



올해는 세계인권선언 60주년,
인권은 인류의 소중한 약속입니다.

성희롱 업무 이관 3주년 기념 토론회

성희롱 시정 활동 평가 및 성희롱 규제의 실효성 제고를 위하여

- 일시 : 2008. 6. 24. (화) 오후 2시 ~ 5시
- 장소 : 국가인권위원회 11층 배움터 2

성희롱 시정 활동 평가 및 성희롱 규제의 실효성 제고를 위하여

- 일시 : 2008년 6월 24일 (화) 오후 2시~5시
- 장소 : 국가인권위원회 11층 배움터 2

구 분	시 간	내 용
개회	14:00~14:10	
사회 : 정연순 (국가인권위원회 차별시정본부장)		
발제	14:10~15:40	<p>발제 1. 인권위 성희롱 시정 업무 평가 및 과제 이 수 연 (국가인권위원회 차별시정본부 성차별팀장)</p> <p>발제 2. 성희롱 진정사건 결정례를 통해 본 국가인권위원회의 역할 이 미 경 (한국성폭력상담소 소장)</p> <p>발제 3. 성희롱 시정업무 평가 및 성희롱 규제 실효성 확보를 위한 법·제도 개선방안 -관계 법령을 중심으로- 차 혜 령 (아름다운재단 공익변호사그룹 '공감')</p> <p>발제 4. 성희롱 예방교육 내용 및 이원화 체계에 대한 여성주의적 검토 변 혜 정 (서강대학교 양성평등성상담실 상담교수)</p>
휴식	15:40~15:50	휴식
토론	15:50~17:00	토론자 지정 없이 발제자 상호간 및 객석 참가자들과 전체 자유토론

목 차

발제 1. 인권위 성희롱 시정 업무 평가 및 과제	1
이 수 연 (국가인권위원회 차별시정본부 성차별팀장)	
발제 2. 성희롱 진정사건 결정례를 통해 본 국가인권위원회의 역할	37
이 미 경 (한국성폭력상담소 소장)	
발제 3. 성희롱 시정업무 평가 및 성희롱 규제 실효성 확보를 위한 법·제도 개선방안 -관계 법령을 중심으로-	59
차 혜 령 (아름다운재단 공익변호사그룹 ‘공감’ 변호사)	
발제 4. 성희롱 예방교육 내용 및 이원화 체계에 대한 여성주의적 검토	77
변 혜 정 (서강대학교 양성평등성상담실 상담교수)	



인권위 성희롱 시정 업무 평가 및 과제

이 수 연

(국가인권위원회 차별시정본부 성차별팀장)

1
발 제 문

인권위 성희롱 시정 업무 평가 및 과제

이 수 연 (국가인권위원회 차별시정본부 성차별팀장)

- 차 례 -

- I. 들어가는 글
- II. 성희롱 구성요건, 판단기준 및 결정례의 특징
 - 1. 성희롱의 정의 및 당사자 요건
 - 2. 성희롱 성립요건
 - 3. 성희롱 판단기준
 - 4. 인권위 결정례의 특징
- III. 인권위 성희롱 시정현황
 - 1. 진정사건 현황
 - 2. 진정사건 처리결과 현황
- IV. 평가 및 과제
 - 1. 성희롱 진정 현황 분석을 통한 시사점
 - 2. 인권위 성희롱 시정업무의 한계와 과제

I. 들어가는 글

한국에서의 직장내 성희롱에 대한 규제는 국내 최초의 직장내 성희롱 소송 사건인 국립 S대 신교수 성희롱 소송 사건이 1993년에 제기되어 승소와 패소가 엇갈리다가 1997년 11월 대법원에서 판결이 내려진 것이 계기가 되었다. 이후 1999년 2월 8일 ‘남녀고용평등법’이 개정되어 성희롱 관련 조항이 신설되고 동시에 ‘남녀차별금지및구제에관한법률’이 제정되면서 성차별의 일환으로 규제되기 시작하여 올해로 성희롱 예방과 시정업무가 제도화 된 지 만 10년을 맞고 있다.

국가기관 중에서는 노동부가 1999년 ‘남녀고용평등법’에 성희롱 관련 조항이 신설된 이후 민간사업장에서의 직장내 성희롱 예방과 구제업무를 담당하고 있고 (구)여성부에서는 ‘남녀차별금지및구제에관한법률’에 근거하여 성희롱 예방과 시정업무를 담당하여 오다가 2005. 6. 23. 참여정부의 차별시정기구 일원화 방침 및 여성부의 업무개편에 따라 남녀차별 사건의 조사, 처리 업무가 인권위로 이관되었고 ‘남녀차별금지및구제에관한법률’은 2005. 12. 29. 폐지되었다. 그러나 성희롱 업무 중 인권위가 이관 받은 것은 성희롱 사건에 대한 사후구제 업무만이며 공공기관의 성희롱 예방에 대한 관리 감독은 ‘여성발전기본법’에 제17조의2(성희롱의 방지 등)를 신설(2005.12.29)하여 현재도 여성부가 담당하고 있다.

인권위의 성희롱 시정 영역이 국가기관, 지자체, 학교, 다수인보호시설 등 공적 영역과 민간사업장에서의 성희롱을 전부 포괄하고 있는 반면 노동부의 성희롱 시정업무¹⁾ 영역은 민간사업장에 한정되고 있다.

인권위에서는 지난 3년여 동안 총 400여건의 성희롱 사건을 접수받아 358건을 처리하였는데 이 글에서는 수년간의 성희롱 시정업무를 총 결산해 보고자 그동안 인권위에 접수된 성희롱 사건들의 현황 및 처리 결과에 대하여 분석해 보고 여성단체, 전문가 등의 평가를 참조하여 앞으로의 발전방향을 모색해 보고자 한다.

1) 노동부는 46개 지방노동행정기관과 여성단체, 노동단체 등에 15개의 고용평등상담실을 설치하고 공통적으로 <1588-5050>번호의 상담전화를 설치, 운영하고 있다.

II. 성희롱 구성요건, 판단기준 및 결정례의 특징

1. 성희롱의 정의 및 당사자 요건

2005년 7월 29일 법개정을 통해 신설된 국가인권위원회법 제2조(정의) 제5호에서 ‘성희롱이라 함은 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 고용상의 불이익을 주는 것’이다. 인권위법 상 성희롱의 당사자가 누가 될 수 있는지를 구체적으로 살펴보면,

- 성희롱 행위자는 공공기관(국가기관, 지자체, 학교 등)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 되는데 직장 내의 상급자·동료·하급자, 업무 및 거래 관련기관·업체의 관계자를 포함하며 상급기관 및 하급기관의 종사자 등도 업무 관련성이 있는 경우에는 성희롱 진정의 대상이 될 수 있다.
- 성희롱을 당했을 경우 진정할 수 있는 당사자는 공공기관 종사자, 민간기업 근로자, 구급시설이나 다수인보호시설의 수용자, 교수나 교사에 의해 성희롱을 당한 학생 등이 될 수 있다. 과거 여성부와는 다르게 인권위법 상 성희롱은 남성 피해자도 진정을 제기할 수 있고 피해자의 가족이나 여성단체, 노동조합 등도 제3자 진정이 가능하며, 직원 모집이나 채용 과정에 있는 구직자가 성희롱을 당한 경우에도 진정할 수 있다.

2. 성희롱 성립요건

국가인권위원회법의 성희롱 규정 상 업무와 무관한 사적 만남이나 모임에서의 성희롱은 조사 대상이 아니며 ‘직위를 이용하거나 업무 등과 관련된’ 성희롱일 것을 요구한다. 공공기관의 종사자, 민간기업의 사용자 또는 근로자의 직위를 이용하거나 기타 업무 관련성이 존재하는 경우에만 인권위가 조사에 착수할 수 있다. 여기서의 ‘업무 관련성’은 성희롱 행위의 업무관련성이 아니라 직장내 성희롱이 발생한 상황이 업무와 관련한 것인가의

여부이다. 따라서 행위가 발생한 장소는 직장 내인지 여부를 불문하고 근무시간 외에 직장을 벗어난 회식장소, 출장지 등도 업무 수행과의 관련성이 존재하는 경우에는 성희롱이 성립될 수 있다.

그리고 ‘성적 언동’으로 인해 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느껴야 하는데 여기서 성적 언동이란 상대방이 원하지 아니하는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 언동 등을 말하며 서로 원하거나 합의된 또는 성적굴욕감을 수반하지 않은 성적 언동은 성희롱에 해당하지 않는다. 원하지 않는 성적인 언어나 행동이 지속적으로 반복되는 경우 또는 단 한번의 성적 언동의 경우에도 심각한 경우에는 성희롱 진정이 성립될 수 있으며 일 반적인 성차별적 발언이나 폭언은 인권위법 상의 ‘성적 언동 등’에 해당되지 않는다.

‘고용상의 불이익’이란 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한 고용과 근로 조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 행위 등을 말한다.

3. 성희롱 판단기준

성희롱은 어떤 획일적인 기준 하나로 판단될 수 있는 성질의 문제가 아니고 어떤 특정 ‘상황’에서는 심각한 문제로 제기되나 다른 ‘상황’에서는 문제가 되지 않을 수도 있는 등 상황과 맥락에 따라 달리 판단될 수도 있는 특성을 가진다.

미국²⁾의 경우 성희롱 사건에 대한 법원의 판결을 통해 ‘합리적 여성의 관점’을 확립하였고, 우리나라 법원³⁾의 경우 일반 평균인의 관점, 합리적 여성의 관점 등이 혼용되고 있다.

- 2) 미국의 경우 1991년 제9 연방항소법원이 다룬 ‘엘리스 대 브래디 사건’에서 ‘합리적 여성’의 기준이 처음 마련되었는데, 재판부의 판결 요지는 첫째, 피해자의 관점을 이해하기 위해서는 남성과 여성의 상이한 관점에 대한 분석을 요한다. 둘째, 합리적인 여성이라면 충분히 심각하다고 여길 행동에 의한 적대적 환경형 성희롱을 당한 경우 그것은 위법한 성희롱이다. 그러나 고용주는 유별나게 예민한 피고용인의 특이성을 배려할 필요는 없다. 셋째, ‘합리적 여성’의 기준은 합리적 여성에 대한 견해가 가변적인 만큼 앞으로도 그 내용이 가변적일 것이다. 넷째, 가해자가 자신의 행위가 적대적 근로환경을 만드는지 모르고 있었다 하더라도 성희롱은 성립될 수 있다. 미국의 경우 제9순회재판소는 합리적 여성 기준의 사용을 주도하고 있으며, 제3순회재판소가 이를 따르고 있는데 나머지 순회재판소의 경우 합리적 사람 기준이나 합리적 피해자 기준을 따른다. 사회과학계 및 법조계에는 합리적 피해자 기준을 선호하는 입장이 존재하고 이 입장에서는 합리적 피해자 기준이 합리적 여성 기준과 상호 교환될 수 있는 것으로 간주된다고 한다.(국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 2008, □□차별판단지침□□, pp.123~124)
- 3) 우리나라 대법원의 경우 국립S대 성희롱 사건(대법원 1998.2.10. 선고, 95다39533 판결)에서 성희롱 성립 여부에 대한 판단기준으로 ①사회통념상 ‘합리적인 사람’이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에

국가인권위원회는 그동안 여성이 피해자인 성희롱 사건의 결정례에서 ‘합리적 여성의 관점’이라는 원칙을 적용하였다(06진차401호, 06진차465호, 07진차89호). 즉 우선적으로 진정이 제기된 성적 언동에 대하여 성희롱인지 여부를 판단하는 것은 가해자가 아닌 피해자의 관점을 기초로 하되, 그 행위는 피해자가 원하지 않는 행동이어야 하며 원치 않는 행위에 의한 피해는 성희롱 행위자의 의도나 동기가 아니라 피해자가 느낀 감정, 즉 성적 굴욕감이나 모욕감을 느낄 만한 행동이었는가를 중시한다.

그러나 이러한 피해자의 주관적인 사정을 고려하되 합리적 여성(reasonable woman)의 관점, 합리적 일반인의 관점 또는 일반 사회통념상 피해자가 그러한 성적 언동을 당하였다면 어떻게 느끼고 어떻게 반응하였을 지를 함께 고려하여 판단한다. 결국 성희롱이 인정되느냐 않느냐의 판단은 합리적 여성의 관점을 고려하여 성적 언동의 유무, 어떠한 종류의 성희롱인지 성희롱 행태의 성격, 행위자와 피해자의 관계, 발생빈도, 심각성, 피해자가 느낀 피해 감정이나 물리적 피해 내용, 성희롱 행위가 발생된 정황 등 직장 내 환경 등을 고려하여 종합적으로 판단한다. 이 때 수차례 지속된 심각한 정도의 성희롱뿐만 아니라 단 일회적인 것이라도 성적 굴욕감을 느끼기에 충분한 행위라면 성희롱으로 인정될 수 있는데 여기서 중요한 것은 ‘성적 행위’가 있었는지에 대한 사실관계 만이 아니라 그러한 행위가 있었던 ‘상황과 맥락’이 어떠하였는지를 감안하여 객관적으로 판단한다는 것이다.

또한 거의 대부분의 사건에서 피해자가 여성이므로 합리적 여성의 관점을 적용하고 있으나 피해자가 남성인 사건의 경우를 감안하여 피해자와 같은 성을 가진 합리적 인간의 관점을 채택한다고 설명할 수 있을 것이다.

4. 인권위 성희롱 결정례의 특징

■ 당사자 범위 확대

과거 여성부 남녀차별개선위원회와는 달리 이성간의 성희롱 뿐 아니라 동성간의 성희

대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 판단기준으로 하되, 피해자의 주관적인 사정을 충분히 고려하여야 하며, ②그것이 ‘사회공동체의 건전한 상식과 관행’에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정하여야 한다는 것을 그 기준으로 제시하였다. 이러한 판단기준은 이후 L호텔 성희롱 사건에 대한 서울민사지방법원의 판결(서울민사지법 2002.11.26. 선고 2000가합57462) 등에서 계속 인용되면서 대법원의 기준으로 인식되고 있다.

릉도 조사대상에 포함하는 등 성희롱 당사자의 범위를 확대하였다. 직장내 여성동료가 다른 여성 동료에게 한 성희롱(06진차266호), 정신병원의 남성 직원이 남성 환자에게 한 성적 언동(06진차182호)에 대하여 시정권고 결정을 내렸다.

■ 성희롱 행위주체를 폭 넓게 해석

성희롱 행위 주체인 사용자 및 근로자의 범위를 확대하여 비상근임원, 이사나 고문도 행위주체로 포함하였다. 민간연구소 고문이 연구원을 성희롱한 사건(06진차425호)에서 형식상 상임간부가 아니더라도 업무상 관련이 있는 상황에서 사실상 행위자가 피해자의 업무활동을 제한 내지 위축시키는 영향력을 가진 관계에 있으면 성희롱 가해자의 범주에 포함되는 것으로 보고 시정 권고하였다.

■ 업무관련성 여부는 실질적 업무상황으로 판단

업무상 관련이 있는 관계나 상황에서 발생된 성희롱이라면 가해자와 피해자 사이의 직접적인 업무지시 관계나 상하관계가 있는 지 여부를 따지지 아니하였다. 또한 그 업무에 대하여도 일상적이고 통상적인 업무가 아니라 실질적인 업무상황에 놓여져 있으면 업무관련성을 인정하였는데, 대학교의 교직원들이 파업하고 있는 현장에서 학교측의 대표로 나온 교수가 파업중인 직원에게 행한 성희롱에 대해서도 업무관련성을 인정하여 시정을 권고하였다. (06진차401호).

■ 새로운 유형의 성적 언동도 성희롱에 포함

일반적으로 성희롱은 피해자의 면전에서 직접적으로 극히 모욕적인 방식으로 가해진 성적 언동이어야만 하는 것으로 생각하기 쉽다. 그러나 당사자의 근무환경을 악화시키고 성적 수치심을 불러일으키는 것은 여러 가지 방식이 있을 수 있으며, 직접적인 언동이 아니라는 점을 제외하고 보면 그 부정적 결과에 있어서는 다를 바 없다. 그런 측면에서 간접적이고 새로운 유형의 성희롱도 규제되어야 할 필요성이 있다고 보았다. 퇴폐음란 장소에서의 회식(06진차201호), 원하지 않는 동거 제안 편지의 전달(06진차529호), 제3자를 통해서 전해들은 모욕적인 성적언동(06진차465호), 노골적 성적 관계의 제안(06진차425호) 등

이 그러한 예에 해당된다.

■ 학교 현장 및 구급시설 등의 성희롱도 구제

인권위는 노동부와 달리 직장내 성희롱 이외 학교 현장에서 발생한 성희롱도 구제하고 있다. 그동안 학내 성희롱으로 접수된 사건은 총 33으로 전체 성희롱 사건의 8.4%를 차지하고 있다. 국가인권위원회법 상 조사대상으로 되어 있는 학교 성희롱의 범위는 교수나 교사에 의하여 학생에게 가해지는 성희롱 사건으로 학생의 학습권을 보호하기 위한 것이며, 학생들 사이에서 벌어지는 성희롱이나 성추행 사건은 국가인권위원회법 상 조사대상에 해당하지 않는다.

국가인권위원회는 진정사건의 처리 외에 2006년 2월 발생한 서울구치소 교도관에 의한 여성 수용자 성추행사건에 대한 긴급 직권조사를 실시하여 검찰청에 고발하고 법무부장관에게 관련자 징계와 여성수용자 정책마련 등을 권고한 바 있다(06직차2호). 이 사건은 국가기관에 의한 인권침해와 여성에 대한 성차별, 성추행 등이 복합적으로 얽혀있는 사건이었는데, 인권침해 사건과 성희롱 사건을 모두 관할하고 있는 국가인권위원회의 권한범위와 조사경험이 활용되어 적절한 조사가 이루어질 수 있었다는 것에 그 의의가 있다.

III. 인권위 성희롱 시정 현황

국가인권위원회법의 성희롱 규정상 어떠한 행위가 성희롱이며, 어떤 범주의 사람들이 규제 대상이 되는 지에 대해서 그동안 국가인권위원회는 우리 사회에서 성희롱이 발생하게 되는 문화적, 관습적 배경과 그 성적 언동이 고용관계나 공적생활에 미치는 영향 등을 고려하여 적극적인 해석으로 임해 왔다.

인권위는 2001년 설립이후 성희롱을 평등권 침해의 차별행위로 해석하여 성희롱 사건을 처리하였으나 그 건수는 미미하다. 2005년 6. 23. 여성부로부터 성희롱 업무를 이관 받은 이후부터 성희롱 사건 접수비율이 매년 증가하여 2007년에는 163건이 접수되었다.

<표 1> 연도별 진정접수건수

2008. 5. 31. 현재

구 분	~'04년	'05년	'06년	'07년	'08년	누계
접수건수	2건	62건	104건	163건	60건	391건
비고	여성부에서 성희롱사건 관장	'05.6.23.인권위 이관	-	-		-

1. 성희롱 진정사건 현황

1) 성희롱 당사자 현황

■ 진정인(피해자) 성별

인권위는 동성간의 성희롱이나 남성이 피해자가 되는 사건도 구제대상으로 하고 있어 391건의 성희롱 사건 중 10건은 남성 피해자가 제기한 사건이다. 남성 피해자 사건은 행위자가 대부분 남성이며 여성 상사에 의한 남직원 성희롱 사건은 1건으로 현재 조사중이고 여성 직원이 남성동료에게 성희롱을 하였다는 사건은 1건 있었으나 기각되었다. 나머지 8건은 모두 남성이 남성에게 성희롱을 한 경우로 대부분은 조사중 해결 되었거나 취하되었다. 성희롱은 조직 내 권력관계의 반영이고 강자가 약자에게 가하는 행위이므로 구급·보호시설 내 남성 직원이 남성 수용자에게 성희롱을 한 경우 등이 포함되어 있는데 39건의 성희롱 결정례 중 남성 피해자의 성희롱 사건이 인정된 사례(06진차182. 정신보호 시설 수용자에 대한 직원의 성희롱)는 1건이었다.

<표 2> 진정인(피해자) 성별

구 분	남 성	여 성	계
건 수	10	381	391
비 중	2.6%	97.4%	100.0%

■ 당사자의 국적

국가인권위원회법의 적용범위는 대한민국 국민과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인이다. 따라서 성희롱 사건의 당사자 중에는 외국인⁴⁾이 포함되어 있는데 진정한 또는 피해자가 외국인이었던 사건은 2건이며 성희롱 행위자가 외국인이었던 사건은 2건, 그 외 외국인 기업에서 한국인 사이에 일어난 사건이 1건이다. 그 중 권고결정 된 사건은 외국인 영어강사가 한국인 보조교사에게 성희롱 한 사건(07진차89)이며 나머지는 기각, 조사중해결, 동일사건이 수사 중이어서 각하, 연락두절로 조사 중지 등으로 종결되었다.

<표 3> 진정한(피해자)/ 피진정한(가해자)의 국적

구 분	내 국 인	외 국 인	계
진 정 인	389(99.5%)	2 (0.5%)	391(100.0%)
피진정한	388(99.2%)	3 (0.8%)	391(100.0%)

■ 피해자 연령

어떤 연령대가 성희롱의 피해자인지를 통계로 살펴본 결과 피해자 연령은 20대가 가장 많아서 43.6% 이며, 그 다음으로 30대 여성이 31.5%, 40대가 18.2%, 50대가 4.9% 인 것으로 나타났다. 그 외 10대 피해자도 6명이나 되었다.

<표 4> 진정한(피해자)의 연령

구 분	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50세 이상	계
진정건수	6	151	109	63	17	346 [*]
비 중	1.7%	43.6%	31.5%	18.2%	4.9%	100.0%

*진정인이 본인의 인적사항 노출을 꺼리거나, 제3자에 의한 진정으로 피해자의 인적사항을 특정하지 못한 경우 등을 제외함.

4) 진정한 : 06진차228(스리랑카 산업연수생), 06진차700 (중국교포)
 피진정한 : 05진차619(한국○○ 대표이사), 07진차89(외국인 학원강사), 07진차1047(미군 협력업체 한국 지사장)

■ 당사자 관계

성희롱 당사자간 관계를 살펴본 결과 직장의 상사가 자신보다 지위가 낮은 하급자에게 행한 성희롱이 63.8%로 압도적으로 높은 비중을 보이고 있으며 그 다음으로는 직장 동료 가 성희롱을 한 경우가 12.5%, 교육 기관에서 교수나 교사에 의해 성희롱을 당한 경우도 9.4%를 차지하고 있다.

<표 5> 성희롱 당사자간 관계

구 분	직장상하	직장동료	거래처	고 객	교 육	특별권력	기 타	계
건 수	249건	49건	7건	13건	37건	22건	14건	391건
비 중	63.8%	12.5%	1.8%	3.3%	9.4%	5.6%	3.6%	100.0%

※ 특별권력관계 : 수용, 보호, 구급, 조사 관련 관계

■ 피진정인의 직업

성희롱 행위자의 직업은 민간기업체 종사자가 55.9%로 절반이상을 차지하였는데 이중 17.6%는 기업주이고 12.2%는 고위 관리직이었다. 다음 대학교수가 6.4%, 초중등학교 교사가 6.1%로 나타나 교육공무원이 12.5%에 이르렀으며 또한 피진정인이 학교, 기업체, 단체, 시설 등의 대표자인 경우는 전체 진정사건의 29.1%로 높은 비율을 보였다.

