

기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안 연구

박선영 · 구미영 · 김혜진



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



2014

연구보고서-12

기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안 연구

연구책임자 : 박 선 영 (본원 선임연구위원)

공동연구자 : 구 미 영 (본원 부연구위원)

김 혜 진 (세종대 경영학부 교수)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안 연구

본 연구보고서는 우리원 연구윤리규칙에 위배됨이 없이 연구윤리를 준수하여 작성되었음을 서약합니다.

발 간 사

우리 사회에서는 성희롱 관련 규정이 법제화된 이후 다양한 입법적 조치들이 이루어졌습니다. 그러나 성희롱 사건은 남녀고용평등법 관련으로 고용노동부에 접수된 사건 중 가장 많은 비중을 차지하고 있을 뿐만 아니라, 국가인권위원회에도 성희롱 진정 건수가 매해 증가하고 있습니다. 이러한 현상은 많은 수의 여성들이 여전히 성희롱에 노출돼 있다는 것을 보여주는 것입니다.

2014년 올해에도 학교, 군대, 공공기관, 민간기업 등 사회 곳곳에서 발생한 성희롱이 언론에서 보도되었습니다. 이에 본 원에서는 성희롱이 발생한 이후 성희롱 행위자에게 대한 제재 강화 등의 법·제도적 정비도 중요하지만, 성희롱이 발생하는 공간에서 성희롱 방지를 위한 시스템을 강화하는 방향의 보완이 필요하다는 문제의식을 제기하게 되었습니다.

이 연구는 기존의 성희롱 방지 대책 관련 법제도의 현재와 그 개선의 필요성에 대한 검토 및 기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화를 위한 방향과 구체적인 방안마련을 제시하였습니다.

끝으로 이 연구는 많은 분들의 도움으로 완성되었습니다. 본 연구를 수행한 본원의 연구진과 연구지원에 애쓴 장영석 연구조사원, 연구과정에 많은 도움을 주신 전문가들의 노고에 감사드립니다.

2014년 9월
한국여성정책연구원
원 장 이 명 선

연구요약

I. 서론

1. 연구목적 및 필요성

- 성희롱 관련 법제가 강화되어 왔음에도 여전히 많은 여성들이 성희롱에 노출되고 있음.
- 성희롱 관련 규정이 법제화된 이후 성희롱 사건은 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’) 관련 고용노동부에 접수된 사건 중 가장 많은 비중을 차지하고 있음. 국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정 건수는 2005년 이래로 지속적으로 증가하는 추세를 보임.
- 법과 현실 사이의 이러한 괴리의 원인으로는, 행정부와 사법부의 소극적인 법 적용 및 집행, 기업 등의 조직 내에서 활성화되지 않는 성희롱 예방체계의 문제 등을 들 수 있음. 선행연구와 조사에서는 가해자 처벌 및 징계 강화 등 입법·사법·행정에서의 성희롱 예방체계 강화 방안을 중심으로 논의가 전개되어 왔음.
- 기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화를 위한 방향과 구체적인 방안 마련을 연구의 목적으로 함.
- 성희롱 행위자에 대한 제재 강화 등의 법·제도적 정비도 중요하지만, 성희롱이 발생하는 공간에서 예방시스템을 강화하는 방향의 보완이 필요하다는 문제의식을 바탕으로 함.

2. 연구내용 및 방법

- 연구내용
- 성희롱 관련 법제 현황과 주요내용을 살펴본 후에 성희롱 예방조치의 현황 및 문제점을 일반기업과 공공기관으로 각각 구분하여 예방조치와 사후조치를 검토.
- 미국과 일본의 기업 등 조직에서의 성희롱 방지시스템 구축 현황을 살펴보고 시사점을 도출.
- 이상의 연구결과를 토대를 성희롱 예방조치와 성희롱 발생 후 사후조치로 나누어 기업 등 조직에서의 성희롱 예방을 위한 개선방안 마련.

□ 연구방법

- 국내외 문헌 및 자료, 법령, 지침 분석.
- 미국과 일본에서의 성희롱 예방체계 구축 현황을 분석.
- 연구 방향과 연구내용, 정책제언 등을 검토하기 위한 전문가 자문회의 및 집담회 개최.

II. 성희롱 예방체계 현황과 문제점

1. 성희롱 예방체계의 근거 법령

- 기업 등 조직 내 성희롱 예방체계의 근거가 되는 대표적인 현행 법령으로는 ‘남녀고용평등법’, 「여성발전기본법」, 「국가인권위원회법」이 있음. 이 법령들은 기업 등 조직 내 성희롱의 주체(행위자), 객체(상대방), 행위 발생의 조건, 행위의 방법, 행위의 결과(피해의 내용), 담당 행정기관, 구제(조치 내용) 등의 내용을 담고 있음. 성희롱 예방체계 관련해서도 다소 다른 내용을 담고 있음.

2. 성희롱 예방체계 현황 및 문제점

가. 성희롱 예방조치의 현황 및 문제점

□ 예방교육

- 일반기업은 ‘남녀고용평등법’에 근거하여 예방교육을 의무적으로 실시해야 함. 공공기관과 달리 기업에서의 예방교육 실시율은 정확한 조사가 이루어지지 않고 있음. 선행연구에서 조사한 결과에 따르면 예방교육 실시율은 기업의 규모, 응답자의 고용형태 등에 따라 큰 편차를 보이고 최저 53.5%에서 최대 83.1%에 달하는 것으로 나타남. 공공기관은 주로 「여성발전기본법」에 근거하여 예방교육을 실시하고 있고, 여성가족부의 모니터링이 이루어지고 있어서 99%이상의 실시율을 보임. 기업에 비해 예방교육의 방식과 관련하여 더 엄격한 규율을 받고 있음.
- 예방교육과 관련된 문제점으로는 아래와 같은 사항들이 지적되고 있음.

◆ 기업

- 소규모사업장, 비정규직, 인턴 등 사각지대의 존재
- 사업장의 특성 및 성희롱 사건 처리 경험 그리고 교육대상자의 직위, 성별 등을 고려하지 않는 교육방식 및 내용의 문제

◆ 공공기관

- 높은 실시율에도 불구하고 예방교육의 형식성이 동일하게 지적됨.
- 2014년부터 대면교육을 연1회 이상 포함하도록 법률이 개정되었으나 이러한 내용에 대한 안내가 불충분함.

□ 예방지침

- 성희롱 예방지침이란 성희롱 관련 독자적인 지침 외에도 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 포함된 성희롱 관련된 사내 규정을 의미함.
- 예방지침과 관련된 문제점으로는 다음과 같은 사항이 지적됨.

◆ 기업

- 성희롱 예방지침 제정 의무가 없기 때문에 성희롱 방지 및 사후조치 절차에 대한 체계적인 지침이 존재하는 경우를 찾기 어려움. 예방지침 제정 현황도 파악되지 않는 상황임.

◆ 공공기관

- 「여성발전기본법」에 근거하여 80% 이상의 공공기관에서 예방지침을 수립하고 있음.
- 여성가족부의 지침이나 「여성발전기본법」 시행규칙에서 제시하는 모델을 그대로 따르고 있을 뿐 각 기관의 특성에 맞는 내용은 찾기 어려움.
- 모델 역할을 하는 여성가족부의 지침이나 「여성발전기본법」 시행규칙에는 고충상담원의 자격, 고충처리 절차의 공정성 보장을 위한 장치 등에 대한 구체적인 안내가 없어서 인사부서원이 고충상담원이 되는 등 지침의 취지를 살리기 어려운 경우가 발생함.
- ‘남녀고용평등법’에서 고객 등 제3자에 의한 성희롱 관련 규정이 있고

「여성발전기본법」에는 관련 내용이 없음. 그 결과 공공기관도 ‘남녀고용평등법’ 적용대상인 경우가 많음에도 지침에 관련 내용이 전혀 없는 경우가 다수임.

나. 성희롱 발생 시 사후조치의 현황 및 문제점

- 성희롱 발생 시의 사후조치가 공정하게 운영될수록 피해자를 보호함과 동시에 성희롱에 대한 조직의 무관용 원칙을 천명하고 조직 구성원에게 성희롱 문제에 대한 경각심을 높이는 효과가 있음.
- 성희롱 발생 시 사후조치 관련 문제점은 다음과 같음.

◆ 기업 및 공공기관에서의 문제점

- 낮은 인지도 및 신뢰도
- 경영진의 무관심 또는 미온적인 태도
- 관리직의 역할 부재
- 피해자 보호 및 지원조치 미비
- 사후조치 절차에 대한 신뢰 부족
- 징계 기준 부재에 따른 자의적인 처분
- 취약집단에 대한 보호 미비
- 피해자의 집단적 목소리 미약
- 징계 외의 다양한 고충해결 방식 미비

III. 미국과 일본의 성희롱 예방체계 현황 및 시사점

1. 미국

가. 성희롱 관련 법령

- 성희롱 관련 독자 법률 존재하지 않고, 민권법 제7편에서 금지하는 성차별의 개념에 성희롱이 포함된다는 사법부의 해석을 통해 성희롱 규율 시작. 예방조치 및 사후조치 의무를 사용자에게 부여하는 법령은 존재하지 않음. 사법부가

성희롱 피해자에 대한 사용자책임을 적극적으로 인정하고 관련 해석론이 발전해왔음. 사용자책임을 면하려면 i) 성희롱 예방을 위해, 그리고 사건 발생 시 신속하고 공정한 해결을 위해 합리적 주의의무를 다했다는 점 ii) 사용자가 피해자에게 제공한 예방 및 시정 관련 절차를 합리적 이유 없이 거부했다는 점을 사용자측에서 입증해야 함. 성희롱 소송을 피하기 위하여 기업 등 조직이 성희롱 예방체계를 적극적으로 갖추려고 함. 그 결과 성희롱 예방교육 및 컨설팅이 하나의 산업을 이룰 정도로 성장하는 모습을 보이고 있음.

나. 예방조치

□ 예방교육

- 성희롱 관련 EEOC의 결정 및 소송제기, 사법부의 판결로부터 위기의식을 느낀 기업 등이 성희롱 예방교육을 적극적으로 실시함.
- 법적 책임을 면하기 위한 형식적인 교육을 막기 위하여 예방교육의 효과성 관련 연구가 진행되고 있음.

□ 예방지침

- EEOC는 예방지침에 반드시 포함되어야 할 사항을 구체적으로 정하여 제시하고 있음.
- 성희롱에 대한 무관용원칙을 분명히 선언하고, 성희롱의 개념과 유형을 구체적으로 제시하며, 예방지침을 적극적으로 홍보한다는 특징을 보임.

□ 모니터링

- 성희롱 발생 현황, 교육의 효과성 등에 대한 정기적인 모니터링을 실시하여 예방체계를 강화하고자 함.

다. 성희롱 발생 시 사후조치

- 미국 사례에서 보이는 특징은 다음과 같음.

◆ 미국의 사후조치 관련 특징

- 다양한 신고통로의 마련
- 관리자의 역할 강조 및 구체적인 안내

- 공정한 고충처리절차를 위한 다양한 시도: 외부 전문가의 참여 보장, 익명 내지 핫라인 방식의 신고경로 마련
- 피해자에 대한 적극적인 보호 및 지원책 마련

2. 일본

가. 성희롱 관련 법령

기업에는 ‘균등법’과 후생노동성의 지침이 적용되고, 국가기관에는 「인사원규칙 10-10」이 적용됨. 일본의 성희롱 관련 법제는 성희롱 가해자 처벌 보다는 사용자에게 성희롱 방지에 필요한 조치를 부과하는 것을 중심으로 하고 있고, 그 내용을 지침을 통해 구체화하여 행정지도를 하고 있다는 점에 특징. 또한 기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계는 지침 등의 행정지도에 따른 매뉴얼에 맞게 마련되어 있다고 할 수 있음.

나. 일본 사례의 시사점

- 성희롱 문제를 성희롱 방지에 대한 사용자 책임을 강화하는 방식으로 그것도 법적 강제력보다는 행정지도를 통해 해결하려고 구조를 가지고 있음.
- 사용자와 행정기관장을 대상으로 하는 성희롱 방지를 위한 지침의 내용이 성희롱에 해당될 수 있는 구체적인 예와 단계별 조치의 내용과 조치를 강구했다고 인정되는 예를 상세하게 정하고 있어 사용자에게 성희롱 방지 매뉴얼로서의 기능을 수행함. 일반 기업의 경우 성희롱 예방체계의 수립, 운영과 관련된 기준이 될 수 있는 지침이 없는 한국의 경우와 대비됨.
- 이와 같은 지침에 근거해 기업, 국가기관 등에서는 상담 및 고충 접수에서 사건 처리에 이르는 전 과정에 대한 체계가 마련되어 있음. 특히 인사의 성희롱 지침은 행정기관장의 책무뿐 아니라 성희롱으로 인한 문제가 생겼을 경우에 직원에게 요구되는 사항 등에 대해 상세하게 정하고 있음.
- 기업의 성희롱 예방체계에서 특징적인 것은 상담 등 고충처리에 있어서 외부 전문가를 활용하고 있다는 점과 해당 기업의 홈페이지 등을 통해 성희롱 무관용 원칙을 분명하게 하고 있다는 점.

IV. 기업 등 조직 내 성희롱 예방체계 강화 방안

- 한국의 성희롱 예방체계는 다른 나라의 사례에 비해 독특한 특징을 보임. 성희롱 예방교육을 법정 의무로 강제하며 공공기관에 대해서는 예방지침의 제정, 사후조치 기구 및 절차의 마련도 의무화 하는 등 국가가 성희롱 예방체계와 관련하여 영향력을 강력하게 행사하는 구조임. 다수의 선행연구와 현장의 전문가들은 국제기준에 부응하는 성희롱 관련 법제를 도입하였으나 예방체계가 형식적으로 운영된다고 평가함. 법률이 요구하는 형식은 갖췄으나 기업 등 사용자가 예방체계를 적극적으로 운영하지 않기 때문임. 이러한 법과 현실의 괴리를 해결하기 위하여 위반행위에 대한 민사적, 형사적, 행정적 제재를 강화하자는 정책제안이 지속적으로 제기되었음. 그러나 법적 제재의 강화만으로는 성희롱이라는 주관적 감정과 관련된 미묘한 영역을 규율하기 어렵다는 지적에 귀를 기울이 필요가 있음. 기업 등 조직 내 성희롱 예방체계가 실질적으로 운영되도록 하기 위하여, 가해자의 해고를 통한 책임회피에 그치지 않고 피해자의 회복 지원 및 재발방지, 평등한 조직문화 형성을 이루기 위한 구체적인 전략이 요청됨.
- 이러한 문제의식을 바탕으로 하여, 이 장에서는 기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안을 성희롱 예방조치와 사후조치로 나누어 제안하는 강화방안은 다음과 같음.

◆ 예방지침 강화방안

- 무관용 원칙의 명시 및 적극적 홍보
- 예방지침의 모델 제시

◆ 예방교육 강화방안

- 예방교육의 질적 수준 관리
- 교육대상의 특성 반영
- 취약집단의 특성 반영

◆ 성희롱 실태 모니터링

◆ 사후조치 강화 방안

- 관리직의 역할 매뉴얼 보급
- 피해자의 보호 및 회복 지원: 비밀유지 의무 강화, 피해자 보호 및 회복지원 조치 강화 방안, 신속하고 공정한 조사 및 처리절차 보장,
- 가해자 처분 관련 가이드 제시

목 차

I . 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구내용 및 방법	5
가. 연구내용	5
나. 연구방법	6
3. 연구의 독자성 및 한계	6
 II . 성희롱 예방체계 현황과 문제점	9
1. 성희롱 예방체계의 근거 법령	11
가. 남녀고용평등법	13
나. 여성발전기본법	15
다. 국가인권위원회법	16
2. 성희롱 예방체계 현황 및 문제점	17
가. 성희롱 예방조치의 현황 및 문제점	18
나. 성희롱 발생 시 사후조치의 현황 및 문제점	34
 III . 미국과 일본의 성희롱 예방체계 현황 및 시사점	57
1. 미국	59
가. 성희롱 관련 법령	60
나. 성희롱 예방체계	65
다. 시사점	76
2. 일본	79
가. 성희롱 관련 법령	79
나. 성희롱 예방체계	91
다. 시사점	105

IV. 기업 등 조직 내 성희롱 예방체계 강화방안	107
1. 성희롱 예방조치 강화방안	110
가. 예방지침	110
나. 예방교육	114
다. 성희롱 실태에 대한 모니터링	119
2. 성희롱 발생 시 사후조치 강화방안	120
가. 관리직의 역할 매뉴얼 보급	120
나. 피해자의 보호 및 회복지원	121
다. 공정한 조사 및 고충처리 절차 보장	123
라. 가해자 처분 관련 가이드 제시	126
 ■ 참고문헌	 129

표·그림 목 차

<표Ⅱ-1> 각 법령에 의한 성희롱 정의	12
<표Ⅱ-2> 각 법령별 성희롱 관련 규정 비교	12
<표Ⅱ-3> 여성가족부 「성희롱 방지조치 배점표」	27
<표Ⅱ-4> (성 관련 위법 행위자) 징계 규칙(안): [별표1]징계기준	55
<표Ⅲ-1> 일본 취업규칙에 의한 성희롱 징계 규정 모범사례	99
<그림Ⅲ-1> 일본 기업의 성희롱 사후조치 절차	102
<그림Ⅲ-2> 일본 국가기관의 성희롱 사후조치 절차	103

I

⋮

서론

1. 연구 목적 및 필요성	3
2. 연구 내용 및 방법	5
3. 연구의 독자성 및 한계	6



1. 연구의 목적 및 필요성

1994년 이른바 ‘서울대 신교수 성희롱’ 사건을 계기로 성희롱은 법적 용어로 정착됐다. 1995년 12월 30일에 제정된 「여성발전기본법」에 처음으로 ‘성희롱’이라는 용어가 등장하였다. 동법 제17조 제3항에서 “국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.”고 규정한 것이 처음이다. 이어 舊 「남녀고용평등법」¹⁾과 舊 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」²⁾에서 성희롱은 본격적인 규제의 대상이 되었다. 현재는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’)과 「국가인권위원회법」, 「여성발전기본법」³⁾에 의하여 규제되고 있다.⁴⁾

이처럼 성희롱 관련 규정이 법제화된 이후 성희롱 사건은 남녀고용평등법 관련으로 고용노동부에 접수된 사건 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 고용

-
- 1) 1999년 개정 남녀고용평등법에서는 성희롱 관련 조항이 다음과 같이 신설되었다.
제2조의2 (정의) ②이 법에서 “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.
제8조의2 (직장내 성희롱의 예방) ① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.
1. 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시
2. 직장내 성희롱을 한 자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치
②사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.
 - 2) 1999년 7월 1일 제정되어 2006년 폐지된 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」은 제정 당시부터 성희롱 관련 다음과 같은 조항을 두었다.
제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
2. “성희롱”이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적 언동등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.
제7조 (성희롱의 금지등) ① 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다.
②공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는등 필요한 조치를 강구하여야 한다.
 - 3) 2014년 7월 1일 부터는 양성평등기본법으로 전면 개정된다.
 - 4) 각각의 법률에 의한 성희롱 규율 내용은 2장에서 상세하게 다루고 있다.

4 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

노동부에 접수된 성희롱 진정 및 고소·고발 현황을 보면 성희롱은 1999년 법제화된 직후인 2000년에는 그 신고건수가 371건에 달해 남녀고용평등법 위반으로 고용노동부에 신고된 전체 사건의 90.0%를 차지했다. 이후 직장 내 성희롱 진정의 비율은 약간 감소하였으나 꾸준히 전체 사건의 55.7%~86.1%를 차지해왔다.⁵⁾

한편, 국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정 건수는 2005년 6월 여성부로부터 성희롱 사건 처리 업무 이관을 받은 후부터 크게 증가했음을 알 수 있다. 2005년부터 2007년까지 각각 60건, 107건, 163건으로 매년 증가해오다 2008년 152건으로 약간 감소했다. 그러나 2009년 173건, 2010년 212건으로 다시 크게 증가하였다. 2012년에는 228건으로 국가인권위원회에 접수되는 성희롱 진정 건수는 전반적으로 증가하는 모습을 보이고 있다.⁶⁾

이러한 현상은 성희롱이 위법한 행위라는 사회적 인식을 반영하는 것임과 동시에 많은 수의 여성들이 여전히 성희롱에 노출돼 있다는 것을 보여준다.

2014년 올해에도 학교, 군대, 공공기관, 민간기업 등 사회 곳곳에서 발생한 성희롱이 거의 매일 언론에 보도되었다.⁷⁾⁸⁾ 비정규직 여성근로자가 피해자가

5) 고용노동부(2012), 「여성과 취업」, 59쪽.

6) 국가인권위원회(2012), 「성희롱 진정 사건 백서」, 90쪽; 국가인권위원회(2013), 「2012 인권통계」, 54쪽.

7) 국가인권위원회 「성희롱 진정 사건 백서」에 의하면 성희롱 발생기관은 아래와 같다.

구분		국가 기관	자치 단체	공공 기관	단체	학교	학원	기업 체	의료 기관	요양 및 보호	기타	계
사 건 전 체	건수	73	56	60	83	123	23	618	97	15	4	1,152
	비율(%)	6.3	4.9	5.2	7.2	10.7	2.0	53.6	8.4	1.3	0.3	100.0
권 고 사 건	건수	4	13	9	14	19	5	56	4	1	0	125
	비율(%)	3.2	10.4	7.2	11.2	15.2	4.0	44.8	3.2	0.8	0.0	100.0

8) 2014년 발생한 성희롱관련 기사 중 몇 가지 사례는 아래와 같다.

- 노컷뉴스 2014년 5월 4일자 기사, “軍 성추행 사건 연이어 발생...기강해이 도 넘어”, http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20140503_0012895268&cID=10304&pID=10300 검색일: 2014. 6. 14.
- 채널A 2014년 11월 22일자 기사, “첫사랑 다투었다” 제자 성추행 혐의 명문대 교수, <http://news.ichannela.com/society/3/03/20141122/68063139/1> 검색일: 2014. 11. 29.

되는 경우가 많고 피해자가 자살을 한 경우도 있어 성희롱이 심각한 사회문제를 보여주었다.

언론에서 보도된 성희롱 사건은 성희롱 발생 자체를 문제시하기보다는 기업 등의 조직에서 성희롱 사건을 미온적으로 대처하거나 은폐하는 것을 통해 이 문제를 해결하려고 했다는 점에서 사회적 공분을 자아냈다.

기업 등의 조직에서 성희롱 사건을 미온적으로 대처하는 것은, 성희롱이 생산성에 심대한 타격을 주고 함께 일하는 동료의 인격권을 침해하는 행위라는 명확한 인식에 기반 한 성희롱 방지 및 처리 시스템이 마련되어 있지 않기 때문이다. 따라서 어렵게 피해를 드러낸 피해자는 보호되지 못하고 오히려 2차 피해를 당하게 된다. 가해자에 대한 제재는 형식적이고 재발방지를 위한 구조는 마련되지 않아 결과적으로 조직 내 성희롱이 반복적으로 발생하게 된다는 점에 문제의 심각성이 있다.

이와 같은 상황에서 이 연구는 성희롱 방지를 위해서 성희롱 행위자에게 대한 제재 강화 등의 법·제도적 정비도 중요하지만, 성희롱이 발생하는 공간에서 성희롱 방지를 위한 시스템을 강화하는 방향의 보완이 필요하다는 문제의식을 바탕으로 한다. 기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화를 위한 방향과 구체적인 방안마련을 연구의 목적으로 한다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

이러한 목적에서 이 연구는 다음과 같이 구성되었다.

첫째, 성희롱 관련 법제 현황과 주요내용을 살펴본 후에 성희롱 예방조치의 현황 및 문제점을 일반기업과 공공기관으로 각각 구분하여 예방조치와 사후조

-
- YTN 2014년 8월 30일자 기사 “서울시 여공무원 성희롱 당해 자살... 인권위 조사”, http://www.ytn.co.kr/_ln/0103_201408302341305581 검색일: 2014. 9. 10.
 - 아시아경제 2014년 10월 7일자 기사 ““정규직 시켜줄게” 희망고문 뒤 성희롱...25세 女직원 해고 한 달만에 자살” <http://view.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2014100709290361470> 검색일: 2014. 11. 10.

6 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

치를 중심으로 살펴보았다.

둘째, 미국과 일본의 기업 등 조직에서의 성희롱 방지시스템 구축 현황을 살펴보고 시사점을 도출하였다. 미국과 일본을 사례분석의 대상으로 한 이유는 다음과 같다. 미국은 성희롱 규제의 역사가 길고 성희롱에 대한 사용자 책임을 엄하게 부과하고 있는 국가이기 때문에, 기업 등 조직에서 성희롱 방지를 위한 체계가 선도적으로 구축·강화되어 왔기 때문이다. 일본은 미국처럼 성희롱 예방체계가 잘 정비되어 있다고 할 수 없지만, 우리와 사회·문화적 배경이 유사함에도 불구하고 정부가 성희롱 예방을 위해 구체적인 지침과 매뉴얼을 개발하여 보급하는 등 적극적 노력을 경주하고 있기 때문이다.

셋째, 이상의 연구결과를 토대를 성희롱 예방조치와 성희롱 발생 후 사후조치로 나누어 기업 등 조직에서의 성희롱 예방을 위한 개선방안을 마련하였다.

나. 연구방법

이 연구의 목적을 위해 활용한 연구방법은 다음과 같다.

첫째, 국내외 문헌 및 자료, 법령을 분석하였다. 성희롱 관련 법제의 쟁점을 다룬 문헌과 성희롱 관련 실태조사 등의 선행 연구를 검토하였다.

둘째, 미국과 일본에서의 성희롱 예방체계 구축 현황을 분석하였다. 일본의 사례 분석에 있어서는 일본에서 성희롱 연구의 권위자로 알려진 무타 카츠에 교수(오사카대학)의 협조를 얻어 진행하였다.

셋째, 연구 방향과 연구내용, 정책제언 등을 검토하기 위한 전문가 자문회의를 개최하였다. 전문가 자문회의는 두 축으로 진행하였다. 하나는 전문가 집담회 형식으로 기업의 고충처리위원, 명예고용평등감독관, 성희롱 예방교육 강사 경험자를 대상으로 진행하였다. 다른 하나는 자문회의 형식으로 성희롱 관련 전문가, NGO활동가 등을 대상으로 진행하였다.

3. 연구의 독자성 및 한계

이 연구는 기존의 성희롱 실태와 법제 개선방안 중심 연구에서 벗어나, 기업 등 조직에서 성희롱 예방을 위한 효과적인 구조 마련 또는 강화에 초점을 두어

진행되었다는 점에서 독자성이 있다. 이를 위해서는 기업 등 조직의 성희롱 예방체계 현황에 대한 정밀한 조사를 통한 문제점을 도출하는 것이 필요하다. 그러나 이 연구는 현안대응의 성격을 갖고 진행되는 소규모 과제이기 때문에 기존의 선행연구 등의 검토를 통해 문제의 지점을 명확하게 하고, 이 문제를 해결하기 위한 방안에 대한 시론의 성격을 갖는다는 한계가 있다.

성희롱은 우리사회의 여성근로자들의 노동권을 위협하는 문제이고 기업의 생산성을 저해시켜 국가경쟁력을 약화시킨다는 점에서 심각한 사회문제이다. 향후 이 연구 결과를 토대로 성희롱 실태 등에 대한 대규모 조사와 이를 기반으로 한 성희롱 예방체계 강화방안 등에 대한 종합적인 연구가 이루어지기를 기대한다.

Ⅱ

⋮

성희롱 예방체계 현황과 문제점

- 1. 성희롱 예방체계의 근거 법령 11
- 2. 성희롱 예방체계 현황 및 문제점 17

이 장에서는 성희롱 관련 예방체계의 근거법령과 주요내용을 살펴본 후에 성희롱 예방체계의 현황 및 문제점을 일반기업과 공공기관으로 각각 구분하여 예방조치와 사후조치를 중심으로 살펴본다.

1. 성희롱 예방체계의 근거 법령

기업 등 조직 내 성희롱 예방체계의 근거가 되는 대표적인 현행 법령으로는 ‘남녀고용평등법’, 「여성발전기본법」, 「국가인권위원회법」이 있다.⁹⁾ 이 세 법령은 기업 등 조직 내 성희롱의 주체(행위자), 객체(상대방), 행위 발생의 조건, 행위의 방법, 행위의 결과(피해의 내용), 담당 행정기관, 구제(조치 내용) 등의 내용을 담고 있다. 성희롱 관련 대표적인 세 법령은 모두 성희롱 개념 규정을 두고 있다는 점에서 공통적이나, 그 내용에는 차이가 있다.

‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱의 정의(제2조 제2호) 및 직장 내 성희롱 금지(제12조), 사업주 및 근로자에 대한 성희롱예방교육 의무(제13조), 성희롱 예방 교육의 위탁(제13조의2), 불리한 조치 금지 및 적극적 조치 의무(제14조), 고객 등에 의한 성희롱 방지 의무(제14조의2)를 규정하고 있다.

「여성발전기본법」은 성희롱에 대한 정의규정(제3조 제4호), 국가기관 등의 장과 사업주에게 성희롱 방지를 위한 교육 등 필요한 조치 의무와 여성가족부 장관에게 성희롱에 대한 구제 및 시정 등의 요청을 할 수 있도록 하는 규정을 두고 있다(제17조의2). 또한 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용할 수 있도록 여성가족부 장관에게 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시할 것을 규정하고 있다(제17조의3).

「국가인권위원회법」은 평등권 침해의 차별행위 중 하나로 성희롱을 정의하고 있고(제2조 제3호 라목), 구제절차로서 진정(제30조~43조), 구제조치 등 권고(제44조), 고발 및 징계권고(제45조) 등을 정하고 있다.

각 법령에서는 성희롱을 <표II-1>과 같이 정의하고 있고, 각 법령별 성희롱 관련 규정 내용을 주체(행위자), 객체(상대방), 행위 발생의 조건, 행위의 방

9) 다른 법들과 달리 「국가인권위원회법」에는 예방교육 관련 내용이 없으나 성희롱 발생 시 사후 구제조치에 대한 내용이 있기 때문에 검토 대상에 포함하였다.

12 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

법, 행위의 결과(피해의 내용), 담당 행정기관, 구체(조치 내용) 등으로 구분하여 요약하면 다음 <표Ⅱ-2>와 같다.

<표Ⅱ-1> 각 법령에 의한 성희롱 정의

법령	정의
남녀고용평등법	"직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다(제2조 제2호).
여성발전기본법	"성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위(제3조 제4호)
국가인권위원회법	라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위(제2조 제3호 라목)

10)<표Ⅱ-2> 각 법령별 성희롱 관련 규정 비교

법령 구분	남녀고용평등법	여성발전기본법	국가인권위원회법
주체 (행위자)	사업주·상급자, 근로자	국가기관 등(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자와 근로자	공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급학교, 공직유관단체)의 사자, 사용자 또는 근로자
객체 (상대방)	다른 근로자, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 행위에 있어서는 그 상대방인 근로자	불특정	불특정
행위	직장 안에서의 지위를	업무, 고용 그밖에	좌동

법령 구분	남녀고용평등법	여성발전기본법	국가인권위원회법
발생의 조건	이용하거나 업무와 관련하여	관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	
행위의 방법	성적 언동 등		
행위의 결과 (피해의 내용)	<ul style="list-style-type: none"> · 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 · 성적 언동이나 그 밖에 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위 		
담당 행정기관	고용노동부	여성가족부	국가인권위원회
성희롱 예방교육, 예방지침	<ul style="list-style-type: none"> · 연 1회 이상(미 실시 과태료, 사업주 참석 의무) · 고용노동부의 예방지침 	<ul style="list-style-type: none"> · 연 1회 이상 교육(기관의 장 참석 의무화) · 여성가족부의 예방지침 	없음
구제 (조치 내용)	사업주에 대한 시정 지시, 과태료 부과, 사법처리, 피해자의 보호와 불이익 금지	<ul style="list-style-type: none"> · 성희롱 사건 은폐, 고충 처리 또는 구제 과정에서 추가적인 피해 발생 사실이 국가인권위원회 등 조사권한이 있는 기관에 의해 확인될 경우 여성가족부 장관에게 통보 · 성희롱 사건, 추가 피해사실을 국가기관 등의 장에게 관련자 징계 등 요청, 그 조치 결과를 여성가족부에 통보 	<ul style="list-style-type: none"> · 행위자에 대하여 특별인권교육, 손해배상 등 시정 권고, · 소속 기관의 장에게 행위자 징계 등 인사조치, 재발방지대책 마련 · 손해배상 등 권고, 당사자 사이의 조정 또는 합의

가. 남녀고용평등법

‘남녀고용평등법’은 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고, 모성을 보호하며, 직업능력을 개발함으로써 근로여성의 복지증진에 기여하기

- 10) 그 동안은 「여성발전기본법」에 성희롱에 대한 구제 및 시정 조항이 없었으나, 2013년 12월 30일 법령의 개정으로 위 조치와 관련한 사항이 2014년 7월 1일부터 시행된다.

14 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

위하여 1987년 12월 4일 제정되었다. 이 법은 여러 차례의 개정을 거쳐 고용상의 성차별 금지에서 나아가 남녀근로자의 일과 가정생활의 양립 지원을 위한 각종 규제와 지원에 관한 사항을 포함하는 법률로 발전하여 오고 있다.¹¹⁾

‘남녀고용평등법’의 성희롱 관련 규정은 1999년 2월 8일 개정에서 처음으로 명문화되었다. 1999년 개정에 의해 직장 내 성희롱의 개념, 성희롱 예방교육 및 가해자 조치, 피해자 보호에 대한 사용자의 의무 등 직장 내 성희롱의 예방과 규제에 관한 일련의 조항들이 신설되었다.¹²⁾ 이에 따라 사업주에게 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시, 가해자에 대한 징계 및 피해자에 대한 불이익조치금지 등의 의무가 부과되었다.

2001년 8월 14일에는 성희롱 예방교육 및 구제절차를 강화하기 위하여 직장 내 성희롱 금지 규정을 마련하고 사업주가 성희롱 행위를 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료에 처하도록 개정되었다.

또한 ‘남녀고용평등법’의 직장 내 성희롱의 범주는 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 일어나는 행위로 한정하고 있었다. 따라서 외부고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성희롱 행위를 할 경우에는 근로자를 보호할 제도적 장치가 없었다. 2007년 12월 21일 개정에서는 고객 등의 성희롱으로 인해 근로자가 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 사업주에게 노력의무를 부과하였으며, 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하지 못하도록 하였다. 2014년 1월 14일 개정에서는 사업주도 근로자와 동일하게 직장 내 성희롱 예방교육을 받도록 하는 근거규정이 마련되었다.

이처럼 ‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱의 정의(제2조 제2호) 및 직장 내 성희롱 금지(제12조), 사업주 및 근로자에 대한 성희롱예방교육 의무(제13조), 성희롱 예방 교육의 위탁(제13조의2), 불리한 조치 금지 및 적극적 조치 의무(제14조), 고객 등에 의한 성희롱 방지 의무(제14조의2)를 규정하고 있다. 사업주가 법령상 의무를 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자

11) 박선영 외(2009), 「남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제」, 한국여성정책연구원, 45쪽.

12) 박선영 외(2009), 앞의 보고서, 50쪽.

또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 불리한 조치를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌칙을(제37조 제2항 제2호), 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천 만원 이하의 과태료를 부과하고 있다. 또한 성희롱 확인 후 가해자에게 징계 등 조치를 하지 않는 경우와 고객에 의한 성희롱 피해를 주장하는 근로자에게 불이익한 조치를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과하고 있는 점이 특징이다. 뿐만 아니라 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자에게는 300만 원 이하의 과태료를 부과하고 있다.

나. 여성발전기본법

「여성발전기본법」은 정치·경제·사회·문화 등의 영역에서 남녀평등의 촉진과 여성의 발전을 목적으로 하며, 고용평등, 성희롱의 방지, 모성보호의 강화, 여성복지 증진, 성폭력과 가정폭력 예방 등을 여성정책의 기본계획으로 삼고 있다. 이 법은 1995년 12월 30일 제정된 후 수차례 개정이 이루어져오다가 2014년 5월 전부개정되어 「양성평등기본법」으로 그 시행을 앞두고 있다.

이 법은 무엇보다도 성희롱에 관한 내용을 처음으로 명문화한 점에 의의가 있는데, 대한민국 법령 중에서 성희롱이란 용어는 「여성발전기본법」에서 처음으로 사용되었다. 제정 당시 성희롱과 관련한 규정의 내용을 살펴보면 국가·지방자치단체 또는 사업주가 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 하는 의무에 관한 것이었다.

이후 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 폐지됨에 따라 폐지 법률의 부칙에서 효력을 유지하고 있는 직장 내 성희롱 방지 교육 등에 관한 내용이 이 법에서 규정하게 된다. 따라서 2005년 12월 29일 개정에 의해 「여성발전기본법」에 성희롱 예방사업의 근거가 마련되었다. 여기에는 성희롱의 개념을 정의하고, 국가기관 등의 장 및 사업주는 성희롱을 방지하기 위한 교육 등을 실시하도록 하며, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하도록 하는 내용이 담겨있다.

또한 2008년 6월 13일 개정에는 국가기관 등의 성희롱방지조치의 실효성을 높이기 위하여 성희롱 방지조치에 대한 점검을 매년 실시하고, 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 필요한 조치를 취하도록 근거를 마련하였다.

16 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

가장 최근의 개정인 2013년 12월 30일 개정에서는 성희롱의 예방교육과 방지 조치의 실효성을 높이기 위한 내용이 담겨있다. 그 주요한 내용을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 국가기관 등은 성희롱 예방교육 등 방지조치 연간 추진 계획을 수립하고, 성희롱 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립하여 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. 그리고 국가기관 등의 장은 소속된 사람을 대상으로 연 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육을 실시하되 대면교육을 포함하고, 특히 신규 임용자에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육하여야 한다. 또한 성희롱 방지조치 점검 결과를 인터넷 홈페이지 또는 일반 일간신문 등에 공표할 수 있고 그 결과를 기관 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. 뿐만 아니라 여성가족부 장관은 성희롱 사건이나 추가 피해사실을 은폐한 해당 국가기관 등의 장에게 관련자 징계 등을 요청하고 그 조치 결과를 여성가족부에 통보하여 피해자의 근로권과 학습권을 보장하게 한다. 또한 국가기관 등의 성희롱 사건에 대한 은폐가 드러나거나 고충 처리 또는 구제 과정에서 추가적인 피해 발생 사실이 국가인권위원회 등 조사권한이 있는 기관에 의해 확인될 경우 여성가족부 장관에게 통보하고, 성희롱 실태조사(성희롱 발생 원인과 유형, 피해유형, 구제 사항 등)를 3년마다 실시하여 성희롱 방지 정책 수립의 기초 자료로 활용하여야 한다.

이처럼 「여성발전기본법」에는 성희롱에 대한 정의규정(제3조 제4호)과 국가기관 등의 장과 사업주에게 성희롱 방지를 위한 교육 등 필요한 조치 의무(제17조의2)를 부과하고, 성희롱을 방지하기 위하여 여성가족부 장관에게 실태조사(제17조의3)를 실시할 것을 규정하고 있다. 또한 「여성발전기본법」의 기본적인 적용 범위는 국가기관, 지방자치단체, 대통령령으로 정하는 공공단체¹³⁾이며, 담당 행정기관은 여성가족부이다.

다. 국가인권위원회법

「국가인권위원회법」은 2001년 5월 24일 제정되었다. 이 법은 인권침해 행

13) 「여성발전기본법」에서 말하는 국가기관 등은, 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 교육청, 각급 학교, 지방의회를 말한다. 2013년 현재 국가기관(1,546개), 지자체(778개), 공직유관단체(1,551개), 교육청(480개), 학교(12,033개), 지방의회(241개)로서, 총 16,629개에 이른다.

위 및 평등권 침해의 차별행위에 대한 조사·구제를 비롯하여 인권교육의 업무 등을 수행하는 국가인권위원회를 설치하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적인 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서의 확립에 기여하기 위한 목적으로 제정되었다.

「국가인권위원회법」은 제정 당시에는 성희롱과 관련된 규정이 없었다. 그러나 2005년 7월 29일 앞서 언급했던 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 폐지되면서 당시 여성부의 남녀차별개선사무, 당시 노동부의 고용평등사무, 보건복지부 중심으로 운영된 장애인 차별금지 관련 업무 등을 통합하고 성희롱 관련 조항이 신설되었다. 따라서 여성가족부 소관의 성차별 조사 및 구제 업무가 국가인권위원회로 이관됨에 따라 「국가인권위원회법」에서 정하고 있는 국가인권위원회의 조사대상에 성희롱 행위가 포함됨을 명시하게 되었다.

