여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구

직장 내 성희롱 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2011.8.

연구수행기관 공익변호사그룹 공감

연 구 자 김정혜 (공익변호사그룹 공감 펠로우)

소라미 (공익변호사그룹 공감 변호사)

윤지영 (공익변호사그룹 공감 변호사)

<도움을 준 분들>

공익변호사그룹 공감 13기 인턴 강정용, 양길모, 양혜인, 이은혜, 최민영님이 해외 문헌 리서치, 설문 코딩 및 녹취록 작업, 편집 등에 도움을 주셨습니다. 이 자리를 빌어 자원활동을 해준 공감 인턴 여러분에게 감사의 뜻을 전합니다.

발 간 사

노동자의 눈으로 세상을 바라보는 진보적 가치 가운데 정부, 자본에 맞선 '평등'의 가치는 매우 중요하고도 소중합니다. 이는 중소영세사업장-대공장(회사), 비정규-정규직, 비장애-장애, 여성-남성 등한테도 관통하는 가치이기도 합니다. 이 가운데 현장, 가정, 지역 등 우리 사회 전체에서 여성노동자가 차별받지 않고 일할 수 있고 숨 쉴 수 있는 노동권, 인권을 가로막는 성희롱은 그칠 줄 모르고 일어납니다. 하지만 그 뿌리가 매우 깊어서 개선의 여지는 더디기만 합니다.

이 때 민주노총이 모처럼 '여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안연구' 보고서를 내게 되어 매우 기쁩니다. 특히 1,652명이라는 쉽지 않은 수의 설문과 14명의 심층 면접조사를 거쳐 나온 이 보고서는, 일반적인 성희롱의 실태와 당위적인 방향을 넘어 많은 점을 시사하고 있어서 의미가 큽니다. 즉, 정규직, 비정규직에 따른 성희롱 실태 비교, 노조의 유무와 피해자의 노조 가입 여부에 따른 성희롱의 상관관계, 나아가 성희롱 발생 뒤 피해구제를 위한 고충처리기구의 유무와 피해구제 방법에 대한 인지도 조사 등 성희롱 해결의 주체로서 노조를 중심에 둔 조사와 분석이 담겨 있습니다. 사용자의 책임과 함께 노조의 역할도 짚고 있어 노동운동을 성찰하게도 합니다. 또 해결 방안으로 성희롱 발생 시 가해자로부터 피해자를 적극 보호하기 위한 '근로의무 면제', 기존 연구에서 주목을 받지 못했던 직장 내 성희롱의 산업재해 적용 등을 강조하기도 합니다.

앞으로 이 보고서를 근거로 더 많은 조사와 토론회, 대안 연구를 거쳐 직장 내 성희롱을 예방하고 근절하기 위한 법제도 개선으로 나아가길 진심으로 바랍니다. 더불어 이를 위해 한 발 한 발 내딛고 있는 여성위원회 활동이 더 풍성해지도록 노력 하겠습니다.

끝으로 이렇게 알찬 보고서를 준비해주신 공익변호사그룹 공감 연구자분들께 진심으로 감사드립니다. 또한 설문과 면접을 위해 발로 뛰어 주신 민주노총 여성위원회를 비롯해 건설산업연맹, 공공운수노조, 공무원노조, 금속노조, 보건의료노조, 사무금융연맹, 서비스연맹, 여성연맹, 각 지역본부 여성위원과 간부님께도 깊은 감사 드립니다.

2011.8.26

전국민주노동조합총연맹 위원장 김영훈

< 차 례 >

Ⅰ. 서론 ····· **1**
1. 연구목적 ····· 2
2. 연구방법 ····· 2
3. 연구결과의 구성 ····· 4

Ⅱ. 이론적 배경 ····· **5**
1. 성희롱의 개념 ····· 6
2. 성희롱 실태에 관한 선행연구 검토 ····· 7

Ⅲ. 설문조사 분석 ····· **15**
1. 조사 개요 ····· 16
(1) 자료수집 및 분석방법 ····· 16
(2) 설문 문항 구성 ····· 17
2. 응답자의 일반적 특성 ····· 18
(1) 응답자의 사회인구학적 특성 ····· 18
(2) 응답자의 직무 특성 ····· 19
3. 응답 결과 분석 ····· 20
(1) 성희롱 경험 ····· 20
1) 성희롱 경험률 및 경험행위수 ····· 20
2) 성희롱의 빈도 ····· 47
3) 성희롱 발생시점 ····· 48
4) 성희롱 행위자의 특성 ····· 50
5) 성희롱의 영향 ····· 54
(2) 성희롱에 대한 대응 및 효과 ····· 55
1) 성희롱에 대한 대응 ····· 55
2) 성희롱 발생 후의 사후대처 ····· 64
(3) 성희롱예방교육 ····· 83
(4) 피해구제 ····· 88

1) 고충처리기구 유무 및 신뢰도 ·····88
2) 피해구제 방법에 대한 인지도 ·····93
4. 소결 ·····101

Ⅳ. 심층면접 분석 ·····107
1. 심층면접 개요 ·····108
(1) 면접 목적 및 내용 ·····108
(2) 면접대상 선정 및 분석방법 ·····109
2. 피면접자의 일반적 특성 ·····110
3. 면접 결과 분석 ·····111
(1) 성희롱 경험 ·····111
1) (좁은 의미의) 성적(sexual) 괴롭힘 ·····111
2) 성적 접촉 및 원치 않는 성적 접근 ·····113
3) 성적 서비스 요구와 회식자리 성희롱 ·····116
4) '직장 내 성희롱'이 아닌 직장 내 성희롱 ·····120
(가) '성적 언동' 요건과 성별적(gender) 괴롭힘 ·····120
(나) 성희롱 '행위자'가 아닌 고객 등 업무관련자 ·····122
(다) 성희롱 '피해자'가 될 수 없는 노동자 ·····125
(2) 성희롱에 대한 대응 ·····129
1) 소극적 대응과 그 이유 ·····129
(가) 관행과 정보의 부족 ·····130
(나) 상대방의 의도에 대한 오해의 우려 ·····131
(다) 주변의 비난 ·····132
(라) 열악한 업무환경 ·····137
(마) 보수적인 직장문화 ·····138
(바) 고용상·업무상 불이익 우려 ·····139
(사) 고용안정성 ·····145
2) 노동조합의 개입 ·····148
(가) 집행부 내의 진상조사 및 조치 ·····148

(나) 정보 제공 및 피해자 지원 ·····150
(다) 사례의 공개와 피해자의 부담 ·····152
(3) 성희롱 방지조치 ·····157
1) 성희롱예방교육 ·····157
2) 기타 성희롱 방지조치 ·····163
(4) 사내 고충처리 체계 ·····164
(5) 소결 ·····167

V. 성희롱 관련 현행법제와 문제점 ·····170
1. "성희롱" 관련 법제 현황 ·····171
2. 성희롱 정의 규정의 검토 ·····173
3. 사용자 책임의 검토 ·····174
(1) 현행 규정의 내용 ·····174
(2) 현행 규정의 평가 ·····175
4. 구제조치 및 절차 검토 ·····176
(1) 행정적 구제 ·····176
1) 국가인권위원회 진정 절차 ·····176
2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 상 과태료 처분 · 177
(2) 민사상 구제절차 ·····178
(3) 형사상 구제절차 ·····179

VI. 국제기구 및 주요 국가의 성희롱 관련 법제도 ·····180
1. UN(국제연합) ·····181
2. ILO(국제노동기구) ·····181
3. EU(유럽연합) ·····182
4. 영국 ·····185
5. 캐나다 ·····186
6. 독일 ·····186
7. 프랑스 ·····188

8. 벨기에 ·····189
9. 일본 ·····189
10. 홍콩 ·····191
11. 이스라엘 ·····192
12. 필리핀 ·····193
13. 소결 ·····193

Ⅶ. 정책대안 ·····195
1. 노동조합의 역할 ·····196
2. 사용자의 책임 ·····198
(1) 성희롱 방지 의무 강화 ·····198
(2) 성희롱 예방 교육의 실질화 ·····199
(3) 사내 고충처리 체계의 정비 ·····200
3. 법 제도 개선 방안 ·····201
(1) 성희롱 개념상 주체와 객체의 확대 ·····201
(2) 직장 내 성희롱 피해자에 대한 적극적 보호 조치 도입 ·····201
(3) 피해 구제의 실효성 확보 ·····203
(4) 징벌적 손해배상 제도의 도입 ·····203
(5) 직장 내 성희롱에 산업재해의 적용 ·····204

<참고문헌> ·····206
<부록: 설문지> ·····210

<표 차례>

<표 1> 연맹별 사례수 ·····16
<표 2> 설문 문항의 구성 ·····18
<표 3> 응답자의 사회인구학적 특성 ·····18
<표 4> 응답자의 직무 특성 ·····19
<표 5> 성희롱 경험률 ·····21
<표 6> 성희롱 경험행위수 기술통계 ·····22
<표 7> 성희롱 경험행위수 빈도 분석 ·····22
<표 8> 성희롱 행위별 경험률 (중복응답 가능) ·····23
<표 9> 성희롱 행위 범주별 경험률 (범주 중복) ·····25
<표 10> 연맹별 조합원의 성희롱 경험률 ·····27
<표 11> 응답자의 사회인구학적 특성에 따른 성희롱 경험률 및 경험행위수 29
<표 12> 직업에 따른 성희롱 경험률 ·····30
<표 13> 직업에 따른 성희롱 경험행위수 ·····30
<표 14> 고용안정성에 따른 성희롱 경험률 ·····31
<표 15> 고용안정성에 따른 성희롱 경험행위수 ·····32
<표 16> 정규직 여부에 따른 개별 성희롱행위 경험률 ·····33
<표 17> 직접고용 여부에 따른 개별 성희롱행위 경험률 ·····34
<표 18> 종사상지위별 성희롱 경험률 ·····34
<표 19> 종사상지위에 따른 성희롱 경험행위수 ·····35
<표 20> 경력에 따른 성희롱 경험률 ·····35
<표 21> 경력에 따른 성희롱 경험행위수 ·····35
<표 22> 여성비율에 따른 성희롱 경험률 ·····36
<표 23> 여성노동자가 1명인지 여부에 따른 성희롱 경험률 ·····37
<표 24> 여성노동자가 1명인지 여부에 따른 성희롱 경험행위수 ·····37
<표 25> 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험률 ·····38
<표 26> 노동조합 유무에 따른 개별 성희롱행위 경험률 ·····38
<표 27> 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험행위수 ·····39

<표 28> 비정규직의 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험행위수 ·····39
<표 29> 사무직의 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험행위수 ·····39
<표 30> 노동조합 가입여부에 따른 성희롱 경험률 ·····40
<표 31> 노동조합 가입여부에 따른 개별 성희롱행위 경험률 ·····41
<표 32> 노동조합 가입여부에 따른 성희롱 경험행위수 ·····42
<표 33> 대가형 성희롱 경험률 ·····43
<표 34> 정규직 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률 ·····43
<표 35> 직접고용 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률 ·····44
<표 36> 종사상지위에 따른 대가형 성희롱 경험률 ·····45
<표 37> 노동조합 유무에 따른 대가형 성희롱 경험률 ·····46
<표 38> 성희롱 빈도 ·····47
<표 39> 여성이 1명인지 여부에 따른 성희롱 빈도 ·····48
<표 40> 성희롱 발생시점 (중복응답 가능) ·····49
<표 41> 고용안정성에 따른 성희롱 발생시점 ·····50
<표 42> 성희롱 행위자 (중복응답 가능) ·····51
<표 43> 직업에 따른 성희롱 행위자의 직위 ·····52
<표 44> 여성비율에 따른 성희롱 행위자 ·····53
<표 45> 성희롱 행위자의 상대적 나이 (중복응답 가능) ·····53
<표 46> 성희롱 행위자의 성별 (중복응답 가능) ·····54
<표 47> 성희롱이 업무 및 직장생활에 미친 영향 (중복응답 가능) ·····55
<표 48> 성희롱 발생시 대응방법 (중복응답 가능) ·····56
<표 49> 고용안정성에 따른 성희롱 발생시 대응방법 ·····57
<표 50> 사내 노동조합 유무에 따른 성희롱 발생시 대응방법 ·····57
<표 51> 적극적으로 대응하지 않은 이유 (중복응답 가능) ·····59
<표 52> 정규직 여부에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유 ·····60
<표 53> 직접고용 여부에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유 ····61
<표 54> 종사상지위에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유 ·····62
<표 55> 응답자의 대응에 대한 상대방의 반응 (중복응답 가능) ·····63
<표 56> 성희롱 발생 이후의 사후대처 방법 (중복응답 가능) ·····65

<표 57> 연령에 따른 사후조치 방법 ·····66
<표 58> 직업에 따른 사후조치 방법 ·····67
<표 59> 정규직 여부에 따른 사후조치 방법 ·····68
<표 60> 직접고용 여부에 따른 사후조치 방법 ·····69
<표 61> 종사상지위에 따른 사후조치 방법 ·····70
<표 62> 사후조치의 효과 ·····71
<표 63> 사후조치 이후 상대방에게 발생한 결과 (중복응답 가능) ·····73
<표 64> 조치결과의 적절성 ·····73
<표 65> 상대방에게 발생한 결과에 따른 조치결과의 적절성 ·····74
<표 66> 응답자의 고용상 변화 (중복응답 가능) ·····75
<표 67> 정규직 여부에 따른 고용상 변화 ·····76
<표 68> 직접고용 여부에 따른 고용상 변화 ·····77
<표 69> 종사상지위에 따른 고용상 변화 ·····78
<표 70> 사내 노동조합 유무 및 노동조합 가입여부에 따른 고용상 변화 ·····79
<표 71> 응답자의 업무·관계상 변화 (중복응답 가능) ·····80
<표 72> 정규직 여부에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우 ·····81
<표 73> 직접고용 여부에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우 ·····81
<표 74> 종사상지위에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우 ·····81
<표 75> 사내 노동조합 유무에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우 ·····82
<표 76> 노동조합 가입여부에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우 ·····82
<표 77> 응답자의 업무·관계상 변화와 고용상 변화의 상관관계 ·····83
<표 78> 정기적 성희롱예방교육 실시 여부 ·····83
<표 79> 정규직 여부에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부 ·····84
<표 80> 직접고용 여부에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부 ·····85
<표 81> 종사상지위에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부 ·····86
<표 82> 사내 노동조합 유무에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부 ·····87
<표 83> 정기적 성희롱예방교육 실시 여부와 성희롱 경험률의 관계 ·····87
<표 84> 연맹별 정기적 성희롱예방교육 실시 여부 ·····88
<표 85> 사내 고충처리기구 및 담당자 유무 ·····89