<표 6> 피진정인의 지위/직업

구분	공공부문 종사자				교육부문 종사자			기업부문 종사자			단체/시설 종사자	의료 종사자	기 타	계
	공무원 (일반)	군인	검찰 경찰	교정 공무원	대학 교수	초중등 교사	학원 강사	기업주 /대표	고위 관리직	일반 근로자				
건수	30	5	7	5	25	24	13	69	48	102	37	13	13	391
비중	7.7%	1.3%	1.8%	1.3%	6.4%	6.1%	3.3%	17.6%	12.2%	26.0%	9.4%	3.3%	3.6%	100.0%
	12.0%				15.8%			55.9%						

2) 성희롱 발생 기관 및 장소

■ 성희롱 발생 기관

성희롱이 발생한 기관을 유형별로 분류한 결과 주식회사, 개인회사, 사법인, 단체 등 민간 사업장에서 발생한 성희롱이 전체의 72.5%로 대다수를 차지하고 있으며 주식회사는 몇 몇 대기업을 제외하고는 거의 대부분 중소기업인데 개인회사가 전체의 20.9%를 차지하여 소규모 서비스업체 등에서 성희롱이 많이 발생하고 있음을 알 수 있다. 그 외 교육기관이 16.1%를 차지하며, 국가기관이나 지자체 6.7%, 민간단체 3.3%, 검/경 2.3%의 결과를 보여주었다.

<표 7> 성희롱 발생 기관

구분	검/경찰	구급시설	군대	국가기관	지자체	보호시설	교육기관	공공기관	사법인	주식회사	개인회사	단체	사인	계
건수	9	5	5	13	12	4	63	29	36	118	82	13	2	391
비중	2.3%	1.3%	1.3%	3.6%	3.1%	1.0%	16.1%	7.4%	9.2%	30.1%	20.9%	3.3%	0.5%	100.0%

■ 성희롱 발생 장소

성희롱이 발생한 장소는 ‘사업장내’가 절반을 넘어서는 50.5%이고, 그 다음으로는 회식 중에 일어난 성희롱이 21%이다. 대부분 조사대상이 아닌 사석에서의 성희롱과 기타 부분을 제외하면 학교에서 수업시간 등에 발생한 경우가 5.9%, 출장 중에 발생한 경우도 5.4%를 차지한다.

<표 8> 성희롱 발생 장소

구분	사업장내	출장중	회식중	학교내	시설내	사석	기타	계 (중복체크)
건수	214건	23건	89건	25건	11건	34건	28건	424건
비중	50.5%	5.4%	21.0%	5.9%	2.6%	8.0%	6.6%	100.0%

* 동일 진정사건 중 발생장소가 복수인 경우 중복 체크

** 교직원/시설 종사자 상호간 성희롱은 ‘사업장내’로 분류

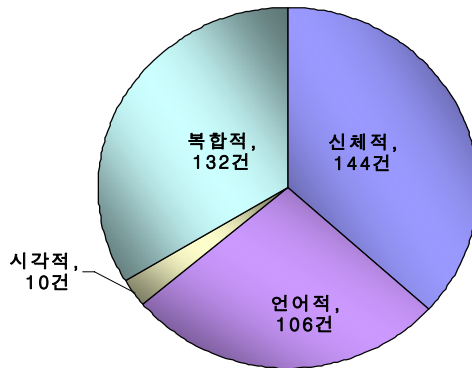
3) 성적 언동의 종류

구 여성부의 「남녀차별금지기준」 제17조에 의하면 성적언동의 대표적 유형은 육체적 성적언동, 언어적 성적언동, 시각적 성적언동, 그 외 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 언어나 행동인 것으로 명시되어 있다.

통계분석 결과 신체적 성희롱이 36.7%로 가장 높았으며 언어표현이나 신체접촉 등이 함께 이루어진 것이 33.7%로 그 다음을 차지하고 있다. 성적 농담 등 성적언어 표현을 통해 성희롱을 느꼈다고 진정한 경우도 27%를 차지하고 있으며 그 외 시각적 성희롱은 2.6%이다. 신체접촉이 수반된 성희롱은 형법 상 강제추행죄로 고소가 가능한 범죄형 성희롱이라고 할 수 있다.

<표 9> 성희롱 행위 양태

구 분	신체적 성희롱	언어적 성희롱	시각적 성희롱	복합적 성희롱	계
건 수	144건	105건	10건	132건	391건
비 중	36.7%	27.0%	2.6%	33.7%	100.0%



성적 언동의 종류 중 성적 언어와 신체접촉 등이 함께 행해진 복합적 성희롱의 유형을 다시 살펴본 결과, 신체접촉과 언어적 표현이 함께 이루어진 유형이 79.5%로 대다수를 차지하고 있다. 언어적 성희롱과 시각적 성희롱이 이루어진 경우는 9.8%였다.

<표 10> 복합적 성희롱 행위의 종류

구 분	신체적 + 언어적	신체적 + 시각적	언어적 + 시각적	신체적 + 언어적 + 시각적	계
진정건수	105건	7건	13건	7건	132건
비 중	79.5%	5.3%	9.8%	5.3%	100.0%

4) 성희롱으로 인한 피해 유형

그동안 권고 결정된 39건의 성희롱 사건을 대상으로 조사보고서와 결정문을 통하여 피해자들이 겪은 피해의 내용을 살펴보았다. 전체 39건 중 퇴직이나 해고 등으로 고용관계에서 배제된 경우가 15건으로 전체의 38.4%나 되었고, 피해자가 정신적 충격으로 정신과 치료를 받은 경우도 8건(20.5%)이나 있었다. 정신과 치료를 받은 피해자 중 2명은 자살시도를 한 것으로 조사되었다. 모든 사건에서 피해자들은 성적 굴욕감과 모욕감을 호소하였으며 대다수는 성희롱 이후 직장생활 위축 등의 근로환경 악화나 대인관계 기피 등의 사회생활 제약을 가져온 것으로 보고되었다.

<표 11> 성희롱 피해 유형

구 분	고용관계 배제 (퇴사)	정신과 치료	자살 시도	계
진정건수	15건(38.4%)	8건(20.5%)	2건	39건

2. 진정사건 처리결과 현황

인권위에 접수된 진정사건은 국가인권위법에 따라 권고, 조정, 합의조정, 기각, 각하 또는 이송 등의 형식으로 최종 종결 처리된다.

2001. 11. 인권위 설립 이후 2008. 5. 31. 현재까지 총 391건의 성희롱 진정이 인권위에 접수되어 358건이 처리 종결되었으며 그 중 인권위의 조사범위가 아니라는 이유로 각하,

이송된 사건(173건)을 제외하고 권고, 조정, 합의 종결, 조사중해결 등의 방식으로 실질적 구제가 이루어진 사건은 총 162건에 이르러 조사대상사건 대비 구제율이 75%에 이르는 것으로 집계되었다.

<표 12> 진정사건 처리결과별 분류

구분	각 하 ⁵⁾		이송	조사 중지	기각 ⁶⁾	권고	합의 종결	조정	조사 중	계
	일반	조사중 해결								
건수	165건	67건	8건	6건	17건	39건	47건	9건	33건	391건
비중	42.1%	17.1%	2.0%	1.5%	4.6%	9.9%	12%	2.3%	8.4%	100.0%

5) 각하 내역

적용법조	사유		건수	비중
법 제32조 제1항 제1호	조사대상 아님		7	3.0%
법 제32조 제1항 제2호	명백한 거짓/ 이유없음		2	0.9%
법 제32조 제1항 제3호	피해자가 조사를 원치 않음		15	6.5%
법 제32조 제1항 제4호	원인사실의 1년 도과		5	2.1%
법 제32조 제1항 제5호	다른 권리구제수단 진행		30	12.9%
법 제32조 제1항 제6호	익명/가명으로 진정		3	1.3%
법 제32조 제1항 제7호	위원회의 조사 부적절		1	0.4%
법 제32조 제1항 제8호	진정취하	조사중해결	67	28.9%
		일반취하	102	44.2%
계			232	100.0%

6) 기각 내역

적용법조	사유	건수	비중
법 제39조 제1항 제1호	사실이 아닌 경우	13	77.8%
법 제39조 제1항 제2호	인권침해가 아닌 경우	2	11.1%
법 제39조 제1항 제4호	별도의 구제조치가 불필요한 경우	2	11.1%
계		17	100.0%

1) 시정 권고

(1) 권고의 종류 : 손해배상, 가해자 징계 등 인사조치, 특별인권교육 등

성희롱 진정 사건에 대한 사실 여부를 조사한 결과 조사대상 성희롱 행위가 있었음이 인정될 경우 인권위법에 근거하여 구제조치를 권고할 수 있다. 구제조치의 세부적인 내용은 우선적으로 성희롱 피해자의 피해회복을 위하여 요구되는 것들에 기초한다.

첫째, 성희롱 행위로 인해 입게 된 정신적, 경제적 피해에 대하여 배상하도록 하는 손해 배상 권고이다. 인권위에 진정까지 이르게 된 많은 성희롱 사건은 우발적으로 일어난 것 보다는 성희롱의 일반적 특성처럼 처음에는 사소한 농담이나 가벼운 접촉으로부터 시작하여 성적언동의 정도가 점차 심화되는 연속선상에 있는 성희롱 사건들이다. 이러한 사건의 피해자들은 극심한 스트레스, 자기 존중감 상실, 우울증 그리고 심할 경우 정신과 치료를 요할 정도의 심리적 상처를 입게 되는 경우가 많다. 또한 소수 인원이 한 공간에서 일하는 영세사업장 피해자의 경우 가해자와의 공간적 분리가 불가능하므로 결국에는 더 이상 직장생활을 지속할 수 없게 되어 이직하거나 실업 상태에 빠짐으로써 직접적으로 금전적 손실을 입게 된다. 성희롱 피해의 특성상 원상회복은 쉽지 않지만 그로 인한 심리적 피해와 경제적 피해에 대하여 적절한 액수의 배상이 필요한 것이다.

둘째, 조사 결과 입증된 성희롱 행위의 정도나 내용에 따라 행위자에 대한 징계 등 인사상의 조치가 필요한 것으로 판단되는 경우에는 행위자가 소속된 기관장이나 사업주에게 징계, 피해자와의 공간적 분리, 행위자에 대한 전보 등의 인사 조치를 취할 것을 권고한다. 이는 당사자들이 공공기관이나 학교 또는 일정 규모 이상의 기업체에 소속되어 있을 경우에만 가능한 권고 수단이다.

셋째, 성희롱의 발생 원인은 직장 내 여성의 낮은 지위와 왜곡된 성문화, 성에 대한 잘못된 인식 등에서 비롯된다. 대부분의 성인들은 사회화 과정에서 양성평등 교육이나 성에 대한 올바른 인식을 정립할 수 있는 교육을 제공받지 못하고 있다. 더구나 여성에 대한 성적 대상화, 성상품화 관념을 확대 재생산하는 다양한 매체에 광범위하게 노출되어 있다. 따라서 성희롱 행위자들을 대상으로 성희롱 행위를 중단해야 하는 이유와 함께 양성평등 가치관을 수립하고 조직 내에서 양성평등 파트너십을 맺을 수 있도록 교육한다면 성희롱 재발 방지 효과를 기대할 수 있을 것이다. 성희롱 사건을 조사한 결과 인사조치나 손해배

상이 요구되는 정도까지는 아니거나 손해배상이나 인사조치 이외에 특별 인권교육이 함께 필요한 경우에는 인권위 주치의 교육을 받을 것을 권고하고 있으며 교육 운영은 인권위 내 인권교육본부에서 담당하고 있다.

넷째, 성희롱 사건을 조사한 결과 성희롱 피진정인 개인에 대한 조치 뿐 아니라 피해자가 평상시 성희롱적 문화가 만연한 환경 속에서 일하여 성희롱으로 인한 고통이 가중되었거나, 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지지 않고 성희롱 고충처리 시스템이 마련되어 있지 않은 경우에는 또 다른 사건의 재발을 막기 위하여 행위자의 소속 기관장이나 사업주에게 고충처리 제도 마련 및 재발방지 대책을 수립할 것을 권고하고 있다.

(2) 권고 결정 세부 현황

권고 결정된 39건 중 인권교육 권고가 32건으로 가장 많았고, 재발방지대책 수립 17건, 손해배상 12건, 징계 7건 등의 순으로 나타났다. 성희롱 사건 중 유일한 직권조사 사건인 서울구치소 교도관 성추행 사건은 가해자 고발, 책임자 징계, 법무부의 관련 정책 수립을 권고하였는데 모두 수용되었다.

<표 13> 권고결정 세부 현황

2008. 5. 31. 현재

구분	인권교육	재발방지조치	손해배상	징계	경고	전보조치 (근무지조정)	주의	재계약거부 취소
진정사건	32	17	12	7	2	2	1	1
직권조사	고발, 징계, 정책 등 개선(1건)							

(3) 권고 수용 현황

권고 사건에 대하여 피진정인이나 피진정기관의 수용 정도를 파악한 결과 현재 검토 중인 16건을 제외하고 권고 내용을 전부 수용한 것은 16건, 일부수용은 1건, 불수용은 6건으로 나타나 전체적으로는 74%의 수용율을 보이고 있다. 인권위의 권고가 법적인 강제성은 없지만 국가기관에 의한 권고는 거부하기가 쉽지 않고 또한 단지 권고에 그치는 것이 아니

라 권고 이후에도 이의 이행을 위해 지속적으로 점검하고 수용할 것을 촉구하고 때로는 언론에 보도하는 등 다양한 방법으로 수용율을 높이기 위해 노력한 결과로 판단된다. 불수용 6건 중에는 피진정인이 권고에 불복하여 행정법원 소송을 제기한 4건⁷⁾이 포함되어 있다.

<표 14> 권고에 대한 수용현황

2008. 5. 31. 현재

구 분	계	완전수용	일부수용	불수용	검토중	수용률
진정사건	39	16	1	6	16	74%
직권조사	1	1				100%

(4) 권고 세부현황별 수용 현황

권고의 세부 내용별로 수용된 정도를 파악해 보았더니 재발방지대책 수립권고가 91%로 가장 높았으며 인권위 주최의 특별 인권교육이나 사업장 자체적으로 인권교육을 하도록 권고한 것에 대해서는 70%의 수용 정도를 보였고 징계 권고는 50%가 이행되었다. 그리고 조정이나 합의종결을 통한 손해배상은 100% 이행이 되고 있는 반면 권고를 통해 손해배상을 하도록 한 것은 25%만이 이행된 것으로 드러나 손해배상 권고에 대한 보완책이 요구된다.

<표 15> 진정사건 권고현황별 수용현황

2008. 5. 31. 현재

구 분	계	완전수용	일부수용	불수용	검토중	수용률
인권교육	32	14	0	6	12	70%
재발방지조치	17	10	0	1	6	91%
손해배상	12	1	0	3	8	25%
징 계	7	2	0	2	3	50%
기타 조치	6	4	0	2	0	67%

7) 피진정인이 권고결정에 대해 불복하여 소송 진행 중인 사건은 ①06진차266 ○○자동차 동료간 성희롱 ②06진차10 ○○중학교 교사의 학교폭력피해자 학부모 성희롱 ③06진차401 ○○대학교 교수의 노조가입자 성희롱 ④○○보험사 설계사의 개인비서 성희롱 사건임. 그 외 진정인이 기각결정에 불복하여 소송 진행중인 것은 1건으로 05진차619 (주)까르푸 팀장의 여직원 성희롱 사건임.

2) 조정 및 합의 종결

무엇이 성희롱인가를 판단하는 것도 중요하지만, 당사자가 다시 삶의 현장에 복귀하여 원만히 생활할 수 있도록 직면한 갈등상태를 해결해 주는 것도 매우 중요하다. 그러한 취지에서 다른 나라에서는 성희롱 사건에 대한 적극적인 조정 화해제도를 도입하고 있다. 인권위 역시 평화적이고 신속한 분쟁해결을 통한 당사자들의 만족도를 높이기 위해 인권 위원회와 외부 전문가들로 구성된 성차별조정위원회를 구성하여 운영하고 있으며, 지난 3년간 10건의 성희롱 사건을 조정위에 회부하여 9건이 성립되는 등 만족할 만한 결과를 도출하였다.

조정과 별개로 조사관들이 사건 조사과정에서 피해자와 가해자 양쪽의 합의 및 화해가능성을 타진하고 중립적 입장에서 화해를 유도하고 있는데, 지난 3년간 47건을 양 당사자간 합의로 원만히 종결하였다.

조정과 합의의 내용은 주로 가해자의 사과, 피해배상금 지급, 인권교육 수강, 근무지변경 등이다. 특히 사과는 조정 및 합의 종결 과정에서 유용한 수단으로 활용되고 있는데 성희롱 행위의 특성상 피해자가 자존감의 손상과 함께 심리적·정신적 피해를 입게 되는 경우가 많아 성희롱 행위자로부터 듣는 사과의 말을 통해 인간으로서의 존엄을 회복하는데 도움이 되고 있다.

조정이나 합의 종결을 통한 손해배상금 지급도 권고를 통한 방법보다는 훨씬 순조롭게 이행된다. 손해배상 권고는 강제성이 없으나 조정 및 합의종결은 당사자가 요구하는 해결 방식에 합의하면서 손해배상금 지급을 확약하기 때문인데 인권위법 상 조정은 법원의 확정판결과 같은 효력이 있다. 조정 성립된 9건의 세부내용은 <표 17> 및 붙임 참고자료와 같다.

<표 16> 조정·합의 종결 현황

2008. 5. 31. 현재

구 분	조 정	합의종결
건 수	9	47

<표 17> 조정 내용별 현황

2008. 5. 31. 현재

구분	계	사과	손해배상	인권교육	접근금지	불이익 금지	성폭력 예방기구 구성
건수	9	8	7	3	2	1	1

<표 18> 합의 종결 내용별 현황

2008. 5. 31. 현재

구분	계	사과	손해 배상	인권 교육	급여 지급	재발방 지조치	접근 금지	사직	부서 재배치	기타
건수	47	31	27	9	4	3	2	2	2	5

※ 기타 : 징계 수용, 직위해제 및 감봉, 경고, 진정인 퇴직 시 권고사직 처리, 재 근무 협의

3) 당사자 합의 등 조사 중 해결

조정, 합의 종결 외에도 인권위의 조사 과정에서 피진정인이 진정인에게 사과 또는 손해배상을 하거나 회사측에서 가해자에 대한 징계, 해고 등 인사 조치를 하는 등의 방법으로 애초 제기하였던 문제가 자진 시정 또는 원만히 해결되어 진정인들이 진정을 취하한 사건도 67건이었다.

4) 기타 : 수사기관으로의 이송

진정된 성희롱 사건 중 진정인이 인권위를 통하여 수사기관으로의 이송을 요청하는 경우가 있는데 이는 직접 수사기관에 고소하는 것 보다는 인권위를 경유할 경우 수사기관에서 다른 사건과는 달리 취급할 것이라는 기대의 반영 때문으로 보인다. 만약 조사 과정에서 진정인의 이송 의사가 확인될 경우에는 지체 없이 이송한 후 수사기관의 처리 결과를 모니터링 하고 있다.

또한 진정인이 심각한 성추행 사건에 대하여 처벌을 바라며 진정한 경우 진정인의 의사를 확인하여 이송하는 경우도 있는데 이는 인권위의 기능이 사법기관과 달리 권고적 권한

만 있으므로 심각한 사건의 경우 사법기관에서 형법(강제 추행 등)이나 성폭력범죄의처벌 및피해자보호등에관한법률(업무상 위력 등에 의한 추행)에 의한 성추행범으로 처벌 받도록 하는 것이 보다 실효성을 높일 수 있는 방안이기 때문이다.

IV. 평가 및 과제

1. 성희롱 진정 현황 분석을 통한 시사점

1) 조직 내 성별 권력관계 반영

성희롱 진정사건 현황 중 당사자간 관계를 살펴본 결과 직장의 상사로부터 성희롱을 당하였다고 진정한 경우가 63.8%로 가장 많으며 진정인(피해자)의 성별 분포도 여성이 97.4%로 대다수를 차지하고 있다.

피진정인의 소속 기관과 직업분포에 대한 통계분석에서도 민간기업체 종사자가 55.9%로 절반을 넘으며 이 중 17.6%는 기업주이고 12.2%는 고위 관리직이다.

이는 성희롱이 남성이라는 그리고 상사라는 권력적 특성에 기인한 괴롭힘(harassment)의 문제이기 때문이다. 즉 성희롱은 더 많은 권력을 가진 사람 및 집단이 약한 지위에 있는 사람 및 집단에게 행하는 권력에 따른 행위임을 보여준다.

인권위의 통계에서도 성희롱이 조직내 성별 권력관계의 불균형에서 발생하는 권력의 문제임이 여실히 드러나고 있다. 성희롱은 조직내의 불평등한 권력 관계 그리고 여성과 남성에 대한 차별적 문화규범 때문에 발생하기 때문에 성희롱 가해자 중 여성은 드물고, 성희롱 피해자 중 남성은 드문 것이다.

따라서 직장에서 성희롱 예방교육을 실시할 때에는 중간관리자 이상 간부급들이 필수적으로 참여하도록 기관장 등이 모범을 보이고 독려하는 등의 조치가 필요하다. 또한 성희롱이 발생하지 않도록 예방해야 할 책무가 있는 중간 간부 이상의 직원이 하급자를 성희롱 하였을 때에는 동료간의 성희롱보다 그 책임을 더욱 엄중하게 물어야 할 것이다.

또한 직장동료에 의한 성희롱 진정도 12.5%로 나타났는데 우리나라처럼 남성 중심적이고 연령주의가 강한 조직풍토 하에서는 직장 내 동료관계라 하더라도 여성 직원이 남성

직원보다 연령이 낮을 경우 위계관계가 형성될 가능성이 높다. 그리고 여성을 동등한 동료 관계로 대우하기 보다는 성적 대상화하는 성차별적 조직문화가 결합될 경우 동료에 의한 성희롱이 발생할 가능성이 높다.

통계에 따르면 피진정인 중 기업체 사장이나 기관장, 교장 등 대표자의 비율이 전체 391건 중 114건으로 29.1%나 되어 성희롱 피진정인의 1/3은 피해자에 대한 고용 등 생사 여탈권을 쥐고 있는 고용주 또는 대표자인 것으로 드러났다. 이러한 수직적 권력 관계 및 고용 관계에서의 성희롱은 피해자의 이의 제기에 대해 인사상의 불이익이나 해고 등의 보복으로 이어질 수 있으므로 적극적으로 대처하기가 어려울 뿐 아니라 고용상의 불이익을 받더라도 이를 회복하기 쉽지 않은 것에 문제의 심각성이 있다.

2) 직장 내의 일상적인 성차별 문화, 회식문화의 개선 필요

인권위가 조사대상으로 하는 직장내 성희롱에서 직장은 단지 물리적 공간만을 의미하지는 않는다. 업무상 출장 뿐 아니라 직장생활의 연장인 회식, 회식 후 귀가까지 소위 2차, 3차 장소에서 성희롱이 많이 발생하는데 인권위의 통계 결과도 이와 일치한다.

성희롱 발생 장소를 집계한 결과 사업장 내에서 발생하였다고 제기된 사건이 전체의 절반 정도(50.5%)로 나타나고 있다. 사무실 등 사업장 내 공간에서 성적 언어나 신체 접촉이 발생하였다고 호소한 경우가 절반 이상이라는 것은 성희롱이 의외의 장소에서 뜻밖에 일어나는 것이 아니라 우리 주변에서 아주 일상적으로 일어나고 있음을 의미한다. 이러한 결과는 일상적인 업무 환경, 근로 환경의 악화를 초래할 개연성이 높은 직장내 성희롱의 심각성을 단적으로 드러내며 직장이라는 공간에서 여성이 어떻게 취급받고 있는지를 짐작케 한다. 따라서 일상적인 성차별적 문화를 개선해야 함은 물론 성희롱 예방교육이 일회적인 행사에 그치지 않고 지속적으로 이루어져야 함은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다.

그 다음 성희롱 발생 장소는 업무의 연장인 ‘회식 중’이 21%로 구체적 사건에서는 음식점 뿐 아니라 노래방에서의 성희롱도 많았다. 과거 여성부에서 결정한 ‘회식장소에서의 술따르기 강요 성희롱’ 사건이 비록 법원에 서는 성희롱으로 인정받지 못했지만 실제 현실에서는 성희롱적 상황으로 받아들이는 경우가 많은 것처럼 남성 중심적이고 권위주의적이며 여성을 성적 대상화하는 우리 사회의 회식문화와 음주문화에 대한 개선이 필요하다.