이 같은 「국가인권위원회법」은 현재 성희롱과 관련하여 다음과 같은 규정을 가지고 있다. 평등권 침해의 차별행위 중 하나로 성희롱을 정의하고 있으며(제2조 제3호 라목), 구제절차로서 진정(제30조~43조), 구제조치 등 권고(제44조), 고발 및 징계권고(제45조) 등을 정하고 있다.

성희롱을 평등권 침해의 차별행위 중 하나로 규정하고 있는 것이 「국가인권위원회법」의 특징이다. 그리고 성희롱 사건을 차별행위 사건과 동일한 절차에 따라 조사하고, 그 결과 차별행위로 인정되면 행위자에 대하여 특별인권교육, 손해배상 등 시정 권고, 소속 기관의 장에게 행위자 징계 등 인사조치, 재발방지대책 마련, 손해배상 권고 등의 조치를 취하도록 하고 있다. 이러한 권고는 행정소송의 대상인 행정처분으로 취급되기는 하지만 권고 자체가 법적 구속력을 갖는 것은 아니다.

2. 성희롱 예방체계 현황 및 문제점

성희롱 예방체계의 현황 및 문제점은 성희롱 예방조치와 성희롱 발생 시 사후조치라는 두 단계로 나누어 검토할 수 있다. 또한 우리의 예방체계는 근거 법령, 내용 측면에서 사기업과 공공기관이 상이하기 때문에 이 연구에서는 ‘기업’과 ‘공공기관’으로 나누어 살펴본다.¹⁴⁾ 이를 위해 법령에서 정한 또는 담당

18 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

행정기관에서 운영하고 있는 운영체계를 먼저 간략하게 살펴본 후에, 최근의 선행연구와 전문가 집담회를 통해 확인된 바를 토대로 현황과 문제점을 검토한다.¹⁵⁾

가. 성희롱 예방조치의 현황 및 문제점

성희롱 예방조치의 유형에는 예방교육, 예방지침 등이 있다.

1) 예방교육

가) 기업

(1) 현황

일반기업에서의 성희롱 예방교육은 ‘남녀고용평등법’에 의하여 실시된다. 이에 따르면 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며(제13조, 남녀고용평등법 시행령 제3조 제1항) 사업주도 성희롱 예방교육을 받

14) 이 연구에서의 ‘공공기관’은 「여성발전기본법」의 적용대상인 ‘국가기관 등’을 지칭한다. 성희롱 예방체계의 현황을 정리함에 있어 장영석 연구조사가원이 기여하였다.

15) 이 연구과제와 관련하여 실시된 전문가 집담회는 노동조합 간부 3명, 공공기관 성희롱고충상담원 1명, 성희롱 예방교육 강사 2명, 성희롱 예방교육 우수기업으로 선정됐던 공공기관의 담당자 2명을 대상으로 총 3회에 걸쳐 실시되었다. 집담회 참가자의 특징은 다음의 표와 같다.

소속기관	직위	No.
기업	A기업 노조 위원장	가-1
	A기업 노조 여성국장	가-2
	B기업 노조 위원장	나-1
공공기관	C대학 성희롱고충상담 담당자	다-1
	D초등학교 보건교사	다-2
	E공기업 성희롱고충상담원	다-3
성희롱 예방교육 기관	예방교육 전문강사1	라-1
	예방교육 전문강사2	라-2

아야 한다(제13조 제2항). 성희롱 예방교육을 하지 않은 사업주는 300만 원 이하의 과태료에 처한다(제39조 제3항).

성희롱 예방교육에는 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항이 포함되어야 한다(남녀고용평등법 시행령 제3조 제2항 각호). 그리고 예방교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있으나, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 보지 않는다(남녀고용평등법 시행령 제3조 제3항). 다만 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업, 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업의 경우에는, 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방교육을 할 수 있다(남녀고용평등법 시행령 제3조 제4항). 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 성희롱 예방교육의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 성희롱 예방교육을 한 것으로 보는 등(남녀고용평등법 시행령 제3조 제5항) 예외가 있다. 그리고 성희롱 예방교육을 위탁하여 실시할 수도 있다(제13조의2). 예방교육을 미실시한 사실이 적발될 경우 300만 원 이하의 과태료에 처해진다.

기업에서의 예방교육에 대한 선행조사에 따르면 사기업은 공공기관에 비해 예방교육 실시 정도가 낮은 것으로 확인된다. 이은아 외(2006)의 연구에서는 경기도 지역 833개 업체를 대상으로 실태조사 한 결과 예방교육을 실시한 업체의 비율이 77.4%, 한국노총이 2004년 550개 소속 사업장을 대상으로 실시한 조사결과에서는 83.1%가 실시한 것으로 나타났다. 2011년 민주노총이 1,713명의 여성조합원을 대상으로 실시한 설문조사 결과에서는 응답자의 53.5%만이 교육을 실시한다고 답하였다.¹⁶⁾ 공공기관의 실시율이 99.6%(2012년)에 달하

16) 이은아 외(2006), 경기도 직장내 성희롱 예방교육 실태 및 활성화 방안에 대한 연구,

는 것에 비해 매우 낮은 수치이다. 특히 기업의 규모가 작을수록 예방교육 실시 비율이 낮아진다. 성희롱 예방교육을 실시하지 않는 사업장의 비율이 49인 이하 소규모 사업장에서 가장 높게 나타나고 있다.¹⁷⁾

(2) 문제점

(가) 예방교육의 사각지대

민간기업에서의 예방교육 실시율은 공공기관에 비하여 낮으며, 사업장 규모가 작거나 비정규직 고용형태일수록 예방교육 경험률이 더 낮은 것으로 나타난다. 「여성발전기본법」의 적용을 받는 공공부문과 달리 민간영역에서의 예방교육 실태에 대한 조사는 의무사항이 아니기 때문에 고용노동부에 의한 공식 통계가 존재하지 않는다. ‘남녀고용평등법’에서 예방교육을 의무사항으로 규정하나 그 이행여부를 확인하는 자체 시스템을 갖추고 있지 않기 때문이다. 고용노동부는 사업장 스스로 점검하고 시정하는 자율점검·자율시정(이하 ‘자율점검’이라 한다) 방식의 관리감독을 원칙으로 한다. 다만 성희롱 사건이 신고된 사업장, 사회적 물의를 일으킨 사업장을 주요 대상으로 하여 직접 지도점검을 하는 방식을 병행한다.

자율점검은 고용노동관서 관할 사업장 스스로 자율점검·자율시정을 하고 그 결과를 고용노동관서가 통보받는 방식으로 고용노동관서에서 예시한 ‘직장 내 성희롱 예방교육 자율점검표’의 기재사항에 대하여 사업장 스스로 점검하여 법 위반사항이 없는 경우에는 없음으로, 있는 경우에는 개선계획서를 제출하고 개선실적을 보고하는 순서로 진행된다. 노사 공동으로 점검(노사의 위임으로 공인노무사의 점검도 가능)하되 반드시 여성 근로자가 참여하여야 하고, 점검 결과는 사업주, 노동조합 또는 노동조합이 없는 경우는 고충처리위원, 명예고용평등감독관 등 근로자를 대표할 수 있는 자가 함께 확인하면 된다. 고용노동관서는 자율점검 결과 및 개선계획서 미제출 사업장, 또는 고용노동관서의 개선

경기도가족여성개발원: 김정혜 외(2011), 여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구, 민주노총: 한국노동조합총연맹(2004), 성희롱 예방교육 실태조사 보고서. 민주노총 실태조사 결과의 예방교육 실시 비율이 더 낮게 나오는 것은 다른 연구와 달리 응답자에 비정규직이 16.9%가 포함되어 있기 때문인 것으로 추정된다.

17) 한국노동조합총연맹(2004), 위의 보고서, 5쪽.

계획 수정지시를 이행하지 않는 사업장 등에 대하여는 직접 점검을 할 수도 있다. 결국 성희롱 예방교육이 제대로 지켜지고 있는지는 고용노동관서가 아니라 사업주, 노동조합 또는 근로자 스스로 점검하고 확인하는 방식이라고 할 수 있으므로 그 규제가 완전하다고 하기는 어렵다.¹⁸⁾

자율점검 방식이 갖는 한계는 특히 소규모 사업장에서 심각하게 드러난다. 100인 미만 규모 사업장의 노조 조직률이 33%에 못미치는 상황(2011년)을 고려했을 때 자율점검 방식이 소규모 사업장에서 실제로 운영된다고 보기 어렵기 때문이다. 파견, 용역업체의 규모가 작은 경우가 대부분이기 때문에 간접고용 비정규직 근로자도 예방교육을 접할 기회가 적다. 또한 특수고용직은 ‘남녀고용평등법’의 적용대상이 아니기 때문에 예방교육에서 원천적으로 배제된다는 문제가 있다.

(나) 형식적인 예방교육

선행연구들에 따르면, 성희롱 예방교육의 필요성에 대한 높은 공감대는 확인된다, 그러나 그 효과에 대해서는 부정적인 평가가 주류를 이룬다.¹⁹⁾ 성희롱 예방교육의 내용과 형식 두 가지 측면에서 비판이 제기된다.

한국노총의 2004년 실태조사 결과에 따르면 내용적 측면에서 불만족을 느끼는 이유 중 ‘형식적인 교육이어서’가 74%, ‘성희롱 피해 대책이 구체적으로 다루어지지 않아서’가 15%를 차지했다.²⁰⁾ 예방교육의 내용이 피상적, 형식적이라고 느끼는 데에는 교육대상 사업장의 특성을 반영하지 못하는 교육내용의 문제가 있다.

“충분하지가 않죠. 사실은 성희롱 예방교육은 우리 회사 같은 경우는, 재판도 가고 그럴 정도로 사례가 너무 많거든요. 어마어마한 사례들이 많기 때문에 회사가

18) 김유선 외(2004), 「직장 내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안」, 노동부 연구용역보고서, 41-42쪽.

19) 박귀천 외(2012), 「성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발」, 여성가족부, 85쪽. 성희롱 예방교육과 관련한 법령의 내용이 실제 어떻게 적용되는지에 대하여 전문가조사를 실시한 결과 성희롱 예방교육의 실효성이 보통 이하로(5점 만점에 2.54점) 평가 받은 바 있다. 박선영 외(2011), 「성희롱 관련 법제에 대한 입법평가, 한국법제연구원」, 289-291쪽.

20) 한국노동조합총연맹(2004), 앞의 보고서, 6쪽.

22 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

좀 창피하더라도 그런 사례들을 얘기해 주면서 여기까지는 성희롱이다 이런 거가 구체적으로 나올 수 있거든요. 블루스 추자 얘기부터 시작해서 단체회식 부서장이 주관하는 야유회, 이런 게 여러 가지가 있거든요. 그게 보이는 것과 들은 것, 시각적인 것 사례가 정말 천차만별이거든요. 그런 걸 얘기해 주면 오히려 와 닿을 것 같은데, 정말 그냥 보편적인 온라인으로 하는 건 너무 정말 감질나죠.”(나-1)

사업장의 업무나 조직체계의 특성상 성희롱의 유형이 다를 수 있다. 따라서 실제로 발생했던 성희롱 사례를 교육내용에 반영함으로써 더 높은 예방효과를 거둘 수 있어야 한다. 예컨대 거래처를 접대해야 하는 업무가 많은 부서나 사업장의 경우 아래와 같은 상황이 성희롱에 해당함을 명확하게 알려줄 필요가 있다.

“저희 회사에서 성희롱 사건이 있었는데, 피해자는 저희 회사 여직원, 가해자는 우리 회사의 기업고객담당자인 남자 직원이 연루된 상황인 거죠. 우리 회사 남직원이 기업고객과 유대관계를 강화해서 마케팅 활동을 하는 데 있어서요. 이 여직원이 (거래처 담당자) 맘에 드는 거였죠. 회식자리에 와라, 불러라, 수차례 반복되고 가면 옆에 앉아라, 남직원은 여직원한테 한번만 참아라, 이번에 두 사람이 잘 되면 이번에 계약이 성사가 되니까 한번만 참아라. 당사자들도 이런 상황이 성희롱이라는 걸 모르는 거죠”(가-1)

법령 등을 중심으로 일반적인 성희롱 피해자 구제절차를 소개하는 것에 더 나아가 해당 사업장에 어떤 고충처리절차가 있는지, 피해자의 보호가 어떤 방식으로 이루어지는지를 구체적으로 안내하지 못한다는 문제도 있다.

“기본적인 큰 틀은 이해하게하지만 세부적인 것을 못하게 하는 상황이 벌어져요. 제가 오래갔던 곳들은 내규분석해서 강의시간에 당신들 내규가 이렇게 되어 있어서 이렇게 요청할 수 있고 누구에게 가면 되고 라는 것까지 구체적으로 짚어주면 교육에 대한 만족도가 높아지는데...”(라-2)

예방교육을 여러 차례 실시하는 기업의 경우 반복적인 내용으로 인해 불만이 제기되는 경우도 많다. “‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱예방교육을 실시함에 있어서 반드시 포함되어야 할 내용을 특정하고 있다. 그러나 이러한 특정으로 인해 매년 교육을 실시하는 경우 오히려 동일한 내용을 반복해야만 하는

결과를 초래”하기도 한다.²¹⁾ 관리직과 평사원의 교육내용에 차이가 없거나 동일한 내용의 교육을 표현방식만 바꿔 실시하는 경우의 문제도 있다. 따라서 교육대상과 교육단계별 특징을 고려하여 체계적으로 교육내용을 설계하는 것이 필요하다.

“여가부에서 공공기관용/민간용 피피티가 가끔씩 나오는데 작년 올해 디자인만 바뀌고 같은 거예요. 작년 개발자, 올해 개발자가 달라지면 중요한 게 똑같아지는 거예요. 10번의 교육을 들었어도, 계속 1번째 버전만 갖고 들어가는 거예요. 교육을. 이런 식으로 연속성이 없고 지침의 개발자조차도 개발자 이름이 없잖아요. 제각각이어서, 작년 말에 나온 피피티로 성희롱이란 무엇인가가 녹아있는 거지요. 초급, 심화 이런 식으로 단계별이었으면 좋겠어요.”(라-2)

성희롱의 예방과 사후조치에 직접적으로 필요한 내용 외에도 보다 보편적인 인권감수성 향상 교육도 필요하다는 지적도 제기되었다. 성희롱, 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육이 통합적으로 실시되는 상황에서 여성을 성적 대상으로 보지 않고 존중하는 태도, 타인의 인권을 존중하는 태도의 필요성에 대한 거시적인 관점을 길러줘야 한다는 것이다.

“성희롱이 없어지려면 조직의 문화가 남녀가 평등해야 할 것 같아요. 지금 보면 상사는 우리 회사도 마찬가지로 95%는 남자가고 아래 직급은 여자이다 보니까 그런 부분이 있는데, 앞으로 대학생들 보면 여자애들이 공부도 더 잘하고 하니깐 그거는 앞으로 나아지겠지만, 결국은 의식의 차이인 것 같다는 생각이 들고요. 성희롱에 대한 부분은 직장에서 성희롱 교육을 할 게 아니라, 어렸을 때부터 초등학교 중고등학교를 거치면서 남자 아이와 여자 아이 그런 부분에서 동등하고 평등하고 서로 존경받아야 하고 이런 부분이 수반이 돼서 짝 올라와야지... 저희는 나이도 좀 있으니까 남존여비 있잖아요. 남자는 무조건 모든 게 다 옳다, 용서받을 수 있다, 라고 했고. 뭔가 잘못하면 지금도 그런 인식이 있는데, 성희롱이 일어나면 여자가 어떻게 했길래 꼬리쳤겠지 그런 반응이 먼저 나오거든요.”(나-1)

예방교육의 방법적 측면에서도 자료회람, 비디오 시청 등의 간접적인 교육방식으로 진행된다는 문제가 있다.²²⁾ 경기도 지역 사업장에 대한 실태조사 결과

21) 박귀천 외(2012), 앞의 보고서, 72-73쪽.

24 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

에 따르면 관련 자료 회람이 45.7%로 가장 많고, 성희롱 관련 비디오 시청 38.6%, 기업체 내부 강사 강의 23.2%, 외부 강사 강의 17.7% 순이었다.²³⁾ 간접적인 교육방식은 수강생의 집중도가 현저히 낮고 내용적 측면에서도 소속 사업장의 특성을 반영하지 못한다는 점에서 한계가 크다.

“이제 회사가 성희롱 교육을 온라인으로만 하다 보니까 실제적으로 (우리 회사에서 발생한) 그런 사례나 이런 거를 경험을 얘기해준다든지 아니면 (파업 때 성희롱 소송까지 제기했던) 그때 있었던 사건에 대해서 얘기해 준다든지 이런 게 없기 때문에 오히려 젊은 직원들이 와 닿지가 않는 것 같더라고요. 신입사원들이 오히려 그런 거에 대한 개념이 없어서 그런 부분이 걱정이 되고, (인식)수준들이 낮아진 것 같다는 염려스러움이 사실은 있거든요... (파업 기간 동안 성희롱 문제가 이슈가 돼서) 소송까지 간 이후로 회식 같은 거는 2차는 거의 없어지고 그렇게 분위기가 가고 있는데, 그런 거를 모르고 들어온 친구들은 왜 회식을 안 하나, 이런 거부터 시작해서요.”(나-1)

“저희도 계속 온라인 교육만 했을 때에는 사실 인지하지 못한 거죠. 누구도 사실 처음부터 끝까지 듣는 사람은 없어요. 이번에 (성희롱)사건이 터지고 첫 번째 오프라인(교육)을 할 때는 회사가 얘기해서 여성국장이 (강사를) 만나기도 했었어요. 교육할 사람에게 노동조합에 강의해주었으면 하는 주제들을 알려주기도 하고요.”(가-2)

현행 ‘남녀고용평등법’상 강사의 자격 등을 규율하는 조항이 없는 등 성희롱 예방교육의 질적 수준을 담보할 수 있는 조치가 없고 예방교육이 강의자의 자질과 능력에 따라 좌우되는 위험이 있다.²⁴⁾ 남녀고용평등법령은 예방교육을 위탁할 수 있는 ‘성희롱 예방교육기관’에 소속된 강사의 자격에 대한 규정을 두고 있으나, 예방교육 강사 일반의 자격에 대한 규정은 따로 두고 있지 않다. 예방교육 강사가 성차별적인 발언을 하거나 금융상품 마케팅의 일환으로 1~2일 연수받은 보험설계사가 성희롱 예방교육을 무상제공하는 경우도 있다.²⁵⁾

22) 박귀천 외(2014), 「직장 내 성차별, 성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구」, 고용노동부, 27쪽.

23) 이은아 외(2006), 앞의 보고서, 43-44쪽.

24) 예방교육 강사의 자격 규율 및 예방교육의 질적 수준 관리 의무를 제안하는 선행연구로는 김유선 외(2004), 앞의 보고서, 104~106쪽이 있다.

25) 법제처 등을 사칭하여 무료 성희롱 예방교육을 판촉회로 활용하려는 사례가 증가하면서 법제처 홈페이지에 ‘무료 성희롱 예방교육 빙자 상품판매를 하지 않는다’는

“○○○ 선생님이라고 남자 선생님이신데, 꽃뱀 피하는 방법 이런 거를 알려주세요... 근데 이 분 강의가 너무 유쾌해서 직원들이 행복해해요. 우리는 여가부에 가 점 안 받아도 되고, 그냥 이 강사를 부르겠다고 하고....요즘 퇴직연금을 팔잖아요. 그래서 아무나 와서 아무나 교육을 해주는 거예요. 실제 컨설팅회사에서 1박2일 워크숍으로 강사를 양성해요. 이거는 고용노동부에서 재직자 교육 일환으로 비용을 대는 거예요. 제가 모르고 거기에 가서 두 번이나 강의를 했었던 말이에요. 너무 분위기가 이상한거예요. 이 사람들이 누구인데 낮 시간에 들으시는 거예요 하니까, 자기 보험팔기 전에 (성희롱예방)의무교육을 하면 사람이 많이 오기 때문에 사업장들어가기 전에 배운다는 거예요. 공문도 공공기관스럽게 보내요. 예방교육 안 하면 과태료 걸릴 수 있다라고 굵은 글씨로 해서, 나는 여가부 인정된 강사라고 뺄을 치면서 보내는거죠. 그리고 아동 성폭력으로는 학부모 모아서 무료강의하고.”(라-2)

나) 공공기관

(1) 현황

공공기관에서의 성희롱 예방교육은 「여성발전기본법」에서 규정하고 있다. 공공기관의 장은 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 의무적으로 해야 한다(제17조의2, 여성발전기본법 시행령 제27조). 여성가족부는 각 기관으로 하여금 일정한 사항을 ‘공공기관 성희롱예방 통합관리 시스템’ 홈페이지에 직접 입력하도록 하여 그 결과에 따라 관리자 특별교육 등 사후조치를 하고 있다.²⁶⁾ 성희롱 예방교육에는 성희롱 예방에 관한 법령, 성희롱이 발생했을 때 처리 절차 및 조치 기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제 절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재 조치, 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항을 포함해야 한다(여성발전기본법 시행령 제27조의2 제2항).

2014년 7월 1일부터는 「여성발전기본법」의 개정으로 성희롱 예방교육 실시 대상, 기준 등이 좀 더 구체화되었다. 우선 교육국가기관 등의 소속된 사람을 대상으로 연 1회 이상, 1시간 이상 교육, 신규 임용된 사람에 대해서는 임용

온라인 공지가 게재되는 실정이다.

26) 여성가족부는 매년 부진기관(부진기관-성희롱 예방교육을 실시하지 않은 기관 혹은 성희롱방지조치 점검 결과 60점(100점 만점) 미만인 기관)에 대하여 관리자 특별교육을 실시하고 있으며, 2012년 성희롱 방지조치 부진기관인 85개 대상 기관 중 80개 기관에 대해 3차례에 걸쳐 특별교육을 실시하였다고 한다. 여성가족부, 2012년 성희롱 방지조치 점검 결과 발표 보도자료(2013.7.19.)

된 날부터 2개월 이내에 실시하여야 한다(여성발전기본법 시행령 제27조의2). 그리고 교육 방법은 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다(여성발전기본법 시행령 제27조의2 제1항, 제27조의2 제3항). 성희롱 예방교육을 실시한 경우 교육일시·방법, 교육을 받은 사람의 인적사항, 교육내용 등 교육 실시 관련 자료를 작성·관리하여야 한다(여성발전기본법 시행규칙 제2조 제1항). 예방교육 실시결과를 다음 연도 2월말까지 여성가족부에 제출하여야 하는 의무도 있다. 해당 기관의 예방교육 실적이 부진하면 ‘공공기관 관리자 특별교육’을 받고, 성희롱 방지조치부진기관으로 기관명이 언론 등에 공표될 수 있다.

공공기관의 경우 여성가족부에서 예방교육의 실시 여부를 통합 점검하고 평가한 다음 그 결과를 매년 발표하기 때문에, 여성가족부의 지침에 따른 운용이 비교적 잘 이루어진다고 평가할 수 있다. 2012년 성희롱 방지조치 점검 결과 발표에 따르면, 성희롱 예방교육 실시율은 99.6%로 전년도 98.9% 대비 0.7%p 증가하였고, 전체 종사자의 성희롱 예방교육 참여율은 86.1%였다. 특히 기관장이 성희롱 예방교육에 참석한 기관의 직원 참석률은 87%로 기관장이 불참한 기관에 비해 10%p 이상 높은 것으로 나타났다.²⁷⁾ 기관장의 관심과 참여 여부가 직원의 교육 참여도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났음을 알 수 있다.

여성가족부는 매년 성희롱 예방조치 우수기관을 선정하여 시상하는 등 동기유발을 꾀하고 있다. 이는 행정기관이 직접 점검의 주체가 되고 모든 기관을 대상으로 점검이 가능한 시스템이 마련된 데에 따른 긍정적 결과라고 할 수 있다.

(2) 문제점

공공기관은 기업에 비해 교육 이행률이 높고 점검체계도 수립되어 있는 상황이다. 그러나 예방교육의 낮은 효과성에 대한 지적은 동일하게 지적되고 있다.

공공기관 성희롱 실태조사 결과에 따르면 효과적이라고 응답한 경우가 약

27) 여성가족부, 앞의 보도자료.

60.4%이고, 여성 또는 비정규직일수록 남성 또는 정규직인 응답자에 비해 효과적이지 않다고 답하는 비율이 1.5배에서 2.5배 정도 더 많았다. 피해경험이 높은 집단일수록 예방교육에 대한 평가 점수가 낮은 것이다.²⁸⁾

외부 강사가 교육대상 기관의 특성을 반영하지 않은 내용으로 예방교육을 진행해서 “각 기관과 교육대상자의 특성과 사례에 맞는 다양한 예방교육 콘텐츠가 만들어지지 못하고 반복된다는 문제점”도 있다.²⁹⁾

“대상자 선정을 정확하게 명확하게 해야 효과적이지. 심화교육에 왔던 사람들이 학교 보건선생님이 절반이고 그 다음에 나머지는 다른 행정공무원이었어요. 내가 보기에는 공공기관을 같이 하면...대상이 너무 다른 거로 효과가 떨어지는 것 같아요. 학교에서 발생할 수 있는 성희롱은 교직원, 학생 관련된 거라 나한테는 현실감이 없잖아요. 비슷한 직종을 묶어 주는, 선생님들은 선생님들끼리 하고 공공기관은 공공기관들끼리 하고 그러면 낫지 않을까. 교육청이나 교육계열 같이 하다보니까 너무...그쪽 이야기를 많이 하니까, 교사와 여자교사와 남자학생 간에 발생했던 그런 거를 굉장히 오랜 시간 다루었어요.”(다-3)

여성가족부는 다음과 같은 성희롱 방지조치 배점표를 통해 공공기관의 성희롱 방지 조치를 점검하고 있다.

<표 II-3> 여성가족부 「성희롱 방지조치 배점표」

유 형	평가항목	2012년		2013년	
		배점		배점	세부내용
계획 수립	자체 성희롱 예방지침 제정	5점	⇒	5점	미제정 (0) 제정 (5)
	성희롱 방지조치 연 간 추진 기본계획 수립	10점		7점	기본계획 미수립 (0) 기본계획 수립 (2) 수립 + 예산반영 (3) 수립 + 기관장 결재 (5) 수립 + 기관장 결재 + 예산반영 (7)
	자체점검 계획수립· 이행실적 (기본계획에 포함)	추가가점 5점		추가 가점	소속 관리기관 점점 비율에 따 라 최대 5점까지 가점 부여

28) 이나영 외(2012), 「공공기관 성희롱 실태조사」, 여성가족부, 136-137쪽.

29) 이나영 외(2012), 앞의 보고서, 104쪽.

28 ●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

				※ 30% 이하(1점), 31~50%(2점), 51%~70%(3점), 71~99%(4점), 100%(5점)
교육 실시	홍보자료 자체 제작(활용)	2점	추가 가점	자체 제작(활용)시 가점 2점 부여
	교육실시 횟수	5점	5점	1회 실시 (2) 2회 이상 실시 (5)
	교육이수율	45점	45점	미실시 (0) 50% 미만 (15) 50~70% 미만 (25) 70~90% 미만 (35) 90% 이상 (45)
	기관장 참석	8점	8점	미참석 (0) 1회 참석 (5) 2회이상 참석 (8)
	교육 방법	15점	20점	사이버교육 (5) 시청각(집합)교육 + 토론 (10) 전문가(집합)교육 + 토론 (20)
	합 계	100점		
고충 상담	고충상담원 지정	8점	8점	미지정 (0) 1인 (3) 특정성만 2인 이상 (5) 남녀 각 1인 이상 (8)
	성희롱 고충심의위원회 구성	2점	2점	미구성 (0) 구성 (2)
	합 계	100점		100점

※ 총 60점 미만 기관은 부진기관으로 분류

출처: 여성가족부(2013), 「2013년 공공기관 성희롱 방지조치·성매매 예방교육 안내」, 9쪽

2012년 배점표에 비해서 2013년 배점표는 각 배점항목별로 세분화되었음을 알 수 있다. 그러나 여전히 교육실시 여부, 교육방법의 방식에 대해서만 점검할 뿐 구체적인 교육의 내용에 대한 점검은 확인되지 못하고 있다. 강사의 자질이나 전문성에 대해 사업장 내 고충상담원이 이의를 제기하거나 다른 강사와 중복되는 내용의 강의인 경우도 지적된 바 있다.³⁰⁾

공공기관에서도 온라인교육 등의 간접적인 방식에 의존하는 경우가 많은데, 그 효과성에 의문이 제기되고 있다. 성희롱 예방교육이 여러 가지 교육 중 하

30) 이나영 외(2012), 앞의 보고서, 233쪽.

나로 여겨지면서 교육에 대한 피로감이 높은 상황이기 때문이다.

“솔직히 이야기하면 동영상이 5분이 되었던 10분이 되었던 틀어놓고 다른 일 하죠. 본 적은 없어요. 기본적으로 우리 회사가 봐야 되는 게 되게 많은 거예요. 월요일 날 오면 기본적으로 문제 푸는 거부터 해서 팝업창으로 뜨는 게 있고, 직원들이 수시로 봐야 되는 동영상물이 너무 많은 거예요, 진짜. 이것도 일종의 하나의 그런 시청해야 하는 동영상 정도.”(다-3)

온라인교육의 문제점을 해결하기 위한 취지에서 2014년 11월부터는 공공기관의 성희롱예방교육 중 1회는 대면교육 방식을 의무화하는 것으로 시행령이 개정되었다.³¹⁾ 이러한 개정 내용은 여성가족부의 성희롱방지조치 평가 기준 등에 아직 반영되어 있지 않은 상황이다. 최소 1회의 대면교육을 의무화함에 따라 보다 효과적이고 다양한 방식의 예방교육이 가능해질 것으로 기대된다. 그러나 온라인교육에 비해 교육의 수준이 일관성 있게 통제되지 못하는 어려움을 고려하여 교육강사의 자질, 능력 향상을 위한 지원이 필요하다.

2) 예방지침

이 연구에서의 ‘성희롱 예방지침’이란 성희롱예방 관련 내용을 규정하기 위한 별도의 지침 외에도 단체협약 취업규칙, 근로계약서 등에 포함된 성희롱 관련 규정도 포괄한다.

가) 기업

(1) 현황

기업에는 성희롱 예방지침을 제정하거나 배포할 의무가 없기 때문에 현황에 대한 정확한 파악도 되기 어려운 상황이다. ‘남녀고용평등법’은 「여성발전기본법」과는 달리 예방교육 실시, 행위자에 대한 조치의무, 불이익조치 금지만 규정할 뿐 성희롱 예방지침의 수립 의무를 부여하지 않기 때문이다.

31) 이은아 외(2006), 앞의 보고서, 66쪽 등의 선행연구에서 대면교육의 필요성을 강조한 바 있다.

(2) 문제점

성희롱 예방지침 실태의 현황이 정확히 파악되지 않으나 법정의무도 아니고 기업 내 정책의 주요 이슈가 아니기 때문에 적극적인 태도를 보이는 기업이 흔하지 않은 것으로 보인다. 전문가 집담회에서 사례로 나온 회사처럼 예방정책을 적극적으로 시작한 회사조차도 성희롱정책이 아니라 ‘건전한 조직문화’라는 이름으로 정책의 성격을 규정하는 모습을 보인다. 해당 기업이 성희롱 문제에 대해 단호하고 엄격한 입장을 취한다는 점을 보이기에 한계가 있는 모호한 형식을 취하고 있는 것이다.

“사실 저희 회사는 사용자가 지금 성희롱의 예방차원으로 주장하고 있는 부분이 건전한 조직문화이라는 입장으로 얘기를 많이 하고 있어요. 그래서 서로 믿고 회식자리에서도 지킬 건 지키고 서로 예의를 지키고 건전한 조직문화가 있으면 성희롱도 없지 않겠냐 라는 생각으로 그런 식으로 회사 분위기를 바꾸어 나가려고 하고 성희롱 예방에 힘쓰려고 노력하고 있습니다.”(가-1)

“저희 회사는 살펴보니깐 그런 게 있었네요. 윤리행동강령이라는 게 만들어져가지고 (성희롱 관련된 내용이) 그 안에 포함되어 있는 것 같아요. 그 내용이. 그룹사에서 만든 윤리행동강령인데, 그게 일종의 조직문화 같은 그런 거였네요.”(나-1)

성희롱 예방지침을 운용하는 기업이 드물기 때문에 회사의 예방정책, 단체협약의 관련 규정 등을 통해 성희롱 예방지침을 운용함으로써 해당 조직이 어떤 행위를 성희롱으로 보고, 얼마나 엄격한 태도를 취하는지 구성원들에게 제시하는 효과를 기대하기 어려운 상황이다.

“그게 실질적으로 법에서 단어나열식으로 정의한 성희롱의 사례가 실제 상황과 결부되었을 때요. 그리고 가해자 피해자의 위치, 각자의 입장, 회사 입장이 결부되었을 때 그게 성희롱이냐 아니냐의 판단은, 아시다시피 기업체 내부 자체적으로 하다보니까요. 그게 더 구체적으로 필요하다는 말씀을 드리는 겁니다.”(나-1)

또한 성희롱 예방지침의 내용이 훌륭하다 하더라도 구성원들에게 적극적으

로 알려지지 않으면 예방효과를 달성하기 어렵다는 문제점도 지적되었다. 회사가 요식적으로 예방지침을 만들었을 뿐이라는 잘못된 신호를 구성원에게 전할 수 있기 때문이다.

“저희 회사도 설립 때부터 윤리행동강령이 있었는데, 제가 실 사례를 말씀드리면 2006년도에 게시된 문건이에요. 조회수가 10건입니다. 제가 찾아들어가서 봤더니 10명이 봤어요. 중복조회 건수도 있겠죠.”(가-1)

“그게 사실 제가 보기에는 회사가 중요하다고 여기는 것들은 다 (홍보)하는 것 같아요. 우리 회사는 보안이 제일 중요하니까 컴퓨터를 켜면 항상 보안메시지가 떠 있어요. 바탕화면에 그게 뜨게 되어 있고, 그리고 중요한 것들은 코팅해 가지고 화장실 앞에 붙어있고, (이것도 그렇게 좀 하면) 이런 것들이 회사에서 중요하다고 여겨지거나 사례가 뭐가 있나 알 수 있고...”(가-2)

기업의 성희롱 예방 의지를 가장 강력하고도 명확하게 전달하는 방식의 하나로 근로계약서에 관련 내용을 포함시키는 것도 가능할 수 있다는 제안도 있다.

“한 회사는 채용할 때 담배 피는 사람한테 니가 금연 못하면 나간다고 싸인하고 들어와서, 1년 후 모발검사를 해요. 금연을 계속 못하면 계약서를 보여주고 끊을 거지라고 하는 거예요. 이렇게 금연을 이슈화하잖아요. 사실은 근로계약서가 어느 수준까지 할 수 있나 했을 때 성희롱이라는 게 들어갈 수 있을 거 같아요. 하다못해 자신의 기호품에도 적용이 되는데... 성희롱 한 사람에 대해 네가 사인했기 때문에 할 수 없어 라고 하는 거죠.”(라-2)

나) 공공기관

(1) 현황

공공기관은 「여성발전기본법」에 의해 성희롱 예방지침을 제정할 의무를 갖고 여성가족부에 관련 이행 상황을 서면으로 보고할 의무를 갖는다. 2014년 여성가족부의 발표에 따르면 대상기관의 87.3%가 자체 성희롱 예방지침을 제정하였다.

「공공기관 성희롱 예방지침」이 폐지되고 「여성발전기본법 시행규칙」이

32 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

2014년 제정되면서, 공공기관은 이 시행규칙을 따라 자체 예방지침을 제정하고 있다. 예방지침에 반드시 포함되어야 할 내용으로 시행규칙이 예시하는 사항은 다음과 같다(제3조).

1. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 창구의 운영에 관한 사항
2. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
3. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
4. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
5. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
6. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
7. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육훈련 지원에 관한 사항
8. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발방지를 위하여 필요한 사항

(2) 문제점

성희롱 예방조치가 기관평가에 반영되고 여성가족부에 보고해야 하는 공공기관의 특성 상 예방지침을 제정한 비율이 87.3%에 이를 정도로 높다. 예방지침이 그 역할을 하려면 구성원에게 사용자의 성희롱 금지 정책을 명확하게 전달하고, 피해 발생 시 피해자를 최대한 보호하면서 신속하게 조치할 것임을 전달할 수 있는 내용으로 구성되어야 한다. 예방지침의 제정 자체가 예방적 효과를 목표하기 때문이다. 그러나 주요 공공기관의 예방지침을 비교해보면 하나의 표준모델을 그대로 수용한 듯 내용이나 문구에 차이가 거의 없다.³²⁾ 대학을 제외하고는 각 공공기관별 특성을 반영한 조항을 추가한 사례를 찾기 어렵다. 예컨대 민원인과의 접촉이 많은 공공기관에서는 민원인 또는 고객에 의한 성희롱 발생 시의 대응방침을 포함시켜야 할 것임에도 관련 내용을 반영한 경우가 거의 없다. 이러한 모습은 공공기관이 여성가족부의 지침이나 시행규칙에서 요구하는 사항을 그대로 따를 뿐 적극적으로 예방지침을 비롯한 예방체계를 설계하려 하지 않는 현실을 보여준다. 그런데 시행규칙 제3조는 예방지침에 포함되어야 할 내용을 규정하고 있을 뿐 성희롱에 대한 무관용 정책을 표명해야 할

32) 반성폭력 활동이 활발해서 인권상담소나 성평등상담소 등을 운영하는 대학은 예외이다.

필요성, 예방지침을 효과적으로 종업원에게 전달할 의무, 경영진과 관리직이 이 지침을 어떻게 숙지·활용해야 하는지, 고충처리위원회나 징계위원회 구성 시의 주의점 등에 대한 구체적인 가이드를 제시하지 않는다. 여성가족부가 보급하는 「공공기관 성희롱 사건처리 통합 업무 매뉴얼」이 있으나, 구 「공공기관의 성희롱 예방지침」이나 현행 시행규칙처럼 공공기관의 예방지침에 영향을 미친다고 보기 어렵다.

“우리 같은 경우에는 성희롱 예방지침 하나 있고. 그리고 해마다 성폭력 성희롱 성매매 방지조치 및 예방교육 기본계획을 수립을 하더라고요. 해마다 년초에. 그 거에 따라서 연수를 1차 2차 하더라고요. 그건 사이버연수여서 들어가서 보면 되는 거예요. 가장 최근에 기본계획 수립한 거 보면 이렇게 고충상담원이 3명이고, 사건 발생하면 심의구성위원 중 여성비율을 50%로 맞췄더라고요. 그러니까 우리가 제도화나 지침 따르는 거는 확실히 하는데, 시키는 건 다 진짜로.”(다-3)

위의 공공기관은 고충상담원의 인원, 성비를 표준적인 지침에 맞춰서 규정하고 이행하고 있으나, 3명의 상담원 중 2명이 인사부서 소속이고 1명의 여성은 근속년수가 15년 이상 된 직원으로 신입 여직원 등이 마음 편히 고충을 토로하기에 쉽지 않은 대상이라고 한다. 여성가족부의 지침 등에서 요구하는 형식적인 기준만을 맞추는 것 뿐 실질적으로 예방체계가 작동하기 위해 필요한 지점에는 고민하지 않는 것이다. 법무부처럼 인권 관련 부서가 있는 공공기관에서는 고충상담센터를 인권 담당 부서에 두고 고충상담원의 성비에 대한 규정을 둔다. 그러나 대다수의 공공기관은 인사부서 구성원으로 고충상담원을 정하고 성비 관련 규정도 두지 않는다. 또한 고충심사위원회에 외부 전문가를 포함시키는 방안에 대한 논의가 있음에도 불구하고 이러한 내용을 지침에 반영한 공공기관도 찾기 어렵다. 여성가족부의 시행규칙이나 지침에 예방체계의 보다 효과적인 작동을 위해 ‘권장’하는 내용을 포함하면 수동적인 태도의 공공기관에 도움이 될 수 있을 것이다. 기관평가 결과와 관련 부처의 지침 또는 매뉴얼을 충실히 따르는 공공기관을 특성을 고려했을 때 여성가족부가 가이드라인을 더 구체적으로 제시할 필요가 있다.