<표 86> 노동조합 유무에 따른 고충처리기구 및 담당자 유무 ·····89
<표 87> 연맹별 고충처리기구 및 담당자 유무 ·····90
<표 88> 고충처리기구 유무 및 담당자와 성희롱 경험률의 관계 ·····91
<표 89> 고충처리기구에 대한 신뢰도의 기술통계 ·····92
<표 90> 고충처리기구에 대한 신뢰도 ·····92
<표 91> 고충처리기구에 대한 신뢰도별 성희롱 경험률 ·····93
<표 92> 성희롱 피해구제 방법에 대한 인지도 (중복응답 가능) ·····95
<표 93> 연령에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수 ·····96
<표 94> 학력에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수 ·····96
<표 95> 직업에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수 ·····97
<표 96> 정규직 여부에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수 ·····98
<표 97> 직접고용 여부에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수 ····99
<표 98> 종사상지위에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수 ·····100
<표 99> 심층면접 내용 ·····108
<표 100> 피면접자의 일반적 특성 ·····111
<표 101> 각 법령별 정의 규정 ·····171
<표 102> 현행법의 성희롱 규정의 비교 ·····172

<그래프 차례>

<그림 1> 성희롱 경험률 ·····21
<그림 2> 성희롱 행위별 경험률 ·····24
<그림 3> 연맹별 조합원의 성희롱 경험률 ·····28
<그림 4> 혼인형태에 따른 성희롱 경험률 및 경험행위수 ·····29
<그림 5> 직업에 따른 성희롱 경험행위수 ·····30
<그림 6> 정규직 여부에 따른 성희롱 경험행위수 ·····32
<그림 7> 직접고용 여부에 따른 성희롱 경험행위수 ·····32
<그림 8> 여성비율에 따른 성희롱 경험률 ·····36
<그림 9> 여성노동자가 1명인지 여부에 따른 성희롱 경험률 및 경험행위수 37
<그림 10> 비정규직과 사무직의 사내 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험행위수40
<그림 11> 정규직 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률 ·····43
<그림 12> 직접고용 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률 ·····44
<그림 13> 종사상지위에 따른 대가형 성희롱 경험률 ·····45
<그림 14> 노동조합 유무에 따른 대가형 성희롱(이익) 경험률 ·····46
<그림 15> 성희롱 빈도 ·····47
<그림 16> 여성이 1명인지 여부에 따른 성희롱 빈도 ·····48
<그림 17> 성희롱 발생시점 ·····49
<그림 18> 성희롱 행위자의 직위 ·····52
<그림 19> 성희롱 행위자의 상대적 나이 ·····53
<그림 20> 성희롱 행위자의 성별 ·····54
<그림 21> 성희롱이 업무 및 직장생활에 미친 영향 ·····55
<그림 22> 성희롱 발생시 대응방법 ·····56
<그림 23> 적극적으로 대응하지 않은 이유 ·····59
<그림 24> 정규직 여부에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유 ···60
<그림 25> 직접고용 여부에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유 61
<그림 26> 종사상지위에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유 ·····62
<그림 27> 응답자의 대응에 대한 상대방의 반응 ·····63

<그림 28> 성희롱 발생 이후의 사후대처 방법 ·····65
<그림 29> 정규직 여부에 따른 사후조치 방법 ·····68
<그림 30> 직접고용 여부에 따른 사후조치 방법 ·····69
<그림 31> 종사상지위에 따른 사후조치 방법 ·····70
<그림 32> 사후조치의 효과 ·····71
<그림 33> 조치결과의 적절성 ·····73
<그림 34> 응답자의 고용상 변화 ·····75
<그림 35> 정규직 여부에 따른 고용상 변화 ·····76
<그림 36> 직접고용 여부에 따른 고용상 변화 ·····77
<그림 37> 종사상지위에 따른 고용상 변화 ·····78
<그림 38> 응답자의 업무·관계상 변화 ·····80
<그림 39> 정규직 여부에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부 ·····84
<그림 40> 직접고용 여부에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부 ·····85
<그림 41> 종사상지위에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부 ·····86
<그림 42> 사내 고충처리기구 및 담당자 유무 ·····89
<그림 43> 노동조합 유무에 따른 고충처리기구 및 담당자 유무 ·····90
<그림 44> 고충처리기구 및 담당자 유무와 성희롱 경험률의 관계 ·····91
<그림 45> 고충처리기구 및 담당직원에 대한 신뢰도 ·····92
<그림 46> 성희롱 피해구제 방법에 대한 인지도 ·····95
<그림 47> 직업에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수 ·····97
<그림 48> 정규직 여부에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수 ·····98
<그림 49> 직접고용 여부에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수 ··99
<그림 50> 종사상지위에 따른 알고 있는 피해구제방법의 개수 ·····100

I. 서론

1. 연구목적

우리법에 '성희롱'이라는 행위유형이 처음 등장한 것은 1995년 여성발전기본법이 제정[1]되면서부터이다. 동법에서 국가기관 및 사업주의 성희롱 예방 의무가 법에 명시되었고 이후 1999년 남녀고용평등법[2], 남녀차별금지및구제에관한법률 등에 순차적으로 성희롱 금지 및 성희롱 예방에 대한 규정들이 등장하게 되면서 직장 내 성희롱은 '성차별'의 한 형태로서 '불법'적 행위로 명시되었다. 입법 이후 다양한 집단, 지역에서 성희롱 인식조사 및 실태조사가 이루어져왔으나, 대부분 특정한 집단에 국한되어 시행되었고, 전국 단위의 조사는 드물었다. 이 연구에서는 전국민주노동조합총연맹 조합원을 중심으로 제주를 제외한 전국의 여성노동자를 대상으로 하여 성희롱 실태를 파악함으로써 여성노동자들이 경험하는 직장 내 성희롱의 현실을 살펴보고, 고용형태와 고용안정성에 따라 성희롱의 양상에 어떤 차이가 나타나고 있으며 여성노동자들은 어떤 대응을 하고 있는지, 현행법상 사업장의 각종 의무는 잘 준수되고 있는지 등을 분석함으로써 성희롱에 대한 실효적 대응방안을 도출하는 것을 목적으로 한다.

2. 연구방법

여성노동자에 대한 성희롱 실태파악을 위하여 양적 연구 및 질적 연구 방법을 병행하는 통합연구 방법(mixed research methods)을 사용하였다. 기존에는 양적 연구와 질적 연구는 철학적 전제와 접근방법이 다르다고 하여 동시에 활용할 수 없는 배타적인 연구 방법으로 보거나, 양적 연구 설계 과정의 하나로서 질적 연구를 시행하는 방식으로만 제한적으로 병행하고자 하는 입장[3]이 있어왔다. 그러나 근래 들어 통합 연구 방법의 장점이 제시되면서 이를 활용한 연구가 증가하고 있다.[4] 여성노동자의 직장 내 성희롱 경험 연구 또한 두 가지 방법의 통합이

---

1) 1995년 12월 30일 제정되어 이듬해 7월 1일부터 시행되었다.

2) 현재는 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률'로 법명이 변경되었다. 이하에서는 편의상 '남녀고용평등법'이라고만 한다.

3) 유은광, "질적 연구 방법론과 일상생활 기술적 연구 방법", 한국간호과학회, 대한간호학회지 제23권 제4호, 1993, p.716.

4) 천희란 외, "여성 노인의 건강불평등 현황과 측정: 통합방법론(Mixed Methodology)의 적용", 한국노인복지학회, 노인복지연구 제51호, 2011.

각각의 단점을 보완해줄 수 있을 것이라고 보았다. 먼저 성희롱 경험률, 성희롱 예방교육 실시비율 등 직장 내 성희롱과 관련된 일반적 경향성을 파악하기 위해서는 양적 연구를 통한 통계분석의 방법이 요구된다. 그런데 양적 연구는 연구자의 입장에서 연역적 방식으로 진행되며 문항이 연구자의 의도에 따라 해석되고 응답될 것이라는 가정을 피하기 어렵고, 구체적인 경험의 양상이나 맥락을 알아보는 데에는 한계가 많다.[5] 또한 양적 연구는 변수간의 상관관계를 보여줄 수 있지만 어떤 변수가 선행하는 것인지를 알려주지는 않으며, 설문지 구성상의 한계로 인하여 응답자가 처한 맥락에 맞게 필요한 모든 사항을 빠짐없이 조사할 수 없다. 반면 질적 연구는 경향성을 파악하는 데에는 한계가 있으나, 면접과정에서 일어나는 역동에 따라 언제든지 응답자의 상황에 맞게 질문의 범위를 조정하고 중요한 부분에 초점을 맞출 수 있어 깊이 있는 연구가 가능하다. 따라서 이 연구에서는 통합연구 방법으로 Creswell & Plano Clark 모형에서 양적 연구와 질적 연구의 비중을 같게 두고 자료를 동시에 수집하여 함께 분석하는 삼각화 설계 방법을 사용하였다.[6] 즉 양적 연구를 통하여 성희롱 경험의 일반적 양상을 알아보되, 질적 연구로서 심층면접방법을 동시에 진행하여 양적 연구에서 드러나지 않는 성희롱 경험의 현실을 보완하고자 하였다.

먼저 국내외 문헌연구 및 현행법 분석을 통하여 직장 내 성희롱에 대한 개념을 정립하고, 성희롱 실태조사를 시행한 선행연구를 검토하여 문항의 구성 및 설문 방식을 구체화하였다. 설문은 파일럿 조사와 전문가 자문을 거쳐 구조화된 설문지를 구성하여 조사를 진행한 다음 통계분석을 하였다. 더불어 14명의 성희롱 경험자를 심층면접하여 성희롱의 양상과 피해경험, 성희롱에 대한 대응 및 효과, 성희롱에 대한 대응에서 노동조합의 역할, 회사의 성희롱 방지조치 및 피해구제 등을 조사하였다. 더불어 고용평등상담실의 실무자에 대한 심층면접을 병행하여 성희롱 상담에서 드러나는 피해사례와 피해구제방법, 피해구제에서 상담실의 역할 등을 조사하고 정책대안에 대한 자문을 구하였다. 그리고 설문조사 및 심층면접의 분석 결과를 바탕으로 정책대안을 제시하기 위하여, 문헌연구를 통해 선행연구가 제시한 정책대안, 외국 및 국제기구의 입법례를 분석하였다.

---

5) 이문호, ""탐정"의 매력: (사회학에서) 질적 조사의 유용성", 성균관대학교 생활과학연구소, 생활과학 제4호, 2001, pp.11.

6) 김영천 외, "교육연구에서의 통합연구방법(Mixed Research Methods): 개념과 시사점", 한국초등교육학회, 초등교육연구 제24권 제1호, 2011, pp.312-313.

3. 연구결과의 구성

이 논문에서는 직장 내 성희롱 실태조사를 통하여 여성노동자들의 성희롱 경험과 사업장의 성희롱 방지조치 및 피해구제 수단 활용의 실태를 파악하고 필요한 정책대안을 모색하고자 한다. 우선 직장 내 성희롱의 개념을 정립하고 실태조사 설문을 구성하기 위하여 선행연구를 분석할 것이다(II). 다음으로 양적 연구 방법으로서 설문조사와 질적 연구 방법으로서 심층면접 결과를 순차적으로 분석하되, 설문조사 분석에서는 성희롱 경험 및 성희롱 방지조치, 피해구제 수단 활용 등에 대하여 일반적 경향성을 파악하고, 각 변수들의 상관관계를 살펴본다(III). 심층면접 분석에서는 직장 내에서 일어나는 성희롱이지만 현행법상 '직장 내 성희롱'으로 볼 수 없는 경우들, 피해자가 소극적으로 대응하는 현실적 이유, 피해구제에서 노동조합의 역할 등을 중심으로 하여 양적 연구에서 발견하기 어려운 피해와 대응의 맥락을 알아본다(IV). 그리고 여러 개의 법령에 나뉘어 규정되어 있는 현행 성희롱 관련 법을 분석하여 현행 법제의 문제점을 정리하고(V), 국제기구 및 외국의 성희롱 관련 입법례를 참고하여(VI) 현 시점에서 필요한 정책 대안을 제시(VII)함으로써 글을 마무리할 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 성희롱의 개념

성희롱의 원어는 'sexual harassment'[7]로서, 1970년대에 Lin Farley가 "여성을 근로자로서의 역할보다 여성의 성적 특성과 성역할을 강조하는 비우호적 행동"[8]을 표현하기 위하여 처음 명명하였다고 알려져 있다. Farley는 성희롱의 예시로서 응시, 여성의 신체를 만지는 것, 일방적인 데이트 제안의 지속, 성행위 요구, 강간 등을 들었다.[9] MacKinnon은 "불평등한 권력관계에서 이루어지는 원치 않는 강요된 성적 요구"를, Gutek은 "일과 관련한 요구로 성적 행위를 하는 것"을 성희롱으로 정의한 바 있다.[10]

우리나라의 연구는 성희롱에 대한 법률 규정이 생기기 전까지는 다양한 정의가 사용되다가, 입법 이후에는 법률상의 정의에 따라 성희롱 경험 조사가 주로 행하여지고 있다. 현행법은 국가인권위원회법, 남녀고용평등법, 여성발전기본법에서 성희롱 정의규정을 두고 있다. 국가인권위원회법은 "업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것"을 성희롱으로 정의하면서 이를 '평등권 침해의 차별행위'로 분류한다. 남녀고용평등법 규정 또한 이와 비슷하나 행위자 및 피해자의 범위만을 고용 관련 영역으로 조정하여, "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 것"을 '직장 내 성희롱'으로 규정하고 있다. 즉 성희롱이란 첫

---

7) 'harassment'를 '희롱'으로 번역하여 '성희롱'이라 표현하는 것은 성추행, 성폭행보다 가벼운 수준의 행위를 표현하기 위한 명명인 것으로 보이지만, 성희롱의 개념상 이미 성추행과 성폭행이 포함된다는 점에서 이는 부적절한 표현이라고 생각된다. 우리말 어감상 '희롱'은 부정적이기보다는 허용적인 유희의 성격이 더 강조되어, 문제되는 행위의 수위와 무관하게 희화화되기 쉽고, 따라서 그에 대한 규제는 종종 과잉규제라는 혐의를 받는다.

