

# 이슈브리프

## 직장 내 성희롱

- **조직 내 성폭력과 미투운동**

김보화 | 한국성폭력상담소 부설연구소 울림 책임연구원

- **조직 내 성희롱 예방 및 대응방안**

최미진 | (사)여성노동법률지원센터 대표

- **직장 내 성희롱 관련 법제의 한계 및 입법체계 개편방안**

박선영 | 한국여성정책연구원 선임연구위원

01

# 조직 내 성폭력<sup>1)</sup>과 미투운동

KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

김보화 한국성폭력상담소 부설연구소 올림 책임연구원

## 성폭력 피해 말하기(speak out), 왜 지금인가

2016년, ‘적폐’를 청산하자며, 백 만 명이 촛불을 들었던 ‘시민혁명의 공간’에서조차 성추행과 여성혐오는 계속되었다. 급기야 광화문 광장에서는 ‘페미존’<sup>2)</sup>이라 불리운, 분리된 집회의 공간이 만들어졌다. 여성은 대통령도 바뀌낼 수 있는, 참정권이 있는 시민이었지만, 시민은 ‘남성화’된 얼굴을 하고 있었다. 법과 제도는 평등한 듯 했지만, 실질적 평등은 도래하지 않았고, 이 사이의 ‘갭(gap)’들 속에서 ‘안전한 곳’은 없었다. 직장도, 대학도, 일터와 삶, ‘공’과 ‘사’의 중간 어느 켠에서 계속되던 ‘보통의 경험’, ‘Gender/Sexual Violence’는 이제 임계치를 넘어

가고 있었다.

그리고 2017년 1월, 한국사회는 검찰 내 성폭력을 ‘폭로’한 서지현 검사를 시작으로 일명 ‘미투운동’이 시작되었다. 기자들은 앞다투어 “왜 우리는 그동안 미투가 없었는가”를 질문했고, “왜 그동안 말하지 않았는가”를 질문했다. 그러나 말하기는 끊임없이 있어 왔으나, 성폭력 피해자들의 경험을 묻지 않은 것도, 듣지 않은 것은 사회였다. ‘말하기’는 ‘듣는 사람’이 있어야 가능하고, 상대가 말할 만한 대상이 아닐 때, 때때로 침묵은 가장 큰 저항이기도 했다. 그럼에도 불구하고 한국 여성인권운동의 발전은 수많은 피해자들의 스피크아웃을 통해 이루어져 왔고,<sup>3)</sup> 그동안의 수많은 ‘미투운동’은 왜 번번이 묵살되었는지, 우리사회가 그동안 성폭력 피해자의 말

1) 이 글에서 성폭력은 개인의 성적자기결정권을 침해하는 범죄로 강간 뿐 아니라 추행, 희롱 등 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 포괄하는 것으로서 상대방의 의사를 침해하여 이루어지는 모든 성적 언동으로 정의되었다.

2) 2017.10.30.일자, 여성신문, “몽치고 말하고 싸우는 여자들”, 출처 : <http://www.womennews.co.kr/news/view.asp?num=117773>

3) 대표적으로 1980년대 공권력에 의한 성폭력 사건들, 91년故김학순 할머니의 일본군 위안부 문제, 93년 서울대 교수 성희롱 사건, 2000년대 초반 운동사회 성폭력, 2009년故정자연씨 성접대 사건 등 굵직한 사건들을 통해 성폭력 관련 법들이 제/개정되거나 제도를 만들어 왔다. 최근 2015년 이후 소위 새로운 세대의 페미니즘 운동이 활발하게 이루어지면서 각종 #00계 성폭력 등의 형태로 직장내, 정치계, 문학계, 영화계, 연예계, 게임계, 음악계, 스포츠계, 종교계 등등 수많은 해시태그 운동을 통해 피해자들의 말하기가 이어져 왔고, 이로

하기를 어떻게 들으려고 했는지 질문할 필요가 있다.

## 왜 그동안 말하지 못했는가

가족 안에서든, 학창시절에서도 ‘여성’이기 때문에 ‘공식적’ 차별을 경험하지 않았(다고 말하는), 세대가 사회에 진출했다. 그러나 그/녀들은 전문성, 소위 ‘스펙’을 쌓아갈수록, ‘성중립적’이라고 인식했던 ‘성공’이란 것이 성별화되어 있음을 깨닫게 된다. 직장상사, 교수, 선생님, 선배에 의한 암묵적이고, ‘별 일 아닌듯’ 발생하는 성폭력을 견뎌내야 했고, 술자리 ‘스킨십’, ‘추행’ 정도야 가쁘히 웃으며 넘길 수 있어야 ‘여자같은 애’, ‘성격 예민한 애’라는 손가락질을 받지 않을 수 있었다. 성장을 위한 인내는 여성과 남성에게 다르게 구조화되어 있었고, 특히 대부분 오랫동안 친밀한 관계에 있는 경우가 많았기 때문에, 자리를 박차고 나올 수도, 신고나 고소를 할 수도 없었다. 그나마 조직/공동체에 남아 있는 몇몇의 ‘(여자)선배’들도 그 시간들을 견뎌온 것으로 지금의 위치들을 보상받아왔을 테고, 그래서 은폐와 반복적인 성폭력들은 알려지지 못했다. 이미 많은 여성들 역시 남성중심사회가 각인시킨 성폭력 통념들, 이른바 ‘강간/성폭력 신화(Rape/Sexual Violence Myth)’를 내면화하고 있기 때문에, 왜 바로 도망쳐

신고하지 않았는지, 폭행의 흔적이 없든지, 왜 같이 늦게까지 술을 먹었는지, 급기야 모텔에 ‘따라’갔는지를 설명할 수 있는 방법이, 언어가 없었다. 성적 관계에 ‘거의’ 거절된 거절은 삭제되었고, ‘거의’ 동의했다고 믿어진 ‘오해’들은 ‘사실’로 둔갑되었다.

한국성폭력상담소의 상담통계에 따르면, 2017년 전체 상담통계 중에 아는 사람에 의한 성폭력은 86%에 이른다. 아는 관계에서 동의/친밀함/제안/강요/실망/두려움/위기감의 경계를 찾아내는 것은 실로 어려운 일이기에 성폭력 피해 경험은 피해자가 ‘스스로 조심하지 못한 탓’으로 손쉽게 전환되어왔다. 더군다나 ‘피해자되기’는 생각보다 어려운 일이다. ‘평소 행실’에 대한 비난을 마주하고, 당일에 함께 술을 먹었는지, 옷차림이 어땠는지, 성 이력이 어땠는지에 대한 질문들을 이겨내면서 성폭력 통념에 맞서 자신의 피해에 확신이 있어야 하며, 자신의 침해된 경험을 재구성해야 하는 일이다. ‘성폭력 피해자’로 호명되는 일은 때때로 모든 삶의 환경, 조건, 관계, 때로는 미래까지도 재조명해야 하며 보상은커녕, 또 다른 2차 피해들로도 이어질 수 있는 상황인 것이다. 이런 상황에서 피해자들의 말하기는 무의미했고, 성폭력은 불운한 개인의 일로 ‘타자화’되었다.

용기있는 피해자들의 말하기는 진보와 보수를 논할 것없이, ‘정치적 음해’<sup>4)</sup>나 ‘공작’<sup>5)</sup>으로 일축<sup>6)</sup>되고, 가해자들의 ‘성폭력 역고소’<sup>6)</sup>는 그 의미를 갈수록 확장하여, 직장이나 학교의 성희롱, 성폭력을 조

인해 많은 변화도 있어 왔다. 짙는 페미, 페미라이터, 맑는 페미, 전국다바협회, 소라넷 폐지 운동들이 자생적으로 일어났고, 출판계, 문학계, 영화계 등에서 자체적인 사건처리 매뉴얼을 만들거나 작가 서약서를 받는 등 많은 영향을 미쳤다.

4) 2018.02.25.일자, 경향신문, “홍준표 “우리당 음해 위한 미투, 좌파 폭로 부메랑 됐다”,

출처 : [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201802251544001](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201802251544001)

5) 2018.03.11.일자, 경향신문, “김여준, 또 미투운동에 ‘공작’ 언급.. ‘피해자 입막음 발언’ 비판도”,

출처 : [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201803111758001](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201803111758001)

6) 한국성폭력상담소 부설연구소 올림과 한국여성의전화(2017)는, ‘성폭력 역고소 피해자 지원을 위한 안내서’에서 성폭력 역고소(Counter-accusations of Sexual Violence)를, 성폭력 가해자가 피소이후 피해자를 무고로 고소하거나, 성폭력 피해자의 고소 여부와 상관없이 피해자를 명예훼손 등으로 고소하거나 민사상 손해배상 청구소송을 제기하는 것으로 정의하였다.