“그게 대외평가가 진짜 신경 쓰잖아요. 대외평가 TF팀도 해마다 가동해가지고 이런 건 굉장히 신경 써요. 왜냐하면 기관장 평가에 영향을 미치니까요. 평가기준

34 ●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

이 달라지면 그것도 열심히 맞추려고 할 거예요. 우리 회사는..”(다-3)

공무원이 아닌 공공기관 종사자는 「여성발전기본법」과 함께 ‘남녀고용평등법’의 적용도 받는다. 「여성발전기본법」이 ‘남녀고용평등법’에 비해 더 높은 수준으로 사용자의 방지의무를 요구하는 것은 사실이나, 고객 등 제3자에 의한 성희롱 발생 시 근로자 보호 노력 규정은 관련 지침에 반영되어 있지 않다는 점은 문제로 지적할 수 있다.

나. 성희롱 발생 시 사후조치의 현황 및 문제점³³⁾

성희롱 발생 시의 사후조치는 피해자를 보호하고 분쟁을 해결하는 역할을 한다. 그와 동시에 피해자의 입장을 배려하고 공정한 절차를 지향하는 사후조치 제도를 두는 것 자체가 성희롱 사건에 대한 조직의 엄격한 입장을 표명하는 효과가 있다.³⁴⁾ 또한 피해자를 보호하면서 공정한 절차를 거쳐 사건을 처리함으로써 조직구성원의 성희롱에 대한 인식을 변화시키는 예방적 성격도 갖는다.

1) 기업

가) 현황

‘남녀고용평등법’에 따르면, 사업장 안에서 성희롱 사건이 발생하여 피해를 입거나 피해를 주장하는 근로자의 신청이 있는 경우 이를 사업주가 직접 처리하거나 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의해 설치된 노사협의회에 고충처리를 위임하는 등 사업장 안에서 자율적으로 처리하도록 하고 있다(제 25조, 남녀고용평등법 시행령 제18조).

동법에 따르면 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 하고, 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에

33) 이 연구는 기업 등 조직 내부적인 성희롱 예방체계에 대한 것으로 한정하기 때문에 노동위원회, 국가인권위원회 등의 행정적 구제절차를 이용한 사후조치에 대해서는 다루지 않는다.

34) 김유선 외(2004), 앞의 보고서, 45-46쪽.

게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조). 사업주가 성희롱 행위자를 징계 등의 조치를 하지 않을 경우에는 500만 원 이하의 과태료(제39조 제2항), 피해를 입었거나 피해를 주장하는 근로자에게 불이익을 주지 못하고 이를 위반하면 형사처벌(3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금)이 가능하다(제14조 제2항, 제37조 제1항).

또한 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자로부터 업무수행 과정에서 근로자가 성희롱을 당한 경우 사업주는 근무장소 변경, 배치전환 등 필요한 조치를 하도록 노력하여야 한다. 또한 고객 등의 성희롱과 관련한 피해의 주장 등을 이유로 불이익을 주지 못하며, 이를 위반하면 과태료(500만 원 이하)에 처한다(제14조의2 제1항, 제2항, 제39조 제2항).

나) 문제점

(1) 경영진의 무관심 또는 미온적인 태도

예방교육과 마찬가지로 경영진의 관심과 태도가 사후조치 제도의 마련에 있어 큰 영향을 미친다. 경영진이 성희롱 발생 시 사후조치에 관심이 없을 경우 다른 징계사건 중 하나처럼 처리하거나 최소한의 기준을 형식적으로만 갖추는 문제가 발생한다.

“경영진들은요. 첫 번째 본인이 오르면 모르겠습니다. 전문 경영인인 경우에는 그게 알려지고 본인의 재임기간 중에 그런 부분들로 회사가 타격받는 거는 본인에게 치명타이기 때문에 1차적으로는 내부 방어막을 치고 알리지 않게끔 내부 단속부터 하는 게 첫 번째 인식이고요. 두 번째로는 이게 문제가 아니다, 라는 걸로 얘기를 돌리고 싶어 하는 게 기본적인 생리인 거...그게 문제가 되는 순간에 본인 책임을 피할 수 없는 거 아닙니까? 기본적인 생리인 것 같습니다. 저희 회사도 마찬가지로인 거고요. 주변에 있는 회사 얘기를 들어봐도, 경영진의 입장에서 대부분 크게 다르지 않는 것 같습니다...경영진이나 회사에서 이렇게 가해사실을 숨겨주고 가해사실을 묻어서 그 사람을 다시 기회를 준다, 라고 하면요. (가해자가) 느끼는 건 완전히 달라져요. 본인이 실제 가해를 했음에도 ‘내가 아 좀 어려운 시기를 겪었구나’라고 마는거죠.”(가-1)

경영진이 성희롱 문제에 무관심하거나 회피하고 싶어함에도 성희롱과 관련

36 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

된 조직 내외부적 갈등을 크게 겪은 경우 변화를 보일 수 있다. 조직관리 차원에서 성희롱 문제를 접근하지 않을 경우 심각한 위험요인이 될 수 있음을 경험한 결과이다. 이런 경우에는 성희롱 예방조치, 사후조치 관련하여 서구의 사용자처럼 적극적인 태도를 보일 수 있다.

“저희 경영진 같은 경우에는 그런 성희롱에 대한 부분이 상당히 예민하거든요. 팀장이 자기 데리고 있는 여직원에게 문자메시지로, 나 너 좋아한다, 팝송가사를 개사해서 보내고 그렇게 했어요. 그걸 알게된 다른 직원이 인사부서에 알려서 인사위원회에 회부돼서 나가게 됐거든요. 징계위원회가 열리기 직전에 본인이 사직하고 나갈 정도로. 우리 임원진들은 아주 예민하거든요. 저희는 어떤 사례가 있었냐 하면 성희롱도 아니에요. 간부 두 명에서 인천공항에서 출국을 하면서 직원들이 있으니까 직원한테 반말로 기분 나쁘게 한 적이 있어요. 그게 저희한테 접수가 들어와가지고, 간부 두 명이 조합사무실에 불려와서 사과문 썼잖아요. 사과문 썼잖아요. 간부 두 명이 출국을 하면서 물어보니까 반말로 툅툅거리고 기분 나쁘게 말했는데, 그게 기분 나쁘다고 접수가 들어온 거예요. 저희가 인사과에 전화해서 간부 두 명 불려서 직원은 이렇게 했다는데라고 문의하니까, 자기들은 기억이 안 난다는 거예요 평소에 그렇게 무시하듯이 행동 했던 게 있긴 했죠. 그런데 기억이 안 나도 피해자가 있는데라고 하면서 사과문 쓰게 했더니깐요. 그 정도로 분위기가 바뀌었어요. 성희롱이나 직원 무시하는 이런 거에 대해서는 확실하게 서 있는 거지요, 우리 노조가 성희롱 소송이랑 파업 하면서 다 겪었던 사람들이기 때문에, 그 부분에 대해 명확하게 입장이 있다는 것을 회사가 너무 잘 알아요. 절대 건드리면 안 된다는 부분, 그러니까 요만한 거라도...”(나-1)

“성희롱 예방교육은 법에 의해서 의무적으로 해야 되는 건데, 저희 회사도 2년 전에 발생한 성희롱사건이 최근 문제되면서 회사가 시끄러웠고요. 그때부터 성희롱 관련 제도가 개선됐어요.”(가-1)

한국에 진출한 외국계 기업 경영진의 경우 본국에서의 엄격한 성희롱 정책의 영향을 받아서 한국의 경영진과 다른 태도를 보이곤 한다.

“대만에서 투자한 기업에서는 성희롱에 민감하게 반응하니까 그 쪽 사례를 보시면 좋을 거 같네요. 그 쪽 사장님이 한국말이 안 되는데 와서 (예방교육을) 듣고 계세요. 들으시면서 이 문제가 발생되면 큰일난다, 생산성이 떨어지고, 답이 없다고 하세요. 저는 경기도의 외국인 투자기업을 많이 다녀왔거든요. 저한테 꼭 성희롱 법 영문본 있나라고 하면 대만계 투자기업일 때가 많았어요. 제가 간

대만계 기업은 시간외 수당을 주면서 성희롱 예방교육을 해요. 6시에 끝나서 7시까지 교육을 들으면 오버타임 차지를 하고 수업을 하기 때문에 절대로 일찍 끝내는 거 안 돼요. 일찍 끝나면 컴플레인 들어와서 보충자료 보내줘야 하고.. 이런 기업에서는 사건이 터지고 나면 가해자한테 무급휴가 3일주고 조사 짝 하더니 ‘피해자, 가해자 책임을 정확히 알 수 없지만 피해자가 거짓말 할 이유 없다’고 해서 가해자를 바로 해고 했거든요.”(라-2)

(2) 관리직 역할 부재

직속 상사가 성희롱의 가해자인 경우도 많지만 피해자가 성희롱 문제에 대해 조언을 구하는 대상이 직속상사인 경우도 많다. 직속상사 등의 관리직이 피해자에 대해 어떤 태도를 취하는지에 따라 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에 대한 2차 가해가 발생하는 등의 문제가 발생할 수 있다. 이러한 문제의식에서 다수의 선행연구는 관리직의 역할에 대한 구체적이고 명확한 지침이 제시되고 별도의 교육내용이 필요하다고 지적한 바 있다.³⁵⁾

“초임일 때 성희롱을 당한 것 같아요. 제 손을 잡고 만지고... 불쾌해서 고민하다 부장선생님께 말씀 드렸더니, 이번까지만 참으라고 한 번 더 그러면 그 때 공식적으로 해보자고 그러셔서 포기했어요. 이후에 근무지가 달라지면서 자연스럽게 잊고 있었네요.”(다-2)

“사업주 책임과 관련해서 저는 관리직 책임이 상당히 중요하다. 대부분 조직의 계통이 있기 때문에 자기 상사한테 얘기하거든요. 근데 이 사람들이 덮자고 하는 거예요 일단 여기서. 주의줄게 내가.. 이런 식으로 하는 이 구조 실제 이렇게 하고. 미국 사례 보니까 관리직이 제일 하지 말아야 할 일은 우리 회사의 이러한 절차를 안내를 해야 하는 게 회사 일인데, 주위사람은 아무도 모르게 하고 둘만 알게 하는 거죠.”(라-1)

“제가 본 외국계 기업은, A파트에서 일하는 상사가 여자를 성희롱을 한 거예요. 이 여자가 B파트 상사에게 고발을 한 거예요. B파트 상사가 덮으라고 얘기한 거예요. 이 여자가 또 (성희롱이) 발생했는데 고발을 또 덮으라고 해서, 더 위인 C파트로 간 거예요. 그래서 여기서는 덮으라고 한 게 잘못이다라고 판단해서 B가 해고를 당했어요.”(라-2)

35) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서; 오세혁 외(2012), 「공공기관 성희롱 사건처리 매뉴얼 개발」, 여성가족부; 김유선 외(2004), 앞의 보고서 등이 있다.

(3) 피해자 보호 및 지원조치 미비

성희롱 사건에 대한 철저한 조사와 조치가 필요하지만, 성희롱 피해 사실이 조사과정 또는 사건 종결 이후 관련 조사자나 성희롱 행위자, 사실을 알게 된 근로자 등에 의해 제3자에게 유포되거나 가해자가 피해자와 합의 중용 등을 목적으로 접촉하거나 적절한 조치가 없어 같은 장소에서 근무하게 된다거나 하는 등 2차 피해가 발생할 수 있다. 피해자가 성희롱 행위자와 주변인의 2차 가해로부터 벗어날 수 있는 제도 마련이 필요하다. 또한 피해자가 문제제기를 꺼리는 가장 큰 이유가 신분 노출로 인해 구설에 오르는 것이기 때문에 비밀보호 의무가 지켜질 수 있도록 관련자의 엄격한 의무를 규정하고 익명으로 신고할 수 있는 통로를 만들어줄 필요가 있다. 익명으로 신고를 원할 경우 노조나 여직원 모임, 신뢰할 수 있는 대리인이 신고를 접수하고 고충심사위원회절차에 참여할 수 있는 방식 등을 마련할 수 있다. 피해자가 직접 나서지 않더라도 성희롱을 공론화하고 절차를 밟을 수 있는 경로를 마련해야 하는 것이다.

“새로운 경영진이 성희롱이 수차례 의심되는 간부를 중용하겠다는 의사를 펼치니까, 이 사람이 과거에 저질렀던 성희롱 사례들 그리고 본인과 무관한 사례들이 회사에 떠돌고 다닌 거죠. 결국에는 노동조합에 접수가 됐습니다. 파보니까 사실 이고요, 목격자도 있고요, 피해사실이 명확합니다. 어떤 사실이라면, 회식자리에서 가해자가 피해자를 수차례 껴안으려고 시도했고 강제로, 라는 내용으로 누가 봐도 성희롱이 명확한 거죠. 이 부분을 갖다가 노동조합에서는 과거에 이런 사례가 있었고 그 간부는 큰 부서의 관리자로서 중용돼서는 안 된다, 라고 얘기를 했고 그런 부분을 노동조합이 공식적으로 이의제기를 했죠, 아이러니 한 건요. 피해자가 ‘나는 피해라고 느끼지 않는다, 그리고 술을 먹어서 기억도 나지 않는데, 네가 왜 문제제기를 하느냐, 오히려 이렇게 된 거죠. 그리고 저희 쪽 노동조합에다가 사건 일체를 진술한 목격자도 어이없어 하는 거죠. 피해자가 그렇게 나오면 나도 더 이상 공식적으로 진술하기 어렵다. 그래서 우선은 대표이사는 심증적으로는 사실인 게 확실하지만, 피해 자체가 아시다시피 6개월도 지났고 사실이 발생한 이후 6개월이 지났고, 피해자도 사실이 아니라고 하니 덮자고 했어요. 이런 일을 겪고 나서 이번에 제도 개선을 했어요. 피해자로부터 가해사실과 가해내용 그리고 이런 부분들 어떻게 피해를 받았는지 대한 부분들 조사를 하고 진술서로 인제 작성하고, 거기에 피해자가 원한다면 피해자의 성명이나 이런 걸 빼고, 고충처리요원이 대리인이 돼서 성희롱 분쟁조정위원회에 사건을 접수하고 분쟁조정위원회 위원으로 참여할 수 있게끔 했습니다.”(가-1)

또한 신고접수 후 신속하게 절차를 진행하지 않아서 처리시간이 길어질수록 2차 피해에 노출될 위험성이 크다는 문제점도 지적된다. 사건 해결 절차가 늘어질수록 처리절차를 포기하고 피해자가 퇴사하는 경우가 많아지는 현상에 유의할 필요가 있다.³⁶⁾

피해자가 사건처리 이후 조직에 원만히 복귀하고 적응할 수 있도록 돕는 것도 중요한 문제이다. 그러나 성희롱 문제에 대한 낮은 의식수준, 남성중심적인 조직문화 등으로 인하여 동료들의 눈초리와 소문이 두려워서 복귀를 포기하고 피해자도 사직하는 경우가 많다.

“조금 더 깊게 들어가 사례를 더 자세하게 말씀드리면요. 저희 회사가 성희롱 사례로 자체 징계를 받은 경우가 딱 한건 있고요. 성희롱 사건 자체는 굉장히 미약한 수준입니다. 팀장과 여직원이었어요. 계약직 직원과 팀장이었는데, 구체적인 진술 내용을 보면 근무시간에 어깨나 이런 쪽에 터치가 있었다, 라는 것과, 성적 굴욕감을 느끼는 시선으로 본인들을 바라보고 발언을 했다 라는 내용으로, 이 세 개가 피해사례 전부인데요. 대표이사가 첫 사례이니까 이걸 엄중히 처벌해야겠다는 생각으로 정직 3개월 징계를 했습니다. 그때 저희 회사에 온 근로감독관이 그 사례를 보고도 이거 너무 과하다, 이건 너무 과하다, 저희 직원도 깜짝 놀랬죠.”(가-1)

“그게 차이가 좀 있는 것 같아요. 여자와 남자의 차이가 있는 것 같아요. 저희가 보기에는 사실은, 그거 외에도 그 주위에서 보기에는 ‘저 남자 너무 심해’라고 보였어요. 행동으로 뭘 하려고는 안 했지만 밤늦게 (피해자) 집 주위를 서성인다거나 내가 내 생활을 할 수 없게끔 유부남인 사람이 나를 좋아하고 있구나 느낄 정도로, 그래서 심리적 고통이 많았던 거고. 결국 이제 처벌을 받고 난 뒤에 상황을 보면 그 남직원은 모든 남직원이 보기에 불쌍한 남직원이 됐고요. 그 여직원은 굉장히 파렴치한 여직원이 됐어요., 그래서 결국 그 여직원이 다른 이유들도 있었지만 회사를 나가게 됐고 그 남직원은 잘 회사를 다니고 있는 거죠. 3개월 뒤부터. 그래서 그런 사례들을 여직원들이 보면서 그거보다 더 심한 성희롱을 당했거나 그거랑 유사한 성희롱을 당했던 여직원들이 누구도 그 뒤로부터-사실은 많았어요- 단 한 건도 접수조차도 되지 않았던 거죠.”(가-2)

위 사례에서도 알 수 있듯이 성희롱 사건의 처리절차와 결과에 대해 조직 구

36) 김유선 외(2004), 앞의 보고서, 166쪽.

40 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

성원들이 충분히 이해하고 동의할 수 있도록 조치하지 않으면 피해자가 조직에서 퇴출되는 결과를 낳는다. 여성과 남성이 성희롱에 대해 다른 관점을 갖는 것은 흔한 일이나, 이로 인해 피해자가 2차 피해 등의 불이익을 입지 않도록 지원방안이 필요하다. 사후조치 절차의 목적은 성희롱 사건의 처리 그 자체가 아니라 피해자의 구제 및 회복 지원, 성희롱 문제에 대한 조직 내 경각심 및 인식도 제고라는 점에 유의해야 할 것이다. 그런 점에서 조직 내에서 발생한 성희롱 사건에 대해 피해자의 사생활을 침해하지 않는 범위 내에서 조직적으로 공유하는 노력이 필요하다.

“사실 위원장님은 이런 사례들이 있었다는 걸 알리고 싶어 하는데, 저처럼 실제로 피해자랑 얘기를 했던 사람 입장에서는 심각한 사안일수록 비슷하게 각색 조차 하는 것을 원치 않아요. 누구나 알 수 있게 술자리에서 신체접촉을 하려고 했었다는 거 정도면 괜찮지만, 술자리에서 어떻게 무슨 행동을 하려고 했었다, 라고 하면 가해자가 본인을 추측할 수도 있기 때문이에요. 이런 것조차를 가해자들이 원치 않아서 사실은 그런 부분에서 애로 사항이 있고.”(가-2)

“저희 상담센터에서 일을 다 처리하고 결정내리면 학생들은 이런 일이 발생하느니 모르고 지나가게 돼요. 사건의 발생 처리과정 등을 갖고 다른 학생들이 배울 기회가 없는거요. 그래서 인권위처럼 익명 처리 후 사례집 내자는 의견 있었는데, 피해자들의 반응, 두려움 때문에 추진 안 됐어요.”(다-1)

비밀유지 외에도 피해자를 지원하기 위해 보호조치가 필요하다. ‘남녀고용평등법’에서는 고객 등 업무관련자의 성희롱으로 인해 근로자가 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력해야 할 규정(제14조의2 제1항)만 두고 있을 뿐 일반적인 성희롱 피해자에 대한 사업주의 보호조치에 관해서는 규정하고 있지 않다. 성희롱 사건이 조사·처리되는 과정에서 피해자가 겪게 되는 2차 피해를 방지하는 조치가 필요하다. 직장 내 성희롱의 경우 피해자의 행위자가 동일한 장소에서 근무할 가능성이 높는데 이 경우 행위자의 분리 또는 피해자의 휴직 조치 등이 필요하다.

“저희 안을 보면, 피해자 보호조치라고 별도의 그게 있고요. 조사가 개시된 이후 피해자가 요청할 경우에 가해자 및 가해자 주변인을 통한 피해자를 다른 목적으

로 접촉하는 것을 원칙적으로 금지한다. 위반시 징계에 대한 것들을 가중해서 징계하겠다, 라는 조항이 있고요. 그 다음에 피해자에게 5일을 의무적으로 명령휴가를 저희 쪽에서 주는 걸로 심리적 불안정에 따른 유급휴가를 주고요. 피해자가 원할 경우에는 부서나 업무를 바꾸는 거. 그 다음에 만약에 성희롱으로 인해 가지고 정신적인 충격이 심하다라고 본인 스스로 판단이 돼서 요청을 할 경우에는 심리상담, 심리상담 치료에 대한 비용도 회사에서 지원하겠다, 라고 얘기하고 있습니다. 그 4가지가 저희 회사에서 저희가 노사 간에 합의해서 피해자 구제조치로 새로 만든 제도입니다.”(가-1)

‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱 피해를 주장하는 근로자에 대한 해고나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안 된다는 규정(제14조 제2항)을 두고 있다. 그러나 A자동차회사 성희롱 사건 사례나 여성노동상담소 상담 사례 등에 따르면 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 문제에 대한 법적, 행정적 규율이 미미한 상황인 것으로 드러난다. 2013년 한국여성민우회의 성희롱 상담사례 중 피해자에 대한 불이익조치와 관련된 사례가 35.59%에 달한다고 한다.³⁷⁾ 성희롱 피해를 자유롭게 제기하고 조직문화 개선의 계기로 삼을 수 있도록 하기 위해서는 피해자 및 조력자에 대한 불이익조치를 적극적으로 규율할 수 있는 대안이 요청된다.³⁸⁾

(4) 사후조치 절차에 대한 신뢰 부족

피해자가 조직 내부의 성희롱 사건을 처리하는 절차를 신뢰하지 않는 경우가 많다는 문제점이 있다.

“(고충상담원에게 가야) 하는데 실질적으로 그 전단계가 더 있어요. 주변인한테

37) 이소희, “상담 사례로 ‘직장 내 성희롱 불이익’을 말하다”, 「르노삼성자동차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안 모색 토론회」, 르노삼성자동차 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회, 2014.9.25., 2쪽.

38) 차혜령, “직장 내 성희롱 피해자 등에 대한 ‘불이익 조치’ 규정의 의미와 그 한계”, 「르노삼성자동차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안 모색 토론회」, 르노삼성자동차 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회, 2014.9.25.에서는 현행 불이익조치 금지 규정의 해석과 관련하여 많은 쟁점이 있으나 관련 해석론을 찾기 어렵다고 평가한다. 또한 같은 토론회에서 박미숙의 토론문은 성희롱 피해가 사실로 확인된 경우에만 이 조항이 적용되는 것으로 해석될 여지가 크다는 점에서 입법적 보완이 필요하다고 주장한다.

42 ●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

먼저 얘기를 해요. 항상 주변인한테 얘기를 해요. 저는 그게 안타까운 거예요. 왜냐하면 주변인한테 얘기하면, 너만 알고 있어, 너만 알고 있어, 다 퍼지는 거거든요. 그게. 우리한테 오면 비밀보장이 잘 될 텐데.”(가-1)

성희롱 피해자는 명예고용평등감독관(사업장 소속 근로자 중 노사추천자)에게 상담과 조언을 받을 수 있다(남녀고용평등법 제24조 제2항 제1호). 선행연구에서도 보면, 많은 근로자들은 직장 내 성희롱을 위한 고충처리절차와 해당 담당자가 있는지를 모른다고 답변하고 있어 사실상 사내 고충처리체계가 무색한 것으로 나타나고 있다.³⁹⁾ 성희롱 사건 처리 절차에 대한 낮은 신뢰도는 내부 절차의 공정성, 전문성에 대해 신뢰하지 못한다는 사실을 보여준다. 사후조치 절차가 신뢰되지 않으면 초기 단계에서의 사건해결이 어려워지고 분쟁이 더욱 악화될 가능성이 커진다.

“분쟁은 나쁜 것 감추는 것 무마를 최대한 기다리다가 터지면 손을 쓸 수 없는 거죠. 초기에 도와줄 수 있는 시스템이 없고, 분쟁의 시작보다는 증폭 후에 터지니까 당사자 징계, 처벌 밖에 없고, 결국 그 사람들도 부당하게 처벌받았다고 해서 노동위원회에 남자들이 과도한 징계를 받았다고 상담하는 사람이 대부분이에요. 인권위에 가고, 노동에서는 가해자를 구제하고, 인권위는 피해자를 구제하고 굉장히 이상한 형태인데 이 프레임을 바꿔야 해요.”(라-1)

성희롱 사건 처리절차의 공정성 문제는 일반적인 징계절차의 경우와 다른 특성을 보인다. 노동조합에서 고충상담위원을 선정하더라도 성별에 따라 동일한 성희롱 사건에 대해 인식차이가 클 수 있기 때문이다. 따라서 인사 담당부서원에게 성희롱 고충상담원 역할을 맡기는 형식적인 사후조치 절차의 문제점이 지적된다. 성희롱의 잠재적인 피해자집단인 여성들의 목소리를 반영하여 고충상담원을 지정하는 방법이 신뢰도 측면에서 필요하다.

“노조가 생기기 전에는 이런 제도, 사실인 뭐 노측이 전혀 개입할 여지는 없었어요. 처음에 어딘가에 신고하고 싶으면 상담팀 가서 하고 분쟁조정위원회도 다 사측의 사람들, 그것도 부서장들이 전부 포함하는 분쟁조정위원회가 열리면서 결국은 피해자가 전직원한테 오픈되는 그런 구조였어요. 최근 성희롱 문제가 발생

39) 김정혜 외(2011), 「여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구」, 노동부, 200쪽.

되면서, 그러면 상담은 여직원들이 선출하는 사람으로 믿고 하자고 여직원들이 의견을 모았어요. 여직원들이 뽑는 노조 여성국장을 담당으로 하기로 했어요. 더 나아가는 피해자가 어디에도 드러나고 싶지 않을 때에는 대리인 성격까지도 담당하기로 했어요.”(가-2)

“성희롱 고충상담전문요원이라는 명칭이 가칭 있고요. 저희가 동성의 고충상담 창구를 운영하겠다는 게 제도의 포인트인 것 같아요. 여성 피해자일 경우 여직원들이 선출한 노동조합 여성국장이 역할을 하고, 남성이 피해자이면 감사팀 남직원이 수행을 하는 걸로요.”(가-1)

또한 사내 고충상담원의 전문성이 부족하다는 점도 신뢰도 저하에 영향을 미친다. 대학을 제외하고는 성희롱 고충 상담을 전담하는 경우가 드물기 때문에 고충상담원의 대응이 서툴거나 2차 가해성 발언을 하는 경우도 있다. 이나영 외(2012)의 선행조사에 따르면, “대부분 체계적인 상담교육이나 성인지교육을 받은 적 없이 없고 상담원이 된 후 받는 교육도 1~2일의 단기프로그램에 불과하며 2~3년 내에 교체”된다는 문제가 있다.⁴⁰⁾ “전문성 있는 상담원이 배치될수록 사건접수 및 처리 사례의 빈도가 높아지기 때문에” 기업 내 인사담당자나 고충처리담당자를 위한 심화프로그램이 필요하다.⁴¹⁾

“직원들 중에 성희롱 상담 전문 인력을 양성하기 위해서 직원 중에 1명 또는 2명을 선발해서 전문교육을 받아서 사내에 일어나는 성희롱을 상담하고 인력을 활용하게끔 교육을 시킬 예정이고요.”(가-1)

“피해자나 가해자를 직접 조사하는 부분에 있어서 조사라는 게 아무나 할 수 있는 게 아니라고 생각하는데, 사업장 안에서 다른 업무를 맡는 사람이 조사까지 하는 거는... 이게 굉장한 스킬이란 말이에요. 누군가에게서 이야기를 풀어가는 데 저는 회사 안에서 아무나 꽃아놓고 할 수 있는 거는 안 된다고 생각하는데. 문제는 공공기관들은 성희롱 상담원 연수도 받고 ... 등등 양성평등진흥센터에서 와서 상담도 받고 성고충담당회가 따로 있죠. 배우고 시뮬레이션도 하긴 하는데 문제는 일반 기업들은 전무하다는 거죠. 거기에 성희롱고충상담원을 만들어야하는 지도 모르고.”(라-1)

40) 이나영 외(2012), 앞의 보고서, 230쪽.

41) 박선영 외(2011), 앞의 보고서; 박귀천 외(2012), 앞의 보고서; 이은아 외(2006), 앞의 보고서 등.

44 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

“내가 고충상담원이 된 것도 내가 신청을 하고 여기에 관심이 있어서가 아니라, 연수과에서 전화가 왔죠. 여직원이 오래된 순서대로 해가지고.”(다-3)

“그런 게 너무 다반사로 발생을 하는 거고. 그리고 이제 얼마 전에 그니까 내가 지점을 이번에 옮겼어요. 00지점으로. 00지점에 있을 때 00지점 무기계약직이 나한테 그러더라고. 거기 여직원들하고 점심을 먹는데. 00지점 내가 지금 옮긴 지점 00지점 여직원이 되게 너무 힘들어해요. (무기계약직?) 그게 고충상담원이라고 나한테 한 게 아니라. 그래서 여직원들이 가끔가다 점심 먹는 시간인데 00지점의 0000직이 되게 힘들어해요. 남자직원 이름을 대면서 그 사람이, 회식을 하면 치근덕거리 가지고 미혼인데 힘들어하더라고. 내가 그 치근덕댄다는 사람 그 사람 굉장히 잘 아는 사람인데 굉장히 점잖은 사람이고, 한마디도 안하는 사람이거든 설마 000이 그럴 리가 없는데 나 그 사람 잘 아는데 그랬더니, 그게 그 여직원한테만 그렇게 한다고 그래서 너무 힘들어 한다고. 그럼. 심지어는 거기가 사내커플이거든, 여직원도 알거든. 좋아하나 보지...다른 사람한테는 굉장히 점잖은데 애한테만 그런다는 거예요, 이제. 그런데 공교롭게 내가 그 지점을 온 거야. 회식을 할 때 유심히 봤지. 둘이 친하더라고, 친하고 농담을 평소에도 사무실에서 진하게 하는데 이제 술자리 가니까 좀 더 진해지더라고, 의외의 모습을 본 거지, 그 남자직원에 대해서. 그래서 내가 혼란스러운 게 그게 그걸 잘 받아주는 거야. 속마음은 그게 아니니까 힘들다고 그랬겠지. 겉으로 보기에는 둘이 찰떡궁합 처럼. 그런데 그 상황을 보니까 남자직원이 좋아한다는 그런 게 아니라 잘 받아주고 농담을 재미있게 재치있게 이야기해 주니까. 그리고 만다는...그 직원이 불편하고...나한테 만약 상담이 들어오면 조금 애매하겠단, 그런 생각이 들더라고. 여자는 우선 그런 상황이 되면 조금. 그래서 내가 그 여직원을 변호를 조금 해보자면 자기도 직장생활을 해야 되잖아. 어찌 되었건 친밀감이 높아진 상태에서 그런 걸 도를 넘게 하더라도 기존에 해왔던 게 있어가지고 마음은 쓰리고 아픈데 누구한테 호소할 수는 없고 이슈화돼도 자기만 손해를 보겠다는 생각이 조금 들지 않을까?”(다-3)

신분노출의 위험 때문에 신고를 꺼리는 피해자의 심리를 고려하여 외부의 전문가나 기관에 성희롱 고충상담을 전담시키는 방식도 고려할 필요가 있다.

“저희가 처음에 요청한 것 중 하나가 사실 제가 가서 성희롱이 성립되기 위해서는 증거들이 있고 해야 하는데, 사실 무지할 수 있으니 상담할 수 있는 뭔가 MOU를 맺어서 상담할 수 있는 채널을 좀 만들어달라 전문가랑 그랬더니 그런 전문가는 우리나라에 없는 것 같아요, 라는 게 회사측의 답변이었어요. 사실은 그런 것들이 회사측에서도 뭔가를 하려고 했을 때 드러나지 않고 좀 재밌게 할

수 있거나 경험이 많은 강사 풀도 연결되고 뭔가 직장 내 성희롱이 있었을 때 좀 손쉽게 상담할 수 있는 채널들이 뭔가 많이 떨어져 있었으면 좋겠다는 생각을 했어요.”(가-2)

“어떻게 보면 그런 풀을 만들고, 이런 풀을 만드는 게 굉장히 중요하다고 생각하는데, 이런 게 마련되어야, 컨설팅이라기보다는 외부기관에 위촉해서 내부 고충을 받아주도록 MOU를 만드는 거예요. 그 쪽 기관에 우리 고충이 가면 필요한 부분까지 하고. 문제가 커지기 전에 상담을 그 쪽 통해서 하도록. 보험회사에서 심리 같은거를 밖에서 상담하잖아요. 그런 전문성 있는 그룹이 있어야 하는데, 이런 건 그래도 사람이 있거든요. 저희 센터에도 그렇고. 훈련된 인력 10명이 있어도 충분히 커버할 수 있거든요. 내부적인 필요한 것을 대외적으로 요청했는데 공신력 있게 할 수 있는 컨텍포인트가 있으면 국가지원을 받는 거죠. 일 년에 얼마 주고 상담원을 고용해서 그 사람들 전문성도 계속 가져가고. 중립성 있게 하면 인터뷰도 교육도, 중재도 하게 하는 그런 통로가 있으면 좋을 것 같아요. 기업 내 대립, 그리고 이미지 손해보다는 크게 심각한 사건이 아니면 여기서 한번 거를 수 있지 않을까 훨씬 낫지 않을까.”(라-1)

“지금 그럼 보험회사처럼과 같은 말이 뭐냐 하면 우리가 운전 교통사고가 나면, 이 책임, 처벌 등을 받을 때 내가 형사 책임을 지겠지만 보험회사에서 나머지 컨설팅을 하잖아요. 내가 일상생활을 하고 나머지를 보험회사가 처리하고 종료가 되면... 할 수 있잖아요...그러니까 만약에 우리 회사에 성희롱 문제가 터졌을 때, 사내 절차가 있지만, 비밀 지키고 싶어요. 그러면 회사랑 계약되어 있는 쪽으로 연락을 해서, 끝까지 종결될 때까지 말하지 않고, 마지막에 이런 사건이 있었다는 것을 회사에 말해주는 거죠. 본인이 공개를 원하면 정하기 나름일텐데. 그렇게 할 수도 있다고 생각이 돼요.”(라-2)

사추조치 절차의 공정성을 제고하기 위해서 성희롱사건에 대한 최종결정 권한이 있는 고충심의위원회 등에 노동조합의 참여를 늘려야 한다는 점도 지적된다.⁴²⁾

“분쟁조정위원회는 위원장이 감사고, 위원이 감사가 지정한 임원 한 사람이 사용자 측 위원으로 지정이 되고, 나머지 두 명이 성희롱고충 전문상담위원, 그러니까 저희 노측 대표가 2명, 사측대표가 2명이 되는 거죠.”(가-2)

유사한 경우로는 성희롱 관련 처리기구에 노사동수로 구성할 것을 규정한

42) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서; 박선영 외(2011), 앞의 보고서 등.

금융노조의 산별 단체협약이 있다.

전국금융산업노동조합/사단법인 금융산업사용자협의회(2013)

제35조(성희롱 금지) ① 사용자는 직장내 성희롱을 예방하기 위해 전직원을 대상으로 연1회 이상 예방교육을 실시하며, 교육시기와 방법 등은 조합과 협의하여야 한다.

② 사용자는 신입부서장 집합교육시 성희롱 예방 및 부서 내 성희롱이 발생했을 시 대처방안에 대한 교육을 실시한다. 다만, 교육 시기와 방법은 조합과 협의한다...

< 생 략 >

⑥ 사용자는 노사동수로 구성된 성희롱 관련 담당기구를 두어 성희롱 예방 및 피해자 구제에 최선을 다해야 한다.”

(5) 징계 기준 부재에 따른 자의적인 처분

기업 내 성희롱 규제에 관한 규정이 있어도 관리자의 인식이 부족하고, 성희롱 행위자가 상급자인 경우가 많아 성희롱 피해자에 대한 보호 및 행위자에 대한 조치가 제대로 이루어지지 못하는 경우가 많다.

성희롱 발생에 따른 법정 조치에 대해서는 성희롱 행위자인 사업주에 대한 제재가 적정하지 않다는 점, 사업주 아닌 성희롱 행위자에 대해서는 사업주의 재량에 따른 간접적 제재에 불과하다는 점 등이 문제로 지적된다.⁴³⁾

현행 ‘남녀고용평등법’은 사업주에게 직장 내 성희롱 예방 및 제재에 대한 책임을 부과하고 있어 사업주를 제외한 성희롱 행위자에 대한 처벌 규정을 따로 규정하고 있지 않다. 즉, 현행법 제12조에서 사업주, 상급자 또는 근로자의 직장 내 성희롱을 금지하고 있으나, 법 제39조 제2항에 따라 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에 한 해 1천만 원 이하의 과태료를 부과하고 있다.

따라서 사업주가 ‘남녀고용평등법’ 제14조 제1항에 따라 사업주의 재량으로 직장 내 성희롱 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취하지 않는 한 성희롱 행위자에 대한 조치 및 처벌이 조직 내에서 이루어지지 않게 된다. 실무상 직장 내 성희롱 피해자가 ‘성희롱 피해’를 이유로 고용노동부에 진정을 하면, 고용노동부는 사업주에게 ‘남녀고용평등법’ 제14조 제1항에 따라 성희롱 행위자 징계 및 이에 준하는 조치를 취하고 고용노동부에 보고하도록 시정명령을 내린다.

43) 박선영 외(2011), 앞의 보고서, 316-317쪽

이에 따라 사업주가 성희롱 행위자에게 ‘공식적인’ 징계 절차 없이 성희롱 행위자에게 ‘형식적인’ 경고 등의 조치를 취하고 고용노동부에 보고할 경우 고용노동부는 성희롱 행위자에 대한 징계 적정성 여부를 판단하지 않기 때문에 사업주의 법적 책임은 면하게 된다.⁴⁴⁾

현행법상 사업주는 성희롱 행위자에 대한 징계 등의 조치를 하는 경우에 ‘성희롱의 정도 및 지속성 등’을 고려하도록 규정하고 있을 뿐(남녀고용평등법 시행규칙 제9조) 이에 대한 구체적인 지침 등이 없다. 그리고 이에 대한 처벌 규정도 직장 내 성희롱 발생 확인 후 지체 없이 행위자에 대한 징계 등의 조치를 취하지 않은 경우에 한해 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있을 뿐이다(남녀고용평등법 제39조 제2항). 따라서 현행법 상 사업주의 성희롱 행위자에 대한 징계 등의 조치 의무를 강화하되, 징계절차의 실효성을 확보하기 위한 징계양정 기준 등에 대한 세부 지침이 마련될 필요가 있다.

(6) 취약집단의 보호 미비

성희롱 예방교육의 현황 및 문제점에서도 드러났듯이 사후조치 절차에 있어서도 비정규직, 인턴, 서비스직 등의 취약집단에 대한 실효성 있는 보호가 미비하다. 사용자뿐만 아니라 노동조합도 이러한 문제점을 보인다. 정규직 노동조합은 비정규직에 대한 보호 대책이나 조합원이 가해자인 성희롱 사건에 대해 어떻게 대응해야 하는지 명확한 입장을 갖지 않는 경우가 많기 때문이다.

“직접 고용은, 상담직의 관리직들만 직접 고용이고요. 나머지는 전부 용역이죠. 그런데 상담 여직원들 가장 피해가 우려된 부분이기도 한데요. 저희 회사 직원들 하고는 완전히 분리되어 있어요. 근무지도 층이 8개층 분리되어 있고요. 서로 간에 회식이나 교류도 전혀 없고.”(가-1)

“저희도 콜센터가 따로 있는데, 그거는 도급이고 저희가 전혀 관리를 안 하고 도급을 줘 버렸는데, 그 직원들은 고객들로부터 언어 성희롱을 많이 당한다고 저희가 들었거든요. 그런데 저희는 처음에 생길 때부터 아예 도급이고 그 사람들도 사무실도 저기 가산디지털단지인가 따로 들어가 있고 아예 접촉이 안 되거든요. 실제로 저희 콜센터 전화가 많이 온다고 얘기를 들어서, 그런 부분도 심각한 것 같은데, 저희가 사실은 파악한 거는 없거든요.”(나-1)

44) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 42쪽.

48 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

노력규정이기는 하나 ‘남녀고용평등법’에 고객 등 제3자로부터의 성희롱 발생 시 사업주의 조치 노력을 규정했음에도 이러한 내용을 지침이나 사후조치 절차, 교육계획 및 내용에 반영한 경우는 찾기 어렵다.

