있도록 인식개선이 선행되어야 할 것임.

#### 다. 학생

- 학생들을 대상으로 조사한 설문결과를 요약해 보면 다음과 같은 특징이 있었음.
- 먼저 실제 학생들이 학교생활을 하면서 겪는 성희롱 피해는 근로자가 겪는 경우보다 더 많은 것으로 나타났음. 학생들은 성적인 이야기나 농담(음담패설) 등으로 인해 성희롱을 경험한 경우가 근로자보다 더 많았음. 또한 학생들은 상대방으로부터 원치 않는 신체접촉(어깨에 손 얹기, 허리 꺾이기, 허벅지 만지기 등)을 당한 적이 있다고 응답한 경우가 상당수 존재했음. 이러한 성희롱의 가해자로 가장 많이 지목한 것은 선배 → 교수 → 교우 순이었음. 학년에 따라서는 1~2학년이 3~4학년보다 성희롱을 당한 경우가 더 많았음. 성희롱 발생장소는 음식점, 술집, 노래방 등 유흥업소라고 응답한 경우가 가장 많았으며, 이외에도 MT, 수련회 등의 숙박시설, 연구실, 실험실 등 다양한 것으로 나타났음.
- 또한 성희롱을 당했을 경우 문제제기를 하겠느냐는 질문에 대해서는 전체 응답자중 48%가 제기하지 않겠다고 응답했음. 그러한 이유로는 문제제기로 인하여 본인에 대하여 좋지 않은 소문이 날 것을 우려하거나 창피하고 부끄러워서라고 응답하여 성희롱 문제에 대해서 상당히 소극적인 자세를 보이고 있었음.
- 한편 성희롱 사건이 발생했을 경우 겪는 2차 피해에 대해서는 근로자들의 상황과는 사뭇 다른 결과를 보여 주었음. 즉, 근로자들은 사건을 주변에 알리는 과정에서 발생하거나 사건을 제기한 후 회사의 사건처리 과정에서 발생하는 경우가 많은 반면에 학생들은 사건을 주변에 알리는 과정이나 성희롱 행위자에 의해서 2차 피해가 발생하는 경우가 더 많았음. 이러한 상황은 오히려 학생들이 학교 내에서 충분한 보호를 받고 있지 못한 상황을 반영한 것임. 따라서 학내의 성희롱 사건 및 이로 인한 2차 피해를 예방하기 위해서는 학교 차원에서 보다 적극적으로 성희롱에 대한 예방조치를 취해

야 할 필요가 있음.

- 이외에도 학생들은 성희롱 2차 피해의 심각성에 대해서 근로자들보다 더 높게 인식하고 있었음. 또한 2차 피해 가해자로는 선배(27.0%), 성희롱 가해자(25.0%), 교우(22.5%), 교수(13.3%) 순으로 응답했으며, 발생 원인으로 성희롱 관련 제재가 미흡해서라고 응답한 비율이 가장 높았고, 다음으로는 성희롱에 대한 인식부족 때문이라고 응답했음. 따라서 성희롱 2차 피해를 예방하기 위해서는 성희롱 관련 법적 제재를 강화하거나 성희롱에 대한 인식을 전환시키기 위해 체계적인 성희롱 교육이 마련되어야 할 것임.
- 또한 학생들은 현재 대학 내에서 운영하고 있는 성희롱 혹은 성폭력 관련 상담센터에 대해서 잘 모른다고 응답한 비율이 전체의 절반 이상(52%)을 차지하고 있었음. 실제 상담센터가 운영되고 있음에도 불구하고 학생들에게 인지도가 낮은 것은 상담센터에 대한 홍보가 제대로 이뤄지지 않고 있기 때문임. 따라서 학생들이 건전한 학교생활을 할 수 있도록 학생들에 대한 지원기능을 강화하고 상담센터가 제대로 역할을 수행할 수 있도록 뒷받침이 되어야 할 것임.

## VI. 성희롱 피해자 및 담당자 심층면접조사 분석

### 1. 성희롱 피해자에 대한 심층면접조사 분석

- 직장 내 성희롱 2차 피해자 심층면접 참여자는 한국여성노동자회, (사)여성노동법률지원센터 등 고용평등상담실에 직장 내 성희롱 건으로 상담을 진행했던 내담자를 소개 받거나 지인들의 소개로 이루어졌음. 총 11명의 피해자가 참여하였으며, 심층면접 소요 시간은 1시간 30분에서 2시간 정도 소요되었고 전체를 녹음한 후 녹취록을 작성하여 분석하였음.
- 심층면접은 직장 내 성희롱 피해 내용과 처리 과정, 2차 피해 내용과 대응 등에 대해 비교적 상세하게 질문하였으며, 그 과정에서 피해자의 어려움, 외부 기관(고용노동부, 국가인권위원회, 경찰, 검찰 등)의 처리 과정에서의 문제 등과 개선방안이 주요한 내용임.
- 심층면접 참여자가 경험한 직장 내 성희롱 피해는 언어적·신체적 성희롱 뿐 아니라 일방적 구애행위, 의도적 만남 등 다양하였음. 가해자는 이사장,

사장, 소장, 임원 등 조직 내 최고위 직급이 다수였음.

- 심층면접 참여자들이 근무하던 사업장 대부분이 직장 내 성희롱 처리 관련 지침이나 고충처리기구, 사내 담당자가 부재하였으며, 지침이나 기구, 담당자가 있는 곳에서도 실제 문제가 발생하였을 때는 제대로 작동하지 않았음. 직장 내 성희롱 피해 처리 과정은 ‘피해자 보호’는 없고 사건을 무마하거나 빠른 종결에 초점이 맞추어져 있었음.
- 심층면접 참여자들이 겪은 2차 피해 양태는 해고 압박, 업무 상 불이익, 성희롱 행위자에 의한 추가 피해, 상사, 동료 등과 같은 사내 구성원들의 폭언이나 따돌림, 신체적·심리적 피해 등 다양함. 또한 직장 내에서 피해 처리가 미흡하여 고용노동부나 국가인권위원회에 진정을 하거나 고소·고발 등의 법적인 절차 중 경찰, 검찰 조사 과정에서도 피해가 발생하는 것으로 나타났음.
- 심층면접 참여자들은 직장 내 성희롱 피해 이후 사건 해결여부와 무관하게 업무에 소극적이 되거나 자존감 저하, 사람에 대한 두려움 등 다양한 피해에 고통 받고 있었음.

## 2. 성희롱 담당자에 대한 심층면접조사 분석

- 총 12개 사업장(대학 4곳, 공공기관 4곳, 민간사업장 4곳, 이 중 2곳은 노동조합)의 성희롱 담당자를 심층면접조사하였으며, 이를 통해 발견한 성희롱 2차 피해 문제의 시사점은 다음과 같음.
- 조직특성별로 대학은 다른 조직보다 성희롱 예방 및 처리에 관한 규정, 기구, 담당자 등 시스템이 공고하고 운영도 활발함. 전문성과 독립성이 있는 전담기구가 있기 때문임. 공공기관은 민간사업장에 비해서는 「양성평등기본법」 과 여성가족부의 지도로 시스템은 갖추어져 있으나 보수적이고, 가해자 온정주의적 문화 때문에 형식화되기 쉬움. 민간기업은 제도조차 없는 경우가 많고 사업주 개인의 인식과 의지에 좌우됨. 공공기관과 민간사업장이 대학 수준으로 발전하기 위해서는 시스템 마련의 법적 강제와 사업주 인식 개선, 담당자의 전문성 강화가 중요함.
- 2차 피해를 성희롱 행위 그 자체로 인한 피해 외에 그 이후 입게 되는 모든 피해라고 가정하였던 개념화가 그 개선을 위해 특별히 유의미하지는

않음. 일반적으로 성희롱 피해자는 문제제기 자체가 어렵고, 공정하고 전문적인 조사 및 조치를 기대하기 어렵고, 그 과정에서 오히려 성희롱 행위자 및 조직구성원으로부터 비난을 받을 가능성이 높으며, 회사로부터 불이익을 받거나 괴롭힘으로 인해 퇴사하게 됨. 피해자가 성희롱 피해 구제를 받기는커녕 문제제기를 이유로 오히려 재차 피해를 입게 되는 것임. 이와 같이 2차 피해는 1차 피해와 분리된 것이 아니라 1차 피해에 대한 피해자 구제 및 보호가 제대로 이루어지지 않았을 때 필연적으로 발생하는 일들의 총체임. 따라서 2차 피해 예방은 제대로 된 성희롱 처리를 통한 피해자 구제 및 피해자 보호 강화와 같은 의미임.

- 조사 결과 피해자 구제 및 보호를 위한 제대로 된 사건처리의 조건은 다음과 같음.
  - 사내규정과 이의 안정적 운영을 위한 담당기구 존재, 담당자의 전문성/독립성/사건 통제력/지위의 보장, 사업주의 성희롱 인식 및 근절 의지, 이를 압박할 수 있는 노동조합의 존재, 피해자 중심 원칙과 피해자 보호에 초점을 맞춘 사건처리 원칙, 철저한 비밀유지, 피해자 비난 및 왕따 등에 대한 규율, 피해자 보호를 위한 최소한의 조치인 가해자와의 분리배치, 담당자/관리자/조직 구성원 전체에 대하여 피해자 보호를 위한 규율과 교육을 통한 인식 개선, 조직 구성원의 인간적인 연대의 회복, 사건은폐/축소/피해자 비난 등 2차 피해의 원인이 되기 쉬운 관리자에 대한 역할 및 책임 규정과 교육, 위반 시 징계 등 관리자 역할 활성화와 규율이 필요함.
- 2차 피해 예방을 위해 다음을 법령과 사내규정에 정해야 함.
  - 성희롱 사건처리의 원칙으로서 “피해자 중심”과 “피해자 보호 최우선”을 규정함.
  - 현행 법제는 사건처리 과정에 피해자의 의사가 반영될 방법이 없고 오직 회사의 재량에 맡겨져 있음. 신고 즉시 담당자의 피해자 보호 조치의무, 피해자의 피해자 보호 조치 요구권, 피해자의 사건처리 과정에서의 특정인의 관여 또는 배제 기타 인권보호를 위해 필요한 조치 요청권, 피해자의 대리인 동반/선임할 권리 및 답변 거부권, 사건 접수 즉시 유급보호 휴가청구권 등 피해자의 권리를 규정함으로써 사내처리과정에서 피해자 의사를 반영할 수 있는 방법을 마련해야 함.

- 피해자가 성희롱 문제제기를 원활하게 하여 사건이 드러날 수 있도록 피해자가 아닌 대리인 또는 제3자 신고 가능, 피해자 동의 없이 신고 가능, 신고 없이 인지 사건 조사 가능, 신고자나 대리자도 피해자와 동등한 보호를 받을 권리를 규정함.
- 피해자 보호 조치 중 가장 중요한 것이 성희롱 행위자와의 분리조치임. 피해자가 회사를 그만두지 않고 계속 근무하기 위한 최소한의 조치이므로 법률규정이 필요함.
- 그 자체가 가해행위이면서 또 다른 2차 피해를 일으키는 원인이 되는 행위가 바로 사건 내용과 당사자 신원의 노출임. 사건관련자의 비밀유지 의무, 사건처리절차의 비공개 원칙을 규정하고 모든 사건관련자에게 비밀유지 서약서를 받는 등 철저준수가 요구됨.
- 고객에 의한 성희롱은 회사에 처분권이 약하기 때문에 피해자에게 더 심각한 피해를 줄 수 있으므로 회사가 의무적으로 피해근로자를 성희롱 행위자로부터 분리하는 등 보호 조치를 하도록 규정함.
- 피해자의 심리정서상 치료 지원 규정을 마련하여야 함.
- 피해자가 가장 두려워하는 2차 피해는 사건 내용과 신원에 대한 소문과 조직구성원의 피해자에 대한 비난과 가해자 옹호임. 조직구성원 전체에 대해 사건관련자의 신원에 대해 소문을 퍼뜨리는 행위, 피해자를 비난하거나 왕따시키는 행위는 금지하고 위반 시 징계하며, 피해자가 원하지 않는 성희롱 행위자와의 합의 중용, 행위자의 접촉 시도 등은 2차 피해를 야기할 우려가 있음을 규정함.
- 관리자는 사건은폐/축소, 피해자에 대한 비전문적인 접근으로 상처주기과 같은 2차 가해행위를 할 개연성이 높음. 관리자에게 성희롱 예방 및 처리 관련 역할과 책임을 주고 교육해야 함. 관리자에게 피해자 상담, 정확한 사건 내용 기록, 피해자에게 회사 공식 처리절차 안내, 공식절차진행시 즉각 성희롱 행위자에게 개인휴가를 명하거나 대기발령 요청 등으로 가해자 격리조치, 사건처리 이후 2차 피해나 불이익이 없는지 관찰하고 직원교육을 하는 등 재발방지 노력의 책임을 부여함. 관리자가 규정의 적절한 조치를 취하지 않거나 금지되는 행위를 할 때에는 행위자에 준하여 징계함.
- 피신고인 또는 성희롱 행위자에 대해 유리한 여론형성 행위와 피해자 비난

의 원천 차단을 위한 격리 조치, 성희롱 확정 시 감봉 이상 징계 및 근무지 이동 조치가 필수적임. 피신고인이 피해자를 비난, 협박, 조사 방해, 보복, 자신에게 유리한 여론형성을 위해 공연히 사실이나 허위사실을 알리는 행위 등은 금지하고 위반 시 가중징계함.

- 현행 법제도에는 성희롱 여부 판단, 성희롱 행위자에 대한 징계양정 판단의 공정성을 확보할 방법이 없어 고위관리자 처벌은 거의 불가능에 가까움. 심의/조치결정의 공정성을 위해 심의위원회를 필수화하고 위원으로 노동조합과 여성구성원을 의무적으로 포함시키는 등 심의기구의 공정성, 민주성 확보방안을 마련해야 함.
- 담당자가 피해자, 가해자, 회사로부터 모두 압박받는 구조를 개선하기 위해 고용과 지위 안정, 담당기구의 전권이 필요함. 상담, 조사, 심의 기구가 모두 최고결정자 직속에서 전권을 행사할 수 있도록 함. 최소한 상담단계와 조사/심의 단계의 담당자는 분리하는 것이 바람직함. 성희롱 고충상담원이 상담을 담당하고 전문성과 공정성을 담보할 수 있도록 조사와 심의 과정은 외부 전문가를 포함한 위원회 형식의 기구가 담당하도록 함. 담당자에 대한 불이익이나 비난, 협박, 조사방해 행위는 금지함.
- 조직구성원 인식 변화를 위해 교육을 내실화해야 함. 사내 모든 모임과 조직별 교육, 리더교육, 신입교육, 기수교육, 친목동아리 교육, 관리자교육을 세분화한 교육시스템을 권장함. 관리자 교육은 필수화함.
- 행위자 뿐 아니라 동조, 방조행위도 행위자에 준하여 징계함.

## VII. 성희롱 2차 피해 예방 및 구제강화를 위한 개선방안

### 1. 성희롱 예방을 위한 개선방안

#### 가. 상시 근로자 10인 이상 사업장의 성희롱 예방 및 사건처리 규정의 작성 및 신고 의무화

- 현행 「근로기준법」 상 상시 근로자 10인 이상의 사업장의 경우 취업규칙의 작성 및 신고가 의무사항이고, 취업규칙에 반드시 기재해야 하는 사항이 법적으로 명시되어 있는 바와 같이, 직장 내 성희롱의 예방과 사건처리

에 관한 지침을 반드시 작성, 신고하도록 의무화함으로써, 사업주 및 사용자의 의무를 강화하고 피해 근로자가 사건처리 절차 및 결과에 대하여 신뢰할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 필요함.

#### **나. 성희롱 예방교육의 형식화를 막기 위한 감독 강화**

- 직장 내 성희롱 예방교육의 형식화를 막기 위해서 법정 의무화된 교육을 이수한 사내전문가나 고용노동부 또는 여성가족부가 인증 또는 지원하는 강사양성 과정을 수료한 강사에 의해 이루어지도록 교육주체 자격을 강화하고, 현재 「남녀고용평등법 시행령」에 성희롱 예방교육의 내용으로 사내 처리절차, 조치기준, 피해근로자의 고충상담 및 구제절차를 반드시 포함하도록 하고 있는데, 실제 이 내용을 교육하고 있는 지 확인할 필요가 있음.
- 또한 사업주를 위시한 관리자의 전원참석 여부를 반드시 감독하되, 전체 참석여부 감독이 어렵다면 적어도 사업주와 관리자의 참석을 증빙할 수 있도록 하는 방식으로 감독을 강화해야 할 것임.

#### **다. 사업장 내 성희롱 고충처리 시 성 인지성 강화**

- 직장 내 성희롱에 대한 고충처리 시 고충처리담당자가 성희롱에 대한 전문적 지식이나 자격을 갖추지 못한 경우 성희롱 피해자가 2차 피해에 노출될 위험이 크기 때문에, 고충신고를 한 근로자가 여성이거나 특히 성희롱 피해자인 경우(여성일 가능성이 높기 때문에)에는 가능한 같은 성(여성)의 고충상담원을 지정할 수 있도록 하는 것이 필요함.
- 이와 관련해서 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제27조제1항에 단서 규정을 신설하여 고충처리위원 중 1명 이상 여성위원을 포함시킬 것과 고충신고자의 성별을 고려하여 “근로자의 요청이 있는 경우 같은 성(性)의 담당자가 고충처리를 하도록 한다.”는 규정을 신설할 것을 제안함.

현행	개정안
<p><b>근로자참여 및 협력증진에 관한 법률</b> 제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.</p>	<p><b>근로자참여 및 협력증진에 관한 법률</b> 제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, <u>1명 이상을 여성위원으로 한다. 다만, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.</u></p>
<p>제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다. &lt;신설&gt;</p>	<p>제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다. ② <u>근로자의 요청이 있는 경우 같은 성(性)의 담당자가 고충처리를 하도록 한다.</u></p>
<p>② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회 회의에 부쳐 협의 처리한다.</p>	<p>[현행 제2항이 제3항으로 이동]</p>

**라. 성희롱 담당자에 대한 전문교육 강화 및 담당자 매뉴얼 제작**

- 최소한 사내에서 직접 성희롱 예방교육을 하고 2차 피해 예방의 가장 중요한 요소인 담당자 전문성 제고를 위해 일정 규모 이상의 사업주는 사내 담당자에게 일정 시간 이상의 전문교육을 시키도록 의무화할 필요가 있음.
- 또한 성희롱 담당자에 대한 기본교육과 지속적인 전문 보수교육을 통해 개선하여야 하며, 담당자 교육과 더불어 실제 담당자가 처리과정에서 해야 할 것과 하지 말아야 할 것들을 매뉴얼화하여 교육자료로 활용할 필요가 있음.

**마. 사내 성희롱 담당자를 전문가로 양성하기 위한 교육 지원 제도 마련**

- 법률로 사내 담당자 교육을 의무화하고, 정부는 그 교육이 가능하도록 인프라를 구축할 필요가 있음. 현재 공공기관의 경우 한국양성평등교육진흥원에서 교육을 받을 수 있으나 고용노동부 관할 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 적용을 받는 민간사업장의 직장 내 성희롱 사내 담당자 교육은 이루어지지 않고 있으므로, 고용노동부는 성희롱 담당

자 전문성 향상을 위한 교육인프라를 구축하여야 함.

- 또한 성희롱 업무담당자의 자격요건 등을 구체화할 필요가 있음. 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」에 의하면 고충처리 위원은 3년 임기를 가지고 있으며, 연임할 수 있도록 되어 있고, 고충이 제기되면 10일 이내에 이를 처리하도록 규정하고 있음. 이러한 자격요건 및 절차를 준용하여 성희롱 업무담당자의 구성, 임기, 신분 및 처우를 명확히 하고, 이에 따라 보다 전문적으로 업무를 수행할 수 있도록 지원하여야 할 것임.

## 2. 성희롱 피해자 보호 조치 강화를 위한 개선방안

### 가. 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지 세분화

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제2항에 따라 사업주의 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지를 명시하고 있으나, 불리한 조치의 금지 주체와 불리한 조치의 성희롱 관련성 문제, 불리한 조치의 범위(유형화)가 문제가 될 수 있음.
  - 성희롱 피해자가 직접적인 성희롱 피해 이후 겪게 되는 피해는 사업주가 아닌 ‘성희롱 행위자나 동료’에 의한 무시, 헐뜯음, 괴롭힘 등에도 노출되고, 문제제기에 대한 보복으로 직장 내 성희롱과 관련되지 않은 다른 이유를 들어(근무태만, 품위유지 위반 등) 징계대상자가 될 수도 있음. 또한 ‘해고나 그 밖의 불리한 조치’라고 규정하고는 있지만, 일반적인 징계절차를 통한 견책, 감봉, 해고 등의 표면적인 불리한 조치 외에 사업주에 의한 폭언, 욕설, 업무배제, 괴롭힘 행위 등의 경우 불리한 조치에 해당하는 지도 명확하지 않음.
- 따라서 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 성희롱 2차 피해로서 불이익 금지의 구체적인 내용이나 범위, 예방 및 구제를 위한 세부 규정이 마련되어야 함.
  - 이와 관련해서 현행 법 상 불이익조치에 대해서 상세히 규정하고 있는 「공익신고자 보호법」 제2조제6호의 불이익조치 조항을 토대로, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제1항에 성희롱 피해자에 대한 불이익조치를 세부적으로 규정하되, 다만, 「남녀고용평등과 일·

가정 양립 지원에 관한 법률」상 불리한 조치 금지 의무가 사업주에 한해 있기 때문에, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 사업주가 아닌 동료나 상사 등이 하는 경우 사업주는 근로자에 대한 안전배려의무 등을 근거로 이러한 행위가 발생하지 않도록 할 의무가 있으므로 이에 대해서 사용자 책임으로 규제하는 방안을 제안함.

현행	개정안
<p><b>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률</b> 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ② 사업주는 <u>직장 내 성희롱과 관련하여</u> 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 조치</u>를 하여서는 아니 된다. &lt;이하 신설&gt;</p>	<p><b>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률</b> 1안) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ② 사업주는 <u>직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자</u> 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 <u>다음 각 호에 해당하는 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치</u></li> <li>2. <u>징계, 징직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치</u></li> <li>3. <u>전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u></li> <li>4. <u>성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u></li> <li>5. <u>교육 또는 훈련 등 기회의 제한 등 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치</u></li> <li>6. <u>주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 사업장 내 이러한 행위의 발생을 방지하는 행위</u></li> </ol> <p>③ 사업주는 제1항에 따른 불이익 조치에 대한 암시나 협박, 비난 등을 통해 성희롱 사건을 은폐하거나 성희롱에 관한 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 근로권에 대한 추가적인 피해가 발생하게 해서는 안 된다.</p>

현행	개정안
<p>제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>2. 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우</u></p>	<p>2안) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)          ② 사업주는 <u>직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자</u> 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 「<u>공익신고자 보호법</u>」 제2조제6호가목에서 바목에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>2. 제14조제2항·제3항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 <u>불리한 조치를 하거나 성희롱 사건을 은폐, 성희롱 피해자에 대한 추가 피해를 발생하게 한 경우</u></p>

**나. 성희롱 피해자 보호 조치 강화와 심리지원제도 구축 관련**

- 성희롱 피해자에 대한 불이익 금지뿐만 아니라 적극적인 피해자 보호도 수반되어야 함.
  - 성희롱 사건처리 전후에 성희롱 피해자가 고립될 위험이 매우 높기 때문에 성희롱 사건에 대한 조치 전후에 피해자에 대한 사용자 책임을 강화할 필요가 있음.
- 성희롱 피해자를 위한 보호 조치로써는 가해자와의 공간 분리, 접근금지, 회복휴가, 조사 절차의 공정성 확보, 피해자 외부심리상담 지원 연계 등이 현행 법 상 법적 근거가 필요함.
  - 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 성희롱 발생 확인 시 지체 없이 행위자에 대한 징계 등의 조치를 취할 것(제14조제1항)과 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 근로자 요청에 따른 근무 장소 변경, 배치전환 등의 조치를 취할 노력의무(제14조의2제1항)만을 규정하고 있는데, 이에 더하여 성희롱 발생 후 성희롱 행위자에 대한 징계 등 결정이 내려지기 전 단계의 임시조치와 성희롱 사실 확인 후 단계의 임시조치로 성희롱

피해자에 대한 유급휴가와 근무장소 변경 등을 할 수 있는 규정을 신설해야 할 것임.

- 또한 성희롱 피해자에 대한 심리지원 등 제도 확충은 현행 성희롱 행위자에 대한 처리와 공정한 사건처리에 더하여 성희롱 피해자의 실질적 보호를 위해서 반드시 필요함.

현행	개정안
<p>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 &lt;신설&gt;</p>	<p>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조의3(직장 내 성희롱 피해자 보호 조치) ① 사업주는 성희롱 피해를 입은 근로자(피해를 주장하는 근로자 포함)(이하 “피해근로자”라 한다)를 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 피해근로자가 요청할 경우 성희롱 행위자로부터의 분리, 근무장소 전환, 유급휴가</li> <li>2. 피해근로자에 대한 치료 및 상담 지원</li> </ol> <p>② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 필요한 지원을 할 수 있다.</p>

#### 다. 고객에 의한 성희롱 피해자 보호 조치 강화

- 고객에 의한 성희롱은 조직구성원 간의 성희롱에 비해 회사의 처분권이 약하기 때문에 성희롱 피해자에게 더 심각한 피해를 줄 수 있으므로, 고객에 의한 성희롱에 대하여 회사는 고객에게 성희롱임을 알리고 고객과 회사에 접근하지 말 것을 요구하며, 피해 근로자를 성희롱 행위자로부터 분리하여야 한다고 규정할 필요가 있음.

현행	개정안
<p><b>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률</b> 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 <u>근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.</u></p> <p>② (생략)</p> <p>제39조(과태료) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만 원 이하의 과태료를 부과한다. &lt;신설&gt;</p>	<p><b>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률</b> 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 <u>업무중단, 근무 장소 변경, 배치전환, 고객에 대한 성희롱 행위 중단 및 피해근로자에 대한 접근 금지 요구, 고객의 수사기관에 대한 고발, 근로자의 유급휴가 조치 등 가능한 조치를 취하여야 한다.</u></p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제39조(과태료) ③ (현행과 같음)</p> <p><u>1의2. 제14조의2제1항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해로 고충 해소를 요청하여도 가능한 조치를 취하지 않은 경우</u></p>
<p><b>라. 성희롱 2차 피해에 대한 가해자 처벌 및 제재 조치의 강화</b></p> <p>○ 성희롱 사건의 처리과정에서 드러나는 문제점 중 하나는 경영진의 무관심 또는 미온적인 태도, 관리자의 역할 부재, 가해자에 대한 통제 부재 및 낮은 수위의 징계 등이 있음.</p> <p>- 또한 2차 피해를 유발하는 주체가 다름 아닌 성희롱 행위자이거나 사업주 또는 관리자 등 사용자 지위에 있는 자인 경우가 많아, 이들에 대한 가중 처벌규정 내지는 징계조치의 기준을 마련함으로써 이들에 의한 2차 피해를 미연에 방지하는 것이 필요함.</p> <p><b>마. 외국인근로자의 성희롱 및 성희롱 2차 피해로 인한 사업장 변경사유 확대</b></p> <p>○ 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항제2호에 의하면, 고</p>	

용노동부장관 고시에 의해 ‘외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유’를 규정하고 있음.

- 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」(고용노동부고시 2015-69호) 중 “2. 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등으로 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우”의 “다. 부당한 처우”에 규정된 내용을 보면 “사용자(근로기준법 제2조제1항제2호의 사용자를 의미함)로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우”라고 명시하고 있음.
- 동 고시가 2015년 개정으로 그 행위자가 ‘사용자 등’에서 ‘사용자’로 축소된 바, 성희롱, 성폭력 등은 사용자만이 아니라 동료 등에 의해서도 발생하므로 이의 범위를 확대하여 규정할 필요가 있음. 따라서 ‘사용자’를 ‘사용자 등’ 혹은 ‘사용자, 동료 등’으로 개정하여야 함.

현행	개정안
<p><b>외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유[고용노동부고시]</b></p> <p>I. 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유 고시</p> <p>2. 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등으로 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우</p> <p>다. 부당한 처우(폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭행, 불합리한 차별 등)</p> <p>1) 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호의 “사용자”를 의미함)로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우</p>	<p><b>외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유[고용노동부고시]</b></p> <p>I. 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유 고시</p> <p>2. 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등으로 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우</p> <p>다. 부당한 처우(폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭행, 불합리한 차별 등)</p> <p>1) 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호의 “사용자”를 의미함), <u>동료 등</u>으로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우</p>

### 3. 성희롱 피해 구제 실효성 확보를 위한 개선방안

#### 가. 국가인권위원회의 성희롱 피해자 상담 및 조정 지원

- 성희롱 2차 피해는 설문조사 결과 사건을 주변에 알리거나(32.4%), 공식적으로 사건을 접수하는 단계(28.2%)에서 가장 많이 발생함. 또한 사업장 내의 성희롱 관련 업무담당자가 당해 업무를 담당할 기간이 1년 미만인 경우가 45.0%였고, 1년~2년 미만인 경우는 24.0%로 전체 69.0% 가량이 성희롱 업무를 담당할 기간이 매우 짧은 것으로 드러났음.
- 이러한 상황은 실제 조직 내에서 성희롱 사건이 발생했을 경우 성희롱 피해자에 대하여 지원해 줄 수 있는 체계적이고 전문적인 시스템을 갖추지 못한 현실을 잘 반영한 것임.
- 따라서 2차 피해를 예방하기 위해서는 기관 혹은 기업 내에서의 노력도 중요하지만, 2차 피해 예방을 위한 사회적인 지원책을 마련할 필요가 있음. 또한 소규모 민간기업은 국가차원에서 성희롱이 발생했을 경우 무료상담 및 조정 등을 체계적으로 지원해 줄 수 있는 서비스를 제공할 필요가 있음.

#### 나. 성희롱 예방 및 처리에 관한 단체협약 체결 등 노동조합의 역할 강화

- 성희롱 관련 법률은 사내 자율성에 기반하고 있기 때문에 사업주의 의지나 사업주에게 성희롱 예방의 의무를 강제할 수 있도록 노동조합의 역할이 강화될 필요가 있음.
- 노동조합이 성희롱 예방 등 성평등 분야가 포함된 단체협약을 체결하되, 단체협약의 내용에는 사건발생 시 노동조합이 제도적으로 개입할 수 있는 구체적인 방안이 포함되어야 할 것임.
- 첫째, 사내절차 중 가장 전문적이고 공정해야 하는 조사, 심의, 의결 과정에 노동조합이 모두 필수적으로 개입할 수 있도록 하고, 둘째, 노동조합이 조합원 피해자를 대리, 지원할 수 있도록 구체적인 방법을 마련하여야 함. 셋째, 성희롱 예방교육의 방식을 구체적으로 정함으로써 교육의 형식화를 방지해야 함. 넷째, 성희롱 피해자가 비정규직, 파견 내지 도급용역 등 간접고용인인 경우 더욱 보호를 철저히 하여야 함. 다섯째, 노동조합 자체

에도 사업장과 마찬가지로 노동조합 조직 내 성평등, 성희롱 교육 및 내부 사건처리제도화가 필요함. 마지막으로, 노동자연대를 통해 조직구성원간의 상호 신뢰와 조직문화를 건강하게 만들려고 하는 노력이 필요할 것임.

#### 다. 사내 성희롱 처리 규정(안) 제안

- 직장 내 성희롱 예방 및 피해자 보호를 위한 <성희롱 예방과 처리 및 피해자 보호에 관한 규정>(안)(사내규정모범안)을 제안함.

<표> 성희롱 예방과 처리 및 피해자 보호에 관한 규정(안)

#### 성희롱 예방과 처리 및 피해자 보호에 관한 규정(안)

##### 제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 회사의 성희롱 예방과 처리 절차 및 피해자 보호를 포함한 제반사항을 규정함으로써 00의 구성원이 성희롱의 피해자 및 행위자가 되는 것을 방지하고, 피해자를 보호함으로써 성평등한 조직문화를 꾀하는 것을 목적으로 한다.

☞ 규정의 목적이 피해자 보호와 성평등한 조직문화 달성에 있음을 강조.

제2조(정의) 이 규정에서 “성희롱”이라 함은 조직구성원 관계에서 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 불쾌감을 느끼게 하는 행위, 상대방이 원치 않는 성적 언동을 요구하는 행위, 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 괴롭히는 행위, 성적 언동 기타 요구에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위, 개인의 성적 자기결정권과 인격권을 침해하는 폭력행위를 말한다. 이 때 성적 언동이란 ‘성별을 이유로 한 적대적인 환경 조성’을 포함하며, 성희롱 행위는 ‘특정 성을 비하, 구별, 배제, 제한, 소외시키는 행위’를 포함한다.

☞ 성평등한 조직문화 달성을 위해 성희롱의 정의에 성별을 이유로 한 차별(gender discrimination)이나 괴롭힘(gender harassment)까지 포함함으로써 현행 법률 상 성희롱 정의 규정에 그치지 않고 성평등 추구의 성격을 강화함.

제3조(적용범위) ① 이 규정은 회사의 임직원에게 적용되며, 회사의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 가해자 또는 피해자인 성희롱을 포함한다. ② 이 규정의 피해자 보호는 피해자 뿐 아니라 피해주장자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

☞ 적용범위는 회사 소속 임직원 외에 간접고용인이나 이 사업장을 주요 일터로 하는 노동자, 고객까지 포함함으로써 보다 넓은 의미의 사업장 내 성희롱 예방을 추구하도록 함.

제4조(피해자 보호 및 피해자 중심의 원칙) ① 이 규정에 의한 성희롱의 예방 및 처리의 목적은 피해자가 성희롱 피해를 회복하고 건전한 근로환경에서 근로할 수 있도록 하는 데에 있다.

② 피해자에 대하여 이 사건과 관련한 불이익 또는 괴롭힘은 금지된다.

③ 사건처리 과정은 피해자 보호를 최우선으로 하여야 하며, 피해자의 의사를 존중하여 이루어져야 한다.

④ 피해자는 사건처리 과정에서 대리인을 동반하거나 선임할 권리, 질문에 대해 답변을 거부할 권리를 가진다.

⑤ 피해자는 사건처리 과정에서 특정인의 관여 및 배제 기타 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며 사건처리담당자는 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

⑥ 사건처리에 관여하는 모든 사람은 피해자의 주소, 성명, 연령, 직업, 용모 기타 이를 특정하여 알 수 있게 하는 인적 사항과 사진 등을 공개하거나 타인에게 누설하여서는 아니 되며, 사건처리담당자는 모든 관련인에게 비밀유지 서약서를 청구하여야 한다.

⑦ 사건처리는 비공개를 원칙으로 한다.

## 제2장 담당기관

☞ 성희롱 예방 처리 담당기구를 어떻게 구성할 것인지는 회사의 규모, 특성에 맞게 다양하게 구성함. 여기에서는 사업장이 여러 개 있는 규모의 기업의 이상적인 기구 구성을 상정하였음. 대학과 같이 성희롱 문제를 상시 전담하는 기구와 심의 등을 위한 위원회로 구성하는 것이 이상적이지만, 많은 기업이 전문적인 전담기구를 두지 않기 때문에 이를 보완하기 위해 인사부서, 각 사업부별 성희롱 고충담당자, 외부기관자문, 성희롱조사심의위원회로 구성함.

○ 성희롱총괄부서: 인사부서는 상시적인 성희롱 업무총괄부서로서 업무의 계획, 실행, 지원을 함. 그 책임자는 사업주 직속의 임원급으로 함.

○ 성희롱 고충담당자: 직원들이 그의 이름과 얼굴을 알고 친근하게 이용할 수 있을 정도의 범위를 정하여 설치함(예: 사업장별, 사업부별, 본부별 등).

- 이들은 성희롱 문제 전문가로서 담당부서별 예방교육, 상담, 조정, 상시적인 예방활동을 담당함. 고충담당자의 지정은 직원의 직접투표로 하고 임기를 둬. 직접선출제와 임기제는 조직구성원이 회사의 제도를 더 잘 이해하고 신뢰하고 이용할 수 있도록 하고, 고충담당자의 사명감을 높이기 위한 것임. 직접선출제와 임기제는 대학 등과 같이 전담조직의 정규직전문가를 두면 필요치 않은 제도이나 전담조직이 없는 대부분의 기업 형편상 차선책으로 권하는 것임.

- 회사는 이들에 대한 양성평등교육을 해야 함.

○ 성희롱조사심의위원회: 성희롱 고충담당자의 상담, 조정으로 해결하지 못한 문제를 동 위원회에서 조사, 심의함.

- 보통 위원회는 심의만 하는 것으로 되어 있으나 비전문가의 조사과정에서의 2차 피해가

빈번한 현실 때문에 위원회에서 조사부터 공정성과 전문성을 담보하고자 하는 것임.  
- 조직 전반에 걸쳐 외부전문기관이 참여, 자문함으로써 전문성을 보완함.

제5조(성희롱 업무총괄) ① 인사부서 장은 성희롱 예방, 교육, 처리 등 성희롱 관련 업무를 관장한다.

② 인사부서 장은 성희롱 예방을 위해 매년 예방교육, 전문가 양성교육, 기타교육, 상시적 예방 활동, 피해자 보호, 성희롱 예방을 위한 기타 사업에 대한 계획을 수립하여야 한다.

③ 인사부서 장은 매년 예방사업의 효과 및 실태를 점검하여 성희롱조사심의위원회와 기관장에게 보고하여야 한다.

④ 인사부서 장은 성희롱 고충담당자, 성희롱조사심의위원회의 활동과 업무를 지원, 관리한다.

제6조(성희롱 고충담당자) ① 각 사업부별로 성희롱 고충담당자를 지정하며 임기는 2년으로 한다. 지정방법은 노사협의회의 근로자위원 선출방법을 준용한다.

☞ 이보다 더 바람직한 것은 성희롱 전문가를 고용하여 전담하도록 하는 것임.

② 성희롱 고충담당자는 담당부서별 성희롱 예방교육, 상시예방활동, 성희롱 고충상담, 조정 업무를 담당한다.

③ 인사부서 장은 성희롱 고충담당자의 전문성 향상을 위해 외부기관 교육수강을 포함하여 분기별 교육을 시행한다.

④ 성희롱 고충담당자의 예방 및 처리업무에 대해 인사부서와 관련부서는 최대한 협조하여야 한다.

제7조(성희롱조사심의위원회) ① 성희롱 사건의 조사 및 심의를 위해 성희롱조사심의위원회를 설치한다.

② 성희롱조사심의위원회는 기관장, 인사부서 장, 노동조합 대표자 또는 대리인, 성희롱 고충담당자, 외부기관전문가로 구성하며, 이 중 2인 이상은 여성으로 한다.

☞ 위원회 구성은 전문성, 대표성, 독립성, 공정성, 집행력을 담보할 수 있도록 사업장 사정에 맞게 구성함.

③ 위원회는 성희롱 발생 시 조사, 성희롱 여부 심의, 사건의 조정 또는 중재, 피해자 보호, 가해자 조치, 기타 사건의 적절한 해결 및 재발방지를 위한 조치를 의결한다.

④ 성희롱 사건처리 회의는 위원 전원출석과 과반수 찬성으로 의결한다.

⑤ 성희롱조사심의위원회에서 의결된 사항은 징계규정에도 불구하고 별도의 징계위원회 없이 본 위원회의 의결로 확정된다.

제8조(성희롱 업무담당자 보호) ① 가해자, 피신고인, 기타 조직구성원은 성희롱 고충담당

자, 인사부서원, 성희롱조사심의위원회 위원 등 성희롱 업무담당자에 대해 부당한 비난, 압박, 강요, 협박 등으로 공정한 사건처리를 방해하여서는 아니된다.

② 성희롱 업무담당자에 대한 불이익이나 괴롭힘은 금지된다.

③ 제1항과 제2항 규정 위반시 중징계한다.

제9조(성희롱 예방교육) ① 인사부서 장은 전체직원대상 성희롱 예방교육을 연 1회 실시하고, 신입사원교육과 간부승진교육 시 각 1시간 이상 실시한다. 성희롱 예방교육에는 사내제도, 처리절차, 조치기준, 담당기구에 대한 설명을 반드시 포함한다.

② 성희롱 고충담당자는 부서별 성희롱 예방교육을 분기별 1회 이상 집체교육으로 실시한다.

③ 인사부서 장은 관리자에 대하여 연 1회 이상 성희롱 예방과 처리에 관한 관리자의 역할과 책임을 교육한다.

### 제3장 사건의 처리

제9조(상담 및 조정) 피해자는 성희롱 고충담당자에게 성희롱과 관련한 상담을 요청할 수 있으며, 성희롱 고충담당자는 성희롱 상담과 필요시 조정 등 피해자 의사에 따른 사건해결을 도모할 수 있다.

제10조(신고, 조사, 심의) ① 피해자가 아닌 대리인 또는 제3자가 신고할 수 있고 피해자 동의 없이 신고할 수 있으며 신고 없이 인지된 사건도 신고사건에 준하여 처리할 수 있다.

② 회사는 신고를 받는 즉시 조사심의위원회를 구성하고 조사심의위원회는 조사 및 피해자 보호 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 회사는 사건처리 과정에서 피해자가 요청하거나 필요시 피신고인을 격리조치하거나 피해자에 대한 접근금지를 명할 수 있다.

④ 회사는 사건처리 과정에서 피해자가 유급보호휴가를 청구하면 휴가를 주어야 한다.

제11조(징계, 조치) ① 성희롱조사심의위원회에서 의결된 징계 등 조치사항은 기관장의 지시에 의해 지체없이 시행한다.

② 성희롱 확정 시 가해자는 중징계하며 피해자와 분리배치한다.

③ 징계 외에도 피해자에 대한 접근금지, 교육이수명령 등 적절한 조치를 할 수 있다.

④ 가해자가 재범이거나 위원회의 조치를 불이행하는 경우 가중징계할 수 있다.

⑤ 가해자가 피해자를 비난, 음해, 보복하는 경우 가중징계한다.

⑥ 성희롱의 직접 행위자 외 방조자, 동조자 또한 가해자에 준하여 조치한다.

⑦ 피해자가 심리정서상 치료나 지원이 필요한 경우 지원 조치한다.

제12조(고객 등 제3자의 성희롱) 고객 등 업무관련자가 성희롱을 한 경우 회사는 고객 등에게 그것이 성희롱임을 알리고 피해자에게 접근하지 말 것을 요구하여야 하며, 피해자의

근무장소를 변경하는 등 보호 조치를 하여야 한다.

#### 제4장 구성원의 역할과 책임

제13조(기관장의 역할과 책임) 기관장은 성희롱을 예방하고 성희롱 사건 발생 시 피해자 보호와 적절한 조치를 취함으로써 조직 내 성희롱을 근절하도록 노력해야 한다.

제14조(관리자의 역할과 책임) ① 관리자는 성희롱 발생을 알게 되었을 때 자의적인 판단으로 사건해결을 도모하여서는 아니되며 피해자의 이야기를 경청하고 회사의 성희롱 처리 제도를 안내하여 이를 활용하도록 독려하여야 한다.

② 관리자는 피해자가 회사 공식 절차를 이용하지 않았다는 의사를 분명히 하고 가해자의 인정과 사과 등의 조정 또는 중재를 요청할 때에는 이를 할 수 있다. 이 때에도 피해자 중심 원칙에 입각하여야 하며 조정이 되지 않았을 때에는 피해자의 의사를 물어 공식신고체제로 이첩해야 한다.

③ 피해자가 피신고인 또는 가해자와의 분리를 요청하는 경우 관리자는 즉시 피신고인 또는 가해자에게 개인휴가를 명하거나 대기발령을 요청하는 등 자신의 처분 권한 내에서 가능한 조치를 취하여야 하며 인사부서 등 타부서의 협조가 필요한 경우 타부서의 협조를 얻어 조치하여야 한다.

④ 관리자는 성희롱 담당자(부서)의 사건처리 및 조치에 대하여 적극 협조해야 한다.

⑤ 관리자는 사건처리 과정과 그 이후에도 피해자에 대한 2차 피해나 불이익이 없는지 관찰하고 직원교육을 하는 등 재발방지과 피해자 보호를 위한 노력을 하여야 한다.

⑥ 관리자는 피해자의 의사에 반하여 피해자와 가해자를 대질심문하거나, 조사기간 동안 가해자 격리조치를 취하지 않아 피해자를 2차 피해에 노출시키거나, 가해자를 두둔하거나, 피해자를 비난하는 행위를 하여서는 아니된다.

⑦ 관리자가 상기 적절한 조치를 취하지 않으면 가해자에 준하여 징계한다.

제15조(구성원의 역할과 책임) ① 성희롱 피해 사실을 인지한 자는 누구든지 피해자에게 회사에 신고하도록 조인하여야 한다.

② 피신고인, 가해자, 그 밖의 구성원은 피해자에게 접근하여 문제제기의 철회 또는 가해자와의 합의를 종용하거나 강요하는 등 피해자 의사에 반한 사건처리방법을 종용하거나 강요하여서는 아니된다.

③ 피신고인, 가해자, 그 밖의 구성원은 사건관련인의 신원을 발설하거나 특정 여론형성을 위해 공연히 이 사건과 관련한 사실이나 허위사실을 알리는 행위를 하여서는 아니된다.

④ 조직구성원은 사건을 고의적으로 은폐, 축소, 처리 지연함으로써 사건처리를 방해하여서는 아니된다.

⑤ 조직구성원은 성희롱 사건과 관련하여 피해자를 비난하여서는 아니된다.

#### 4. 성희롱 관련 법제의 전면적 재편을 위한 개선방안

##### 가. 성희롱 관련법 상 성희롱 피해자 중심 원칙 천명

- 성희롱 피해 예방과 실효성 있는 구제를 위해서는 성희롱 법제의 원칙과 목적으로서 “피해자 중심 원칙”과 “피해자 보호”를 최우선으로 해야 함을 법률에 명시할 필요가 있음.
- 따라서 성희롱 사건에 대한 판단뿐만 아니라 성희롱 사건이 처리되는 전 과정에 걸쳐 피해자 중심 원칙과 피해자 보호가 명문화되어야 할 것임.

##### 나. ‘차별금지법’ 및 ‘성차별·성희롱 금지 및 구제에 관한 법률’ 제정

- 현행 국가인권위원회의 성차별과 성희롱 사건에 대한 시정권고가 법적 강제력을 갖지 못하고, 또한 사건 발생 후 조사과정과 이후 조치 시 구체적인 규정이 없음으로 인해 발생하는 2차 피해의 문제 등이 발생하고 있는 점을 고려하여 실효적인 차별구제 및 피해자 보호를 위한 포괄적 차별금지법이 조속히 제정되어야 함.
- 또한 성차별·성희롱 금지 및 피해구제를 위한 개별적 ‘성차별·성희롱 금지법’도 마련될 필요가 있음.

# 서론

1. 연구의 필요성과 목적	3
2. 연구내용과 방법	8
3. 선행연구 검토	12
4. 기대효과	14



## 1. 연구의 필요성과 목적

최근 직장, 학교 등에서 성희롱 발생의 증가와 더불어 성희롱 2차 피해의 증가가 두드러지고 있다.

성희롱은 안전하고 평등하게 일할 근로권과 교육권 등을 침해하는 행위로, 성차별적이고 남성중심적인 조직문화와 특정 성, 특히 여성의 능력, 지위, 인격, 감정을 등을 무시하고 성적 대상화하는 것이 문제시 되지 않는 분위기에서 발생하는 구조적인 문제이다.

이러한 문화 속에서 상대방이 원치 않는 성적 발언이나 행동이 스트레스를 해소하거나 직장 분위기를 즐겁게 하기 위한 가벼운 것으로 관대하게 수용되고 있는 것이 현실이고, 피해자가 이에 대한 불편함 이상의 고통을 경험하여도 문제제기를 하여 고충을 처리할 수 없는 것 또한 현실이다.

1993년 서울대학교 성희롱 사건으로 우리 사회의 ‘성희롱’이 사회문제로 드러난 이후 1995년 「여성발전기본법」, 1999년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”이라 한다), 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」(이하 “남녀차별금지법”이라 한다) 상 성희롱 관련 규정이 신설된 이후 약 20여년이 지났다. 그 후 2005년 「남녀차별금지법」이 폐지되고, 국가인권위원회로 성희롱 구제 업무가 이관되어 처리되고 있다.

국가인권위원회가 발간한 『성희롱 시정 권고 사례집』(제1집~제6집)에 따르면, 매년 200건이 넘는 성희롱 진정이 접수되고 있으며, 2012년 상반기까지 1,152건 등에 달하는 성희롱 진정사건을 처리한 것으로 나타났다. 2014년 8월 11일 현재, 국가인권위원회 ‘성희롱 접수 현황’에 따르면 2009년 166건이던 성희롱 진정은 지난해(2013년) 241건으로 45% 증가하였다.

현행 법제도는 성희롱 행위를 금지하고 있으나 성희롱 행위자에 대한 직접적인 처벌을 규정하고 있지 않고, 1차적으로 성희롱이 발생한 조직 내에서 피해자가 문제제기하고 조직의 장이 행위자 처벌(징계조치)과 피해자 구제 등의 조치를 취하도록 함으로써 간접적으로 규제하고 있을 뿐이다.

그런데 현장에서의 성희롱 문제는 ‘조직의 장이 법이 정한 시스템대로 피해자를 구제한다.’라는 기대와는 전혀 다른 방향으로 나타나고 있다. 성희롱은 여전히 만연해 있고, 직장 내 성희롱 발생 시 피해자가 문제제기를 할 경우 대부분의

#### 4 성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구

기업은 성희롱 원인과 사실관계를 밝히기 보다는 문제제기를 한 자를 ‘조직문화 배반자’, ‘조직의 이미지를 실추시킨 자’ 등으로 낙인찍고 괴롭히거나 피해자에 대한 입막음 등으로 상황을 덮어버리고자 한다.

2011년, 1,652명 여성근로자를 대상으로 한 「직장 내 성희롱 실태조사」<sup>1)</sup>에 따르면 응답자의 78.9%가 직장 내 성희롱 발생 시 기업이 ‘별다른 조치를 취하지 않는다.’라고 답변하였다.

최근 현대자동차, 르노삼성자동차와 같은 대기업에서 성희롱 사건이 발생하고, 성희롱 사건이 처리되는 과정에서 성희롱 행위자뿐만 아니라 성희롱 예방 및 피해자 구제에 대한 책임을 져야 할 사업주에 대해서도 ‘숨방망이 처벌’을 하고 있어,<sup>2)</sup> 직장 내 성희롱을 공론화한 피해자를 무력하게 만들고 있다. 뿐만 아니라 성희롱 피해자를 비롯한 조력자에 대한 불이익한 조치(르노삼성자동차 성희롱 사건)가 문제가 된 바 있다.

또한 성희롱 피해자는 자신의 피해를 인정받기 위해서 고용노동부와 국가인권위원회 진정, 경찰에 가해자/사용자 고발, 법원에의 불법행위에 기한 민사상 손해배상청구 소송 등 다양한 법적 구제방법을 모색해 보지만, 이러한 과정의 법적·물적 지원을 공식적으로 받기 어렵고, 가해자/사용자에 의한 합의중용·협박 등과 같은 2차 피해에 그대로 노출되게 된다.

직접적인 성희롱 행위에 따른 피해뿐만 아니라 성희롱에 대한 고충처리 과정 및 사건해결 과정 등에서 성희롱 피해자의 2차 피해가 심각한 상황이다. (사)여성노동법률지원센터가 행한 일선 대기업 사업장의 성희롱 실태 및 문제해결 시스템 현황 조사 결과를 보면, 사업장 내 성희롱은 만연해 있으나 구성원들은 사내시스템을 신뢰하지 않고 이용하지 않음으로써 공식적인 신고건수가 0건이었다. 그 이유는 문제제기 시 피해자의 신원만 노출되고 조직에 소문이 나며 피해자로 낙인찍히기 때문인 것으로 나타났다.<sup>3)</sup> 즉, 회사의 성희롱 문제 해결 시스템

1) 김정혜 외(2011), 『여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구』, 노동부, 65면.

2) 현대자동차 아산공장 사내하청 성희롱 사건의 경우 ‘금양물류’ 사장에게는 벌금 400만원(약식명령), 민사상 손해배상 판결(1심)에서는 성희롱 가해자에게는 각각 700만 원, 400만 원을 인정하고, 사용자 책임 부분에 대해서는 ‘금양물류 주식회사’가 손해배상책임을 져야 할 사용자/사업주이기 때문에 대표이사에게 그 책임을 물을 수 없다고 판결하였다. 추가로 성희롱 행위 자체가 사무집행관련성이 없고, 사용자로서 예측가능성이 없기 때문에 원천적으로 사용자 책임을 부인하였다.

3) “(사)여성노동법률지원센터 사업장 성희롱실태조사 내부자료”(2015) 참조.

운영상 악의에 의한 피해자 괴롭힘 뿐 아니라 조직문화적으로 구성원들의 2차 피해에 대한 인식이 없어 소문 등으로 피해자를 재차 괴롭히는 상황이다.

한국여성민우회의 “2014년도 상담통계”에 따르면, 직장 내 성희롱 불이익조치 상담은 성희롱 상담 189건 중에서 73건으로 38.62%를 차지하고 있다. 또한 2010년~2014년 8월까지 한국여성민우회 여성노동상담실에 접수된 성희롱 상담 사례는 총 718건이고 그 중 피해자 불이익조치에 대한 상담은 162건으로 22.56%이다.

그러나 이러한 성희롱 처리절차 과정에서 성희롱 2차 피해가 증가하고 있음에도 불구하고 이에 대한 실태파악도 안 되고 있는 실정이다.

이에 현행 법 상 성희롱 피해자의 구제뿐만 아니라 회사와 조직구성원으로부터의 성희롱 피해자의 2차 피해 방지, 조력자에 대한 보호 등이 중요한 입법적 쟁점으로 다루어질 필요가 있다.

성희롱 2차 피해에 대한 예방 및 피해자 구제조치에 대한 현행 법의 규제 내용 등이 미흡하고 사업주의 불이익 처분금지 규정 등의 실효성을 확보하지 못하고 있는 실정이므로 2차 피해 방지 및 구제를 위한 기준설정 등 현행 성희롱 관련 법제 전반에 걸친 개선방안이 요구된다.

현행 성희롱 방지 및 구제에 관한 업무는 국가인권위원회, 고용노동부, 여성가족부가 맡고 있다. 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」 상 성희롱 진정사건에 대한 처리 및 구제 업무를 담당하고 있고, 고용노동부는 「남녀고용평등법」 적용 사업장의 직장 내 성희롱의 예방 및 구제에 관한 업무를, 여성가족부는 「양성평등기본법」에 따라 성희롱 예방교육과 방지 등에 관한 업무를 담당하고 있다.

그러나 현행 법 상 성희롱 2차 피해에 대한 명확한 개념 정의나 금지 및 구제에 관한 내용이 공통적으로 규정되어 있지 못한 상황이다.

「남녀고용평등법」은 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)제2항4)에서 직장 내 성희롱 발생 시 사업주에게 ‘불리한 조치 금지 의무’를 부과하고 있다.

다만, 여기서 ‘직장 내 성희롱 피해 주장’의 범위와 피해주장자의 범위에 대한

4) 「남녀고용평등법」 제14조제2항에서는 “사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.”라고 규정하고 있다. 동 규정을 위반할 경우, 「남녀고용평등법」 제37조제2항에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해진다. 위 규정은 「남녀고용평등법」 상 처음 규정되었을 때는 ‘직장 내 성희롱의 직접적인 피해자’만 규정하였다가 피해주장자도 포함된 것이다(2001년 개정).

해석이 문제가 될 수 있다. 직접적인 당사자뿐만 아니라 제3의 신고, 목격자 등도 피해주장자로 포함될 수 있는 것인가 하는 점이다. 이와 관련해서 고용노동부가 ‘직장 내 성희롱 피해 주장자’는 성희롱 피해 당사자가 아닌 제3자를 의미하는 것으로 보고 있다.<sup>5)</sup> 그러나 고용노동부의 해석대로라면 성희롱 피해 사실을 ‘확인’받지 못하거나 ‘확인’ 중인 직접적인 피해자는 현행 법 상 보호를 받지 못하는 공백이 생기게 된다.

따라서 현행 「남녀고용평등법」 상 성희롱 2차 피해로서 불이익 금지의 구체적인 내용이나 범위, 예방 및 구제를 위한 세부 규정이 마련될 필요가 있다.

「국가인권위원회법」도 성희롱 2차 피해자의 보호 범위가 명확하지 않다. 폐지된 「남녀차별금지법」 제7조제3항에서는 “공공기관의 장 및 사용자는 당해 직장에서 성희롱과 관련된 피해의 주장이 제기된 경우에 그 피해를 입었다고 주장하는 자, 성희롱의 사실조사에 협조한 자 등에 대하여 근무여건상 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.”(2003. 5. 29. 신설)라고 규정함으로써 성희롱 피해자, 피해주장자, 조력자 등에 대한 불리한 조치 금지를 명확하게 규정하고 있었다.

현행 「국가인권위원회법」에서는 제55조(불이익 금지와 지원)에 따라 성희롱을 포함한 전체 진정사건과 관련해, “누구든지 이 법에 따라 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.”(제1항)라고 규정하고 있어 성희롱 사건의 진정 당사자나 증언자 등에 대한 불이익한 조치를 방지할 수 있다.

그런데 제55조제1항 상의 보호대상자 범위는 직접 진정한 피해당사자, 진술/증언을 한 조력자 등에만 적용되고 성희롱 사건으로 진정하지 않은 성희롱 피해자나 증언/진술 등을 하지 않은 그 외의 조력자에 대한 불이익한 조치는 동 규정의 적용을 받기 어렵다.

또한 “누구든지 이 법에 따라 … 불이익을 받지 않는다.”라고 규정하고 있을 뿐 이러한 불이익한 처우를 한 당사자에 대한 제재 규정이 없다.<sup>6)</sup>

5) 고용노동부(2014), 『직장 내 성희롱 예방 업무 매뉴얼』, 고용노동부, 68~69면 참조.

6) 참조입법례로 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」에서 법률에 따른 부패행위 등의 신고나 그와 관련한 진술 및 자료 제출을 이유로 소속기관 등이 신분상 불이익이나 근무조건에서 차별을 행한 경우 1천만 원 이하의 과태료에 처하도록 규정하고 있는 것을 들 수 있다(제62조, 제91조제1항제1호). 이 법에는 불이익 추정에 관한 규정(제63조), 신분보호(제62조), 협조자 보호(제65조), 신분상 불이익이나 근무조

따라서 「국가인권위원회법」 상에도 진정사건과 관련된 당사자뿐만 아니라 이외 조력자에 대한 불이익조치 금지로 확대하되, 불이익한 조치를 한 사람에 대한 제재 규정도 신설될 필요가 있다.<sup>7)</sup>

이와 관련하여 「양성평등기본법」에서 국가기관 등에서 성희롱 은폐 및 추가 피해 발생 시 관련자에 대한 징계 요구가 가능해짐으로써 성희롱 피해자의 보호 및 2차 피해 발생을 미연에 방지할 수 있는 근거 법령을 규정하고 있다. 같은 법 제17조의2제5항에 따르면, “여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 1) 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, 2) 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실이 확인된 경우에 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 요청할 수 있다.”고 규정하고 있다.

이 조항은 국가기관 등에 해당되는 규정으로 민간사업장 등 위 규정의 적용을 받지 않는 기관에서 위와 같은 사유로 성희롱 사건의 은폐 및 2차 피해 사실 확인 시 국가인권위원회의 직접 조사나 피해자의 진정권 확보를 통해 법적 구제를 받을 수 있도록 하는 것이 필요하고, 더 나아가 국가인권위원회의 성희롱 사건에 대한 시정권고 불이행 시 시정명령권 확보 방안 등도 검토될 필요가 있다.

성희롱 피해자의 2차 피해는 어느 면에서는 인간존중권, 근로권, 행복추구권 등 기본권 침해할 유발하므로 2차 피해 방지 및 구제강화를 위해서는 성희롱 2차 피해 현황을 인권적·젠더적 시각 등 다양한 시각에서 검토·분석이 필요하다. 또한 성희롱이 발생하는 구체적인 맥락/상황과 그에 따른 성희롱 피해자 등의 현실, 2차 피해 발생 실태 및 보호 정도 등에 대한 설문조사, 심층면접조사 등을 통해 현황에 대한 정확한 검토·분석이 요구된다.

이를 토대로 성희롱 정의, 요건, 행위자에 대한 사용자 책임의 강화 등을 인권법적·노동법적·형사법적 전체 법체계 내에서 검토하여 성희롱 2차 피해 예방 및 피해자 구제 강화를 위해 현재 관련 법령에 구체적인 규제 내용 등을 규정하는 등 개정안을 마련하고 실효성을 확보해야 할 것이다. 또한 다양한 형태의 불

건에 대한 차별 시정요구 불이행죄(제90조) 등을 규정하고 있다.

7) 진정 등을 이유로 한 부당한 대우나 불이익한 처분 시 제재 규정을 신설하는 「국가인권위원회법」 일부개정법률안이 국회에 발의되어 있는 상황이다(강은희의원 대표발의, 의안번호: 1907735, 제안일자: 2013. 11. 13.). 동 개정법률안은 「국가인권위원회법」 제55조제1항에 따른 불이익 금지 규정 위배의 직접적인 제재수단으로서 1천만 원 이하의 과태료 규정(안 제63조제1항제4호)을 신설할 것을 포함하고 있다.

이익으로부터 성희롱 피해자를 보호하고 성희롱 2차 피해 예방 및 구제를 위한 구체적인 정책 개선 방안 및 피해 구제절차 등 시스템 구축방안을 마련하여야 한다.

이에 본 연구에서는 따라서 성희롱 2차 피해 예방 및 피해 구제를 위해 인권적·젠더적 시각에서 성희롱 2차 피해를 검토·분석하고, 인권법적·노동법적·형사법적으로 전체 법체계 내에서 2차 피해 방지 및 구제를 위한 관련 법제 정비를 위해 패러다임 전환, 정책 개선방안 및 시스템 구축 등의 방안을 제안하고자 한다.

## 2. 연구내용과 방법

### 가. 연구내용

본 연구는 성희롱 2차 피해에 대한 실태파악을 통해 2차 피해 예방 및 구제 강화를 위한 관련 법제도 정비, 정책 개선방안 및 시스템 구축방안을 제시하는 것을 목적으로 한다.

최근 성희롱 2차 피해 사례 증가 및 이에 따른 구제 방안 미흡에 따른 문제가 사회적으로 대두되고 있는 만큼, 다양한 연구방법을 통해 성희롱 2차 피해 현황 및 실태를 파악하고 성희롱 2차 피해 예방 및 피해자 구제를 위한 현행 관련 법률 개정안 및 정책 개선 및 시스템 구축방안을 제시한다.

본 연구내용을 보다 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

제1장에서는 연구의 필요성과 목적, 연구내용과 방법, 성희롱 피해 예방 및 구제에 대한 선행연구 검토 및 분석을 한다.

제2장에서는 성희롱 발생 실태와 현황과 현행 성희롱 관련 법제 검토 등을 통해 성희롱 예방 및 피해자 보호 등에 있어 문제점을 제시한다.

제3장에서는 EU, 미국, 독일, 영국, 일본 등 외국 사례 및 입법례 등의 검토 분석을 통해 시사점을 도출한다.

제4장에서는 국가인권위원회, 민간 고용평등상담실(한국여성민우회, 한국여성노동자회, (사)여성노동법률지원센터)의 성희롱 진정 및 상담 사례 검토 및 분석을 통해 성희롱 2차 피해를 유형별로 분류하고 인권적·젠더적 시각에서 분석한다.

제5장에서는 공공기관, 대학, 민간사업장의 근로자, 학생, 성희롱 담당자(관리자 및 인사담당자, 성희롱 고충담당자) 등 800명 이상을 대상으로 성희롱에 대한 인식 및 2차 피해 실태 등에 대한 설문조사를 실시하고 그 결과를 분석한다.

제6장에서는 성희롱 피해자와 성희롱 담당자에 대한 심층면접조사 결과를 분석한다.

제7장에서는 성희롱 2차 피해 예방 및 구제 강화를 위해 인권법적·노동법적·형사법적 전체 법체계 내에서 관련 법령에 대한 구체적인 내용을 담은 개정안 제시 및 개선방안을 제시한다.

## 나. 연구방법

### 1) 문헌연구 등

성희롱 피해자 보호 및 2차 피해 방지에 대한 선행연구를 검토하고, 관련 연구 보고서, 논문, 행정문건, 통계 분석 등 문헌연구를 진행한다.

그리고 현행 성희롱 예방 및 규제에 대한 근거법률로서 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」 등을 중심으로 성희롱 피해자 보호 및 2차 피해 방지와 규제의 현황 및 법 적용 시 문제점과 한계에 대해 검토한다.

### 2) 성희롱 2차 피해에 대한 진정 및 상담 사례 분석

국가인권위원회에 접수된 성희롱 관련 진정 및 상담 사례와 민간 고용평등상담실(한국여성노동자회, (사)여성노동법률지원센터, 한국여성민우회)에 접수된 성희롱 상담 사례 중 2차 피해 사례의 유형을 분석한다.

### 3) 설문조사 분석

근로자(공공기관, 민간기업 등), 학생, 성희롱 담당자 및 관리자 등에 대한 성희롱에 대한 인식 및 2차 피해 실태에 대한 설문조사를 실시한다.

기존 문헌연구, 성희롱 피해 사례 등을 기반으로 예비설문지를 작성하여 성희롱 피해 대상자인 남녀 학생, 근로자, 성희롱 관련 업무담당자 및 관리자 등에게 기초설문을 실시한 후 이를 보완하여 설문조사를 진행한다.

조사대상은 전국의 근로자(공공기관, 민간기업 등), 학생과 성희롱 관련 업무 담당자(대학 내 성폭력상담소 담당자, 공공기관의 성희롱 고충상담원, 민간기업의 인사담당자, 고충처리위원, 명예고용평등감독관, 관리자 등)를 모집단으로 하여 800명 이상 표본수를 선정하되, 특히 정부부처 산하의 중앙행정기관 및 공공기관, 대학, 민간기업 등 영역별로 세분화하여 표본을 구성한다.

조사 방법은 대상별로 전문적으로 개발된 설문지를 통해 설문조사를 실시하고, 전국 대상으로 개발된 설문지를 각 그룹별로 이메일, 온라인, 면대면 등을 통해 전국조사를 실시한다.

<표 I-1> 설문조사 설계

구분	대학	공공부문	민간기업	표본수(N)
성희롱 업무 담당자 및 관리자	대학 내 성폭력상담소	성희롱 고충상담원, 고충처리위원, 인사담당자, 관리자 등	고충처리위원, 인사담당자 및 관리자	전국 단위 800명
학생 및 근로자, 관리자	대학생, 대학원생	남녀 근로자, 관리자	남녀 근로자, 관리자	
이메일, 온라인, 면대면 설문조사 실시				

설문조사는 성희롱 관련 업무담당자와 학생 및 근로자 등으로 구분하여 그룹별 특성에 맞는 차별화된 설문문항을 개발하고 각 그룹별 특성에 맞는 설문을 실시한다. 그 주요 내용은 다음과 같다.

- 성희롱 피해자 구제 방법 및 가해자 징계의 실효성에 대한 인식
- 성희롱 2차 피해에 대한 인식: 2차 피해의 심각성, 2차 피해의 발생원인, 2차 피해의 유형별 사례 등
- 성희롱 2차 피해에 대한 유형별 피해(정신적·심리적 피해, 고용·학업 상의 피해, 조직에 미치는 피해)의 인식 정도
- 성희롱 사건처리 시 2차 피해 예방조치 현황: 사건 발생 시 2차 피해에 대한 예방조치가 진행되고 있는지의 여부, 성희롱 2차 피해 예방조치(법, 제도개선 등) 구체화 필요성, 2차 피해 예방조치의 유형에 따른 실효성, 2차 피해 예방

- 조치 시의 문제점 및 애로사항, 개선사항 등
- 성희롱 2차 피해의 대응 및 구제방법 등 개선방안에 대한 인식

#### 4) 성희롱 피해자와 성희롱 담당자 대상 심층면접조사 분석

공공기관, 민간사업장, 대학 등의 성희롱 피해자, 성희롱 담당자 등을 대상으로 성희롱 2차 피해에 대한 심층면접조사를 실시한다.

대상에 대한 세부내용을 보면 공공기관, 민간사업장, 대학의 근로자 및 학생, 성희롱 담당자(인사담당자, 고충처리상담원 등) 등으로 구분하여 성희롱 피해자, 성희롱 담당자에 대해 1:1 심층면접조사를 실시한다.

면접조사 내용은 성희롱 피해자의 경우 기본 정보(소속기관, 성별, 연령, 고용형태 등), 성희롱 피해 사실(피해자와 가해자와의 관계 및 성희롱 행위 양태), 성희롱 처리 절차 및 피해자 보호에 대한 기관의 실태, 성희롱 2차 피해의 양태, 2차 피해 방지를 위한 개선방안 등을 중심으로 1:1 조사를 실시한다.

성희롱 담당자의 경우 기본적인 회사 정보(종업원 수, 남녀 성비, 남녀 관리자 수, 비정규직의 규모, 업종 등), 성희롱에 대한 일반적 인식과 실태(성희롱 예방교육의 실시 여부 및 방식, 횟수, 기관 내 성희롱 예방정책, 성희롱 분쟁처리절차 및 고충처리기관의 운영 실태), 성희롱 2차 피해의 실태 및 인식, 사건처리(고충처리 및 사건 접수, 조사, 심의, 구제) 절차 전반의 문제점과 개선방안 등에 대해 1:1 심층면접조사를 실시한다.

#### 5) 전문가 자문회의

연구방향, 연구내용 타당성 검토, 성희롱 관련 법제 개선방안 마련 등에 대한 학계 전문가, 현장 전문가 등의 자문의견을 위한 회의를 개최한다.

### 3. 선행연구 검토

우리나라에서 성희롱은 우리 사회 여성근로자의 노동권을 위협하는 문제이고 기업의 생산성을 저해시켜 국가경쟁력을 약화시킨다는 점에서 심각한 사회문제

로 대두되고 있다. 성희롱 피해자의 성희롱 피해 신고 과정 전후로 이들에게 다양한 형태의 불이익조치가 가해지고 있다는 사례 역시 증가 추세이다.

따라서 이 연구는 성희롱 피해 신고 과정에서의 성희롱 피해자에 대한 2차 피해에 초점을 맞추어 연구를 개진하려고 한다.

김정혜 외(2011)<sup>8)</sup>의 연구에 따르면, 직장 내에서 성희롱을 당한 피해자는 성희롱 발생 이후 국가인권위원회나 법원 등 외부기관을 통해 구제를 받기 전까지의 기간 동안 사용자 측의 적절한 조치가 취해지지 않아 직장 내에서 계속 가해자와 함께 근무하며 고통을 혼자 감수해야 하고, 이를 견디기 어려운 경우에 결국 사직을 택하는 문제가 발생한다고 한다.

박귀천 외(2012)<sup>9)</sup>의 연구에 따르면, 전체 고용평등상담실의 사례에서도 사업주와 상급자에 의한 성희롱은 75~85% 가량으로 집계되고 있으며, 상급자의 성희롱에 대하여 여성근로자들은 성희롱을 거부하거나 문제제기를 하였을 때 입을 수 있는 업무 상, 고용 상 불이익을 예상하여 성희롱에 소극적으로 대응하거나 회피하는 반응을 보인다. 따라서 성희롱 문제제기 및 피해구제와 고용의 유지가 양립하지 못하는 문제가 발생된다.

성희롱이 발생하면 피해자는 심한 육체적·심리적·정신적 고통과 스트레스를 받게 되고 근로 의욕과 능률 저하, 업무수행, 대인관계의 장애 등 피해와 후유증을 겪게 된다. 특히 성희롱 행위자 및 성희롱 행위를 목인하는 사람들을 매일 직장에서 만나야 하는 상황에 처하게 되면서 그 스트레스와 피해는 가중되는데 바로 이 부분이 성희롱 2차 피해가 양산되는 지점이라 할 수 있다.

박미숙, 안경옥(2014)<sup>10)</sup>의 연구에서는 「남녀고용평등법」상 성희롱 피해자 및 성희롱 발생을 주장하는 자에게 불이익을 주는 경우에 사업주에 대한 벌칙을 적용하고 있긴 하나, 별도의 구제절차나 방안은 두고 있지 않아 지금까지 사업주의 성희롱 피해자에 대한 불이익조치의 성격이나 그 범위에 대한 문제의식을 찾아볼 수 없음을 지적한다. 또한 최근 언론에서 보도된 성희롱 사례들을 보았을 때 성희롱 피해자가 가해자 처벌을 요구하였다가 오히려 불이익을 받거나 직장 내 부서이동 등의 2차 피해를 당하는 등 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 사례

8) 김정혜 외(2011), 앞의 보고서(주 1) 참조.

9) 박귀천 외(2012), 『성희롱 예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발』, 여성가족부 참조.

10) 박미숙, 안경옥(2014), 『성희롱 피해자에 대한 기업의 조치와 구제방안』, 한국형사정책연구원 참조.

가 많이 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

이처럼 성희롱이 반복되고 2차 피해가 연이어 나타나는 이유는 성희롱 행위임이 분명함에도 불구하고 그것이 성희롱이라 인식하지 못하거나 혹은 의식한 상태에서 별 일이 아니라고 여기기 때문이다. 우리나라의 통상 직장 내 성희롱은 주로 가부장적이고 퇴폐·향락적인 남성중심의 직장문화를 배경으로 하여 여성의 능력, 지위, 인격, 감정을 무시하고 여성을 성적 대상화 하는 것으로, 이러한 문화 속에서 남성의 성적 발언이나 행동은 스트레스를 해소하거나 직장 분위기를 즐겁게 하기 위한 가벼운 것으로 관대하게 수용되고 있다. 반면 성희롱을 문제 삼는 여성에 대해서는 조직생활의 부적응자로 낙인찍을 위험성이 항시 도사리고 있는데 이것 역시 성희롱에서 야기된 2차 피해라 할 수 있어 2차 피해에 대한 본 연구가 필요하다.

또한 위 연구에 따르면, 미국의 경우 성희롱 피해자가 주장하는 내용이 사실로 확인되기 전이라도 혐의를 받는 가해자에 대하여 임시분리조치 등 즉각적이고도 필요한 적절한 조치를 취하는데, 우리도 이러한 법적 장치가 마련되어야 할 필요가 있다. 또한 성희롱 사실에 대한 고발 자체만으로도 2차 피해가 유발되는 경우가 있으므로 사실에 대한 비밀유지 의무 등을 법제화하여 소문 유포자에 대한 사업주의 징계 조치 및 징계조치의무 위반 시 과태료를 부과하는 것이 필요하다.

박선영 외(2011)<sup>11)</sup>의 국가인권위원회의 성희롱 진정 현황을 분석·보고한 자료를 보면, 국가인권위원회가 권고 조치했던 39건의 성희롱 사건을 분석한 결과 직장에서 비자발적으로 퇴직한 경우가 15건으로 38.4%에 달한다고 밝히고 있다. 피해자 중에는 정신과 치료를 받거나 자살 시도를 한 사례뿐만 아니라 극심한 모욕감으로 인한 불면증, 대인관계 기피증세로 직장생활 뿐만 아니라 사회생활에도 부정적 영향을 미쳤다는 조사 결과가 있다. 이처럼 성희롱의 2차 피해가 가져다주는 피해 결과는 한 사람의 삶을 송두리째 흔들어 놓을 정도로 강력하며, 그 이후의 삶을 영위하는데 큰 문제가 된다. 위와 같이 성희롱 피해자의 2차 피해가 심각한 상황이므로 본 연구를 통해 2차 피해의 실태 및 이에 대한 법제도적 보호 방안을 검토하는 것이 필요하다. 그리고 법을 개정하고 신설하는 것에서 그치지 않고, 성희롱 행위자에 대한 사용자 책임의 강화 및 성희롱 피해자 등에 대한 적극적인 보호 장치를 통해 2차 피해 예방 및 피해자 구제가 필요하다.

11) 박선영 외(2011), 『성희롱 관련법제에 대한 입법평가』, 한국법제연구원 참조.

그간의 연구는 성희롱의 1차적 피해 및 해결이 우선되었으나 그 연구들 역시 성희롱 2차 피해의 심각성에 대해 알아볼 필요성이 있다고 서술한 바, 이 연구는 성희롱 2차 피해 사례가 끝없이 증가하고 있지만 실제 2차 피해 발생 시 그에 대한 조사 및 구제가 사실 상 이뤄지지 못하고 있음을 알고, 늘어나고 있는 성희롱 2차 피해의 실태를 파악함과 동시에 성희롱 피해자의 예방·구제 및 법제도 개선 방안을 제시하고자 한다.

#### 4. 기대효과

성희롱 2차 피해 실태 파악 및 분석 등을 통해 성희롱 2차 피해 예방 및 구제 방안을 제시하고, 국내외 관련 법제에 대한 체계적 검토 및 당사자 등에 대한 조사결과 분석을 통해 관련 현행 법 개정안 도출 및 향후 관련 정책을 제시한다.

본 연구를 통해 도출된 결과는 성희롱 2차 피해 구제를 위한 법제도 정비를 위한 자료와 현행 관련 법제의 체계화와 미비점 보완을 위한 입법 기본 자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 성희롱 예방이나 피해자 구제를 위한 인식개선교육을 위한 자료, 성희롱 2차 피해 구제를 위한 시스템 구축 방안과 기업, 공공기관, 학교 등 성희롱 2차 피해자 구제를 위한 시스템 구축에 활용될 것이다.

## II

# 성희롱 2차 피해 구제에 관한 현행 법제 검토

1. 성희롱 발생 실태와 현황	19
2. 성희롱 2차 피해 구제 관련 현행 법제 분석	22
3. 소결	39



우리나라 최초로 성희롱을 문제제기한 서울대학교 성희롱 사건(1993년)은 성희롱 행위에 대한 법적 제재의 필요성을 인식하게 된 계기였다. 이 사건을 통해 성희롱 문제가 공론화되면서 1995년 12월 제정된 「여성발전기본법」에서 처음으로 ‘성희롱’이란 용어가 명문화되었다. 이후 1999년 2월에 개정·시행된 「남녀고용평등법」에서는 현행 법 상 처음으로 ‘성희롱’을 정의하고, 성희롱 예방교육 의무 등을 비롯한 직장 내 성희롱에 대한 사업주 책임을 명시하였다. 그리고 같은 해 제정된 「남녀차별금지법」에서는 성희롱을 남녀차별로 규정하고, 성희롱의 적용범위를 공공기관 종사자까지 넓히는 등의 입법성과를 가지고 왔으나, 이 법은 2005년 국가인권위원회로 성희롱과 차별시정 업무가 일원화되면서 폐지되었다. 최근 다시 ‘성차별·성희롱 금지법’ 제정의 필요성이 논의되고 있다.<sup>12)</sup>

이러한 성희롱의 입법화 과정을 통해 성희롱이 성차별적인 조직문화(구조)와 젠더문제가 결합되어 발생하는 ‘젠더차별이자 폭력’임을 인정하고, 개인 간에 해결해야 할 사적 문제가 아니라 사회적 책임(국가와 사용자의 책임)이 따르는 행위임을 법제도적으로 확인하였다.

그러나 법제도적 변화에도 불구하고, 여전히 성희롱에 대한 명확한 인식이 부재하여 성희롱 사건은 계속해서 발생하고 있다. 최근에는 직접적인 성희롱 피해 뿐만 아니라 성희롱 사건을 처리하는 과정에서 추가로 발생하는 2차 피해가 심각한 문제가 되고 있다.

최근에 불거진 일련의 성희롱 사건은 굴지의 대기업에서 벌어진 성희롱 사건이라는 공통점도 있지만, 또 다른 공통점은 문제제기를 한 피해자와 조력자 등에 대한 2차 피해가 심각하다는 점이다(삼성전기 팀장 성희롱 사건,<sup>13)</sup> 현대자동차

12) 2007년부터 지속적으로 일반적 차별금지법 제정에 대한 논의가 있었으나(17대~19대 국회에서 의원발의로 6개의 차별금지법안의 발의된 바 있고[2개 철회], 정부도 발의한 바 있음), 아직 입법화되지 못하고 있다. 「남녀차별금지법」 폐지로 인한 성희롱·성차별 구제에 대한 근거법률의 공백상태를 메우고자 현 19대 국회에 ‘성차별·성희롱 금지 및 권리 구제에 관한 법률안’ 2건이 발의되어 있는 상태이다(김상희의원 대표발의, 제안일자: 2013. 11. 20.; 유승희의원 대표발의, 제안일자: 2015. 4. 10.). 두 법률안을 이하에서 “성차별·성희롱 금지법안”이라 한다.

13) 삼성전기회사의 여성근로자가 부서장으로부터 성희롱을 수차례 당하여 인사부서에 고충을 알렸음에도 별다른 조치를 취하지 않고 오히려 자신에게 불이익을 주었다며 부서장과 회사를 피고로 하여 손해배상을 청구한 소송(수원지방법원 성남지원 2010. 4. 15, 2008가합5314 판결: 삼성전기가 이후 적절한 조치를 취하기는커녕 오히려 성희롱 피해자에게 불이익을 줬음을 인정받아 회사가 가해자와의 연대책임으로 200만 원을 배상하고 이와는 별도로 회사 자체의 책임으로 3,000만 원을 배상하라고 판결함)으로

아산공장 성희롱 사건,<sup>14)</sup> 르노삼성자동차 사건<sup>15)</sup> 등).

성희롱의 2차 피해는 성희롱 행위로 인한 직접 피해 이후 이로 인해 발생하는 불이익 혹은 정신적 피해로, 사건에 대응하는 과정에서 발생하는 피해라고 할 수 있다. 성희롱 행위로 인한 직접 피해 이상으로 성희롱 피해자는 문제제기, 사건 처리, 사건해결 등 성희롱 사건이 처리되는 전 과정에서 성희롱 행위자, 소속 기관(조직)과 조직 구성원 등에 의해 2차 피해를 입는다.

이는 성희롱 행위의 불법성(위법성)이 사회적으로 인식되고 있는 반면 성희롱 사건이 발생한 경우 피해자 보호와 구제 절차가 실효성 있게 작동되고 있지 못하다는 반증이다. 다른 측면으로는 성희롱 피해자가 사건으로부터 도피하기보다 사건해결을 위한 대응을 적극적으로 하고 있지만, 신속하고 공정한 사건처리가 조직 내외에서 이루어지지 않음을 의미하기도 한다.

---

승소하였고, 국가인권위원회 진정(국가인권위원회 2008. 8. 25, 07진차463 결정: 국가인권위원회는 “직장 내 성희롱이 발생하지 않도록 직원대상 교육 및 예방을 철저히 하고, 성희롱 사건 발생 시 철저한 조사와 피해자 보호 조치 등이 신속하고 효과적으로 이뤄지도록 재발방지 대책을 수립해 시행하라.”고 권고함)으로 행정소송(서울행정법원 2009. 8. 27, 2008구합46279 판결: 삼성전기는 국가인권위원회의 결정에 불복해 국가인권위원회를 상대로 행정소송을 제기했으나 패소하였다. 판결문에서 “삼성전기는 성희롱 피해자가 사후 피해를 받지 않도록 보호할 의무가 있음에도, 오히려 피해자에게 7개월여 동안 정식 업무를 배정하지 않아 실질적인 인사상의 불이익을 줬다.”며 “이 같은 사실은 성적 굴욕감과 혐오감을 주는 행위로 국가인권위원회법이 정한 성희롱에 해당한다.”라고 판시함)으로까지 진행된 사건이다.

- 14) 성희롱 피해자가 조장과 소장에 의한 성희롱 사실을 친한 동료에게 하소연한 것을 계기로 회사 안에 소문이 나고, 이것을 인지한 회사는 인사위원회를 열었으나, 성희롱 행위자인 소장이 인사위원회 의장이 되어 성희롱 행위자 중 한 사람인 조장과 성희롱 피해자에게 모두 징계(‘선량한 풍속을 문란하게 하였다.’는 이유로 각각 정직 6개월, 피해자 재심청구로 감봉 3개월로 결정)한 사건이다. 이후 성희롱 피해자가 국가인권위원회에 진정하고(성희롱으로 인한 고용 상의 불이익(징계 및 해고)을 인정받고, 가해자 2인과 사장에게 모두 1,800만 원의 피해보상을 권고 받음), 고용노동부 진정, 민사손해배상청구 소송(서울중앙지방법원 2012. 8. 17, 2011가단67239(본소), 235025(반소) 판결: 피해자가 가해자 2인과 금양물류 대표이사, 현대자동차를 대상으로 한 민사소송에서 가해자에 대한 손해배상은 인정하였으나, 대표이사와 현대자동차의 책임을 부인하였음)을 진행하였으나 사용자 책임을 인정하지 않았다.
- 15) 1년간 지속되어온 성희롱 행위자의 성희롱 행위에 대해 회사 임원에게 피해 사실을 보고하였으나, 오히려 피해자에게 사직을 종용하고 사건을 은폐하려고 한 사건으로 성희롱 행위에 대한 징계위원회도 열렸으나 ‘증거불충분’ 등을 이유로 일부 성희롱 행위만 인정되었다(가해자 정직 2주, 성희롱과 음주 상태에서 시험용 차량 무단 반출이 주된 사유였음). 현재 이 사건과 관련해서 소송이 진행 중에 있다. 김나현(2014), “성희롱 피해자와 조력자에 대한 불이익조치의 집약판: 르노삼성자동차 성희롱 사건”, 『함께가는 여성』 2014년 상반기, 한국여성민우회, 7면.

성희롱 2차 피해의 정도는 성희롱 피해에 대응하는 그 사회(조직) 구성원의 성숙도를 잴 수 있는 인권의 잣대라고 할 수 있다. 성희롱 예방교육 등을 통해 성차별이자 인권침해 행위로서 성희롱에 대한 인식이 자리 잡힌 조직문화에서는 성희롱 2차 피해의 발생 가능성은 현저하게 떨어질 것이다. 그러나 성희롱 문제를 사소화하거나 성희롱 피해 사실을 은폐하는 폐쇄적이고 성차별적인 조직이라면 성희롱 사건 발생과 함께 피해자는 2차 피해에 노출될 수밖에 없다.

결국 성희롱 피해자는 자신의 피해 사실을 언급조차 할 수 없게 되고, 설령 문제제기를 하더라도 사건처리 단계마다 부정적인 대응으로 인해 위축, 고립되거나 조직을 떠나버리게 된다.

현행 법 상 성희롱의 법적 개념은 규정되어 있지만, 성희롱의 2차 피해는 구체적인 법적 정의가 없다. 다만, 개별법에 따라 성희롱 피해자에 대한 불이익한 처우 금지와 기관의 성희롱 사건 은폐 등의 경우 제재규정을 두고 있을 뿐이다.

따라서 성희롱 사건 발생부터 사건처리 이후 전 단계에 걸쳐 촘촘하게 2차 피해로부터의 피해자 보호, 행위 시 제재수단, 그에 대한 사용자 책임이 명문으로 규정될 필요가 있다.

이에 이 장에서는 성희롱의 발생 실태와 현황을 살펴보고, 성희롱 2차 피해의 예방과 구제를 위해 현행 성희롱 관련 법규로서 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」을 중심으로 성희롱 2차 피해 관련 현행 법제 현황과 문제점을 검토한다.

## 1. 성희롱 발생 실태와 현황

국가인권위원회가 2015년 4월에 발간한 『2014 인권통계』에 따르면, 국가인권위원회가 설립된 2001년부터 2014년까지 국가인권위원회에 진정 접수된 성희롱 사건은 1,782건으로 전체 차별행위 진정 건수(18,792건)의 약 9.5%를 차지하고 있다. 아래 <표 II-1>에서 볼 수 있듯이, 2005년 국가인권위원회로 성희롱 업무가 이관되면서 성희롱 진정 건수가 늘어 현재 연간 약 200여건이 진정되고 있다.

<표 II-1> 국가인권위원회 성희롱 진정 접수 건수 변화 추이

(단위: 건, %)

구분	전체*	차별행위		성희롱	
		소계	비율**	소계	비율***
<b>누 계</b>	<b>89,226</b>	<b>18,792</b>	<b>21.1</b>	<b>1,782</b>	<b>9.5</b>
2014	10,915	2,198	20.1	235	10.7
2013	10,056	2,496	24.8	240	9.6
2012	9,582	2,549	26.6	228	8.9
2011	7,357	1,803	24.5	216	12.0
2010	9,168	2,681	29.2	210	7.8
2009	6,985	1,685	24.1	166	9.9
2008	6,309	1,380	21.9	151	10.9
2007	6,274	1,159	18.5	165	14.2
2006	4,187	824	19.7	107	13.0
2005	5,617	1,081	19.2	60	5.6
2004	5,368	389	7.2	1	0.3
2003	3,815	358	9.4	2	0.6
2002	2,790	136	4.9	1	0.7
2001	803	53	6.6	-	0.0

\* 국가인권위원회 진정 접수 건수

\*\* (차별행위/전체) \* 100%

\*\*\* (성희롱/차별행위 전체) \* 100%

출처: 국가인권위원회(2015), 『2014 인권통계』 (2015. 4. 30.), 국가인권위원회 참조.

국가인권위원회의 성희롱 진정사건 통계에서 2차 피해 또는 성희롱 신고 등을 이유로 한 불이익 사건이 분리되어 산출되지는 않고 있으나, 국가인권위원회의 성희롱 결정 사례 중에서도 성희롱 신고자에 대한 불이익 사건도 성희롱 사건으로 진정되어 처리되고 있다.<sup>16)</sup>

그리고 성희롱 2차 피해와 관련한 직접적인 공식통계나 실태조사 등이 이루어진 바는 없다. 다만, 선행연구에서 검토된 일반적인 성희롱에 대한 실태조사의 성희롱 피해자가 겪은 불이익 등을 통해 그 실태를 간접적으로 파악할 수 있다.

성희롱 2차 피해 발생 실태를 검토하기 위해서, 선행 성희롱 실태조사 연구나

16) 국가인권위원회의 성희롱 진정사건 중 2차 피해 관련 사건에 대한 분석은 본 보고서 “제4장 성희롱 2차 피해에 대한 진정 및 상담 사례 분석” 참조.

민간 고용평등상담실의 상담통계 등에서 성희롱 2차 피해와 관련된 부분을 간단히 살펴보면 다음과 같다.

2010년~2014년 8월까지 한국여성민우회 여성노동상담실에 접수된 성희롱 상담 사례는 총 718건이고 그 중 피해자 불이익조치에 대한 상담은 162건으로 22.56%로 나타났고, 최근 “2014년도 상담통계”에 따르면, 직장 내 성희롱 불이익조치 상담은 성희롱 상담 189건 중에서 73건으로 38.62%를 차지하고 있다.

그리고 2011년, 1,652명 여성근로자를 대상으로 한 「직장 내 성희롱 실태조사」<sup>17)</sup>에 따르면 성희롱 피해경험이 있는 응답자의 78.9%가 직장 내 성희롱 발생 시 기관에서 ‘별다른 조치를 취하지 않았다.’고 대답하였고, 상대방에게 개인적으로 문제제기하고 사과를 요구한 사례는 11.2%, 상급자 또는 고충처리기구에 요청한 경우는 3.7%, 노동조합, 직원협의회, 여직원회 등 조직에의 요청은 2.6%, 여성단체 등 민간기관에의 상담은 2.1%로 매우 저조하다. 그리고 국가인권위원회 사건 진정이나 성희롱 행위자 또는 사업주 등을 대상으로 한 손해배상청구소송을 제기한 사례는 1건도 없었다.

하지만 위와 같은 사후조치를 취한 경우, 효과가 없다고 본 ‘전혀 없음’과 ‘거의 없음’이 각각 11.5%, 23.1%로 34.6%를 차지하였다(cf. 보통 32.1%). 특히 사후조치 이후 성희롱 행위자의 변화에 대해서 46.8%가 ‘아무 변화가 없었다’라고 대답<sup>18)</sup>하여 성희롱 피해자가 어렵게 문제제기한 것에 비해 성희롱 행위자에 대한 조치는 거의 이뤄지지 않는 것으로 나타났다.

반면, 성희롱 피해자의 경우 ‘고용 상 변화가 없었다.’가 54.8%로 가장 높고, ‘자발적 부서나 근무지 이동’이 14.4%를 차지하였으나, ‘원치 않았음에도 부서나 근무지를 이동한 경우’ 10.6%, ‘자발적 퇴사’ 6.7%, ‘해고나 근로계약 갱신 거절’ 2.9%, ‘기타’ 17.3%로 성희롱 피해자가 오히려 문제제기를 이유로 불이익을 당한 경우도 적지 않음을 알 수 있다.

하지만 이러한 표면적인 성희롱 피해자에 대한 불이익 외에 ‘문제제기를 이유로 비난이나 따돌림’(18.8%), ‘심리적 압박감, 죄책감 호소’(10.9%), ‘피해자에 대한 악의적 소문 유포’(12.9%), ‘업무 상 부당한 대우’(불필요한 트집, 결재 지연,

17) 이하 성희롱 피해 실태 통계는 김정혜 외(2011), 앞의 보고서(주 1), 65~88면 참조.

18) 상대방의 개인적 사과(38.7%), 상대방의 공식적 사과(4.5%), 상대방의 부서 또는 근무지 이동(4.5%), 상대방의 성희롱 교육 수강(1.8%) 순으로 나타났다. 김정혜 외(2011), 앞의 보고서(주 1), 73면.

인격적 모독 등)(10.9%)도 적지 않았다.

이런 점은 현행 「남녀고용평등법」상 사업주가 ‘해고 등 불리한 조치’를 해서는 안 된다고 규정하고 있지만, 그 범위가 구체화되지 않을 경우 동 규정을 적용받기 힘들 수 있기 때문에 이에 대한 개선이 필요하다.