출처 : 2018.04.07.일자, 이데일리, "82년생 김지영 남편, 79년생 정대현입니다",  
[http://www.edaily.co.kr/news/news\\_detail.asp?newsId=01403846619173824&mediaCodeNo=257](http://www.edaily.co.kr/news/news_detail.asp?newsId=01403846619173824&mediaCodeNo=257)

직 내 상담 창구에 신고했다는 사실 까지도 형법 307조 2항 (사실적지) 명예훼손<sup>7)</sup>으로 고소되고 있다. 가해자들의 역고소는 어제 오늘의 일이 아니지만, 변호사 시장은 '성범죄 전담 변호사'라는 각종 홍보들 속에서 상업화되는 모습까지 보이고 있다. 뿐만 아니다. 이미 적지 않은 피해자들이 사법부의

잘못된 '성폭력 통념'들로 성폭력 무고로 유죄판결을 받고, 실형을 살고 있는 경우도 있다.<sup>8)</sup> 사회가 이런 분위기이니, 일각에서는 미투운동에 저항하는 '펜스룰 집회'를 개최하는 것도 특별한 일은 아닌지도 모르겠다.

그럼에도 불구하고 많은 여성/피해자들은 그것이

7) 제307조(명예훼손) ① 공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.  
 ② 공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

8) 이 부분에 대해서는 필자가 작성한 2018.04.16.일자, 일다, "강간공화국을 뒷받침해 온 법, '무고죄' [성폭력 무고 다시 보기] 무고의 유죄/무죄 판례 분석" 참고, [http://www.ildaro.com/sub\\_read.html?uid=8168](http://www.ildaro.com/sub_read.html?uid=8168)

‘특별한 일’이 아니라 내가 속한 ‘조직’에서의 ‘일상적인’ 성폭력이라고 이야기해왔고, 그 외침들로 조직 내 성폭력에 대한 사건처리는 제도화되어왔다. ‘미투’는 우리 곁에 있어 왔고, 지금도 있다.

## 조직 내 성폭력 사건 처리의 의미

1993년 서울대 신교수 성희롱 사건이 발생하면서 한국에서는 성희롱(Sexual Harassment)이라는 개념이 명문화되기 시작했다. 당시 직장과 대학 등에서 발생하는 ‘성적 괴롭힘’은 매우 일상적인 것이었고, 법적 용어로 강간과 강제추행에 해당되지는 않았지만, 여성차별과 혐오 언저리에 있는 언어적 희롱과 업무상 차별들을 겪어내야 했다. 이러한 90년대 정서에서 성희롱 관련 규율을 형사법으로 처벌하기보다 조직 내에서 자율적으로 문화를 바꾸고 개선방향을 고민하기를 바라며, 당시 남녀차별금지및 구제에관한법률, 여성발전기본법, 남녀고용평등과 일가죽양립지원에관한법률에 성희롱의 사건처리와 예방지침을 명시하고 각 기관과 기업별로 활용할 수 있도록 제도화하였다.<sup>9)</sup> 이것은 조직 내 성폭력이 ‘괴물화’된 가해자 개인과 ‘불쌍한’ 피해자 개인 간의 문제가 아니라 조직 문화의 문제이고, 조직이 함께 책임져야 한다는 문제의식에서 비롯된 것이었다.

특히 직장내 성희롱 관련 예방과 처리에 대한 규정들은 점차 강하게 제도화되었지만, 그에 비해 조직은 너무 불안전하고, 감수성의 격차는 크며, 여전히 생각보다 기초적인 매뉴얼조차 없는 경우가 많다. 회사 내에 성희롱 고충처리위원회가 있다고는

했는데, 고충상담원이 누군지 아무도 모르거나, 고충상담원에게 용기를 내어 신고했으나, 사건을 처리할 수 있는 역량이 갖춰져 있는 곳은 드물었다. 가해자들은 대부분 피해자보다 상급자가 많았고, 나이/직급/고용형태/성별이 주는 중층적 권력 관계는 피해자의 말문을 막는 효과적인 기제였기에, 피해자는 고립되기 일췌였다. 따라서 문제제기를 했음에도 왜 가해자는 ‘징계’를 받지 않는지, 그리고 왜 조직문화는 바뀌지 않는지, 주변인들의 대책없는 궁금증과 조언, 무능함이 어떻게 피해자를 무력화시키는지에 대한 호소는 때때로 ‘2차 피해’라는 용어로 가시화되기도 하였다. 또한 조직에 신고하거나 경찰에 고소하는 것 외에 피해자들에게 어떤 다양한 선택지들이 있고, 가장 먼저 피해자 자신을 돌보기 위해서 무엇을 고려해야 하는지 공유되지 못한 지점들이 있다.

기본적으로 모든 공동체에서 상황에 맞는 기본적인 내규와 매뉴얼을 마련하는 것은 필요하다. 그러나 매뉴얼이 너무 촌촌해도, 너무 거칠어도 문제는 발생한다. 너무 촌촌할 경우 ‘법률만능주의’처럼, 실무와 절차, 행정, 증거 등을 중심으로 다투면서 피해자의 목소리가 가려질 우려가 있다. 반면에 너무 거칠 경우, 사건처리 담당자가 충분히 훈련되지 않는 이상 왜곡될 여지가 생긴다. 매뉴얼이나 실무적 완벽함보다 피해자와의 소통에 집중하는 것이 가장 우선이다. 또한 사건 처리를 시작할 때 피해자와 사건 처리 과정에 대한 충분한 오리엔테이션, 나눔이 있어야 하고(공동체의 현재 역량, 수준, 사건해결의 목표, 과정, 소요, 절차 등), 가해자 성찰 및 재발방지, 조직 문화 쇄신을 위한 적극적인 노력과 이를 실행하기 위한 구체적인 담당자도 필요하다.

9) 현재는 국가인권위원회법, 양성평등기본법, 남녀고용평등과일가죽양립지원에관한법률에 명시되어 있다.

더불어 사건처리과정에서 피해자가 추가적 피해에 노출되지 않고 다양한 사건처리 방법과 정보를 제공할 수 있도록, 사건지원자/실무처리절차 진행자 교육, 워크숍 진행이 필요한데, 그 내용에는 공공적 해결의 위상과 실무, 한계, 피해자와의 파트너십, 가해자에 대한 교섭/설득력 확보가 있어야 하고, 시뮬레이션 등으로 사전 준비를 갖추는 것도 필요하다. 무엇보다 공동체 구성원들은 고통에만 빠져있는 수동적 피해자가 아니라 역량 강화될 수 있는 주체로서 피해자를 바라보는 시각이 전제되어야 하고, 이는 피해자 스스로 노력해서 되는 것이 아니라 신뢰할 수 있는 공간과 문화가 조성되어 있을 때 가능할 것이다.

## 페미니즘에 대한 이해 없이 성폭력은 근절되지 않는다.

사회구조와 개인은 상호 연결되어 있으며 보이지 않는 구조만을 탓하거나 수많은 가해자들에 대한 개인적 비난만으로 성폭력 문제가 해결될리 만무하다. ‘공동체 내’ 성폭력 사건 처리의 문제는 ‘가해자 처벌’을 위해서만이 아니라 공동체 내 ‘공유된 책임’<sup>10)</sup>의 관점에서 보는 것이 필요하다. 또한 더 이상 공동체 내 ‘성폭력 사건 처리’에만 매달릴 것이 아니라, 각 조직의 상황을 냉정하게 진단하고, 인식론적 전환을 위한 ‘여성주의 스테디’가 필요하다. 당연히 하계도 젠더감수성이 낮은 공동체에서, 갈등해결

능력이 약한 조직에서 성폭력 사건이 가시화되기도, ‘잘’ 해결되기도 어렵다. 다시 말해, 가부장제, 남성성 등과 같은 거대담론들에 대한 근본적인 물음없이 성폭력 사건의 해결은 불가능하다. 다만, 그 거대담론들을 추상적으로 몽뚱그리자는 것이 아니라, 거대담론들이 우리의 삶 속에 어떻게 일상적으로 내면화되었는지를 들춰내고, 단지 ‘성폭력’ 뿐만이 아닌 다양한 언어들로 그 지점들을 가시화하는 것이 필요할 것 같다.

여성문제가 이슈가 될 때마다 가장 사람들의 관심을 쉽게 받는 것이 ‘성폭력’이었다. 때로는 선정적, 자극적, 시혜적 관심을 통해서만이 여성 인권이 이슈화된다는 것은 아이러니다. 가정폭력, 여성노동, 가족의 문제가 그만큼 부차화되는 것은 역설적으로 성폭력이 ‘영혼의 살인’, ‘씻을 수 없는 상처’와 같은 방식으로 인식되고 있으며, 은연 중에 우리 안에서도 내면화되어 있는 것은 아닌지도 생각해보게 된다. 결국 성폭력은 여성에 대한 젠더기반폭력이라는 확장된 사고 속에서 인식되어야 하고, ‘폭력’의 언어를 넘어설 수 있는 다른 질문들이 필요하다. 또한 조직 내 성폭력 사건처리는 여성에게 시민권(참정권, 정치권, 사회권)이 있는가, 단지 복지 차원을 ‘시혜’를 넘어 여성주의적으로 확장된 ‘사회권’(교육, 생존, 노동권 등)으로의 접근이 필요하고, 결국 프레이저의 주장처럼 분배에서 인정으로, 그리고 그 둘을 포함한 대표권의 문제에 직면하게 된다. ‘무엇을’에서 ‘누구’에게로, 이제 ‘어떻게’<sup>11)</sup>로 접근해야 할 때인 것이다.