“저희 직영 직원들은 거의 정규직이고 나머지는 판촉사원이라고 해서 업체들이 다 고용한 직원이 99%가 그 직원들이예요. 그런데 실제로 고객들한테 받은 성희롱도 만만치 않거든요. 그런데 실례로 백화점 가보면 백화점도 그런 사례가 많다 보니까, 이렇게 판매포스에 보면 남대문 경찰서에서 문구를 나눠준 게 있더라고요. 지금 상대하고 있는 직원은 당신의 가족일 수도 있습니다, 이런 문구가 다 붙어있더라고. 그래서 저게 갑자기 왜 붙었지 이랬더니, 고객들이 심하게 했던가봐요. 그게 문제제기가 돼가지고 문구를 붙여놨더라고요, 백화점에서 요즘에는 특히 외국인이 거의 70% 정도 차지하니까요. 그런 거에 대해 취약하죠. 사실은 현장에서 그런 거에 대한 부분 아무것도 방책같은 게 마련되어 있지 않아서, 그 부분이 지금 취약한 걸로 생각하고 있어요.”(나-1)

“어떤 게 있냐면 저희가 상담실이 VIP고객실이라고 그래서, 완전히 폐쇄된 공간에 윗사람이 있는 것도 아니고 저희 직원 두 명 세 명 근무하면서 VIP고객과 일대일로 이렇게 하는 경우가 있거든요. 그 안에서 그런 일이 벌어지면, 예를 들어 혼자 있을 수도 있거든요. 그렇게 되면 대처를 할 수 없는 경우가 발생하고, 두 사람이 한 조로 근무하면 좋겠지만 인력운영상 두 명이 근무하는 시간은 많지 않아요. 식사를 간다든지 이러면 교대근무를 하게 되고 영업시간이 길다 보니까 쉬프트 근무를 하게 되니까 둘이 같이 근무할 수 있는 시간이 사실 많지 않거든요. 회사는 인력을 타이트하게 운영을 하기 때문예요.”(나-1)

(7) 피해자의 집단적 목소리 미약

개별 피해자는 자신의 피해를 드러내기에 어려움을 느낀다. 그러나 다른 여성들과 피해 경험을 공유하고 사건 처리에 대한 정보를 얻으면서 문제제기 할 수 있는 힘을 가질 수 있다. 집단회 사례에서 볼 수 있듯이 파업 기간 중 성희롱 경험에 대한 경험 나누기, 여직원 모임에서의 성희롱 제도 개선 의견 모으기 등은 피해자와 잠재적 피해자 집단이 주체로 나설 수 있는 기회를 제공할 수 있다.

“저희도 사실은 그렇게 당하고 있었으면서도, 그게 문제였다는 것을 인식을 못하고 있다가, 그게 이제 파업이라는 게 벌어지면서 거기서 이제 사례가 나오게 (이

런 저런 얘기가 나오게) 그래서 이제 대자보를 막 쓰잖아요. 1일차에 뭐하고 2일차에 뭐하고 인제 프로그램이 짝 나오는데, 하루는 그거에 대해서, 오늘은 그러면 회사에서 부당하게 대우를 받았다 이런 거를 써보자, 이렇게 된 거예요. 남성 상사로부터 이상한 행동을, 이런 걸 하다 보니까 직원들이 화가 나서 그 동안에 술자리에 있었던 일, 회식에서 있었던 이런 것들을 그냥 자연스럽게 막 쓴 거예요. 그런데 대자보에 화가 나서 막 썼는데, 상급단체에서 딱 봤을 때, 이거 사례가 너무 심하다, 이렇게 돼서, 그러면 구체적으로 써보자 이렇게 돼서, 여성 조합원들이 자기가 당했던 거를, 너무 회식자리에서 당했던 것들을 너무 화가 났던 이런 것들을 쪽 쓰게 되다보니까 내용이 이만해진 거죠.”(나-1)

(8) 징계 외의 다양한 고충해결방식 미비

성희롱은 주관적인 감정이 관련되어 있기에 법의 영역에서 다루기 쉽지 않은 사안이다.⁴⁵⁾ 또한 발생할 수 있는 사건의 수위도 그 편차가 크기 때문에 다른 직장 내 분쟁처럼 징계라는 하나의 방식으로만 접근하기에 한계가 있다. 성별, 해당 사업장의 조직문화, 업무의 특성 등에 따라 성희롱에 대한 인식이 다를 수 있기 때문에, 무조건적인 징계를 통해 사용자책임을 면하는 것으로는 조직문화를 개선하기 어렵다. 사안의 수위와 성격에 따라서 성희롱 사안 해결방식을 다양하게 둘 필요가 있다. 성추행에 가까운 높은 수위의 성희롱 사건 위주로 문제제기 되는 한국의 상황에서 아직 이른 논의로 볼 수도 있다 그러나 성희롱에 대한 조직 구성원의 인식 변화 및 사용자의 회복, 복귀를 목적으로 본다면 징계 외의 다양한 고충해결방식을 정비하는 것이 필요하다.⁴⁶⁾

“제가 이전에 케이모 그룹에 인권위원, 성차별위원할 때 조직 내 요청으로 징계위원회에 참여했는데, 동료 간의 성희롱 사건 발생으로 성희롱이나 아니냐를 판단하는 건데.. 여성인 제가 볼 때는 옳은 것 같은데 다른 사람은 그렇게 안보고..증거는 없고 이런 상황에서 우리나라에는 징계위원회 밖에 없는 거예요. 문제를 일으켰다 둘 다 나쁜 거예요. 둘 다 경고, 결국은 경영상 혼란을 야기했으니까, 문제는 우리나라 시스템 자체가 문제제기를 문제시 여기는 건데... 이런 풍토에서는 성희롱뿐만 아니라, 문제제기하는 사람은 피해자든 가해자든 회사든 부담을 주

45) 홍성수(2010), “소송을 통한 사회변동 전략의 한계”, 『법과 사회』 제38호, 법과사회이론학회, 218쪽.

46) 문강분(2014), “남녀고용평등법상 여성노동분쟁 자율적 해결제도 활용 제고방안”, 『한국노총 여성노동정책포럼』, 2014. 6. 12.

는 존재가 되면서 심리적 압박을 받는 게 일반적인데...여자는 단지 당황했던 부분에 대해 정리, 사과받고 싶었는데, 남자는 여기서 이걸 받아들이면 형사처벌 대상이 될 수도 있으니까 자기가 그런 정도로 잘못했다고 생각 안 하니까 오리발 내미는거죠. 이 분쟁에서 당사자들이 원하던 해결방안과 마련된 해결절차는 격차가 큰 거예요. 기업에서는 아주 통상적인 징계로 처리하려고 한 거지. 사적이고 감정적인 것들까지 커버하기에는 너무 터프한 거예요. 기존 제도가 이거에 대해서는 별도의 절차가 필요해요. 원하는 경우 비밀보장으로 상담받거나 당사자 간의 원활한 화해를 할 수 있는 프로세스라면.. 다른 사업장에서는 10시간 중재를 해서 핵심 관련자들만 모아놓고 사과로 종결이 되었어요. 조직 내에서 사과같은 것은 없어요. 경고, 징계, 정직 이런 것만 있어요.”(라-1)

2) 공공기관

가) 현황

공공기관에서 성희롱 사건이 발생하였을 경우를 대비하여 여성가족부는 ‘공공기관 성희롱 사건처리 통합 업무 매뉴얼’을 활용하도록 하고 있는데, 성희롱 사건 처리 절차를 이해하기 쉽게 사건처리 전 과정을 단계별 흐름도로 정리하되, 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교(대학, 초·중·고등학교) 등 각 공공기관별 특성이 반영되도록 하였다. 성희롱 행위자에 대한 제재로서의 징계, 성희롱에 대한 예방조치 및 피해자 보호 조치 사항 등이 포함되어 있다.⁴⁷⁾

여성가족부 성희롱 교육자료에 따르면, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 상시 종사자 30인 이상 근무기관은 독립적인 고충상담창구를 원칙적으로 설치하여야 하고(제26조 준용), 30인 미만 기관은 자율적으로 설치하되 고충상담원이 속한 부서 내 설치하도록 권장하고 있다. 이때, 고충상담원은 기관별 남·녀 각 1인 이상을 고충상담원으로 지정하되, 인사 혹은 복무담당자를 포함하여 지정하도록 하고, 고충상담 신청자와 동일한 성(性)이 상담하도록 하고 있다. 또한 성희롱 고충상담원 중 신규자 또는 교육을 받지 않은 상담원은 연 1회 이상 교육을 이수하도록 권장하고 있다.⁴⁸⁾

성희롱 고충심의위원회를 구성함에 있어 위원장 포함 6인(간사는 별도)으로

47) 여성가족부(2013), 「2013년 성희롱고충상담원 교육 안내」, 여성가족부, 21쪽 이하 참조.

48) 여성가족부(2013), 앞의 안내서, 129쪽.

구성하되 위원장은 기관장 또는 기관장이 지명하는 자로, 위원은 남성 또는 여성 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하지 않도록 구성하되 위원 중 2명 이내를 외부 성희롱 방지 관련 전문가로 위촉 가능하다.⁴⁹⁾

한편 여성발전기본법에 따르면, 여성가족부 장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관(법원, 감사원, 국민권익위원회, 검찰청, 경찰청, 그 밖에 다른 법률에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관)을 통하여, 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 요청할 수 있고, 그 결과의 통보를 요청할 수 있도록 하였다(제17조의2 제5항, 영 제27조2 제8항부터 제10항. 2014.7.1. 시행). 그리고 여성가족부장관은 그 결과를 기관의 평가에 반영하도록 요구할 수도 있다(제17조의2 제6항. 2014.7.1. 시행).

나) 문제점

공공기관의 성희롱 관련 제도는 형식적 측면에서 상당히 정착되었다고 할 수 있다. 그러나 예방교육의 질적인 측면, 적절한 예산 확보와 전문적인 상담인원의 충원, 활발한 홍보, 상담과 사건처리 등 내용적인 면에서는 아직 미흡해서 “제도가 실질적으로 운영되고 있는지 의문”이라는 평가를 받는다.⁵⁰⁾ 아래에서는 공공기관의 성희롱 발생 시 사후조치의 현황과 문제점을 정리한다. 관리직의 역할 문제, 피해자 지원조치 미비, 여성의 집단적 목소리 반영 필요성 등 기업 부분에서 동일하게 확인되는 문제점을 제외하고, 민간부문과 다른 양태를 보이는 다음의 세 가지 사항을 중심으로 정리한다.

(1) 낮은 인지도 및 신뢰도

민간기업에 비해 공공기관은 여성가족부의 지침, 사업안내 등의 영향을 받기 때문에 성희롱 고충상담원에 여성을 포함하게 하고 고충상담원 교육을 권장하

49) 상시 종사자 30인 미만의 기관은 고충상담원을 제외하고 기관장 포함 3인으로 위원회 구성이 가능하다(단, 기관장 포함 5인 이하의 기관은 여건에 따라 자율적으로 구성).

50) 이나영 외(2012), 앞의 보고서, 241쪽.

는 등의 진전된 모습을 보인다. 그러나 고충상담기구의 이용률은 민간과 차이가 없이 매우 낮은 수치를 보인다. 공공기관의 성희롱 실태를 조사한 이나영 외(2012)의 연구에 따르면, “고충상담기구의 이용빈도는 극히 낮은 상황으로 기관별 성희롱 관련 상담실적이 0.09건(2011년)에 불과하고 상담실적이 전무한 공공기관이 95.9%를 차지”한다.⁵¹⁾ 가장 이용실적이 많은 대학이 0.74건으로 평균수치를 높였다는 점을 생각하면 다른 공공기관은 0.09건보다 더 낮은 수치로 볼 수 있다. 조직 내 공식적인 처리절차에 대한 구성원들의 신뢰가 매우 낮은 상황인 것이다.

“그리고 중요한 건 일반직원들이 이런 제도가 있는지 안다고 나는 생각하지 않아요. 정말. 왜냐하면 내가 불과 작년에 처음으로 고충위원 상담원 시작했는데, 그전에 이런 상담원이 있는지도 몰랐어요. 내가 선정이 되니까, 이런 게 있나보다. 교육받으니까 좀 알아야겠구나 싶어 가지고 대충하는 거지.”(다-3)

또한 보수적인 조직 문화로 인해 여직원의 모임을 금지하는 공공기관도 있어서 여성들이 피해경험을 나누고 함께 대책을 모색할 수 있는 통로가 차단되는 경우도 있다.

“우리는 여직원 모임도 없어요. 사적인 모임을 금지예요. 알면 큰일 나는 거...에를 들어서 향우회를 한다든지, 사적으로 뭔가 이렇게 친목을 도모하는 거를 별도로 만드는 거는 안 되게 되어 있어요. 그렇게 할 거면 동아리 지원되는 거 있으니까 그쪽으로 올라오라는 건데. 스타크래프트동호회, 축구동호회, 사이클동호회 그런 거는 올라오면 지원을 하되, 그렇다고 누가 여직원이 그런 걸 하겠어요. 예전엔 여직원들이 몰래 만나는 게 있었는데 지금은 더 이상 못 그래요. 그런데 남자직원들 되게 웃기게 이야기하는 게, 너희 여직원들 모임 예전에 있었는데 모여 가지고 좋은 이야기 안 나오고 회사 이야기나 씹고 다녀가지고 다들 우리 인사부가...다 안다 절대 그런 거 만들지 마라. 그런 이야기를 신입들에게도 하고요.”(다-3)

(2) 취약집단의 보호 미비

“비정규직의 경우 도움을 받을 수 있는 방법을 몰라 참고 넘어간 경우가 정

51) 이나영 외(2012), 앞의 보고서, 98-99쪽, 234쪽.

규칙의 약2.8배 이상 높고, 여성과 비정규직일수록 고충상담창구의 존재 여부를 모른다고 대답한 비율이 더 높게” 나타난다.⁵²⁾ 또한 공공기관은 정부 방침에 따라 인턴을 활발히 채용하는데 성희롱 위험에 더 노출되고 공식적인 성희롱 고충처리 절차에 대한 인지도 및 접근성이 낮다는 문제가 있다.

“나 정도 되면 아무도 안 건드려, 진짜. 무서운 걸 아니까 되게 조심해요...그렇게 하는데 타깃이 보통은 계약직이나 인턴이지요. 우리도 인턴도 많이 뽑아요. 인턴이 수시로 상주해 있는데 인턴들이 종류가 너무 많아가지고 우리도 잘 몰라요. 그 인턴들이 각 인턴들마다 성격이 다르고 기간도 다르고 연장이 될 수도 있고 안 될 수도 있고 전환용 인턴 뭐 인턴. 뭐 인턴 그래가지고. 그런데 개들이 대부분은 20대고 여자애들이고 예쁜 애들을 뽑아요. 회식 가면은 인턴이 제일 어려워요. 00의 인턴이, 남자직원들 사이에서, 전국 최고다 하는 예쁜 애가 하나 있었는데요. 진짜 너무 불쌍하더라고요. 일주일에 한두 번 정도는 회식을 했던 지점인데 그 인턴은 다 참석하더라고요. 인턴십이 끝날 때쯤 우리가 정직원을 뽑았으니까, 또 정직원들이 채용 탄원서를 하나 써주는 경우도 있으니까요 내가 한번은 물어봤잖아요. 술 잘 마시냐고, 술을 자긴 못 마신다고 그러더라고요. 그래서 왜 주는 대로 받아 먹냐고 그랬더니, 아시잖아요? 지금 졸업을 2년째 유예하고 말이 대학생이지 대학생은 아니라고, 한 학점 남겨가지고 계속 연명하고 있다고 대답했어요. 그래서 나는 조심하라고 이야기 해줄 수밖에 없었죠 뭐. 이 인턴한테 무슨 일이 발생하면 나한테, 고충상담원한테 올까? 나는 안 온다고 봐요.”(다-3)

노조가 있는 사업장이라 하더라도 남성중심적인 경우가 많기 때문에 노조를 통한 사건해결을 기대하기 어렵다.

노조라는 조직 자체가 굉장히 남성적이고, 우리가 하는 보통 노조라는 게 노조원의 복지나 업무경감을 위해서 보통은 투쟁하는 기관이라서. 이게 뭐 삭발도 하고 단식도 하고 노조원들 권익을 위해서 하는 조직이잖아요. 그래서 세계 하는 편이라 완전히 남성화된 조직인데 그나마 3년에 한 번씩 투표를 하는데 이번에 처음으로 상근여직원 중에 여자가 들어갔어요.”(다-3)

또한 고객 등 제3자와 관련된 성희롱 문제에 대한 대응 정책 등이 부재하다는 문제도 지적된다. 공공기관의 종사자가 고객으로부터 성희롱을 당하는 경우

52) 이나영 외(2012), 앞의 보고서, 128쪽.

도 있고, 공공기관의 특성 상 위탁계약 상대방 등에게 고자세를 취하며 성희롱을 가하는 경우도 있다.

“우리가 갑이라. 사장 면담을 하는데 여자대표 가끔 불쾌했다고 하는 경우가 있어요. 고객과 관련된 성희롱에 대한 규정? 그런 건 없었던 것 같아요.”(다-3)

(3) 징계 기준 부재에 따른 자의적인 처분

공공기관은 기관별 내부 규정(부처의 경우 성희롱 예방 지침, 대학의 경우 학내 규정 등)을 통해 조사과정의 종료와 함께 성희롱 행위자에 대한 징계 조치를 결정하게 된다.

그러나 앞서 기업에서의 성희롱 발생에 대한 조치의 문제점에서 언급한 바와 마찬가지로 사용자의 성희롱 행위자에 대한 조치 의무(징계 또는 이에 준하는 조치를 취해야 할 의무)는 있지만, 행위 양태에 따른 징계 수위에 대해서는 명시적으로 규율하고 있지 않기 때문에 징계권자의 성희롱에 대한 인식 정도나 기관 내 규정에 따라 성희롱 행위자에 대한 처벌이 제대로 이뤄지지 못하거나 동일 행위에 대해 과하거나 다소 약한 징계 결과가 발생할 수도 있다.

이와 관련해 지난 2013년 6월 정부는 ‘성희롱 및 성매매 등 위법행위자에 대한 공무원징계기준’을 공직유관단체에 채택하도록 하면서 규칙(안)을 채택한 바 있다. 이 규칙안은 “성희롱 등 위법행위를 한 임직원에 대한 징계기준과 방법, 절차 등을 규정한 것”으로 징계 종류(제3조), 징계위원회의 설치(제5조) 등을 규정하면서 제8조에서 “징계기준”으로 “징계 혐의자의 비위 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적, 뉘우치는 정도 또는 그 밖의 정상 등을 참작하여, 별표 1의 징계기준에 따라 징계사건을 의결하여야 한다.”고 규정하고 있다.

<표 II-4> (성 관련 위법 행위자) 징계 규칙(안): [별표 1] 징계기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형		비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나,비 위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
품위유지의 의무 위반					
가. 성폭력(미성년자)		파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
나. 그 밖의 성폭 력	현재	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
	‘14년 ~ (개정 예정)		파면-해임		
다. 성희롱·성매매		파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책

이와 같이 기관별로 구체적인 성희롱 처리절차 및 성희롱의 정도나 그 밖에
참작해야 할 사유를 구체적으로 명시한 ‘징계기준’을 마련하는 것이 필요하다.

Ⅲ

⋮

미국과 일본의 성희롱 예방체계 현황 및 시사점

1. 미국	59
2. 일본	79

이 장에서는 미국과 일본을 대상으로 각 국가의 성희롱 관련 법령의 현황 및 주요내용을 검토한 후에 기업, 공공기관에서의 성희롱 방지를 위한 구조를 어떻게 마련하고 있는지를 살펴보는 것으로 통해 우리 사회에 주는 시사점을 도출한다.

1. 미국

성희롱 이슈와 관련해 미국은 전 세계에서 선구자라고 할 수 있다. 미국에서 성희롱 이슈는 평등한 대우, 성에 대한 자기결정권, 여성의 경제권 등을 지향하는 여성운동의 영향으로 1970년대부터 제기되었다. 미국은 성희롱을 여성에 대한 차별의 일환으로 정의하고, 소송 등 법률로 규제하는 방식을 통해 성희롱에 관한 문제의식과 방지대책을 확산해왔다(Zippel, 2006).

많은 나라들이 미국에서 최초로 제기한 성희롱 이슈의 영향을 받았지만, 그 추진주체의 차이 등으로 인해 성희롱 이슈에 대한 접근방식에 있어서 차이를 보여준다. 유럽의 경우, 성희롱에 관한 여성운동은, European Union(EU)에 먼저 규정을 만들고 이를 회원국들에게 준수하도록 하는 경로를 택했다. 독일의 경우에는, EU의 요구를 구체화하는 과정에서 여성운동만이 아니라 노동운동과 전문 관료들이 참여하여 the Federal Employee Protection law를 제정하였다. 이 법률에서는 성희롱을 여성에 대한 문제가 아닌 모든 근로자들에 대한 직장 내 괴롭힘, 따돌림, 도덕적 희롱의 일환으로 보아, 근로자들의 존엄성에 대한 위반으로 규정하였다. 또한 이 문제에 대한 해결경로에 있어서도 미국의 법적-규제적 방식이 아닌 법적-협조주의적(statutory-corporative) 경로를 채택하였다. 이는 사회적으로 사업주와 노동조합이 단체협약 등에 따라 성희롱 이슈를 해결할 수 있다는 전제가 형성되어 있기에 가능한 경로이기도 하다(Zippel, 2006). 다시 말하자면, 성희롱 이슈에 대해 미국은 여성에 초점을 둔, 개인주의적인 접근과 해결방식을 채택한 것에 반해, 독일은 성 중립적으로, 집단적인 접근과 해결방식을 채택하고 있는 것이다(Zippel, 2003).

이 장에서는 미국의 성희롱 법제를 간략히 살펴보고, 민간부문과 공공부문, 교육부문에서 성희롱 예방체계가 어떻게 이루어지고 있는지 각각 사례를 통해서 살펴본다.⁵³⁾

가. 성희롱 관련 법령

미국의 성희롱은 민권법 제7편(The Civil Rights Act, Title VII)에 따른 차별금지에서 규정한 성차별의 일환으로 간주된다. 여성에 의한 남성에 대한 성희롱이나 동성 간 성희롱도 인정되지만, 미국에서도 대부분의 성희롱 가해자는 남성이고 피해자는 여성이다.⁵⁴⁾

성에 근거한 차별의 일환으로 성희롱이 자리매김 되기 때문에, 성희롱에 관한 총괄은 다른 차별에서와 마찬가지로 고용평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission; EEOC)에 의해 이루어진다. EEOC는 성희롱에 대한 정의, 가이드라인, 법적 해석만을 담당할 뿐만 아니라, 성희롱피해 접수, 성희롱사건 조사, 교섭타결 진행, 법적 소송당사자로서의 역할 등 일정정도 집행기관으로서의 역할도 수행하고 있다. 이 절에서는 미국의 성희롱 관련법과 그 내용을 EEOC를 중심으로 살펴본다.

1) 성희롱의 개념

미국의 연방 성희롱 법제는 별도의 성희롱 개념 규정을 두지 않고 민권법 제7편의 성차별 개념에 포섭되는 것으로 해석한다는 점에서 한국의 법제와 다르다. 캐서린 맥키넨(Catharine MccKinnon), 린 페얼리(Lin Farley) 등의 여성주의자들은 성희롱을 사회적 문제로 제기하기 시작하면서, 성희롱은 젠더불평등 관계를 바탕으로 하기 때문에 민권법 제7편의 성차별에 해당된다는 주장을 하였다. 연방대법원은 1976년 Williams v. Saxbe 사건 판결에서 ‘여성에 대해 고용관계의 계속을 조건으로 상사가 성적 요구를 한 것은 성차별에 해당’한다고 함으로써 성차별의 개념에 포섭되었다. EEOC는 1980년 [성희롱에 대한 현재의 쟁점에 대한 정책 지침](EEOC Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment)에서 성희롱을 성차별의 일환으로 규정하였다.⁵⁵⁾

53) 이 보고서는 성희롱 예방체계 관련 정책제안을 하는 것이 주된 목적이기 때문에 성희롱 관련 법제를 소개함에 있어 사용자 책임 등 예방체계와 직결되는 부분을 중심으로 정리하였다.

54) EEOC(1999a), “Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment”, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>

55) EEOC(1999a), “Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment”,

EEOC와 판례에 의해 정립된 성희롱의 유형은 대가형(quid pro quo) 과 적대적 환경(hostile environment)을 초래하는 환경형 성희롱이 있다.⁵⁶⁾ 대가형 행동은 원하지 않는 성적 행동을 받아들일느냐 거부하느냐 여부가 고용관계 결정(채용, 임금인상, 승진, 해고 등)에 영향을 미치는 심각한 형태의 성희롱이다. 환경형 성희롱은, 성적 행동이 개인의 직무수행에 부당하게 방해를 하거나, 위협적이고 모욕적인 작업환경을 조성하는 것을 말하며 이 역시 성희롱으로 정의된다. 따라서 한 남성관리자가 자신의 여성부하직원과의 성적 관계에 근거해 이 여성을 승진시킨다면, 그 여성부하직원이 그 대가형 행동을 원했다고 할 지라도 이러한 성적 편애주의를 원하지 않는 다른 남성·여성동료직원들에게 차별적이고 모욕적인 작업환경을 조성하여 적대적 환경을 초래했다고 볼 수 있으므로 성희롱으로 분류된다.⁵⁷⁾ 그러나 다양한 성희롱사건 소송이 제기되고 판례가 축적되면서 대가형/환경형 성희롱의 구별선이 흐려지는 경향을 보이고 있다. 대가형/환경형의 성격이 혼재된 성희롱 사건이 많기 때문에 “실체적 고용관계의 변동을 가져오는지” 여부에 따라 성희롱 사건을 구별하려는 것이 근래의 판례와 EEOC 지침의 입장이다. 실체적 고용관계의 변동을 가져오는 성희롱에 대해서는 사용자측의 적극적 항변을 인정하지 않고 사용자에게 더 엄격하게 책임을 묻는 경향을 보인다.⁵⁸⁾

어떤 사건이 법적 의미의 성희롱에 해당되는지를 보기 위해 핵심적인 요건은, 대가형행동의 경우 ‘원하지 않는(unwelcome)’이고 적대적 환경 행동의 경우 ‘적대적 환경’을 구성하는 수위이다. ‘원하지 않는’은, 피해자의 평소 성향이나 행동보다는, 문제가 되는 구체적 성적 행동에 대해 피해자가 요청하지 않았고 바람직하지 않다고 생각했느냐는 것에 따라 결정된다.⁵⁹⁾ 또한 환경형 성희롱을 구성하는 ‘적대적 환경’의 수위에 대해서는, ‘합리적인 사람(reasonable

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>

56) Meritor Savings Bank F.S.B. v. Vinson 사건 판결에서 연방대법원은 ‘대가형’ 성희롱과 ‘적대적 환경’ 성희롱의 개념을 모두 인정하였다(Robinson 외, 1998).

57) EEOC(1999b), “Policy Guidance on Employer Liability under Title VII for Sexual Favoritism”, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/sexualfavor.html>

58) 박선영 외(2011), 앞의 보고서, 114쪽. 여전히 강학상으로는 대가형/환경형 성희롱으로 나뉘서 설명하고 있기에 이 보고서에서는 대가형/환경형 성희롱이라는 용어를 사용한다.

59) 박선영 외(2011), 앞의 보고서, 111-112쪽; 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 69-70쪽.

person/woman)’이라는 기준이 사용되는데, 어느 특정한 사람이 아닌 합리적인 사람의 관점에서 그 작업환경이 적대적이라고 느끼는가에 따라 결정된다는 것이다.⁶⁰⁾ 또한 Ellison v. Brady 사건 판결에서는 가해자가 아닌 피해자의 관점에서 사건을 판단하도록 하는 ‘합리적인 여성’기준을 도입하였다.⁶¹⁾ 성희롱이 발생했을 때, 특히 적대적 환경과 관련된 성희롱의 발생 시 피해자는 직접 사직을 강요당하지는 않는다고 하더라도 결국 오래지 않아 사직할 수밖에 없는 상황으로 이어지는 경우가 많다. 이를 의제해고(constructive discharge)라고 하는데, 대가형 성희롱에 준하는 것으로 본다.⁶²⁾

2) 사용자의 책임

다른 종류의 차별과 마찬가지로 사용자는 기업 내에서 발생하는 성희롱에 대해 책임을 져야 한다. 그러나 통상 차별사건에서는 주로 사용자가 차별의 주체인 반면 성희롱의 주체는 사용자뿐만 아니라 관리자, 동료, 거래처 직원, 소비자 등 다양할 수 있다는 차이가 있다. 따라서 기업에서 일어나는 성희롱 행동에 대해 어느 정도까지 사용자가 책임을 져야 하는가가 중요한 법적 쟁점이 되어 왔다.

초기의 판례와 EEOC 지침은 대가형/환경형 성희롱 여부에 따라서 사용자 책임(vicarious liability) 여부를 달리 보는 입장을 하였다.⁶³⁾ 관리자가 ‘대가형’ 성희롱을 자행했을 때에는 사용자의 인지 여부, 성희롱 예방을 위한 노력 여부 등과 무관하게 적극적 항변(affirmative defense)을 할 수 없다. 성희롱 발생이 사실로 인정되면 사용자는 법적 책임에서 벗어날 수 없는 것이다. 반면에 환경형 성희롱의 경우 적극적 항변의 성공 여부에 따라 책임을 면할 가능성이 있다. 사용자가 성희롱 책임을 면하기 위하여 적극적 항변에 성공하기 위해서는 i) 사용자가 성희롱을 예방하고 신속히 시정하기 위해 충분히 합리적 주

60) EEOC(1999a), “Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment”, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>

61) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 48쪽.

62) EEOC(1999a), “Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment”, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>

63) Vicarious liability는 대리책임으로 번역되기도 하는데, 노동사건의 맥락에서는 우리 민법 제756조의 사용자 책임과 비슷하기 때문에 사용자책임으로 번역하였다.

의를 기울였다는 것과 ii) 사용자가 제공한 예방적이거나 시정적인 기회를 (보복에의 두려움, 고충접수의 어려움, 고충처리절차가 비효과적이라는 인식 등이 아닌) 납득할 수 없는 이유로 택하지 않았다는 것을 모두 증명해야 한다.

그러나 성희롱 사건이 다양해지면서 초기의 분류가 사용자책임 여부를 결정하는 유효한 기준인지 의문이 제기되었다. 환경형 성희롱으로 인한 괴로움 때문에 사직하는 경우 피해자의 고용관계에 불이익에 생김에도 환경형이라는 이유만으로 사용자의 적극적 항변을 허용하거나, 대가형 성희롱이나 실제로 고용상 불이익은 없는 경우에도 적극적 항변기회조차 허용하는 것은 불합리하기 때문이다. 연방대법원과 EEOC는 대가형/환경형 여부가 아니라 “고용관계를 적극적으로 변동하는” 성희롱 행위인지 여부에 따라 적극적 항변을 인정하는 방향으로 입장을 변경하였다. Faragher v. City of Boca Raton 사건 판결(1998)과 Burlington Industries v. Ellerth 사건 판결(1998)에서 연방대법원은, 대가형과 환경형으로 명확하게 나눌 수 없는 경계선상의 사례가 있기 때문에 두 유형의 구분이 아닌 사용자책임을 물을 수 있는지 여부에 초점을 맞출 것을 요구하였다.⁶⁴⁾ 피해자의 고용상태에 직접적인 변화를 초래할 수 있는 성희롱인지 여부에 따라서 사용자책임 여부를 판단한다는 기준을 제시하였다.⁶⁵⁾ 초기 판례와 지침에서 대가형/환경형으로 구분한 것은 피해 여성의 고용관계에 불이익을 미친다는 점에서 더 심각한 대가형 성희롱에서의 사용자책임을 분명히 하기 위한 것이었다. 이렇게 변경된 입장은 1999년 EEOC의 [관리자에 의한 괴롭힘에 대한 사용자책임에 관한 지침](EEOC Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors; 이하 ‘1999년 EEOC지침’)에 반영되었다.

1999년의 지침에서 EEOC는, 사용자는 기업과 관련된 모든 성희롱에 대해 그 발생을 방지하고 발생 시 구체책을 강구할 책임이 있다고 규정하고 있다. 구체적으로 말하자면, 성희롱 주제에 대해 주의를 환기시키고, 기업의 강경한 성희롱 반대 입장을 밝히며, 비밀유지와 적절한 징계를 포함한 성희롱 고충을 해결하기 위한 절차를 갖추고, 직원들에게 성희롱 고충 제기 권리가 있음을 알

64) 박선영 외(2011), 앞의 보고서 118-119쪽.

65) 그 결과 미국의 성희롱 소송에서는 가해자가 피해자의 상사인지 동료인지 여부가 중요한 쟁점이 된다.

려주는 것이다. 성희롱 (혹은 성희롱이라고 추정되는) 사건이 발생하면, 사용자는 신속하고 정밀하게 그 사건을 조사하고, 성희롱이라고 판단되면 그 행위를 중단시키기 위한 즉각적이고 적절한 시정조치를 취함과 동시에 피해자를 원상회복시키며, 이런 사건이 다시 일어나지 않도록 조치를 취해야 한다. 또한 성희롱이 다시 일어나고 있지 않은지 주기적으로 점검하며 보복으로 인한 제2차 피해가 일어나지 않도록 확인해야 한다.⁶⁶⁾ 이러한 예방 노력과 성희롱 사건에 대한 신속한 시정은 사용자 책임에 대해 적극적 항변을 제기하는 주요 근거가 될 수 있다. 따라서 미국의 기업들은 성희롱소송이 제기될 경우를 대비하여 적극적 항변을 제기할 수 있는 예방정책 및 시정조치 정책을 실시하고자 한다. 판례와 지침이 제시한 사용자책임에 대한 적극적 항변 요건이 기업의 예방체계를 촉진시키는 역할을 하는 것이다.

적극적 항변 중 한 요소인 성희롱 예방과 신속한 시정을 위한 사용자의 충분한 관심과 관련해, EEOC는 다음과 같은 구체적 지침을 제공하고 있다. 우선, 사용자는 직원들이 이해하기 쉽게 쓰인 성희롱 방침과 고충처리과정 사본을 모든 직원들에게 제공하고 주기적으로 다시 배포해야 한다. 이 사본을 회사의 잘 보이는 곳에 비치하거나 직원용 안내서에 게재할 수 있다. 성희롱 방침과 고충처리과정은 최소한 다음의 사항들을 포함해야 한다. 금지된 성희롱 행위의 내용, 성희롱 제기로 인한 보복으로부터의 보호, 가능한 성희롱 문제제기 방법과 절차의 자세한 소개, 비밀보장에 대한 보증, 즉각적이고 철저하며 공정한 고충처리 과정, 성희롱 판명 시 신속하고 적절한 시정조치 약속들이 그것이다.⁶⁷⁾ 1999년 지침에서는 관리자와 책임자를 사용자가 어떻게 훈련시켜야 하는지에 대해서 강조한다. 관리자와 책임자가 성희롱예방정책과 고충처리 절차에서 자신의 책임을 이해할 수 있도록 정기적으로 교육, 훈련해야 한다. 또한 관리자와 책임자들의 행동을 지속적으로 모니터링하여 성희롱 정책 관련한 역할을 다하는지 평가에 반영할 수 있다.⁶⁸⁾

66) EEOC(1999a), "Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment", <http://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>

67) EEOC(2010a), "Enforcement Guidance on Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors", <http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html>

68) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 71쪽.

나. 성희롱 예방체계

한국이나 일본과 달리 미국 연방정부는 성희롱 예방교육이나 지침 제정을 법적 의무로 강제하지 않는다. 주 법률에 근거하여 성희롱 예방교육을 강제하는 경우도 있으나 2014년 현재 3개의 주에 불과한 상황이다(Hemken, 2011).⁶⁹⁾ 법정 교육이 아님에도 미국의 많은 기업들은 성희롱 예방교육을 실시하고 성희롱 관련 지침을 작성하여 적극적으로 홍보한다. 이는 성희롱피해자에 대한 사용자책임 판단 기준에 대한 판례 및 EEOC의 지침이 영향을 미친 결과이다. 성희롱에 대한 사용자책임이 없다는 적극적 항변이 인정되려면, i) 성희롱을 예방하고 사건 발생 시 신속히 시정하기 위해 합리적 주의의무를 충분히 했다는 점 ii) 피해자에게 사용자가 제공한 예방 또는 시정 절차 관련 기회를 납득할 수 없는 이유로 거부했다는 점을 사용자측에서 입증해야 한다.⁷⁰⁾ 성희롱에 대한 사용자책임을 인정하는 법원 판결과 EEOC에서의 화해 결정이 나오면서 HR 분야 전문가들은 성희롱소송을 대비한 인사노무관리 시스템을 도입할 것을 권고하였다. 이러한 권고를 기업들이 받아들이면서 성희롱예방교육, 지침 제정, 성희롱 고충처리 절차를 도입하는 기업이 대폭 증가하게 되었다(Dobbin, 2007). 성희롱 예방체계의 도입을 기업 자율에 맡기지만, 사용자책임을 폭넓게 인정하는 법원과 EEOC의 경향으로 인해 예방체계의 도입과 운영이 적극 장려되는 결과를 낳고 있는 것이다. 아래에서는 미국 기업 등에서의 예방체계가 어떠한 내용과 특징을 갖고 있는지 정리하고자 한다. 이를 위하여 EEOC지침에서 제시하는 성희롱예방체계의 기준과 주요 기업에서의 모범적인 예방체계 사례를 분석·검토하였다.

69) 캘리포니아와 코네티컷 주의 공기업과 50인 이상의 규모의 사기업은 관리자를 대상으로 2년에 한 번 이상 2시간의 성희롱예방 교육을 의무적으로 실시해야 한다. 메인 주의 모든 공공기관과 15인이 이상 규모의 사기업은 모든 직원에게 성희롱 예방교육을 실시하고, 관리자들에게는 특별 성희롱 예방교육을 실시해야 한다. 그밖에 콜로라도, 하와이, 매릴랜드, 메사추세츠, 미시간, 오하이오 주의 법률은 성희롱 예방지침을 만들고 교육을 실시할 것을 권고한다.

70) 미국의 판례와 EEOC의 지침에 따르면 최선의 예방체계를 갖춘 기업이 ‘자동적으로’ 성희롱에 대한 사용자책임을 면할 수 있는 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있다. 예컨대 최선의 예방조치와 고충처리절차를 갖춘 기업이라 하더라도 이러한 예방체계를 효과적으로 시행하지 못하고 태만히 한 경우라면 합리적인 주의의무를 다했음을 입증하기 어려울 수 있다. 예방체계는 사용자책임을 면하기 위한 필요조건일 뿐이기 때문이다.

1) 예방조치

가) 예방교육

Faragher사건 판결 이후 기업, HR 컨설턴트, 변호사들은 성희롱 예방교육을 사용자책임을 면하기 위한 필수요소로 인식하였다. 일정 규모 이상의 기업에서 성희롱 예방교육은 매우 보편적인 정책으로 자리 잡게 되었다. 그러나 소송을 면하기 위해 예방교육이라는 형식만 갖추려는 사례가 증가하면서 실효성 있는 교육내용과 형식이 필요하다는 비판이 제기되었다. 예방교육의 확대와 함께 실효성을 강화하기 위하여 효과성 분석 및 보완책 마련이 필요한 것이다. 성희롱 방지교육의 실시여부도 중요하지만, 어떻게 실시하느냐가 중요하다.

Hauck와 Leslie는 성희롱 예방교육을 참여유도적이고 이해여부를 확인할 수 있는 방식으로 실시할 것을 제안한다. “우선, 교육시간을 저녁이나 주말에, 특히 파트타임이나 계절적 임시고용이 많은 시기에 실시하여 성희롱이 많이 일어나고 있는 서비스분야에 종사하는 파트타임과 계절적 근로자들에게 교육이 이루어지도록 한다. 두 번째로, 교육생들에게 자신들이 경험한 것들을 토론하게 함으로써 교육을 참여적으로 진행하도록 한다. 세 번째로, 교육과정에서 교육생들이 사용하는 말과 행동을 이용하여 교육생들과의 연결점을 확보하도록 한다. 네 번째로, 교육생들이 교육내용을 정확히 이해하고 있는지 확인하기 위해, 교육내용을 자신들의 말로 바꾸어서 말하게 하거나 퀴즈, 게임, 그룹 활동 등을 이용하여야 한다. 마지막으로, 교육생들에게 조직 내에서 성희롱 사건을 어떤 과정으로 보고하고 진행하는지를 알려주고 사건 보고를 할 수 있는 신뢰관계를 확립할 수 있도록 교육을 진행”하여야 한다.(Hauck & Leslie, 2006).