성희롱 피해에 대한 1차적 구제를 위해서 직장 내 고충처리기구와 전문상담원이 있는 것은 매우 중요한 부분인데, ‘고충처리기구나 담당직원이 있다.’는 응답은 32.7%에 그쳤고, 모른다는 응답도 29.8%나 되었다.

## 2. 성희롱 2차 피해 구제 관련 현행 법제 분석

아래에서는 현행 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」에서의 1) 성희롱 예방과 방지 조치, 2) 성희롱 사건처리 절차, 3) 성희롱 피해자 등에 대한 보호 장치로 구분하여 각 문제영역별로 성희롱 2차 피해를 예방하고 구제함에 있어 현행 법의 현황과 문제점을 분석한다.

### 가. 성희롱 예방과 방지 조치

#### 1) 성희롱 예방교육의 실질화

1999년 2월 8일 「남녀고용평등법」 개정으로 성희롱 예방교육이 도입되었다. 현재 「남녀고용평등법」 제13조에 따라, 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시하여야 하고(제1항, 동법 시행령 제3조제1항), 근로자뿐만 아니라 사업주도 예방교육에 참여하여야 한다(제2항). 사업주의 예방교육 참여 의무는 지난 2014년 1월 14일 개정으로 신설된 내용이다. 동 규정은 1인 이상 사업장에 적용되고, 성희롱 예방교육을 실시하지 않을 경우 300만원 이하 과태료가 부과된다(제39조제3항제1호).

그리고 「양성평등기본법」 제30조에 따라 국가와 지방자치단체는 성희롱 예방·방지와 피해자 보호를 위한 시책을 마련하고(제1항), 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다(제2항).<sup>19)</sup> 국가기관 등의 장은 소속된 사람을 대상으로 연 1회 이

상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육을 실시하되, 대면 교육을 포함하고 특히 ‘신규 임용자’에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육하도록 하고 있다(시행규칙 제20조제1항제1호).

현행 성희롱 예방교육에 포함되어야 할 기본 내용은 「남녀고용평등법 시행령」 제3조와 「양성평등기본법 시행령」 제19조에서 규정하고 있는데, 그 내용은 다음과 같다.

남녀고용평등법 시행령 제3조	양성평등기본법 시행령 제19조
<p>제3조(직장 내 성희롱 예방교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직장 내 성희롱에 관한 법령</li> <li>2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준</li> <li>3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차</li> <li>4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항</li> </ol> <p>③ 제1항에 따른 예방교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 <u>예방교육을 한 것으로 보지 아니한다.</u></p>	<p>제19조(성희롱 예방교육) ① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성희롱 예방에 관한 법령</li> <li>2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준</li> <li>3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차</li> <li>4. <u>성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재 조치</u></li> <li>5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용</li> </ol> <p>② 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, <u>대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.</u></p>

두 법을 비교하면 성희롱 예방교육의 내용, 교육 방식 등에서 차이가 있다.

「양성평등기본법 시행령」은 「남녀고용평등법 시행령」에는 빠져있는 ‘성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재 조치’가 포함되어 있고, 예방교육의 다양한 실시

19) 성희롱 예방교육은 「양성평등기본법」 제30조제2항에 따라 “성평등 관점에서” 성폭력·가정폭력·성매매 예방교육과 통합하여 실시할 수 있다.

방법이 가능하나 “대면교육”이 포함되도록 명확하게 규정하고 있다.

현행 성희롱 예방교육이 형식적으로 짧게 진행되고 있어 1회의 성희롱 예방교육에서 성희롱 피해 구제를 위한 구체적인 법규 내용이나 처리절차 등이 제대로 교육되고 있지 못하다. 이에 성희롱 행위자가 받을 수 있는 징계 등 제재 조치를 포함하는 것은 경각심을 일깨우는 차원에서 반드시 필요하다고 할 것이다.

또한 현재 성희롱 예방교육의 내용에 2차 피해에 대한 내용이 포함될 필요가 있다. 성희롱의 직접 피해자가 아니어도 자신이 속해 있는 조직 내에서 성희롱이 발생한 경우 제3자로서 2차 피해를 예방하기 위해서 2차 피해의 개념이나 유형, 방지를 위한 노력(방법) 등이 포함되어야 할 것이다.

## 2) 성희롱 예방·방지조치의 구체화

「양성평등기본법」은 공공기관 등의 성희롱 예방교육 등 방지 조치에 대해서는 제31조에서 세분화하고 있다. 우선 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱 예방교육 등의 조치(성희롱 방지조치)를 취하고, 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다(제1항). 이와 함께 여성가족부장관은 매년 성희롱 방지조치에 대한 점검을 실시하여야 한다(제2항). 성희롱 예방교육의 실시에 대한 점검은 해당 공공기관이 ‘예방교육통합관리시스템’<sup>20)</sup>에 실적을 기입하고 그에 근거하여 점검한다.

점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 경우 관리자에 대한 특별교육 등의 조치를 취하여야 하고(제3항), 여성가족부 홈페이지나 일간신문 등에 의 목적으로 공표하여야 한다(제4항). 그리고 여성가족부장관은 이러한 점검결과가 사후 개선에 실질적으로 영향을 미칠 수 있도록 성희롱 방지조치 점검결과를 기관평가<sup>21)</sup>에 반영할 것을 해당 기관과 단체장에게 요구할 수 있다(제6항). 또한, 여성가족부장관은 3년마다 성희롱 실태조사를 실시하고, 그 결과를 발표하여야 한다(제32조).<sup>22)</sup>

또한 「양성평등기본법」은 제31조와 시행령 제20조에서 ‘성희롱 예방교육 등

20) <http://shp.mogef.go.kr>.

21) 국가기관과 지자체의 자체평가, 공기업, 준정부기관의 경영실적평가, 지방공기업의 경영평가, 학교평가가 여기에 포함된다.

22) 이 규정에 따른 ‘전국 성희롱 실태조사’가 올해 실시되고 있다.

방지조치'의 시행 의무로 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진 계획 수립과 성희롱 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구 마련, 성희롱 고충 담당자 지정, 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책을 수립·시행하여야 한다. 그리고 자체 성희롱 예방지침도 마련하여야 한다. 성희롱 예방지침에는 다음의 내용이 포함되어야 한다.

- 성희롱 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항
- 성희롱 고충처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
- 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재 조치에 관한 사항
- 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
- 성희롱 관련 상담 및 고충처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
- 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
- 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항
- 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항

그런데 「남녀고용평등법」은 사업주에게 성희롱 예방교육의 실시, 행위자에 대한 징계와 피해자 보호에 대해서만 규정하고, 「양성평등기본법」과 같이 사업주에게 성희롱 방지조치를 수립·시행할 의무를 부과하고 있지 않다. 또한 성희롱 방지조치를 규정하고 있는 「양성평등기본법 시행령」 제20조에 따르면, “남녀고용평등법 상의 사업 또는 사업장 중 국가기관 등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 남녀고용평등법에 따른 성희롱 방지조치를 하여야 한다.”고 규정하고 있는데, 「양성평등기본법 시행령」이 자세하게 규정하고 있는 것과 달리 「남녀고용평등법」 상의 성희롱 방지조치는 현재 미비한 상태이다.

특히 공공기관이 반드시 마련해야 하는 ‘성희롱 예방 지침’을 민간사업장의 경우에는 마련할 의무가 없다. 물론 취업규칙이나 내부 규정을 통해서 성희롱 방지조치 등에 관한 사항을 규정할 수 있으나 그에 대한 지침(가이드라인)이 없기 때문이다.

따라서 「남녀고용평등법」 상 직장 내 성희롱 예방 관련 규정 마련 시 포함되어야 할 사항을 「양성평등기본법 시행령」과 같이 구체적으로 명시할 필요가 있다.

## 나. 성희롱 사건처리 절차

### 1) 성희롱 고충처리·신고·조사 절차 체계 구축

성희롱 사건의 상당수가 상하관계에서 발생하기 때문에, 성희롱 피해에 대한 문제제기를 하려고 해도 성희롱 행위자가 자신의 지위를 이용해서 사건을 은폐하거나 성희롱 피해자를 업무 등과 관련하여 괴롭히거나 배제하고, 심지어 성희롱 피해자를 징계하는 등의 보복행위를 자행한다.

따라서 성희롱 피해자가 성희롱 사건을 공식적으로 처리하기 위한 첫 단계인 기관 내 고충처리기관과의 ‘상담’ 절차가 매우 중요하다. 또한 기관 내 고충처리 상담기관을 통해 고충처리 형태로 상담을 하게 되고, 성희롱 피해자는 이 과정을 통해 사건 해결의 방법이나 가능성을 타진할 수 있게 되므로, 성희롱 고충처리상담원은 성희롱 피해자에게 성희롱 관련 법령이나 사건처리 절차 등 관련 정보를 제공하여야 하고, 상담 과정에서 성희롱 피해자에 대한 적극적인 고려가 필요하다(상담공간의 배려, 상담내용 비밀엄수 등).

상담을 하였다고 해서 성희롱 사건이 바로 신고 접수되는 것은 아니다. 상담과정을 통해 공식적인 성희롱 피해자의 신고와 접수가 이루어져야 한다. 이 때 신고과정에서 피해자의 인적 사항이나 상담내용의 비밀이 철저히 보장되어야 한다. 특히 고충처리담당자가 상담내용을 외부에 유출하거나 사건의 사실을 왜곡해서 유포하는 등의 행위를 해서는 안 된다. 따라서 상담과 신고접수 과정에서의 ‘비밀 보장 원칙’이 명시적으로 규정될 필요가 있다.

그리고 성희롱 사건이 공식적으로 신고 접수가 되면 성희롱 사건의 성립여부를 1차적으로 판단하기 위한 조사 절차가 개시된다. 조사과정의 공정성과 신속성, 조사의 독립성 등을 보장받기 위해서는 기관 내 공식적인 조사(심의)위원회 등을 설치, 운영하는 것이 필요하다. 조사위원 구성 시에도 조사의 공정성 확보를 위해 성희롱 당사자의 조사위원 기피 제도나 외부인 참여 등 공정성을 확보하기 위한 방안이 모색될 필요가 있다.

조사과정에서도 조사내용이나 성희롱 피해자의 신변 등은 철저히 비밀로 유지되어야 하는데, 경우에 따라 성희롱 행위자에게 통보가 필요한 경우 성희롱 행위자에 대한 통보 이후 성희롱 행위자가 피해자와의 접촉 시도, 협박, 소문 유포 등의 2차 피해 유발을 해서는 안 됨을 고지하고, 2차 피해 행위 시 추가 징계 가

능 및 불이익할 수 있음을 성희롱 행위자에게 확인시켜야 한다.

그리고 조사 관련자는 조사과정에서 알게 된 모든 사실에 대해서 누설해서는 안 되고, 조사과정 참여자(증인 등 관련 제3자 등)의 신분노출이나 불이익한 조치가 이뤄지지 않도록 해야 한다.

그런데 현행 「남녀고용평등법」은 사업주에게 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계 등의 조치를 하도록 의무를 부여하고 있지만, 직장 내 성희롱 신고 체계의 구축에 대한 의무는 부여하고 있지 않다. 그러다보니 성희롱에 대한 신고 절차나 징계 조치의 종류 및 절차에 대한 내용을 근로자들이 알기 어려워 실제 성희롱이 발생했을 때 대처하기 어렵다.

「남녀고용평등법」 제25조에 따르면, 사업주는 직장 내 성희롱에 대해 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근로자참여법”이라 한다)<sup>23)</sup>에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다. 이 때 사업주는 특별한 사유가 없으면 고충에 대한 신고 접수일로부터 10일 이내에 신고된 고충을 처리하고, 그 처리 결과(노사협의회 위임 처리 사실 포함)를 해당 근로자에게 알리도록 의무화하고 있다(시행령 제18조제1항).

그런데 현행 법 상에는 10일 이내 처리의무만을 규정하고, 사건에 대한 공정한 조사와 조사과정에서 발생할 수 있는 당사자의 개인정보 유출 금지, 증인이나 조사과정에 참여한 제3자에 대한 불이익(보복) 조치 금지 등이 세분화되어 규정되어 있지 않다.

김상회의원안	유승회의원안
제20조(성희롱 발생 신고와 조사) ① 누구든지 성희롱 피해를 입거나 이를 목격한 경우 국가기관 등과 사용자에게 신고할 수 있다. 이 경우 국가기관 등과 사용자는 지체 없이 조사를 실시하여야 한다. ② 성희롱에 대한 조사는 독립적·객관적으	제18조(성희롱 신고와 조사) ① 누구든지 성희롱 피해를 입거나 이를 목격한 경우 성희롱 고충상담원에게 신고할 수 있다. ② 성희롱 고충상담원은 피해자의 의사에

23) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.  
 제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.

<p><u>로 신속하게 이루어져야 하며, 조사자는 조사 내용 및 결과를 <b>비밀</b>로 하여야 한다.</u></p> <p>③ 성희롱에 대한 조사가 종료된 때에는 국가기관 등과 사용자는 성희롱 피해 발생을 신고한 사람과 그 피해자에게 조사 결과를 신속하게 통보하여야 한다.</p>	<p>반하지 않는 한 신고를 받은 날로부터 20일 이내에 조사를 실시하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우 10일의 범위 안에서 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 고충상담원은 피해 상담 또는 피해를 신고한 사람에게 <u>성희롱 구제절차에 대하여 우선적으로 설명</u>하여야 한다.</p> <p>④ 국가기관 등과 사용자는 성희롱에 대한 조사가 종료된 때에는 성희롱 피해 발생을 신고한 사람 또는 피해자에게 조사 결과를 신속하게 통보하여야 한다.</p> <p>제19조(비밀엄수) 고충상담원 등 관계 사안을 직무 상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 피해자의 신원이나 상담내용, 조사 과정이나 결과를 다른 사람에게 알려주거나 공개하여서는 아니 된다.</p>
---	--

위의 두 ‘성차별·성희롱 금지법안’에 따르면 고충처리 상담-신고-조사 절차에 대해서 지체 없는 조사, 성희롱 피해자에 대한 우선적 설명, 공정하고 독립적인 조사 확보, 비밀보장 등 구체적으로 명시하고 있다.

이와 같은 신고-조사 절차 시 2차 피해 방지를 위한 규정이 현행 법 상 구체적으로 명시될 필요가 있다. 예를 들면, 아래와 같이 직장 내 성희롱 발생 시 취해야 할 사업주의 조치로 신고체계 구축에 대한 규정을 신설하고, 세부 사항은 시행규칙에 규정하는 방식이 가능할 것이다.

현행	개정안
<p><b>남녀고용평등법</b> 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) &lt;신설&gt;</p>	<p><b>남녀고용평등법</b> 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱이 발생한 경우 이를 신고할 수 있도록 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 체계를 구축운영하여야 한다.</p>

## 2) 성희롱 고충처리담당자의 성 인지성과 전문성 확보

직장 내 성희롱에 대한 고충처리는 회사 내의 고충처리절차에 따라 고충처리

담당자나 명예고용평등감독관, 인사·노무 담당부서에서 하게 된다.

그런데 이런 고충처리담당자가 성희롱에 대한 전문적 지식이나 자격을 갖추지 못한 경우 성희롱 피해자가 2차 피해에 노출될 위험이 크다.

「양성평등기본법」에 따른 ‘기관별 성희롱 방지조치 이행사항’ 중 성희롱 고충상담원 지정·운영에 대한 사항을 살펴보면, 기관별로 남녀 각 1인 이상을 고충상담원으로 지정하고, 고충상담신청자와 동일한 성(性)이 상담하도록 조치할 수 있도록 하고 있다. 또한 성희롱 고충심의위원회 구성 시에도 특정 성이 전체 위원 10분의 6을 초과하지 않도록 구성하되 위원 중 1명 이내를 외부 성희롱 방지 관련 전문가로 위촉할 수 있도록 하고 있다.<sup>24)</sup>

이에 성희롱 고충상담 시에는 고충신고를 한 근로자가 여성이거나 특히 성희롱 피해자인 경우(여성일 가능성이 높기 때문에)에는 가능한 여성 고충상담원을 지정하기 위한 법적 근거를 마련하여야 할 것이다.

하지만 직장 내에서 고충처리절차가 형식적일뿐만 아니라 고충처리담당자가 성희롱에 대한 교육이나 그에 대한 전문성이 부족함으로 인해 고충처리가 미흡한 것이 현실이다.

이와 관련해서 ‘성차별·성희롱 금지법안’에 따르면 성희롱 고충처리담당자 등을 외부법률자문가나 관련 단체 상담원 등으로 지정할 수 있도록 하고, 지정된 고충처리담당자는 성희롱 상담 및 조사 등에 있어 별도의 전문적인 교육을 받도록 규정하고 있다. 따라서 아래와 같이 성희롱 고충상담원의 지정과 교육에 관한 세부 규정을 신설할 필요가 있다.

24) 여성가족부(2015), 『2015년 폭력 예방교육 운영안내』, 여성가족부, 27~28면 참조.

김상희의원안	유승희의원안
<p>제19조(성희롱 고충처리담당자 등의 지정)                      ① 국가기관 등과 사용자는 제18조제1항에 따른 성희롱 고충처리담당자 또는 고충처리 기구를 지정함에 있어 종사자 또는 근로자나 그 대표자와 협의하여야 한다.                      ② 고충처리담당자 또는 고충처리기구의 구성원은 성희롱 상담 및 조사 등에 있어서 별도의 전문적인 교육을 받아야 한다.                      ③ 국가기관 등과 사용자는 고충처리담당자 또는 고충처리기구에 대해 종사자 또는 근로자가 알 수 있도록 공지하여야 하며, 성희롱 사건과 관련된 사람은 해당 사건의 고충처리담당자 또는 고충처리기구의 구성원이 될 수 없다.</p>	<p>제16조(성희롱 고충상담원 등) ① 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱 상담조사처리를 위하여 종사자 또는 근로자의 대표자와 협의하여 고충상담원을 지정하고 고충처리 기구를 구성하여야 한다.                      ② 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱 고충상담원이나 고충처리기구의 구성원을 전문번호사나 관련 단체의 상담원 등 외부 전문가로 위촉할 수 있다.                      ③ 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱 고충상담원과 고충처리기구에 대하여 종사자 또는 근로자가 알 수 있도록 공지하여야 한다.                      ④ 고충상담원은 남녀 각각 1인 이상으로 지정하며, 성희롱 사건과 관련된 사람은 해당 사건의 고충상담원 또는 고충처리기구의 구성원이 될 수 없다.                      ⑤ 제1항에 따른 고충상담원의 지정과 고충처리기구의 구성에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제17조(성희롱 고충상담원의 교육) ① 고충상담원은 성희롱 상담 및 조사의 전문성을 제고하기 위하여 연 1회 이상 전문적인 교육을 받아야 한다.                      ② 여성가족부장관은 성희롱 고충상담원 교육을 위한 프로그램을 개발제공하여야 한다.</p>

### 3) 성희롱 행위자에 대한 신속·공정한 징계절차 준수

「남녀고용평등법」 제14조제1항에 따르면, 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치(이하 “징계 등 조치”라 한다)를 하여야 한다.<sup>25)</sup> 이 때 사업주는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치를 취해야 한다(시행규칙 제9조).

사업주가 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치를 취하려면 조사위원 등을 통한 조사 결과 성희롱으로 확인되어야 한다. 조사위원회 등에서 공식 조사가 마무리

25) 이를 이행하지 않을 경우 500만 원 이하 과태료가 부과된다(제39조제2항).

되면 사건처리를 위한 결정을 하게 된다. 성희롱으로 인정되지 않은 경우 당사자에게 조사결과 통보 후 종결될 것이고, 성희롱으로 인정될 경우 그에 따라 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치가 취해진다. 행위자에 대한 조치는 조직 내 규정에 따라 징계위원회 또는 인사위원회 등에서 결정을 내리게 된다.<sup>26)</sup>

성희롱 행위자에 대한 처분은 피해자에 대한 사과부터 재발방지 교육, 성희롱 피해자와의 분리(부서전환 등), 피해보상(상담치료 비용 등), 징계(견책, 감봉, 정직, 해고 등) 등이 될 수 있다.

이 때 취업규칙이나 인사규정 등에 성희롱에 대한 구체적인 조사 절차나 징계 조치에 대해 규정이 없거나 그로 인해 조사위원회 등 조직 내 조사기관이나 절차가 제대로 개시되지 않으면 사업주는 행위자에 대한 제재 조치를 지체 없이 취하기가 힘들다.

설령 조사 절차가 개시되어 성희롱 행위자에 대한 징계가 이루어져도 성희롱 행위의 정도 등을 가볍게 여겨 징계가 제대로 이루어지지 않을 수도 있다. 현행 법 상 징계에 대한 구체적인 기준이나 양정에 대한 부분이 시행령이나 시행규칙 등에 명시되어 있지 않기 때문이다. 오히려 사업주가 징계로 성희롱 행위자를 해고한 경우 성희롱 행위자가 노동위원회 부당해고 구제신청을 하는 경우가 증가하고 있어 사업주의 징계 등 조치가 제대로 취해지기가 쉽지 않다.

그리고 성희롱에 대한 상담이나 조사단계에서 성희롱 사실이 인정되지 않았음을 근거로 성희롱 행위자에 대한 조치가 이뤄지지 않아도 이에 대한 제재를 할 수가 없다.

결국 성희롱 행위자에 대한 사업주의 징계 등 조치 의무는 사실 상 사업주의 재량<sup>27)</sup>에 의존하고 있기 때문에 어떤 형식으로든 조사와 징계 절차가 개시되어 결과만 나오면 법적 의무를 위반한 것이 아니다. 따라서 사용자 책임을 제대로 지지 않은 것에 대한 법적 책임을 묻기 어렵다.<sup>28)</sup>

26) 지방고용노동청에 진정이 제기(또는 소송에 따른 법원 결정 시 등)되어 조사 후 성희롱 행위자로 통보받은 경우에 행위자에 대한 조치를 취할 수 있다.

27) 민대숙(2012)은 “행위자에 대하여 징계나 이에 준하는 조치를 취한다고 하고 있으나, 사업주의 행위자에 대한 제재에 대한 고용노동부의 판단이 전혀 작용할 수 없기 때문에” 사업주의 재량이라고 표현한다고 설명하고 있다. 민대숙(2012), “직장 내 성희롱 개념의 확장과 실효성 강화에 대한 소고”, 『이화젠더법학』 제4권 제2호, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 97면.

28) 실무 상 사업주가 고용노동부에 성희롱 행위자에 대한 징계나 이에 준하는 조치를 취했음을 보고만 하면, 즉 조치의 적격여부는 판단하지 않기 때문에 법적 책임을 면하게

따라서 성희롱 행위에 대해 사업주가 신속하고 공정한 징계절차를 진행할 수 있도록 징계양정에 대한 세부기준(가이드라인)을 마련할 필요가 있다. 또한 조사 결과와 가해자 징계 등 조치 결과를 조사 개시 후 일정 기간 안에 기관 내 공표하도록 하는 규정을 세분화할 필요가 있다.

그리고 성희롱 행위자에 대한 처분을 위한 징계위원회 또는 인사위원회의 구성에 있어서도 특정 성이 10분의 6 이상 차지하지 않도록 하고 외부인사를 포함되 성희롱 관련 외부 전문가 등이 포함될 수 있도록 하는 등 의사결정 과정에서의 민주성, 성 인지성이 확보될 수 있는 구체적인 방안이 명시되어야 할 것이다.

## 다. 성희롱 피해자 등에 대한 보호 장치

### 1) 성희롱 피해자 등에 대한 불이익 조치 금지

「남녀고용평등법」은 제14조제2항<sup>29)</sup>에서 “사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.”라고 규정하여 직장 내 성희롱 발생 시 사업주에게 성희롱 피해자 등에 대한 ‘불리한 조치 금지 의무’를 부과하고 있다.

이 조항은 성희롱 2차 피해 예방과 제재를 위한 직접적인 근거 규정으로 성희롱 피해자가 성희롱 발생을 이유로 상담을 하거나 관련기관에 진정·고소 등을 한 것을 이유로 한 보복적 조치로서 고용 상의 불이익한 조치를 금지한 것이다. 이 규정을 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하게 된다(제37조제2항제2호).

이 규정에 따르면 성희롱 피해자는 1) 직장 내 성희롱과 관련하여 2) 해고나 그 밖의 불리한 조치를 받아서는 안 되는데, 이 때 성희롱 관련성과 불리한 조치의 해석이 문제가 될 수 있다. 현행 법 상 불이익조치의 구체적인 내용이나 보호 범위 등에 대한 기준이 명확하게 규정되어 있지 않기 때문이다.

성희롱 피해자는 성희롱 피해 사실을 공론화시킴과 동시에 다양한 형태의 불

된다. 박귀천 외(2014), 『직장 내 성차별, 성희롱 실태 조사 및 예방 강화 방안』, 고용노동부, 42면.

29) 이 규정을 위반할 경우 「남녀고용평등법」 제37조제2항에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해진다. 위 규정은 「남녀고용평등법」상 처음 규정되었을 때는 ‘직장 내 성희롱의 직접적인 피해자’만 규정하였다가 피해주장자도 포함된 것이다(2001년 개정).

이익을 감내해야 한다. 성희롱 행위자나 동료들에 의한 무시, 헐뜯음, 괴롭힘 등에도 노출되고, 문제제기에 대한 보복으로 (특히 성희롱 행위자가 상사인 경우) 업무배제나 근무 태만 등을 이유로 징계대상자가 될 수도 있기 때문에, 불리한 조치에 대한 세부규정이 없으면 성희롱 피해자 입장에서는 성희롱을 이유로 한 ‘불리한 조치’를 입증하기가 쉽지 않다.

그러다보니 성희롱 피해자를 ‘다른 사유’(근무태만, 품위유지 위반 등)로 해고 내지 징계처리하는 경우가 발생한다. 그리고 ‘해고 등 그에 준하는 조치’라고 규정하고 있어 일반적인 징계절차를 통한 견책, 감봉, 해고 등의 표면적인 불이익 조치 외에 괴롭힘, 폭언, 욕설, 업무배제 등의 경우 이러한 불이익조치에 해당하는지도 명확하지 않다.

최근에 불거진 성희롱 사건을 살펴보면, 성희롱 피해자에 대한 불이익한 조치가 심각한 수준임을 알 수 있다.

‘삼성전기 팀장 성희롱 사건’은 성희롱 피해자가 영업본부 인사그룹장에게 성희롱 사실을 알리고, 부서이동 요청을 하였지만 성희롱 사실 여부를 조사 시 행위자가 행위 사실을 부인하자 사건을 종결시키고, 아무런 조치를 취하지 않았다. 오히려 성희롱 피해자는 자신이 소속된 팀이 해체되고 나서 다른 부서로 배치를 받게 되지만 업무배정을 받지 못하고, 주요 업무 배제에 관해 문제제기를 하자 다른 부서로 전보발령을 내는 등의 불이익을 받게 된다.<sup>30)</sup> ‘현대자동차 아산공장 성희롱 사건’도 성희롱 행위자가 인사위원회 위원장이 되어 성희롱 피해자를 다른 이유로 징계 처리하는 상황(피해자에 대한 악의적 불이익조치)이 발생한 바 있다.

따라서 현행 「남녀고용평등법」상 성희롱 2차 피해로서 불이익 금지의 구체적인 내용이나 범위, 예방 및 구제를 위한 세부 규정이 마련될 필요가 있다.

예를 들면, 현행 「공익신고자 보호법」에 따르면, 공익신고자에 대한 불리한 조치에 대해서 아래와 같이 상세하게 규정하고 있다(제2조제6호).

30) 이 외에도 낮은 인사고과 점수로 인한 승진누락, 대기발령, 조직적·집단적 따돌림 등 불이익을 받는다. 이 사건의 사용자인 삼성전기가 행한 구체적인 불이익조치는 이은의 (2011), 『삼성을 살다: 12년 9개월』, 사회평론에 자세하게 언급되어 있다.

**공익신고자 보호법** 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

6. “불이익조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.

가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치

나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치

다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

라. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

마. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치

바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위

사. 직무에 대한 부당한 감사(監査) 또는 조사나 그 결과의 공개

아. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위

자. 물품계약 또는 용역계약의 해지(解止), 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

성희롱 피해자 등(조력자, 증인, 목격자 등)의 경우 위의 제2조제6호 가목에서 사목이 해당할 수 있을 것이다. 이와 같은 불이익조치에 대한 세부규정이 성희롱 관련 개별법에 명시되어야 한다.

이와 관련해 「국가인권위원회법」에서도 성희롱을 이유로 진정한 피해자 등에 대한 불이익 금지를 규정하고 있는데, 동일한 입법 미비 문제가 발생하고 있다.

현행 「국가인권위원회법」 제55조(불이익 금지와 지원)에 따라 성희롱을 포함한 전체 진정사건과 관련해, “누구든지 이 법에 따라 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.”(제1항)라고 규정하고 있어 성희롱 사건의 진정 당사자나 증언자 등에 대해 어떤 불이익한 조치를 방지할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

그런데 제55조제1항을 위반한 경우 불이익한 처우를 한 당사자에 대한 제재 규정이 없다. 또한 이러한 성희롱 2차 피해가 발생한 것에 따른 사용자 책임 규정도 없어 이에 대한 입법적 보완이 필요하다.<sup>31)</sup>

31) 진정 등을 이유로 한 부당한 대우나 불이익한 처분 시 제재 규정의 신설에 대해 개정 법률안이 국회에 발의되어 있는 상황이다(강은희의원 대표발의, 의안번호: 1907735, 제안일자: 2013. 11. 13.). 동 개정법률안은 「국가인권위원회법」 제55조제1항에 따른 불이익 금지 규정 위배의 직접적인 제재수단(“제55조제1항에 따른 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 행위를 한 자”)으로서 1천만원 이하의 과태료 규정(안 제63조제1항제4호)을 신설하는 것이다.

참조입법례로 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」의 경우 법률에 따른 부패행위 등의 신고나 그와 관련한 진술 및 자료 제출을 이유로 소속기관 등이 신분상 불이익이나 근무조건에서 차별을 행해서는 안 되고, 피해 당사자가 위원회에 신분보장조치 또는 그 밖에 필요한 조치를 요구하여 위원회에서 요구 내용이 타당하다고 인정한 경우 해당 기관장에게 적절한 조치를 요구할 수 있다(제62조).<sup>32)</sup>

이 때, 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 한 자는 그 행위를 이유로 1천만 원 이하의 과태료에 처해지고(제91조제1항제1호), 위원회의 조치요구를 불이행할 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해진다(제90조).

<b>부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률</b>
<p>제62조(신분보장 등) ① 누구든지 이 법에 따른 신고나 이와 관련한 진술 그 밖에 자료 제출 등을 한 이유로 소속기관·단체·기업 등으로부터 징계조치 등 어떠한 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다.</p> <p>② 누구든지 신고를 한 이유로 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 당하였거나 당할 것으로 예상되는 때에는 위원회에 해당 불이익처분의 원상회복·전직·징계의 보류 등 신분보장조치와 그 밖에 필요한 조치를 요구할 수 있다.</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ 제2항 또는 제3항에 따른 요구가 있는 경우 위원회는 조사에 착수하여야 한다.</p> <p>⑤ ~ ⑥ (생략)</p> <p>⑦ 위원회는 조사결과 요구된 내용이 타당하다고 인정한 때에는 요구자의 소속기관의 장, 관계 기관의 장 또는 요구자가 소속한 단체·기업 등의 장에게 적절한 조치를 요구할 수 있다. 이 경우 위원회로부터 요구를 받은 소속기관의 장, 관계 기관의 장 또는 요구자가 소속한 단체·기업 등의 장은 정당한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.</p> <p>⑧ (생략)</p> <p>⑨ 위원회는 제1항을 위반한 자에 대하여 징계권자에게 징계요구를 할 수 있다.</p>
<p>제90조(조치요구에 대한 불이행의 죄) 제62조제1항에 따른 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 한 자가 제62조제7항(제67조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 조치요구를 이행하지 아니한 때에는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p>
<p>제91조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만 원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>1. 제62조제1항(제67조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 한 자</p>

32) 이 법에는 불이익 추정에 관한 규정(제63조), 신변보호(제62조), 협조자 보호(제65조) 등을 규정하고 있다.

2. (생략)  
 3. 정당한 사유 없이 제62조제7항(제67조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 위원회의 조치요구를 이행하지 아니한 자(제62조제1항에 따른 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 한 자를 제외한다)

또한 ‘성차별·성희롱 금지법안’에도 성희롱 신고에 대한 불이익조치로서 신고 사실을 이유로 한 괴롭힘 금지, 국가기관의 장 또는 사용자의 보복이나 괴롭힘 행위자에 대한 징계 등의 조치 의무, 성희롱 피해자 등에 대한 불리한 조치 금지 등 성희롱 피해자 등에 대한 2차 피해 방지를 위한 세부 규정을 포함하고 있다.

김상희의원안	유승희의원안
<p>제32조(성차별·성희롱 신고에 대한 불이익 조치 등의 금지) ① 누구든지 성차별·성희롱 피해 발생을 주장하는 사람이나 목격자 등 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람(이하 이 조에서 “피해자 등”이라고 한다)에 대하여 성차별·성희롱 발생 신고 사실을 이유로 괴롭혀서는 아니 된다.</p> <p>② 성차별·성희롱 발생 신고 사실을 이유로 피해자 등에게 보복을 하거나 괴롭히는 행위가 확인된 경우, 국가기관의 장 또는 사용자는 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ 국가기관 등과 사용자는 피해자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제38조(벌칙) ① (생략)</p> <p>② 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제32조제1항에 위반하여 피해자 등에게 성차별·성희롱 피해 신고 사실을 이유로 보복을 하거나 괴롭힌 경우</p> <p>2. 제32조제2항에 위반하여 성차별·성희롱 발생 신고 사실을 이유로 피해자 등에게 보복을 하거나 괴롭히는 행위가 확인되었음에도 징계나 그 밖에 이에 준하는</p>	<p>제33조(성차별·성희롱 신고에 대한 해고 등 불이익조치 금지) ① 누구든지 성차별·성희롱 피해를 주장하는 사람이나 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람(이하 이 조에서 “피해자 등”이라고 한다)에 대하여 성차별·성희롱 발생 신고를 이유로 해고 등 불이익 조치를 해서는 아니 된다.</p> <p>② 이 법의 불이익조치에 대하여는 「공익신고자 보호법」 제2조제1호 가목에서 사목을 준용한다.</p> <p>제36조(벌칙) ① 제33조를 위반하여 성차별·성희롱 피해 신고 사실을 이유로 피해자등을 해고한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. ~ 2. (생략)</p>

<p>조치를 하지 않은 경우</p> <p>3. 제32조제3항에 위반하여 국가기관 등과 사용자가 피해자 등에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우</u></p>	<p>3. 제33조를 위반하여 성차별·성희롱 피해 신고 사실을 이유로 피해자등에 대하여 <u>해고 외에 불이익조치를 한 자</u></p>
---	--

이와 관련해서 「양성평등기본법」은 제31조제5항에 따르면, “국가기관 등이 성희롱 사건이나 추가 피해사실을 은폐”하거나 “성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실”을 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관<sup>33)</sup>을 통해 확인된 경우 해당 기관의 장에게 관련자 징계 등을 요청할 수 있다.

<p><b>양성평등기본법</b> 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 요청할 수 있다.</p> <p>1. 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실</p> <p>2. 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실</p>
---

따라서 현행 법 상 성희롱 피해자 등에 대한 불리한 조치 금지 규정과 함께 불리한 조치의 구체적인 내용이 적시될 필요가 있고, 불리한 조치의 범위가 사용자 등에 의한 고용·업무와 관련한 조치(해고 등)뿐만 아니라 주변인(동료, 중간관리자, 고충처리상담원 등)에 의한 괴롭힘, 보복행위 등도 포괄할 수 있도록 구분한다. 그리고 반드시 이러한 2차 피해 행위에 대한 처벌규정과 사용자가 징계 등 사후 조치를 취할 수 있는 근거 조항이 마련되어야 할 것이다.

## 2) 성희롱 피해자의 적극적 보호 장치 강화

성희롱 피해자의 2차 피해 방지를 위해서는 성희롱 피해자에 대한 불이익 금지뿐만 아니라 적극적인 피해자 보호를 위한 권리 보장이 필요하다.

이 때 피해자의 보호는 성희롱 사실이 확인되기 전(즉, 성희롱 피해자가 문제 제기를 공식적으로 한 단계)부터 사건처리 과정과 사실 확인이 되어 성희롱 행

33) 법원, 감사원, 국민권익위원회, 검찰청, 경찰청 등이 포함된다(시행령 제21조제1항).

위자 처리 등 사건종결 이후까지 전 기간에 걸쳐 이루어져야 한다. 특히 성희롱 사건처리 전후에 성희롱 피해자가 고립되어 성희롱 2차 피해에 노출될 위험이 매우 높기 때문에 성희롱 사건에 대한 조치 전후에 피해근로자에 대한 사용자 책임을 강화할 필요가 있다.

보호 내용으로는 성희롱 사건의 문제제기를 근거로 근로거부권이나 유급휴가 권 인정, 성희롱 행위자의 격리 등이 포함될 수 있다.

‘성차별·성희롱 금지법안’에서도 (내용 상 차이가 있으나) 성희롱 발생 시 조사 전후로 국가기관 등과 사용자가 취해야 할 조치를 구분하여 규정하고 있다.

김상희의원안	유승희의원안
제21조(성희롱 발생 시 임시조치) 국가기관 등과 사용자는 성희롱 행위자에 대한 징계 결정이 내려지기 전이라도 이 법에서 금지하는 성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 <u>성희롱 피해자 및 조사와 관련된 사람의 요청 또는 직권으로</u> 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다. 1. 성희롱 피해자에 대한 유급휴가 및 근무장소 변경 2. 성희롱 행위자에 대한 근무장소 변경, 배치전환 등 일시적인 격리조치	제20조(성희롱 발생 시 임시조치) 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱 행위자에 대한 징계 결정이 내려지기 전이라도 이 법에서 금지하는 성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 <u>성희롱 피해자 또는 고충상담원의 요청으로</u> 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다. 1. 성희롱 피해자에 대한 유급휴가 및 원직복직 2. 성희롱 행위자에 대한 근무장소 변경, 배치전환 등 일시적인 격리조치
제22조(성희롱 확인 시의 조치) ② 국가기관 등과 사용자는 <u>성희롱 피해자의 요청이 있는 경우 그 피해자에 대하여 근무장소의 변경, 배치전환, 피해 회복을 위한 유급휴가 부여 등 필요한 조치를 취하여야 한다.</u>	제21조(성희롱 확인 시의 조치) ② 국가기관 등의 장과 사용자는 <u>성희롱 피해자의 요청이 있는 경우 유급휴가 부여 및 원직복직 등 성희롱 피해회복에 필요한 조치를 취하여야 한다.</u>

외국 입법례로는 독일의 경우 「일반적 동등대우법」(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) 제14조에서 “사용자가 사업장에서 괴롭힘 또는 성적 괴롭힘의 중단을 위하여 아무런 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치를 취한 경우에는, 당해 취업자는 자신의 보호에 필요한 범위 내에서 급여의 상실 없이 자신의 업무를 중지할 수 있다.”라고 규정하고 있다.<sup>34)</sup>

34) 성희롱 피해자의 작업거부권에 대해서는 독일의 입법례를 검토한 박귀천(2011), “성희롱 피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰: 독일의 작업거부권에 대한 검토를 중심으로”, 『이화젠더법학』 제3권 제1호, 이화여자대학교 젠더법학연구소 참조.

이와 같은 독일의 작업거부권 등은 성희롱 사건이 처리되는 과정에서 성희롱 피해자가 입게 되는 2차 피해를 막기 위해서 성희롱 피해자에게 보장해줄 필요가 있다. 다만, 독일의 경우 작업거부권은 “사용자가 아무런 조치를 취하지 않았거나 명백히 부적절한 조치를 취한 경우”에 한해 보장되는 것이기 때문에 이에 대한 명확한 기준을 마련하기 전에는 성희롱 피해자가 사용하는데 한계가 있을 것으로 판단된다.<sup>35)</sup>

또한 성희롱 2차 피해를 막기 위해 성희롱 피해자의 작업거부권 등의 보장도 필요하지만, 성희롱 행위자에 대한 성희롱 피해자로부터의 분리 또는 강제적 휴가(명령휴가)도 필요하다. 신속한 조사를 실시하고, 성희롱 행위자(상대적으로 피해자에 비해 상사일 가능성이 높아 조사에 직간접적 영향을 미칠 수 있음)가 성희롱 피해자에게 미치는 부정적 영향을 최소화할 수 있기 때문이다. 최소한 사용자가 성희롱 행위자에 대한 배치전환 등의 인사조치도 강제하는 방안이 도입될 필요가 있다.<sup>36)</sup>

### 3. 소결

성희롱 피해자에 대한 보호는 성희롱 피해자가 사건에 대한 문제제기를 공식적으로 하는 순간부터 사건이 해결되고 난 이후 안정적인 조직생활을 할 수 있을 때까지 보장되어야 한다. 그것은 한 사람의 노동권, 성적 자기결정권, 인격권에 관한 문제이기 때문이다.<sup>37)</sup> 다시 말해, 성희롱은 「헌법」 제10조에 보장되어 있는 개인의 존엄과 행복추구권과 여기서부터 도출되는 성적 자기결정권과 근로

35) 민대숙(2012), 앞의 글(주 27), 102면.

36) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 28면.

37) 서울대학교 성희롱 사건 1심 판결(서울민사지방법원 1994. 4. 18, 93가합77840 판결)에서 “근로자 개인의 존엄과 행복추구권, 인간의 존엄성이 보장되는 근로조건에서 일할 권리 및 개인의 성적 자유에 대한 침해이며 또한 헌법과 근로기준법, 남녀고용평등법 등에서 보장되고 있는 고용과 근로에 있어서의 성차별금지원칙에 위배되는 위법한 행위이다.”라고 하였고, 2심 판결(서울고등법원 1995. 7. 25, 94나15358 판결)에서는 “헌법상 보장되는 인간의 존엄권과 행복추구권으로부터 발생하는 인격권을 가지고, 그에 성적자기결정권을 가질 뿐만 아니라 근로자는 성적인 차별을 당함이 없는 근로환경 하에서 성적 불쾌감을 받지 않고 일할 수 있는 근로자로서의 권리가 있다. 따라서 성희롱은 근로자로서의 근로의 권리와 성적 자기결정권을 침해하는 것이다.”라고 판시하였다.

자로서 성에 근거한 차별 없이 일할 권리, 즉 근로권을 침해하는 위법행위이다.

그런데 성희롱 행위에 더하여 발생하는 성희롱 2차 피해는 성희롱 사건을 해결하고자 성희롱을 공론화한 피해자를 무력하게 만든다.

현재 성희롱 피해자에 대한 2차 피해가 만연하고 있음에도, 이에 대한 실태나 유형, 피해자 보호와 구제방안 등이 제대로 검토되고 있지 못하다는 점에서 법제도적인 개선방안이 시급히 검토될 필요가 있다.

현행 성희롱 관련법제에 대한 1) 성희롱 예방 조치, 2) 성희롱 사건처리 절차, 3) 성희롱 피해자 보호 등으로 구분하여 문제점과 개선방안을 제시하였다. 성희롱 2차 피해 예방과 구제를 위한 입법 개선방안을 정리하자면, 첫째, 성희롱 예방교육을 실질적으로 개선하기 위해 교육 내용과 방법의 개선이 필요하다. 그리고 성희롱 예방과 방지조치를 구체화하여 사용자 책임을 강화한다.

둘째, 성희롱 사건처리 절차를 전면적으로 개선한다. 성희롱 고충처리·신고·조사 절차를 체계적으로 현행 법에 구축한다. 사건처리 절차에서 성희롱 피해자에 대한 고려와 신속·정확·공정성이 보장될 수 있도록 하는 규정이 신설되어야 할 것이다.

셋째, 성희롱 고충처리담당자의 성 인지성과 전문성 확보를 위한 지정절차나 교육 의무 등에 관한 규정이 신설되어야 한다.

넷째, 성희롱 피해자 등에 대한 보호 조치를 강화하기 위해서 현재 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지를 명확하게 규정하고, 사건처리 과정에서 발생할 수 있는 2차 피해를 막기 위한 적극적 보호 장치로서 유급휴가권, 성희롱 행위자의 근무장소 변경 등이 마련되어야 할 것이다.

### III

## 성희롱 피해자 보호에 관한 외국 입법례 분석

1. 미국	43
2. 유럽연합	55
3. 독일	60
4. 영국	69
5. 일본	71
6. 소결: 각국의 제도 비교 및 검토	75



이 장에서는 성희롱 관련 규제를 미국과 유럽연합을 비롯한 독일, 영국의 각 제도 및 일본의 법제를 살펴보고자 한다. 각국의 성희롱 관련 법제에 나타난 성희롱의 개념, 사용자의 책임 및 피해자 보호 입법례를 비교하며 분석한다.

## 1. 미국

### 가. 관련 법제

#### 1) 1964년 「민권법」 제7편

미국의 1964년 「민권법」(Civil Rights Act of 1964)은 소외된 사회적 약자 계층의 경제적 불평등을 제거하고 실질적인 고용기회를 보장해 주고자 제정되어 1972년, 1991년 및 1994년의 수정을 거쳐 지금에 이르고 있다. 동 법은 미국 내에서 고용기회의 평등을 보장하는 가장 중요한 법률로써 수정헌법 제14조의 추상적인 법의 평등보호도 1964년 「민권법」을 통해 그 영역이 확대·구체화되었다고 할 수 있다.<sup>38)</sup> 미국 역사를 보면 차별금지법을 마련하는 데는 인종차별문제가 가장 큰 동인이 되었겠지만, 고용 영역에서의 성차별 역시 불평등한 고용관행의 대표적인 예로서 논쟁이 되었고 수많은 판례를 내었다.<sup>39)</sup>

「민권법」은 인종차별 이외에 피부색, 종교, 성, 국적에 의한 어떤 차별도 금지한다는 것을 담고 있으며, 제7편 고용의 장에서 차별을 금지하고 있다. 성희롱은 특별히 규정된 것은 아니나 1970년대 후반부터 「민권법」 제7편을 위반하는 성차별로 인정하는 판례로 나타나기 시작하여<sup>40)</sup> 성희롱을 성차별로 보는 주법원의 판결들이 이어지면서 제7편 관할 연방정부 직속 기관인 ‘고용기회평등위원회’(Equal Employment Opportunity Commission, 이하 “EEOC”라 한다)<sup>41)</sup>에

38) 장민선(2011), “미국의 고용상 성차별금지법제의 현황 및 시사점”, 『이화첸더법학』 제3권 제2호, 이화여자대학교 첸더법학연구소, 88면.

39) 장민선(2011), 앞의 논문(주 38), 87면.

40) Williams v. Saxbe, 413 F. Cases 1093(DDC 1976). 원고는 여성이라는 이유로 고용의 지속을 대가로 상사의 성적 요구를 받아들일 것을 강요받았으므로 이것은 「민권법」 제7편의 위반이고 이를 적절히 방지하지 못한 사용자도 법적 책임을 부담해야 한다는 판결이다.

41) 1964년 「민권법」에는 “사용자가 인종, 피부색, 종교, 혹은 국적을 이유로 채용을 거부하거나 해고하는 것은 불법적인 고용관행이다. … EEOC의 임무는 인종, 피부색, 종교

의해 1980년 성희롱(sexual harassment)이 성차별의 한 유형으로 정의되었다.

EEOC는 고용 상 차별을 금지하는 연방 법률 「민권법」 제7편, 1963년 「동등 임금법」(EPA), 1967년 「고용상연령차별금지법」(ADEA), 1973년 「재활법」(RA), 1990년 「장애인법」 제1편(ADA) 등을 집행한다.<sup>42)</sup>

## 2) 성희롱에 대한 EEOC 지침

EEOC는 1980년 성희롱에 대한 가이드라인을 제시하면서 성희롱 범리가 정착되어 갔다. 1990년 지침, 1999년 지침은 1980년 지침이 발표된 이후에 나온 연방대법원 판결 입장 등을 반영하여 1980년의 지침을 보완·갱신한 것이다.

### 가) 1980년 「EEOC 성적 차별에 대한 지침」

1980년 EEOC는 「성적 차별에 대한 지침」(Part 1604 - Guidelines on discrimination because of sex)을 발표하고, 그 속에 성희롱에 관한 항목을 넣었다.<sup>43)</sup> 그 지침에 의하면 성희롱에 해당하는 행위는 ‘불쾌한 성적 접근, 성적 호의의 요구, 성적인 성격을 갖는 언어적 혹은 육체적 행위’로서, (1) 그러한 행위를 수용하는 것이 명시적이든 묵시적이든 개인의 고용에서 조건이 되는 경우, (2) 그러한 행위를 수용하거나 거부하는 것이 자신의 고용을 결정짓는 근거로 이용되는 경우, (3) 그러한 행위의 목적 혹은 효과가 개인의 노동이나 직무수행을

---

혹은 국적에 기반한 모든 고용차별을 제거하는 1964년 시민권법을 최대한 준수하도록 하는 것이다.”라고 명시되어 있다.

42) 장민선(2011), 앞의 논문(주 38), 93면.

43) EEOC Regulations 중 ‘성적 차별에 대한 지침’(1604 Guidelines on discrimination because of sex)에서 성희롱(1604.11 sexual harassment)에 대해 규정하고 있다.

#### PART 1604—GUIDELINES ON DISCRIMINATION BECAUSE OF SEX

##### § 1604.11 Sexual harassment.

(a) Harassment on the basis of sex is a violation of section 703 of title VII. 1 Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment, (2) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual, or (3) such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment.

부당하게 저해하거나 협박 내지는 불쾌하고 침해적 요소가 있는 업무환경을 만들어 내는 상황에 있는 경우라면 성희롱에 해당한다.<sup>44)</sup> EEOC 지침에 의하면 사업주는 성희롱을 예방하기 위한 필요한 모든 수단을 강구하여야 하고, ‘알았거나 알았어야만 하는’ 작업장 내의 성희롱에 대해 즉각적인 조치를 취하지 않는 경우에 책임져야 하며 제3자에 의한 성희롱에 대해서도 책임져야 한다.<sup>45)</sup>

#### 나) 1990년 「EEOC 성희롱에 대한 정책지침」

이후 EEOC는 1990년에 「성희롱에 대한 정책지침」(EEOC Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment)을 발표하였다.<sup>46)</sup>

44) 박선영 외(2011), 앞의 보고서(주 11), 110면.

45) 김유선 외(2004), 『직장 내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안』, 노동부, 22면.

46) Title VII does not proscribe all conduct of a sexual nature in the workplace. Thus it is crucial to clearly define sexual harassment: only unwelcome sexual conduct that is a term or condition of employment constitutes a violation. 29 C.F.R. § 1604.11(a). The EEOC's Guidelines define two types of sexual harassment: "quid pro quo" and "hostile environment." The Guidelines provide that "unwelcome" sexual conduct constitutes sexual harassment when "submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment," 29 C.F.R § 1604.11 (a) (1). "Quid pro quo harassment" occurs when "submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual," 29 C.F.R § 1604.11(a)(2).<sup>1</sup> 29 C.F.R. § 1604.11(a)(3).<sup>2</sup> The Supreme Court's decision in Vinson established that both types of sexual harassment are actionable under section 703 of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e-2(a), as forms of sex discrimination. Although "quid pro quo" and "hostile environment" harassment are theoretically distinct claims, the line between the two is not always clear and the two forms of harassment often occur together. For example, an employee's tangible job conditions are affected when a sexually hostile work environment results in her constructive discharge.<sup>3</sup> Similarly, a supervisor who makes sexual advances toward a subordinate employee may communicate an implicit threat to adversely affect her job status if she does not comply. "Hostile environment" harassment may acquire characteristics of "quid pro quo" harassment if the offending supervisor abuses his authority over employment decisions to force the victim to endure or participate in the sexual conduct. Sexual harassment may culminate in a retaliatory discharge if a victim tells the harasser or her employer she will no longer submit to the harassment, and is then fired in retaliation for this protest. Under these circumstances it would be appropriate to conclude that both harassment and retaliation in violation of section 704(a) of Title VII have occurred.  
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>(최종검색일: 2015. 11. 15.).

지침의 목적은 성적 행위가 ‘원치 않은’ 것인가에 관한 판단, 성희롱에 대한 증거의 평가, 근무환경이 성적으로 ‘적대적’인가에 관한 판단, 상급자에 의한 성희롱에 대하여 사용자가 책임이 있다고 간주하는 것, 성희롱 주장에 대응하여 취한 방지 및 개선책 평가 등과 같은 문제들에 대한 지침을 제공하는 것이다.<sup>47)</sup>

성희롱을 ‘대가성’(quid pro quo)과 ‘적대적 환경형’(hostile environment)으로 구별하고 있다. 대가성 성희롱(quid pro quo sexual harrasment)은 상사가 실제적으로 직업과 관련된 손해를 피하기 위해서 또는 이익을 취하기 위한 대가성 접대를 하도록 환경을 만드는 경우이다. 대가성 성희롱이 성립하기 위해서는 ① 성적 호의에 대한 요구가 있어야 하고, ② 근로자가 그러한 요구에 응하기를 거절하여 ③ 근로자에게 유형적인 고용 상 불이익 처분이 있어야 한다.<sup>48)</sup> 반면 환경형 성희롱의 판단기준으로 “피해자의 고용환경을 변경하고 적대적 노동환경을 만들어 낼 정도로 충분히 심각하거나 만연적”인 경우를 제시하고 그렇지 않은 경우 말 등 비육체적 성희롱은 그 행위의 빈도나 문맥, 상대방을 고려하여 판단한다고 한다. 1990년 지침은 충분히 심각 또는 만연적인지를 판단할 때는 합리적인 인간의 기준을 적용하고 문제행위가 일어난 상황을 고려하여 피해자의 견지에서 판단해야 한다. 적대적 환경을 참지 못하고 퇴직한 경우는 준해고에 해당되어 대가성 성희롱과 동등하게 다룰 수 있다고 한다.<sup>49)</sup>

‘적대적 환경형’ 성희롱의 경우 환경이 적대적인지 판단에 영향을 미칠 수 있는 요소들은 매우 다양한데, 특히 (1) 행위가 언어적인 것인가, 육체적인 것인가, 둘 다인가, (2) 얼마나 자주 반복되었는가, (3) 행위가 적대적이고 명백히 모욕적이었는가, (4) 가해자가 동료였는가, 관리자였는가, (5) 성희롱을 저지르는데 다른 사람들이 참여했는가, (6) 성희롱이 2인 이상의 개인에게 향해졌는가 등이 판단에 영향을 미칠 수 있다.<sup>50)</sup> 한 번이지만 이례적일 정도로 심각한 괴롭힘 사례

47) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 69면.

48) 박미숙, 안경옥(2014), 앞의 보고서(주 10), 54면.

49) 박선영 외(2011), 위의 보고서(주 11), 112면.

50) The U.S. Equal Employment Opportunity Commission: “Since 'hostile environment' harassment takes a variety of forms, many factors may affect this determination, including: (1) whether the conduct was verbal or physical, or both; (2) how frequently it was repeated; (3) whether the conduct was hostile and patently offensive; (4) whether the alleged harasser was a co-worker or a supervisor; (5) whether the others joined in perpetrating the harassment; and (6) whether the harassment was directed at more than one individual.”. <http://www.eeoc.gov/policy/docs/cu>

는 「민권법」 제7편 위반이 되기에 충분할 수 있으며 괴롭힘이 심각할수록 반복적인 일련의 사례를 증명할 필요가 줄어든다. 이는 괴롭힘이 육체적인 것일 경우 더욱 그러하다.<sup>51)</sup>

지침에 따르면, EEOC는 성적 행위가 비공개적이고 목격자가 없을 수 있다는 것을 인식하고, 직장에서 공개적으로 일어난 성적 행위조차도 합의된 것으로 보일 수 있다는 점, 따라서 성희롱 주장의 해결은 당사자들의 신뢰성에 의존하는 경우가 많고, 조사관은 고소 당사자와 소위 가해자에게 상세하게 질문해야 하며 EEOC의 조사는 어떤 성격이든 확증을 철저히 찾아내야 한다고 밝히고 있다. 이를 위해 관리자, 경영자, 동료들에게 질문을 하여 판단하게 되는데, EEOC는 오로지 피해자 주장의 신뢰도에 근거하여 성희롱에 대한 판단을 내릴 수도 있다고 하였다.<sup>52)</sup>

#### 다) 1999년 「EEOC 관리자에 의한 불법적인 괴롭힘에 대한 대리 사용자의 책임에 관한 지침」

1999년 EEOC는 「관리자에 의한 불법적인 괴롭힘에 대한 대리 사용자의 책임에 관한 지침」(EEOC Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors)을 발표하였다. 이 지침은 사용자가 성희롱에 대한 적절한 방지와 구제방안을 채택하여야 한다는 사용자의 의무를 강조한다. 사용자는 모든 성희롱에 대하여 적절한 방지 및 구제책을 취하여야 하며 관리자가 창출한 적대적 근로환경에 대하여 대리 책임이 있다. Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 118 S. Ct. 2257 (1998) 사건과 Faragher v. City of Boca Raton, 118 S. Ct. 2275 (1998) 사건<sup>53)</sup>에서 대법원은 관리자에 의한 성희롱에 대한 대리책임이 있다는 것을 명확히 하였고 그것이 지

rentissues.html(최종검색일: 2015. 11. 14.).

51) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 69면.

52) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 69면.

53) 아르바이트 해난구조대원이었던 원고 Faragher가 두 사람의 관리자(상사)로부터 받은 성희롱에 대해 Boca Raton시가 책임이 있는지에 대해 제1심은 시의 책임을 인정하였지만, 항소심은 상사의 행위는 직무범위 밖이고 시는 상사의 행위를 알지 못했다는 이유로 책임이 없다고 하였다. 그러나 대법원에서는 시의 대리책임을 인정하였다. 박선영 외(2011), 앞의 보고서(주 11), 117면.

침에 반영되었다.<sup>54)</sup>

사용자는 관리자의 성희롱에 대해 대리책임을 지지만 사용자가 항변을 제기할 수 있는데, (1) 사용자는 성희롱이 발생한 경우 신속하게 대응할 수 있는 조치를 강구하고 있고, (2) 원고가 성희롱을 방지, 구제하기 위해 사용자가 만든 기회를 합리적 이유 없이 이용하지 않고 이용했다라면 피해를 피할 수 있었을 경우라는 것을 증명할 수 있으면 사용자는 책임을 피할 수 있다고 한다.<sup>55)</sup> 사용자는 관리자들과 책임자들이 조직의 성희롱 방지 정책과 고충처리 절차에 의거한 자신의 책임을 이해하도록 하며, 관리자들과 책임자들의 행동을 계속 파악하여 조직의 성희롱방지 프로그램에 따른 자신의 책임을 수행하는지 확인해야 한다. 사용자는 그러한 준수를 공식적 업무평가에 포함시키고 성희롱 관련 불만에 대한 기록을 유지하여 동일한 개인에 의한 반복적인 괴롭힘을 파악하여 징계조치를 할 필요가 있다.<sup>56)</sup>

#### 나. 성희롱 피해자 보호 제도

##### 1) 고용기회균등위원회(EEOC)의 전치주의

고용 상 차별을 이유로 법원에 소송을 제기하려면 먼저 EEOC에 의한 권리구제절차를 밟도록 되어 있다. 소송의 전치주의로 EEOC 구제절차가 행해진다. 근로자가 EEOC에 차별을 신청하면 우선 중재를 통한 분쟁해결을 요청받는다. 중

54) Enforcement Guidance on Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors: “The standard of liability set forth in these decisions is premised on two principles: 1) an employer is responsible for the acts of its supervisors, and 2) employers should be encouraged to prevent harassment and employees should be encouraged to avoid or limit the harm from harassment. In order to accommodate these principles, the Court held that an employer is always liable for a supervisor’s harassment if it culminates in a tangible employment action. However, if it does not, the employer may be able to avoid liability or limit damages by establishing an affirmative defense that includes two necessary elements: (1) the employer exercised reasonable care to prevent and correct promptly any harassing behavior, and (2) the employee unreasonably failed to take advantage of any preventive or corrective opportunities provided by the employer or to avoid harm otherwise.” <http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html>(최종검색일: 2015. 11. 14.).

55) 박선영 외(2011), 앞의 보고서(주 11), 117면.

56) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 71면.

재는 중립적 중재인의 도움으로 분쟁을 해결할 수 있는 비공식적이고 비공개적인 방법인데 중재가 이루어지지 않거나 근로자가 중재를 거부하면 사건은 EEOC 조사관에게 넘어간다. 조사결과 범위반 사실이 발견되지 않을 경우 근로자에게 법원소송의 제기를 허용하는 ‘소송제기권’을 통지한다(a Notice of Right to Sue). 그러나 조사결과 범위반 사실이 발견되면 EEOC는 근로자와 사용자 사이에 자발적 화해가 이루어지도록 노력한다. 화해가 이루어지지 않으면 EEOC의 법률사무원(legal staff)에게 사건이 넘겨져 소송제기 여부가 결정되며, 소송하지 않기로 하면 근로자에게 ‘소송제기권’을 통지한다.<sup>57)</sup>

## 2) 1991년 이전 「민권법」에 의한 성희롱 피해자 보호

1964년 「민권법」 제7편에 의한 고용차별 사안을 관할하는 독립 행정기관인 EEOC가 창설된 것은 구제절차 측면에서 큰 의미를 갖는다. 고용차별 사안의 구제절차가 연방 법무부가 아니라 연방행정기관인 EEOC와 연방법원이라는 경로를 갖게 되었고, EEOC는 비공식 절차로 조정(conciliation)과 화해(settlement)를 관할하고 공식 절차로 구제결정과 연방법원에 소송을 진행할 수 있었다. 연방 행정기관과 연방법원으로 이어지는 절차에서 만들어진 구제수단은 그 성격을 형평구제(equitable relief)라고 한다. 형평구제는 연방법 위반에 대한 처벌의 성격이 강해서 위반행위의 유형에 따라 다양한 내용의 구제결정이 나타난다. 고용차별 사안에 형평구제의 대표적인 유형으로는 복직(reinstatement), 금전보상(frontpay), 소급임금(backpay), 차별행위의 중지 또는 특정조치의 이행 명령(injunction) 등이 있다.<sup>58)</sup>

법원은 피해자가 성희롱 때문에 직장을 그만두었거나 승진기회를 잃은 경우 복직(reinstatement)을 선고할 수 있다. 법원은 예외적인 상황에서는 복직 선고를 거부할 수 있는데, 그 상황은 사용자가 입증하여야 한다. 구체적인 예로 사용자와 피해자 사이의 적대적인 관계로 인해 생산적인 근로관계가 불가능하거나, 무고한 다른 근로자를 이전시켜야 하거나, 그 근로자가 처음 고용되었던 직책에 더 이상 부합하지 않은 경우 등이다.

57) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 52면.

58) 박선영 외(2011), 앞의 보고서(주 11), 120면; 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 72면.

복직이 어려울 경우 금전보상(frontpay)을 지급할 수 있다. 선불임금은 원고가 직업시장에서 경쟁력을 다시 갖출 때까지 임금손실을 보전할 목적으로 합리적인 기간 동안 제공하는 것이다.

근로자가 직업을 잃지 않았더라면 벌 수 있었거나 성희롱이 일어나지 않았더라면 벌 수 있었을 근로자의 임금을 보상하는 소급임금(backpay)을 지급할 수 있다.

이와 같이 1991년 이전에는 복직선고, 선불임금, 소급임금과 같은 피해자 보호책이 있었지만, 복직되더라도 사용자와 악화된 관계 속에서 만족할만한 구제책이 될 수 없었고, 선불임금이나 소급임금도 드물게 활용되었다. 그리하여 1991년 민권법이 개정되었다.

### 3) 1991년 이후 「민권법」에 의한 성희롱 피해자 보호

종래에는 「민권법」 제7편이 금지하는 차별행위에 대해 피해자는 소급임금, 복직 또는 금전보상이라는 형평구제만 가능하였기 때문에 1991년 개정을 통하여 보상적 손해(compensative damages)와 징벌적 손해(punitive damages)를 내용으로 하는 손해배상청구권을 도입하였다.

#### 가) 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상

1991년 「민법권」이 개정되면서 의도적인 차별을 한 사용자에게 종업원에 대한 보상적 손해배상(compensatory damages)과 징벌적 손해배상(punitive damages)을 부과할 수 있게 되었다. 인종, 국적에 근거한 차별의 경우에는 이미 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상이 이루어지고 있었기 때문에 성희롱의 경우에도 동일하게 적용할 목적으로 개정된 것이다.

미국에서 징벌적 손해배상제도는 원칙적으로 민사법원 관할인 일반 불법행위의 구제수단이다. 그 배상액은 판사가 아니라 배심원이 결정하는데, 위반행위의 중대성과 불법행위자의 재산을 고려하여 결정한다. 징벌적 손해배상은 점차 사회의 특정한 요구를 충족시키는 수단이 되면서 불법행위자 징벌과 유사한 성격이 되었다. 징벌적 구제의 적정성에 의문이 있어왔지만, 반복적인 법원의 결정은 피고 행위의 “심각한 부도덕함과 잔혹함의 정도”(the degree of moral turpitude or atrocity)와 특별한 상황에 따라서는 징벌적 손해배상이 적정할 수 있다는 것

을 입증한다는 것이다.<sup>59)</sup>

징벌적 손해배상은 피신청인을 징벌하고 장래의 차별행위를 막기 위한 것이며, 연방, 주, 지방 정부와 정부기관, 정치적 구획에 대해서는 사용할 수 없다. 징벌적 손해배상은 피신청인이 “악의나 피해를 입은 개인의 연방적으로 보호되는 권리에 대한 부주의한 무관심으로” 행동한 경우에만 사용할 수 있다. 원고는 “피고의 행위가 사악한 동기나 의도를 원인으로 하는 것이 증명되거나 연방적으로 보호되는 타인의 권리에 대한 부주의나 냉담한 무관심을 수반하는 경우” 징벌적 손해배상을 받을 수 있다.<sup>60)</sup> 징벌적 손해배상은 피고가 심한 차별, 악의, 극심한 태만, 고의적이거나 악의적인 불법행위, 원고의 공민권에 대한 분별없는 묵살을 보이는 경우에 이루어 진다.

#### 나) 직장 내 성희롱에 대한 기업의 징벌적 배상

미국은 법원이 직장 내 성희롱에 대한 ‘기업의 책임’에 일관된 기준을 제시하고는 있지 않지만 고용주는 근로자가 성희롱을 당한 사실에 대해 알고 있어야 하며 그 결과를 공유해야 한다는 사실은 일관성 있게 주장된다. 이는 직장 내에서의 성희롱의 예방과 시정책임이 고용주에게 있음을 인정하는 것이다.<sup>61)</sup>

고용주가 직접 성희롱을 저지르거나 자신의 고용인에 의해 성희롱에 법적 책임을 져야할 부분이 인정된다면 경제적 피해보상뿐 아니라 징벌적 배상(punitive damages)도 가능하다. 직장 내 성희롱에 있어서 징벌적 배상이란 의도적인 차별에 기업이 관여했거나 보호받아야할 근로자의 권리에 대해 부주의하게 무관심한 경우(With reckless indifference), 법원이 기업에 부과할 수 있는 손해배상을 의미한다. 기업은 성희롱 피해 근로자에게 해고, 정직, 감봉 등의 고용 조치로 인한 불이익 조치에 손실된 임금 지급이나 복직 등의 구제 조치를 취하는 것 뿐 아니라 징벌적 배상을 법원으로 부과 받게 되면 막대한 비용 부담과 함께 기업의 이미지 실추와 같은 2차 파급 효과까지 떠안게 되는 부담을 가질 수 있어 기업들이 가장 두려워하는 조치 중 하나이다.<sup>62)</sup>

59) 박선영 외(2011), 앞의 보고서(주 11), 122면 이하; 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 75면.

60) Smith v. Wade, 461 U.S. 30, 56 (1983); Garza v. City of Omaha, 814 F.2d 553, 556, 43 EPD Par. 37,072 (8th Cir. 1987).

61) 박미숙, 안경옥(2014), 앞의 보고서(주 10), 61면.

성희롱에 대한 기업의 책임과 그 면책항변에 관하여 미국 연방대법원이 발전시킨 특유의 법리에 의하면 기업은 피해자인 근로자의 직속 또는 지휘감독계통에 있는 감독자에 의해 발생한 환경형 성희롱에 대하여 사용자의 책임을 지지만, 유형적인 조치가 취해진 경우가 아니라면 그 책임의 면책을 주장할 수 있다.<sup>63)</sup> 고용주가 성희롱에 대한 면책을 위해서 첫째, 성희롱 행위 금지를 표방하고 성희롱이 발생했을 경우 신속히 시정하는 합리적 조치(reasonable care)의무를 이행했음을 입증해야 하며, 둘째, 사용자가 제공하는 예방 또는 시정의 기회를 피고용인이 합리적인 이유 없이 이용하지 못했음을 입증해야 한다.<sup>64)</sup> 다만, 감독자가 피해 근로자에게 해고나 지위 강등과 같은 유형적 조치를 취하였다면 면책항변은 인정되지 않는다. 따라서 미국의 경우 성희롱이 직장 내에서 발생했을 경우 신속히 합리적 조치를 이행하는 것은 고용주의 면책과도 연관되므로 신속한 대처가 익숙할 수 있다.

그리고 미국은 우리와 달리 직장 내에서 성희롱 피해가 주장되면 사실 확인 전이라 하더라도 기업이 이에 대한 조치를 취한다. 즉, 피고용인이 성희롱 피해를 신고한 때부터 기업의 사후 조치 의무가 시작된다. 이는 보통 성희롱은 직장 상사에 의해 발생하는 경우가 많기 때문에 직장 내에서 발생한 성희롱 피해가 주장된 경우, 성희롱 발생의 진위 여부를 떠나 피해를 주장하는 사람에게 다양한 형태의 불이익이 발생될 수 있기 때문에 피해 주장 즉시, 기업은 이에 대한 진위 여부에 대한 조사와 함께 2차 불이익으로부터 피고용인을 보호해야 한다.<sup>65)</sup>

이에 EEOC는 다음의 ‘신속하고 적절한 시정조치’를 권고한다. 첫째, 성희롱 중지 및 재발 방지 보장을 위해서는 구두 또는 문서화된 경고 또는 질책, 전출 또는 업무재배치, 강등, 임금삭감, 정직, 해고, 교육 또는 상담, 가해자에 대한 모니터링을 할 것, 둘째, 성희롱이 피해자에게 미칠 영향 교정을 위해 성희롱으로 인해 사용했던 휴가로부터의 복직, 복권, 가해자의 사과, 성희롱으로 인한 피해자의 부정적 인사기록 삭제, 피해자가 불이익을 받지 않도록 하는 모니터링 실시, 경제적 손실에 대한 보상 등을 들고 있다.<sup>66)</sup>

62) 박미숙, 안경옥(2014), 앞의 보고서(주 10), 63면.

63) Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 742 (1998), Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 524 U.S. 775 (1998).

64) 박미숙, 안경옥(2014), 앞의 보고서(주 10), 62면.

65) 박미숙, 안경옥(2014), 앞의 보고서(주 10), 65면.

66) V. Harassment by Supervisor That Does Not Result in a Tangible Employment

## 다) 형사제재

「민권법」에서는 형사적인 구제책을 제공하고 있지 않지만 일부 주에서는 민·형사제재를 모두 포함하는 법을 채택하고 있다. 그런데 성희롱을 범죄화하는 방법은 성희롱이 개인적인 문제라는 점을 강조하여 사용자에게 책임을 부과하지 않도록 하는 근거가 될 수 있고 피해자의 주된 관심이 성희롱의 근절과 고통에 대한 손해배상에 있다면 형사소송은 큰 의미가 없다는 한계가 있다.

---

Action C. First Prong of Affirmative Defense: Employer's Duty to Exercise Reasonable Care

## 1. Policy and Complaint Procedure

## Assurance of Immediate and Appropriate Corrective Action

An employer should make clear that it will undertake immediate and appropriate corrective action, including discipline, whenever it determines that harassment has occurred in violation of the employer's policy. Management should inform both parties about these measures.

Remedial measures should be designed to stop the harassment, correct its effects on the employee, and ensure that the harassment does not recur. These remedial measures need not be those that the employee requests or prefers, as long as they are effective.

In determining disciplinary measures, management should keep in mind that the employer could be found liable if the harassment does not stop. At the same time, management may have concerns that overly punitive measures may subject the employer to claims such as wrongful discharge, and may simply be inappropriate. To balance the competing concerns, disciplinary measures should be proportional to the seriousness of the offense. If the harassment was minor, such as a small number of "off-color" remarks by an individual with no prior history of similar misconduct, then counseling and an oral warning might be all that is necessary. On the other hand, if the harassment was severe or persistent, then suspension or discharge may be appropriate.

Remedial measures should not adversely affect the complainant. Thus, for example, if it is necessary to separate the parties, then the harasser should be transferred (unless the complainant prefers otherwise).

Remedial responses that penalize the complainant could constitute unlawful retaliation and are not effective in correcting the harassment. Remedial measures also should correct the effects of the harassment. Such measures should be designed to put the employee in the position s/he would have been in had the misconduct not occurred. Examples of Measures to Stop the Harassment and Ensure that it Does Not Recur: oral<sup>74</sup> or written warning or reprimand; transfer or reassignment; demotion; reduction of wages; suspension; discharge.

## 4) EEOC의 조정(Mediation) 서비스

EEOC의 분쟁처리절차와 다른 행정기관과의 차이는 조정전치주의인데 최근에는 조정이 더욱 광범위하게 관심을 받고 있다. EEOC는 이미 1991년 필라델피아, 뉴올리언즈, 휴스턴, 워싱턴의 현장사무소에서 시험적인 조정 프로그램을 시작하여 모든 구역사무소로 확대하였고, 1995년 대안적 분쟁해결에 관한 정책 선언(Policy Statement on ADR) 채택에 이어 1999년에는 ADR 프로그램을 완전히 갖추었다. ADR의 도입초기부터 EEOC의 조정 프로그램은 고용차별과 관련된 고소·고발 사건을 처리하는 데에 매우 성공적이었다. EEOC는 2002년 이후 사용자와 EEOC 간의 일종의 사전적 계약인 보편적 합의(Universal Agreement to Mediate: UAMS)를 하도록 장려하여, 2012년 기준으로 UAMS 계약을 지방단위에서 1,879건, 지역 또는 광역단위에서는 262건을 체결하는 성과를 올렸다. 2014년 회계연도에는 조정개시 10,421건 중 7,846건의 조정으로 76.7%의 성공률을 나타내었다.<sup>67)</sup>

&lt;표 III-1&gt; EEOC의 연도별 조정건수

(단위: 건, %, 일)

구분	조정건수	성공건수	성공률	처리기간
2003	11,595	7,990	68.9	85
2004	11,658	8,086	69.4	82
2005	11,278	7,900	70.2	81
2006	11,314	8,202	72.5	97
2007	11,956	8,649	72.3	88
2008	12,254	8,840	72.1	97
2009	11,692	8,498	72.7	106
2010	12,755	9,362	73.4	100
2011	13,002	9,831	75.6	101
2012	11,376	8,714	76.6	101
2013	11,513	8,890	77.2	98
2014	10,421	7,846	76.7	96

출처: <http://www.eeoc.org>(최종검색일: 2014. 11. 14.)

67) 김훈 외(2011), 『개별노동분쟁의 화해제도 활성화 방안 연구』, 한국노동연구원 참조.

EEOC는 조정을 통한 차별분쟁 해결의 지원서비스는 다음과 같은 장점을 가지고 있다고 한다.

1. EEOC 조정서비스는 무료이다: EEOC의 국가 조정 프로그램은 당사자들에게 무료로 제공된다.
2. 조정은 공정하고 중립적이다: 당사자는 조정 과정에서 동등한 발언권을 가지고 있고 당사자가 자율적으로 조정 및 화해의 내용을 결정한다.
3. 조정은 시간과 비용을 절약 할 수 있다: 조정은 일반적으로 구제신청 이전 단계에서 진행되고 대부분의 조정은 한 번의 조정회의를 통해 진행되기 때문에 시간과 비용을 절약할 수 있다.
4. 조정은 비밀이 유지된다: 모든 당사자는 기밀 유지 계약에 서명함으로써 조정하는 동안 알게 된 정보는 EEOC의 직원을 포함하여 누구에게도 공개되지 않으며 조사단계에서도 이 정보는 활용되지 않는다.
5. 조정은 소송을 피할 수 있다: 조정은 소송보다 비용을 절약할 수 있고 재판결과의 불확실성을 피할 수 있다.
6. 조정은 협력을 촉진한다: 조정을 통한 문제해결 방법은 직장에 대한 불만을 감소해 준다. 또한 조정을 통해 상호 이해를 증진하며 다른 사람에 대한 영향력에 대해서 인지할 수 있다.
7. 조정은 커뮤니케이션을 증진시켜 준다: 조정은 당사자가 공개적으로 기본 분쟁에 대한 자신의 견해를 논의 할 수 있는 중립적이고 비밀유지의 대화를 제공함으로써 대화를 증진하고 상호 만족스러운 해결로 이어나갈 수 있다.
8. 조정은 직장에서 실제 문제를 파악하는데 도움이 된다: 조정을 통해 고용주와 피고용인은 직장 내의 문제를 파악하고 더 나은 방향으로 개선할 수 있도록 정보를 공유할 수 있다.
9. 조정은 자신의 솔루션을 직접 설계할 수 있다: 중립적인 제3자의 도움으로 당사자가 직접 자발적, 상호 이익에 도달할 수 있도록 지원한다. 조정은 당사자뿐만 아니라 기본 법적 분쟁에 중요한 모든 문제를 해결할 수 있다.
10. '원원' 해결책을 제공한다: 조정은 당사자의 만족도가 높으며 당사자들의 96%가 다시 사용할 것이라는 의사를 보인 분쟁해결 기재이다.

## 2. 유럽연합

유럽공동체(EC)는 1992년 2월 7일의 마스트리히트조약(Maastricht Treaty on European Union: TEU)에 따라 유럽연합(EU)로 대체되었고, 성희롱대처 관련 법제도 유럽공동체의 시절로 거슬러 올라가 존재한다.

EU는 성희롱에 대해 성적(sexual) 개념의 성희롱과 그 외 차별로서의 성희롱

으로 두 가지 기준의 정의를 두고 있다. 1896년 유럽의회는 성희롱 예방을 위한 가이드라인에 대한 논의를 시작으로, 유럽연합에 가입한 가입국들에게 가이드라인에 맞춰 법을 개정하기를 권고하는 등 여성들이 성희롱 피해에 대한 구제를 받을 수 있는 방안을 모색하기 위해 꾸준히 노력하고 있다. 1990년에는 성희롱의 객체가 여성인 것에 제한을 두지 않고 직장 내에서의 성희롱의 객체를 남성에게까지 확대하고 성희롱에 대한 기준(framework)을 더욱 발전시켜 좀 더 자세하게 규정하였다. 이러한 유럽의 지침기준은 유럽의회 지침 2002/73/EC에 기준이 되었고, 직장 내에서의 고용, 업무 환경, 승진과 업무 교육에 관한 여성과 남성에게 대한 평등한 대우에 관해 지침 76/207/EEC를 개정하였다.

## 가. 관련 법제

### 1) 남녀평등대우원칙의 실현을 위한 입법지침

EC는 직장에서의 성희롱을 1976년 2월에 각료이사회(the Council of Ministers)가 채택한 「남녀평등대우원칙의 실현을 위한 입법지침」 제3조, 제4조 및 제5조 위반으로 보고 방지에 대응하고 있다.

제1조에서 고용과 직업의 문제에서 남녀기회균등과 평등대우 실현의 보장을 지침목적이라고 하며 제2조제1항에서 괴롭힘(harassment)과 성희롱(sexual harassment)을 정의하고 있는데, 성희롱이란 사람의 존엄을 침해하고, 위협하거나, 적대적이거나, 비하하거나, 모멸감을 주거나, 불쾌한 환경을 만들 목적이나 영향으로 성적 성격이 있는, 원하지 않는 언어적 혹은 비언어적 혹은 신체적인 모든 형태의 행위를 말한다(제2조제1항).

### 2) 성희롱에 대처하기 위한 EC 행동규범

1991년 유럽공동체(EC) 위원회는 「성희롱에 대처하기 위한 행동규범」(How to Combat Sexual Harassment at Work - A Guide to Implementing the European Commission Code Practice)<sup>68)</sup>과 「직장에서의 여성과 남성의 존엄의

68) OJ C 157, 27.6.1990, p. 3. " Its purpose is to give practical guidance to employers, trade unions, and employees on the protection of the dignity of women and men at work. The Code is intended to be applicable in both the public and the private sector and employers are encouraged to follow the recommendations contained

보호에 관한 권고」(Commission Recommendation 92/131/EEC of 27 November 1991 on Protection of the dignity of women and men at work)를 채택하였다.<sup>69)</sup> 권고에서는 성희롱이 남녀고용평등원칙에 위반한다는 것을 분명히 하고 위법한 성희롱을 조건형과 환경형으로 명시하고, 가맹국에게 3년 이내에 자국에서 실시한 성희롱대책을 보고하도록 함으로써 그 대책의 수립과 실시를 촉구하고 있다. 한편, 위 행동규범은 보다 구체적으로 성희롱을 예방하고, 문제가 발생했을 경우 신속하게 대처함은 물론 재발방지를 위한 가이드라인을 제시하였다.<sup>70)</sup>

그 후 EU는 이 문제에 관해서는 보다 구체적이고 효과적인 시책을 취할 필요성을 인식하고, 그 방지를 향하여 적극적인 대책을 강구하게 되었다. 유럽연합은 성, 인종, 종족 상의 출신, 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향 등을 이유로 하는 차별을 금지하는 유럽공동체협약(EGV) 제13조에 근거하여 네 개의 반차별지침을 제정하였다.<sup>71)</sup> 이 지침들의 국내법적 실현을 위해 독일의 「일반적 동등대우

---

d in the Code in a way which is appropriate to the size and structure of their organization. It may be particularly relevant for small and medium-sized enterprises to adapt some of the practical steps to their specific needs.”

69) Commission Recommendation 92/131/EEC of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work [Official Journal L 49 of 24.02.1992]: “In this document, the Member States are recommended to take action to promote awareness that conduct of a sexual nature, or other conduct based on sex and affecting dignity, is unacceptable. Sexual harassment is defined as: (1) conduct which is unwanted, unreasonable and offensive to the recipient; (2) any conduct which is used explicitly or implicitly as a basis for a decision which affects that person's access to vocational training, access to employment, continued employment or salary; (3) any conduct which creates an intimidating, hostile or humiliating work environment for the recipient. Such conduct may, in certain circumstances, be contrary to the principle of equal treatment within the meaning of Articles 3, 4 and 5 of Council Directive 76/207/EEC on equal treatment.”

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c10917a>

70) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 95면.

71) (1) die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), (2) die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG), (3) die “Gender-Richtlinie” (2002/73EG) Diese Richtlinie wurde mittlerweile gemeinsam mit anderen Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen neugefasst und zwar durch die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Abl. EG Nr. L 204 S. 23), (4) die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG).

법」이 제정된 것이다.

인종, 종족상의 출신에 따른 차별을 금지하는 (1) 반인종차별지침(Richtlinie 2000/43/EG), (2) 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향 등을 이유로 하는 고용 및 직업에서의 차별을 금지하고 있는 종교 등에서의 동등대우실현을 위한 기본지침(Richtlinie 2000/78/EG), (3) 고용, 직업훈련, 승진, 근로조건에 있어서 남녀평등대우원칙의 실현을 위한 기존의 76/207/EWG 지침을 수정, 보완한 지침(Richtlinie 2002/73/EG), (4) 직장 이외의 영역, 즉, 재화 및 서비스에 대한 접근과 공급에서의 남녀동등대우실현을 위한 지침(Richtlinie 2004/113/EG)이 이에 해당된다. 2002/73/EG, 2004/113/EG 두 지침은 남녀평등 관련 지침이고, 특히 2002/73/EG 지침에서 노동법 상 남녀평등, 성희롱 문제 등을 직접적으로 규정하고 있다.

2002/73/EG 지침 제2조제2항에서는 ‘괴롭힘’(Belastigung)과 ‘성희롱’(Sexuelle Belastigung)의 개념에 대해 규정하고 있다.<sup>72)</sup> ‘괴롭힘’이란 “어느 한 사람에게 대하여 존엄성을 손상시키고 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상, 모욕적인 환경을 조성하는 것을 목적으로 하거나 야기하는 상대방이 원치 않는 성과 관련된 행태”가 이루어지는 경우를 의미하며, ‘성희롱’이란 “상대방이 원치 않는 언어적, 비언어적, 육체적 형태로 표현되고 관련된 자의 존엄성을 손상시키는 것을 목적으로 하거나 야기하고 특히 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상, 모욕적인 환경이 조성되는 성적 성격을 갖는 모든 형태의 상대방이 원하지 않는 행위”라고 규정하고 있다. ‘괴롭힘’과 ‘성희롱’은 동 지침에서 금지하는 성을 이유로 하는 차별에 해당된다(제2조제3항). 또한 제2조제5항은 “회원국들은 사용자들과 직업교육을 담당하는 사

72) RICHTLINIE 2002/73/EG DES EUROPAISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 23. September 2002 Artikel 2 (2)

“Belastigung”: wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

“sexuelle Belastigung”: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.”

람들이 성을 이유로 차별하거나 특히 직장에서의 괴롭힘이나 성희롱 등의 모든 형태의 차별을 예방하기 위해 자국의 법률규정, 단체협약 또는 단체협약상의 현실과 조화를 이루면서 조치들을 취해야 한다.”라고 규정하고 있다.

남녀평등에 관한 유럽연합의 지침들은 독일을 비롯한 유럽연합 회원국의 국내법에 많은 영향을 미치고 있다. 과거 유럽경제공동체 시기에는 1970년대에 남녀평등에 중요한 영향을 끼친 지침들이 제정되었고 1992년 탄생된 유럽연합은 성평등뿐만 아니라 일반적인 평등 영역에 관해서도 실질적인 평등의 실현을 위한 활발한 활동을 해 왔다.

#### 나. 성희롱 피해자 보호 제도

구제절차가 명문으로 규정된 것은 없으나 EU의 「성희롱에 대처하기 위한 EC 행동규범(1991. 11.)」(How to Combat Sexual Harassment at Work - A Guide to Implementing the European Commission Code Practice)의 전문에서 노동조합과 사용자에게 권고하고 있는 것으로 각국의 구제 절차의 내용을 알 수 있다.

##### 1) 노동조합에의 권고

노동조합은 조합원에 대하여 책임이 있으므로 고충을 접수하고 증거를 제공하는 자가 희생되는 일이 없도록 단체협약 속에 적절한 조항이 포함되어 있는지 단체교섭 과정에서 노사가 검토하도록 권고하고 있다.<sup>73)</sup>

##### 2) 사용자에게 대한 권고

사용자는 예방지침을 마련하고, 홍보하며, 성희롱의 문제에 대한 적극적 해결의 책임을 가지고 교육을 시켜야 한다. 성희롱을 처리하는 절차의 개발이 중요하므로 비공식으로 문제를 해결하고, 조언과 지원을 아끼지 않으며, 고충처리절차가 효과적으로 운영될 수 있도록 감시하고 평가하여 한다. 지침을 위반하면 징벌 대상으로 다루며 징벌규칙을 명시하도록 권고하고 있다.<sup>74)</sup>

73) 6. RECOMMENDATIONS TO TRADE UNIONS, How to combat sexual harassment at work, p. 81.

### 3. 독일

#### 가. 관련 법제

##### 1) 1994년 「직장 내 성희롱에 대한 근로자 보호를 위한 법률」

독일은 1994년 「직장 내 성희롱에 대한 근로자 보호를 위한 법률」(Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz)(이하 “근로자보호법”(Beschäftigtenschutzgesetz)이라 한다)의 제정을 통해 처음으로 직장 내 성희롱 문제에 관한 직접적 법규정을 마련하였다.<sup>74)</sup>

이 법의 목적은 직장에서 성희롱을 방지함으로써 남녀의 존엄성을 보호하는 것이라고 규정되어 있다. 동법은 민간 사업장 및 공무원, 공공부문 근로관계에 대해 모두 적용하였다. 근로자가 상사, 동료 근로자 또는 제3자 등으로부터 성희롱을 당한 경우 피해근로자가 사업장 내 담당기관에 대해 고충을 호소할 수 있고, 일정한 요건 하에서 근로자의 작업거부권 등 피해근로자 보호에 관한 규정을 두고 있었다.<sup>75)</sup> 이 법은 2006년 「일반적 동등대우법」에 성희롱에 관한 규정이 포함됨에 따라 1994년의 「근로자보호법」은 폐지되었다.

74) 7. EMPLOYEES' RESPONSIBILITIES, How to combat sexual harassment at work, p. 89.

75) BeschSchG 제2조 성희롱으로부터 보호: ① 사업주와 직장 상사는 근로자를 직장 내의 성희롱으로부터 보호해야 한다. 이러한 보호는 예방적 조치도 포함한다. ② 직장 내의 성희롱은 고의적인 성적인 행위로서 직장 내의 근로자의 인격을 침해할 수 있는 행위이다. 여기에 속하는 것으로는 1. 성적인 행위와 행동방식으로, 형법에 따라 처벌되는 행위, 2. 그 밖의 성적인 행위, 성적 행위에 대한 요구, 성적 내용에 대한 언급, 당사자가 명백히 거부한 포르노 표현물을 보여주거나 볼 수 있도록 제공하는 행위. ③ 직장 내의 성희롱은 노동계약상의 의무위반이거나 직무위반이다.

제4조 사업주나 직장상사의 조치, 근무거부권: ① 성희롱이 발생하였다면 1. 사업주는 개별 사례에 따라 적절한 조치, 가령 경고, 전보, 업무변경 또는 해고의 조치를 행하여야 한다. 2. 직장상사는 필요한 직무상의 또는 개인관련 조치를 해야 한다. ② 사업주나 상사가 성희롱을 억제하기 위해 적절한 조치를 하지 않거나 명백히 적합하지 않은 조치를 한다면, 성희롱을 당한 근로자는 직장 내의 업무를 임금의 손실 없이 중단할 권리를 가지는데, 이 권리는 당사자의 보호를 위해 필요한 경우에 한한다. ③ 사업주나 상사는 당사자가 성희롱에 대항하거나 허용되는 방법으로 자신의 권리를 행사하였다 고 괴롭힘을 당한 당사자에게 불이익을 주어서는 안 된다.

76) 박귀천(2011), 앞의 글(주 34), 14면.

## 2) 2006년 「일반적 동등대우법」

유럽연합의 반차별지침의 국내법적 실현을 위해 2006년 「일반적 동등대우법」(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz(AGG))<sup>77)</sup>이 제정되면서 1994년의 「근로자보호법」(Beschäftigtenschutzgesetz: BeschSchG)은 폐지되었다. 「일반적 동등대우법」에 성희롱에 관한 규정이 포함되어 있어 현재 독일에서 성희롱 문제에 관해서는 기본적으로 이 법이 적용되고 있다.

동법 제3조제4항에서는 성희롱이 동법 제2조제1항 제1호 내지 제4호와 관련된 불이익대우에 해당된다는 점을 명시하고 있다. 즉, 성적인 행동과 요구, 성적인 신체적 접촉, 성적인 내용에 대한 발언, 음란물을 보여주거나 게시하는 등과 같은 상대방이 원치 않는 성적 행위가 관련된 자의 존엄성을 손상시키는 것을 목적으로 하거나 이를 야기하고 특히 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상 또는 모욕적인 환경이 조성되는 경우에 성희롱은 동법에서의 불이익대우에 해당된다. 과거 「근로자보호법」 하에서의 성희롱의 의미에 대한 연방대법원의 판례에 따르면 문제되는 성적 행위를 상대방이 원치 않았다는 점에 대한 인식 가능성이 인정되어야 하지만, 이를 위해 피해자의 명시적인 거부의 표현이 있었어야 함이 요구되는 것은 아니고, 오히려 정황상 거부가 인식될 수 있는 정도로 족하다고 한다. 또한 이러한 인식가능성은 중립적인 관찰자의 입장에서 볼 때도 관련자의 행위로부터 거부가 충분히 명백한 경우에 존재한다고 한다.<sup>78)</sup>

동법은 독일 기본법 제3조의 평등을 구체화시키는 일반적 법률이라고 할 수 있다. 법률의 목적은 인종을 근거로 한 차별이나 성별, 출신, 종교로 인한 차별 혹은 세계관, 장애, 연령, 성 정체성으로 인한 차별을 방지하거나 제거하기 위한 것이다.<sup>79)</sup> 그리고 동법이 금지하는 “불리한 차별”은 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 성적 괴롭힘, 지시에 의한 차별 등 다섯 가지로 나누어 정의되고 있다.

77) 정식 법률명칭은 「Das Gesetz zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung」이다.

78) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 105면.

79) § 1 Ziel des Gesetzes: “Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.”

## 가) 성희롱의 개념

성희롱은 동법 제2조제1항 제1호 내지 제4호의 불이익대우에 해당함을 제3조에서 명시하고 있다.<sup>80)</sup> 제3항에서 ‘괴롭힘’은 불이익이며, 이는 제1조에서 언급한 이유에서 행해지며, 이러한 원치 않는 행위들이 (피해) 당사자의 인격을 침해하거나 협박, 적대감, 모욕 또는 명예훼손이라고 할 수 있는 환경을 조성하거나 이를 목적으로 하는 경우라고 규정하고, 제4항에서는 ‘성적 괴롭힘(성희롱)’을 동법 제2조제1항제1호부터 제4호와 관련한 불이익으로, 원치 않는 성적 행위가 당사자의 인격을 침해하거나, 특히 협박, 적대감, 굴욕, 명예훼손 또는 모욕이라고 할 수 있는 상황을 야기하거나 이를 목적으로 하는 경우로 정의하고 있다.