10) 아이리스 영은 빈곤에 대한 구조적인 문제를 ‘정치적 책임’의 문제로 보면서 사회적 연결 모델 아래서 우리의 책임이 본질적으로 많은 것을 요구하며 우리 자신이 사회 부정의로 이어지는 수많은 인과관계 망의 일부라는 사실을 대면해야 한다고 말한다. 죄는 과거 회고적이지만 책임은 미래 지향적이기 때문에 ‘공유된 책임’이 필요하다는 것이다. 아이리스 M. 영 저, 허라금 외 역(2013), 『정치적 책임에 관하여』, 이후.

11) 낸시 프레이저 저, 임옥희 역(2017), 『전진하는 페미니즘』, 돌베개.



## 피해자에서 주체로

한국성폭력상담소의 비공식 집계에 따르면 최근 3달 동안 ‘미투’를 언급하며, 상담을 요청한 건수는 전체 상담의 3분의 1 가까이 되었다. 많은 성폭력 피해자들이 피해 이후 좌절의 시간을 거치지만, 다른 피해자들의 말하기에 힘을 얻어 자신의 경험을 ‘피해’로 ‘네이밍’하며 대응을 결심하고 있는 것이다. 성폭력 피해자들을 만날 때마다, 그/녀들에게 얼마나 큰 힘과 지혜가 있는지, 새삼 놀라게 된다. 피해자들은 약하고, 고통스럽기만 한 존재가 아니다. 최근에 만난 피해자들은 매 공판에 적극적으로 참여하면서 적극적으로 증거를 수집하고, 검사와 재판부에 연락을 취했다. 현재 법조항에 없는 폭력들은 연구자료를 뒤져 자료를 제출하였고, 때로는 본인의 변호사와 논쟁하고 설득하기도 하였다. 그 과정에서 피해의 언어를 재구성하고, 객관화해가면서 입파워먼트되고 그리고 그 힘은 또 다른 피해자들과의 연대로 이어지고 있었다.

당신한테 돌을 던지는 사람이 열 이라면 당신한테 연대하고 싶어하는 사람 100이니까 그 열에 대부분 갇혀있거든요. 저도 그랬고 초반에 그랬고. 근데 이제 그렇지 않은 사람들이 100이 있으니깐, 그런 여성들과의 관계를 유지하면서 연대를 해나가고 우리 잘 싸울 수 있다는 이야기를 하고 싶어요. <성폭력 피해자와의 인터뷰 중에서>

위의 피해자의 말처럼, 많은 피해자들이 “피해자에게 돌을 던지는 사람보다 연대하고 싶어하는 사람들이 더 많다”는 것을 기억했으면 좋겠다. 그러나

대응을 하는 것도, 침묵하는 것도, 포기나 체념도, 꼭 강하게 대응해야 한다는 “강박”도 없어도 된다. 그 모든 것들은 ‘살아남은’ 피해자들이 선택할 수 있는 다양한 선택지일 수 있기 때문이다.

한국성폭력상담소는 『보통의 경험』(2011)에서 ‘피해자다움’의 이미지를 넘어 피해 경험자가 가진 다양한 힘을 ‘피해자 리더십’으로 명명하였다.<sup>12)</sup> 사건에 대해 제일 잘 알고 있는 사람은 피해 경험자라는 것, 피해자는 다양한 선택을 할 수 있고, 자신을 위해 순간순간 많은 판단과 행동을 이미 해왔다는 것, 상처받아본 사람이 세상을 더 깊이 보게 된다는 것, 그리고 다른 존재와의 공존에 대한 성찰 능력을 발휘할 수 있는 힘을 발휘할 수 있게 하는 것이 ‘피해자 리더십’이다. 이것은 기본적으로 여성주의 인식론을 토대로 한 것이기도 하다. 이미 많은 피해자들에게 리더십이 존재한다. 다만 그것을 우리가 어떠한 언어로 명명하고, 함께 할 것인가의 문제이다. 조직 내 성폭력과 미투운동은 언제나 있어왔지만, 이제 ‘평범함’을 얼마나 ‘특별한’ 일로 응답할 것인가는 순전히 우리의 몫이다.

12) 한국성폭력상담소(2011), 『보통의 경험』, 이매진.

02

## 조직 내 성희롱 예방 및 대응방안

KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

최미진 (사)여성노동법률지원센터 대표

### 1. 들어가며

성희롱 법제화 20년이 되어가는 지금, 각계각층의 성희롱·성폭력을 고발하는 미투운동이 폭발적으로 일어나고 있다. 미투운동은 언론과 SNS를 통해 대중에게 자신의 피해사실을 폭로하는 방식으로 출발한다. 이는 성희롱 법제화 20년의 역사 속에서 사법과 행정이 피해자 보호와 구제에 실효적이지 못하였음을, 각 조직의 성희롱예방 및 고충처리 시스템이 제대로 작동하지 않았음을 의미한다.

조직 내 성희롱·성폭력이 발생하면 “피해가 발생하기 이전으로의 완전한 원상회복”이 대단히 어렵다는 점에서 무엇보다 “예방”이 중요하고, 따라서 각 조직에 있어 “성희롱예방 및 고충처리 시스템”의 합리적인 작동과 그에 대한 조직 구성원의 신뢰 구축이 가장 중요하고 1차적으로 요구되는 사항이라 할 수 있다.

2017년 한샘 사건은 여러 기업에 “조직 내 성희

롱·성폭력” 사안이 적절하게 처리되지 못했을 때 조직에 미칠 심각한 악영향에 대한 경각심을 불러일으켜, 성희롱 이슈 발생 시 “피해자를 보호하고, 가해자에 대한 엄중한 책임을 물어야 한다.”는 인식이 한층 강화되었으나, “성희롱 예방을 위해 어떤 노력을 기울여야 할지” 막막해 하고, 실제 성희롱 사안이 발생한 경우 “어떻게 조사를 해야 할지”, “어떤 기준으로 판단을 해야 할지”, “조치 결과는 어떤 수준에서 공표를 해야 할지”를 판단하지 못하고 우왕좌왕 하다가 전문가를 찾는 경우가 많다.

이하에서는 (사)여성노동법률지원센터가 기업의 요청을 받아 재발방지를 위한 “성희롱예방시스템 구축” 컨설팅을 진행한 사례와 “직장 내 성희롱”의 고충처리 절차를 지원한 사례를 통해 실효적인 성희롱예방활동 및 사후 처리 상 주로 지적되는 문제점을 짚어보고자 한다.



## 2. “성희롱 예방시스템 구축” 컨설팅 사례를 통한 시사점

현재 민간기업 및 공공기관에 성희롱예방교육의무를 부과하고 있고, 공공기관에는 성희롱·성폭력 고충처리담당자를, 민간기업에는 명예고용평등감독관 및 노사협의회 및 고충처리위원회를 통한 성희롱처리절차를 두도록 하고 있으나, 그밖에 성희롱예방을 위한 조직의 구체적인 활동을 명시한 법·규정은 없다. 성희롱이 발생한 이후 사후처리 절차와 피해자 보호에 대해 주로 규정하고 있을 뿐이다.

우리 센터는 2008년부터 “성희롱예방시스템 구축”에 대한 기업의 자발적인 요구로 조직 차원에서 시스템적으로 접근해 “예방체계”를 구축하는 활동을 지원하기 시작했다. 각 사업장에서 성희롱예방시스템 구축을 위한 과정에 참고할 수 있도록 실제 컨설팅 사례의 프로세스를 소개하고자 한다.

### 1) A사 컨설팅 사례

#### 가. 기업의 인적 구성

- 전체 3,000명 규모, 서울에 본사를 두고 각 지역에 생산기지
- 1960년대 설립, 90년대 중반부터 대졸 여직원 채용
- 여성근로자 500여 명, 대졸 여성은 200여 명, 약300명은 각 공장에 배치, 부서의 사무 보조 업무를 주 업무 함. 부서별 1~2인 근무, 비정규직도 상당 수 차지

#### 나. 컨설팅 요청 배경

- 노동조합, 익명 신고 채널, 인사노무 부서, 고충

처리 담당자 등 고충신고 통로가 다양하게 마련되어 있었으나, 단 한 번도 성희롱 이슈가 공식적으로 제기된 바 없음.