또한, 성희롱 예방교육 수강자에 대해 설문조사 한 선행연구 결과에 따르면, 예방교육 이전에 비해 성희롱 문제에 대한 민감도가 높아졌으나 자신이 목격하거나 경험했을 때 보고하겠다는 답변이 증가하지는 못했다고 한다(Beauvais, 1986; Antecol & Cobb-Clark, 2003:828-829에서 재인용). 성희롱에 대한 보고의무를 왜, 어떻게 이행해야 하는지에 대한 설명을 반영하면 예방교육의 효과가 더 높아질 수 있음을 보여주는 연구결과이다.

나) 예방지침

‘1999년 EEOC지침’은 기업 내 성희롱 예방지침에 반드시 포함되어야 할 내용으로 아래의 사항들을 예시한다.⁷¹⁾

- 성희롱 행위에 대한 명확한 설명
- 성희롱에 대한 고충을 제기하거나 목격자로서 신고한 근로자에 대한 보복을 엄격하게 금지한다는 점
- 성희롱 관련 고충처리 절차에 대한 구체적인 설명
- 비밀보호 보장
- 신속하고 공정한 조사를 포함한 고충처리 절차
- 성희롱 확인 시 신속하고 적절한 시정조치의 보장

대부분의 15인 이상 사업장들은 EEOC의 지침에 따른 자체 성희롱 지침을 갖고 있다. 1993년에 500인 이상 기업의 95%가 성희롱 지침을 가지고 있었다.⁷²⁾ 또한 247명의 인적자원관리 관리자에 대한 설문 분석을 통해 민간기업에서의 성희롱 인지와 대응정도를 분석한 자료에 따르면, 3/4 이상의 인적자원관리자들이 공식적인 성희롱지침이 있다고 한다(Ford & McLaughlin, 2001).⁷³⁾

미국 기업의 성희롱 예방지침에서 확인되는 특징을 정리하면 아래와 같다. 첫째, 성희롱에 대한 무관용 원칙을 분명하게 선언한다는 점이다. 성희롱에 대한 무관용 정책은 사용자의 적극적 항변에 대해 판시한 Faragher v. City of Boca Raton사건 판결(1998)과 Burlington Industries v. Ellerth사건 판결(1998) 이후 미국 기업에서 급속도로 확산되었다. ‘1999년 EEOC지침’에서는 ‘성희롱이 조직 내에서 매우 심각한 사안이라는 경영진의 의사가 말단 직원에 이르기까지 분명하게 전달되어야’ 한다고 권장한다.⁷⁴⁾ Orlov와 Roumell은 무

71) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 207쪽.

72) MSPB(1995), “Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, Continuing Challenges”, A Report to the President and the Congress of the United States.

73) 성희롱지침이 있다고 답변한 회사 중 80%는 성희롱에 대한 정의를 포함하고 있으며 72%는 징계과정, 63%는 법적 고충처리 절차, 84%는 공식·비공식 고충제기 방식을 포함하고 있다. 82%는 직원들에게 널리 알렸으며, 4%는 노동조합과의 단체협약에 성희롱 관련 규정이 포함되어 있다. 성희롱 지침에 세부사항들이 얼마나 명시되어 있는지 차이는 있으나, 대부분의 성희롱 지침에는 성희롱에 대한 기업의 입장, 성희롱 행동의 내용, 성희롱 사건보고(고충처리)처가 명시되어 있다.

74) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 208쪽.

68 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

관용 원칙에 대해 다음과 같이 설명한다(1999; Stockdale & Rapp:2004에서 재인용).

“무관용 원칙의 선언은 성희롱 정책의 가장 우선적인 요소이다... 성희롱이 엄격하게 금지되며 어떤 형태이든 관용되지 않을 것임을 기업 그리고 CEO가 선언해야 한다. 한 단계 더 나아가서, 법적인 의미에서의 성희롱에 해당하지 않더라도 부적절한 성적인 행위는 모두 금지될 것임을 선언하는 것도 고려할 필요가 있다.”

이러한 무관용 원칙을 선언한 기업의 사례로 아래 두 회사의 지침을 참고할 수 있다.

다우존스는 성희롱이 없는 작업환경을 제공하고 이 지침을 위반하는 사람에게는 첫 번째 위반이라 할지라도 해고를 포함하는 적절한 징계조치를 취하는 데 헌신할 것이다. 다우존스는 종업원의 성희롱을 금지한다(Dow Jones & Company)

지침의 목표: 작업장에서 여성을 성희롱으로부터 보호하고, 성희롱 고충의 방지와 시정 및 이와 관련된 사항을 제공하는 것. 회사는 성희롱에 대한 제로관용방침을 가지고 있으며, 이를 통해 생산성을 극대화하고 개인의 존엄성을 유지하는 것(Tata AIA Life Insurance Company)

둘째, 성희롱의 개념과 유형을 구체적으로 제시함으로써 어떤 행동이 성희롱에 해당되는지에 대한 오해와 혼란을 방지하고자 한다. 피해자가 처한 상황, 느낌에 따라 성희롱 여부가 달라질 수 있는 특성을 고려했을 때 직원들의 이해를 돕기 위해 필요한 방식이다. Tata전력회사 지침에는 작업장 외부에서도 성희롱이 발생할 수 있다는 점, 신체적 접촉 외에도 다양한 형태의 성희롱이 발생할 수 있다는 점 등을 구체적으로 예시함으로써 성희롱에 대한 이해도를 높여 준다. AIA생명보험회사의 지침에서는 정규직 외에도 위탁판매원, 용역직원 등을 포함한 방문자까지 성희롱 사건이 발생하지 않도록 유의해야 함을 밝힌다. 성희롱이 될 수 있는 행위의 유형도 구체적으로 소개한다. 미 우편국 지침에서도 동성에 대한 성희롱도 무관용 원칙의 적용대상이고 외모에 대한 반복적 언급도 성희롱이 될 수 있음을 언급하면서, 법적 의미에서의 성희롱이 아니더라도 부적절한 행동을 중단시키는 것이 원칙임을 밝히고 있다.

<Tata Power Company Limited의 성희롱 지침>

성희롱은 다음 사항들을 의미한다.

- 1) 회사에서의 고용, 승진, 시험, 평가에 대한 보답으로 명시적 혹은 암묵적인 성적 제안이나

성적 호의를 요구

2) 성적 색채의 발언, 농담, 편지, 전화, 이메일, 몸짓, 포르노 상영, 성적 응시, 육체적 접촉이나 추행, 스토킹, 개인의 감정을 불쾌하게 하고 작업수행에 영향을 미치는 소리·그림의 전시, 사인, 언어적·비언어적 전달과 같은 언어적·비언어적·신체적 행동에 관련된 원하지 않는 성적 제안

3) 집적대는 시선, 빈정과 조롱, 개인의 의지에 반하고 사생활을 침해할 수 있는 신체의 감금

4) 지휘권을 가진 사람이 다른 성의 사람에게 적대적이고 겁을 주는 작업환경을 조성하는 행동

5) 고용 기간 동안 종업원에게 혹은 종업원으로부터 작업장에서 혹은 작업장 밖에서 발생하는 위와 같은 행동

6) 종업원에 의한, 성적 함축이 포함된 원하지 않은 몸짓(Tata Power Company Limited)

<Tata AIA Life Insurance Company의 성희롱 지침>

범위: 동료직원, 관리자, 경영자, 대리인, 계약업자, 소비자, 판매원(vendors), 파트너, 용역직원을 포함한 방문자 등. 또한 회사 내만이 아니라 회사의 업무와 직접적으로 관련된 다른 모든 장소(회사가 제공하는 통근 교통수단을 포함)에도 적용. 성희롱은 피고발인의 의도가 아닌 고발인에 미친 영향으로 판단

정의: ① 다음의 원하지 않는 (직접 혹은 암시적) 행동: 육체적 접촉이나 접근, 성적 호의의 요구나 요청, 성적 색채가 있는 언급, 포르노나 다른 모욕적이고 경멸적인 사진/만화/묘사/그림, 팜플릿이나 말을 보여주는 행위, 다른 원하지 않는 육체적, 언어적, 비언어적 성적 성격의 행동 ② 성희롱과 관련된 다음의 행동: 고용관계에서의 우대에 대한 암묵적이거나 명시적인 약속, 고용관계에서의 불리한 대우에 대한 암묵적이거나 명시적인 위협, 현재나 미래의 고용 상 지위에 관한 암묵적이거나 명시적인 위협, 작업을 방해하거나 위협적·모욕적·적대적인 작업 환경의 조성, 고발인의 건강과 안전에 영향을 미칠 수 있는 굴욕적인 대우 ③ 여성직원을 분노시킬 수 있는 행동

<미 우편국(USPS)의 성희롱지침>

- 성희롱의 정의: 성희롱은, 말이나 행동 모두 포함하며, 성차별적 만화의 전시부터 강간까지 광범위한 범위에 걸쳐 있고, 분명한 것(호의의 대가로 성관계 요구, 달갑지 않은 친밀한 만지기·두드리기·잡기)만이 아니라 분명치 않은 것(외모에 대한 반복적 언급, 스치기, 성적 사진의 게시, 잦은 성적 언급이나 농담)도 포함. 법적으로 성희롱에 해당되지 않더라도 부적절한 행동에 대해서는 중단시키는 것이 원칙

- 성희롱의 유형: '대가성' 성희롱과 '적대적 환경' 성희롱

- 범위: ① 동성 간 성희롱이나 성적 지향성(sexual orientation)에 따른 차별에도 무관용 방침 적용. ② 도급업자, 판매자 등 제3자의 경우에도 성희롱 방침 적용

셋째, 모든 임직원에게 성희롱 예방 지침이 전달될 수 있도록 다양한 경로와 방법을 강구한다는 점이다. '1999년 EEOC지침'에서는 모든 직원에게 조직 내 성희롱예방체계를 설명하는 사본을 제공하고 주기적으로 이를 재배포해야 한다고 안내한다. 또한 사업장 내 가장 핵심적인 위치에 회사의 성희롱정책을 게시하고 직원에 대한 안내서에 첨부하는 것을 권장하고 있다. EEOC의 지침에 따라 대부분의 기업들은 인트라넷 등을 통해 직원들이 쉽게 접근할 수 있도록

하고 있으며, 기업에 따라서는 입사 시 성희롱 지침을 읽고 동의한다는 서명을 하게 하기도 한다(Hauck & Leslie, 2006). AIA생명보험회사의 지침에서는, 적용대상자들이 이 지침에 얼마나 쉽고 자주 접근할 수 있는지가 중요하다고 강조한다. 성희롱지침이 작성되자마자 모든 직원에 대한 설명회를 개최하고 신입사원의 경우 신입교육에서 설명해야 한다. 또한 회사의 고충처리위원 명단을 모든 사업장의 잘 보이는 장소에 게시할 것을 규정한다. 연방기관의 경우 전국에 걸쳐 직원들이 분포하기 때문에 성희롱지침의 홍보가 특히 중요한 과제이다. 1995년의 조사 결과에 따르면, 절반 정도의 연방기관이 모든 직원에게 개인적으로 지침의 사본을 보내고 전단지·포스터를 진열하는 곳도 많았다.⁷⁵⁾

다) 정기적인 성희롱 실태조사

성희롱 문제에 대한 정기적인 실태조사는 성희롱 피해자가 신고할 수 있는 계기를 제공하고 성희롱의 심각성에 대해 직원들의 인식도를 제고하여 예방효과를 갖는다는 점에서 의의가 있다. 1994년 미 연방인사위원회(The U.S. Merit Systems Protection Board; MSPB)가 연방기관의 직원 8,000여명에 대해 실시한 조사 결과에 따르면, 22개 연방기관 중 10곳에서 성희롱 관련 설문조사를 실시하고 있었다. 이 중 4곳은 고용평등 등 다른 목적의 설문조사에 성희롱 질문을 포함하였고, 6곳은 성희롱만을 위한 설문조사를 진행하였다.⁷⁶⁾ 조직 내 성희롱에 대한 실태조사를 통해 각 기관에 가장 빈번하게 발생하는 성희롱 행위 유형을 찾아내고 이를 근절하는 데에 보다 효율적으로 대처할 수 있다는 장점이 있다.⁷⁷⁾

75) 미국 기업의 성희롱 지침에는 성희롱 사건 신고가 접수되고 사후조치 관련해서 자세히 규정하는데, 이에 대해서는 다음의 2) 사후조치 부분에서 상술한다.

MSPB(1995), "Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, Continuing Challenges", A Report to the President and the Congress of the United States.

76) MSPB(1995), "Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, Continuing Challenges", A Report to the President and the Congress of the United States.

77) 미국의 모든 공립·사립 대학은 The Jeanne Clery Act에 따라 성희롱을 포함하여 대학 캠퍼스를 중심으로 한 지역에서 발생하는 주요 범죄에 대한 정보를 연방교육부(the U.S. Department of Education)에 매년 제출해야 하는 의무가 있다(Clery Center, 2012a). 이 보고서를 통해 각 대학에서의 성희롱 발생 통계, 고충처리 결과, 성희롱 관련 지침과 절차 등을 확인할 수 있다. 조직 내 구성원을 대상으로 한 설문조사 형태가 아니라는 점에서 차이가 있으나 정기적인 실태파악을 통해 성희롱에 대한 조직

2) 사후조치

성희롱 신고 등이 공식적 또는 비공식적 경로로 접수된 후 조직에서 이를 어떻게 조치하는지도 예방체계에서 중요한 지점이다. 미국의 기업 등 조직 내 성희롱 예방체계에서 사후조치와 관련하여 보이는 특징을 정리하면 아래와 같다.

가) 다양한 신고통로의 마련

업무 상 관계자의 행위로 인해 굴욕감, 불쾌감을 느낀 근로자가 부담 없이 자유롭게 자신의 고충을 호소할 수 있는 경로를 마련하는 것이 중요하다. 성희롱사건의 특성 상 비밀유지의 필요성이 크고 다른 고충 사안에 비해 사적인 측면이 더 크다. 따라서 피해자가 원하는 경우 직속상관이나 기존의 고충처리 절차 외에 다른 통로를 이용할 수 있어야 한다. 미국 기업에서는 직속상관 뿐만 아니라 다양한 통로를 통해서 신고를 할 수 있게 함으로써 고충처리체계에 대한 피해자의 접근성을 높였다는 특징이 있다. 예컨대 존슨앤존슨(Johnson & Johnson)의 경우, 지사의 직속상관, 고위경영진, 혹은 인적자원관리 담당자에게 성희롱 사건을 즉시 보고하는 것을 원칙으로 하면서도 본사의 고용평등과 고충처리실(Corporate Office of Equal Opportunity and Work Place Solutions)로 연락하거나 음성 핫라인을 사용할 수 있다. 연방 공공기관에서도 피해자들이 의존할 수 있는 다양한 지원 자원을 운영하고 있다. Federal Women's Program, EEO counselors, EAP counselors 등의 프로그램이 대표적인 사례이다.⁷⁸⁾ 연방법무부(Department of Justice)는 기존의 고충처리

내 문제의식을 제고할 수 있다는 점에서 유의미한 사례이다.

78) The Federal Women's Program(FWP)은 1967년 연방정부에서의 여성의 고용기회를 확대하기 위해 시작된 프로그램으로, 1978년 EEOC로 이관되었다. 이 프로그램은 모든 연방정부기관은 적어도 1명의 FWP 관리자를 두도록 규정하고 있으며, 이 관리자들을 통해 연방정부기관의 여성관련 이슈들을 다루도록 되어 있다. 연방정부 기관에서의 성희롱 사건 보고나 정보 요청 등도 FWP 관리자에게 가능하다(FEW, 2014). EEO counselors는 EEOC에서 성차별적 고용관행에 대한 상담을 담당하고 있는 사람들로, 성희롱 사건의 보고나 도움 요청이 이들을 통해서 이루어질 수 있다. EAP counselors는 고용주들이 종업원복지의 일환으로 제공하는 Employee Assistant Program(EAP)에 따라 종업원들의 이슈들을 상담해주는 사람들이다. 일반적으로 EAP에는 건강·가정·법률·재정 등의 고용 외적인 이슈들의 상담을 포함하는데, 이런 EAP를 제공하고 있는 연방정부기관의 직원들은 성희롱 사안에 대해서도 이들의 상담과

절차 외에 연락자(collateral duty contact persons) 제도를 도입하여 피해자들이 손쉽게 부담 없이 성희롱 문제를 공개할 수 있도록 하기도 했다.⁷⁹⁾ 이 제도에서의 ‘연락자’란 자신들의 본연의 업무에 추가해 성희롱 피해자에게 조언을 줄 수 있는 사람으로 연방정부기관 내에 직급별로 존재한다. 이들은 고충제기직원들의 고충을 객관적으로 경청하고 고충제기직원들이 취할 수 있는 옵션들을 설명하며 이들 고충들이 신속하고 중립적이며 비밀리에 처리되도록 보장하는 역할을 담당한다. 심각한 성희롱 사안의 발생 시 피해자는 자신과 연결된 지정관리자에게 사건을 의뢰할 수 있다.⁸⁰⁾

나) 관리자의 역할 강조

성희롱사건 관련 상담 또는 신고가 접수된 초기 단계에서 관리자가 어떻게 대응하는지는 문제의 해결에 큰 영향을 미친다. 관리자가 피해자의 고민을 가벼운 일로 치부하고 문제를 덮으려는 태도를 보일 경우 피해자가 조직 내에서의 문제해결을 포기하다가 피해가 심해지는 등 상황이 더욱 악화될 수 있기 때문이다. 이러한 문제의식에서 USPS는 관리자를 위한 성희롱 문제 대응 매뉴얼을 상세히 작성하여 배포하고 있다. 이 매뉴얼은 성희롱 문제에서 관리자가 초기 조사 과정에서 갖는 역할의 중요성 및 내용, 주의점에 대해 담고 있다.

<관리자를 위한 초기조사 대응 매뉴얼의 주요 내용>

초기조사의 목적: 당사자들을 당장 격리시킬 필요가 있는지, 당사자에게 당장 상담을 권유할 필요가 있는지, 다른 직원들도 희롱을 당하고 있는지를 판단하고, 작업장에서의 이 문제의 성격과 범위를 진단하며, 문제를 어느 수준(관리자 선에서 해결, 인적자원관리 부서를 통한 전면적 조사 필요)에서 처리해야 하는지를 결정.

1단계: 고충을 접수받고 조사를 시작(자료수집 등), 즉각적으로 행동.

2단계: 성희롱 피해 추정자와의 면담(안전과 격리·상담의 필요성 판단, 보복 금지 방침에 대한 전달 등 포함), 가해 추정자와의 면담(객관성의 유지, 부인 시 필요한 항목들의 판단, 가능한 징계에 대한 정보 제공, 보복금지 방침의 강조 등 포함), 목격자와의 면담(추가정보의 획득, 보복 금지 방침의 전달 등 포함) 시행.

3단계: 모아진 정보 평가. 보고된 행동이 성적 성격을 가지고 있는지, 그 행동이 원치 않은 행동이었는지, 상관에 의한 행동이라면 이로 인한 고용상태의 불리한 변화가 있었는지, 동료에

도움을 받을 수 있다.

79) MSPB(1995), “Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, Continuing Challenges”, A Report to the President and the Congress of the United States.

80) MSPB(1995), 위의 보고서.

의한 행동이라면 관리자가 이에 대해 알았거나 알아야 했어야 했는지 포함.
 4단계: 비밀유지와 조사의 문서화
 5단계: 인적자원관리 부서와 협의하여 시정조치 실시. 성희롱이 아니라 판명되어도 부적절한 행동의 개선 추진, 성희롱이라고 판명되면 적절한 시정조치 검토·실행, 성희롱 피해자원상 복귀와 직원에 대한 지속적 교육 실시.

출처: USPS(2010), *Manager's Guide to Understanding, Investigating, and Preventing Harassment*.

USPS의 매뉴얼은 일선의 관리자가 자신의 책임, 역할을 알 수 있도록 구체적으로 제작되어 있고 조사과정에서의 질문지까지 제시하고 있는 점에서 의미있는 참고사례이다.⁸¹⁾

플로리다주 보건부에서 이용하는 성희롱 교육자료에서도 USPS와 유사하게 관리자의 역할을 강조하면서, 사건을 인지하고 바로 인사담당 부서 등에 보고하지 않을 경우 징계할 수 있다고 규정한다. 일선 관리자의 주관적인 경험과 판단에 근거하여 대수롭지 않은 사건이라고 무마하는 일을 막기 위한 조치이다.⁸²⁾ ‘1999년 EEOC지침’에서도 자신의 소관업무가 아님에도 성희롱 관련 고충이 들어오거나 조직 내 고충처리절차가 아닌 방식으로 제기된 경우이더라도 관련 임원에게 보고해야 할 의무가 있다고 관리자에게 주지시킬 것을 권장한다.

UC Berkeley의 지침에서는 교수, 직원, 학생대표, 기숙사조교 등이 성희롱 사건에 대한 보고를 들을 때 해당학생이 원하는 조치가 무엇인지 확인하고 도와줄 수 있지만 비공식적 상담자가 되어서는 안 된다고 규정한다.⁸³⁾ 일선 관리자의 잘못된 상담이 사건해결을 어렵게 하는 상황을 막기 위한 규정이다.

81) 이 매뉴얼 중 조사대상에 따른 필수 질문사항의 내용은 ‘1999년 EEOC지침’의 관련 내용을 적극 반영한 결과물이다.

82) FDOH(2013), “Sexual Harassment Learner Course Guide: FY 2013-2014”, http://www.floridahealth.gov/AlternateSites/DOH_LMS_Resources/Sexual_Harassment_Awareness/FDOH_SH_LearnerGuideFY13-14.pdf

83) UC Berkeley(2014), “Sexual Harassment & violence support & education: How do I...” <http://survivorsupport.berkeley.edu/>

다) 성희롱 사건 처리 절차

성희롱 사건의 처리와 해결은 다양한 방식을 취할 수 있다. 기존의 고충처리 위원회에서 담당하기도 하지만 성희롱 사건만을 다루는 별도의 위원회를 구성할 수도 있다. 미국의 연방기관처럼 노조와의 단체협약에 규정된 성희롱 해결 관련 절차 규정(노조가 피해자를 대리)을 따르는 경우도 있다.⁸⁴⁾ UC Berkeley의 사례를 보면, 대학이라는 특성을 고려하여 학생 간 성희롱 문제를 처리하는 절차를 두고 있다. UC Berkeley의 ‘조기해결과정’이란, 학생 시기의 잘못된 행동을 교육을 통해 교화할 수 있다는 점에 착안하여 모든 당사자의 자발적 협력 하에 ‘초기단계’에서 사건을 해결하는 것을 목표로 한다. 공식 조사는 아니지만 사실에 대한 조사 및 결과제시(중재, 격리, 상담프로그램에의 참여, 징계에 대한 협상, 방지교육과 훈련 실시, 피해자에 대한 지원책 제공 등)를 할 수 있다.⁸⁵⁾ 이렇게 다양한 처리 방식 중에서 ‘조직 내에서 성희롱 사건을 가장 잘 해결할 수 있는 경로가 무엇인가’라는 기준에 따라 처리 절차와 방식을 선택해야 한다.

미국 기업의 예방체계 사례 중 성희롱 사건 관련 위원회에 성비 문제를 언급하거나 외부인을 포함시키는 경우도 발견된다. 옴부즈맨이나 기업 외 전문가 등 제 3자를 성희롱 사건 해결과정에 활용하는 것이다. 피해자의 관점을 반영하고 신뢰를 얻을 수 있도록 처리절차를 운영한다는 점에서 유의미한 참고 사례이다. Tata전력회사의 경우 위원회에 적어도 여성위원을 1명 이상 포함하거나 여성을 위원장으로 하도록 규정한다. AIA생명보험회사는 성희롱 관련 고충처리위원회를 구성할 때, 고위급 여성직원을 위원장으로 하고 여성권리에 적극적이거나 사회복지 경험/법지식을 가진 직원 2명 이상, NGO나 여성단체 단체 출신이거나 성희롱 이슈에 친숙한 사람 1인으로 구성한다. 성희롱 사건 고충처

84) EEOC, “Sexual Harassment”, http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm

85) 조기해결과정은 익명고발이나 제3자 고발 등의 경우에 적합하고 성폭력 사건에는 적용할 수 없다. 공식 조사과정은 조기해결과정이 실패하거나 부적합한 경우 이용된다. 신고된 사건에 대해 공식조사과정을 개시할지 여부는 문제의 심각성, 고발학생의 나이, 피고발인에 대한 다른 신고의 존재 여부, 피고발인의 권리 등을 고려하여 판단한다. 고발인이 원하지 않은 경우에도 성희롱담당관이 피고발인의 존재가 대학 공동체에 위협이 된다고 판단하면 공식조사과정을 채택할 수 있다: UC Berkeley(2014).

리위원의 절반 이상이 여성인 것이다.⁸⁶⁾ 이와 같은 맥락에서 신고된 성희롱 사건에 대한 사실조사자를 외부인으로 하도록 한 Yale대학교의 지침도 중립성을 위한 또 하나의 방안이다.⁸⁷⁾

또한, 성희롱 사건을 이용하려는 무고행위에 대한 조직적 입장도 필요하다. Tata 생명보험회사는 무고에 대해 무관용 입장을 취하여 악의적인 신고나 서류를 위조한 경우 무고 당사자에 대하여 해고 등의 징계를 할 수 있다고 규정한다. 그러나 성희롱 주장을 입증할 충분한 자료가 없다는 사실만으로는 무고에 해당되지 않고, 무고조항을 통해 피해자들의 신고를 막으려는 것이 아님을 선언하고 있다는 점에 유의해야 할 것이다.

라) 피해자에 대한 보호 및 지원

성희롱 피해자가 관련 고충을 제기하지 못하는 주요한 이유를 보면, 조직 내 소문에 이름이 오르내리고 가해자를 지지하는 자들로부터 불이익을 당할 수 있다는 점 등이 있다. 성희롱 관련 고충이 자유롭게 제기되려면 문제제기를 한 자에 대한 비밀이 유지되고 가해자 등으로부터 보복을 당하지 않도록 보호해야 할 필요가 있다. ‘1999년 EEOC지침’에서는 고충처리 절차에서 비밀을 유지할 것임을 명확하게 공지할 것, 성희롱 고충과 관련된 정보나 기록을 반드시 알 필요가 있는 자에게만 공개할 것을 권장한다. 또한 피해자가 성희롱 고충을 제기하면서도 아무런 공식적 조치를 취하지 않을 것을 요구하는 경우 사용자가 처하는 딜레마에 대해서도 설명한다. 피해자의 요구를 따를 경우 성희롱 문제를 신속하게 시정할 주의의무를 다하지 못했다는 이유로 사용자책임을 부담할 가능성이 있다. 이러한 어려움을 해결하기 위한 방법으로 ‘1999년 EEOC지침’은 익명으로 성희롱 등에 대해 신고할 수 있는 핫라인을 설치하는 것을 추천하였다.⁸⁸⁾ 또한 피해자 등에 대한 보복행위가 발생하지 않도록 필요한 모든 수단을 취해야 한다는 것이 이 지침의 입장이다. 관리자가 성희롱 관련 고충을

86) Tata AIA Life Insurance Company, “Policy Against SEXUAL HARASSMENT at Workplace”. <http://www.tataaia.com/pdf/policy-against-sexual-harrasment.pdf>

87) Yale University(2014), 「Sexual Harassment」, <http://www.yale.edu/hronline/careers/managers/shbroch.pdf>

88) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 209쪽.

조사하는 과정에서 당사자와 증인을 면담하면서 고충제기를 이유로 하는 보복 행위가 엄격하게 금지됨을 알릴 것을 제안한다. 성희롱 여부에 대한 결정이 이뤄지기 전일지라도 피해자를 성희롱으로부터 보호하기 위하여 즉각적인 조치가 필요한 경우도 있다. ‘1999년 EEOC지침’은 당사자들이 마주칠 가능성을 줄이기 위해 근무일정을 조정하거나 가해자를 조사완료 시기까지 유급 휴직을 명령하는 방법 등을 고려해야 한다고 설명한다.⁸⁹⁾

성희롱 사건으로 결정된 후에는 가해자에 대한 징계 뿐 아니라 피해자가 원상회복할 수 있도록 지원하는 조치도 필요하다. ‘1999년 EEOC지침’에서는 피해자가 성희롱으로 인해 입은 부정적 영향을 시정하기 위한 조치를 취할 것을 권장한다. 성희롱으로 인해 휴직을 사용한 경우 근로일수에 포함, 성희롱으로 인해 부정적인 인사기록을 받은 경우 수정 조치, 복직, 가해자의 사과, 보복조치가 발생하는지에 대한 모니터링 등이 가능한 조치의 예로 제시되었다.⁹⁰⁾ 피해학생에 대한 지원책으로서 수업과제 마감일의 연장, 수강철회, 통과/미통과 형태로 강의학점체계의 변경, 한 학기 휴학 등을 포함한 다양한 조치를 강구하도록 한 UC Berkeley의 정책도 참고할 수 있는 사례이다.

다. 시사점

미국은 성희롱을 여성에 대한 차별의 하나로 해석하여 규율한다. 성희롱을 규율하는 별도의 법령을 두지 않고, 민권법 제7편의 성차별금지 조항과 판례, EEOC의 지침을 통해 규율하는 방식이다. EEOC의 성희롱 진정사건 조사 및 소송대리 활동, 법원의 적극적인 판결 및 조정은 전문학적인 액수의 손해배상으로 연결되었다. 그 결과 미국의 기업 등 조직들은 성희롱의 예방에 관심을 가질 수밖에 없어서 법정외의 부담이 아님에도 성희롱예방교육이 하나의 산업을 형성할 정도로 널리 시행되고 있다. 기업이 적극적으로 성희롱을 예방해야 할 필요성을 인식하고 스스로 움직일 때에 예방체계의 효과가 극대화될 수 있음을 보여주는 대목이다. 성희롱 예방체계가 효과적으로 작동하려면 EEOC처럼 국가인권위원회가 성희롱 소송을 대리할 수 있는 권한을 갖거나 사법부가 성희

89) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 210쪽.

90) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 213쪽.

롱사건에서의 사용자 책임을 적극적으로 인정하는 태도를 보여야 한다는 시사점을 확인할 수 있다.⁹¹⁾

미국 기업에서의 성희롱 예방체계가 발전하기까지 EEOC의 지침이 많은 영향을 미쳤다는 점도 특징적이다. EEOC의 성희롱 관련 지침에는 성희롱의 개념, 예방 방안, 사후 처리 지침, 사용자책임을 면하기 위해 행해야 할 합리적 주의의무의 내용 등이 구체적으로 담겨 있다. EEOC가 제시한 지침은 사업장에서 성희롱정책을 만드는 근간으로 작용하여, 전 영역에 걸쳐서 통일적이고 일관된 정의와 유사한 사후 처리과정이 정립되어 있다고 할 수 있다.

3개의 주를 제외하고는 성희롱 예방교육은 법정 의무가 아니다. 그러나 영세 사업장이 아닌 이상 성희롱 예방교육이 널리 시행되고 있다. 성희롱 예방교육이 폭발적으로 증가하면서 소송 위험을 면하기 위한 형식적인 교육이라는 비판도 받고 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위하여 성희롱 예방교육의 효과성에 대한 조사 연구도 활발하게 진행되고 있다. 효과성에 대한 조사 연구 결과는 예방교육의 내용 및 형식을 보완하는 근거로 활용된다. 우리나라에서도 예방교육의 실시 여부에서 한 단계 진전하여 그 효과를 강화할 방안을 찾아야 할 단계임을 보여준다.

예방지침 또한 법정 의무는 아니나 EEOC지침을 기준으로 하여 대부분의 기업에서 갖추고 있다. 미국 기업 등의 예방지침은 성희롱의 개념 및 유형을 구체적으로 예시하여 성희롱 문제에 대한 감수성을 높인다는 점, 보고 및 고충 제기 경로를 다양하게 설정하고 사건 접수 시 대응 절차를 상세하게 규정한다는 점을 들 수 있다. 특히 일선 관리자의 역할을 매우 중시하여 초기 조사 과정에서 관리자가 해야 할 것과 하지 말아야 할 행동을 상세하게 예시하고 있다. USPS의 사례처럼 관리자들을 위한 매뉴얼을 별도로 마련하여 초기 조사과정에 대한 체크리스트와 면담 질문지까지 제공하여 실질적 지원을 강화하고 있다.

성희롱사건을 처리하기 위한 위원회의 구성도 중요한 이슈이다. 고위층 여성 직원(위원장), 여성권리에 적극적이거나 사회복지 경험/법지식을 가진 직원 2명 이상, 비정부기구나 여성권리 옹호 단체 출신이거나 성희롱 이슈에 친숙한 사람 1인으로 구성하며 전체 위원의 반 이상은 여성으로 하도록 규정한 AIA

91) 박선영 외(2011), 앞의보고서, 김유선 외(2004), 앞의 보고서 참조.

생명보험의 지침은 여성의 입장 대변, 중립성을 위한 외부위원의 포함 등 처리의 정확성을 기하기 위한 모범적인 방안이다. 이와 같은 맥락에서 신고된 성희롱 사건에 대한 사실조사자를 외부인으로 하도록 한 예일대학교의 지침도 중립성을 위한 또 하나의 방안이다.

가해자의 징계와 더불어 피해자의 치유와 복귀를 지원하기 위한 지원 방안 사례도 확인된다. 접수 및 고충 처리 과정에서의 엄격한 비밀보장 의무, 보복금지 의무는 2차 피해를 방지위한 기본적인 조치로서 강조된다. 또한 피해 학생의 학교 생활 복귀를 지원하기 위하여 수업과제 마감일의 연장, 수강철회, 통과/미통과 형태로 강의학점체계의 변경, 한 학기 휴학 등을 포함한 다양한 조치를 강구하도록 한 UC Berkeley의 사례는 피해자에게 필요한 사후 지원방안의 하나로 참고할 필요가 있다.

2. 일본

가. 성희롱 관련 법령

일본에서 성희롱을 규제하고 있는 법령은 기업 등을 대상으로 하는 「고용 분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」(이하 ‘균등법’), 이 법에 의한 「사업주가 직장에서의 성적인 언동에 의한 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치에 대한 지침」과 국가공무원을 대상으로 하는 「인사원 규칙 10-10」 등이 있다. 이하에서는 이들 법령과 행정지침을 중심으로 살펴본다.

1) 「고용 분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」

균등법은 1985년에 제정되었다. 균등법 제정 당시에는 성희롱 관련 규정은 존재하지 않았다. 1997년 개정에 의해 성희롱 정의와 기업이 실시해야 할 조치가 처음으로 명문화되었다.⁹²⁾ 이 규정은 2007년 개정에 의해 다시 정비되어 현재에 이르고 있다.

현행 균등법 제11조는 성희롱에 대해 다음과 같이 규정하고 있다. ‘사업주는 직장에서의 행해지는 성적인 언동에 대한 그 고용하는 근로자의 대응으로 인하여 해당 근로자가 그 근로조건에 대하여 불이익을 받거나 또는 해당 성적인 언동으로 인하여 해당 근로자의 취업환경이 악화되는 일이 없도록, 해당 근로자로부터의 상담에 응하고 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비, 그 밖의 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다. 2. 후생노동대신은 전 항의 규정을 근거로 하여 사업주가 강구해야 하는 조치에 관하여 적절하고 유효한 실시

92) 사업주는 직장에서 발생하는 성적인 언동에 대해 그 고용하는 여성노동자의 대응에 의해 당해 여성노동자가 그 노동조건에서 불이익을 받고 또는 당해 성적인 언동에 의해 당해 여성노동자의 취업환경이 훼손되지 않도록 고용관리상 필요한 배려를 해야 한다(동법 제21조제1항), 노동대신은 전항의 규정에 근거한 사업주가 배려해야 할 사항에 대해 지침으로 정한다(동법 제21조 제2항).

를 도모하기 위해서 필요한 지침(이하 ‘지침’)을 정하기로 한다. 3. (생략)’

이와 같이 균등법 제11조는 성희롱을 ‘대가형’, ‘환경형’으로 나누어 정의하고 있다. ‘직장에서 행해지는 성적인 언동에 대한 그 고용하는 근로자의 대응으로 인하여 해당 근로자가 그 근로조건에 대하여 불이익을 받고’라는 부분이 이른바 ‘대가형 성희롱’을, ‘해당 성적인 언동으로 인하여 해당 근로자의 취업환경이 악화되는 것’이 이른바 ‘환경형 성희롱’에 해당된다. 또한 1997년 균등법 개정 당시의 조문은 ‘여자근로자’로 되어 있었지만, 2007년에 ‘근로자’로 개정되어 성별에 관계없이 남녀 모두 피해자가 될 수 있다. 사업주가 강구해야 하는 조치에 대해서는 후생노동성 지침으로 정하고 있는데 그 내용은 아래와 같다.

2) 「사업주가 직장에서 성적인 언동에 의한 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치에 대한 지침」(이하 ‘성희롱 지침’)

이 지침은 균등법 제11조 제1항에서 규정하는 사업주가 직장에서 이루어지는 성적인 언동에 대하여 고용한 근로자의 대응에 의해 해당 근로자가 그 근로조건에 대해 불이익을 받거나 당해 성적 언동에 의해 해당 근로자의 취업 환경이 악화(이하 “직장 내 성희롱”이라 함)되지 않도록 고용 관리 상 강구해야 할 조치에 대해 동조 제2항의 규정에 따라 사업주가 적절하고 효과적인 실시를 도모하기 위해 필요한 사항을 정하고 있다. 주요 내용은 아래와 같다.

가) 직장 내 성희롱의 구체화

지침은 직장 내 성희롱을 대가형 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고 있다. 대가형 성희롱이란 직장에서 이루어지는 근로자의 뜻에 반하는 성적인 언동에 대한 근로자의 대응에 의해 해당 근로자가 해고, 강등, 감봉 등의 불이익을 받는 것으로, 환경형 성희롱은 직장에서 이루어지는 근로자의 뜻에 반하는 성적인 언동에 의해 근로자의 취업 환경이 불편해 지는 것에 따라서 능력 발휘에 중대한 악영향이 발생하는 등 해당 근로자가 취업 상 간과할 수 없는 정도의 차질이 생기는 경우로 하고 있다. 지침에 의한 대가형 성희롱과 환경형 성희롱의 전형적인 예는 다음과 같다.

<대가형 성희롱의 전형적인 예>

- ①사무실 내에서 사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구하고, 이것이 거부되어 해당 근로자를 해고하는 것.
- ②출장 중인 차안에서 상사가 근로자의 허리, 가슴 등을 만지는 것을 저항하여 해당 근로자에 대하여 불이익한 배치전환을 하는 것.
- ③영업장 내에서 사업주가 평소 근로자에 관한 성적인 문제에 대해 공개적으로 발언한 것에 대해 항의하여 해당 근로자를 강등하는 것을 말한다.

<환경형 성희롱의 전형적인 예>

- ①영업장 내에서 상사가 근로자의 허리, 가슴 등을 종종 만졌기 때문에 당해 근로자가 고통을 느끼고 그 취업 의욕이 저하되는 것.
- ②동료가 거래처에서 근로자에 관한 성적인 내용의 정보를 의도적이고 지속적으로 유포했기 때문에 해당 근로자가 고통을 느껴 일이 손에 잡히지 않는 것.
- ③근로자들이 항의를 하고 있음에도 불구하고, 사무실에 음란포스터를 게시하고 있기 때문에 해당 근로자가 고통을 느끼고 업무에 집중할 수 없는 것.

여기서 말하는 “직장”이란 사업주가 고용하는 근로자가 업무를 수행하는 장소를 가리켜, 당해 근로자가 통상 취업하는 장소 이외의 장소라도 당해 근로자가 업무를 수행하는 위치는 “직장”에 포함된다.⁹³⁾

“성적인 언동”이란 성적인 내용의 발언과 성적 행동을 말하며, 이 “성적인 내용의 발언”은 성적 사실 관계를 묻는 것, 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 것 등이며, “성적 행동”은 성적인 관계를 강요하는 것, 필요 없이 신체 접촉을 하는 것, 음란한 그림을 배포하는 것 등으로 각각 포함된다.

나) 사업주가 강구해야 할 조치

사업주는 직장 내 성희롱을 방지하기 위해 고용 관리상 다음의 조치를 강구하여야 한다.