원치 않는 성적 행위에는 원치 않는 성적 행동, 성적 행동에 대한 요구, 성적인 신체 접촉, 성적 내용의 언급 및 원치 않는 포르노물을 보여주거나 볼 수 있도록 하는 것이 속한다. 성적인 행동과 요구, 성적인 신체적 접촉, 성적인 내용에 대한 발언, 음란물을 보여주거나 게시하는 등과 같은 원하지 않는 성적 행위가 관련자의 존엄성을 손상시키는 것을 목적으로 하거나 이를 야기하고 특히 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상 또는 모욕적인 환경이 조성되는 경우에 성희롱은 동법의 불이익대우에 해당된다.

동 조항이 구 「근로자보호법」(BeschSchG)과 다른 점은 주관적 구성요건으로 고의를 필요로 하지 않으며, 유럽연합지침에 따라 ‘원치 않는’ 행위인가가 판단기준이 된다. ‘원치 않음’(Unerwünschtheit) 여부에 대한 판단은 피해자의 예민한 감정이나 행위자의 평균인 이하의 인식가능성 등을 기준으로 하는 것이 아니라,

80) AGG § 3 Begriffsbestimmungen “(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschte Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.”

당사자의 주관적 생각에 대해 ‘객관적으로’ 평가해야 한다. ‘성적인’ 행위는 행위자의 주관적인 목적에 따라 결정되는 것이 아니라 객관적인 관찰자의 인상(Eindruck)이 판단기준이 된다. 그리고 성적인 행위는 중한 정도인지 여부와 상관없이 항상 괴롭힘(Belästigung)이다.<sup>81)</sup>

판례 등을 통해 인정되고 있는 성희롱의 구체적 예로서 성희롱 법제 관련 문헌 등에서 일반적으로 소개되고 있는 것은 다음과 같다. 소위 “카사노바 휘파람”이라고 불리는 행위(뒤에서 앞에 있는 사람에게 대해 휘파람을 부는 행위), 성적 기호에 관한 발언, 어깨에 팔을 두르거나 여성의 가슴을 건드리는 등의 성적인 신체적 접촉, 성적인 행위의 강요, 동료근로자의 신체적 장·단점에 대한 언급, 성기를 보이는 행위, 강요된 키스, 성적인 부탁을 들어주는 대신 직업상의 이익을 약속하는 것, 성적인 부탁을 거절하는 것에 대해 직업상의 불이익을 위협하는 것, 성적인 암시가 들어간 대화나 편지, 명백히 성적인 의도가 있는 초대, 사생활에서의 성적 행동에 관한 외설적인 발언, 사업장 내 사람들 앞에서 고객과 성관계를 가진 경우, 성적인 거래의 요구, 엉덩이를 꼬집거나 손바닥으로 때리는 행위, 직장에 외설적인 사진을 게시하는 행위(예를 들어 외설적인 모델 사진이 게재된 달력을 걸어두는 경우) 등이 해당한다.<sup>82)</sup>

#### 나) 사용자의 성희롱 방지의무

사용자의 성희롱 방지의무에 대해서는 제12조에서 규정하고 있다. 사용자는 직장 내 성희롱을 방지하고 성희롱 발생 시 피해자 보호를 위하여 일정한 조치를 취해야 한다. ① 사용자는 동법 제1조에 열거된 사유들로 인한 불이익대우로부터 근로자를 보호하기 위하여 필요한 조치들을 취해야 할 의무를 부담한다. ② 사용자는 특히 직업 교육 및 재교육과정에서 동법에서 금지되는 불이익대우가 발생되지 않도록 적절한 종류와 방식으로 노력해야 한다. ③ 동법 상의 불이익대우 금지 규정에 위반한 근로자에 대해서는 개별 사례에 따라 적절하고 필요하고 합당한 조치, 예컨대 경고, 전보, 전직, 해고 등과 같은 조치를 취해야 한다. ④ 근로자가 업무수행 과정에서 고객이나 거래상대방 등 제3자에 의해 불이익대우를 받은 경우에도 역시 개별 사례에 따라 근로자 보호를 위한 적절하고 필요

81) 박미숙, 안경옥(2014), 앞의 보고서(주 10), 89면; 박귀천(2011), 앞의 글(주 34), 90면.

82) 박귀천(2011), 앞의 글(주 34), 18면; 박선영 외(2011), 앞의 보고서(주 11), 128면.

하고 합당한 조치를 취해야 한다. ⑤ 동법 제13조에 따른 근로자의 고충호소 처리를 담당하는 사업장 내 관할 기구에 관한 정보를 적절한 위치에 게시하여 근로자들에게 알려야 한다.<sup>83)</sup>

#### 다) 성희롱 관련 판례

독일에서 성희롱 관련 판례는 주로 가해자를 해고한 것에 대해 가해자가 소송을 제기한 경우이며, 피해자가 성희롱 피해를 신고하였다고 다시 불이익을 주는 사례는 거의 없다.<sup>84)</sup>

BAG, Urt. 9.6.2011 - 2 AZR 323/10 (BAG NZA 2011, 1342)은 장난감 판매 회사의 고객 및 제품 매니저인 갑이 2007년 10월 18일 회사로부터 한 차례 경고를 받았는데, 그것은 갑이 동료 여성 직원의 엉덩이를 한 차례 때려서 성희롱을 범했기 때문이다. 이후 2008년 6월 26일, 갑은 인턴 여성 사원에게 4차례의 성적 내용의 발언을 하였고, 이 여성 사원은 회사에 이 사실을 신고하였다. 회사는 갑의 의견을 들은 후에 회사 노동자협의회(Betriebsrat)의 청문절차를 거쳐 2008년 7월 11일 갑에게 해고를 통보하였다. 그에 대해 연방노동법원(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)은 가해자의 행위 자체는 비일상적인 해고사유에 해당하며, 본 사안의 경우는 성희롱이 반복되었고 과거의 경고가 효력이 없는 등의 이유로 기간 제한 없는 비일상적인 해고는 가해자에 대한 적절한 징계조치라고 하였다.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 06.12.2013 - 6 Sa 391/13은 갑이 병원 근무자로 이 병원에 온 교육생인 피해자에게 2012년 10월 15일에 처음으로 피해자와 같이 아침근무를 하게 되자 함께 아침을 먹으면서 가슴이 진짜인지 만져봐도 되는지 물었다. 갑은 2012년 10월 16일에는 다른 피해자 여성과 함께 있을 때 가슴을 만졌고 키스를 하려고 시도하였으나 피해 여성은 빠져 나올 수 있었다. 회사는 필요한 청문절차를 거친 후 2012년 11월 1일 서면으로 즉각적인(비일상적인) 해고를 통보하였다. 갑은 이러한 즉각적인 해고에 대해 소를 제기하였고 지체된 급여의 지급을 요구하였다. 그러나 그에 대한 판결은 장기간 근무한 근무자가 교육생의 가슴이 진짜인지 질문하고 가슴을 만진 행위는 「남녀차별금

83) 박선영 외(2011), 앞의 보고서(주 11), 128면.

84) 박미숙, 안경옥(2014), 앞의 보고서(주 10), 98면 이하 참조.

지법」 제3조제4항의 성희롱에 해당하며 사업주가 사전 경고 없이 즉각적인 해고를 한 행위는 정당하다고 하였다.

VG Augsburg, Urteil vom 11.11.2011 - Au 2 K 09.1369에서는 갑이 경찰근무원인데 직장의 여성동료들에게 지속적으로 언어적인 성희롱을 행하였다. 한 예로 여성 동료들과 함께 한 세미나에서 공동으로 해야 할 작업에는 참여하지 않고 ‘너희 잡년들은 항상 성교만을 생각한다.’는 등의 성적 표현을 하였다. 피해자들은 갑의 성적 표현에 대해 보고하였고, 갑은 해임되었다. 그에 대한 판결은 “직장의 여성동료들에게 지속적인 언어적 성희롱을 한 행위는 성격적 장애를 의미하여, 경찰공무원으로서의 인격적 적성에 대한 의심은 정당하다.”라고 보아, 경찰공무원의 자격 박탈과 예방업무로부터의 해임은 이유 있다고 하였다.

#### 나. 성희롱 피해자 보호 제도

독일에서 직장 내 성희롱에 대한 근로자보호 및 구제절차는 기본적으로 「일반적 동등대우법」 제13조 이하의 규정을 중심으로 이루어진다. 성희롱 피해자를 위한 구제제도는 크게 사업장 내 처리와 노동법원 등 사법기관을 통한 처리로 나누어 볼 수 있다. 일차적으로 사내에서 자율적인 해결을 도모해 본 후, 사내에서 해결되지 않으면 그 다음 단계인 노동법원 등 외부 기관을 이용하여 해결하고 있다. 사업장 내 구제제도인 고충호소제도는 사업장 혹은 기업 내에서의 담당자에 의해 이루어진다. 직장 내 성차별·성희롱 사건의 경우, 특히 사내에서의 원만한 해결을 통한 피해자 보호가 중요하므로 사내고충호소제도를 적극적으로 활용하는 것이 중요하다.

##### 1) 손해배상

「일반적 동등대우법」 제15조에서는 차별로 인한 물질적·비물질적 손해에 대한 배상에 대해 규정하고 있다. 사용자는 불이익대우 금지 위반으로 인해 발생한 손해를 전보해야 할 의무가 있다(제1항). 제15조제2항에서는 불이익대우로 인한 비재산적 손해(Nichtvermögensschaden)에 대한 위자료 지급을 규정하고 있다. 비재산적 손해에 대한 위자료는 사용자가 불이익대우 금지에 위반한 경우 사용자의 과실책임과 무관하게 이루어지는 제재를 의미한다. 징벌적 손해배상제

도가 독일 법체계와 부합되지 않는다는 점을 분명히 하면서 과실 요건을 묻지 않는 위자료제도를 도입한 것이다.

이러한 비재산적 손해에 대한 위자료는 유럽연합지침과 유럽사법재판소 판례를 통해 요구된 것으로 사용자가 불이익대우 금지에 위반한 경우 사용자의 과실 책임과 무관하게 이루어지는 제재를 의미한다. 재산적 손해의 경우 사용자가 의무위반에 대해 과실책임을 져야하는 경우에만 손해배상청구가 인정되는 것과 달리 비재산적 손해에 대한 배상의무는 사용자의 과실책임 유무에 좌우되지 않는다. 또한 동법 제16조에서는 성희롱 피해근로자, 관련 증인 등이 동법 상의 권리를 행사하였다는 점 등을 이유로 사용자가 이들에게 불이익한 대우를 하는 것은 금지된다는 점을 규정하고 있다. 손해배상청구는 2개월의 기간 내에 사용자에게 서면으로 주장해야 한다(제15조제4항).

## 2) 직장 내 성희롱 피해자의 작업거부권 행사(Leistungsverweigerungsrecht)

독일은 근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 혹은 명백히 부적절한 조치를 취한다면 근로자는 임금은 그대로 받으면서 근로를 거부할 수 있는 이른바 작업거부권을 명문화하고 있는 점이 특징적이다. 근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 혹은 명백히 부적절한 조치(offensichtlich ungeeignete Maßnahmen)를 취한다면 당해 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리, 이른바 작업거부권을 행사할 수 있다(제14조제1문).

동 규정에 따른 근로자의 권리는 직장 내에서의 인간의 존엄성 보호라는 관점에서 이해되어야 한다. 동법 상의 괴롭힘 내지 성희롱에 의해 인간의 존엄성이 침해되는 상황 하에서 계속 전과 같이 일하도록 하는 것은 어느 누구에게도 기대할 수 없는 경우라는 것이다. 직장 내 괴롭힘이나 성희롱의 위협으로부터의 근로자 개인 보호의 필요성에 근거하여 위와 같은 권리가 보장되는 것이고 사용자는 이러한 근로자의 권리에 상응하는 의무를 부담하여야 한다.<sup>85)</sup>

작업거부권은 객관적인 성희롱 발생 또는 성희롱의 위협과 이로 인한 작업거부의 필요성이 인정되어야 한다는 점에서 보다 엄격한 요건을 필요로 한다고 할

85) 박선영 외(2011), 앞의 보고서(주 11), 131면.

수 있다. 작업거부권의 요건은 다음과 같다.<sup>86)</sup>

#### 가) 사용자의 적절한 조치의무 불이행

피해를 주장하는 근로자가 작업거부권을 행사하기 위한 첫 번째 중요한 요건은 사용자가 직장 내 괴롭힘이나 성희롱을 중단시키기 위한 조치를 취해야 할 필요가 있는 상황에서 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치를 취하였어야 한다.

#### 나) 근로자의 개인적 관련성

근로자의 개인적 관련성은 어느 근로자집단의 누군가가 직장 내 괴롭힘을 당하였지만 구체적인 근로자에 대한 불이익대우가 개인적으로 문제되지 않은 경우에는 작업거부권을 행사할 수 없음을 의미한다.<sup>87)</sup>

#### 다) 근로자 보호의 필요성

근로자 보호를 위하여 업무활동의 중단이 필요해야 한다는 점이다. 이 요건으로부터 비례성의 원칙이 도출된다. 즉, 피해근로자에 대한 보호가 다른 완화된, 영향력이 적은 여타의 조치에 의해서는 달성될 수 없을 때에 작업거부가 비로소 허용된다.<sup>88)</sup>

### 3) 근로자의 작업거부권 행사의 효과

작업거부권 행사의 요건이 충족되어 근로자가 작업거부권을 행사하는 경우 사용자는 이를 이유로 당해 근로자에게 불리한 처우를 하는 것이 금지된다(제16조). 작업거부권의 가장 중요한 법적 효과는 작업을 거부하는 기간 동안의 임금 지급이 보장된다는 것이다. 보장되는 임금 금액은 만일 문제의 기간 동안 근로자가 정상적으로 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금액이다. 금지되는 불리한 처

86) 박귀천(2011), 앞의 글(주 34), 20면.

87) 박귀천(2011), 앞의 글(주 34), 22면.

88) 박귀천(2011), 앞의 글(주 34), 23~24면 참조.

우에는 각종 수당의 감액 등 재정적으로 불리한 처우, 신분 상 불리한 처우 등이 모두 포함된다. 예를 들어 근로자가 평상시에 정기적으로 근로계약 상 정해진 업무 이외의 업무를 하였고 이에 대한 임금을 지급받아 왔다면 이 역시 작업거부 기간에도 계속 지급되어야 하는 임금에 해당된다. 반면 식당 종업원이 손님들로부터 임의로 받는 팁은 작업거부기간 동안 지급받을 수 있는 임금에 해당되지 않는다.

직장 내 괴롭힘이나 성희롱 피해 근로자의 작업거부권이 피해근로자 보호를 위한 법적 제도로서 오랫동안 유지되어 오고 있음에도 불구하고 이 권리가 현실에서는 이용되기 어려운 한계와 문제점을 가지고 있음이 지적된다. 무엇보다도 직장 내 성희롱이나 괴롭힘에 대하여 사용자가 적절한 조치를 취하지 않았음을 주장하며 근로자가 출근하지 않는 경우, 만일 작업거부권 행사를 위한 법적 요건이 인정되지 않는 상황이라면 이로 인한 법적 부담을 근로자가 부담하게 되고 최악의 경우에는 근로자는 무단결근 등을 이유로 해고될 수도 있기 때문에 이 정도의 위험부담을 감수할 수 있는 근로자가 있겠는가라는 점이다. 특히 이러한 입장을 피력하는 측에서는 근로자의 작업거부권이 법적으로 인정된다는 점에 대한 입증책임은 원칙적으로 근로자가 부담해야 한다는 점을 논거로 든다.<sup>89)</sup>

#### 4) 노동법원 제소

동법 제17조제1항에서는 단체협약 당사자, 사용자, 근로자 및 그들의 대표들이 동법에서 정하고 있는 목적의 실현을 위해 그들의 임무와 행동가능성의 범주 내에서 참여할 것을 요구받는다고 규정하고 있다. 또한 동조 제2항에 따르면 사업장협의회와 사업장을 대표하고 있는 노동조합은 사용자가 동법 제6조 이하의 규정들(불이익대우로부터 근로자 보호에 관한 규정)에 대해 중대한 위반을 한 경우 「사업장조직법」 제23조제3항제1문의 전제조건 하에서 소송을 제기할 수 있다고 규정하고 있다. 사용자가 동법 상의 보호 규정에 대한 중대한 위반을 함에 따라 피고용인이 그의 법적 지위를 침해받게 된 경우에 사업장협의회와 노동조합이 노동법원에 제소할 수 있는 것이다.<sup>90)</sup>

89) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 113면.

90) 박귀천(2011), 앞의 글(주 34), 16~17면 참조.

## 4. 영국

### 가. 관련 법제

영국은 유럽연합 회원국이기 때문에 EU(구 EC) 위원회가 채택한 규범들을 준수할 의무를 갖지만,<sup>91)</sup> 1998년에 발표한 「21세기의 평등 - 영국을 위한 새로운 성평등법」(Equality in the 21st Century - A New Sex Equality Law for Britain)에서 영국에서 성희롱에 관한 명확한 정의나 대책을 규정한 국내법이 없다는 문제를 지적하고 성희롱에 관한 국내입법을 제안하였다.<sup>92)</sup>

그리하여 2010년 개정된 「평등법」(Equality Act 2010)에서 기존의 개별 차별금지 법률들을 폐지하면서 이들을 통합하는 내용으로 구성하였다. 성희롱에 대해서는 동법 제26조 괴롭힘(Harassment)에 정의규정을 두었다. 다만 이 조항은 성희롱에만 국한하지 않고 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교나 신앙, 성별 및 성적 지향을 이유로 한 괴롭힘을 포함하고 있다.<sup>93)</sup> 제26조에 의하면 다음과 같은 경우 괴롭힘(Harassment)에 해당한다.<sup>94)</sup>

91) EC위원회가 채택한 「직장에서의 여성과 남성의 존엄의 보호에 관한 권고」(92/131/EEC)와 「성희롱에 대처하기 위한 EC 행동규범」 등이 있다.

92) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 121면.

93) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 128면.

94) Equality Act 2010 제26조 Harassment

- (1) A person (A) harasses another (B) if—
  - (a) A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and
  - (b) the conduct has the purpose or effect of—
    - (i) violating B's dignity, or
    - (ii) creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.
- (2) A also harasses B if—
  - (a) A engages in unwanted conduct of a sexual nature, and
  - (b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b).
- (3) A also harasses B if—
  - (a) A or another person engages in unwanted conduct of a sexual nature or that is related to gender reassignment or sex,
  - (b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b), and
  - (c) because of B's rejection of or submission to the conduct, A treats B less favourably than A would treat B if B had not rejected or submitted to the conduct.
- (4) In deciding whether conduct has the effect referred to in subsection (1)(b), each

<p>제26조(괴롭힘)</p> <p>1. 만약 A가 다른 사람 B에게 다음의 행위를 하면 괴롭힘에 해당한다.</p> <p>(a) 중요하게 보호되어야 할 사항에 대해 상대방이 원치 않는 행위를 한 경우</p> <p>(b) 다음과 같은 목적이나 효과를 갖는 행위를 한 경우</p> <p>(i) B의 품위를 손상시키거나</p> <p>(ii) B에게 위협적인, 적대적인, 모멸적인, 굴욕적인 또는 모욕적인 환경을 조성하는 것</p> <p>2. A가 B에게 다음과 같은 행위를 한 경우에도 괴롭힘에 해당한다.</p> <p>(a) A가 상대방이 원치 않는 성적인 성격을 갖는 행위를 한 경우</p> <p>(b) 그 행위가 1. (b)에 언급된 목적이나 효과를 가지는 경우</p> <p>3. A가 B에게 다음과 같은 행위를 한 경우에도 괴롭힘에 해당한다.</p> <p>(a) A 또는 다른 사람이 상대방이 원하지 않는 성적 성격을 갖는 행위나 성전환이나 성별에 관련된 행위를 한 경우</p> <p>(b) 그 행위가 1. (b)에 언급된 목적이나 효과를 가지는 경우</p> <p>(c) B의 거절 또는 그 행위에 대한 굴복을 이유로 A가 B가 그 행위를 거절하지 않았거나 그 행위에 굴복하지 않았을 때보다 A가 B를 부당하게 대우하는 경우</p> <p>4. 행위가 1. (b)에 언급된 효과를 가졌는지를 결정하는데 있어서, 다음과 같은 사항이 반드시 고려되어야 한다.</p> <p>(a) B의 지각</p> <p>(b) 해당 사안에서 다른 정황들</p> <p>(c) 그 행위가 가져온 효과가 합당한 것인지 여부</p> <p>5. 중요하게 보호되어야 할 사항들 · 연령, 장애, 젠더 재배치, 인종, 종교나 신앙, 성별, 성적 지향</p>
---

#### 나. 성희롱 피해자 보호 제도

2010년 「평등법」의 위반과 그에 대한 구제절차에 관련하여서는 Part 9(Enforcement) 제2장 민사법원(Civil courts) 제114조부터 제119조까지와 제3장 고용심판소(Employment Tribunals) 제120조부터 제126조까지에서 규정하고 있다. 영국에서 고용상 차별 등의 노동사건은 고용심판소(Employment Tribunal)의 심판절차에 의하여 해결하기 이전에 조정중재부(Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS)의 조정절차를 통해 해결을 시도하는 “조정전치주의”를 채택하고 있다.

of the following must be taken into account—

- (a) the perception of B;
  - (b) the other circumstances of the case;
  - (c) whether it is reasonable for the conduct to have that effect.
- (5) The relevant protected characteristics are—
- age; disability; gender reassignment; race; religion or belief; sex;
  - sexual orientation.

고용 상의 차별을 받았다고 생각하는 사람은 차별이 발생한 날로부터 3개월 이내에 신청서를 고용심판소에 제출하면 신청서는 고용심판소 사무소에서 ACAS에 보내게 되는데, ACAS에 있어서 가장 보편적인 분쟁해결수단은 ‘조정’이다. 조정은 일반적으로 노동분쟁의 당사자가 자주적으로 교섭과 합의를 통하여 분쟁을 해결할 수 있도록 법적 정보 및 지식을 제공하거나 또는 필요에 따라서 조언을 하므로 중재와는 성격이 다르다. 그러나 조정은 당사자의 자주성을 기초로 하여 개시되므로 조정에 들어가기 전에 원칙적으로 당사자의 동의가 필요하다.

조정을 통해 당사자 간의 합의가 이루어지면 신청은 철회되고, 합의에 이르지 못하면 고용심판소에서 심리를 시작한다. 심문 후 권리확인명령, 보상금지급명령, 작위행위 등의 명령이 내려지며, 고용심판소의 명령에 불복하면 고용항소심판소, 항소원민사부, 귀족원에 상소할 수 있다.

## 5. 일본

### 가. 관련 법제

일본 「노동기본법」 제4조에 “사용자는 노동자가 여성이라는 것을 이유로 임금에 대해 남성과 차별적 취급을 해서는 안 된다.”라는 규정을 두고 제119조에서 제4조 위반행위에 대해 처벌을 하지만, ‘임금 차별’만을 규율 대상으로 하기 때문에 임금 외 다른 근로조건이나 배치, 승진, 퇴직 등에서 성별을 이유로 차별을 가한 경우에는 이를 명시적으로 금지하는 규정이 없는 상태였다.

그러다 일본은 1980년 7월 17일, 유엔여성차별철폐협약(CEDAW)에 가입하고 1985년 6월 25일 비준하면서 UN으로부터 협약 기준에 따라 차별금지법령이 제정되어야 한다는 압박을 받으면서 결국 1985년 「고용 분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우 확보 등 여자노동자의 복지 증진에 관한 법률」(이하 “균등법”이라 한다)을 제정하였다.<sup>95)</sup>

95) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 138면.

## 나. 균등법의 주요 내용

현행 「균등법」은 최종 2012년 5월 23일에 개정된 것으로, 모두 5개의 장과 33개 조문으로 되어 있다.<sup>96)</sup>

제1절은 우리 「남녀고용평등법」 제2장 제1절과 유사하게 고용의 각 단계에서 차별을 금지하는 개별적인 조항들을 두고 있는데, 모집·채용(제5조), 배치·승진·교육훈련·복리후생·고용형태 변경·퇴직권유·정년·해고·노동계약 변경(제6조)에서 성별을 이유로 한 차별을 금지하고 있다.

이들 각 영역에서 “성별 이외 사유를 요건으로 하지만 이 요건을 충족시키는 남성 및 여성의 비율 기타 사정을 감안하여 실질적으로 성별을 이유로 한 차별이 될 우려가 있는 조치로서 후생노동성령으로 정하는 것에 대해서는 당해 조치의 대상이 된 업무의 성질에 비추어 당해 조치의 실시가 당해업무의 수행 상 특히 필요한 경우, 사업운영상황에 비추어 당해조치의 실시가 고용관리상 특히 필요한 경우 기타 합리적 이유가 있는 경우가 아니면 이를 행해서는 아니된다.”라고 하여 간접차별 또는 결과적 차별을 금지하는 규정을 두고 있다(제7조).

우리 법의 적극적 고용개선조치와 마찬가지로 “고용 분야에서 여성의 균등한 기회 및 대우 확보에 지장이 되는 사정을 개선할 목적으로 여성노동자에게 행하는 조치를 강구하는 것을 저해해서는 안 된다.(제8조)”라는 조항, 혼인·임신·출산 등을 이유로 한 퇴직사유 예정, 해고를 금지하는 조항(제9조)을 두고, 아울러 “임신 중의 여성노동자 및 출산 후 1년을 경과하지 않은 여성노동자에 대해 행하는 해고는 무효로 한다.”라는 규정을 두고 있다(제9조제4항).

그리고 제5조에서 제7조 및 제9조에 정한 사항에 관해 “사업주가 적절하게 대처하기 위해 필요한 사항”을 후생노동성 지침으로 정한다고 규정하고 있다(제10조).

## 다. 사업주가 강구할 조치

제2장 제2절에는 ‘사업주가 강구해야 할 조치’를 정하고 있는데, 먼저 우리 법 ‘성희롱’에 해당하는 ‘직장에서의 성적 언동’에 관하여, “사업주는 직장에서 행해지는 성적 언동에 대하여 그 고용하는 노동자의 대응에 의해 당해 노동자가 그 노동조건 관련 불이익을 받거나 당해 성적 언동에 의해 당해 노동자의 취업환경

96) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 140면 이하 참조.

을 해치지 않도록 당해 노동자로부터 상담에 응하고, 적절한 대응을 위해 필요한 체제를 정비하는 등 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다.”라고 정하고(제11 조제1항), 후생노동대신은 이 사업주의 ‘조치’에 관해 지침을 정해야 한다고 하고 있다(제2항).

1) 사업주가 직장에서 성적 언동에 기인한 문제에 관하여 고용관리 상 강구해야 할 조치에 관한 지침<sup>97)</sup>

사업주가 강구할 「직장 내 성적 언동에 기인한 문제에 관한 고용관리 상의 조치」로서 후생노동성고시는 사용자의 지침으로 구체적인 내용을 담고 있어 참고할만하다.<sup>98)</sup>

1. 사업주의 방침의 명확화 및 그 주지·계발
  - (1) 직장 내 성희롱의 내용, 성희롱이 발생해서는 안 된다는 방침을 명확하게 하고 감독자를 포함한 근로자에게 주지·계발할 것
  - (2) 성희롱 행위자에게 엄정하게 대처한다는 방침과 대처 내용을 취업규칙 등의 문서에 규정하고, 관리감독자를 포함한 근로자에게 주지·계발할 것
2. 상담에 응하고 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제의 정비
  - (3) 상담창구를 사전에 정할 것
  - (4) 상담창구 담당자가 내용이나 상황에 따라 적절하게 대응할 수 있도록 할 것
3. 직장 내 성희롱에 관한 사후의 신속하면서 적절한 대응
  - (5) 사실관계를 신속하고 정확하게 확인할 것
  - (6) 사실확인을 할 수 있는 경우는 행위자 및 피해자에 대한 조치를 적절하게 할 것
  - (7) 재발방지를 위한 조치를 강구할 것
4. 위의 조치와 아울러 강구해야 할 조치
  - (8) 상담자 행위자 등의 프라이버시를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고, 주지할 것
  - (9) 상담한 것, 사실관계의 확인에 노력한 것 등을 이유로 불이익한 취급을

97) 2006년 후생노동성고시 제615호.

98) 박선영 외(2011), 앞의 보고서(주 11), 140면.

하여서는 안 된다는 것을 정하고, 근로자에게 주지·계발할 것

## 2) 권고의 불이행 시 공표

사업주가 조치 의무 위반에 대한 시정권고에 따르지 않을 경우 기업명이 공표되고(균등법 제30조), 사업주가 보고징수에 따르지 않을 경우 또는 허위보고를 한 경우 20만 엔 이하의 과료에 처해질 수 있다(균등법 제33조).

## 3) 성희롱 관련 강행적 구제절차의 부재

「균등법」은 제2절 “사업주가 강구할 조치”의 내용으로 「직장 내 성적 언동에 기인한 문제에 관한 고용관리상의 조치」라고 하여 성희롱의 금지만을 규정하고 있을 뿐, 그밖에 취해야 할 조치 등은 모두 후생노동성 대신의 지침에 위임하고 더 이상의 구체적인 규정을 두지 않고 있다. 「균등법」에는 의무 위반에 대한 제재와 명령 등 강행적 수단에 의한 구제절차가 없으며, 사법적 절차에서 입증책임 전환과 같은 별도 규정은 없다.<sup>99)</sup>

후생노동성 지침에서 성희롱 관련 방침과 관련하여 상담에 대한 적절한 대응, 신속하고 적절한 대응(정확한 조사, 행위자와 피해자에 대한 적절한 조치, 프라이버시 보호, 불이익 취급 금지) 등에 관한 규정을 두고 있기는 하지만, 법문으로 명확하게 정하고 있는 것이 아니기 때문에 성희롱 피해 고지자에 대한 불이익 취급이나 불조치에 대해 아무 제재를 할 수 없고, 법적으로 성희롱 예방교육을 실시할 의무도 없다.

그러나 분쟁해결 또는 구제와 관련해서는 성차별 또는 성희롱으로 생기는 문제를 원칙적으로 ‘민사상 분쟁(trouble)’이라고 규정한 다음 ‘분쟁해결’이라고 하지 않고 ‘분쟁해결원조(지원)’라고 하여 상담과 지자체의 ‘기회균등조정회의’를 통한 조정안을 제시하고 있을 뿐인데, 연간 조정 건수(2012년 기준 63건) 자체는 많지 않으나 수용률은 상당히 높은 편이다.<sup>100)</sup>

99) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 150면.

100) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서(주 28), 150면.

## 6. 소결: 각국의 제도 비교 및 검토

### 가. 법제 비교

미국, 독일 등의 차별금지 관련 법률은 직장 내 성희롱을 차별의 한 유형으로 규정하고 있다. 직장 내 성희롱이 차별과 동떨어진 별개의 행위 유형이 아니라 성차별에 해당된다는 점은 오늘날 법리적으로 인정되고 있다.

독일의 경우 「일반적 동등대우법」은 비교적 체계적이며 성희롱의 개념과 적용범위, 그리고 사업자의 책임과 의무, 이의제기 및 손해배상 등의 구제방안 및 절차에 이르기까지 상세하게 성희롱 행위나 차별 관련규정을 마련해 두고 있다. 이러한 입법 내용은 성희롱 행위를 비롯한 불이익 행위를 사전에 예방하고, 발생한 이후에는 사안에 대한 효율적인 법적용이 가능하도록 한다고 할 수 있다.

우리의 경우 현행 법체계상 성차별·성희롱에 대한 규율이 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」 등에 산재하고 있어 통일적 규율을 위한 일원화된 법률이 필요하며 성희롱 예방 및 구제 방안 강화를 보다 정교하게 법제화할 필요가 있다. 성희롱 예방 및 사후조치에 관한 규정이 모두 더 구체적으로 정비되어야 한다.

### 나. 2차 피해 및 불이익조치 금지 규정

비교법적으로 보면 사업주의 성희롱 피해자 등에 대한 불이익조치 금지 규정은 특별히 별도로 규정하고 있지 않다. 미국의 경우 「민권법」 제7편의 성희롱 금지와 관련하여 성희롱 및 성희롱 피해자에 대한 사업주의 조치가 차별에 해당 하는지 여부가 중요한 쟁점일 뿐이다. 성희롱 ‘2차 피해’라는 개념도 법제에는 명시적으로 사용하고 있지 않다.

미국의 경우 성희롱 그 자체로 인한 피해나 이들 피해자에 대한 불이익조치로 인한 2차 피해를 별도로 구분하지 않는다. 성희롱 2차 피해, 예컨대 해고, 좌천 등의 부당한 처우는 기본적으로 「민권법」 제7편의 차별금지 조항의 위반 여부에 따라 이루어지며, 이 모든 구제는 민사적 구제이다. 그리고 징벌적 배상으로 성희롱으로 인한 경제적 손실이 매우 크다는 점을 경고함으로 기업에 대하여 그 예방과 구제를 위한 노력을 하도록 사실상 강제하고 있다.

독일의 경우에 성희롱에 있어서 가해자에 대한 해고 등의 징계조치의 정당성 여부가 다투어질 뿐이지 피해자의 피해사실 신고로 인해 피해자가 겪는 2차 피해 사례는 거의 없는 것으로 보인다. 성희롱 가해자에게 해고 조치하는 사례는 우리나라라면 너무 엄격하다고 볼 것인데 가해자에 대해 엄중한 제재를 가하고 있다. 독일에서는 성희롱에 대한 대처가 오랜 시간에 걸쳐 정착되어 가면서 피해자의 신고가 있으면 법률이 규정한 절차에 따라 피해자의 의견청취, 노사협의회 청문 등의 절차를 거쳐 적절한 징계조치가 부과되고 있기 때문에 우리나라처럼 성희롱 피해자가 진정이나 고소 이후 불이익조치를 당하는 경우는 거의 발생하지 않는 것으로 보인다.

#### 다. 사용자의 조치

성희롱이 직장 내에서 발생했을 경우 사업주가 신속히 합리적 조치를 이행해야 하는 것이 가장 중요하므로 즉각적인 대응이 바로 실행되도록 법제화하고 있다. 미국의 경우에는 성희롱 예방을 위한 사용자의 조치가 매우 구체적이고 엄격하게 규정되어 있다. 미국의 1980년 「EEOC 성적 차별에 대한 지침」에서는 사업주는 성희롱을 예방하기 위한 필요한 모든 수단을 강구하여야 하고, ‘알았거나 알았어야만 하는’ 작업장 내의 성희롱에 대해 즉각적인 조치를 취하지 않는 경우에 책임져야 한다고 한다. 미국의 1999년 EEOC는 「관리자에 의한 불법적인 괴롭힘에 대한 대리 사용자의 책임에 관한 지침」에서도 사용자는 모든 성희롱에 대하여 적절한 방지 및 구제책을 취하여야 하며 관리자가 창출한 적대적 근로환경에 대하여 대리 책임이 있다고 한다.

사용자는 관리자와 책임자가 조직의 성희롱 방지 정책과 고충처리 절차에 의거한 자신의 책임을 이해하도록 하며, 관리자와 책임자의 행동을 계속 파악하여 조직의 성희롱 방지 프로그램에 따라 자신의 책임을 수행하는지 확인해야 한다. 사용자는 그러한 준수를 공식적 업무평가에 포함시키고 성희롱 관련 불만에 대한 기록을 유지하여 동일한 개인에 의한 반복적인 괴롭힘을 파악하여 징계조치를 할 필요가 있다.

#### 라. 성희롱 발생 후 2차 피해 예방 조치

무엇보다 성희롱 피해사실이 확인될 경우에 지체 없는 조치가 뒤따르지 않는다면 그것은 피해자에 대한 불이익 혹은 2차 피해로 연결될 것이다. 미국에서처럼 피해자가 주장하는 내용이 사실로 확인되기 전이라도 혐의를 받는 가해자에 대하여 즉각적이고도 필요한 적절한 조치를 취하여야 한다. 근로자가 보복적 의도로 불이익조치를 받았다는 직접적인 증거를 제출하지 못한 경우에도 고용 상 겪은 차별에 대하여 근로자가 거부 입장을 표시하거나 해당기관에 구제절차를 요청한 사실을 안 직후 사업주측이 불이익조치를 한 경우 양자 사이에 인과관계가 추정되게 해야 한다.

성희롱 예방교육도 중요하지만 성희롱이 발생한 경우 지켜야 할 내용 등을 자치 규정 등을 통해 미리 명확히 규정하는 것은 구제절차에서 매우 중요하다. 미국 EEOC의 지침이나 일본의 후생노동성의 지침이 참고가 될 것이다. 그리고 독일에서 사업장 내에서의 해결에 중점을 두는 방식과 미국의 EEOC의 성공적인 조정제도는 합리적인 성희롱 피해구제 방법으로 원용할 필요가 있다.

또한 독일과 같은 작업거부권 규정의 법제화, 휴가청구권 등의 법제화가 적극적으로 고려되어야 한다. 근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 혹은 명백히 부적절한 조치를 취한다면 근로자에게 임금은 그대로 받으면서 근로를 거부할 수 있는 독일법의 작업거부권을 보장해 줄 필요가 있다.



## IV

# 성희롱 2차 피해에 대한 진정 및 상담 사례 분석

1. 국가인권위원회의 성희롱 2차 피해 관련 사건 분석 81
2. 민간 고용평등상담실 성희롱 상담 사례 분석 95
3. 소결 110



이 장에서는 국가인권위원회에 접수된 진정/상담 사건 중 성희롱 2차 피해 관련 사례와 민간 고용평등상담실(한국여성민우회, 한국여성노동자회, (사)여성노동법률상담센터)에 접수된 성희롱 상담 중 2차 피해 관련 사례 분석을 통해서 현행 성희롱 관련법의 2차 피해 예방과 구제에 대한 문제점과 개선방안을 검토·분석한다.

## 1. 국가인권위원회의 성희롱 2차 피해 관련 사건 분석

국가인권위원회는 「국가인권위원회법」 제2조제3호에 따라 성희롱 행위를 “평등권 침해의 차별행위”로 정의하여 “업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용 상의 불이익을 주는 것”(제2조제3호라목)으로 규정하고 있다.

위 규정에 따라 국가인권위원회는 성희롱 진정사건을 1) 당사자 적격성, 2) 업무 관련성, 3) 성적 언동 여부, 4) 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼거나 성적 언동 등에 대한 불응을 이유로 고용 상의 불이익을 받았는가 여부를 기준으로 성희롱 성립 여부를 판단하고 있다. 성희롱의 2차 피해는 성희롱 사건의 성립 여부를 판단하고, 이에 대한 성희롱 행위자와 사용자에 대한 책임 범위 안에서 다루어지고 있다.

그리고 「국가인권위원회법」 상 진정사건을 처리하는 과정에서의 2차 피해는 진정자, 증인, 진술자 등에 대한 불이익 처분 금지(제55조제1항) 등을 통해 규제를 하고 있다. 즉, 누구든지 국가인권위원회에 진정하였다는 이유만으로 해고, 부당한 대우, 그 밖의 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 않도록 규정하고 있다.

국가인권위원회는 “성희롱은 발생 자체만으로도 심각한 신체적·정신적 피해를 수반하지만, 이후 성희롱 사건의 처리과정에 따라 더욱 심한 피해를 겪게 되기도 한다. 특히 조직의 안녕과 질서유지를 높은 가치로 여기는 조직문화에서는 성희롱을 문제시한다는 이유만으로 피해자가 불이익을 입게 될 가능성이 커서 오히려 피해자가 정신적 피해와 후유증에 시달리고 직장을 그만두게 되거나 인

사 상 불이익을 받게 되는 경우가 발생한다.”<sup>101)</sup>라고 하여 성희롱 2차 피해의 심각성을 명확하게 인식하고 있다.

이하에서는 2011~2015년까지 국가인권위원회에 접수되어 성희롱으로 결정된 사건 중 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집』<sup>102)</sup>(이하 “결정례집 사건”이라 한다)과 결정례집에 포함되어 있지는 않으나<sup>103)</sup> 국가인권위원회에 진정/상담된 사건 중 성희롱 2차 피해와 관련된 내용이 포함되어 있는 사건(이하 “진정/상담 사건”이라 한다)<sup>104)</sup>을 중심으로 성희롱 2차 피해의 유형과 특징을 살펴본다.<sup>105)</sup>

<표 IV-1> 국가인권위원회 성희롱 2차 피해 관련 분석 대상 사건

(단위: 건)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	계
결정례집 사건	1	4	3	-	-	8
진정/상담 사건	14	17	13	17	7	68
계	15	21	16	17	7	76

- 101) 국가인권위원회 2008. 8. 25, 07진차463 결정; 박미숙(2015), “성희롱 피해자 보호제도의 현황과 과제”, 『젠더법학』 제6권 제2호, 한국젠더법학회, 57면 재인용.
- 102) 국가인권위원회의 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집 제4집』(2011), 『국가인권위원회 성희롱 진정사건 백서(부록: 성희롱 시정 권고 사례집 [제5집])』(2012), 『국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집 제6집』(2014)에 실린 전체 성희롱 사건 중 2011~2013년까지 결정된 성희롱 사건(40건) 중에서 성희롱 피해자에 대한 2차 피해와 관련이 있다고 선별된 8건을 분석하였다.
- 103) 결정례집 사건 중 국가인권위원회 2012. 2. 22, 12진정0044200 결정[보험판매사 대표의 설계사에 대한 성희롱]와 국가인권위원회 2012. 9. 17, 12진정0457800 결정[헬스클럽 팀장의 팀원에 대한 성희롱]은 진정/상담 사건과 중복되는 사건으로 결정문상에는 성희롱 2차 피해에 대한 부분이 언급되지 않았으나, 상담내용에는 2차 피해 부분이 드러나 진정/상담 사건으로 처리하여 분석하였다.
- 104) 진정/상담 사건은 국가인권위원회가 2011년 3월 28일부터 2015년 7월 9일까지 성희롱으로 진정/상담된 사건 중에서 성희롱 피해자에 대한 2차 피해와 관련된 사건만을 선별한 68건의 사건을 대상으로 한다.
- 105) 결정례집 사건의 경우 국가인권위원회에서 “결정 일자”를 기준으로 표기하고, 진정/상담 사건의 경우 국가인권위원회에 접수된 일자를 기준으로 표기한다.

### 가. 성희롱 2차 피해 관련 진정/상담 사례 검토

국가인권위원회에 2011년 3월 28일부터 2015년 7월 9일까지 진정/상담된 사건 중 성희롱 2차 피해와 관련된 내용이 포함되어 있는 사건 총 68건을 유형별로 분석해 보면 다음과 같다.

성희롱 2차 피해의 유형은 사업주 등 기관의 장이 아무런 조치를 취하지 않는 것(미조치)에서부터 성희롱 행위자에 의한 2차 피해, 성희롱 피해자의 사직, 성희롱 피해자 징계 및 해고, 성희롱 피해자에 대한 부당한 인사조치, 성희롱 행위자에 대한 불충분한 조치 또는 우호적인 조치, 담당자(상사, 고충상담원, 대표 등)·동료에 의한 2차 피해, 피해사실 공개, 성희롱 피해자의 미채용·계약 해지, 성희롱 피해자에 대한 보호 조치 미흡 등 여러 가지로 발생되고 있었다. 또한 사례별로 단일 유형이 발생하는 경우도 있었지만, 여러 유형이 복합적으로 발생하는 경우가 대부분이었다.

이에 아래에서는 국가인권위원회의 진정/상담 사례 중 2차 피해가 발생한 사건을 유형화하여 검토한다. 구체적인 2차 피해 유형과 발생빈도는 아래 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 국가인권위원회 성희롱 진정/상담 사례 중 2차 피해 유형과 발생빈도

(단위: 건)

구분	중복건수*
- 성희롱 피해자의 고충처리에 대한 미조치	26
- 성희롱 행위자에 의한 2차 피해	15
- 성희롱 피해자의 사직	10
- 성희롱 피해자에 대한 징계	9
- 성희롱 피해자에 대한 해고	8
- 성희롱 행위자에 대한 불충분한 조치	5
- 기관 담당자(고충처리담당자, 상사 등)의 2차 피해	4
- 성희롱 피해 사실 공개	3
- 피해 사실에 대한 문제제기로 성희롱 피해자 미채용	2
- 동료에 의한 2차 피해	2
- 성희롱 행위자에 대한 우호적 조치	2
- 성희롱 피해자에 대한 부당한 인사조치	1
- 성희롱 피해자에 대한 계약 해지	1
- 성희롱 피해자에 대한 조치 미흡	1
<b>계</b>	<b>89</b>

\* 국가인권위원회 성희롱 진정/상담 사례 중 2011. 3. 28.~2015. 7. 8. 기간에 접수된 사건임.

\* 전체 분석 대상 사례 68건 중 성희롱 2차 피해 유형이 1개 유형 이상 발생한 사례를 유형으로 각각 구분하여 정리한 건수임.

성희롱 2차 피해 발생 유형을 구분해보면(중복건수를 기준으로 설명), 성희롱 피해자가 문제제기를 했음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않는 것(미조치)이 전체 89건 중 26건(29.2%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 대부분 기관 내 책임자급에 해당하는 자에게 성희롱 사실을 알렸음에도 불구하고, 사건 자체를 언급하지 않거나 사건 해결을 약속하였음에도 사건 조사나 해결에 대한 구체적인 절차를 이행하지 않은 경우이다.

그 다음으로 성희롱 행위자(가해자)가 성희롱 피해자에게 2차 피해를 입힌 경우가 15건(16.9%)으로 나타났다. ‘가해자에 의한 2차 피해’의 유형은 성희롱 피해자에 대한 나쁜 소문을 내거나 성희롱 피해 사실을 공공연하게 유포하는 등의 행위를 한 경우와 성희롱 사건을 공식화(문제제기)한 피해자에게 협박 또는 추궁을 하는 등의 행위를 통해서 이루어지고 있었다.

세 번째로는 성희롱 피해로 인해 결국 성희롱 피해자가 사직하게 된 경우가 10건으로 나타났다. 사직의 이유는 회사가 아무런 조치를 취하지 않아 사직하거나 성희롱 행위자에 대해 제대로 처리하지 않아 피해자가 같은 공간에서 계속 근무하는 것이 불편하고 힘이 들어 어쩔 수 없이 사직하는 경우 등이었다. 게다가 성희롱 피해 사실을 문제제기 한 것을 이유로 오히려 피해자가 해고된 경우도 8건, 피해자 징계 9건으로 성희롱 피해자가 피해 사실의 공론화를 이유로 해서 불이익조치를 당하고 있었다.

현행 「남녀고용평등법」상 성희롱 피해자에 대한 불리한 조치가 금지되어 있고, 「국가인권위원회법」상에도 누구든지 사건 진정 등을 이유로 해서 불이익을 줄 수 없도록 규정하고 있음에도 불구하고 여전히 성희롱 피해자는 여러 형태의 복합적인 2차 피해를 경험하고 있는 것으로 나타났다.

따라서 현행 법 상 성희롱 피해자가 피해 사실을 소속 기관에 문제제기(고충 처리 요구)하였을 때 아무런 조치를 취하지 않는 것에 대한 제재와 성희롱 문제제기 이후 해고, 징계 등 그 밖의 불이익한 조치에 대해 세세한 규정을 도입하여 금지하고, 그러한 행위 발생 시 사용자에게 강력하게 책임을 지워야 할 것이다. 특히 「국가인권위원회법」상 진정자 등에 대한 불이익조치 금지 규정에 대해 아무런 제재 규정을 두고 있지 않은 것도 입법 개선이 필요한 부분이다.

그리고 성희롱 피해자가 재직 당시에 문제제기를 하지 못하고 사직한 이후에 성희롱 피해를 국가인권위원회 진정 등 공식적으로 문제제기 하는 경우 원상회

복을 위한 입법적 방안도 검토될 필요가 있을 것이다.

#### 나. 성희롱 2차 피해 관련 결정 사건 검토

1) 성희롱 피해자에 대한 피해구제가 미흡하여 사용자 책임을 인정한 경우

가) 국가인권위원회 2012. 6. 19, 11진정0698200 결정[대학 교수의 학생 성희롱]<sup>106)</sup>

이 사건은 000대학교 학생인 진정인에게 이 대학교 교수인 피진정인이 학업 지도 등을 빌미로 전화를 하고 문자를 발송하였으며, 중간고사 기간 동안 지속적으로 문자를 보내는 등의 행위를 한 것으로, 국가인권위원회는 성희롱 행위의 성립을 인정하였다.

그런데 사건을 처리하는 과정에서 학생의 소속 학과 조교는 피진정인의 답변을 진정인의 담당 튜터에게 전달하는 과정에서 진정인에게 손해가 될 수 있다고 말하고, 튜터는 진정인에게 학내 성희롱 전담부서를 찾는 데 어려움을 겪을 것이고, 성희롱 처리 절차가 미비하다는 내용을 전하였다. 또한 000대학교는 성희롱 사건을 기타 학생 상담에 포함하여 학생진로심리상담센터에서 처리하고 있었는데, 사건 발생 당해 직원 530여 명을 대상으로 성희롱 예방교육을 실시했으나, 이 교육에 교수, 조교는 의무수료대상이 아니었고, 피진정인과 학과 조교는 사건 발생 당해 성희롱 예방교육을 받지 않았다.

이에 대해서 국가인권위원회는 “진정인 측이 학내 성희롱 전담 부서를 찾지 못해 어려움을 겪고 상담 결과 피해 구제가 충분치 않았고, 학생의 소속 학과 조교는 해명을 요구하는 진정인에게 오히려 불이익을 암시하는 답변을 하여 진정인의 권리 구제를 저해한 것으로 인정”하면서, 000대학교 총장에게 진정인에 대한 2차 피해 방지 대책 마련, 성희롱 예방교육 실시, 재발방지 대책 수립을 권고하였다.

106) 국가인권위원회(2012), 앞의 결정레집(주 102), 350~360면 참조.

나) 국가인권위원회 2012. 6. 19, 11진정0600800 결정[정부출연 재단 대표의 성희롱 등]<sup>107)</sup>

이 사건은 000 지원단의 단장과 이사장을 겸하고 있는 피진정인 1과 지원단의 참여기관인 주식회사 00테크의 대표이사인 피진정인 2가 피진정인 1의 비서인 진정인에 대하여 성희롱을 한 것으로, 피진정인 1은 업무와 무관한 공무원과의 회식자리나 사적 모임에 진정인을 참석하도록 하고, 진정인에게 요구하여 둘이 저녁식사를 하고서는 노래방에서 진정인과 블루스를 추는 등의 행위를 하였다. 또한 피진정인 2와 함께하는 회식자리에서 원치 않은 성적 언동을 하였다. 피진정인 2는 위 회식자리의 노래방에서 진정인에게 춤을 추면서 자신의 성기를 진정인의 신체에 닿게 하고 손으로 진정인의 엉덩이를 치는 등의 성희롱 행위를 하였다.

이에 진정인은 피진정인 1의 언동과 피진정인 2의 행위를 이유로 정신과 진료를 받고 급성 스트레스 반응 및 주요 우울장애로 향후 3개월 이상 부정기 장기간 정신과적 전문치료 및 안정가료가 필요하다는 소견을 받았으며, ‘00여성의 전화’에서 성희롱에 대한 상담을 받았다.

그리고 진정인이 피진정인 1에게 노래방에서 피진정인 2의 성희롱 행위를 언급하자, 그것은 별일이 아닌 것 같다는 취지로 말하고, 지원단 직원에게 진정인과 대화해 볼 것을 지시하였다. 또한 피진정인 1은 진정인에게 수차 근무처나 근무부서를 옮길 것을 제안하다가 진정인이 이를 적극적으로 수용하지 않는다는 이유로 진정인을 질책하고, 진정인이 피진정인 2를 만나고 싶지 않다고 하였음에도 불구하고 문제를 해결한다며 진정인을 지원단장실로 억지로 데려가 피진정인 2와 대면하게 하였다. 이 때, 피진정인 2는 진정인에게 사과하고, 이후 사과문과 300만 원을 진정인의 아버지에게 전달하였으나 이를 받지 않았다.

진정인은 위와 같은 상황이 벌어지게 되면서 출근하지 않게 되고 약 1달 후 장기간의 무단결근을 사유로 해고되었다.

이에 진정인의 아버지는 진정인이 지원단에 근무하면서 성추행과 성희롱을 당하였다는 등의 민원을 제기하였고, 이에 대해 0000부(부처)는 별다른 조사나 조치 없이 민원인의 주장사실을 확인할 수 없으며, 성추행, 성희롱 등에 대해서는

107) 국가인권위원회(2012), 앞의 결정레집(주 102), 327~336면 참조.

형사절차를 통해 해결하도록 회신하였다.

오히려 피진정인 1은 진정인과 진정인의 아버지가 0000부에 허위로 진정서를 제출하고, 아버지가 피진정인 1에게 수차례 전화해 욕설하였다는 이유로 진정인과 아버지를 명예훼손과 「정보통신망 이용 촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 위반으로 고소하였으나 무혐의 처분되었다.

이에 대하여 국가인권위원회는 피진정인 1에게 “기관장으로서 소속 직원들이 성희롱 등의 위험 없이 안전하게 일할 수 있도록 환경을 조성하고, 성희롱이 발생하였을 때에는 그에 적합한 대응방안을 강구하여야 할 관리·감독상의 책임이 있음에도 진정인이 피진정인 2로부터 성희롱 당했음을 보고하자 그 피해의 의미를 축소하려 하거나 진정인을 다른 부서로 배치하려고 하고 진정인이 피진정인 2를 만나고 싶지 않다고 함에도 억지로 대면하게 함으로써 성희롱 사건에 대한 부적절한 대응으로 진정인의 피해를 악화시켰다.”라고 판단하여 진정인에 대한 손해배상금을 지급할 것을 권고하였다.

피진정인 2도 진정인과 아버지가 허위의 성추행 진정서를 제출하여 명예를 훼손하였다는 이유로 고소하였으나 이 역시 증거불충분 사유로 무혐의 처분되었다.

이에 진정인은 사건 진정을 제기하고, 피진정인 1의 고소행위에 대하여 무고로, 피진정인 2의 고소행위와 회식에서의 성희롱에 대하여 무고와 강제추행으로 고소하여 피진정인 2에 대한 진정은 관할 수사기관에 이송하였다.

그리고 피진정인이 소속된 지원단을 관리·감독하는 000장관에게 피진정인이 소속된 000지원단에 대한 성희롱 재발방지 대책을 수립·시행할 것을 권고하였다.

다) 국가인권위원회 2012. 12. 26, 12진정0688100 결정[토목설계회사 상사의 직원에 대한 성희롱]<sup>108)</sup>

이 사건은 토목설계 회사의 차장인 피진정인이 경리직원으로 근무하는 진정인에 대하여, 사무실에서 동영상 강의를 시청하는 것에 대해 “야동 봐? 야동 좀 그만 봐.”라고 하고, 근무 도중 힘이 없고 입맛이 없다는 진정인에게 “혹시 임신이 아니냐?”라고 말하고, 진정인이 챙겨먹는 약을 보고는 “피임약?”이라고 하는 등의 발언을 한 사건으로, 피진정인의 발언을 “일상적으로 직장 내에서 주고받는

108) 국가인권위원회(2014), 앞의 결정레집(주 102), 76~83면 참조.

대화의 수준을 벗어나는 것으로 보이고, 합리적인 여성의 관점에서 성적 굴욕감을 느끼게 하는 행위”로 보아 국가인권위원회는 성희롱에 해당한다고 결정하였고, 피진정인에게 특별인권교육을 수강할 것을 권고하였다.

그런데 이 사건에서 진정인이 반복되는 피진정인의 성적 언동에 대해 대표이사와 이사에게 호소하고, 동료 직원에게 확인을 구하여 피진정인에게 사실인정과 사과를 요구하였으나 피진정인의 형식적인 사과로 사건이 마무리되어 결국 회사를 그만두게 되었다. 진정인의 퇴사로 인한 경제적 손실을 고려하여 사용자에 대한 손해배상이 필요하나 사용자측이 퇴직금을 지급하기로 하고, 진정인이 실업급여를 받고 있어 사용자의 손해배상책임에 대해서는 권고하지 않았다.

다만, 이 회사는 진정사건 발생 이전에 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하지 않아 국가인권위원회는 사용자(000 대표이사)에게 직장 내 성희롱 예방교육 실시 등 재발방지대책을 마련할 것을 권고하였다.

라) 국가인권위원회 2013. 12. 19, 13진정0634900 결정[병원 상사의 직장 내 성희롱]<sup>109)</sup>

이 사건은 00병원 원무과 검진지원팀장인 피진정인이 같은 팀 소속 건강검진 관련 업무를 담당하는 진정인에게 “남자가 술 먹으면 꼬추가 서잖아요?”라는 등의 성적 발언을 한 사건으로, 국가인권위원회는 피진정인에게 특별인권교육 수강과 진정인에 대한 손해배상금 지급을 권고하였다.

사건이 처리되는 과정에서 피진정인이 진정인에게 고함을 지르면서 “얼토당토하지 않은 이야기하지 말고 경찰서 가서 시시비비 가리자”라고 하는 등의 위협을 가하여 피진정인을 협박 등의 혐의로 고소하였다.

이에 대해서 국가인권위원회는 “성희롱에 대한 절차를 외부 기관에 확인하거나 내부 신고한 이후 진정인에게 고함을 지르거나 위협을 가하는 등의 피진정인의 행위는 진정인에게 성희롱 피해를 당한 이후에 2차 피해를 주는 것으로 근무환경을 악화시키는 결과를 초래한 것”으로 보아 성희롱 피해자에 대한 2차 피해를 인정하였다.

00병원은 매년 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 있는데, 성희롱 예방교육

109) 국가인권위원회(2014), 앞의 결정레집(주 102), 126~131면 참조.

강사교육을 받은 경험이 없는 간호과장이 강의를 진행하고, 참석자 명단 이외에는 교육 자료를 따로 구비하지 않고 있었다. 또한 이 사건 진정에 대한 조사가 진행된 이후 직장 내 성희롱 예방 위원회를 구성하고, 성희롱 예방교육 업무지침서를 마련하였으나, 성희롱 예방 및 조치를 위한 내부 규정을 만들거나 성희롱 고충상담 창구 지정 등의 필요 절차를 갖추지 않고 있었다. 또한 사건 조사 이후 피진정인에 대한 징계 등의 조치 여부에 대한 언급 없이 피진정인의 사직 여부에 대한 확인만 했을 뿐이고 이 또한 지연되고 있는 상황이었다.

이에 대하여 국가인권위원회는 “남녀고용평등법 제12조에서 제14조에 따라 직장 내 성희롱의 방지 및 조치 의무에도 불구하고, 성희롱 예방교육의 운영 및 관리가 부실하고, 필요 서류를 구비하지 못하고 있으며, 성희롱 고충상담 창구 등 직장 내 성희롱 처리를 위한 규정과 절차 등을 마련하지 않았을 뿐만 아니라 진정인의 성희롱 피해 사실 신고에도 적절한 조치를 취하지 않은 점, 성희롱 신고 이후에 피진정인이 진정인을 위협하기도 하여 진정인이 피진정인을 협박 등의 혐의로 수사기관에 고소를 했음에도 불구하고 직장 내에서 즉시 분리조치 등을 취하지 않는 등 성희롱 피해자 보호에도 소홀하였다는 점” 등을 들어 피진정인의 소속기관의 장인 00병원장에게는 직장 내 성희롱 예방교육의 내실 있는 운영과 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고하였다.

## 2) 성희롱 사건에 대한 미조치로 사용자 책임을 인정한 경우

성희롱 피해자가 문제제기를 하였음에도 불구하고 기관 내에서 전혀 조치를 취하지 않은 것에 대해서 국가인권위원회가 사용자 책임을 인정하여 시정권고 사건으로 국가인권위원회 2011. 11. 7, 11진정0410400 결정[감리사 임원의 건설회사 여직원에 대한 성희롱]<sup>110)</sup> 사건이 있었다.

이 사건은 00학교 건설현장의 00종합건축사사무소(감리사) 직원인 피진정인이 00산업 컨소시엄(시공사) 직원인 진정인에 대해 진정인이 운전하는 차량으로 출근하는 중 원치 않은 신체 접촉과 성적 언동 등을 한 것에 대하여 성희롱을 인정한 사건이다.

진정인은 소속 시공사에 진정 관련 피해 사실을 보고하고, 감리사 본사의 담당 이사가 현장에 방문하여 피진정인과 동료 여직원을 면담, 조사한 결과 피진정인

110) 국가인권위원회(2012), 앞의 결정례집(주 102), 291~300면 참조.

을 현장에서 교체하기로 하였으나, 진행과정에서 피진정인이 거부하여 이행되지 않았다. 이에 시공사는 감리사측에 피진정인에 대한 조치를 문서로 요청하였으나, 감리사측은 일단 피진정인을 시공사에 방문하지 못하게 하였고, 양 당사자의 의견이 상이한 바 진정인에게 국가인권위원회 등 국가기관에 의한 진상규명 절차를 진행해 볼 것을 요청하는 내용으로 회신하였다.

진정인은 00성폭력상담소에 피해 사실에 대해 상담 및 정신과 진료 등을 지원 받았고, 상담소는 감리사측에 피진정인의 직장 내 성희롱 행위에 대한 조치를 요청하였으나, 감리사측은 제3의 국가기관에 의한 정확한 결과가 필요하다는 입장을 취하였다.

그런데 이 사건에서 피진정인은 진정인이 시공사에 피해 사실을 보고한 이후에 진정인에게 ‘명예회복 및 물질피해손상에 대해 법적 조치를 할 예정’이라는 내용을 포함한 문자를 보내고, 피진정인 소속사의 시공사 방문 금지 조치에도 불구하고, 지속적으로 시공사를 방문하고, 피진정인의 배우자까지 진정인이 근무하는 사무실을 방문하기도 하였다.

이에 대하여 국가인권위원회는 “피진정인은 진정인의 문제제기 이후 오히려 진정인을 비난하고 위협하는 문자 메시지를 보내는가 하면, 피진정인의 본사에서 진정인 측의 사무실에 접근하지 않도록 지시하였음에도 이를 성실히 이행하지 않고, 그 배우자까지 진정인을 찾아오는 등 진정인의 피해를 악화시킨 바 이에 상응하는 중한 책임을 묻는 것이 마땅하다.”고 판단하여 피진정인에 의한 진정인에 대한 2차 피해의 책임을 인정하였다.

또한 피진정인이 속한 감리사인 00종합건축사사무소는 사건 발생 이후 내부 업무망 본사 공지사항에 현장직원 근무기간 확립 지시문을 게시하여 일부 현장의 성희롱 사안이 제기된 사실 등을 알리며 재발방지를 당부하고, 직장 내 성희롱 예방교육 실시 공지를 게시하여 여성가족부 홈페이지의 교육 동영상을 개별적으로 시청하도록 하였고, 또한 피진정인을 포함한 건설 사업 현장 인원 5인이 이를 시청한 확인서를 작성하는 조치를 취하였다.

이에 대하여 국가인권위원회는 피진정인에 대한 관리·감독 책임이 있는 주식회사 00종합건축사사무소 대표이사에게 “정기적인 성희롱 예방교육을 실시하지 않다가 본 진정 제기 이후 개별적인 동영상 시청의 방식으로 예방교육을 실시하였을 뿐이고, 피진정인의 성적 언동에 대한 사실 확인을 한 후에도 실질적인 조

치를 취하지 않아 진정인의 피해가 악화되는 결과를 방치하였다.”고 인정하여, 피진정인의 근무지를 전환조치 할 것과 성희롱 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고하였다.

### 3) 성희롱 행위자가 성희롱 피해자에게 2차 피해를 가한 경우

성희롱 행위자가 상급자이거나 성희롱 사건처리에 대한 책임이 있는 경우, 성희롱 사실을 은폐하거나 사건처리 과정에 적극 개입하여 행위자 자신에게 유리한 방식으로 유도하여 결과적으로 성희롱 피해자에게 2차 피해를 입히는 상황이 발생하게 된다.

국가인권위원회 2013. 5. 15, 13진정0226900 결정[교육기관 교수의 학생 성희롱]<sup>111)</sup> 사건이 전형적으로 성희롱 행위자가 자신의 직위를 이용하여 성희롱 피해자에게 2차 피해를 가한 사건이다.

이 사건은 00대학 00센터의 상근 교수인 피진정인이 센터 재학생과 입학 예정자인 피해자에 대해 어깨를 주무르고, 포옹을 하거나 입맞춤을 하는 등의 신체접촉과 해외 출장 시 자기 호텔방에서 자라는 등의 성적 언동 등을 한 사건으로 국가인권위원회는 피진정인의 피해자들에 대한 성적 언행을 성희롱에 해당한다고 판단하여 피해자들에 대한 손해배상금을 지급하고, 특별인권교육을 수강할 것을 권고하였다.

이 사건을 처리하는 과정을 살펴보면, 진정인은 피해자 등이 피진정인의 성희롱적 언동으로 학교생활이 어렵고, 유사 피해 학생이 더 있을 것으로 판단하여 00센터에 재학생 및 피해자 일동 명의로 성희롱 관련 진정서를 제출하였다. 이에 00센터 측(부총장, 재단이사 1인, 주임교수, 피진정인 포함)은 진상과약을 위한 긴급대책회의를 열어 진상조사팀을 구성(재단이사, 주임교수 2명)하였다. 그러나 이는 피진정인의 요청으로 재단법인에 알리지 않고 센터 내 자체 진상조사팀을 구성한 것이었다.

진상조사팀의 조사과정에서 피진정인은 피해자들의 진술서를 보기 전에는 성희롱 사실을 부인하다가 피해자들이 작성한 진술서를 확인한 후에는 성추행 사실을 포괄적으로 인정하면서, 진상조사팀에 공개사과의 범위(진정 관련 재학생과 피해학생으로 제한)와 사직 후 향후 추가 고발이 없도록 합의할 것을 요청하

111) 국가인권위원회(2014), 앞의 결정레집(주 102), 111~125면 참조.

였으나 피진정인이 합의 과정에 참석하지 않았다.

그러면서 피진정인은 합의 과정에 참석하지 않은 그날 피해자 중 1명에게 피진정인에게 유리한 진술을 부탁하기 위한 연락을 시도하고, 다음 날에는 재단법인 이사회에 재단 이사 자격으로 참여하여 학생들이 제기한 성희롱 사건을 일부 직원이 제기한 의혹사건으로 보고하여, 이사회 차원의 진상위원회를 구성하도록 하였고, 센터 대표의 지위에서 당일자로 진상조사팀원 중 1명인 주임교수를 다른 부서로 보내고 대신 피진정인의 제자를 교학과장으로 보임하는 등의 인사조치를 단행하였다.

그리고 재단법인 이사회는 성희롱 사건에 대한 진상조사를 담당한 부총장을 재단이사에서 퇴임시키고, 진상조사팀원이었던 주임교수를 ‘사전 보고와 허락 없이 000 본부의 대표권을 무단으로 사칭하여 센터의 대표권 훼손 등’의 사유를 들어 해임하였으며, 진정인을 ‘사실 확인 없이 국가인권위원회에 진정서를 제출하여 교우·교수의 명예 및 학교기구의 위상 실추 등’의 이유를 들어 퇴교 조치하였다.

이에 대해 국가인권위원회는 재단법인 000 이사장에게 피진정인에 대한 인사조치와 이 사건으로 인하여 피해자에 대한 불이익이 없도록 조치하도록 권고하였다. 그리고 이 사건으로 인사조치 등의 피해를 당한 교직원과 학생들에 대한 적절한 구제조치를 취하고, 성희롱 재발방지대책을 수립할 것을 권고하였다.

특히 진정인에 대한 퇴교조치에 대해서 「국가인권위원회법」 제55조제1항에 따라 국가인권위원회에 진정하였다는 이유로 해고, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 않도록 규정하고 있음에도 불구하고 재단법인 이 진정인의 진정을 이유로 퇴교 조치한 것이므로 시정조치를 요구하였다.

이 사건은 성희롱 행위자와 진정인 소속 기관에 의한 전형적인 2차 피해 발생 사례이다. 성희롱 피해자가 성희롱 행위자의 성희롱 행위를 기관에 보고하였지만, 성희롱 행위자가 기관의 성희롱에 대한 고충처리나 여타 의사결정기관의 구성원으로서의 위치에 있었기 때문에 성희롱 사건에 대한 처리 과정을 자의적으로 운영하고, 성희롱 피해자에게도 불이익(퇴교조치) 조치를 취한 사건이라고 할 수 있다.

## 4) 성희롱 2차 피해가 부인된 경우

성희롱 피해자가 성희롱 피해 사실에 대한 문제제기로 인해 불이익한 조치를 받았음을 이유로 국가인권위원회에 문제제기를 하였으나 국가인권위원회가 2차 피해로 인정하지 않은 사건이 있었다.

국가인권위원회 2012. 6. 19, 11진정0586800 결정[인터넷업체 상사의 직원에 대한 성희롱]<sup>112)</sup> 사건은 초고속인터넷 접수 및 개통 회사에 근무하는 직원인 진정인을 같은 회사 영업팀장이 회식 자리에서 원치 않는 신체접촉(눈 뽀뽀, 엉덩이 만짐), “모텔가자”라고 하는 등의 성적 언동 등으로 성희롱이 인정된 사건이다.

사건 발생 후 진정인은 회사 측에 피진정인의 성희롱 행위에 대해 알리고, 사장은 간부들과 회의를 한 후 피진정인에게 “오늘 안으로 사과를 하든 어떻게든 해결하라.”고 지시하여 피진정인이 진정인에게 사과하였으나 진정인은 회사를 계속 다녀야 했기 때문에 어쩔 수 없이 피진정인의 사과를 받아들였다. 그런데 진정인의 동료가 진정인에게 메신저로 피진정인에 대한 욕을 하여 이를 피진정인이 사장에게 알리자 사장은 팀장과 팀원 상호간 갈등과 불신이 지나치다는 이유로 진정인과 진정인의 동료를 해고하였고, 이후 (약 3개월 후) 피진정인도 퇴사하였다.

이러한 사장의 진정인과 동료에 대한 해고 조치에 대해서 국가인권위원회는 “진정인이 해고된 사유가 진정인이 피진정인에 대한 심한 욕설 등을 동료와 주고받은 사실이 사장에게 알려졌기 때문이지 성희롱의 2차 피해라고 보기 어렵다.”고 판단하였다.

결과적으로 이 사건은 성희롱 여부는 인정되어 000 대표에게 성희롱 재발방지를 위하여 직원에 대한 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고하였으나 진정인의 해고가 성희롱 관련성이 없다고 판단하여 2차 피해는 부인되었다.

「국가인권위원회법」 제55조제1항에 따르면, 국가인권위원회에 진정하였다는 이유로 해고, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받아서는 안 된다고만 규정하고 있고, 「남녀고용평등법」 제14조제2항에는 ‘직장 내 성희롱과 관련하여’ 성희롱 피해자 등에 대한 불리한 조치 금지를 명시하고 있을 뿐이어서 이 사건과 마찬가지로 진정인의 해고 사유가 표면적으로 성희롱 사건과의 관련성이 없는 것으로 판단될 경우 「국가인권위원회법」이나 「남녀고용평

112) 국가인권위원회(2012), 앞의 결정레집(주 102), 312~319면 참조.

등법」상의 성희롱 피해자 불이익 조치 금지 조항을 적용받기 어렵다. 따라서 현행 「남녀고용평등법」과 「국가인권위원회법」상 성희롱 피해자에 대한 불이익한 조치를 상세화하고, 특히 「국가인권위원회법」상 성희롱 피해자에 대한 2차 피해를 명백한 평등권을 침해하는 차별행위로서 성희롱의 개념에 포함시킬 필요가 있다.

##### 5) 성희롱 사건에 대한 적절한 조치를 취한 경우

국가인권위원회에 성희롱으로 진정된 사건 중에서 성희롱 피해자가 문제제기를 한 것에 대해서 사용자 측이 적절한 조치를 취해서 이에 대한 사용자의 추가 책임을 권고하지 않은 사건이 1건 있었다.

국가인권위원회 2013. 5. 15, 12진정0927600 결정[대학교 관리 직원의 청소노동자 성희롱]<sup>113)</sup> 사건으로, 이 사건은 대학 청소노동자 관리직원인 피진정인이 성희롱 피해자인 청소노동자들에게 휴게실 등에서 “니 젖꼭지 다 튀어나왔다. 니는 브라자 안했나?” 등의 성적 언동 등을 한 사건으로 국가인권위원회는 피진정인의 행동을 성희롱으로 인정하여 피진정인에게 특별인권교육을 수강할 것을 권고하였다.

그리고 사용자인 대학은 성희롱 행위자인 피진정인에게 피해자들이 모인 자리에서 사과를 하게 하고, 대학교 징계위원회에서 성희롱 및 품위유지위반 사유로 ‘감봉 2개월, 승급·승진 제한 12개월’의 징계 처분을 하였으며, 다른 캠퍼스로 전보 조치하여 피해자들의 근무지로부터 피진정인을 분리시키는 등의 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 방지를 취하였다. 또한 사건 이후 직장 내 성희롱 방지를 위한 계획을 수립하여 국가인권위원회로부터 사용자에 대한 추가 조치는 권고받지 않았다.

이 사건은 사용자로서 대학이 성희롱 행위자인 피진정인에 대한 징계 등의 조치와 성희롱 피해자인 진정인에 대한 보호 조치로서 피진정인과의 분리조치를 취한 사건으로서 의의가 있다.

113) 국가인권위원회(2014), 앞의 결정레집(주 102), 84~90면 참조.

## 2. 민간 고용평등상담실 성희롱 상담 사례 분석<sup>114)</sup>

2015년 현재 민간 고용평등상담실을 운영하고 있는 곳은 전국 15개소이며, 지역적으로 보았을 때에는 서울 4곳, 중부지역 4곳, 부산 2곳, 대구 2곳, 광주 1곳, 대전 2곳이다. 이들 단체 중 매년 상담 사례집을 발간하는 곳도 있지만 그렇지 아니한 곳도 있고, 상담의 특성 상 그 대상 내용을 구체적으로 공유하는 것은 쉽지 않은 일이다. 이는 내담자 개인정보보호 및 비밀유지에 관한 기본적인 원칙에 따른 것이기에 그러하다.

이하에서는 여러 가지 방식으로 공개된 상담 사례 및 이들 단체들이 서로 필요와 목적에 따라 그 사례를 공유하고 분석하였던 내용에 기초하여 성희롱 2차 피해 사례의 유형과 특징을 살펴보고자 한다.

성희롱 2차 피해란 성희롱 피해를 겪은 이후 이로 인하여 발생하는 모든 종류의 불이익 혹은 정신적 피해 등을 포함하는 것으로 보고, 상담 과정에서 드러난 2차 피해를 우선 피해자의 관점에서 유형화하여 분석한다.

### 가. 고용과 직접 연관된 피해

고용과 직접적으로 연관된 피해의 대표적인 사례가 바로 ‘해고’이다. 즉, 피해자의 진의에 반하는 회사의 일방적인 근로관계의 해지를 말한다. 이것은 현실에서 계약해지나 재계약의 거부, 해고 협박 또는 위협, 계약해지(또는 재계약 거부)의 압박, 사직의 종용, 수습기간 만료를 이유로 한 채용 거부 등으로 드러나기도 한다.

<사례 1>

20명 규모의 회사이다. 평소 성희롱이 자주 발생하는데, 워크샵에서 동료가 게임 참여를 유도하는 과정에서 손목, 팔, 옆구리 등을 손으로 만지며 당기는 사건이 발생했

114) 이 상담사례의 분석은 민간 고용평등상담실을 운영하는 여러 단체 중 (사)여성노동법률지원센터, 한국여성노동자회, 한국여성민우회에 접수된 상담 사례를 바탕으로 이루어진 것으로, 기초가 된 분석 자료는 이들 단체가 함께 활동하였던 ‘르노삼성자동차 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회’가 2014년 9월 개최하였던 성희롱 2차 피해 관련 토론회, 『직장 내 성희롱 이후, 일파만파 - 르노삼성자동차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안 모색 토론회』 준비 TF팀에서 논의했던 상담 사례이다.

2010년 1월부터 2014년 8월까지 세 단체에 접수된 상담 사례를 망라하여 분석하였으며, 2014년 9월부터 2015년 8월까지 (사)여성노동법률지원센터에 접수된 상담 사례가 추가적으로 분석의 대상이 되었음을 밝힌다.

다. 피해자는 소리를 지르며 성희롱에 대해 경고했고 사장을 비롯한 전 직원이 이 과정을 지켜보았다.

이후 사장은 정신적 치료 및 회복에 적극적 지원을 하기로 약속하였으나 가해자를 형사고발하자 **피해자 업무에 대해 구인광고를 게시하며 압박했다.** 이에 항의하자 구인광고는 중단했으나 사장은 피해자에게 가해자와 합의할 것을 종용하며 위협적 태도를 취했다. **가해자의 형식적 사과에 동의할 수 없고 형사고발을 취하할 생각이 없다고 하자 사장은 책상 및 사무집기 등을 치워버린 상태다.** (2014년, 부천여성노동자회)

<사례 2>

상급자가 지나가면서 일부러 엉덩이를 부딪치는 행위가 반복되어 스트레스를 많이 받았다. **상급자의 태도에 대해 회사에 성희롱으로 제기했더니 갑자기 업무 인수를 지시하고, 나오지 말라고 했다.** 결국 이 회사를 퇴직할 수밖에 없었다. (2014년, 인천여성노동자회)

<사례 3>

회식 후 집으로 가는 길에 사장이 전화로 다시 돌아오라고 전화했다. 사장은 "네가 여자로 보인다. 나랑 자자."라고 말했다. 이 일로 충격을 받았고 정상적으로 일하기 힘들어 조퇴를 했다. 이후 사장과 이야기를 풀어보려고 했지만 사장은 술에 취해 정확히 기억나지 않는다고 말했고, 오히려 **내게 일도 제대로 못한다면서 나를 몰아붙였다.** 화를 누그러뜨리고 사장하고 다시 이야기를 시도했지만 **사장은 "그만하자."라고 문자를 보냈다. 그만두라는 얘기 아닌가? 어떻게 하면 좋은가?** (2010년, 한국여성민우회)

<사례 4>

사장이 원치 않는 신체접촉을 했고, 이와 관련해서 경찰에 성추행 신고를 했다. 그런데 경찰에서는 확실한 증거가 없다고 하고, 동료의 증언도 어깨를 주무르려고 시도하는 장면은 보았으나 실제로 만지는 것은 보지 못했다고 해서 결국 성추행으로 결정되지 않았다. 이를 받아들이기 힘들어서 항고를 했지만 **조사과정 중에 사장은 일방적으로 회사를 폐업신고 처리하고 이 사실을 카톡으로 통보했다.** (2014년, 한국여성민우회)

<사례 5>

구청 안내 데스크에서 일하는 계약직 여직원에게 상사인 직원이 계속 사적으로 접근하고 언어적 성희롱을 했다. **피해자는 재계약이 내년 2월이라 부담스러워서 고충 접수나 문제제기를 하지 않았다.** 구청에서는 사건이 공론화 되는 것이 걱정되어 인사담당자를 피해자에게 보내 **"네가 문제제기자 1호가 되면 불이익을 감당할 수 있겠느냐?"**라고 압박했다. 피해자는 재계약과 관련하여 염려가 되어 사건을 공식적

으로 접수하지도 않았는데도 구청은 사건이 불거지는 것을 막기 위해 **사건 접수 취하 각서를 작성하라고 피해자를 협박했다.** (2013년, 한국여성민우회)

<사례 6>

대학에서 조교로 일하고 있는데 부학장이 성적인 제안이 담긴 말들을 일삼았다. 술자리에서 또 이러한 말들이 나와서 남편을 불러 그 자리를 피하였다. **그 이후부터 부학장은 사사건건 업무에 관해 트집을 잡았고, 1월에 학교로부터 재계약이 불가하다는 통보를 받았다. 3년 동안 이곳에서 문제없이 일을 해왔는데 갑작스런 재계약 불가 통보에 당황스러웠다.** 일련의 재계약 거부 사태가 성희롱과 연관되어 있다고 생각한다. (2014년, 여성노동법률지원센터)

<사례 7>

기업 내에 있는 어린이집을 위탁받아 운영하고 있는 원장이다. 우리 어린이집이 위탁을 받고 있는 곳이라 기업의 담당 부서와 긴밀하게 관계를 가지고, 아무래도 담당부서의 눈치를 볼 수밖에 없는 상황이다. 인사팀이 담당부서인데 인사팀에서 회식을 제안해서 같이 회식자리를 가졌다. 그런데 어린이집 교사들을 인사팀부장 양쪽에 앉히고 술을 따를 것을 강요했다. 그리고 부장이 내 이마에도 뽀뽀를 했다. 나는 기분이 나빴지만 그 쪽 지원금을 받아야하는 상황이기 때문에 참았다. 그리고 또 연말에 인사팀에서 송년회를 가지자고 했다. 나는 또 그런 일이 발생할 것 같아서 회식 자리에 참석할 수 있는 사람이 별로 없다고 답했다. 그랬더니 그쪽에서 왜 회식에 비협조적이냐며 화를 냈고 어떻게든 인원을 확보하라고 했다. 교사들이 수치심과 모멸감을 내게 토로했고 나도 원장으로서 면이 안 섰다. 이에 대해 기업 인사팀에 문제제기를 하니 대리가 화를 내고 그랬다. 이게 화근이 되어서 위탁업체 선정에서 탈락되었다. 계약을 거부당할 이유가 전혀 없는데 이것은 회식자리를 거절한 것에서 오는 이유가 있는 것 같다. (2012년, 한국여성민우회)

<사례 8>

방송국 촬영보조로 일을 하는데 방송국 정규직 직원에게 성추행을 당했다. 나뿐만 아니라 다른 동료도 성추행을 당했고 가해자의 공개사과와 인사조치를 방송국에 요구하고, 형사고소를 했다. 하지만 방송국은 경찰조사를 위해 자리를 비울 때도 "근무시간을 이용하지 마라."라고 압박하고, 정규직원을 통해서 "사람들이 너희를 불편하게 여긴다.", "합의금 받고 끝내지 왜 일을 키우냐?"는 말을 들었다. 방송국은 공식적인 처리절차를 요구한 우리의 의견에 대해 형사 고소 사건 결과 이후에 입장을 취하겠다는 말만 했다. 형사고소와 별도로 사측이 성희롱 행위자에 대한 징계 조치를 해야 함에도 불구하고 방송국은 아무런 조치를 취하지 않은 것이다. 그래서 결국 **나와 같이 문제제기를 했던 A는 계약만료로 회사를 그만두었고, 나도 계약기간이 남았지만 퇴사를 하게 되었다.** 나는 퇴사의사를 보류했지만 정규직 관리자가 퇴사종용 발언을 하고 나로 인해 본인들이 피해를 입는다면서 내가 나갈 수밖에 없는 상황을

만들었다. 통상 1년 단위로 계약하지만 2년까지는 재계약이 유지되었는데 ... 결국 1년만 일하고 나가게 된 것이다. 그리고 방송국은 내가 소속되어 있던 파견회사에 파견된 여성들로 인해 방송국의 피해가 있었으니 파견업체와의 계약도 만료한다는 통보를 하여 파견회사의 눈치를 보게 하는 이중압박을 가하였다. (2014년, 서울여성노동자회)

이와 같은 부당한 해고는 소규모 영세 사업장에서 빈번하게 일어나는데, 피해자가 자신의 권리를 보호 받기 어려운 처지에 놓여 있고 또한 법적으로 그 정당성 여부를 다루기 어렵게 외현화된다는 점, 권리구제에 대한 의지까지 모두 박탈하는 방식으로 행하여진다는 점에서 사후적으로 대응하기 매우 어려운 유형이기도 하다. 또한 기간제 근로자인 경우에는 기간만료라는 사유를 들어 해고함으로써 그 부당성을 가린 채 행하여지기 때문에 법적으로 대응하는 것이 매우 어렵다.

회사에 문제제기를 하고, 형사 고소를 했더니 책상과 사무집기를 모두 치워버리거나(사례 1) 갑자기 업무 인수를 지시하고 나오지 말라고 한 사례(사례 2), 형사 조사 과정에서 회사를 폐업해버린 경우(사례 4)도 있으며, 사사건건 트집을 잡다가 결국 재계약불가통보를 하거나(사례 6), 재계약에 문제가 있을 수 있다고 취하를 종용(사례 5), 성희롱이 발생하는 회식 자리를 거부하자 위탁계약을 해지하거나 파견계약을 해지하는 사례(사례 7, 8)도 있었다. 특히 기간제 및 파견직 근로자들과 같이 고용과 신분이 불안정하고 취약한 근로자인 경우에는 성희롱 사건에 대한 정당한 문제제기 절차를 밟을 권리조차 확보되지 못한다. 이들 피해 근로자는 다른 정규직 직원들로부터 '불편한 존재'로 인식되거나 원청의 절차를 이용할 수도 없는 처지임은 물론 자신이 속한 파견회사로부터도 압박을 받게 되어 사실 상 성희롱 피해자가 되면, 그 어떤 보호도 구제도 받을 수 없는 상황에 처해지게 된다. 특히 파견직의 경우 원청이 파견회사에 조직적인 압박을 가할 경우 피해자에 대한 불이익조치는 더욱 가중된다.

#### 나. 성희롱 고충 접수 후 사건처리 과정 및 결과 상의 피해

「근로기준법」상 10인 이상 사업장은 취업규칙 작성 및 신고의 의무가 있으며, 30인 이상 사업장의 경우 노사협의회를 설치하고 고충처리 위원을 두게 되어 있다. 따라서 일정 규모가 있는 사업장의 경우 취업규칙이나 징계관련 내부 절차 규정이 있어야 하고, 좀 더 적극적인 경우 성희롱 예방 및 처리지침 등 사

내 자율적 해결을 위한 제도가 별도로 마련되어 있는 곳도 있다. 그렇다면 실제 10인 이상 사업장에서는 제도적인 장치가 존재한다고 봐야한다.

그러나 징계의 대상이 되는 행위인 직장 내 성희롱은 일반적인 근로자 비위행 위와는 다른 결을 가진 사안으로 취급하거나 정당한 조사와 처리 절차를 거치지 않은 채, 가해자 내지는 피해자에 대한 인사발령만으로 끝내거나 가해자에게 경고 등 미미한 징계 내지는 형식적인 조치, 사표 수리 등의 방식으로 사건 자체를 수면 아래에서 조용히 처리하기도 한다. 결국 제도가 존재하더라도 무용지물일 뿐이며, 그 실효성을 확보할 수 있는 장치 또한 제대로 없다는 것을 확인할 수 있다.

<사례 9>

인사부에서 가해자의 퇴사 사유에 대해서 '성희롱 건으로 퇴사한다.'라고 공개적으로 밝히지 말고 '희망퇴직'으로 정리하는 것이 어떻겠느냐고 제안을 했다. 가해자가 조용히 나감으로써 아무 일도 없었던 것처럼 되는 것이 이상한 것 같기도 했지만, 나도 몸이 안 좋아지고 원하는 대로 가해자가 나가게 되었으니 할 만큼 했다는 생각도 들고 했다. 한 달 병가를 내고 복귀를 했는데 가해자가 일을 그만둔 것에 대해 오히려 정의롭게 그만둔 것이고, 사직 자체가 미화되고, 오히려 내가 잘못된 것처럼 사실이 꾸며져 있었다. 내가 피해자인데 내가 몹쓸 짓을 한 것처럼 되어 있고 주변 사람들의 시선도 전과 다르고 나를 왕따 시키려는 모습이 역력했다. 부서원들과 함께 공유하는 사내 메일 계정이 삭제되었고, 새로운 부서를 만들어 그곳에 나 혼자 발령을 내었다. 매니저가 업무 상으로 굉장히 나를 괴롭히고 있는 상황이다. 내 일에 대해 건건이 꼬투리를 잡으려고 하고 보복성 태도를 보이는 것이 역력하다. (2011년, 한국여성민우회)

<사례 10>

회사 직장 내 성희롱 전담반에 신고를 했다. 감사팀이 내려와서 조사를 하고 가해자 감봉 처리만을 하고 사건을 종결시켰다. 가해자와 지금 같은 점포에서 계속 일을 하고 있다. 감사팀에서는 '일을 좋게, 좋게 마무리하자면서 회사를 그만둘 것 아니면 여기에서 마무리하자'했다. 가해자 징계 조치가 감봉으로 마무리되고 나니까 점장은 입사하는 사원들마다 붙잡고 "저 여자와 가까이 말아라." 명령하며 점포에 "사람이 남아도는 것 같다며 사람을 잘라야겠다."는 말을 수시로 한다. 그 말이 꼭 나 들으라고 하는 말 같다. (2010년, 한국여성민우회)

<사례 11>

우리 과에 다른 부서에서 전배 오신 분이 있다. 그 분이 우리 과로 전배 온 이유는 여 직원을 성추행 했고, 징계의미로 우리과로 배정을 받은 것이다. 그런데 그 사람이 우

리 과에 와서 나한테 성희롱을 했다. 우리 과 과장에게 이 사실을 알렸더니 **과장은 이 사실이 새어나가지 않았으면 좋겠다고 조용히 넘어가자고 말했다.** 그러면서 가해자를 다른 부서로 배치하겠다고 했다. 그 사람이 다른 부서로 또 옮겨가긴 했지만 그 사람은 같은 건물 같은 층, 파티션 넘어 바로 내 앞에서 일을 하고 있다. 이게 말이 되나? (2010년, 한국여성민우회)

<사례 12>

지속적으로 다수에게 몸매와 외모에 대하여 비하 발언을 해온 상사에 대해 피해자들이 의견을 모아서 진술서와 증인 서명을 받아서 회사에 제출하였고, 그 과정에서 회사에 피해자를 노출시키지 말 것과 이 사건을 공식적으로 처리하기 전 단계에서 가해자에게 알리지 말 것을 당부했음에도 불구하고 **피해자가 제출한 서류를 가해자에게 모두 보여주었다.** (2014년, 여성노동법률지원센터)

<사례 13>

성희롱 사건에 대하여 회사에 신고하였더니 **징계절차를 밟겠다면서 소송을 취하하라고 하였다. 그러나 취하하지 않았다.** 그랬더니 회사에서 갑자기 징계위원회를 2~3번은 더 해야 한다고 한다. **현재 형사 소송 중인데 “만약 무죄라고 하면 먼저 징계한 게 뭐가 되냐, 기다려라.”**라고 하였다. (2014년, 여성노동법률지원센터)

<사례 14>

성희롱 피해 사실을 회사에 알리고 징계위원회가 개최되어 해고가 되었는데 가해자가 재심신청을 하였다. 그러면서 진술서를 작성하여 제출했는데 처음에는 부인만 하다가 나중에는 합의하에 사귀는 사이였다고 말을 바꾸었다. 그랬더니 회사가 **피해자에게 메신저 대화와 카톡 대화 등을 제출하라면서 안내면 너한테 불리하다는 등의 압박을 주고 있다.** (2015년, 여성노동법률지원센터)

<사례 15>

성희롱 사건에 대하여 회사에 말했더니 회사가 가해자에게 사과하라고 지시하였다. 그런데 가해자가 사과를 하면서 “미안은 한데, 소문을 낸 여직원을 다 잡아오라. 소송 다 걸겠다”라고 하였다. 회사는 일이 커지니까 덮어버리자고 하면서 면담과정에서 **상무가 피해자에게 “참아라, 사회생활하면서 다 있을 수 있는 일이고, 참는 것도 필요한 일”이라며 수용할 것을 요구하였다.** (2015년, 여성노동법률지원센터)

<사례 16>

성희롱 건이 한 번 있었던 것이 아니라 2-3번 있었다. 성희롱 관련하여 이사장에게 문제제기를 했더니 인사이드가 있었다. 그리고 인사이드는 인사 상 불이익이라고 생각해서 일단은 거절한 상황이다. 회사 인사부장은 내가 문제제기를 하자 단계별 반응을 보였다. 첫째 ‘누구나 다 겪는 일이니까 그냥 넘어가자. 덮어두자’고 말했고 이에

대해 내가 거절하자 두 번째 단계로 이사장과 나 이렇게 돌이켜 합의를 하라고 합의를 유도했다. 마지막으로 정 이대로 못 넘어 가겠다고 생각하면 정식절차를 밟아서 문제를 해결해주겠다고 했다. **그냥 이대로 가다가는 피해를 볼 것 같아서 일주일간 고민을 하고 사건을 공식적으로 처리할 것을 요구했다.** 이번 주 토요일에 상벌위원회가 진행되는데 상벌위원회는 임원진으로 구성되어 있다. 나는 이번 상벌위원회가 나에게 있어 단 한 번의 기회라고 생각한다. 상벌위원회 내부에서 내 진술이 어느 정도 효력을 발휘할 수 있을지, 상벌위원회는 어떻게 구성되고, 어느 시기에 위원회가 열리고, 그 안에서 사건을 어떻게 처리하는지 구체적으로 알고 싶어서 회사에 이에 대한 정보를 제공할 것을 요구하였다. 하지만 인사부장은 이와 관련해서 "회사는 네게 정보를 제공 할 의무가 없다."면서 내가 진행과정을 알고 싶어해도 알 수 없을 것이라고 말했다. (2010년, 한국여성민우회)

<사례 17>

직장상사의 성추행과 협박이 있었다. 사건을 처리하는 과정에서 사측에 조사 과정 중의 비밀을 지킬 것을 요청했고 이에 대한 각서를 받았다. 그럼에도 불구하고 비밀유지는 보장되지 않았고, 회사는 나를 다른 부서로 발령 냈다. **내가 진술했던 것과 다른 내용으로 보고서가 작성되어 이에 대한 수정을 요청했지만 회사는 수정본을 보여주지 않은 채 처리를 했다.** 가해자에 대한 징계 처리가 종료된 이후에 수정본을 보여줬다. 또한 징계처분에 대한 서류 및 징계과정이 어떻게 진행되었는지 전혀 피드백이 이루어지지 않았다. 1차 심의는 진행된 지도 몰랐고, 2차도 너무 긴박하게 이야기를 해서 스케줄을 맞출 수가 없었다. **진행과정 중에 당사자인 나는 정작 배제되었고 결론적으로 처분이 다 끝난 이후에 징계내용만 알려줬다.** (2012년, 한국여성민우회)

<사례 18>

성폭력 신고 이후 회사에서 케어가 아무 것도 없다. 회사에 세 가지를 요구했다. 첫째는 심리상담 지원이고, 둘째는 절차를 안 지켜서 입은 피해에 대한 보상, 셋째로 성희롱 예방교육을 요구했다. 성희롱 사건과 관련해서 **진상위원회가 열렸고 요구안을 회사에서 받아들이기로 하였다.** 하지만 결정 사안에 대한 기록과 정리가 없으니 나의 요구 사안이 무력해지고 있다. 피해자, 가해자 모두 조사를 통해 상황에 대한 진술을 하였지만 이에 대한 기록 또한 없는 것이다. 사내 절차 외에도 개인적으로 형사소송을 하기 위해 그동안의 조사 자료를 사측에 요청했지만 회사는 구체적인 기록이 없으면서 내용에 대해 달랑 쪽지만을 전했다. (2014년, 한국여성민우회)

사내에 절차가 미비한 경우는 물론 절차가 있다하더라도 수면 아래에서 비공식적으로 처리하는 경우에는 중국에는 피해자를 둘러싼 소문이 퍼져 피해자의 계속 근로를 어렵게 하거나 피해자와 가해자가 사건 이후에도 함께 일하게 함으

로써 상시적인 불안감을 주는 경우(사례 11)도 있다. 또는 사내 처리절차대로 진행한다고는 하지만 그 과정에 내용에 대하여 피해자를 철저히 배제하거나 피해자를 악의적으로 노출시키는 등 기본을 갖추지 못하여 피해자에게 2차 피해를 주는 경우(사례 12, 사례 16, 17, 18)도 있었다.