8) Lin Farley, *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, Warner Books, 1978, pp.11-12(곽병선, "군산지역 직장내 성희롱에 대한 인식 및 실태에 관한 연구", 한국법학회, 법학연구 제27집, 2007, p.308에서 재인용).

9) Lin Farley, *Sexual Shakedown*, p.68(공미혜, "직장 내 성희롱의 실태와 영향 요인", 한국여성학회, 한국여성학 제11집, 1995, p.112에서 재인용).

10) 김형철 외, "관광호텔의 성희롱 실태 및 예방연구: 서울시내 관광호텔을 중심으로", 한국관광학회, 한국관광학회 제 60차 학술심포지엄 및 연구논문 발표대회 학술연구발표 논문집 Ⅲ, 2006, p.216.

째, 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위, 둘째, 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 행위를 의미한다.

이 연구에서는 현행법상 성희롱의 정의를 기본으로 하되, 여성노동자의 성희롱 경험을 실질적으로 파악하기 위하여 성희롱의 주체 및 객체의 범위와 행위태양을 다소 확장할 것이다. 즉 성희롱의 당사자에 남녀고용평등법의 적용에서 배제되는 여성노동자나 동법상 성희롱 행위자가 될 수 없는 고객 등 업무관련자를 포섭하고, 성희롱 행위에는 성별적 괴롭힘(gender harassment)을 포함하고자 한다.[11] 현행법상 성희롱은 성차별의 한 형태로 개념화되어 있어 성을 이유로 한 '차별'로서의 성희롱을 금지하는 데 주안점을 두고 있으며[12] 성(sex)과 성별(gender)은 상호작용을 하는 것이지 명확하게 분리·구분되기 어렵다는 전제 하에, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 성별적(gender)인 언동을 성적(sexual) 언동과 구별함으로써 허용되는 행위로 분류하여야 할 이유를 발견할 수 없기 때문이다.[13]

2. 성희롱 실태조사에 관한 선행연구 검토

성희롱 실태조사 문항 구성을 위하여 그동안 국내에서 행해졌던 성희롱 실태 및 인식 조사의 선행연구를 검토하였다.

---

11) 한국여성민우회(1998)는 '성역할에 기반한 성희롱'을, 후술할 이영은 외(2008)에서도 '성차에 의한 희롱'을 성희롱의 유형으로 분류하고 있으며, 여기서 말하고자 하는 성별적 괴롭힘과 범주상 완전히 일치하는 것은 아니지만 Fitzerald(1995)는 성희롱 경험 측정 도구(SEQ, Sexual Experiences Questionnaire)의 제1요인으로 'gender harassment'를 두고 있다. Louise F. Fitzerald et al., "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances", *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 1995, p.428; 이영은 외, "여자대학생 성희롱 척도개발", 한국상담학회, 상담학연구 제9권 2호, 2008, p.445; 한국여성민우회, 남녀 직장인 성의식 및 성문화에 관한 실태보고서, 1998(이영은, "여자대학생 성희롱 척도의 타당화 연구", 한국심리학회, 한국심리학회지: 상담 및 심리치료 제20권 4호, 2008, p.987에서 재인용).

12) 물론 성희롱은 '차별'의 차원만 있는 것은 아니다. 성희롱에는 차별의 차원에 포섭하기에는 부족한 인권 침해가 있으며, 차별이라고 보기에 어려운 성적 괴롭힘도 있다. 예컨대 동성간에 발생하면서도 성별적 취약성을 이용한 성적 언동은 아니어서 성차별이라고 할 수는 없으나 성적 괴롭힘에는 해당하는 경우가 그러할 것이다. 때문에 성희롱을 차별의 하위 개념으로 범주화한 현행 법의 체계는 한계가 있다.

13) 성별적 괴롭힘을 성희롱에 포함하는 것이 직장 내 성희롱 규제의 "실질적인 정치적 힘을 약화시킬 수 있다"는 우려를 제기하는 의견으로는 박정옥 외, "직장내 성희롱 법제화 10년, 새로운 운동의 모색: 한국여성민우회 활동과 상담사례를 중심으로", 한국여성민우회, 성희롱 대응운동, 다른 질문으로 새로운 상상을 열다, 2008, p.91 참조.

공미혜(1995)는 성희롱이 발생하는 이유를 설명하는 이론들을 자연적/생물학적 모델, 조직적 모델, 사회문화적 모델, 성역할 이월 모델 등 4가지로 분류한다. 자연적/생물학적 모델은 성희롱을 성적 매력에서 비롯된 자연스러운 행위로 보거나, 특이한 사람의 비정상적인 행위로 보는 입장이며, 조직적 모델은 직장의 수직적 구조에 의한 권력의 형태로 이해한다. 사회문화적 모델은 성차별적 사회에서 성희롱이 비롯된다고 보며, 성역할 이월 모델(Sex-Role Spillover Model)은 성역할이 작업역할을 대체하는 성역할 이월현상이 성희롱에 영향을 미친다고 본다. 공미혜(1995)는 이 4가지 이론 중 자연적/생물학적 모델을 제외한 3가지 모델을 토대로 설문을 구성하고 부산지역 사무직·생산직 여성노동자 590명의 설문을 분석하였다. 성희롱 유형은 시각적, 언어적, 신체적 성희롱의 세 가지 유형으로 구분하고, 시각적 성희롱은 음란하거나 음흉한 눈빛으로 쳐다보았다 등 5문항, 언어적 성희롱은 외모에 대해 성적인 평가를 하였다 등 5문항, 신체적 성희롱은 가슴이나 엉덩이 부위를 치거나 만졌다 등 7문항으로 총 17가지 행위로 나눈 다음 각 경험을 합하여 총 성희롱을 산출하였다. 이 연구는 성희롱 발생에 영향을 주는 요인을 분석하는 데 목적을 두고 있어 회귀분석 방법을 주로 사용하였으며 그 결과 사무직보다 생산직 여성노동자가 성희롱을 더 많이 경험하며 작업장 내 여성비율이 적을수록 언어적 성희롱의 빈도수가 많고 취업년수에서는 취업한 지 1-2년 사이에 있는 여성이 성희롱 경험률이 높으며 교육수준이 낮을수록 신체적 성희롱의 경험률이 높다는 결론을 도출하였다.

강동욱(2001)은 영동지역 110개 사업장에서 수거한 259부의 설문 중 성희롱 경험이 있다고 응답한 89명의 답변을 분석하였다. 성희롱 유형은 1999년에 마련된 직장 내 성희롱에 대한 노동부 지침[14]에 따라 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 육체적 성희롱으로 구분하고, 각 유형별로 특정한 행위를 예시하여 경험 유무를 질문하였다. 그 결과 여성은 35.9%, 남성은 18.2%가 성희롱 경험이 있다고 응답하였다. 이 연구는 성희롱 경험률 외에 가해자의 특성, 가해자의 수와 빈도, 성희롱 장소 및 발생시간, 성희롱 조건제시 여부, 피해자의 감정 및 대응행동, 성희롱의 영향, 사후대처행위, 주변의 변화, 성희롱의 원인제공자, 성희롱의 원인, 예방대책 등을 조사하였다.

한정자 외(2001)는 사기업의 성희롱 실태 파악을 위하여 '직장 내 성희롱 발생 정도'와 '본인이 구체적으로 경험했거나 주위에서 발생한 것으로 인식되는 성희

14) 노동부, 직장 내 성희롱: 예방에서 대응까지, 1999.

롱 발생 빈도'의 두 가지 차원의 질문을 병행하였다. 이는 성희롱의 과소(過小)보고를 피하고 개인의 경험빈도만으로 직장 전체의 성희롱 실태를 파악하는 데에서 오는 한계를 고려한 것이다. 이에 따라 먼저 성희롱 발생 정도를 언어적, 신체적, 시각적 성희롱 및 성적 서비스형 성희롱으로 구분하였다. 언어적, 신체적 성희롱은 각각 가벼운 경우와 심한 경우를 나누고 시각적 성희롱은 "야릇한 시선으로 여성의 특정부위 훑어보기", "야한 잡지, 성적 사진, PC화면 보기·보여주기"를, 성적 서비스형 성희롱은 "회식/야유회 등에서 남자직원 옆에 여직원을 앉히거나 술따르게 하기", "여직원이 거절함에도 불구하고 특별한 성적 관계 요구하기"를 제시하여 각 유형별로 두 가지 문항에 대하여 '전혀 없다'에서 '매우 많다'까지 네 단계로 응답하도록 하였다. 다음으로 직접 경험하였거나 주위에서 발생한 것으로 인식되는 성희롱 발생 빈도는 언어적, 신체적, 시각적 성희롱, 성적 서비스형 및 기타 성희롱의 4가지 유형으로 구분하되 직장 내 성희롱 발생 정도보다는 조금 더 구체적인 행위 유형을 제시하여 경험을 표시하도록 하였다. 성적 서비스형 및 기타 성희롱 유형만 살펴보면, "회식시 남자직원 옆에 강제로 앉히거나 술따르게 하기", "회식시 껴안거나 블루스 추기 등 강요하기", "여직원에게 원치 않는 데이트나 사적 만남 강요하기", "보다 나은 근무조건을 미끼로 하여 성적으로 유혹하기"의 4가지 항목으로 구성되어, 직장 내 성희롱 발생 정도의 측정도구에 피해유형을 추가하고, 조건형 성희롱을 포괄하였다. 언어적 성희롱은 3문항, 신체적 성희롱과 시각적 성희롱은 각각 2문항으로 총 11문항에 대하여 발생 빈도를 측정하였다. 이와 같은 구분은 응답자의 개인적 경험에 제한되지 않고 직장 내 성희롱의 발생 정도를 폭넓게 측정하는 데에는 도움이 될 것으로 보인다. 반면 각 유형별로 2~4가지 행위예시에 대한 경험만을 조사하고 있어, 전반적인 성희롱 경험을 측정하는 데에는 한계가 있다.

이성희 외(2001)는 기존의 연구들이 사회인구학적 특성 또는 직무특성 변인을 성희롱 발생 요인으로 고려하는 데 문제를 제기하면서, 개인의 가치관 변인과 직장 내 가부장적 특성 변인을 추가하여 성희롱 경험에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 개인의 성의식을 파악하기 위한 문항은 이중성윤리, 성폭력에 대한 인식 등을, 외모지향성 문항으로 화장, 성형수술, 다이어트 등에 대한 인식 등을, 성별분업이데올로기 문항으로 업무, 승진, 배치, 임금 등에서 나타나는 성별분업이데올로기에 대한 12개 문항을, 성희롱 관련 인식 문항으로 성희롱의 개념과 해결방안, 성희롱특별법에 대한 인식 등을 질문하였다. 성희롱 경험은 언어적, 시각적,

신체적 성희롱, 성적서비스의 4가지 유형 18가지 행위의 경험여부를 측정하여 90.3%의 경험률을 도출하였다. 그런데 가장 경험률이 높은 행위의 문항을 보면 "남자직원들이 여직원을 꽃에 비유한 적이 있다"(76.1%), "남자직원이 성적인 농담이나 음담패설을 한다"(59.5%), "남자직원으로부터 신체(외모)에 대해 성적인 비유나 평가를 경험한 적이 있다"(57.8%)와 같이 특정한 언동의 경험 여부만을 측정하고 있을 뿐 응답자의 성적 수치심이라는 요소를 고려하지 않고 있다. 이 연구는 또한 몇 가지 대표적 행위를 뽑아 '성희롱 발생시의 느낌'을 분석하고 있기도 한데, 성적 농담이나 음담패설은 59.9%, 의도적인 신체 접촉은 37.4%, 음란물 전시는 33.0%, 술시중은 48.4%만이 매우 불쾌 또는 약간 불쾌하였다고 응답하였고,[15] 별 느낌이 없다는 응답도 6.8~22.4%여서, 성희롱 경험률은 실제보다는 높게 측정된 것으로 보인다.

한국노동조합총연맹(2002) 또한 피해자의 주관적 요소는 배제하고 성적 언동의 예시를 중심으로 경험률을 측정하였다. 성희롱의 유형은 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 신체적 성희롱, 성적 서비스형 성희롱의 4가지로 구분하여 11가지 행위에 대한 경험여부를 질문하는 방식을 활용하였는데, 11가지 행위는 남녀고용평등법 시행규칙 별표에 예시된 13가지 피해 유형 중 '성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위', '성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위' 및 기타 행위를 제외한 10가지를 기본으로 하되, 별표에서 '육체적 행위'로 분류한 '안마나 애무 강요'와 '언어적 행위'로 분류한 '회식자리에서 옆에 앉히거나 술을 따르라는 요구, 또는 블루스를 추자는 요구'를 성적 서비스형 성희롱으로 분류하고 여기에 '강압적인 데이트 신청, 근무외의 사적인 만남을 강요'를 추가한 것이다. 조사 대상은 한국노총 산하 전국금융노조, 전국관광노련, 전국공공서비스연맹 소속 남녀조합원으로부터 1,027부(여성이 668명)를 수거하여 분석하였고, 그 결과 언어적 성희롱은 10.8~44.3%, 시각적 성희롱은 16.2%, 신체적 성희롱은 9.3~14.3%, 성적 서비스형 성희롱은 5.4~43.8%의 경험률을 나타냈다.