다 할 것이다.

3) 성희롱으로 인한 정신적, 경제적 피해 심각

흔히 성희롱은 분위기를 좋게 하고자 하는 단순한 농담이나 말실수, 심지어 직장생활의 윤택유료 인식되는 경우도 많다. 즉 성희롱을 심각한 문제로 취급하지 않고 그냥 묵과해도 되는 사소한 것으로 여기는 문화로 인해 그것에 대해 문제제기 할 경우 오히려 피해자가 조직생활에 적응하지 못하는 속 좁은 사람으로 비난받는 등 2차 가해를 당하는 경우가 많다.

성희롱과 관련된 많은 연구결과에서도 성희롱 피해자가 정신적 스트레스, 분노와 우울증, 불면증, 정신과 치료 등의 심리적 피해를 입거나 고용관계에서 배제되는 경제적 피해를 입는 것으로 보고되고 있다.

그동안 인권위가 시정권고 하였던 39건의 성희롱 사건의 피해내용을 분석한 결과 직장에서 비자발적으로 퇴직한 경우가 39건 중 15건으로 38.4%나 되는 것으로 조사되었는데 이러한 결과만을 보아도 성희롱은 중대한 여성인권 침해의 문제이자 노동권 침해의 문제임을 알 수 있다. 그리고 8건의 피해자는 상당 기간 정신과 치료를 받거나 병원에 입원치료를 받아야 할 정도로 극심한 정신적 충격을 입은 것으로 조사 결과 드러났는데 그 중 2명의 피해자는 자살을 시도한 경우도 있었다. 그 외에도 극심한 모욕감으로 불면증을 호소한 경우도 있었고, 대인관계 기피증세로 직장생활과 사회생활이 위축되는 등의 피해를 입은 경우도 많았다.

이와 같이 성희롱은 피해자의 신체 및 정신 건강에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 일이나 직업생활 전반에도 심각한 영향을 미치는 문제임이 다시 한번 확인되었다. 이러한 결과는 성희롱을 왜 사회적으로 규제하고 금지하여야 하는지를 다시 한번 확인시켜 준다 할 것이다.

4) 공공부문 성희롱 예방 강화 필요

인권위에 제기된 성희롱 사건을 분류한 결과 여성발전기본법에 의해 여성가족부가 성희롱 예방 현황에 대하여 점검하고 있는 공공기관인 국가기관, 지자체, 검찰 및 경찰, 구

금시설, 군대, 교육기관 등 공공부문에서의 진정 비율이 35.1%로 전체의 1/3을 넘는다. 상대적으로 성희롱의 안전지대로 인식되고 있는 국가기관 등 공적 영역에서 제기된 성희롱 사건의 비율이 이렇게 높다는 것은 심각하고 우려할 만한 상황으로 보이며 이 분야의 성희롱 예방과 시정을 위한 보다 강화된 대책마련이 요구된다.

성희롱 피진정인 중 공직에 종사하는 공무원들도 12%로 나타났는데 교육기관이나 공공기관은 여성부가 점검하고 있는데도 불구하고 일부 공공기관은 여전히 성희롱 안전지대가 아님을 알 수 있다. 이러한 결과의 배경으로는 공공기관이 민간기업체에 비하여 조직 내 양성평등이 상당히 달성된 것으로 여겨지고 있으나 현실에서는 여전히 성차별적 관행과 문화가 잔존하기 때문으로 보인다. 제도적으로는 양성평등이 이루어 졌다 하더라도 의식과 문화의 변화가 뒤따르지 않는 한 직장 내 성평등의 달성은 요원하다 할 것이다. 따라서 공공부문에서 먼저 양성 평등 조직문화의 모델을 보임으로써 민간으로 파급되도록 모범을 보여야 할 것이다.

성희롱 피진정인의 소속 기관과 직업분포 분석 결과 대학교수가 6.4%, 초중등학교 교사가 6.1%로 이 둘을 합할 경우 12.5%가 교육공무원인 것으로 드러나 교수나 교사에 대한 성희롱 예방교육 현황에 대한 점검과 대안 마련도 필요함을 알 수 있다.

특히 교육기관에서 제기된 성희롱이 16.1%나 되는데 교육기관 종사자의 각별한 주의가 필요함은 물론 교육기관 내 성희롱 고충처리 시스템이 제대로 작동되고 있는지 등에 대한 교육과학기술부의 각별한 관심과 노력이 요구된다.

5) 영세 사업장 및 영세 단체에서의 성희롱 특히 취약

성희롱이 제기된 기관을 유형별로 분류한 결과 주식회사, 개인회사, 사법인, 단체 등 민간 사업장에서 제기된 성희롱이 전체의 72.5%로 대다수를 차지하고 있으며 주식회사는 몇 몇 대기업을 제외하고는 거의 대부분 중소기업인데 개인회사가 전체의 20.9%나 된다는 것은 5인 미만의 영세 사업장이나 자영업자가 운영하는 소규모 업체 등이 성희롱의 취약지대임을 드러낸다.

좁은 공간에서 늘 얼굴을 마주 대하고 일하는 환경인 영세 사업장에서 사업주에게 당한 성희롱 사건의 경우 직장을 그만두고 인권위에 진정을 제기하는 경우가 상당수를 차지하

여 이들 피해자들이 입은 고용상의 불이익과 심리적 피해의 심각성을 충분히 짐작할 수 있다.

따라서 영세 사업장 사업주에 의한 성희롱을 적극적으로 예방하고 근절시키기 위하여 노동부가 이들을 대상으로 별도의 교육을 실시하는 등의 보다 강화된 행정지도가 필요하다고 판단된다.

성희롱 피진정인의 직업 중 민간단체나 시설의 종사자도 9.4%로 적지 않은데 이 분야는 여성부의 공공기관 성희롱 예방현황 점검이나 노동부의 민간사업장 실태 점검 대상에 포함되지 않는 분야로 성희롱 예방교육의 사각지대이므로 이 분야의 특성을 감안한 별도의 대책마련이 요구된다.

6) 예비취업자들에게 성희롱 예방교육 제공 필요

성희롱 진정인(피해자)의 연령을 분석한 결과 20대가 가장 많아서 34.4%로 나타났는데 20대 여성이 전체의 1/3을 넘어선다는 것은 직장에서 저연령의 낮은 지위로 조직 내 위계구조의 가장 말단에 존재하는 사회초년생들이 성희롱에 가장 취약한 현실을 그대로 드러낸 것이다. 따라서 이들 사회초년생들을 대상으로 체계적인 성희롱 예방교육 프로그램을 제공하여 성희롱에 대한 인식과 대처능력을 키우도록 지원할 것이 요구된다.

그 다음으로는 30대 진정인도 25.8%로 높았고 4~50대 진정인도 16.6%나 되는데 이는 성희롱이 젊은 여성들에게만 국한되는 문제가 아님을 의미하며 많은 중·장년층 여성들도 여전히 조직 내에서 취약한 위치에 있음을 보여준다. 중·장년층 여성들이 성희롱 피해의 대상이 되었다는 것은 이들이 노동시장 내에서 정규직 등 안정적 일자리 보다는 열악한 조건에 처해 있기 때문으로 보인다.

2. 인권위 성희롱 시정업무의 한계와 과제

1) 권고 실효성 제고를 위한 대안 마련 - 소송지원제도 등

성희롱 권고사건과, 조정 및 합의 종결된 사건의 처리결과를 비교하였을 때 가장 큰 차이는 그 이행의 정도이다. 성희롱 시정권고 사건에 대한 전체적인 이행 비율은 74%이다.

피해자에게 금전적 손해배상을 하도록 한 사항 중 권고를 통한 경우는 25%만이 이행되었고, 조정 및 합의 종결을 통해서도 100% 이행되었다. 이것은 근본적으로 인권위 권고는 이행하지 않더라도 언론 공표 등을 통한 간접적 제재 이외에는 강력한 제재수단이 없다는 한계 때문이다.

피진정인이나 그가 속한 기관 또는 단체가 인권위 권고를 수용하지 않을 경우 인권위는 이를 지속적으로 모니터링하고 재차 권고를 수용할 것을 촉구하고 때로는 관계기관과의 간담회 등을 통해 이행을 설득하기도 하지만 그럼에도 불구하고 끝까지 이행하지 않을 경우에는 피해자의 권리회복을 달성하기 어렵다. 이럴 경우 피해자는 많은 시간과 비용을 필요로 하는 소송을 법원에 다시 제기해야 하는 상황이 발생하지만, 열악한 지위에 있는 피해자가 자신의 비용으로 직접 소송을 제기한다는 것은 어려운 것이 현실이다.

현실적으로 인권위 권고 결정에 법원의 판결과 같은 효력을 부여하는 것은 어려우므로 인권위 결정에 불복하는 가해자를 상대로 피해자가 소송을 제기할 수 있도록 소송 비용을 보조해 주거나 국선변호인제도를 활용할 수 있도록 인적·경제적·제도적 지원 장치를 모색해야 할 것이다.⁸⁾

또한 미국 EEOC(고용평등기회위원회)의 경우 EEOC가 피해자를 직접 대리하여 소송을 제기할 수 있는데 인권위도 이처럼 직접적 제소권을 가질 수 있는 지 모색해 볼 수 있을 것이다.

2) 조정, 합의조정 등의 실효성 강화

인권위 설립목적 중 하나인 진정사건을 보다 효율적으로 ‘값싸고 신속하고 평화적으로 해결’하기 위해 현재 인권위에서는 인권위 내의 ‘대안적 분쟁해결(Alternative Dispute Resolution, ADR)’제도인 조정, 합의 종결 등의 문제점과 개선방안 등을 강구하고 있다. 현재의 인권위 시스템상 조정위원회는 별도로 구성되어 있지만 사무처의 조사 업무에서는 조사 과정과 합의 종결 과정 등이 명확하게 분리되어 있지 않다. 조직적인 뒷받침 없이 조사관에게 조사와 합의 종결 모두를 요구하고 있는 상황이라 조사관에게는 부담으로 작용되고 있다. 최근 인권위 차별시정본부에서는 성차별팀과 장애차별팀 조사관들을 주요 대

8) 박선영, ‘성차별, 성희롱 시정에 대한 성과와 과제’ [국가인권위원회 설립 5주년 기념 토론회 자료집] 2006, 165쪽.

상으로 조정 워십을 진행하고 있는데 이는 조사관들의 조정 관련 전문성 향상을 위한 것이다. 장기적으로는 미국 EEOC(고용기회평등위원회)나 캐나다 인권위원회처럼 조사관과 조정가를 분리하여 전문화시키는 방안을 모색 중이다.

한편 사건처리결과에서의 당사자 만족도와 실효성의 측면에서 조정 및 합의 종결 또는 조사중 해결이 효과적이지만, 어떠한 사건을 조정 등의 방법으로 해결할 것인지 기준과 원칙을 설정해 둘 필요가 있다. 사건의 특성상 사회적 파급효과와 제도마련을 위해 결정례를 남길 필요가 있다거나 성희롱에 대한 새로운 기준과 원칙을 정립하기에 적절한 사건의 경우에는 조정 등을 통한 해결보다는 우리 위원회에서 공식적인 판단과 결정을 내리는 것이 더 적절할 수도 있다.

미국의 행정분쟁해결법에서는 ‘선례적 가치를 위해 결정적이고 권위 있는 해결이 요구될 때’에는 중재나 조정 등의 방법을 활용하지 말도록 규정하고 있는데 우리에게도 참고가 될 것이다.

3) 인권위법상 사용자 책임 부분 보완

현재의 국가인권위원회법은 인권침해나 차별행위 또는 성희롱 행위를 한 자, 즉 가해자를 대상으로 권고하는 체계로 되어 있다. 따라서 모든 성희롱 권고사건은 기본적으로는 피진정인을 대상으로 하지만 피진정인에게 징계를 해야 하거나 조직 내에 성희롱 교육이 필요하고 고충처리절차 마련이 필요한 경우 등에는 기관장에게 그 이행을 권고하는 형식을 취하고 있다.

그러나 피해자가 성희롱 행위 그 자체 보다는 성희롱 예방 의무를 소홀히 한 회사측의 책임 규명을 요구하거나, 성희롱 문제제기로 인사상의 불이익을 받았다고 주장하는 사건의 경우에는 진정의 원인이 된 성희롱 사건이 아닌 회사측의 행위만을 사건으로 접수받아 조사하기는 어렵다. 이는 근본적으로 인권위법이 ‘남녀고용평등과일가족양립지원에관한 법률’처럼 직접적으로 성희롱에 대한 사업주의 책임과 의무를 명시하여 사용자 책임을 묻는 법체계가 아니기 때문이다. 피해자의 입장에서는 인권위 구제절차가 아니라 노동부의 구제절차를 이용할 수도 있지만 인권위 자체적으로는 이러한 상황에 처해 있는 피해자를 구제할 수 없는 한계가 있다.

그리고 성희롱에 대한 사용자 책임을 묻기 어려운 현행 인권위법 체계 상 성희롱 행위의 주체 중 고객 관련 조항을 첨가한다 하더라도 고객 성희롱의 피해자를 구제하기 어렵다. 최근 ‘남녀고용평등과 일·가족양립지원에관한법률’에 고객 성희롱 관련 조항⁹⁾이 사업주의 책무로 신설되었으므로 이를 활용할 수 있지만 여전히 고객 성희롱에 대한 규제는 쉽지 않을 것으로 보인다. 기업주나 사용자들의 인식전환을 통해 근로자가 고객의 성희롱으로부터 보호받을 수 있는 조치를 마련할 것을 노동조합 등에서 사용자에게 요구해야 할 것이다.

아울러 장기적으로는 인권위법 내에 성희롱에 대한 조항만을 별도의 독립규정으로 마련하면서 사용자 책임 문제 등을 명시하는 방안이 검토되어야 할 것이다.

4) 가해자 교육의 실효성 확보

법무부에서 시행하고 있는 각종 수강명령과 봉사제도도 강의담당자와 단계별 교육제도의 미비로 별 실효성이 없는 것으로 지적, 보고되고 있고 성매매처벌법상 성구매자에게 실시하는 교육 또한 참석율이 저조하고 실효성도 미미하다고 지적되고 있다.¹⁰⁾

성희롱 권고결정에서 인권교육 권고건수가 가장 많았고, 조정 및 합의종결에서도 가해자 인권교육을 주문하는 경우가 적지 않은데, 인권위 주최의특별인권교육은 성희롱의 개념 및 사례, 관련법률 등에 대한 내용과 아울러 양성평등에 대한 이해를 돕는 프로그램으로 구성되며 평균교육시간은약 4시간이다. 공공기관이나 기업의 의무사항인 성희롱 예방교육과 달리 인권위 교육은 성희롱 가해자만을 대상으로 한 일종의 징벌성 교육이라는 것에 그 특수성과 어려움이 있다. 따라서 가해자 교육 전문 강사를 섭외하기도 쉽지 않으며 교육방식과 운영에서도 섬세한 접근이 요구된다. 조정 및 합의 종결을 통한 교육대상자는

9) 제14조의2 (고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무 수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2007.12.21]

10) 박선영, ‘성차별, 성희롱 시정에 대한 성과와 과제’ [국가인권위원회 설립 5주년 기념 토론회 자료집] 2006, 184쪽.

참석율이 높으나 권고를 받은 대상자가 참석을 거부할 경우 달리 강제할 방법도 없다는 한계도 있다.

짧은 시간의 1회적인 교육만으로 수십 년 동안 고정된 의식과 가치관을 당장 변화시키는 것은 쉽지 않으나 교육을 계기로 또 다른 피해자의 발생을 방지할 수 있다는 것에 그 의의가 있다.

아직 교육경험이 길지 않아 가해자 교육이 어느 정도 실효성이 있는지 단적인 평가를 내리는 것은 시기상조이다. 교육 프로그램 개발과 강사 발굴이 더욱 필요하며 향후 축적된 경험과 이의 평가를 통해 보다 발전적인 대안을 마련할 수 있을 것이다.

5) 기타 - 수사기관과의 공조 등

위원회에 진정이 제기되었으나 수사기관에서 처리하는 것이 보다 실효적인 사건의 경우 당사자와의 협의를 거쳐 수사기관으로 이송하고 있는데 이는 강제 추행죄 등으로 처벌 가능한 가해자에 대해 엄격한 법집행을 통해 사회적 공정성을 실현한다는 측면에서 의의가 있다. 그동안 인권위는 8건의 성희롱 사건을 검찰, 경찰에 이송하였고 그 중 일부는 가해자의 혐의가 인정되어 처벌을 받은 사례도 있다. 따라서 이송한 이후에도 지속적인 모니터링과 점검을 통해 피해자들이 최대한의 권익을 확보하도록 지원해야 할 것이다.

※ 참고자료

성희롱 진정사건 권고 내역

2008. 5. 31. 현재

연번	결정일	사건번호	사 건 명	권 고 내 용
1	2003.09.01.	03진차048	○○대학교 병원 교수의 간호사에 대한 성희롱	인권교육, 재발방지대책
2	2005.09.13.	05진차470	○○대학교 교수의 수업 중 학생에 대한 성희롱	인권교육, 재발방지대책
3	2005.12.13.	05진차784	○○한국지사장의 직원에 대한 성희롱	사과, 인권교육, 재발방지대책
4	2006.05.29.	05진차1061	○○청 과장의 부하직원에 대한 성희롱	인권교육, 재발방지대책
5	2006.07.04.	06진차182	○○병원 직원의 환자에 대한 성희롱	인권교육, 재발방지대책
6	2006.08.29.	06진차266	○○자동차 ○○지점 직장동료(여성)에 의한 성희롱	인권교육, 근무지 조정
7	2006.08.29.	06진차287	사회복지법인 ○○ 대표의 상담원에 대한 성희롱	인권교육
8	2006.09.18.	05진차811	회사 동료에 의한 성희롱	손해배상, 인권교육
9	2006.09.18.	06진차201	○○주식회사 회식자리에서의 성희롱	손해배상, 인권교육, 재발방지대책
10	2006.12.22.	06진차359	○○문화재단 팀장의 직원에 대한 성희롱	인권교육, 재발방지대책
11	2006.12.22.	06진차606	○○초등학교 기능직 직원의 임시직 직원에 대한 성희롱	경고, 인권교육
12	2006.12.22.	06진차425	○○연구소 고문의 연구원 성희롱	손해배상, 인권교육
13	2006.12.22.	06진차529	주식회사 ○○ 사장의 직원에 대한 성희롱	인권교육
14	2006.12.26.	06진차465	○○동 주유소 동료직원에 의한 성희롱	인권교육
15	2007.01.31.	06진차488	○○대학교 교수의 제자에 대한 성희롱	인권교육
16	2007.01.31.	06진차503	㈜○○ 사장의 여직원에 대한 성희롱	손해배상, 인권교육, 재발방지대책
17	2007.02.20.	06진차534	○○공사 역장의 직원(역무원)에 대한 성희롱	인권교육
18	2007.02.20.	06진차747	○○중학교 교사의 교무보조에 대한 성희롱	징계, 주의, 전보조치, 인권교육, 재계약 거부 취소, 재발방지대책
19	2007.03.28.	06진차401	○○대학교 교수의 직원(노조전임자)에 대한 성희롱	인권교육, 경고, 재발방지대책
20	2007.04.11.	06진차10	○○중학교 교사의 학교폭력 피해자 어머니들에 대한 성희롱	징계, 인권교육
21	2007.04.30.	07진차103	회사 고문의 여직원에 대한 성희롱	손해배상, 인권교육
22	2007.05.10.	07진차89	외국인 강사의 보조교사에 대한 성희롱	인권교육, 재발방지대책
23	2007.06.22.	07진차047	○○자동차매매센터 사장의 직원에 대한 성희롱	손해배상, 인권교육

연번	결정일	사건번호	사 건 명	권 고 내 용
24	2007.07.13.	06진차787	사단법인 ○○협회 지부장 등의 직원에 대한 성희롱	인권교육
25	2007.08.30.	07진차146	해의 복지센터 소장의 직원에 대한 성희롱	손해배상, 재발방지대책
26	2007.08.30.	07진차483	○○공제조합 지부장의 직원에 대한 성희롱	재발방지대책
27	2007.08.30.	06진차838	주식회사 ○○ 상무의 직원에 대한 성희롱	손해배상, 인권교육, 재발방지대책
28	2007.09.11.	07진차610	국제단체 ○○ 부장의 직원에 대한 성희롱	징계
29	2007.09.20.	07진차330	○○논술학원 학원장의 강사에 대한 성희롱	인권교육
30	2008.01.28.	07진차585	○○동장의 소속 통장에 대한 성희롱	징계
31	2008.01.28.	07진차600	○○논술학원 학원장 등의 강사에 대한 성희롱	손해배상, 인권교육, 재발방지대책
32	2008.01.28.	07진차615	○○자동차공업사 대표 등의 직원에 대한 성희롱	손해배상, 인권교육
33	2008.03.10.	07진차853	○○보험 보험설계사의 개인비서에 대한 성희롱	손해배상, 징계, 인권교육
34	2008.03.10.	07진차1081	초등학교 교직원의 외부강사에 대한 성희롱	징계, 재발방지대책
35	2008.03.10.	07진차1182	○○교육청 과장의 교사에 대한 성희롱	인권교육
36	2008.04.14.	07진차778	○○재활의원 이사장의 간호사에 대한 성희롱	인권교육
37	2008.04.14.	07진차1017	○○시 농업기술센터 과장의 직원에 대한 성희롱	징계
38	2008.04.28.	07진차854	○○회사 팀장의 직원에 대한 성희롱	인권교육
39	2008.05.19.	08진차6	국회의원 보좌관의 의원실 직원에 대한 성희롱	손해배상, 재발방지대책

성희롱 사건 조정 및 합의종결 현황 (2008. 5. 31. 현재)

1) 조정위원회에서 조정 성립(9건)

- ① ○○대학교 교수의 성희롱 ⇒ 언동에 대해 사과
- ② ○○사 관리자의 성희롱 ⇒ 언동에 대해 사과, 피해배상금 100만원 지급
- ③ ○○사 직원의 성희롱 ⇒ 언동에 대해 사과, 피해배상금 1,000만원 지급
- ④ ○○대학교 교수의 성희롱 ⇒ 사과문전달, 성폭력예방기구 구성
- ⑤ 거래처직원에 대한 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 500만원 지급
- ⑥ ○○바 사장의 아르바이트생 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 100만원 지급
- ⑦ ○○사 사장의 성희롱 ⇒ 인권교육 10시간 수강, 50만원 지급
- ⑧ (주)○○직원의 동료직원에 대한 성희롱 ⇒ 사과, 인권교육, 접근금지, 피해배상금 70만원 지급
- ⑨ ○○○커뮤니티 직원의 성희롱 ⇒ 사과, 인권교육, 피해배상금 120만원

2) 당사자 합의로 종결(47건)

- ① ○○대학교 교수의 학생에 대한 성희롱 ⇒ 언동에 대해 사과, 지도교수 교체
- ② ○○사 사장의 성희롱 ⇒ 언동에 대해 사과
- ③ ○○사 직장상사의 직원에 대한 성희롱 ⇒ 언동에 대해 사과
- ④ ○○대학교 강사의 학생에 대한 성희롱 ⇒ 언동에 대해 사과, 10년간 교직에 종사하지 않기로 함
- ⑤ ○○시청 팀장의 성희롱 ⇒ 언동에 대해 사과
- ⑥ ○○고등학교 교사의 성희롱 ⇒ 피진정인이 전출희망원 제출
- ⑦ ○○레스토랑 사장의 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 10만원 지급
- ⑧ ○○컴퓨터학원 강사의 성희롱 ⇒ 피해배상금 400만원 지급
- ⑨ ○○초등학교 교감의 성희롱 ⇒ 특별 인권교육 수강
- ⑩ 지자체 공무원의 동료공무원에 대한 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 50만원 지급
- ⑪ ○○주식회사 상사 등에 의한 성희롱 ⇒ 특별 인권교육 수강, 피해배상금 200만원 지급