이와 같은 미진한 처리절차 및 피해자에게 불리하게 진행되는 사건의 처리는 그 결과 역시 피해자를 만족시키지 못할뿐더러 이후 직장생활을 더욱 힘겹게 만드는 계기가 되어버린다. 가해자에 대한 경미한 조치나 피해자에게 일방적으로 참으라고 하는 경우(사례 10, 사례 15) 역시 사후 처벌 중심, 사건의 수습 우선 중심으로 성희롱 사건을 다룸으로써 그 과정과 결과 모두에서 피해자를 보호하지 못하는 경우라 할 수 있다. 뿐만 아니라 이러한 과정과 결과를 모두 겪은 근로자는 조직에 대한 불신, 동료에 대한 불신의 경험을 갖게 되고, 계속 근로가 어려운 조건에 처해지게 된다. 이는 피해자의 근로에 영향을 미치는 불이익조치와 매우 자연스럽게 연동되어 있다고 봐야한다.

#### 다. 근로에 영향을 미치는 불리한 조치

해고나 계약해지 등 근로관계 자체가 해지되는 경우 또는 성희롱 고충처리 과정에서 그와 연동되어 발생하는 불이익의 경우에는 그 인과관계를 밝히는 것이 상대적으로 가능한 것에 반해 일상적으로 벌어지는 불이익한 조치들은 구제할 수 있는 방법을 찾는 것이 쉽지 않다. 과도한 업무부여, 수행하는 업무에 대한 트집잡기, 상여금이나 승급, 인사고과, 휴가 사용 등에 있어서의 불이익, 가해자와 계속 근무하게 되는 상황, 성희롱 사건이 발생할 때마다 거론되며 피해경험을 꼬리표처럼 달고 살아야 하는 상황, 인격 모독, 음해나 헐박 등은 성희롱 피해를 알렸다는 사실이 원인이 되어 그 결과 2차 피해가 발생하였다는 인과를 밝히는 것도 쉽지 않으며, 실제 2차 피해 자체를 구체적으로 입증하는 것 또한 쉽지 않다. 그러나 다른 그 어떤 피해보다도 피해자로 하여금 계속 근로하기 어렵게 한다는 점에서 이와 같은 유형의 피해의 심각성은 매우 높다고 할 수 있다.

<사례 19>

외국계 은행(한국법인 규모 60여 명) 준법감시부에서 근무. **행위자인 상무와 본인 2인밖에 근무안함.** 근무한지 4년 되는데 4년 동안 내내 “너는 아무것도 못하는데 내가

뽑은 거다, 내 말대로 해야 한다.”라고 하면서 **일을 주지 않고 일을 배울 수 없게 하고 계속해서 모욕하고 자존감을 깎아내리는 말과 행동**. 둘이 회식하거나 자꾸만 밖으로 불러내고 집으로 찾아왔었음. 2년 전에는 회식하다가 억지로 껴안고 입을 맞춘 적도 있었음. 그 사이 크게 저항하거나 한 적 없이 참았지만 하지 말라고는 계속 이야기했음. **지금은 밖으로 부르거나 회식하자고 해도 안하니까 업무적으로 일을 안 주고 괴롭힘**. 현재 너무 힘들어서 심리상담을 받고 있음. (2013년, 여성노동법률지원센터)

<사례 20>

입사한지는 2년 정도 되었는데, 2년 전 신입사원시절에 직속상사(25살 이상 차이남)로부터 언어적 성희롱을 당함. 새벽에 전화를 해서 “집에 혼자 있냐”고 묻고, 공적인 자리에서는 존댓말을 하다가 사적인 자리에서는 반말을 하고, 사내 메시지를 통해 그림 같은걸 보내거나 강아지를 보았는데, ##씨처럼 귀엽다 등을 말하는데 본인을 여자로 보는 것 같은 느낌이 들어 매우 불편했음. 그래서 **회사에 이야기를 했더니, 그게 뭐가 문제냐, 니가 참아라라고 했고, 경남 군위로 발령을 내버림**. 거기서 6개월가량 안정적인 거주지 없이 찌질방이나 회사, 고시텔 등에서 지냈고, **회사에는 문제제기 못함**. 다행히 같이 일했던 팀장이 딱하게 여겨서 본인이 서울로 발령이 날 때 같이 데리고 올라와줌. 처음에는 같은 부서가 아니었으나, **팀통폐합 과정에서 같은 부서에서 지내게 되었는데, 너무 힘들어서 회사에 다시 이야기를 했고, 회사는 다시 다른 부서로 발령을 내주었는데, 일에 대한 적응이 어렵고 너무 힘들**. 마음도 너무 지치고, 회사에 다닐 의욕이 없음. 어떻게 하는 것이 좋을지. (2014년, 여성노동법률지원센터)

<사례 21>

회사 대표와 비슷한 수준의 임원급 상사가 2011년 입사 후부터 지속적으로 성희롱을 했다. 과장급들과 함께 하는 술자리에도 참석하도록 강요하고, 쉬는 날에도 ‘산에 가자, 낚시 가자’며 강압적으로 요구하기도 했다. “어보”, “사귀자”는 등의 문자로 보냈다. 술을 마시면 “어머니께 전화해서 술상을 봐놓으라고 해라. 우리 둘이 간다고. 이불 깔아놓으라고 해라”며 수치심을 주기도 했다.

2013년 업무 상 전체사원워크숍을 위해 답사를 마치고 돌아오는 길에 차안에서 강제성추행을 해 경찰에 신고해 1심에서 가해자가 유죄를 받았지만 항고를 한 상태다. **가해자는 경찰조사를 받은 후 나를 우수사원에서 배제했고, 상여금을 삭감했다**. 가해자가 최종 결정권이 있어 아무런 기준 없이 이런 불이익을 받았다고 생각한다. (2013년, 수원여성노동자회)

<사례 22>

000 리조트에서 일하고 있다. 5년 전 상담을 했었다. 최근 또 성희롱이 발생했고 회사에서는 쉬쉬하려고 했다. 팀 내에서 여직원이 힘들어할까봐 개인적으로 도와주고 싶어서 같이 얘기해줬는데 그게 또 불거진 것이다. 그런데 전에 일어났던 나를 끌어내

서 비교하면서 얘기하는데 나더러는 ‘그 때부터 내내 꼬리표를 가지고 다닌다’면서 ‘너는 지울 수 없을 거다’, ‘동영상도 떠돌았다’, ‘남자를 꼬시려고 환장한 년이다’ 이런 말을 한다.

나의 경우는 고충처리위원회의 위원장인 전무가 가해자였고, 노조 대의원들도 다 그 라인이었다. 사과 한 번 없었고, 보상 같은 것 받은 적 없다. 징계도 제대로 없었고 신랑한테 다른 리조트로 알아봐주겠다며 오히려 나를 다른 곳으로 보내려했다. 내가 돈을 요구했네 몇 억을 받았네 수군수군했다.

**회사에서는 성희롱 사건이 계속 반복되고 있다. 상습적인 가해자가 있다. 사건이 나올 때마다 내 얘기가 불거지고, 죽여 버리겠다느니 협박도 한다. 5년이 지난 지금까지도 계속 내 얘기를 한다.** (2012년, 한국여성민우회)

<사례 23>

나름 큰 학원에서 일하게 되면서 꿈이 많았는데 물거품이 됐다. 1년 계약을 했는데 6개월 하고 승급시험을 본다면서 잘 못할 경우 해고된다는 얘기는 없었다. 1년 계약직 모집한다고 했었는데 아르바이트를 먼저 두 달을 시킨 다음에 시험을 봐서 그 다음에 계약을 했고 6개월을 일했다. 그 전에 회사 사장인 목사님이 일주일에 두 번씩 성경 공부를 하자고 해서 했는데 자꾸 ‘남자친구 있냐’, ‘사랑은 많이 해봤냐’, 넥타이를 풀고는 ‘육체적으로 후끈해졌다’느니 이상한 말들을 했다. 그러더니 자기는 처자식이 있는데 우리가 같이 근무할 수 있겠냐면서 떠나라는 식으로 말하는 것이다. 사랑에 대해 얘기해보자며 예로물 얘기를 하고 “육체적 사랑이 얼마나 좋은데” 이런 얘기를 했다. 주말에 자기한테 영어를 가르쳐달라고 제안했었다. 내가 왜 주말에 그 사람을 보겠냐며 싫다고 했었다. 그런데 승급시험을 봤는데 떨어졌다고 하는 거다. 다른 사람들은 다 계약이 됐고 승급시험은 꼭 봐야 하는 건 아니고 임금이 높아지니까 본 거다. 그 사람이 나를 믿을 수 없다고 했단다. 정상적으로 계약여부가 결정이 나는 게 아니라 그 사람이 감정적으로 짜른 것이다. 그러면서 내가 눈치가 없다, 무례하다고 했다고 한다. (2013년, 한국여성민우회)

<사례 24>

디자인 회사 신입사원인데 사장이 시시때때로 언어 성희롱을 하였다. 회사 거래처 부장과 회사 직원이 회식하는 자리에서 옆 자리에 있던 부장이 어깨동무를 하는 척 하더니 가슴을 만졌다. 이에 대해 문제제기를 하자 피해를 입은 나를 보호해야 할 사장이 오히려 내게 “원래 많이 밝히는 여자이다.”라는 내용증명을 발송하였다. (2013년, 여성노동법률지원센터)

<사례 25>

근무 시작 후 1개월 지났을 때부터 이사장(원장의 남편)이 손목을 잡거나 어깨 위에 손을 얹거나 어깨동무를 하며 스킨십을 시작했다. 교실에서 아이들을 앉혀놓고 ‘너희 선생님, 속눈썹 붙인 것 봐라. 있는 대로 살아야지’, “너희 선생님, 쌍꺼풀 수술 한 것

같은데 자꾸 안했다고 한다. 어머니?”, “너희 선생님, 코 수술도 한 것 같지 않니?”, “너희 선생님 너무 야하지 않니?”라는 등의 이야기를 하여 성적 수치심이 들게 하였다. 지나치게 남자 친구 얘기를 물어보며 사생활을 간섭했고, 2014년 3월 아침 출근 시간 지각을 했다는 이유로 입구에서 안아서 들어 올리려는 행동을 했다. 이 과정에서 나의 신체를 접촉했고, 나는 바닥에 주저앉아 이 자리를 모면하려 했다. 너무 심장이 떨리고 불쾌했다. 이것을 목격한 다른 동료 교사가 원장에게 말을 해서 원장에게도 알려지게 됐다. 나는 사과와 재발방지를 요구했지만 처리가 제대로 이루어지지 않고 있다. **이사장은 의도하지 않았다는 이유로 제대로 사과를 하지 않고, 본인을 수업을 참여시키지 않는 등 업무적으로 불이익을 받고 있다.** (2014년, 서울여성노동자회)

업무를 부여하지 않거나 같은 팀에서 계속 근무하게 하는 경우(사례 19, 20), 최고 인사권자로서의 권한을 남용하여 피해자를 우수사원에서 배제하고 상여금을 삭감토록 한 경우(사례 21), 피해자에 대한 악의적인 소문과 소문에 대한 방치로 인하여 근로환경을 악화시키는 경우(사례 22, 사례 24) 등은 피해자의 회사 생활을 근본적으로 어렵게 하는 피해들이라고 할 수 있다. 특히 해고나 근로조건의 악화와는 또 다른 비가시적인 양태로 드러나는 불이익조치의 경우 이를 객관적으로 문제 삼기 어려운 내용과 형식이라는 점, 피해자 스스로 항변하거나 해명할 수 없는 양상으로 발생한다는 점, 피해자 스스로 회복하고 직장 생활의 일상성을 회복하기 위한 노력을 근본적으로 막는다는 점에서 결국 2차 피해에 관련한 권리행사를 단념시키고 만다는 점에서 매우 치명적이다. 왜냐하면 이와 같은 피해유형은 매우 저급한 방식으로 진행되거나 비가시적으로 이루어지기 때문에 피해자에게 정신적인 압박을 가함과 동시에 저항하고자 하는 의지 자체를 꺾어버리기 때문이다. 무엇보다 계속 근로하기 어려운 고용환경을 조성한다는 점에서 더욱 그러하다.

### 라. 정당한 권리행사를 단념하게 하는 불리한 조치

직장 내 성희롱 피해자들이 겪는 어려움의 경향을 살펴보면, 사내에서 절차를 밟는 과정, 즉 문제제기의 첫 단계에서부터 피해를 경험하게 되는데 공식적인 접수 이전에 발생하는 이와 같은 피해들은 정당한 권리행사 자체를 단념하게 한다는 점에서 2차 피해로 보아야 할 것이다. 외부에 신고를 할 경우 해고시킬 것이라는 협박이나 사직의 중용, 불이익조치가 있을 것이라는 암시 또는 압박, 피해

자의 잘못이라는 소문의 유포, 입증자료가 없어서 문제시 해봐야 소용없을 것이며, 오히려 명예훼손으로 고소될 것이라는 협박, 합의금을 지급하겠으니 신고 또는 고소하지 말라는 방해, 조사도 하기 전에 성희롱이 아니라고 단정하여 통보하는 등의 양상으로 드러나는 이와 같은 피해들은 실제 피해자를 위축시키는 효과와 사내 성희롱 처리 규정 및 법적 제도적 장치들을 무력화시키는 효과를 지닌다. 이와 같은 피해는 실제 사업장에서 계속 근로하기 힘들 정도의 강도나 지속성을 가진 조치들로 이어져 종국에는 피해자로 하여금 자진 퇴사하게 하기도 한다는 점에서 노동권 침해이기도 하다.

<사례 26>

생산직에 종사하는 20대 여성, 일 시작한지 2주 정도 되었다. 회식이 끝나고 2차 노래방에 갔다가 집에 가려는데 대리가 친구를 쫓아가서 집문을 두드리면서 위협적인 상황을 연출하였는데, 나중에는 본인에게 한번만 해달라면서 매달리고 자꾸 안으려고 해서 도망치기도 하였다. 친한 동료 오빠가 다음 날 가해자를 찾아가서 그 사실을 말하며 항의하자, 술에 취해서 기억이 안 난다면서 사과를 하지 않고 그 과정에서 폭행이 있었다. 그러자 주임과 이사가 나타나 사태 전말이 파악이 되었고, 회사는 계속 술 취해서 그런 것이니 참으라고만 하였다. **노동부에 진정하려고 했는데 그 사실을 알고 주임이 찾아와 니가 그러면 회사가 어려워진다고 하지 말아달라고 하여 현재는 진정서를 지운 상태이다.** (2014년, 여성노동법률지원센터)

<사례 27>

회사 인사처 직장 내 성희롱 담당차장에게 가해자가 자신의 성희롱 행위를 인정한 메신저 대화 내용을 증거자료로 보이면서 사건을 말하자 **담당차장은 "인사처가 나서서 문제를 조율하겠다."**고 말했다. 인사처에서는 나에게 다양한 폭의 사건 해결 방안을 제시하며 이 중에서 내가 선택할 수 있다고 말했다. **하지만 내가 사건을 공개적으로 처리할 것을 원한다면 분명 나에게 "꼬리표가 따라 붙을 것이고 이에 대해 내가 책임져야 할 것이다."**라고 회사는 말하였다. 이 때부터 회사가 나를 압박하고 있는 것 같은 느낌이 들었다. (2010년, 한국여성민우회)

<사례 28>

회식이 있었고 가해자가 나를 노래방 옆방으로 불러서 나에게 키스를 하려고 했다. 내 스스로는 이 사건을 그냥 넘어가서는 안 된다고 생각을 했고 회사에 문제제기를 했다. 회사에서는 사장이 교체되는 시점에서 성희롱 사건 발생은 회사의 치부이고 사장에게 보고 할 수 없는 내용이라고 했다. 그러면서 **내게 일관적으로 그냥 덮고 넘어가자고 했다.** 성희롱 사건을 제대로 해결하려는 자세를 보이지 않는 회사의 태도에 너무 화가 났고, 정작 성희롱 피해 사건 당사자인 나만 뒷사람들에게 불러가는 상

황도 이해가 되지 않았다. 회사에서는 계속해서 문제를 쉬쉬하려고 했고 나는 정식 절차를 통해 이 문제를 해결하기를 원했다. 그러면서 내게 막말도 했다. **"키스를 할 뻔 했지. 실제로 한 것은 아니지 않느냐? 그런 것 가지고 뭘 그렇게 소란이냐?"**라는 말을 했다. 이러한 일이 발생할지 모르는 일이기 때문에 주변 여자 동료들과 관련한 이야기를 많이 했다. 여직원 모임 같은 것을 꾸려볼 생각이다. **회사의 태도에 더 더욱 분노가 생긴다. 성희롱 사건 발생 시 회사가 이 사안을 중요하게 생각하고 공식적인 경로를 통해 문제를 해결할 수 있도록 취업규칙 명시, 성희롱 해결 기구 등이 생기기를 간절히 바란다.** (2010년, 한국여성민우회)

<사례 29>

이미 퇴사하였지만, 퇴사 전에 회사에 문제를 삼았더니 **내부적으로 처리하겠다고 하고서는 이제 와서는 성희롱으로 보기 어렵다고 한다.** 사건은 술만 마시면 강압적이고 폭력적으로 변하는 상사인데, 월 1회 회식 때마다 볼을 꼬집거나 머리를 부비거나 머리를 양손으로 잡고 흔드는 등의 행위이다. 맘 먹고 항의를 하면 아무 말도 안하고 다음날 회사에서 악의적인 소문을 내고 해명을 해야 했고, 이후에는 신체적인 터치도 있었다. **본인이 퇴사하였기 때문에 회사가 무책임하게 나오는 것 같다.** (2014년, 여성노동법률지원센터)

## 마. 조직 구성원들에 의한 피해

2차 피해의 여러 가지 유형 중 피해자가 가장 두려워하고, 대응하기 가장 어려운 것이 바로 동료들로부터 가해지는 2, 3차 피해들이다. 가해자 또는 피해자에 대한 소문이 대표적인 유형인데, 이는 회사의 처리 미숙에서 빚어지기도 하며, 구성원들의 성희롱에 대한 인식 수준이 낮아서 또는 회사에 의해서 조직적으로 행하여지기도 한다. 피해자에 대한 왕따, 적대적인 분위기 조성, 모함과 공격, 피해자 유발론의 유포, 공개적인 모욕, 추가적인 성희롱이나 괴롭힘, 보복 등이 있다.

<사례 30>

팀장이 회식 후 내 손을 잡고 볼에 억지로 뽀뽀를 세 번 했다. 결국 본사에 알려 팀장이 해고당했다. **처음에 선임을 믿고 가해자 팀장 이야기를 하였다.** 그런데 선임 말로 "근데 니가 그런 매력이 있어."였다. 다음날 출근을 하면 저에게 "어제 술 한 잔 한 잔 먹을 때마다 니가 섹시해 보이더라. 한 병 더 먹었으면 너한테 어떻게 했을지 모르겠더라."라고 했다. 본사에 팀장 이야기를 하면서 선임 이야기도 했지만 결국은 팀장만 그만두었다. **선임은 그 후로도 "내가 성희롱 한번 할까?"하며 다른 남자주임 영덩이를 내 앞에서 세계 주무르곤 한다.** 어떤 직원에게는 2개월, 3개월 수습 못 채

우고 자를 거라는 이야기를 하고 다녔고 지금은 3개월이 지나 수습이 끝났지만 1개월도 안 돼 스트레스로 인해 장염, 위염, 신경성 두통 등에 시달리고 있다. (2011년, 한국여성민우회)

<사례 31>

성희롱 피해에 대한 공론화 직후 정규직 담당자가 압력을 넣었다. **성희롱 피해 이후 병원을 다녀온다거나 경찰조사를 위해 자리를 비울 때도 “근무시간을 이용하지 마라”고 지시했다. 사건 이후 자리를 정규직 관리자 옆으로 옮겨 감시하는 인상을 주기도 했다.** 회사에 공개 사과를 요구했지만 원청업체는 사과를 전혀 하지 않았고, 원청회사의 가해자에 대한 조치도 출장 형식으로 가해자 부서를 잠시 이동시키는 것이 전부였다. 성추행 사건보다 이후에 일어난 일들이 더 힘들다. (2014년, 서울여성노동자회)

<사례 32>

해외 교육에서 상사에게 성추행을 당했다. 차장과 단 둘만 교육에 참여했다. 전체 교육 3주 중에 1주일만 교육하고 2주는 개인일정을 가졌다. 그 사이에 추행이 있었다. **왕따, 성희롱, 인격모독 발언이 계속되고 있고, ‘유혹해서 돈을 요구한다’느니, ‘해외교육 징계를 성추행 건으로 무마하려고 한다’는 소문이 나고 있어 너무 고통스럽다.** 그래서 정신과 치료를 받았다. 성추행한 상사는 중징계 받고 역시 해임되었다. 가해자의 팀장이 ‘원하는 것 뭐냐고 해서 복직과 함께 가해자의 공개 사과와 징계를 요구했으나 회사에서는 전혀 그럴 마음이 없고 무조건 가해자를 살리고 성추행 사건을 덮으려고만 한다. 가해자의 해임 사유는 관리 책임과 성추행이라고 하고, 나의 해임 사유는 직무상 유기, 2주간 개인일정으로 근무지 이탈, 허위 보고 등이다. 인권위에 경위서를 올리고, 부당한 징계와 복직을 빌미로 한 회유 협박에 대한 내용으로 진정을 넣었다. 인권위에서는 ‘성희롱 및 고용 상 불이익’건으로 접수가 되었다. 이후 회사 징계위에서 2차 회의를 했고 6개월 정직으로 복직 결정됐다. 해고 이전에 가장 높은 징계 수위다. 조금 억울하긴 하지만 그래도 받아들이기로 했다. 가해자는 해임이 됐는데 지노위에 부당해고 진정을 넣었다고 한다. 그 이후에도 회사에서 분위기를 만들고 지인들을 통해 탄원서를 제출하고 그러더라. 가해자가 지인들을 동원해서 탄원서를 썼다는데 문제이지 않는가. 이들 동안 회사 전체에 짝 돌렸다고 한다. 간부들이 개입을 안했다면 이렇게 전체적으로 돌 수 있을까. 지노위에서 가해자 해고가 철회되고 나하고 징계 수위가 똑같다면 말이 안 되는 거 아닌가. 나는 가해자보다 개인 일정 일수도 적는데 같은 징계를 받을 수 없다. 노조위원장과 경영진이 합의를 해서 성희롱 예방교육, 재발방지, 피해자 명예회복, 복직과 사업소 이동을 요구했다. 회사 측은 부당해고 및 직장 내 성희롱 관련 법적 대응 안하는 것을 내용으로 합의했다고 한다. **‘교육 중 개인일정을 가진 것으로 징계를 피하려 성추행을 폭로했다’느니 ‘한 가정을 파괴했다’느니 하는 얘기가 돌고 있다. 드러나진 않지만 조용히 지내라는 식의 미묘하게 압박이 있다. 해명을 하고 싶기는 한데 해명을 하다보면 내 징계가 성추행으로 인한 불이익으로 볼 수밖에 없을 것이다.** (2013년, 한국여성민우회)

## &lt;사례 33&gt;

사무실에서 일할 때 문 열어놓고 일하면 들어와서 문 닫고서 가슴도 만지고 키스도 하면서 성추행했다. 거부하면 다른 사람들 들어서 좋을 거 없다고 협박했다. 이후에 사장과 말하는 횡수도 즐겼고 사장이 없을 때 가서 일하고 했는데 **얼마 전부터 다른 직원들에게 제가 일하는 것이 민음이 안 간다, 마음에 들지 않는다고 말하고 내가 하는 일에 꼬투리를 잡고 괴롭히길래 나를 힘들게 하는 이유가 무엇이냐고 물었더니 사장 자신을 거부한 것이 100%라고 하더라.** 지금이라도 자기를 받아주면 안 되냐고 해서 당연히 거절했다. **내가 잘못했다며 일방적으로 나를 나쁜 사람으로 몰아서 왕따를 시킨다.** 아무런 대항도 못하고 퇴사를 해야 하나. (2013년, 한국여성민우회)

## &lt;사례 34&gt;

오너(병원장)가 잘못을 심하게 꾸짖어서 울었더니 ‘미안하다. 잘못했다’라고 하면서 안았다. 당시에는 너무 당황해서 아무 말도 못했고, 3~4년 된 직장인데 초반에도 사실 비슷한 일이 있었다. 처음에 그냥 달래느라 그랬겠지 하고 넘어가곤 했었는데 가끔 문자로 “뭐하냐, 같이 저녁먹자”라고도 하여 “이런 문자 보내지 마라, 사적인 문자 보내지 마라, 할 말 있으면 직장에서 하라.”고 하기도 했었다. 한동안 중단되더니 다시 또 그러기에 아예 답을 하지 않았더니, **“인상쓰는 거 보기 싫으니까 나가라, 명칭하고 머리에 듣게 없다.”**라고 비난하였다. 그러더니 미안하다고 또 달래주고 안아주면서 또 같은 언행을 보인다. 동료들에게 말한 적은 있으나 입증자료가 없고, 원만하게 그만두는 게 바람이다. **이쪽에서 일을 10년 정도 했는데, 원장들끼리는 다 아는 사이이고 잘못 건드렸다가는 소문이 나서 구직을 못할 수도 있어서 두렵다.** (2015년, 여성노동법률지원센터)

이와 같은 피해 유형 외에도 성희롱 피해자를 곁에서 돕거나 증언한 조력자에 대한 불이익조치 역시 문제가 되기도 한다. 상담사례에서 나타난 유형의 경우 회사가 피해자를 지지하는 동료들에게 “피해자는 무서운 애니까 어울리지 말라”고 지시하고, 피해자를 도운 자를 따로 불러내어 피해자에게 어떤 도움을 주었는지 취조하듯이 추궁하고(사례 35), 피해사실을 토로한 동료에게 사업주는 “너를 해고할 의사도 내가 가지고 있으니 가급적 조용히 있으라.”(사례 36)며 피해자를 간접적으로 압박하였다. 심지어는 법적인 대응을 하고 있는 피해자편에 서서 증언하려는 동료를 부당해고한 사례(사례 37)도 있다.

## &lt;사례 35&gt;

성희롱 문제제기 이후 사측은 이메일 계정을 삭제하고, 동료들에게 내게 일을 시키지 말라고 지시를 하였다. 사측의 명령을 받은 동료들은 사안에 대한 궁금증을 전했고,

이러한 지시가 부당하다고 하였다. 나는 사측에 여러 번 업무 복귀와 기존 업무와 동일한 업무를 할당할 것을 요구하였지만, 들은 척도 하지 않는다. 동료들은 사안이 궁금하지만 상사의 지시이니 따르지 않을 수도 없고 상황을 애매하게 여긴다. 동료들에게 매니저의 지시를 따라주지 말아달라고 부탁했다. 처음엔 동료들이 나를 믿고 따라주었지만 부서 발전이라는 명분 속에서 불만을 수집하고 있는 중이라면서 나를 도와주는 사람을 따로 불러서 취조 색출하고 있다. “너야? 네가 도와줬어?”라는 식으로 취조하듯이 추궁하고, “피해자가 무서운 애니까 가까이 지내지 마라”고 경고하였다. 매니저가 이렇게 나오니까 이제는 동료들도 태도가 바뀌었다. 동료들은 내게 “미안하다. 더 이상 도와주고 싶지 않다. 더 이상 끼어들고 싶지 않다”라고 말했다. 점점 왕따를 겪고 있다. 회사에서 이런 식으로 나를 고립시킨다. (2011년, 한국여성민우회)

<사례 36>

퇴근 길 대표가 회식을 오라고 해서 회식자리로 갔더니 대표 혼자 있었다. 단 둘이 있는 것이 싫었지만 대표의 제안을 거절할 수 없었다. 회사 이야기, 사적인 이야기를 하고 집으로 돌아가는 택시 안에서 대표가 갑자기 입을 맞췄다. 다음 날 회사 안에서 친하게 지내는 동료에게 얘기했다. 그 사실을 알고 대표는 동료에게 소리치고 “너를 해고할 의사가 있으니, 네가 알아서 잘 해라. 가만히 있지 않으면 ○○가 조용히 나가는 수가 있다.”면서 혹여나 나를 돕는다면 출판사 쪽에 취업하지 못하게 하겠다는 등 동료를 협박했다. (2013년, 한국여성민우회)

<사례 37>

성희롱 사건이 있었고, 고용노동부에 성희롱 진정을 했고, 내가 성희롱 피해를 겪었다는 것을 증언해준 여자 후배가 해고 당했다. 회사에서는 “일이 없어서 뺀 것이다”라고 말했지만 실질적으로는 나를 도와주었기 때문에 자른 것이다. (2012년, 한국여성민우회)

### 3. 소결

국가인권위원회 진정·상담 사례 및 결정례, 민간 고용평등상담실의 상담 사례 분석을 통해 성희롱 2차 피해 예방 및 실효적 구제를 위해서는 다음과 같은 점이 개선될 필요가 있다.

### 가. 성희롱 사건처리 지침에 관한 기본 원칙 및 매뉴얼 작성의 의무화

피해자들이 성희롱 사건을 공식적으로 제기하는 것에 있어서 가장 두려워하는 것이 바로 ‘좋지 않은 소문에 대한 두려움’, ‘고용 상 불이익’, ‘처리과정 및 결과에 대한 불신’이다. 따라서 제도적으로 이와 관련된 사항에 관하여 가이드라인을 제시하고 성희롱 사건처리 절차와 그 내용을 일정한 수준으로 끌어올릴 필요가 있다. 예컨대 상시 근로자 10인 이상 사업장의 경우 취업규칙의 작성 및 신고가 의무이며, 그 필요적 기재사항을 법적으로 명시하고 있는 바와 같이 성희롱 사건의 처리에 관한 기본 원칙과 그 매뉴얼의 작성 및 열람을 법적으로 의무화하는 것이다.

사업장 내 성희롱 사건처리지침의 작성 및 신고를 의무화하고 근로자들로부터 의견을 청취하고, 내용을 공유한다는 것 자체가 성희롱 예방교육이자, 사업주 스스로가 해당 지침의 수급자로서 자각하는 과정이기도 하다. 무엇보다 법적으로 의무화하여 규율의 대상이 된다는 것은 피해자로 하여금 이전보다는 더 큰 신뢰를 부여할 것이라고 본다.

### 나. 피해자 보호의 원칙

실제 사건처리를 하는 담당자는 물론 사업주가 사건처리의 기본적인 마인드가 형성되지 않아 피해자가 입게 되는 2차 피해가 다반사이다. 특히 피해자의 신변에 관한 보호나 소문에 관한 미흡한 대처, 조사 과정에서의 피해자 보호의 원칙 등은 담당자가 전문성과 권위가 없는 한 실제 사업장 내에서 공유되기 어려운 사항이기도 하다. 따라서 이와 같은 기본 원칙들이 반드시 성희롱 사건처리 지침에 담기게 하고, 그 자체로 교육적인 효과를 드러낼 수 있게 운용되어야 할 것이다.

### 다. 성희롱 예방교육 내용의 강화

직장 내 성희롱 예방교육의 내용과 방법에 있어 2차 피해에 관한 사항을 법적으로 명시하는 방법이 모색되어야 한다. 현재 「남녀고용평등법 시행령」 제4조에서는 예방교육의 내용에 관하여, (1) 직장 내 성희롱에 관한 법령, (2) 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준, (3) 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차, (4) 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에

필요한 사항을 다루도록 하고 있고, 그 중 누락된 사항이 있을 경우 예방교육 미 실시로 본다고 하고 있다. 이에 2차 피해의 현실적인 심각성을 감안하여 2차 피해에 관한 개념 및 조치 기준에 관한 사항 역시 필수적인 교육 사항으로 다룰 수 있도록 하는 것이 바람직하겠다.

#### **라. 2차 가해자가 성희롱 행위자이거나 사업주 또는 관리자인 경우 처벌의 강화**

성희롱 피해자가 겪는 2차 피해의 경우 그 가해의 주체가 누구냐의 문제는 해당 피해자가 계속 근로를 하는 데에 있어 중요한 영향을 미친다. 특히 성희롱 행위자로부터 연속하여 이어지는 괴롭힘과 보복 행위는 해당 사건을 해결할 수 있는 모든 가능성을 차단시키는 효과를 낳는데, 이는 사업주 또는 관리자가 2차 가해의 주체일 경우에도 마찬가지이다. 사건을 공식화하여 처리하는 과정이나 그 결과에 대한 신뢰를 가지기 어렵고, 본인이 추가적으로 감당해야 할 피해가 충분히 예상되기 때문이다. 따라서 성희롱 사건처리 과정에서 벌어지는 2차 피해의 경우 그 가해의 주체가 성희롱 행위자이거나 사건처리의 책임이 있는 사업주 또는 관리자인 경우에는 가중처벌하거나 또는 징계의 대상이 됨을 명백히 하는 것이 효과적일 것이다. 이는 기본적으로 성희롱 예방 및 금지 의무, 성희롱 발생 시 조치 의무 등에 관하여 사업주의 의무가 아닌 사용자의 의무로 보다 명확하게 할 필요가 있다는 방안과 그 맥을 같이하는 것이라고 보아야 할 것이다.

#### **마. 해고 또는 그 밖에 근로에 영향을 미치는 모든 조치에 대한 금지**

성희롱 피해사실을 호소한 근로자에 대한 해고를 포함하여 여러 가지 유형의 인사조치 및 제재가 가해지는 것에 대해 사전적 방어 장치가 필요하다. 최소한 사건처리 결과가 나올 때까지 또는 이후 1~2년간 관리 및 보호가 가능하도록 정책적으로 대안을 마련하여 피해자를 보호할 수 있어야 한다. 이와 같은 보호 장치에 대한 신뢰를 바탕으로 피해자가 자신의 성희롱 피해 사실에 대한 공론화 및 고충처리에 적극적인 선택을 할 수 있을 것이다.

## 성희롱에 대한 인식 및 성희롱 2차 피해에 대한 설문분석

1. 조사 개요	115
2. 설문분석 결과	117



## 1. 조사 개요

성희롱에 대한 인식과 성희롱 2차 피해에 대한 실태조사를 위하여 근로자 및 학생을 대상으로 대상자 표본을 선정하고, 구조화된 설문지를 개발하여 설문을 실시하였다. 설문조사 대상자는 크게 성희롱 관련 업무담당자, 근로자, 학생으로 구성하였으며, 대상자에 따라 차별화된 설문지를 개발하여 조사를 실시하였다.

### 가. 응답자 수

본 설문의 전체 응답자 수는 총 800명으로 근로자 450명, 학생 350명이었다. 근로자는 성희롱 관련 업무담당자 100명을 포함하여 전체 450명을 조사하였으며, 성희롱 관련 업무담당자는 대학에서 성희롱 관련 업무에 종사하는 직원 30명, 공공기관의 성희롱 관련 업무담당자 30명, 민간기업의 성희롱 관련 업무담당자 40명이 조사대상에 포함되었다. 한편 성희롱 관련 업무담당자를 제외한 근로자는 공공기관 종사자 150명, 민간기업 200명으로 총 350명으로 구성하였다.

근로자 대상 설문은 성희롱 관련 업무담당자를 포함하여 전체 근로자에게 공통적으로 적용되는 문항과 성희롱 관련 업무담당자만을 대상으로 조사하는 개별 문항으로 구분하였다. 한편 학생 대상 설문은 4년제 대학에 재학 중인 대학생(대학원생 포함)을 대상으로 총 350명이 설문에 응답하였다.

<표 V-1> 응답자 수

(단위: 명)

구분	학생	근로자		
		성희롱 업무담당자	근로자	소계
대학	350	30	-	30
공공기관	-	30	150	180
민간기관	-	40	200	240
소계	<b>350</b>	100	350	<b>450</b>
전체	<b>800</b>			

설문대상자는 전국의 근로자 및 4년제 대학생 중에서 <표 V-1>과 같이 소속 별 인원을 고려하여 해당 기관에 속한 대상자를 무작위로 선정하였으며, 다만 성희롱 관련 조사라는 특성을 감안하여 성별을 우선적으로 고려하였다. 또한 근로자는 동일한 사업장에서 근무하는 근로자는 5명 이하로 제한하여 조사하였으며, 사업장의 규모(종업원수)를 고려하여 대상자를 선정하였다. 설문방법은 전문 리서치 업체를 통해 팩스, 전화, 이메일, 온라인 등을 통해 진행했으며, 조사기간은 2015. 7. 1. ~ 7. 25.까지 총 25일간 진행되었다.

#### 나. 설문 내용

이번 조사에서 반영한 설문 내용은 설문대상에 따라 크게 근로자와 학생으로 구분하여 <표 V-2>와 같이 구성하였다.

<표 V-2> 주요 설문 내용

구분	대분류	소분류	문항수
근로자	성희롱 경험 및 업무 환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유형별 성희롱 경험 유무</li> <li>· 성희롱 문제제기 의사 여부</li> <li>· 성희롱 문제제기 기피원인</li> </ul>	14문항
	성희롱 2차 피해에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2차 피해 유형별 경험유무</li> <li>· 2차 피해 유형별 심각성 수준</li> <li>· 2차 피해 발생단계</li> <li>· 2차 피해 가해자</li> <li>· 2차 피해 원인</li> <li>· 성희롱 피해자 보호 방안</li> </ul>	31문항
	성희롱 및 성희롱 예방교육에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성희롱에 대한 개인 인식</li> <li>· 성희롱 예방교육 실시 여부</li> <li>· 성희롱 예방교육 내용</li> </ul>	18문항
	성희롱 발생 현황 및 사건 처리 절차 (성희롱 관련 업무담당자)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성희롱 관련 업무 담당경력 및 계기</li> <li>· 성희롱 발생건수</li> <li>· 2차 피해 유형</li> <li>· 성희롱 관련 업무수행의 어려움</li> <li>· 성희롱 관련 귀사의 현황</li> <li>· 성희롱 관련 업무수행 내용</li> </ul>	25문항

구분	대분류	소분류	문항수
학생	성희롱 경험 및 환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유형별 성희롱 경험유무</li> <li>· 성희롱 가해자 및 발생장소</li> <li>· 성희롱 문제제기 의사 여부</li> <li>· 성희롱 문제제기 기피원인</li> </ul>	16문항
	성희롱 2차 피해에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2차 피해 유형별 경험유무</li> <li>· 2차 피해 유형별 심각성 수준</li> <li>· 2차 피해 발생단계</li> <li>· 2차 피해 가해자</li> <li>· 2차 피해 원인</li> <li>· 성희롱 피해자 보호 방안</li> </ul>	30문항
	성희롱 인식 및 상담센터 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성희롱에 대한 인식</li> <li>· 상담센터 인지 및 활용경험</li> <li>· 상담센터 활용에 대한 만족도</li> </ul>	14문항

특히 이번 실태조사는 성희롱 2차 피해에 대하여 중점을 두었기 때문에 설문을 실시하기에 앞서 성희롱 2차 피해에 대한 개념을 다음과 같이 정의하였다.

**성희롱 2차 피해란 ‘성희롱 피해를 겪은 후 이로 인해 발생하는 모든 불이익 혹은 정신적인 피해’를 말함.**

근로자 설문의 주요 내용은 유형별 성희롱 경험 여부, 성희롱 2차 피해에 대한 유형별 인식 및 심각성 정도, 성희롱에 대한 인식 및 성희롱 예방교육 현황 등이며, 성희롱 관련 업무담당자에게는 성희롱 2차 피해 발생유형 및 사건처리 현황에 대한 문항을 추가하였다. 한편 학생 설문은 근로자 설문을 기초로 대학의 상황에 맞춰 성희롱 및 성희롱 2차 피해에 관한 문항을 재구성 하였으며, 대학 내 상담센터의 활용 등에 관한 문항을 추가하였다.

## 2. 설문분석 결과

본 실태조사의 결과는 설문대상 응답자에 따라 크게 세 가지로 구분하였다.

즉, 근로자, 성희롱 관련 업무담당자, 학생에 따라 설문분석을 실시하였다. 또한 응답자의 특성(소속, 종업원수, 직종, 고용형태, 성별, 나이, 근속연수 등)에 따라서는 전체 결과에 비추어 보아 유의미한 결과가 있는 경우에 한하여 문항별 분석을 실시했다.

### 가. 근로자

#### 1) 응답자 특성

본 설문에 응답한 근로자 수는 총 450명으로 민간기업이 240명, 공공기관 180명, 대학 종사자가 30명으로 구성되어 있다. 규모별로는 30인 미만의 소기업이 190명으로 전체의 42.3%이고, 30인~100인 미만이 87명으로 19.3%, 100~300인 미만이 75명으로 16.7%, 300인 이상 규모가 98명으로 전체 근로자의 21.8%에 해당했다. 직종별로는 사무·관리직이 357명(79.3%), 서비스직이 55명(12.2%), 다음으로 생산직 19명(4.2%), 연구기술직 10명(2.2%), 영업직 9명(2.0%)으로 구성되었다.

성별에 따라서는 남성 202명(44.9%), 여성 248명(55.1%)이 설문에 참여하여 남성보다는 여성 응답자가 약간 더 많았다. 고용형태에 따라서는 정규직이 385명, 기간제 57명, 파견직 6명이 응답했으며, 연령별로는 30~40대가 191명(42.4%)으로 응답자가 가장 많았고, 근속연수에 따라서는 5년~10년 미만 129명(28.7%), 10년 이상이 112명(24.9%), 1년~3년 미만이 82명(18.2%), 3~5년 미만이 80명(17.8%), 1년 미만이 47명(10.4%)으로 조사되었다.

<표 V-3> 응답자 특성

(단위: 명, %)

특성	구분	응답자수	비율
소속	민간기업	240	53.3
	공공기관	180	40.0
	대학	30	6.7
종업원수	10인 미만	48	10.7
	10~30인 미만	142	31.6
	30~100인 미만	87	19.3
	100~300인 미만	75	16.7

특성	구분	응답자수	비율
	300~500인 미만	22	4.9
	500인 이상	76	16.9
직종	사무관리직	357	79.3
	생산직	19	4.2
	서비스직	55	12.2
	영업직	9	2.0
	연구기술직	10	2.2
성별	남성	202	44.9
	여성	248	55.1
고용형태	정규직	385	85.6
	기간제	57	12.7
	파견직	6	1.3
	기타	2	0.4
나이	만 30세 미만	60	13.3
	만 30~만 40세 미만	191	42.4
	만 40~만 50세 미만	164	36.4
	만 50세 이상	35	7.8
근속연수	1년 미만	47	10.4
	1~3년 미만	82	18.2
	3~5년 미만	80	17.8
	5~10년 미만	129	28.7
	10년 이상	112	24.9
전체		450	100.0

## 2) 성희롱 경험 및 업무 환경

### 가) 성희롱 경험유무

근로자들이 성희롱 사례별로 실제 경험이 있었는지의 여부를 조사하기 위해서 최근 3년 동안 업무와 관련하여 만나는 사람과의 관계에서 주변인(사업주, 상사, 동료, 거래처 고객 등)으로부터 해당 사례를 본인이 직접 경험한 적이 있는 지를 조사하였다.

&lt;표 V-4&gt; 유형별 성희롱 사례 경험여부

(단위: 명, %)

구분	성희롱 사례	경험여부				경험 순위
		예		아니오		
		응답자수	비율	응답자수	비율	
언어적 성희롱	성적인 이야기 또는 농담(음담패설)	152	33.8	298	66.2	1
	외모, 옷차림, 몸매 등에 대한 평가 발언	135	30.0	315	70.0	2
	누군가와 사귀다는 소문 혹은 성적 추문	79	17.6	371	82.4	3
시각적 성희롱	사내 음란사진 또는 동영상	47	10.4	403	89.6	5
	위아래로 훑어보거나 특정신체부위 응시	45	10.0	405	90.0	6
	특정신체부위를 고의적으로 노출하는 행위	18	4.0	432	96.0	10
육체적 성희롱	신체접촉 시도 또는 의도적 접촉	23	5.1	427	94.9	9
	안마 강요	10	2.2	440	97.8	11
	회식자리에서 블루스, 옆자리 강요	63	14.0	387	86.0	4
기타 행위	성희롱 관련 문자 및 사적 만남 강요	43	9.6	407	90.4	7
	접대에 참석 및 참석 강요	34	7.6	416	92.4	8
	원치 않은 성관계 요구	4	0.9	446	99.1	12

성희롱 사례는 유형에 따라 크게 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 육체적 성희롱, 기타로 구분하여 분석하였다. 이 중 성희롱 경험이 있다고 가장 많이 응답한 사례는 ‘주변인으로부터 성적인 이야기나 농담(음담패설)을 듣고 불쾌한 적이 있는 경우’로 전체 응답자 450명 중에서 152명(33.8%)이 답했다. 다음으로는 ‘본인의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하는 발언을 듣고 성적으로 불쾌하거나 화가 난 적이 있다’고 응답한 경우였는데, 이는 전체 응답자 중에서 135명(30%)이 해당되었다. 결과적으로 전체 성희롱 유형 중에서 언어적 성희롱을 경험한 비율이 상당히 높았으며, 다음으로는 시각적·육체적 성희롱 순으로 경험한 것으로 조사되었다. 특이한 사항으로는 ‘노래방 등 회식자리에서 술시중, 블루스, 누군가의 옆에 앉을 것을 강요당한 사실이 있다’고 답한 응답자가 63명(14%)으로 상당히 높은 비율을 차지하고 있어 회식자리 등에서의 성희롱이 여전히 많은 것으로 조사되었다.

이하에서는 실제 경험했다고 응답한 비율이 높은 네 가지 성희롱 사례에 대해서 응답자의 인적특성별 특징을 살펴보고자 한다.

첫 번째 가장 많은 응답을 보인 ‘성적인 이야기 또는 농담(음담패설) 등을 들은 경험이 있는 지’에 대해서 소속별로는 공공기관(31.7%)보다는 민간기업(35.8%)에서 경험했다고 응답한 비율이 더 높았으며, 사업장 규모에 따라서는 100~300인 미만에 해당하는 사업장이 50.7%로 가장 많았고, 다음으로는 30~100인 규모가 42.5%, 10~30인 미만이 34.5% 순으로 중간 이하의 사업장에서 전체 평균(33.8%)보다 상대적으로 많이 경험한 것으로 조사되었다. 한편 고용형태에 따라서는 기간제가 45.6%로 높게 나타났으며, 성별에 따라서는 남성보다는 여성이 성적인 이야기나 농담(음담패설)을 경험한 적이 있다고 응답한 비율이 높았다.

<표 V-5> 성희롱 사례(1순위)\_성적인 이야기 또는 농담(음담패설) 경험여부

(단위: 명, %)

인적특성	구분	경험여부		전체
		예	아니오	
소속	민간기업	86	154	240
		35.8	64.2	
	공공기관	57	123	180
	대학	9	21	30
		30.0	70.0	
종업원수	10인 미만	10	38	48
		20.8	79.2	
	10~30인 미만	49	93	142
		34.5	65.5	
	30~100인 미만	37	50	87
		42.5	57.5	
100~300인 미만	38	37	75	
	50.7	49.3		
300~500인 미만	5	17	22	
	22.7	77.3		
500인 이상	13	63	76	
	17.1	82.9		
고용형태	정규직	123	262	385
		31.9	68.1	
	기간제	26	31	57
		45.6	54.4	

인적특성	구분	경험여부		전체
		예	아니오	
	파견직	2 33.3	4 66.7	6
	기타	1 50.0	1 50.0	2
성별	남성	58 28.7	144 77.2	202
	여성	94 37.9	154 64.1	248
<b>전체</b>		<b>152 33.8</b>	<b>298 66.2</b>	<b>450</b>

두 번째 사례인 ‘외모, 옷차림, 몸매 등에 대해 평가하는 발언을 듣고 불쾌감을 느꼈는지의 여부’에 대해서는 민간기업(30.4%)보다는 공공기관(31.1%)에 속한 응답자가 경험했다고 응답한 비율이 약간 더 높았으며, 규모에 따라서는 100~300인 미만인 사업장에서 경험했다고 응답한 비율이 높았고, 정규직보다는 기간제가, 남정보다는 여성이 높게 나타났다.

<표 V-6> 성희롱 사례(2순위)\_외모, 옷차림, 몸매 등의 평가발언 경험여부

(단위: 명, %)

인적특성	구분	경험여부		전체
		예	아니오	
소속	민간기업	73 30.4	167 69.6	240
	공공기관	56 31.1	124 68.9	180
	대학	6 20.0	24 80.0	30
종업원수	10인 미만	11 22.9	37 77.1	48
	10~30인 미만	45 31.7	97 68.3	142
	30~100인 미만	34 39.1	53 60.9	87
	100~300인 미만	33 44.0	42 56.0	75
	300~500인 미만	4 18.2	18 81.8	22

인적특성	구분	경험여부		전체
		예	아니오	
고용형태	500인 이상	8	68	76
		10.5	89.5	
	정규직	107	278	385
		27.8	72.2	
	기간제	25	32	57
43.9		56.1		
파견직	3	3	6	
	50.0	50.0		
기타	0	2	2	
	0	100		
성별	남성	46	156	202
		22.8	77.2	
	여성	89	159	248
		35.6	64.1	
전체		135	315	450
		30.0	70.0	

세 번째로 ‘누군가와 사귀다는 소문 또는 성적추문으로 인해 모욕감을 느낀 경험 이 있었는지의 여부’에 대해서는 민간기업(16.3%)보다는 공공기관(21.1%)에서 경험한 비율이 높았으며, 고용형태에 따라서는 기간제의 비율이 상대적으로 높았고, 여성(14.9%)보다는 남성(20.8%)이 경험했다는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 V-7> 성희롱 사례(3순위)\_사귀다는 소문 또는 성적추문 경험여부

(단위: 명, %)

인적특성	구분	경험여부		전체
		예	아니오	
소속	민간기업	39	201	240
		16.3	83.8	
	공공기관	38	142	180
		21.1	78.9	
	대학	2	28	30
		6.7	93.3	
종업원수	10인 미만	4	44	48
		8.3	91.7	
	10~30인 미만	27	115	142
		19.0	81.0	

인적특성	구분	경험여부		전체
		예	아니오	
	30~100인 미만	22	65	87
		25.3	74.7	
	100~300인 미만	22	53	75
		29.3	70.7	
300~500인 미만	1	21	22	
	4.5	95.5		
500인 이상	3	73	76	
	3.9	96.1		
고용형태	정규직	62	323	385
		16.1	83.9	
	기간제	16	41	57
		28.1	71.9	
파견직	1	5	6	
	16.7	83.3		
기타	0	2	2	
	0	100		
성별	남성	42	160	202
		20.8	79.2	
	여성	37	211	248
		14.9	85.1	
<b>전체</b>		<b>79</b>	<b>371</b>	<b>450</b>
		<b>17.6</b>	<b>82.4</b>	

네 번째로 ‘노래방 등 회식자리에서 술시중, 블루스, 누군가의 옆에 앉는 것을 강요당한 적이 있는 지’에 대해서는 민간기업(16.3%)보다는 공공기관(22.1%)에서 경험한 비율이 더 높았으며, 사업장 규모에 따라서는 100~300인 미만 사업장에서 경험했다고 응답하는 비율이 높게 나타났다. 또한 고용형태에 따라서는 기간제 등 비정규직보다는 정규직이 이러한 사례를 경험했다고 응답한 비율이 높았다. 이는 회식자리 등 사내의 공식적인 모임은 소규모사업장보다는 큰 규모의 사업장에서, 비정규직보다는 정규직 위주로 갖는 경우가 많기 때문인 것으로 보인다. 성별에 따라서는 남성보다 여성이 경험한 비율이 높게 나타났다.

<표 V-8> 성희롱 사례(4순위)\_회식자리에서 술시중, 블루스, 옆자리 강요 등 경험여부  
(단위: 명, %)

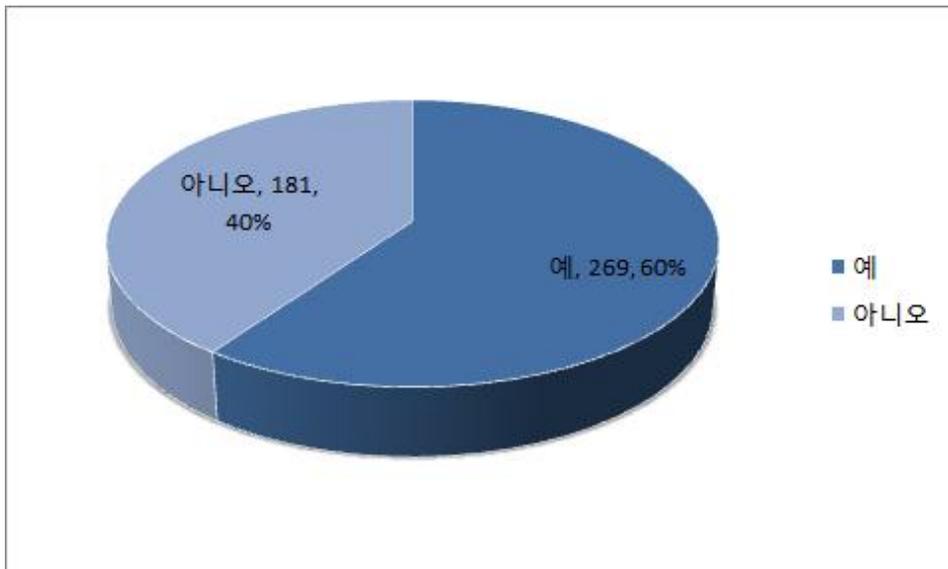
인적특성	구분	경험여부		전체
		예	아니오	
소속	민간기업	39	201	240
		16.3	83.8	100.0
	공공기관	38	142	180
		21.1	78.9	100.0
	대학	2	28	30
		6.7	93.3	100.0
종업원수	10인 미만	6	42	48
		12.5	87.5	100.0
	10~30인 미만	22	120	142
		15.5	84.5	100.0
	30~100인 미만	15	72	87
		17.2	82.8	100.0
	100~300인 미만	10	65	75
13.3		86.7	100.0	
300~500인 미만	4	18	22	
	18.2	81.8	100.0	
500인 이상	6	70	76	
	7.9	92.1	100.0	
고용형태	정규직	57	328	385
		14.8	85.2	100.0
	기간제	6	51	57
		10.5	89.5	100.0
파견직	0	6	6	
	0.0	100.0	100.0	
기타	0	2	2	
	0.0	100.0	100.0	
성별	남성	17	185	202
		8.4	91.6	100.0
	여성	46	202	248
		18.5	81.5	100.0
<b>전체</b>		<b>63</b>	<b>387</b>	<b>450</b>
		<b>14.0</b>	<b>86.0</b>	<b>100.0</b>

이상의 결과를 종합해 보면 대부분의 성희롱 사건은 300인 이상 규모가 큰 사업장보다는 30~300인 정도의 중소 규모의 사업장에서 일어나는 경우가 더 많았다. 고용형태에 따라서는 정규직보다는 비정규직이 성희롱을 경험하는 경우가 더 많았고, 남성보다는 여성이 성희롱을 겪는 경우가 더 많은 것으로 조사되었다.

나) 성희롱 문제제기 여부

성희롱 피해를 입었을 경우 성희롱 문제를 제기하겠느냐는 질문에 대해서는 전체 응답자 중에서 181명(40.2%)이 성희롱 문제를 제기하지 않겠다고 응답하였다. 소속별로는 공공기관이 민간기업보다 문제제기를 하지 않겠다는 비율이 약간 높게 나타났으며, 종업원 수에 따라서는 10인 미만인 경우 성희롱을 제기하지 않겠다는 비율이 54.2%로 절반을 초과하였다. 직종에 따라서는 생산직과 서비스직이 높게 나타났다. 또한 성별에 따라서는 크게 차이가 없었으며, 근속년수에 따라서는 오히려 근속이 높을수록 성희롱 문제를 제기하지 않겠다는 비율이 높게 나타났다. 이는 근속기간이 높아질수록 성희롱 문제로 인하여 조직 내 관계에서 불편한 점 등을 고려해 오히려 문제제기를 꺼려하는 경향이 있는 것으로 보인다.

[그림 V-1] 성희롱 문제제기 여부



<표 V-9> 성희롱 문제제기 여부(인적특성별)

(단위: 명, %)

구분		성희롱 문제제기 여부		전체
		예	아니오	
소속	민간기업	142	98	240
		59.2	40.8	100.0
	공공기관	107	74	180
		58.9	41.1	100.0
	대학	21	9	30
		70.0	30.0	100.0
종업원수	10인 미만	22	26	48
		45.8	54.2	100.0
	10~30인 미만	86	56	142
		60.6	39.4	100.0
	30~100인 미만	67	20	87
		77.0	23.0	100.0
	100~300인 미만	36	39	75
		48.0	52.0	100.0
	300~500인 미만	12	10	22
		54.5	45.5	100.0
	500인 이상	46	30	76
		60.5	39.5	100.0
직종	사무관리직	225	132	357
		63.0	37.0	100.0
	생산직	9	10	19
		47.4	52.6	100.0
	서비스직	24	31	55
	43.6	56.4	100.0	
	영업직	5	4	9
		55.6	44.4	100.0
	연구기술직	6	4	10
		60.0	40.0	100.0
성별	남성	121	81	202
		59.9	40.1	100.0
	여성	148	100	248
		59.7	40.3	100.0
근속년수	1년 미만	36	11	47
		76.6	23.4	100.0
	1~3년 미만	53	29	82
		64.6	35.4	100.0
	3~5년 미만	51	29	80
		63.8	36.3	100.0
	5~10년 미만	63	66	129

구분		성희롱 문제제기 여부		전체
		예	아니오	
10년 이상		48.8	51.2	100.0
		66	46	112
		58.9	41.1	100.0
<b>전체</b>		<b>269</b>	<b>181</b>	<b>450</b>
		<b>59.8</b>	<b>40.2</b>	<b>100.0</b>

다) 문제제기를 하지 않는 이유

성희롱 문제제기를 하지 않겠다고 응답한 181명을 대상으로 문제제기를 하지 않는 이유를 조사한 결과 1순위로 ‘나에 대한 좋지 않은 소문이 날 것을 우려해서’라는 응답이 63명으로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘고용 상 불이익을 받을까 봐’가 36명, ‘처리 과정에서 정신적 스트레스가 두려워서’라고 응답한 경우가 31명으로 나타났다. 2순위로 응답한 것 중에서는 ‘가해자를 다시 대하는 것이 불편해서’가 33명으로 상당히 많은 응답을 보였다. 1순위와 2순위를 모두 고려해 보았을 때에는 1순위와 동일하게 ‘나에 대한 좋지 않은 소문이 날 것을 우려해서’, ‘고용 상 불이익을 당할까 봐’, ‘처리과정 중 정신적 스트레스 때문에’ 순으로 조사되었다.

<표 V-10> 성희롱 문제제기를 하지 않는 이유

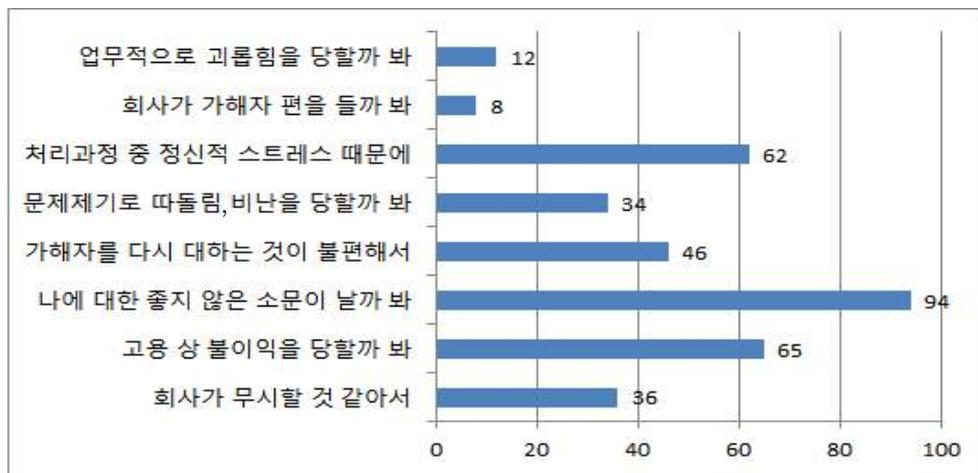
(단위: 명, %)

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	응답지수	비율	응답지수	비율	응답지수	비율
회사가 무시할 것 같아서	26	14.4	10	5.6	36	10.1
고용 상 불이익을 당할까 봐	36	19.9	29	16.1	65	18.2
나에 대한 좋지 않은 소문이 날까 봐	63	34.8	31	17.2	94	26.3
가해자를 다시 대하는 것이 불편해서	13	7.2	33	18.3	46	12.8
문제제기로 따돌림, 비난을 당할까 봐	5	2.8	29	16.1	34	9.5
처리과정 중 정신적 스트레스 때문에	31	17.1	31	17.2	62	17.3
회사가 가해자 편을 들까 봐	3	1.7	5	2.8	8	2.2

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율
업무적으로 괴롭힘을 당할까 봐	1	.6	11	6.1	12	3.4
기타	3	1.7	1	0.6	1	0.3
<b>합계</b>	<b>181</b>	<b>100.0</b>	<b>180</b>	<b>100.0</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

[그림 V-3] 성희롱 문제제기를 하지 않는 이유(1+2순위)

(단위: 명)



### 3) 성희롱 2차 피해에 대한 인식

성희롱 2차 피해에 대한 인식 및 실태를 파악하기 위해 본 설문에서는 먼저 ‘성희롱 2차 피해’에 대해 ‘성희롱 2차 피해라 함은 성희롱 피해를 겪은 후 이로 인해 발생하는 모든 불이익 혹은 정신적인 피해’라고 정의하였다. 그리고 최근 3년 동안 근로자가 업무를 수행하면서 성희롱을 본인이 직접 경험했거나 주변인(동료, 상사, 부하, 직원 등)의 성희롱을 목격한 것에 대하여 2차 피해가 있었는지의 여부와 2차 피해에 대한 심각성 수준을 조사하였다. 2차 피해에 대한 심각성 수준은 5점(만점)을 기준으로 하여 1~5점 이내에서 심각성의 척도를 조사하였다.

본 설문에서 제시한 성희롱 2차 피해는 총 18가지 사례로 구성하였으며, 각 사례는 업무 또는 고용 상의 피해, 주변인에 의한 피해, 가해자에 의한 피해, 사업주의 사건처리 과정에서의 피해, 피해자의 정신적 피해, 기타 등으로 유형화하였다.

<표 V-11> 성희롱 2차 피해의 유형 및 사례

유형	사례
① 업무 또는 고용 상 피해	· 조직부적응을 이유로 피해자 징계(시달서, 경위서) · 조력자에 대한 업무 상 불이익 · 피해자에게 과도한 업무 혹은 다른 업무 부여 · 피해자에게 해고, 권고사직, 휴가 지시
② 주변인에 의한 피해	· 주변으로부터 공감 또는 지지 없이 의심, 참으라고 함 · 피해자를 왕따로 낙인, 모함
③ 가해자에 의한 피해	· 가해자로부터 고소 협박 또는 모욕
④ 사업주의 사건처리 과정에서의 피해	· 회사가 성희롱을 개인적인 문제로 치부 · 회사의 처리지연 또는 미조치 · 불이익 암시로 회사가 성희롱을 축소, 은폐 · 회사가 가해자 편을 들거나 불공정한 조치 · 회사가 사건처리 과정 및 결과 미통보 · 회사가 가해자와 합의 강요 · 가해자에게 사과지시 후 사건 무마 · 가해자 경징계 후 사건종료
⑤ 정신적인 피해	· 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증 피해
⑥ 기타	· 피해자의 신상공개 · 다른 유사사건 발생 시마다 피해자 거론

가) 2차 피해 경험여부 및 심각성

전체 사례 중 2차 피해 경험이 있다고 가장 많이 응답한 것은 ‘주변에 사건을 말했을 때 공감이나 지지를 받지 못하고, 의심 또는 참으라는 얘기를 들은 경우’였다. 이는 전체 응답자 중에서 100명이 경험했다고 응답한 경우로 전체의 22.2%를 차지했다. 이러한 결과는 근로자가 성희롱 피해를 당했을 때, 조직 내에서 성희롱 문제를 처음부터 제기하지 못하도록 하는 분위기를 조성함으로써 피해자들이 문제해결을 시도조차 할 수 없는 상황이 벌어지고 있다는 사실을 반영하는 것이다.

다음으로는 ‘불이익 처우에 대한 암시, 심리적 위축 발언 등으로 성희롱을 축소, 은폐하는 경우’와 ‘성희롱은 개인적인 문제이니 알아서 하라고 회사가 회피’하는 경우로 각각 56명, 51명의 근로자가 경험한 적이 있다고 응답했다. 또한 ‘사건을 제기한 후 회사가 처리를 미루거나 아무런 조치를 하지 않는 경우’도 49

명이 경험했다고 응답했다.

이상의 결과를 통해 알 수 있듯이 첫 번째 유형을 제외하고는 모두 회사(기관)에 의해서 성희롱 사건이 축소, 은폐되거나 회사가 처리과정을 미뤄 이로 인해 피해자들은 또 다른 상처 혹은 피해를 다시 겪는 상황이 종종 발생하는 것으로 드러났다.

성희롱 2차 피해에 대한 심각성 수준은 성희롱 2차 피해 경험 여부와는 인식 수준에서 약간의 차이가 있었다. 즉, 가장 심각하다고 응답한 사례는 ‘피해자가 정신적 스트레스, 불면증, 대인기피증 등의 피해를 겪는 경우’로 3.43점이었다. 그리고 2차 피해를 경험했다고 가장 많이 응답한 ‘주변에서 공감 또는 지지를 받지 못하고 참으라고 하는 경우’ 역시 심각성 점수는 3.38로 상당히 높은 편이었다. 다음으로는 ‘비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개되는 경우’가 3.36점으로 나타났다. 성희롱 경험 여부와 심각성 인식 수준에서 차이가 있는 사례로는 ‘가해자로부터 명예훼손 등으로 고소하겠다고 협박 또는 모욕을 당하는 경우’였다. 실제 경험한 적이 있다고 응답한 경우는 13명에 불과했지만, 심각성 수준에 대한 점수는 3.32로 상당히 높은 편이었다. 성희롱 2차 피해에 대해서 심각성 수준은 전반적으로 보통 이상의 수준을 보이고 있으며, 전체 평균은 3.22(100점 만점에 64.4점)에 해당했다.

<표 V-12> 성희롱 2차 피해 사례별 경험여부 및 심각성 수준

(단위: 명, %, 점)

사례	경험여부				심각성 수준
	있음		없음		
	응답자수	비율	응답자수	비율	
· 조직부적응으로 피해자 징계(시말서, 경위서)	11	2.4	439	97.6	3.18
· 조력자에 대한 업무 상 불이익	9	2	441	98.0	3.06
· 피해자에게 과도한 업무 혹은 다른 업무 부여	8	1.8	442	98.2	3.08
· 피해자에게 고용 상 불이익(해고, 권고 사직 등)	10	2.2	440	97.8	3.14
· 주변에서 공감 또는 지지 없이 참으라고 함	100	22.2	350	77.8	3.38
· 피해자를 문제유발자, 왕따로 낙인, 포함	13	2.9	437	97.1	3.12

사례	경험여부				심각성 수준
	있음		없음		
	응답자수	비율	응답자수	비율	
· 가해자로부터 고소 협박 또는 모욕	13	2.9	437	97.1	3.32
· 성희롱을 개인적인 문제로 치부	51	11.3	399	88.7	3.26
· 회사의 처리지연 또는 미조치	49	10.9	401	89.1	3.31
· 불이익 암시로 성희롱 축소 또는 은폐	56	12.4	394	87.6	3.35
· 회사는 가해자 편, 불공정 절차	33	7.3	417	92.7	3.25
· 회사 사건처리 과정 및 결과 미통보	37	8.2	413	91.8	3.16
· 회사가 가해자와 합의 강요	25	5.6	425	94.4	3.18
· 회사가 가해자에게 사과지시 후 사건 무마	29	6.4	421	93.6	3.22
· 가해자 경징계 후 사건종료	26	5.8	424	94.2	3.09
· 정신적(스트레스, 불면증, 대인기피증 등) 피해	13	2.9	437	97.1	3.43
· 피해자의 비밀보장 소홀, 신상공개	36	8.0	414	92.0	3.36
· 사건발생 시마다 피해자 거론	10	2.2	440	97.8	3.09
<b>전체 평균</b>	<b>29</b>	<b>6.5</b>	<b>421</b>	<b>93.5</b>	<b>3.22</b>

나) 유형별: 업무 또는 고용 상의 2차 피해

업무 또는 고용 상의 2차 피해 유형으로는 ‘피해자에게 조직생활을 제대로 하지 못해 그렇다며 오히려 징계(시달서, 경위서)를 하는 경우’가 있었다고 11명이 응답했으며, ‘피해자에 대해서 해고, 권고사직, 부당발령, 휴가 강요 등 고용 상의 불이익’을 경험한 피해가 있다고 응답한 사람은 모두 10명이었다. 이외에 ‘조력자에 대해서 업무 또는 고용 상의 불이익을 주거나 끼어들지 말라고 협박을 당한 경우’는 9명, ‘피해자에게 과도한 업무를 주거나 다른 업무를 부여하는 등 업무적으로 괴롭힘을 주는 경우’는 8명으로 조사되었다.

한편 업무 또는 고용 상의 2차 피해에 대해서 ‘피해자에게 조직생활을 못해서 그렇다며 오히려 징계하는 경우’가 심각성 수준이 3.18점으로 가장 높았고, 다음으로는 ‘피해자에 대한 고용 상의 불이익’이 3.14점으로 높게 나타났다.

<표 V-13> 업무 또는 고용 상의 피해

(단위: 명, %, 점)

구분		조직부적응으로 피해자 징계		조력자에 대한 업무 상 불이익		피해자를 업무적으로 괴롭힘		피해자의 고용 상 불이익(해고 등)	
		응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율
경험 유무	있다	11	2.4	9	2.0	8	1.8	10	2.2
	없다	439	97.6	441	98.0	442	98.2	440	97.8
합계		450	100.0	450	100.0	450	100.0	450	100.0
심각성 수준		3.18		3.06		3.08		3.14	

다) 유형별: 주변인 또는 가해자에 의한 2차 피해

주변인 혹은 가해자에 의한 2차 피해 중 ‘피해자가 주변에 성희롱 사실을 알렸을 경우 공감이나 지지를 받지 못하고 의심을 받거나 참으라는 이야기를 들은 경험이 있다’고 응답한 사람이 100명으로 전체 응답자 중에서 22.2%로 매우 높게 나타났다. 이로써 피해자가 성희롱 사건을 제기하려 하지만 조직 내에서는 이에 대한 공감이나 지지를 받지 못하여 처음부터 문제제기를 하지 못하는 경우가 많은 것으로 드러났다. 이 경우 심각성의 수준은 3.38점으로 다른 사례에 비하여 상당히 심각하다고 인식하는 것으로 조사되었다. 또한 ‘피해자를 문제유발자 혹은 왕따로 인식하는 경우’와 ‘가해자로부터 명예훼손 등으로 고소하겠다는 협박 및 모욕’을 경험했다고 응답한 사람은 각각 13명이었다. 심각성 수준은 주변에서 공감이나 지지를 얻지 못하고 참으라고 하는 경우가 3.38점으로 가장 높았다.

<표 V-14> 주변인 또는 가해자에 의한 2차 피해

(단위: 명, %, 점)

구분		주변인의 공감 지지 없이 참으라고 함		피해자를 문제유발자 왕따로 인식		가해자로부터 고소 협박 및 모욕	
		응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율
경험 유무	있다	100	22.2	13	2.9	13	2.9
	없다	350	77.8	437	97.1	437	97.1
합계		450	100.0	450	100.0	450	100.0
심각성 수준		3.38		3.12		3.32	

라) 유형별: 회사(기관)의 사건처리 과정에서의 2차 피해

회사(기관)의 성희롱 사건처리 과정에서 겪는 2차 피해 중에서는 ‘불이익 처우에 대한 암시, 심리적 위축 발언으로 성희롱을 축소, 은폐하려는 경우’가 56명으로 가장 많았으며, ‘성희롱은 개인적인 문제이니 알아서 하라고 회사가 회피한 경우’가 51명이었다. 또한 ‘사건을 제기 후 회사가 처리를 미루거나 아무 조치를 하지 않은 경우’도 49명이 응답했다.

<표 V-15> 회사의 사건처리 과정에서의 피해(1)

(단위: 명, %, 점)

구분		개인적 문제로 성희롱 회피		회사의 처리지연 및 미조치		불이익 암시로 성희롱 축소, 은폐		회사는 가해자 편, 불공정 절차	
		응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율
경험 유무	있다	51	11.3	49	10.9	56	12.4	33	7.3
	없다	399	88.7	401	89.1	394	87.6	417	92.7
합계		450	100.0	450	100.0	450	100.0	450	100.0
심각성 수준		3.26		3.31		3.35		3.25	

<표 V-16> 회사의 사건처리 과정에서의 피해(2)

(단위: 명, %, 점)

구분		사건처리 과정 결과 미통보		회사가 가해자와 합의 강요		가해자 사과 지시로 사건무마		가해자 경징계 후 사건 종료	
		응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율
경험 유무	있다	37	8.2	25	5.6	29	6.4	26	5.8
	없다	413	91.8	425	94.4	421	93.6	424	94.2
합계		450	100.0	450	100.0	450	100.0	450	100.0
심각성 수준		3.16		3.18		3.22		3.09	

한편 회사(기관)의 사건처리 과정에서의 2차 피해에 대한 심각성 수준은 ‘불이익 암시로 성희롱 사건을 축소 혹은 은폐하려는 경우’가 3.35점으로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘회사의 사건처리 지연 및 미조치’가 3.31점으로 나타났다.

결과적으로 회사의 성희롱 사건처리 과정에서의 2차 피해는 실제 회사가 사건을 접수 후 처리하는 과정에서 발생하는 피해보다는 오히려 사건처리를 시작하기 전 단계에서 처리를 지연하거나 조치를 취하지 않고, 피해자에게 불이익 등을 암시함으로써 사건 자체를 축소, 은폐하려는 경우를 근로자들은 더 많이 경험한 것으로 나타났다.

마) 유형별: 정신적 피해 및 기타

‘스트레스, 불면증, 대인기피증 등 피해자가 정신적인 2차 피해’를 경험했다고 응답한 경우는 13명이었으며, ‘비밀보장에 소홀히 하거나 일부러 공개하여 피해자에게 신상이 공개된 경우’가 있다고 응답한 경우는 36명이었다. ‘다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 피해자를 거론하는 경우’도 10명이 응답했다. 이러한 사례에 대해서 심각성 수준은 피해자의 정신적 피해가 3.43점으로 매우 높았으며, 비밀보장 소홀 및 신상공개는 3.36점이었다.

<표 V-17> 정신적 피해 및 기타 피해

(단위: 명, %, 점)

구분		피해자의 정신적 (스트레스, 불면증, 대인기피) 피해		비밀보장 소홀, 신상공개		사건발생 때마다 피해자 거론	
		응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율
경험 유무	있다	13	2.9	36	8.0	10	2.2
	없다	437	97.1	414	92.0	440	97.8
합계		450	100.0	450	100.0	450	100.0
심각성 수준		3.43		3.36		3.09	

이상에서 살펴본 유형별 2차 피해 사례를 요약해 보면 다음과 같다. 18개의 사례 중에서 2차 피해 경험이 있다고 가장 많이 응답한 경우는 ‘성희롱 사실을 주변에 알렸을 경우 공감이나 지지를 받지 못하고 참으라는 얘기를 들은 경우(100명)’이며, 다음으로는 ‘불이익 처우에 대한 암시, 심리적 위축 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하는 경우(56명)’였다. 이밖에도 ‘성희롱은 개인적인 문제이니 알아서 하라고 회사가 회피(51명)’하거나 ‘사건을 제기 후 회사가 처리를 미루거나 아무 조치를 하지 않는 경우(49명)’ 등이 있었다.

한편 2차 피해에 대한 심각성은 ‘정신적인 피해를 겪는 경우(3.43점)’가 가장 점수가 높았으며, 다음으로는 ‘주변의 지지 또는 공감 없이 참으라고 하는 경우(3.38점)’, ‘비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개되는 경우(3.36점)’가 상대적으로 높게 나타났다. 이상의 결과를 토대로 유형별 성희롱 2차 피해에 대해서 다음과 같은 특징을 도출할 수 있었다.

첫째, 기업(기관) 내에서 성희롱 사건이 발생했을 경우 사건이 공식화되기 이전 단계 혹은 사건조사가 이루어지는 전 단계에서 사건이 공식화되지도 못한 채 축소, 은폐되거나 사건처리를 지연, 회피함으로써 겪게 되는 2차 피해가 상당히 많은 것으로 나타났다. 예를 들어 주변에서 참으라고 하거나 회사가 사건처리를 미루거나 회피하고 불이익 등을 암시하여 사건을 축소, 은폐하는 경우를 들 수 있었다.

둘째, 성희롱 2차 피해 유형 중에는 가해자나 주변인보다는 회사(기관)가 사건을 처리하는 과정에서 2차 피해를 겪는 경우가 상대적으로 더 많았다. 이는 조직 내에서 성희롱 사건이 발생했을 경우 회사(기관)가 제대로 사건을 처리해 주지

못하고 있는 현실을 반영한 것으로 보인다.

셋째, 성희롱 2차 피해로 인한 심각성의 수준은 업무 또는 고용 상 피해나 주변인 또는 가해자에 의한 피해보다는 피해자가 정신적으로 겪게 되는 피해 혹은 주변인으로부터 공감 또는 지지를 얻지 못함으로써 겪는 피해가 심각한 것으로 나타났다.

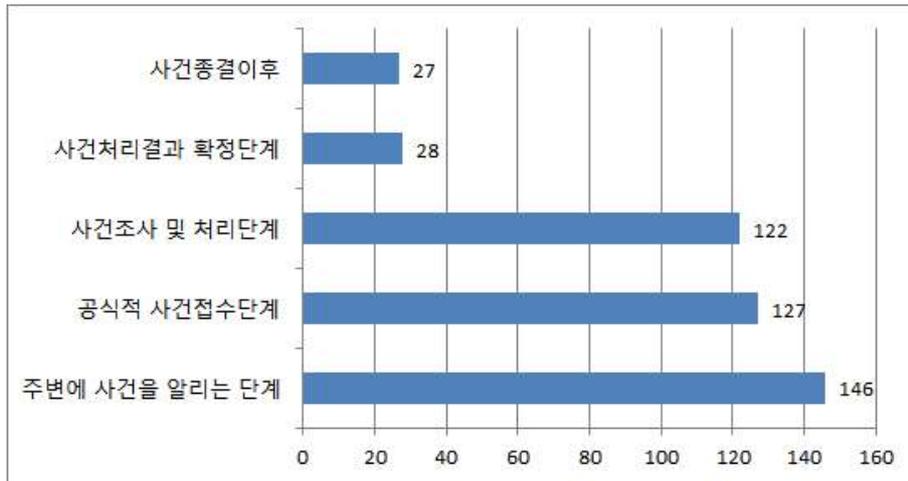
이상의 성희롱 2차 피해 유형별 분석결과를 종합해 보면, 성희롱 2차 피해를 줄이기 위해서는 사업주의 책임이 무엇보다도 강화되어야 할 필요가 있으며, 특히 성희롱 사건이 발생했을 경우 적극적으로 해결을 지원해 줄 수 있는 상담 혹은 구제제도를 운영할 필요가 있다. 아울러 성희롱 2차 피해의 심각성을 고려해 본다면 성희롱 피해자에 대한 정신적·심리적 지원제도를 제공하여 피해자가 심리적인 안정을 취할 수 있도록 해야 할 것이다.

#### 바) 2차 피해 발생단계

성희롱 2차 피해는 주변에 사건을 알리는 단계에서 발생한다고 응답한 경우가 146명으로 가장 많았으며, 다음으로는 공식적으로 사건을 접수하는 단계가 127명이었고, 사건조사 및 처리단계에서 발생한다고 응답한 경우가 122명이었다. 반면, 사건처리결과에 확정단계(28명) 또는 사건 종결 이후(27명)에 발생한다고 응답한 비율은 상대적으로 낮게 조사되었다.

[그림 V-4] 성희롱 2차 피해 발생단계

(단위: 명)



성희롱 2차 피해의 발생단계는 소속기관에 따라 상당한 차이를 보이고 있다. 민간기업의 경우 주변에 사건을 알리는 단계에서 발생 비율이 가장 높았고, 다음으로는 사건 접수 단계에서의 발생 비율이 높은 반면, 공공기관은 오히려 공식적인 사건 접수 단계에서 2차 피해 발생이 높게 나타났다. 대학의 경우 사건조사 및 처리단계가 공식적 접수단계보다 2차 피해가 높게 나타났다.

이러한 상황은 공공기관의 경우 대부분 성희롱 고충상담원 제도를 운영하고 있어 형식적으로는 민간기업보다는 성희롱 사건에 대해 문제제기를 하는 절차가 마련되어 있긴 하지만, 실제 실효적인 측면에서는 제대로 운영되지 않아 오히려 공식 접수단계에서 2차 피해를 겪는 경우가 종종 발생하는 것으로 보인다. 반면, 민간기업의 경우 성희롱을 특화해서 제도를 운영하는 경우가 드물고 인사부서에서 병행하는 경우가 많기 때문에 공식적인 단계보다는 오히려 주변에 사건을 알리는 단계에서 2차 피해를 겪는 경우가 더 많은 것으로 보인다. 반면 대학은 성희롱 혹은 성폭력 상담센터 등을 운영하고 있어 사건 접수보다는 실제 사건을 조사하고 처리하는 과정에서 2차 피해가 있다고 응답한 비율이 높은 것으로 보인다.

<표 V-18> 인적·특성별 성희롱 2차 피해 발생단계

(단위: 명, %)

구분			성희롱 2차 피해 발생단계					전체	
			주변에 사건을 알리는 단계	공식적 사건 접수단계	사건조사 및 처리단계	사건처리결과 확정단계	사건종결이후		
소속	민간 기업	응답자수	78	65	59	20	18	240	
		비율	<b>32.5</b>	27.1	24.6	8.3	7.5	100	
	공공 기관	응답자수	54	58	52	7	9	180	
		비율	30.0	<b>32.2</b>	28.9	3.9	5.0	100.0	
	대학	응답자수	14	4	11	1	0	30	
		비율	<b>46.7</b>	13.3	<b>36.7</b>	3.3	.0	100.0	
직종	사무 관리직	응답자수	114	98	101	23	21	357	
		비율	<b>31.9</b>	27.5	28.3	6.4	5.9	100.0	
	생산직	응답자수	8	10	1	0	0	19	
		비율	42.1	<b>52.6</b>	5.3	.0	.0	100.0	
	서비스직	응답자수	21	13	14	4	3	55	
		비율	<b>38.2</b>	23.6	25.5	7.3	5.5	100.0	
	영업직	응답자수	2	3	3	1	0	9	
		비율	22.2	<b>33.3</b>	33.3	11.1	.0	100.0	
	연구 기술직	응답자수	1	3	3	0	3	10	
		비율	10.0	<b>30.0</b>	<b>30.0</b>	.0	30.0	100.0	
	성별	남성	응답자수	66	59	52	16	9	202
			비율	32.7	<b>29.2</b>	25.7	7.9	4.5	100.0
여성		응답자수	80	68	70	12	18	248	
		비율	32.3	27.4	<b>28.2</b>	4.8	7.3	100.0	
<b>전체</b>		<b>응답자수</b>	<b>146</b>	<b>127</b>	<b>122</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>450</b>	
		<b>비율</b>	<b>32.4</b>	<b>28.2</b>	<b>27.1</b>	<b>6.2</b>	<b>6.0</b>	<b>100</b>	

직종별로는 사무관리직과 서비스직은 주변에 사건을 알리는 단계가 가장 높은 반면, 생산직, 영업직, 연구기술직은 공식적 사건 접수 단계에서 2차 피해가 더 높게 조사되었다.

성별에 따라서는 남성과 여성 모두 주변에 사건을 알리는 단계에서 피해가 가장 많이 발생한다고 응답했다. 다음으로 남성은 공식적 사건 접수 단계가 사건조사 및 처리단계보다 2차 피해가 많이 발생한다고 응답한 반면, 여성은 공식적 접수단계보다는 사건조사 및 처리단계에서 2차 피해가 더 발생한다고 응

답하여 성별에 따라 약간의 차이가 있었다.

사) 2차 피해 유발 대상자

성희롱 2차 피해가 누구에 의한 발생하는 지에 대해서 1순위로 꼽은 것 중 가장 높은 비율을 차지하는 것은 가해자였다. 다음은 동료, 상급자 순이었다. 반면 2순위에서는 상급자가 가장 높았고, 다음으로는 동료, 가해자 순이었다. 1순위와 2순위를 종합적으로 고려해 보면 가장 많은 응답을 보인 대상자는 가해자였으며, 다음으로는 상급자, 동료, 성희롱 관련 고충담당자 순이었다.

<표 V-19> 성희롱 2차 피해 발생 대상자(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	1순위		2순위		1+2순위(전체)	
	응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율
성희롱 고충담당자	78	17.3	29	6.8	107	12.2
가해자	175	38.9	73	17.0	248	28.2
동료	101	22.4	101	23.5	202	23.0
상급자	70	15.6	154	35.9	224	25.5
사업주(기관장)	25	5.6	72	16.8	97	11.0
기타	1	.2	-	-	-	-
<b>전체</b>	<b>450</b>	<b>100.0</b>	<b>429</b>	<b>100.0</b>	<b>878</b>	<b>100.0</b>

아) 2차 피해 발생 이유

근로자들은 2차 피해가 발생하는 1순위 원인으로 ‘회사(기관)의 부당한 조치에 대한 법적 제재가 미흡하기 때문(20.4%)’이라고 응답했다. 다음으로는 ‘피해자 보호 등에 대한 법 또는 제도적 지원이 부족(19.8%)’을 들었다. 이는 성희롱 2차 피해에 대한 피해자 보호 조치 및 회사(기관)의 부당조치에 대한 법적 제재 등에 관하여 법 또는 제도적 장치의 마련이 시급함을 보여주고 있는 것이다.

<표 V-20> 성희롱 2차 피해 발생 이유(복수응답)

(단위: 명, %)

2차 피해 발생원인	1순위		2순위		1+2순위(종합)	
	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율
성희롱 예방교육이 형식적이어서	73	16.2	17	3.8	90	10.1
회사의 부당조치에 대한 법적제재 미흡	92	20.4	45	10.1	137	15.3
사건처리 담당자의 전문성 부족	52	11.6	36	8.1	88	9.8
피해자 보호에 대한 제도적 지원이 부족	89	19.8	88	19.8	177	19.8
성적침해 행위는 피해자가 유발하는 것이라는 인식이 강해서	45	10.0	77	17.3	122	13.6
사업주의 피해 심각성에 대한 인식 부족	34	7.6	55	12.4	89	10.0
성희롱 처리절차가 구체적이지 못해서	26	5.8	49	11.0	75	8.4
외부구제기관의 구제 실효성이 약해서	7	1.6	32	7.2	39	4.4
성희롱에 대한 인식이 부족해서	32	7.1	45	10.1	77	8.6
<b>전체</b>	<b>450</b>	<b>100.0</b>	<b>444</b>	<b>100.0</b>	<b>894</b>	<b>100.0</b>

#### 4) 성희롱 피해자 보호 방안

성희롱 피해를 당했을 경우 피해자 보호를 위해 개선 또는 보완이 필요한 사항에 대해서 근로자 인식을 5점 척도(전혀 필요치 않음: 1점, 필요치 않음: 2점, 보통: 3점, 필요함: 4점, 매우 필요함: 5점)로 조사하였다.

전체 문항은 성희롱 피해자 보호를 위한 개선 방안과 피해자의 2차 피해를 예방하기 위해 보완이 필요한 사항으로 나누어 조사를 실시했다.

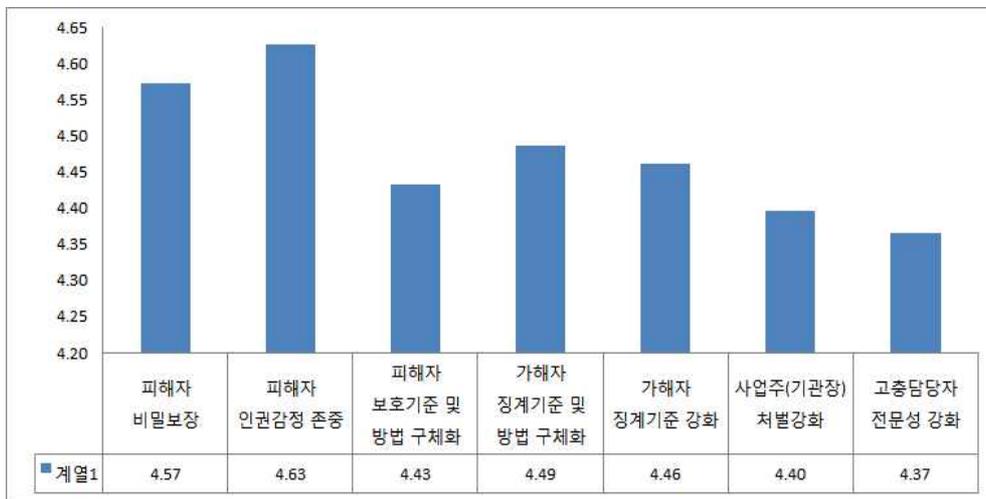
##### 가) 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안

성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안으로 ‘사건조사 과정에서 최대한 피해자

의 인권과 감정을 존중해야 할 필요성'에 대해 4.63점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 '피해자의 비밀을 보장해 주어야 한다'가 4.57점으로 높게 나왔으며, '가해자에 대한 징계 및 조치기준과 방법을 구체화할 필요성'에 대해서도 4.49점으로 높은 편이었다.

[그림 V-5] 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안

(단위: 점)



피해자 보호를 위한 개선방안에 대하여 사업장 규모에 따라서 약간의 차이가 있었다. 10인 미만의 소규모사업장은 가해자 징계기준 및 방법을 구체화 할 필요성이 4.62점으로 매우 높게 나타났다. 이는 피해자의 인권 또는 감정을 존중하거나 비밀을 보장해 주는 것보다 더 중요하게 인식하고 있었다. 또 한 가지 특징은 300인 이상의 규모가 큰 사업장은 피해자의 인권과 감정을 존중하는 것보다 오히려 피해자의 비밀유지 필요성을 더욱 크게 인식하고 있었다.