홍경옥(2005)은 서울지역에 소재하고 있는 그룹 본사 및 계열사와 대기업에 근무하는 겸무형 비서 125명을 대상으로 직장 내에 성별에 따른 역할관이나 여성관에 기초한 관행 혹은 편견적 인식과 성희롱 실태를 파악하였다. 성희롱 유형은 남녀고용평등법 시행규칙 별표에 예시된 13가지 행위유형 중에서 "겸무형 비서들이 직장 내에서 실제로 경험하였거나 흔하게 볼 수 있는 성희롱 유형" 10가지

15) '그런 경험이 없다'를 포함하여 100.0%이다.

를 선별하여 경험을 질문하였다. 그 결과 응답자의 20.0%가 성희롱을 당한 경험이 있는 것으로 나타났다. 또한 응답자의 69.6%가 성희롱의 개념을 알고 있으나 53.6%는 성희롱 교육을 받은 적이 없었고, 대부분의 기업이 성희롱 관련 고충처리기구를 두고 있지 않으며 성희롱 발생시에도 숨기거나 냉담한 반응을 보이는 등 성희롱 방지를 위한 노력이 부족하다고 분석하고 있다.

한주원(2006)은 Fitzerald 외(1995)가 개발하고 Fitzerald 외(1999)에서 수정한 성희롱 경험 설문지(SEQ, Sexual Experiences Questionnaire)를 활용하여 성희롱 경험을 측정하였다. SEQ에 따라 성희롱 유형은 “성역할에 기반을 둔 적대감(sexist hostility)”, “성적 적대감(sexual hostility)”, “원치 않는 성적 관심(unwanted sexual attention)”, “성적 보상(sexual reward=성적 강제)”으로 구분하여 18개 항목을 문항으로 구조화하고, 서울지역의 일반사무직, 비서직 업무만 전담하는 전문비서직, 일반사무직과 비서직을 겸하는 부서에 소속된 비서직에 종사하는 여성 104명을 대상으로 24개월 이내에 직장 내 남성에 의한 성희롱 경험을 조사하였다. 그 결과 성역할에 기반을 둔 적대감은 78.8%, 성적 적대감은 69.0%, 성적 관심은 58.0%, 성적 보상은 9.6%의 경험이 나타났는데, 성희롱 경험 유무를 직접적으로 질문한 문항에 대해서는 50.0%만 경험한 것으로 표시하여 실제 성희롱을 경험하더라도 개인에 따라서는 성희롱으로 인지하지 못하는 유형이 있다고 설명하고 있다.

곽병선(2007)은 군산지역 내 개인기업과 공공기관에 종사하는 남녀 직장인 183명을 대상으로 직장 내 성희롱에 대한 실태조사를 하였다. 성희롱 피해경험은 노동부의 직장 내 성희롱에 대한 지침의 분류에 따라 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 육체적 성희롱으로 구분하고, 언어적 성희롱 5개 문항, 시각적 성희롱 1개 문항, 육체적 성희롱 4개 문항으로 구성하였다. 이 연구 또한 성희롱 피해경험 문항은 성적 수치심이라는 피해자의 주관적 요건이 결여되어 있고 “음담패설을 들었다”, “상대방이 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 자신에게 보여주었다” 등과 같이 성적 언동의 경험 여부만으로 구성되어 있는 한계가 있으며, ‘블루스를 추자는 요구를 받았다’는 언어적 성희롱에, ‘안마나 애무를 강요받았다’는 신체적 성희롱에 분류되어 행위 유형의 구분 기준이 모호한 문제가 있는 것으로 보인다.

이영은 외(2008)의 연구는 성희롱 척도를 개발하는 것을 목적으로 실시되었으며 이영은(2008)은 이 척도의 타당성을 검증하고 있다. 기존의 성희롱에 관한 실

태조사들은 남녀고용평등법 시행규칙에 예시된 11항목을 근거로 성희롱을 측정한다는 점을 지적하면서, 이러한 예시는 성희롱을 단순범주화한 것으로 성희롱의 대표적 사례를 들어 예시를 한 것일 뿐 성희롱 개념에 근거하여 행위 수단을 열거한 것이 아니어서, 성희롱 경험을 충분히 포괄하지 못하고 있다고 지적한다. 예컨대 적대적 환경 성희롱은 부분적으로 측정할 수 있으나 이익을 부여하는 조건형 성희롱에 관한 항목은 빠져 있다는 것이다. 일례로 이 예시문을 그대로 사용한 여성부(2002)의 조사에서 언어적 성희롱(29.7%), 육체적 성희롱(26.8%)보다도 '기타' 성희롱(35.2%) 피해 항목이 가장 높게 나타났던 점을 근거로 제시하고 있다. 이와 같은 문제의식에서 출발하여 문헌조사 및 개방형 질문지 조사를 거쳐 문항을 선별하고 요인분석을 통하여 성희롱 척도의 요인의 수를 5가지로 정하였다. 1요인은 성차에 의한 희롱(gender harassment) 6문항, 2요인은 성적 강요 4문항, 3요인은 댓가성 성적 강요 4문항, 4요인은 회식자리 성희롱 3문항, 5요인은 원치않은 성적 관심 6문항으로 총23개 문항이 확정되었다. 이 연구는 연구자도 지적하고 있듯 국외 문헌에서 잘 나타나지 않는 회식자리 문화를 반영한 성희롱이 포함되어 있고, 조건형 성희롱이나 성차에 의한 희롱을 포섭하고 있으며 다수의 문항에서 피해자의 성적 수치심이라는 주관적 요건을 반영하고 있다는 장점이 있다. 그러나 그 분류에 있어서는 여전히 의문이 남는다. 예컨대 음란사이트를 보거나 보여주는 행위, 원하지 않는 성적 질문을 받은 경험 등이 '원하지 않는 성적 관심'으로 분류되어 있는데, 이와 같은 언동은 피해자에 대한 성적 '관심'이 없어도 단지 괴롭힘의 수단이거나 행위자의 유희의 한 방편으로 행해질 수 있다는 점에서 부적절해보이며, 명명 자체가 성희롱의 개념에 포함되지 않는 행위자의 성적 '의도'에 초점을 맞추고 있다는 점에서 문제의 소지가 있다. 또한 '성차(gender)에 의한 희롱'에는 여성에 대한 무시나 비하 이외에도 아래위로 훑어보기, 노골적인 성적 표현, 외모에 대한 성적 평가, 음담패설 등이 포함되어 있는데 이와 같은 언동이 성별적(gender)인 언동의 하위범주로서 적절한 것인지는 의문이다.

안상수 외(2010)는 '남녀 직장인 생활실태 조사'의 내용 중 한 항목으로 성희롱 경험을 조사하였다. 먼저 '나는 지난 1년 중 성희롱을 당한 적이 있다'에 '예' 또는 '아니오'로 응답하도록 한 후, '예'에 응답한 응답자에게 11가지 피해 유형 중에서 본인이 경험한 유형을 표시하도록 하였다. 그 결과 여성은 8.5%, 남성은 1.5%의 경험률을 보였으며, 동료직원의 성희롱 피해 목격 경험률은 여성 14.9%,

남성 9.3%였다. 성희롱 경험을 측정한 기간이 1년으로 짧기는 하지만 다른 연구에 비하여 경험률이 매우 낮은 편인데, 연구 목적에서 밝히고 있듯 "직장생활의 구체적 영역들에서 성평등 실천 실태를 파악"하기 위한 목적으로 업무배분, 교육, 채용, 승진, 해고, 성역할 의식, 직장 문화 등 직장생활 전반의 범위에 대하여 행해진 조사이기 때문에 문항 구성상 성희롱 경험을 자세히 파악하는 데에는 한계가 있다. 구체적 피해경험을 문항으로 구성하여 경험여부를 질문하는 경우, 성희롱 유형을 모두 포괄하지 못할 위험이 있지만, 반대로 곧바로 '성희롱 경험'이 있는지 묻게 되면 '성희롱'이라는 표현에 대한 응답자의 수용 정도나 '성희롱' 개념에 대한 응답자의 인식 수준에 따라 경험을 은폐하거나 누락할 위험이 커진다는 점 또한 염두에 두어야 할 것이다.

따라서 이 연구에서는 응답자들에게 선입관을 형성할 수 있는 '성희롱'이라는 표현을 가급적 자제하고, 유형화에 비중을 두기보다는 성희롱 경험을 최대한 포괄할 수 있는 피해 행위들을 문항으로 구성하여 구체적 행위에 대한 경험 여부를 측정하고자 한다. 각 문항은 성적 언동 자체만이 아니라 피해자의 성적 수치심을 포함하도록 할 것이다.

남녀고용평등법 시행규칙과 기존 연구들이 주로 사용하는 시각적 성희롱, 신체적 성희롱, 언어적 성희롱이라는 유형 구분은 주로 행위의 경중을 설명하기 위하여[16] 사용될 뿐 각 유형 구분에 따른 실익은 발견하기 어렵다. 더구나 어떤 행위의 경중을 신체적 행위 여부에 따라 판단하는 것은 적절하지 않으며, 특정한 행위를 하나의 유형으로 분류하는 것 또한 그 행위의 복합적 성격을 소거하는 문제가 있다. 예컨대 앞서 지적한 대로 '안마나 애무 요구'의 경험을 질문한 경우, '요구' 자체는 언어적 경험이기 쉽지만 경우에 따라서는 시각적 경험일 수도 있고, 요구에 따라 실제로 안마나 애무를 하는 데까지 이어졌다면 이는 신체적 경험이 될 수 있다. 그 일련의 과정에서 '안마나 애무 요구'를 언어적 성희롱으로 분류할 것인가 신체적 성희롱으로 분류할 것인가는 큰 의미가 없다.

다만 이 글에서는 서술상의 편의를 위하여, 그리고 현행 직장 내 성희롱에 포함되지 않는다고 해석되고 있는 성별적 괴롭힘을 포함함을 드러내기 위하여 네 가지 범주를 구성하여 사용하도록 한다. 주로 Fitzerald 외(1995), 한주원(2006), 이영은 외(2008)의 분류를 참조하여 수정하였다. '적대감(hostility)'은 성희롱이

16) 대개는 신체적 성희롱이 시각적, 언어적 성희롱보다 더 문제되는 심각한 행위로 분석되는 경향이 있다.

적대적 업무환경을 조성한다는 점에는 부합하나 표현상 성희롱 행위자가 피해자에게 적대감을 갖고 의도적으로 성적 언동을 하여야만 성희롱이 성립한다는 인상을 준다. 또한 앞서 지적하였듯 성적 '관심'이라는 표현도 행위자의 '관심'을 요하는 문제가 있어 부적절하다고 생각된다. 따라서 이 연구에서는 행위자의 의도보다 피해에 초점을 맞추려는 성희롱 규제의 의의에 부합하는 구분을 시도해 보고자 한다. 한편 기존 연구들이 시각적·언어적·신체적 성희롱에 덧붙여 분류하고 있는 성적 서비스형 성희롱은 회식자리 성희롱을 비롯한 성희롱 유형의 특성을 설명하는 데 도움이 된다고 본다. 이에 따라, 성희롱(sexual harassment)을 성별적(gender) 괴롭힘, 좁은 의미의 성적(sexual) 괴롭힘[17], 원치 않는 성적 접근, 성적 서비스 요구의 네 가지 범주로 나누고, 이와 별개로 대가형 성희롱 경험을 따로 측정할 것이다. 행위에 따라서는 2개 이상의 범주에 중복 분류되는 경우도 있다. 또한 앞선 시각적, 언어적, 신체적 성희롱의 세 유형 분석이 그러하였듯 네 가지 범주의 구분에 따라 다른 분석을 시도하지는 못하였다.

17) 넓은 의미의 성희롱(sexual harassment)과의 관계에서 좁은 의미의 성적 괴롭힘(sexual harassment)이라고 명명한다.

Ⅲ.
설문조사 분석

1. 조사 개요

(1) 자료수집 및 분석방법

이 연구는 전국민주노동조합총연맹 조합원을 중심으로 제주를 제외한 전국 여성노동자를 대상으로 하여 시행되었다. 설문 배포 및 수합은 민주노총 여성위원회에서 진행하였다. 먼저 여성위원회에서 기간 동안 설문 진행이 가능한 산하 연맹의 목록를 작성하고, 각 연맹의 여성사업 담당자에게 협조요청과 함께 설문을 의뢰하였다. 각 연맹에서는 단위사업장으로 설문지를 우편 또는 이메일로 발송한 다음 단위사업장에서 조합원 및 비조합원에게 설문지를 배포하고, 응답자가 자기기입식으로 직접 설문지를 작성하였다. 그리고 다시 역순으로 우편 수거하는 방식으로 설문을 취합하였다. 최종 수거 결과 민주노총 산하 7개 연맹 및 지역본부에서 총 1,713부가 수거되었다. 그 중 무응답 문항이 많아 분석에 적절하지 않은 것으로 판단된 응답 61건을 제외하고 총 1,652건을 분석하였다. 이는 전체(7개 연맹 및 지역본부) 여성조합원의 1.4%에 해당한다. 연맹별로 수거된 설문의 수와 연맹별 여성조합원 수는 다음과 같다.

<표 1> 연맹별 사례수

연맹	사례수(A)	%	여성조합원 수(B)	A/B (%)
건설산업	61	3.7	1805	3.4
공무원	804	48.7	40332	2.0
금속	337	20.4	6830	4.9
보건의료	231	14.0	27454	0.8
사무금융	37	2.2	26107	0.1
서비스	81	4.9	9982	0.8
여성	52	3.1	2978	1.7
지역본부	49	3.0	1654	3.0
계	1652	100.0	117142	1.4

단위사업장에서는 조합원 여부에 상관 없이 여성노동자에게 설문지를 배포하였기 때문에, 연맹별 사례수는 조합원 수가 아니라 소속 단위사업장에서 수거된 응답수를 의미한다. 7개 연맹의 여성조합원수와 수거된 응답수를 비교해 보면, 금속노조, 건설산업연맹, 지역본부의 수거율이 높고 사무금융연맹 및 보건의료노조, 서비스연맹의 수거율이 낮은 편이다.

조사 기간은 2011년 2월 12일부터 6월 8일까지 약 4개월간 이루어졌다. 조사 도중 연구진과 민주노총 여성위원회간 몇 차례의 회의를 거쳐 설문 수거율을 확인하고, 상대적으로 수거율이 낮은 연맹의 응답을 독려하였다.