- ⑫ ○○시청 동료에 의한 성희롱 ⇒ 특별 인권교육 수강, 사과문 게시, 징계
- ⑬ ○○부동산 직장상사에 의한 성희롱 ⇒ 피해배상금 50만원 지급
- ⑭ ○○고등학교 동료에 의한 성희롱 ⇒ 전출희망원 제출
- ⑮ (주)○○ 사장의 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 2,000만원 지급
- ⑯ (주)○○에너지 사장의 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 250만원 지급
- ⑰ ○○ 사장의 성희롱 ⇒ 사과, 체불임금 130만원 지급
- ⑱ ○○의원 직장상사의 성희롱 ⇒ 피해배상금 200만원 지급
- ⑲ ○○사 관리자의 직원에 대한 성희롱 ⇒ 인권교육, 피해배상금 400만원 및 퇴직금 지급
- ⑳ ○○ 대리점 이사의 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 280만원 지급
- ㉑ (주)○○산업개발 본부장의 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 120만원 지급
- ㉒ ○○계약 이사의 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 8,000만원 지급, 직위해제 및 감봉 처분
- ㉓ ○○병원 직원의 환자에 대한 성희롱 ⇒ 가해자 해고, 병원측의 사과
- ㉔ ○○공사 팀장의 성희롱 ⇒ 사과, 피해배상금 8,000만원 지급
- ㉕ ○○사 상사의 성희롱 ⇒ 사과, 200만원 손해배상
- ㉖ ○○초등교 교장의 성희롱 ⇒ 인권교육, 불이익조치금지
- ㉗ ○○사 사장의 성희롱 ⇒ 사과, 50만원 손해배상
- ㉘ ○○사 직장 상사의 성희롱 ⇒ 80만원 손해배상
- ㉙ ○○사 직장 상사의 성희롱 ⇒ 700만원 손해배상
- ㉚ ○○사 팀장의 성희롱 ⇒ 인권교육, 300만원 손해배상
- ㉛ ○○사 부장의 성희롱 ⇒ 사과, 인권교육
- ㉜ ○○사회복지시설 동료의 성희롱 ⇒ 가해자 경고조치 및 근무조 변경
- ㉝ ○○사 직장 상사의 성희롱 ⇒ 500만원 손해배상
- ㉞ ○○사 과장의 성희롱 ⇒ 사과, 인권교육
- ㉟ ○○건설사 상사의 성희롱 ⇒ 2,500만원 피해보상
- ㊱ ○○공제사업회 간부의 성희롱 ⇒ 300만원 피해보상
- ㊲ ○○보험사 간부의 성희롱 ⇒ 500만원 피해보상
- ㊳ 국립○○병원장의 계약직원 성희롱 ⇒ 피해자 2인에 각 1,000만원 피해보상

- ③⑨ ○○골프클럽 이사의 여성과장 성희롱 ⇒ 사과 및 인권교육 수강
- ④⑩ ○○청소년수련관장의 직원 성희롱 ⇒ 사과
- ④⑪ ○○컨트리클럽 직원의 면접시 성희롱 ⇒ 사과
- ④⑫ ○○사 사장의 중국 출장시 직원 성희롱 ⇒ 200만원 피해보상
- ④⑬ ○○사 남직원들의 여직원에게 대한 문자메시지 성희롱 ⇒ 사과 및 100만원 피해보상
- ④⑭ 관광호텔 지배인의 여직원 성희롱 ⇒ 사과 및 500만원 손해배상
- ④⑮ 세무사의 경리직원 성희롱 ⇒ 400만원 배상
- ④⑯ ○○사 과장의 성희롱 ⇒ 사과, 300만원 배상 및 인권교육
- ④⑰ ○○연합회장의 성희롱 ⇒ 사과, 가해자 사퇴

성희롱 진정사건 결정례를
통해 본 국가인권위원회의
역할



이 미 경

(한국성폭력상담소 소장)

2
발 제 문

성희롱 진정사건 결정례를 통해 본
국가인권위원회의 역할

이 미 경 (한국성폭력상담소 소장)

- 차 례 -

1. 시작하며
2. 성희롱 진정 사안처리의 주요 특성
 - (1) 처리결과 중 ‘합의종결, 조정’이 가장 큰 비중
 - (2) 기각 사유는 ‘사실이 아닌 경우’가 가장 많아
 - (3) 권고결정 중 ‘인권교육’이 가장 큰 비중
 - (4) 낮은 손해배상 권고율 및 낮은 배상액(200~300만 원선)
 - (5) 권고 결정 사례의 진정인들 38%가 퇴사
 - (6) 인권위 권고에 불복 움직임의 의미
3. 성희롱 판단 결정문에 나타난 주요 논쟁점
 - (1) 판단 기준으로서 ‘합리적 여성의 관점’
 - (2) 증인이나 증거가 없이 진정인의 진술만 있는 경우
 - (3) 강제력이 없는 경우
4. 맺음말

1. 시작하며

'90년대 초반까지 우리사회에서 직장생활의 활력소 정도로만 여겨졌던 성적 농담이나 신체접촉 등의 언행에 '성희롱(sexual harassment)'이란 이름을 붙이고, 해결을 위한 법적, 제도적 대책을 마련한지 10년이 되었다. 서울대조교성희롱사건(1993)을 계기로 여성발전기본법(1995)에 처음 성희롱이 정의되고, 이후 남녀고용평등법(1999), 남녀차별금지및구제에관한법(1999), 국가인권위원회법(2005)에서 성희롱 관련 사항을 규정하고, 여성부, 노동부, 국가인권위원회(이하 인권위) 등에서 관련 업무를 맡고 있다.

3년전, 정부의 차별시정업무 일원화 정책에 의해 성희롱 업무 중 진정관련 업무가 여성부에서 인권위로 이관될 당시, 인권위에서는¹⁾ 차별업무의 통합을 통해 우리사회의 차별문제를 인권문제로 다루는 전담기구로 국민에게 보다 가깝게 다가서겠다고 했다. 또한 갈수록 차별양상이 복잡해지면서 나타나는 복합차별에 대한 접근도 가능하다는 잇점을 강조했다. 이에 대해 일부 여성단체에서는 그동안 여성부의 '남녀차별개선위원회'는 우리사회의 성희롱 및 성차별 문제에 대해 시정조치할 수 있는 국가기구라는 점에서 상징성이 컸고, 실제 매우 비중있게 성희롱 문제를 다뤘은 반면, 인권위에서는 18개 차별시정업무 중의 하나로 자리매김 되는 것에 대한 우려를 표명한 바 있다. 또한 보편적 인권의 논리에 의해 우리사회의 뿌리깊은 남녀차별의식과 구조적 영향을 받는 성희롱의 특성이 간과되지 않도록 담당자들의 성평등의식과 전문성 확보를 위한 제도적 장치 마련을 강력히 요청했다.

이 글에서는 인권위의 성희롱 진정사건 결정례를 중심으로 그동안 성희롱 문제 해결을 위한 인권위의 역할을 짚어보고, 비판과 제언을 하고자 한다. 객관적인 평가가 이루어지기 위해서는 조사과정에 어떤 역동이 있었는지, 인권위 차별시정위원회의 성희롱 판단과정에서 주요 논쟁점은 무엇이었는지, 진정인들이 진정과정에서 어떠한 어려움을 겪었는지, 진정인의 지원단체인 NGO와의 역할과 관계는 어떠한지, 인권위가 타 부처의 업무와 비교해서는 어떤 특성이 있는 지 등의 다각적인 접근이 필수적으로 요청된다. 그러나, 이

1) 국가인권위원회(2006. 6), “성희롱·성차별 업무 일원화 1년 : 정강자 국가인권위원회 상임위원과 남윤인순 한국여성단체연합대표 대담”, □□인권□□.

글은 인권위의 성희롱 여부 판단의 최종 결과인 결정례 자료만을 중심으로 한 내용이라는 한계를 갖는다.

2. 성희롱 진정사건 결정례의 주요 특성

(1) 처리결과 중 ‘합의종결, 조정’이 가장 큰 비중

인권위는 설립이래 지금까지 총 391건의 성희롱 진정사안을 <표1>과 같이 처리했다. 이 중 각하, 이관 등 법규정에 의해 처리한 사안을 제외하고, 인권위 차별시정위원회의 판단을 반영한 결정으로는 합의종결(47건), 권고(39건), 기각(18건), 조정(9건)의 순서이다. 이중 합의종결과 조정이 총 56건으로 전체 113건의 절반을 차지하고 있다. 반면 권고는 39건으로 전체의 35%선에 머물고 있다.

최근 일반 형사소송 절차에서도 회복적사법제도가 도입되면서 피해자와 가해자 간의 합의와 조정이 권장되고 있는 추세이다. 피해자의 입장에서든 합의나 조정은 선택할 수 있는 중요한 권리 중 하나이다. 성희롱 피해자의 입장에서는 쉽지 않은 조사과정을 거쳐 내려진 시정권고가 잘 수용되지 않으면 다시 법원을 이용해야 하는 기나긴 과정 자체가 고통일 수 있어 조정제도를 효율적으로 이용하는 방안의 긍정적인 방법 중 하나이다. 그러나 성폭력(성희롱)의 경우, 피해자와 가해자가 대면하는 것 자체가 심한 스트레스가 되고, 더욱이 조정과정에서 피해자의 프라이버시 침해나 관계자들의 성폭력에 대한 잘못된 통념 등으로 인한 인권침해가 일어날 소지가 있어 세심한 배려와 각별한 주의가 요청된다.

또한 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률(이하 성폭력특별법)에서는 수사와 재판과정에서 ‘신뢰관계에 있는 자의 동석’ 등의 피해자 권리보장제도가 마련되어있으므로, 조정과정에서도 이에 준하는 피해자 권리보장제도가 필요하다. 그리고 조정의 전 과정에 대한 충분한 안내와 피해자의 권리고지가 진정인과 대면 첫 단계부터 체계적인 절차에 의해 자세히 안내되어야 한다. 이는 인권위가 ‘합의를 중용한다’라는 불필요한 오해를 받지 않기 위해서도 필요한 조치이다.

<표 1> 진정사건 처리결과별 분류

구 분	각 하		이송	조사 중지	기각	권고	합의 종결	조정	조사 중	계
	일반	조사중 해결								
건 수	165건	67건	8건	6건	17건	39건	47건	9건	33건	391건
비 중	42.1%	17.1%	2.0%	1.5%	4.3%	9.9%	12%	2.3%	8.4%	100.0%

(출처 : 이수연(2008), 본 토론회 발제문, <표 11> 재인용)

(2) 기각 사유는 ‘사실이 아닌 경우’가 가장 많아

인권위 기각 사유²⁾는 <표2>에서 처럼 ①사실이 아닌 경우, ②인권침해가 아닌 경우, ③ 별도의 구제조치가 불필요한 경우 등 3가지로 나타나고 있다. 진정사건 중 기각율은 4.3%로 비교적 낮지만, 구체적인 기각 사유로는 ‘사실이 아닌 경우’가 76.5%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 결국 무엇을 성희롱으로 볼 것이냐는 판단기준의 문제이다. 따라서 차별시정위원회 및 조사관이 진정인의 피해를 ‘사실이 아닌 것’으로 판단할 때는 어떤 객관적 기준을 갖고 진행했는지를 비판적으로 돌아봐야 한다.

또한 국가인권위원회법 제39조 1항의 1에 명시된 기각사유는 “진정내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우”이다. 따라서 사실이 아닌 경우도 있겠지만, 사실이지만 증거가 없어 밝혀내지 못한 경우도 있음을 고려할 때 여기에서 ‘사실이 아닌 경우’로 분류되는 것은 후자의 경우가 전혀 고려되지 못함을 알 수 있다. 왜냐하면 진정인의 입장에서 보면, 본인은 성희롱 피해를 입은 것이 확실함에도 뚜렷한 증거가 없어 피해사실을 인정받지 못함도 억울한데 여기에 ‘사실이 아닌 경우’로 분

2) **국가인권위원회법 제39조(진정의 기각)** ①위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.

1. 진정내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우<개정 2005.7.29>
 2. 조사결과 제30조제1항의 규정에 의한 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우<개정 2005.7.29>
 3. 이미 피해회복이 이루어지는 등으로 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우
- ②위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통보하여야 한다.

류된다는 것은 또 다른 피해일 수 있다. 실제 국가기관에 진정이나 고소를 했다가 기각이 되거나 불기소가 되었을 때 피해자들은 사회로부터 의심의 눈초리와 비난을 받고 있다는 점에서, 인권위가 이러한 분류에도 세심한 고려를 할 필요가 있다.

<표 2> 기각 내역

적용법조	사 유	건수	비중
법 제39조 제1항 제1호	사실이 아닌 경우	13	76.5%
법 제39조 제1항 제2호	인권침해가 아닌 경우	2	11.8%
법 제39조 제1항 제4호	별도의 구제조치가 불필요한 경우	2	11.8%
계		17	100.0%

(출처 : 이수연(2008), 본 토론회 발제문 <표 11>의 주 재인용)

(3) 권고결정 중 ‘인권교육’이 가장 큰 비중

<표 3>에서 보듯이, 그동안 인권위에서 권고결정을 내린 진정사건 총 39건 중 82%에 달하는 32건에 대해서 인권교육 권고가 내려졌다. 이는 개인 행위자와 조직이 성희롱에 대해 어떤 의식을 갖고 있는지가 가장 중요하게 다뤄져야 함을 시사하는 것이기도 한다. 그렇다면 이러한 교육이 어떤 과정을 통해, 어떤 내용으로, 누구에 의해 이뤄지는 지에 대한 구체적인 사항도 짚어보아야 할 것이다. 특히 교육의 효과를 어떻게 측정할 것인지, 그동안의 교육효과는 어떠한지를 면밀하게 검토해야 한다.

그러나 현재 인권위에서 진행하고 있는 인권교육은 1회에 한해 4시간동안 강의 중심으로 이루어지고 있어 실효성을 의심케 한다. 가해 행위자가 자신의 성희롱 행위를 성찰적으로 돌아보며 피해자에게 진심어린 사과를 하고, 이를 교정하기 위한 다짐과 노력, 특히 실천력을 갖게 하려면 무엇보다 통과외례 식의 단회적 교육이 아니라, 최소 4회 이상 출석하여 꾸준한 교육을 받아야 한다. 더불어 교육 대상의 성희롱 행위유형에 따른 교육프로그램의 개발과 전문 강사 인력풀의 운영이 필요하고, 이를 위해 예산 및 인적자원의 투자가 우선되어야 할 것이다.

<표 3> 권고결정 세부 현황

(2008. 5. 31. 현재, 중복권고임)

구분	인권 교육	재발방지 대책	손해 배상	징계	경고	전보조치 (근무지조정)	주의	재계약 거부취소
진정사건	32	17	12	7	2	2	1	1
직권조사	고발, 징계, 정책 등 개선(1건)							

(출처 : 이수연(2008), 본 토론회 발제문, <표 12> 재인용)

(4) 낮은 손해배상 권고율 및 낮은 배상액(200~300만원선)

전체 39건의 성희롱 권고결정 중 12건(30.8%)에 손해배상 권고가 내려졌다. 해외복지센터 소장의 직원에 대한 성희롱 건만 이례적으로 3,000만원의 배상권고가 내려졌고, 나머지는 대부분 200~300만원선에 그치고 있다. 이는 성희롱 피해에 대한 실제적인 손해배상 이라기보다는 상징적인 의미를 갖는 정도이다. 반면, 조정위원회에서 조정이 이뤄진 총 9건 중에서는 7건(77.8%)에 피해배상이 이루어졌고, 그 액수도 최소 70만원에서 1,000만원 까지이다. 또한 당사자 합의로 종결된 47건 중 29건(61.7%)가 피해배상이 이루어졌고, 그 액수는 10만원에서 8,000만원까지 다양하게 나타나고 있다.

우리사회에서 아직도 성폭력 피해자에 대한 손해배상은 피해자가 당연히 선택할 수 있는 권리 중 하나로 인식되기 보다는 부정적 인식이 자리 잡고 있는 현실에서 인권위는 손해배상과 같은 피해배상의 책임을 행위자와 회사 공공기관에 확실하게 권고하는 것도 필요하다.

(5) 권고 결정 사례의 진정인들 38%가 퇴사

성희롱 권고결정을 내린 39건 중 15건(38.4%)의 진정인들이 성희롱 사건으로 사직을 하거나 재임용에서 탈락된 것으로 나타나고 있다. 이는 결코 적지 않는 비율로 우리사회에서 성희롱 사건을 문제제기 한다는 것의 어려움과 함께 성희롱으로 인한 피해의 후유증이 얼마나 심각한지를 단적으로 보여주고 있다. 진정인이 성희롱을 당하지 않을 당연한 권리를 주장하는 과정에서 결국 자신의 노동권과 생계유지를 포기해야 하는 극단적 상황까지 치닫게 되는 경우가 많은 것이다.

따라서 다른 성폭력 피해와 마찬가지로 성희롱도 더 이상 법에 호소하기보다는 조용히 덮어두는 것이 더 나은 것인가라는 자조적 질문이 나오게 된다. 더욱이 회사내 권력구조 안에서 성희롱을 문제제기한 여성의 경우, ‘둘 다 문제가 있다’는 식의 여론이 조성되거나, 성희롱과 상관없는 듯 교묘하게 업무능력을 핑계로 괴롭히거나, 나아가 ‘어근한 사퇴 압력’에 이르기까지 다양한 단계 안에서 고립되곤 한다. 따라서 이처럼 인권위에 진정한 사례 중에서 퇴사율이 높은 것에 대한 대안마련이 시급하다.

(6) 인권위 권고결과에 불복 움직임의 의미

지금까지 인권위 성희롱 관련 권고나 기각 결과에 불복하여 행정소송을 한 경우는 총 5건이다. 이는 전체 결정사건의(56건) 8.9% 정도로 결코 적은 숫자는 아니다. 물론 인권위 진정 사안에 대한 결정과정에서 재심과정이 없다는 제도적 문제가 이러한 권고안 불복의 한 요인이 되기도 할 것이다. 하지만 더욱 핵심적인 요인은 다음 두 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 인권위의 판단기준과 결과가 부당하다는 것이다. 이 문제는 본 글 제3장에서 결정례 사례분석을 통해 좀 더 자세히 논의하고자 한다. 둘째, 성희롱행위자(성폭력 가해자)들이 권리차원에서의 법적 구제책인 행정소송을 비롯한 명예훼손과 무고 등 역고소 경향이 늘고 있다는 점이다.

최근 법원의 판결은 이에 대해 상반된 결과들이 나오고 있다는 점에 주목할 필요가 있다³⁾. 특히 인권교육 수강 등의 인권위 권고에 대한 불복으로 행정소송을 낸 사건(진정번호: 06진차266)은 ‘성희롱을 성차별로 본다’라는 법규가 빠짐으로써 생겨난 소송으로, 관련법의 개정이 시급히 요청된다. 또한 인권위에서 성희롱이 아니라고 기각시킨 C대형유

3) ▶ 2008. 4. 18일에 서울고등법원은 인권교육 수강 등 권고결정 취소(사건번호: 2007누27259, 인권위 진정번호: 06진차266) 판결에서 인권위가 성별에 의해 차별한 것이라는 점을 인정하기에 부족한바 이를 전제로 한 성희롱 행위자인 대표이사에 대한 인사조치권고처분은 위법하다고 판단하였다. 이 사건은 현재 대법원에 상고중이다.

▶ 2008. 6. 18일에 서울고등법원은 팀장의 성희롱(사건번호: 2006누27337, 인권위 진정번호: 05진차619)을 기각시킨 인권위에 대한 한국 가르푸 노조의 행정소송에서 “인권위가 성희롱에 해당하지 않는다고 판결한 것은 위법하다”고 판시하고 있다.

▶ 2008. 6. 18일에 부산지방법원은 신부에 의한 유아성추행사건의 피해자를 지원한 부산성폭력상담소를 대상으로 한 1억100만원의 손해배상청구소송을 기각했다(사건번호: 2006가합7412).

통회사 수납팀장사건(진정번호: 05진차619)은 1,2심법원에서 성희롱으로 인정을 받은 상태이다. 이러한 흐름은 앞으로도 인권위의 권고 결과에 대해 진정인이나 피진정인이 적극적으로 자신의 권리구제를 해갈 추세라는 점에서 인권위의 준비와 노력이 요구된다.

3. 성희롱 판단(권고, 기각) 결정문에 나타난 주요 논쟁점

인권위 결정례에 나타난 성희롱 권고나 기각의 각 사례별 판단기준을 <표 4>, <표 5>에 간략하게 정리하였다. 이를 바탕으로 각 결정문에 나타난 주요 논쟁점을 살펴보면 다음과 같다.