<표 V-21> 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안

(단위: 점)

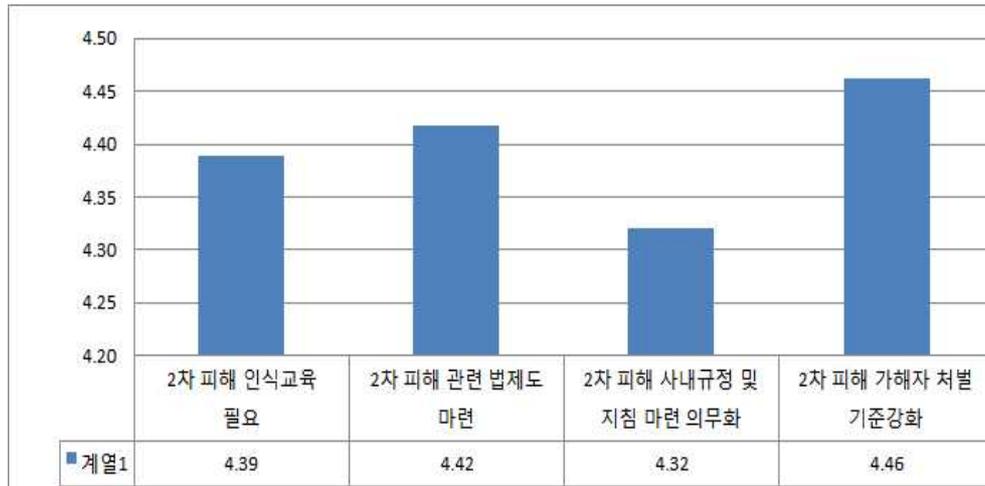
종업원수		피해자 비밀보장	피해자 인권감정 존중	피해자 보호기준 및 방법 구체화	가해자 징계기준 및 방법 구체화	가해자 징계기준 강화	사업주(기관 장)처벌강화	고충담당자 전문성 강화
10인 미만	평균	<b>4.60</b>	4.50	4.46	<b>4.62</b>	4.52	4.35	4.31
	표준 편차	.610	.505	.651	.606	.684	.758	.624
10~30 인미만	평균	<b>4.54</b>	<b>4.65</b>	4.39	4.42	4.49	4.42	4.35
	표준 편차	.579	.506	.617	.610	.650	.645	.707
30~100 인 미만	평균	<b>4.54</b>	<b>4.64</b>	4.44	4.53	4.45	4.49	4.39
	표준 편차	.625	.528	.642	.662	.695	.588	.671
100~ 300인 미만	평균	<b>4.51</b>	<b>4.61</b>	4.36	4.41	4.36	4.29	4.35
	표준 편차	.578	.517	.561	.595	.650	.693	.647
300~ 500인 미만	평균	<b>4.50</b>	<b>4.45</b>	4.36	4.41	4.23	4.18	4.27
	표준 편차	.740	.858	.658	.590	.813	.795	.631
500인 이상	평균	<b>4.74</b>	<b>4.70</b>	4.59	4.58	4.55	4.42	4.45
	표준 편차	.526	.542	.615	.678	.641	.698	.700
합계	평균	<b>4.57</b>	<b>4.63</b>	4.43	<b>4.49</b>	4.46	4.40	4.37
	표준 편차	.593	.541	.620	.630	.671	.673	.675

나) 2차 피해 예방을 위한 개선방안

성희롱 2차 피해 예방을 위한 개선 방안으로는 ‘2차 피해 가해자의 처벌 기준을 강화해야 한다’는 인식이 4.46으로 가장 높은 점수를 보였다. 다음으로는 ‘2차 피해에 대한 법 제도 마련’이 4.42로 높은 점수를 보였다. 이외에도 ‘2차 피해에 대한 인식교육이 필요하다’가 4.39점, ‘2차 피해에 대한 구체적인 회사(기관) 내 규정 및 지침 등의 마련을 의무화해야 한다’가 4.32점으로 높게 나타났다.

[그림 V-6] 성희롱 2차 피해 예방을 위한 개선방안

(단위: 점)



성별에 따라서는 남성의 경우 2차 피해 가해자 처벌 기준 강화(4.44점)와 함께 2차 피해 관련 법 제도 마련(4.41점)이 높은 점수를 보인 반면, 여성의 경우 2차 피해 가해자의 처벌 기준 강화(4.48점)와 2차 피해에 대한 인식교육의 필요(4.46점)가 더 높은 점수를 보였다.

따라서 성희롱 2차 피해의 예방을 위해서는 2차 피해 가해자에 대한 처벌 기준을 강화하고, 관련 법 제도를 마련할 필요가 있으며, 성희롱 2차 피해에 대한 인식교육 등이 병행되어야 할 필요가 있다.

<표 V-22> 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안

(단위: 점)

성별		2차 피해 인식교육 필요	2차 피해 관련 법제도 마련	2차 피해 사내규정 및 지침 마련 의무화	2차 피해 가해자 처벌 기준강화
남성	평균	4.30	<b>4.41</b>	4.28	<b>4.44</b>
	표준편차	.735	.658	.665	.589
여성	평균	<b>4.46</b>	4.42	4.35	<b>4.48</b>
	표준편차	.660	.669	.657	.603
합계	평균	4.39	<b>4.42</b>	4.32	<b>4.46</b>
	표준편차	.698	.663	.661	.597

5) 성희롱에 대한 인식

직장 내 성희롱과 관련하여 근로자의 인식을 5점 척도로 조사하였다. 근로자 인식에는 성희롱의 원인, 2차 피해의 심각성, 성희롱으로 인한 피해 의식, 성희롱과 조직문화, 성희롱 사건처리 과정의 만족도, 처리 결과의 만족도, 결과 수용도, 성희롱 재발가능성, 성희롱 예방교육의 효과성, 사업주의 인식 변화와 성희롱 예방 등에 대한 문항을 포함시켰다.

응답자들의 성희롱에 대한 인식으로는 먼저, 성희롱은 가해자에 대한 징계가 미약하기 때문에 발생한다고 인식하는 경향이 4.16점으로 가장 높았다. 또한 응답자들은 고용 상 불이익이 없어도 성적 굴욕감이나 혐오감을 유발하면 성희롱에 속한다고 인식하는 경향이 4.32점으로 매우 높은 편이었다. 또한 성희롱 피해는 그 자체 피해도 있지만 2차 피해 역시 심각하다고 인식하는 경우가 4.16점으로 높게 나타났으며, 사업주의 인식이 바뀌어야 성희롱을 예방할 수 있다는 인식도 4.05점으로 높은 편이었다.

한편 ‘성희롱을 문제 삼으면 결국 피해자만 손해 본다’는 생각과 ‘성희롱은 차별적인 조직문화에서 비롯된다.’, ‘성희롱 예방교육은 성희롱 예방에 도움을 준다.’ 등의 문항은 각각 3.92점, 3.83점, 3.83점으로 다른 항목에 비해 약간 낮은 점수를 보였으나 모두 ‘그렇다’에 가까운 점수를 보였다.

반면, 성희롱 사건처리에 대해서 피해자의 사건처리 과정의 만족도나 처리결과의 만족도는 각각 3.01점, 3.04점으로 보통 정도의 만족을 보였다. 특히 사건

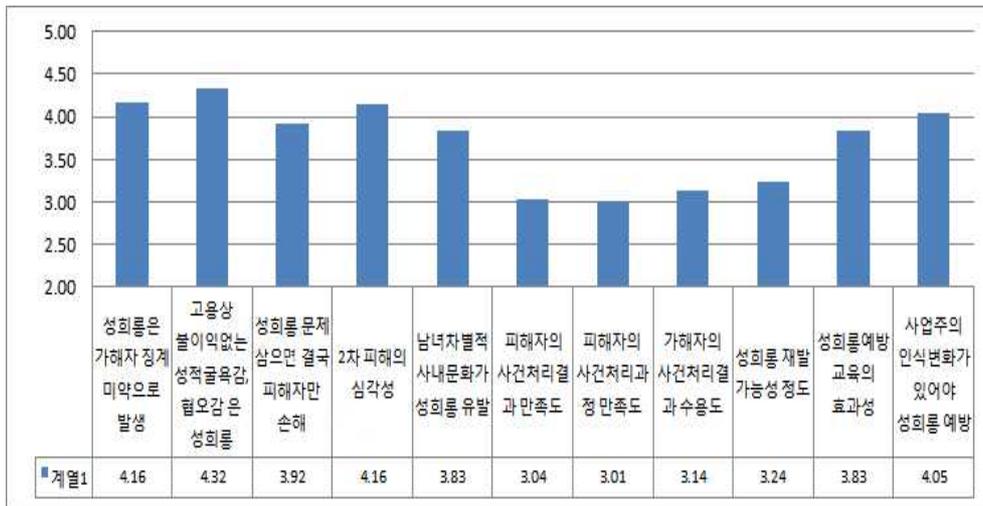
처리 과정이 사건처리 결과보다 약간 점수가 낮아 과정보다는 결과에 대한 만족도가 약간 더 높은 것으로 나타났다. 또한 가해자의 사건처리 결과 수용도는 피해자의 사건처리 과정이나 결과의 만족도보다 약간 높은 3.14점으로 나타났다. 하지만 결과적으로 가해자의 사건처리 수용도 역시 보통 수준으로 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

마지막으로 사건처리 후 사건이 재발되지 않았는지에 대해서는 보통 정도의 수준인 3.24점으로 나타났다.

따라서 이러한 결과를 종합해 보건대, 성희롱 사건을 처리하는데 있어 피해자 또는 가해자의 만족도 및 결과의 수용도를 제고하기 위해서는 보다 공정하고 합리적인 사건처리 기준 및 절차가 마련되어야 할 것으로 보인다.

[그림 V-7] 성희롱에 대한 인식

(단위: 점)



### 6) 직장 내 성희롱 예방교육 현황

성희롱 관련 법령에 의하면 모든 사업장, 국가 및 공공기관 종사자는 매년 1회 이상 성희롱 예방교육을 의무적으로 받아야 한다. 의무화된 성희롱 예방교육의 실시 여부를 확인하기 위하여 응답자를 대상으로 성희롱 예방교육을 매년 받았는지의 여부와 교육내용에 대해서 조사하였다.

가) 성희롱 예방교육 실시 여부(매년 1회 이상)

전체 응답자 450명 중에서 매년 1회 이상 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 사람은 310명(68.9%)이었으며, 받은 적이 없다고 응답한 경우는 138명(30.7%)이었다. 매년 1회 이상에 대해서 ‘아니오’라고 응답한 2명(0.4%)은 모두 2년에 1회 교육을 받았다고 답하였다. 결과적으로 응답자의 30.7%가 성희롱 예방교육을 받은 적이 없다고 응답했다.

공공기관보다는 민간기업에 종사하는 응답자가 교육을 받은 적이 없다고 응답한 비율이 45%로 전체 평균(30.7%)보다 훨씬 높았으며, 규모가 작은 사업장일수록 교육을 받은 적이 없다고 응답한 비율이 높았다. 10인 미만인 경우에는 64.6%가 받은 적이 없다고 응답했으며, 30인 미만의 경우 45.8%가 받은 적이 없다고 응답했다.

직종별로는 생산직이 교육을 받은 적이 없다고 응답한 비율이 78.9%로 가장 높았으며, 다음으로는 영업직(66.7%), 서비스직(54.5%) 순이었다.

<표 V-23> 성희롱 예방교육 실시여부(매년 1회 이상)

(단위: 명, %)

구분		매년 1회 이상 성희롱 예방교육 실시여부			전체
		예	아니오	받은 적 없음	
소속	민간기업	130	2	108	240
		54.2	.8	<b>45.0</b>	100.0
	공공기관	150	0	30	180
		83.3	.0	16.7	100.0
	대학	30	0	0	30
		100.0	.0	.0	100.0
종업원수	10인 미만	17	0	31	48
		35.4	.0	<b>64.6</b>	100.0
	10~30인 미만	76	1	65	142
		53.5	.7	<b>45.8</b>	100.0
	30~100인 미만	67	0	20	87
		77.0	.0	23.0	100.0
	100~300인	56	1	18	75

구분		매년 1회 이상 성희롱 예방교육 실시여부			전체
		예	아니오	받은 적 없음	
	미만	74.7	1.3	24.0	100.0
	300~500인 미만	20	0	2	22
		90.9	.0	9.1	100.0
500인 이상	74	0	2	76	
	97.4	.0	2.6	100.0	
직종	사무관리직	273	1	83	357
		76.5	.3	23.2	100.0
	생산직	4	0	15	19
		21.1	.0	<b>78.9</b>	100.0
	서비스직	24	1	30	55
		43.6	1.8	<b>54.5</b>	100.0
	영업직	3	0	6	9
		33.3	.0	<b>66.7</b>	100.0
	연구기술직	6	0	4	10
		60.0	.0	40.0	100.0
전체		<b>310</b>	<b>2</b>	<b>138</b>	<b>450</b>
		<b>68.9</b>	<b>.4</b>	<b>30.7</b>	<b>100.0</b>

나) 성희롱 예방교육 내용

성희롱 예방교육에 대해서 규정하고 있는 「남녀고용평등법 시행령」 제3조제2항과 「양성평등기본법 시행령」 제27조의2제2항에 의하면 성희롱 예방교육의 내용으로 성희롱 관련 법령, 성희롱 발생 시 처리절차와 조치기준, 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재 조치, 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항이 모두 포함되어야 한다고 규정하고 있다.

성희롱 예방교육의 현황을 구체적으로 알아보기 위해 응답자 중에서 성희롱 관련 업무담당자를 제외한 근로자 350명의 응답 결과를 분석한 결과 법(시행령)으로 정하고 있는 성희롱 관련 법령, 사내 처리절차 및 조치기준, 피해근로자의 고충상담 및 구제절차 등에 대해서 교육을 받아 보았다고 응답한 근로자는 각각 47.4%, 48.0%, 49.1%로 절반에도 미치지 못하는 수준이었다. 또한 2차 피해에

대한 교육 내용을 받아본 적이 있는 경우도 절반을 넘지 못하는 수준이었다. 따라서 매년 실시하고 있는 성희롱 예방교육이 실효적으로 되기 위해서는 성희롱 예방교육의 내용이 법령에 정한 바에 따라 구체화될 필요가 있을 것이다.

<표 V-24> 성희롱 예방교육 주요내용

(단위: 명, %)

구분	성희롱 개념, 유형, 사례		성희롱 발생원인 및 성 인지력		성희롱 관련 법령		사내 처리절차와 조치기준		피해 근로자의 고충상담 및 구제절차		2차 피해에 관한 교육	
	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율
예	207	59.1	187	53.4	166	47.4	168	48.0	172	49.1	170	48.6
아니오	5	1.4	25	7.1	46	13.1	44	12.6	40	11.4	42	12.0
교육 미실시	138	39.4	138	39.4	138	39.4	138	39.4	138	39.4	138	39.4
<b>전체</b>	<b>350</b>	<b>100.</b>	<b>350</b>	<b>100</b>	<b>350</b>	<b>100</b>	<b>350</b>	<b>100</b>	<b>350</b>	<b>100</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

7) 근로자에 대한 설문분석 결과

근로자들의 성희롱에 대한 인식 및 2차 피해에 대한 실태조사 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 근로자들의 성희롱 경험에 대해서는 유형별로 언어적 성희롱이 가장 많았으며, 다음으로 시각적 성희롱, 육체적 성희롱 순으로 나타났다. 구체적으로 가장 많은 응답을 보인 사례는 성적인 이야기 또는 농담(음담패설) 등을 경험했다고 응답한 사례가 전체 응답자 450명 중에서 33.8%인 152명을 차지하고 있었다. 이러한 현실은 아직도 조직 내에서 성적 수치심 또는 불쾌감을 유발하는 성희롱이 종종 발생하고 있는 것을 여전히 보여주고 있는 것이다. 특히 이러한 성희롱은 300인 이상의 규모가 큰 사업장보다는 중소기업의 사업장에서 경험하는 비율이 높았으며, 정규직보다는 비정규직의 비율이 높았고, 남성보다는 여성이 경험하는 비율이 높게 나타났다.

둘째, 조사대상 근로자 중 40.2%(182명)는 성희롱이 발생했을 경우 문제제기

를 하지 않겠다고 응답했다. 문제제기를 하지 않겠다는 이유로는 나에게 대한 좋지 않은 소문이 날 것을 우려(26.3%)하거나 고용 상의 불이익을 우려(18.2%)하고, 이로 인한 정신적인 스트레스 때문(17.3%)이라고 응답했다. 결국 근로자들이 이처럼 성희롱 문제를 제기하지 않으려는 이유는 대부분 성희롱 문제를 제기함으로써 또 다시 겪어야 하는 2차 피해를 우려해서 제기하는 않는 것으로 드러났다.

셋째, 실제로 사업장에서 성희롱 사건이 발생하는 경우 겪게 되는 2차 피해 유형으로는 성희롱 문제를 제기하기 이전 단계에서 ‘주변에 성희롱 사실을 알렸을 경우 공감이나 지지를 받지 못하고 의심을 받거나 참으라고 해서 겪는 경우’를 경험했다고 응답한 근로자가 100명(22.2%)으로 상당히 많았다. 또한 사건 제기를 하더라도 회사가 이를 은폐, 축소하거나 사건처리를 미루고 회피하는 등 사건 조사가 이루어지기 전부터 겪는 2차 피해가 더 많아 실제 문제제기가 어려워 겪는 2차 피해가 심각한 것으로 드러났다. 유형별로는 주변인 혹은 회사(기관)에 의한 2차 피해가 많은 것으로 나타났다. 결과적으로 근로자들의 성희롱 2차 피해는 성희롱 문제를 주변에 알리거나(32.4%) 공식적으로 사건을 접수하는 단계(28.2%)에서 벌어지는 경우가 대부분이었다. 또한 2차 피해 대상으로 가장 높은 응답을 보인 것은 성희롱 행위자였으며, 다음으로는 상급자, 동료, 성희롱 담당자 순이었다.

넷째, 성희롱 2차 피해의 발생 원인으로는 ‘피해자 보호에 대한 법 또는 제도적 지원 부족’과 ‘회사(기관)의 부당한 조치에 대한 법적 제재가 미흡하기 때문’인 것으로 드러났다. 이는 성희롱 2차 피해에 대한 피해자 보호 조치 및 회사(기관)의 부당조치에 대한 법적 제재 등에 관하여 법 또는 제도적 장치의 마련이 시급함을 보여주고 있는 것이다.

다섯째, 근로자들이 성희롱 피해자를 보호하기 위해서 가장 절실히 필요하다고 응답한 것은 피해자의 인권 및 감정을 존중해야 한다는 것과 피해자에 대해서 비밀을 철저히 보장해 줄 필요가 있다는 인식이 매우 강했다. 또한 2차 피해 예방을 위한 개선방안으로는 성희롱 2차 피해 가해자에 대한 처벌 기준을 강화하고, 관련 법 제도를 마련할 필요가 있으며, 성희롱 2차 피해에 대한 인식을 개선할 수 있도록 교육 등이 필요하다고 응답했다.

마지막으로는 성희롱 예방교육 실시여부에 대해서는 조사대상 근로자 중에서

30.7%가 성희롱 예방교육을 받은 적이 없다고 응답해 여전히 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지지 않고 있는 사업장이 많은 것으로 드러났다. 특히 소규모사업장, 사무관리직을 제외한 직종, 비정규직 등이 성희롱 예방교육을 받은 적이 없다고 응답한 비율이 높아 고용의 사각지대에 놓인 근로자들을 대상으로 성희롱 예방교육을 확대해 나갈 필요가 있었다. 또한 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 경우라 하더라도 교육 내용에 있어 성희롱 관련 법령, 사내 처리절차 및 조치기준, 성희롱 구제방법 등에 대해서 교육을 받은 적이 없다고 응답한 근로자가 절반 이상을 차지하고 있는 현실이었다. 따라서 성희롱 예방교육의 실시여부 뿐만 아니라 근로자들의 인식전환 및 실질적인 성희롱 예방에 도움이 될 수 있는 내실 있는 교육이 될 수 있도록 교육내용의 보완이 절실하다.

#### 나. 성희롱 관련 업무담당자

성희롱 2차 피해에 대한 설문을 진행하면서 기업(기관)의 성희롱 관련 업무담당자를 대상으로 성희롱 관련 업무현황 및 성희롱 사건 발생 유무, 2차 피해의 유형, 사건처리 과정의 애로사항 및 처리과정에 따른 실태를 조사하였다. 또한 담당자가 성희롱 사건을 수행하는 과정에서의 업무 태도 및 인식에 대한 조사를 병행하였다.

##### 1) 응답자 특성

본 설문에 응답한 성희롱 관련 업무담당자는 총 100명으로 민간기업이 40명, 공공기관이 30명, 대학 종사자가 30명으로 각각 구성되었다. 응답자가 속한 기업(기관)의 종업원 수는 30~100인 미만이 29명, 100~300인 미만이 10명, 10~30인이 7명, 300~500인이 7명, 10인 이하가 2명이었다. 담당자의 직종은 전체 100명 중에서 1명을 제외하고는 모두 사무관리직에 종사하고 있었으며, 정규직이 85명, 비정규직이 15명으로 조사되었다. 성별에 따라서는 여성이 73명으로 남성보다 훨씬 많았다. 또한 연령은 40대 이하가 66명으로 절반 이상을 차지하고 있었으며, 근속기간은 1~3년 미만이 31명으로 가장 많았으며, 5년~10년 미만이 22명, 10년 이상이 22명으로 대체로 긴 편이었다.

<표 V-25> 성희롱 관련 업무담당자의 인적특성

(단위: 명, %)

구분		응답자수	비율
소속	민간기업	40	40.0
	공공기관	30	30.0
	대학	30	30.0
종업원 수	10인 미만	2	2.0
	10~30인 미만	7	7.0
	30~100인 미만	29	29.0
	100~300인 미만	10	10.0
	300~500인 미만	7	7.0
	500인 이상	45	45.0
직종	사무관리직	99	99.0
	연구기술직	1	1.0
고용형태	정규직	85	85.0
	기간제	13	13.0
	기타	2	2.0
성별	남성	27	27.0
	여성	73	73.0
나이	만 30세 미만	23	23.0
	만 30~만 40세 미만	43	43.0
	만 40~만 50세 미만	27	27.0
	만 50세 이상	7	7.0
근속년수	1년 미만	15	15.0
	1~3년 미만	31	31.0
	3~5년 미만	10	10.0
	5~10년 미만	22	22.0
	10년 이상	22	22.0
전체		100	100.0

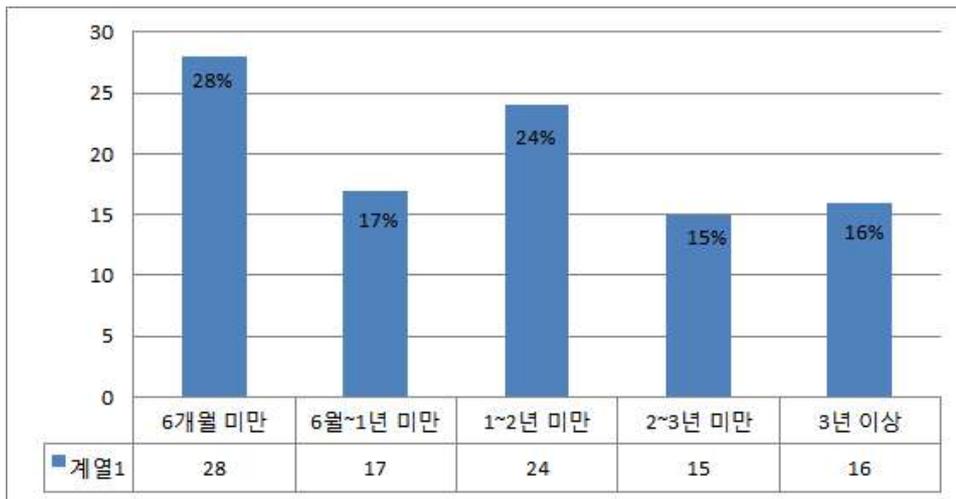
2) 성희롱 관련 업무수행 현황

가) 성희롱 업무 담당기간

성희롱 관련 업무담당자가 해당 업무를 담당한 기간을 분석한 결과 6개월 미만이라고 응답한 비율이 28%로 가장 많았으며, 다음으로는 1~2년 미만이라고 응답한 비율이 24%로 많았다. 결과적으로 1년 미만으로 성희롱 관련 업무를 담당하고 있다고 응답한 경우가 전체의 45% 가량이며, 2년 미만인 경우가 69%를 차지하고 있어 담당자의 업무담당 기간이 상당히 짧은 것으로 조사되었다. 이는 성희롱 관련 업무는 조직 내에서 상당히 민감하고 해결하기 어려우며, 전문성이 요구됨에도 불구하고 업무수행의 지속성이 떨어져 업무수행 담당자의 경험이나 전문성 반영이 부족한 현실을 보여주고 있는 결과이다.

[그림 V-8] 성희롱 업무담당자의 업무담당기간

(단위: %)



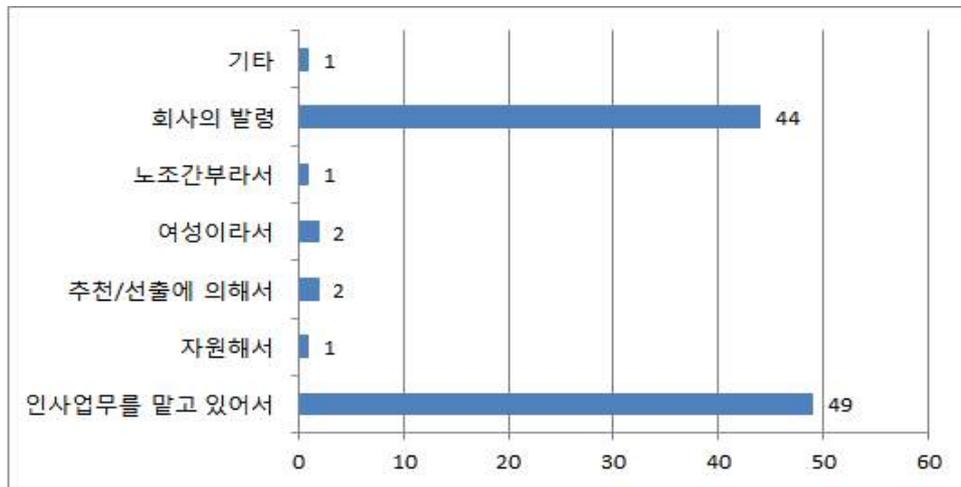
나) 성희롱 업무 담당계기

담당자가 성희롱 업무를 맡게 된 계기를 조사한 결과 대부분은 ‘인사업무를 맡

고 있거나(49%), ‘회사가 발령을 내려서(44%)’ 업무를 맡게 되었다고 응답하였다. 따라서 성희롱 업무는 일반적으로 인사업무와 병행해서 수행하는 경우가 절반 정도 되는 것으로 조사되었다.

[그림 V-9] 성희롱 업무 담당계기

(단위: %)



다) 최근 3년 간 성희롱 발생 유무와 발생 건수

최근 3년 간 직장 내 성희롱이 발생한 적이 있는 지 여부와 발생 건수를 조사한 결과, 성희롱 업무담당자 중 11%가 성희롱이 발생한 적이 있다고 응답했다. 특히 300인 이상의 사업장에서 성희롱이 발생했다고 응답하는 경우가 많았다.

<표 V-26> 성희롱 발생건수

(단위: 명)

종업원 수	성희롱 발생 여부		전체
	예	아니오	
10인 미만	0	0	2
10~30인 미만	0	0	7
30~100인 미만	0	0	29
100~300인 미만	0	0	10
300~500인 미만	2	3	5
500인 이상	9	27	36
<b>전체</b>	<b>11</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

성희롱이 발생한 적이 있다고 응답한 11명 중에서 1건이라고 응답한 경우가 4명, 2건이라고 응답한 경우가 1명, 3건이라고 응답한 경우가 5명, 5건이라고 응답한 경우가 1명이었다.

<표 V-27> 성희롱이 발생한 사업장별 성희롱 발생건수

(단위: 명)

구분	성희롱 발생건수				전체
	1건	2건	3건	5건	
응답자 수	4	1	5	1	11
<b>전체</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

라) 2차 피해 발생 유형

성희롱 사건이 발생했다고 응답한 경우 중에서 2차 피해의 유무를 조사한 결과 2차 피해가 없었다고 응답한 경우는 전체 응답자 11명 중에서 3명(27.2%)에 불과했으며, 대부분 2차 피해가 있었다고 응답했다.

<표 V-28> 성희롱이 발생한 경우의 2차 피해 내용(복수응답)

성희롱 발생 (전체 11건)	2차 피해 유형
① 1건인 경우	기타
② 1건인 경우	기타
③ 1건인 경우	없음
④ 1건인 경우	없음
⑤ 2건인 경우	주변인으로부터 따돌림 또는 무시, 가해자로부터 협박 및 강요
⑥ 3건인 경우	고용 상의 불이익, 회사의 미숙한 처리 및 지연, 기타
⑦ 3건인 경우	주변인으로부터 따돌림 또는 무시, 가해자로부터 협박 및 강요
⑧ 3건인 경우	가해자로부터 협박 및 강요
⑨ 3건인 경우	주변인으로부터 따돌림 및 무시, 온라인상 명예훼손
⑩ 3건인 경우	없음
⑪ 5건인 경우	상사, 동료, 부하 등의 업무 상 불이익, 주변인으로부터 따돌림 및 무시

2차 피해가 있었던 경우에 복수로 그 유형을 선택하도록 한 결과 가장 많은 유형은 ‘주변인의 따돌림이나 무시’가 있었다고 응답한 경우가 4명이었고, 다음으로는 ‘가해자로부터의 협박 및 강요’, ‘상사, 동료, 부하로부터 업무 상 불이익’, ‘고용 상 불이익’, ‘회사의 미숙한 처리 및 지연’, ‘온라인 상 명예훼손’ 등이 각각 1건씩 있었다. 이로써 성희롱 발생 사업장에 대한 다수의 표본을 조사하지 못한 통계상의 한계로 일반화하기는 어렵겠지만, 성희롱 사건이 발생하는 경우 대부분 성희롱 피해자에 대한 2차 피해가 있는 것으로 드러났다.

<표 V-29> 성희롱이 발생한 경우의 2차 피해유형(복수응답)

(단위: 명, %)

구 분		응답		케이스별 비율
		응답자수	비율	
2차 피해 유형	상사, 동료, 부하로부터 업무 상 불이익	1	5.9	9.1
	주변인의 따돌림, 무시	4	23.5	36.4
	고용 상 불이익(징계, 해고 등)	1	5.9	9.1
	가해자로부터의 협박 및 강요	3	17.6	27.3
	회사의 미숙한 처리 및 지연	1	5.9	9.1
	온라인상 명예훼손	1	5.9	9.1
	기타	3	17.7	27.3
	없음	3	17.6	27.3
<b>합계</b>		<b>17</b>	<b>100.0</b>	<b>154.5</b>

마) 업무 처리 상 애로사항

담당자가 성희롱 관련 업무를 수행하면서 피해자 보호 혹은 사건 해결에 어려운 점으로 무엇이 있었는지에 대해서 복수로 응답하도록 한 결과, 가장 많은 응답을 보인 것은 ‘사실관계의 확인이 어렵고 그때의 해결방법을 모르는 경우(20명)’이었다. 다음으로는 ‘조직 구성원의 성희롱에 대한 인식이 미흡해서 어려움을 겪는다(15명)’고 응답했다. 이외에도 ‘사건처리 담당자로서 업무에 대한 권한 부족(12명)’, ‘사건처리 기준이 없어 어떻게 적용할지 모름(9명)’ 등이 많았다. 따라서 사실관계 확인에 대한 어려움, 구성원들의 인식 개선을 위해서는 현재 사업장 내에서 직원들을 대상으로 실시하고 있는 성희롱 예방교육 등에서 이러한 내용을 보강하여 형식적인 교육이 아니라 성희롱 예방 및 해결에 도움이 될 수 있는 내실 있는 교육이 되어야 할 필요가 있다. 또한 성희롱 관련 업무담당자의 역량이나 기업(기관) 내 처리기준 등에 대한 제도의 개선이 병행되어야 할 것이다.

<표 V-30> 성희롱 업무처리 상의 애로사항(복수응답)

(단위: 명, %)

업무수행 상 애로사항	응답		케이스별 비율
	응답자수	비율	
사업주의 인식미흡	2	1.8	2.0
구성원의 인식 미흡	15	13.8	15.0
구체적 사건처리 기준이 없어 적용 방법을 모름	9	8.3	9.0
전문성 부족	5	4.6	5.0
업무처리 권한 부족	12	11.0	12.0
사실관계 확인 어려움	20	18.3	20.0
가해자의 반발이 심해서	5	4.6	5.0
기타	41	37.6	41.0
<b>합계</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>	<b>109.0</b>

### 3) 성희롱 관련 사내 제도

#### 가) 성희롱 예방지침

조사 대상에 속해 있던 민간기업, 공공기관, 대학 등은 대부분 성희롱 예방지침을 마련하고 있는 것으로 나타났다. 이는 응답자의 92% 이상이 10인 이상의 사업장에 근무하는 경우로 대부분 사내 취업규칙 등 관련 규정에 성희롱 예방관련 규정을 두고 있는 것에 근거하여 응답한 것으로 보인다.

한편 성희롱 예방지침에 대해서 직원들에게 알려주고 있는지의 여부에 대해서는 19%가 홍보하지 않는 것으로 나타났으며, 민간기업이나 대학의 경우 각각 10곳(25%), 8곳(26.6%)이 홍보하지 않는다고 응답하였다. 또한 성희롱 예방지침에 가해자 조치기준(징계 등)과 방법이 구체적으로 명시되었는지의 여부에 대해서는 26%가 명시되어 있지 않다고 응답하였다. 피해자에 대한 구체적인 보호기준 역시 21%가 명시되지 않았다고 응답하였다. 이로써 성희롱 관련 업무담당자가 실제 성희롱 사건을 처리함에 있어 명확한 기준 등이 없어 어려움을 겪는 경우가 많은 것으로 나타났다.

<표 V-31> 성희롱 예방지침 관련 제도

(단위: 명)

구분	성희롱 예방지침 마련여부		성희롱 예방지침 홍보여부		가해자 조치 기준 명시여부		피해자 보호기준 명시여부		전체	
	예	아니오	예	아니오	예	아니오	예	아니오		
소속	민간 기업	35	5	30	10	31	9	31	9	40
	공공 기관	29	1	29	1	21	9	23	7	30
	대학	29	1	22	8	22	8	25	5	30
<b>전체</b>		<b>93</b>	<b>7</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>74</b>	<b>26</b>	<b>79</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

나) 성희롱 관련 교육제도

성희롱 관련 업무담당자의 전문성 제고를 위하여 성희롱 관련 전문교육을 8시간 이상 이수하고 있는지의 여부를 조사한 결과 전체 22명이 받지 않았다고 응답하였다. 또한 성희롱 관련 직무교육을 별도로 실시하고 있는지의 여부에 대해서는 담당자임에도 불구하고 성희롱 관련 직무교육을 별도로 실시하지 않는다고 응답한 경우가 31명으로 나타났다. 이로써 업무담당자에 대한 직무관련 전문교육이 다소 미흡한 것으로 나타났다. 특히 민간기업이나 공공기관이 대학보다는 담당자의 직무교육을 실시하지 않는 경우가 더 많았다.

또한 관리자에 대하여 별도 성희롱 예방교육을 실시하는지의 여부를 조사한 결과, 38명이 실시하지 않는다고 응답하였다. 대부분의 조직에서 성희롱 가해자의 상당부분이 관리자에 의해서 발생하는 상황을 감안한다면 관리자에 대한 별도의 교육이 필요함에도 불구하고 제대로 이루어지지 않고 있는 상황이다. 이외에도 성희롱 관련 실태조사를 실시해 보았는지의 여부에 대해서는 42명이 실시한 적이 없다고 응답하였다. 특히 성희롱 관련 실태조사 실시여부는 공공기관인 경우 30명 중 20명이 실시한 적이 없다고 응답하여 실시하지 않는 비율(약 67%)이 매우 높았다.

<표 V-32> 성희롱 관련 교육제도

(단위: 명)

구분		담당자 전문교육 실시여부		관리자교육 별도실시여부		직무교육 실시 여부		성희롱 실태조사 실시여부		전체
		예	아니오	예	아니오	예	아니오	예	아니오	
소속	민간기업	29	11	27	13	24	16	27	13	40
	공공기관	22	8	15	15	20	10	10	20	30
	대학	27	3	20	10	25	5	21	9	30
전체		78	22	62	38	69	31	58	42	100

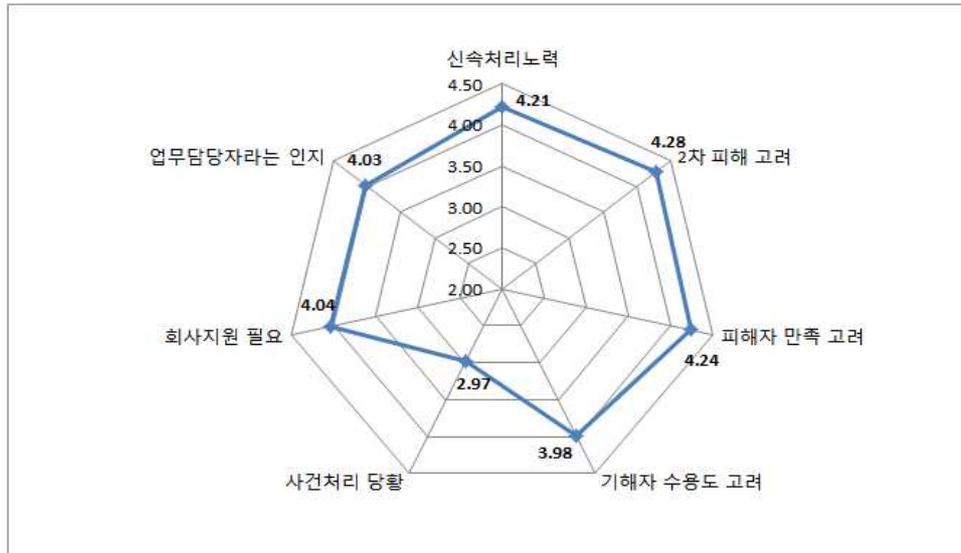
4) 담당자의 업무수행

성희롱 관련 담당자의 업무수행 태도에 대해 5점 척도(매우 그렇지 않다: 1점, 그렇지 않다: 2점, 보통: 3점, 그렇다: 4점, 그렇지 않다: 5점)로 조사한 결과 성희롱 관련 업무를 신속하게 처리하려고 노력하는 지에 대해서는 4.21점으로 상당히 높은 점수를 보였다. 또한 성희롱 업무를 수행하면서 담당자가 2차 피해에 대해 고려하는 지에 대해서는 4.28점으로 ‘그렇다’에 가까운 응답을 보였고, 사건처리 결과에 대해서 피해자의 만족도를 고려하는 지에 대해서는 4.24점이었으며, 가해자의 수용을 위해 노력하는 지에 대해서는 3.98점으로 피해자의 만족도보다는 가해자의 수용도가 조금 더 낮은 결과를 보였다. 또한 담당자들은 성희롱 사건을 어떻게 처리해야 할지를 몰라 당황한 적이 있느냐의 질문에 전체 평균 2.97점으로 보통에 가까운 응답을 보였다. 이는 담당자들이 실제 성희롱 사건이 발생했을 경우 업무처리에 있어서 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다.

한편 회사의 지원이 필요한지의 여부에 대해서는 4.04점으로 ‘그렇다’에 가까운 응답을 보였으며, 평소 성희롱 업무담당자라는 인지를 하고 있는지의 여부에 대해서는 4.03점으로 ‘그렇다’에 가까운 응답을 보였다.

[그림 V-10] 성희롱 담당자의 업무수행 태도

(단위: 점)



### 5) 성희롱 관련 업무담당자에 대한 설문분석 결과

성희롱 관련 업무담당자의 설문분석 결과를 요약하면 다음과 같은 특징이 있음을 알 수 있다.

첫째, 성희롱 관련 업무담당자들의 업무경력은 1년 미만인 경우가 전체 중 45%를 차지하고 있어 상당히 짧은 것으로 조사되었다. 또한 성희롱 관련 업무담당자들은 인사업무와 병행(49%)하거나 회사의 일방적 발령(44%)으로 업무를 맡는 경우가 대부분이었다. 성희롱 관련 업무는 조직 내에서 상당히 민감할 뿐만 아니라 해결하기가 쉽지 않은 상황임을 고려한다면 업무수행의 지속성을 확보하여 전문성이나 경험 등을 실무에 반영할 수 있도록 해야 할 것이다.

둘째, 성희롱 담당자 100명 중에서 실제 성희롱이 발생한 적이 있다고 응답한 경우는 11명이었다. 또한 이중에서 성희롱 2차 피해가 있었는지의 여부에 대해서는 8명이 2차 피해가 있었다고 응답했으며, 3명이 없었다고 응답했다. 따라서 이러한 상황을 고려해 보건대, 표본 수가 적어 일반화하는 데에는 어느 정도 한계가 있을 수 있지만, 성희롱 사건이 발생한 경우라면 73% 가량이 성희롱 2차 피해를 겪는 것으로 추정해 볼 수 있다.

셋째, 성희롱 2차 피해가 있었다고 응답한 경우, 2차 피해의 유형으로 가장 많은 것은 주변인의 따돌림이나 무시 등이 있었다고 응답한 경우가 가장 많았고, 다음으로는 가해자의 협박 및 강요가 있었다고 응답했다. 따라서 성희롱 2차 피해를 예방하기 위해서는 조직 구성원들의 성희롱에 대한 인식전환이나 성희롱 가해자의 처벌 기준 등의 강화가 필요한 상황이다.

넷째, 성희롱 관련 업무담당자가 업무를 수행하면서 겪는 가장 큰 어려움은 당사자 간에 사실관계 확인의 어려움이라고 응답했으며, 다음으로는 구성원의 성희롱에 대한 인식부족 및 담당자의 권한 부족 등을 들었다. 따라서 담당자가 성희롱 관련 업무를 원활하게 수행하도록 하기 위해서는 업무에 대한 전문성의 보완이 필요하며, 구성원에 대한 인식을 변화할 수 있도록 교육 지원 등이 필요하다.

다섯째, 사내의 성희롱 관련 제도운영 현황에 대해서는 대부분 회사(기관)는 성희롱 관련 지침을 두고 있지만 구체적인 가해자 조치기준을 명시하거나 피해자 보호기준이 구체적으로 마련되지 않은 경우가 각각 26%, 21%로 상당한 것으로 조사되었다.

이상의 결과를 종합해 보건대 실제로 조직 내에서 성희롱 사건이 발생했을 경우 피해자가 받는 2차 피해는 상당한 것으로 나타났다. 따라서 2차 피해 예방을 위하여 관련 법령을 마련하고 사업장 내의 구체적인 가이드라인이나 조치기준이 마련되어야 할 것이다. 또한 성희롱으로 인한 2차 피해를 예방하기 위해서는 가해자의 처벌 기준 등이 강화될 필요가 있고, 조직 구성원들에게 2차 피해에 대한 인식을 전환할 수 있도록 인식개선이 선행되어야 할 것이다.

## 다. 학생

### 1) 조사 개요

학생들의 성희롱 2차 피해 실태를 조사하기 위해 전국의 4년제 대학에 재학 중인 대학생(대학원생 포함)들을 대상으로 성희롱 인식 및 2차 피해에 대한 실태 조사를 실시했다.

설문에 응답한 학생은 총 350명으로 설문내용은 근로자를 대상으로 조사한 내용과 유사한 내용으로 구성하되, 대학 및 학생들의 특성을 감안하여 일부 문항을

수정·변경하여 활용하였고, 특히 상담센터의 활용여부 및 만족도 등을 추가하여 조사하였다.

## 2) 응답자 특성

응답자의 특성을 살펴보면 학부생이 223명으로 조사되어 전체 350명 중에서 약 63.7%를 차지하고 있으며, 석사과정에 있는 대학원생이 113명으로 32.3%, 박사과정에 있는 대학원생이 14명으로 4.0%를 차지하고 있었다. 성별에 따라서는 남학생과 여학생 비율을 동일하게 조사하였다. 연령별로는 24세 이하가 52%, 25세 이상이 약 48%로 조사되었다.

<표 V-33> 응답자 특성

(단위: 명, %)

구분	응답자수	비율
학부(1~2학년)	93	26.6
학부(3~4학년)	130	37.1
대학원생(석사과정)	113	32.3
대학원생(박사과정)	14	4.0
남성	175	50.0
여성	175	50.0
24세 이하	182	52.0
25세 이상	168	48.0
<b>전체</b>	<b>350</b>	<b>100.0</b>

## 3) 성희롱 경험

### 가) 유형별 성희롱 경험 여부

대학생들의 성희롱 경험여부를 조사하기 위하여 대학생활을 하는 동안 교우, 선후배, 교수, 교직원 등으로부터 12가지 사례에 대하여 경험이 있었는지의 여부를 조사하였다. 가장 많은 응답을 보인 사례는 ‘성적인 이야기 또는 농담을 듣고

불쾌한 적이 있다'고 응답한 경우가 126명으로 전체 350명 중에서 36.0%에 해당했다. 다음으로는 '외모, 옷차림, 몸매 등의 평가발언을 듣고 성적으로 불쾌감을 느끼거나 화가 난 적이 있다'고 응답한 경우가 116명으로 33.1%였다. 또한 '누군가와 사귀다거나 사귄 것이라는 등의 소문이 돌거나 성적추문이 돌아 모욕감을 느끼거나 곤란한 적이 있었다'고 응답한 경우가 62명으로 17.7%로 조사되었다.

<표 V-34> 성희롱 유형별 사례 경험여부

(단위: 명, %)

유형	성희롱 사례	경험여부				전체	순위
		예		아니오			
		응답 자수	비율	응답 자수	비율		
언어적	성적인 이야기 또는 농담(음담패설)	126	36.0	224	64.0	350	1
	외모, 옷차림, 몸매 등의 평가 발언	116	33.1	234	66.9	350	2
	누군가와 사귀다는 소문 또는 성적 추문	62	17.7	288	82.3	350	3
시각적	학내의 음란사진, 동영상	53	15.1	297	84.9	350	4
	위아래로 훑어보거나 특정신체부위 응시	53	15.1	297	84.9	350	4
	특정신체부위 고의적 노출	16	4.6	334	95.4	350	10
육체적	원치 않는 신체적 접촉	51	14.6	299	85.4	350	6
	뒤풀이에서 술시중, 블루스 등 강요	44	12.6	306	87.4	350	8
	신체부위 몰래 카메라 촬영	4	1.1	346	98.9	350	12
기타	문자, 사적 만남 강요, 스토킹 등	46	13.1	304	86.9	350	7
	성적수치심 느끼는 뒤풀이 등 참석 강요	37	10.6	313	89.4	350	9
	원치 않는 성관계 요구	14	4.0	336	96.0	350	11

이러한 결과는 근로자 조사에서도 유사하게 나타났다. 다만, 근로자보다는 학생들이 성희롱을 경험했다고 응답한 비율이 약간씩 더 높게 나타났다. 예를 들어 <표 V-4>와 <표 V-34>을 비교해 보면, 성적인 이야기 또는 농담으로 인한 성희

롱 사례가 근로자는 33.8%였으나 학생들은 36%로 나타났다. 또 다른 차이점으로 근로자들은 회식자리 등에서의 성희롱 사례가 많았으나, 학생들은 상대방으로부터 원치 않는 신체접촉(어깨에 손 얹기, 허리 껴안기, 허벅지 만지기 등)을 당한 적이 있다고 응답한 비율(14.6%)이 근로자들(5.1%)보다 상대적으로 많았다. 유형별로는 근로자와 마찬가지로 언어적 성희롱을 경험한 적이 있다고 응답한 경우가 시각적 및 육체적 성희롱보다 많은 것으로 조사되었다.

먼저 ‘상대방으로부터 성적인 이야기나 농담(음담패설)을 듣고 불쾌한 적이 있었는지 여부’에 대해서는 3~4학년(35.4%)보다는 1~2학년(39.8%)의 경험 비율이 높았다. 또한 석사과정에 있는 대학원생들의 응답률도 높게 나타났다. 특이한 점은 성별에 따라 큰 차이를 보였는데, 남성의 경우 20.6%가 경험했다고 응답한 반면, 여성은 51.4%가 경험했다고 응답하였다.

<표 V-35> 성희롱사례(1순위)\_성적인 이야기 또는 농담(음담패설) 경험여부

(단위: 명, %)

구분		성적이야기 농담		전체
		예	아니오	
소속	학부(1~2학년)	37	56	93
		<b>39.8</b>	60.2	100.0
	학부(3~4학년)	46	84	130
		35.4	64.6	100.0
	대학원생(석사과정)	41	72	113
36.3		63.7	100.0	
대학원생(박사과정)	2	12	14	
		14.3	85.7	100.0
성별	남성	36	139	175
		20.6	79.4	100.0
	여성	90	85	175
		<b>51.4</b>	48.6	100.0
전체		<b>126</b>	<b>224</b>	<b>350</b>
		<b>36.0</b>	<b>64.0</b>	<b>100.0</b>

두 번째로 응답률이 높은 ‘외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하는 발언’ 등에 대해서는 성적인 이야기나 농담과는 달리 오히려 3~4학년 학생들의 경험비율(34.6%)이 1~2학년(33.3%) 학생보다 약간 높게 나타났으며, 특히 석사과정에 있는 대학원생들(34.5%)의 비율이 박사과정에 있는 학생들(7.10%)의 비율보다 보

다 훨씬 높게 나타났다. 또한 남성(16.6%)에 비해서 여성(49.7%) 응답자의 비율이 높게 나타났다.

<표 V-36> 성희롱사례(2순위)\_외모, 옷차림, 몸매 등 평가발언 경험여부

(단위: 명, %)

구분		외모, 옷차림, 몸매 등 평가발언		전체
		예	아니오	
소속	학부(1~2학년)	31	62	93
		33.30	66.70	100.0
	학부(3~4학년)	45	85	130
		34.60	65.40	100.0
	대학원생(석사과정)	39	74	113
		34.50	65.50	100.0
	대학원생(박사과정)	1	13	14
		7.10	92.90	100.0
성별	남성	29	146	175
		16.6	83.4	100.0
	여성	87	88	175
		49.7	50.3	100.0
전체		116	234	350
		33.1	66.9	100.0

세 번째로 ‘누군가와 사귀다는 소문내지는 성적 추문이 돌아 모욕감을 느꼈는지의 여부’에 대해서는 상대적으로 석사과정에 있는 대학원생들의 응답(19.5%)이 전체 평균(17.7%)보다도 약간 높게 나왔다. 성별에 따라서는 남성(10.9%)보다 여성(24.6%)의 경험 비율이 높았지만 다른 사례와 비교해 보았을 때 그 차이는 그다지 크지 않았다.

<표 V-37> 성희롱사례(3순위)\_누군가와 사귀다는 소문 내지 성적추문 경험여부

(단위: 명, %)

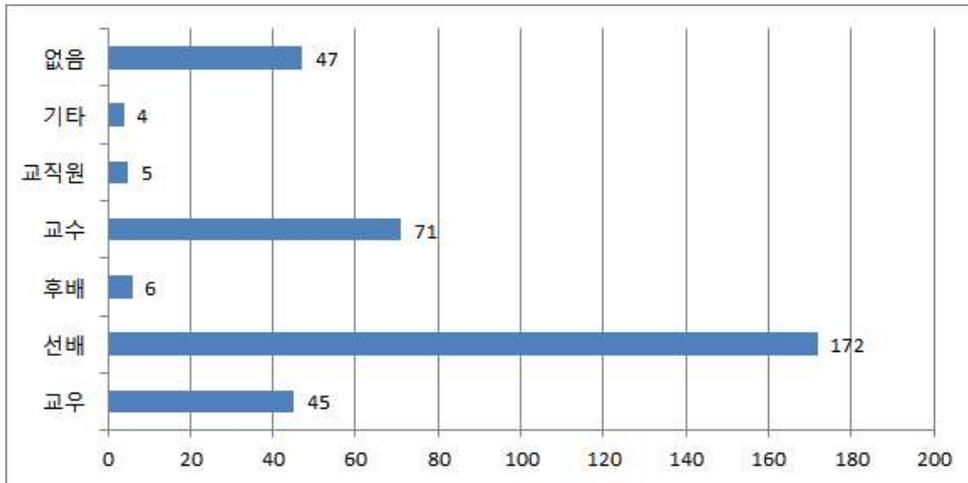
구분		사귀다는 소문 내지 성적추문		전체
		예	아니오	
소속	학부(1~2학년)	17	76	93
		18.3	81.7	100.0
	학부(3~4학년)	22	108	130
		16.9	83.1	100.0
	대학원생(석사과정)	22	91	113
		19.5	80.5	100.0
	대학원생(박사과정)	1	13	14
		7.1	92.9	100.0
성별	남성	19	156	175
		10.9	89.1	100.0
	여성	43	132	175
		24.6	75.4	100.0
전체		62	288	350
		17.7	82.3	100.0

나) 성희롱 가해자

성희롱이 발생했을 경우 누구에 의한 경우가 가장 많았는지에 대해서 학생들은 선배 → 교수 → 교우 순으로 응답했다. 먼저 ‘선배’라고 응답한 경우가 172명으로 가장 많았고, 다음으로 ‘교수’라고 응답한 경우가 71명으로 많았으며, ‘교우’라고 응답한 사람은 45명이었다.

[그림 V-11] 학내 성희롱 가해자

(단위: 명)



학년에 따라서는 1~2학년의 경우 선배에 의해서 성희롱이 있었다고 응답한 경우가 전체 응답자 중에서 절반이 넘는 52.7%로 조사되었고, 상대적으로 교수나 교우의 비율이 낮게 나타났다.

석사과정에 있는 학생 역시 선배(48.7%)에 의한 성희롱이 있었다고 응답한 비율이 높았지만, 교수(22.1%)에 의한 성희롱도 전체 평균(20.3%)보다 높게 나타났다.

성별에 따라서도 전체 평균과 큰 차이 없이 선배 → 교수 → 교우 순으로 가해자 비율이 높았다.

<표 V-38> 학년별/성별 성희롱 가해자

(단위: 명, %)

구분	성희롱 가해자							전체	
	교우	선배	후배	교수	교직원	기타	없음		
소속	학부 (1~2학년)	8	49	1	16	1	1	17	93
		8.6	<b>52.7</b>	1.1	17.2	1.1	1.1	18.3	100.0
소속	학부 (3~4학년)	16	60	1	27	2	3	21	130
		12.3	<b>46.2</b>	.8	20.8	1.5	2.3	16.2	100.0

구분		성희롱 가해자							전체
		교우	선배	후배	교수	교직원	기타	없음	
	대학원생 (석사과정)	20	55	4	25	1	0	8	113
		17.7	48.7	3.5	22.1	.9	.0	7.1	100.0
	대학원생 (박사과정)	1	8	0	3	1	0	1	14
		7.1	57.1	.0	21.4	7.1	.0	7.1	100.0
성별	남성	21	77	4	39	3	0	31	175
		12.0	44.0	2.3	22.3	1.7	.0	17.7	100.0
	여성	24	95	2	32	2	4	16	175
		13.7	54.3	1.1	18.3	1.1	2.3	9.1	100.0
전체		45	172	6	71	5	4	47	350
		12.9	49.1	1.7	20.3	1.4	1.1	13.4	100.0

다) 성희롱 발생장소

성희롱 발생장소로는 음식점, 술집, 노래방 등 유흥업소라고 응답한 경우가 167명으로 전체의 47.7%를 차지했으며, 다음으로는 MT, 수련회 등 숙박시설이라고 응답한 경우가 59명으로 16.9%로 나타났다. 이외에도 연구실이나 실험실이라고 응답한 경우가 42명으로 전체의 12%를 차지했다.

<표 V-39> 성희롱 발생장소

(단위: 명, %)

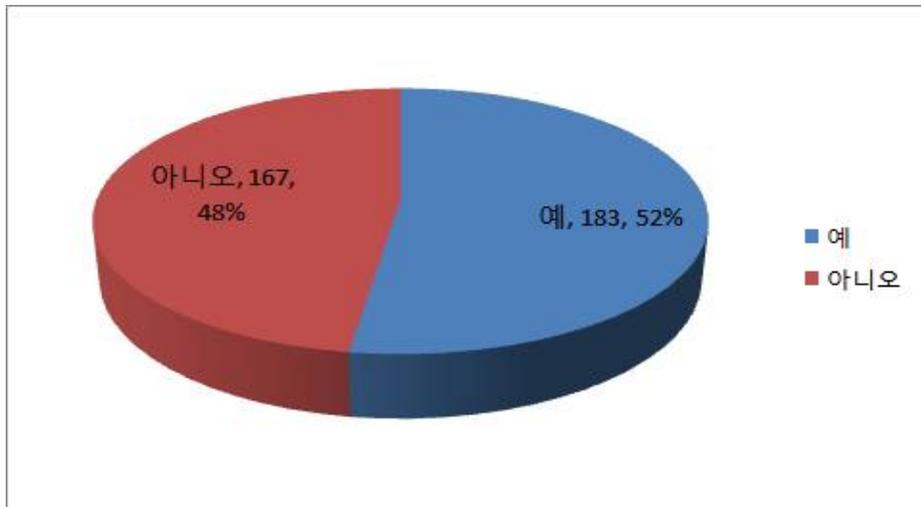
성희롱 발생장소	응답자수	비율
음식점, 술집, 노래방 등 유흥업소	167	47.7
강의실	10	2.9
연구실, 실험실	42	12.0
도서관	3	.9
동아리방	24	6.9
기숙사	5	1.4
하숙, 자취방	20	5.7
MT, 수련회 등 숙박시설	59	16.9
기타	1	.3
무응답	19	5.4
<b>전체</b>	<b>350</b>	<b>100.0</b>

라) 성희롱 문제제기 여부

성희롱 피해를 입었을 경우 성희롱 문제를 제기하겠다는지의 여부에 대해서는 전체 학생 350명 중에서 183명(52%)이 제기하겠다고 응답하였으며, 167명(48%)이 제기하지 않겠다고 응답하였다. 근로자와 비교해 보았을 때 학생들(52%)이 문제제기를 하겠다는 비율이 근로자(60%)에 비해 더 낮은 것으로 나타났다.

[그림 V-12] 성희롱 문제제기 여부

(단위: 명)



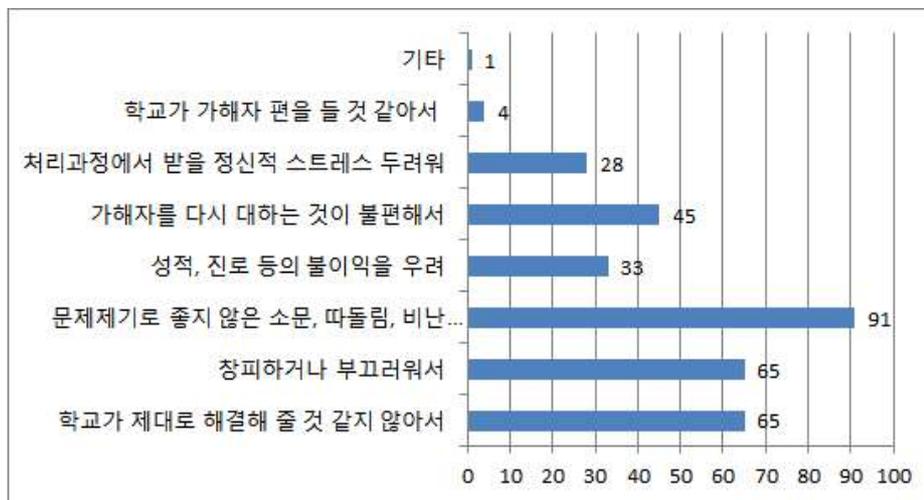
마) 문제제기를 하지 않으려는 이유

학생들이 문제제기를 하지 않으려는 이유로는 ‘문제제기로 좋지 않은 소문, 따돌림, 비난 등을 받을 것을 우려해서’가 1순위로 꼽혔다. 다음으로는 ‘학교가 제대로 해결해 줄 것 같지 않아서’였다. 또한 창피하거나 부끄러워서 문제제기를 하지 않는다는 이유도 상당수 존재했다. 근로자와의 차이점을 비교해 보았을 때, 근로자들은 자신에 대한 좋지 않은 소문, 따돌림, 비난 등의 우려도 컸지만 고용상의 불이익을 우려해서 제기하지 않는 경우도 많았다. 하지만 학생들은 학업, 진로 등 현실적인 불이익보다는 학교가 해결해 주지 못할 것이라는 인식이나 자신이 창피하고 부끄러워 제기하지 않는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 이로써

학생들의 경우 성희롱에 대한 피해가 오히려 자기 자신에 의해서 발생된다거나 자신의 책임에 귀속된다는 인식이 더 크게 작용하고 있는 것으로 보여 성희롱에 대한 인식을 전환할 필요가 있다.

[그림 V-13] 성희롱 문제제기 하지 않으려는 이유(1+2순위)

(단위: 명)



<표 V-40> 성희롱 문제를 제기하지 않으려는 이유(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율
학교가 제대로 해결해 줄 것 같지 않아	45	26.9	20	12	65	19.6
창피하거나 부끄러워서	37	22.2	28	16.8	65	19.6
문제제기로 좋지 않은 소문, 따돌림, 비난 받을까봐	50	29.9	41	24.6	91	27.4
성적, 진로 등의 불이익을 우려	9	5.4	24	14.4	33	9.9
가해자를 다시 대하는 것이 불편해서	10	6.0	35	21	45	13.6
처리과정에서 받을 정신적 스트레스 두려워	14	8.4	14	8.4	28	8.4
학교가 가해자 편을 들 것 같아서	0	0	4	2.4	4	1.2
기타	2	1.2	1	0.6	1	.3
<b>합계</b>	<b>167</b>	<b>100.0</b>	<b>167</b>	<b>100</b>	<b>332</b>	<b>100.</b>

#### 4) 성희롱 2차 피해에 대한 인식

##### 가) 2차 피해 경험 및 심각성

대학생의 성희롱 2차 피해에 대한 인식 및 실태를 조사하기 위해 대학생활 중에 성희롱을 직접 경험했거나 주변인의 성희롱을 목격한 경우 2차 피해에 대한 경험 여부와 심각성 수준을 5점 척도(1~5점)로 조사하였다. 2차 피해 유형은 총 16문항으로 구성되었으며, 근로자와 중복되는 문항은 동일하게 사용하였고, 고용상의 불이익 문항은 학생들의 특성을 반영하여 불이익 사례로 수정·보완하였다.

성희롱 2차 피해에 대한 유형은 근로자들과 동일하게 불이익으로 인한 피해, 주변인 또는 가해자로 인한 피해, 학교의 사건처리 과정에서의 피해, 정신적인 피해, 기타 등으로 구분하여 분석을 실시하였다.

<표 V-41> 성희롱 2차 피해 유형별 사례

유형	사례
① 불이익으로 인한 피해	· 학교생활을 못해서 그렇다고 혼계 · 피해자에게 불이익(휴학, 자퇴 강요 등)
② 주변인에 의한 피해	· 주변인에서 공감 또는 지지 없이 참으라고 함 · 피해자를 왕따로 낙인, 모함
③ 가해자에 의한 피해	· 가해자로부터 고소 협박 또는 모욕
④ 학교 사건처리 과정에서의 피해	· 성희롱은 개인적인 불륜, 연애로 일축 · 학교의 처리지연 또는 미조치 · 심리적 위축발인으로 성희롱 축소 또는 은폐 · 학교가 가해자 편을 들거나 불공정 조치 · 학교가 사건처리 과정 및 결과 미통보 · 가해자와 합의 강요 · 가해자에게 사과지시 후 사건 무마 · 가해자 경징계 후 사건종료
⑤ 정신적인 피해	· 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증 피해
⑥ 기타	· 피해자의 신상공개 · 조력자에 끼어들지 말라고 협박

성희롱 2차 피해에 대한 조사 결과 경험한 적이 있다고 가장 많이 응답한 사례는 ‘주변인에게 공감 또는 지지를 받지 못하고 참으라고 하는 경우’로 모두 98명(28%)이 응답했다. 다음으로는 ‘성희롱 행위를 개인적인 불륜 또는 연애로 일축하는 경우’로 59명(16.9%)가 응답했으며, 이외에도 ‘가해자에게 문제제기를 하자 명예훼손으로 고소하겠다고 협박하거나 모욕을 당한 경우’가 46명(13.1%)로 나타났다.

주변인에게 공감 또는 지지 없이 참으라고 하는 경우를 제외하고는 근로자와 상당한 차이가 있었다. 즉, 근로자 조사에서는 회사의 심리적인 위축발언 등으로 성희롱을 은폐 혹은 축소하는 경우나 성희롱은 개인적인 문제이니 알아서 처리하라고 하는 경우, 회사가 처리를 미루거나 아무런 조치를 하지 않는 등 회사의 사건조사과정에서의 2차 피해가 더 많이 발생하는 것으로 나타난 반면, 학생들은 학교에 의해서 발생하는 2차 피해보다는 가해자에 의해서 발생하는 2차 피해가 더 많은 것으로 조사되었다.

<표 V-42> 성희롱 2차 피해 경험여부와 심각성

(단위: 명, %, 점)

구분	경험여부				심각성 수준
	있음		없음		
	응답자수	비율	응답자수	비율	
학교생활을 못해서 그렇다고 훈계	25	7.1	325	92.9	3.38
피해자에게 불이익(휴학, 자퇴 강요 등)	23	6.6	327	93.4	3.39
주변인에 공감 또는 지지 없이 참으라고 함	<b>98</b>	<b>28.0</b>	252	72.0	<b>3.61</b>
피해자를 문제유발자, 왕따로 낙인, 모함	29	8.3	321	91.7	3.34
가해자로부터 고소 협박 또는 모욕	<b>46</b>	<b>13.1</b>	304	86.9	<b>3.54</b>
성희롱은 개인적인 불륜, 연애로 일축	<b>59</b>	<b>16.9</b>	291	83.1	3.32
학교의 처리지연 또는 미조치	<b>39</b>	<b>11.1</b>	311	88.9	3.39
심리적 위축발언으로 성희롱 축소 또는 은폐	<b>45</b>	<b>12.9</b>	305	87.1	3.46
학교가 가해자 편을 들거나 불공정 조치	30	8.6	320	91.4	<b>3.48</b>
학교가 사건처리 과정 및 결과를 알려주지 않음	34	9.7	316	90.3	3.43
가해자와 합의 강요	27	7.7	323	92.3	3.43
가해자에게 사과지시 후 사건 무마	20	5.7	330	94.3	3.38
가해자 경징계 후 사건종료	28	8	322	92	3.28
문제제기 후 스트레스, 불편증, 대인기피증 피해	31	8.9	319	91.1	<b>3.63</b>
피해자의 비밀유지 소홀, 신상공개	<b>38</b>	<b>10.9</b>	312	89.1	<b>3.53</b>
조력자에 끼어들지 말라고 협박	24	6.9	326	93.1	3.29
<b>전체 평균</b>	<b>37</b>	<b>10.7</b>	<b>313</b>	<b>89.3</b>	<b>3.43</b>

한편 성희롱 2차 피해 심각성 수준에 대해서는 전체 평균 3.43점(100점 만점 환산시 68.6점)으로 보통 이상으로 심각하게 인식하고 있었다. 사례별 심각성 수준은 ‘성희롱 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증 등 정신적인 피해(3.63점)’가 가장 심각하다고 응답했으며, 다음으로는 ‘주변에 사실을 알렸을 때 공감이나 지지를 받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 것(3.61점)’이라고 응답했다. 즉, 학생들은 성희롱 문제제기로 인한 정신적인 피해 또는 성희롱 사건에 대한 문제제기를 하지 못하는 것에 대해 심각성을 높이 인식하고 있었다.

유형별로는 주변인에 의한 성희롱 2차 피해를 경험한 것이 많았고, 다음으로 가해자에 의한 2차 피해를 경험한 사례가 많았다. 한편 학교의 사건처리 과정에서 피해 중에는 성희롱을 개인적인 문제로 일축하거나, 사건처리를 지연하고, 성희롱 사건 자체를 축소 또는 은폐하는 등의 2차 피해를 경험한 것으로 드러났다.

근로자의 2차 피해 경험과 심각성 수준에 대한 인식을 비교해 보면 각 사례별 경험자 수는 근로자보다 학생들이 훨씬 많았으며, 2차 피해에 대한 심각성 인식 수준에 있어서도 근로자는 전체 평균 3.22점, 학생은 3.43점으로 학생들이 더욱 심각하다고 느끼고 있었다.

#### 나) 2차 피해 발생 단계

성희롱 2차 피해가 가장 많이 발생하는 단계를 조사한 결과에 의하면 주변에 사건을 알리는 단계라고 응답한 경우가 115명으로 전체의 32.9%를 차지하고 있었다. 다음으로는 사건조사 및 처리단계라고 응답한 경우가 98명으로 28.0%를 차지했다. 이외에도 공식적 사건 접수단계라고 응답한 경우가 89명으로 28%로 나타났다. 따라서 성희롱 2차 피해는 주로 주변에 사건을 알리는 단계 또는 처리 단계에서 가장 많이 발생하는 것으로 조사되었다. 이는 근로자와 약간의 차이를 보이고 있는데, 근로자의 경우는 사건 접수단계에서 발생하는 경우가 사건조사 및 처리단계에서 발생하는 경우보다 약간 더 높게 나타났다.

<표 V-43> 성희롱 2차 피해 발생단계

(단위: 명, %)

발생단계	응답자수	비율
주변에 사건을 알리는 단계	115	32.9
공식적 사건 접수단계	89	25.4
사건조사 및 처리단계	98	28.0
사건처리 결과확정단계	29	8.3
사건 종결 이후	19	5.4
<b>전체</b>	<b>350</b>	<b>100.0</b>

또한 성별에 따라서는 남학생의 경우 사건을 주변에 알리는 단계와 사건을 조사 및 처리하는 단계에서 많이 발생한다고 응답한 반면, 여학생은 사건을 주변에 알리는 단계와 사건을 접수하는 단계에서 발생한다고 응답한 비율이 더 높았다.

<표 V-44> 성희롱 2차 피해 발생단계(성별)

(단위: 명, %)

구분	2차 피해 발생단계					전체
	주변에 사건을 알리는 단계	공식적 사건 접수단계	사건조사 및 처리단계	사건처리 결과 확정단계	사건 종결 이후	
남성	50	49	47	18	11	175
	28.6	28.0	26.9	10.3	6.3	100.0
여성	65	40	51	11	8	175
	37.1	22.9	29.1	6.3	4.6	100.0
전체	115	89	98	29	19	350
	32.9	25.4	28.0	8.3	5.4	100.0

다) 2차 피해 유발 대상자

2차 피해 유발 가해자의 1순위로 가장 많이 응답한 것은 성희롱 가해자였다. 다음으로는 선배, 교우 순이었으며, 2순위로는 선배 → 교우 → 교수 순이었다. 1순위와 2순위를 종합해 보면 가장 많은 응답을 보인 것은 선배(27.0%), 가해자(25.0%), 교우(22.5%), 교수(13.3%) 순이었다.

&lt;표 V-45&gt; 성희롱 2차 피해 가해자(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	응답자수	비율	응답자수	비율	응답자수	비율
가해자	118	33.7	55	15.7	173	25.0
교우	79	22.6	77	22.0	156	22.5
선배	105	30.0	82	23.4	187	27.0
후배	8	2.3	31	8.9	39	5.6
교수	24	6.9	68	19.4	92	13.3
교직원	11	3.1	15	4.3	26	3.8
성희롱 고충상담자	5	1.4	14	4.0	19	2.7
<b>전체</b>	<b>350</b>	<b>100.0</b>	<b>342</b>	<b>97.7</b>	<b>692</b>	<b>100.0</b>

## 라) 2차 피해 발생 이유

학생들이 2차 피해가 발생하는 이유로 가장 많이 꼽은 것(1순위)은 ‘성희롱에 관한 법적 제재가 미흡해서’였으며, 다음으로는 ‘성희롱에 대한 인식부족’을 들었다. 한편 2순위로는 ‘성희롱은 피해자가 유발하는 것이라는 인식이 강하기 때문’으로 나타났으며, 다음으로는 ‘성희롱 상담센터가 제대로 역할을 하지 못해서’라고 응답했다. 결과적으로 종합해 보면 성희롱 2차 피해가 발생하는 주요 원인으로는 ‘성희롱 관련 법적 제재가 미흡해서(23.4%)’ 발생한다는 인식이 제일 많았으며, 다음으로는 ‘성희롱에 대한 인식이 부족해서(19.0%)’ 발생하는 것으로 조사되었다.

따라서 성희롱 2차 피해를 줄이기 위해서는 성희롱 관련 법적 제재를 강화하고, 성희롱에 대한 인식을 개선할 수 있도록 2차 피해에 대한 교육 등이 선행되어야 할 것이다.

<표 V-46> 성희롱 2차 피해 발생이유(복수응답)

(단위: 명, %)

발생이유	1순위		2순위		1+2순위	
	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율
성희롱에 대한 인식부족	94	26.9	38	11	132	19.0
성희롱 관련 법적 제재 미흡	97	27.7	66	19.1	163	23.4
성희롱 상담센터의 역할 부족	34	9.7	43	12.4	77	11.1
피해자가 유발하는 것이라는 인식 때문	34	9.7	58	16.8	92	13.2
특정성에 대한 권위의식이 약해	40	11.4	34	9.8	74	10.6
피해심각성에 대한 학교의 인식부족	15	4.3	34	9.8	49	7.0
처벌절차 및 규정이 구체적이지 못해	22	6.3	35	10.1	57	8.2
성적표현 및 행위가 별것 아니라는 인식	14	4	38	11	52	7.5
<b>전체</b>	<b>350</b>	<b>100</b>	<b>346</b>	<b>100</b>	<b>696</b>	<b>100.0</b>

5) 성희롱 피해자 보호

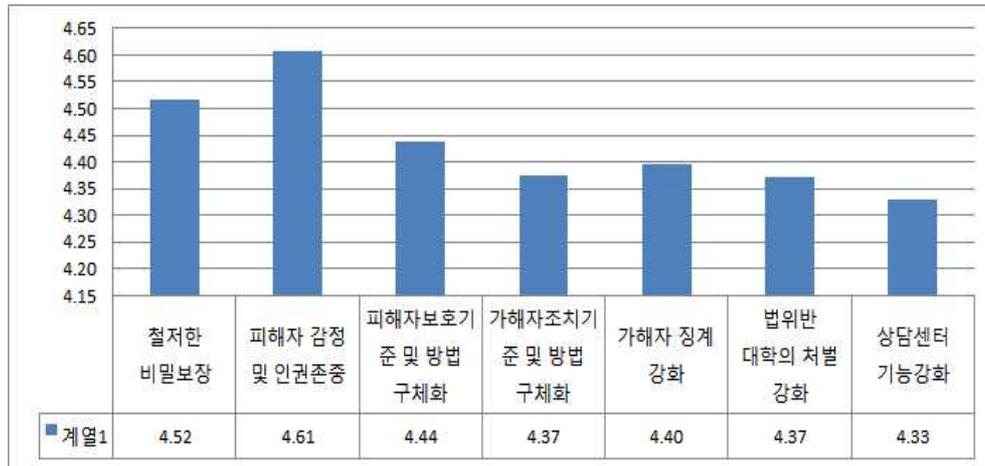
성희롱 피해를 당했을 경우 피해자 보호를 위해서 개선 또는 보완이 필요한 사항에 대해서 학생들의 인식을 5점 척도(전혀 필요치 않음: 1점, 필요치 않음: 2점, 보통: 3점, 필요함: 4점, 매우 필요함: 5점)로 조사하였다.

가) 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안

피해자 보호를 위한 개선방안은 거의 모든 문항에서 매우 높은 점수를 나타냈다. 특히 ‘피해자의 감정 및 인권을 존중해야 한다.’는 것과 ‘철저한 비밀보장이 이루어져야 한다.’는 인식은 4.61점, 4.52점으로 ‘매우 필요하다’에 가까운 응답을 보였다. 다음으로는 ‘피해자 보호기준 및 방법을 구체화 할 것(4.44점)’과 ‘가해자에 대한 징계를 강화(4.37점)’해야 한다는 인식이 높게 나타났다.

[그림 V-14] 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안

(단위: 점)



성희롱 피해자의 보호 방안에 대해서는 학년에 따라서 별다른 차이가 없었다. 그러나 석사과정에 있는 대학원생의 경우 ‘피해자의 감정 및 인권존중’과 ‘철저한 비밀보장’ 이외에 ‘가해자에 대한 조치기준 및 방법을 구체화해야 한다는 것’과 ‘가해자에 대한 징계를 강화해야 한다는 것’에 더욱 무게를 두고 있었다. 또한 박사과정에 있는 대학원생들의 경우 ‘법 위반 대학에 대한 처벌강화’와 ‘성희롱 상담센터의 기능강화’를 해야 한다는 인식이 더 강한 것으로 나타났다. 한편 성별에 따라서는 큰 차이를 보이지 않고 있다.

<표 V-47> 성희롱 피해자 보호를 위한 개선방안(학년별/성별)

(단위: 점)

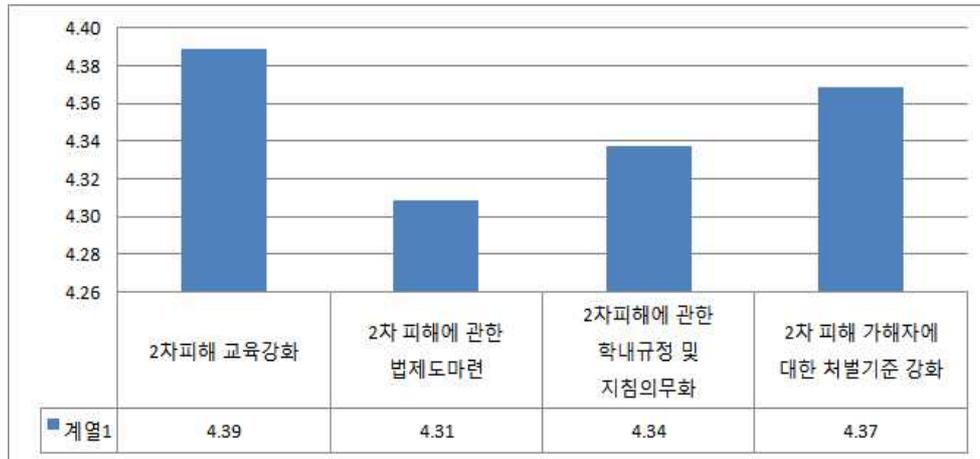
소속		철저한 비밀 보장	피해자 감정 및 인권 존중	피해자 보호 기준 및 방법 구체화	가해자 조치 기준 및 방법 구체화	가해자 징계 강화	법위반 대학의 처벌 강화	상담 센터 기능 강화
학부 (1~2학년)	평균	<b>4.51</b>	<b>4.61</b>	<b>4.48</b>	4.38	4.39	4.45	4.40
	표준편차	.686	.590	.653	.641	.660	.581	.610
학부 (3~4학년)	평균	<b>4.50</b>	<b>4.55</b>	<b>4.45</b>	4.32	4.37	4.26	4.24
	표준편차	.662	.623	.648	.638	.779	.654	.691
대학원생 (석사과정)	평균	<b>4.54</b>	<b>4.64</b>	4.39	<b>4.42</b>	<b>4.42</b>	4.41	4.35
	표준편차	.535	.536	.525	.623	.579	.622	.594
대학원생 (박사과정)	평균	<b>4.57</b>	<b>4.79</b>	4.43	4.50	4.50	<b>4.57</b>	<b>4.57</b>
	표준편차	.514	.426	.514	.650	.760	.514	.514
남성	평균	<b>4.5</b>	<b>4.61</b>	<b>4.41</b>	4.33	4.33	4.33	4.29
	표준편차	0.576	0.575	0.626	0.645	0.738	0.656	0.644
여성	평균	<b>4.54</b>	<b>4.6</b>	<b>4.47</b>	4.42	4.46	4.41	4.37
	표준편차	0.667	0.587	0.585	0.619	0.623	0.589	0.628
합계	평균	<b>4.52</b>	<b>4.61</b>	<b>4.44</b>	4.37	4.4	4.37	4.33
	표준편차	0.623	0.58	0.606	0.633	0.685	0.624	0.636

나) 2차 피해 예방을 위한 개선방안

2차 피해 예방을 위한 개선방안으로는 2차 피해에 관한 교육 강화가 4.39점으로 가장 높은 점수를 보였다. 다음으로는 2차 피해 가해자에 대한 처벌 기준을 강화해야 한다가 4.37점이었다. 또한 2차 피해에 관한 학내 규정 및 지침의무화와 2차 피해에 관한 법제도 마련이 각각 4.34점, 4.31점으로 비슷한 수준을 보였다.

[그림 V-15] 2차 피해에 대한 개선방안

(단위: 점)



한편 학년에 따라서는 대학원생의 경우 학부생과 약간의 인식 차이가 있었다. 구체적으로 석사과정에 있는 학생들은 2차 피해 가해자에 대한 처벌 기준 강화와 2차 피해에 관한 학내 규정 및 지침 의무화에 대한 점수가 높게 나왔다. 또한 박사과정에 있는 대학원생들은 2차 피해에 관한 학내규정 및 지침의무화와 2차 피해에 대한 교육 강화에 더욱 초점을 두고 있었다.

또한 특이한 점은 성별에 따라 2차 피해 예방을 위한 개선방안에 다소 차이가 있었다. 남성의 경우 2차 피해에 관한 교육을 강화해야 한다는 높은 점수를 보인 반면 여성의 경우 2차 피해에 관한 학내규정 및 지침의무화와 2차 피해 가해자에 대한 처벌 기준 강화가 높은 점수를 보였다. 이러한 상황은 남성에 비해 여성이 실제 2차 피해 대상자가 될 가능성이 높다는 것을 반영한 결과라 할 것이다.

<표 V-48> 성희롱 2차 피해 예방을 위한 개선방안(학년별/성별)

(단위: 점)

소속		2차 피해 교육 강화	2차 피해에 관한 법제도 마련	2차 피해에 관한 학내규정 및 지침의무화	2차 피해 가해자에 대한 처벌 기준강화
학부 (1~2학년)	평균	4.46	4.38	4.39	4.40
	표준편차	.600	.606	.660	.574
학부 (3~4학년)	평균	4.32	4.22	4.22	4.27
	표준편차	.638	.707	.650	.594
대학원생 (석사과정)	평균	4.38	4.33	<b>4.39</b>	<b>4.44</b>
	표준편차	.631	.574	.558	.516
대학원생 (박사과정)	평균	<b>4.57</b>	4.50	<b>4.64</b>	4.50
	표준편차	.646	.519	.497	.519
남성	평균	<b>4.40</b>	4.29	4.26	4.34
	표준편차	.643	.653	.660	.573
여성	평균	4.38	4.33	<b>4.41</b>	<b>4.40</b>
	표준편차	.612	.618	.579	.557
합계	평균	<b>4.39</b>	<b>4.31</b>	<b>4.34</b>	<b>4.37</b>
	표준편차	<b>.627</b>	<b>.635</b>	<b>.625</b>	<b>.565</b>

한편 근로자들의 인식과 비교를 해보면, 근로자들은 2차 피해 가해자에 대한 처벌 기준 강화가 가장 높은 점수를 보였으며, 다음으로는 2차 피해에 관한 법제도 마련이 높은 점수를 보였다. 따라서 근로자들의 인식은 법제도를 강화하는 데에 초점을 두고 있는 반면, 학생들은 2차 피해에 대한 교육 강화 등 인식의 변화를 중요시 하는 경향이 있어 보였다.

#### 6) 성희롱에 대한 인식

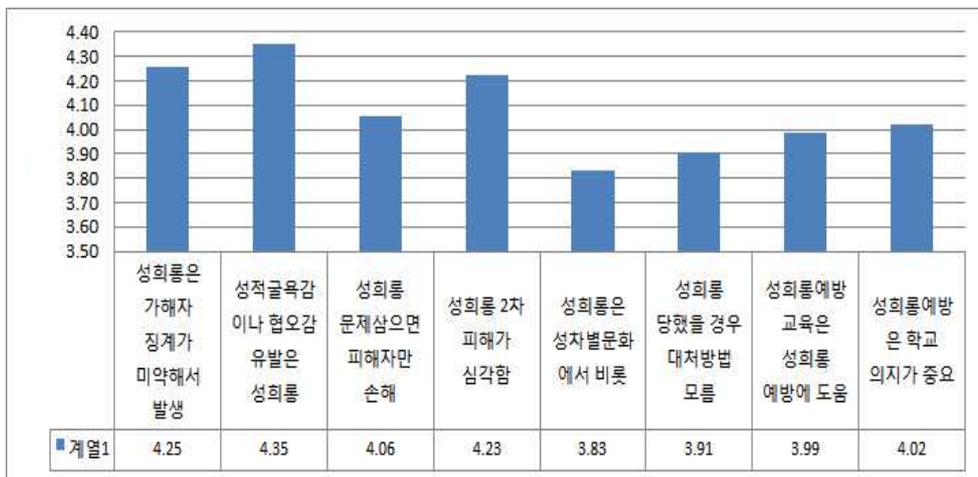
학생들의 성희롱에 대한 인식을 5점 척도(전혀 그렇지 않음: 1점, 그렇지 않음: 2점, 보통: 3점, 그렇다: 4점, 매우 그렇다: 5점)로 조사하였다. 먼저 학생들은 ‘성희롱은 가해가 징계가 미약하기 때문에 발생한다’는 것에 대해서 4.25점으로 상당히 높은 점수를 보였다.

또한 학생들은 ‘성적굴욕감이나 혐오감을 유발하면 성희롱이다’라는 인식 역시 4.35점으로 매우 높게 나타났다. 이외에도 ‘성희롱을 문제 삼으면 피해자만 손해 본다’라는 인식도 4.06점으로 상당히 높게 나타났다. 그리고 ‘성희롱은 성차별 문화에서 비롯된다’는 인식은 3.83점으로 다소 높았다. 특이한 점은 ‘학생들은 성희롱을 당했을 경우 대처방법을 잘 모르겠다’라는 문항에 대해서도 ‘그렇다’라고 응답(3.91점)하는 경향이 강했다. 따라서 학생들에게 성희롱 예방교육 등을 통해 성희롱이 발생했을 경우 대처방안 등에 대하여 체계적인 교육이 이루어질 필요가 있는 것으로 드러났다.

이외에도 학생들은 학내 성희롱을 예방하기 위해서는 ‘학교의 의지가 무엇보다도 중요하다’고 인식하는 경향이 강했다.

[그림 V-17] 성희롱에 대한 학생들의 인식정도

(단위: 점)



한편 성별에 따른 성희롱 인식의 차이를 보면 대부분의 문항에서 남학생이 여학생에 비해 전반적으로 인식수준이 낮게 나타났다. 그러나 성희롱 2차 피해에 대해 심각하다고 느끼는 정도는 여학생(4.22점)에 비해 남학생(4.23점)이 약간 높은 점수를 보였으며, 성희롱 예방교육이 성희롱 예방에 도움이 되는 지에 대해서도 여학생(3.97점)보다는 남학생(4.00점)의 점수가 약간 높았다.

<표 V-49> 성희롱에 대한 학생들의 인식정도(성별)

(단위: 점)

구분		성희롱은 가해자 징계가 미약해서 발생	성적굴욕감 이나 혐오감 유발은 성희롱	성희롱 문제 삼으면 피해자만 손해	성희롱 2차 피해가 심각함	성희롱은 성차별문화 에서 비롯	성희롱 당했을 경우 대처방법 모름	성희롱 예방교육은 성희롱 예방에 도움	성희롱 예방은 학교 의지가 중요
남성	평균	4.21	4.27	4.02	<b>4.23</b>	3.76	3.90	4.00	4.00
	표준 편차	.675	.715	.780	.656	.988	.897	.766	.686
여성	평균	4.30	4.43	4.09	4.22	3.90	3.91	3.97	4.04
	표준 편차	.697	.698	.737	.608	.953	.836	.854	.689
합계	평균	<b>4.25</b>	<b>4.35</b>	<b>4.06</b>	<b>4.23</b>	<b>3.83</b>	<b>3.91</b>	<b>3.99</b>	<b>4.02</b>
	표준 편차	<b>.686</b>	<b>.710</b>	<b>.759</b>	<b>.631</b>	<b>.972</b>	<b>.866</b>	<b>.810</b>	<b>.687</b>

7) 교내 상담센터의 활용

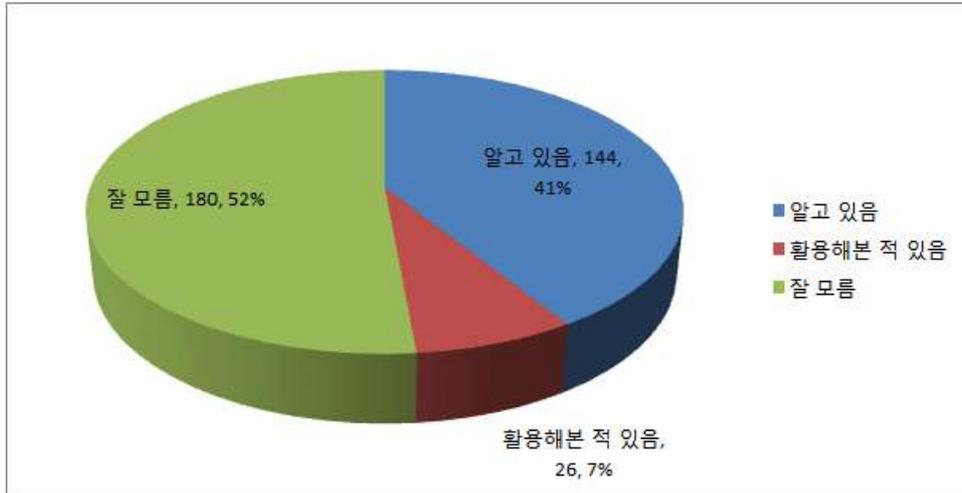
가) 성희롱 상담센터의 인지도 및 활용도

학생들에게 교내의 성희롱 상담센터에 대해서 알고 있는지의 여부와 활용해본 경험이 있는지에 대해 조사한 결과, 조사 대상자 350명 중에 절반이 넘는 182명 (52%) 가량이 상담센터에 대해서 알지 못하는 것으로 조사되었다. 또한 상담센터를 알고 있는 경우 이를 활용해 본 경험이 있는 경우는 약 26명으로 전체 7%에 불과했다. 결과적으로 대부분의 대학이 교내에 성희롱, 성폭력 관련 상담센터를 운영하고 있음에도 불구하고 학생들은 이를 잘 알지 못하는 것으로 나타났다.

따라서 학생들의 성희롱에 대한 인식조사 결과에서도 알 수 있듯이 학생들은 성희롱이 발생했을 경우 어떻게 대처할지 잘 모르겠다고 응답하는 비율이 높은 만큼 상담센터에 대한 홍보나 학내 상담센터 역할 및 기능을 재정비할 필요가 있다.

[그림 V-18] 상담센터에 대한 인지 및 활용도

(단위: 명)



학년에 따라서는 1~2학년 학생들이 잘 모른다고 응답한 비율이 고학년 또는 대학원생들에 비해 61.3%로 더 높았으며, 여학생(46.3%)보다는 남학생들(56.6%)이 상담센터가 있는 지에 대해서 잘 모르는 경우가 더 많았다.

<표 V-50> 상담센터의 인지도 및 활용도(학년별/성별)

(단위: 명, %)

구분	성희롱 상담센터 활용여부			전체	
	알고 있음	활용해본 적 있음	잘 모름		
소속	학부(1~2학년)	32 34.4	4 4.3	57 61.3	93 100.0
	학부(3~4학년)	53 40.8	12 9.2	65 50.0	130 100.0
	대학원생(석사과정)	53 46.9	10 8.8	50 44.2	113 100.0
	대학원생(박사과정)	6 42.9	0 .0	8 57.1	14 100.0
성별	남성	63 36.0	13 7.4	99 56.6	175 100.0
	여성	81 46.3	13 7.4	81 46.3	175 100.0
전체		144 41.1	26 7.4	180 51.4	350 100.0

나) 성희롱 상담센터 만족도

성희롱 상담센터를 이용한 적이 있다고 응답한 학생들 26명을 대상으로 만족도를 조사한 결과 상담에 만족했는지의 여부에 대해서는 전혀 그렇지 않다고 응답한 경우가 4명, 그렇지 않다고 응답한 경우 1명, 보통이라고 응답한 경우가 8명으로 이용자 중 19.2%는 불만이 있었던 것으로 조사되었다. 또한 사건처리의 절차의 만족도는 15.4%가 만족하지 못했다고 응답했으며, 사건처리 결과에 대한 만족도는 만족하지 못했다고 응답한 비율이 14.3%였다. 특히 상담에 대한 만족도 평균은 3.54점으로 보통보다 약간 높게 나타났다. 그러나 이후에 다시 상담센터를 이용하겠느냐는 질문에 대해서는 ‘그렇다’고 응답한 비율이 65.4%로 상당히 높게 나타났다.

<표 V-51> 상담센터의 만족도

(단위: 명, %)

구분	상담만족		사건처리 절차만족		사건처리 결과만족		문제해결에 도움		상담센터 다시 이용	
	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율	응답 자수	비율
전혀 그렇지 않음	4	15.4	2	7.7	1	3.8	2	7.7	3	11.5
그렇지 않음	1	3.8	2	7.7	3	11.5	2	7.7	0	0.0
보통	8	30.8	4	15.4	4	15.4	5	19.2	6	23.1
그리함	9	34.6	8	30.8	12	46.2	12	46.2	15	57.7
매우 그리함	4	15.4	10	38.5	6	23.1	5	19.2	2	7.7
<b>합계</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

한편 성별에 따라서는 전반적으로 여학생에 비해 남학생의 만족도가 높은 편에 속했다. 그러나 특이한 점은 남학생과 여학생의 만족도 차이가 상당한 편차가 있음이 드러났다. 즉, 여학생들의 만족도는 전체 평균 이하의 만족도를 보이는 반면, 남학생은 상당히 높은 만족도를 보였다. 특히 여학생은 상담센터의 상담에 대해서 3.08점으로 보통의 만족을 보여 평균점수가 가장 낮았다. 일반적으로 성희롱은 남학생보다 여학생이 피해자가 되는 경우가 더 많은 현실을 고려해 보면,

향후 상담센터가 성희롱 피해 대상자를 위한 상담 및 사건처리를 진행함에 있어서 보다 피해자를 배려할 필요가 있을 것으로 보인다.

<표 V-52> 상담센터의 만족도(성별)

(단위: 점)

성별		상담센터의 상담에 만족	성희롱 사건처리 절차에 만족	성희롱 사건처리 결과에 만족	상담센터는 성희롱 해결에 도움	상담센터 다시 이용의사정도
남성	평균	3.54	4.23	3.85	3.85	3.62
	표준편차	1.330	1.235	1.068	1.144	1.044
여성	평균	3.08	3.46	3.62	3.38	3.38
	표준편차	1.188	1.198	1.121	1.121	1.121
합계	평균	<b>3.31</b>	<b>3.85</b>	<b>3.73</b>	<b>3.62</b>	<b>3.50</b>
	표준편차	<b>1.258</b>	<b>1.255</b>	<b>1.079</b>	<b>1.134</b>	<b>1.068</b>

#### 8) 학생에 대한 설문분석 결과

학생들을 대상으로 조사한 설문결과를 요약해 보면 다음과 같은 특징이 있음을 알 수 있었다.