- 2008년 감사실에서 사업장 전반을 실사, “성희롱 이슈”가 감지됨. 최고경영자는 리스크(risk) 관리 차원에서 대대적인 조사 및 대책 수립을 지시

### 다. 컨설팅 프로세스

#### - 진단단계

- ① 사업장 진단단계에서 “고용구조”, “남녀고용평등 현황”, “성희롱 발생 시 처리 절차 마련 및 그 공지 여부” 등 남녀고용구조와 성희롱 사후 시스템 등을 점검한 후, ② 실태조사는 A회사 약 3천명 전원에 대한 기초설문조사를 진행하였고, ③ 여성 직원 500명 전원에 대하여는 지역별로 나누어 총 8회에 걸쳐 1일 워크숍의 형태로 조사를 실시하였다.

여성 직원들에 대한 1일 워크숍은 (a) 임원진의 ‘성희롱 예방’에 대한 의지 표명과 ‘본 컨설팅의 목적’ - 구체적인 실태를 파악하여 예방에 필요한 세밀한 가이드라인을 제시하고, 안전한 신고 및 조사 시스템을 갖추는 것 - 에 대한 공지, (b) “성희롱의 이해 + 성희롱 대응대처방안” 집합 교육, (c) 대상 인원을 10명 내외의 소그룹으로 나누어 FGI 실시 (성희롱 발생 실태 및 원인과 상황, 예방 및 신고 시스템의 설계 방향에 대하여 함께 토론한 후 공유하는 방식으로 진행), (d) 여직원들 대상 심화설문조사 실시 및 지원으로 진행됐다.



## - 개선단계(개선안 도출)

형화 하여 구체적으로 금지하는 가이드라인을 작성하였다.

### A) 문화개선활동 제안 및 가이드라인 작성

① 전 직원 공통으로 실시한 기초설문조사<sup>1)</sup> 결과, ② 여성근로자 대상 심화설문조사<sup>2)</sup>결과 ③ FGI 결과 등을 종합적으로 분석하여, 성희롱 발생 원인과 상황 및 장소, 성희롱 이전 단계의 괴롭힘, 사업장 내 통용되는 여성차별적 관행 및 성차별적 문화 등 잠재적 문제 상황을 추출하고, 사업장 내에 발생하는 성희롱 행위를 구체적으로 금지하고, 성희롱 발생 이전의 원인이 되는 잠재적 문제상황을 제거하기 위한 구성원의 행동양식 및 문화개선활동 제안, 회식, 미팅, 야유회 등 주요 상황에서의 문제행동을 유

### B) 고충상담 창구 정비 및 상담매뉴얼 작성 등

조사결과를 종합 고려하여 “전문 교육을 받은 여성 고충처리담당자 지정 + 익명신고시스템 운용 + 신뢰가능한 제3기관을 통한 상담 및 고충접수 통로 마련”을 제시하였다.

상담 및 사건처리 매뉴얼은 ① 피해자의 관점에 입각한 상담 및 고충처리원칙, ② 피해자 보호와 상담 및 조사 과정, 사안 종결 이후의 비밀엄수 의무의 구체화, ③ 성희롱 가해자에 대한 관용 없는 엄격한 처벌방침 명확화, ④ 고충처리 담당자 및 관리자에

1) 기초설문조사는 응답자의 가치관, 회사 생활에서의 성평등 인식, 회사의 전반적인 성희롱 발생정도 및 개해자의 인적특성, 성희롱 발생원인에 대한 생각, 구체적 성희롱 상황이 개인 및 조직에 미칠 영향에 대한 생각, 성희롱고충처리 절차에 대한 신뢰도, 성희롱예방교육에 대한 의견, 성희롱 근절을 위한 방안에 대한 의견 등 총 13개 항목 50여 문항으로 구성.

2) 조직 내 성희롱 피해 사실을 “직접 겪은 것”과 “목격한 것”을 구분하여 당시의 상황, 장소, 가해자 특성, 빈도, 가해자 및 피해자의 수, 피해 및 목격 이후 대응, 대응방식을 택한 이유, 대응 이후의 변화, 심리상태 등 구체적인 피해와 대응 현황을 파악할 수 있도록 27개 항목 80개 질문으로 구성.

대한 차별화된 교육 실시 등 사내 고충처리기구가 피해자들에 대한 추가적인 피해를 유발하는 것을 방지하기 위한 방안을 구체화하여 규정하고, 성희롱관련 매뉴얼의 내용이 회사의 인사·노무관련 규정과 상충하지 않고 가해자에 대한 징계 및 인사조치, 피해자 보호 등이 가능하도록 관련 규정을 정비하였다.

#### - 전파단계

##### A) 성희롱 금지 선언

- **최고경영자의 성희롱 금지방침 선포** : “성희롱에 대한 불관용의 방침”, “성희롱 사안 발생 시 최고경영자에 직보고 원칙”, “성희롱 피해자에 대한 회유, 압박, 소문 유포는 성희롱 행위자로 간주함” 선포<sup>3)</sup>
- **성희롱예방가이드 배포** : 도출된 성희롱예방 가이드라인을 전 사원에 공유
- **성희롱 상담 및 사후처리 시스템 안내** : “성희롱 상담 창구와 상담 및 고충 제기 시 처리절차”등 매뉴얼을 공유하였으며, 이를 간략히 추려서 사내에 게시

##### B) 계층별 교육 및 담당자 교육

- **계층별 교육 실시** : 성희롱 실태 및 가이드라인을 주 내용, 남녀 근로자, 관리자그룹, 임원으로 대상을 구분, 교육내용 차별화
- **성희롱 상담원 및 담당자 교육** : 상담 매뉴얼 및 고충처리매뉴얼을 기초로 전문 교육 실시

- **적극적인 문화개선활동** : 회식문화 (문화회식, 야구장 회식, 회식장소 제한, 회식 시 법인카드 사용기준, 회식 자리에서의 행위규범 등), 야근문화, 성차별적 관행 개선 등 꾸준한 실천

## 2) R사 컨설팅 사례를 통해 확인한 효과 및 주의 사항

#### - 실태조사 그 자체로서 교육 및 캠페인 효과

구성원 모두에게 스스로와 조직 주변을 돌아보는 기회가 되며, 간과되었던 구성원과 조직의 성차별적 문화와 관행, 인지하지 못했던 성희롱 유형에 대해 다시 생각해 볼 수 있는 계기로 그자체로 교육적 효과 및 회사의 “성희롱 근절 의지”를 드러내 캠페인 효과를 극대화 할 수 있다.

#### - 조직 내 소외된 그룹의 소통 계기

진단과정에서 가장 포괄적이면서도 가장 구체적인 정보를 얻을 수 있는 과정이 FGI이다. FGI는 조직 내에서 성희롱 피해에 노출될 가능성이 높은 그룹에 대하여 진행된다. 조직 내 성희롱 피해 노출 가능성이 높다는 것은 그만큼 낮은 지위, 불안정한 고용 상태에 놓여있는 것을 말한다.<sup>4)</sup> 해당 그룹은 조직 내 의사결정이나 교육·훈련·계발의 대상에서 배제되어 있는 경우가 많다. FGI는 소외된 그룹의 목소리를 듣는 소통의 계기로 회사와 FGI 대상 모두에게 유의미한 과정이 된다.

3) 이후 성희롱 행위를 한 임원들은 모두 권고사직 하였다. 당시 실태조사는 “처벌”이 아니라 “개선과 예방시스템 구축”에 목적을 둔 것으로 직접적으로 가해자를 지목하는 방식으로 조사된 바 없으나, 보고서를 통해 드러난 피해 사실 중 심각한 피해사례의 경우 회사 자체적으로 파악하여 조직에서 배제조치를 취함.

4) 경험적으로 보면 이 회사뿐만 아니라 다른 회사 조사에서도, 성희롱뿐만 아니라 감정노동실태, 직무스트레스 조사도 FGI 대상은 주로 어려운 과정을 혼자 감내하도록 소외된 그룹인 경우로, FGI는 그 자체로 상당한 소통의 기회로 작용한다.

#### - 괴롭힘 등 직장 내 부정적 요소의 발견

FGI는 총소요시간(2시간여)을 15분 단위로 짜임새 있게 구성하지만, 각 소그룹에 참여한 컨설턴트는 참여자의 발언을 제한하거나 주제 내로 좁힐 것을 요구하지 않고, 참여자들의 자연스런 논의가 원활히 수행되도록 돕는다. 그 과정에서 성희롱 문제뿐만 아니라 성희롱에 해당하지 않는 괴롭힘이나 성차별적인 관행 등이 함께 드러난다.<sup>5)</sup>

#### - 실효성 있는 예방시스템 구축

구성원 전원이 참여하는 적극적인 실태조사에 기반 한 개선안은 합리성, 수용성, 타당성이 높고 현실적일 수밖에 없다. 명확한 경영진의 의사결정 하에 전 구성원의 참여로 진행되며, 외부 컨설팅 기관을 통해 조사의 객관성과 전문성을 확보하기 때문이다.