<표 4> 국가인권위원회 성희롱 권고 결정의 근거

연번	사건번호	관계	성희롱 권고 결정의 근거	권고내용
1	3진차048	의사(교수) 간호사	- 업무관계에서 지위 이용한 차별행위(성희롱) 및 인격권 침해행위 - 총장, 대학병원장의 관리 감독책임 - (인권위 진정 이전에 보직해임, 겸직해제, 공개사과 함)	인권교육 재발방지대책
2	05진차470	교수 학생	- 일반여성의 합리적 관점 에서 성적합의가 있는 불쾌감 주는 행위였는지 판단 - 교수의 직위를 이용, 학생지도 업무 관련한 성희롱 - 진정요지 2,3,4,7은 불쾌감은 느낄 수 있으나, 성희롱에 해당되지는 않음	인권교육 재발방지대책
3	05진차784	지사장 직원	- 진정인의 가슴크기 및 속옷에 대한 언급, 컷볼을 만지는 행동은 성적 합의가 있으며, 일반여성의 합리적 관점 에서 성적 굴욕감 또는 혐오감 주기에 충분	사과, 인권교육 재발방지대책 (* 진정인 퇴사)
4	05진차1061	과장 (공무원) 직원	- 가해자의 의도 여부와 무관하게 합리적인 일반인의 관점 에서 해당 언동의 의미 판단 - (인권위 진정 이전에 공개사과, 전보조치 등 징계)	인권교육 재발방지대책
5	06진차182	병원직원 환자	- 합리적 일반인의 관점 에서 불 때 성적 합의가 있는 불쾌감을 주는지 여부 - 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지 여부	인권교육 재발방지대책
6	06진차266	직장동료	- 업무관련성: 진정인의 피진정인에 대한 탄원서가 회사에 제출된 사실로 보아 인정 - 성적 소문의 직장내 유포는 사실여부와 상관없이 성희롱 - 병원치료 근거 - 이로 인해 직원들이 진정인의 사생활을 이유로 진정인의 전직 요구하는 탄원서를 제출하여 진정인에게 적대적이고 위협적 분위기를 조성함은 환경형 성희롱에 해당	인권교육 근무지 조정
7	06진차287	법인대표 상담원	- 업무관련성: 사무실 밖에서 발생했다라도 사의 표명하는 자리였으므로 인정 - 참고인 진술, 피진정인의 사태해결 위한 연락 및 지인에게 중재	인권교육 (* 진정인 퇴사)

연번	사건번호	관계	성희롱 권고 결정의 근거	권고내용
			요청, 합의서 써준 점 등으로 보아 성희롱적인 행동한 사실 인정 - '자리가자 등은 참고인과 피진정인의 부인으로 사실인정의 증거 부족	
8	05진차811	직장동료	- 업무관련성: 회식자리이므로 인정 - 회식자리에서 언쟁, 이전 비슷한 경험에 피진정인이 위로한 경험, 대표가 성희롱사실을 피진정인에게 확인했을 때 적극 부인하지 않은 점, 대표가 진정인에게 피해보상금 지급하겠다는 약속에 피진정인이 이의제기 안한 점 - 특별한 사유 없이 진정인이 성희롱 사건 직후 퇴직	손해배상 인권교육 (* 진정인 퇴사)
9	06진차201	회사 (퇴폐장소 회식)	- 업무관련성: 회식자리이므로 인정 음란, 퇴폐적인 남성중심 직장문화를 조장하거나 여성의 성을 상품화하는 일련의 장소에서 회식이 이뤄지는 것은 환경형 성희롱	손해배상 인권교육 재발방지대책 (* 진정인 퇴사)
10	06진차359	팀장 (문화재단) 직원	- 위원회 조사중 합의(공개사과, 손해배상금) - 해당 공공기관의 성희롱예방법교육과 피해자 구제절차 미비의 책임	인권교육 재발방지대책
11	06진차606	기능직 입시직 (초등학교)	- 업무관련성: 회식 마치고 귀가 중 발생했으므로 인정 - "... 피진정인의 위력사용 여부는 성희롱의 판단기준이 되지 아니하는 바 , 설령 피진정인이 위력을 사용하여 가슴을 만진 것이 아니라고 하더라도 진정인이 피진정인의 언동으로 인하여 성적 굴욕감과 모멸감을 느꼈음은 경험칙 상 충분히 인정된다고 할 것이다".	경고 인권교육 (* 진정인 퇴사)
12	06진차425	고문 연구원 (연구소)	- 성희롱 행위자에 고문 포함여부: 후원금만 낼 뿐만 아니라, 통일운동 원로인사이고 공식적 회의나 비공식적 식사자리에 함께하는 자이므로 행위자에 포함 가능 - 업무관련성 여부: 후원금 받으러 가는 관행, 진정인이 피진정인의 연락받고 선약포기하고 나간 점, 연구원은 고문이 만나자면 이유 묻지 않고 나가는 관행상 인정 - 피진정인은 "강요가 없는 제안은 성희롱이 아니다"고 하지만, 성희롱의 성립요건은 강요나 협박을 요하지 않음. 회사 교문으로부터 원치 않는 성적제외는 합리적 여성의 관점에서 볼때 성희롱에 해당 - 진정인은 이로 인해 정신과 치료 받은 점	손해배상 인권교육
13	06진차529	사장 직원	- 고용관계에 있는 직장상사가 편지로 교제조건 1억 지급 등의 제안은 합리적 여성의 기준에 의해 성적 수치심과 불쾌감 느끼기에 당연	인권교육 (* 진정인 퇴사)
14	06진차465	직장동료 (주유소)	- 참고인이 피진정인의 발언사실 인정 진술 - 직장내 남성들끼리 동료여성인 진정인을 대상으로 성적 언동을 한 것을 동료 남성으로부터 전해 듣고 성적불쾌감을 느낌. 이처럼 간접적으로 전해 들어어도 성희롱의 범주에 속함 - 술을 마시자거나 술사와 시중들라는 언동은 사실 인정할 근거 없음	인권교육 (* 진정인 퇴사)
15	06진차488	교수 학생	- 업무관련성 여부: 술자리 이후 공원에서 성희롱 발생했으나, 당일 신입교수 임용건 설명 하는 자리로 시작해 연속적으로 이어졌으므로 연관성 인정 - 폭단주로 만취상태 자초 , 교수가 제자 껴안고 키스 시도한 행위는 일반적인 여성의 관점에서 문제적, 피해자의 정신과 진료 및 대민기피증, 피진정인이 다음 날 피해자에게 전화에 실수하지 않	인권교육

연번	사건번호	관계	성희롱 권고 결정의 근거	권고내용
			있는지 물어 실수에 대한 무의식적 자각과 우려가 있었다고 보이는 점, 행위사실을 적극적으로 부인하지 못하는 점 등 (*피해자 자살시도)	
16	06진차503	사장 여직원	- 아무런 애정관계가 없는 사장과 직원사이에 ‘결혼’의 의미가 담긴 말과 ‘아이의 새엄마를 하라’는 말을 일반적으로 들을때 이를 성적의미로 받아들일 가능성 충분한점	손해배상 인권교육 재발방지대책 (* 진정인 퇴사)
17	06진차534	역장 역무원	- 업무관련성 여부: 인사문제 의논차 면담 요청한 자리(음식점, 술집)이므로 인정 - 결혼한 남성상사가 여직원에게 일주일에 한번 만나달라하고 팔짱끼고, 스타킹 신은 발을 만진 것은 일반적 여성의 관점 에서 볼 때 성적 수치심과 모욕감 느끼기에 충분한 점 - 진정인이 정신과 진료 받은 점	인권교육
18	06진차747	교사(중등) 교무보조원 학교장 동료교사	- 합리적 여성의 관점 에서 이성관계가 존재되지 않은 동료사이에 기대할 수 없는 (애정)행위로서 성적수치심, 굴욕감 느끼기에 충분한 점 - 학교장이 교통사고 예를 들면서 상호책임은 운운한 것은 피해자 비난이며, 동료교사의 ‘서로 좋아하는 사이가 아니었잖나’등도 피해자 비난 어조임 - 진정인의 재계약거부통보는 이전 4년간은 무난히 재계약을 했던 바 성희롱 문제제기로 인한 불이익한 처분으로 판단됨	징계 주의 전보조치 인권교육 재계약거부취소 재발방지대책 (* 진정인 재임용탈락)
19	06진차401	교수 직원 (前노조원)	- 업무관련성 여부: 과업 중의 회의라 해도 업무관련성 - 당시 진정인은 노조 진입자였고, 피진정인은 학교 학생지원처장으로 둘은 대립적 관계, 여러 명이 있는데서 “가슴 보인다. 닫고 다녀라”는 객관적 사실 알리기 위한 언동이 아님은 합리적인 여성의 관점 에서 성희롱 - 동영상 및 녹음자료로 성희롱 사실 확인 한 점	인권교육 경고 재발방지대책
20	06진차10	교사(중등) 학부모	- 피진정인의 기자 상대 명예훼손고소는 진정의 원인이 된 사실 그 자체가 아니므로 인권위 진정 각하 사유 안 됨 - 업무관련성 여부: 학부모의 자녀문제 상담이므로 관련 - 피해자가 피진정인을 허위사실로 진정할만한 동기 없음 - 학부모 상담중 교사의 성적합의가 담긴 발언은 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감, 혐오감 주기에 충분	징계 인권교육
21	07진차103	고문 여직원	- 업무관련성 여부: 진정인의 회사소속이 불분명해도 당시 피진정인의 비서업무를 맡고 있었으므로 연관 - 피진정인의 비서업무 수행 위한 비밀공유 요구는 처음부터 성적 의도를 갖고 있었다고 의심받기에 충분 - 진정인이 사귀는 남자가 나이가 많다는 이유만으로 진정인을 몸 파는 여성으로 취급한 것은 성희롱 - 차를 모텔앞에 세우고 성적비밀을 요구한 것은 합리적 여성의 관점에서 볼 때 당혹스럽고 성적굴욕감, 혐오감	손해배상 인권교육
22	07진차89	외국인강사 보조교사	- 성적 굴욕감, 혐오감의 판단은 합리적 여성의 관점에서 피진정인 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈는지 기준 - 다른 여성보조교사들에게 유사한 행동을 한 사실 - 50대(남) 피진정인이 생리대를 모른다는 것은 납득 안 됨	인권교육 재발방지대책 (* 진정인 퇴사)
23	07진차047	사장 직원	- 성적굴욕감의 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점 에서 판단해야 - 4개월에 걸쳐 계속된 피진정인의 성적언동으로 사직	손해배상 인권교육 (* 진정인 퇴사)

연번	사건번호	관계	성희롱 권고 결정의 근거	권고내용
24	06진차787	지부장 (사단법인) 직원	<ul style="list-style-type: none"> - 성적굴욕감의 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 판단해야 - 직장 상사인 남성이 부하직원인 여성의 가슴을 손등으로 수차례 접촉하고 허벅지 만지며 뺨에 뽀뽀하는 행위, 유부남인 남성이 “애인하자”며 블루스 강요 등은 충분히 성적굴욕감 또는 혐오감 느낄 수 있는 행동 - 진정인들이 계약직이고 배운 게 없어 당했다고 진술 	인권교육
25	07진차146	소장 (해외복지센터) 직원	<ul style="list-style-type: none"> - 딸과 유사성행위 등 음담패설과 지속적인 저급한 성적언동 등은 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 충분 - 이국에서 상사의 성희롱으로 심한 성폭력 위협 느꼈을 것 - 국가청소년위원회 청소년봉사단 평가서에 이미 문제제기 - 2006년말 진정인의 퇴직의사, 다른 간사가 2007년 1월 사무총장에게 보고했음에도 아무런 조치 취하지 않은 점 	손해배상 재발방지대책 (* 진정인 퇴사)
26	07진차483	지부장 직원 (공제조합)	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 판단은 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대해 어떻게 판단하고 대응했는가를 기준으로 해야 하지만, 피해자의 주관적인 사정도 충분히 고려해야 할 것임 - 다른 성희롱 사건 처리차 만난 자리에서 관리책임자가 성희롱하고 접수받은 사건을 무마할 때 모멸감 더할 것 	재발방지대책
27	06진차838	상무이사 직원	<ul style="list-style-type: none"> - 보통의 합리적 여성의 관점 - 블루스 강요, 가슴 눌러 유두만지는 행위 등 원치 않는 성적 행위 강요 등은 보통 여성들도 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 행동 	손해배상 인권교육 재발방지대책 (* 진정인 퇴사)
28	07진차610	부장 (국제단체) 직원	<ul style="list-style-type: none"> - 비디오 방에서 진정인의 가슴만지고 자신의 성기를 진정인의 입에 대는 성적언동은 합리적 여성이라면 누구나 심한 성적 굴욕감과 혐오감 느끼기에 충분 - 참고인으로 동료2명, 진정인 남편이 진술한 점 - 발생 1년이 지났음에도 지속적인 심리치료 중인 점 	징계
29	07진차330	학원장 강사	<ul style="list-style-type: none"> - 피진정인은 당시 진정인이 다른 본원에서 근무했다고 주장하나, 그 시기에 일한 급여를 받은 사실 확인된 점 - 진정인이 한국성폭력상담소에 ‘직장내성희롱예방’ 관련 자료구입한 점 - 동료인 참고인들이 진정인에게 피해사실 들었음을 진술 - 반가워 물어안았다해도 진정인이 원치 않는 상태에서 강제로 물어안았다면 합리적 여성의 관점에서 성희롱 - 인터넷에 야한사진이 있다는 말만으로는 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성희롱에 해당된다고 보기는 어려움 	인권교육
30	07진차585	동장 통장	<ul style="list-style-type: none"> - 보통의 합리적 여성의 관점 - 쉬었다가자며 모텔에 차를 세우거나 거부하는 여성에게 수차례 사랑한다며 차 한잔 달라는 것은 보통의 여성들이 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감 느낄 수 있음 - 가슴, 유두, 목을 강제로 만지거나 빠는 행위는 성희롱 	징계
31	07진차600	학원장 강사	<ul style="list-style-type: none"> - 원장의 성희롱에 대해 진정인의 진술 외에 달리 객관적 증거가 없어도, 성희롱 문제제기로 인해 진정인이 직장 그만두기까지 한바 재발방지책 필요 - 진술인의 일관된 진술 및 참고인 진술 등을 통해 증명된 사실은 실사 피진정인이 농담으로 가볍게 한 것이라도 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성희롱 	손해배상 인권교육 재발방지대책 (* 진정인 퇴사)

연번	사건번호	관계	성희롱 권고 결정의 근거	권고내용
32	07진차615	대표, 사장, 전무 직원	- 참고인인 동료직원이 피해사실 들은바 있다고 진술, 진정인의 한국성폭력상담소에 2회 상담한 기록있는 점 - 직장상사가 무릎베개 요구, 엉덩이 친 것은 합리적인 여성의 관점 에서 성희롱	손해배상 인권교육 (* 진정인 퇴사)
33	07진차853	대표이사 (보험) 비서	- 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점 - 고용주가 ‘안고 싶다, 자고 싶다’는 발언과 휴대전화 문자메시지 보내는 성적언동은 사용자와 직원 관계에서 느낄 수 있는 친근감의 범주를 넘어서 진정인이 원치 않음에도 자신의 감정을 노골적으로 표현한 것도 성희롱 - 진정인 남자친구가 피진정인과 나눈 휴대폰대화 녹음내용	손해배상 징계 인권교육 (* 진정인 퇴사)
34	07진차1081	교사(초등) 과견강사	- 상급자인 기혼남성이 손, 어깨, 등을 만지고 입술에 손을 대는 행위는 합리적인 여성 이라면 성적 굴욕감 - 같은 자리에 있었던 참고인이 회식 다음날 사직한 점 - 진정인의 근무환경 악화시키고 모멸감 느끼게 한 사실	징계 재발방지대책 (* 진정인 전근요청) (* 참고인 퇴사)
35	07진차1182	과장 (교육청) 교사	- 사회적으로 유명한 000년애편지를 보여준 것은 본인은 분위기 전환차라고 하지만, 합리적인 여성 이 읽게 될 경우 성적 수치심을 느낄만한 성적 표현이 가득한 편지이므로 결과적으로 시각적 성희롱에 해당	인권교육
36	07진차778	이사장 (재활의원) 간호사	- 성희롱 장면을 본 동료들의 진술 - 공개적 자리에서 여직원에게 생물학적 역할에 빗대어 성관계를 연상시키는 발언 및 간접적 신체접촉은 합리적인 여성 이라면 성적 수치심과 굴욕감을 느낄 것	인권교육
37	07진차1017	과장 (공무원) 직원(시보)	- 피진정인이 본인 행위를 어느 정도 인정, 진정인의 부친을 찾아가 사과편지와 돈 봉투 건넨 점, 일관성 없는 진술로 보아 자발적 남녀관계 아니었음을 유추 - 둘이 성관계를 가졌다하더라도 과장이 시보직원에게 연애관계를 제안하고 성적접촉 시도함은 성희롱 - 진정인은 이로 인해 수개월 정신과 입원 치료받은 사실	징계
38	07진차854	팀장 직원	- 참고인 진술, 지속성(티셔츠 벗어보라는 언동의 반복) - 성희롱은 성적 언동의 유무 여부, 양당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사안을 종합하여, 합리적 일반인의 관점 에서 그 행위가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것인지 여부에 의해 결정	인권교육
39	08진차6	보좌관 (국회의원) 직원	- 함께 노래방에 갔던 참고인들의 진술 - 사건 발생 전에는 이들이 서로 이해관계가 대립된 상태가 아니어서 진정인이 없는 사실을 거짓으로 꾸밀 이유가 없음 - 피진정인은 당시 과음으로 잘 기억나지 않는다고 한 점 - 진정인이 처음부터 이 문제를 제기하지 않았던 이유를 시간이 지나갈수록 ‘불에 입 맞춘 행위보다 가슴 만져도 되냐는 발언이 모욕적’이라는 말은 진술의 신빙성을 의심하기 어려운점 - 술에 취해 불에 입을 맞추고 가슴을 만져도 되냐고 묻는 것은 합리적 여성 이라면 성적 혐오감 느끼기에 충분 - 회식자리에서 노래방 여종업원 신체접촉으로 진정인의 성적 수치심과 혐오감을 주었으므로 성희롱	손해배상 재발방지대책

<표 5> 국가인권위원회 성희롱 기각 결정의 근거

연번	사건번호	관계	성희롱 기각 결정의 근거
1	05-진차-471	수의사 계약직 직원	- 바 계단에서 껴안았다는 진정인 주장을 입증할 만한 객관적 증거 없음 - 차안에서 키스 등에 대해서는 진정 전 이미 공개사과, 각서, 인사조치 함
2	05-진차-456	주방장 조리원	- '000와 그렇고 그런 사이냐'는 불쾌감은 느낄 수 있으나, 일반여성의 합리적인 관점 에서 볼 때 성희롱으로 인정하기 어려움 - 다른 진정사실을 입증할만한 객관적 증거가 없음
3	05-진차-464 (*진정인 퇴사)	총무 부장 총무부 직원	- 차안에서 입맞춤, 가슴만지는 성적언동은 일반적 여성의 합리적 관점 에서 성희롱에 해당 - 사과하고 진정인이 이를 받아들였고, 관련해 회사에서 2개월 감봉처분
4	05-진차-619	대표이사 수납팀장 피해직원 6명	- '이렇게 예쁜데 왜 아직 결혼 안했어요?'는 일반적인 여성의 합리적 관점 에서 볼 때 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 수준을 넘어 그 자체로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 정도의 성희롱에 해당하는 언동으로 보기 어려움 - '여자라 내나오면 안돼 방식 사줬다'는 말의 여부에 참고인들의 진술 엇갈림 - '물침대 준비...벗고 누우세요'말은 4명이 2명씩 각 다른 증언해서 입증 불가 - 뺨 만진 것은 참고인들 진술이 다르고 정황 입증할 객관적 증거 부족 - 허벅지 때리고 팔뚝 깨물은 주장은 참고인 진술이 다르고...신체접촉이 일반여성의 합리적 관점 에서 볼 때 성적인 것과 연관되어 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키는 행동이어야 하는바...회식시 얘기하며 한 행동은 불쾌감 드는 행동이나, 성적수치심이나 굴욕감을 일으킨다고 보기 어려움
5	05-진차-814	전략기획실장 계약직 직원	- 피진정인이 퇴직인사를 하러간 진정인의 손을 끌어 자신의 배 부분을 쓰다듬었다는 주장은 피진정인이 이를 부인하고 있고, 당시 상황을 구체적으로 목격한 사람이 없으며, 진정인의 주장을 입증할 만한 자료도 없음
6	05-진차-925	군감찰관 참고인	- 피진정인이 진정인을 조사하면서 000와의 관계가 단순한 성적 욕구해소차 원이나 결혼 고려한 것이냐고 질문한 것은 부적절하나, 성희롱은 아님 - 그의 주장은 피진정인이 부정하고 있고, 진정인의 주장 입증 증거 없음
7	05-진차-779	세무조사원 안과의사	- 세무조사 중 진정인에게 피진정인이 '여자로서 장점이 있으시다'는 말에 대해 둘의 진술 엇갈리고, 진정인측 참고인도 '여성선생님이고 숨쉴 좋으니 환자 많을 것이다'는 취지 말을 어렵듯이 들었다고만 진술 - 9회 세무조사가 강압적이라 보기 어렵고, 협박·위협 입증 증거 없음
8	05-진차-581	지사장 영업소장	- 피진정인이 '여관갈래?' 등 성적요구를 한다는 진정인의 주장을 입증할 증거나 증인이 없고, 진정인측 참고인도 오히려 진정인에게 불리하게 진술 - 성적요구 거부로 급여 안준다는 주장도 월급 약속한바 없고 입증자료도 없음
9	06-진차-203	과장 용접사	- 진정인이 동료들에게 피진정인이 자신의 음부에 핸드폰케이스 올려놓고, '회 사다놓고 있으라'는 성희롱을 당했다고 했으나, 입증해줄 객관적 증거가 없음
10	06-진차-443	전무 과장	- 노래방에서 진정인의 볼에 뽀뽀한 것을 누구도 본적이 없다고 진술 - 피진정인이 평소예 사람들로부터 신사적이라는 평가를 받는다는 점
11	06-진차-714	대표이사 보험설계사	- 요실금 수술 및 질벽성형술 동영상은 사전에 양해구하고 여의사가 진행한 바 불쾌감은 들 수 있으나 일반 여성의 합리적 관점 에서 성희롱이라 할 수 없음
12	06-진차-728	미화원관리장 미화원	- 진정인이 주장하는 피진정인의 바지 내리고 성기를 보여주며 '한번 달라, 너는 내거야' 등의 성적언동을 입증할 증거 없고, 동료 미화원들도 그런 일이 없었다고 진술

연번	사건번호	관계	성희롱 기각 결정의 근거
13	07-진차-323	직장동료 (역 대표원)	- 참고인들 모두 피진정인이 진정인에게 전화로 ‘섹스는 해봤나’는 성적 발언을 한 적이 없다고 진술 - 진정인의 주장을 입증할 만한 직접증거 및 정황증거 없음
14	07-진차-659 (*진정인 해고)	작업반장 사원	- 문제가 발생했다는 회식날짜에는 회식이 없었음 - 인사이드가 성적 접근의 거부로 인한 불이익 조치라는 사실을 인정할 만한 객관적 증거가 없음 - 업무지시와 관련해 감금, 폭행, 상해를 당했다는 주장은 일반 형사사건이며, 다른 사원과 다름다는 이유로 해고당한 것은 각하사유
15	07-진차-794	형사 피의자	- 합리적 일반인의 관점 - 자신과 애인의 성관계 장면 동영상은 홈페이지에 공개한 행위로 인해 경찰 조사 중인바, 성적 내용이 포함된 언급이 불가피한 상황인 점 - 외국인과의 성관계를 몰으며 웃은 것은 부적절하나, 진정인으로 하여금 성적 굴욕감을 느낄 정도는 아님

(1) 판단 기준으로서 ‘합리적 여성의 관점’

성희롱의 판단기준은 입법 초기부터 의미가 모호하다는 비판과 함께 논란이 되어왔다. 성적 인 성향의 어떤 말과 행동이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 언동인가를 판단하는 것은 성적 언동에 대한 반응이 개인마다 또는 남녀간에 차이가 있을 수 있기 때문에 더욱 간단하지 않은 문제이다. 법원에서는 일반적인 사건을 판단할 때 주로 ‘합리적 인간’ 또는 ‘건전한 상식을 가진 일반평균인’의 입장에서 문제가 되는 행동에 대한 위법성 여부를 객관적으로 판단하는 경우가 많다. 그러나 ‘합리적’이란 의미 역시 모호할 뿐 아니라 사실상 주관성이 크다⁴⁾.

더욱이 법의 ‘객관성’이 실제 얼마나 성편향적인지는 이미 많이 문제제기 되고 있는 부분이다⁵⁾. 따라서 미국의 고용기회평등위원회(EEOC)는 성희롱 성립여부를 판단할 때 ‘합리적인 인간’을 기준으로 하되, 피해자의 입장을 고려하여야 한다는 지침을 제시하고, 성편향성을 극복하기 위해 ‘피해자와 같은 성을 가진 합리적인 인간’을 기준으로 성희롱 성립여부를 판단해야 한다는 입장을 취하고 있으며, 이를 ‘합리적인 여성(reasonable women)

4) 김엘림(2007), □□공공기관 성희롱 예방업무 편람□□, 여성가족부, 37쪽.

5) 조국(2003), □□형사법의 성편향□□, 박영사 ; 한국성폭력상담소(2007),『성폭력을 조장하는 대법원판례바꾸기 운동, 1차~12차 자료집 모음』

의 관점'이라고 한다.⁶⁾ 즉, 남성과 여성들은 어떤 행위가 성희롱을 구성하는지에 대해 매우 다른 시각을 갖고 있으므로 이러한 차이를 법원이 고려하기 위해서는 합리적인 여성의 관점으로 판단해야 한다는 주장이다. 이에 대해 아직도 성희롱 피해자의 압도적인 다수는 여성이고 관점의 문제가 남성과 여성의 성차에 따른 인식차에 기반하여 제기된 것이므로 이를 부각하기 위하여 '합리적 여성관점'으로 명명하는 것은 의미가 있지만, 불필요한 오해를 피하기 위해 '합리적 피해자의 관점'으로 명칭을 통일하자⁷⁾는 견해도 있다.

실제 인권위의 대부분의 성희롱 판단 결정문에서는 <표 4>, <표 5>에서 보듯이 '일반적인 여성의 관점', '합리적 여성의 관점(기준)', '피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점', '합리적 일반인의 관점' 등의 용어가 등장하고 있다. 여기에서 각 용어들의 차이점은 분명하게 드러나지 않아 보인다. 단지, 인권위가 성희롱을 판단할 때 그 기준으로 '합리적 여성의 관점'이란 가치를 추구한다는 것을 명시적으로 제시하고 있는 듯한 인상이다. 특히 다음 결정례에서 다뤄진 '합리적 여성의 관점'을 주목해보자.