먼저 실제 학생들이 학교생활을 하면서 겪는 성희롱 피해는 근로자가 겪는 경우보다 더 많은 것으로 나타났다. 학생들은 성적인 이야기나 농담(음담패설) 등으로 인해 성희롱을 경험한 경우가 근로자보다 더 많았다. 또한 학생들은 상대방으로부터 원치 않는 신체접촉(어깨에 손 얹기, 허리 껴안기, 허벅지 만지기 등)을 당한 적이 있다고 응답한 경우가 상당수 존재했다. 이러한 성희롱의 가해자로 가장 많이 지목한 것은 선배 → 교수 → 교우 순이었다. 학년에 따라서는 1~2학년이 3~4학년보다 성희롱을 당한 경우가 더 많았다. 성희롱 발생장소는 ‘음식점, 술집, 노래방 등 유흥업소’라고 응답한 경우가 가장 많았으며, 이외에도 ‘MT, 수련회 등의 숙박시설’, 연구실, 실험실 등 다양한 것으로 나타났다.

또한 성희롱을 당했을 경우 문제제기를 하겠느냐는 질문에 대해서는 전체 응답자 중 48%가 제기하지 않겠다고 응답했다. 그러한 이유로는 문제제기로 인하여 본인에 대하여 좋지 않은 소문이 날 것을 우려하거나 창피하고 부끄러워서 제기하지 않겠다고 응답하여 성희롱 문제에 대해서 상당히 소극적인 자세를 보

이고 있었다.

한편 성희롱 사건이 발생했을 경우 겪는 2차 피해에 대해서는 근로자들의 상황과는 사뭇 다른 결과를 보여 주었다. 즉, 근로자들은 사건을 주변에 알리는 과정에서 발생하거나 사건을 제기한 후 회사의 사건처리 과정에서 발생하는 경우가 많은 반면에 학생들은 사건을 주변에 알리는 과정이나 가해자에 의해서 2차 피해가 발생하는 경우가 더 많았다. 이러한 상황은 오히려 학생들이 교내에서 충분한 보호를 받고 있지 못한 상황을 반영한 것이다. 따라서 학내의 성희롱 사건 및 이로 인한 2차 피해를 예방하기 위해서는 학교 차원에서 보다 적극적으로 성희롱에 대한 예방조치를 취해야 할 필요가 있다.

이외에도 학생들은 성희롱 2차 피해의 심각성에 대해서 근로자들보다 더 높게 인식하고 있었다. 또한 2차 피해 가해자로는 선배(27.0%), 성희롱 가해자(25.0%), 교수(22.5%), 교수(13.3%) 순으로 응답했으며, 발생 원인으로는 ‘성희롱 관련 제재가 미흡해서’라고 응답한 비율이 가장 높았고, 다음으로는 ‘성희롱에 대한 인식부족 때문’이라고 응답했다. 따라서 성희롱 2차 피해를 예방하기 위해서는 성희롱 관련 법적 제재를 강화하거나 성희롱에 대한 인식을 전환시키기 위해 체계적인 성희롱 교육이 마련되어야 할 것이다.

또한 학생들은 현재 대학 내에서 운영하고 있는 성희롱 혹은 성폭력 관련 상담센터에 대해서 잘 모른다고 응답한 비율이 전체의 절반 이상(52%)을 차지하고 있었다. 실제 상담센터가 운영되고 있음에도 불구하고 학생들에게 인지도가 낮은 것은 상담센터에 대한 홍보가 제대로 이뤄지지 않고 있기 때문이다. 따라서 학생들이 건전한 학교생활을 할 수 있도록 학생들에 대한 지원기능을 강화하고 상담센터가 제대로 역할을 수행할 수 있도록 뒷받침이 되어야 할 것이다.



VI

## 성희롱 피해자 및 담당자 심층면접조사 분석

- 1. 성희롱 피해자에 대한 심층면접조사 분석 191
- 2. 성희롱 담당자에 대한 심층면접조사 분석 216



## 1. 성희롱 피해자에 대한 심층면접조사 분석

### 가. 조사 개요

성희롱 피해와 관련한 심층면접 참여자는 한국여성노동자회, (사)여성노동법률지원센터, 한국여성민우회의 고용평등상담실에 직장 내 성희롱 사건으로 상담을 진행했던 내담자를 소개받거나 지인들의 소개로 만났다. 성희롱 피해자에 대한 심층면접은 매우 어려워 성희롱 피해자 자신과 상담을 진행하고 대응을 지원했던 고용평등상담실 담당자가 설득하여 면접 참여를 승낙하였으나 막상 면접자가 전화를 하면 거절하는 경우가 많았고, 다행히 약속을 잡더라도 중간에 마음이 변하여 약속을 취소하기도 하였다. 심층면접이 진행되더라도 중간 중간 감정이 북받쳐 면접이 중단되었다가 다시 진행되었고, 면접 참여자가 면접을 진행하면서 응답할 수 있다는 질문만으로 면접을 진행하기도 하였다. 이는 직장 내 성희롱 경험에 대해 다시 떠올리거나 증언한다는 것은 피해자에게 고통을 상기시키는 과정이기 때문에 이를 고려하여 진행한 것이다.

심층면접에 앞서 각 고용평등상담실에서 보관하고 있는 상담일지나 기타 관련 자료를 숙지한 후, 또는 지인의 소개인 경우에도 최대한 지인을 통해 사건에 대한 정보를 수집한 후 면접을 진행하여 피해자가 피해 사실에 대해 처음부터 다시 반복하는 피로움을 경감시키고자 하였다. 심층면접 시간은 보통 1시간 30분에서 2시간 정도 소요되었으며, 전체를 녹음한 후 녹취록을 작성하여 분석하였다. 심층면접은 직장 내 성희롱 피해 내용과 처리 과정, 2차 피해 내용과 대응 등에 대해 비교적 상세하게 질문하였으며, 그 과정에서 피해자의 어려움, 외부 기관(고용노동부, 국가인권위원회, 경찰, 검찰 등)의 처리 과정에서의 문제, 개선방안 등이 주요한 내용이다.

심층면접은 고용평등상담실 내의 상담실 등 직장 내 성희롱 피해자가 타인의 시선을 의식하지 않고 편안하게 이야기할 수 있는 장소로, 심층면접 참여자의 동의를 받아 선택하여 진행하였다. 직장 내 성희롱 피해자들의 경우, 정신적, 심리적으로 위축되어 있거나 다른 사람들이 있는 곳에서 자신의 이야기, 특히 자신이 고통 받은 직장 내 성희롱 관련 이야기를 하는 것을 꺼려하기 때문이다.

### 나. 심층면접 참여자 개요

심층면접에 참여한 직장 내 성희롱 피해자는 모두 여성이며, 일반적 특성은 아래 <표 VI-1>와 같다.

<표 VI-1> 직장 내 성희롱 피해자의 일반적 특성

구분	나이	혼인 여부	근속 연수	재직 여부	직급 또는 직위 (담당업무)*	사업장 규모	직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부
A	30대 중	미혼	1년 미만	퇴사	(물리치료)	11명	실시 (형식적)
B	40대 중	기혼	7년	퇴사	(계량기 검침)	19명 (전체 300명 이상)	미실시
C	30대 중	미혼	1년 2월	퇴사	연구원	8명	미실시
D	20대 후	미혼	1년 미만	퇴사	신입사원	130명 (전체 300명 이상)	실시
E	30대 초	기혼	12년	재직	주사보	700인 이상	실시
F	30대 초	미혼	1년	퇴사	(행정사무)	300인 이상	모름
G	40대 중	이혼	15년	재직	(행정사무)	7명	미실시
H	30대 초	미혼	1년 미만	재직	신입사원	17명	미실시
I	20대 후	기혼	3년 미만	재직	직원	180명	실시 (형식적)
J	40대 중	이혼	20년	재직	직원	50명	모름
K	30대 후	미혼	7년	재직	(운전)	25명 (비정규직만)	미실시

\* 직급 또는 직위(담당업무)는 성희롱 발생 시점의 직급이나 직위, 담당업무임. 심층면접 참여자 중 특정 직급이나 직위가 없는 경우, 담당업무를 명기하였음.

\*\* K의 경우, 성희롱 피해 당사자가 아니라 동료의 성희롱을 목격하고 이에 문제제기를 한 뒤 불이익 조치를 받고 있는 사례임.

심층면접 참여자 중 4사례는 공기업 또는 정부나 지자체가 출연한 기관에서 근무하였고, 나머지 사례는 민간기업에 근무한 사례이다. 고용형태를 살펴보면, 4사례가 계약직이며, 이 중 1년 단위로 계약을 갱신하고 최대 2년까지 근무하는 경우가 1사례 있고, 2사례는 일정 기간 경과 후 무기계약직으로 전환 가능한 경우였다. 2사례 중 1사례는 2년 경과 후 무기계약직으로 전환되어 고용의 안정성이 어느 정도 보장된 후 성희롱 관련 문제제기를 한 경우이며, 나머지 1사례는 성희롱 문제제기 이후 무기계약직으로 전환되지 못하였다. 나머지 1사례는 2년 단위로 심사를 거쳐 계약을 지속해 왔으나 이번 성희롱 문제제기 이후 심사에서 불이익을 받을 것을 염려하고 있었다. 나머지 사례들의 경우, 정규직이라고는 하였으나 대부분이 영세사업장에 근무하고 있어 고용이 안정된 것은 아니었다. 사업장 상황에 따라 고용 상태가 좌우되고 있으며 몇몇 사례는 성희롱 문제제기 후 사업장 상황이 좋지 않다는 이유로 고용불안 상태로 몰리며 퇴사압박 또는 퇴사에 이르게 되었다.

#### 다. 심층면접조사 결과

성희롱 피해자에 대한 심층면접 조사 분석에서는 피해자의 인적 사항이나 직장 정보뿐 아니라 피해자 개개인의 피해 내용이나 이와 관련한 대응 과정을 자세하게 설명하지 않는다. 많은 면접 참여자들이 어떠한 경로로든 면접한 내용이 외부로 알려지는 것을 원하지 않았으며, 일부는 면접 진행 중에도 몇 번씩 피해자 자신을 짐작할 수 없도록 처리해 줄 것을 다짐받곤 하였기 때문이다. 이는 성희롱 피해자들이 단순히 자신의 피해사실이 알려지는 것을 꺼리기 때문만이 아니라 본 연구의 면접에 응한 것이 또 다시 고용 상의 위해 요인으로 작용할 것을 염려하고 있는 현실적 어려움을 고려하고자 한 것이다. 면접 당시까지 직장내 성희롱 발생 사업장에 재직 중인 피해자는 이후 고용 상 불이익이 발생할까 걱정하였고, 퇴사한 피해자의 경우에도 ‘한 두 다리 건너면 다 알게 되는 동네’라서 구직 과정에서 ‘이상한 사람이라고 뽑아 주지 않을까 두렵다’는 호소에 공감하여 ‘피해자 보호’를 최우선으로 하고자 함이다.

1) 직장 내 성희롱 피해 내용

심층면접을 진행한 총 11건의 직장 내 성희롱 가해자의 특성 및 이들이 피해자에게 가한 가해 내용은 아래 <표 VI-2>와 같다.

<표 VI-2> 직장 내 성희롱 가해자의 인적 특성 및 가해 내용

구분	가해자 및 인적 특성	가해 내용
A	이사장(담당업무 책임자), 사무장 · 이사장: 50대, 기혼 · 사무장: 50대, 기혼	· 이사장: 언어적 성희롱 · 사무장: 언어적·신체적 성희롱
B	소장: 50대, 기혼	언어적 성희롱
C	사장: 50대, 기혼(이혼)	언어적 성희롱
D	임원: 50대, 기혼	신체적 성희롱
E	임원: 50대, 기혼	신체적 성희롱
F	본사 직원: 30대, 기혼	언어적·신체적 성희롱
G	사장: 50대, 기혼	언어적 성희롱, 구애 행위
H	팀장: 30대, 기혼	언어적 성희롱, 의도적 만남 유도 행위
I	상사(대리): 30대, 기혼	언어적·신체적 성희롱
J	임원급: 70대, 기혼	언어적·신체적·시각적 성희롱
K	00시 공무원	언어적·신체적 성희롱

심층면접을 진행 한 사례의 성희롱 가해자는 이사장, 사장, 소장, 임원 등 조직 내 최고위 직급이 대다수였다. 사례 F와 사례 K의 경우, 직원 또는 공무원이라 할지라도 피해자가 파견직 또는 계약직이므로 가해자인 본사 정규직원은 권력 관계에서 우위에 있다. 이처럼 직장 내 성희롱은 단순히 개별적인 남녀 사이에서 발생하는 것이 아니라 직장 내 권력관계에서 발생하는 것임을 보여준다.

## 2) 성희롱 처리 절차 및 피해자 보호에 대한 기관의 실태

대다수의 면접 참여자들은 직장 내 성희롱이 무엇인지, 이것이 불법적인 행위임을 알고 있었지만, 문제가 발생하였을 때 어떻게 대처해야 하는지 ‘난감’하였다고 한다. 피해자들은 직장 내 성희롱이 발생했을 당시 성적 수치심을 느꼈으며, 피해자 나름의 방식으로 거부 의사를 나타냈다. 아무 말도 하지 못하고 피하거나 ‘성희롱 아슬아슬 하세요, 위협하세요’라고 문제가 있음을 암시하거나 신체적 접촉을 시도하는 가해자를 피하는 등의 방식으로 우회적으로 문제를 제기하는 경우가 많았다. 이후 가해자의 반성하지 않는 태도나 오히려 피해자를 이상한 사람으로 치부하고 행동하는 과정에서 더 이상 참을 수 없다고 판단하여 공식적으로 문제제기를 하는데, 개별 사업장에는 피해자를 보호하고 재발을 방지할 수 있도록 하는 등의 직장 내 성희롱 문제를 제대로 처리할 시스템 마련이 되어 있지 않은 것이 현실이다.

### 가) 직장 내 성희롱 처리 시스템 미비: 관련 지침, 고충처리기구, 사내담당자 부재

면접 참여자의 사업장 중 3곳에 직장 내 성희롱 관련 지침이 있었으나 직장 내 성희롱 발생 당시에는 피해자가 사업장 내에 이러한 지침이 있다는 사실을 몰라 자신의 피해 대처에 도움이 되지 못하였다. 따라서 입사 시 오리엔테이션 과정과 매해 실시해야 하는 직장 내 성희롱 예방교육 등에서 이와 관련된 내용이 반드시 모든 직원에게 인지될 수 있도록 하여야 할 것이다.

지침이 있는 사업장에서도 이후 관련 건에 대한 사내 처리 과정에서는 지침 내용이 미흡하거나 실제 작동하는 고충처리기구가 아닌 문서상의 기구로만 존재하였으며, 사내담당자 또한 부재하였다. 공공기관에서 일하는 사례 E는 사업장 내 지침에 대한 박제화된 해석으로 인해 사건처리에 어려움을 경험하였다.

사례 E는 근무시간 종료 후 이루어진 회식 중 고위직으로부터 성추행 피해를 받았는데, 이러한 사실이 사례 E의 의도와 무관하게 다음날 아침 사업장 대표에게까지 알려지고, 담당자가 아닌 중간 간부 선에서 사건의 조사와 처리를 시도하는 과정에서 2차 피해가 연이어 발생하였다. 그럼에도 사례 E가 근무하는 사업장의 <업무표준관리지침>에 명시되어 있는 ‘피해자가 담당자에게 직접 사실을 보고하도록 규정되어 있으며 직장 내 성희롱이나 성추행이 부서 내에서 일어나

는 경우를 대비하여 부서장을 통하도록 규정되어 있지 않다'는 내용에 대해 피해자가 담당자에게 직접 사실을 보고하지 않았기 때문에 사례 E의 건은 사업장 내 공식적인 사건이 아닌 개인 간의 사적인 문제로 축소시켜 버렸다. 사내 모든 사람이 알고 있고, 각자 나름의 방식으로 해결 또는 무마하고자 하는 과정에서 피해자는 지속적인 피해를 경험하였지만 아무도 책임지지 않는 상황을 만들어 버린 것이다. 피해자 보호를 위한 지침이 오히려 피해자에게 피해를 가중시키는 도구가 되어 버렸다.

사례 D의 경우, 직장 내 성희롱 문제제기 이후 사내 지침이 있다는 사실을 알고 담당자를 찾아 사내 제도 및 절차에 따라 문제를 처리하고자 하였으나 담당자로 알려진 직원이 평소 회식 등의 자리에서 성희롱 분위기를 주도하는 행위를 한 사람이라는 것을 알고 절망하였다고 한다. 결국 사례 D는 사내 제도나 절차의 도움을 받지 못하고 담당직원의 '곱지 않은 시선'과 '우호적이지 않은' 말과 행동에 상처만 받고, 결과적으로 이후 직장 생활은 더욱 힘들어졌다. 이처럼 직장 내 성희롱에 대한 처리가 직장 내 성희롱에 대해 제대로 이해하지 못한 직원에 의해 이루어지게 되면 피해자에게 도움은 커녕 오히려 성희롱 피해자를 더욱 어려움에 처하게 할 수도 있음을 알 수 있다.

이는 공공기관에서 반드시 마련해야 하는 '성희롱 예방 지침'이 민간사업장의 경우에는 의무규정이 아니기 때문이다. 취업규칙이나 내부의 인사 관련 규정을 통해 성희롱 방지조치 등과 관련한 내용을 마련할 수 있으나 그에 관련한 강제력이나 적절한 가이드라인이 없어 대다수의 민간기업에서는 이에 대한 내용이 마련되어 있지 않은 것이 현실이다. 지자체 출연기관과 공공기관 성격의 사업체에 해당 지자체 등에 지침이 있기는 하였으나 이 업체의 피해자들은 계약직이거나 파견직이어서 문제제기를 하였어도 해당 지자체나 원청의 처리 절차를 밟을 수 없었다. 오히려 '사소한 것'을 크게 문제로 만드는, '함께 일하기 어려운', '문제 직원'이 되어 고용을 지속하기 어려운 상황에 처해졌다. 그러므로 정규직보다 계약직이나 파견직과 같은 비정규직이 더욱 늘어나는 등 고용구조가 다변화되는 상황을 포괄할 수 있는 제도 마련이 필요할 것이다.

이렇듯 직장 내 성희롱 처리 시스템 미비 등으로 인해 초기 직장 내 성희롱이 제대로 처리되지 않으면 유사한 사건이 지속적으로 발생하여 여러 피해자를 만들어 내는 위험한 국면으로 치닫게 된다. 아래 <표 VI-3>는 면접 참여자들이 일

하고 있는 사업장에서 면접 참여자들의 직장 내 성희롱 피해 이외의 피해와 사건처리 내용을 정리한 것이다.

<표 VI-3> 피해자 근무지의 직장 내 성희롱 추가 발생 여부 및 처리

구분	다른 성희롱 사건 여부	사건처리 내용 (사건이 없는 경우, 사업장 분위기)
A	피해자 이전 6개월 이내 동일 가해자에 의해 발생	과태료 200만 원 처분
B	-	(가해자 및 남성 직원들의 성희롱 발언 만연)
C	피해자 이전 6개월 이내 관리직에 의한 인턴 사원 성희롱 발생	업무 분리조치
D	피해자 이전 1년 이내 관리직에 의한 사원 성희롱 발생	가해자 좌천
E	-	-
F	동일인에 의해 성희롱 피해 발생	피해자와 두 번째 성희롱 피해자가 동시에 문제제기, 피해자 계약만료 조치
G	-	-
H	-	-
I	-	(언어적, 육체적 성희롱 만연)
J	동일인에 의해 여러 직원 성희롱 피해 발생	피해자와 다른 피해자가 공동으로 문제제기. 처리 과정 중
K	동일인에 의해 성희롱 피해 발생	피해자 문제제기 후 처리가 제대로 이루어지지 않아 사직 (이후에도 성희롱 지속)

심층면접 참여자가 근무하는 사업장 중 많은 사업장에서 다른 성희롱 사건이 발생하였으며, 이러한 사건에 대해서도 제대로 처리되지 않았음을 알 수 있다. 이처럼 직장 내 성희롱 건에 대해 제대로 된 처리 의지가 없는 곳은 지속적으로 문제가 발생할 수밖에 없음을 알 수 있다.

예전에 발생한 사건이 처리되었던 경우도 내막을 살펴보면, 사례 C 사업장의 경우, 피해자가 사장의 친구 딸이기 때문에 조치를 취할 수밖에 없는 상황이었 고, 사례 D의 경우 비교적 직급이 높지 않은 관리직이어서 처리될 수 있었다고 한다. 이번 면접에 참여한 사례 C는 가해자가 사장이고 자신의 성희롱 건에 대해 인정도 반성도 하지 않고 오히려 피해자를 비난하거나 과도하게 예민한 사람

으로 취급하며 어떠한 조치도 취하지 않아 결국 피해자인 사례 C가 퇴직하였다. 사례 D의 경우도, 가해자가 회장의 총애를 받는 고위임원이었기 때문에 결국 최고경영자의 뜻에 따라 경미한 처벌을 받고, 피해자인 D는 업무 상 불이익, 조직적 폭언 등으로 퇴사하게 되었다.

(사내 성희롱 관련 처리 지침이나 고충처리위원회, 성희롱 담당자가 있나요?) 없어요. 제가 제기해서 생겼대요. 근데 그 상무 있지요, 저한테 ‘너 사표 써라’ 했던, 그 사람이 담당자가 됐대요. 그런 마인드도 없고, 이렇게 해결하는 사람이 성희롱 담당자를 한다는 게 웃기지 않아요? (사례 B)

직장 내 성희롱 문제가 제기되어 이를 처리하기 위한 시스템을 갖추는 과정에도 제대로 된 처리를 위해서라기보다는 형식을 갖추는 선에 머무른다면 이후 발생될 문제도 제대로 처리되지 못할 우려가 있다. 위의 사례 B의 사업장은 피해자 B를 권고사직 시켰기 때문에 법원으로부터 직장 내 성희롱과 관련한 불리한 조치 금지 위반에 대해 벌금 300만 원에 처해진 후 직장 내 성희롱 처리를 위한 일련의 시스템을 마련하였다고 한다. 하지만 사례 B도 지적하였듯이 아무런 준비가 되어 있지 않은 사람에게 성희롱 담당 업무를 맡기는 것은 향후 직장 내 성희롱 문제가 발생하였을 때 제대로 문제가 처리되지 않을 것이 자명해 보인다. 그러므로 직장 내 성희롱 관련 기구에 있는 구성원들이 제대로 역할을 수행할 수 있도록 하기 위한 실질적이고 지속적인 교육을 의무화 하고 지위 고하를 불문하고 조사하여 처리할 수 있는 권한 부여 등이 필요할 것이다.

#### 나) ‘피해자 보호’ 없는 사건처리 과정

대다수의 면접 참여자들은 직장 내 성희롱 발생 이후 상급자에게, 사업주가 가해자인 경우 사업주 본인에게 이 사실을 알리고, 가해자의 ‘진정한 사과’를 요구하였다.

저는 정말 진심으로 사과를 했더라면 그냥 그러고 넘어가려고 했어요. 그런데 사과조차 안하고, 회사에서 쉬쉬하려고 하니까 그게 화가 났던 거예요. (사례 F)

제가 맨 처음에 원한 거는 진정한 사과인데. 그 사람도 한 집안의 가장이고, 어떻게

보면 저는 실수라고 생각했어요, 처음이라고 하니까. 실수라고 생각하고 진짜 사과하면 전 넘어갈 수 있다고 생각했어요. (중략) 그 회식자리에 있었던 사람이 다 지켜봤잖아요? 그래서 '이런 일을 내가 했는데, 내가 진짜 잘못했다, 사과한다' 그러면, 앞으로라도 제가 아니더라도 다른 여자 직원들한테 이렇게 하면 안 된다는 것을 그들한테 일깨워줄 수 있는 기회인 거잖아요. 그래서 저는 좀 소위 제가 마루타? 본보기가 돼서 이런 일이 이제 안 일어나면 된다고 생각을 했어요. (사례 D)

피해자들이 직장 내 성희롱에 대한 문제제기를 한 가장 근본적인 이유는 가해자로부터 진심어린 사과를 받기 원해서였다. 진심어린 사과는 곧 가해자의 잘못에 대한 뉘우침이며 반성이므로 이후 동일인에 의해 직장 내 성희롱이 발생하지 않을 것이라는 '중표'같은 것이기 때문이다. 또한 사례 D처럼, 이를 계기로 구성원들도 직장 내 성희롱에 대한 경각심을 갖고 조심할 것이라는 부수적인 효과를 기대하기도 하였다. 하지만 면접 참여자들의 경우, 가해자의 사과를 받지 못했고 오히려 가해자로부터 추가적인 피해를 당하거나 피해자인 자신들의 '평소 행동'에 문제가 있다고 한다거나 성희롱 발생을 피해자 탓으로 돌리는 등 피해자를 비난하는 상황에 처하게 된다. 이에 반해 가해자에게 온정주의 시선을 보내거나 옹호하는 대조적인 양상으로 나타나고 있어 피해자를 더욱 힘겹게 하고 있다.

직장 내 성희롱 발생 후 피해자들 대다수는 '가해자를 멀리서 보는 것조차 두려워진다'고 한다. 따라서 피해자와 가해자를 분리하는 것이 무엇보다 중요한 데, 대다수의 사업장에서 이러한 기본적인 조치조차 취하지 않고 있다. 피해자를 가해자와 분리하는 것이 피해자 보호의 가장 우선 조치임에도 면접 참여자들은 이러한 분리 조치를 받지 못하였다. 피해자가 이를 강력히 요구했으나 제대로 실행되지 않았다. 사례 D의 경우, 가해자의 사무실이 보이는 위치에서 근무하고 있는 상황이라 가해자와 마주치지 않기 위해 '근무하는 자리를 바꿔달라'고 요청하였지만 받아들여지지 않았다. 사례 D는 출근할 때마다 '무거운' 마음으로 사무실 자리로 가야만 했고, 근무 중에도 '조마조마'한 상태를 어려움을 겪었다.

직장 내 성희롱으로 인한 추가 피해를 방지하기 위해서는 최소한 조사 기간 동안이라도 가해자를 격리하는 것이 필요할 것이다. 직장 내 권력관계에서 우위에 있는 가해자가 출근하면 다양한 방식으로 자신에게 유리한 내용으로 사내 여

론을 형성하거나 조력자나 우호적인 집단을 조직할 수 있으므로 이를 원천적으로 막는 것이 필요하기 때문이다.

이 사람은(가해자) 마음만 먹으면 국가직이든 지방직이든 옮길 수 있어요. 근데 안 옮겨요. (사례 E)

사례 E의 경우, 특수한 기능직 업무를 수행하고 있어 현재 근무하는 사업장이 아니면 직무를 수행할 수 있는 곳이 없는데 반해, 가해자의 경우 이동할 수 있는 선택지가 많음에도 옮기지 않고 있어 매일 일터에서 가해자와 마주해야 하는 상황에 노출되고 있다. 오히려 직장 내 성희롱 문제가 제기되었을 때, 해당 사업장의 인사관리 부서에서는 기능직인 피해자에게 아무런 관련성이 없는 행정적으로 옮길 것을 제기하는 등 가해자가 아닌 피해자의 고용 조건을 악화시키는 방식으로 처리하고자 하였다. 이렇듯 직장 내 성희롱 처리 과정에서 피해자 보호를 위한 가장 기본적이고 필수적인 조치가 제대로 이루어지지 않거나 피해자의 입장에서 피해자의 보호를 우선으로 한 조치가 아니라 가해자에게는 아무런 변화를 가하지 않으면서 피해자에게 불리한 방식으로 조치를 취하는 등 피해자들이 2차 피해를 당하게 하고 있다.

특히, 대다수의 면접 참여자들이 일하고 있는 사업장 규모가 소규모이고, 사업주가 가해자인 경우가 많은 것 또한 피해자가 보호받기 어려운 조건이기도 하다. 피해자들이 사장과 대면해서 일해야 하는 경우가 많은 소규모 사업장의 경우 사장에 의한 성희롱이 많이 발생하며 이 때 성희롱 예방과 피해자 구제 등에 대한 책임자인 사장이 가해자가 되므로 피해자 보호나 예방책의 마련은 더욱 어려워지기 때문이다. 따라서 실질적으로 ‘피해자 보호’가 가능하도록 관련 법과 제도를 정비하는 것이 필요하다.

### 3) 성희롱 2차 피해

면접 참여자들이 직면했던 2차 피해 양태는 아래의 <표 VI-4>와 같다.

&lt;표 VI-4&gt; 직장 내 성희롱 2차 피해 내용

구분	2차 피해
A	해고 압박, 업무 상 불이익, CCTV 설치하여 일상적인 감시, 따돌림
B	해고 압박, 유언비어 유포, 배우자 직장 상사에게 전화
C	해고 압박, 업무 상 불이익, 비하발언
D	해고 압박, 폭언, 업무 상 불이익, 따돌림
E	해고 압박, 폭언, 업무 상 불이익
F	해고, 업무 상 불이익
G	해고 압박, 업무 상 불이익
H	해고 압박, 보직 변경, 계약직으로 근로계약 변경
I	해고 압박, 유언비어 유포, 따돌림
J	업무 상 불이익, 유언비어 유포, 따돌림
K	업무 상 불이익, 따돌림

## 가) 해고 압박, 업무 상 불이익

심층면접 참여자들이 직장 내 성희롱에 대해 문제제기 한 이후 사례 J, K를 제외하고는 모두에게 해고 압박이 가해졌으며, 면접 당시 5명의 피해자가 해고 또는 자진 퇴사의 방식으로 직장을 그만 둔 상태였다. 사례 F는 계약직이었으나 해당 사업장에서는 계약직이 통상적으로 2년을 재직하는 상황이었음에도 불구하고 1년 기간 만료 후 계약해지 되었다.

갑자기, 1년 계약만료 20일쯤 남기고 ‘네가 업무적으로 부족한 게 많아서 연장 계약을 할 수 없다’, ‘업무평가를 했는데 네가 좀 미달인 것 같다’ 그러면서 ‘그만두면 좋겠다, 더 이상 연장할 수 없다’ 고. 그런데 그거(직장내 성희롱 문제제기) 말하기 전에는 ‘내 년에도 계속 다녀야 된다’ 고 했었거든요. (사례 F)

사례 B는 문제제기 이후 조사과정에서 권고사직이 권유되었고, 직장 내 성희롱 조사를 담당했던 임원의 성희롱적 발언으로 더 이상 다닐 수 없다고 판단하여 권고사직을 받아들였다. 사례 C는 가해자인 사장과 함께 지속적으로 업무를

수행해야 하는 상황을 벗어나기 위해 퇴사를 선택하였다. 신입사원 수습 기간 중 직장 내 성희롱 사건이 발생하여 가해자인 임원에게 공개 사과를 요구했던 사례 D는 과중한 업무, 가해자가 아닌 피해자 자신에게 내려진 부서이동으로 업무 수행에 어려움을 느껴 자신이 사용할 수 있는 휴가를 사용하고자 하였다. 그러나 이를 허락하지 않은 부서장으로 인해 무단결근에 따른 징계위원회 회부 과정을 거치면서 퇴사를 하게 되었다. 사례 D는 자신의 징계위원회 회부가 수습 기간이 지나 해고해도 문제가 되지 않는 시점에 이루어진 것임을 알게 되어 ‘찢리기 전에 그만두고 싶어’ 퇴사한, 자신의 자존감을 지키고자 했던 나름의 노력이었다.

퇴사를 하지 않은 경우에도 유사한 어려움을 경험하고 있다. 사례 H의 경우, 자신이 담당했던 업무를 외주로 넘기면서 퇴사 압박을 당했으며, 이에 응하지 않자 웹디자이너로 취직한 사례 H를 업체관리만 전담하는 외근직으로 배치하는 불이익한 조치를 취하였고, 근로계약도 1년 계약직으로 변경하였다. 이처럼 아직 재직 중에 있는 피해자들 역시 업무 상 불이익으로 어려움을 겪고 있다.

남성중심적인 조직문화와 특정 성, 특히 여성을 성적 대상화하는 것이 문제시되지 않는 사회분위기에서 성적 발언이나 행동이 ‘업무 스트레스를 해소’하고, ‘회사 분위기를 좋게’ 하는 ‘가벼운 농담’ 정도로 관대하게 용인되는 상황에서 이를 문제 삼는 피해자의 입장이 아닌 가해자에게 유리하게 진행되는 직장 내 성희롱 처리는 피해자로 하여금 직장 생활을 더욱 힘겹게 만드는 기제가 되고 있는 것이다.

#### 나) 가해자에 의한 추가 피해

사례 H는 청년인턴제 지원 프로그램에 따라 정규직 채용을 전제로 입사하여 일을 하였는데, 팀장의 직장 내 성희롱에 대해 당사자인 팀장에게 문제제기한 이후 가해자로부터 추가적인 피해에 시달렸다. 가해자인 팀장과 업무를 지속할 수밖에 없는 상황에서 이전에는 피해자의 디자인 시안에 긍정적이던 가해자가 ‘못한다, 일을 못 맡기겠다’ 등의 트집을 잡고, 사업장 내 다른 직원들에게도 피해자가 일을 못한다는 말을 지속적으로 하여 업무를 계속하기 어려운 상황으로 몰아갔다. 급기야 가해자는 회사 대표에게 피해자의 업무능력을 문제 삼아, 피해자는 다른 업무 수행을 조건으로 1년 계약직으로 근로계약을 변경하게 되었다.

대표님이 저한테 얘기하기를, OO씨 같이 열정적으로 잘 하는 직원 쉽지 않으니까 나는 계속 일을 하고 싶은데, OO팀장이 '일을 못해서 같이 못하겠다'고 한다고. (사례 H)

사례 C는 이전 직장에서 업무관계로 만난 업체의 사장이 사례 C의 능력을 인정하여 급여 및 업무 조건을 사례 C에 맞춰 주면서 특별 채용된 경우이다. 그럼에도 사장에 의한 직장 내 성희롱 문제를 제기하자 피해자를 영입, 편집 등 다른 업무에 투입하며 업무능력을 깎아 내리는 등 피해를 주었다.

전(직장내 성희롱 문제제기 하기 전)에는 그 대표님이 저를 굉장히 약간 띄웠어요. '굉장히 능력도 있고, 업무 태도도 좋고' 이런 얘기를 많이 하셨어요. 직원들한테나 외부예요. 근데 저를 되게 능력이 없는 무능한 사람으로 계속 깎아 내리고... (사례 C)

사례 C와 같이 가해자가 사장 등 피해자의 고용에 막대한 영향을 미칠 수 있는 경우 가해자에 의한 추가 피해는 더욱 노골적으로 피해자의 고용 안정에 위협을 가하는 방식으로 진행되고 있었다. 사례 A도 가해자인 이사장이 노골적으로 '그만 두라'며 환자의 차트를 보지 못하게 막아 물리치료를 할 수 없도록 하고, 그래도 업무를 수행하려는 사례 A에게 핫 팩 처리과정에서 100°C 온도의 뜨거운 물이 튀도록 하여 신체의 위해를 느낀 나머지 퇴사를 하도록 만들었다. 사례 B는 해당 영업소의 소장이 직원들에게 사례 B에 대한 유언비어를 퍼트리며, 직원들이 사례 B에게 좋지 못한 감정을 갖도록 하는 등의 방식으로 피해자를 고립시켰다. 사례 J의 경우, 가해자가 해당 조직의 인사권을 실질적으로 장악하고 있으며, 성희롱 건으로 해당 업무에서 사퇴하였음에도 기존 인맥을 이용하여 재계약 여부를 결정하는 심사 과정에 개입을 암시하는 등 피해자들의 고용에 위협적인 영향을 미치고 있다.

이처럼 노동자에 대한 고용의 지속 여부를 결정할 수 있는 권한을 가진 사람이 직장 내 성희롱의 가해자이나 자신의 성희롱을 인정하지 않는 상태에서 피해자의 문제제기 자체를 용납할 수 없기 때문에 '유별난 직원'을 '질책'하거나 고용을 해지하기 위한 수순에 들어가는 위협적인 상황이 이어지기도 한다. 따라서 이러한 행위를 제재할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요할 것이다. 이를 위해 현재 「남녀고용평등법」은 성희롱 수규자를 사용자가 아니라 사업주로 범위를 좁혔는데, 이를 사용자로 바꾸고 사용자가 행위자인 경우 사업주와 행위자의 양별

규정을 마련하여 사업주의 자율적 해결 노력의무를 압박하는 최소한의 법적 장치가 되도록 하는 안이 제안되고 있다. 또한 행위자 처벌을 사업주에게만 한정함으로써 법인의 대표자, 임원, 고위관리자 등 근로자에게 막강한 인사권한을 행사하는 악질적 행위자에 대해 사업주가 아니라는 이유로 법적 처벌도 못하고 현실적으로 회사의 자율적 조치도 없어 법제도가 형식화되었는데 이 문제를 행위자 처벌 조항을 신설하지 않고 해소할 수 있다<sup>115)</sup>는 것이다.

#### 다) 사내 구성원들(상사, 동료 등)의 폭언, 따돌림, 우회적인 압박

사례 C를 제외한 면접 참여자들은 상사나 동료의 따돌림이나 폭언과 같은 2차 피해 경험이 있었다. 사례 D는 상급자들의 사주를 받은 직원들이 조직적으로 폭언과 욕설을 퍼붓고 ‘투명인간’ 취급을 하는 피해에 시달려야 했다. 이렇듯 직접적이고 조직적인 행동 이외에도 우호적인 동료들조차 자신에게 불이익이 올라 두려워 피하거나, 처리과정의 유연비어 등으로 피해자에게 등을 돌리며 가해자가 유포한 ‘~카더라’에 동조하는 등의 모습에서 지속적으로 피해를 입고 있다.

이렇듯 다수의 구성원들에 의해 가해지는 2차 피해 이외에도 직속 상사나 부서장에 의해 지속적이고 강도 높은 피해에 시달리기도 한다. 사례 E는 피해자의 상급자인 과장이 ‘술 마시고 주장하는 건데, 일을 너무 크게 만든다, 이상한 애다’ 등의 음해성 내용을 유포하고, 성희롱 피해를 입은 사실을 보고 받고도 가해자가 사실추궁을 할 수 있도록 자리를 마련해 주었으며, 업무에 대한 근거 없는 질책, ‘길게 다녀야 할 것 아니냐’는 위협, 병가를 신청한 피해자에게 ‘양심적으로 살아가라, 지켜볼 것이다’ 등의 협박성 경고가 지속되어 극도의 스트레스에 시달려야 했다. 사례 F는 직속 상사로부터 ‘네가 일을 더 크게 만들었다, 너 때문에 분란만 일어났다’며 피해자를 질책하거나 ‘너 때문에 내가 피해를 받았다, 오히려 내가 피해자다’ 등의 말을 하며 원고를 압박하고, 다른 직원들에게 ‘명칭하다, 나 같으면 (가해자에게) 돈 받겠다’ 등의 말을 함으로써 피해자로 하여금 모욕감을 느끼게 하였다.

이와 같이 직속 상관이나 부서장 등 중간 관리자가 직장 내 성희롱에 대해 올

115) 이영희(2015), “직장 내 성희롱 예방 및 피해자 보호를 위한 제도개선 방안”, 『직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서지원제도 방안 모색 토론회』 자료집, (사)서울여성노동자회 참조.

바른 이해가 없으면 직장 내 성희롱 피해가 발생하더라도 이를 무시하거나 은폐하고 더 나아가 문제를 축소하기 위해 피해자를 압박하는 행동을 취할 수 있다. 이렇듯 피해자에게 불이익한 방식으로 적극 행동한다면 성희롱 문제는 제대로 해결하지 못하게 된다. 오히려 피해자에게 2차 피해를 가하는 것으로 이어지게 된다. 따라서 이들이 직장 내 성희롱 피해에 제대로 대처할 수 있도록 차별화된 교육이 필요할 것이다.

이외에도 피해자 주변인(동료, 남편, 부모, 친인척 등)에게 우회적으로 압박을 가하는 방식으로 피해를 입히기도 한다.

그 상무라는 사람이 우리 남편 회사에 전화해서, 남편 상급자한테 ‘나 \*\*\*회사 상무인데, 000씨 평판이 어떨냐’, ‘소송 그만두게 해라, 안 좋을 거다 남편’ 이렇게 얘기했대요. (사례 B)

사례 B의 경우, 남편이 사례 B와 유사 업종에서 일하고 있어 이러한 전화는 남편의 업무에 위해를 가하는 것이기도 하여 결국 사례 B가 퇴직을 결심하는데 큰 영향을 주었다. 사례 I는 회사 측 대리인인 변호사가 사례 I의 부모 및 친인척, 시부모에게까지 전화를 하여 회사와 합의할 것을 종용하고 있어 친인척의 원망도 받게 될 위기에 처해 있다. 사례 E는 주변의 친한 동료에게 ‘투서가 들어왔으니 그만둬라, 사표 갖고 와라’는 방식으로 동료에게 가해지는 피해에 죄책감까지 더해져 조직 내 동료 관계 단절과 고립, 심리적 위축으로 업무를 이어가기 어려운 상태가 되었다. 이렇듯 피해자 뿐 아니라 주변 사람과의 관계에서도 문제를 발생시키고 있다. 이처럼 직장 내 성희롱 처리과정에서 발생하는 사내 구성원들에 의한 피해에 대한 방지 대책 마련이 필요하다.

#### 라) 신체적·심리적 피해

성희롱 피해 과정에서 많은 피해자들이 신체적·정신적·심리적 피해를 경험하는 것으로 나타났다. 면접 참여자 대부분이 직장 내 성희롱 피해 이후 신체적인 이상 징후가 나타나거나 아픈 경험을 이야기 하고 있다. 이는 직장 내 성희롱이 제대로 해결되지 못하고 2차 피해가 가중되는 상황에서 더욱 심각하게 나타나고 있다. 사례 E는 불과 몇 개월 사이에 몸무게 10kg이 감소하여 일상생활 자

체가 어렵게 되었다. 사례 D는 심층면접 과정에서 당시를 회고하며 두 차례나 호흡곤란 증상 때문에 상당시간 면접을 중단해야 했다. 사례 A는 하혈이 50여일 가까이 지속되었으나 산부인과 검사에서는 이상이 없는 것으로 나타나 담당 의사는 직장 내 성희롱으로 인한 스트레스로 인한 증상으로 진단하였다. 이처럼 직장 내 성희롱의 피해는 당시의 성적 수치심으로 국한된 것이 아니라 이후에도 정도의 차이는 있지만 피해자 모두 신체적·심리적 피해를 경험하고 있었다. 이것이 자칫 타인에 대한 공격이나 자신에 대한 자해로 이어지는 등 또 다른 양상으로 나타날 수 있다는 것이다.

제가 성희롱이란 성추행 피해를 당하고 나서 계속 하혈이 있어서 병원에 가려고 조퇴서를 OOO(가해자)에게 내고 갔는데, 그 조퇴서를 보고 OOO(가해자)가 막 비웃었거든요. 근데 그 사건(직장내 성희롱 문제제기) 있고 나서 OOO(가해자) 딸이 병원에 찾아온 적이 있었는데, 자기 딸은 되게 귀한 것처럼 그렇게 하니깐 솔직히 저 그 때 살인, 이런 생각이 일어났습니다. OOO(가해자)랑 그 딸한테. 저도 아빠한테는 되게 소중한 딸인데 이렇게 하찮게 대하고, 결혼까지 앞두고 있는 상황에서 하혈을 달 만큼 넘게 하며 하루하루가 고통이었는데, 비웃고 막 그러니까. (사례 A)

뉴스나 아니면 드라마 이런 데서 그런 장면이 나오면 제가 화가 주체가 안 되는 거예요. 마치 내가 당한 것처럼 너무 치욕스럽고, 분하고. TV에서 뭔가 나왔는데, 약간 그 피해자를 이해를 못하는 반응을 아빠가, 심각한 건 아니었는데 아빠가 그런 반응을 보였어요. 그런데 제가 아빠한테 너무 심하게 막 화를 낸 거예요. 아빠는 딸을 돌 키우면서 어떻게 그러냐고, 아빠도 역시 한국 남자라서 그렇다고. 내가 이래서 결혼하기 싫다고 막... 제가 엄마 아빠한테 이런 식으로 해본 적이 없는데, 그랬더니 아빠가 너무 당황하는 게 눈에 보였어요. (사례 C)

사례 A와 C처럼 평소와 다르게 타인에게 공격적이 되는 것과 달리 자살을 생각하거나 실제 자해로 이어지는 등 심각한 위해 행위로 나타나고 있다. 심층면접 참여자 중 정신과 치료나 심리치료를 받은 경우가 많았으며, 장기간 정신과 입원 치료를 받은 경우도 2사례나 있었다. 이렇듯 정신적·심리적 피해가 꽤 위중함을 알 수 있다.

더욱 심각한 것은 이것이 상당히 오래 지속된다는 것이다. 성희롱 피해 경험이 2~3년 흐른 뒤에도 ‘울컥울컥 생각나며’ ‘악몽을 꾸고’ ‘불면에 시달리는’ 등 강도나 횟수의 경감 정도이지 심리적 피해는 지속되고 있었다. 업무 상 불이익,

폭언, 왕따 등과 같은 2차 피해가 퇴사를 하면서 물리적인 단절로 인해 일정 정도 해소되는 것에 반해 이러한 신체적·정신적·심리적 피해는 오랜 동안 피해자들에게 고통을 주고 있는 것이다. 따라서 이러한 피해 부분에 대한 대책 또한 마련되어야 할 것이다.

마) 법적 대응과정에서의 피해: 고용노동부, 국가인권위 및 경찰, 검찰 조사 과정에서의 피해

심층면접 참여자 중 상당수가 직장 내 성희롱 피해 이후 고용노동부나 국가인권위원회에 진정 절차를 밟거나 피해자에 대해 성추행으로 고소하는 등 법적인 대응을 진행하고 있다. 그러나 이 과정에서 접하게 되는 국가기관 종사자들의 낮은 성인지 감수성과 직장 내 성희롱에 대한 몰이해, 그리고 합의 등의 방식으로 빠르게 사건을 종결하고자 하는 시도는 피해자들에게 또 다시 피해를 가하는 결과로 이어지고 있다.

고용노동부 근로감독관한테 조사 받았는데 남자였거든요, 그런데 되게 수치스러웠습니다. 제가 산부인과 진료기록도 있고 뭐 다 있는데 남자 앞에서 그걸 다 다시 말한다는 게 너무 수치스럽고 이렇게 뚫린 공간에서 말한다는 게 너무 수치스럽고... 300만원 과태료가 나왔다고 그러면서 저한테 노동부 근로감독관이 '욕심'나지 않으시냐'고 해서, 거기서 너무 당황스러워 가지고... 저는 늘 처벌을 바랄뿐인데 돈을 갖다 욕심이라는 단어를 저한테 썼다는 게 그것도 근로감독관이면 제 상황을 다 알고 있는 사람이 그러니까 거기서 너무 불쾌해 가지고... (중략) 뭐 제가 물어볼 때도, 이 사람이 '저 못 믿으시냐'고 화내고, 되게 통명스럽게 짜증을 내고. (중략) 두 번째도 퇴직사유 정정 요청할 때도 담당자가 남자였거든요 또 다른 담당자인데, 비슷하게 해가지고 제가 너무 너무 화가 나서... (어떻게 비슷한지 구체적으로 이야기 해 주세요) 그러니까 뭐랄까, 되게 수치심을 유발하는... 그쪽에선 한 달 치 월급을 더 주겠다고 그러셨는데 왜 그러셨냐는 식으로. 그래서 제가 '아니 노동부에 남자들은 왜 그러시냐고 도대체 제가 말씀드렸잖나, 이건 성희롱에 대한 거라고. 성희롱 받아서 저는 자발적 퇴사가 아니라고.' (사례 A)

고용노동부 등 외부 기관을 통한 대응 과정에서 정도의 차이는 있지만 조사과정에서 어려움에 직면하고 있다. 사례 A처럼 직장 내 성희롱 피해에 대해 제대로 이해하지 못하고 피해자에 대해 공감하지 못하는 국가기관 종사자들이 진행하는 조사 과정에서 또 다른 피해를 입게 되는 것이다. '가해자를 보는 것만으로

도 심장이 뛰고 숨이 가빠오는데’ 가해자와 함께 나란히 앉아 조사를 받도록 하는 등 피해자를 고려하지 않은 방식으로 진행되고 있다. 직장 내 성희롱 피해 경험을 증언하는 것 자체가 피해자에게는 상처의 연장선이며, 성적으로 민감한 내용이 포함되어 있는 만큼 분리된 공간에서 직장 내 성희롱에 대한 이해가 높고 경험이 많은 감독관을 배치하도록 하는 것이 필요할 것이다. 경찰 조사의 경우, 성폭력 사건에 대한 처리 지침에 따라 전담 여경이 배치, 분리된 공간에서 진술을 녹화하여 피해 경험을 되풀이 되지 않도록 하는 등 윈스톱으로 진행하여 피해자의 안정과 조사 과정에서의 또 다른 피해를 예방하는 효과를 거두고 있는 것으로 볼 때, 훈련된 여성감독관 전담 제도와 전용 공간을 운영하는 것도 피해자의 추가적인 피해를 예방하는 한 방법이 될 수 있을 것이다.

국가인권위 조사관은 사측에서 나오지 말라고 해서 조사도 안 나갔고, 솔직히 지금까지 자기가 한 게 하나도 없대요, 아무것도 없는데, ‘계속 변호사가 연락해서 각하시키라고 하는데 어떻게 할까요’ 하면서 저한테 전화를 했어요. 그게 무슨 말이나 그랬더니, ‘사측에서 어떤 조건으로 나오면 원만하게 넘어가겠느냐고 얘기를 하더라고요. (중략) 노동부도 진짜로 화가 나요. 근로감독관이 작년에 자기가 맡아서 진행한 사건이 있는데, 나이가 저보다 되게 젊은 여직원들 4명을 조사한 적이 있대요. 사업주한테 성희롱을 당해서. 그런데 이 친구들이 막 울고 힘들고 그랬는데 결국에는 사업주가 이제 유령여행, 무슨 배낭여행 보내는 거로, 여행경비 지원하는 거로 해서 그렇게 잘 됐다. 저는 왜 그때 그런 얘기를 하는지 모르겠더라고요, 합의를 하라는 건지... 그래서 제가 ‘합의요?’ 그랬더니 ‘그런 게 있었다고 일단 말씀드리는 거예요’ 그러는 거예요. (사례 J)

많은 경우, 근로감독관이나 국가인권위원회 조사관이 과도하게 합의를 유도하고 있다고 질책하고 있는데, 이 또한 피해자에게는 또 다른 피해가 될 수 있다. 피해자는 국가기관을 통해 명확하게 판명받기를 원하고 있는데, 피해자의 요구와 무관하게 업무를 처리하려는 것은 피해자의 상처를 더욱 악화시키는 것이기 때문이다.

경찰서 가서 피해자 진술, 한 다섯 시간씩 하는데, 했던 질문 또 하고 또 하고. 또라이 경찰이 있는데, 제 말을 믿을 수가 없대요. 그러면 제 말을 믿으려고 하지 말고 그냥 쓰시라고 하고... (사례 E)

성폭력 등의 피해자 조사와 관련하여 경찰 등의 조사 과정에 대해 여성운동진영에서 지속적인 문제제기를 통해 앞서 언급한 것과 같은 처리 지침이 만들어져 운영되고 있으나 성폭력 등에 비해 직장 내 성희롱은 ‘별 일 아닌’ ‘가벼운 것’으로 여겨지고 있어 법적 대응과정에서의 피해자 보호 장치 마련에 대한 인식이 낮은 것이 현실이다. 이 또한 피해자들에게 추가적인 피해를 가하는 기제가 되고 있어 성폭력 사건처리 지침 등과 같은 수위의 제도 마련이 필요하다.

#### 4) 직장 내 성희롱 피해 이후: 지속되는 후유증

##### 가) 피해자의 근로능력 저하

면접 참여자 대다수가 직장 내 성희롱 피해 이후 직장 생활에 자신감을 잃고 있었다. 심리적인 상처, 동료 등 사내 구성원들로부터 받은 피해, 회사 내 관계 단절이나 축소 등 직장생활을 원활히 할 수 없는 조건에 처해 있다.

다시 근무하게 되면 어떻게 해야 될지도 모르겠고. 제가 물리치료사니까 남자 환자도 있고, 여자 환자도 있는데, 남자 환자 치료하게 되면, 신체적 접촉이 많잖아요, 물리치료사니까. 어디 아프세요? 물어보면서 만져야 되고 그러는데 움츠리게 되고 위축되고 그래서 불친절하게 될 수도 있고, 경직되니까. (사례 A)

사례 A처럼, 직장 내 성희롱으로 인한 피해가 단기적으로 끝나지 않고 장기화할 수 있는 우려가 있다. 이렇듯 직장 내 성희롱 피해로 인한 심리적 피해는 심리치유 등 근본적으로 문제를 해결할 수 있는 시스템을 통해 해소할 수 있는 부분이므로 피해자들이 이러한 프로그램에 참여할 수 있도록 관련 프로그램을 마련하는 것이 필요하다.

그 회사 이전에 다니던 곳에서는 제가 굉장히 능력을 인정받고 있었거든요. 그런데 회사를 옮기더니 일 년 몇 개월만에 그만 둔 거잖아요? 그리고 다시 돌아왔으니까 사람들이 궁금해 하죠. 근데 저는 거기서 ‘성희롱을 당해서 나왔어요’ 이렇게는 말하지 못하겠더라고요. 근데, 그 사람이(가해자) 나에 대해서 안 좋은 말을 했더라고요. ‘업무능력이 자기가 생각했던 것 보다 많이 달라서 자기가 짤랐다’는 식으로, ‘퇴출을 했다’ 이런 식으로... (사례 C)

사례 C의 경우, 예전에 근무했던 직장으로 옮기고 예전처럼 업무를 수행하고 있음에도 불구하고, ‘업무능력이 없다’는 가해자의 유언비어로 사례 C의 업무수행능력이 객관적으로 평가받지 못하고 저평가될 위험이 있다. 이처럼 직장 내 성희롱 피해는 피해자의 업무 능력을 위축시킬 수 있고, 능력이 저평가될 수 있다. 또한 이러한 피해를 목격한 직장 내의 많은 여성노동자들 또한 위축시킬 수 있으므로 이러한 악순환을 단절시킬 장치 마련이 필요하다.

#### 나) 자존감 저하, 피해해지는 일상생활

대다수 면접 참여자들이 자존감이 저하되어 있었다. 피해자가 된 것을 자신의 탓으로 돌리기도 하고, 자신이 힘이 없었기 때문이라 한탄하기도 한다.

제가 그 회사 다니면서 되게 자존감이 많이 깎였던 거 같아요. 저도 모르게. 그 대표님 이야기를 꾸준히 들으면서 정말 제가 별로 남자 친구 사귀는 적도 없고 그래서, 정말 되게 짝 막혀서 그럴 수도 있다는 생각을 하고 있더라구요. (사례 C)

사례 C는 일을 좋아하고, 다양한 모임에서 사람들과 활동하며 삶을 즐겁게 살고 있어 꼭 결혼해야 한다는 생각이 들지 않아 결혼을 위한 관계 만들기에 집중하지 않았을 뿐인데, 가해자가 성희롱 피해를 합리화하고 피해자를 비난하려는 논리에 휘둘릴 만큼 자존감이 낮아진 자신과 직면하게 되었다. 또한 지하철에서 옆자리에 서는 남성들을 이유 없이 피하게 되고, 싫어하는 등 일상생활 곳곳에서 어려움에 처하고 있다.

피해의식이 강해져요. 사람이 긍정적이어야 하는데 성격도 안 좋아지고, 결혼하려고 만나는 사람이 있거든요. 그런데 이런 내용은 모르고 있거든요. ‘네가 행실을 어떻게 했길래 그런 사건에 연류가 되냐’ 그런 소리 나올까봐 불안불안 조마조마해지는 거예요. (사례 G)

사례 G의 경우처럼, 직장 내 성희롱 피해로 인해 자신의 친밀한 관계에 영향을 미칠 것을 우려해야 하는 등 왜곡되고 있는 피해자들의 일상생활을 복원하도록 자존감을 회복하고 문제에 맞설 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

#### 다) 지속되는 피해자의 싸움

피해자들은 성희롱 피해로 인해 주변의 위로나 격려보다는 따가운 눈총을 많이 받게 된다. 그럼에도 피해자들이 공식적으로 직장 내 성희롱 문제를 제기하고, 피해 처리를 요구하는 하는 것은 왜곡된 시선을 바꾸어 나가기 위한 싸움이였다.

저의 명예회복이에요. 저 꽃뱀 아니에요. 거짓말 지어낸 거 아니에요. (사례 E)

남들이 볼 때는 제가 바보로 보이는 거죠. 현장에서 볼 때는 얼마나 한심하게 보여요. 다른 데를 알아보지 왜 그런 수모를 겪고 있냐고, 그런데 수모를 겪는 거 보다는 나는 이 상태로는 억울해서 못 나가겠다고, 나는 나의 명예를 회복시키고 나갈 거라고. 저 놈이 얼마나 미친 놈이고 더러운 놈인지 밝혀 놓고 가고 싶다는... (사례 G)

피해자의 증언을 믿어주지 않는 현실, 피해자를 가해자로 취급하는 사회에 대해 문제제기 하며 ‘진실을 밝히고’ 싶은 마음의 표현일 것이다. 연구참여자들은 직장 내 성희롱 해결을 위해 법적 절차를 밟고 있거나 고민 중이거나 법적 절차를 밟지 않은 것을 후회하고 있다. 이렇듯 직장 내 성희롱 피해는 언젠가는 어떠한 방식으로든 치유하고 치료받아야 할 문제인 것이다. 이 기간을 단축할 수 있는 혹은 예방할 수 있는 법제도가 마련된다면 이와 같은 소모적인 싸움은 사라질 것이다.

### 라. 시사점

성희롱 피해자 심층면접조사를 통해 발견한 성희롱 2차 피해 관련 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

#### 1) 가해자 처벌 강화 및 가중처벌 제도 마련

심층면접 참여자들은 성희롱 2차 피해를 포함하여 성희롱 피해 방지를 위해 무엇보다 필요한 것이 가해자가 제대로 처벌받아야 한다는 것이다. 심층면접에 참여한 피해자들의 경우, 사내에서 가해자에 대해 적절한 조치가 취해지지 않아 힘겨워하였다. 그러나 이 중 개별적으로 고용노동부나 국가인권위원회의 진정,

성추행으로 고소하여 가해자에게 처벌이 내려진 경우에는 상대적으로 안정되고 성희롱 피해에 대한 치유가 빠른 편이었다. 이처럼 피해자의 피해 회복에 가해자에 대한 적절한 처벌이 가장 중요하다. 그러나 면접 참여자들은 현재 직장 내 성희롱 피해가 ‘자기가 조심한다고 되는 게 아니기 때문에’, ‘당하고 난 이후엔 뭐가 하기에 너무 어렵고’, ‘법조계에 있는 사람이 법적 조치에 들어가는 것을 말릴’ 정도로 가해자에 대한 처벌이 미약하기 때문에 성희롱이나 2차 피해 예방이 제대로 이루어지지 않고 있어 가해자에 대한 처벌이 더욱 강화되어야 한다고 요구한다. 여기에는 피해자에 대한 적절한 보호 조치에 인색하면서 가해자에 대한 형식적 조치를 취하는 사용자에게 대한 처벌을 강화하는 내용까지 포함되어 한다.

‘교양서적 10권, 근신 1개월, 이거였어요. 근신 1개월도 뒷소문으로 그게 유급휴가라는 말이... 이런 소문이 저한테까지 들리고. (사례 D)

최근과 같은 취업난에 연수성적 1등이라는 두각을 나타내며 자신의 꿈을 향해 노력하던 중, 직장 내 성희롱 피해로 자신의 ‘미래를 잃은’ 것이 가장 억울한 사례 D가 숨쉬기조차 어려워하는 상황에서 가해자에게 내려진 ‘교양서적 10권’과 사실 상 유급 휴가인 ‘근신 1개월’이라는 징계는 업계에서 화려한 직장 내 성희롱 전적의 소유자인 가해자의 행위를 중단시킬 수 없을 것이다. 이처럼 사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대처, 피해자 구제와 보호 등에 대한 인식이 미약하여 직장 내 성희롱에 대한 사업장 내 조치가 제대로 이루어지지 않아 직장 내 성희롱은 지속적으로 발생할 가능성이 크기 때문이다.

또한 직장 내 성희롱이 지속적으로 발생하는 사업장에 대해 약간의 과태료를 부과하는 솜방망이 처분으로는 직장 내 성희롱을 예방하기 어렵다. 사례 A 사업장은 사업주의 직장 내 성희롱으로 인해 과태료 200만 원이 부과된 이후 채 4개월이 지나지 않아 사례 A에 대한 직장 내 성희롱이 발생하였음에도 불구하고 고용노동부에서는 또 다시 과태료 300만 원 이외에는 아무런 조치를 취하지 않았다. 직장 내 성희롱이 지속적으로 발생하는 사업장에 대해 가중 처벌하는 등의 방안 모색이 필요하다. ‘계산에 빠른 기업한테 돈 만큼 무서운 것은 없어요. 어마어마하게 때려야 안 해요’라는 사례 D의 지적처럼, ‘징벌적 손해배상’과 같은 제도를 도입하여 직장 내 성희롱 예방의 효과를 높이는 것도

고려해 볼 수 있을 것이다.

이외에도 피해자들은 직장 내 성희롱 발생 시 제3자가 목격한 내용을 익명으로 신고 가능한 사내 시스템을 마련한다면 ‘당신 행동이 똑바르지 못하면 언제든지 신고가 들어갈 수 있다’는 분위기가 조성될 수 있으며, 이는 가해자들을 조심시킬 수 있으니 당사자가 아닌 제3자라 할지라도 직장 내 성희롱 상황을 목격하였을 때 자신에게 가해질 불이익에 대한 두려움 없이 신고할 수 있도록 하는 방법을 제안하고 있다. 그만큼 사내에서 직장 내 성희롱에 대해 문제제기 하기가 힘든 상황이므로 이에 대한 보완책 마련을 요구하고 있는 것이다.

## 2) 피해자 심리치료 제도 마련

앞의 성희롱 2차 피해 양태에서 살펴본 것처럼, 직장 내 성희롱 피해자들은 다양한 심리적 피해를 입고 있다. 2013년 1월 ~ 2015년 7월까지 서울여성노동자회 평등의 전화에 직장 내 성희롱 상담을 의뢰한 내담자들을 대상으로 ‘직장 내 성희롱이 심리정서에 미치는 영향’ 설문조사를 진행한 결과, 응답자 중 64.0%가 수면장애, 45.9%가 두통 등을 경험했고, 90.0%가 분노, 90.0%가 수치심, 76.0%가 두려움 및 불안을 경험했다고 응답하였다.<sup>116)</sup> 본 연구의 면접 참여자들 중 단 1명만이 일상생활에 큰 지장 없이 생활하고 있다고 답하였으며, 대다수는 가벼운 우울증에서 정신병원 입원에 이르기까지 심리적 상처에서 벗어나지 못하고 있다.

무료 상담센터가 있더라구요. 그래서 이용을 하니까 조금 괜찮았는데 그거 끝나니 또 쌓이고 쌓여서 많이 안 좋았거든요. (사례 E)

피해자들은 간단한 상담에서부터 장기적인 심리치유 프로그램까지 심리적 측면의 지원을 요청하고 있다. 실제 서울여성노동자회가 진행한 <직장 내 성희롱 심리치료 프로그램 ‘너를 공감해’>에 참석한 피해자들의 경우에도 동일한 요청을 하고 있어 이에 대한 대책 마련이 필요한 것으로 보인다. 직장 내 성희롱, 특히 언어적 성희롱과 같이 비교적 경미하다고 여겨지는 피해의 경우, 성폭력과 같이

116) 신상아(2015), “평등의 전화 20년 상담 분석을 통해 본 직장내 성희롱 실태와 제도 개선 방안”, 『직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서지원제도 방안 모색 토론회』 자료집, (사)서울여성노동자회 참조.

중한 범죄로 인식되지 않아 주변인들의 감수성이 더 낮아져 실제 피해자가 겪는 고통을 이해하거나 공감하지 못하고 있다. ‘성폭력을 당한 것도 아닌데, 왜 이렇게 힘든 건지... 내가 유별나서’인지 본인 또한 자신의 심리상태에 혼란스러워 하고 있다.

심리치료 프로그램 있잖아요, 본인이 필요할 때 바로 바로 참석할 수 있는. (이번 심리치료 참여하신 게 도움이 되셨어요?) 정신과 보다는 낫더라고요. 그리고 정기적으로 운영되었으면 좋겠어요. 그렇게 매번 하는 그룹 따로 나누고, 주기적으로 할 수 있는 그룹 따로... (사례 D)

사례 D는 직장 내 성희롱 피해 후 정신과 치료를 받아 오면서, 우연히 접하게 된 <직장 내 성희롱 심리치료 프로그램 ‘너를 공감해’> 프로그램에 참석하여 심리적인 상처 회복에 큰 도움이 되었다고 한다. 이는 직장 내 성희롱 피해자 대상의 특화된 프로그램으로 진행되었기 때문일 것이다.

그러나 성폭력 피해자와 달리 직장 내 성희롱 피해자의 경우, 이러한 심리적 피해에 대해 치료받을 수 있는 기관이나 프로그램이 없어 일시적으로 정신과 진료를 받거나 그냥 방치하여 문제를 키우기도 한다. 정신과 진료의 경우, 상담을 통한 심리회복보다 약처방에 치우치고 있어 다양한 상태에 처해 있는 피해자들을 치유하기 어려운 한계가 있다. 따라서 직장 내 성희롱으로 인한 심리적 피해 또한 전문성과 체계를 갖춘 공적 기관의 프로그램으로 마련하는 것이 필요하다.

### 3) 직장 내 성희롱 예방교육 강화

심층면접 참여자들이 근무하던 사업장의 경우, 대부분 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하지 않았다. 「남녀고용평등법」에 “사업주가 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.”고 되어 있으나 2015년 한국여성노동자회 상반기 평등의 전화 상담분석 결과는 내담자 중 10인 미만 사업장에서 근무하는 경우, 91.7%가 직장 내 성희롱 예방교육이 실시되지 않은 것으로 나타나 소규모 기업에서 직장 내 성희롱 예방교육의 의무를 제대로 이행하지 않고 있는 것으로 보인다. 이는 10인 미만 사업장의 경우, 성희롱 예방교육 자료를 제시하거나 배포하는 방법만으로 법적 성희롱 예방교육 의무를 면하고 있어 성희롱 예방교육이 제대로 이뤄지지 않고 있음에도 형식적인 보고만으로 범망을 피해갈

수 있기 때문이기도 한다.

성희롱 예방교육을 실시하더라도 온라인 교육이나 비디오 교육 등으로 진행되는데 온라인 교육의 경우 ‘켜두고 자기 일 하고’ 있는 등 형식적으로 진행되고 있어 교육 몰입도의 효과가 떨어진다. 강사를 초빙해 강의를 듣는 경우에도 금융상품 판촉과 연계하여 직장 내 성희롱 강의 시간보다 금융상품 설명과 이를 판매하는 시간을 더 많이 배정하여 교육의 효과를 기대할 수 없다. 이러한 방식으로는 직장 내 성희롱 예방에 도움이 되지 못하므로 내용과 형식적으로 강화된 교육이 필요하다. 심층면접 참여자들은 교육 내용에 ‘가해자가 충분히 조심할 만큼 처벌이나 벌금에 대해 자세히’ 알려 직장 내 성희롱에 대한 경각심을 높여줄 것을 요구하고 있다. 또한 직장 내 성희롱 피해가 발생하였을 경우 어떻게 대처해야 하는지, 사내에서 이용할 수 있는 시스템은 무엇인지 등과 관련된 내용의 필요성을 강조했다. 직장 내 성희롱 예방교육은 강의 효과를 극대화 할 수 있도록 소규모 참여형 교육으로 진행하도록 강제하는 것도 고려해 보는 것이 필요하다.

#### 4) 국가기관의 성 인지 감수성 향상 및 피해자 보호 조치 강화

앞의 <법적 대응과정에서의 피해>에서 고용노동부, 국가인권위원회 및 경찰, 검찰 조사과정에서 발생하는 2차 피해 문제에 대해 정리하였다. 앞서 언급한 것처럼, 고용노동부의 근로감독관이나 국가인권위원회의 조사관, 경찰, 검찰 등 국가기관 종사자들의 낮은 성 인지 감수성으로 인한 피해를 예방하기 위한 방안 마련이 필요하다.

가장 먼저, 직장 내 성희롱 피해자에게도 성폭력 피해자처럼 독립된 공간과 훈련된 인력이 조사를 할 수 있도록 하여야 한다. 그리고 직장 내 성희롱이 심각한 문제임을 전제하고 피해를 제대로 조사할 수 있도록 관련 지침을 마련해야 한다. 또한 관련 업무담당자에 대한 심층교육을 강화하여 피해자의 입장에서 조사할 수 있도록 해야 할 것이다.

## 2. 성희롱 담당자에 대한 심층면접조사 분석

### 가. 조사 개요

10개 사업장과 2개 노동조합의 성희롱 담당자를 심층면접 조사하였다.

조사목적은 성희롱 금지, 예방 및 처리의 의무가 있는 다양한 조직의 특성에 따른 성희롱 문제 발생 및 처리와 2차 피해의 실태를 확인하고 조직의 특성에 맞는 예방 및 개선방법을 도출하는 것이다.

대상 사업장은 현행 법 상 규율범위에 있는 다양한 조직 중 성격이 상이한 대학(4곳), 공공기관(4곳), 민간사업장(4곳)인데, 이 중 공공기관과 민간사업장 각 1곳씩 2곳은 노동조합이다.

면접대상자인 성희롱 담당자는 성희롱 고충상담원, 인사부서 성희롱 업무담당자, 감사부서 조사담당자, 노동조합간부 등 명칭은 다양하나 조직에서 성희롱 예방 및 문제해결을 담당하고 있는 자이다.

심층면접방법은 면접자가 성희롱 담당자와 1:1 대면하여 1시간 내지 2시간 가량 질문하고 응답하는 방식으로 하였다.

### 나. 조사 내용

조사의 내용은 조직의 성희롱 예방 및 처리 시스템과 그 운영의 실제, 면접대상자가 경험한 성희롱 처리 및 2차 피해 사례, 연구진이 구성한 2차 피해의 개념 및 유형에 대한 인식 및 의견, 2차 피해 예방을 위한 실효성 있는 방법에 대한 아이디어 등이다.

특히 2차 피해에 대한 개념은 현재 학술적으로나 제도적으로 정의된 바가 없기 때문에 연구진은 선행연구와 상담사례로부터 2차 피해를 유형화하여 설문조사에 활용하였고 성희롱 담당자 심층면접에서도 이 유형에 대하여 질문하였다. 여기에서 사용된 2차 피해 유형은 크게 네 가지로 분류된다. 첫 번째 유형은 사업주가 가해자가 되는 경우, 즉 사업주(회사)가 성희롱 문제를 제대로 처리하지 못함으로써 피해자나 그 조력자가 피해를 입는 경우나 사업주가 적극적으로 이들에게 불이익을 주는 경우, 두 번째 유형은 성희롱의 가해자가 피해자 등에게 재차 피해를 입히는 경우, 세 번째 유형은 회사의 담당자나 관리자가 예방, 조사

및 처리 과정에서 피해자 등에게 재차 피해를 입히는 경우, 네 번째 유형은 조직 구성원들이 피해를 입히는 경우이다. 이 연구의 목적은 2차 피해를 예방하고 구제하는 방안을 도출하기 위한 것이기 때문에 2차 피해를 야기한 사람이 누구인가에 따라 2차 피해 유형을 구분하는 것이 목적 달성에 효과적이라고 판단하였다.

**다. 면접대상자 개요**

<표 VI-5> 성희롱 담당자 면접대상자 개요

구분			사업장 특성	면접대상자 직위	성별 등 특성
1	A	대학	종합대학, 남녀공학, 수도권 소재	성희롱 관련 기구 담당자	여
2	B	대학	종합대학, 남녀공학, 수도권 소재	성희롱 관련 기구 담당자	여
3	C	대학	종합대학, 남녀공학, 수도권 소재	성희롱 관련 기구 담당자	여
4	D	대학	종합대학, 여학교, 수도권 소재	성희롱 고충상담원	여
5	E	공직유관 단체	2만여 명, 전국사업장, 금융 등	성희롱 업무총괄담당자 (인사부서)	남, 과장급
6	F	공공기관	지자체 업무 위탁 공단	감사(조사담당) 부서장	남, 부장급
7	G	공공기관	연구기관	조사담당자, 고위관리자	여, 부장급
8	H	노동조합	소산별 단일노동조합, 금융업	노동조합간부	여, 노동조합간부
9	I	민간기업	대규모, 제조업, 전국사업장	본사 성희롱 업무 총괄 담당자	여, 과장급
10	J	민간기업	중소기업, 영상제작	인사부서	여, 과장급
11	K	민간기업	대규모기업, 금융, 전국사업장	본사 성희롱 업무담당자	여, 차장급
12	L	노동조합	금융업	노동조합 상급단체 여성위원장	여, 노동조합간부

## 라. 심층면접조사 결과

### 1) 대학

#### 가) 사업장 및 응답자 개요

총 4곳의 수도권 소재 4년제 종합대학의 성평등(성폭력)담당기구의 담당자를 인터뷰하였다. 한 곳은 여자대학교이고 나머지는 모두 남녀공학이다.

대학들은 학교의 성평등, 성폭력, 성희롱 문제를 담당하는 전담기구와 소속 직원인 담당자가 별도로 설치되어 있고, 고유의 지침이 존재하고, 성폭력/성희롱 예방교육, 상담, 처리, 성평등 진작을 위한 교육 등 기구 고유의 활동을 보장하고 있다. 한 곳은 성 관련 문제뿐만 아니라 인권문제까지 포함하여 다루고 있다.

담당자는 대부분 학력과 경력 면에서 성폭력, 성희롱, 성평등 관련 지식과 경험을 갖춘 전문가이다. 이 점이 공공기관/민간사업장과 가장 다른 점이다. 담당자의 구체적인 고용 상황은 매우 다양하다. 근속기간은 2년~10년이고, 명칭은 전문상담원, 상담교수 등으로 불리며, 고용안정성에 있어서는 기간을 정한 계약직인 경우와 무기계약직인 경우가 있고, 지위에 있어서는 교수(대우)인 경우와 연구원 또는 상담원인 경우가 있다. 대학은 공공기관이나 민간사업장과 비교하면 일반적으로 규정, 기구, 담당자 등 성희롱 예방제도가 대체로 갖추어져 있고 운영도 원활한 편이지만 학교마다 실정은 차이가 있었다. 담당자의 고용이 안정되어 있고 지위가 보장되고 근속기간이 긴 경우 매우 전문적이고 광범위하게 업무를 수행하고 있었다.

#### 나) 성희롱 예방 처리 시스템 및 현황

##### (1) 규정/담당기구 등 제도

A는 성폭력 예방 및 처리를 위한 별도의 규정이 있고, 규정의 목적에 피해자 보호가 명시되어 있다. 인적 적용범위는 교원, 직원, 학생뿐만 아니라 학교의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되는 제3자가 가해자이거나 피해자이거나 동조자인 경우까지 포함하도록 상세히 규정하고 있다. 규율대상이 되는 행위의 정의는 성폭력이라는 용어를 사용하며 성폭력은 ‘성적 자기결정권과 인격권을 침해하는 모든 종류의 폭력’으로 광범위하게 정의하고 있고 이것에 성적 수치심 또는 혐오

감을 느끼게 하는 성희롱을 포함하고 있다.

그 밖에도 지침의 내용은 매우 상세하며 지침을 집행할 기구와 담당자도 마련되어 있다. 담당자는 고유의 업무를 하기 때문에 담당자의 능력과 의지에 따라 성희롱 예방 활동을 다양하게 할 수 있다. 성희롱 예방교육은 지침에 의하면 매 학기 한 시간 이상하도록 되어 있고, 실제로 담당자가 다양한 강의 사업을 펼치고 있다.

## (2) 처리절차

A대의 경우 전담기구에서 담당자가 일상적인 예방활동, 교육, 상담, 조사까지 담당하며, 조사결과는 성폭력 사건 심의 및 조치 결정을 담당하는 위원회에 보고된다. 이 위원회는 미진한 조사에 대해 재조사, 성폭력 여부 심의 및 중재, 가해자 징계 요구, 기타 사건해결을 위한 적절한 조치를 결정하며, 가해자에 대하여 징계 이외의 명령을 할 수 있다. 위원회는 당연직 보직교수들과 추천직으로 관련자가 속한 직군(교수, 직원, 학생)의 위원으로 구성되고 이 중 일부를 여성으로 할 것(특수한 경우 남녀동수)을 정하고 있다. 사건처리는 위원 전원출석과 과반수 찬성으로 결정한다. 종전 전원출석과 2/3 찬성 의결을 과반수 의결로 의결정족수를 완화함으로써 조직 내 구성원에 대한 성희롱 의결에 소극적인 위원회의 특성을 보완한 것이다. 조직 내에 직원노동조합, 교수회의, 총학생회의, 총여학생회의가 있으며 각 단위가 모두 성폭력 위원회 추천위원으로 포함되도록 제도화되어 있다.

B대의 경우도 대개 비슷한데 위원회의 구성과 의결정족수 등이 다르다. 이곳은 위원회의 위원 중 과반수를 여성이 하도록 되어 있고, 의결은 과반수 출석 2/3 찬성으로 한다. 이 학교의 경우 사건처리 규정상 특이한 것은 담당기구 이외의 학내 기관에서 신고를 접수 또는 인지한 때에는 이를 즉시 이 기구에 이첩하여야 한다고 규정하여 담당기구의 사건처리 통제력을 강화하고 있다는 점이다.

## (3) 2차 피해, 피해자 보호 및 가해자 조치 규정

A대의 피해자 보호 규정으로는 사건처리 담당자의 피해자 및 대리인에 대한 신원비밀유지 의무, 사건처리절차의 비공개 원칙, 피해자의 피해자 보호 조치 요

구권, 신고 즉시 담당자의 피해자 보호 조치의무 등이 있다. 특별히 피해자가 아닌 대리인 또는 제3자가 신고할 수 있고 피해자 동의 없이도 신고할 수 있으며 이 경우 신고자도 피해자와 동등한 보호를 받음을 규정하고 있고 신고 없이 인지도 사건도 조사할 수 있도록 하고 있다.

가해자 조치 중에는 징계 외에도 피해자에 대한 접근금지, 교육이수명령, 사회봉사 등 적절한 조치를 취할 수 있고, 조사 전이라도 필요시 분리조치가 규정되어 있다. 가해자가 명령 불이행시에는 가해자의 신원 및 사건을 공개할 수 있도록 하고, 가해자가 재범이거나 위원회 조치 불이행시에는 가중징계를 요구할 수 있도록 규정하고 있다.

2차 가해에 대한 규정으로는 성폭력행위 방조자, 동조자, 사건처리 과정에서의 2차 가해자에게 징계 및 조치를 규정하고, 가해자가 피해자에게 유무형의 보복을 가할 경우 가중징계를 요구할 수 있다. 실제 사례 중 소문내기를 징계한 적이 있는데, 이는 규정에 있지만 실제 사건으로 징계까지 한 것은 매우 획기적인 것이며 실제 적용의 기준을 세운 것이라고 자평한다.

B대는 규정에 사건처리에 있어 “피해자 중심의 원칙”을 천명하고 사건처리는 “피해자 보호를 최우선으로 해야” 함을 명시하고 있다. 그 내용은 ① 피해자에 대한 신분상 불이익 금지, ② 피해자의 대리인 동반/선임할 권리 및 답변 거부권 명시, ③ 피해자의 사건처리 과정에서의 특정인의 관여 또는 배제 기타 인권보호를 위해 필요한 조치 요청권 명시, ④ 사건관련자의 신원 비밀유지 의무를 명시하고 있다. 또한 이 학교의 규정은 ‘2차 가해’라 함은 당해 사건을 누설하거나 사건관련자의 신원을 노출하는 행위, 피해자가 원치 않는데 접촉하거나 화해를 중용하는 행위, 고의적으로 사건을 은폐·축소하거나 사건해결을 지연시키는 행위 등으로 피해자를 포함한 사건관련자에게 부당한 피해를 주는 행위를 말한다.’고 하여 2차 가해의 정의를 명확히 규정하고 있고, 가해자가 재범이거나 위원회의 조치를 불이행할 경우 또는 피해자에게 유·무형의 2차 가해를 할 경우 가중 징계 요구를 할 수 있도록 하여 2차 가해를 강력히 규율하고 있다. 위원회에서는 애초에 행위자뿐만 아니라 동조자, 방조자까지 전부 처리의 대상으로 포함하고, 이들을 2차 가해자로 규정해서 징계를 요청할 것인지 아니면 재발방지 차원에서 교정 교육 등을 통해 사회적 책임을 물을 것인지를 결정한다. 2차 가해의 내용은 규정과 같이 사건누설, 은폐조장은 물론이고 소문유포 행위도 중요하게 다룬다.

최근에도 위원회에서 알면서 저지하지 않은 동조, 방조자에 대해 2차 가해로 의결하고 주로 성 인지 교육을 조치한 사례가 있다. 동조, 방조자 등의 경우 성희롱에 대한 무지나 인식이 낮아서 피해자를 오해한 부분에 대해 알게 함으로써 교육효과가 크다고 한다.

#### (4) 성희롱 발생 및 처리 현황

조직 구성원은 성희롱 문제 등에 대해 이 기구를 활용하는 것에 대해 잘 알고 있고 담당자가 홍보나 교육을 활발히 하면 할수록 상담이나 처리건 수는 기하급수적으로 늘어난다. 대학 중 한 응답자가 가장 많은 상담을 한 것은 연 1,000회를 초과한 적도 있었다(그 중 사건화된 것, 심의한 것, 성희롱으로 인정된 것은 모두 10건 미만임). 다른 학교들도 한해 수십 건 이상이다.

#### 다) 사례를 통한 2차 피해 및 성희롱 문제 해결의 시사점

##### ○ 사례 1

교수가 대학원생 조교에게 아낀다, 사랑한다고 말하고 사생활에 개입하는 행위를 오래 지속하였고 피해자는 매우 괴로운 나머지 학교를 그만둔 후 문제제기를 하여 심의위원회까지 올라갔으나 학생 지도상의 윤리적 문제는 있으나 성폭력은 아니라는 결정이 내려졌고 교수에 대해 어떤 징계나 조치도 없었다.

이 사례를 평가하자면 교수가 학생을 대하는 행동에 미묘한 부분이 있는데 피해자가 초기에 문제제기를 하지 못하고 계속 참다가 심리적으로 완전히 취약해진 상태에서 그만두고 구제가 불가능한 상태가 되었다는 점과 윤리적인 문제가 분명히 있었는데 성적인 언동으로 보지 않음으로 인해 달리 이를 교정할 방법이 없었던 점이 문제였다. 학생이 초기에 문제제기를 하였다면 시간적으로나 피해자의 대응역량 측면에서 해결이 더 쉬웠을 것이다. 또한 교수와 학생의 관계는 권력관계를 이용한 괴롭힘이 발생하기 쉽고 그 행동이 성적언동이나 아니냐를 판단하기 애매한 부분이 있는데 심의과정에서는 그 애매함은 일반적으로 성희롱이 아닌 것으로 보도록 하는 기제가 된다. 심의위원회가 주로 교수로 이루어져 있기 때문에 교수가 행위자인 경우 객관적인 증거나 신체적 접촉 등의 행위가 있지 않는 한 성희롱으로 판단되기 어렵다.

게다가 성희롱이 아니더라도 교수의 윤리적인 문제는 분명히 인지되었는데 이를 규율할 제도가 없었다. 그러므로 꼭 성희롱, 성폭력 등 성적언동으로 인한 비위행위가 아니라도 문제행위가 있을 시 다른 기구 등으로 이첩할 수 있는 제도도 필요하다.

### ○ 사례 2

이 사례는 담당자가 피해자로부터 2차 가해자로 지목되었던 경험이다. 피해자와 가해자 모두 학생이었고, 피해자가 데이트 시 심한 폭언을 들었다는 내용인데 이야기를 들어보니 폭언 뿐 아니라 더 심각한 행위도 있어서 담당자는 그 행위를 명명하여 언급하였다. 피해자는 가해자의 사과와 가해자 교육을 원하여 그렇게 처리하기로 하였는데 이후 피해자는 상담과정에서 응답자에게 들은 폭언보다 심각한 행위에 대해 ‘그 행위에 대해 담당자는 왜 적극적으로 대처해 주지 않는가’라는 불신을 가지게 되었고 형사고소까지 하였다가 다른 사정으로 인해 곧 취하하고 교내 절차에 의한 사과와 교육으로 종결하였다. 그런데 그 이후로도 피해자 학생은 가해자를 고소처벌하지 못하고 취하한 것이 억울하였던 것 같고 ‘선생님(담당자)이 (가해자 처벌이) 안 된다고 해서 고소했고 부모한테 알린다고 협박해서 취하할 수밖에 없었다.’고 하였다. 담당자는 피해자뿐 아니라 가해자도 학생이므로 교육적 차원에서 지도해야 하는 부분이 있기 때문에 되도록 학교 외에서 법적 분쟁화되는 것을 지양하고 학교 내에서 교육과 교정, 징계조치를 하고자 한 것이 피해자가 담당자를 불신하게 되고 2차 가해자로 지목하게 한 것 같다고 하였다. 이는 대학의 성폭력예방기구에서 충분히 일어날 수 있는 일이나 제도적으로 개선할 부분은 있다고 하였다. 다른 학교의 경우 조사와 상담, 가해자 상담과 피해자 상담 담당자를 모두 분리함으로써 피해자와 가해자가 각자 담당자를 믿고 상담할 수 있도록 하여 각자의 역할에 충실할 수 있도록 하는 것이 제도적으로 더 바람직하다고 하였다.

### 라) 2차 피해의 개념, 원인 및 해결방법

B대 면접대상자는 성희롱 피해 중 가장 치명적인 것을 사건의 누설과 이로 인한 각종 부작용으로 보기 때문에, 피해자 보호 및 2차 피해 예방은 무엇보다 비

밀유지가 중요하며, 이를 위해 담당기구의 전문성과 사건처리 통제력, 그리고 조 직구성원의 인식이 뒷받침되어야 한다고 하였다. 면접대상자는 2차 피해의 의미를 성희롱 발생 이후 사건관련자에게 발생하는 피해 전부로 이해하는 것으로 보 이고, 그 중 가장 치명적이며 모든 2차 피해의 원인이 되는 사건누설 등은 사건 이 전문성 없는 사람들에 의해 처리됨으로써 발생한다고 본다. 따라서 성희롱 사 건은 전문성 있는 담당자가 처리하여야 하고 그래야 그 과정에서 비밀이 유지되 며, 담당자가 비밀을 유지하면서 제대로 처리하기 위해서는 조직 내에서 사건처 리의 통제력이 가져야 한다는 것이다.

구체적으로 이 학교는 비밀유지를 위해 사건관련자들에게 전부 비밀유지 서약 서를 쓰게 하는 것은 물론 피해자가 처음 왔을 때부터 피해자가 그 사건에 대해 이야기한 사람을 전부 추적하여 비밀유지 서약을 쓰도록 최대한 노력한다.

피해자가 상담하러 오면 이 사건을 누가 알고 있어요? 누구한테 얘기했어요? 하면 다 나오잖아요. 그러면 그 분들한테 연락해서 비밀유지 서약을 받아야 2차 피해를 막 을 수 있는데, 동의하는지 물어봐서 상담소가 연락을 하던지 피해자가 직접 연락을 해서 받는 거예요. 2차 피해를 막기 위해서 절차상 막을 수 있는 장애요인을 모두 제 거하는 거죠. 친구한테 이야기했는데 그 친구가 다른데 가서 “개 걱정돼” 하면서 얘기 를 하잖아요. 그러면 그게 다른 맥락으로 오염돼서 2차 피해가 되는 경우가 많아요. 조직사회에서 ... 그래서 발설이 되면 회복할 수 없으니까 그 작업을 꼭 하지요. 제일 중요하게 하죠.

다음으로 중요한 것이 담당기구의 사건처리와 타부서 관련자에 대한 행정적 통제력이다. 이는 담당기구의 조직 내 위상 내지 권한과 관련이 있다. 이 학교의 경우 1999년 「남녀차별금지법」이 제정된 이후 성희롱 사건이 연달아 발생하여 그것을 해결하는 과정에서 담당기구의 운영이 단단해졌고 이 문제에 대해서는 적어도 다른 학교보다는 경각심이 높아서 협력이 잘 되는 편이라고 하였다. 또한 이 기구가 총장부속기관이기 때문에 이 기구의 업무는 총장업무로 인식되어 업 무협조가 원활하다. 따라서 상담실에 공식 요청, 신고된 사건은 물론 신고되지 않은 사건에 대해서도 상담실이 컨트롤하며 타부서 관련자들에게도 철저하게 비 밀유지 하도록 하고 피해자에 대한 보호처분도 행한다. 예컨대 피해학생이 심리 적 어려움 때문에 수업결석을 해야 할 때에는 담당기구에서 관련 행정팀에 알려 피해학생의 결석처리를 하는 식이다. 이렇게 담당기구가 행정적으로 개입하는

경우에는 2차 피해 예방이 용이하나, 상담실로 오지 않고 학과장 등에게 먼저 보고된 건은 그 지도교수나 학과장 등이 처리하고 싶어 하고 그 과정에서 전문성이 없는 자에 의해 사건이 왜곡되고 2차 피해가 발생한 채로 오는 경우가 많다.

교수님들은 권위에 대한 도전으로 생각하는 분들도 계세요. 교수님, 이렇게 부탁을 드립니다, 하면 저희학과 학생인데 왜 상담실과 얘기해야 하지요? 저희가 해결할 수 있는 것 아닌가요? 이렇게 나오시는 거죠. 사건의 맥락을 설명하면 “저를 가르치려 하시나요?” 이렇게 ... 저희랑 협력이 잘 되는 학과들은 굉장히 문제가 잘 해결돼요. 초기에 딱 보고를 받고 너가 가서 상담을 받아. 그래서 뭐가 최선인지 솔루션을 생각해 보자, 이렇게.

그 다음 문제는 구성원의 인식인데 이는 주로 교육을 통해 해결해야 한다. 이 학교의 경우 일반적으로 전체 직원 대상 온라인 교육을 하는 사업장들과는 대조적으로 매우 적극적인 그룹교육 내지 리더교육을 한다. 즉 학교 내의 모든 모임, 단체, 조직의 행사에 대해 교육시간을 확보하여 적어도 단 20~30분씩이라도 지속적으로 성평등 교육을 하는 것이다. 구체적으로 입학식, 각 학과별, 단과별 대학원 오리엔테이션, 기숙사, 교환학생, 각 동아리 엠티, 동아리 대표 연합회, 총학생회, 단과별 교수회의, 강사 오리엔테이션, 간담회, 신입교원, 교무처회의, 직원연수 등 모든 행사에서 교육할 수 있도록 한다. 또한 학생 내지 교직원 전체에 대해 교육하는 것은 현실적으로 어려우므로 각 모임의 리더들을 교육하는데, 예컨대 총학이 새로 구성되면 전체 학생 중 10%를 선임해서 100여 명을 몇 회로 나누어 리더교육을 한다든지, 학과장들이 학과 전체회의 때 성희롱 주제를 다루려고 하니 이에 맞는 사례로 교육자료를 구성해 달라고 하거나 동아리 지도교수가 동아리엠티 전에 교육을 하겠다며 자료를 요청하면 교육 중점 내용을 짚어주며 자료를 설명하여 교수가 전달하는 방식으로 하는 것이다. 이런 식으로 담당기구에서 직접 교육하는 것보다 작은 조직 내 리더가 교육하면 효과가 더 좋다고 한다.

(동아리 연합회에서 동아리 대표 교육 시) 영상을 보여주고 어떤 신입생이 취했는데 안 취했다면서 술을 더 달라고 하면 선배로서 권위적이지 않게 어떻게 설득할래? 방까지 옮겨줄래? 어떻게 옮겨줄래? 그런 식으로 (사례를 가지고 교육을 한 후 동아리 엠티를) 갔기 때문에 그런 행동들이 문제라는 것을 학생들이 토로를 하는 것이지 그게 없으면 그냥 놀이문화에서 십 수 년 동안 있었던 문제였기 때문에 당연한 걸로 알아요. 성 인지 감수성이 낮은 사람부터 높은 사람까지 있으니까 그게 문제가 되는 거

조. (낮은 사람만 있으면 아예 문제가 안 되는 것이라는 의미.) 성감수성이 낮은 사람들이 이에 대한 이해의 폭이 올라가는 거죠. 스텝바이스텝의 과정이라고 보고 ...

또한 각 조직 내에서 리더가 교육을 받으면 그 리더의 지도 아래 조직 내 자율적인 해결이 가능하게 되고 담당기구는 이러한 자율적 해결을 지원하는 역할을 한다.

동아리 사건의 경우 2차 피해가 특히 심각하기 때문에 동아리 대표 연합회가 새로 구성되면 동아리 대표자를 전부 모아서 한 200여 명을 2시간 정도 아주 큰 강당에서... 그 친구들에게 이런 사례들(성희롱 또는 성폭행 관련), 영상들을 보여주면서 ... 동아리 구성원이고 대표로서 인지했을 때 가장 먼저 뭘 하고 싶니? 먼저 피해자에게 어떻게 하면 좋을지 물어보라. 그리고 상담실에 동행해 줄지 물어보라. 피해자가 원하지 않는다면 대표가 상담실로 와라 ... 그러면 상담실에서 피해자를 설득하겠다. 그렇게 해서 동아리 내 자발적 해결을 하는 것이 많아요.