위 A사의 경우 2008년 컨설팅 실시 3년 후 “예방시스템의 작동 여부와 그 효과성”을 확인하기 위해, 재차 실태조사를 실시한 결과 “2008년 성희롱예방을 위한 회사의 노력 이후 많은 부분이 개선”되고, “성희롱이 완전히 근절된 것은 아니지만, 2008년 이전과 같은 심각한 수준의 성희롱 사례는 그 빈도가 많이 줄어들거나 발생하지 않는 것”으로 조사되었다. 조직구성원 전원이 참여하는 예방시스템 구축 활동이 성희롱예방에 매우 효과적이고 성희롱 양태의 심각성과 빈도를 효과적으로 낮추었다는 점을 확인할 수 있다.

#### - 성희롱뿐만 아니라 괴롭힘 등까지 포괄해야

성희롱의 실질적 요건은 “성적 언동”으로 “모욕감 또는 혐오감을 주는 것”이다. 그밖에 법률이 규정하는 “당사자요건(공공기관 종사자, 근로자 또는 사용자 등)”과 “업무관련성”은 성희롱의 신속한 구제절차를 밟을 수 있는지 여부를 가름하는 형식적인 기준일 뿐, 당사자요건이나 업무관련성을 충족하지 못했다고 하여 “성적 언동”으로 “모욕감 또는 혐오감을 주는 것”이 조직 구성원에게 허용되는 것은 아니다.

그럼에도 대다수 기업이 고충처리 대상에 “성희롱”만을 규정하는 경우가 많다. 여타의 폭언, 무례, 따돌림 등 괴롭힘의 문제와 성희롱의 형식적 요건이 결여된 성적 모욕, 성차별적 발언 등 다른 고충사항들은 법적인 의무가 없어 간과되기 쉽기 때문이다. 그러나 이러한 괴롭힘 등의 문제는 성희롱이 발생하기 좋은 잠재적 문제 상황이며, 또한 형식적 요건이 결여된 성적 모욕이 적절한 수위로 제재되지 않는다면 법의 제재는 받지 않을지라도 넓은 의미의 성폭력이 방치되는 사각지대가 발생할<sup>6)</sup> 수 있다.

따라서 성희롱 관련 가이드라인은 물론 고충상담 및 처리 매뉴얼은 이러한 사각지대가 발생하지 않도록 괴롭힘이나 일부 요건이 불비 된 성희롱의 경우도 규제되고 예방될 수 있도록 작성하는 것이 바람직하다.

#### - 성희롱 등 고충상담 기구의 외부화 고려

A사 사례는 “조직 내 다양한 소통의 통로가 있음에도 왜 공식적으로 문제제기 되지 않는가?”하는 의

5) 실제 2014년에 실시한 모 기업의 경우, 실태조사 결과 “성희롱”과 관련한 고충보다 “막말, 욕설, 인신공격” 등 직장 내 괴롭힘으로 분류될 만한 고충들이 남녀를 통틀어 더 강하게 제기된 경우도 있었다.

6) 실제로 성희롱에 대한 엄격한 방침을 가지고 있던 한 회사는, 조직 구성원 간 심각한 수준의 성적 언동으로 피해사실이 발생하였음에도 “업무관련성”을 엄격히 적용할 경우 징계의 양정이 피해의 심각성을 반영할 수 없는 상황이 발생한 경우가 있었다. 이에 2014년 이 회사는 성희롱예방시스템 구축 컨설팅을 통해, “성희롱 등 괴롭힘 방지 등에 관한 규정”을 마련하여 조직 구성원 간 발생할 수 있는 모욕행위 전반에 대한 강한 징계방침을 수립한 바 있다.

문에서 출발했다. 조사 결과 사내 고충상담 및 처리 절차에 대한 신뢰가 낮은 것으로 조사되었고, “회사의 객관적인 입장을 기대하기 어려워”, “성희롱문제 해결의 기대 가능성이 낮아서”, “경미한 수준의 징계로 마무리 될 것으로 예상돼서”, “상담기록 유출 등 비밀보호가 어려워” 등이 그 이유다. 즉, 조직 내 상담창구의 공정성과 객관성, 전문성에 대한 의문이다.

상담창구의 공정성과 객관성, 전문성을 높이기 위해, 외부 전문위원 등을 조사 및 심의 과정에 포함시키는 것, 교육을 통해 사내 담당자들의 전문성을 높이는 것에 더하여 상담창구 자체를 외부 성희롱 전문 상담기관에 연계하여 내부 통로와 외부 통로를 구성원의 선택에 따라 이용 가능하도록 하는 방법을 고려해 볼 수 있다.<sup>7)</sup>

### 3. 성희롱 사안에 대한 적극적·합리적 대처를 위해 짚어볼 점

시스템을 제대로 갖춰 둔다고 하더라도 일시에 성희롱이 100% 근절되는 것은 기적이 가깝다. 주기적인 실태조사와 지속적인 대표이사의 의지 표명과 교육이 필요하며, “발생된 성희롱 사안에의 합리적·적극적인 대처”는 이후에 발생할 제2 제3의 피해를 막는데 매우 중요하다. 이하에서는 성희롱 사안 발생 시 각 기업 및 기관에서 주로 간과하는 부분에 대하여 짚어보고자 한다.

#### 1) 비밀보호 및 피해자 보호를 위한 각 단계의 의무사항 명확화

성희롱 관련 사안의 자문을 요청한 회사들 중 상당수는 피해사실 신고 후 초기 단계에서 “피해자 보호를 위한 조치”를 놓친다. 성희롱 피해 사실이 접수되면 “가해자 조사” 보다 더 우선시 되어야 하는 것이 ① 가해자와 피해자의 분리조치, ② 가해자의 피해자 접촉 금지 명령, ③ 신고접수 사실 및 피해사실 및 피해자와 관련한 사실에 대하여 발설금지 명령 및 확약을 받아야 한다. 또한 이 세 가지 사항을 위반한 경우에도 성희롱 2차 가해로서 “추가적인 징계사유”에 해당함을 고지하여 가해자 자신을 항변하기 위한 소문 유포로 피해자가 추가적인 피해를 입고, 조직 내에 수많은 2차 가해자가 양산되는 것을 막아야 한다.

비밀보호 협약서의 징구는 조사자 선임과 참고인 조사, 심의위원회 위원 선임 시에도 가장 우선시 되어야 하며, 심의 및 징계위원회 결정 내용을 공고하는 과정에서도 조직구성원에 대하여 “가해자가 성희롱 행위로 징계됨”은 고지<sup>8)</sup>하더라도 피해자의 인적사항이나 세밀한 사실관계를 적시하는 일은 없어야 할 것이다. 특히 심의 및 징계위원회 결과를 고지할 때에는 조직구성원에 대하여 “성희롱은 가해자와 피해자 양 당사자 개인의 문제가 아니라 조직의 문제로서, 피해자의 문제제기가 조직 발전을 위한 건강한 밑거름이 될 수 있도록 구성원들의 성숙한 태도를 기대한다.”는 취지의 안내와 “피해자가 누구인지, 피해사실이 무엇인지 묻거나, 추측하거나, 애

7) (사)여성노동법률지원센터를 통해 성희롱 등 고충상담을 외부화 하는 기관 및 기업이 꾸준히 늘어나고 있다.

8) 현장에서는 성희롱으로 징계 처분한 사실을 고지할지 말지를 두고도 실무적으로 고민을 많이 한다. 때로는 “성희롱 가해 사실 공지”는 가해자의 명예나 인격권을 훼손하는 것이 아닌가 하는 의문을 제기하는 경우도 있다. 그러나 다른 징계사유에 대하여 고지해 왔다면 “피해자가 적극적으로 고지하지 말 것”을 요구하지 않는 한 징계사유가 “성희롱”임을 고지하는 것이 위법한 것은 아니다.



기하는 것, 구체적인 피해사실에 대한 회사 조치의 적정성 여부를 판단하려 드는 것 또한 피해자에 대한 2차 가해로서 중대한 징계사유"가 될 수 있음을 알려야 한다.

## 2) 피해자의 의견을 듣도록 한 이유

최근 남녀고용평등법 개정으로 2018년 5월 29일부터는 성희롱 가해자에 대한 징계 시에는 “피해자의 의견을 청취”할 것을 의무화하였다. 이와 같은 법 개정이 있기 전에도 각 사업장 및 공공기관의 담당자들은 “피해자가 스스로 드러나는 것을 원하지 않는다.”, “피해자가 징계를 원하지 않는다.”는 이유를 들어 가해자에게 어떠한 조치도 취할 수 없는 처지임을 호소하는 경우가 많았는데, 이러한 태도는 “피해자 보호”가 아니라 결과적 혹은 의도적인 “가해자 보호”로 귀결된다.