회수된 자료는 PASW 18.0 통계패키지 프로그램을 활용하여 입력, 분석하였다. 먼저 자료를 코딩하여 원자료를 만든 다음 각 항목에 대해 빈도분석 및 교차분석을 하고 카이제곱검정을 통하여 응답자 집단간의 차이를 분석하였다.

(2) 설문 문항 구성

설문 문항의 구성은 선행연구 및 성희롱 결정례 등을 참조하여 구조화된 설문지를 작성한 뒤, 파일럿 조사 및 전문가 자문, 추가 문헌조사를 통하여 내용을 수정하는 방식으로 하였다. 문항은 연령과 학력, 설문을 작성하는 환경 등이 다양한 가운데 비면접 방식으로 행해지는 양적 연구에서 응답률을 높이기 위하여 전체 문항의 수를 줄이고 질문을 쉽게 구성하면서도 성희롱 경험의 누락을 최소화하는 데 주안점을 두었다. 따라서 처음에 계획하였던 성희롱에 대한 인식조사를 제외하고 경험을 중심으로 조사하기로 범위를 조정하였다. 파일럿조사는 2011년 1월 14일부터 2월 11일까지 민주노총 조합원 및 비조합원 여성노동자, 성희롱 관련 연구자, 여성단체 활동가 등 16명을 대상으로 실시하여 문항에 대한 답변 및 설문 전체에 대한 의견을 수집한 다음, 설문결과와 수집된 의견을 토대로 하여 문항 내용 및 설문지 구성을 수정하였다.

그 결과 설문지는 성희롱 경험, 성희롱에 대한 대응 및 효과, 대처방법의 접근성 및 성희롱예방교육의 세 가지 범주로 구성하였다. 먼저 성희롱 경험에서는 환경형 성희롱과 대가형 성희롱을 구분하였다. 먼저 환경형 성희롱으로 14가지 성희롱 행위를 예시하고, 각각에 대하여 그와 경험이 있는지 여부를 질문하고, 14가지 행위 이외에 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낀 경험이 있는지를 표기하도록 하였다. 기간은 최근 2년간으로 제한하였다. 대가형 성희롱은 불이익의 대가와 이익의 대가를 구분하여 구성하였다. 그 다음 환경형 및 대가형 성희롱의 경험빈도, 시점, 업무상의 영향을, 성희롱 행위자의 특성으로 행위자의 직위, 연령, 성별을 질문하였다.

성희롱에 대한 대응 및 효과는 성희롱 경험이 있는 응답자에게 성희롱에 대한 대응과 그로 인한 결과 평가를 중심으로 문항을 구성하였다. 성희롱 발생 당시 응답자의 대응, 대응을 하거나 하지 않은 이유, 사후대처와 그 효과에 대한 평가, 사후대처로 인하여 상대방에게 발생한 결과 및 그 결과에 대한 평가, 사후대처로

인하여 응답자에게 발생한 고용상, 업무상, 관계상의 변화를 수집하고자 하였다.

마지막으로 성희롱에 대하여 취할 수 있는 방법을 피해자가 실제로 얼마나 활용할 수 있는지를 알아보기 위하여, 사내 고충처리기구 및 담당자의 존재 및 신뢰도, 현행법상 가능한 대처방법에 대한 인지도를 질문하였다. 그리고 사내 성희롱예방교육의 정기적 실시 여부를 물었다.

<표 2> 설문 문항의 구성

구분	내용
성희롱 경험	• 최근 2년간 성희롱 경험 유무 • 성희롱 발생 빈도 및 시점 • 성희롱 행위자의 특성 • 성희롱의 영향
성희롱에 대한 대응 및 효과	• 성희롱에 대한 대응 및 이유 • 성희롱에 대한 사후대처 • 성희롱에 대한 사후대처의 효과 • 상대방에게 발생한 결과 및 결과의 적절성 • 본인에게 발생한 변화
대처방법의 접근성 및 성희롱예방교육	• 고충처리기구 및 담당자의 존재 및 신뢰도 • 성희롱 대처방법에 대한 인지도 • 성희롱예방교육의 정기적 실시 여부

2. 응답자의 일반적 특성

(1) 응답자의 사회인구학적 특성

응답자의 연령대를 보면, 30대가 가장 많고, 40대, 20대 순이다. 10대 여성노동자도 2명 있었다. 혼인형태는 기혼이 61.4%로 가장 많고, 이혼 및 사별은 3.1%이다. 학력은 대졸 이상이 가장 많고, 고졸, 중졸 이하 순이다.

<표 3> 응답자의 사회인구학적 특성

	구분	사례수(%)		구분	사례수(%)
연령	10대	2(0.1)	혼인형태	미혼	583(35.5)
	20대	283(17.2)		기혼	1008(61.4)
	30대	677(41.0)		이혼/사별	51(3.1)
	40대	507(30.7)		소계	1642(100.0)
	50대 이상	181(11.0)	학력	중졸 이하	72(4.4)
	소계	1650(100.0)		고졸	454(27.7)
				대졸 이상	1111(67.9)
				소계	1637(100.0)

(2) 응답자의 직무 특성

응답자의 직업은 사무직, 생산직, 기타, 판매서비스직 순이다. 고용안정성 측면을 살펴보면 정규직 비율이 83.5%이며, 직접고용이 89.6%이다. 종사상지위는 상용직이 81.3%로 가장 많아, 고용이 상대적으로 안정된 집단이 과표집되었음을 알 수 있다. 성희롱 문제와 관련하여 고용안정성 변수는 경험, 대응, 지식 등에 영향을 미칠 것으로 예상되기 때문에, 문항 결과의 분석에서 고용안정성에 따른 표를 따로 제시하여 각 집단을 비교하면서, 한편으로는 과표집으로 인한 전체 결과의 왜곡 효과를 최소화하고자 하였다.

경력은 10년 이상이 41.9%로 가장 많다. 5~10년은 26.3%, 3~5년이 12.0%, 1~3년이 11.8% 였다. 응답자가 일하는 공간 또는 팀 내 여성노동자의 비율이 절반 이상인 경우가 54.4%이고, 10% 미만은 12.9%이다. 전체 응답자의 5.4%는 여성노동자가 응답자 본인 1명 뿐이다. 사내에 노동조합이 있는 경우가 90.4%, 응답자 중 노동조합 가입자는 84.5%로 비조합원이 15.5% 포함되어 있다.

<표 4> 응답자의 직무 특성

특성	구분	사례수(%)	특성	구분	사례수(%)
직업	사무직	895(55.0)	여성비율	10%미만	199(12.9)
	생산직	298(18.3)		11~30%	210(13.7)
	판매서비스직	143(8.8)		31~50%	293(19.0)
	기타	291(17.9)		51%이상	836(54.4)
	계	1627(100.0)		계	1538(100.0)
정규직 여부	정규직	1370(83.5)	여성이 1명인지 여부	2명 이상	1563(94.6)
	비정규직	271(16.5)		1명	89(5.4)
	계	1641(100.0)		계	1652(100.0)
직접고용 여부	직접고용	1282(89.6)	노동조합 유무	있다	1471(90.4)
	간접고용	149(10.4)		없다	85(5.2)
	계	1431(100.0)		모르겠다	71(4.4)
종사상지위	상용직	1153(81.3)		계	1627(100.0)
	임시직	103(7.3)	노조가입여부	가입	1377(84.5)
	일용직	76(5.4)		비가입	253(15.5)
	기타	86(6.1)		계	1630(100.0)
	계	1418(100.0)			
경력	1년 미만	130(7.9)			
	1~3년	194(11.8)			
	3~5년	197(12.0)			
	5~10년	430(26.3)			
	10년 이상	687(41.9)			
	계	1638(100.0)			

3. 응답 결과 분석

(1) 성희롱 경험

1) 성희롱 경험률 및 경험행위수

여성노동자들이 어느 정도 성희롱에 노출되어 있는지를 알아보기 위하여 성희롱 경험 여부를 질문하였다. 응답자에 따라서 성희롱에 대한 이해의 정도가 다를 수 있으므로 '성희롱 경험이 있는가'를 질문하는 대신 행위유형을 나열하고 각각의 행위에 대하여 경험이 '있다'와 '없다'를 표시하도록 하였다. 행위유형은 14가지로 제시하였으며, 마지막으로 현행법상 성희롱의 정의에 따라 '위 [Q1-1]~[Q1-14] 이외에 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낀 경험을 한 적이 있다'라는 문항을 추가하여 14가지 유형에 포함되지 않는 성희롱 행위를 표시할 수 있도록 하였다. 문항에는 '성희롱'이라는 표현을 사용하지 않았다.

14가지 행위유형은 남녀고용평등법 시행규칙상의 성희롱 판단기준 예시[18] 및 기존 연구에서 사용한 성희롱 경험조사의 질문지 항목을 기본으로 하여 구성한 다음 국가인권위원회 결정례[19]를 참조하여 성희롱으로 판단한 사례를 포괄할 수

---

18) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 별표 1 "직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시"는 다음과 같다.

1. 성적인 언동의 예시
   가. 육체적 행위
   (1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
   (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
   (3) 안마나 애무를 강요하는 행위
   나. 언어적 행위
   (1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)
   (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
   (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
   (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
   (5) 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
   다. 시각적 행위
   (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
   (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
   라. 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동
2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시
   채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

19) 국가인권위원회, 국가인권위원회 결정례집: 성희롱, 2007; 국가인권위원회, 국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집 제2집, 2009.

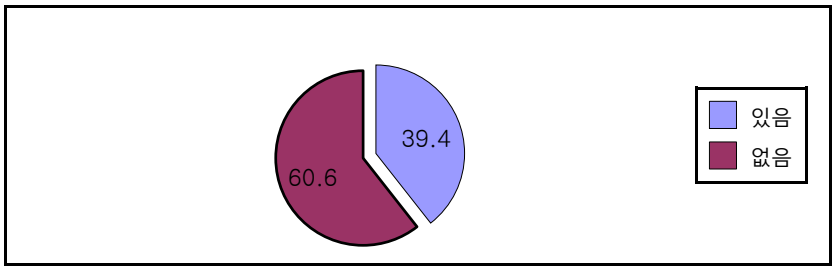
있도록 질문을 추가하였다. 성희롱은 특정한 행위만으로는 부족하고, '성적 굴욕감 또는 혐오감'이라고 하는 피해자의 감정 요건을 필요로 한다. 때문에 각 문항은 성적 언동을 경험하였는지에 대한 질문에 그치지 않고, 그와 같은 성적 언동으로 인하여 응답자가 성적 수치심을 느낀 경우에만 성희롱 경험으로 집계되도록 작성함으로써, 그 자체로서 직장 내 성희롱의 정의를 충족하도록 구성하였다.

첫 번째 문항은 '여성을 비하하는 기분 나쁜 말이나 욕설을 들었다'로, 여성에 대한 성적(sexual) 욕설에 제한하지 않아 성별적(gender) 비하발언이나 욕설을 들은 경우까지 포함한다. 이같은 성별적 괴롭힘이 성희롱에 포섭될 수 있는가 혹은 포섭되어야 하는가는 여전히 논란거리이고, 현행법은 '성적 언동'을 요건으로 하므로 후자에 해당하는 경우 현행법상 성희롱의 범위에는 들어간다고 보기 어렵다. 그러나 이 연구는 현행법상 불법인 행위만을 조사하고자 하는 것이 아니라 여성노동자가 경험하는 직장 내 성희롱의 실태를 조사하고자 함이 목적이므로 성별적 괴롭힘 또한 규제되어야 하는 넓은 의미의 성희롱(sexual harassment)의 일종으로 보아야 한다는 견해에서 성별적 비하발언 및 욕설을 포함하였다.

14가지 성희롱 행위 및 기타 성희롱 행위에 대하여 최근 2년간 그러한 경험을 한 적이 있는지 집계하였다. 15가지 항목 중 하나라도 '있다'에 표시한 경우, 성희롱 유경험으로 분류하여 분석한 결과 응답자들의 최근 2년간의 성희롱 경험률은 39.4%로 나타났다.

<표 5> 성희롱 경험률

		사례수(%)
성희롱 경험	없음	989(60.6)
	있음	644(39.4)
	소계	1633(100.0)



<그림 1> 성희롱 경험률

성희롱 경험이 있는 경우 15가지 항목 중 몇 가지 항목에 '있다'라고 표시하였는지 살펴보았다. 그 결과 성희롱 경험자는 평균 3.24 종류의 성희롱 경험을 한 것으로 나타났다. 최소값은 1, 최대값은 14이며 표준편차는 2.406이다.

<표 6> 성희롱 경험행위수 기술통계

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
경험행위수	644	1	14	3.24	2.406

2종류 이하의 성희롱을 경험한 경우가 50.0%, 3종류 이상의 성희롱을 경험한 사례가 50.0%로, 성희롱 경험자의 절반은 3종류 이상의 성희롱을 경험한 것으로 나타나 여성노동자들이 다양한 성희롱에 노출되어 있음을 알 수 있다.