첫째, 사업주는 방침을 명확하게 해야 하고, 주지·계발을 위한 조치를 강구해야 한다. 그 내용으로는 ①직장 내 성희롱의 내용 및 직장 내 성희롱이 있어서

93) 예를 들어, 거래처 사무실, 거래처와 협의하기 위한 음식점, 고객의 집 등에 있어도 해당 근로자가 업무를 수행하는 곳이면 이에 해당한다. 또한 “근로자”는 이른바 정규직 근로자뿐만 아니라 파트타임 근로자, 계약직 등 이른바 비정규직 근로자를 포함하여 사업주가 고용하는 근로자의 모두를 말한다. 그리고 파견 근로자는 파견 사업주뿐만 아니라 근로자 파견노무의 제공받는 자에 대해서도 근로자 파견 사업의 적정한 운영의 확보 및 파견 근로자의 취업 조건의 정비 등에 관한 법률에 의하여 그 지휘 명령 하에 노동시키는 파견근로자를 고용하는 사업주에 간주하여 법 제11조 제1항의 규정이 적용되기 때문에 근로자 파견의 노무를 제공받는 자는 파견 근로자에 대해서도 그 고용하는 근로자와 마찬가지로 조치를 취하는 것이 필요하다(성희롱 지침).

는 안 된다는 취지의 방침을 명확히 하고 관리·감독자를 포함하여 근로자에게 주지·계발해야 한다. ② 직장 내 성희롱에 관한 성적 언동을 한 자에 대해서는 엄정하게 대처한다는 방침과 처리 내용을 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에 규정하고, 관리·감독자를 포함한 근로자에게 주지·계발해야 한다.

지침에 의해 방침을 명확히 하고 근로자에게 주지·계발하고 있다고 인정되는 경우와 방침을 정해 근로자에게 주지·계발하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.

<방침을 명확히 하고 근로자에게 주지·계발하고 있다고 인정되는 경우>

- ① 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에서 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 규정하고 직장 내 성희롱의 내용과 아울러 근로자에게 주지·계발하는 것.
- ② 사보, 팜플렛, 회사 홈페이지 등 홍보 또는 계발을 위한 자료 등에 직장 내 성희롱의 내용 및 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 기재·배포 등을 하는 것.
- ③ 직장 내 성희롱의 내용 및 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 근로자에 대해 주지·계발을 위한 연수, 강습 등을 실시하는 것.

<방침을 정해 근로자에게 주지·계발하고 있다고 인정되는 경우>

- ① 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에서 직장 내 성희롱에 관한 성적 언동을 행한 자에 대한 징계 규정을 정하고 그 내용을 근로자에게 주지·계발하는 것.
- ② 직장 내 성희롱에 관한 성적 언동을 행한 자는 현재 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에 규정된 징계 규정의 적용 대상이 되는 취지를 명확히 하고, 근로자에게 주지·계발하는 것.

둘째, 상담·고충 체제 정비를 위한 조치를 강구해야 한다. 사업주는 근로자의 상담 내용이나 상황에 따라 적절하고 유연하게 대응하기 위해 ①상담 창구를 미리 정해야 하고, ②상담 창구의 담당자가 상담 내용이나 상황에 따라 적절한 대응을 할 수 있도록 해야 한다. 또한 상담 창구에서는 직장 내 성희롱이 현실로 발생한 경우뿐만 아니라, 그 발생의 우려가 있는 경우와 직장 내 성희롱에 해당하는지 여부가 미묘한 경우에도 폭 넓게 상담에 대응하고 적절한 대응을 할 수 있도록 해야 한다

지침에 의해 상담창구를 미리 정하고 있다고 인정되는 경우와 사실관계를 신속하고 정확하게 확인하고 있다고 인정되는 경우, 상담 창구의 담당자가 적절히 대응할 수 있다고 인정하는 경우는 아래와 같다.

<상담창구를 미리 정하고 있다고 인정되는 경우>

- ① 상담에 대응하는 담당자를 미리 정하는 것.
- ② 상담에 대응하기 위한 제도를 마련하는 것.
- ③ 외부 기관에 상담에 대한 대응을 위탁하는 것.

<사실관계를 신속하고 정확하게 확인하고 있다고 인정되는 경우>

- ① 상담 창구 담당자, 인사 부서 또는 전문위원회 등이 상담을 실시하는 근로자(이하 “내담자”이라 함) 및 직장 내 성희롱에 관한 성적 언동의 행위자인 자(이하 “행위자”이라 함) 모두로부터 사실 관계를 확인하는 것. 또한 내담자와 행위자 사이에서 사실 관계에 관한 주장의 불일치가 있어 사실 확인을 충분히 할 수 없다고 인정되는 경우에는 제3자로부터 사실 관계를 청취하는 등의 조치를 강구할 것.
- ② 사실 관계를 신속하고 정확하게 확인하려 했지만, 확인이 어려운 경우 등에 있어서 법 제18조의 규정에 의한 조정의 신청을 할 기타 중립적인 제3자기관에 분쟁 해결을 맡기는 것.

<상담 창구의 담당자가 적절히 대응할 수 있다고 인정되는 경우>

- ① 상담 창구의 담당자가 상담을 받은 경우 그 내용이나 상황에 따라 상담 창구의 담당자와 인사 부서와가 협력을 도모할 수 있는 구조로 하는 것.
- ② 상담 창구의 담당자가 상담을 받은 경우 미리 작성한 유의점 등을 기재한 설명서에 따라 대응하는 것.

셋째, 사후 조치와 피해자 지원을 위한 조치를 강구해야 한다. ① 사안에 관한 사실 관계를 신속하고 정확하게 확인해야 한다. ② 직장 내 성희롱이 발생한 사실이 확인된 경우에는 행위자에 대한 조치 및 피해를 입은 근로자에 대한 조치를 각각 실시해야 한다. ③ 다시금 직장 내 성희롱에 관한 방침을 주지·계몽 등의 재발방지를 위한 조치를 강구해야 한다. 또한 직장 내 성희롱이 발생한 사실이 확인되지 경우에도 같은 조치를 강구해야 한다.

지침에 의해 조치를 적절하게 실시하고 있다고 인정되는 경우와 재발방지를 위한 조치를 강구하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.

<조치를 적절하게 실시하고 있다고 인정되는 경우>

- ① 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에서 직장 내 성희롱에 관한 규정 등에 따라 행위자에 필요한 징계 기타 조치를 강구할 것. 아울러 사안의 내용이나 상황에 따라 피해자와 행위자 사이의 관계 개선을 위한 지원, 피해자와 행위자를 분리하기 위한 배치전환, 행위자의 사과, 피해자의 근로조건상의 불이익 회복 등의 조치를 강구하는 것.
- ② 조정 기타 중립적인 제3자 기관의 분쟁 해결 방안에 따른 조치를 강구하는 것.

<재발방지를 위한 조치를 강구하고 있다고 인정되는 경우>

- ① 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침 및 직장 내 성희롱에 관한 성적인 언동을 한 자에 대해 엄정하게 대처한다는 방침을 사보, 팜플렛, 회사 홈페이지 등 홍보 또는 계발을 위한 자료 등에 재차 게시하고 배포 등을 하는 것.
- ② 근로자에게 직장 내 성희롱에 관한 의식을 계발하기 위한 연수, 강습 등을 재차 실시하는 것.

넷째, 그 밖에 강구해야 할 조치로는 ① 직장 내 성희롱에 관한 내담자·행위

자 등의 정보는 해당 내담자·행위자 등의 프라이버시에 속하는 것으로 상담에 대한 대응 또는 당해 성희롱에 관한 사후의 대응에 있어서는, 내담자·행위자 등의 개인 정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고, 이를 근로자에게 주지해야 한다. ② 근로자가 직장 내 성희롱 관련 상담을 하거나 사실 관계 확인에 협력한 것 등을 이유로 불이익한 대우를 해서는 안 된다는 취지를 규정하여 근로자에게 주지·계발해야 한다.

지침에 의해 내담자·행위자 등의 개인 정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고 있다고 인정되는 경우와 불이익을 주어서는 안 된다는 취지를 정하여 근로자에게 이를 주지·계발하는 것에 대해 조치를 강구하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.

<내담자·행위자 등의 개인 정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고 있다고 인정되는 경우>

- ① 내담자·행위자 등의 개인 정보 보호를 위해 필요한 사항을 미리 매뉴얼에 명시하고, 상담 창구의 담당자가 상담을 받을 때는 해당 매뉴얼에 따라 대응하는 것으로 하는 것.
- ② 내담자·행위자 등의 개인 정보 보호를 위해 상담 창구의 담당자에게 필요한 교육을 실시하는 것.
- ③ 상담 창구에서는 내담자·행위자 등의 개인 정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고 있는지, 사보, 팸플렛, 회사 내 홈페이지 등 홍보 또는 계발을 위한 자료 등에 게재 및 배포 등을 하는 것.

<불이익을 주어서는 안 된다는 취지를 정하여 근로자에게 이를 주지·계발하는 것에 대해 조치를 강구하고 있다고 인정되는 경우>

- ① 취업 규칙 기타 직장에서 직무 훈련 등을 정한 문서에서 근로자가 직장 내 성희롱 관련 상담을 한 것, 또는 사실 관계 확인에 협력한 것 등을 이유로 당해 근로자들이 해고 등의 불이익을 받지 않는 취지를 규정하고 근로자에게 주지·계발하는 것.
- ② 사보, 팸플렛, 회사 홈페이지 등 홍보 또는 계발을 위한 자료 등에 근로자가 직장 내 성희롱에 대한 상담을 한 것, 또는 사실 관계 확인에 협력한 것 등을 이유로 하여 당해 근로자가 해고 등의 불이익을 받지 않는 취지를 기재하고 근로자에게 배포 등을 하는 것.

3) 「인사원 규칙 10-10(성희롱의 방지 등)」 및 지침

인사원은 내각 소속의 중앙인사행정기관. 국가공무원의 임금 그 밖의 근로조건의 개선 및 인사행정에 관한 권고, 시험 및 임명, 직원의 이익보호 등 인사에 관한 행정사무를 담당하는 기구로 1948년에 설치되었다.⁹⁴⁾

1999년 4월 1일자 인사원 규칙에서 성희롱 방지가 규정되었다(인사원 규칙

94) <https://kotobank.jp/word/%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E9%99%A2-81829%E3.83.87.E3.82.B8.E3.82.BF.E3.83.AB.E5.A4.A7.E8.BE.9E.E6.B3.89>, 검색일:2014.9.15.

10-10). 이 규칙은 공무원을 비롯하여 인사원의 규율을 받는 자에 대해 적용된다. 이 규칙은 성희롱 정의와 행정기관장의 책무 등을 다음과 같이 규정하고 있다.

가) 성희롱 정의

인사원 규칙 10-10은 ‘성희롱’을 ‘다른 사람을 불쾌하게 하는 직장 내 성적 언동 및 직원이 다른 직원을 불쾌하게 하는 직장 외의 성적 언동’이라고 정의하고(제2조제1호), ‘성희롱에 기인하는 문제’를 ‘성희롱으로 인해 직원의 근무 환경이 악화되거나 성희롱에 대한 대응으로 인해 직원이 그 근무조건에 불이익을 받는 것’으로 정의하고 있다.(제2조제2호).

여기서 말하는 “다른 사람을 불편하게 만든다”란 직원이 다른 직원을 불쾌하게 하는 것, 직원이 그 직무에 종사할 때 접하는 직원 이외의 사람을 불쾌하게 하거나 직원 이외의 사람이 직원을 불쾌하게 하는 것을 말한다. “직장”이란 직원이 직무에 종사하는 장소를 말하며, 해당 직원이 통상 근무하고 있는 장소 이외의 장소도 포함된다. “성적 언동”이란 성적인 관심이나 욕구에 근거한 행동을 하며, 성별에 따라 역할을 분담해야 한다는 의식에 근거한 언동도 포함된다. “성희롱에 의한 직원의 근무 환경이 악화되거나”는 직원이 직접적 또는 간접적으로 성희롱을 받음으로써 직무에 전념할 수 없게 되는 등 그 효율성 발휘가 훼손될 정도로 해당 직원의 근무 환경이 불쾌해지는 것을 말한다(「인사원 규칙 10-10 (성희롱의 방지 등)의 운용에 대해」(이하 ‘인사원 성희롱 지침’)제 2조에 관하여).

인사원 성희롱 지침에서 말하는 성희롱이 될수 있는 성적 언동은 아래와 같다.

<p>성적 내용의 발언에 관련하여</p>	<p>① 성적인 관심, 욕망적인 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> • 쓰리 사이즈(가슴, 허리, 엉덩이)를 듣는 등 신체적 특징의 내용. • 듣기가 거북한 추잡한 농담을 나누는 것. • 컨디션이 나쁜 것 같은 여성에게 “오늘 생리이나”, “이제 갱년기이나”라고 말하는 것. • 성적 경험과 성생활에 대한 질문을 하는 것. • 성적인 소문을 내거나 성적인 농담의 대상으로 하는 것. <p>② 성별에 의해 차별하는 의식에 근거한 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> • “남자인 주제에 근성이 없다”, “여자에게는 일을 맡기지 않는다”, “여성은 직장의 꽃이기만 하면 된다”는 등의 발언을 하는 것. • “소년, 소녀”, “이놈아(또는 종놈), 샌님아, 아가씨”, “아저씨,
----------------------------	--

	아줌마”등 인격을 인정하지 않는 호칭을 부르는 것.
성적 행동에 관련하여	①. 성적인 관심, 욕망에 기초하여 <ul style="list-style-type: none"> • 누드 포스터 등을 직장에 붙이는 것. • 잡지 등의 추잡한 사진·기사 등을 일부러 보여 주거나 읽는 것. • 신체를 집요하게 바라보는 것. • 식사와 데이트를 끈질기게 요구하는 것. • 성적 내용의 전화를 하거나 성적인 내용의 편지·이메일을 보내는 것. • 신체에 불필요한 접촉을 하는 것. • 욕실이나 탈의실 등을 훑쳐보는 것. ② 성별에 따른 차별을 하는 의식 등에 기초하여 여성이라는 이유만으로 직장에서 차 대접, 청소, 사적업무 등을 강요하는 것.
성적인 관심, 욕망에 기초하여	①. 성적인 관심, 욕망에 기초하여 <ul style="list-style-type: none"> • 성관계를 강요하는 것. ② 성별에 따른 차별을 하는 의식 등에 기초하여 <ul style="list-style-type: none"> • 노래방에서 듀엣을 강요하는 것. • 술자리에서 상사의 옆 좌석으로 지정하거나 사용자에게 술을 따르게 하거나 치크 댄스(볼에 키스를 하는 댄스) 등을 강요하는 것.

나) 행정기관장의 책무 등

각 기관의 장은 직원이 그 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 근무환경을 확보하기 위해, 성희롱 방지 및 배제에 관해 필요한 조치를 강구함과 함께, 성희롱에 기인하는 문제가 발생한 경우에는 필요한 조치를 신속하고 적절하게 강구해야 한다. 이 경우 성희롱에 대한 고충 신고, 해당 고충에 관한 조사에 협력, 그 밖의 성희롱에 대한 직원의 대응에 따라 당해 직원이 직장에서 불이익을 받지 않도록 해야 한다(제4조). 구체적인 내용으로는 ① 성희롱의 방지 등에 관한 정책, 구체적인 대책 등을 각 부처에서 기관 내부 규정 등의 문서 형태로 정리 직원에 대해 명시할 것, ② 직원에 대한 연수 계획을 수립, 실시함에 있어서 성희롱방지 등을 위한 교육을 포함할 것, ③ 성희롱 문제가 직장에 발생하지 않는지, 또는 그러한 우려가 없는지에 관해 근무 환경에 있어 충분히 주의할 것, ④ 성희롱 문제가 발생한 경우에는 재발 방지를 위한 조치를 강구할 것, ⑤ 직원에 대하여 성희롱에 대한 고충신고, 해당고충 등에 관한 조사에 협조하

고, 성희롱에 대한 직원의 대응으로 인해 해당 직원이 직장에서 불이익을 받지 않을 것을 주지할 것 등이다. 직장에서의 “불이익”이란 노동 조건의 불이익 이외에도 동료 등에게 받는 비방과 중상(中傷)등 직원이 받는 기타의 불이익이 포함된다(인사원 성희롱 지침 제4조에 관하여).

행정기관의 장은 성희롱의 방지 등을 위해 직원에 대해 필요한 연수 등을 실시해야 한다. 또한 신규채용 된 직원에 대해 성희롱에 관한 기본적인 사항을 이해시키기 위해 또는 새롭게 감독자가 된 직원에 대해 성희롱 방지 등에 관해 요구되는 역할을 이해시키기 위해 연수를 실시한다(제7조).

행정기관의 장은 인사원이 정하는 바에 의해 성희롱에 대해 고충 신고 및 상담을 하는 직원을 위해 고충상담을 받는 직원을 배치하고 상담원이 고충상담을 받는 일시와 장소를 지정하는 등 필요한 체계를 정비해야 한다. 이때 유의해야 할 사항은 아래와 같다.⁹⁵⁾

기본적인 마음가짐	<p>직원의 고충 상담을 대응하는 상담원은 다음 사항에 유의할 필요가 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 피해자를 포함한 당사자에게 적절하고 효과적인 대응은 무엇인가라는 관점을 항상 갖을 것. 2. 사태를 악화시키지 않기 위해 신속한 대응을 유의하고 있을 것. 3. 관계자의 프라이버시나 명예, 기타 인권을 존중함과 동시에, 알게 된 비밀을 엄수할 것.
고충 상담 업무의 진행 방식	<ol style="list-style-type: none"> 1. 고충 상담을 받을 때 상담원의 체제 등 <ol style="list-style-type: none"> ① 고충 상담을 받을 때 원칙적으로 2명의 상담원이 대응할 것. ② 고충 상담을 받는데 있어서 동성 상담원이 동석하도록 노력할 것. ③ 상담원은 고충 상담에 적절히 대응하기 위해 상호 협력하고 협력할 것. ④ 실제로 고충 상담을 받을 있어서 그 내용을 상담원 이외의 자에게 알지 못하게 주위가 차단된 장소에서 할 것. 2. 내담자로부터 사실 관계 등을 청취함에 있어서 유의해야 할 사항 <p>고충 상담을 하는 직원(이하 “상담자”이라한다)에게 사실 관계 등을 청취함에 있어서는 다음 사항에 유의할 필요가 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 내담자가 원하는 것을 파악할 것. <p>차후 발생할 언동의 억제 등 향후 발생이 예상되는 언동에 대한 대응을 요구하는 것인지 또는 상실된 이익의 회복, 사과요구 등 과거에 있었던 언동에 대한 대응을 요구하는 것인지에</p>

95) 인사원 성희롱 지침(별지 2 성희롱 관련 고충 상담에 대한 대응에 있어서 유의해야 할 사항에 대한 지침).

88 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

	<p>대해 파악한다.</p> <p>② 어느 정도의 시간적인 여유가 있는지에 대해 파악할 것. 내담자의 심신 상태 등을 감안하여 고충 상담의 대응에 있어서 어느 정도의 시간적인 여유가 있는지를 파악한다.</p> <p>③ 내담자의 주장에 진지하게 귀를 기울여 조심스럽게 이야기를 들을 것. 특히 내담자가 피해자의 경우, 성희롱을 입은 심리적 영향으로 반드시 정돈된 구술하기 어려울 것이다. 오히려 정상적 행태를 보이지 않을 수 있는 것은 충분히 예상되지만, 사실 관계를 파악하는 것이 매우 중요하기 때문에 참을성을 갖고 듣는 노력을 해야 한다.</p> <p>④ 사실 관계는 다음의 사항을 파악함. (1) 당사자 (피해자와 가해자가 되는 직원) 사이의 관계 (2) 문제가 되는 언동이 언제, 어디서, 어떻게 진행 되었는가? (3) 내담자는 가해자가 되는 직원에 대해 어떤 대응을 했는가? (4) 감독자 등에 대한 상담을 실시하고 있는가? 또한 이러한 사실을 확인하는 경우, 내담자가 주장하는 내용이 당사자만이 알 수 있는 것인가, 또는 다른 목격자는 있는가를 파악한다.</p> <p>⑤ 청취한 사실 관계 등을 내담자에게 문의함. 잘못 들은 바를 수정 및 놓친 사항의 보충하여, 청취 사항을 서면으로 표시하거나 읽어 주는 등 내담자에게 확인한다.</p> <p>⑥ 청취한 사실 관계 등에 대해서는 반드시 기록해 둘</p>
가해자가 되는 직원의 사실 관계 등의 청취	<p>① 원칙적으로 가해자가 되는 직원으로부터 사실 관계 등을 청취 할 필요가 있다. 그러나 성희롱이 직장 내에서 이루어져 비교적 경미한 것이고, 대응에 시간적인 여유가 있는 경우 등에는 감독자의 관찰, 지도에 의한 대응이 적절하다고 사료될 수 있기 때문에, 그때마다 적절한 방법을 선택하여 대응한다.</p> <p>② 가해자가 되는 자로부터 사실 관계 등을 청취하는 경우에는 가해자가 되는 자에 대하여 충분한 변명의 기회를 준다.</p> <p>③ 가해자가 되는 자로부터 사실 관계 등을 청취함에 있어서는 그 주장에 진지하게 귀를 기울여 조심스럽게 이야기를 듣는 등 내담자의 사실 관계 등을 청취 할 때의 유의 사항을 참고하여 적절하게 대응한다.</p>
제3자로부터 사실 관계 등의 청취	<p>직장 내에서 이루어진 성희롱에 대해 당사자 간의 사실 관계 주장의 불일치가 있고 사실 확인을 충분히 할 수 없다고 인정 되는 경우 등은 제3자로부터 사실 관계 등을 청취 하는 것이 필요하다.</p> <p>이 경우 내담자로부터 사실 관계 등을 청취 할 때의 유의 사항을 참고하여 적절하게 대응한다.</p>
내담자에 대한 설명	<p>고충 상담과 관련하여 구체적으로 결정한 대응에 대해서는 내담자에게 설명한다.</p>

이 경우에 행정기관의 장은 고충상담 구조를 직원에게 명시해야 한다(제8조

제1항). 상담원은 고충상담에 관한 문제에 대한 사실관계의 확인 및 해당 고충 상담에 관계한 해당자에 대한 조언 등에 의해 해당 문제를 신속하고 적절하게 해결하도록 노력해야 한다(제8조제2항). 고충상담은 성희롱 피해를 입은 본인의 경우뿐만 아니라 다음과 같은 경우도 포함된다. ① 다른 직원이 성희롱하는 것을 보고 불쾌하게 느끼는 직원의 고충신고, ② 다른 직원으로부터 성희롱을 한다는 취지의 지적을 받은 직원들의 상담, ③ 부하직원 등으로부터 성희롱에 관한 상담을 받은 감독자의 상담 등이다.

또한 고충 상담을 받는 구조 정비에 대해서는 다음과 같이 정하고 있다.

① 해당 부처 및 관할 기관에서는 각각 여러 상담원을 두는 것을 기준으로 하고 다른 기관에서도 성희롱에 대한 직원들의 불만 상담에 대응하기 위해 필요한 체제를 그 조직의 구성, 각 관서의 규모 등을 감안하여 정비한다. ② 상담원 중 적어도 1명은 고충 상담하는 직원이 속하는 부서의 장(長)으로 하거나, 인사과와 연계되는 자로 충당한다. ③ 고충 상담은 고충 상담하는 직원과 동성 상담원이 동석 할 수 있는 체제로 정비하도록 노력해야 한다.

“고충상담을 한 직원 등”이란 다른 직원으로부터 성희롱 피해를 입은 직원, 다른 직원이 성희롱을 했다고 하는 직원, 기타 관계자가 포함된다(인사원 성희롱 지침 제8조에 관하여).

다) 직원의 책무

직원은 성희롱을 하지 않도록 주의해야 하고, 직원이 성희롱을 하지 않도록 하기 위해 인식해야 할 사항과 성희롱에 기인하는 문제가 생겼을 경우에 직원에게 원하는 대응 등에 대해 지침으로 정한다(제6조제1항). 인사원 성희롱 지침에 따르면 성희롱 방지를 위해 직원이 인식해야 할 사항은 아래와 같다.

의식의 중요성	<p>성희롱 방지를 위해서는 직원 개개인이 다음 사항의 중요성을 충분히 인식해야 한다.</p> <p>① 서로의 인격을 존중하는 것. ② 서로가 중요한 파트너라는 인식을 갖는 것. ③ 상대를 성적 관심의 대상으로만 보는 의식을 없애는 것. ④ 여성을 열등한 성으로 보는 의식을 없애는 것.</p>
기본적인 마음가짐	<p>직원은 성희롱에 관한 다음의 사항에 대해 충분히 인식해야 한다.</p> <p>① 성에 관한 언동의 해석 방법에는 개인 간이나 남녀 간에 차이가 성희롱에 해당하는지 여부에 대해 상대의 판단이 중요하다는 것.</p>

90 ●●●기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안

	<p>구체적으로는 다음과 같은 점에 주의할 필요가 있다.</p> <p>(1) 친근함을 나타내는 언동이 있더라도 본인의 의도와는 관계없이 상대를 불쾌하게 만드는 경우가 있음.</p> <p>(2) 불편 여부에는 개인차가 있음.</p> <p>(3) 이 정도의 것은 상대도 허용할 것이라고 마음대로 억측하지 말 것.</p> <p>(4) 상대방과 좋은 인간관계가 되면 제멋대로인 해석을 하지 않을 것.</p> <p>② 상대가 거부하거나 싫어한다고 보이는 경우에는 같은 행동을 결코 반복하지 말 것.</p> <p>③ 성희롱인지 여부에 대해 상대가 언제나 의사 표시를 하는 것은 아니라는 것.</p> <p>성희롱을 입은 자가 직장 내 인간관계 등을 생각하고 거부할 수 없는 등 상대방으로부터 항상 명확한 의사 표시가 있지만은 않다는 것을 충분히 인식할 필요가 있다는 것.</p> <p>④ 직장 내에서의 성희롱만을 주의하는 것은 부적당하다는 것.</p> <p>예를 들어, 직장 내 인간관계가 지속되는 환영회의 술자리와 같은 장소에서 직원이 다른 직원에게 성희롱을 하는 것은 직장 내 인간관계를 손상하여 근무 환경을 해칠 우려가 있어, 근무 시간외의 성희롱에 대해서도 충분히 주의할 필요가 있다.</p> <p>⑤ 직원 간의 성희롱에만 주의하는 것이 부적당하다는 것.</p> <p>행정 서비스의 상대방 등 직원이 해당 직무에 종사 할 때 접하게 되는 직원 이외의 자와 위탁 계약 또는 파견 계약으로 인해 같은 직장내 근무하는 사람과의 관계에도 주의해야한다.</p>
직장의 구성원으로서 좋은 근무 환경을 보장하기 위해 인식해야 할 사항	<p>근무 환경은 그 구성원인 직원의 협력 하에 형성되는 부분이 크기 때문에 성희롱에 따라 근무 환경이 침해되는 것을 막기 위해, 직원은 다음 사항에 대하여 적극적으로 지키도록 노력하여야한다.</p> <p>1. 직장 내 성희롱에 대해 문제를 제기하는 직원을 소위 문제아로 보고, 성희롱 문제를 당사자 간의 사적인 문제로 결론내리지 말 것.</p> <p>직장에서 회의 등을 통해 해결이 가능한 문제에 대한 문제 제기를 하여 좋은 근무 환경의 확보를 위해 모두가 동참하도록 평소에 유념하는 것이 필요하다.</p> <p>2. 직장내 성희롱 문제의 가해자와 피해자를 발생시키지 않기 위해 주변에 대한 배려를 하고, 필요한 조치를 취할 것.</p> <p>구체적으로는 다음과 같은 사항에 대해 충분히 유의하여 필요한 조치를 취할 필요가 있다.</p> <p>① 성희롱으로 보일 수 있다고 직장 동료로서 주의를 줄 것.</p> <p>성희롱을 계기로 근무 환경에 심각한 악영향이 발생하기 전에 기회를 갖고 직장 동료로서 주의를 주는 등의 조치를 취하는 것이 필요하다.</p> <p>② 피해를 입고 있다는 것을 보거나 듣게 된 경우에는 상담을 할 것.</p> <p>피해자는 “부끄럽다”, “트러블 메이커로 분류되고 싶지 않다”는 등의 생각으로 다른 사람에게 상담하기를 주저하는 경우가 있다. 피해를 더욱 심각하게 만들지 않도록, 성희롱에 대해 깨우치는 바가 생기면 대화를 시도하여 부담없이 상담하는 것도 중요하다.</p> <p>3. 직장 내 성희롱이 있는 경우, 제3자가 기분 좋게 근무할 수 있는 여건을 마련하는 데, 상사와의 상담 등의 방법을 취하는 것을 주저하지 말 것.</p>
성희롱으로 인한 문제가 생겼을 경우에	<p>1. 기본적인 마음가짐</p> <p>직원은 성희롱 피해를 입는 경우 그 피해를 심각하게 만들지 않기 위하여 다음의 사항에 대해 인식하는 것이 바람직하다.</p> <p>① 혼자 참고 있는 것만으로는 문제가 해결되지 않는다는 것.</p> <p>성희롱을 무시하는 것으로 여유로워 보이기도 하겠지만, 이것으로는 반드시 상황이 개선되지 않는다는 것을 먼저 인식하는 것이 중요하다.</p>

<p>직원에게 요구되는 사항</p>	<p>② 성희롱에 대한 행동(대응)을 망설이지 않을 것. “트러블 메이커라는 낙인이 찍혀 살고 싶지 않다”, “부끄럽다” 등의 생각이 들기 쉽겠지만, 피해에 대해 심각해 할 것 없이 다른 피해자를 만들지 않고, 심지어 성희롱을 없앤다는 것이 자신만의 문제가 아닌 좋은 근무 환경의 형성에 중요하다는 생각에서 용기를 내어 행동하는 것이 요구된다.</p> <p>2. 성희롱 피해를 입었다고 인지했을 때 원하는 지원 직원은 성희롱을 입은 경우 다음과 같은 조치를 취하도록 노력하는 것이 바람직하다.</p> <p>① 싫은 것에 대해 상대에게 명확하게 의사를 표시를 할 것. 성희롱에 대해 의견한 태도를 취하는 것, 즉 명확하게 자신의 의사를 상대에게 전달하는 것이 중요하다. 직접 상대에게 말하기 어려운 경우에는 편지 등의 수단을 취하는 방법도 있다.</p> <p>② 신뢰할 수 있는 사람에게 물어볼 것. 먼저 직장 동료나 지인 등 가까운 신뢰할 수 있는 사람에게 상담하는 것이 중요하다. 각 직장 내에서 해결하는 것이 곤란한 경우에는 내부 또는 외부 상담 기관에 상담하는 방법을 생각한다. 또한 상담에 있어서는 성희롱이 발생한 날짜와 시간, 내용 등에 대해 기록해 두는 것이 바람직하다.</p>
-----------------------------	---

직원을 감독하는 지위에 있는 자는 양호한 근무환경을 확보하기 위해 일상의 집무를 통한 지도 등에 의해 성희롱 방지 및 배제에 노력함과 함께 성희롱에 기인하는 문제가 발생한 경우에는 신속하고 적절하게 대응해야 한다(제5조). 여기서 말하는 “직원을 감독하는 지위에 있는 자”는 다른 직원을 사실상 총괄하고 있다고 인정되는 지위에 있는 사람을 포함한다(인사원 성희롱 지침 제5조에 관하여).

나. 성희롱 예방체계⁹⁶⁾

이상의 법령에 기반 한 기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계를 예방조치와 사후조치로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

1) 예방조치

96) 일본 기업에서의 성희롱 예방체계는 무타 카즈에(牟田和恵), 오사카대학교(大阪大學) 교수가 성희롱 대응을 포함한 기업에 대한 법무를 하고 있는 오오에 변호사사무소(大江弁護士事務所)에 소속된 카나이 미치코(金井美智子) 변호사와의 면담내용을 정리해 보내준 원고에 東京都産業労働局雇用就業部「2012年 年度雇用平等ガイドブック職場におけるハラスメント防止ハンドブック」의 일부 내용을 첨가하여 정리한 것이다. <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/siryo/guide/24.html>, 검색일:2014.9.15.

가) 기업

일본은 우리나라처럼 성희롱 예방교육이 법정화 되어 있지 않다. 단 앞서의 ‘성희롱 지침’에 의해 직장 내 성희롱의 내용 및 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 근로자에 대해 주지·계발을 위한 연수, 강습 등을 실시하도록 하고 있다.

이에 따라 기업에서는 종업원·관리직·임원 등의 직급레벨, 사업장 단위 등으로 나누어 몇 년마다 연수(교육)를 실시한다. 강사는 변호사나 컨설턴트를 사외에서 부르지만, 종업원용은 사내의 인사·법무담당자가 실시하는 경우도 있다. 일본 기업들은 일반적으로 연수를 하는 횟수가 많기 때문에, 그 일환으로서 실시하는 경우도 많다. 특히 여자사원이 많은 회사에서는 자주 실시된다. 제조업에서도 현장이나 공장에서 일하고 있는 남성 종업원이 성희롱 문제에 둔감해지기 쉬운 경향 있어 그들에게도 성희롱 예방 관련 연수를 실시하는 경우가 많다.

또한 성희롱 지침에 의해 사보, 팜플렛, 회사 홈페이지 등을 통해 직장 내 성희롱의 내용 및 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 기재하고 있다. 화장품 제조업체인 시세이도에서는 자사 홈페이지의 기업이념을 제시하는 페이지에 다음과 같이 성희롱을 허용하지 않는 자세를 내세우고 있다.

1. 우리들은 직장에서의 모든 사람들의 인격, 적성 및 그 다양성을 존중하고, 함께 양육하고 서로 양육하도록 힘쓴다.
 (1) 우리들은 인종, 피부색, 성별, 연령, 언어, 재산, 국적 또는 출신국, 종교, 민족 또는 사회적 출신, 정치적 견해 또는 그 외의 견해, 장애, 건강상태, 성적지향 등에 따른 모든 차별이나 학대, 성희롱이나 파워 하라스먼트 등의 모럴 하라스먼트(moral harassment)는 절대로 행하지 않고 결코 허용하지 않는다.

97)

그러한 실천의 일례로서 시세이도화장품판매주식회사 교토지사에서는 본사의 기업윤리위원회의 하부기관(여성사원 2명, 남성사원 1명)을 지사 내에 설치하고, 그 기관을 중심으로 하여 기업윤리위원회가 발행하는 사원의 행동지침이나 행동기준에 대하여 기재한 책자와 정보지, ‘기업윤리백서’ 등을 이용하여 계

97) <http://www.shiseidogroup.jp/company/principle/way.html>, 검색일:2014.9.15.

발활동을 실시하고 있다. 구체적으로는 조례에 책자를 함께 읽으면서 구체적으로 성희롱으로 이어지는 단어나 행동의 사례를 직원에게 확인하고, 그러한 언동이 일어나지 않도록 하거나, 관리직을 포함한 전체 사원을 대상으로 비디오에 의한 연구회를 개최 등을 한다.⁹⁸⁾

나) 국가기관

인사원은 성희롱 방지대책 담당자 회의, 성희롱 상담원 세미나 및 성희롱 방지 심포지엄의 개최, 성희롱방지주간의 설정 등으로, 각 부처에서의 성희롱의 방지대책이나 피해자의 구제에 대한 지도, 조언에 노력한다. 또한 직원용 리플렛(일반직원용, 감독자용)이나 성희롱방지연수의 매뉴얼을 작성하여 직원의 성희롱방지의식을 계발하고 있다.⁹⁹⁾

경우에 따라서는 모든 직원을 대상으로 한 ‘국가공무원 성희롱 방지 심포지엄’을 개최하기도 한다. 또한 이러한 심포지엄 외에, 신규채용직원용·신임감독자용·관리직용으로 나누어 지역·중앙 등을 단위로 한 교육을 실시한다. 교육에서는 인사원 규칙 10-10을 비롯한 지침이나 징계의 규정을 설명한 후, 과거에 발생한 사례를 이용하여 설명, 그룹토의·전체토의를 하는 형태로 진행된다. 특히 관리직 교육에서는 성희롱처분 후에 불복신청이 이루어진 사례에 대하여 상사하게 소개, 관리자의 대응의 문제점을 설명하고 관리자의 책무에 대하여 이해를 심화시키는 구체적·실제적인 내용으로 실시된다.

2) 사후조치

가) 기업

기업에서는 ‘성희롱 지침’에 따라 다음과 같은 프로세스를 마련하고 있다.

(1) 상담 및 고충접수

성희롱 문제 해결의 첫 걸음은 상담·고충 접수이다. 이 단계의 대응에 따라

98) 상세한 내용은 <http://www.pref.kyoto.jp/josei/sekuhara4.html> 참조, 검색일:2014.9.15.

99) <http://www.jinji.go.jp/sekuhara/7bousitaisasaku.html>, 검색일:2014.9.15.

내담자의 불신을 낳고 문제가 악화될 뿐만 아니라 회사의 성희롱 방지 체제·대응 자세 자체에 대한 불신을 가질 수도 있기 때문에 모든 상담에 진지하게 대응하고 있다.

상담은 사외창구·사내창구(사내의 법령준수 전문부서)의 두 가지가 있고, 어디에 상담을 해도 되는 경우가 많다. 상담은 익명으로도 상관없다.

사외창구는 변호사나 법률사무소, 컨설턴트 등과 계약하여 전용 전화회선·전용 메일주소가 설정되어 있다. 사내창구에서 성희롱을 다루는 담당자는 40대 후반 이상의 관리직은 아니지만 사내에서의 경험을 쌓은 여성직원이 포함되어 있는 경우가 많다.

(가) 상담 담당자의 체제

상담·고충을 들을 때 원칙적으로 복수(複數)로 대응하고 있다(특히 성희롱에 대한 면담을 할 때 담당자 중 한 사람은 내담자와 동성의 사람이 동석하도록 노력한다.). 담당자는 상호 연계·협력하지만, 개인 정보는 보호하고 있다. 상담 등은 개인실 등 주위로부터 차단된 장소에서 실시하고, 기록 보관에 대해서도 미리 배려를 구한다.

(나) 상담·고충 접수 방법

내담자의 주장 등의 사태를 파악하고 상담을 원활하게 하기 위해, 접수표를 작성한다. 내담자에게 사전에 제출받기도 한다. 그러나 피해가 크기 때문에 접수표의 기입이 곤란한 경우도 있으므로 상황에 맞게 한다.

상담 단계에서는 접수표의 제출을 의무화하고, 전화 등 다른 방법으로도 받는다. 내담자의 의사에 따라 다르지만, 상담 내용에 따라 개인 정보 보호에 대한 배려 등을 충분히 설명하고 가능한 한 면담을 하고 이야기를 듣고 싶다는 것을 전한다.

또한 피해자 이외의 상담, 익명 상담에 응할 수 있도록 한다. 그러나 익명의 상담의 경우는 일반적인 조언에 머물 수 있다는 것을 설명한다.

(2) 사실관계 확인

내담자가 상담·고충에 대한 구체적인 대응을 요구한 경우에는 문제의 내용을 조사·확인한다. 다른 기관 (기업 조사위원회 등)에서 조사·확인을 할 경우에는 해당 기관에 상담 내용을 보고하고 인계한다.

(가) 내담자(피해자) 상담을 통한 사실 관계의 확인

내담자 청취는 주로 다음의 내용을 확인하지만, 우선 내담자의 이야기를 ‘듣는’ 자체가 중요하다. 무리하게 듣기 시작하거나 문책이 되지 않도록 주의해야 한다. 또한 내담자를 비난하는 질문을 하거나, 이 시점에서 안이한 판단을 내려 내담자의 마음의 상처를 깊게 하여 내담자와의 관계를 손상시키는 일이 없도록 한다.

확인사항은 성희롱의 내용 (상대, 시간, 빈도, 일시, 장소 등), 상대와의 관계 (상하 관계 사적 관계의 유무 등), 해당 행위를 겪은 내담자의 대응 (내담자의 대응, 행위를 겪은 상대의 대응 등), 관리 감독자 등의 대응 (상담 여부, 해당 여부 등), 피해 정도 (작업에 미치는 영향, 심리적 영향 등), 증거의 유무 (목적자, 비슷한 피해자, 편지 등 물적 증거 등), 직장의 상황 (분위기, 일상적인 불쾌한 등의 유무) 등이다.

수집한 내용은 반드시 내담자에게 문의한다. 내담자의 동의 없이 타인에게 공개하지 않는 것을 설명하고 내담자와 상의하여 청취 내용을 기록해야 한다.