개정법이 “징계 등 조치 시에는 피해자의 의견을 청취” 하도록 한 이유는, 가해자 등에 대한 징계나 인사명령 시, “징계를 할지 여부”, “징계수위”, “인사 조치 여부” 등이 사업주 또는 기관장의 재량에 맡겨져 있어, 그 조치 수준이 미온적이어서 오히려 피해자의 피해회복은 없이 2차 피해에 그대로 노출되는 결과만 낳았던 폐해를 방지하기 위한 것이다.

또한 “피해자의 의견을 듣도록 한 것”을 “피해자의 결정만을 따르도록 한 것”으로 잘못 해석할 경우, 조직구조와 조직문화에 의하여 발생하는 성희롱의 문제를 성희롱 피해자와 가해자 양 당사자의 개인적인 문제로 축소시킬 수 있고, 가해자 징계에 대한 모든 결정의 부담을 오로지 피해자에 전가하는 방식이 된다.

따라서 피해자가 ① 자신이 드러나는 것이 두려워 상담으로 종결하고자 하는 경우, ② 문제제기를

하고서도 징계를 원하지 않는 경우, ③ 피해 사실을 상담·고충접수하지 않았으나, 조직 구성원이 목격하거나 인지하게 된 경우라 하더라도 - “징계”만이 회사가 취할 수 있는 유일한 조치는 아니므로 - 회사 차원의 캠페인, 가해자 또는 피해자(동의를 전제로)에 대한 배치전환, 사업장 전반의 성희롱 예방교육 강화 및 실태 조사를 통한 인식 개선 등 할 수 있는 조치를 찾아야 한다.

## 3) 사안의 경중에 대한 재단은 금물

공공기관 등에 대해 여성가족부가 제시한 “성희롱·성폭력 예방지침” 표준안 제12조(조사결과와 보고 등) 제2항은 “○○○장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조의 규정에 의한 성희롱·성폭력 고충심의위원회의 토의에 부쳐 처리하게 할 수 있다.”고 규정되어 있고, 제13조 제1항은 “성희롱 성폭력 사안의 처리를 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회를 구성할 수 있다.”고 정하고 있다. 성희롱·성폭력 고충에 대하여 고충심의위원회를 구성하여 심의할지 여부는 기관장의 재량에 달려 있다. 현장에서는 이 규정이 “경미한 사안은 조사 직후 바로 징계위원회에 회부하고, 심각한 성희롱의 경우는 고충심의위원회의 토의에 부쳐 처리하도록 한 것”으로 이해되고 있다.

그러나 시간이 지날수록 사회전반의 성인지 감수성이 높아지는 만큼, 과거에는 성희롱으로 인정되지 않던 것들이 현재에는 성희롱으로 인정되는 경우도 있고, 과거에는 경미하다고 인식되던 것들이 중대한 성희롱으로 인식되기도 한다. “언어적 성희롱”이라 하더라도 그 빈도와 피해자와 가해자의 관계, 성희롱 발언의 구체적인 내용, 피해자의 수와 지속성 등

에 따라 결코 경미한 수준의 성희롱으로 간주할 수 없는 것들이 존재한다.

성희롱·성폭력 고충사안의 성희롱 등 해당 여부와 그 경중, 요구되는 조치 수준에 대한 판단은 신중해야 하므로 기관장 재량으로 판단하도록 하는 것만으로는 부족하고, 피해근로자 등이 요구하는 경우에는 외부전문가를 통한 조사와 고충심의위원회를 통한 심의가 가능하도록 보완하고 이를 상담과정에서 안내하도록 하여 운영하는 것이 필요하다.

#### 4) “조사 중지”에 대한 해석의 문제

조직 내 성희롱은 그것이 “업무관련성”을 전제로 한다는 점에서 성폭력범죄와 차이가 있다. 성폭력범죄라도 그것이 “업무관련성”이 있다면 당연히 성희롱에 해당한다. 특히 성폭력 범죄가 범죄의 구성요건을 엄격히 갖춰야한다는 점, 입증 및 입증책임의 문제, 성폭력 범죄 사안에 대한 사법부의 경직된 법해석으로 성폭력 범죄 성립이 부정되는 사안이더라도 “행위자의 성적 의도나 동기”, “피해자의 거부 의사 표현”을 요건으로 하지 않는 성희롱은 인정될 수 있는 경우가 있다.

한편, 여성가족부가 제시한 “성희롱·성폭력 예방 지침” 표준안 제10조(조사) 제5항은 “조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.”고 정하고 있는데, 이 조항은 “조사 중지”를 의무화 하고 있는 것이 아님에도 불구하고, 현장에서는 공공기관은 물론 민간 기업에서도 형사사건으로 검찰 등의 조사가 개시된 경우, 국가인권위원회 진정으로 조사가 개시된 경우 사내의 조사 절차를 당연히 중단해야 하는 것으로

인식하는 경우가 많다.

이는 형법의 규율을 받는 범죄행위에 대한 판단을 공공기관이나 일반 기업체에서 먼저 내리기 어렵고, 기관 및 기업의 판단에 따른 징계 등 조치 이후 사법기관 등이 기업 및 기관이 내린 판단과 다른 판단을 내릴 경우, 행위자에 대한 징계 등의 정당성이 부정될 가능성에 대한 우려에 그 원인이 있을 것이고, 일면 타당한 부분이 있다.

그러나 성희롱·성폭력의 피해자가 외부 기관을 통한 구제를 신청한 상황이라 하더라도, 피해 근로자 스스로 내부기관의 절차를 중단해 줄 것을 요구한 것이 아니라면 조직 내의 조사 중단은 “당연한” 것이 아니라 신중하게 판단해야 할 문제이며, 내부의 조사절차 중단이 곧 “무대책, 무대응, 무지원”을 의미하는 것이 아니라는 점에 유의해야 한다. 비록 사내 조사 절차는 중단한다고 하더라도 적어도 피해자 보호를 위한 가해자와의 분리 등 인사조치 및 피해자 보호 조치는 이루어져야 한다.

## 5. 마치며

조직 내 성희롱·성폭력에 대한 경각심이 높아진 지금, 각 조직에서는 성희롱·성폭력 예방시스템 구축을 위해 노력하고 있을 것이다. 성희롱·성폭력 예방은 법령이 정하는 형식적인 틀거리를 갖추어 두는 것만으로 그칠 것이 아니라, 갖추어진 틀을 적용함에 있어, 어떻게 “피해자를 보호”하고 “피해 발생 이전으로 원상회복” 시킬 수 있을 것인가 하는 측면에서 해석하고 적극적으로 아이디어를 내는 것이 무엇보다 중요하다. 각 조직의 성희롱예방 및 구제 시스템이 보다 실효적으로 작동할 수 있도록 하는 구성원 모두의 노력이 필요하다.



03

KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

# 직장 내 성희롱 관련 법제의 한계 및 입법체계 개편방안<sup>1)</sup>

박선영 한국여성정책연구원 선임연구위원

## 1. 들어가기

여검사에 의한 검찰 내 성폭력 폭로로 시작된 미투는 그동안 “관습”(?) 이었던 성폭력 체제를 무너트리기 시작했다. 성폭력 피해자에게 강요되었던 수치심과 죄책감을 밖으로 끌어내었고, 그 수치심과 책임은 가해자에게 있다는 것을 보여 주고 있다. 이런 일이 계속되어 온 것은 개인 간의 문제가 아닌 구조의 문제이며 여성에 대한 차별과 대상화에 있고, 이것은 이제 우리 모두가 해결해야 하는 과제가 되었다.

우리나라에서 성희롱에 관한 내용이 법률에 처음으로 명문화 된 것은 1995년 12월에 제정된 「여성발전기본법」(현 「양성평등기본법」)이다. 동법은 “국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다(제17조 제3항)<sup>2)</sup>”라고 규

정함으로써 처음으로 ‘성희롱’을 언급하였다.

그로부터 23년이 지난 현재, 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’), 「교육공무원법」, 「아동복지법」, 「노인복지법」, 「국가인권위원회법」, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 등에서는 성희롱을 금지하거나 예방하기 위한 조치, 행위자에 대한 제재, 피해자의 보호 등을 각각의 법의 목적에 맞게 규정하고 있다.

하지만, 여성들은 여전히 일터에서 동등한 노동자로 인식되지 못하고 있고, 조직 내 권력을 기반으로 한 성희롱은 남녀 간의 섹슈얼리티의 문제로 환원되거나, 성희롱 피해를 드러내는 순간 피해자는 ‘내부고발자’ 취급을 당하는 2차 피해에 무방비로 노출되는 등 조직 내 성희롱은 은폐되거나, 피해자가 가해자 취급을 당하거나 경미한 어떤 것으로 인

1) 이 글은 국회의원 김상희, 국회의원 남인순, 인구정책과 생활정치를 위한 의원모임이 주최한 토론회 “#METOO, 이제 국가가 응답할 차례!”에서 발표한 내용을 수정발췌한 것임.