<표 7> 성희롱 경험행위수 빈도 분석

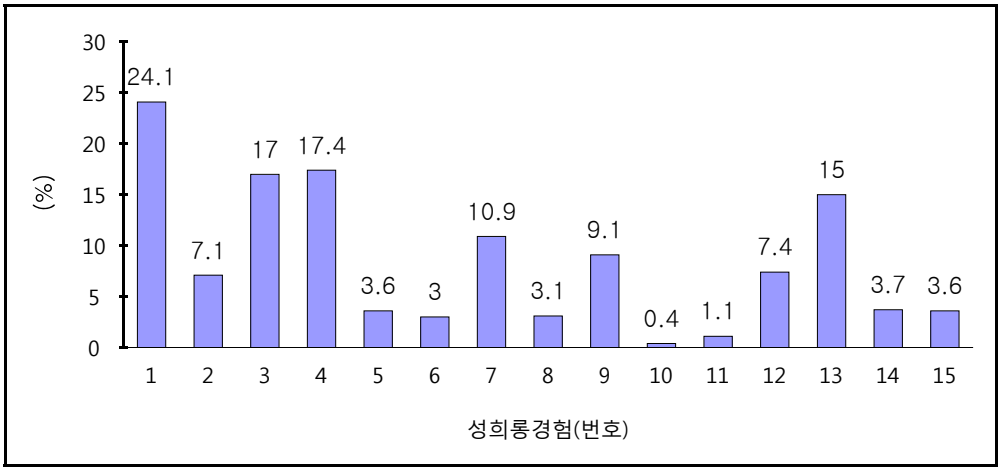
경험행위수	사례수	%	누적%
1	201	31.2	31.2
2	121	18.8	50.0
3	91	14.1	64.1
4	71	11.0	75.2
5	48	7.5	82.6
6	30	4.7	87.3
7	33	5.1	92.4
8	25	3.9	96.3
9	11	1.7	98.0
10	9	1.4	99.4
11	3	.5	99.8
14	1	.2	100.0
계	644	100.0	

성희롱 행위별로 보면, "여성을 비하하는 기분 나쁜 말이나 욕설을 들었다"가 24.1%로 가장 많았다. 10% 이상의 경험률을 보인 성희롱 행위는 5가지로, "상대방이 성적인 이야기를 하거나 음담패설, 성적인 몸짓 등을 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다"(17.4%), "상대방이 성적 서비스를 요구하는 듯한 말과 행동을 하여 불쾌했던 적이 있다"(17.0%), "커피 접대, 심부름 등을 시키면서 그런 일은 여성이 하는 것이 더 좋다고 하여 성적으로 불쾌하거나 당황한 적이 있다(15.0%)", "나의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하여 나를 성적 대상으로 보는 것

같아 불쾌하거나 당황한 적이 있다"(10.9%) 순이었다. 세 번째로 경험률이 높은 성적 서비스의 요구 항목에는 회식자리에서 블루스를 추자고 하거나 술따르기, 남성 옆에 앉으라는 요구 등을 사례로 제시하여 회식자리 성희롱 중 일부가 포함될 수 있도록 하였다.

<표 8> 성희롱 행위별 경험률 (중복응답 가능) (n=1652)

성희롱 경험 내용	사례수(%)
1-1. 여성을 비하하는 기분 나쁜 말이나 욕설을 들었다.	398(24.1)
1-2. 상대방이 성차별적이거나 음란한 글, 이미지, 동영상 등을 업무공간에 전시하거나 내게 보내거나 음란전화를 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	117(7.1)
1-3. 상대방이 성적 서비스를 요구하는 듯한 말과 행동을 하여 불쾌했던 적이 있다. (예: 안마나 애무 요구, 회식자리 등에서 블루스, 술따르기, 남성 옆에 앉기 요구 등)	281(17.0)
1-4. 상대방이 성적인 이야기를 하거나 음담패설, 성적인 몸짓 등을 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	288(17.4)
1-5. 상대방이 성적 신체부위를 고의로 노출하거나 스스로를 만져서 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	59(3.6)
1-6. 나는 원하지 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구했다.	49(3.0)
1-7. 나의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하여 나를 성적 대상으로 보는 것 같아 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	180(10.9)
1-8. 자신이 나와 사귈 것이라거나 내가 다른 사람과 사귄다는 등의 말을 퍼뜨리거나 나에 대한 성적 추문을 퍼뜨려 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.	51(3.1)
1-9. 나를 위아래로 훑어보거나 가슴, 엉덩이, 다리 등 신체부위를 쳐다보거나 추파를 보내 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.	150(9.1)
1-10. 상대방이 억지로 성관계를 하였거나 시도한 적이 있다.	7(0.4)
1-11. 나는 원하지 않는데 은밀한 장소(집, 모텔 등)로 유혹하려 하여 (또는 귀가하지 못하게 하여) 성적으로 모욕감을 느끼거나 당황한 적이 있다.	18(1.1)
1-12. 상대방이 의도적으로 내 몸에 신체적 접촉을 하였거나 접촉하려고 하여 성적 모욕감을 느끼거나 당황한 적이 있다.	122(7.4)
1-13. 커피 접대, 심부름 등을 시키면서 그런 일은 여성이 하는 것이 더 좋다고 하여 성적으로 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	247(15.0)
1-14. 성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 억지로 참석하였거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다. (예: 여성도우미와 동석, 음란한 공연, 음란영상이 나오는 장소에서의 회식 등)	61(3.7)
1-15. 기타 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낀 경험을 한 적이 있다.	59(3.6)



<그림 2> 성희롱 행위별 경험률

각 문항은 범주별 분류보다는 성희롱 경험의 빠짐없는 집계에 중점을 두고 구성되었기 때문에 기존 연구에서처럼 분석에서 유형화할 것을 예정하지는 않았다. 유형화는 대개의 경우 하나의 행위가 하나의 범주에 들어갈 것을 전제로 하며, 유형화의 결과 각 범주를 비교하는 경우가 많다. 그러나 각 성희롱 행위는 하나의 범주에 넣기 어렵고 범주별로 경중을 가리기도 쉽지 않다. 예컨대 신체적 성희롱이 시각적, 언어적 성희롱에 비하여 더 심각한 어떤 것으로 이해하는 방식이 일반적이지만, 신체적 성희롱으로 분류할 수 있는 행위의 수위는 편차가 크고 시각적, 언어적 성희롱 또한 범주 내의 편차가 크기 때문에 개별 행위를 무시한 범주간 경중 비교는 위험하다. 피해의 차원에서 볼 때에도 개별 피해자가 느끼는 피해의 수준이 시각적, 언어적 성희롱이라고 하여 더 적고, 신체적 성희롱이라고 하여 더 크다고 보기도 어렵다.

여기에서는 서술의 편의를 위하여, 성희롱 행위를 성별적(gender) 괴롭힘, 좁은 의미의 성적(sexual) 괴롭힘, 원치 않는 성적 접근, 성적 서비스 요구의 4가지 범주로 거칠게 나누어보고자 한다. 성별적 괴롭힘에 해당하는 행위는 1,2,13번 항목, 성적 괴롭힘에 해당하는 행위는 2,4,5,7,8,9,13,14번 항목, 성적 접촉을 포함한 원치 않는 성적 접근은 6,10,11,12번 항목, 성적 서비스 요구는 3,13,14번 항목이 해당된다고 할 수 있다. 하나의 성희롱 행위는 반드시 하나의 범주에만 속하는 것은 아니다. 예컨대 2,13,14번 항목은 두 가지 범주에 중복 분류할 수 있다. 이는 2번의 '성차별적이거나(성별적 괴롭힘) 음란한(성적 괴롭힘) 글'과 같이 두 가

지 범주를 포함하여 문항을 구성하였기 때문이기도 하지만, 13번과 같이 행위 자체가 이미 다양한 성격을 내포하고 있기 때문이기도 하다. 커피 접대를 여성노동자에게 요구하는 것은 성별 고정관념에 기한 행위라는 점에서 성별적(gender)이지만, 우리 사회에서 차와 술의 접대가 성적 함의를 내포한다는 점에서 이는 성적 서비스의 요구일 수도 있고, 성적 서비스가 가능한 존재로서 여성을 활용한다는 점에서 성적(sexual) 수치심을 유발하기도 한다.[20][21]

이렇게 중복 분류하여 경험률을 살펴보면, 성별적 괴롭힘과 좁은 의미의 성적 괴롭힘은 각각 전체 응답자 중 30.8%, 30.2%가 경험하였다고 응답하였고, 원치 않는 성적 접근은 9.3%로 성적 접근이나 성적 서비스 요구보다는 성별적 괴롭힘 및 좁은 의미의 성적 괴롭힘이 더 많이 일어남을 알 수 있다.

<표 9> 성희롱 행위 범주별 경험률 (범주 중복) (n=1652)

범주	문항	사례수(%)
성별적(gender) 괴롭힘	1,2,13	509(30.8)
(좁은 의미의) 성적(sexual) 괴롭힘	2,4,5,7,8,9,13,14	499(30.2)
원치 않는 성적 접근	6,10,11,12	153(9.3)
성적 서비스 요구	3,13,14	396(24.0)

응답자들이 기타 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낀 경험으로 서술한 사례를 범주별로 나누어 본다.

첫째, 성별적 괴롭힘으로는 성차별적 여성비하 발언(“여자가 무슨 그런 중요한 업무를 해”, “업무상 여성이 합리적으로 못한다고 말할 때”)이나 여성을 대등한 주체로서 보지 않고 비하하는 표현(“고객이 여성이니까 상대 안 한다는 전화내용에 불쾌”, “전화를 받았을 때 남자직원을 바꿔달라는 첫마디. ‘나도 직원인데’하고 생각하게 만드는 사항”), 여성의 성역할을 요구(“차심부름이나 청소 등은 여

20) 그러한 측면에서 1번 항목 또한 언제나 성별적 괴롭힘에만 해당한다고 보기는 어려울 것이다. 여성이 성적 존재인 사회에서 ‘여성 비하’는 여성을 성적 존재로 격하하는 방식으로 나타날 수 있기 때문에, 경우에 따라서는 얼마든지 성적(sexual) 괴롭힘의 성격을 가질 수 있다. 따라서 위와 같은 항목 분류도 어디까지나 거친 수준에 불과하다.

21) 이외에도 두 가지 이상의 범주에 중복하여 속하는 행위들이 있고 성희롱 경험은 매우 다양하므로, 유형별 구분에 따른 일반화는 큰 의미를 갖는다고 보기는 어렵다.

직원이 해야 한다고 생각하고 행동하는 상사", "간단히 회의하자면서 직원들에게 모이라고 하면서 여직원인 내게 커피를 사오라고 했다")하는 사례가 많았다. 응답자들은 이와 같은 언동에서 "성적 굴욕감이나 혐오감"을 느꼈다고 하여, 성별적 언동 또한 성적 수치심을 유발하는 성희롱을 인식하고 있음을 보여주고 있다 하겠다.

둘째, 좁은 의미의 성적 괴롭힘이다. 직장에서의 여성비하는 성적 대상화로 연결되곤 한다. ("이름 부르는 것까지는 괜찮은데, 아가씨 또는 이쁜이 등의 말을 한다") 여성이 직장 동료로서의 가치가 절하될 때, 여성은 동료가 아니라 성적 대상이 됨으로써 그 가치를 '회복'한다.("'아줌마들이 말이 많다'면서 '여자는 잠잘 때만 필요하다'는 말을 들었다") 여성을 성적 존재로 이해하는 것은 성적 고정관념을 드러내거나("남자는 살이 찌거나 외모가 망가져도 되지만 여자는 안 된다는 동료의 말에 상당히 기분 나빴습니다", "결혼이 여자의 인생을 좌우한다는 식의 농담. 결혼 빨리 or 연애 빨리 하라는 말"), 성적 존재로 바라보거나("치마를 입으면 위아래로 쳐다보는 눈빛이 싫음", "인사하고 나서 몸을 위아래로 훑음"), 직장 내에서 성적 농담을 하기도 하는 경우("내가 있음에도 불구하고 남성들끼리 음담패설 농담을 함", "다른 동료와 몸매비교 농담") 등이다.

셋째, 원치 않는 성적 접근으로는 원치 않는 신체접촉이 있었다는 사례("강제로 껴안기", "손을 만지작거림", "신체부위를 함부로 장난치는 것처럼 터치한다", "힘들어 보인다고 어깨 주물러 준다고 해서 싫다고 해도 억지로 앉혀서 어깨를 주무르면서 목도 만짐", "환자가 엉덩이를 쳤다", "출근 후 첫 대면에서 인사할 경우 등을 쓰다듬고 지나간다")등이 보고되었다.

넷째, 성적 서비스의 요구에 해당하는 답변으로는 여성노동자에게 분위기를 돋우는 역할을 요구하는 사례("의사들 입국식에 가서 왜 춤을 추고 안무를 준비해야 하나! 초대받은 손님이 아니라 우리는 뭐하러 그 자리에 가야 할까요")가 있었다.

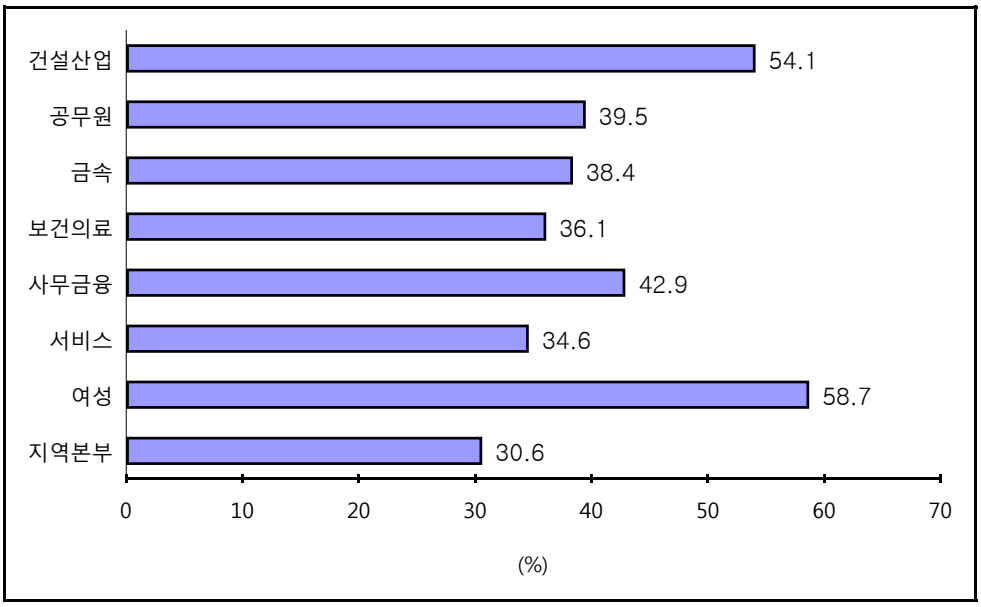
성적 서비스의 요구는 회식자리에서 극대화되는데, 근무중은 아니지만 사실상 근무의 연장인 회식자리는 모든 형태의 성희롱이 일어나는 장소이다. "회식 자리에서 마시기 싫은 술을 강요당한 적 있다", "억지로 술을 권하는 경우", "회식자리에서 직장동료에게 술을 따라야 하는 분위기라 어쩔 수 없이 술을 따르게 되었다", "부르스 음악이 나오면 으레 남녀 같이 추기를 바라는 등", "회식자리에

서 떠밀어 나가기"와 같이 성적 서비스를 요구하거나, "노래방에서 친분과 술기운에 의존해 어깨동무하고 팔짱끼고 해서 좀 놀랐습니다", "회식자리에서의 접촉이 있다... 항상...", "술이 취한 동료는 이야기를 하며 손으로 허벅지를 만져서 불쾌했던 경험이 있다"와 같이 성적 접촉이 빈번하게 일어나기도 한다. 또한 "본사 회식자리에서 술을 따른다든지, 노래하고 춤춰라 등 요구, 은근슬쩍 스킨십, 외모나 몸매 등 평가하는 말로 굴욕감 등 수치심을 느낌", "회식할 때마다, 결혼한 여성들, 육아휴직 후 복직한 여사원에게 다음 임신을 위해선 남편한테 술을 많이 먹여라"처럼 성적 농담이나 성적 대상화가 일어난다. 술자리에서의 성희롱은 다른 자리로 연장되기도 한다("음주 후 사무실에서 불필요한 신체 접촉", "주말부부인 남자 직원이 회식 후 방향이 같아 집에 돌아가는 길에 집에 가서 차 한 잔만 하고 가라고 계속 했을 때 당황했었음. 다음날 사과를 받긴 했으나 처음에는 나쁜 의도가 없었으므로 별로 미안해하지 않아서 더 기분 나빴음").