내담자의 현재 상태, 특히 심신의 상황을 파악하고 대응 방법을 생각한다. 내담자가 정신적으로 매우 불안정한 경우는 의료기관을 소개 할 필요가 있고, 당사자와 분리시킬 필요가 있다고 인정되는 경우에는 일시적으로 배치전환이나 자택 대기를 가능하게 하는 등 유연하고 신속한 대응이 요구된다. 내담자의 의향을 확인하고 회사가 대안을 준비하고 내담자가 선택하도록 한다. 또한 내담자의 의향을 확인하는 것이 중요하다. 내담자가 어떤 해결책을 원하는지, 어디까지 사실 조사를 해야 할지 파악·확인한다. 그러나 내담자 자신이 문제를 정리하지 못하거나 정신적으로 불안정한 경우 내담자의 양해를 얻은 후 내담자가 마음을 정리할 수 있게 된 시점에서 확인한다.

내담자가 상실한 이익의 회복, 사과 요구, 위자료 청구, 미래의 행동 억제, 가

해자의 처분, 배치전환, 회사의 방지 대책 강화 중 어느 것을 요구하는지에 대한 확인을 한다. 그 다음은 사실 조사 대상을 확인해야 한다. 사실 확인을 위해 원칙적으로 가해자가 되는 사람의 사정 청취를 실시하는 것을 설명한다. 그러나 내담자가 원하지 않거나 대응에 시간적 여유가 있어 감독자의 관찰·지도 등의 대응이 적절하다고 판단되는 경우 등은 유연하게 대응하도록 설명한다. 또한 목격자, 소속장 등 어느 범위까지 조사를 진행하는 것이 좋은가를 확인한다. 피해자에게 불이익 취급이 없을 것을 설명한다. 상담·고충을 제기한 것을 이유로 회사가 내담자에게 불이익 취급을 하지 않는다는 것을 다시 설명한다. 또한 가해자가 되는 사람의 사정 청취에서 보복적인 행동을 금지한다는 것을 설명한다. 또한 그런 행동을 보인 경우 바로 통보하라고 한다.

(나) 가해자 조사

원칙적으로 가해자에게 사정을 청취할 수 있지만, 반드시 사전에 내담자와 상의한다. 또한 조사에 있어서는 처음부터 가해자로 몰지 않고 객관적인 사실 관계의 파악에 노력한다.

우선, 가해자에게 상담·고충 내용을 전달한다. 가해자가 되는 자에 대하여 상담·고충이 제기되었다는 것, 기업은 대응하는 책임이 있고 사실 확인을 할 필요가 있다는 것, 문제 해결 처리까지의 과정, 비밀이 보장된다는 것 등을 설명한다.

두 번째, 사실 관계를 확인한다. 충분히 소명의 기회를 주고, 객관적인 사실 파악에 노력한다. 상담·고충의 대상이 되는 행위가 있었는지, 실제로 어떤 행위인지, 언제 어디서 일어났는지, 해당 행위를 한 이유, 상대의 반응·대응, 내담자와의 관계, 내담자의 태도 변화, 목격자 등 주장을 확인할 수 있는 사람이 있는지 등을 확인한다.

세 번째, 내담자에 대한 보복 행위의 금지를 알려주고, 당사자 간의 해당 문제에 대해 논의하는 것을 금지한다.

다섯 번째, 직장에서 성희롱 없는 직장을 만드는 것은 기업의 책임이며, 문제에 대해 회사가 책임지고 해결할 것을 명확하게 한다.

(다) 제3자 조사

당사자 간의 주장이 일치하지 않아 사실 확인을 충분히 할 수 없는 경우 기본적으로 목격자에게 직접 목격한 행위, 가해자가 되는 사람으로부터 받은 행위, 그에 대한 대응 등 내담자로부터 직접들은 이야기, 다른 목격자가 있는지를 확인한다. 이때 객관적인 사실 관계 파악을 기대할 수 있는 반면 문제가 외부에 누설되기 때문에 주의가 필요하다. 또한 반드시 사전에 당사자의 양해를 얻어 둔다.

(3) 사실 확인에 근거한 판단

사정 청취를 바탕으로 성희롱 유무를 확인한다. 형사·민사 사건인 사실 인정은 경찰이나 법원이 할 수 있지만 기업차원의 대응을 원하는 이상 기업에서 판단한다.

(가) 조사·확인 결과 분석

당사자의 상태, 증언 내용 등이 모순은 없는지, 문제 발생 후 당사자의 상태, 직무의 변경이나 인사고과 등에 의심스러운 점은 없는지, 가해자가 되는 사람의 과거 문제 발생의 유무, 당사자 간의 갈등의 경위 등에 유의하면서 증언과 기록을 분석한다.

(나) 직장 내 성희롱 여부 판단

조사 결과 분석을 통해 직장 내 성희롱 유무를 판단한다. 이때 공정하고 신속한 대응, 당사자의 심리 상태에 대한 배려(직장의 인간관계를 생각하여 당사자가 반드시 명확한 의사 표시를 하고 있는 것은 아니고, 정신적으로 불안정한 상태이므로 발언 내용이 변화할 수도 있는 등), 경우에 따라 공공 기관·변호사 등 제3자의 의견을 구한다.

(다) 사실 인정 결과 설명

당사자 쌍방에게 고충 처리 기관에서 실시한 사실 확인 결과를 설명한다. 성

희롱으로 인정되는 경우 그 근거와 프로세스를 정중하게 설명한다. 사실 인정이 불가능했던 경우에도 그 이유를 포함하여 설명한다. 당사자가 사실 인정에 대해 불복하면 다시 조사할 수도 있지만, 시간만 경과하고 해결 과정이 진전되지 않을 수도 있으므로 주의가 필요하다.

(라) 내담자가 허위의 신청을 하고 있다고 판단되는 경우

직장 내 성희롱 발생이 인정되지 않고, 오히려 비방을 목적으로 한 경우라고 판단되는 경우 허위의 신청에 대해서는 징계의 대상이 될 수 있음을 내담자에게 알려준다. 비록 허위의 신청이었다 하더라도 거기에는 반드시 신청에 이른 원인이 있다. 그 배경을 분석하여 직장 환경 개선에 연결하도록 노력한다.

(4) 문제 해결 및 처리

직장 내 성희롱이 있었다고 판단되는 경우 가해 행위를 중지시켜, 피해자가 입은 손해를 회복함과 동시에 당사자 간의 관계 개선을 도모하는 등 건전한 직장 환경의 회복을 목표로 한다.

(가) 해결 방안 제시

문제 행위의 내용이나 피해의 정도 따라 취업 규칙이나 전례 등에 따라 피해자가 입은 손해의 회복(인사고과, 절상 업무 배분 등), 가해자의 상사에게 가해자에 대한 지도·감독의 요청, 가해자에서 피해자에 대한 사과(위자료 등), 가해자에 대한 교육, 당사자를 분리하는 배치전환 등 인사상 처우와 물리적 격리(피해자의 의사를 근거로 피해자에게 불리한 내용이 되지 않도록 한다), 가해자의 처분 재발 방지책해결 방안을 제시한다.

(나) 가해자 처분

각각의 회사의 취업규칙에 따른다. 일반적으로 계고(인사상의 공식적 처분은 아니다)·견책·감봉(승진이나 보너스, 퇴직금에도 영향을 미친다)·면직 등이 있다. 과거의 처분사례와 불균형이 되지 않도록 노력한다. 취업규칙에 성희롱 관련 징계 내용이 잘 정비되어 있는 모범례는 아래 표와 같다.

<표III-1> 일본 취업규칙에 의한 성희롱 징계 규정 모범사례

(징계의 종류)	
제 ▽ 조 징계는 다음의 구분에 따라 실시한다.	
① 훈계	~ (이하 생략)
② 질책	시말서를 제출케 하여, ~(이하 생략)
③ 출근정지	시말서를 제출하고, ○일간을 한도로 ~(이하 생략)
④ 징계해고	즉시 해고한다. (이하 생략)
(징계의 사유)	
제 △ 조 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 견책한다. 그러나 사정(사건의 사정, 情狀)에 따라 훈계조치할 수 있다.	
① ~ ⑤ 생략	
⑥ 직장 내에서 성적인 언동에 의해 타인에게 불쾌감을 주고 직장 환경을 악화시켰을 경우.	
2. 다음 중 하나에 해당하는 경우에는 출근정지를 한다. 그러나 사정에 따라 견책조치할 수 있다.	
① 전항의 행위를 재차 일으킨 자 또는 그 정상이 악질(惡質)로 인정될 경우.	
② ~ ⑥ 생략	
⑦ 직장 내에서 성적인 관심을 나타내거나 소문을 유포하거나 성적인 행위를 하여 타인업무에 지장을 줄 경우.	
3. 다음 중 하나에 해당하는 때에는 징계 해고한다. 그러나 사정에 따라 권고 퇴직할 수 있다.	
① 전항의 행위를 재차 일으킨 자 또는 그 사정이 악질(惡質)로 인정될 경우.	
② ~ ⑥ 생략	
⑦ 직책을 이용하여 교제를 강요하거나 성적인 관계를 강요했을 경우.	

(다) 당사자 상담

성희롱은 피해자·가해자 모두에게 심리적 타격을 준다. 특히 피해자는 정신적으로 커다란 피해를 받는 경우가 많으며, 경우에 따라서는 의료기관을 소개하는 등 정신적 치료(メンタル・ケア, mental care)가 필요하다. 가해자에 대해서도 자신의 행동을 상대방이 어떻게 받아들였는가를 이해하고 오해를 주지 않도록 고무시킬 수 있어야 한다.

(라) 특별한 케이스 대응 등

① 가해자 (피해자)가 고객·거래처 등의 경우

가해자가 회사 외부 사람이라도 성희롱을 방치하면 기업의 책임이 추궁된다. 내담자의 상사에게 사정을 듣는 등 사실 확인을 한 후 상대 기업 담당자 등에 사정을 설명하고 대응 조정을 요구하는 등 기업으로 대응하는 것이 필요하다

다. 상대가 고객이면 조정하는 것이 어려울 수 있으나 사용자로서의 책임에 대해 설명하고 이해를 요구하고 대응해야 한다. 또한 상담자는 수시로 대응책·교섭 경과 등을 설명하는 것이 필요하다.

반대로 자사의 직원이 회사 외부 사람을 성희롱 하는 경우에도 회사가 사용자 책임을 질 수 있다. 외부로부터의 고충상담이 있을 경우 기업은 성실하게 대응한다.

② 내담자가 파견 사원의 경우

파견 회사에 불만이 제기 된 경우, 상황을 파악한 이상 제대로 파견처에 신청하는 등 적절하게 대응해야 한다. 가해자의 사과, 파견처 변경 등 구체적인 지원 내용은 내담자의 의향을 근거로 파견 책임자와 연계해 진행한다. 파견 회사에 고충이 제기 된 경우 정규 직원의 신청뿐만 아니라 내담자의 의향에 입각하여 사실 확인하고 문제가 있는 행동을 중지시켜 사과 등 적절하게 대응한다.

③ 가해자가 사용자인 경우

가해자가 사용자인 경우에도 사용자 개인의 책임은 물론 기업도 사용자 책임이 추궁된다. 미진하게 처리하지 않고 적절하게 대응한다. 그러나 실제로는 내부적으로 해결이 어려운 경우도 많다. 노동상담정보센터 등 외부 기관에 상담하는 것도 필요하다.

(마) 기록 저장

의문 사항 (상담표, 듣기표 등) 증빙 서류 사본 등은 기록으로 보관해 둔다. 기록 시에는 청취 사항을 서면으로 나타내어 읽어 주는 등 반드시 상대방에게 내용 확인을 수행하며 자료의 작성·보관은 개인 정보 보호에 충분히 유의한다.

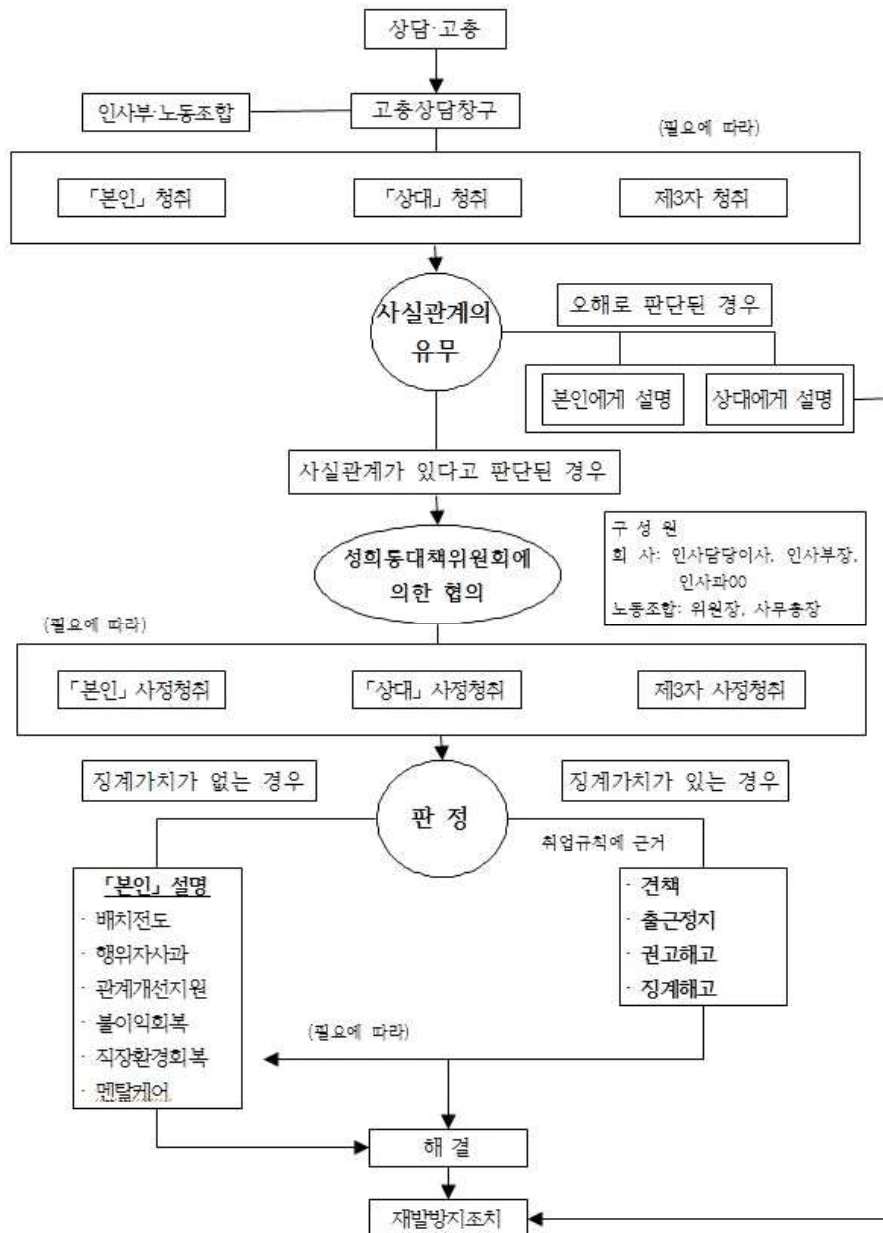
또한 당해 사건의 해결 처리, 재발 방지책까지 취득 후 일련의 서류를 정리·보존한다. 향후 소송으로 발전하는 경우의 자료로 활용한다. 보관 시에는 개인 정보 보호에 유의한다.

(바) 재발 방지를 위한 직장 환경 정비

직장 내 성희롱 문제의 해결은 중요하다. 그러나 문제 해결 후 직장 전체의

재발 방지에 대한 대처도 중요하다. 문제 해결 후 내담자에 대해 정기적인 후속조치를 취한다. 또한 해당 사안을 직장 전체의 문제로 파악하고, 기본 방침·방지체제의 재확인 및 개선, 직원에게 주지·교육 등 재발 방지를 위한 대책을 실시하여 직장 환경 개선에 노력한다.

특히 통상적인 빈도 이상으로 교육을 실시한다. 교육에서는 발생한 사건에 대하여 직접적인 언급은 하지 않지만, 암묵을 바탕으로 재차 주의를 환시킨다. 또한 재발방지를 위한 제도나 규정을 재검토하고 필요가 있으면 개정·수정한다.

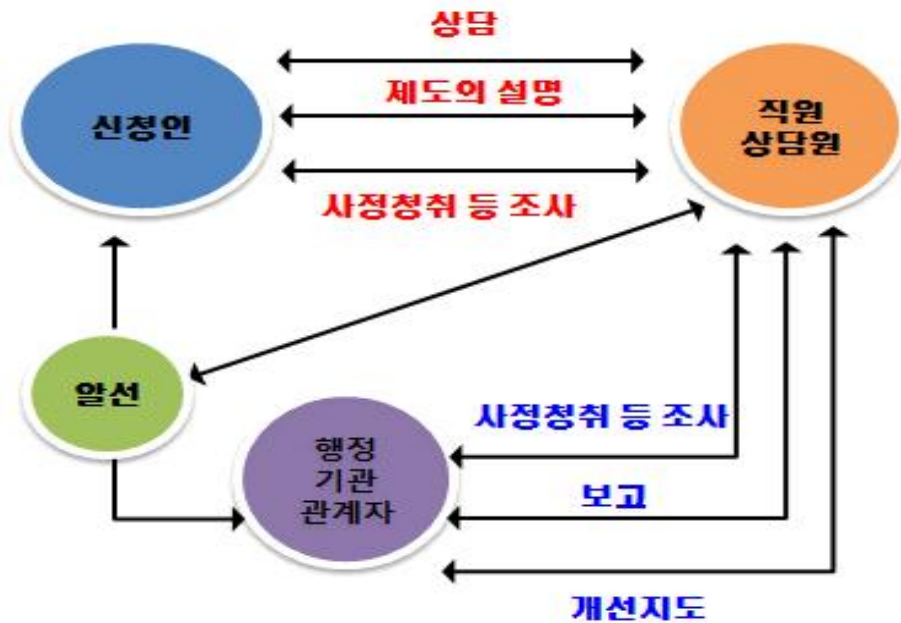


<그림 III-1> 일본 기업의 성희롱 사후 조치 절차

나) 공공기관¹⁰⁰⁾

(1) 상담 및 고충접수

인사원 공평심사국에 설치되어 있는 직원상담과 또는 각 지방사무국(소)의 상담창구에서 전화·면담·편지·메일의 어느 것으로도 접수받고 있다. 접수처·상담후의 프로세스는 다음과 같다.¹⁰¹⁾



<그림Ⅲ-2> 일본 국가기관의 성희롱 사후 조치 절차

100) 일본의 인사원 규칙과 지침의 적용범위는 국가공무원이기 때문에 이하에서는 국가기관이 성희롱 방지를 위해 어떤 구조를 가지고 있는가에 한정해서 검토한다.

101) <http://www.jinji.go.jp/counseling/f-coun.htm>, 검색일:2014.9.15.

특히 메일에 대해서는 상담접수표가 정비되어 있으며 내담자가 상담하기 쉽게 되어 있다. 또한 상담건수의 처리·관리의 합리화가 도모되어 있다.

창구의 직원상담원이 조언을 실시한다. 케이스에 따라서 내담자의 양해 하에서 내담자가 소속되는 부처(본부성 또는 소속기관)에 상담내용을 전달하고, 필요에 따라서 사실관계 등에 대한 조회나 사정청취를 실시한다. 그 결과에 근거로 하여 관계당사자에 대하여 지도, 알선 등을 실시하여, 상담에 관계되는 문제의 적절한 해결을 도모한다.

이 때, 상담에 대한 비밀은 준수되고, 당국에 조회 등을 할 때에는 반드시 내담자의 양해를 얻어 실시하는 등, 상담한 것에 따른 불이익이 발생하지 않도록 배려한다.

(2) 문제해결 및 처리

국가공무원의 성희롱 처분의 지침은 다음과 같이 규정되어 있다.¹⁰²⁾

성희롱 (다른 사람을 불쾌하게 하는 직장에서의 성적인 언동 및 다른 직원을 불쾌하게 하는 직장 외에서의 성적인 언동), 폭행 혹은 협박을 이용하여 외설행위를 하거나 또는 직장에서의 상사·부하 등의 관계에 근거로 하는 영향력을 이용함으로써 억지로 성적 관계를 맺거나 혹은 외설행위를 한 직원은 면직 또는 정직으로 한다.

상대의 뜻에 반하는 것을 인식한 후 외설적인 언사, 성적인 내용의 전화, 성적인 내용의 편지·이메일의 송부, 신체적 접촉, 따라다니기 등의 성적인 언동 (이하 ‘외설적인 언사 등의 성적인 언동’이라고 함)을 반복한 직원은 정직 또는 감봉으로 한다. 이 경우에서 외설적인 언사 등의 성적인 언동을 집요하게 반복함으로써 상대가 강한 정도의 심적 스트레스가 쌓여 이로 인한 정신질환을 앓았을 때에는 해당 직원은 면직 또는 정직으로 한다.

상대의 뜻에 반하는 것을 인식한 후 외설적인 언사 등의 성적인 언동을 한 직원은 감봉 또는 계고로 한다.

102) 懲戒處分の指針 について別紙第二標準例(13), http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/12_choukai/1202000_H12shokushoku68.htm, 검색일:2014.9.15.

다. 시사점

이상으로 일본의 성희롱 관련 법령과 지침의 현황 및 기업, 국가기관 등의 조직에서 성희롱 예방체계를 어떻게 마련하고 있는지를 살펴보았다.

앞서 살펴본 바와 같이 일본은 일반 기업은 균등법을 통해, 국가공무원은 인사원 규칙을 통해 성희롱을 규율하고 있다.

균등법에서는 성희롱을 환경형, 대가형으로 구분하여 정의하고, 사업주에게 성희롱이 발생되지 않도록 해당 근로자로부터의 상담에 응하고 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비, 그 밖의 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다고 규정한다. 사업주가 강구해야 하는 조치는 지침을 통해 구체화되어 있다. 인사원 규칙 역시 성희롱 정의와 행정기관장의 책무, 직원의 책무 등을 규정하고, 지침을 통해 구체적인 정의와 조치 내용 등을 구체적으로 정하고 있다.

이처럼 일본의 성희롱 관련 법제는 성희롱 가해자 처벌 보다는 사용자에게 성희롱 방지에 필요한 조치를 부과하는 것을 중심으로 하고 있고, 그 내용을 지침을 통해 구체화하여 행정지도를 하고 있다는 점에 특징이 있다. 또한 기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계는 지침 등의 행정지도에 따른 매뉴얼에 맞게 마련되어 있다고 할 수 있다.

이와 같은 일본의 성희롱 관련 법령과 예방체계 현황이 우리 사회에 주는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 성희롱 문제를 성희롱 방지에 대한 사용자 책임을 강화하는 방식으로 그것도 법적 강제력보다는 행정지도를 통해 해결하려고 구조를 가지고 있다는 것이다.

둘째, 사용자와 행정기관장을 대상으로 하는 성희롱 방지를 위한 지침의 내용이 성희롱에 해당될 수 있는 구체적인 예와 단계별 조치의 내용과 조치를 강구했다고 인정되는 예를 상세하게 정하고 있어 사용자에게 성희롱 방지 매뉴얼로서의 기능을 수행하고 있다는 것이다. 일반 기업의 경우 성희롱 예방체계의 수립, 운영과 관련된 기준이 될 수 있는 지침이 없는 한국의 경우와 대비되는 모습이다.

셋째, 이와 같은 지침에 근거해 기업, 국가기관 등에서는 상담 및 고충 접수에서 사건 처리에 이르는 전 과정에 대한 체계가 마련되어 있다는 것이다. 특

히 인사원의 성희롱 지침은 행정기관장의 책무뿐 아니라 성희롱으로 인한 문제가 생겼을 경우에 직원에게 요구되는 사항 등에 대해 상세하게 정하고 있다는 것이다.

넷째, 기업의 성희롱 예방체계에서 특징적인 것은 상담 등 고충처리에 있어서 외부 전문가를 활용하고 있다는 점과 해당 기업의 홈페이지 등을 통해 성희롱 무관용 원칙을 분명하게 하고 있다는 것이다.

IV



기업 등 조직 내 성희롱 예방체계 강화 방안

- 1. 성희롱 예방조치 강화방안 110
- 2. 성희롱 발생 시 사후조치 강화방안 120



한국의 성희롱 예방체계는 다른 나라의 사례에 비해 독특한 특징을 갖고 있다. 성희롱 예방교육을 법정 의무로 강제하며 공공기관에 대해서는 예방지침의 제정, 사후조치 기구 및 절차의 마련도 의무화 하는 등 국가가 성희롱 예방체계와 관련하여 영향력을 강력하게 행사하는 구조이다. 이러한 성희롱 예방체계가 도입된 지 20년이 되어 감에도 긍정적인 평가는 찾기 어렵다. 다수의 선행연구와 현장의 전문가들은 국제기준에 부응하는 성희롱 관련 법제를 도입하였으나 예방체계가 형식적으로 운영된다고 평가한다. 법률이 요구하는 형식은 갖췄으나 기업 등 사용자가 예방체계를 적극적으로 운영하지 않기 때문이다. 이러한 법과 현실의 괴리를 해결하기 위하여 위반행위에 대한 민사적, 형사적, 행정적 제재를 강화하자는 정책제안이 지속적으로 제기되었다.¹⁰³⁾ 그러나 법적 제재의 강화만으로는 성희롱이라는 주관적 감정과 관련된 미묘한 영역을 규율하기 어렵다는 지적에 귀를 기울이 필요가 있다.¹⁰⁴⁾ 기업 등 조직 내 성희롱 예방체계가 실질적으로 운영되도록 하기 위하여, 가해자의 해고를 통한 책임회피에 그치지 않고 피해자의 회복 지원 및 재발방지, 평등한 조직문화 형성을 이루기 위한 구체적인 전략이 요청되는 것이다.¹⁰⁵⁾

103) 박선영 외(2011), 앞의 보고서; 앞의 논문; 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 김유선 외(2004), 앞의 보고서 등 다수의 선행연구가 있다.

104) 문강분, “여성노동분쟁의 자율적 해결 시스템 구축방안의 모색”, 「한국노총 여성 정책포럼 - 남녀고용평등법상 여성노동분쟁 자율적 해결제도 활용 제고 방안 자료집」, 2014.6.12.; 홍성수(2010), 앞의 논문. 자율적인 분쟁해결 방식의 역할이 중요하다는 주장에는 적극 동의하나, 홍성수(2010) 논문에서 소송전략의 부작용으로 예시하는 미국의 사례는 한국적 상황에 맞지 않는다는 점에서 부적절한 측면이 있다. 징벌적 손해배상제도가 도입되지 않고 성희롱 사건에서의 사용자책임 위반에 대한 정신적, 물질적 손해배상이 상징적인 수준에 불과한 한국에서 소송을 통한 성희롱 근절 전략의 부작용이 발생하기 어렵다. 또한 성희롱 피해자가 ‘사직’하더라도 의제해고로 인정하는 미국의 노동법 판례법리와 달리 한국에서는 의제해고 개념이 인정되지 않는다는 것도 큰 차이이다.

105) 성희롱 예방체계가 실질적으로 운영되도록 어떤 방식으로 유도 내지는 강제해야 하는지는 이후의 연구에서 심층적인 검토가 필요한 사안이다. 법원의 적극적인 사용자책임 인정 판결에 대한 두려움(미국), 작업장평의회와의 권한을 통한 강제(독일), 행정부의 세부적인 지침 제시(일본) 등 예방체계가 작동되도록 하는 다양한 방식들을 참고하면서, 한국의 현실과 법제에서 가장 실효성 있는 방식으로 예방체계를 작동시키는 정책이 설계되어야 할 것이다. 이러한 정책적 과제에 대한 답은 이 연구의 목적과 범위를 넘어서는 것이기에 이후의 연구로 미루고자 한다.

성희롱 예방체계가 실질적으로 운영되도록 어떤 방식으로 유도 내지는 강제해야하는지는 이후의 연구에서 심층적인 검토가 필요한 사안이다. 법원의 적극적인 사용자책임 인정 판결에 대한 두려움(미국), 작업장평의회와의 권한을 통한 강제(독일), 행정부의 세부적인 지침 제시(일본) 등 국가마다 각기 다른 내·외부적 요인이 예방체계의 작용에 영향을 미쳤음을 선행연구를 통해 확인할 수 있다. 이러한 사례들을 참고하여 한국의 현실과 법제에서 가장 실효성 있는 방식으로 예방체계 강화 정책이 설계되어야 할 것이다. 미국 법원의 적극적인 판결을 통한 예방체계 강화 방식은 입법적 보완 및 사법부의 의지라는 요소가 필요한 장기적 과제로 이 연구의 목적과 범위를 넘어서는 것이기에 이후의 연구로 미루고자 한다. 독일처럼 사업장 내 근로자 자치조직(노조, 여성 근로자대표, 명예고용평등감독관 등)을 활용하는 방안은 현행 법제에 대한 보완을 통해 도입할 수 있다는 점에서 단기, 중기 과제 마련을 위해 참고할 수 있다. 일본처럼 행정부가 세부적인 지침을 제시하는 방식은 단기과제로 일정 정도의 성과를 기대할 수 있다. 이러한 문제의식을 바탕으로 하여, 이 장에서는 기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안을 성희롱 예방조치와 사후조치로 나누어 각각의 강화방안에 대해 살펴본다.¹⁰⁶⁾

1. 성희롱 예방조치 강화방안

가. 예방지침

1) 무관용 원칙의 명시 및 적극적인 홍보

성희롱 문제와 관련하여 무관용 원칙은 가해자를 엄격하게 징계할 것이라는 입장에 그치지 않는다. 성희롱 피해에 대한 주장에 신속하고도 적극적으로 대응하고 피해자를 보호·지원할 것이라는 조직적 의지를 뜻한다.¹⁰⁷⁾ 예방지침의 제정이 법정 의무인 공공기관과 달리 기업에서는 예방지침 제정 사례가 많지

106) 학교 및 대학은 구성원, 규모, 규율법령 등에 있어 다른 공공기관과 다른 특성이 뚜렷하다. 따라서 아래의 정책제언에는 학교 및 대학의 특성과 관련된 예방체계 강화방안은 포함되지 않고 추후 연구에서 집중적으로 다뤄지기를 기대한다.

107) 동지의 제안을 하는 선행연구로 김유선 외(2004), 앞의 보고서, 120-121쪽.

않고, ‘윤리경영’, ‘건전한 조직문화’ 등의 명칭으로 포장하는 경우도 발견된다. 그러나 미국과 일본 기업의 사례에서 볼 수 있듯이 무관용 원칙을 분명하게 선언함으로써 조직 구성원에게 성희롱 문제에 대한 인식을 제고하고 예방적 효과를 극대화할 수 있다.¹⁰⁸⁾ 따라서 일반 기업에서도 성희롱 예방지침 작성 의무를 도입함으로써 예방효과 및 사후조치 절차에서의 피해자 보호 효과를 높일 필요가 있다.¹⁰⁹⁾

예방지침에 필수적으로 포함되어야 할 내용을 간단히 제시하면 다음과 같다.

성희롱 예방지침에 반드시 포함되어야 하는 내용 예시¹¹⁰⁾

- 성희롱의 정의 및 그것이 용납되지 않을 것이라는 분명한 진술
- 특수고용직, 용역직원을 포함한 비정규직, 고객 등과 관련된 성희롱도 적극 조사, 처리할 것이라는 입장의 표명
- 성희롱 정책에 대한 관리자 및 최고경영진들의 강력한 헌신과 이해
- 용납될 수 없는 행동들에 대한 인식을 증진시키기 위해, 관리자와 직원 양쪽 모두에게 성희롱의 성격에 대해 교육하는 프로그램
- 관리자들이 모든 관련 당사자들과의 상호작용을 증진토록 하기 위한 민감성 교육
- 조사 수행을 위한 적절한 과정이 무엇인지에 대한 관리자 교육
- 성희롱 불만 신고를 다루기 위한 분명한 절차들
- 성희롱 신고 방법에 여러 선택지가 있되 너무 많은 사람을 만나는 것은 피하도록 명시된 문구
- 성희롱 불만 신고를 조사하기 위한 훈련되고 중립적인 조사관, 남녀 모두로 구성된 조사팀
- 피신고인/신고인의 비밀 유지를 위한 절차들, 여기에는 비밀유지를 위반했을 시의 처벌도 포함됨
- 여러 가지 정책 과정들 - 면담, 조사, 결과 및 보고 - 각각의 기간 확정
- 신고인과 피신고인 모두에게 적어도 일정 수준으로라도 조사 결과를 알려주기 위한 특화된 절차들
- 부적절한 행동에 대한 강력한(serious) 처벌
- 관리감독 평가 절차(supervisory evaluation procedures) 안에 성희롱 불만 신고를 다루는 것에 대한 관심을 포함시키는 것.

108) Myrtle P. Bell, James Campbell Quick and Cynthia S. Cychota(2002), Assessment and Prevention of Sexual Harassment of Employees: An Applied Guide to Creating Healthy Organizations, International Journal of Selection and Assessment Vol. 10 No. 1/2, 161쪽.

109) 김유선 외(2004), 앞의 보고서, 128-129쪽에서는 스웨덴처럼 성희롱 예방지침 작성을 의무화할 것을 주장한다.

무관용 원칙을 포함한 성희롱 예방지침은 다양한 방식으로 제정할 수 있다. 공공기관처럼 별도의 지침을 만들거나 취업규칙·단체협약·근로계약서 등에 포함시키는 방식도 가능하다.¹¹¹⁾ 성희롱 예방지침은 조직 내외부적으로 적극적으로 홍보될 때에 그 효과를 거둘 수 있다. ‘성희롱 없는 사업장’이 조직 내에서 중시되는 가치임을 각인시키는 효과가 있기 때문이다. 따라서 출입구에 “성희롱 금지구역이라는 표식을 붙이고 광고, 공적 문서들을 통해 구성원 모두가 인지할 수 있는 환경을 조성”하여야 한다.¹¹²⁾ 입사 지원자와 신입사원에게 무관용 원칙을 포함한 예방지침의 내용을 홍보하는 것도 유용한 방법이다.

2) 예방지침의 모델 제시

현행 ‘남녀고용평등법’은 성희롱 방지를 위해 사업주가 강구해야 할 조치의 범위를 협소하게 규정한다. 앞서 살펴본 바와 같이 사업주에게 성희롱 예방교육 의무, 성희롱 발생 이후에는 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 할 의무, 피해자에게 불이익 조치를 하지 않을 의무 등을 부과 하고 있을 뿐 사업주에게 성희롱 방지와 사후조치에 대한 구체적인 사항은 규정하고 있지 않다.¹¹³⁾ 고용노동부는 예방지침을 자발적으로 제정하려는 기업이 참고할 수 있는 모범적인 지침의 모델을 제시하지 않고 있다. 공공기관과 같은 지침 제정의무가 없다 하더라도 민간영역에서의 성희롱지침 제정 움직임을 적극 활성화하기 위하여 미국이나 일본처럼 고용노동부에서 가이드라인을 제시할 필요가 있다.

이 가이드라인은 EEOC나 일본 후생노동성의 지침 사례를 참고하여 만들 수 있다. 예컨대 일본은 지침을 통해 사용자의 성희롱 방지를 위한 조치 내용을 매우 구체화하고 있고, 이를 통해 기업 등의 조직을 강제하고 있다는 점에 특징이 있다. 일본의 균등법의 「사업주가 직장에서 성적인 언동에 의한 문제

110) 김유선 외(2004), 위의 보고서, 123쪽의 표를 인용하되, 특수고용직, 용역직원을 포함한 비정규직, 고객 등과 관련된 성희롱도 적극 조사, 처리할 것이라는 입장의 표명도 추가하여 수정한 것임. 이 보고서 123-128쪽에 참고할 수 있는 미국의 예방지침 사례를 소개하고 있다.

111) 이은아 외(2006), 65쪽.

112) Myrtle P. Bell, James Campbell Quick and Cynthia S. Cychota(2002), 앞의 논문, 163쪽.

113) 박선영 외(2011), 앞의 보고서, 320쪽.

에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치에 대한 지침」에서는 사업주가 강구해야 할 조치를 다음과 같이 4단계로 구분하고 있다.

- 사업주는 방침을 명확하게 해야 하고, 주지·계발을 위한 조치를 강구
 - 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 명확히 하고 관리·감독자를 포함하여 근로자에게 주지·계발
 - 직장 내 성희롱에 관한 성적 언동을 한 자에 대해서는 엄정하게 대처한다는 방침과 처리 내용을 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에 규정하고, 관리·감독자를 포함한 근로자에게 주지·계발



- 상담·고충 체제 정비를 위한 조치를 강구
 - 상담 창구를 미리 정해야 하고,
 - 상담 창구의 담당자가 상담 내용이나 상황에 따라 적절한 대응을 할 수 있도록 함.
 - 또한 상담 창구에서는 직장 내 성희롱이 현실로 발생한 경우뿐만 아니라, 그 발생의 우려가 있는 경우와 직장 내 성희롱에 해당하는지 여부가 미묘한 경우에도 폭 넓게 상담에 대응하고 적절한 대응을 할 수 있도록 해야 함.



- 사후 조치와 피해자 지원을 위한 조치를 강구
 - 사안에 관한 사실 관계를 신속하고 정확하게 확인
 - 직장 내 성희롱이 발생한 사실이 확인된 경우에는 행위자에 대한 조치 및 피해를 입은 근로자에 대한 조치를 각각 실시
 - 다시금 직장 내 성희롱에 관한 방침을 주지·계몽 등의 재발방지를 위한 조치를 강구 해야 한다. 또한 직장 내 성희롱이 발생한 사실이 확인되지 경우에도 같은 조치를 강구



- 그 밖에 강구해야 할 조치로는
 - 직장 내 성희롱에 관한 내담자·행위자 등의 정보는 해당 내담자·행위자 등의 프라이버시에 속하는 것으로 상담에 대한 대응 또는 당해 성희롱에 관한 사후의 대응에 있어서는, 내담자·행위자 등의 개인 정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고, 이를 근로자에게 주지
 - 근로자가 직장 내 성희롱 관련 상담을 하거나 사실 관계 확인에 협력한 것 등을 이유로 불이익한 대우를 해서는 안 된다는 취지를 규정하여 근로자에게 주지·계발

또한 단계별로 조치를 취했다고 인정되는 예를 아주 상세하게 규정하고 있다. 성희롱 관련 사용자의 의무를 입법하는 것은 한국이 앞섰지만, EEOC 지침을 적극 참고하여 사용자책임이 무엇인지 구체적으로 기업들에게 제시하여 예방체계의 효과성을 높였다는 점에서 일본 정부의 조치가 더욱 적극적이라고 평가할 수 있다. 우리도 이러한 사례를 참조하여 사업주가 강구해야 할 조치에

대한 지침을 제정함으로써 성희롱 피해자가 “원래의 직장에서 성희롱 피해를 극복하고 다시 일할 수 있도록” 사업주 책임을 강화하는 것이 필요하다.¹¹⁴⁾

「여성발전기본법 시행규칙」의 예방지침 관련 규정은 그 내용을 공공기관 특성에 맞게 보다 구체화하는 것이 필요하다. 舊「공공기관의 성희롱 예방 지침」과 「여성발전기본법 시행규칙」은 지침에 포함되어야 할 사항만을 규정할 뿐 구체적으로 어떤 내용이 들어가야 하는지 제시하지 않는다. 여성가족부의 ‘공공기관 성희롱 사건처리 통합 업무 매뉴얼’은 각 기관의 특성을 반영하여 사건처리절차 등을 비교적 상세히 안내하고 있다. 그러나 ‘업무 매뉴얼’은 업무를 함에 있어서 참고로 활용될 수는 있지만, 이를 근거로 행정지도 등을 할 수 없다는 한계가 있다.

일본은 국가기관 등에 적용되는 성희롱 지침을 제정하여 성희롱 정의와 그 예, 그리고 행정기관의 장과 직원의 책무 등을 구체화하여 지도하고 있다. 이를 참조하여 여성가족부의 공공기관의 성희롱 예방지침을 공공기관의 특성에 맞게 각 단계별로 상세하게 가이드 하는 방향으로 지침을 재정비하여 이를 지키지 않을 경우 행정지도를 통해 피해자 구제 등을 할 수 있는 구조를 마련하는 것이 필요하다.

나. 예방교육

1) 예방교육의 질적 수준 관리

성희롱 예방교육이 조직 문화에 미치는 영향을 고려했을 때 교육의 질적 수준 관리의 중요한 과제이다. 성희롱 예방교육은 실시횟수보다 1회를 실시해도 제대로 된 내용과 강의방식을 통해 성희롱의 발생 맥락, 피해자 보호의 필요성 등이 인식될 수 있는 교육이 되어 조직 문화의 변화로까지 이어지는 것이 바람직할 것이다. 현행 「남녀고용평등법 시행령」 제3조에서는 성희롱 예방교육의 내용에 대해서만 규정하고, 강의하는 사람의 자격조건에 대해서는 구체적인 규정을 두고 있지 않는다. 「여성발전기본법」에 따른 공공기관 성희롱 예방

114) 박선영 외(2011), 앞의 보고서, 321쪽.