즉, 동아리 대표를 교육시킴으로써 동아리 대표나 구성원이 사건을 인지했을 때 성희롱 2차 피해에 대한 경각심을 가지고 철저히 비밀을 유지한 채 사실관계와 피해자가 원하는 바를 확인하는 절차를 수행하고, 그 과정에서 담당기구는 사과나 합의의 경우 그것을 비밀유지를 잘 한 채로 수행하도록 교육하고 지원하는 역할을 하는 것이다. 피해자 동의 하에 동아리 내에 사건 공개를 할 때에도 공개 시간을 정해 놓고 그것을 본 사람들은 전부 비밀서약을 하도록 할 정도로 비밀유지에 철저를 기하며 그렇게 하도록 교육한다.

그런데 담당기구가 이렇게 고도의 전문성과 의지를 가지고 각종 활발한 예방, 처리 업무를 할 수 있으려면 당연히 담당자가 성희롱 문제해결을 주도적으로 할 수 있을 정도의 지위와 여건이 마련되어야 한다. 그러나 대부분의 사업장에서 성희롱 고충담당자는 계약직이거나 배치전환되므로 전문성과 열정을 키울 여건이 안 되고, 사건을 독립적으로 해결할 수 있는 권한도 없다.

제가 안타까운 것은 (중략) 고충상담원, 사업주, 구성원의 인식이 개선이 되어야 하는데 ... 정작 피해자가 용기를 내서 찾아가면 피해자보다 더 모르는 거예요. 상담원이 제대로 몰라서 2차 피해를 양산하는 경우가 비일비재해요.

고충처리상담원의 직제문제인데 저희학교 같은 경우는 교수직이기 때문에 2년마다 로테이션되는 것은 아니죠. 다른 데에서는 (교수직이 아니고 계약직이면) 2년 지나면 가야돼요. 할 만하면 그만뒀야하는 상황이 되는 거죠. 사람들이 열정을 못 쏟아요. 저

는 2001년부터 이 업무를 하면서 (고용과 지위가 안정되어 있으니까) 상담자, 연구자, 교육자로서의 역량강화가 필요했기 때문에 ... 학교에 출장요청을 하기도 하고 내 사비를 내서 양성평등부터 성희롱, 성매매 통합과정까지 강사자격을 유지하기 위해서 계속 시연하고 시험치고 하잖아요.

제가 (고충상담원 교육을 가면) '제가 9월에 발령을 받았는데 피해자를 만나서 상담을 해야 되는데 제가 하는 말이 2차 피해가 될까봐 무섭고 뭘 해야 될지 모르겠습니다.' '그런 여건에 가면 선생님처럼 할 수 있으려나요, 부러워요. 교수님 열정이 대단하네요.' 그래요. 그 분들이 갖고 있는 좌절이 뭐냐면 '내가 어떻게 해. 난 못 해.' 좌절해서 빨리 도망가야겠다 그래요. 하지만 제가 딱 한번만 코칭, A/s 해드릴게요, 그런 사람이 일 년에 수천명이예요.

어떤 경우에는 고충처리부서가 있는데도 감사부서로 넘어가요. 거기서 엄청나게 2차 피해가 발생하죠. 감사에서는 징계를 하려면 증거사실주의니까 ... 고평법에도 2차 피해에 불이익한 결과가 필요하잖아요. 그런데 불이익한 결과를 어떻게 입증하냐구요. 적어도 대학은 사회의 건강한 리더를 길러내는 곳이기 때문에 성 인지력에 있어서도 누구나 다 위법하다고 아는 것만 성희롱으로 다루는 것이 아니라 위법한 것으로 보기 어려운 것도 더 안전한 곳으로 옮기는 역할을 해야 나머지 공공기관들이 실천할 거라고 생각해요.

고충상담원은 사건을 어떻게 다룰 것인가에 대한 불안이 있는데 위에서는 '니 수준에서 좀 잘 무마해라. 합의조정으로 원만하게 해결되었으면 좋겠다.' 이러는 게 제일 고충이래요. 그게 원만한 해결이 피해자 중심이면 좋겠는데 기관당국은 피해자 중심이 아니라 가해자, 피해자 중 누가 더 필요한가 보면 가해자가 쌓아온 커리어가 더 필요한 거지요. 피해자 입장에서는 고충상담원이 적극적으로 사건을 다루지 못하는 제도 자체의 한계를 보면서 좌절을 하는 거죠.

즉, 고충상담원의 불안정한 고용 상태와 지위가 전문성을 기를 수 있는 여건이 못 되고 그러다보니 사건을 독립적으로 전문적으로 해결할 수 없고 법에만 따른다는 경직된 사건처리 방식으로 인해 전문적인 성희롱 문제 담당자가 아닌 감사부서에서 조사를 하게 되고 그 과정에서 엄청난 2차 피해가 발생하고 고충담당자는 단순히 회사에 누가 되지 않도록 '원만한 해결'의 압박을 받기 때문에 그 과정에서 또 피해자가 피해를 입게 되는 구조가 된다.

A 응답자 또한 담당자의 지위 문제를 지적하였다. 성희롱 처리 담당자란 지위가 안정되어 있지 않으면 구조적으로 학교, 가해자, 피해자 모두로부터 공격 받을 수밖에 없다고 한다. 조직의 내심은 담당자의 업무는 피해자 구제가 아니라 사건의 무마 또는 조직 입장에서의 '원만한 해결'이고 사건이 없기만을 진심으로

바라는데, 담당자는 자기업무를 열심히 하면 할수록 문제제기가 활발해지고 사건이 더 많아지게 되어 있다. 그러니 담당자가 열심히 하면 할수록 일을 만드는 사람으로 찍히게 된다. 피해자들도 교수와 시간강사의 차이를 아주 잘 알고 있고 가해자 상담까지 하기 때문에 담당자가 내편이라는 생각이 흔들리면서 담당자를 공격할 수 있다. 적어도 담당자의 지위가 안정적이라면 이러한 문제는 훨씬 나아질 것이라고 하였다. 또한 조사와 상담, 가해자 상담과 피해자 상담 담당자를 모두 분리한다면 피해자와 가해자가 각자 담당자를 자신의 편으로 생각하여 상담할 수 있고 조사는 다른 조사담당자가 함으로써 각자의 역할에 충실할 수 있도록 하는 것이 제도적으로 더 바람직하다고 하였다.

B 응답자는 담당자 전문성 강화를 위한 어떤 은행의 노력을 소개해 주었다. 이 은행은 조직 내 성희롱 문제에 관심 있는 자를 남녀 상담원 1명씩 지정하여 심리상담 등에 대한 보수교육, 대학원 교육을 지원하고, 한국양성평등교육진흥원과 MOU를 체결하여 고충상담원을 체계적으로 교육시킴으로써 그런 인식을 가진 사람들을 성평등 조직 문화의 지지 세력으로 양성하였다고 한다.

그 밖에 주변에 성희롱 사실을 말했을 때 공감이나 지지를 받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 경우를 2차 피해로 들면서 이런 경우를 방지하기 위해 대부분의 피해 학생들이 1차적으로 학과교수에게 상담을 구하는 현실 때문에 최초 상담 시 교수가 해야 할 일을 교육하고 있다. 적극적인 지지와 공감을 표할 것, 학생을 안심시킨 후 담당기구에 연락할 것을 교육한다.

성희롱을 축소 또는 은폐하려는 경우에 대해서는 축소나 은폐의 정의가 애매한 부분은 있으나 사건을 공정하게 조사, 조치하지 않는 경우를 의미한다고 보며 이는 2차 가해이며 실제로 보통 각 과에서 자체 처리하려는 경우가 있는데 이때 발생하기 쉽다. 따라서 교육을 통해 각과에서 자체 처리하지 말고 담당기구에 의뢰할 것을 교육한다고 한다.

마지막으로 회사가 처음부터 가해자 편을 들며 조사, 심의, 조치 등을 불공정하게 진행하는 경우에 대해서는 조사를 공정하게 하는 것이 매우 중요하기 때문에 심의기구인 위원회 구성에 조직구성원 다양성, 민주성을 제고하고 있고, 여성위원 필수참여 보장, 당사자 관련자 제척, 회피제도를 두고 있으며, 조사 시 녹음 가능, 피해자 대리인 선임 가능, 의결정족수를 2/3 찬성에서 과반수 찬성으로 완화하였다고 한다.

## 2) 공공기관

### 가) 사업장 및 응답자 개요

공공기관 면접사업장은 4곳이다. E는 공직유관단체로서 전국에 걸쳐 사업장이 있으며 종사자 만 명 이상 대기업으로 금융업 등을 운영하고 있다. 직원의 2/3가 조직된 유력 노동조합이 있고 여성비율도 적지 않다. 본사의 전체 성희롱 업무를 총괄하는 부서 담당자를 인터뷰했다. F는 지자체 시설관리 공단으로서 직원은 200명 정도이고 창단 이후 역사가 비교적 짧고 직원 평균 나이가 젊고 남녀비율도 비슷하다. G는 정부출연연구기관으로서 직원 규모 100인 미만이며 구성원의 학력수준이 높고 여성비율이 높고 노동조합이 있으며 비정규직이 많다. F, G 두 곳은 성희롱 담당자는 아니지만 실질적으로 사건처리를 담당했던 관리자를 인터뷰하였다. H는 전국단위 소산별노동조합으로서 공직유관단체의 노동조합이며, 이 조합의 여성국장을 인터뷰하였다.

### 나) 성희롱 예방 처리 시스템 및 현황

사업장 세 곳은 모두 공공기관이기 때문에 「양성평등기본법」과 여성가족부의 감독에 따른 규정과 담당자 등 제도가 마련되어 있다. 그러나 실질적으로 담당부서 내지 기구가 규정에 따라 일상적인 예방업무를 총괄하며 제도가 작동하고 있다고 판단되는 곳은 E뿐이었다. 나머지 두 곳은 면접 결과, 규정에 따라 담당부서가 일상적인 성희롱 예방업무를 포함하여 성희롱 문제를 담당한다기보다는 사건이 발생하자 규정 및 조직 원리에 따라 관련 부서 내지 관련자가 처리하였다. 즉 처리가 시스템적이지 않고 임의적이다.

#### (1) 규정

E의 경우 성희롱 관련 규정이 별도로 존재하지 않고 담당자가 만든 성희롱 예방업무 매뉴얼이 지침의 역할을 대신한다. 매뉴얼의 내용이 상당히 구체적이고 내실 있으며 담당자 본인이 스스로 학습, 연구하여 제작하였기 때문에 깊이 숙지하고 있었다.

이 매뉴얼은 ‘성적 언동’에 ‘성적으로 적대적인 환경’을 포함하고, 성희롱의 유

형에 ‘여성비하적인 표현, 특정 성별을 구별, 배제, 제한, 소외시키는 행위’ 등 젠더 차별이나 젠더 괴롭힘적인 사항까지 포함하고 있다. 인적 적용범위로는 직원 간 성희롱뿐 아니라 직원과 외부인 사이의 성희롱도 업무 대상으로 포함하고 있다.

F의 경우 별도 규정은 없고 정부의 지침(가이드)을 준용한다고 한다.

G의 경우에는 면접대상자가 규정의 존재를 알지 못했으나 사건처리 시 조사 위원회를 구성한 것으로 보아 행정팀이 잠자고 있던 규정을 작동시킨 것으로 보인다. 규정 내용을 교육 홍보하지 않으므로 성희롱 발생 시 누구에게 고충을 상담하고 처리하면 되는지 직원들이 알지 못할 것이고 실제 사건이 발생해도 담당자에게 신고된 것은 없었다.

H는 단체협약 모범안에 성차별, 성희롱 문제 해결을 담당하는 위원회 기구를 설치하도록 하고 있고, 행위자 징계조치, 인사위원회에 여성조합원 대표 참여를 규정하고 있다. 또한 가해자-피해자가 같은 공간에 있다는 것 자체만으로도 괴로운 상황이기 때문에 당사자들을 분리하는 것이 매우 중요한 것으로 판단하여 단체협약에 추가하는 추세라고 하였다.

## (2) 담당부서/기구

E는 인사부서에서 성희롱 업무담당자를 두고 업무를 총괄한다. 그러나 인사부서 내 업무분장에 따라 순환보직으로 약 2년간 담당하고, 이 업무를 담당하는 데 있어 전문성 등 요건이나 업무배치의 원칙이 없다. 다만 담당자가 다른 성희롱 고충상담원들과 함께 전문교육기관에서 교육을 이수하고 성희롱 업무를 자신의 주요업무로서 다루고 있는 것으로 보였다. 이와 같이 담당자의 전문성을 담보할 제도적 여건이 없음에도 제도가 어느 정도 작동하는 이유는 정부의 감독을 받는 공직유관단체이며 유력한 노동조합이 있기 때문인 것으로 판단된다. 다른 기관은 노동조합이 없거나 있어도 힘이 약했다.

전국 사업장에 평균 한 사업장 당 2명씩 전체 수십 명의 성희롱 고충상담원을 두고 있으며, 이들에 대한 교육도 실제로 이루어지고 있다. 상담원은 대개 차장급이 담당하고 있다. 규정의 내용과 실제 제도 운영 사례를 들어보면 이 회사는 관리자(각 사업장 책임자)의 역할과 책임을 중요하게 부여하고 매뉴얼에 명시하고 있다. 성희롱 고충상담원 등 공식창구가 있지만 회사 규모가 워낙 크기 때문에 이들이 다 담당하지 못한다는 현실적인 판단 하에 관리자의 역할을 현실적으

로 설계한 것으로 보인다(관리자 역할에 대한 자세한 내용은 아래 ‘(6) 2차 피해 관련 규정, 피해자 보호 및 가해자 조치 규정’ 항목에서 구체적으로 살펴본다).

F의 경우 성희롱 고충담당자가 2명 있는데 일반직 5급 남성 지원팀 직원과 업무직 8급 여성 노사협의회 노측위원이다. 노동조합 등 노사협의회 외에 다른 근로자 조직은 없다. 성희롱 문제만의 별도의 절차는 없고 다른 고충해결과 같이 문제가 생기면 감사가 조사를 하고 사내규정에 따라 징계 등 조치를 취한다.

### (3) 성희롱 예방교육

E는 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육을 상반기 1년에 두 번씩 전 직원을 대상으로 실시하고 있고, 상반기는 사업소별 집합교육, 하반기에는 사이버교육을 하고 있다.

F는 성희롱예방 교육은 1년에 4번 정도 행하고 있다. G는 성희롱 예방교육을 하고 있으나 형식적이며 오히려 가정폭력, 성매매, 성폭력 예방교육까지 해야 해서 성희롱교육만 할 때도 1시간, 네 가지 교육도 1시간 하므로 조직 내에서 정말 필요하다고 생각하는 성희롱 교육은 시간이 더 줄어들었다고 답하였다. 그러므로 직원들에게 제도를 홍보하고 문제를 제기하도록 독려하고 있지 않은 것으로 드러났다.

H 노동조합의 사업장은 대부분 사이버 교육만 하고 있으며 예전에는 회식 자리에서 TV를 보고 사인하거나, 전산부, 총무부 담당자가 와서 자료를 들고 죽 읽어 주는 것으로 끝나기도 하였는데, 그러다보니 성희롱이 희화화 되는 등 제대로 된 교육이 이루어지지 않았다. 여성간부 모임에서 이러한 형식적 교육에 대한 문제가 공유되어 노동조합에서 전문강사를 초빙하도록 요구하고 있다. 사실 이런 교육이 확실히 효과가 있다고 한다. 특히 사건이 발생한 사업장인 경우에는 무조건 강의로 예방교육을 하도록 노동조합이 사측에 요구하고 있다.

### (4) 처리 절차 및 조치 기준

E의 처리 절차는 상담, 조사, 조치의 과정을 거치는데 상담은 성희롱 고충상담원이 담당하고, 조사는 준법지원부의 검사역이 담당하며 사실상 거의 대부분 노동조합과 합동조사하고, 인사위원회에서 인사조치를 결정하도록 되어 있다. 성

희롱 여부 판단은 준법지원부가 조사와 함께 하는데 준법지원부 내부 협의체에서 결정한다.

조직의 2/3 정도가 가입하고 있는 노동조합이 있으며 시스템적으로 절차에 개입되어 있지는 않으나 준법감시인이 조사를 나갈 때 항상 노동조합이 동행하는 등 실제로 개입하고 있다고 한다. 회사가 성희롱 예방업무를 비교적 내실 있게 할 수 있는 이유가 응답자의 뉘앙스로 볼 때(“노조가 있는데 그렇게는 안 돼죠.”) 노동조합의 존재 때문이기도 한 것으로 파악되며, 여직원회의도 있다.

인사조치는 중징계조치와 인사발령(근무지 이동)이 명시되어 있고 성희롱행위는 중징계 대상이라는 것이 강조되어 있다. 실제로 조사 후 성희롱으로 판단되면 예외 없이 중징계조치한다고 한다.

F와 G의 경우 규정에 따라 담당기구가 맡아 처리한다기보다 기관장을 비롯한 관리자들이 회사의 문제를 해결한다는 차원에서 과두제적인 의사결정에 따라 처리하는 방식이었다. 두 사업장 모두 성희롱 문제가 발생하였을 때 피해자가 고충의 일종으로서 상사 등 관리자에게 상담을 하고 그것이 성희롱 문제로 구분될 때 조사에 착수한다. 공공기관이고 규모가 작기 때문에 최초 상담을 받은 일개 상사가 은폐 내지 축소하지는 않는다고 한다(“우리 조직은 누구 하나가 독단적으로 처리하지는 않아요. 옆에 있는 동료 관리자들에게 물어보고 해서 ...”).

F의 경우 일반 비리조사와 같이 감사부서에서 조사하고 조사 결과 성희롱으로 결정되지는 않았지만 행위자에게 문제가 있으면 인사이동과 징계조치를 하였다. 성희롱 여부 판단과 조치는 피해자의 요구 등을 감안하여 일반징계규정에 따라 결정하였다. G의 경우 여성가족부 지침에 맞게 외부 전문가 등을 포함한 조사위원회를 꾸려 조사하고 징계위원회를 통해 징계해고하였다.

이 두 사업장의 경우 규정과 담당자가 활성화되어 있지 않으며 당연히 일상적인 예방활동이나 성희롱 고충상담이 이루어지지 않고 있다. 다만 공공기관이고 형식적이거나 규정과 정부의 감독이 있기 때문에 관리자와 구성원이 성희롱 문제에 대한 인식이 어느 정도 있었고 F, G의 경우 담당자가 성희롱에 대한 인식이 있었기 때문에 은폐되지 않았을 뿐이지 만약 이 두 응답자들이 조사담당자가 아니었다면 성희롱 사건은 얼마든지 묻힐 수 있는 조건이라고 생각한다.

## (5) 성희롱 사건 발생 및 처리 현황

E회사의 면접대상자는 성희롱 예방시스템, 교육, 조치가 대체로 잘 되어 있다고 자평한다.

피해자들이 성희롱 고충상담원에게 상담하기보다는 노동조합이나 준법지원부로 신고하는 경우가 많고, 1년에 4, 5건 정도가 신고되었고, 모두 중징계, 인사조치로 처리되었다. 성희롱으로 판정될 시 무조건 중징계(감봉 이상)한다고 한다.

공식적인 신고가 너무 적는데 구성원들이 문제제기에 어려움을 느끼는 것이 아닌지 질문하자 응답자는 회사는 매뉴얼과 교육을 통해 피해자가 상의한 직원들이 직접 신고하거나 신고하도록 조언하도록 되어 있고 관리자에게도 그러한 책임을 지우고 있는 등 신고를 장려하고 있다고 답하였다. 또한 조직문화가 문제제기를 못하는 분위기는 절대 아니라고 강조하였다. “요즘 직원들은 똑부러져요. 문제제기를 못한다고 생각하지는 않습니다. 다만 조직문화가 온정주의도 있고 해서 어떤 부분은 그냥 간단하게 사과 받고 자체적으로 해결할 수 있는 부분이 있어요. 워낙 제도가 잘 되어 있어서 이것이 진짜 큰 죄라는 걸 다 알기 때문에 어떻게든 (공식신고 전에) 해결하려고 하는 노력들이 있어요.”라고 하였다. 이것을 반대로 해석하면 피해자는 강한 징계규정이나 온정주의의 압박으로 인해 행위자를 용서하고 싶지 않는데 용서를 해야만 하는 문화가 아닌지, 그것이 진짜 용서가 되려면 신고까지 하지 않더라도 부서 내에서라도 시비를 가리고 잘못에 대한 인정의 과정이 있어야 할 텐데 그런 것이 이루어지는지 질문하였다. 응답자는 같은 팀 내 직원이 언어로 성희롱을 하였는데 피해자가 사과를 요구하자 바로 인정하고 사과하였으며 관리자 처분에 따라 가해 직원이 부서 이동하는 것으로 해결된 사례가 있다고 하였다. 부서이동은 공식적인 인사조치는 아니고 정기 인사시즌에 맞추어 부서장이 그렇게 처리한 것이다. “무조건 중징계라는 걸 알고 있으니까 원만하게 끝내길 바란다.” 요약하면 피해자는 강한 가해자에 대한 징계 규정과 교육 때문에 문제제기를 할 수 있고, 문제제기 즉시 가해자가 인정하고 사과하며, 부서장은 적절하고 신속한 인사이동 및 관리를 하는 문화가 있다는 것이다. 이는 시스템이 잘 되어 있고 실제 조치가 엄격하고(성희롱 결정되면 중징계) 피해자/행위자 및 관리자의 태도와 역할에 대한 교육이 잘 이루어져 있기에 가능한 것으로 보인다.

실제 조치는 신고 즉시 행위자를 격리조치하고 조사 후 성희롱으로 판단되면

징계위원회에서 감봉 이상 중징계하고 가해자를 인사이동 시킨다. 격리조치는 조사 개시 즉시 가해자에게 휴가를 가도록 권하는데 명령은 아니지만 대개 응한다고 한다.

F는 회사규모가 크지 않고 창단된 지 10년 정도 밖에 되지 않아 직원들의 나이와 입사시기가 유사하여 문화적, 세대적 차이가 별로 없어서인지 공식, 비공식적 성희롱 사건 발생이 거의 없는 것으로 알고 있다고 하였고 다만 최근 한 사례가 있었다. 정규직원이 인턴을 자주 불러내어 산보가자, 저녁에 만나자, 술 사줄 테니 나와라, 이런 식으로 계속 추근댄 사건인데, 이 인턴이 상사에게 고충을 호소하였고 성희롱으로 판단한 상사가 본사에 보고하여 감사부서에서 조사한 후 근무시간 이탈, 현업직원 무시, “내가 너에 대한 평가를 나쁘게 주겠다.”고 말한 것에 대해 권한남용 등으로 하여 정직 징계 처분하였다. 면접대상자가 이 조사를 담당하고 비위행위 평가를 하였는데 인사위원들 중 과하다는 의견도 있었으나 회사는 이러한 행위에 대해 엄격한 선례를 만들고자 하여 중징계 처분하였다. 이 사건이 처리된 방식은 성희롱 사건으로서 공식적인 신고접수시스템이 작동한 것이 아니라 하나의 고충으로서 상사에게 접수가 되었고 상사와 관리자들의 판단에 의해 조사 및 조치가 시행된 것이다.

G사업장의 경우 사건처리 경험이 거의 없으나 최근 불거진 처리 사건을 보면 성희롱은 암암리에 자주 발생하고 있었던 것으로 보인다. 처리된 사건도 피해자가 문제해결을 원하여 담당기구에 신고한 것이 아니라 퇴사 직전 상사에게 가해자에 대해 경고하기 위해 제보한 것이었다. 연구직 남성 A가 연구직 여성 수 명에 대해 업무시간 중 일을 핑계로 자신의 사무실로 불러 강제로 신체 일부를 만지는 등 강제추행을 여러 차례 하였다. 피해자들은 모두 회사의 공식창구에 신고하지 않고 그만두거나 곧 그만둘 상태였고 신고하지 않은 이유는 쌍방이 서로 호감을 가지고 친해지는 과정으로 보일 수 있는 대화와 행동들이 있었고 A가 그런 식으로 가장하여 접근하였기 때문에 성폭력의 피해자로 보이지 않고 오히려 “너희 둘이 사귀는 것 아니냐”는 오해나 비난을 받을 수 있다고 생각하였기 때문인 것으로 파악하였다. 결국 이러한 것은 성희롱 인식이 낮은 조직문화와 피해자들의 회사 제도에 대한 불신 때문인 것이다. 상사는 담당자가 아니지만 문제를 심각하게 받아들여 기관 수뇌부와 의논하여 (아마도 규정에 따라) 조사위원회를 꾸려 조사 후 징계위원회를 거쳐 징계하고 하였고 이후 가해자가 부당해고 구제신

청을 하였고 복직하지 않고 취하하는 것으로 합의 종결하였다. 그러나 이 과정에서 조사자 개인인 G응답자는 엄청난 압박감에 시달렸다고 토로하였다(이에 대해서는 아래 다)항에서 자세히 다룬다).

H노동조합 조합원들은 우선 본인에게 직접 문제가 발생하지 않는 한 성희롱 문제 해결에 대한 단체협약 내용을 잘 모르며, 실제 조사해 보니, 성희롱 발생 시 가장 먼저 도움을 청하는 대상은 가까운 직원이나 여성 상사이지 노동조합이 아니었다. 현장에서 문제가 종종 생기는데 노동조합 단위에 따라 피해자 지원을 잘 하는 곳도 있고 능력이 없는 노동조합의 경우 많은 경우 그냥 묻히기도 한다고 한다. 잘 처리된 사례는 계약직 노동자가 회식 이후 택시에서 성추행을 당했는데 노동조합에 접수되어 담당 여성간부가 문제를 잘 정리하고, 회사에 조치와 재발방지대책을 요구하여, 회사가 징계와 재발방지교육을 진행하였다. 그 과정에서 남성 간부들의 반대가 있었으나 담당여성간부가 끈끈이 회사와 공식적인 문서를 주고받으면서 피해자를 지원하여 사건을 제대로 처리하였다.

이와 같이 노동조합 내부에도 성희롱 인식이 낮은 간부들이 있다. 다른 한 사례도 간부까지 했던 조합원이 계단 밑에서 여성들 동영상 촬영을 한 경우였다. 심지어 이것이 처음 있는 일이 아니었는데 처음 일어났을 때 노동조합이 경고만 하고 끝냈었다. 특히 이 지역은 “아이고, 그래도 먹고 살아야하는데 어떻게 해고 시키냐”라고 하는 정서가 매우 강력하였다. 본조에서는 분회에 해고, 재발방지대책, 예방교육 등 제대로 처리할 것을 지도지침문서로 내려 보낸 상태이나 사측에 제대로 요구도 못하고 사측도 미온적인 상태라고 한다.

이렇게 노동조합 차원에서도 제대로 대응하지 못하는 이유는 우선 노동조합조차도 성희롱에 대한 인식이 매우 낮아 이것을 성희롱이라고 인식하는 것도 어려운 상태이다. 또한 피해 당사자는 물론 여성간부들조차도 사건이 드러나는 순간 자기 사업장에 타격이 생긴다고 생각하여 사건을 공식화하는 것 자체를 두려워하고 쉬쉬하는 분위기라고 한다. 조직이 공직유관단체이어서인지 조직과 본인을 동일시하고, 이런 추문이 생기는 것 자체를 감추려고 하고, 가해자에 대해 측은해하는 분위기가 있고 이는 지역일수록 더 심하다고 한다. 지역별로, 여성간부나 담당자들의 고민이나 역량에 따라 사건처리 양상의 편차가 매우 크다. 한편 노동조합간부들 중 남성 비중이 높고 여성들이 노동조합활동을 적극적으로 하지 못하고 있는 상황도 이러한 상태를 만드는 것에 일조한다.

## (6) 2차 피해 관련 규정, 피해자 보호 및 가해자 조치 규정

규정 관련해서는 E사업장과 H의 단체협약안 정도가 유의미하였다.

업무매뉴얼에 피해자 보호와 가해자조치 규정들이 비교적 상세하게 명시되어 있고 특별히 2차 피해에 대한 언급과 규정이 여러 차례 있다. ‘상하관계의 성희롱에서 특히 2차 피해 방지에 주안점을 두어야 한다.’고 규정하고 있고, 관리자와 목격자, 주변인의 역할을 규정하고 있는데, 2차 피해의 많은 부분이 조직 내 구성원과 관리자의 잘못된 인식 및 대처에서 나온다는 점에서 이러한 규정 내용과 형식은 매우 유의미하다.

가해자 조치는 조사 시 개인휴가 권유 등으로 피해자와 격리, 성희롱 확정 시 감봉 이상 중징계조치 및 근무지 이동 조치, ‘가해자가 피해자를 비난하거나 문란한 대상으로 만드는 행위’의 금지를 규정하고 있다. 또한 가해자가 하는 잘못된 행위의 유형으로 ‘상대방이 지나치게 예민하다고 비난하는 행위, 상대방이 자신을 모함하는 것이라고 반격하는 행위’를 명시하고 있다. 특히 가해자의 근무지 이동은 일반적으로 성희롱 피해자가 가장 바라는 조치 중 하나인데 인사조치 이후 가해자가 금방 원상복귀하는 경우 피해자가 매우 고통스러워하는데 이런 경우가 있는지에 대해 응답자는 본 사업장은 다시 근무하도록 하는 경우는 절대 없을 것이라고 하였다. 이는 대규모 기업이기 때문에 가능한 부분이라고 하였다.

이 회사의 규정 중에서 특히 유의미한 것은 관리자의 역할 및 책임부여이다. 실제 2차 피해가 관리자나 관리되지 않은 가해자의 행동으로부터 비롯되는 경우가 많은 현실에 비추어 볼 때 이는 2차 피해 예방에 있어 매우 핵심적인 부분이다. 회사 매뉴얼 상 관리자는 부하직원인 피해자 상담, 정확한 사건 내용 기록, 피해자에게 회사 공식 처리절차 안내, 피해자가 공식절차를 원치 않을 경우 가해자의 인정과 사과 등 피해자가 원하는 방식으로 중재를 한다. 특히 2차 피해 예방으로 볼 수 있는 부분은 관리자의 조치로서 공식절차진행시 즉각 가해자에게 개인휴가를 명하거나 대기발령 요청 등으로 피해자와 가해자를 격리조치하고, 사건처리 이후 2차 피해나 불이익이 없는지 관찰하고 직원교육을 하는 등 재발 방지 노력을 하도록 되어 있다. 또한 관리자가 하지 말아야 할 행동의 예로 피해자와 가해자를 대질심문하여 관리자 입장에서 중재하려고 시도하는 행위, 조사 기간 동안 가해자 격리조치를 하지 않아 2차 피해에 노출시키는 행위, 가해자를 두둔하거나 피해자를 비난하는 행위를 명시하고 있다. 관리자와 담당자의 비밀

유지 의무는 기본적으로 명시되어 있다. 매뉴얼은 관리자가 규정의 적절한 조치를 취하지 않으면 행위자에 준하여 징계한다고 강조하고 있고 실제로 관리자가 적절한 조치를 취하지 않아 행위자에 준하여 중징계를 받은 사례가 있다고 하였다.

또한 목격자 및 주변인 등 제3자에 대해서도 비밀유지 의무, 피해자의 의사에 반하여 사건을 알리거나 소문을 퍼뜨리는 행위 금지, 피해자가 원하지 않는 행위자와의 합의 중용, 행위자의 접촉 시도 등은 2차 피해를 야기할 우려가 있음을 명시하고 있다.

또한 상급자와 하급자 사이의 성희롱의 경우 신분상 상하관계에 의해 2차 피해 양산 가능성이 있으므로 사건 해결 시 2차 피해 방지를 강조하고 있고, 신고 이후 가해자가 피해자를 비난하고 평판을 떨어뜨리는 이야기를 하는 경우에 대해 유의하도록 하고 있다.

H노동조합 단체협약 모범안에는 가해자 조치의 공정성을 위해 인사위원회에 여성조합원을 참여하도록 하고 있고, 신속한 조치를 규정한다. 또한 사건 접수 즉시 피해자에 대한 유급보호휴가나 가해자에 대한 격리조치, 비밀유지, 피해자와 증인에 대한 가해자 보복으로부터의 보호, 회사의 피해자에 대한 배상책임, 고객 등 업무관련자의 성희롱에 대하여 피해자 근무장소 변경 등 조치 의무를 규정하고 있다. 특히 2차 성폭력 가해에 대해 ‘사건 이후 가해자가 피해자와의 접촉을 시도하거나 제3자에 의해 피해자를 음해하는 등 부당한 피해를 주는 행위’로 규정하고 이에 대해 징계할 것을 규정하고 있다.

#### 다) 사례를 통한 2차 피해 및 성희롱 문제 해결의 시사점

G는 사건처리 경험을 통해 사건을 원칙적으로 제대로 처리할 수 없게 만드는 수 많은 방해와 장벽을 만났고 이를 통해 시사점을 도출하였다. 제보된 사건에 대해 막상 공식조사에 착수하자 피해자들은 모두 나서지 않으려 하였고, 가해자는 혐의를 전면 부인하였으며, 기관 당국은 조사위원회에 권한이 없는 자를 세우려고 하거나 공식적 처분으로 하지 말고 ‘조용히 원만하게’ 해결하기를 중용하였고, 관리자들은 ‘가해자의 행위가 이해가 간다, 피해자가 특정되지 않았으니 처리가 어렵지 않느냐며 가해자를 감쌌다. 그러나 그때마다 조사위원회는 다수의 피해자의 일관된 진술로 성희롱 사실이 있었음을 인정할 수 있고 행위자가 사무

실에서 직원 다수를 강제추행하였다는 점에서 가해자가 이 조직과 조직구성원에게 미친 해악이 심각하며 실제 성희롱 재발방지를 위해 제대로 된 조사 및 조치의 선례를 만들어야 한다는 점을 설득하여 징계해고할 수 있었다.

이러한 어려움에도 불구하고 해고라는 중징계조치가 가능했던 이유는 사건정보를 받은 상사가 이를 심각한 성희롱 행위로 인식할 수 있는 자였던 점, 공공기관이기 때문에 여성가족부 지침에 따라 외부 전문가 등을 포함한 조사위원회를 꾸릴 수 있었던 점, 갖은 방해에도 불구하고 징계위원회 이전 단계에서 가해자 구하기가 무산된 이상 징계위원회에서 대세에 반하는 결정을 함으로써 책임을 져야 하는 상황을 만들지 않으려는 조직문화인 점, 징계위원회 등에서 노동조합이 성희롱 행위자에 대한 강한 징계를 요구한 점이다.

해고 처분 후 가해자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고 피해자가 나서지 않아 판정을 받지 않고 해고는 취소하고 가해자가 재계약 거부를 받아들여 퇴사하는 것으로 화해종결하였다. 이 과정에서도 G응답자는 조사위원회 위원으로서 조사로 자신의 역할은 끝난 것이고 징계는 사규에 따라 징계위원회에서 결정한 것인데 이에 대해 회사가 가해자의 부당해고 구제신청 사건에서 절대로 지면 안 된다고 조사자를 압박하여 힘들었다고 한다. 회사는 회사의 규칙과 원칙에 의해 정당한 절차를 거쳐 징계한 것이고 그것이 과하다는 법의 판단이 나오면 복직시키고 다른 징계를 하면 되는 것인데 이를 마치 이해관계가 얽힌 싸움처럼 받아들이고 조사자 개인에게 부담을 지우려고 하는 문화는 문제라는 것이다. 또한 화해로 종결된 것에 대해 조직 구성원 일부는 근거도 없이 생사람을 잡았다는 식으로 조사자를 모함하기도 하였다고 한다.

응답자는 연구자로서 성희롱 문제를 다룬 적이 있으나 사건 이전까지 이 문제를 매우 관념적으로만 이해하고 있었고 성희롱 문제는 생각했던 것과 전혀 다른 것임을 깨달았다고 하였다. 현행 성희롱 예방 법제는 사내에서 자율적으로 처리할 것을 전제하고 있으나 직접 처리해 본 경험으로는 성희롱 문제를 사내에서 제대로 처리한다는 것 자체가 거의 불가능에 가깝다고 평가하였다. 응답자가 생각하는 성희롱제도와 처리 실제의 문제점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 법률상 사업주의 의무로 되어 있는 성희롱 예방교육과 처리제도는 매우 형식적이어서 작동하지 않는다. 이 사건의 피해자들은 회사의 제도를 신뢰하지 않았기 때문에 아예 신고를 하지 않았고 우연한 기회에 공식화되었을 뿐이다.

둘째, 구성원들 특히 관리자들의 성희롱 인식은 놀라울 정도로 문제가 많았다. 몇몇 관리자들은 남녀 가릴 것 없이 가해자와 별다른 이해관계가 없음에도 불구하고 적극적으로 가해자를 두둔하고 여러 가지 방법으로 조사와 조치를 방해하였다. 이들이 이렇게 행동하는 이유는 생각컨대 성희롱에 대해 너무 관대하기 때문이다. 가해자 남성의 신체적 반응을 이해할 수 있다는 등의 어처구니 없는 옹호 발언까지 있었던 것을 보면 ‘성희롱은 별 일이 아니다, 이해할 수 있는 일이다, 성희롱은 금지되는 행위가 아니다’라고 생각하는 사람들이 아직도 매우 많다는 것을 알 수 있다.

셋째, 피해자들이 자신의 피해사실을 절대로 비밀로 하기를 원했기 때문에 공식신고 방식을 택하지 않았고 익명으로 제보함으로써 회사가 문제를 처리하는데 매우 어려움을 겪었다. 회사가 (사실은 조사자와 몇몇 성희롱 문제 척결의 의지를 가졌던 관련자들이) 익명으로 조사하여 징계확정까지 시켰지만 우려했던 대로 노동위원회에서 피해자가 익명인 것에 대해 사실관계 확정과 판정을 곤란해 하였고 결국 화해로 마무리된 경과에 비추어 보면, 피해자의 피해사실을 드러내고 싶지 않은 마음과 회사의 ‘성희롱 문제 해결’ 사이에는 큰 간극이 있어 보인다. 응답자는 피해자가 공식신고도 하지 않고 사내 조사와 노동위원회 등 외부 분쟁 시 실명 진술 거부 등 협조하지도 않으면서 “나를 어떠한 형태로든 절대로 등장시키지 말라”고 하면서 가해자에게 생존권을 박탈하는 해고를 해달라고 요구하는 태도에 대해 비판적인 견해를 보였다. 피해자가 피해사실을 드러내고 싶지 않은 마음은 이해하지만 최대한 신원비밀 보장을 전제로 회사에서 이 문제를 처리할 수 있도록 최소한의 협조는 해주어야 할 구성원으로서의 의무도 있다는 것이다. 성희롱 문제는 법제도로 해결이 되는 것이 아닌데 피해자 본인이 성숙한 인격체로서 피해구제를 위한 행동은 하나도 하지 않으면서 법제도에 의해 회사가 알아서 다 해달라고 하는 태도는 피해자구제와 성희롱근절에 도움이 되지 않는다. 그러나 한편으로 생각하면 피해자가 조직 내 누구든지 이 사건을 약점 삼아 자기를 이용하거나 공격할 수 있다고 생각하거나 혹은 사건이 피해자 생각과 관계없이 진화하는 것에 대한 두려워하는 것은 매우 타당한 우려이다. 무한경쟁 시대, 누구든지 꼬투리 잡아 끌어내리려는 무서운 조직문화, 아무도 믿지 못하고 도와주지 않는 불신의 시대, 연대가 해체된 상황이다. 진술을 부탁하면 그냥 부담스러워서 못하겠다고 하면 될 것을 내가 진술을 해야 할 의무가 있느냐는 등

온갖 이유로 도와달라는 사람에게 화를 내며 거절한다. 모두들 누군가 나를 이용하거나 나에게 불이익을 주는 게 아닌가 의심하며 발톱을 세우고 누구도 도와주지 않는 시대가 되었다.

넷째, 담당자가 문제를 처리할 수 있는 실제의 권한과 영향력이 있는 자가 아니었다면 이 사건은 행위자 퇴사조치로 해결되지 못하고 흐지부지되었을 것이다. 원래 여성가족부 지침에 따른 조사위원회 규정이 있으나 실제 인사, 조사, 징계에 대한 권한이 없는 자가 담당하도록 되어 있었기 때문에 문제를 해결하기 위해서는 규정과 달리 실질적 권한이 있는 자가 담당해야 한다는 생각으로 응답자가 관리자 회의를 소집하는 등 임의적인 방법을 사용하여 본인과 외부 전문가를 포함한 조사위원회를 꾸렸던 것이다. 한편 행위자는 근속 1년 미만의 직원이었음에도 불구하고 행위자와 별다른 이해관계도 없는 관리자들이 행위자를 변호하고 고위직에서도 문제를 ‘조용히’ 해결하고자 하였던 압력이 존재하였다. 다행히 조사담당자 등 성희롱 문제 해결에 의지가 있는 구성원들이 사건처리를 주도하면서 행위자를 징계조치 하였지만 조사자가 별다른 권한이 없는 자이고 행위자가 고위관리자였다면 문제해결은 거의 불가능하였다. 가해자인 고위관리자와 그를 변호하는 세력들에 대해 일개 성희롱 담당자 또는 조사자가 이를 해결할 수는 없다.

다섯째, 담당자에 대한 부당한 압력이 있었다. 처리담당자로서 가해자와 그 변호세력으로부터의 적대적인 태도, 방해, 횡난, 회사로부터 ‘그냥 원만하게’ 처리하라는 압박, 가해자의 회사를 상대로 한 소송에 대해 꼭 이겨야 한다는 압박을 받았고, 피해자로부터는 어떠한 협조도 받지 못하였다. 이번 사건은 어쩌다보니 나서게 되어 잘 해결된 편이지만 성희롱 사건이 이런 것이라는 것을 알고는 다시 나서서하기는 어려울 것이라고 하였다.

응답자는 피해자 모두가 이미 퇴사한 사건이기 때문에 피해자 만족도 여부는 알 수 없지만 피해자 요구 없이도 행위자에 대한 정당한 징계를 관철해 내어 성희롱 처리의 선례를 남긴 것을 매우 다행스러운 점이라고 하면서도 다시는 이런 일을 맡지 않을 것 같다고 하였다.

#### 라) 2차 피해의 개념, 원인 및 해결방안

E의 경우 제시된 2차 피해 유형에 대하여 다음과 같이 의견을 제시하였다. 주

변에 성희롱 사실을 말했을 때 공감이나 지지를 받지 못하고 의심을 받거나 또는 그냥 넘어가라는 조언을 받는 경우가 많다. E회사는 지침에 조직구성원의 이러한 행동이 잘못된 것임을 명시하고 이를 교육하기 때문에 조직구성원들은 성희롱 발생 시 문제제기를 하도록 독려된다고 하였다. 피해자가 문제제기 시 오히려 가해자나 조직구성원으로부터 비난이나 모함을 받는 경우에 대해서는 이 또한 지양해야 하는 행위로 명시되어 있고 가해자의 이러한 행동을 방지하기 위해 행위자로 지목된 자를 즉각 격리조치하고 있다. 회사가 사건처리를 방치하는 경우는 노동조합의 존재로 인해 있을 수 없다고 하였다. 성희롱행위에 대해 불륜이나 연애라고 일축하는 경우에 대해서는 E사업장은 성희롱 여부 판단을 준법지원부에서 하고 있고 준법지원부의 성희롱 전문성을 담보할 제도나 교육이 없기 때문에 이런 문제가 발생할 여지가 있으며 보완해야 한다고 하였다. 피해자에 대해 불이익주우 암시, 심리적으로 위축시켜 사건을 은폐, 축소하는 경우에 대해서는 관리자가 그렇게 할 가능성이 있기 때문에 관리자 책임을 규정하고 있고 실제로 관리자가 피해자 의사에 반하여 3자 대면을 시키거나 빨리 격리 등 조치해야 하는데 능장 대응하는 등 정해진 조치를 취하지 않은 경우 가해자와 함께 중징계한 사례가 있다고 한다. 비밀유지 의무와 소문내는 행동을 금지하고 있다. 가해자와의 합의중용 등 피해자 의사에 반하는 조치 강요는 금지되는 행위이고 관리자가 이러한 행동을 하였을 때 역시 징계한다. 회사가 가해자를 숨방망이 처벌하는 것도 피해자로서는 매우 억울한 대표적인 경우인데 이 사업장은 성희롱 행위결정시 무조건 중징계함으로써 그러한 우려를 원천차단하고 있다. 피해자의 조력자에 대한 회사 등의 불이익 취급의 우려에 대해서는 E는 회사는 조력자가 많을수록 좋은 것이며 가해자가 그러한 행동을 할 것을 우려하여 가해자 격리, 관리자 책임 등을 규정하고 있다.

E응답자는 피해자 보호의 가장 중요한 부분이 피해자의 신원 및 사건을 비밀유지하고 소문이 나는 것을 막는 것이라고 하였다. 조사를 하는 경우 소문이 세어나가는 것을 완벽히 막을 수 없는 것이 사실이나 최대한 비밀리에 조사를 할 수 있고, 피해자 신고 없이도 제3자의 신고나 인지에 의해서도 조사할 수 있다고 하였다. 또한 처리된 사례에 대해서도 당연히 교육을 통해 전파해야 한다고 하였다. 소문 유포 행위를 막기 위해 매뉴얼 상에 이 행위를 금지하고 있고 이를 방지하기 위한 가장 중요한 방법은 꾸준히 교육하는 것이라고 하였다.

F응답자는 피해자에 대해 불이익처우를 암시하는 등의 방식으로 피해자를 심리적으로 위축시켜 사건을 축소, 은폐하려는 행위에 대해, 회사는 현실적으로 이렇게 하고 싶은 동기가 강할 것이라고 하였다. 따라서 법률, 지침 혹은 가이드라인으로 규율한다면 회사가 할 일을 좀 더 명확히 해주는 것이므로 효과가 있을 것이라고 하였다. 또 조사과정에서 피해자에 대해 적대적 태도나 재진술 강요 등으로 피해자를 괴롭히는 경우에 대해서는 이는 담당자가 조사과정에서 어떻게 하는 것이 피해자 보호에 가장 적절한 것인지를 잘 모르기 때문이므로 이에 대한 교육이 필요하다고 하였다. 실제 사건처리 시 피해자가 조사를 받고 여러 가지 부담감으로 너무 울었다는 말을 들었는데, 피해자가 느낄 부담감을 생각하니 조사자가 또 다른 압박감을 느끼게 되는 것이다. 따라서 담당자가 조사할 때 주의해야 할 사항 등 담당자 교육을 위한 조사매뉴얼을 만들어주면 좋겠다고 하였다. 또 피해자가 가장 원하는 것이 가해자와의 분리이므로 피해자와 가해자를 분리해야 한다고 규정하는 것이 필요하다고 하였다. 피해자를 문제유발자, 왕따라고 낙인, 모함 등을 하는 경우에 대해서는 피해자에게 가장 심각한 문제일 것이고 조직 차원에서는 충분히 금지되는 행위로 규율할 수 있는 부분이므로 사규에 금지규정을 만들어야 한다고 하였다. 특히 F응답자는 선의를 가진 조사자나 담당자가 피해자에게 의도치 않은 피해를 입히지 않기 위해 대단히 조심해야 하고, 조심스럽고 헛갈릴 때가 많은 것에 대한 부담감과 교육의 필요성을 강조하였다. 비밀보장과 공식처리의 딜레마에 대해서는 원칙적으로는 신고사건을 공식적으로 처리하되 피해자 보호책을 촘촘히 마련해야 한다고 하였다.

G의 경우 2차 피해가 있었는지에 대해 (피해자가 퇴사한 만큼) 바로 담당자 본인이 피해자라고 답변하였다(“제보를 들었을 때부터 나의 고난이 시작되었죠.”). 응답자는 피해자가 모두 퇴사하고 피해자의 공식적인 구제요구가 없는 상황에서 성희롱 행위자를 원칙대로 처리하기 위해 동분서주하면서 피해자 대신 피해자가 당하는 유형의 비난과 억측들, 불공정한 판단과 압력들을 겪었고 그것에 더하여 담당자가 겪는 압박과 부담도 겪었다. 또한 이 사건의 경우 행위자가 근속 1년 미만자임에도 이러하였는데 만약 10년차 정도 되었다고 한다면 조사담당자인 본인에게 좀 더 직접적인 불이익과 보복이 올 것은 명약관화하다고 하였다. 2차 피해의 정의를 성희롱 행위 그 자체로 인한 피해 내지 불이익이 아니라 그 이후 성희롱 피해를 입었다는 사실 때문에 피해자, 조력자, 진술자, 담당자 등

이 입게 되는 피해 내지 불이익의 총체라고 한다면 상기 사례에서 볼 수 있는 2차 피해는 피해자가 성희롱 문제제기를 하지 못한 것, 담당자에 대한 압박과 부담, 피해자와 담당자에 대한 비난과 안 좋은 소문 등이다. 보다 구체적으로 보면 다음과 같다.

첫째, 피해자들은 피해에 대해 말 한마디 하지 못하고 퇴사한 경우가 대부분이었다. 수명의 피해자 중 몇몇은 공식창구가 아니라 하더라도 주위 사람들에게 이야기하였고 그것이 상사나 기관장의 귀에까지 들어갔으나 아무도 책임지지 않는 상태에서 흐지부지 없는 일이 되어버렸다. 이것이 바로 은폐의 메커니즘이다. 은폐 내지 축소 of 정의에 성희롱 사실을 알게 되었을 때 피해자의 의사에 반하지 않는 이상 사건처리를 하여야 한다고 규정할 필요가 있다. 관리자가 부하직원으로부터 사건을 제보 받고서도 문제를 처리하지 않으면 이후 누군가 공식신고를 하여 그 행위자를 처벌해야 할 때 이전에 제보를 묵살했던 관리자는 묵살했다는 사실을 또 은폐하기 위해 더 노력하게 되어 있다. 따라서 관리자가 어떻게 해야 하는지에 대한 매뉴얼과 교육이 필요하고, 또한 행하지 않았을 때 징계 등이 필요하다.

둘째, 조직 내에서 담당자의 인사적·정치적인 지위를 강화할 수 있어야 한다. 규정에 조사심의를 위하여 외부 전문가를 포함한 위원회를 구성하도록 하고 위원회는 기관장 직속의 권한을 갖도록 하여야 한다. 또한 노동조합이 조직 내에서 조합원의 문제를 해결할 수 있는 구조를 만들어야 한다.

셋째, 성희롱 문제의 공식화 및 활성화가 필요하다. 일반적으로 성희롱 피해자는 그 사실을 자신의 직속상사에게 가장 먼저 이야기한다. 물론 그 관리자들이 가장 커다란 사건은폐의 주체이기도 하지만 그렇기 때문에 더욱 은폐를 하지 못하도록 하는 것은 물론 적극적으로 이 처리 시스템 내의 역할과 권한, 의무를 부여하고 이를 교육함으로써 문제제기를 활성화시키는 것이 필요하다. 성희롱 문제제기를 고충담당자에게로 일원화하는 것이 전문성 있고 관리자에게 말할 때보다 은폐의 가능성이 줄어들 수 있으나, 실제 조직 생리상 문제가 있으면 직속관리자에게 말하는 것이 자연스럽고 관리자가 자신의 부하직원의 문제에 대해 통제하려는 욕구가 있고 큰 회사의 경우 중앙의 성희롱 담당자 혼자 문제를 해결하기 어려우므로 우선 관리자에게 제대로 된 지침을 주고 교육을 하는 것이 훨씬 실효성 있을 것이다.

넷째, 관리자가 사건을 무시, 방치, 은폐하기도 하지만 그보다 심각한 것이 관리자나 구성원의 가해자 비호이다. 관리자 입장에서 가해자를 본인이 선발했다면 가해자의 비위행위가 자신의 책임으로 돌아올까 두려워 이를 덮으려는 생리가 있다. 특히 공공기관의 경우 민간사업장과 비교했을 때 비교적 조직문화가 보수적이고 가해자에 대한 온정주의가 강하다. 실제 사건에서 가해자 온정주의를 가진 사람은 소수인데 그 소수가 의사결정권을 가진 사람들이었다는 것이 문제였다. 따라서 성희롱행위에 대해 합리적인 이유 없이 비호하거나 피해자를 비난하는 행위에 대해 정확한 사인을 주어야 한다. 가해자의 행위를 바로잡지 않고 방치하면 더 큰 사고로 이어지게 되고, 이를 방치하여 문제를 키운 책임은 매우 크다는 사실을 교육해야 한다. 특히 공공기관은 악역을 하려는 사람이 없고 이 사건과 같이 피해자가 익명 뒤에 숨거나 퇴사한 경우 가해자에 대한 온정주의까지 작동하면 사건해결은 거의 불가능하다.

다섯째, 담당자가 여러 사람에게 공격받는 상황이 되는데 이것을 해결할 방법이 마땅치 않다. 실제 사건에서는 조사위원 중 하나인 응답자, 노동조합위원장, 행정팀 직원 세 명의 연대로 해결이 가능하였지 이 중 하나라도 없었으면 해결할 수 없었다. 성희롱 사건은 조직 내 정치의 성격이 강하고 관련자들이 정치적으로 행동하며 성희롱 2차 피해는 조직폭력, 조직의 괴롭힘, 내부고발적 성격이 강하다. 또한 성희롱 문제는 ‘성’ 문제이기 때문에 담당자가 피해자를 대하는 것이 굉장히 어렵고, 피해자 보호가 피해자를 드러내지 않는데에 초점이 맞추어지고, 피해자는 숨고 가해자는 더 부인하는 경향도 있어 오히려 해결이 어려운 점이 있다. 또 성희롱이 아닌 언어폭력 등 괴롭힘의 문제는 어떻게 해결할 것인지의 문제도 있다. 이 또한 회사가 처리해야 하는 문제임에도 불구하고 시스템 안에 들어와 있지 않다. 제도를 괴롭힘 등으로 넓혀서 직장에서 발생하는 다양한 형태의 침해들을 포괄할 수 있어야 한다. 성희롱을 포함하여 직장 내에서 인간의 존엄에 대해 보호하는 시스템이 필요하다. 담당자에게 정치적인 지위를 주기 위해 근로자 대표성 문제가 해결되어야 한다. 연대체가 있으면 극복해 낼 수 있는데 사업장 내에 연대가 없는 게 제일 문제다. 조직 내 연대의 회복이 중요하고 또한 외부적으로라도 연대할 수 있는 뭔가가 있어야 한다.

H노동조합 면접대상자는 2차 피해에 대해 피해자가 피해를 알리고 해결하는 과정에서 주변에서 오히려 피해자가 원인이라고 하거나, 피해자의 문제제기나

요구가 과도하다고 하는 등 피해자를 비난하고 압박하여 사건처리 자체를 힘들게 하여 결국 피해자가 사건처리를 포기하게 되거나, 처리가 제대로 되지 않는 경우 피해자가 결국 회사를 그만두게 되는 경우가 많다고 하였다.

실제 사례로 주변에서 피해자에게 위와 같은 지적을 하고 소문이 돌게 되어 피해자가 중도에 포기해 버리고 그것을 돕는 노동조합 간부들도 힘들어 한 경우, 평소 사람들과 관계가 별로 좋지 않았던 직원이 성희롱 피해를 입었는데 피해자의 편이 아무도 없어 사건처리가 매우 어려웠던 경우, 화장실 몰래 카메라 사건이었는데 회사가 가해자편에 서서 징계조치가 유아무야되자 결국 피해자가 자진 퇴사해 버린 경우 등이 있었다. 이러한 현상의 가장 큰 원인은 성희롱에 관대한 정서, 가해자 온정주의, 피해자 비난, 피해자 유발론이다. 응답자의 말로는 조직 구성원들이 스스로 ‘관대하다’는 것도 알고 그것이 문제의 원인이라는 것도 알고 있는데도 불구하고 달라지지 않는다고 한다.

이를 개선하기 위해서는 전문적이고 효과적인 교육을 하여야 하고 전문강사를 배치하는 것이 중요하다고 하였다. 그래서 요즘은 단체협약에 교육의 방법에 대해서도 명시할 수 있도록 하고 있는 중이다. 또한 성희롱 담당자로서 사건을 접할 때 가장 중요한 피해자 보호 조치는 사건 접수 시부터 마무리될 때까지 피해자에게 휴가를 주어서 가해자로부터 분리하고 쉴 수 있도록 하는 것이라고 하였다. 또한 피해자가 가장 두려워하고 가장 문제적인 것은 소문이다. 특히 지역은 더 심하다. 노동조합은 간부교육 시 소문내는 것도 2차 가해이고 이에 대한 징계가 가능하다는 것을 교육하고 있다.

또한 노동조합 간부 입장에서 정말 어려운 것은 노동조합 내부자가 가해자인 경우이다. 사측이 가해자인 경우 오히려 노동조합 내부자 사건보다 사건처리가 쉽다. 그래서 노동조합 입장에서는 내부를 규율할 수 있는 규정을 만들자고 분위기를 조성해 나가고 있는 수준이다. 사실 내부규정을 만드는 과정 자체가 교육이기도 하고 사건해결능력을 키우는 것이기도 하다.

### 3) 민간기업

#### 가) 사업장 및 응답자 개요

민간기업은 4곳을 인터뷰하였다.

I는 지방에 수개의 대규모 공장을 가지고 제조업을 운영하는 소위 재벌대기업 계열사로 전체 근로자 3,000여명 규모이다. 여성은 10%에 불과하고 노동조합이 있으나 노동조합은 거의 생산직 남성으로 이루어져 있다. 본사 인사부서에서 회사 전체 성희롱 업무를 관장하고 있고 본사의 성희롱 고충담당자이며 이 업무를 한 지 3년 정도 경력의 담당자를 인터뷰했다.

J는 영상물 제작업체로서 직원 200여명 규모이다. 철저하게 맨파워 중심의 사업이어서 경력이 중요하고 팀별 위계가 강하며 팀 내 문제에 관리부서가 끼어들기 어려운 조직문화이다. 신생기업인데 빠르게 성장하고 있고 여성비율이 3~40% 정도로 적지 않기 때문에 성희롱 이슈가 빈번히 발생하고 있으나 아직 성희롱 관련제도가 없는 상태이다. 성희롱 제도를 기안하고 있는 관리부서 과장을 인터뷰하였다.

K는 민간금융기업으로 여성비율이 높고 유력 노동조합이 있다. 본사 인사부서에서 성희롱 업무를 총괄하는 차장을 인터뷰하였다.

L은 금융업 노동조합의 여성간부를 인터뷰하였다. 응답자는 현재 4년째 이 일을 지속하면서 사업장의 성희롱 문제해결에 개입한 경험이 많았다. 여성조합원 비율이 50% 정도이어서 노동조합이 성희롱 문제에 관심이 많고 특히 노동조합 담당자 등이 성희롱 예방강사 양성과정 교육을 이수하는 등 문제해결의 의지가 있고 과반노동조합으로서 회사와의 관계에서 어느 정도 협상력을 가지고 있어 피해근로자 지원을 위해 개입하여 공정한 해결을 이끌어낼 수 있는 현실적인 조건도 갖춘 편이다.

#### 나) 성희롱 예방 처리 시스템 및 현황

세 회사 중 K사업장만 성희롱 규정이 있고 나머지는 없다. K사업장은 제도가 잘 갖추어져 있고 성희롱 문제의 신고 처리도 활성화되어 있는데, 여성비율이 높고 유력 노동조합이 있기 때문인 것으로 파악된다.

##### (1) I사업장

I는 남성 중심 제조업 사업장이고 여성비율이 적으며 노동조합도 거의 남성으로만 이루어져 있어 성희롱에 대한 관심이나 이슈가 거의 없다. 성희롱 관련 규

정이 없고 취업규칙에 성희롱 행위자를 징계한다는 규정이 있을 뿐이다. 성희롱 고충담당자가 별도로 임명되어 있으며 각 사업장마다 한 명씩 전체 10여 명 정도가 있다. 예방교육은 1년에 한 번씩 오프라인, 온라인을 병행한다. 처리절차는 신고, 성희롱 담당자의 조사, 징계위원회의 징계, 조치로 되어 있다. 모든 지침은 기업 총수의 의지에서 나온다. 성희롱이 발생하면 공식화해서 처리하기보다는 행위자를 퇴사시키는 방식으로 처리한다. 법적으로만 따지면 과하다 싶을 정도로 엄격하게 처리한다고 한다. 여성이 10%에 불과하기 때문에 성희롱이 많이 발생하고 피해 여성이 문제제기를 하기 어려울 것이라고 생각하기 쉽지만, 실상은 여성이 적기 때문에 남자들이 오히려 여성과 일하는 것에 대해 일종의 두려움이나 부담감 같은 것을 느껴 굉장히 조심하는 편이고, 그룹 차원에서도 그룹교육에 성희롱 예방교육을 넣을 정도로 성희롱 문제가 윤리경영의 중요한 부분을 차지하고 있기 때문에 큰 문제가 없는 것 같다고 한다. 이런 것이 관행이자 조직문화라고 한다.

제도적으로는 옴부즈맨 제도도 있고 상담원에게 신고, 상담할 수도 있는데 실제로는 상사가 알아서 해결하는 방식이 일반적이다. 관리자에 대한 별도의 교육은 없다. 담당자는 성희롱 업무를 자신의 업무 중 일부이며 일상 업무가 아니라고 생각한다. 성희롱 문제가 있는데 드러나지 않는 것은 아닌지에 대해 요새 여성 직원들이 말을 잘하기 때문에 그런 것은 없을 것이라고 답하였다.

그러나 이러한 처리는 오직 사업주의 의지와 그에 따른 인사팀의 은밀한 처리에 의존하는 임의적인 것이어서 시스템적으로 여성들이 성희롱 문제가 있을 때 제대로 문제제기하고 처리할 수 있을지는 의문이다.

## (2) J사업장

J는 신생성장기업으로서 최근 직원들이 퇴사하면서 성희롱 피해사실을 알림으로써 문제의 심각성을 인지하고 제도 마련을 준비하고 있다. 모든 업무가 팀별로 이루어지고 폐쇄적이어서 성희롱을 포함한 고충이 발생해도 팀 내 문제를 팀 밖으로 발설하기 어렵고 관리부서도 팀 내 문제에 개입하기 어려운 문화인데다가 시스템도 없어 문제가 해결되지 않고 방치되고 있다.

피해자가 피해사실을 동료직원에게 말했는데 소문이 퍼져 관리자가 알고 피해자 의사와 전혀 관계없이 가해자를 불러 전 직원이 들을 수 있도록 공개적으로

질책하였고 결국 피해자의 사내 남자친구가 알게 되어 피해자와 남자친구가 퇴사하는 것으로 끝났다. 이 피해자는 담당자에게 소문만 나고 제대로 해결이 되지 않아 너무 힘들다고 하소연하였다. 담당자 본인을 포함하여 회사내부에 성희롱 문제는 피해자가 원하는 방식으로 처리해야 한다는 기본적인 원칙을 아는 사람이 없었고 관리자가 본인 권한 내에서 자기 식대로 무마하고 넘어가는 방식이었다. 심지어 피해자가 상사에게 상의했더니 ‘넌 조용히 해. 말하지 마. 내가 가해자와 이야기 해볼게. 이야기가 통할거야.’라며 물어버린 경우도 있었다. 회사의 시스템이 이렇다보니 피해자들은 회사에 알려봤자 소문만 나고 본인만 손해라는 생각을 하게 되므로 문제제기를 하지 않고 그냥 조용히 이직하기를 원한다.

관리부서는 성희롱뿐 아니라 전반적인 고충이 해결 가능한 시스템이 있어야 한다고 생각하는데 다른 관리자들은 전반적으로 ‘우리 회사처럼 가족 같은 분위기에서 그런 일이 발생하겠나? 그런 것이 왜 필요하지?’라고 생각하며 자기 부서에 문제가 발생하면 임의대로 해결하고 무마하려고 한다. 담당자로서 이 문제를 바라볼 때 가해자는 정해져 있고, 피해자 역시 대부분 어린 여직원이기 때문에 제도를 통해서 관리자들의 의식을 변화시키고, 직원들을 교육할 수 있도록 해야 한다.

### (3) K사업장

K사업장은 여성비율이 높고 유력 노동조합이 있고 노동조합이 성희롱 문제에 관심이 많고 성희롱 이슈가 있기 때문에 이 문제를 중요하게 다룬다. 성희롱 예방 규정이 별도로 존재하며 인사부서에서 성희롱 업무를 총괄하고 노동조합과 인사팀원 각 1명씩 고충처리위원이 선임되어 있다. 성희롱이 발생하면 피해자는 성희롱 담당자, 인사부서, 노동조합, 고충처리위원 등 다양한 채널을 통해 어려움 없이 신고할 수 있다고 한다. 1년에 한번 온라인 교육을 하고 상반기, 하반기 2번에 걸쳐 각 부서마다 성희롱 예방교육을 실시하며 전년도 발생 성희롱 사례들을 각 색하여 교육한다. 처리절차는 신고접수, 피해자 면담, 피신고인 분리조치, 피해자가 원하는 경우 분리배치 실시, 조사, 인사위원회 의결, 조치로 이루어진다.

성희롱으로 인정되면 무조건 중징계하고 관리자의 경우 직위해제 한다. 특히 사업특성상 고객에 의한 성희롱이 큰 문제인데 고객에 의한 성희롱에 대해 피해근로자 보호 조치를 하지 않고 방조한 관리자를 중징계 할 정도로 철저하게 처

리하고 있다. 가해자가 부인하거나 목격자나 다른 증거가 없는 경우에도 피해자 중심 원칙에 따라 피해자의 신고와 진술이 있으면 일단 성희롱 사건으로 보고 절차를 밟는다. 피해자가 가해자의 징계를 원치 않고 사과 등으로 해결하기를 원하는 경우에도 피해자의 의사도 중요하나 조직 내 질서 유지도 중요하기 때문에 원칙에 따라 징계한다. 피해자의 소문 등 2차 피해에 대한 우려도 이해는 하지만 회사로서는 최대한 철저히 비밀유지를 하기 때문에 사건이 확대된다고 생각하지 않으며 원칙대로 한다.

#### (4) L노동조합

노동조합이 사건처리에 개입하는 방식은 피해자가 직접 신고하는 경우보다는 주위사람이 인지하고 노동조합에 제보하는 경우가 많다. 회사가 이미 절차에 착수했거나 처리가 되고 난 이후 알게 되는 경우도 있다. 노동조합의 역할은 피해조합원의 대리인으로서 전 과정에서 피해자가 원하는 바대로 조치가 내려지도록 적극 지원하는 것이다. 피해자보다 가해자가 직위가 높은 경우가 대부분이고 피해자가 가장 원하는 조치는 가해자와의 분리인데 이런 인사조치는 피해자가 원해도 회사가 해주지 않는 경우가 많기 때문에 노동조합이 개입하여 인사조치가 이루어지도록 하는 것이다. 노동조합의 개입이 회사의 성희롱처리절차에 시스템적으로 개입되어 있지는 않다.

노동조합이 볼 때 회사는 성희롱이 사실로 드러나면 은폐하지 않고 징계위원회에 회부할 정도로 처리하고 있다. 문제는 피해자가 가장 원하는 조치는 징계 자체가 아니라 배치전환인데 이런 인사조치는 규정도 없고 강제가 안 되기 때문에 회사는 아무래도 영업력 등 눈에 보이는 회사 이해에 따라 가해자 편을 드는 경향이 있는 것은 사실이다.

#### (5) 2차 피해 관련 규정, 피해자 보호 및 가해자 조치 규정

K사업장의 경우 신고접수 시 피해자가 원하면 바로 피신고인을 분리시키고 조사가 끝난 후에도 분리조치를 엄격하게 취한다. 또한 조사도 비밀리에 하는 등 비밀유지를 위해 최대한 노력한다. 피해자가 원하는 경우 정신과 상담을 받을 수 있도록 조치하고 있다. 가해자에 대해서는 인권 기관에서 가해자 교육을 받도록

한다. 특히 피해자가 인턴인 경우 회사의 평판에 영향을 끼칠 수 있기 때문에 일반직원보다 더 엄격하게 처리하려고 한다.

#### 다) 사례를 통해 본 2차 피해 및 기타 성희롱 사건처리 시사점

##### ○ 사례 1. 사건이 알려진 후 오히려 피해자를 비난하는 소문이 돈 사례

피해자는 20살 정도의 1년 계약직 여성 직원인데 재계약 심사를 하는 남자관리자가 회식 후 피해자를 차안에서 성추행하였고 블랙박스에 찍힌 상황이었다. 피해자 가족이 회사를 찾아와 돈을 요구하였고 피해자가 꽃뱀이다, 일부러 접근했다는 식의 이야기가 돌았다. 가해자는 징직처분되었고 피해자는 재계약하지 못하고 기간만료로 퇴사하였다.

##### ○ 사례 2. 피해자가 원하는 바대로 가해자와 분리배치한 사례

지점장이 여직원의 엉덩이를 손가락으로 꼭 짚었다. 피해자가 노동조합에 제보하여 노동조합이 곧바로 지점에 항의하였다. 가해자가 처음에는 사실관계를 부인하다가 노동조합이 강하게 추궁하자 인정하였다. 노동조합이 미온적으로 대응하였으면 사실 자체를 부인할 수 있는 상황이었다. 사실인정을 이끌어낸 후 피해자가 원하는 대로 회사에 인사조치를 요구하였다. 회사는 가해자의 영업실적이 굉장히 좋았기 때문에 인사이동을 시키고 싶지 않아 ‘평상시에 피해자의 평판이 안 좋았다, 직원들을 힘들게 했다, 나태하다는 식의 이야기를 하며 분리를 원하면 피해자를 보낼테니 지점장이 영업할 수 있도록 해 달라’고 하였다. 특히 중간관리자가 피해자에게 ‘너가 잘못했으니까 사과하라, 일 만들지 말고 가만히 있으라’며 괴롭혔다. 결국 피해자는 중간관리자의 괴롭힘을 피해 피해자가 원하는 곳으로 전환배치하고 지점장은 지역 인근에서 혼자 영업할 수 있는 직무로 이동시켰다. 회사는 성희롱 사실이 확인되면 예외 없이 징계위원회를 열어 징계처분을 하기는 하는데 문제는 징계가 경징계라는 점이다. 이 경우도 매우 경한 징계를 하고 배치전환으로 종결하였다. 피해자가 가장 원하는 것은 가해자와 절대 만날 수 없도록 하는 것이었기 때문에 더 이상 소문나지 않고 멀리 배치되는 선에서 타협한 것이다. 중간관리자 징계는 없었다. 노동조합으로는 행위자 징계 건을 처리하는 것에 바빠서 중간관리자 문제는 거론하지 못했고 노동조합 차원에서

가만히 있으라고 경고만 하였다. 여기에서 노동조합의 역할은 피해자 대신 본부장과 인사팀에 어필하고 인사위원회에 회부될 수 있도록 하고 인사배치 되도록 한 것이었다. 제도적인 개입은 아니고 회사가 알기 전에 노동조합이 먼저 피해자의 신고를 받고 피해자 대리인 가해자 진술을 녹취하고 인정하게 만드는 등의 지원을 한 것이다.

#### ○ 사례 3. 피해자를 괴롭히는 관리자를 조치한 사례

피해자가 소문을 우려하여 공식적인 처리를 원하지 않은 경우이다. 우량고객이 밀폐된 상담실에서 직원을 성추행하려고 하여 직원이 CCTV에 다 찍히니까 그러지 말라고 제지하였고, 직원은 가해자가 중요 고객이었기 때문에 일이 확대되는 것을 원치 않았다. 그런데 피해 직원의 중간관리자가 사건을 인지하고 CCTV를 복사하여 인사부와 노동조합에 제보하고 피해자에게 고객을 형사고발하여 돈을 받고 퇴사하라고 하였다. 관리자가 실적이 좋은 부하직원을 시기하여 오히려 성희롱을 빌미로 괴롭히는 것 같은 상황이었다. 피해자는 행위자가 자신의 말을 듣고 그쳤고 다시는 그러지 않겠다고 하고 끝난 것인데 무슨 상관이라며 반발했고 소문이 퍼져 매우 부담스러워 하였다. 회사와 노동조합은 성희롱 사실이 있으므로 원칙대로 개입하여 행위자 고객에게 성희롱 사건이 접수되었으니 거래를 끊어달라고 요구하고, 피해자를 괴롭히는 중간관리자만 다른 곳으로 이동배치 시켰다. 이 경우 회사가 피해자를 괴롭히는 사람으로 인지하고 조치한 것이다.

#### ○ 사례 4. 가해자의 피해자 비난여론조성행위

가해자가 성추행으로 벌금처분을 받은 후 회사가 이 사실을 뒤늦게 알게 되어 일정 기준 이상 형사처벌된 자를 징계한다는 규정에 따라 가해자를 인사위원회에 회부하여 드러난 사례이다. 회사가 징계하자 가해자는 형사처벌을 이미 받았는데 징계까지 받는 것은 억울하다며 동료직원들에게 사건을 알리고 억울함을 호소하며 서명을 받으러 다녔고 어떤 조합원 이에 동조하여 피해자가 나뻐고 가해자는 다른 직원들에게 잘했던 사람인데 정말 억울한 것 같다며 노동조합에 알린 것이다. 이는 2차 피해의 대표적인 유형으로서 가해자가 사내에 성희롱 사실을 퍼뜨릴 뿐 아니라 피해자를 비난하고 적극적으로 피해자 비난과 가해자 동정

여론을 조성하는 행동을 한 것이다. 노동조합은 가해자가 억울한 것 같다며 체보한 조합원에게 이미 형사처벌로 사실관계가 확정된 사건에 대해 이렇게 말하고 다니는 것은 명백한 2차 가해이며 다시는 그런 짓을 하지 말라고 경고하는 선에서 끝냈다. 가해자나 동조자자 이러한 2차 가해 행위로 다시 처벌받지는 않았다. 선언적이더라도 규정에 의해 소문 유포행위, 사건을 확대 재생산하는 행위를 금지하고 교육하는 것이 필요하다.

#### 라) 2차 피해의 개념, 원인 및 해결방법

I응답자는 주변에 성희롱 사실을 말했을 때 공감이나 지지를 받지 못하고 의심 또는 참으라는 말을 듣는 경우가 가장 많이 일어나는 일 중 하나일 것이며 매우 심각한 문제라고 하였다. 회사가 처리의 책임을 회피하고 지연하거나, 가해자의 편에서 불공정하게 처리하거나, 사건을 은폐, 축소하려고 하거나, 가해자와의 합의 등 소위 ‘원만한’ 해결을 강요하는 등의 경우에 대해서 I사업장은 기업최고경영자의 성희롱 근절 의지가 강하고, 인사팀이 최고경영자로부터 위임된 권한을 가지고 있고, 담당자의 지위불안이나 은폐 축소의 기제가 없기 때문에 이러한 일은 일어나지 않는다고 단언하였다. 그리고 인사팀의 미션은 사건을 외부화시키지 않고 원만하게 해결하는 것이므로 피해자가 불만을 갖지 않도록 공정하게 처리할 수밖에 없다고 하였다. 또한 인사팀 입장에서는 성희롱 행위자는 문제사원이기 때문에 당연히 조치해야 한다고 하였다. 회사가 성희롱 근절의 의지를 가지고 가해자를 단호하게 조치하는가의 문제는 이번 면접조사 결과만을 가지고 판단해 보면 공공기관의 경우 가해자 온정주의의 조직문화가 일반적인 것으로 보이고 민간기업의 경우에는 사업주의 의지가 있는 경우 가해자를 문제유발자로 인식하여 조치하는 것으로 보인다.

응답자는 성희롱 피해자를 원상회복시키고 재차 피해를 막기 위해서는 인사배치가 가장 중요하다고 하였다. 가해자나 그 동조자로부터 분리되지 않으면 피해자는 심리적으로 원상회복되기가 어렵고 조직 내에서 문제유발자로 인식되기 쉽다. 심지어 담당자 본인이 피해자에게 더 열심히 일해야 나중에 욕먹지 않는다고 말한 적도 있다고 한다. 그런 피해자에게 회사가 무엇을 해 줄 수 있는 지에 대한 고민이 필요하다고 하였다. I사업장의 경우 직무중심인사를 하기 때문에 피해자와 가해자를 분리배치하지 못하는 경우가 있는데 이런 경우 어떻게 피해자를

보호할 수 있는 지가 가장 큰 고민이다. 또한 피해자 입장에서는 조직에 피해자로 소문이 나는 것은 매우 괴로운 일이기 때문에 이를 우려하여 상담만 하고 처리를 하지 말고 함구해 달라고 하는 경우가 있는데 피해자의 의사를 존중하여 함구하기는 하나 인사원칙과 맞지 않고 예방에도 도움이 안 되기 때문에 이렇게 하는 것이 맞는 것인지 고민이 된다고 하였다.

J응답자는 2차 피해란 피해자가 믿었던 주변인, 상담했던 사람, 가족들이 원치 않는 상처나 정신적인 스트레스를 주는 것, 회사를 믿고 처리를 요청했는데 오히려 피해자가 비난받거나 불이익처분을 받는 것, 사건이 왜곡되어 소문이 나서 피해를 받게 되는 것이라고 하였다. J응답자는 우리 사회의 문화가 가해자는 살고 피해자는 죽는 문화이고, 대부분의 경우 회사는 가해자를 더 필요로 하기 때문에 피해자를 보호하지 못하는 것이 현실이다. 따라서 우리 회사만큼은 피해자를 잘 보호해 주자는 생각을 많이 하게 된다고 하였다.

피해자를 보호하고 2차 피해를 예방하기 위해 처리자를 최소한으로 하는 것에 제도설계의 주안점을 두고 있다. 외부기관(전문가)에서 최소한의 인원만 알고 처리가 가능한 방식을 짜는 것이다. 특히 소문에 대해서 조심시킬 수 있는 방법을 고민 중이다라고 하였다.

K사업장은 일의 특성상 고객에 의한 성희롱이 빈번하고 이 경우 관리자가 제대로 된 조치를 취하지 않고 방조하면 중징계할 정도로 피해자 보호를 위해 노력하지만 실제로는 어려움이 많다. 예컨대 성희롱 행위를 한 고객에게 피해근로자에게 사과하도록 한다면 고객을 중요시 하는 부서의 반대에 부딪힌다. 만약 법률로 고객의 성희롱에 대해 회사의 조치의무를 명시한다면 다른 부서에 고객성희롱 피해자 보호 조치를 설득하기가 더 수월할 것이라고 하였다. 또한 소문도 규제 필요성이 매우 크기 때문에, 모든 조직구성원에게 비밀유지 의무를 부여하는 방법이 처벌가능성은 미지수이나 적어도 행동규범으로서 효과는 있을 것이라고 하였다. 또한 규정 뿐 아니라 교육이 중요하다고 하였다.

L노동조합 면접대상자는 공식적인 사건처리 시 피해자 신원 등 비밀유지의 어려움과 이에 대한 피해자의 우려에 대해 심분 이해하지만, 그렇다고 하여 상담으로 그친다든지 그냥 참고 넘어가는 것은 바람직하지 않고, 최소한 형사고소나 법정까지 가지 않고 사내에서 피해자가 원하는 선에서의 비공식조치, 공식조치, 징계조치를 포함한 인사조치까지는 이루어져야 한다고 하였다. 경험상 그 정도 수

준에서 처리된다면 피해자도 만족하고 피해자가 우려하는 소문도 시간이 지나면 가라앉을 정도로 관리될 수 있다고 본다.

특히 L응답자는 피해자 보호 및 2차 피해 예방을 위해 가장 중요한 것은 담당자 및 관리자 교육이라는 점을 매우 강조하였다. L응답자 본인이 노동조합간부로서 성희롱 문제를 해결해야 하기 때문에 전문기관에서 교육을 2년 받고 나서야 이해가 조금 되는 수준이며 체계적인 교육의 효과를 절실히 느낄 수 있었다고 하였다. 실제 성희롱교육을 한번 받고 나서 충격을 받았다는 관리자들을 많이 보았으며, 한 번도 교육을 받지 않은 관리자들은 성희롱 문제의 성격이나 해결방법 등을 전혀 모른다고 보아야 한다고 하였다.

따라서 사내에서는 중간관리자부터 1년에 한번 이상 성희롱 예방 및 처리를 위한 관리자 교육을 하여야 하며, 이를 위해 노동조합은 내년 단체협약으로 관리자 특성별 교육을 요구할 것이라고 하였다.

또 관리자뿐만 아니라 노동조합이나 노사협의회 위원들을 담당자로 하여 노사가 함께 전문적인 교육을 받도록 지원함으로써 사내 전문가를 양성하여야 하며, 일정 규모 이상 사업장은 최소 2년에 한번 이상 담당자 교육을 의무화해야 한다고 주장하였다. 특히 정부의 지원에 대해 성희롱 금지 의무는 사업장마다 똑같은데 공공기관은 한국양성평등교육진흥원을 통해 담당자 교육을 지원받을 수 있고 민간기업은 배제되고 있는 현실은 부당하며 민간기업의 성희롱 예방을 관할하는 고용노동부가 사내전문가 양성교육을 지원하여야 한다고 주장하였다. 사내전문가를 양성하여 교육과 예방활동을 하도록 하는 것이 외부강사의 교육보다 더 효과적이며, 사내전문가가 회사의 조직문화에 성평등과 성희롱 예방의 씨를 뿌리는 것이므로 이는 매우 중요한 과제이다.

## 마. 시사점

성희롱 담당자 심층면접조사를 통해 발견한 성희롱 2차 피해 관련 시사점을 정리해보면 다음과 같다.

### 1) 총평

조사결과 조사설계 시 비슷한 유형의 조직문화를 가지고 있다고 가정하여 분

류한 대학/공공기관/민간사업장의 특성이 어느 정도 드러났다.

대학은 일반적으로 공공기관이나 민간사업장과 비교하면 규정, 기구, 담당자 등 전체적인 성희롱 예방제도가 공고하며 운영도 활발하다. 담당자의 고용이 안정되어 있고 지위가 보장되고 근속기간이 긴 경우 매우 전문적이고 광범위하게 제도취지에 부합하는 업무를 수행하고 있다.

공공기관은 민간사업장에 비해 「양성평등기본법」 적용과 여성가족부 지도감독에 의해 지침과 담당자 등 시스템은 갖추어져 있는 편이다. 그러나 기본적으로 보수적이고 책임을 지지 않으려는 문화, 문제제기자를 조직의 명예를 훼손하는 고발자로 보는 문화와 가해자 온정주의가 강해 제도가 형식화되기 쉽다. 제도 취지에 부합하게 성희롱 문제를 해결하고 있다고 평가되는 기관은 여성비율이 높은 유력 노동조합이 있거나 관리자가 개인적으로 성희롱 문제해결의 인식이 높은 특성을 갖는다. 따라서 노동조합의 역할과 성희롱 예방교육, 담당자의 전문성이 해결의 키워드가 된다.

민간사업장은 사내 성희롱 예방 처리의 시스템이 제대로 갖추어져 있지 않은 경우가 많다. 이것이 제대로 갖추어져 있는 사업장은 역시 여성비율이 높은 유력 노동조합이 있는 경우이다. 시스템이 갖추어져 있지 않아도 사업주가 성희롱 예방근절의 의지가 강한 경우 아무도 책임지지 않으려는 공공기관보다 더 강력한 조치를 할 수 있다. 다만 이는 오로지 사업주의 의지에 달려 있기 때문에 임의적이다. 민간사업장의 이러한 상황을 개선하려면 공공기관 정도의 시스템 마련의 법적 강제가 있어야 하고 특히 사업주의 인식개선을 위한 교육의 내실화, 담당자의 전문성 강화가 중요하다.

조사결과 조사설계 시 2차 피해란 성희롱 행위 그 자체로 인한 피해 외에 피해자, 조력자 등 사건관련자가 그 이후 입게 되는 모든 피해라고 가정하였던 개념화가 그 개선을 위해 특별히 유의미하지는 않은 것으로 판단된다. 실제 현장의 성희롱 사건을 살펴보면 2차 피해는 1차 피해와 분리된 것이 아니라 1차 피해에 대한 피해자 구제 및 보호가 제대로 이루어지지 않았을 때 벌어지는 일들의 총체이다. 현행 법제에 의해 사업주는 조직 내 성희롱을 예방하고 성희롱 발생 시 적절하게 조치하여야 할 의무가 있고, 이 의무를 다하기 위해서는 피해자가 성희롱 피해를 회사에 드러낼 수 있도록 하고 사건을 공정하게 조사하여 피해자가 성희롱 피해에서 벗어나 건강한 환경에서 근로할 수 있도록 하는 조건을 회복시

켜 주어야 하며 이를 위해 각종 보호 조치와 행위자 조치를 하여야 하는 것인데, 실제 현장에서는 이 모든 과정이 제대로 이루어지지 않음으로써 이 과정을 통하여 구제받고자 하는 피해자 등에게 단계별로 재차 피해를 입히게 되는 것이다. 주지하다시피 많은 사업장에서 피해자는 피해에 대한 문제제기 자체가 어렵고, 공정하고 전문적인 조사 및 조치를 기대하기 어렵고, 그 과정에서 오히려 가해자 및 조직구성원으로부터 비난을 받을 가능성이 높으며, 회사로부터 불이익을 받을 수 있다. 결국 피해자가 성희롱 피해의 구제를 받기는커녕 문제제기 시도를 이유로 오히려 피해를 받게 되는 것이다. 이러한 피해의 대표적인 양상은 문제제기 후 피해자가 오히려 불이익한 처분을 받거나, 조사 및 조치결정이 피해자 보호와는 관계없이 형식적으로 이루어짐으로써 피해 회복은 전혀 되지 않고 그 과정에서 사내 구성원으로부터의 비난과 압박을 받게 되는 것이다.

이러한 문제 현상의 근본적인 원인은 ‘성희롱의 예방과 처리’의 목적이 ‘피해자 보호’에 있지 않기 때문이다. 즉 2차 피해는 1차 피해와 분리된 것이 아니라 성희롱 발생 시 처리가 ‘피해자 보호’라는 목적에 맞추어져 있지 않고 ‘원만한 해결’이라는 회사의 임의적인 목적에 따라 형식적으로 이루어지기 때문에 필연적으로 발생할 수밖에 없는 피해라고 할 수 있다. 따라서 2차 피해를 예방하는 방법은 곧 ‘피해자 보호 및 구제’를 목적으로 한 제대로 된 성희롱 문제 처리에 있다. 따라서 피해자를 보호하기 위한 구체적인 방법과 조치들을 법률과 사내규정에 정해야 한다. 면접대상자들은 가장 필요하고 중요한 피해자 보호 조치로 철저한 비밀보장과 가해자와의 분리배치를 들었다. 또한 제대로 된 사건의 처리를 위한 조건으로 담당자의 전문성/독립성/사건 통제력/지위의 보장, 비밀유지, 구성원의 인식 개선, 이를 위한 교육, 조직 구성원의 인간적인 연대의 회복 등을 들었다.

이하에서는 이러한 결론에 따라 2차 피해를 예방하기 위한 근본적인 방법으로서 조직 내 성희롱 예방과 처리가 제대로 되기 위한 전제 조건을 구체적으로 알아보고, 면접대상자들이 제시한 2차 피해의 개념 내지 유형을 정리하고, 이러한 현상의 발생원인을 살펴보고, 이의 개선을 위한 구체적인 법률과 규정의 개선안, 정부 및 각 단위의 역할을 제시하고자 한다.

2) 피해자 보호 및 구제에 부합하는 조직 내 성희롱 예방 및 처리를 가능하게 하는 조건

(1) 사내규정과 그것을 안정적으로 운영할 수 있는 담당기구(부서)가 있어야 한다. 여성가족부 감독과 지침 적용에 따라 형식적이거나 사내규정과 기구가 마련된 공공기관의 경우 이러한 제도마련이 자율에 맡겨져 있는 민간기업에 비해 성희롱 문제해결의 가능성이 높았다.

(2) 담당자(기구)는 전문성과 독립성, 성희롱 문제해결을 위해 타부서를 통제할 수 있고 피해자 보호 조치 등 필요한 처분을 할 수 있는 권한이 있어야 한다. 이를 위해 담당자의 고용이 안정되고 지위가 보장되어야 한다. 대학의 경우 성평등상담소와 같이 전문성과 독립성을 갖춘 상설기구와 공정한 성희롱 심의 및 조치 의결을 위한 위원회를 동시에 갖추고 있는데 이것이 가장 이상적인 구조이다. 대학이 아닌 사업장의 경우에는 기관장(사업주) 직속의 인사부서 내에 임원급의 성희롱 업무총괄담당자와 차장급 이상의 성희롱 고충상담원을 두고 전문적이고 공정한 조사 심의를 위해 외부 전문가와 근로자 대표 등을 포함한 위원회를 운영하는 것이 바람직하다. 상설업무기구는 기관장(사업주) 직속기구이어야 한다. 총장 직속의 담당기구나 최고경영자 직속의 인사팀의 경우 강력하고 효율적으로 성희롱 예방처리 업무를 할 수 있었다. 반대로 그러한 제도가 없거나 형식적일 경우, 기구나 위원회가 있어도 그 담당자가 지위가 낮고 권한이 없는 경우, 성희롱에 대한 인식과 지식이 없는 경우에는 ‘원만한 해결’의 압박을 받기 때문에 제대로 된 해결을 할 수 없을 뿐 아니라 담당자가 2차 가해의 주범이 되기 쉽다. 이를 위해 사내전문가 내지 담당자를 양성교육할 수 있는 인프라가 마련되어야 한다.

(3) 기관장과 사업주가 성희롱에 대해 제대로 인식하고 근절 의지가 있어야 한다. 민간기업의 경우 규정이나 제도를 갖추어야 할 의무 강도가 공공기관보다 약하기 때문에 사업주의 의지가 절대적이다.

(4) 규정마련, 공정하고 활발한 제도 운영을 압박할 수 있는 노동조합이 존재해야 한다. 대부분의 사업장에서 노동조합이 있는 경우 실질적으로 제도가 운영될 가능성이 높았다.

(5) 사건처리는 피해자 중심 원칙을 가지고 피해자 보호에 최선을 다하되 가해자 조치 등은 원칙대로 강력하게 하여야 한다(가해자 조치는 성희롱으로 판정된 경우 중징계하는 것이 예방에 효과적이다. 경징계는 예방의 효과가 없고 해고는

너무 경직되어 제도운영에 지장을 초래할 수 있다).

(6) 원칙적인 처리로 인해 완벽한 비밀유지가 어렵다거나 피해자 비난이나 왕따 등이 일어나는 경우는 적절한 피해자 보호 조치와 이러한 피해를 유발한 자에 대한 규율을 통해 해결해야 한다. 피해자 보호 조치 중 가장 중요한 것은 피해자 등 관련자 신원과 사건 내용에 대한 비밀유지와 가해자의 피해자와의 분리 조치이다.

(7) 규정의 제목과 목적 등 규정 전체가 가해자 조치보다는 “피해자 보호”에 초점이 맞추어져야 한다. 가해자 조치도 피해자 보호 및 구제 목적의 일환으로 구상되어야 한다.

(8) 담당자, 관리자, 조직 구성원 전체에 대하여 피해자 보호를 위한 규율과 교육을 통한 인식 개선이 이루어져야 한다. 특히 규모가 큰 조직은 관리자의 역할이 매우 중요하다. 사건처리 사례를 보면 피해자는 많은 경우 자신의 상사에게 성희롱 피해사실을 가장 먼저 알리는데 이 때 관리자가 비전문적인 성희롱 지식을 가지고 임의대로 처리함으로써 의도적 또는 비의도적으로 사건을 은폐 내지 축소하게 된다. 이러한 은폐/축소의 메커니즘을 차단하기 위해 성희롱 사실을 알게 되었을 때 피해자의 의사에 반하여 사건처리를 하지 않도록 중용하는 행위를 규정하고, 모든 구성원에게, 특히 관리자에게 성희롱 사실을 알게 되었을 때 피해자의 의사에 반하지 않는 한 사건처리를 할 수 있도록 안내하고, 독려해야 함을 규정해야 한다. 또한 관리자의 역할과 책임에 대한 매뉴얼과 교육 위반 시 징계에 대한 규정을 마련해야 한다. 이와 같이 관리자 역할을 활성화함으로써 적극적인 신고가 이루어지게 되고 이것이 궁극적으로 성희롱을 근절할 수 있게 되며, 사건의 은폐 내지 축소의 2차 피해를 방지할 수 있게 된다.

(9) 결론적으로 시스템(규정, 전문성/독립성/권한 있는 담당기구, 피해자 보호에 초점을 맞춘 합리적이고 강력한 조치기준, 구성원 각자의 역할과 의무의 규정), 원칙적인 조치의 실행, 교육이 맞아 떨어져야 한다. 이를 강제하기 위해 법령, 기관장이나 사업주의 의지, 노동조합과 같이 이를 압박할 수 있는 조직, 이를 활성화시키기 위한 정부의 노력이 있어야 한다.

### 3) 조사 결과 사내 규정에 명시되었거나 면접대상자가 생각하는 2차 피해의 개념 및 유형

사내규정에 명시되어 있거나 면접대상자가 생각하는 ‘2차 피해’란 대체적으로 성희롱 피해자, 조력자, 동조자 등 사건관련자가 성희롱 발생 이후 이와 관련하여 가해자, 회사, 조직 구성원으로부터 재차 받게 되는 모든 피해를 일컫는다. 특별히 2차 피해의 개념에 대한 이론이나 논란은 없었다.

사내규정에 2차 피해의 개념이나 유형이 명시되어 있는 경우 그 내용은 대부분 피해의 형식이 아니라 ‘가해의 형식’으로 규정되어 있다. 즉 가해행위를 규정하고 그 행위를 금지하는 형식을 취하고 있다. 그 예는 ‘사건 이후 가해자가 피해자와의 접촉을 시도하거나 제3자에 의해 피해자를 음해하는 등 부당한 피해를 주는 행위’, ‘가해자가 피해자에게 유무형의 보복을 가하는 경우’, ‘당해 사건을 누설하거나 사건관련자의 신원을 노출하는 행위’, ‘피해자가 원치 않는데 접촉하거나 화해를 종용하는 행위’, ‘고의적으로 사건을 은폐·축소하거나 사건해결을 지연시키는 행위’, ‘성희롱 발생을 알면서 저지하지 않은 동조자, 방조자’, ‘소문내기’, ‘피해자가 오히려 원인이다’, ‘피해자가 문제다’, ‘피해자가 원래 문제가 많았다’는 식으로 피해자 비난하기 등으로 나타났다.