비조합원을 제외하고 조합원의 성희롱 경험률을 연맹별로 나누어 보면 여성연맹의 성희롱 경험률이 58.7%로 가장 높았고, 그 다음이 건설산업연맹으로 54.1%였으며 지역본부를 제외하고는 서비스연맹 조합원의 경험률이 34.6%로 가장 낮았다. 다만 연맹별 표본 수의 편차가 커서 결과를 일반화하는 데에는 무리가 있다.

<표 10> 연맹별 조합원의 성희롱 경험률 (단위 : 명(%))

		성희롱 경험			
		없음	있음	계	
연맹	건설산업	28(45.9)	33(54.1)	61(100.0)	χ^2=16.447 df=7 p=0.021
	공무원	484(60.5)	316(39.5)	800(100.0)	
	금속	204(61.6)	127(38.4)	331(100.0)	
	보건의료	147(63.9)	83(36.1)	230(100.0)	
	사무금융	20(57.1)	15(42.9)	35(100.0)	
	서비스	53(65.4)	28(34.6)	81(100.0)	
	여성	19(41.3)	27(58.7)	46(100.0)	
	지역본부	34(69.4)	15(30.6)	49(100.0)	
	계	989(60.6)	644(39.4)	1633(100.0)	

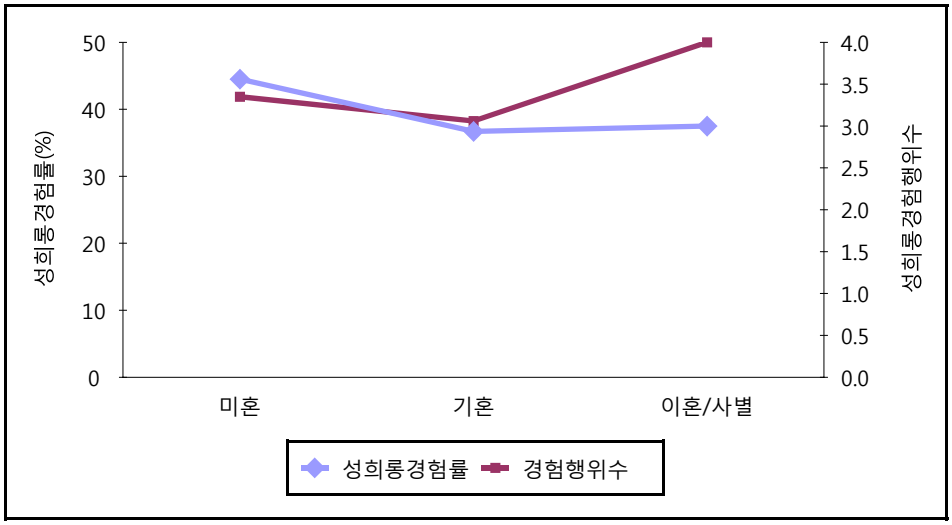


<그림 3> 연맹별 조합원의 성희롱 경험률

다음에서는 독립변수별 성희롱 경험률 및 경험행위수를 본다. 먼저 응답자의 사회인구학적 특성별 성희롱 경험률로, 응답자의 연령, 혼인형태, 학력이 성희롱 경험률 및 경험행위수에 영향을 미치는지 살펴보았다. 통계적으로 유의한 변수는 혼인형태이다(p=0.009). 미혼 응답자의 경험률이 44.5%로 가장 높았다. 기혼보다는 이혼/사별이 약간 높게 나타났는데, 그 차이가 1% 미만이고 이혼/사별 유형의 표본수가 적어 일반화하는 데에는 어려움이 있으나 미혼의 경험률이 높은 것과 관련지어 볼 때, 우리사회에서 배우자가 있는 여성보다는 배우자가 없는 여성이 피해를 경험하기 쉽다는 점을 보여주는 결과라 할 수 있다. 경험행위수에서도 통계적 유의성은 입증되지 않았지만, 이혼/사별의 경험행위수가 4.0으로 높게 나타나고 있다. 성희롱 경험행위의 가짓수는 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 변수가 없었다. 다만 유의확률이 0.054로 미세하게 통계적 유의수준을 넘어서고 있는 학력 변수를 좀더 살펴보면, 경험행위 가짓수가 고졸(3.64), 중졸 이하(3.29), 대졸 이상(3.04)의 순이었다.

<표 11> 응답자의 사회인구학적 특성에 따른 성희롱 경험률 및 경험행위수

	구분	성희롱 경험 사례수(%)		경험행위수 평균	
연령	10대	2(100.0)		4.00	
	20대	117(41.8)	χ^2=7.189	2.88	χ^2=45.142
	30대	278(41.3)	df=4	2.85	df=44
	40대	186(36.9)	p=0.126	2.80	p=0.424
	50대 이상	61(35.5)		3.54	
	계	644(39.5)			
혼인형태	미혼	257(44.5)	χ^2=9.404	3.35	χ^2=20.502
	기혼	367(36.7)	df=2	3.06	df=22
	이혼/사별	18(37.5)	p=0.009	4.00	p=0.552
	계	642(39.5)			
학력	중졸 이하	21(32.3)	χ^2=1.838	3.29	χ^2=33.561
	고졸	174(38.7)	df=2	3.64	df=22
	대졸 이상	445(40.3)	p=0.399	3.04	p=0.054
	계	640(39.5)			



<그림 4> 혼인형태에 따른 성희롱 경험률 및 경험행위수

다음은 응답자의 직무특성별 성희롱 경험률이다. 직업별로 보면, 사무직의 성희롱 경험률이 40.6%로 가장 높았고, 그 다음이 기타, 생산직, 판매서비스직의 순으로 나타났으나 통계적으로는 유의미하지 않다.

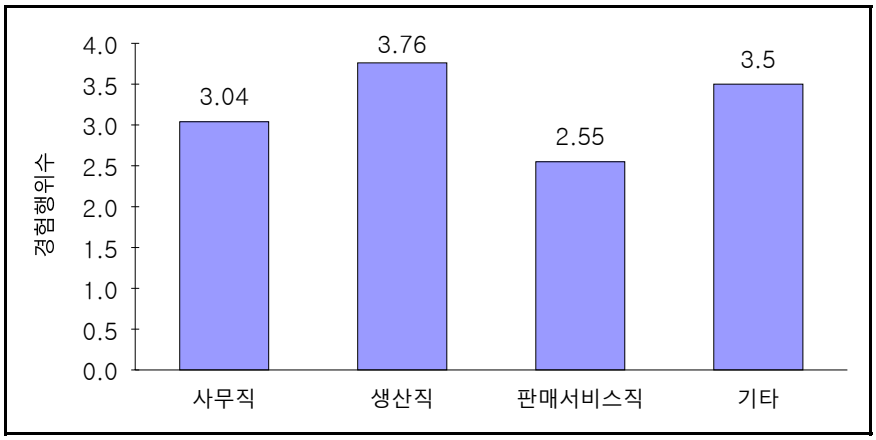
<표 12> 직업에 따른 성희롱 경험률

	구분	사례수(%)	
직업	사무직	361(40.6)	χ^2=2.174 df=2 p=0.337
	생산직	113(38.7)	
	판매서비스직	49(34.3)	
	기타	114(40.0)	
	계	637(39.6)	

직업별 경험행위수를 보면 생산직이 가장 높아서, 평균 3.76가지의 성희롱 행위를 경험한 것으로 나타났다. 판매서비스직은 2.55가지로 생산직과는 1.21가지 차이가 나는데, 이는 고객을 주로 응대하는 업무 특성상 일상적으로 가능한 성희롱 행위의 종류가 제한적이기 때문인 것으로 해석된다.

<표 13> 직업에 따른 성희롱 경험행위수

	구분	평균	
직업	사무직	3.04	χ^2=37.712 df=22 p=0.020
	생산직	3.76	
	판매서비스직	2.55	
	기타	3.50	



<그림 5> 직업에 따른 성희롱 경험행위수

정규직이 비정규직보다 성희롱 경험률이 2.3%, 직접고용보다는 간접고용의 성희롱 경험률이 4.4% 더 높게 나타났으나, 고용안정성과 성희롱 경험률간의 관계는 카이제곱 검정 결과 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

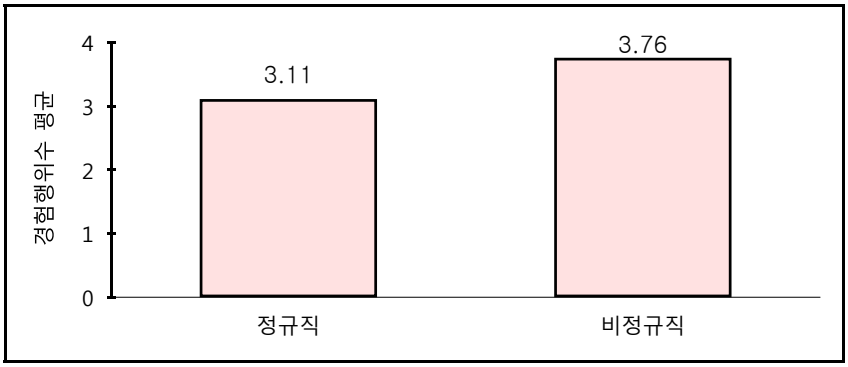
<표 14> 고용안정성에 따른 성희롱 경험률

		성희롱 경험			
		없음	있음	계	
정규직 여부	정규직	817(60.2)	541(39.8)	1358(100.0)	χ^2=0.506 df=1 p=0.477
	비정규직	165(62.5)	99(37.5)	264(100.0)	
	계	982(60.5)	640(39.5)	1622(100.0)	
직접고용 여부	직접고용	765(60.0)	509(40.0)	1274(100.0)	χ^2=1.033 df=1 p=0.309
	간접고용	79(55.6)	63(44.4)	142(100.0)	
	계	844(59.6)	572(40.4)	1416(100.0)	

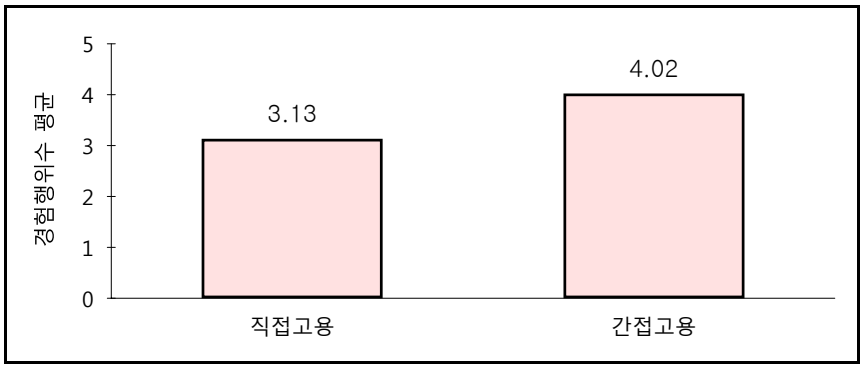
고용안정성 변수는 성희롱 경험률보다 경험행위수와 더 관련이 있다. 정규직, 직접고용보다는 비정규직과 간접고용의 경험행위수가 더 높게 나타났다. 유의도는 각각 0.015, 0.014로 높은 편이다. 직접고용 여부에 따른 차이가 더 커서, 간접고용은 4.02가지, 직접고용은 3.13가지의 성희롱 행위 경험을 보고하였다. 비정규직의 경험행위수는 정규직에 비하여 0.65 더 커서, 비정규직, 간접고용 여성노동자가 더 많은 종류의 성희롱을 경험하고 있음을 알 수 있다.

<표 15> 고용안정성에 따른 성희롱 경험행위수

	구분	평균	
정규직 여부	정규직 비정규직	3.11 3.76	χ^2=23.421 df=11 p=0.015
직접고용 여부	직접고용 간접고용	3.13 4.02	χ^2=23.817 df=11 p=0.014



<그림 6> 정규직 여부에 따른 성희롱 경험행위수



<그림 7> 직접고용 여부에 따른 성희롱 경험행위수

개별 성희롱 행위별로 고용안정성 여부에 따른 성희롱 경험률이 다르게 나타나는지 살펴보았다. 카이제곱검정 결과 정규직 여부에 따른 성희롱 경험률이 유의하게 나타나는 성희롱 행위 유형은 14가지 항목 중 총 5가지 항목이었다. 5가지 항목 모두에서 비정규직의 경험률이 더 높게 나타났다.