<사례 1> 대학 교수의 수업 중 학생에 대한 성희롱 사건

대학교수가 수업시간에 '요즘 대학생들이 돈을 벌기 위해 자기의 난자를 파는데, 여자의 학벌이 뛰어나거나 얼굴이 예뻐수록 난자 가격이 비싸다... 000정도면 난자가격이 비싸겠는데?'라고 한 발언과 시험시간에 답안지를 작성하고 있는 진정인의 한쪽 어깨에 손을 얹고 얼굴을 들이대는 등의 언행에 대해 인권위는 성희롱으로 결정하였다. (인권위 진정번호: 05진차470)

이의 판단 근거로 인권위는 결정문에서 “어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자간의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여, 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, **일반여성의 합리적 관점**에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지에 의해 결정하여야 한다...이 사건에서 피진정인은(해당교수) 대학교라는 공공기

6) 김엘림(2007), 앞의 글, 38쪽.

7) 이경환(2007), “성희롱의 처벌가능성 및 판단기준”, □□성폭력, 법정에 서다: 여성의 시각에서 본 법담론□□, 한국성폭력상담소(역음), 푸른사상, 299쪽.

관 종사자로서, 교수의 직위를 이용 또는 학생지도라는 업무등과 관련하여 언동을 하였다고 할 수 있고, 난자가격에 대한 언급 및 신체적 접촉은 성적 함의가 있으며, **일반여성의 합리적 관점**에서 볼 때 심한 성적 굴욕감 또는 수치심을 주기에 충분하다고 인정된다”고 판단하고 있다.

<사례2> C대형할인마트 여직원에 대한 수납팀장의 성희롱 사건

C대형할인마트의 6명의 직원은 수납팀장이 ‘이렇게 예쁜데 왜 아직 결혼 안했나’, ‘여자가 냉 나오면 안돼 방석 사줬다’, 친절교육시 ‘고객님, 물침대가 준비되었습니다. 벗고 누우세요’라는 발언, 뺨을 만지고 허벅지를 때리며 팔뚝을 깨무는 언동을 성희롱으로 판단해달라고 인권위에 진정했지만, 모두 기각되었다.

(인권위 진정번호: 05진차619)

인권위는 이 사건의 결정문에서 “피진정인이 ‘이렇게 예쁜데 왜 아직 결혼을 안 하고 있느냐’는 식의 말을 한 것은 사실로 인정되나, 이는 **일반적인 여성의 합리적 관점**에서 볼 때 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 수준을 넘어 그 자체로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 정도의 성희롱에 해당하는 언동으로 보기 어렵다”고 결정했고, 허벅지를 때리고 팔뚝을 깨문 행동에 대해서는 “성희롱에 해당하는 신체적 접촉은 성적 의도가 드러나거나 분명한 성적 의도가 드러나지 않더라도 그러한 신체접촉이 **일반여성의 합리적 관점**에서 볼 때 성적인 것과 연관되어 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키는 행동이어야 하는 바...회식시 얘기를 하며 옆에 앉은 피해자의 허벅지나 팔뚝을 치고 깨물기까지 한 피진정인 유00의 행동은 분명 불쾌감을 일으킬만한 행동이기는 하나, 그것이 성적 수치심이나 굴욕감, 혐오감을 불러일으키는 성희롱에 해당한다고 보기 어렵다”는 입장으로 이 사건을 기각했다.

이 두 가지 성희롱 진정 사건에서 일반여성의 합리적 관점이 어떻게 적용되었는지를 비교해보면, 두 사건의 차이가 뚜렷하게 드러나지 않는다. 결국 ‘**일반여성의 합리적 관점**’을 추구하면서도 사회통념상 받아들일 수 있는 정도인지 아닌지의 판단은 사건별로 판단자의 자의적 해석에 따라 기준이 달라질 수밖에 없음을 보여주고 있다. 그렇다면 누가 판단을 하느냐가 매우 중요한 변수일수 있겠지만, 공교롭게도 인권위의 차별시정위원회에서

<사례1>과 <사례2>의 결정에 참여한 위원은 같은 사람들이었고, 단지 <사례2>에 한명의 위원이 더 추가되었을 뿐이다. 더욱이 <사례2>에 대해 서울고등법원은 지난 6월 18일의 선고공판에서 이를 성희롱으로 인정하였다. 따라서 인권위의 성희롱 판단기준은 ‘일반여성의 합리적 관점’이라는 가치의 명시를 넘어서, 앞으로 더욱 정교한 판단기준을 만들어 가야 하리라고 본다.

(2) 증인이나 증거가 없이 진정인의 진술만 있는 경우

다른 성폭력과 마찬가지로 성희롱도 은밀한 공간에서 발생하는 특성으로 인해 목격자나 물증이 없이 양 당사자의 상반된 주장만 제기되는 경우가 많이 발생한다. 이처럼 피해자의 말을 뒷받침할 제3의 증거가 없는 경우, 피해자들은 자신이 겪은 성희롱이 문제제기를 할 수 없는 사안이라고 생각을 하거나, 오히려 무고한 사람을 죄인으로 만든다는 비난을 받을까 두려워 아무런 문제제기도 하지 못하는 경우가 많다. 그러나 피해자의 진술 역시 분명히 ‘증거’의 하나이며, 피해자 진술의 신빙성이 인정될 경우에는 다른 증거가 없고 가해자가 완강히 부인을 하더라도 피해자의 진술을 근거로 가해자를 법적으로 처벌할 수 있다. 따라서 다른 증거 없이 양 당사자의 서로 상반된 진술만 존재하는 경우라도, 성희롱 여부를 결정하는 사람이 진술의 신빙성을 신중하게 판단하여 진실을 찾으려는 노력을 해야 한다. 또한 법적인 관점에서 ‘증거가 불충분’하여 기각 결정을 내릴 때에도 당사자나 주변 사람들에게겐 기각 그 자체가 가해자의 무고함을 공식적으로 인정하고, 피해자가 무고한 사람을 괴롭혔다는 확인의 의미로 받아들여질 수 있기 때문에 결정문의 내용을 작성할 때 신중할 필요가 있다.

그러나 국가인권위원회법 제39조 제1호에서는 “사실이라고 인정할만한 객관적인 증거가 없는 경우”를 기각 사유로 규정하고 있고, 인권위원회도 실제로 기각 결정을 할 때 별다른 언급 없이 “객관적인 증거가 없는 경우에 해당”한다고 판단을 하는데, 이러한 표현은 자칫 피해자의 진술은 ‘객관적’이지 않으며 나아가 ‘증거’가 될 수 없다는 인식을 낳을 수 있다는 점에서 개선이 필요하다고 생각한다. 사소한 차이라고 할 수도 있지만, 형사소송에서 사용하는 것과 같이 “증거가 불충분하여” 성희롱이 있었음을 인정하기 어렵다고

판단하는 것이 더 정확하고, 당사자들에게도 올바른 인식을 줄 수 있겠다. 무엇보다 피해자의 진술 밖에 증거가 없더라도 부수적인 정황을 면밀히 판단하여 진실을 밝혀내려는 인권위원회의 노력이 요구된다.

더불어 인권위의 진정사안에서도 보면, 조사과정에서 참고인들의 진술이 엇갈리는 경우들이 종종 발생하곤 하는데, 이때 중요하게 고려해야 할 점은 직장내 성희롱은 권력관계 안에서 일어나고 있다는 점이다. 특히 직장상사에 의한 성희롱일 경우, 피해자(진정인)의 동료라 하더라도 하급직원으로서 해당상사의 성희롱과 관련된 목격사실 등을 진술할 때 심리적 부담은 클 수밖에 없다. 따라서 참고인의 선정에도 각별한 주의가 요청된다. 또한, 성희롱 사건이 피진정인과 진정인(피해자)의 직장 내의 위계관계를 이용하여 발생할 경우에는 성희롱 사건 이후 과정까지도 계속적으로 주시하여 회사내 어떤 역동들이 성희롱 판단과정에 잘못된 영향을 미치지 않도록 해야 할 것이다.

(3) 강제력이 없는 경우

성희롱의 행위들은 그 자체로서 위법하기보다는 그것들이 상대방에 의하여 ‘원하지 않았을 때’ 위법성을 띤다. 미국의 EEOC 지침에서도 가장 핵심적인 개념은 ‘원하지 않은(unwelcome) 성적 언동’이고, 유럽에서도 ‘원하지 않는 언어적, 비언어적, 물리적 형태로 나타나는 일체의 원치 않는 성적 언동...’을 가르킨다.⁸⁾ 국가인권위원회법 제2조 5에서도 “‘성희롱’이라 함은 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 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”고 규정하고 있다. 즉, 형법의 강간과 강제추행에서처럼 폭행과 협박 등의 강제성은 요구되지 않고 있다.

실제 인권위 결정문에서도 “피진정인의 위력사용 여부는 성희롱의 판단기준이 되지 아니하는바, 성령 피진정인이 위력을 사용하여 가슴을 만진 것이 아니라고 하더라도 진정인

8) 이준형(2005), “사법부의 직장내 성희롱 판결에 대한 분석”, 『회식자리 술따르기 강요가 왜 성희롱인가?』, 전국교직원노동조합, 한국성폭력상담소, 한국여성민우회, 24-25쪽.

이 피진정인의 언동으로 이하여 성적 굴욕감과 모멸감을 느꼈음은 경험칙 상 충분히 인정된다 할 것이다(진정번호: 06진차606).....피진정인은 ‘강요가 없는 제안은 성희롱이 아니다’고 하지만, 성희롱의 성립요건은 강요나 협박을 요하지 않으며, 회사 고문으로부터 원치 않는 성적 제의는 합리적 여성의 관점에서 볼 때 성희롱에 해당된다(진정번호 06진차 425)”고 밝히고 있다.

따라서 강제력은 성희롱을 인정하는데 필수적인 요소는 아니지만, 강제력이 사용된 경우는 그렇지 않은 경우보다 불법성이 더욱 크다고 할 수 있다. 그러므로 적절한 권고를 내리기 위해서도 불법의 정도에 대한 판단 즉, 강제력의 유무를 조사·판단하는 것이 필요하다. 그러나 결정문 중에서는 강제력이 성희롱의 요건이 아니라는 점만을 언급하며 이에 대한 판단을 하지 않는 사례들이 있는데, 이 경우에는 아무리 성희롱임이 인정되었다더라도 당사자에게 미흡하게 여겨질 수 밖에 없을 것이다.

그리고 인권위 결정과는 별개로, 강제력이 인정되어 형법이나 성폭력특별법 상의 성폭력이 문제될 수 있는 경우에는 국가인권위원회의 결정 외에 형사고소 및 처벌이 가능함을 피해자에게 고지하고, 필요한 법적인 조력을 해주는 것도 성희롱 업무와 별개로 피해자에 대한 종합적인 지원체계 중 하나로써 적극 고려되어야 한다.

이외에도 신체적 접촉이 없이 언어적 성희롱만 있는 경우나, 시각적 성희롱만 있는 경우 등도 불이익 없이 성희롱으로 인정하는 노력도 필요하다. 물론 지금까지의 인권위 결정문에도 두가지 이상이 함께 일어난 복합적인 성희롱 이외에도 성희롱으로 인정하고 있다. 그러나 시각적 성희롱의 경우, 인권위 진정사례 자체가 3년동안 총10건에 머물고 있다는 점은 그만큼 성희롱으로 판단받기 어렵다는 것을 반증해준다. 더불어 피해 횟수가 1회에 그친 경우라 하더라도 인권위에서는 이를 성희롱으로 판단하고는 있는 것은 그만큼 이 문제를 해결하겠다는 강한 의지를 표명하는 것으로 보인다.

5. 맺음말

지난 3년 동안 400여명의 성희롱 피해자들이 국가인권위원회에 진정을 하였고, 인권위는 이 업무를 수행해왔다. 아직도 사회 곳곳에서 일상적으로 일어나고 있는 성희롱을 엄중히 경계하고, 진정된 사안을 면밀히 조사하여 객관적이고 엄정하게 판단하는 인권위원회의 업무는 결코 쉬운 일이 아닐 것이다. 그동안 인권위는 성희롱 권고나 기각결정에 대해 진정인을 비롯한 지원단체, 그리고 여론으로부터 많은 격려와 함께 비판과 문제제기도 받아왔다. 나아가 인권위 결정에 대한 불복으로 행정소송에 이른 사건들도 있었다.

반면에 올 초 전국성폭력상담소.피해자보호시설협의회 <성폭력 수사. 재판시민감시단>에서는 해외 주재 한국 NGO 단체장의 성희롱 사건에 대하여 인권위의 조사와 권고에 ‘올해의 여성인권보장 디딤돌상’을 수여하였다. 인권위가 가해자의 혐의사실 부인에 맞서 캄보디아 현지 조사로 성희롱 사실뿐만 아니라 캄보디아 현지인에 대한 성추행 사실까지 밝혀내는 열정적인 모습과, 성희롱 피해로 인해 오랫동안 소망해온 일을 잃게 된 피해자의 입장을 고려하고, 성희롱 피해가 사소한 개인적 문제가 아니라 심각한 사회문제임을 분명히 하여 국내 최초로 3,000만원의 배상을 권고한 공로에 대한 상이었다. 또한 2006년에는 00구치소 직원의 여성수용자에 대한 성추행 사실을 직권조사로 밝혀내고 관계기관에 권고를 하였다. 이와같은 일은 다른 국가기관이나 민간단체가 하기 어려운 일로 국가인권위원회이기에 가능했다.

처음 성희롱 업무의 이관 때의 여러 우려와는 달리, 이제는 국가인권위원회의 역할에 긍정적인 평가도 일고 있다. 나아가 국가인권위원회가 성희롱을 판단하는데 있어 기존의 성문화를 수용하는 차원을 넘어 더 나은 방향으로 이끌어 갈 사명이 있다고 보고, 비판적 모니터링과 함께 많은 기대를 하고 있다. 따라서 이 글의 본문에서 문제제기한 성희롱의 판단기준을 비롯한 여러 논쟁거리에 대해 인권위가 열린 자세와 성찰적 태도로 문제를 풀어어나가길 제안하고, 응원과 지지를 함께 보낸다.

성희롱 시정업무 평가 및
성희롱 규제 실효성 확보를
위한 법·제도 개선방안



차 혜 령

(아름다운재단 공익변호사그룹 '공감' 변호사)

3
발 제 문

성희롱 시정업무 평가 및 성희롱 규제 실효성
확보를 위한 법·제도 개선방안
-관계 법령을 중심으로-

차 해 령 (아름다운재단 공익변호사그룹 '공감' 변호사)

- 차 례 -

- I. 머리말
- II. 성희롱을 규제하는 법률의 변천과정 및 현행 법률의
내용
 - 1. 성희롱을 규제하는 법률의 변천과정
 - 2. 성희롱을 규제하는 현행 법률의 내용
- III. 현행 법률·제도의 한계점 및 그 개선방안
 - 1. 성희롱의 정의 및 성희롱행위 여부의 판단
 - 2. 성희롱 시정업무 및 성희롱 피해자에 대한 구제
부분
- IV. 맺음말 - 법제도 개선의 한계와 극복

I. 머리말

1999년 남녀고용평등법의 개정(1999. 2. 8. 법률 제5933호)으로 ‘직장 내 성희롱’에 관한 정의와 사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 의무가 규정된 이래로, 여러 법률에서 성희롱에 대한 규제를 계속하여 왔다. 현재는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘고용평등법’이라고 약칭)’, ‘여성발전기본법’, ‘국가인권위원회법(이하 ‘국가인권위원회법’은 ‘인권위법’, ‘국가인권위원회’는 ‘인권위’라고 약칭)’에 직장 내 성희롱을 포함한 성희롱에 관한 규정이 산재하여 있다.

이 발제는 먼저 성희롱을 규제하는 현행 법률의 내용을 살펴본 다음, 기존의 논의를 바탕으로 하여 성희롱 규제의 실효성을 확보하기 위한 법제의 개선방안에 대한 단초를 제시하는 것을 목표로 한다. 그리고 이 토론회에서 이 발제 외에 ‘성희롱 예방교육의 평가 및 시정업무와의 이원화에 대한 평가’라는 주제가 별도로 다루어지므로 이 발제문이 다루는 현행 법·제도의 개선방안(아래 III항)의 범위는 성희롱 예방에 관한 것을 제외하고, 이미 발생한 성희롱에 대해서 피해자를 어떻게 구제할 것인지, 성희롱을 시정하기 위한 법적 조치를 어떻게 취할 것인지에 관한 것으로 한정한다. 특히 성희롱을 규율하는 법제도의 개선방안에 관해서는, 이 토론회를 통해서 각 방안의 장단점을 두루 검토하여 논의가 풍부해지기를 희망한다.

II. 성희롱을 규제하는 법률의 변천과정 및 현행 법률의 내용

1. 성희롱을 규제하는 법률의 변천과정

가. 1999. 2. 8. ‘남녀고용평등법’의 개정, 남녀차별금지및구제에관한법률 제정

- 남녀고용평등법 : ‘직장 내 성희롱’에 관한 정의와 사업주의 직장 내 성희롱 예방교육에 관하여 최초로 규정하였다. 직장 내 성희롱의 예방과 피해근로자를 보호하기 위하여 사업주에게 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시, 가해자에 대한 징계

및 피해자에 대한 불이익조치금지 등 의무를 부과하고, 특히 피해자에 대한 불이익 조치금지 의무 위반시 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 하였다(법 제8조의2 제2항 및 제23조 제2항).

- 남녀차별금지및구제에관한법률 : ‘성희롱’을 “업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고(제2조 제2호. 이는 현행 인권위법과 같은 내용이다), 성희롱 금지의무, 예방교육 등 성희롱 방지조치에 대하여 규정하였다.

나. 2005. 7. 29. 국가인권위원회법 개정

여성가족부 소관의 성차별 조사 및 구제 업무가 국가인권위원회로 이관됨에 따라 인권위법에 제2조 제4호를 신설하여 인권위의 조사 대상에 성희롱 행위가 포함됨을 명시하였다.

다. 2005. 12. 29. 남녀차별금지및구제에관한법률 폐지, 여성발전기본법 개정

남녀차별금지및구제에관한법률이 폐지(법률 제7422호, 2005. 3. 24. 공포)되고, 여성발전기본법은 남녀차별금지및구제에관한법률 폐지 법률의 부칙에서 효력을 유지하고 있는 직장내 성희롱 방지 교육 등 및 성희롱예방사업의 근거를 마련하기 위하여 성희롱의 정의규정, 양성평등 전문교육기관인 한국양성평등교육진흥원의 설립 근거 명시하였다.

라. 2007. 12. 21. 고용평등법 개정

제14조의 2를 신설하여 사업주에게 고객 등에 의한 성희롱 방지를 위하여 노력할 의무를 규정하였는데 이 신설 조항은 2008. 6. 22.부터 시행된다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

제14조의2 (고객 등에 의한 성희롱 방지) ①사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또

는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

②사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

2. 성희롱을 규제하는 현행 법률의 내용

가. 국가인권위원회법

인권위법은 ① ‘성희롱’을 “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 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고(제2조 제5호), ② 성희롱 행위를 평등권 침해의 차별행위의 유형으로 포함시켜(제2조 제4호 라목) 성희롱 진정사건을 다른 인권침해나 차별행위에 관한 진정사건과 마찬가지로 인권위가 관할할 수 있는 근거 규정을 두고 있다.

나. ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’

(1) 고용평등법(2007. 12. 21. 법 개정으로 종전의 ‘남녀고용평등법’에서 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’로 법률 명칭을 변경하였다)은 ① ‘직장 내 성희롱’을 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다(제2조 제2호).

(2) 고용평등법은 제2장 ‘고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등’에 ‘직장 내 성희롱의 금지 및 예방’이라는 별도의 절을 두어, ② 직장 내 성희롱의 금지에 관한 일반규정(제12조), ③ 직장 내 성희롱 예방교육의 실시(제13조), ④ 성희롱 예방교육의 위탁(제13조의 2)에 관한 규정을 두고 있다. 또한, 사업주의 고용평등법상 의무로 ⑤ 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나

그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 할 의무(제14조 제1항), ⑥ 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니될 의무(제14조 제2항), ⑦ 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 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무(제14조의1 제1항), ⑧ 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니될 의무(제14조의2 제2항)를 규정하고 있다.

(3) 위와 같은 직장 내 성희롱 방지의 실효성을 확보하기 위하여 고용평등법은 ⑨ 직장 내 성희롱 발생시 피해 근로자에게 상담·조언업무를 하는 명예고용평등감독관(제24조 제2항 제1호)을 두고, ⑩ 사업주가 제14조 제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하는 형사처벌 규정을 두는 한편, ⑪ 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료 부과(제39조 제1항), ⑫ 제14조 제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 사업주에게 500만 원 이하의 과태료 부과(제39조 제1항 제1호), ⑬ 제14조의2 제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주에게 500만 원 이하의 과태료 부과(제39조 제1항 제2호), ⑭ 제13조 제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자에게 300만 원 이하의 과태료를 부과(제39조 제3항 제1호)하는 행정벌 규정을 두고 있다.

(4) 한편, 고용평등법 시행규칙 제2조는 직장 내 성희롱 판단을 위한 기준의 예시로서 별표 1을 두어, 성적인 언동(육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위 등)과 고용상의 불이익을 주는 것의 예시를 들면서 별표 1의 말미에 “※ 비고 : 성희롱여부의 판단

시에에는 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 저해하게 되는지를 검토하여야 한다.”라고 규정하여 직장 내 성희롱의 판단기준을 제시하고 있다.

다. 여성발전기본법

여성발전기본법은 ① ‘성희롱’을 “업무, 고용 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령이 정하는 공공단체(이하 "국가기관 등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고(제3조 제4호), ② 국가기관등과 사업주의 성희롱 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 취할 의무(제17조의 2), ③ 한국양성평등교육진흥원의 사업의 하나로 성희롱 예방교육강사 등 전문인력 양성사업을 규정하고 있다(제21조의 3).

III. 현행 법률·제도의 한계점 및 그 개선방안

1. 성희롱의 정의 및 성희롱행위 여부의 판단

가. ‘성희롱’ 및 ‘직장내 성희롱’의 정의

(1) 현행 법률

앞에서 살펴본 것처럼 관해 규율하는 인권위법, 고용평등법, 여성발전기본법이 ‘성희롱’, ‘직장 내 성희롱’에 관한 정의규정을 두고 있다. 그리고 2007. 12. 21. 개정되어 2008. 6. 22.부터 시행되는 고용평등법은 ‘고객에 의한 성희롱’의 개념을 정의규정의 형식은 아니지만 사업주의 의무 규정에 포함하는 방식으로 규정하고 있다.

위 세 법률의 정의 규정을 비교·대조하면, 현행 인권위법과 여성발전기본법에서 정의하고 있는 ‘성희롱’은 노동현장에서 사업주, 상급자, 동료 근로자에 의한 직장 내 성희롱의 유형 뿐만 아니라 국가, 지방자치단체, 공공기관, 학교의 종사자가 성희롱 행위자가 되는 사건도 구제·시정의 대상으로 삼고 있는 것으로 해석될 수 있다.

인권위 역시 위와 같은 정의 규정에 근거하여 또는 위와 같은 ‘성희롱’ 개념을 전제로 하여 직장 내 성희롱 뿐만 아니라 직장 외의 성희롱 진정사건도 처리하고 있다. 대표적으로 교수·교사의 학생에 대한 성희롱 사건을 들 수 있다. 인권위가 접수한 392건의 성희롱 진정사건 중에서 성희롱이 발생한 기관이 교육기관인 사건이 전체의 16.1%(63건), 교육기관에서 교수·교사에 의해 성희롱을 당한 사건이 전체의 9.4%(37건)의 비중을 차지하고 있는 것으로 분석되는데, 후자의 경우 교육기관에서의 고용관계를 매개로 한 것이 아니라 교수·교사가 학생을 성희롱한 사건으로 이는 ‘직장 내 성희롱’이 아닌 넓은 의미의 ‘성희롱’ 사건에 해당한다고 볼 수 있다.