2) 여성발전기본법(법률 제5136호, 1995.12.30., 제정, 시행 1996.7.1.).

식되고 있다.

이와 같은 상황에서 이 글은 현행 성희롱 관련 법제의 내용과 한계를 살펴본 후에 현재 전개되고 있는 #미투에 답하기 위해서는 성희롱에 대한 법의 태도를 어떻게 변화시켜야 하는지에 대해 살펴본다.

## 2. 성희롱 관련 법제의 현황 및 한계

### 가. 성희롱 관련 법제의 현황

#### 1) 성희롱 정의

성희롱을 정의하고 있는 법률로는 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등법」이 있다.

위의 3개의 법에서 성희롱의 개념은 다소 다르게 규정되어 있다. 「남녀고용평등법」(제2조 제2호)은 고용과 관련한 ‘직장 내 성희롱’을 규제하고 있고, 「양성평등기본법」(제3조 제2호)과 「국가인권위원회법」(제2조 제3호 라목)은 고용에 한정하고 있지 않다.

위의 3개의 현행법에서 말하는 성희롱의 개념을 주체, 객체, 행위의 발생, 행위의 방법, 행위의 피해로 나누어 대비하면 아래의 표와 같다.

#### 2) 성희롱 예방 및 방지 조치

##### 가) 「양성평등기본법」

동법은 국가기관의 장 등에게 성희롱 예방교육 및 방지조치를 다음과 같이 의무화하고 있다.

국가기관의 장과 사용자는 성희롱 방지를 위해,

〈표 1〉 현행법의 성희롱 개념의 비교

	양성평등기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
주체	‘국가기관 등’ (국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자
객체	불특정	불특정	다른 근로자
행위의 발생	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여
행위의 방법	성적 언동 등	좌동	좌동
행위의 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>• 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>• 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>• 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위</li> </ul>

(i) 국가 기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육 실시. (ii) 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립. (iii) 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련. (iv) 성희롱 고충담당자 지정. (v) 자체 성희롱 예방지침 마련(성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항, 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항, 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항, 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항, 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항, 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항). (vi) 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행 등의 조치를 해야 한다(동법 제31조, 동법 시행령 제20조).

성희롱 예방교육에는 (i) 성희롱 예방에 관한 법령 (ii) 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준 (iii) 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 (iv) 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 등의 내용이 포함되어야 하고, 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다(동법 제31조, 동법 시행령 제19조).

국가 기관 등의 장은 성희롱 예방교육과 방지 조치 결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관에게

제출하여야 하고, 여성가족부장관은 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하고 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다. 그 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 6개월 이내에 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취해야 한다(동법 시행령 20조). 또한 여성가족부장관은 성희롱 방지조치 점검결과를 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조 제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일간신문 등에 게재하거나 여성가족부 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다(동법 시행령 제19조).

또한 여성가족부장관은 (i) 국가인권위원회 또는 법원 (ii) 감사원 (iii) 국민권익위원회 (iv) 검찰청 (v) 경찰청 (vi) 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관을 통하여 (i) 국가 기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 (ii) 성희롱에 관한 국가 기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 중 어느 하나의 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가 기관 등의 장에게 요청할 수 있다(동법 제31조, 동법 시행령 제19조).

여성가족부장관은 국가 기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 국가인권위원회, 법원 등에 따라 확인된 사실을 (i) 「정부업무평가 기본법」 제14조 제1항 및 제18조 제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 (ii) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조 제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, (iii) 「지방공기업법」 제78조 제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, (iv) 「초·중등교육

법」 제9조 제2항에 따른 학교 평가, (v) 「고등교육법」 제11조의2 제1항에 따른 학교 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다(동법 제31조).

#### 나) 「남녀고용평등법」

동법은 사업주에게 성희롱 예방교육 및 방지조치를 다음과 같이 의무화하고 있다.

사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 매년 실시하여야 하고, 사업주 및 근로자는 성희롱 예방 교육을 받아야 한다(제13조 제1항~제2항). 또한 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 하고, 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다(2018.5.29. 시행, 제13조 제3항~제4항).

직장 내 성희롱이 발생했을 경우, 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다. 사업주는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해근로자 등이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. 또한 사업주는 성희롱 조사 기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아

니 된다. 사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음과 같은 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. (i) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, (ii) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, (iii) 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, (iv) 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급, (v) 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, (vi) 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위, (vii) 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우.

또한 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다(2018.5.28. 시행, 제14조).

고객 등에 의한 성희롱 방지를 위해 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과

정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다(2018.5.28. 시행, 제14조의2). 또한 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

## 나. 현행 성희롱 관련 법제의 한계<sup>3)</sup>

### 1) 성희롱 행위자에 대한 직접 제재가 아닌 사업주 제재 방식이 갖는 한계

실체법인 「남녀고용평등법」에 따르면 직장 내 성희롱이 발생하였을 경우 사업주는 지체 없이 행위자를 징계하거나 징계에 준하는 조치를 하여야 하며, 이를 행하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 성희롱 행위자가 사업주인 경우에는 1천 만 원 이하의 과태료가 부과된다.

이와 같이 「남녀고용평등법」은 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재를 할 수 있도록 하고 있다.

간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 의존하게 한다는 문제가 있다. 과태료 부과는 지체 없이 행위자에게 징계 및 징계에 준하는 조치를 하였는지 여부에 따른 것이므로 성희롱 행위의 정도에 비추어 매우 가벼운 징계를 한 경우에도

남녀고용평등법 위반은 아니게 된다. 또한 사업주에 대한 제재 방식 역시, 형법이 아닌 행정벌의 형태를 취하고 있어 성희롱 예방효과를 기대하기 어렵다.

이상의 문제를 해결하기 위해서는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정과 징계 및 징계에 준하는 조치의 범위를 명확하게 할 필요가 있다. 성희롱 행위자에 대한 제재방식으로는 형사처벌을 하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 그러나 성희롱을 형사법적으로 접근하면 죄형법정주의에 근거해 성희롱 구성요건 등의 강화가 수반된다는 점을 감안하여 다각적인 검토가 필요하다.

이때 참고할 수 있는 입법례는 프랑스이다. 프랑스는 1992년 7월 22일 법률에서 처음으로 성희롱죄를 신설하였다. 성희롱이란 ‘어떤 사람이 성적인 쾌락을 얻을 목적으로 자신의 직무 권한을 남용하고 명령, 협박 또는 강제라는 수단을 사용하여 타인에 대해서 집요하게 괴롭힘을 행하는 행위’(형법 제 222-33조)로 이를 위반한 경우 1년 이하의 징역 또는 1만유로 이하의 벌금에 처해졌다.

1998년 6월 17일 법률에서는 성희롱을 ‘어떤 사람이 성적인 쾌락을 얻을 목적으로 자신의 직무 권한을 남용하고 명령, 협박, 강제 또는 중대한 압력이라는 수단을 사용해서 타인에 대해서 집요하게 괴롭힘을 행하는 행위’로 개정하였다.

2002년 1월 17일 사회근대화법(제179조)성립을 계기로 형법전의 성희롱에 관한 규정은 다시 수정되고 권한의 남용과 성희롱의 수단에 관한 상세한 문구, 즉 ‘명령, 협박, 강제 또는 중대한 압력이라는 수단을 사용하여’라는 문구가 삭제됐다. 이 개정에 따라 벌칙도 1년 이하의 징역 및 1만 5000유로 이

3) 이하의 내용은 박선영 외 4명(2011), 「성희롱관련 법제에 대한 입법평가」, 한국법제연구원의 일부분을 수정 보완하였다.

하의 벌금으로 개정되었다.

프랑스 헌법재판소는 2012년 5월 4일 어떤 행위가 성희롱에 따른 형법 위반 행위인지 분명히 정의할 필요가 있다며 기존의 규정에 대해 위헌이라는 결정을 내렸다. 사건의 발단은 전 국회의원 제라르 듀 클레가 성희롱 정의를 지나치게 애매하기 때문에 해석을 자유롭게 할 수 있어 판사의 재량의 범위가 넓다며 헌법재판소에 심사를 청구 한 데 따른 것이었다. 듀 클레는 빌 프랑스시청에서 근무한 당시 3명의 여직원에게 행위가 성희롱으로 고소당해 그 결과 2011년 3월 벌금 5000유로의 판결을 받았다.