### 4) 2차 피해의 발생원인

(1) 2차 피해는 성희롱 사건이 전문성 없는 사람들에 의해 처리되는 과정에서 발생한다. 성희롱 자체에 대한 인식이 일반인과 다를 바 없는 사람들이 상담, 조사 과정 등에서 피해자에게 성희롱이 아니라고 하거나 피해자를 의심하고 압박하거나 조사기간을 불필요하게 오래 끌거나 피해자 보호를 중요하게 생각하지 않고 오로지 사실관계 여부, 성희롱 여부를 밝히고 가해자를 징계하는 데에만 초점을 맞추으로써 피해자의 입장을 이해하지 못하는 말이나 행동을 하여 피해자 인권을 침해하거나 모욕하거나 상처를 주거나, 비밀유지를 불성실하게 하여 사건 내용과 사건관련자의 신원이 노출되어 가해자나 조직구성원의 부당한 압력이나 침해행위에 노출되게 하는 일이 발생하는 것이다. 특히 공공기관의 경우 성희롱 조사 및 평가를 다른 비위행위와 마찬가지로 감사부서에서 하는 경우가 많은데, 감사담당자는 성희롱에 대한 전문성도 없고 교육도 받지 않으며 업무 자체가

비위행위자의 조사, 조치에 초점이 맞추어져 있고 피해자 보호에는 전혀 관심을 두지 않기 때문에 이러한 처리절차 및 구조는 필연적으로 2차 피해를 발생 시킨다. 많은 경우 피해자의 신원노출이 이들 감사부서원에 의해 이루어진다고 할 정도이다. 따라서 전체적인 처리절차가 행위자 조치보다 피해자 구제 및 보호로 그 중점을 옮길 필요가 있으며 그러한 원칙에 따라 성희롱 처리는 감사부서가 아니라 성희롱전담기구가 담당해야 한다.

또한 담당기구가 있어도 전문성이 없는 경우가 대부분이기 때문에, 사내담당자의 전문성을 키울 수 있는 교육제도가 필요하다.

(2) 담당기구가 있어도 독립성과 통제력이 없으면 성희롱이 발생한 각 부서의 관리자가 본인 권한으로 임의로 처리하려고 하게 되므로 역시 관리자 등 비전문가에 의해 사건이 오염되고 2차 피해가 발생한다. 따라서 담당기구는 독립성과 통제력이 있어야 하며, 구체적으로 기관장 직속기구이어야 하고 총괄자는 임원급 이상이어야 한다.

(3) 사건이 누설되면 관리자, 조직구성원의 성희롱 인식 수준이 낮을수록 2차 피해가 발생한다. 우리의 조직문화는 여전히 조직구성원들이 성희롱이 무엇이고, 피해자에게 어떤 피해를 주는지, 어느 정도로 나쁜 짓인지에 대한 인식이 낮고 성희롱에 관대하여, 사건이 노출되면 오히려 피해자가 사건발생을 유발했다거나 유발하지 않았어도 요구가 너무 과도하다거나 너무 예민하다는 등 피해자를 비난하고 가해자를 옹호하는 정서가 일반적이다. 특히 공공기관은 민간기업과 같이 강력한 의지를 관철시키는 오너가 없기 때문에 좋은 게 좋다는 식의 온정주의와 형식주의로 흐를 위험이 높다. 따라서 이를 개선하기 위해서는 구성원의 인식 개선을 위한 내실 있는 교육이 중요하다.

##### 5) 2차 피해 예방을 위한 법률과 사내규정

성희롱 2차 피해는 (1차)피해로부터 피해자를 제대로 보호, 구제하지 않음으로써 발생하는 것이기 때문에 2차 피해의 예방은 피해자 보호와 같은 의미이다. 「남녀고용평등법」을 주축으로 한 성희롱 예방 및 처리에 관한 우리 법제는 그 목적이나 내용에 있어 피해자 보호를 명시하지 않고 있고 가해자 조치만 규정하는 등 제도의 취지와 달리 피해자 보호를 매우 소홀히 하고 있다. 이와 같은 접근법이 법제도가 피해자구제와 2차 피해 예방에 취약한 것과 관련성이 있다.

성희롱 예방 및 처리 제도의 목적과 내용의 중점이 행위자조치에서 피해자 보호 및 구제로 바뀌어야 한다. 2차 피해 예방을 위한 구체적인 방안은 피해자 보호 조치, 이를 위한 가해자 조치, 2차 가해 행위의 규정 및 조치 기준 규정 등이 있다. 조사 결과 제안된 내용은 아래와 같다.

(1) 법률과 사내규정에서 성희롱 제도 및 사건처리의 원칙으로서 “피해자 중심 원칙”을 천명하고 사건처리는 “피해자 보호를 최우선으로 하여야 함”을 규정한다.

(2) 현행 법에는 사건처리 과정에 피해자의 의사가 반영될 수 있는 방법이 없다. 성희롱의 처리는 피해자의 근로권과 생존권이 달린 중차대한 문제인데 정작 피해자의 의사는 배제된 채 회사의 재량에 맡겨져 있는 것이다. 따라서 피해자의 의사를 반영할 수 있도록 시정하여야 한다. 조사사업장들은 사내규정에 신고 즉시 담당자의 피해자 보호 조치의무, 피해자의 피해자 보호 조치 요구권, 피해자의 사건처리 과정에서의 특정인의 관여 또는 배제 기타 인권보호를 위해 필요한 조치 요청권, 피해자의 대리인 동반/선임할 권리 및 답변 거부권, 사건 접수 즉시 유급보호 휴가청구권 등 피해자의 권리를 규정하고 있다. 이와 같이 법률과 사내규정에 피해자의 권리를 규정하여야 한다.

(3) 피해자가 조직문화와 사내압박 때문에 사건처리를 스스로 포기하는 경우가 많으며 이 경우 문제를 해결하지 못하여 정신적인 상처를 키우다가 결국 스스로 퇴사하는 등 전형적인 2차 피해를 야기한다. 성희롱 예방 및 2차 피해 예방을 위해서는 성희롱 발생 시 피해자가 문제제기를 원활하게 하여 사건이 드러날 수 있도록 제도를 설계하는 것이 중요하다. 따라서 사내 규정상 성폭력 범죄의 친고죄가 폐지된 것과 같은 취지로 피해자가 아닌 대리인 또는 제3자 신고 가능, 피해자 동의 없이 신고 가능, 신고 없이 인지 사건 조사 가능, 신고자나 대리자도 피해자와 동등한 보호를 받을 권리를 규정해야 한다.

(4) 면접조사결과 피해자가 가장 원하는 보호 조치는 조사과정과 결과적 처분 모두에서 가해자와의 분리조치로 나타났다. 조사 개시 후에는 필요시 또는 무조건 또는 피해자의 의사에 따라 가해자 분리 조치를 규정하여야 한다. 실제로 면접사업장들은 신고접수 즉시 관리자가 피신고인을 휴가 보내는 등 통상의 인사 조치로 피해자와 분리할 것을 관리자의 의무로 규정하거나, 무조건 가해자에게 휴직을 명령하는 제도를 두고 있다. 결과적 처분에 있어서도 수개의 사업장이 규

정에 의해 또는 관행적으로 가해자 이동조치를 필수화하고 있다. 이는 피해자가 회사를 그만두지 않고 계속 근무하기 위해 원하는 최소한의 조치이기 때문에 법률에 규정하는 것도 필요하다.

(5) 그 자체가 가해행위이면서 또 다른 2차 피해를 일으키는 원인이 되는 행위가 바로 사건 내용과 당사자 신원의 노출이다. 사내규정에 사건관련자의 비밀유지 의무, 사건처리절차의 비공개 원칙을 규정하여야 한다. 그리고 운영에 있어서도 B사례와 같이 모든 과정에서 모든 관련인에게 철저하게 비밀유지 서약서를 받는 등 철저한 준수가 필요하다.

(6) 고객에 의한 성희롱은 회사에 처분권이 약하기 때문에 피해자에게 더 심각한 피해를 줄 수 있으므로 보다 진지한 접근이 필요하다. 더 이상 노력의무만으로는 회사의 적극적인 조치를 기대하기 어렵다. 따라서 고객에 의한 성희롱에 대하여 회사는 고객에게 성희롱임을 알리고 고객과 회사에 접근하지 말 것을 요구하고 피해근로자를 성희롱 행위자로부터 분리하는 등 보호 조치를 하여야 함을 구체적으로 의무화하여야 한다.

(7) 사내규정으로 피해자가 심리정서상 치료나 지원이 필요한 경우 지원하여야 한다.

(8) 2차 피해 중 피해자가 가장 두려워하는 것이 사건 내용과 신원에 대한 소문이 나고 조직구성원이 오히려 피해자를 비난하고 가해자를 옹호하는 것이다. 따라서 조직구성원 전체에 대해 사건관련자의 신원에 대해 소문을 퍼뜨리는 행위, 피해자를 비난하거나 왕따시키는 행위는 금지하고 위반 시 징계하며, 피해자가 원하지 않는 가해자와의 합의 중용, 행위자의 접촉 시도 등은 2차 피해를 야기 우려가 있음을 규정해야 한다.

(9) 사건은폐나 축소, 피해자에 대한 비전문적인 접근으로 오히려 상처주기와 같이 대표적인 2차 가해행위를 할 개연성이 높은 부류가 관리자이다. 따라서 관리자에게 성희롱 예방 및 처리 관련 역할과 책임을 주고 교육할 필요가 있다. 이는 회사 규모에 따라 달리 판단해야 하는데 담당자가 전체 직원을 포괄할 수 없는 규모인 경우에는 관리자에게 부하직원인 피해자 상담, 정확한 사건 내용 기록, 피해자에게 회사 공식 처리절차 안내, 피해자가 공식절차를 원치 않을 경우 가해자의 인정과 사과 등 피해자가 원하는 방식으로 중재 등의 역할을 부여한다. 2차 피해 예방을 위해 공식절차 진행 시 즉각 가해자에게 개인휴가를 명하거나

대기발령 요청 등으로 피해자와 가해자를 격리조치하고, 사건처리 이후 2차 피해나 불이익이 없는지 관찰하고 직원교육을 하는 등 재발방지 노력을 하도록 한다. 또한 피해자 의사에 반하여 피해자와 가해자를 대질심문하고 관리자 입장에서 중재하려고 시도하는 행위, 조사기간 동안 가해자 격리조치를 하지 않아 2차 피해에 노출시키는 행위, 가해자를 두둔하거나 피해자를 비난하는 행위 등은 명시적으로 금지하고, 관리자가 규정의 적절한 조치를 취하지 않거나 금지되는 행위를 할 때에는 행위자에 준하여 징계하여야 한다.

(10) 피신고인에 대해서는 조사 시 피해자 비난 등 자신에게 유리한 여론형성 행위의 원천 차단을 위해 격리 조치, 성희롱 확정 시 감봉 이상 중징계조치 및 근무지 이동 조치가 있어야 한다. 또한 피신고인이 피해자를 헐박하거나 비난하여 조사를 방해하는 행위, 자신에게 유리한 여론을 형성하기 위해 공연히 사실이나 허위사실을 알리는 행위 등은 금지하여야 한다.

(11) 현행 법제도에는 성희롱 여부 판단, 가해자에 대한 징계양정 판단의 공정성을 확보할 방법이 없다. 현실은 조사기관, 징계위원회, 기관장 또는 사업주가 결정하는 경우가 대부분이어서 고위관리자 처벌은 거의 불가능에 가깝다. 심의/조치결정의 공정성을 위해 대학의 경우 심의위원회에 조직구성원을 대변하는 조직원 대표와 전문가를 포함하고 여성할당과 의결정족수를 정함으로써 절차적으로 전문성, 공정성과 민주성을 확보하고 있다. 공공기관과 민간사업장도 공정한 조치를 위해 심의위원회와 징계위원회에 근로자 대표 조직인 노동조합과 여성구성원을 의무적으로 포함시키도록 하여야 한다.

(12) 담당자가 피해자, 가해자, 회사로부터 모두 압박받는 구조를 개선하여야 한다. 이를 위해 담당자의 고용과 지위 안정, 담당기구의 전권이 필요하다. 상담, 조사, 심의 기구가 모두 최고결정자 직속에서 전권을 행사할 수 있도록 해야 한다. 또한 최소한 상담단계와 조사/심의 단계의 담당자는 분리하는 것이 바람직하다. 상담과 조사를 같은 사람이 하는 경우 피해자가 상담원을 믿고 상담을 하기 어려울 수 있고 향후 믿었던 상담담당자가 조사 시 갑자기 객관적인 제3자를 자처하게 되면 조사자를 적대시할 수 있다. 이러한 방법이 여의치 않을 때에는 외부에 상담기구를 두고 최대한 객관성과 비밀유지가 가능하도록 하고 조치가 필요한 경우 외부기관이 내부조사 절차로 이관하는 방식도 고려할 수 있다. 그리고 상담과 조사/심의가 모두 전문성을 담보해야 하는데 현실은 상담원만 형식적으

로 전담되어 있고 조사와 심의는 비전문가가 담당하고 있다. 성희롱 고충상담원이 상담을 담당하고 전문성과 공정성을 담보할 수 있도록 조사와 심의 과정은 외부 전문가를 포함한 위원회 형식의 기구가 담당하도록 규정해야 한다. 가해자로부터 담당자를 보호하기 위해 가해자가 담당자를 비난하거나 협박하거나 조사를 방해하는 행위를 금지해야 한다.

(13) 조직구성원 인식 변화를 위한 효과적인 교육이 필요하다. 현재는 성희롱 예방교육이 형식화되어 있는 경우가 많다. B사례와 같이 사내 모든 모임과 조직 별로 자료를 통해 교육, 리더교육, 신입교육, 기수교육, 친목동아리 교육, 관리자 교육을 세분화한 교육시스템을 권장한다. 또한 관리자에 대해서는 각종 간부교육이나 승진교육 시 성희롱 예방관리자교육을 필수적으로 시행한다.

(14) 행위자 뿐 아니라 동조자, 방조자까지 전부 처리의 대상으로 포함하고 규율할 필요가 있다. 성희롱행위는 동조, 방조행위도 행위자와 준하여 징계하여야 한다.



## VII

# 성희롱 2차 피해 예방 및 구제강화를 위한 개선방안

1. 성희롱 예방을 위한 개선방안 267
2. 성희롱 피해자 보호 조치 강화를 위한 개선방안 271
3. 성희롱 피해 구제 실효성 확보를 위한 개선방안 279
4. 성희롱 관련 법제의 전면적 재편을 위한 개선방안 287



## 1. 성희롱 예방을 위한 개선방안

### 가. 상시 근로자 10인 이상 사업장의 성희롱 예방 및 사건처리 규정의 작성 및 신고 의무화

현행 「근로기준법」은 상시 근로자 10인 이상 사업장의 취업규칙 작성 및 신고를 의무화하고, 취업규칙에 반드시 기재해야 하는 사항을 명시하고 있다. 취업규칙의 내용 중 직장 내 성희롱의 예방과 사건처리에 관한 규정을 반드시 작성, 신고하도록 의무화함으로써, 사업주 및 사용자의 책임을 강화하고 피해 근로자들이 사건처리절차 및 결과에 대하여 신뢰할 수 있는 제도를 마련하도록 한다.

취업규칙의 필요적 기재사항으로 성희롱 사건처리 원칙과 절차를 정하는 과정에서 일반적인 취업규칙 제정과정과 마찬가지로 근로자들로부터 의견을 청취하고 내용을 공유하는 과정을 두도록 한다. 이는 그 자체가 성희롱 예방교육이기도 하고, 사업주 스스로가 해당 규정의 수급자로서 자각하는 과정이 되기도 한다. 무엇보다 성희롱 문제 처리가 법에 의해 의무적으로 규율의 대상이 된다는 점은 피해자로 하여금 회사의 문제해결 제도에 대해 종전보다 신뢰하게 할 것이다. 사실 이미 사내에 처리절차가 있다하더라도 성희롱 사건에 특화된 것이 아닌 일반적인 고충처리나 징계절차가 준용되는 과정에서 피해자 보호의 원칙이나 성희롱 사건처리의 특수성, 사건처리 담당자의 전문성 확보 등이 제대로 보장되지 못함에 따라 피해자가 이를 적극적으로 자신의 권리 구제 방법으로 취하지 못하거나 그 과정에서 배제되는 피해를 입기도 하였다. 그러나 규정제정의 법적 의무화만으로도 피해자는 구제절차를 이용하는 주체로서 명확해지고, 제도에 대한 신뢰가 깊어지며 이의 활용을 통해 궁극적으로 보호받을 수 있게 될 것이다.

### 나. 성희롱 예방교육의 형식화를 막기 위한 감독 강화

성희롱 2차 피해의 많은 부분은 조직구성원의 ‘오히려 피해자 비난하기’로부터 발생한다. 아직까지 우리 사회와 조직의 문화는 성희롱의 원인을 피해자에게서 찾고, 문제제기하는 자를 외부에 자기조직을 고발하는 자로 인식하여 오히려 가해자에 감정이입하여 가해자를 동정하는 경향이 크다. 성희롱은 할 수도 있는 행위라고 생각하는 정서, ‘성희롱, 성폭력 원인은 피해자에게 있다’는 피해자 유발

론, ‘피해자가 너무 예민한 것이다’, ‘너만 참으면 된다’며 문제제기자를 오히려 문제유발자로 보는 시각, ‘성희롱 문제제기는 조직 이미지에 먹칠하는 것’이라며 피해자를 고발자로 보는 시각, ‘가해자가 안 됐다.’는 가해자 온정주의가 피해자가 성희롱에 대한 문제제기를 하지 못하게 하고, 결국 회사를 떠나게 만든다. 이러한 상황을 개선시킬 수 있는 유일한 방법이 교육을 통한 인식 개선이다.

그러나 현재 교육은 아무런 지식이 없는 자도 할 수 있도록 되어 있고 실제로 성희롱에 관한 지식과 인식이 전혀 없는 관리자에 의해 클릭만 하면 되는 사이버교육에 의해 이루어지기도 한다. 따라서 교육의 내실을 기하기 위한 조치가 필요하다.

우선 아래에서 제시될 개선방안인 “사내 성희롱 담당자 전문교육 의무화”에 연동하여 직장 내 성희롱 예방교육도 법정 의무화된 교육을 이수한 사내전문가가 하거나 고용노동부 또는 여성가족부가 인증 또는 지원하는 강사양성 과정을 수료한 강사에 의해 이루어지도록 교육주체 자격을 강화해야 한다.

둘째, 현재 「남녀고용평등법 시행령」에 성희롱 예방교육의 내용으로 사내 처리절차, 조치기준, 피해근로자의 고충상담 및 구제절차를 반드시 포함하도록 하고 있는데, 실제 이 내용을 교육하고 있는 지 확인하여야 한다. 교육자료나 처리절차, 조치기준, 고충상담 및 구제절차 제도를 제출하게 하거나 이를 비치·게시하도록 하는 것도 방법이다. 이 내용만 확인이 되어도 회사가 적어도 형식적으로나마 제도를 마련하여 홍보함으로써 구성원들에게 제도이용을 독려하도록 할 수 있다.

셋째, 사업주를 위시한 관리자의 전원참석 여부를 반드시 감독하여야 한다. 지금 성희롱 예방교육 감독은 출석부만 받는 방식으로 간단히 대체되고 있다. 전체 참석여부 감독이 어렵다면 적어도 사업주와 관리자의 참석을 증빙할 수 있도록 하는 방식으로 감독을 강화해야 한다.

## 다. 사업장 내 성희롱 고충처리 시 성 인지성 강화

직장 내 성희롱에 대한 고충처리 시 고충처리담당자가 성희롱에 대한 전문적 지식이나 자격을 갖추지 못한 경우 성희롱 피해자가 2차 피해에 노출될 위험이 크기 때문에, 고충신고를 한 근로자가 여성이거나 특히 성희롱 피해자인 경우(여성일 가능성이 높기 때문에)에는 가능한 같은 성(여성)의 고충상담원을 지정할

수 있도록 하는 것이 필요하다.

이와 관련해서 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제27조제1항은 고충처리위원회 구성 시 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하도록 규정하고 있다. 이 규정에 단서 규정을 신설하여 고충처리위원 중 1명 이상 여성위원을 포함시킬 것과 고충신고자의 성별을 고려하여 “근로자의 요청이 있는 경우 같은 성(性)의 담당자가 고충처리를 하도록 한다.”는 규정을 신설할 것을 제안한다.

현행	개정안
<p><b>근로자참여 및 협력증진에 관한 법률</b> 제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.</p>	<p><b>근로자참여 및 협력증진에 관한 법률</b> 제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, <u>1명 이상을 여성위원으로 한다. 다만, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.</u></p>
<p>제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다. &lt;신설&gt; ② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회 회의에 부쳐 협의 처리한다.</p>	<p>제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다. ② <u>근로자의 요청이 있는 경우 같은 성(性)의 담당자가 고충처리를 하도록 한다.</u> [현행 제2항이 제3항으로 이동]</p>

#### 라. 성희롱 담당자에 대한 전문교육 강화 및 담당자 매뉴얼 제작

직장 내 성희롱 예방교육이 일정 부분 형식화되어 있기도 하고, 전문성 없는 강사가 강의를 하기도 하고, 강사 자격 요건도 정확하게 법으로 규정되어 있지 않다. 그러나 최소한 사내에서 직접 교육을 하기 위해서, 그리고 2차 피해 예방의 가장 중요한 요소인 담당자 전문성 제고를 위해 최소한의 규정이 필요하다. 따라서 일정 규모 이상의 사업주는 사내 담당자에게 일정 시간 이상의 전문교육을 시키도록 의무화해야 한다.

예를 들면, 사업주는 사내 성희롱 고충담당자를 지정하고 성희롱 고충담당자에게 연간 일정시간 이상의 전문교육을 받도록 하여야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업장은 그러하지 아니하다. 시행령 내지 시행규칙에서 전문교육방법, 내용, 연간 교육시간을 정하도록 하여야 한다. 즉, 전문교육과정을 고용노동부장관이 인증하도록 하고 교육시간은 연간 최소 16시간 이상으로 한다.

또한 성희롱 2차 피해의 많은 부분이 성희롱 고충처리담당자에 의해 일어나는 경향이 크다. 성희롱 고충처리담당자가 조사과정에서 피해자에 대해 적대적 태도나 재진술 강요 등으로 피해자를 괴롭히는 경우, 이는 담당자가 조사과정에서 피해자 보호를 위한 적절한 태도나 행동이 무엇인지 잘 모르기 때문에 일어나는 경우가 상당수이다. 따라서 이러한 문제는 담당자에 대한 기본교육과 지속적인 전문 보수교육을 통해 개선하여야 하며, 담당자 교육과 더불어 실제 담당자가 처리과정에서 해야 할 것과 하지 말아야 할 것들을 매뉴얼화하여 교육자료로 활용할 필요가 있다.

#### 마. 사내 성희롱 담당자를 전문가로 양성하기 위한 교육 지원 제도 마련

담당자에 대한 심층면접조사 결과 성희롱 문제의 제대로 된 해결을 위한 가장 중요한 전제 조건은 담당자의 전문성 확보와 지위보장이다. 현재 「남녀고용평등법」과 「양성평등기본법」 등 직장 내 성희롱 관련 법제도의 전제는 사내 자율적 해결이다. 그런데 그 해결 담당자가 자신의 업무에 대한 이해가 없어 자신의 업무 목표를 피해자 보호와 구제, 성희롱 근절이 아니라 피상적으로 문제가 없어 보이도록 하는 ‘원만한 해결’에 두어, 이 과정에서 필연적으로 사건의 축소, 은폐 등이 발생하고, 피해자에게 제2, 제3의 피해를 주게 되는 것이다. 이런 상황에서 ‘사내 자율적 해결’이란 곧 ‘사건의 무마’와 동의어가 될 수 밖에 없는 구조이다. 이 상황을 타개하기 위한 가장 중요한 방법이 바로 사내담당자 교육이다. 법률로 사내담당자 교육을 의무화하고, 정부는 그 교육이 가능하도록 인프라를 구축해야 한다. 현재 공공기관의 경우 한국양성평등교육진흥원에서 교육을 받을 수 있으나 고용노동부 관할 「남녀고용평등법」의 적용을 받는 민간사업장의 직장내 성희롱 사내 담당자 교육은 완전히 방치되어 있다. 그러므로 고용노동부는 성희롱 담당자 전문성 향상을 위한 교육인프라를 구축해야 한다.

또한 성희롱 업무담당자의 자격요건 등을 구체화할 필요가 있다. 설문조사에서도 나타났듯이 성희롱 담당업무는 전문성이 매우 필요한 직무임에도 불구하고 1년 내지 2년 이내의 기간동안 업무를 담당하는 경우가 많아 성희롱 사건의 처리에 있어 전문성 및 경험 등을 축적할 수 없는 상황이다.

따라서 성희롱 업무담당자의 자격요건을 규정할 필요가 있다. 예를 들어 성희롱 업무담당자의 자격요건을 근로자 고충처리위원의 자격을 준용하여 운영하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

「근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률」에 의하면 고충처리 위원은 3년 임기를 가지고 있으며, 연임할 수 있도록 되어 있고, 고충이 제기되면 10일 이내에 이를 처리하도록 규정하고 있다. 이러한 자격요건 및 절차를 준용하여 성희롱 업무담당자의 구성, 임기, 신분 및 처우를 명확히 하고, 이에 따라 보다 전문적으로 업무를 수행할 수 있도록 지원하여야 할 것이다.

## 2. 성희롱 피해자 보호 조치 강화를 위한 개선방안

### 가. 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지 세분화

「남녀고용평등법」 제14조제2항에 따라 1) 사업주는 2) 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 3) 해고나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안 된다. 이 때 1) 불리한 조치의 금지 주체와 2) 불리한 조치의 성희롱 관련성 문제, 3) 불리한 조치의 범위(유형화)가 문제될 수 있다. 특히 2), 3)의 문제는 현행 법 상 불리한 조치의 구체적인 내용이나 보호 범위 등에 대한 기준이 명확하지 않아서 발생하는 법해석의 문제이다.

성희롱 피해자가 직접적인 성희롱 피해 이후 겪게 되는 피해는 사업주가 아닌 ‘성희롱 행위자나 동료’에 의한 무시, 헐뜯음, 괴롭힘 등에도 노출되고, 문제제기에 대한 보복으로 직장 내 성희롱과 관련되지 않은 ‘다른 이유를 들어’(근무태만, 품위유지 위반 등) 징계대상자가 될 수도 있다. 또한 ‘해고나 그 밖의 불리한 조치’라고 규정하고는 있지만, 일반적인 징계절차를 통한 견책, 감봉, 해고 등의 표면적인 불리한 조치 외에 사업주에 의한 폭언, 욕설, 업무배제, 괴롭힘 행위 등의 경우 불리한 조치에 해당하는 지도 명확하지 않다.

이와 같이 성희롱 피해자 등에 대한 불리한 조치는 ‘사업주가 아닌 사람’에 의해서, ‘성희롱과 무관하게’ 발생할 수 있기 때문에, 이를 구체적으로 규정하지 않으면 성희롱 피해자 입장에서는 성희롱을 이유로 한 ‘불리한 조치’를 입증하기가 쉽지 않다.

따라서 현행 「남녀고용평등법」 상 성희롱 피해자에 대한 불이익처우에 대해 처벌규정만으로는 피해자에 대한 회사의 각종 불이익한 조치를 규율하기 어렵기 때문에 성희롱 2차 피해로서 불이익 금지의 구체적인 내용이나 범위, 예방 및 구제를 위한 세부 규정이 마련되어야 한다.

이와 관련해서 현행 법상 불이익 조치에 대해서 상세히 규정하고 있는 「공익신고자 보호법」 제2조제6호의 불이익 조치 조항을 토대로, 현행 「남녀고용평등법」 제14조제1항에 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치를 세부적으로 규정한다.

다만, 「남녀고용평등법」 상 불리한 조치 금지 의무가 사업주에 한해 있기 때문에, 위의 ‘바목’의 ‘집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위’를 사업주가 아닌 동료나 상사 등이 하는 경우가 문제가 될 수 있다. 하지만, 사업주가 이러한 ‘집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등의 행위를 알고 있었음에도 방치하거나 지시한 경우 등’에는 사업주는 근로자에 대한 안전배려 의무 등을 근거로 이러한 행위가 발생하지 않도록 할 의무가 있으므로 이에 대해서 제재가 가능할 것이다.

또한 사용자가 피해자에 대해 불이익 처분을 하는 것 뿐 아니라 불이익 처우의 암시, 협박, 피해자 비난 등의 방식으로 피해자를 심리적으로 위축시켜 사건을 축소, 은폐하려는 행위에 대해 법률로 금지하고 처벌하도록 규정해야 한다.

따라서 아래와 같이 「남녀고용평등법」 제14조 개정안을 제안한다.

현행	개정안
<p><b>남녀고용평등법</b> 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ② 사업주는 <u>직장 내 성희롱과 관련하여</u> 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 조치</u>를 하여서는 아니 된다. <u>&lt;이하 신설&gt;</u></p>	<p><b>남녀고용평등법</b> 1안) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ② 사업주는 <u>직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자</u> 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 <u>다음 각 호에 해당하는 불이익 조치</u>를 하여서는 아니 된다. 1. <u>파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치</u></p>

현행	개정안
<p>제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>2. 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 <u>해고</u>나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우</p>	<p>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치</p> <p>3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</p> <p>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</p> <p>5. 교육 또는 훈련 등 기회의 제한 등 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치</p> <p>6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 사업장 내 이러한 행위의 발생을 방지하는 행위</p> <p>③ 사업주는 제1항에 따른 불이익 조치에 대한 암시나 협박, 비난 등을 통해 성희롱 사건을 은폐하거나 성희롱에 관한 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 근로권에 대한 추가적인 피해가 발생하게 해서는 안 된다.</p> <p>2안) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)</p> <p>② 사업주는 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 「공익신고자 보호법」 제2조제6호가목에서 바목에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>2. 제14조제2항·제3항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 불리한 조치를 하거나 성희롱 사건을 은폐, 성희롱 피해자에 대한 추가 피해를 발생하게 한 경우</p>

## 나. 성희롱 피해자 보호 조치 강화와 심리지원제도 구축

성희롱 피해자에 대한 불이익 금지뿐만 아니라 적극적인 피해자 보호도 수반되어야 한다. 이 때 피해자의 보호는 성희롱 사실이 확인되기 전(즉, 성희롱 피해자가 문제제기를 공식적으로 한 단계)부터 사건처리 과정과 사실 확인이 되어 성희롱 행위자 처리 등 사건종결 이후까지 전 기간에 걸쳐 이루어져야 한다.

성희롱 사건처리 전후에 성희롱 피해자가 고립될 위험이 매우 높기 때문에 성희롱 사건에 대한 조치 전후에 피해근로자에 대한 사용자 책임을 강화할 필요가 있다. 따라서 성희롱 피해자 보호를 위한 최소한의 조치로서, 피해자는 성희롱 행위 발생 시 회사에 성희롱 발생을 신고하고 그 처리를 요구할 수 있고, 그 과정에서 피해자 보호를 위한 조치를 요청할 수 있으며, 회사는 사건을 처리함에 있어 피해자의 의견을 청취하여 최대한 피해자의 의사에 반하지 않도록 해야 한다는 내용을 현행 법상 규정하여야 한다. 구체적인 성희롱 피해자 보호 조치로는 가해자와의 공간 분리, 접근금지, 회복휴가, 조사 절차의 공정성 확보, 피해자 외부심리상담 지원 연계 등이 필요하며 이것을 가능케 하도록 현행 법상 법적 근거가 필요하다.

현행 「남녀고용평등법」은 성희롱 발생 확인 시 지체없이 행위자에 대한 징계 등의 조치를 취할 것(제14조제1항)과 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 근로자 요청에 따른 근무 장소 변경, 배치전환 등의 조치를 취할 노력의무(제14조의2제1항)만을 규정하고 있다. 이에 더하여 성희롱 발생 후 성희롱 행위자에 대한 징계 등 결정이 내려지기 전 단계의 임시조치<sup>117)</sup>와 성희롱 사실 확인 후 단계의 임시 조치로서 성희롱 피해자에 대한 유급휴가와 근무장소 변경 등을 할 수 있는 규

117) 예를 들면, ‘성차별·성희롱 금지 및 권리구제에 관한 법률 제정안(유승희의원 대표발의, 의안번호: 1914676, 제안일자: 2015. 4. 10.)은 성희롱 발생 시 임시조치와 성희롱 확인 시의 조치를 구분하여 피해자 보호 규정의 신실성을 제안하고 있다.

제20조(성희롱 발생 시 임시조치) 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱 행위자에 대한 징계 결정이 내려지기 전이라도 이 법에서 금지하는 성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 성희롱 피해자 또는 고충상담원의 요청으로 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 성희롱 피해자에 대한 유급휴가 및 원직복직

2. 성희롱 행위자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환 등 일시적인 격리조치

제21조(성희롱 확인 시의 조치) ② 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱 피해자의 요청이 있는 경우 유급휴가 부여 및 원직복직 등 성희롱 피해회복에 필요한 조치를 취하여야 한다.

정을 신설해야 할 것이다.

또한 직장 내 성희롱은 피해자에게 심대한 심리적 고통을 유발하고, 그로 인해 조성된 열악한 근로조건은 근로자의 근로권과 건강권을 위협하므로, 성희롱 피해자에 대한 심리지원 등 제도 확충은 현행 성희롱 행위자에 대한 처리와 공정한 사건처리에 더하여 성희롱 피해자의 실질적 보호를 위해서 반드시 필요하다.

현행 「남녀고용평등법」 제23조에는 정부가 민간 고용평등상담실의 비용 일부를 지원하도록 규정하고 있는데, 이에 더하여 성희롱 피해자의 육체적·정신적 치료 비용 지원이나 성희롱으로 인한 병가나 휴직 이후 적응을 돕기 위한 지원을 규정하는 것이 필요하다.<sup>118)</sup>

이에 아래와 같이 「남녀고용평등법」 상 ‘직장 내 성희롱 피해자 보호 조치’ 규정을 신설하여 피해자에 대한 적극적인 보호 조치(유급휴가 청구권, 근무장소 전환 등)를 신설하고, 성희롱 피해자가 치료나 상담을 할 경우 사업주가 지원할 수 있는 규정을 포함할 것을 제안한다.

현행	개정안
<p><b>남녀고용평등법</b>  <u>&lt;신설&gt;</u></p>	<p><b>남녀고용평등법</b>                      제13조의3(직장 내 성희롱 피해자 보호 조치) ① 사업주는 성희롱 피해를 입은 근로자(피해를 주장하는 근로자 포함)(이하 “피해근로자”를 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.                      1. 피해근로자가 요청할 경우 성희롱 행위자로부터의 분리, 근무장소 전환, 유급휴가                      2. 피해근로자에 대한 치료 및 상담 지원                      ② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 필요한 지원을 할 수 있다.</p>

118) 현행 법상 일·가정 양립과 관련한 사업주의 근로자 지원에 대한 규정은 상당히 많다 (직장복귀를 위한 사업주 지원(제19조의6), 근로자 가족돌봄 등 지연을 위한 사업주의 심리상담 서비스 제공(제22조의2), 일·가정 양립 지원 기반 조성을 위한 전문적인 상담 서비스 제공 등(제22조의3)). 다만, 성희롱 피해자의 경우 사안의 특수성이 존재하기 때문에 사업장 내의 보편적인 상담 서비스 지원이 아니라 근로자가 외부 상담이나 치료를 받게 된 경우 이에 대한 지원이 필요할 것이다.

#### 다. 고객에 의한 성희롱 피해자 보호 조치 강화

현행 「남녀고용평등법」 제14조의2에 따르면 “사업주는 고객 등에 의한 성희롱이 발생한 경우 근로자가 고충 해소를 요청하면 근로 장소 변경, 배치전환 등 조치를 취하도록 노력하여야 한다.”고 규정하고 있다.

그런데 고객에 의한 성희롱은 조직구성원 간의 성희롱에 비해 회사의 처분권이 약하기 때문에 피해자에게 더 심각한 피해를 줄 수 있다. 그런데 현재의 노력 의무만으로는 회사의 적극적인 조치를 기대하기 어려우므로 피해자 보호 조치를 의무화해야 한다. 고객에 의한 성희롱에 대하여 회사는 고객에게 성희롱임을 알리고 고객과 회사에 접근하지 말 것을 요구하고 피해 근로자를 성희롱 행위자로부터 분리하여야 한다고 규정할 필요가 있다.<sup>119)</sup>

---

119) 이와 관련해서는 제19대 국회에 두 건의 법안이 발의되어 있는 상태이다(한명숙의원 대표발의, 의안번호: 1905119, 제안일자: 2013. 5. 24.; 심상정의원 대표발의, 의안번호: 1909630, 제안일자: 2014. 3. 6.).

현행	개정안
<p><b>남녀고용평등법</b> 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 <u>근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.</u></p> <p>② (생략)</p> <p>제39조(과태료) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만 원 이하의 과태료를 부과한다. <u>&lt;신설&gt;</u></p>	<p><b>남녀고용평등법</b> 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 <u>업무중단, 근무 장소 변경, 배치전환, 고객에 대한 성희롱 행위 중단 및 피해근로자에 대한 접근금지 요구, 고객의 수사기관에 대한 고발, 근로자의 유급휴가 조치 등 가능한 조치를 취하여야 한다.</u></p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제39조(과태료) ③ (현행과 같음)</p> <p><u>1의2. 제14조의2제1항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해로 고충 해소를 요청하여도 가능한 조치를 취하지 않은 경우</u></p>

### 라. 성희롱 2차 피해 가해자 처벌 및 제재 조치의 강화

성희롱 사건의 처리과정에서 드러나는 문제점 중 하나는 경영진의 무관심 또는 미온적인 태도, 관리자의 역할 부재, 가해자에 대한 통제 부재 및 낮은 수위의 징계 등이 있다. 또한 2차 피해를 유발하는 주체가 다름 아닌 성희롱 행위자 자신이거나 사업주 또는 관리자 등 사용자 지위에 있는 자들이기도 하다. 특히 사업주의 경우 성희롱 예방 및 금지의무의 수급자들이기에 이들에 대한 가중처벌규정 내지는 징계조치의 기준을 마련함으로써 이들에 의한 2차 피해를 미연에 방지하는 효과도 있을 것이다.

이는 근로자에 대한 안전보호의 의무를 지닌 사용자가 피해자를 상대로 불이익한 조치를 하는 경우 근로자의 안전하고 평등하게 일할 권리를 박탈하는 것뿐만 아니라 조직 내의 관계 윤리를 무너뜨리는 행위 주체가 됨은 물론, 이를 방조하는 것에 따른 책임을 묻는 것이기도 하다. 이와 같은 처벌 내지 제재 조치의

강화는 그 악순환의 고리를 단절시키는 장치이기도 하며, 성희롱 사건을 단순히 가해자 대 피해자 구조, 또는 피해자 대 동료의 구조에서 벗어나게 하는 장치이기도 하다. 나아가 사용자에게 그 책임을 물음으로써 조직 내의 문화를 점검하고 성찰함으로써 재발방지 계획을 스스로 세울 수 있게 하는 계기로 발전시킬 수 있다고 생각한다.

#### 마. 외국인근로자의 성희롱 및 성희롱 2차 피해로 인한 사업장 변경사유 확대

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항제2호에 의하면, 고용노동부장관 고시에 의해 ‘외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유’를 규정하고 있다. 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」(고용노동부고시 제 2015-69호) 중 “2. 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등으로 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우”의 “다. 부당한 처우”에 규정된 내용을 보면 “사용자(근로기준법 제2조제1항제2호의 사용자를 의미함)로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우”라고 명시하고 있다.

2012년 7월 시행 시에는 ‘사용자 등으로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우’로 행위자 범위를 ‘사용자 등’으로 현재보다 넓게 적용했으나, 2015년 개정하면서 그 행위자가 ‘사용자’로 축소되었다.

그러나 성희롱, 성폭력 등은 사용자만이 아니라 동료 등에 의해서도 발생하므로 이의 범위를 확대하여 규정할 필요가 있다. 따라서 ‘사용자’를 ‘사용자 등’ 혹은 ‘사용자, 동료 등’으로 개정하여야 할 것이다.

현행	개정안
<p><b>외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유[고용노동부고시]</b></p> <p>I. 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유 고시</p> <p>2. 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등으로 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우</p> <p>다. 부당한 처우(폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭행, 불합리한 차별 등)</p> <p>1) 사용자(「근로기준법」 제2조제1항 제2호의 “사용자”를 의미함)로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우</p>	<p><b>외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유[고용노동부고시]</b></p> <p>I. 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유 고시</p> <p>2. 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등으로 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우</p> <p>다. 부당한 처우(폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭행, 불합리한 차별 등)</p> <p>1) 사용자(「근로기준법」 제2조제1항 제2호의 “사용자”를 의미함), 동료 등으로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우</p>

### 3. 성희롱 피해 구제 실효성 확보를 위한 개선방안

#### 가. 국가인권위원회의 성희롱 피해자 상담 및 조정 지원

설문조사 결과 성희롱 2차 피해는 사건을 주변에 알리거나(32.4%) 공식적으로 사건을 접수하는 단계(28.2%)에서 가장 많이 발생하는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 성희롱 피해자들이 제대로 문제제기를 하지도 못한 상태에서 2차 피해를 겪는 현실을 보여준다.

또한 사내 성희롱 업무담당자가 당해 업무를 담당할 기간이 1년 미만인 경우가 45.0%였고, 1년~2년 미만인 경우는 24.0%로 전체 69.0% 가량이 성희롱 업무를 담당할 기간이 매우 짧은 것으로 드러났다. 게다가 성희롱 업무담당자들은 성희롱 사건이 발생했을 때의 애로사항으로 ‘사실관계의 확인이 어렵고, 그 때의 해결방법을 모르거나(20%)’, ‘구체적인 사건처리 기준 등이 없어 어떻게 적용할지 몰라서 어려움을 겪는다(9%)’고 응답했다.

이러한 결과는 실제 조직 내에서 성희롱 사건이 발생했을 때 성희롱 피해 구제

를 위한 체계적이고 전문적인 시스템이 갖추어져 있지 못한 현실을 잘 보여준다. 즉, 성희롱이 발생했을 때 성희롱 업무담당자의 역량부족으로 초기에 대응을 제대로 하지 못하여 성희롱 피해자들이 2차 피해를 겪는 경우가 많음을 알 수 있다.

많은 성희롱 피해자들이 조직 내에서 문제가 해결되지 않는 경우 국가인권위원회 등에 진정하여 구제를 받으려 한다. 그러나 피해자들이 조직 내에서 이미 2차 피해를 입은 이후 진정을 하는 경우가 많다. 따라서 2차 피해를 예방하기 위해서는 조직 내 노력만을 강조할 것이 아니라 사회적인 지원책을 마련해야 한다.

실제로 소규모 민간기업들은 성희롱 담당자나 기구를 별도로 운영하지 못하고 있다. 따라서 이를 보완하기 위해 국가차원에서 성희롱 발생 시 상담 및 조정을 통한 해결 지원을 체계적으로 해 줄 수 있는 서비스를 제공할 필요가 있다.

예를 들어 미국의 고용기회평등위원회(EEOC, Equal Employment Opportunity Commission)에서는 고용관계에서 벌어지는 성희롱 사건에 대해서 제소를 통해 구제를 받을 수 있을 뿐만 아니라 상담 또는 조정 통한 사전해결 서비스를 제공하고 있다. 특히 UAMS(Universal Agreements to Mediate)라는 제도를 활용하여 사전에 사업장들과 협약을 체결하고, 성희롱 문제를 포함한 고용 상 차별문제가 발생할 경우 당사자 간 자율적인 조정을 통해 해결할 수 있도록 신속하게 지원해 주고 있다.

우리나라도 현재 전문적으로 성희롱 관련 상담이나 피해자를 지원하는 민간단체가 상당하다. 국가인권위원회에서 이러한 단체들과 연계를 통해 전문가 풀을 구축하고, 성희롱 발생 시 전문적인 상담 또는 당사자 간 자율 조정 등을 통해 진정 이전 단계에서 초기에 해결하도록 지원한다면 피해자의 인권보호는 물론 정신적인 안정 및 2차 피해의 예방에도 크게 기여할 수 있을 것이다.

#### 나. 성희롱 예방 및 처리에 관한 단체협약 체결 등 노동조합의 역할 강화

성희롱 관련 법률은 사내 자율성에 기반하고 있기 때문에 사업주의 의지나 사업주에게 성희롱 예방의 의무를 강제할 수 있는 다른 압력이 반드시 필요하다. 노동조합이 이러한 역할을 할 수 있고 해야 할 의무가 있다. 노동조합은 단체협약을 체결할 수 있고, 성희롱 예방 등 성평등 분야 단체협약안은 회사가 받아들이기 비교적 어렵지 않은 분야이면서도 단체협약으로 체결하면 노동조합원의 성평등 실현과 인권 보호를 할 수 있는 강력한 제도가 될 수 있기 때문에 노동조합

의 역할은 더욱 막중하다.

그러나 “2014년 단체협약 실태조사” 결과 남녀고용평등에 관한 협약 체결은 전체의 28%에 불과하였다.<sup>120)</sup> 이 정도로 노동조합이 이 문제에 관심을 기울이지 않는 것은 큰 문제이다. 노동조합은 이 문제의 심각성과 이 문제를 해결할 수 있는 노동조합의 역할에 대해 인식하고 성희롱 문제해결제도를 단체협약으로 체결하여야 한다.

단체협약의 내용에는 사건발생 시 노동조합이 제도적으로 개입할 수 있도록 다음과 같은 방안이 마련되어야 한다.(보다 구체적인 내용은 아래 <성희롱 예방과 처리 및 피해자 보호에 관한 규정>(사내규정모범안) 참고).

첫째, 사내절차 중 가장 전문적이고 공정해야 하는 조사, 심의, 의결 과정에 노동조합이 모두 필수적으로 개입할 수 있도록 한다. 노사협의회 고충처리위원이나 명예고용평등감독관, 성희롱 고충상담원으로 노동조합 간부가 위촉되도록 하고, 조사/심의를 담당하는 위원회를 구성하도록 하며, 이 위원회에 노동조합 간부가 반드시 참석하도록 한다.

둘째, 노동조합이 조합원 피해자를 대리, 지원할 수 있도록 구체적인 방법을 마련한다.

셋째, 성희롱 예방교육의 방식을 구체적으로 정함으로써 교육의 형식화를 방지해야 한다. 교육은 반드시 교육이 실제로 효과를 가질 수 있도록 각 부서별 집체교육이 이루어질 수 있도록 한다.

넷째, 성희롱 피해자가 비정규직, 파견 내지 도급용역 등 간접고용인인 경우 더욱 보호를 철저하게 하여야 한다. 성희롱은 권력관계를 이용한 괴롭힘의 한 유형이기 때문에 조직 내 약자는 더 강하게 보호해야 하며 이것이 조직 내 연대를 회복할 수 있게 한다.

다섯째, 노동조합 자체에도 사업장과 마찬가지로 노동조합 조직 내 성평등, 성희롱 교육 및 내부사건처리 제도화가 시급하다. 일반적으로는 노동조합이 있는 경우 사내 성희롱 예방 및 처리 운영이 원활한 것으로 나타나나 정작 성희롱 행위자가 노동조합원이거나 간부인 경우 오히려 노동조합이 회사에 이 행위자를 옹호하며 처리를 방해하는 경우도 있었다(노동조합간부 인터뷰 내용). 회사는 회사기강을 위해 인사조치해야 한다는 일반적인 인사원칙이라도 있지만 노동조합

120) 박영준 외(2014), 『단체협약 실태조사』, 고용노동부, 233면.

은 특히 성희롱 행위자가 노동조합원인 경우에는 이마저도 없고 오히려 노동조합원을 보호해야 한다는 식의 논리까지 작동하여 사건처리를 더욱 왜곡시킬 여지도 있다. 따라서 노동조합도 사업장의 규정과 유사한 노동조합 조직 내 성희롱 예방 및 처리규정을 제도화해야 한다.

또한 노동조합 내부의 성희롱 성평등에 대한 인식 교육이 매우 시급하다. 이에 양대 노총은 노동조합의 성평등·성희롱 인식 교육 및 제도화를 중요한 사업으로 삼아 인식전환을 하여야 한다. 또한 각 조직단위별 리더나 전문가 양성을 실시하여야 할 것이다.

마지막으로 불신의 조직문화를 노동자 연대로 바꾸어야 한다. “성희롱”이라는 문제를 건강한 조직문화를 만들기 위해 해결, 개선해야 하는 문제로 생각하는 것이 아니라 이 사건 때문에 조금이라도 손해보지 않을까 전전긍긍하며 구성원 서로 간에, 회사와 구성원 간에 불신하고 회피하고 외면하고 모함하고 비난하는 것이 성희롱 문제의 실제이다. 현장에서 보면, 성희롱 문제에서 발생하는 온갖 갈등은 한마디로 경쟁에만 매몰되어 연대가 깨어진 우리사회와 조직의 모습을 그대로 보여준다. 그러므로 조직구성원인 노동자의 연대와 상호 신뢰, 조직문화를 건강하게 만들려고 하는 노력이 중요하다.

#### 다. 사내 성희롱 처리 규정(안) 제안

직장 내 성희롱 예방 및 피해자 보호를 위한 <성희롱 예방과 처리 및 피해자 보호에 관한 규정>(안)(사내규정모범안)을 아래 <표 VII-1>과 같이 제안한다.

<표 VII-1> 성희롱 예방과 처리 및 피해자 보호에 관한 규정(안)

<b>성희롱 예방과 처리 및 피해자 보호에 관한 규정(안)</b>
<p><b>제1장 총칙</b></p> <p>제1조(목적) 이 규정은 회사의 성희롱 예방과 처리 절차 및 피해자 보호를 포함한 제반사항을 규정함으로써 00의 구성원이 성희롱의 피해자 및 행위자가 되는 것을 방지하고, 피해자를 보호함으로써 성평등한 조직문화를 꾀하는 것을 목적으로 한다.</p> <p>☞ 규정의 목적이 피해자 보호와 성평등한 조직문화 달성에 있음을 강조.</p>

제2조(정의) 이 규정에서 “성희롱”이라 함은 조직구성원 관계에서 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 불쾌감을 느끼게 하는 행위, 상대방이 원치 않는 성적 언동을 요구하는 행위, 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 괴롭히는 행위, 성적 언동 기타 요구에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위, 개인의 성적 결정권과 인격권을 침해하는 폭력행위를 말한다. 이 때 성적 언동이란 ‘성별을 이유로 한 적대적인 환경 조성’을 포함하며, 성희롱 행위는 ‘특정 성을 비하, 구별, 배제, 제한, 소외시키는 행위’를 포함한다.

☞ 성평등한 조직문화 달성을 위해 성희롱의 정의에 성별을 이유로 한 차별(gender discrimination)이나 괴롭힘(gender harassment)까지 포함함으로써 현행 법률 상 성희롱 정의 규정에 그치지 않고 성평등 추구의 성격을 강화함.

제3조(적용범위) ① 이 규정은 회사의 임직원에게 적용되며, 회사의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 가해자 또는 피해자인 성희롱을 포함한다. ② 이 규정의 피해자 보호는 피해자 뿐 아니라 피해주장자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

☞ 적용범위는 회사 소속 임직원 외에 간접고용인이나 이 사업장을 주요 일터로 하는 노동자, 고객까지 포함함으로써 보다 넓은 의미의 사업장 내 성희롱 예방을 추구하도록 함.

제4조(피해자 보호 및 피해자 중심의 원칙) ① 이 규정에 의한 성희롱의 예방 및 처리의 목적은 피해자가 성희롱 피해를 회복하고 건전한 근로환경에서 근로할 수 있도록 하는 데에 있다.

② 피해자에 대하여 이 사건과 관련한 불이익 또는 괴롭힘은 금지된다.

③ 사건처리 과정은 피해자 보호를 최우선으로 하여야 하며, 피해자의 의사를 존중하여 이루어져야 한다.

④ 피해자는 사건처리 과정에서 대리인을 동반하거나 선임할 권리, 질문에 대해 답변을 거부할 권리를 가진다.

⑤ 피해자는 사건처리 과정에서 특정인의 관여 및 배제 기타 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며 사건처리담당자는 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

⑥ 사건처리에 관여하는 모든 사람은 피해자의 주소, 성명, 연령, 직업, 용모 기타 이를 특정하여 알 수 있게 하는 인적 사항과 사진 등을 공개하거나 타인에게 누설하여서는 아니 되며, 사건처리담당자는 모든 관련인에게 비밀유지 서약서를 징구하여야 한다.

⑦ 사건처리는 비공개를 원칙으로 한다.

## 제2장 담당기관

☞ 성희롱 예방 처리 담당기구를 어떻게 구성할 것인지는 회사의 규모, 특성에 맞게 다양하게 구성함. 여기에서는 사업장이 여러 개 있는 규모의 기업의 이상적인 기구 구성을 상정하였음. 대학과 같이 성희롱 문제를 상시 전담하는 기구와 심의 등을 위한 위원회로 구성하는 것이 이상적이지만, 많은 기업이 전문적인 전담기구를 두지 않기 때문에 이를 보완하기 위해 인사부서, 각 사업부별 성희롱 고충담당자, 외부기관자문, 성희롱조사심의위원회로 구성함.

- 성희롱 총괄부서: 인사부서는 상시적인 성희롱 업무총괄부서로서 업무의 계획, 실행, 지원을 함. 그 책임자는 사업주 직속의 임원급으로 함.
- 성희롱 고충담당자: 직원들이 그의 이름과 얼굴을 알고 친근하게 이용할 수 있을 정도의 범위를 정하여 설치함(예: 사업장별, 사업부별, 본부별 등).
  - 이들은 성희롱 문제 전문가로서 담당부서별 예방교육, 상담, 조정, 상시적인 예방활동을 담당함. 고충담당자의 지정은 직원의 직접투표로 하고 임기를 둬. 직접선출제와 임기제는 조직구성원이 회사의 제도를 더 잘 이해하고 신뢰하고 이용할 수 있도록 하고, 고충담당자의 사명감을 높이기 위한 것임. 직접선출제와 임기제는 대학 등과 같이 전담조직의 정규직전문가를 두면 필요치 않은 제도이나 전담조직이 없는 대부분의 기업 형편상 차선책으로 권하는 것임.
  - 회사는 이들에 대한 양성교육을 해야 함.
- 성희롱 조사심의위원회: 성희롱 고충담당자의 상담, 조정으로 해결하지 못한 문제를 동 위원회에서 조사, 심의함.
  - 보통 위원회는 심의만 하는 것으로 되어 있으나 비전문가의 조사과정에서의 2차 피해가 빈번한 현실 때문에 위원회에서 조사부터 공정성과 전문성을 담보하고자 하는 것임.
  - 조직 전반에 걸쳐 외부전문기관이 참여, 자문함으로써 전문성을 보완함.

제5조(성희롱 업무총괄) ① 인사부서장은 성희롱 예방, 교육, 처리 등 성희롱 관련 업무를 관장한다.

② 인사부서장은 성희롱 예방을 위해 매년 예방교육, 전문가 양성교육, 기타교육, 상시적 예방 활동, 피해자 보호, 성희롱 예방을 위한 기타 사업에 대한 계획을 수립하여야 한다.

③ 인사부서장은 매년 예방사업의 효과 및 실태를 점검하여 성희롱조사심의위원회와 기관장에게 보고하여야 한다.

④ 인사부서장은 성희롱 고충담당자, 성희롱조사심의위원회의 활동과 업무를 지원, 관리한다.

제6조(성희롱 고충담당자) ① 각 사업부별로 성희롱 고충담당자를 지정하며 임기는 2년으로 한다. 지정방법은 노사협의회의 근로자위원 선출방법을 준용한다.

☞ 이보다 더 바람직한 것은 성희롱전문가를 고용하여 전담하도록 하는 것임.

② 성희롱 고충담당자는 담당부서별 성희롱 예방교육, 상시예방활동, 성희롱 고충상담, 조정 업무를 담당한다.

③ 인사부서장은 성희롱 고충담당자의 전문성 향상을 위해 외부기관 교육수강을 포함하

여 분기별 교육을 시행한다.

④ 성희롱 고충담당자의 예방 및 처리업무에 대해 인사부서와 관련부서는 최대한 협조하여야 한다.

제7조(성희롱 조사심의위원회) ① 성희롱 사건의 조사 및 심의를 위해 성희롱조사심의위원회를 설치한다.

② 성희롱 조사심의위원회는 기관장, 인사부서장, 노동조합 대표자 또는 대리인, 성희롱 고충담당자, 외부기관전문가로 구성하며, 이 중 2인 이상은 여성으로 한다.

☞ 위원회 구성은 전문성, 대표성, 독립성, 공정성, 집행력을 담보할 수 있도록 사업장 사정에 맞게 구성함.

③ 위원회는 성희롱 발생 시 조사, 성희롱 여부 심의, 사건의 조정 또는 중재, 피해자 보호, 가해자 조치, 기타 사건의 적절한 해결 및 재발방지를 위한 조치를 의결한다.

④ 성희롱 사건처리 회의는 위원 전원출석과 과반수 찬성으로 의결한다.

⑤ 성희롱 조사심의위원회에서 의결된 사항은 징계규정에도 불구하고 별도의 징계위원회 없이 본 위원회의 의결로 확정된다.

제8조(성희롱 업무담당자 보호) ① 가해자, 피신고인, 기타 조직구성원은 성희롱 고충담당자, 인사부서원, 성희롱조사심의위원회 위원 등 성희롱 업무담당자에 대해 부당한 비난, 압박, 강요, 협박 등으로 공정한 사건처리를 방해하여서는 아니된다.

② 성희롱 업무담당자에 대한 불이익이나 괴롭힘은 금지된다.

③ 1항과 2항 규정 위반시 중징계한다.

제9조(성희롱 예방교육) ① 인사부서장은 전체직원대상 성희롱 예방교육을 연 1회 실시하고, 신입사원교육과 간부승진교육 시 각 1시간 이상 실시한다. 성희롱 예방교육에는 사내제도, 처리절차, 조치기준, 담당기구에 대한 설명을 반드시 포함한다.

② 성희롱 고충담당자는 부서별 성희롱 예방교육을 분기별 1회 이상 집체교육으로 실시한다.

③ 인사부서장은 관리자에 대하여 연 1회 이상 성희롱 예방과 처리에 관한 관리자의 역할과 책임을 교육한다.

### 제3장 사건의 처리

제9조(상담 및 조정) 피해자는 성희롱 고충담당자에게 성희롱과 관련한 상담을 요청할 수 있으며, 성희롱 고충담당자는 성희롱 상담과 필요시 조정 등 피해자 의사에 따른 사건해결을 도모할 수 있다.

제10조(신고, 조사, 심의) ① 피해자가 아닌 대리인 또는 제3자가 신고할 수 있고 피해자

- 동의 없이 신고할 수 있으며 신고 없이 인지된 사건도 신고사건에 준하여 처리할 수 있다.
- ② 회사는 신고를 받는 즉시 조사심의위원회를 구성하고 조사심의위원회는 조사 및 피해자 보호 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
  - ③ 회사는 사건처리 과정에서 피해자가 요청하거나 필요시 피신고인을 격리조치하거나 피해자에 대한 접근금지를 명할 수 있다.
  - ④ 회사는 사건처리 과정에서 피해자가 유급보호휴가를 청구하면 휴가를 주어야 한다.

제11조(징계, 조치) ① 성희롱조사심의위원회에서 의결된 징계 등 조치사항은 기관장의 지시에 의해 지체없이 시행한다.

- ② 성희롱 확정 시 가해자는 중징계하며 피해자와 분리배치한다.
- ③ 징계 외에도 피해자에 대한 접근금지, 교육이수명령 등 적절한 조치를 할 수 있다.
- ④ 가해자가 재범이거나 위원회의 조치를 불이행하는 경우 가중징계할 수 있다.
- ⑤ 가해자가 피해자를 비난, 음해, 보복하는 경우 가중징계한다.
- ⑥ 성희롱의 직접 행위자 외 방조자, 동조자 또한 가해자에 준하여 조치한다.
- ⑦ 피해자가 심리정서상 치료나 지원이 필요한 경우 지원 조치한다.

제12조(고객 등 제3자의 성희롱) 고객 등 업무관련자가 성희롱을 한 경우 회사는 고객 등에게 그것이 성희롱임을 알리고 피해자에게 접근하지 말 것을 요구하여야 하며, 피해자의 근무장소를 변경하는 등 보호 조치를 하여야 한다.

#### 제4장 구성원의 역할과 책임

제13조(기관장의 역할과 책임) 기관장은 성희롱을 예방하고 성희롱 사건 발생 시 피해자 보호와 적절한 조치를 취함으로써 조직 내 성희롱을 근절하도록 노력해야 한다.

제14조(관리자의 역할과 책임) ① 관리자는 성희롱 발생을 알게 되었을 때 자의적인 판단으로 사건해결을 도모하여서는 아니되며 피해자의 이야기를 경청하고 회사의 성희롱 처리 제도를 안내하여 이를 활용하도록 독려하여야 한다.

- ② 관리자는 피해자가 회사 공식 절차를 이용하지 않겠다는 의사를 분명히 하고 가해자의 인정과 사과 등의 조정 또는 중재를 요청할 때에는 이를 할 수 있다. 이 때에도 피해자 중심 원칙에 입각하여야 하며 조정이 되지 않았을 때에는 피해자의 의사를 물어 공식신고체계로 이첩해야 한다.
- ③ 피해자가 피신고인 또는 가해자와의 분리를 요청하는 경우 관리자는 즉시 피신고인 또는 가해자에게 개인휴가를 명하거나 대기발령을 요청하는 등 자신의 처분 권한 내에서 가능한 조치를 취하여야 하며 인사부서 등 타부서의 협조가 필요한 경우 타부서의 협조를 얻어 조치하여야 한다.
- ④ 관리자는 성희롱 담당자(부서)의 사건처리 및 조치에 대하여 적극 협조해야 한다.

- ⑤ 관리자는 사건처리 과정과 그 이후에도 피해자에 대한 2차 피해나 불이익이 없는지 관찰하고 직원교육을 하는 등 재발방지과 피해자 보호를 위한 노력을 하여야 한다.
  - ⑥ 관리자는 피해자의 의사에 반하여 피해자와 가해자를 대질심문하거나, 조사기간 동안 가해자 격리조치를 취하지 않아 피해자를 2차 피해에 노출시키거나, 가해자를 두둔하거나, 피해자를 비난하는 행위를 하여서는 아니된다.
  - ⑦ 관리자가 상기 적절한 조치를 취하지 않으면 행위자에 준하여 징계한다.
- 제15조(구성원의 역할과 책임) ① 성희롱 피해 사실을 인지한 자는 누구든지 피해자에게 회사에 신고하도록 조언하여야 한다.
- ② 피신고인, 가해자, 그 밖의 구성원은 피해자에게 접근하여 문제제기의 철회 또는 가해자와의 합의를 종용하거나 강요하는 등 피해자 의사에 반한 사건처리방법을 종용하거나 강요하여서는 아니된다.
  - ③ 피신고인, 가해자, 그 밖의 구성원은 사건관련인의 신원을 발설하거나 특정 여론형성을 위해 공연히 이 사건과 관련한 사실이나 허위사실을 알리는 행위를 하여서는 아니된다.
  - ④ 조직구성원은 사건을 고의적으로 은폐, 축소, 처리 지연함으로써 사건처리를 방해하여서는 아니된다.
  - ⑤ 조직구성원은 성희롱 사건과 관련하여 피해자를 비난하여서는 아니된다.

#### 4. 성희롱 관련 법제의 전면적 재편을 위한 개선방안

##### 가. 성희롱 관련법 상 성희롱 피해자 중심 원칙 천명

성희롱 피해 예방과 실효성 있는 구제를 위해서는 성희롱 법제의 원칙과 목적으로서 “피해자 중심 원칙”과 “피해자 보호”를 최우선으로 해야 함을 법률에 명시할 필요가 있다.

성희롱에 대한 판단 시 성희롱 피해자에 대한 고려는 「남녀고용평등법 시행규칙」 제2조에 따른 「별표 1」 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)의 비고로 “성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.”고 명시하고 있을 뿐이다. 동 규정의 법적 효과를 넘어서 사실 상 성희롱 사건이 처리되는 과정에서 (성희롱 피해자, 행위자, 성희롱 고충처리담당

자, 법관 등을 포함하여) 관련자가 동 규정을 제대로 인지하고 사건처리에 적용하기 어렵다. 따라서 성희롱 사건에 대한 판단뿐만 아니라 성희롱 사건이 처리되는 전 과정에 걸쳐 피해자 중심 원칙과 피해자 보호가 명문화되어야 할 것이다.

#### 나. 차별금지법과 성차별·성희롱 금지 및 구제에 관한 법률의 제정

“헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등 실현”을 목적으로 1999년 2월 8일 제정되고, 1999년 7월 1일부터 시행된 「남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률」은 2004년 11월 국가인권위원회로의 차별시정기구 일원화가 이루어지면서 2005년 3월에 폐지된 바 있다. 이러한 일원화에도 불구하고 장애, 연령 등 주요한 개별적 차별사유에 따른 차별금지법은 제정·시행되고 있다.<sup>121)</sup>

또한 차별금지 및 구제에 관한 포괄적이면서도 구제의 실효성을 강화하기 위한 방안으로 ‘차별금지법’ 제정 논의가 지속적으로 되고 있으나 여전히 입법화되지 못하고 있는 상황이다.<sup>122)</sup>

현재 국가인권위원회의 성차별과 성희롱 사건에 대한 시정권고가 법적 강제력을 갖지 못하고, 또한 사건 발생 후 조사과정과 이후 조치 시 구체적인 규정이 없음으로 인해 발생하는 2차 피해의 문제 등이 발생하고 있는 점을 고려하여 실효적인 차별구제 및 피해자 보호를 위한 포괄적 차별금지법이 조속히 제정되어야 한다.

121) 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률[시행 2008.4.11] [법률 제8341호, 2007. 4.10., 제정], 고용 상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률[시행 1992.7.1.] [법률 제4487호, 1991.12.31., 제정].

122) 17대~19대 국회에서 발의된 차별금지법 제정관련 법안은 17대 국회 2건(정부발의, 의안번호: 178002, 제안일자: 2007. 12. 12., 임기만료폐기; 노회찬의원 대표발의, 의안번호: 178162, 제안일자: 2008. 1. 28., 임기만료폐기), 18대 국회 2건(박은수의원 대표발의, 의안번호: 1813221, 제안일자: 2011. 9. 15., 임기만료폐기; 권영길의원 대표발의, 의안번호: 1814001, 제안일자: 2011. 12. 2., 임기만료폐기) 발의된 바 있고, 현 19대 국회에는 총 3건이 발의되었으나 2건은 철회, 1건만 소관위 심사 중인 상태이다(김재연의원 대표발의, 의안번호: 1902463, 제안일자: 2012. 11. 6., 국회법제사법위원회 심사 중; 김한길의원 대표발의, 의안번호: 1903693, 제안일자: 2013. 2. 12., 철회; 최원식의원 대표발의, 의안번호: 1903793, 제안일자: 2013. 2. 20., 철회). 19대 국회 임기 만료 시점인 2016년 5월 29일까지 법안이 통과 처리되지 못하면 국회법 규정에 따라 자동으로 폐기된다.

차별금지법 제정은 인권정책의 제도적 기반을 마련한다는 점에서, 또한 효과적인 행정적·사법적 구제의 보장을 통해 정부기관에 의한 차별뿐만 아니라 민간에 의한 직·간접적 차별에 대한 규제(처벌)과 피해자에 구제조치를 보장한다는 점에서도 의의가 있다.

또한 성차별·성희롱 금지 및 피해구제를 위한 개별적 ‘성차별·성희롱 금지법’도 마련될 필요가 있다. 차별금지법 제정 논의가 정부 및 국회 차원에서 활성화되고 있지 못한 상황에서 성차별·성희롱 영역의 실효성 있는 구제방안 모색은 시급하다. 현재 이와 관련해서도 19대 국회에 2개의 법안이 발의되어 있는 상태이다. 동 법안에서 성희롱과 관련해서는 성차별의 개념에 성별 등에 따른 괴롭힘 개념을 포함하면서, 성희롱 개념과 성희롱 행위자에 대한 개념을 확대하고 있다(성희롱 가해자 범위 삭제, 불이익의 범위 확대(‘고용 상의’ 불이익 삭제)). 또한 실효성 있는 차별구제조치를 위하여 진정권자 확대(당사자뿐만 아니라 제3자 및 단체 가능), 국가인권위원회 내 성차별·성희롱시정소위원회 설치, 시정명령권(여성가족부장관), 악의적 성차별·성희롱 행위에 대한 형사처벌 등을 규정하고 있다.

이에 실효성 있는 성희롱 피해자의 구제 및 보호 조치 강화를 위해서 일반적 차별금지법과 성차별·성희롱 금지 및 구제에 관한 법률 제정이 조속히 이루어져야 할 것이다.



## 참고문헌

- 고용노동부(2014), 『직장 내 성희롱 업무 매뉴얼』, 고용노동부
- 국가인권위원회(2007~2014), 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집: 제1집~제6집』, 국가인권위원회
- \_\_\_\_\_ (2015), 『2014 인권통계』 (2015. 4. 30.), 국가인권위원회
- 김나현(2014), “성희롱 피해자와 조력자에 대한 불이익조치의 집약판: 르노삼성자동차 성희롱 사건”, 『함께가는 여성』 2014년 상반기, 한국여성민우회
- 김정혜 외(2011), 『여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구』, 노동부
- 김훈 외(2011), 『개별노동분쟁의 화해제도 활성화 방안 연구』, 한국노동연구원
- 르노삼성자동차 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회(2014), 『직장 내 성희롱 이후, 일파만파: 르노삼성자동차 성희롱 피해자 불이익 조치를 통해 본 대안 모색 토론회』 자료집(2014. 9. 25), 르노삼성자동차 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회
- 민대숙(2012), “직장 내 성희롱 개념의 확장 and 실효성 강화에 대한 소고”, 『이화젠더법학』 제4권 제2호, 이화여자대학교 젠더법학연구소
- 박귀천 외(2012), 『성희롱 예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발』, 여성가족부
- \_\_\_\_\_ (2014), 『직장 내 성차별, 성희롱 실태 조사 및 예방 강화 방안』, 고용노동부
- 박귀천(2011), “성희롱 피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰: 독일의 작업거부권에 대한 검토를 중심으로”, 『이화젠더법학』 제3권 제1호, 이화여자대학교 젠더법학연구소
- 박미숙(2015), “성희롱 피해자 보호제도의 현황과 과제”, 『젠더법학』 제6권 제2호, 한국젠더법학회
- 박미숙, 안경옥(2014), 『성희롱 피해자에 대한 기업의 조치와 구제방안』, 한

국형사정책연구원

- 박선영 외(2011), 『성희롱 관련법제에 대한 입법평가』, 한국법제연구원
- \_\_\_\_\_ (2014), 『기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안 연구』, 한국여성정책연구원
- 박영준 외(2014), 『단체협약 실태조사』, 고용노동부
- 손향미(2011), “직장 내 성희롱에서의 사업주 책임”, 『법학논집』 제15권 제4호, 이화여자대학교 법학연구소
- 서울여성노동자회(2015), 『서울여성노동자회 ‘평등의전화’ 개설 20주년 기념 ‘직장 내 성희롱 토론회’』 자료집
- 신상숙 외(2012), 『대학교 성희롱, 성폭력 실태조사: 피해구제를 중심으로』, 국가인권위원회
- 신상아(2015), “평등의 전화 20년 상담 분석을 통해 본 직장내 성희롱 실태와 제도 개선 방안”, 『직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서 지원제도 방안 모색 토론회』, (사)서울여성노동자회
- 여성가족부(2012), 『2012 공공기관 성희롱 실태조사』, 여성가족부
- \_\_\_\_\_ (2015), 『2015년 폭력 예방교육 운영안내』, 여성가족부
- 이미정 외(2012), 『대학내 성폭력, 성희롱 예방을 위한 제도 개선방안 연구』, 한국여성정책연구원
- 이은의(2011), 『삼성을 살다: 12년 9개월』, 사회평론



---

## 부록

- |                 |     |
|-----------------|-----|
| 1. 근로자/담당자용 설문지 | 295 |
| 2. 대학생용 설문지     | 305 |



## 1. 근로자/담당자용 설문지

이 조사에서 얻은 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제13조 및 제14조)에 규정되어 있습니다.

## 성희롱 2차 피해 실태조사

ID

--	--	--	--	--

안녕하십니까? 귀하의 무궁한 발전을 빕니다.

본 조사는 국가인권위원회의 연구사업 ‘성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구’의 일환으로써 성희롱 2차 피해 실태 및 인식을 조사하기 위해 이화여자대학교 젠더법학연구소와 (사)여성노동법률지원센터가 공동으로 전문조사기관인 (주) 매트릭스에 의뢰하여 실시하는 설문조사입니다.

본 조사의 결과는 익명으로 통계 처리되며, 관련 법제도 및 정책 개선에 필요한 소중한 자료로 사용하게 될 것입니다. 성희롱 2차 피해에 관한 제도개선을 통해 고용환경을 개선하고 건전한 조직문화를 만들어 나가기 위해 실시하는 이번 설문조사에 여러분의 적극적인 참여를 부탁드립니다.

2015년 6월

이화여자대학교 젠더법학연구소, (사)여성노동법률지원센터

연구 기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구의뢰기관: 국가인권위원회</li> <li>• 연구수행기관: 이화여자대학교 젠더법학연구소/(사)여성노동법률지원센터</li> <li>• 문의: 이영희/이희진 연구원 ☎ 02)582-5054/ E-mail: yeonocenter@naver.com</li> </ul>
조사기관	☎

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 (사)여성노동법률지원센터로 연락 주시기 바랍니다.

**SECTION 1      응답자 특성**

문1. 다음은 응답자가 속한 사업장 및 응답자에 관한 질문입니다. 해당사항에 표기해 주시해 주십시오.

소 속	① 민간기업( )    ② 공공기관(대학 제외)( )    ③ 대학 ( )
종업원수	① 10인 미만( )    ② 10인~30인 미만( )    ③ 30인~100인 미만( ) ④ 100인~300인 미만( )    ⑤ 300인~500인 미만( )    ⑥ 500인 이상( )
직 종	① 사무·관리직( )    ② 생산직( )    ③ 서비스직(판매직 포함)( ) ④ 영업직( )    ⑤ 연구기술직( )    ⑥ 기타( )
고용형태	① 정규직( )    ② 기간제( )    ③ 파견직( )    ④ 기타( )
성 별	① 남성( )    ② 여성( )
나 이	① 만30세 미만( )    ② 만30~만40세 미만( )    ③ 만40~만50세 미만( ) ④ 만50세 이상( )
근속년수	① 1년 미만( )    ② 1~3년 미만( )    ③ 3~5년 미만( ) ④ 5~10년 미만( )    ⑤ 10년 이상( )

**SECTION 2      성희롱 경험 및 업무환경**

문1. 최근 3년 동안 업무와 관련하여 만나는 사람과의 관계에서 주변인(사업주, 상사, 동료, 거래처, 고객 등)으로부터 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

항 목	예	아니오
1) 나는 주변인으로부터 성적인 이야기나 농담(음담패설)을 듣고 불쾌한 적이 있다. (전화, 문자, 메신저, 톡, 이메일 포함)	①	②
2) 나의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하는 발언을 듣고 성적으로 불쾌감을 느끼거나 화가 난 적이 있다	①	②
3) 나는 다른 누군가와 사귀다거나 사귄 것이라 등의 소문이 돌거나 성적 추문이 돌아 모욕감을 느끼거나 곤란한 적이 있다	①	②
4) 나는 사내에서 누군가가 음란사진, 영상물 등을 보는 것을 본 적이 있다	①	②
5) 나는 원치 않는데 상대방이 계속 문자를 보내거나 사적인 만남을 요구받은 적이 있다	①	②
6) 나는 성적수치심을 일으키는 접대 등에 억지로 참석하거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다.	①	②
7) 나는 노래방 등 회식자리에서 술시중, 블루스, 누군가의 옆에 앉을 것을 강	①	②



**SECTION 3** 성희롱 2차 피해에 대한 인식

※성희롱 2차 피해라 함은 성희롱 피해를 겪은 이후 이로 인해 발생하는 모든 불이익 혹은 정신적인 피해 등을 말함.

문1. 다음은 최근 3년 동안 업무를 수행하면서 성희롱을 직접 경험했거나 주변인(동료, 상사, 부하, 직원 등)의 성희롱을 목격한 것에 대하여 다음과 같은 행위(2차 피해)가 있었는지 여부와 그러한 행위에 대한 심각성의 수준을 5점(만점)을 기준하여 해당점수를 표기해 주시기 바랍니다.

항목	직·간접 경험유무		심각성 수준(1~5점)				
	있다	없다	1점	2점	3점	4점	5점
1) 주변에 성희롱 사실을 말했을 때 공감이나 지지를 받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
2) 가해자에게 문제제기를 하자 명예훼손으로 고소하겠다고 협박하거나 모욕 등을 당하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
3) 성희롱은 개인적인 문제이니 알아서 하라고 회사가 회피하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
4) 사건을 제기 후 회사가 처리를 미루거나 아무조치를 하지 않는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
5) 불이익처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
6) 회사가 조사과정에서 가해자 편을 들거나 불공정하게 진행하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
7) 사건처리 과정 및 결과에 대해 피해자에게 일체 알려주지 않는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
8) 비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개되는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
9) 가해자와의 합의를 강요하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
10) 가해자에게 사과지시 후 이를 수용할 것을 강요하거나 사과로 사건을 무마하려는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
11) 가해자에게 경징계를 하고 사건을 종료하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
12) 피해자에게 조직생활을 제대로 못해서 그렇다며 오히려 징계(경위서, 시말서)하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
13) 피해자에게 불이익(해고, 권고사직,	①	②	1점	2점	3점	4점	5점



⑨ 성희롱에 대한 인식이 부족해서

문5. 성희롱 피해를 당했을 경우 피해자 보호를 위해 개선 또는 보완이 필요한 정도를 답변해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 필요치 않다	필요치 않다	보통 이다	필요하다	매우 필요하다
1) 피해자에 대한 비밀을 철저히 보장해 주어야 한다.	①	②	③	④	⑤
2) 사건조사 과정에서 최대한 피해자의 인권과 감정을 존중해야 한다.	①	②	③	④	⑤
3) 피해자 보호를 위한 기준 및 방법을 구체화해야 한다.	①	②	③	④	⑤
4) 가해자에 대한 징계 및 조치기준과 방법을 구체화해야 한다	①	②	③	④	⑤
5) 성희롱 가해자의 징계기준을 강화해야 한다.	①	②	③	④	⑤
6) 성희롱 관련 법령, 제도를 위반하는 사업주(기관장)의 처벌 기준을 강화해야 한다.	①	②	③	④	⑤
7) 성희롱 관련 업무담당자(고충담당자)의 전문성을 강화해야 한다.	①	②	③	④	⑤
8) 성희롱 2차 피해에 대한 인식이 부족하므로 이에 대한 교육이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
9) 성희롱 2차 피해에 대한 법제도를 마련해야 한다.	①	②	③	④	⑤
10) 성희롱 2차 피해에 대한 구체적인 사내(기관 내) 규정 및 지침 등의 마련을 의무화해야 한다.	①	②	③	④	⑤
11) 성희롱 2차 피해에 대한 가해자의 처벌 기준을 강화해야 한다.	①	②	③	④	⑤

**SECTION 4 성희롱 및 성희롱 관련 교육에 대한 인식**

문1. 직장 내 성희롱과 관련하여 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 표기해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇 치 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1) 성희롱은 가해자에 대한 징계가 미약하기 때문에 발생한다.	①	②	③	④	⑤
2) 고용 상 불이익을 주지 않더라도 성적굴욕감이나 혐오감을 유발하면 성희롱에 속한다.	①	②	③	④	⑤
3) 성희롱을 문제 삼으면 결국 피해자만 손해 본다	①	②	③	④	⑤
4) 성희롱 피해는 성희롱 자체 피해도 있지만 그 후 2차 피해도 심각하다.	①	②	③	④	⑤
5) 성희롱은 남녀 차별적인 사내문화에서 비롯된다.	①	②	③	④	⑤
6) 성희롱 피해자는 사건처리 후 결과에 만족하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
7) 성희롱 피해자는 사건처리 과정에 만족하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
8) 성희롱 가해자는 사건처리 결과를 수용하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
9) 성희롱 사건처리 결과이후 사건이 재발되지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
10) 성희롱 예방교육은 성희롱 예방에 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
11) 사업주(기관장)의 인식이 바뀌어야 성희롱을 예방할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

문2. 귀사는 매년 1회 이상 성희롱 예방교육을 받은 적이 있습니까?

- ① 예    ② 아니오(    년    번)    ③ 받은 적이 없음

문3. 귀하가 받은 성희롱 예방교육에서 다루어지고 있는 내용을 표기해 주시기 바랍니다.

항 목	예	아니오
1) 성희롱의 개념, 유형, 사례	①	②
2) 성희롱 발생원인 및 성 인지력	①	②
2) 직장 내 성희롱 관련 법령	①	②
3) 귀사(기관)의 성희롱 발생 시 처리절차와 조치기준	①	②
4) 귀사(기관)의 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차	①	②
5) 직장 내 성희롱 피해근로자의 외부기관 구제절차	①	②
6) 직장 내 성희롱 2차 피해에 관한 교육	①	②



- ⑥ 사실관계의 확인이 어렵고 그 때의 해결방법을 몰라서
- ⑦ 가해자의 반말이 심해서
- ⑧ 기타( )

문6. 다음은 귀사의 성희롱 사건처리 관련 문항입니다. 해당사항에 표기해 주시기 바랍니다.

항 목	예	아니오
1) 우리 회사(기관)은 성희롱 예방지침을 마련하고 있다	①	②
2) 우리 회사(기관)은 성희롱 사건처리 절차를 직원들에게 홍보한다.	①	②
3) 우리 회사(기관)은 성희롱 관련 고충처리 제도를 활용하도록 독려한다.	①	②
4) 우리 회사(기관) 성희롱 예방지침에는 가해자 조치기준(징계 등)과 방법 등이 구체적으로 명시되어 있다.	①	②
5) 우리 회사(기관) 성희롱 예방지침에는 피해자 보호기준 및 방법 등이 구체적으로 명시되어 있다.	①	②
6) 우리 회사(기관)는 성희롱 예방지침을 준수한다.	①	②
7) 우리 회사(기관)의 성희롱 관련 업무담당자는 연 8시간 이상 성희롱 관련 전문교육을 받는다.	①	②
8) 우리 회사(기관)의 대표 및 임원은 성희롱 예방교육에 참석한다.	①	②
9) 우리 회사(기관)의 성희롱 관련 실태조사를 실시한다.	①	②
9) 우리 회사(기관)의 성희롱 예방을 위해 관리자교육을 별도로 실시한다.	①	②
9) 나는 성희롱 관련 직무교육(성희롱 예방교육 제외) 교육을 별도로 받는다.	①	②

문7. 다음은 성희롱 관련 업무수행에 대한 귀하의 인식을 묻는 문항입니다. 해당사항에 표기해 주시기 바랍니다.

☛ 끝까지 응답해주셔서 감사합니다. 좋은 자료로 활용하겠습니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 성희롱 업무를 신속하게 처리하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 성희롱 업무를 수행하면서 2차 피해에 대해 고려한다.	①	②	③	④	⑤
3) 성희롱 사건처리 결과에 대해 피해자 만족을 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
4) 성희롱 사건처리 결과에 대해 가해자 수용을 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
5) 성희롱 사건을 어떻게 처리해야 할지 몰라 당황한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 성희롱 관련 업무담당자에 대한 회사의 지원이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 내가 성희롱 업무담당자라는 것을 평소에도 잘 인지하고 있다.	①	②	③	④	⑤

## 2. 대학생용 설문지

이 조사에서 얻은 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제13조 및 제14조)에 규정되어 있습니다.

## 성희롱 2차 피해 실태조사

ID

--	--	--	--	--	--

안녕하십니까? 귀하의 무궁한 발전을 바랍니다.

본 조사는 국가인권위원회의 연구사업 '성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구'의 일환으로써 성희롱 2차 피해 실태 및 인식을 조사하기 위해 이화여자대학교 젠더법학연구소와 (사)여성노동법률지원센터가 공동으로 전문조사기관인 (주) 매트릭스에 의뢰하여 실시하는 설문조사입니다.

본 조사의 결과는 익명으로 통계 처리되며, 관련 법제도 및 정책 개선에 필요한 소중한 자료로 사용하게 될 것입니다. 성희롱 2차 피해에 관한 제도개선을 통해 고용환경을 개선하고 건전한 조직문화를 만들어 나가기 위해 실시하는 이번 설문조사에 여러분의 적극적인 참여를 부탁드립니다.

2015년 6월

이화여자대학교 젠더법학연구소, (사)여성노동법률지원센터

연구 기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구의뢰기관: 국가인권위원회</li> <li>• 연구수행기관: 이화여자대학교 젠더법학연구소/(사)여성노동법률지원센터</li> <li>• 문의: 이영희/이희진 연구원 ☎ 02)582-5054/ E-mail: yeonocenter@naver.com</li> </ul>
조사기관	☎

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 (사)여성노동법률지원센터로 연락 주시기 바랍니다.

**SECTION 1      응답자 특성**

문1. 다음은 응답자가 속한 그룹 및 응답자에 관한 질문입니다. 해당사항에 표기해 주시해 주십시오.

소 속	① 학부(1~2학년)( )    ② 학부(3~4년)( )    ③ 대학원생 석사과정( ) ④ 대학원생 박사과정( )
성 별	① 남성( )    ② 여성( )
연 령	(만    세)

**SECTION 2      성희롱 경험 및 업무환경**

문1. 대학 생활을 하는 동안 교수, 선후배, 교수, 교직원 등으로부터 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

항 목	예	아니오
1) 나는 상대방으로부터 성적인 이야기나 농담(음담패설)을 듣고 불쾌한 적이 있다. (전화, 문자, 메신저, 톡, 이메일 포함)	①	②
2) 나의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하는 발언을 듣고 성적으로 불쾌감을 느끼거나 화가 난 적이 있다	①	②
3) 나는 다른 누군가와 사귀다거나 사귄 것이라 등의 소문이 돌거나 성적 추문이 돌아 모욕감을 느끼거나 곤란한 적이 있다	①	②
4) 나는 학내에서 누군가가 음란사진, 영상물 등을 보는 것을 본 적이 있다	①	②
5) 나는 원치 않는데 상대방이 계속 문자를 보내거나 사적인 만남 강요 혹은 스토킹 등을 당한 적이 있다	①	②
6) 나는 성적수치심을 일으키는 뒤풀이 혹은 모임 등에 억지로 참석하거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다.	①	②
7) 나는 뒤풀이 혹은 모임 등에서 술시중, 블루스, 누군가의 옆에 앉을 것을 강요당한 적이 있다	①	②
8) 나는 상대방이 자신의 신체부위를 고의로 노출하거나 만져서 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	①	②
9) 나는 상대방이 나를 위아래로 훑어보거나 특정 신체부위를 응시하는 것 같아 당황한 적이 있다	①	②
10) 나는 상대방으로부터 원치 않는 신체적 접촉(어깨에 손 얹기, 허리껴안기, 허벅지 만지기 등)을 당한 적이 있다.	①	②
11) 나는 신체 특정부위의 몰래 카메라 촬영을 당한 적이 있다.	①	②
12) 나는 상대방으로부터 원치 않는 성관계를 요구받은 적이 있다	①	②

문2. 위와 같은 경험을 했을 경우 누구에 의한 경우가 가장 많았습니까?

- ① 교우 ② 선배 ③ 후배 ④ 교수 ⑤ 교직원 ⑥ 기타( )

문3. 위와 같은 경험을 했을 경우 성희롱이 가장 많이 발생하는 곳은?

- ① 음식점, 술집, 노래방 등 유흥업소 ② 강의실 ③ 연구실, 실험실 ④ 도서관  
⑤ 동아리방 ⑥ 기숙사 ⑦ 하숙, 자취방 ⑧ 통학버스 ⑨ MT, 수련회 등 숙박시설  
⑩ 기타( )

문4. 귀하가 만일 위와 같은 성희롱 피해를 입었을 경우 성희롱 문제를 제기하시겠습니까?

- ① 예 ② 아니오

문5. 귀하가 만일 성희롱 문제를 제기하지 않으려고 한다면 가장 큰 이유를 순서대로 2가지만 고르시오. (1순위: , 2순위: )

- ① 학교가 제대로 해결해 주지 않을 것 같아서  
② 창피하거나 부끄러워서  
③ 문제제기로 나에 대한 좋지 않은 소문, 따돌림, 비난 등을 받을까봐  
④ 성적 또는 진로 등에서 불이익을 받을까 봐  
⑤ 가해자를 다시 대하는 것이 불편 또는 불쾌해서  
⑥ 처리과정에서 받을 정신적 스트레스가 두려워  
⑦ 학교가 가해자 편을 들 것 같아서  
⑧ 기타( )

### SECTION 3 성희롱 2차 피해에 대한 인식

문1. 다음은 대학 생활 중에 성희롱을 직접 경험했거나 주변인(교우, 선후배, 교수, 교직원 등)의 성희롱을 목격한 것에 대하여 다음과 같은 행위가 있었는지 여부와 그러한 행위에 대한 심각성의 수준을 5점(만점)을 기준하여 해당점수를 표기해 주시기 바랍니다.

※ 성희롱 2차 피해라 함은 성희롱 피해를 겪은 이후 이로 인해 발생하는 모든 불이익 혹은 정신적인 피해 등을 말함.

항목	직·간접 경험유무		심각성 수준(1~5점)				
	있다	없다	1점	2점	3점	4점	5점
1) 주변에 성희롱 사실을 말했을 때 공감이나 지지를 받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
2) 가해자에게 문제제기를 하자 명예훼손으로 고소하겠다고 협박하거나 모욕 등을 당하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
3) 성희롱 행위를 개인적인 불륜 또는 연애로 일축하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
4) 사건을 제기 후 학교가 처리를 미루거나 아무조치를 하지 않는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
5) 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
6) 학교가 처음부터 가해자 편을 들며 조사 등을 불공정하게 진행하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
7) 사건처리 과정 및 결과에 대해 피해자에게 일체 알려주지 않는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
8) 비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개되는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
9) 가해자와의 합의를 강요하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
10) 가해자에게 사과지시 후 이를 수용할 것을 강요하거나 사과로 사건을 무마하려는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
11) 가해자에게 경징계를 하고 사건을 종료하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
12) 피해자에게 학교생활을 제대로 못해서 그렇다며 오히려 훈계하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
13) 피해자에게 불이익(휴학, 자퇴 강요 등)을 주는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
14) 조력자에 대해 끼어들지 말라고 협박하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
15) 피해자를 문제유발자, 왕따라고 낙인, 모함 등을 하는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점
16) 성희롱 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증 등 정신적인 피해를 겪는 경우	①	②	1점	2점	3점	4점	5점

문2. 성희롱 피해자가 성희롱 문제제기를 이유로 또 다른 피해를 당했을 경우 어느 단계에서 발생하는 경우가 가장 많다고 생각하십니까?



서는 처벌 기준을 강화해야 한다.					
7) 성희롱 관련 상담센터의 기능을 강화해야 한다.	①	②	③	④	⑤
8) 성희롱으로 인한 또 다른 피해(2차 피해)에 대한 인식이 부족하므로 이에 대한 교육이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
9) 성희롱 2차 피해에 대한 법제도를 마련해야 한다.	①	②	③	④	⑤
10) 성희롱 2차 피해에 대한 구체적인 학내 규정 및 지침 등의 마련을 의무화해야 한다.	①	②	③	④	⑤
11) 성희롱 2차 피해에 대한 가해자의 처벌 기준을 강화해야 한다.	①	②	③	④	⑤

**SECTION 4 성희롱에 대한 인식 및 상담센터의 활용**

문1. 성희롱과 관련하여 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 표기해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 성희롱은 가해자에 대한 징계가 미약하기 때문에 발생한다.	①	②	③	④	⑤
2) 성적굴욕감이나 혐오감을 유발하면 성희롱에 속한다.	①	②	③	④	⑤
3) 성희롱을 문제 삼으면 결국 피해자만 손해 본다	①	②	③	④	⑤
4) 성희롱 피해는 성희롱 자체 피해도 있지만 그 후에 발생하는 피해도 심각하다.	①	②	③	④	⑤
5) 성희롱은 남녀 차별적인 문화에서 비롯된다.	①	②	③	④	⑤
6) 성희롱을 당했을 때에 어떻게 대응해야 할 지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
7) 성희롱 예방교육은 성희롱 예방에 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
8) 성희롱은 학교의 의지가 있어야 예방할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

문2. 귀하는 성희롱 관련 상담센터를 알고 있거나 활용해본 적이 있습니까?

- ① 알고 있다.    ② 활용해본 적이 있다. → (문2-1)을 답하세요.    ③ 잘 모르겠다.

문2-1. 다음은 교내 상담센터의 활용에 대한 만족도를 묻는 문항입니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 성희롱 관련 상담에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 성희롱 관련 사건처리 절차에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 성희롱 관련 사건처리 결과에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 성희롱 상담센터가 성희롱 문제해결에 도움 이 되었다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 성희롱 사건이 발생하면 상담센터를 또 이 용할 것이다.	①	②	③	④	⑤

● 끝까지 응답해주셔서 감사합니다. 좋은 자료로 활용하겠습니다.



## 성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구

| 인쇄일 | 2015년 11월 4일  
| 발행일 | 2015년 11월 5일  
| 발행처 | 국가인권위원회  
| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 (저동 1가)  
나라키움 저동빌딩  
<http://www.humanrights.go.kr>  
| 전 화 | 차별조사과 02)2125-9943  
| F A X | 02)2125-0923  
| 제 작 | 경성문화사 02-786-2999(代)

ISBN: 978-89-6114-437-7 93330 비매품