(2) 문제점 또는 한계점

위와 같은 해석은 인권위법상 ‘성희롱’의 정의가 고용평등법상 ‘직장 내 성희롱’의 정의와 유사하면서도 성희롱의 주체(가해자) 및 성희롱 가해자/피해자 관계에 관한 부분에서 다르게 규정되어 있다는 점에서 기인한다. 첫째, 주체 요건에서 고용평등법은 ‘사업주, 상급자 또는 근로자’라고 규정하고 있는 반면, 인권위법은 ‘공공기관의 종사자’ 부분을 추가하여 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’라고 규정하고 있다. 둘째 고용평등법은 주체 요건이 ‘사업주, 상급자 또는 근로자’라고 규정되어 있으므로 별도로 성희롱 가해자/피해자 관계를 ‘근로관계(고용관계)’라고 명시하지 않아도 당연히 근로관계임이 전제되어 있는 반면, 인권위법은 성희롱 가해자/피해자 관계에 대하여 ‘업무, 고용 그 밖의 관계에서’라고 다시 한정함으로써 고용관계가 아닌 관계에서 발생할 수 있는 성희롱 행위를 포괄하는 것처럼 보인다.

그러나 인권위법의 정의규정 중 성희롱 가해자/피해자 관계에 관한 부분(‘업무, 고용 그 밖의 관계에서’), 성희롱의 주체(가해자)에 관한 부분(‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근

로자)을 제외한 나머지 부분을 살펴보면, 인권위법의 ‘성희롱’ 정의가 ‘직장 내 성희롱’을 제외한 성희롱 유형까지 포함되는 것인지, 바꾸어 말하면 인권위가 ‘직장 내 성희롱’을 제외한 성희롱을 진정사건으로 다룰 수 있는지 분명하지 않는 점이 있다. 즉, 성희롱의 행위 방법과 성희롱 피해(결과)에 해당하는 부분인 “그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”이라는 규정은 종래 직장 내 성희롱의 개념 표지들을 그대로 사용하고 있다. 특히 피해 부분에 있어서 ‘성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나’ 부분은 직장 내 성희롱 중 ‘적대환경형 성희롱’으로, ‘성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’은 ‘보복형(조건형) 성희롱’으로 유형화되는 내용으로 볼 수 있다.

따라서 인권위법상 ‘성희롱’의 정의 규정은 엄격하게 따지고 들면 주체와 당사자관계를 규정한 전반부가 성희롱 발생의 업무관련성과 고용상 불이익을 요구하는 후반부가 충돌할 여지를 갖고 있으며 이는 성희롱행위인지 여부의 확정이나 진정사건의 처리에도 일정한 영향을 미칠 가능성이 있다. 즉, 노동현장에서 고객이 근로자를 성희롱한 사안을 인권위가 적극적으로 처리할 수 있는지, ‘업무, 고용 그 밖의 관계에서’ 요건 중 ‘그 밖의 관계’를 어디까지 확장하여 해석할 수 있는지, 직장 내 성희롱이 아닌 사안에서 ‘업무관련성’을 어느 정도까지 요구할 수 있는지 등의 문제가 제기될 수 있다.

(3) 개정안

위와 같은 정의규정의 모호함을 없애야 할 필요성, 여러 법률에 산재되어 ‘성희롱’과 ‘직장 내 성희롱’의 정의규정을 통일화할 필요성, 인권위가 새롭게 제기되는 다양한 유형의 성희롱-예컨대, 노동현장에서 고객 등의 근로자에 대한 성희롱, 사이버 성희롱(Online Sexual Harassment)-등에 대처할 필요성, 그리고 현실적으로 발생하고 있고 앞으로 발생할 가능성이 있는 모든 유형의 성희롱을 통합적으로 규율하는 조항의 필요성이 있다.

이를 위하여 ‘성희롱’이 과연 무엇인지, ‘성희롱’이 침해하는 인권/권리/법익의 내용이 무엇인지 다시 음미해 볼 필요가 있다. 직장 내 성희롱은 전통적으로 성을 이유로 한 고용

차별의 한 유형으로 파악되어 왔으나(현행 인권위법에 의하면 ‘평등권 침해의 차별행위’), 직장 내 성희롱이 아닌 성희롱에는 차별적 요소가 내포되어 있기도 하지만 일차적으로는 인간의 존엄, 일반적인 인격권, 성적 자기결정권, 명예 등을 침해하는 행위로 파악할 수 있다.

예컨대, 교육기관에서 교수·교사가 학생에 대하여 행하는 성희롱 행위는 교육에서의 여학생/남학생 차별의 문제와 여학생/남학생의 인권 침해 문제 두 가지를 모두 가지고 있다고 보아야 하지만, 교육에서의 성차별의 측면보다 (평등권을 제외한) 인권 침해의 면이 보다 본질적이라고 생각한다. 이는 교수·교사가 학생에 대하여 행하는 성희롱 사건의 전개과정이 교수·교사가 학생에 대하여 한 성폭력 사건과 유사한 면이 있는 점을 생각하면 더욱 그러하다.

따라서 발제자는 모든 인권 침해 사안을 다루는 인권위법에서 성희롱을 ‘상대방이 원하지 않는 성적 행위로서, 신체적·언어적·시각적 행위를 포함하여 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위’와 같은 방식으로 포괄적으로 정의하고하고, 거기에 다시 ‘직장 내 성희롱’의 개념표지를 추가하여 ‘직장내 성희롱’을 정의하는 방식으로 나누어 정의하고 고용평등법의 ‘직장 내 성희롱’은 후자의 정의와 일치시킬 것을 제안한다.

이와 같이 ‘성희롱’을 정의할 경우 인권위는 현존하는 모든 유형의 성희롱 사건을 관할할 수 있으며, 직장 내 성희롱의 경우 성을 이유로 한 고용차별로서(현행 인권위법에 의하면 ‘평등권 침해의 차별행위’로서), 직장 내 성희롱이 아닌 그 밖의 성희롱 사건은 차별적 요소가 내포되어 있지만 본질적으로는 평등권 외의 인권 침해가 우선한다고 볼 수 있으므로 ‘인권침해구제’ 사안으로 다룰 수 있을 것이다.

나. 성희롱 행위 여부 판단에 대한 지침 마련의 필요성

법률상 ‘성희롱’ 정의와 요건의 법제화와는 또 다른 문제로서, 성희롱 문제를 다루고 성희롱 여부를 판단하는 것과 관련된 모든 정부기관(인권위, 여성부, 노동부, 법무부)이 협의

체를 만들어 성희롱의 판단에 대한 가이드라인 제시하고 이를 존중할 수 있는 방법을 모색할 필요가 있다. 현행 고용평등법 시행규칙 별표 1에서 성희롱의 예시와 판단기준을 제시하고 있으나 실제로 이 기준이 모든 정부기관에 의하여 존중되고 있지는 않은 것으로 보인다. 이와 같은 정부기관간 협의체나 통일기관의 구성이 곤란할 경우 우선 인권위라도 결정례의 축적을 통해 가이드라인, 지침을 공식적으로 정리하고 다른 국가기관에 그 가이드라인을 존중할 것을 권고할 필요가 있다.

2. 성희롱 시정업무 및 성희롱 피해자에 대한 구제 부분

가. 민사상 구제

(1) 현행 법률

성희롱 행위로 인한 피해 구제와 관련하여 민사법에서 성희롱에 대한 특별규정은 찾아볼 수 없다. 다만, 성희롱행위는 차별 또는 인권침해행위로서 현행 민법상 불법행위를 구성할 수 있다. 성희롱 가해자에 대하여는 일반 불법행위(민법 제750조), 성희롱 가해자가 근로자인 경우 가해근로자의 사용자에게 대하여는 사용자책임(민법 제756조)이 성립할 수 있다.

(2) 한계점과 개선방안

(가) 성희롱행위 확정에 있어서 입증책임의 완화

인권위의 성희롱 진정사건에 대한 결정이나 노동부가 직장 내 성희롱 사건을 조사하여 고용평등법상 과태료 부과처분을 하면서 ‘성희롱’으로 인정한 행위에 대하여 성희롱 피해자가 가해자나 가해자의 사용자를 상대로 불법행위로 인한 손해배상청구를 할 경우, 법원은 또다시 위법한 성희롱행위가 있었는지에 대하여 심리하고 이에 대한 입증책임은 원고인 피해자에게 있다. 따라서 피해자가 민사소송을 통하여 성희롱으로 인한 손해를 보다 수월하고 효과적으로 받을 수 있도록 성희롱으로 인한 손해배상청구시 입증책임의 완화 규정을 둘 필요가 있다. 예컨대, 인권위의 결정에서 가해자(피고)의 성희롱행위를 인정하였을 경우(노동부의 과태료부과처분의 경우도 마찬가지이다), 피해자가 제기한 손해배상

소송에서 성희롱 행위의 존재에 대한 추정 또는 간주규정을 두어 가해자가 성희롱이 없었음을 반증하도록 하고, 성희롱의 위법성 및 고의·과실에 대한 입증책임을 가해자가 부담하도록 하는 규정을 둘 필요가 있다.

(나) 사용자책임의 강화

나. 형사상 구제

(1) 현행 법률

아동복지법, 노인복지법은 각각 아동(18세 미만)과 노인(65세 이상)에 대한 성희롱을 형사처벌하는 규정을 두고 있다. 아동복지법 제29조 제2호는 ‘아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱, 성폭행 등의 학대행위’를 하여서는 아니된다고 규정하고, 제40조 제2호는 위 규정 위반시 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다. 또한 노인복지법 제39조의 9 제2호는 ‘노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위’를 금지하고 제55조의 3은 위 규정 위반시 5년 이하의 징역 또는 1500만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다.

성희롱 행위 중 신체적 성희롱 유형은 성희롱 정도가 일정 수준을 넘을 경우 형법과 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률에 의한 강제추행죄로 처벌될 수 있으나 18세 이상 65세 미만의 사람에게 성희롱을 하였을 경우 일반적인 형사처벌 규정은 없다.

한편, 고용평등법은 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하는 형사처벌 규정을 두고 있다.

(2) 검토

외국 입법례 중 프랑스는 직장 내 성희롱을, 스웨덴은 직장 내외를 불문한 성적 괴롭힘 행위를, 미국의 캘리포니아주 형법은 성희롱행위에 대한 형사처벌 규정을 두고 있기는 하

다. 그러나 국가형벌권의 개입이 필요한 성희롱 행위는 성폭력 행위로 파악하여 현재의 입법으로도 형사처벌이 되고 있는 점, 아직 국가기관 간(특히 정부기관과 법원)의 성희롱 개념에 대하여 일치된 공감대가 형성되어 있다고 보기 어려운 점 등을 고려하면 새로운 입법을 통하여 성희롱 행위 자체를 형사처벌하는 문제는 보다 신중하여야 할 것이라고 생각한다.

다. 행정상 구제

(1) 현행 인권위 권고의 실효성 확보

현행 인권위법상 인권위의 권고는 권고받는 당사자에게 법적 구속력을 가지고 있지 않다.¹⁾ 그러나 성희롱 피해자 구제의 실효성을 확보하기 위하여는 우선적으로 인권위의 성희롱 진정에 관한 결정에 법적 구속력을 부여하여 권고받는 당사자가 성희롱 시정권고의 내용을 이행하도록 강제하는 방안을 마련하는 것이 시급하다. 이를 위하여 첫째, 인권위에 강제력을 가진 시정명령권을 부여하는 방안, 둘째, 현재 시행 중인 장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률의 차별시정절차를 참고하여, 성희롱 진정에 대한 인권위의 시정권고에 대하여 정당한 이유 없이 권고를 이행하지 않은 가해자에 대하여는 법무부장관이 시정명령을 발하고, 시정명령을 이행하지 않을 경우 과태료를 부과하는 행정처분을 하는 방안을 고려해 볼 필요가 있다.

(2) 고용평등법상 과태료처분과의 연계성

일반적인 성희롱을 형사처벌하지 않는 현행 법제에서는 성희롱 피해자에 대하여는 성희롱행위가 있었음에 대한 공적인 확인으로서 과태료 부과와 같은 행정벌이 피해자의 명예 회복, 성희롱 재발방지 및 예방을 위하여 의미가 있다고 생각한다. 앞에서 살펴본 것처럼 우리 고용평등법은 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료

1) 한편, 우리 법원은 인권위의 권고 결정을 행정소송법상 '처분'이라고 보아 행정소송의 대상이 된다고 판시하고 있다. 인권위의 '권고'에 법적 구속력이나 강제력이 없다는 것은 권고받은 당사자가 권고를 이행할 법적 의무가 없다는 의미인데, 인권위의 '권고'가 권고받은 당사자의 법적 의무에 영향을 미치는 '행정처분'이라고 판단하는 것은, 국민의 재판청구권 보장을 위하여 행정소송의 대상적격을 확대하는 경향에 비추어 보더라도, 모순되는 점이 있다고 생각한다.

부과(제39조 제1항), 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우에는 500만 원 이하의 과태료 부과(제39조 제1항 제1호), 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료 부과(제39조 제1항 제2호)하는 규정을 두고 있다. 그런데 직장 내 성희롱에 대하여 인권위에 대한 진정과 노동부에 대한 신고절차가 성희롱 피해자에 의하여 선택된다고 볼 때 인권위 진정이 된 사안 전부에 대하여 노동부의 조사가 이루어지는 것으로는 보이지 아니한다.

장기적으로는 과거 고용평등위원회에 같은 기관에서 직장 내 성희롱에 대해 권고, 행정벌 부과가 일괄적으로 이루어지는 것이 바람직할 것이다. 하지만 직장 내 성희롱의 구제절차가 인권위와 노동부로 이원화된 현재 상황에서, 인권위가 성희롱 진정사건에 대하여 조정·합의조정·시정권고하는 것과는 별개로 성희롱가해자에 대한 과태료부과처분이 보다 적극적으로 이루어져야 한다고 생각한다. 설사 진정인이 여러 가지 이유로 성희롱 가해자에 대한 행정처분을 희망하지 않아서 노동부에 신고하지 않았다고 하더라도 과태료 부과는 당사자의 의사에 의한 것이 아니라 행정청의 의사에 따라 행정상 필요에 의하여 부과되는 것이다. 또한 직장 내 성희롱을 형사처벌하지 않는 현행 법제와 형사처벌 도입이 쉽지 않은 현재 상황을 고려하면 행정벌인 과태료처분은 성희롱의 재발을 방지하고 성희롱을 예방하는 효과를 가질 것으로 생각한다.

따라서 인권위가 조정이나 권고를 통하여 성희롱사실을 확정하고 이를 노동부에 통지하면 노동부는 사실 조사 없이 인권위의 성희롱사실 확정을 전제로 하여 과태료 부과처분하는 규정을 신설하는 방안을 고려할 필요가 있다.

IV. 맺음말 - 법제도 개선의 한계와 극복

이상에서 성희롱을 규율하는 현행 법제의 내용과 법제 개선방안의 단초를 살펴보았다.

Ⅲ항에서 현행 법제의 문제점에 대한 개선안을 살펴보면 성희롱을 규제하는 법률 뿐만 아니라 그 밖의 여러 법률 사이의 상호 체계나 기관간 권한 배분관계를 충분히 고려하지 못한 한계가 있으나 법제도 개선을 위한 아이디어를 제시한 데에 이 발제의 의미를 찾고자 한다.

본문에서 살핀 법제의 개선이 모두 실현된다 하더라도 법제 개선은 직장 내 성희롱을 포함한 모든 성희롱을 방지하고 성희롱으로 인한 차별과 인권 침해를 방지한다는 목표를 달성하기 위한 여러 가지 수단 중 하나의 수단이다. 주지하다시피 우리 고용평등법 시행규칙 제2조는 직장 내 성희롱 판단 기준을 시행규칙 별표 1에서 예시하고 이 별표에는 ‘회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위’가 직장 내 성희롱 중 성적 언동 중 하나로 예시되어 있으나, 우리 법원은 ‘회식자리 술 따르기’ 사안에 대하여 아직도 직장 내 성희롱인지 여부에 대한 일관된 판단을 하지 못하고 있다. 법원마저 법령이 ‘직장내 성희롱’의 유형으로 예시해 놓은 사안에 대하여 성희롱이라고 분명하게 판단하지 못하는 현실에서 법의 한계를 극복하기 위하여는, 법제도 개선과 병행하여 성희롱 예방교육의 실질화와 강화, 성평등 인식과 인권감수성의 제고 등 다각도의 노력이 필요할 것이다.

참고문헌

- 국미애, 「직장내 성희롱 규제의 실효성 제고를 위한 사용자책임 강화방안」, 이화여자대학교 대학원 여성학 석사학위논문, 2003. 7.
- 김선택 외, 「성차별 개선을 위한 국가기구 발전방안 -남녀차별개선위원회를 중심으로」, 여성부, 2003
- 김성훈, 「미국의 직장내 성희롱 문제」, □□국제노동브리프□□
- 김엘림, 「여성의 인권과 차별 문제」, □□21세기의 인권(2)□□, 한길사, pp.641-673
- 박선영, 「성차별·성희롱 시정에 대한 성과와 과제」, □□공법연구□□ 제35집 제2호 제2권, 2006. 12., pp.135-175

- 손희권, 「성희롱사건의 성립요건 및 법적 책임에 관한 대법원 판례 분석」, □□교육행정학회연구□□ 제 20권 제1호, 한국교육행정학회, 2002, pp.117-141
- 오정진, 「성희롱의 법적 개념」, □□여성학 용어사전□□, pp.240-251
- 윤상민, 「성희롱의 형사처벌 문제」, □□법과 정책연구□□, 한국법정학회, 2006, pp.781-802
- 윤영민, 「사이버 성희롱의 발생요인에 대한 분석」, □□정보화정책□□ 제8권 제3호, 2001, pp.89-106
- 정형옥, 「고용상의 성차별 분쟁 처리 절차의 문제점 -행정적 권리 구제 기구를 중심으로」, □□페미니즘 연구□□ 제3호, 동녘, 2003, pp.45-84
- 차선자, 「국가인권위원회법의 성희롱 개념 및 그 규제에 관한 고찰」, □□법철학연구□□ 제8권 제2호, 한국법철학회, 2005, pp.313-336
- 한정자·김인순, 「법적 규제에 따른 직장 내 성희롱의 실태 및 개선방안 연구」, 한국여성개발원, 2001
- 황정미, 「‘성차별’과 한국의 여성정책 : 법 담론과 위원회 활동분석」, □□페미니즘 연구□□ 제4호, 2004, pp.195-233

성희롱 예방교육 내용 및
이원화 체계에 대한
여성주의적 검토



변 혜 정

(서강대학교 양성평등성상담실 상담교수)

4
발 제 문

성희롱 예방교육 내용 및 이원화 체계에 대한 여성주의적 검토

변 혜 정 (서강대학교 양성평등성상담당실 상담교수)

- 차 례 -

1. 성희롱개념과 보호법익에 대한 검토
2. 예방교육의 목적과 내용
 - 2-1. 교육목적 점검
 - 2-2. 교육내용과 방식 점검
3. 실효성 있는 예방교육을 위한 제언
 - 3-1. 교육시스템의 정착과 책임 : 사건고충처리와 교육의 이원화체계 검토
 - 3-2. 사례분석을 통한 실질적인 내용 전달 : 교육프로그램 및 교습법 개발
 - 3-3. 젠더감수성 고양을 위한 다양한 시민교육 실시와 제도화

1. 성희롱개념과 보호법익에 대한 검토

한국사회에서의 성희롱은 국가인권위원회법 제2조 제5호, 남녀고용평등법 제2조 제2항(1995년 12. 30 최종개정), 여성발전기본법(2005년 12월 29일 최종개정), 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호¹⁾에 규정되어 있다. 성희롱의 법적개념은 각 법의 목적과 성격, 적용범위에 따라 성립요건에 차이가 있을 뿐 성희롱행위의 여건, 방법과 유형, 피해가 같은 것으로 규정되어 있다.

남녀고용평등법은 남녀간의 고용평등실현을 목적으로 일반 사업장에서 적용되기 때문에 주로 고용과 관련되어 발생하는 직장 내 성희롱의 개념에 관해 규정된다. 반면 국가인권위원회법에서 ‘성희롱이라 함은 업무, 고용 기타관계에서 공공기관의 종사자, 사용자, 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다(신설, 2005년 7월 29일)’²⁾고 규정하고 있다³⁾.

그러나 성희롱 판단기준과 관점은 본질적으로 결정되어 있지 않으며 역사적, 사회문화적 맥락에 따라 달라질 수 있다³⁾. 특히 성희롱의 피해의미가 피해자의 맥락에 따라 구성되기 때문에 이를 법이 판단하는 것 자체가 불가능할 수도 있다. 그럼에도 성희롱관련 법의 보호법익을 국가인권위원회 법 제2조(정의)부분의 4번의 ‘평등권침해의 차별행위⁴⁾’의

- 1) 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률은 여성부가 여성가족부로 개편되고, 성차별 및 성희롱 판단 업무가 국가인권위원회로 이관함에 따라 폐지되었으나, 부칙에 의해 성희롱에 관한 조항인 제2조 2호의 효력은 여전히 유효하다. 그러나 국가인권위원회법과 내용의 차이는 없다.
- 2) 남녀고용평등법에서는 ‘직장 내 성희롱이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.’라고 규정하고 있다. 그러므로 남녀고용평등법의 경우 성희롱 가해행위자를 “사업주, 상급자 또는 근로자”로 규정하고 있는 것에 반해, 국가인권위원회법은 “공공기관의 종사자, 사용자, 또는 근로자”로 보다 넓게 인정하고 있는 것 이외에 그 내용은 거의 비슷하다.
- 3) 1993년 발생한 서울대 우조교 성희롱 사건에 대한 오랜 시간 진행되었던 3심까지의 판결들은 동일한 사건이라 할지라도 성희롱에 대한 해석이 다름을 보여주고 있다.
- 4) 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼, 미혼, 별거, 이혼, 사별, 재혼, 사실혼, 동 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태, 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 학력, 병력 등을 이유로 차별하는 행위는 평등권침해이다. 성희롱 행위도 (결과적으로)피해자들이 평등권을 침해받기 때문에 문

맥락에서 이해할 때, 평등권 보장이라는 목적을 위해 성희롱이 해석되고 판단될 수 있다. 즉 어떤 성적 언동이 행해졌을 때 진정한 ‘성적 평등’이 침해되었는지 아닌지의 여부에 의해 성희롱이 판단될 수 있다.

국가인권위원회법에 의해 성희롱을 판단함에 있어서 적용되는 요건은 다음과 같다. 1) 업무, 고용 기타관계란 어떠한 관계인가? 2) 공공기관의 종사자, 사용자, 또는 근로자가 누구인가? 3) 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련한다면 어떻게 관련하는가? 4) 성적 언동의 범위는 어디까지인가 5) 성적 굴욕감 또는 혐오감은 어떤 느낌인가? 6) 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 준다면 고용상의 불이익은 무엇인가? 라는 여섯 요건으로 각 요건에 대한 해석을 어떻게 하는지에 따라 성희롱이 되기도 하고 아니기도 하다. 즉 국가인권위원회의 판단기준(2007)은 어떠한 행위가 성희롱에 해당되는지 여부에 관하여 1)당사자의 연령이나 관계, 2)행위가 행해진 장소 및 상황 3)행위 상대방의 명시적 또는 추상적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 일반 여성의 합리적 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지에 의해 결정하여야 한다는 판단기준을 제시한다.