헌법재판소의 결정에 따라 2012년 8월 6일 법률에서는 성희롱을 ‘어떤 사람에게 성적인 암시가 담긴 말 또는 행위를 거듭 강요 한 행위이며 그러한 말 또는 행위는 그 사람을 상처주고 모욕하는 것이어서 그 사람의 존엄을 침해하거나 그 사람에 대해서 위압적인 적대적인 혹은 모욕적인 상황을 만드는 것이다’라고 정의하였다. 또 ‘반복하는 행위가 없어도 가해자 본인을 위한 것이거나 또는 제3자를 위한 것이라도 실제로 또는 분명히 성적인 행위를 할 목적으로 모든 형태의 중대한 압력을 사용한 행위’도 성희롱으로 간주된다.

성희롱 정의의 명확화와 함께 벌칙도 강화되어 1년 이하의 징역이 2년 이하의 징역으로, 1만 5000유로 이하의 벌금이 3만유로 이하로 되었다. 또 성희롱 행위가 (i) 직권 남용에 의해 행해진 경우, (ii) 15세 미만의 미성년에 대해 행해진 경우, (iii) 연령, 질병, 신체장애, 육체적 혹은 정신적 장애, 또는 임신에 의해 취약한 것이 분명하며 또는 그것을 가해자가 알고 있는 사람에 대해서 행해진 경우, (iv) 경

제적 사회적 지위가 불안정하기 때문에 특히 취약하거나 의존하고 있음이 분명하거나 또는 그것을 가해자가 알고 있는 사람에 대해서 행해진 경우, (v) 가해자 또는 공범자로 행동하는 자가 1인 이상인 경우 가중 처벌되어 3년 이하의 징역 및 4만 5000유로 이하의 벌금에 처해진다.<sup>4)</sup>

## 2) 성희롱 당사자 범위의 한계

현행 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱을 “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”(제2조제3호)고 정의하고 있다. 이 정의에 의하면 직장 내 성희롱의 객체는 근로자이기 때문에 비공식 돌봄서비스 종사자나 보험설계사, 프리랜스예술인 등의 특수고용형태종사자 등은 이 법의 근로자에 포함되지 않아 성희롱 피해로부터 구제받지 못한다.

## 3) 사용자의 성희롱 방지의무의 한계

현행 성희롱 관련법은 성희롱 방지를 위한 사용자가 강구해야 할 조치의 범위가 협소하다는 문제가 있다. 현행법은 사업주에게 성희롱 예방교육 의무, 성희롱 발생 이후에는 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 할 의무, 피해자에게 불이익한 조치를 하지 않을 의무 등을 부과하고 있을 뿐 사업주에게 성희롱 방지와 대책에 대한 구체적인 사항은 규정하고

4) 프랑스 사례는 [http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012\\_10/france\\_02.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_10/france_02.html).



있지 않다.

일본은 「고용의 분야에 있어서 남녀의 균등기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」<sup>5)</sup>을 통해 “사업주가 직장에서의 성적인 언동에 기인하는 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치의 내용”으로서 (i) 직장에서의 성희롱의 내용 및 직장에서의 성희롱이 있어서는 안 된다는 방침을 명확하게 하고, 관리감독자를 포함한 노동자에게 주지·계발할 것, (ii) 직장에서의 성희롱에 관한 성적인 언동을 한 자에게는 엄정하게 대처한다는 방침 및 대처 내용을 취업규칙 기타 직장에서의 복무규율을 정한 문서에 규정하고, 관리·감독자를 포함한 노동자에게 주지·계발할 것, (iii) 상담에 대한 대응 창구를 사전에 정할 것 등 기업이 강구해야 할 조치를 자세하게 규정하고, 성희롱에 대한 대응을 제시하고 있다.

성희롱 피해자가 “원래의 직장에서 성희롱 피해를 극복하고 다시 일할 수 있도록” 하는 조건 마련을 위해 사업주의 책임을 강화하는 것이 필요하다.

이를 제대로 이행하지 않은 경우 성희롱 발생에 대한 사용자 책임을 강화하는 방안으로 징벌적 손해배상제도 도입할 수 있다.

징벌적 손해배상제도는 불법행위가 악의적이거나 의도적으로 행하여진 경우에 피해자에게 발생한 현실적 손해의 배상 외에 추가적으로 인정하는 손해배상제도로 주로 미국에서 시행되고 있는 제도이다. 고액의 배상액으로 불법행위의 가능성을 줄이고 피해자가 적극적으로 불법행위에 대처할 가능성에 근거하여 징벌적 손해배상은 일반사회에 대한 불법행위 예방기능을 한다.

이처럼 징벌적 손해배상제도는 ‘사회적 범죄행

위’나 ‘공적 부당행위’의 발생을 막기 위해서 국가가 처벌의 성격을 띤 손해배상을 부과하는 제도이다. 징벌적 손해배상은 공공의 이해와 안전, 시민의 기본권과 관련된 사안에 우선적으로 적용된다. 따라서 악의적인 고용상의 성차별 사건은 징벌적 손해배상의 대상이 될 수 있다.

이와 같이 징벌적 손해배상제도는 손해배상에 제재적 기능을 인정한다는 점에 특징이 있다. 그러나 우리의 경우 민사책임은 형사책임과는 달리 손해의 전보가 주 목적이고 현행 민법상의 불법행위로 인한 손해배상은 기본적으로 직·간접적인 피해액을 보상하는 것에 한정되어 있다. 따라서 미국과 같은 형태의 징벌적 손해배상제도를 직접적으로 도입하는 것에는 법체계상 어려움이 있을 수 있다. 이에 징벌적 손해배상제도가 갖고 있는 제재적 기능과 우리의 법체계를 고려한 방식으로, 징벌적 손해배상을 명하는 제도를 도입하는 방식을 고려할 수 있다.

#### 4) 성희롱예방교육의 한계

성희롱 예방교육이 형식적으로 실시되어 성희롱 예방에 효과적인 수단으로 기능하고 있지 못하다는 문제가 있다.

남녀고용평등법과 양성평등기본법은 국가기관 등과 사용자에게 성희롱 예방교육을 의무화하고 있고, 양성평등기본법에 따르면 여성가족부장관은 국가 기관 등의 성희롱 예방교육 등의 방지조치 점검 결과를 언론 등에 공표하도록 하고 있다. 또한 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가 기관 등에 대하여 관리자에 대한 특별교육 등 필요

5) 厚生労働省告示 제615호, 2006.



한 조치를 취하도록 하고 있다.

그러나 문제는 이런 성희롱예방교육이 형식적으로 운영되고 있음에도 불구하고 참석율은 95%를 상회한다는 것이다. 형식화되어 있는 예방교육의 실질화를 위한 방안 마련이 필요하다.

### 3. 현행 성희롱 관련 법제의 입법체계 개편방향

앞서 살펴본바와 같이 현행 성희롱 관련 규정은 여러 법률에 분산되어있다. 직장 내 성희롱 예방 및 방지에 관한 규정은 「남녀고용평등법」에, 국가기관 등의 성희롱방지조치는 「양성평등기본법」에 성희롱 피해자의 구제에 관한 것은 「국가인권위원회법」에 규정되어 있다. 성희롱은 국가기관에서 공공기관에서 민간 기업에서 발생하는가에 따라 구분할 성질이 아니기 때문에 이렇게 관련 규정이 분산되어 있는 것은 피해자의 구제와 피해회복에 있어서 혼란을 야기할 수 있고, 법 집행과 피해자 구제의 통일성을 해칠 우려가 있다. 또한 법의 실효성 확보를 저해할 가능성도 있다.

따라서 성희롱 예방과 금지(처벌), 피해자보호에 관한 단일법을 제정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

성희롱 단일 법률에는 앞에서 살펴본 현행 성희롱 관련 법제의 한계를 극복할 수 있는 내용이 주요하게 포함되어야 한다. 즉 성희롱 행위자에 대한 형사처벌, 성희롱 당사자 범위의 확대, 사용자 책임의 확대(징벌적 손해배상), 성희롱 예방교육 실질화 및 다양화 방안, 성희롱 피해자에 대한 보호(조직 내 처리 절차와 2차 피해의 금지), 사용자의 성희롱 방지 의무 등의 확대 등이다.

성희롱 행위자에 대한 형사 처벌은 현행 성희롱 법체계를 전면적으로 변화시키는 것이기 때문에 성희롱 정의조항의 변화가 수반될 수밖에 없다. 앞서 살펴본 프랑스의 입법례는 많은 시사점을 준다.

이와 같은 내용으로 성희롱 단일법이 제정된다면 성희롱 예방과 피해자의 피해회복의 통일성을 확보할 수 있고, 행위자 처벌과 사용자 책임을 통합적으로 규율할 수 있을 것이다. 또한 성희롱 발생 고지(신고)시부터 구제에 이르는 일련의 과정에 대해 체계적이고 종합적인 규율이 가능해진다. 이로 인해 성희롱 정책의 통일성 확보가 가능하게 되어 국가에 의한 적극적인 개입을 통한 성희롱 근절과 피해자 보호가 실효적으로 작동할 수 있는 토대가 마련될 수 있을 것이다.