조치 평가 기준에서는 일정 자격을 갖춘 강사를 초빙 시 가점을 주는 방식을 취한다. 마케팅의 일환으로 충분히 훈련되지 않은 자가 무료 예방교육을 실시하는 문제가 발생하는 등 예방교육의 질적 수준을 관리하여 실효성을 제고하기 위한 대책이 요구된다. 이런 취지에서 예방교육 강사의 ‘최소한의’ 자격기준을 법령을 통해 정하는 방안도 고려할 수 있다. 양성평등교육진흥원의 강사 양성과정 이수 등 최소한 갖추어야 할 기준을 정하는 것이다. 다만, 조직 내부적으로 개별적 특성에 맞는 강사를 양성해야 할 필요성도 있기 때문에, 예방교육 강사의 자격은 ‘최소한의’ 필수적인 기준을 제시하는 것에 그쳐야 할 것이다. 또한 조직 내 고충상담원이나 노동조합 여성담당 전임자 등이 ‘최소한의’ 기준이 요구하는 연수를 받을 수 있도록 사용자가 지원할 의무도 법령이나 행정부지침 등을 통해 규정할 필요가 있다.

강사의 자격기준을 정하는 것과 함께 예방교육의 내용과 방식이 일정 수준 이상이 되도록 관리하는 것도 필요하다. 현행 법제처럼 예방교육에 포함되어야 할 사항을 정하는 것만으로는 실효성 있는 교육을 담보하기에 한계가 있다. 다른 한 편으로, 예방교육의 질적 수준은 확실적인 기준으로 평가하기 어렵기 때문에 예방교육의 내용, 방식 등을 일일이 법령에 규정하여 일반기업까지 규율하자는 제안에 대해서는 신중할 필요가 있다.¹¹⁵⁾ 따라서 예방교육의 계획과 평가 단계에서 노동조합이나 노사협의회 또는 여직원 모임 등 자치조직과 협의하게 하는 것은 교육의 수준을 자율적으로 관리할 수 있게 하는 방안으로서 의의가 있다. 법정 의무사항은 아니지만 예방교육의 효과성에 대한 모니터링을 실시하는 것도 질적 관리를 위해 유용한 방법이다. 공공기관의 경우 예방체계 평가 배점표에 사내 자치조직의 참여 보장 여부를 추가하는 것도 효과를 거둘 수 있다.

성희롱 예방교육이 의무화되고 상당한 시간이 흘렀지만 그 효과성에 대한 국내의 조사나 연구는 찾기 어렵다. 기업 등 조직이 상당한 비용과 시간을 들여 예방교육을 실시하는데 효과성에 대한 평가가 없는 것은 장기적인 발전 전망을 어둡게 한다.¹¹⁶⁾ 따라서 여성가족부나 고용노동부가 예방교육의 효과성

115) 일반 기업에 대해서도 교육의 질적 수준 관리를 위해 법령을 통해 개입하자는 제안으로는 김유선 외(2004), 앞의 보고서가 있다.

에 대한 평가를 원하는 사용자를 지원하거나 관련 연구 및 조사를 활성화하도록 지원하는 것이 예방교육의 질적 수준을 강화하는 정책으로 타당하다.

2014년 「여성발전기본법 시행령」이 개정되면서 대면교육을 최소 1회는 실시해야 한다. 충실히 준비된 대면교육은 예방교육의 효과성을 높일 수 있다는 점에서 긍정적인 변화이다. 그러나 영상물 시청 방식이 널리 실시되는 상황에서 대면교육의 의무화라는 변화에 대한 안내가 부족한 상황이다. 공공기관에서 대면교육에 의한 예방교육을 실시할 수 있도록 구체적으로 안내하고 지원할 필요가 있다.

전문가 및 선행연구의 평가에 따르면, 성희롱 예방교육은 관련 정보를 전달하는 것에 그치지 않고 성인지적 관점과 인권적 감수성을 길러주는 방향을 지향할 때 한 단계 더 발전할 수 있다. 성인지적이고 인권적인 감수성을 길러주기 위해 “자신의 행동이 다른 사람에게 피해를 주거나 해를 끼치는 행위가 아닌지 판단하고 자신의 행동을 분석하는 자기평가 프로그램”과 접목하는 기법도 활용할 수 있다.¹¹⁷⁾

2) 교육대상의 특성 반영

예방교육이 교육대상자와 소속 조직의 특성을 반영해야 한다는 점은 이론의 여지가 없는 사실이다. 문제는 어떠한 방식으로 성희롱예방교육이 대상자와 소속조직의 특성을 반영할 수 있는가이다.

우선 임원급 이상과 관리직, 일반 직원 등의 직급에 따라 교육내용을 다르게 구성할 필요가 있다.¹¹⁸⁾ 임원급의 경우 성희롱이 조직 내 생산성 및 분위기에 미치는 영향이 강조되어야 할 것이며, 성희롱 사건 발생 시 사용자의 책임을 중심으로 구성되어야 성희롱 문제에 대한 의지와 인식도를 높일 수 있다. 경영진이 성희롱 문제에 대해 갖는 태도는 직장 내 구성원에게 강력한 기준이 되기

116) 인권교육을 실시하면서 교육의 효과에 대한 모니터링도 함께 진행하는 서울시의 사례를 참고할 수 있다. 전문가의 교육참관, 교육생에 대한 설문, 심층면접 등을 통해 다각적으로 효과성을 평가하는 방식을 취하고 있다. 서울시 인권담당관(2014), 2014년 서울시 인권교육 모니터링 추진계획.

117) 이은아 외(2006), 앞의 보고서, 67쪽.

118) 박귀천 외(2012), 앞의 보고서, 273쪽. 동지의 제안을 하는 선행연구로 이은아 외(2006), 앞의 보고서, 66쪽; 박선영 외(2011), 앞의 보고서, 321쪽 등이 있음.

때문에 이들에 대한 교육의 효과성도 중요하다.¹¹⁹⁾ 미국의 사례에서 보여지듯이 관리자에 대해서는 성희롱 예방을 위해 수행해야 할 역할, 사건 발생 시 해야 할 일과 하지 말아야 할 일을 분명히 제시해줘야 한다. 성희롱 예방과 관련해서 관리자는 “신고율이 낮다고 해서 성희롱이 없는 것은 아니라는 인식하에 피해자가 공식적으로 문제제기하도록 실질적으로 격려”해야 한다. 또한 신고인에게 고충신고 이후의 진행상황을 알려주면서 의지를 북돋아줄 것을 교육할 수 있다.¹²⁰⁾ 일반직원에 대해서는 성희롱 가해자 또는 피해자의 입장에 처한 경우 어떻게 대응해야 하는지 구체적으로 그려볼 수 있게 교육해야 한다.

교육대상 조직의 특성을 교육내용에 반영하는 것도 중요한 과제이다.¹²¹⁾ 예방교육 경험이 많은 조직일수록 심화된 내용이 제공되어야 한다. 대학이나 학교는 그 특수성을 고려한 교육이 제공되어야 하는 것처럼 업무 또는 조직적 특성이 반영되어야 한다. 또한 민원인을 상대하는 업무가 많은 경우 고객에 의한 성희롱을 예방할 필요성, 발생 시 대처방안에 대한 교육이 필수적이다. 해당 조직에서 실제로 발생했던 성희롱 사례를 사생활 침해 위험이 없는 방식으로 각색하여 교육사례로 활용하는 것도 유용한 방법이다. 이를 위해서는 성희롱고충상담원 또는 노동조합, 여직원 모임과 사전에 교육내용을 검토하는 시간을 갖는 것이 필요하다. 그밖에도 조직 내 담당자가 강사로서의 기본자격을 갖추고 교육능력을 향상시킬 수 있도록 지원하는 방법도 가능하다. 박귀천 외(2012)의 연구에 따르면, “조사대상 기업들은 기업 내외의 전문강사(32.8%)보다는 사내 업무담당자나 온라인교육(67.4%)”에 의한 성희롱예방교육을 선호한다. 이런 현실적 상황을 고려하여 고충상담원 등의 “담당자가 성희롱 전문강사 양성과정을 이수하게 하거나 다양한 전문 교육 콘텐츠를 개발하여 활용할 수 있도록 지원”할 수 있다.¹²²⁾

119) Myrtle P. Bell, James Campbell Quick and Cynthia S. Cychota(2002), 앞의 논문, 162-163쪽.

120) 김유선 외(2004), 앞의 보고서, 107-108쪽.

121) 이나영 외(2012), 앞의 보고서, 234쪽.

122) 박귀천 외(2012), 앞의 보고서, 64쪽.

3) 취약집단의 특성 반영

소규모 사업장 근로자, 비정규직, 인턴일수록 성희롱 예방교육 경험률이 낮고 성희롱을 당할 위험성은 커진다.¹²³⁾ 또한 서비스직종일수록 고객 등 제3자에 의한 성희롱을 당할 위험성이 커진다. 따라서 성희롱 예방체계에서 배제되기 쉬운 취약집단의 필요와 상황을 반영한 교육내용, 방법이 필요하다. AIA생명보험회사 사례처럼 위탁판매원, 용역직원 등의 비정규직도 성희롱 예방 대상에 포함된다는 점을 교육이나 지침에 명확히 포함할 필요가 있다.

소규모 사업장일수록 성희롱 예방교육에 대한 홍보와 점검 등이 강화되어야 한다. 그런데 현행법은 기업의 영세성을 이유로 성희롱 예방교육을 실시하지 않거나 교육방법을 기업이 유연하게 선택할 수 있도록 규정하고 있다. 따라서 소규모 사업장의 경우 예방교육 이행률을 높이기 위해서 지역 단위로 공동 성희롱 예방교육을 실시할 수 있도록 지원하거나 고용지원센터에서 상시 프로그램을 운영하여 교육을 받을 수 있도록 하는 등의 방안이 선행연구에서 제안된 바 있다.¹²⁴⁾ 또한 “직업능력개발 훈련과정에서 『직장내 성희롱 예방교육 과목』을 포함하여 고용보험기금에서 지원받을 수 있도록 하고 있는데, 이러한 방법 등을 보다 적극적으로 활용하여 다양한 직원 연수 및 직업 교육 과정에 성희롱 예방교육을 포함시키는 방안”도 제안된 바 있다.¹²⁵⁾

이러한 정책제안 중 일부를 고용노동부가 받아들여서 30인 미만 영세사업장에 대해서는 성희롱 예방교육을 실시할 경우 무료강사를 지원하고 있는데(2012년 183개소 3,489명, 2013년 336개소 11,164명), 2014년 9월에는 소규모 사업장의 사업주를 대상으로 직장 내 성희롱 예방 가이드북을 제작하여 배포하고 있다고 밝혔다.¹²⁶⁾ 이러한 지원을 더욱 확대하는 방향으로 고용노동부 및 여성가족부의 정책이 만들어져야 할 것이다.

123) “고용형태별로는 비정규직의 7.5%가 성희롱 피해 경험이 있다고 하여 정규직의 3%에 비해 매우 높게”나타났다. 이나영 외(2012), 앞의 보고서, 121쪽.

124) 박선영 외(2011), 앞의 보고서, 321~322쪽 참조.

125) 이은아 외(2006), 앞의 보고서, 68-69쪽.

126) 르노삼성자동차 직장내 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회(2014), “직장내 성희롱 이후”, 「일파만파 토론회 자료집」, 2014. 9. 25., 73-74쪽.

비정규직, 인턴 등 고용이 불안정한 집단에 대한 성희롱도 좌시하지 않고 더욱 엄하게 처리할 것이라는 점이 예방교육이나 예방지침의 내용에 반영될 필요가 있다. 집단회 결과에서도 나타났듯이 정규직 근로자나 정규직 노동조합은 비정규직이나 인턴이 겪는 성희롱에 대해 무관심한 태도를 취하기 쉽다. 간접 고용이나 특수고용직의 경우 성희롱예방 정책의 보호대상이라는 사실조차 인지 못하는 경우도 있다. 따라서 예방지침과 교육 내용에 비정규직, 인턴 등 조직 내 취약한 지위의 구성원에 대한 성희롱도 엄단의 대상이 된다는 점을 명확히 알려줄 필요가 있다. 또한 비정규직이나 인턴에 대하여 성희롱 관련 정책과 구제절차 등을 정확히 알려주는 내용도 필요하다. 금속노조 K기업지부의 단체협약처럼 ‘사내하도급 근로자로부터 성희롱에 대한 진정이 접수되어도 사내 성희롱 상담센터에서 조사를 실시할 수 있다’는 내용을 규정하는 것도 모범적인 사례이다.

서비스 직종처럼 고객 등 제3자에 의한 성희롱 발생 가능성이 높은 곳에서는 이와 관련된 내용이 반드시 강조되어야 한다. “고객에 의한 성희롱 피해를 호소하는 감정노동자들에 대해서는 고객의 성희롱에 대한 적절한 대응수단을 교육시키도록 의무화”할 필요성이 있다.¹²⁷⁾ 「여성발전기본법」 및 관련 법령에는 ‘남녀고용평등법’과 달리 고객 등에 의한 성희롱과 관련된 규정이 존재하지 않는다. 그러나 공공기관도 ‘남녀고용평등법’의 적용대상이기 때문에 관련 시행규칙이나 여성가족부의 안내 자료, 매뉴얼 등에 고객 등 제3자 성희롱 관련 내용을 포함시켜야 한다.

영세사업장, 비정규직의 경우 성희롱 예방교육에 대한 접근성을 높이기 위해 한계가 있기 때문에 중고등학교 및 대학교에서의 성희롱 예방교육(또는 인권교육의 한 내용으로서의 예방교육)을 강화하여 보완하자는 전문가의 제안도 유의미하다.

다. 성희롱 실태에 대한 모니터링

미국의 사례를 보면 조직 내 성희롱 실태에 대한 정기적인 조사를 통해 조직의 상황을 객관적으로 평가하고 예방체계의 개선에 필요한 지점을 확인할 수

127) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 172쪽.

있다. 익명성이 보장된 설문조사를 실시하여 “성적 농담이나, 거친 장난, 성적 강요를 경험하거나 목격한 경험이 있는지”를 물을 수 있다. 이를 통해 조직 내 성희롱 문제에 대한 경각심을 일깨워주는 효과도 볼 수 있다.¹²⁸⁾ 공공기관의 경우 「여성발전기본법」 제17조의3에 근거하여 여성가족부가 3년 마다 성희롱 실태조사를 실시해야 한다. 이를 통해 공공기관에서의 성희롱 관련 인식을 높이고 성희롱 실태 및 예방체계의 효과성에 대한 정확한 평가가 가능할 것으로 기대된다. 민간 기업의 경우 의무사항은 아니나 모니터링 제도를 활용할 수 있도록 모델이 되는 조사방법 등을 제시하여 안내할 필요가 있다.

2. 성희롱 발생 시 사후조치 강화방안

성희롱 방지를 위해서는 성희롱 예방을 위한 구조 못지않게 성희롱 발생 후 사후 조치를 위한 구조 마련이 매우 중요하다. 신속하고 공정한 사후조치는 피해자를 구제하는 것 뿐 아니라 회사의 방침을 확고히 천명함으로써 예방적 효과를 거둘 수 있기 때문이다. 이에 ‘남녀고용평등법’ 등은 사업주에게 성희롱 발생 후 취해야 할 조치를 규정하고 있으나 실효성이 부족하다는 지적을 받고 있어서 보다 체계적인 강화방안이 요구된다. 이하에서는 사후 조치 체계 강화방안에 대해 살펴본다.

가. 관리직의 역할 매뉴얼 보급

성희롱 피해자는 조직 내 고충처리절차가 마련되어 있어도 동료나 상위 직급자인 상사에게 자신의 고충을 털어놓는 경우가 많다. 이때 많은 관리자들은 사건이 공개될 경우 조직에 미치는 영향 등을 고려해 사건을 자신의 선에서 해결하려는 경향을 보인다. 이것은 관리자들이 성희롱 사건을 은폐하기 위한 경우도 있지만 성희롱 사건 발생 시 자신이 해야 할 역할을 제대로 인지하고 있지 못하기 때문이기도 하다. 성희롱 사건은 상담 등 고충신고 단계에서 조직이

128) Myrtle P. Bell, James Campbell Quick and Cynthia S. Cocyota(2002), 앞의 논문, 163-164쪽.

어떻게 대응하느냐가 피해자 구제와 관련해서 매우 중요하기 때문에 관리자급에 해당되는 직원들이 성희롱 문제에 대해 적절하게 대응하는 것이 필요하다.

앞서의 미국의 예와 같이 성희롱 사건이 발생했을 경우 관리자가 해야 할 일과 해서는 안 되는 일 등을 상세하게 매뉴얼화 하는 것이 필요하다.¹²⁹⁾ 기업이 관리자 매뉴얼을 자율적으로 마련하기에는 어려움이 있기 때문에 고용노동부와 여성가족부가 ‘성희롱 관련 관리자 매뉴얼’을 작성 보급할 필요가 있다.

나. 피해자의 보호 및 회복지원

성희롱은 성희롱 피해자가 그 피해를 공개하는 것에서 시작된다는 특징이 있다. 그렇기 때문에 성희롱 사건에 있어서 공정한 처리도 중요하지만 이 모든 과정에서 성희롱 피해자가 더 이상 피해에 노출되지 않고 보호될 수 있는 구조를 마련하는 것이 필요하다.

1) 비밀유지 의무 강화

상담, 조사과정에서의 성희롱 피해자에 대한 2차 피해를 방지하기 위해서는 상담, 조사과정에 참여한 사람들이 성희롱 피해자와 그 피해사실을 무단으로 타인에게 유포하는 경우에 대한 제재 장치가 필요하다. 그 방안으로는 사업주에게 비밀유지 의무를 위반한 제3자에게 징계조치를 해야 할 의무를 부과하는 동시에 의무 위반시 과태료를 가하는 방안을 고려할 수 있다.¹³⁰⁾ 그러나 성희롱 가해자를 해고 등의 중징계를 할 경우에는 성희롱 사건 내용과 양정 이유 등은 공식적인 채널을 통해 직원들에게 공지하는 것이 필요하다.

성희롱 관련 고충을 부담 없이 제기하고 처리절차 과정에서의 2차 가해 위험을 피하기 위해 피해자를 지원하는 노동조합, 여직원 모임 또는 외부의 전문가가 대신 제기할 수 있는 제도의 도입도 필요하다. 박귀천 외(2014)의 연구에 따르면 “독일의 경우 사업장협의회와 노동조합이 성희롱 관련 사건에 대해 피

129) 동지의 선행연구로 김유선 외(2004), 앞의 보고서; 박귀천 외(2014), 앞의 보고서 등이 있다.

130) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 170-171쪽.

해자를 대신하여 소송할 수 있는 권한이 법에 명시되어 있고, 이탈리아의 경우에는 평등상담원 제도를 강화하여 평등상담원이 제소된 모든 개별 소송에 참가할 수 있고 스스로 제소할 수 있도록” 하고 있다.¹³¹⁾

2) 피해자 보호 및 회복지원 조치 강화

‘남녀고용평등법’은 성희롱 피해자를 보호하기 위하여 보복조치를 금지하고 징계 등의 조치를 취할 것을 규정한다. 그러나 “고용상의 불이익을 판단하는 기준이 모호하여 현실적 구제방안이 되기 어렵고, 조치의무 중 징계가 적정한지 판단기준이 없으며, 사용자의 적극적인 보호조치 의무를 규정하지 않고 불이익처우를 금지하는 방식을 취할 뿐”이라는 비판을 받는다.¹³²⁾ 따라서 피해자를 보호하기 위해 사용자가 적극적으로 취해야 할 조치를 보다 구체적으로 입법할 필요가 있다. 또는 현행법상의 조치의무를 법원에서 적극적으로 해석하는 방안도 고려할 수 있다. 불이익 조치 금지의 의미는 단순히 불이익 조치를 하지 않아야 한다는 좁은 의미로 이해해서는 안 된다. 사업주는 불이익 조치를 하지 않아야 될 적극적 의무도 있지만 안전배려의무 또는 쾌적한 직장환경유지의무에 따른 보호조치를 취할 의무가 있다고 넓게 해석하여야 한다. 아래 판결은 하급심 판결이기는 하나, 사용자의 조치의무에 대해 법원이 적극적으로 해석한 사례이다. 성희롱 고충을 제기한 후 부서배치 및 정시업무 배정을 받지 못한 채 피해자가 총 7개월 동안 대기상태로 있었던 것에 대하여 실질적인 불이익조치로 판단한 것이다.

“사업주로서는 성희롱 피해를 주장하는 사람에 대하여 적극적인 불이익조치를 취해서는 안 되는 것은 물론이며, 나아가 당해 근로자가 향후 그로 인해 후속 피해를 입지 않도록 적절한 근로조건을 조성하는 등의 보호조치를 취할 의무가 있다.”¹³³⁾

김유선 외(2004)의 연구에서는 성희롱 고충 제기 이후 사용자의 의무에 대해 미국 사례를 소개한다. 판례에 따르면 성희롱 여부가 확정되기 이전이라도 고

131) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 176쪽.

132) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 43-44, 170-171쪽.

133) 서울행정법원 2009.8.27. 선고 2008구합46279 판결.

충을 제기한 피해자에 대해 보호 조치를 취하는 것도 사용자의 의무이다. 성희롱 고충이 제기되면 피해자와의 면담을 통해 보호할 수 있는 방안이 무엇인지 의견을 청취하고 가능한 조치를 취해야 한다. 이러한 조치에 대해 가해자가 명예훼손을 주장하는 경우도 있으나, “선의의 신념에 의해 사건의 조사를 수행한 경우에는 합당한 면책특권(qualified privilege)가 적용”된다.¹³⁴⁾

박귀천 외(2014)의 연구에 따르면, 성희롱 관련 고충이 제기되면 가해자와 피해자에게 모두 명령휴가를 내린 후 최장 1주일 내 조사를 마치도록 하여 가해자가 성희롱 조사과정에서 피해자에게 부당한 압력을 가하지 못하도록 사전에 차단하여 피해자를 보호할 수 있도록 하는 기업의 사례에 주목할 필요가 있다.¹³⁵⁾ 명령휴가제도는 피해자를 보호하고 신속하게 조사가 진행될 수 있도록 강제하는 것을 목표로 한다. 이러한 제도는 성희롱 피해를 주장하는 근로자에게 성희롱으로 인한 휴가청구권을 보장해주거나, 휴가사용이 불가피한 경우 성희롱 행위자와 동일한 공간에서 업무를 하지 않도록 임시적인 분리 조치를 취하는 것과 연계하여 현행법 또는 지침 상 도입 필요성이 있다.¹³⁶⁾

마지막으로 성희롱 발생이 사실로 확인된 경우에는 전체 근로자를 대상으로 교육을 실시하는 것을 사업장 내 성희롱 예방지침 등에 포함시키는 것도 필요하다. 사업장 내에서 피해자를 적대시하는 분위기가 형성되지 않고 성공적으로 직장생활에 복귀할 수 있도록 지원하며 이후 유사사태를 예방하기 위해 필요한 조치이다.¹³⁷⁾

다. 공정한 조사 및 고충처리 절차 보장

성희롱이 발생하더라도 객관적이고 실효성 있는 조사가 이루어지지 않으면

134) 김유선 외(2004), 위의 보고서, 49-50쪽.

135) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 28쪽. 또한 경찰청의 경우 성희롱신고센터에 성희롱 고충이 접수되면 가해자에 대해 대기발령을 내서 격리조치를 한 후 조사를 실시하고 있다.

136) 독일 성희롱 관련 법에는 작업중지권 규정이 있으나, 실제 적용하기에 어려움이 크다는 박귀천 외(2014)의 연구결과를 참고하여 명령휴가 제도를 활용하는 방안을 제안한다.

137) 김유선 외(2004), 앞의 보고서, 108~109쪽.

성희롱 피해자가 구제되기 어렵다. 잘못된 조사로 말미암아 피해자가 2차, 3차 피해를 입는 경우도 종종 발생하고, 조사과정에서 성희롱 피해자에 대한 어떠한 조치도 이루어지지 않기 때문에 적절하게 그 피해가 회복되기도 어렵다. 이 문제를 개선하기 위해서는 사업주에게 성희롱 피해가 접수된 경우 조사 실시를 의무화하는 것이 필요하다.¹³⁸⁾ 또한 조사과정에서 피해를 주장하는 자의 진술을 경청해야 함을 지침 등에 규정하는 방안도 요청된다. 초기 조사를 담당하는 자가 성희롱에 대한 편견을 갖고 있는 경우 피해자의 발언을 진지하게 듣지 않고 더 큰 상처를 주는 사례도 있기 때문이다. 이러한 문제를 막기 위하여 금속노조 K지부는 “회사는 성희롱 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취”해야 한다고 규정한 바 있다.

신속한 사건 조사 및 처리절차도 중요한 과제이다.¹³⁹⁾ ‘남녀고용평등법’ 시행령 제13조 제2항이 10일 이내에 고충을 처리하도록 규정하는 것을 참고하여 10일 내에 처리하도록 고용노동부 및 여성가족부에서 적극 지도해야 할 것이다. 박귀천 외(2014)의 연구에서 소개한 사례에서 최장 1주일 내에 조사를 마치도록 함으로써 2차 피해에 노출될 가능성을 줄이고 피해자가 조직 내 스트레스로 인해 고충처리절차를 포기하거나 퇴사할 가능성을 줄여준 것도 참고해야 할 지점이다.¹⁴⁰⁾

사후조치 절차에 대한 구성원의 신뢰가 형성되지 않으면 초기 단계에서의 사건해결이 어려워지고 분쟁이 더욱 악화될 가능성이 커진다. 따라서 조사 및 고충처리 절차의 전문성과 공정성이 담보될 수 있도록 관련 제도를 정비해야 사실상 휴업상태에 가까운 고충상담기구나 처리기구를 살릴 수 있다. 조사 및 고충처리 절차의 공정성을 확보하려면 잠재적 피해자인 여성, 사업장 내 자치조직 등이 해당 절차 내에서 대표성을 확보해야 한다. 특히 성희롱 고충상담원을 인사 관련 부서원에게 맡기는 경우가 다수 확인되는데, 피해자가 자유롭게 고충상담을 할 수 있는 최적의 조건이라고 하기 어렵다. 여성을 반드시 고충상담원에 포함시키되, 인사 관련 부서원에 한정하지 않고 노동조합이나 여직원

138) 박귀천 외(2014), 앞의 보고서, 170쪽.

139) 김유선 외(2004), 앞의 보고서, 132쪽.

140) 김유선 외(2004), 앞의 보고서, 166-168쪽.

모임 등에서 선정한 자를 임명하는 것이 제도의 실효성에 기여할 것이다. 집단 회에서 소개된 사례처럼 여성 근로자들이 자체적으로 선출한 대표를 고충상담 원에 포함시키는 방식 등을 참고할 수 있다.

피해자 중심의 고충처리절차를 강화하기 위해서는 상담과 조사 단계 등에 외부 전문가의 참여가 가능한 구조가 마련되어야 한다. 외부 전문가의 참여가 필요한 이유는 첫째, 피해자들은 계속 근무를 전제로 문제 해결을 원하기 때문에 자신의 피해를 직장 동료에게 이야기하는 것에 대해 거부감과 두려움을 가지고 있는 경우가 많다. 둘째, 성희롱 사실관계의 확인을 위한 조사단계에서는 피해에 대한 구제보다는 조직보위가 우선될 가능성이 높고, 조직 내 역관계가 조사과정에 직간접적인 영향을 미칠 수 있는 개연성이 있기 때문이다. 미국과 일본의 사례를 참고하여 해당 조직과 협약을 체결한 상담 기관에 전용 핫라인을 설치하여 신분노출의 두려움 없이 상담할 수 있는 조건을 만들어야 한다. 외부 전문가의 참여는 전국에 설치되어 있는 고용평등상담실이나 명예고용감독관제도를 활성화하는 방식으로 실행할 수 있다. 고충처리절차에 외부 전문가의 참여를 보장하기 위한 방안마련에 있어서 참조가 될 수 있는 것은 「산업안전보건법」이다. 「산업안전보건법」은 “고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 자 중에서 명예산업안전감독관을 위촉”할 수 있도록 하고 있다(제61조 제1항).

또한 조사 및 고충처리 단계에서도 외부 전문가를 참여함으로써 내부 절차에 대한 신뢰도를 높이고 EEOC 진정 건수를 낮춘 미 연방우체국의 사례를 참고할 수 있다. 한국에서도 전국교직원노조의 단체협약에 다음과 같은 규정을 둔 사례가 있다.

A교육청과 전국교직원노동조합 단체협약(2012)

제83조(성희롱·성폭력 예방, 피해자 보호)

- ③ 교육청은 성희롱·성폭력 사건처리와 관련하여 조사(감사)시 피해자 보호를 위해 적극적인 조치를 취하고 조사(감사)반에 여성 조사위원 1인을 포함시키되, 피해자가 요구시 내·외부 전문가 1인의 협조를 받는다.

조직 내 고충처리절차가 신뢰를 얻으려면 사업장 내 자치조직과의 긴밀한

협조 관계에서 성희롱 예방체계를 수립하고 운영해야 한다. 성희롱이 발생한 경우 성희롱 피해자의 입장을 대변해 줄 수 있는 노동조합의 역할이 크다. 선행연구에 따르면, 노동조합이 있는 경우 성희롱의 경험행위 수가 적은 것으로 나타났고, 피해자의 고용상의 변화도 적었으며 사내 고충처리기구를 설치하는 비율도 높은 것으로 나타났다.¹⁴¹⁾ 그러나 노동조합이 존재한다는 것만으로 성희롱 예방이나 구제에 긍정적인 효과가 직접적으로 나타나는 것이 아니고, 적극적으로 사건 해결 및 예방을 위해 구체적인 역할을 하였는가가 중요하다.

예를 들면, 노동조합이 직장 내 성희롱 예방교육 프로그램이나 내용 등에 대해 관여하였다거나 조합원 등을 대상으로 성희롱 예방 및 구제에 대한 구체적인 내용 등을 홍보하고 교육하였는가이다. 따라서 직장 내 성희롱 예방 및 구제와 관련하여 노동조합, 노사협의회 등의 적극적인 역할 모색과 권한을 강화할 수 있는 방안이 입법적으로 검토될 필요가 있다. 이를 실현하기 위해서는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」의 협의사항에 성희롱예방 및 고충처리 절차 관련 사항을 포함하거나 ‘남녀고용평등법’과 「여성발전기본법」에 노동조합 또는 여성근로자 대표의 의견을 청취하고 협의할 의무를 규정하는 것이 필요하다.

라. 가해자 처분 관련 가이드 제시

‘남녀고용평등법’에 따르면 성희롱 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 직접 성희롱 행위자를 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재를 할 수 있다. 간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 맡겨, 결과적으로 행위자에 대한 제재가 적정하지 않거나 없더라도 이를 직접 강제할 수 없다는 문제가 있다. 이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 성희롱 행위자에 대한 징계 등의 조치 의무를 강화하되, 실효성을 확보하기 위한 징계 및 징계에 준하는 조치의 범위를 명확하게 할 필요가 있다. 일본의 사례 등을 참고하여 징계 및 징계에 준하는 조치의 기준과 관련해서는 이를 명확하게 한 지침 등을 마련하여 사업주의 재량에 의존하는 것을 탈피할 필요가 있다. 고용노동부는 구제 조치의 방법, 재발방지 대책 등에 관한 세부적 통일된 지침,

141) 김정혜 외(2011), 앞의 보고서, 196쪽.

특히 행위자에 대한 내부적 징계 등이 강제될 수 있는 지침을 마련하며, 자율 점검, 비정기 감독 등 소극적 개입을 지양하고 적극적 감독을 활성화하고 그 감독 결과의 공개 등 강제 수단을 강구해야 한다.

또한 「근로기준법」의 취업규칙에 성희롱 구제조치에 관한 사항을 의무적 기재사항으로 하거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 협의 또는 결정사항으로 정하여 중요 노동조건의 하나임을 명시할 필요가 있다. 성희롱 피해를 은폐하거나 고용노동관서가 아닌 다른 기관에 의해 그러한 사실이 확인된 경우 담당 고용노동관서로 그러한 사실을 통보하도록 ‘남녀고용평등법’을 개정하는 방안도 고려할 필요가 있다.¹⁴²⁾

가해자에 대한 사업장 내 제재기준을 구체화하는 것과 함께 다양한 수위와 유형의 성희롱에 대처하는 방식에 대해 가이드를 제시하는 것도 필요하다. 매우 경미한 수준부터 형사범죄에 해당하는 경우까지 성희롱의 수위에 편차가 크고 같은 사업장에서 일하는 동료 내지 상사와의 관계 속에서 발생하는 분쟁이라는 특징이 있다. 상당수의 성희롱 사건은 진심어린 사과와 재발방지 약속이 최선의 해결책인 경우도 많고, 실제로 국가인권위원회 조정 사례에서도 사과와 재발방지로 합의되는 경우가 대부분이다. 대학 내 성희롱 문제 해결의 발 전과정에서 소송이나 징계에 의존하는 방식을 넘어서 자치규약이나 학칙을 제정하여 구성원의 합의를 모으고 내부의 자율적인 분쟁해결 절차를 마련한 역사가 시사하는 바를 참고해야 할 것이다.¹⁴³⁾ 가해자에 대해 취할 수 있는 조치로는 진심어린 사과 및 재발방지 약속, 피해자의 심리적 치유에 필요한 비용의 배상, 징계 등 다양한 유형이 가능하다.¹⁴⁴⁾

142) 2014.7.1. 시행되는 여성발전기본법 제17조의2 제5항, 영 제27조2 제8항부터 제10항 참조.

143) 홍성수(2010), 앞의 논문, 228쪽.

144) 오세혁 외(2012), 앞의 보고서, 72쪽.

참고문헌

- 고용노동부(2012), 「여성과 취업」.
- 국가인권위원회(2012), 「성희롱 진정 사건 백서」.
- 국가인권위원회(2013), 「2012 인권통계」.
- 김유선 외(2004), 「직장 내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안」, 노동부.
- 김정혜 외(2011), 「여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구」, 민주노총.
- 문강분(2014), “남녀고용평등법상 여성노동분쟁 자율적 해결제도 활용 제고방안”, 2014. 6. 12. 「한국노총 여성노동정책포럼」.
- 박귀천 외(2014), 「직장 내 성차별, 성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구」, 고용노동부.
- 박귀천 외(2012), 「성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발」, 여성가족부.
- 박선영 외(2011), 「성희롱 관련법제에 대한 입법평가」, 한국법제연구원.
- 박선영 외(2009), 「남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제」, 한국여성정책연구원.
- 여성가족부(2013), 「2013년 성희롱고충상담원 교육 안내」, 여성가족부.
- 오세혁 외(2012), 「공공기관 성희롱 사건처리 매뉴얼 개발」, 여성가족부.
- 이나영 외(2012), 「공공기관 성희롱 실태조사」, 여성가족부.
- 이은아 외(2006), 「경기도 직장내 성희롱 예방교육 실태 및 활성화 방안에 대한 연구」, 경기도가족여성개발원.
- 이소희(2014), “상담 사례로 ‘직장 내 성희롱 불이익’을 말하다”, 「르노삼성자동차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안 모색 토론회」, 르노삼성자동차 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회, 2014. 9. 25.
- 차혜령(2014), “직장 내 성희롱 피해자 등에 대한 ‘불이익 조치’ 규정의 의미와 그 한계”, 「르노삼성자동차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안 모색 토론회」, 르노삼성자동차 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회, 2014. 9. 25.
- 홍성수(2010), “소송을 통한 사회변동 전략의 한계”, 『법과 사회』 제38호, 법과사회이론학회.
- 한국노동조합총연맹(2004), 「성희롱 예방교육 실태조사 보고서」.

BRUWS(the Board of Regents of the University of Wisconsin System), 「Sexual Harassment Policy Statement and Implementation」, https://dwd.wisconsin.gov/er/discrimination_civil_rights/publication_erd_10449_p.html

Clery Center(2012a), 「Summary of the Jeanne Clery Act」, <http://clerycenter.org/summary-jeanne-clery-act>

Clery Center(2012b), “Our History”, <http://clerycenter.org/our-history>

Dow Jones & Company, 「Dow Jones & Company Sexual Harassment Policy」, <http://www.dowjones.com/careers/DJ-sexual-harassment-policy.pdf>

EEOC, “Sexual Harassment”, http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm

EEOC(2012), “Sexual Harassment Data”, http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/sexual_harassment.cfm

EEOC(2010a), “Enforcement Guidance on Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors”, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html>

EEOC(2010b), “Sexual Harassment Q&A”, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment-facts.html>

EEOC(1999a), “Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment”, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>

EEOC(1999b), “Policy Guidance on Employer Liability under Title VII for Sexual Favoritism”, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/sexualfavor.html>

EEOC(1999c), “Enforcement Guidance on Harris v. Forklift Sys., No.92-1168slipop.(Nov.9.1993)”, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/harris.html>

FDOH(2013), “Sexual Harassment Learner Course Guide: FY 2013-2014”, http://www.floridahealth.gov/AlternateSites/DOH_LMS_Resources/Sexual_Harassment_Awareness/FDOH_SH_LearnerGuideFY13-14.pdf

Fuchs, Erin(2012), “The 8 Largest Sexual Harassment Verdicts in History” 『Business Insider』 September 3.

Gordon, Claire(2011), “Title IX Complaint Against Yale Has a Case”, Huffington Post. 2011. 6. 1.

IDHR(Illinois Department of Human Rights), 「Sexual Harassment Policy Statement」, <http://www2.illinois.gov/dhr/PublicContracts/Documents/SexualHarassmentModelPolicyStatement.pdf>

- Johnson & Johnson, 「Harassment Policy」, <https://www.jnj.com/sites/default/files/pdf/harassment-policy.pdf>
- MCPS, 「Sexual Harassment Policy」, <http://www.montgomeryschoolsmd.org/info/sexualharassment/>
- MSPB(1995), “Sexual Harassment in the Federal Workplace: Trends, Progress, Continuing Challenges”, A Report to the President and the Congress of the United States.
- NWU(Northwestern University), 「Northwestern University's Policy on Sexual Harassment」, <http://www.northwestern.edu/sexual-harassment/policy/>
- SHRM, 「Mandatory Harassment Prevention Training Laws」, <http://www.shrm.org/LegalIssues/StateandLocalResources/StateandLocalStatutesandRegulations/Documents/Trainingrequirements.pdf>
- SDDL(R)(South Dakota Department of Labor and Regulation), 「Sample Sexual Harassment Policy」, <https://dlr.sd.gov/humanrights/publications/samplesexualharassmentpolicy.pdf>
- Tata AIA Life Insurance Company, 「Policy Against SEXUAL HARASSMENT at Workplace」, <http://www.tataaia.com/pdf/policy-against-sexual-harrasment.pdf>
- Tata Power Company Limited, 「Policy on Sexual Harassment of Employees in the Tata Power Company Limited」, <http://www.tatapower.com/aboutus/pdf/Sexual-harass-policy.pdf>
- UC(University of California)(2014), 「The Sexual Harassment and Sexual Violence Policy」, http://ophd.berkeley.edu/sites/default/files/UC-HR-14-0220_Sexual%20Harrassment%20%and%20%20Sexual%20Violence%20Issuance%20Ltr%20%281%29.pdf
- UC Berkeley(2014), “Sexual Harassment & violence support & education: How do I...” <http://survivorsupport.berkeley.edu/>
- USPS(2010), Manager’s Guide to Understanding, Investigating, and Preventing Harassment.
- WDWD(State of Wisconsin Department of Workforce Development), 「Fair Employment Practices Sample Harassment Policy」, https://dwd.wisconsin.gov/er/discrimination_civil_rights/publication_erd_10449_p.htm
- Yale University(2014), 「Sexual Harassment」, <http://www.yale.edu/hronline/careers/managers/shbroch.pdf>

참고자료

<https://kotobank.jp>

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

<http://www.jinji.go.jp>

<http://www.law.go.kr>

2014 연구보고서(수시과제)-12

**기업 등 조직에서의 성희롱
예방체계 강화방안 연구**

2014년 9월 29일 인쇄

2014년 9월 30일 발행

발행인 : **이 명 선**

발행처 : **한국여성정책연구원**

서울시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000(代)

인쇄처 : **주서보미디어**

전화 / 02-2253-7800 (代)

ISBN 978-89-8491-643-2 94330

<정가 9,000>