국가인권위원회는 1990년대의 서울대 사건 2심 판결과는 달리 ‘합리적인 여성’의 관점에서 판단한다고 명시한다. 성희롱 적 상황에서 남성은 모욕감을 느끼지 않지만 합리적 여성이라면 그 상황에서 모욕감을 느낄 수 있다는 것이다. 그렇다면 합리적! 여성!은 어떠한 여성인가?(남성이 진정한 경우, 합리적 피해자/남성의 관점도 고려한다면..). 연령, 섹슈얼리티, 학력, 계급 등에 따라 합리성은 어떻게 판단될 수 있는가? 성희롱의 피해자가 대부분이 여성이라는 점에서 ‘합리적 여성 관점’이라고 말해지지만, 여성들의 감정이 동질적이지 않으며 여성들의 이해관계가 동일하지 않기 때문에 ‘합리적 여성’이라는 것을 어떻게 규정하고 있는지를 분석해야 한다. 특히 동성 간의 성희롱, 여성의 남성에 대한 성

제가 되는 것이다. 다만 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제, 개정 및 정책의 수립 집행은 평등권침해의 차별행위로 보지 아니한다. 고용상태나 재화 등의 활용이나 공급과 관련하여 특정사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우, 또는 교육시설이나 작업훈련기관에서의 교육훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위처럼 성희롱도 평등권침해의 차별행위의 맥락에서 파악될 수 있다.

희롱, 여성들 간의 성희롱적 행위에 대한 다양한 의미 차이 등을 고려하여 판단기준을 새롭게 정비해야 한다(국가인권위원회의 결정례 참고).

⇒ 다시 고려해야 할 요건들 : 합리적 피해자 관점: 원하지 않는, 성적언동, 모욕감

- 1) ‘합리적인 여성관점’으로 판단하지 못하는 피해자 범주들과 관계의 확장 검토(남/녀, 여/남, 여/여, 남/남 등과 간접피해)
- 2) 피해의미의 확장 뿐 아니라 다양성 검토
 - 성적보수주의와 구분짓기(성차별적인 발언-사회공동체의 건전한 상식과 관행, 사회질서 위반과 선량한 풍속 등)
 - 평등권의 침해 의미의 다양성 : 성희롱의 규제목적 명확하게!!!!
- 3) 피해자 중심주의 재검토 : 피해라고 말한다고 다 피해가 되는 것은 아니다 그렇다면 왜 진정한은 그렇게 말하는가? 기각례 검토

2. 예방교육의 목적과 내용

2-1. 교육목적 점검

성희롱을 왜 규제하려고 하는지, 성희롱이 발생하는 맥락에 대한 점검을 통해 스스로 성희롱의 행위자가 되거나 피해자가 되지 않도록 하기 위함이다. 그렇다면 성희롱의 예방교육의 목적은 1) 성희롱 적 상황에 적절하게 대처하고 2)성희롱 사후 피해자 치유—가해자 처벌/교육 등의 내용을 포함하며 3) 근본적으로 성희롱 행위를 미리 방지하여 근절하는 것을 의미한다. 그렇다면 이 사회에서의 豫防의 의미는 무엇일까? 어떤 내용을 포함해야 할까?

가장 중요한 교육은 ‘성희롱을 왜 규제하려고 하는지’에 대한 규제목적을 정확히 전달해야 한다. 즉 성희롱은 조직 내에서의 성 풍속 문란 규제가 목적이 아니라, 젠더관계의 유지재생산으로 인한 평등권 침해 규제를 위해 명명되었다. 때로는 젠더관계의 유지(여성의 성적 대상화 등)가 성 풍속 문란과 일치하기도 하지만 그렇지 않을 때도 많다. 또 역도 성립하지 않는다. (비가시적인 동성애 포비아가 있는) 합리적 여성에게 동성 성관계는 풍기 문란이지만 성희롱이라고 판단할 수 없다. 또 기존 이분법적 젠더관계를 넘어선 관계

에서의 성적언동으로 인한 평등권침해 행위가 있을 수 있다. 따라서 명확한 성희롱의 교육목적 즉 성희롱이 무엇을 문제화하고 있는지를 정확하게 전달해야 한다. 교육목적이 소통되지 않는 상태에서의 교육은 그 교육효과를 기대할 수 없다

예) 성희롱 사건 발생 후 성희롱예방 교육 실시 그러나 비밀유지 원칙에 의해 간단하게 사례의 맥락을 설명할 수 없음으로 역효과

2-2 교육내용과 방식 점검

일반적으로 성희롱은 시각형, 조건형으로 구분되어, 이러 이러한 유형이 성희롱이라는 교육을 하고 있다. 그러나 유형화된 내용보다 더 중요한 것은 맥락에 따라 왜 이 행위가 성희롱이 될 수 있는지를 교육해야 한다. 또한 성희롱이 왜 자주 발생하는지, 왜 피해자들은 즉각적으로 진정하지 않는지를 중심으로 성희롱발생맥락을 이해시켜야 한다. 그리고 이를 어떻게 전달할 것인가도 중요하게 고려되어야 한다.

<쟁점 1 성적인 내용에 대한 재정의>

예) 술 따르기는 성적인 내용이다?!

예) ‘너 뽕브라야’ 는 성희롱이고 ‘숫다리야’는 성희롱이 아니다?!

<쟁점 2 피해자의 관점: 판단기준에 대한 점검>

누구의 관점에서 성희롱은 판단되는가? 피해자가 성희롱이라고 말하면 다 성희롱인가?

예) 수녀도 섹스할 수 있다는 소설대목을 인용했다(성윤리 수업),

신부가 아이들을 성폭력했지만 증거 불충분으로 기각되었다(성희롱예방교육수업)

⇒ 그 언동을 경험한 사람들이 성적결정권침해로 성희롱이라고 문제화했다. 그렇다면 의사에 반한 모든 성적언동을 경험한 사람이 문제제기하는 언동들은 다 성희롱인가?

⇒ ‘의사에 반한’ ‘성적언동’으로 인한 ‘모욕감’이라는 성희롱의 구성요건으로는 성희롱을 판단할 때 발생하는 문제점 점검하기

<쟁점 3 피해자의 다양한 대응과 의미>

A 사례 : “당신 너무 섹시하고 멋져 어제 뭐하다 집에 갔는가 옷차림이 그대로인데”
영희는 행위자가 멋진 A라고 생각함

⇒ 응할 마음이 없지만 그러나 싫지 않음 특히 관계형성을 고려한 영희는 성희롱을 제기하지 않음

B 사례 : //

수희는 행위자가 평소에도 문제 있다고 생각하였고 항상 별로임-불쾌함

⇒ 지속적이라고 생각한 수희는 성희롱을 제기함-평등권 침해일 수 있는 가능성에 의해 성희롱일 수 있다.

⇒ 왜 수희는 영희와 다른가?

<쟁점 4 사례의 상호 맥락을 점검하면서 토론식으로 수업을 진행>

예 1) ** 대학 응원단의 성적 행위 퍼포먼스에 대한 성희롱 권고 -성희롱인가?

진정한. 행위경험자의 이야기	성희롱의 판단근거	행위자의 이야기
<p>지적인 대학 공간에서 성행위묘사는 의사에 반한 성적 결정권 침해 설문조사에 의하면 70% 이상이 성희롱이라는 판단</p>	<p>지적인 대학공간에서는 성행위묘사가 왜 문제인가? 의사에 반한 성적행위는 다 문제인가?(피해자 চে멋대로주의) → 성희롱판단근거 : 행위자는 어떠한 의도로 성행위퍼포먼스 행위를 했으며 그 내용이 불평등한 젠더관계를 만드는데 영향을 미치는가? 조직 내에서의 그 경험을 하지 않은 사람과 비교하여 피해자는 (성적) 평등권을 침해받았는가, 행위자의 관계로 인해 성적결정권이 침해받았는가?</p>	<p>1) 시선을 끌기 위해 성행위 묘사(카우치 사건) 2) 이성애관계의 왜곡된 성행위묘사 : 특정성의 대상화</p>

*** 이 사건은 성희롱인가?

예 2) 수녀님이 있는 교육장에서 강사의 신부성폭력설명으로 수녀님은 의사에 반한 성적결정권침해로 성희롱을 문제화

진정인. 행위경험자의 이야기	성희롱의 판단근거	행위자의 이야기
수녀로서 강의 내용을 받아들일 수 없다. 하고 많은 예들 중에서 판결나지 않은 신부님의 사건을 들먹이는가?	→ 성희롱판단근거 : 행위자는 어떠한 의도로 신부의 성폭력 행위를 이야기했으며 그 내용이 교사-학습자의 젠더 관계를 성적으로 불평등하게 만드는데 영향을 미치는가? 조직 내에서의 그 경험을 하지 않은 사람과 비교하여 피해자는 (성적) 평등권을 침해받았는가, 행위자의 관계로 인해 성적결정권이 침해받았는가?	1) 그 당시에 가장 주목을 끌었던 사건의 예시 2) 신부, 목사, 스님 등 가해 행위자의 성역이 없다는 강조를 위해

예 3) 술따르기 담론분석(가해행위자의 이야기는 분석하지 못함)

진정인. 행위경험자의 이야기	성희롱의 판단근거	판결과 그 근거
“여 선생님들 잔비우고 교장선생님께 한잔씩 따라드리세요”라고 말하면서 교감이 술따르라고 지목한 교사가 불쾌감을 느낀 사건	성희롱판단근거 : 행위자는 어떠한 의도로 술 따르기를 권했으며 그 내용이 불평등한 젠더관계를 만드는데 영향을 미치는가? 1) 술을 따르라고 말할 수 있는 교감과 여교사와의 관계, 2) 술을 따르는 것이 교사들이 교장에게 할 수 있는 예의라고 전제하는 사실, 3) 젊은 여교사가 따르는 술을 마셔야 대접받는다고 간주하는 사실 --> 술따르기는 특정 의도가 있는 ‘성적인 것’임.	남녀차별개선위원회는 학교에게 성희롱예방교육을 실시할 것을 권고했지만 교감의 언동에 대해서는 성희롱으로 인정하지 않았으며 서울 행정법원(2004. 2.11 선고)은 교감이 제기한 행정소송에서 이 사건 회식의 성격, 참석자들의 관계, 장소 및 원고가 이 사건 언행을 할 당시의 상황, 성적동기, 의도의 유무 등의 구체적인 사정을 고려하여 1) 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 없는 선량한 풍속

	<p>술자리에서의 교감과 다른 여교사들의 (맥락적, 관습적, 관계적)차별적 위치에서만 술 따르기의 의미가 있다.</p> <p>성별, 지위, 나이 등의 평등하지 않는 관계가 '술 따르기'라는 행위를 권유한 것임</p>	<p>사회질서에 위반되는 것이라고 보기 어렵다고 판결</p> <p>2) c교사를 지목하여 술따르기를 강요했다는 주장은 증거가 없고</p> <p>3) 설령 그 말을 했어도 성희롱에 해당하지 않는다고 판결</p> <p>4) 남녀차별위원회는 항소를 제기했으나 고등법원, 대법원도 1심판결과 같은 입장</p>
--	--	--

예 4) 남성/여성 상사에 의한 남성피해자

진정인. 행위경험자의 이야기	성희롱의 판단근거	행위자의 이야기
<p>남성상사) 피해자에게 지속적인 선물, 스킨쉽 등의 구애, 같은 방에서 술먹고 행위자 피해자의 몸 더듬음 -->난 동성애자가 아닙니다</p> <p>여성상사) 피해자에게 지속적인 선물, 스킨쉽 등의 구애--> 난 놀이감이 아닙니다.</p>	<p>성희롱판단근거 : 행위자는 어떠한 의도로 하위직급의 남성에게 성적접촉을 했는가? 그것은 직장 내의 젠더 관계를 성적으로 불평등하게 만드는데 영향을 미치는가?</p> <p>조직 내에서의 그 경험을 하지 않은 사람과 비교하여 피해자는 (성적) 평등권을 침해받았는가, 행위자의 관계로 인해 성적결정권이 침해받았는가?</p>	<p>1) 그 친구를 도와주고 싶었어요....</p> <p>2) 아래사람으로 친절한 것 뿐인데요.....</p>

예 5) 예쁘다가 성희롱인가요? - 귀여워서 그런 것이지 성희롱을 할 의도는 없다

피해자의 이야기	쟁점: 경합지점	행위자의 이야기
모든 사람이 칭찬한다고 항상 좋아하지 않는다. 나는 그러한 소통방식(칭찬)을 원하지 않는다.	행위자의 의도와 경험자의 느낌의 차이	예쁜 사람에게 예쁘다고 말한 것이 왜 문제인가? 밋다고 말한 것도 아닌데....
간접적이라 할지라도 불쾌감이 존재한다.	사이버 상의 언어희롱 -간접 성희롱	면전에서 말한 것도 아니고 게시판에 익명으로 말했는데 왜 문제인가?
맥락에 따라 남자들도 불쾌할 수도 있다. 여성도 누가 어디에서 예쁘다고 말하는지에 따라 의미가 다르다	성별의 차이-예쁘다의 역사성	남자가 잘생겼다는 말을 들을 때도 이렇게 반응할까? .
성희롱으로 명명하지 않아도 좋지만 성희롱이라고 말하지 않을 이유도 없다. 성희롱 명명의 역사를 고려하면 성희롱이 될 수 있다	성희롱 개념과 범주에 대한 문제제기	그렇게 성희롱으로 말해야 하는가?.
평등권, 성적자율성의 관점에서 피해자의 복잡한 감정 판단	피해자 관점에 대한 성찰	그 말을 들은 당사자는 어떠한 기분인가? 좋을 것 같은데...중요하면 모욕적이지 않으니 성희롱이 아니다.
성감수성 훈련을 통해 상대방의 감정 고려할 것 예쁘다는 말 자체를 하지 말자가 아니라 맥락별 사유할	의사소통방식	앞으로 어떻게 관심을 표현해야 하는가?

성희롱의 판단은 1) 가해행위자의 의도 분석 2) 행위결과 분석을 통해 가능하다.

조직 내에서의 그 경험을 하지 않은 사람과 비교하여 피해자는 (성적) 평등권을 침해받았는가, 행위자의 관계로 인해 성적결정권이 침해받았는지, 그리고 행위자와 피해자의 젠더관계를 불평등하게 지속하는지의 여부를 사례연구를 통해 분석, 전달한다.

3) 성희롱의 대처 및 법적절차 등의 사후처리 시스템을 교육한다.

3. 실효성 있는 예방교육을 위한 정책제언

3-1. 교육시스템의 정착과 책임 : 사건고충처리와 교육의 이원화체계 검토

성희롱사건의 조사 및 분쟁처리업무는 1999년에 2월에 제정된 <남녀차별금지 및 구제에 관한 법률>에 근거하여 다루어지다가 차별시정업무를 국가인권위원회로 일원화하는 정부방침과 입법조치에 의해 2005년 7월에 개정된 국가인권위원회법에 근거하여 국가인권위원회에서 다루고 있다. 2005년 6월 남녀차별금지 및 구제에 관한 법은 폐지되었다. 성희롱예방업무는 2005년 12월에 개정된 여성발전기본법에 근거하여 여성가족부에서 다룬다.

무엇보다도 이원화체계는 피해/가해자의 목소리들이 입체적으로 교육내용으로 전달되지 않는 어려움이 있을 것으로 예상된다. 그럼에도 근본적인 예방시스템의 구축을 위해서는 다양한 기관 내의 다양한 부서내의 역할 강화와 부처 간의 소통과 조정을 통한 시너지 효과를 기대해야 한다.

(1) 고충처리를 통한 피해/행위자의 목소리들이 반영되지 않은 교육

피해/행위자의 입장이 전달되지 않은 교육은 피교육자들과 소통할 수 없다. 이는 상담의 ‘쉬쉬 전략’과 비밀유지의 비공개 원칙에 근거한다. 그러나 이러한 전략은 피해자보호와 함께 공적 기관 이미지 보호라는 양면을 가지고 있다. 즉 상담의 비밀유지로 인한 피해자 인권을 고려한다는 명분이 있으나 때로는 기관보호가 작동한다는 것을 성찰해야 한다.

특히 교내사건의 경우, 인권보호 및 교육적 차원의 고려로 신중하게 대처한 나머지 사건이 장기화되고 학대되는 문제가 발생되기도 한다. 또는 적기에 대응하지 못하여 (의도하지 않은)축소, 은폐, 의혹을 초래하기도 한다. 또한 사건과 무관한 감정조정/다스리기라는 상담과 고충처리의 이분화로 인해 생기는 문제로 인해 그 틈새에서 교육의 효과를 달성할 수 없기도 하다(대안적 분쟁해결제도 비판적 검토).

이는 상담소 장소나 고충처리 방식의 문제와 연관하여 고민해야 하며 특히 ‘피해자인권

을 고려하면서 교육효과를 고양할 수 있는 방법을 모색'해야 한다. 성희롱 교육 시 가장 최근의 사례를 중심으로 각각의 입장을 고려하여 교육할 때 현장감으로 인한 내용의 이해 뿐 아니라 성희롱을 '내 문제'로 직면할 수 있다.

(2) 관점의 차이에 따른 판단, 상담, 교육, 처벌 등의 역할과 조정 교육

성희롱 사건의 판단, 상담, 교육, 처벌 등의 4가지 역할을 한 사람이 혼자 담당하거나 한 기관에서 담당하면서 생기는 문제가 있을 수 있다. 일단 1인이 담당하는 것은 지양해야 하며 담당자들은 각각의 관점에 대한 교육이후 역할업무를 수행해야 한다. 그러나 각 역할은 유기적으로 통합이 필요하며 특히 교육을 수행하는 사람은 이상의 역할에 대한 통합적인 이해를 가져야 한다. 가해자와 피해자의 의견을 판단하는 고충처리, 피해자 상담, 가해자교육 등의 각각의 관점과 진행과정을 알아야 한다.

	행위자 이야기	피해자 이야기	해석판단자 판단	상담지원자 상담
관점	권력의 비가시성으로 인한 욕망의 표현	*맥락에 따라 성적인 의도가 다르게 해석된다.(섹시하다/강제로 키스했다...)	가해행위자의 의도가 피해일 수 있는 것은 일반적으로 자율성/평등권 침해	피해자이야기 helping
주장: 의도와 감정	관심의 표현	부담스럽고 불쾌	합리성 확보: 그 행위가 평등권 침해로 불쾌할 수 있겠다.	피해자 중심주의
경합지점	나의 의도가 아니고 상대방이 좋아함-성희롱을 할 의도는 아니었다.	의사표현을 할 수 없었고 무엇이 문제인지 잘 모름: 일반적으로 '체화된 정체성'에 근거한 침해(성적모독)를 성희롱으로 발화함	합리적 여성의 관점과 합리적 피해자의 관점이 항상 일치하는 것이 아님	피해자의 입장에서 피해자를 지원함
성찰적 과제	상대방과 사회구조에 대한 성별 감수성 교육/처벌	자신과 사회구조에 대한 성별 감수성 교육/상담	불쾌(모욕적일)할 수 있는 가능성과 위치분석	왜 그런 감정인가?: 피해의미의 해체와 상대화

그 외 진정사건을 보다 효율적으로 조정하는 조정가, 사건을 조사하는 조사관 등의 관점도 판단자와 구분되어 논의되어야 한다. 이에 따라 각각의 역할에 맞는 전문적인 훈련이 필요하다. 그러나 현재 담당자들의 열악한 위치, 업무담당자의 이동 등의 문제등도 고려해서 교육시스템을 만들어야 한다. 이상의 관점에 근거하여 현재 여성부의 공공기관의 성희롱예방지침을 검토해야 한다.

- 성희롱관련상담 고충의 처리를 위한 전담창구마련
- 성희롱고충담당자 지정 및 교육훈련 지원
- 성희롱고충전담창구운영에 대한 정기점검
- 성희롱 예방교육, 홍보용 자료 게시 또는 비치
- 자체 성희롱예방지침마련

(3) 국가와 사용자 책임강화

피해자는 행정편의적인 교육과 약한 강제력으로 인한 성희롱의 책임을 국가와 사용주에게 물을 수 있다. 따라서 여성부와 국가인권위원회는 각각의 업무조정을 통해 목적을 분명히 해야 한다. 여성부의 권익기획국의 역할 및 국가인권위원회의 인권교육업무를 검토하여 교육의 내실화체계를 만들어야 한다. 특히 조직내의 성희롱교육이 필요하고 고충처리절차마련이 필요한 경우 등에 기관장에게 권하는 형식을 취하고 있으나 강제력이 없다. 따라서 성희롱예방교육 내용 및 절차 실사 및 미실시 기관 법적책임 강화가 필수적으로 검토해야 한다.

현재 여성부는 예방교육, 인권위는 고충처리라고 이분법으로 분리되어 있는 것으로 보이나 이 둘은 상호적이기 때문에 절대 분리된 것이 아니다. 그만큼 성희롱 예방이란 일회적인 교육 뿐 만 아니라 사건이 어떻게 처리 결정되는지에 따라 예방될 수 있다. 따라서 국가와 사용자책임강화는 중요한 예방시스템이다.

3-2. 사례분석을 통한 실질적인 내용 전달 : 교육프로그램 및 교습법 개발

- 1) 성희롱 예방교육의 목적과 그 목적에 맞는 사례들의 맥락의 검토를 통해 새로운 내

용으로 예방교육을 한다. 성희롱은 맥락에 따라 새롭게 구성된다는 것을 알린다. 예방교육의 핵심은 성인지적 감수성과 인권교육이다.

- 2) 실질적인 도움을 주는 압축적 교육이란 피교육자들에게 성희롱이 무엇인지를 알게 하고 그것을 하지 않을 수 있는 방법, 그리고 성희롱 적 상황에 직면했을 때 대처하는 다양한 방법들을 교육한다. 이를 위해 사회문화적 맥락의 변화에 따른 새로운 성희롱 예방교육프로그램 및 교습법을 대상별(학교별, 공공기관(사기업)용, 대중미디어용)로 개발한다(예를 들면 성희롱을 같이 할 것인가? 수치스럽게 느낄 것인가? 문제여서 신고할 것인가? 무시할 것인가? 등의 각 대처의 조건들을 중심으로 워크북 개발 등).
- 3) 법적/공동체적 대처방안과 상호 도울 수 있는 지원체계를 교육한다.

3-3. 젠더감수성 고양을 위한 다양한 시민교육 실시와 제도화

교육이란 일회적인 횡수가 중요한 것이 아니라 성희롱 근절을 위한 사회 문화에서 가능하다. 예를 들면 피해자를 위한다는 이유로 상담소를 숨겨놓고 고충처리를 하면서 예방교육을 하면 교육을 많이 한들 그 교육의 효과는 없다. 또는 교육의 목적을 완벽하게 가시화시키지 않는 상태에서 교육을 하면 반발만 있다. 성차별적인 교내/사내 분위기를 문제화하지 않고 화석화된 성희롱 예방교육은 효과가 없다.

성불평등적 문화에서 성희롱은 일상적일 수밖에 없다 따라서 일상문화의 변화를 위한 다각적인 go-ngo 각각은 각각의 역할과 노력을 동시에 해야 한다. 예를 들어 새로운 국가가구를 만들기보다 국가인권위원회의 교육팀 활용을 통해서도 교육은 가능하다. 시민교육팀과 공공교육팀의 주요한 인권교육의 하나로 성희롱, 성인지 감수성교육을 체계화하고 여성가족부-양성평등진흥원의 체계화도 필수적이다. 또한 성별영향평가 등의 정부기관의 성인지적 변화도 권고해야 한다. 특히 사회문화의 전반적인 변화를 위해 부모교육, 사회교육 등과 함께 성차별적인 미디어 감시도 필수적이다. 어떤 방식으로 시민교육을 제도화할지는 구체적으로 고민해야 한다.

성희롱 시정 활동 평가 및 성희롱 규제의
실효성 제고를 위하여

2008년 6월 인쇄
2008년 6월 발행

발행인 : 안 경 환

발행처 : 국가인권위원회 차별시정본부 성차별팀
(100-842) 서울시 중구 무교동길 41
(을지로1가 16번지) 금세기 B/D 9층
전화 / 02) 2125-9830~6
FAX / 02) 2125-9838
www.humanrights.go.kr

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화
전화 / 02) 313-7593(代)