<표 16> 정규직 여부에 따른 개별 성희롱행위 경험률

(단위 : 명(%))

	정규직	비정규직	계	
상대방이 성차별적이거나 음란한 글, 이미지, 동영상 등을 업무공간에 전시하거나 내게 보내거나 음란전화를 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	90(6.6)	26(10.1)	116(7.2)	χ^2=3.832 df=1 p=0.050
나는 원하지 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구했다.	30(2.2)	18(6.8)	48(3.0)	χ^2=16.426 df=1 p=0.000
나를 위아래로 훑어보거나 가슴, 엉덩이, 다리 등 신체부위를 쳐다보거나 추파를 보내 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.	112(8.3)	36(13.6)	148(9.2)	χ^2=7.628 df=1 p=0.006
나는 원하지 않는데 은밀한 장소(집, 모텔 등)로 유혹하려 하여 (또는 귀가하지 못하게 하여) 성적으로 모욕감을 느끼거나 당황한 적이 있다.	8(0.6)	9(3.4)	17(1.1)	χ^2=16.896 df=1 p=0.000
성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 억지로 참석하였거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다. (예: 여성도우미와 동석, 음란한 공연, 음란영상이 나오는 장소에서의 회식 등)	43(3.2)	17(6.4)	60(3.7)	χ^2=6.618 df=1 p=0.010

직접고용 여부에 따른 성희롱 경험률이 통계상 유의한 것으로 나타나는 개별 성희롱 행위는 6가지로, 위의 정규직 여부에 따른 경험률에서 나타난 5가지 항목에 “자신이 나와 사귈 것이라거나 내가 다른 사람과 사귄다는 등의 말을 퍼뜨리거나 나에 대한 성적 추문을 퍼뜨려 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다”만이 추가되었다. 모든 항목에서 직접고용보다 간접고용 상태인 응답자의 경험률이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 17> 직접고용 여부에 따른 개별 성희롱행위 경험률 (단위 : 명(%))

	직접고용	간접고용	계	
상대방이 성차별적이거나 음란한 글, 이미지, 동영상 등을 업무공간에 전시하거나 내게 보내거나 음란전화를 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	84(6.6)	19(13.9)	103(7.3)	χ^2=9.634 df=1 p=0.002
나는 원하지 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구했다.	31(2.4)	15(10.6)	46(3.3)	χ^2=27.140 df=1 p=0.000
자신이 나와 사귈 것이라거나 내가 다른 사람과 사귄다는 등의 말을 퍼뜨리거나 나에 대한 성적 추문을 퍼뜨려 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.	34(2.7)	10(7.1)	44(3.1)	χ^2=8.202 df=1 p=0.004
나를 위아래로 훑어보거나 가슴, 엉덩이, 다리 등 신체부위를 쳐다보거나 추파를 보내 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.	107(8.4)	25(17.6)	132(9.4)	χ^2=12.674 df=1 p=0.000
나는 원하지 않는데 은밀한 장소(집, 모텔 등)로 유혹하려 하여 (또는 귀가하지 못하게 하여) 성적으로 모욕감을 느끼거나 당황한 적이 있다.	8(0.6)	6(4.2)	14(1.0)	χ^2=16.854 df=1 p=0.000
성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 억지로 참석하였거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다. (예: 여성도우미와 동석, 음란한 공연, 음란영상이 나오는 장소에서의 회식 등)	40(3.1)	12(8.5)	52(3.7)	χ^2=10.170 df=1 p=0.001

이상의 내용을 종합해보면, 고용안정성 변수는 성희롱 경험률에서 유의미한 작용을 하지 않지만, 성희롱의 종류와 정도에서 유의미함을 알 수 있다. 비정규직이고 간접고용일수록 더 여러 종류의 성희롱을 경험할 뿐 아니라, 일상적 차원에서 일어나는 가벼운 성희롱보다는 의도적이고 직접적이며 노골적 성희롱을 겪고, 직장 내 관계에서 더 쉽게 성적 대상화되는 것으로 보인다.

종사상지위별로 성희롱 경험률을 살펴보면, 상용직, 임시직, 기타, 일용직 순이었으나 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 18> 종사상지위별 성희롱 경험률 (단위 : 명(%))

		성희롱 경험			
		없음	있음	계	
종사상지위	상용직	670(58.6)	473(41.4)	1143(100.0)	χ^2=1.335 df=2 p=0.513
	임시직	58(59.8)	39(40.2)	97(100.0)	
	일용직	49(65.3)	26(34.7)	75(100.0)	
	기타	54(62.8)	32(37.2)	86(100.0)	
	계	831(59.3)	570(40.7)	1401(100.0)	

성희롱 경험행위수에서도 p>0.05로 귀무가설을 기각하기에는 부족하나, 임시직, 일용직이 상용직에 비하여 더 다양한 종류의 성희롱에 노출되어 있음을 추정해볼 수 있다.

<표 19> 종사상지위에 따른 성희롱 경험행위수

	구분	평균	
종사상지위	상용직	3.19	χ^2=31.495
	임시직	4.31	df=22
	일용직	3.54	p=0.086
	기타	2.91	

경력별로는 3~5년 경력에서 경험률이 49.2%로 가장 높았고, 1~3년, 5~10년 순이었으며, 1년 미만이 가장 낮은 경험률을 보였다. 높은 연령보다 낮은 연령대에서 경험률이 더 높은 것과 관련지어 볼 때, 이와 같은 결과는 입사 직후보다는 어느 정도 관계가 형성된 이후에 성희롱이 나타나고 있음을 보여준다고 할 수 있다. 유의확률은 0.000으로 매우 유의한 결과를 나타냈다.

<표 20> 경력에 따른 성희롱 경험률 (단위 : 명(%))

		성희롱 경험			
		없음	있음	계	
경력	1년 미만	94(75.2)	31(24.8)	125(100.0)	χ^2=24.337 df=4 p=0.000
	1~3년	102(54.0)	87(46.0)	189(100.0)	
	3~5년	99(50.8)	96(49.2)	195(100.0)	
	5~10년	256(60.1)	170(39.9)	426(100.0)	
	10년 이상	432(63.1)	253(36.9)	685(100.0)	
	계	983(60.7)	637(39.3)	1620(100.0)	

경력 변수는 성희롱 경험행위수에 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

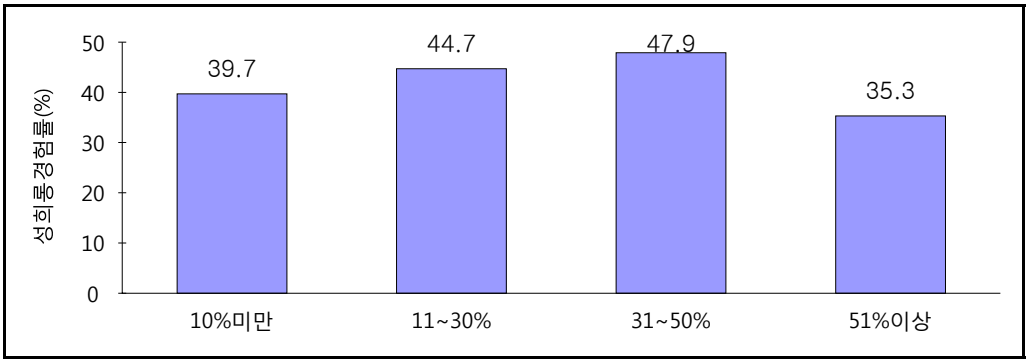
<표 21> 경력에 따른 성희롱 경험행위수

	구분	경험행위수 평균	
경력	1년 미만	2.94	
	1~3년	3.47	χ^2=32.786
	3~5년	3.03	df=44
	5~10년	3.36	p=0.893
	10년 이상	3.14	

같은 업무공간 또는 팀 내 여성비율이 31~50%일 때 성희롱 경험률은 47.9%로, 이 집단에서는 절반에 가까운 성희롱 경험률을 보여주고 있다. 그 다음으로는 11~30%, 10%미만, 51%이상 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 51% 이상 집단을 제외하고는 여성 비율이 높을수록 성희롱 경험률이 낮을 것이라는 예상과 상반되는 결과를 보여준다. 여성비율과 성희롱 경험행위수 간의 관계는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 22> 여성비율에 따른 성희롱 경험률 (단위 : 명(%))

		성희롱 경험			
		없음	있음	계	
여성비율	10% 미만	120(60.3)	79(39.7)	199(100.0)	χ^2=16.909 df=3 p=0.001
	11~30%	114(55.3)	92(44.7)	206(100.0)	
	31~50%	150(52.1)	138(47.9)	288(100.0)	
	51% 이상	535(64.7)	292(35.3)	827(100.0)	
	계	919(60.5)	601(39.5)	1520(100.0)	



<그림 8> 여성비율에 따른 성희롱 경험률

직장 내 여성비율과 무관하게, 함께 일하는 공간 또는 팀 내에 여성이 응답자 본인 1명뿐인 경우는 성희롱에 더욱 취약한 것으로 나타났다. 여성이 2명 이상인 경우에 비하여 10.5%의 경험률 차이를 보였다. 여성노동자가 1명인 경우는 49.4%의 응답자가 성희롱을 경험하였다고 응답하였다. 고용안정성 변수를 통제한 상태에서 통계상 유의한 변수를 살펴보면, 정규직이면서 여성이 1명인 때에는 성희롱 경험률이 52.7%로 절반 이상이 성희롱을 경험한 것으로 나타났고, 2명 이상인 때(39.1%)에 비하여 13.6%의 차이를 보였다(χ^2=5.404, df=1, p=0.020).

<표 23> 여성노동자가 1명인지 여부에 따른 성희롱 경험률

(단위 : 명(%))

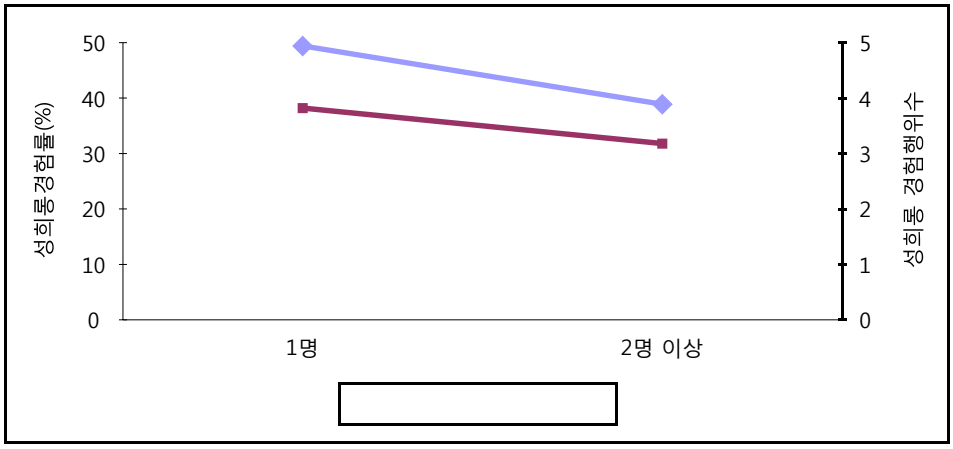
		성희롱 경험			
		없음	있음	계	
여성이 1명인지 여부	2명 이상	944(61.1)	600(38.9)	1544(100.0)	χ^2=3.942
	1명	45(50.6)	44(49.4)	89(100.0)	df=1
	계	989(60.6)	644(39.4)	1633(100.0)	p=0.047

여성이 1명인지 여부는 성희롱 경험행위수에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성이 2명 이상인 경우 성희롱 경험이 있는 응답자가 경험한 성희롱 행위의 종류는 3.18가지이나, 여성이 1명인 경우에는 3.82가지로 큰 차이를 보였다 ($p<0.05$).

<표 24> 여성노동자가 1명인지 여부에 따른 성희롱 경험행위수

	구분	평균	
여성이 1명인지 여부	2명 이상	3.18	χ^2=24.278
	1명	3.82	df=11
			p=0.012

결국 응답자 본인만 여성이고 나머지는 모두 남성으로 구성되어 있는 때에는 성희롱을 경험할 가능성이 더 높고, 경험의 종류도 다양한 것을 알 수 있다.



<그림 9> 여성노동자가 1명인지 여부에 따른 성희롱 경험률 및 경험행위수

사내에 노동조합이 있는지 여부에 따라 성희롱 경험률에 차이가 있는지 살펴보았다. 노동조합이 있는지 여부를 '모르겠다'는 응답을 제외하고, 노동조합이 있다는 응답과 없다는 응답에 따른 성희롱 경험률의 차이를 살펴보았을 때, 유의수준 5%에서 유의확률은 0.806으로 통계상으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 25> 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험률

(단위 : 명(%))

		성희롱 경험			
		없음	있음	계	
노동조합 유무	있다	870(59.8)	584(40.2)	1454(100.0)	χ^2=0.060 df=1 p=0.806
	없다	52(61.2)	33(38.8)	85(100.0)	
	모르겠다	54(76.1)	17(23.9)	71(100.0)	
	계	976(60.6)	634(39.4)	1610(100.0)	

개별 성희롱행위 경험률과 노동조합 유무간의 상관관계를 살펴보았다. 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 성희롱 행위는 5가지였다. 5가지 항목 모두에서 노동조합이 없는 경우의 경험률이 훨씬 높게 집계되었다.

<표 26> 노동조합 유무에 따른 개별 성희롱행위 경험률

(단위 : 명(%))

	노동조합 유무			
	있다	없다	계	
나는 원하지 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구했다. (n=1538)	40(2.8)	8(9.4)	48(3.1)	χ^2=11.776 df=1 p=0.001
나의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하여 나를 성적 대상으로 보는 것 같아 불쾌하거나 당황한 적이 있다. (n=1528)	154(10.7)	16(19.3)	170(11.0)	χ^2=5.898 df=1 p=0.015
나를 위아래로 훑어보거나 가슴, 엉덩이, 다리 등 신체부위를 쳐다보거나 추파를 보내 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다. (n=1534)	124(8.6)	17(20.0)	141(9.2)	χ^2=12.594 df=1 p=0.000
나는 원하지 않는데 은밀한 장소(집, 모텔 등)로 유혹하려 하여 (또는 귀가하지 못하게 하여) 성적으로 모욕감을 느끼거나 당황한 적이 있다. (n=1536)	12(0.8)	3(3.5)	15(1.0)	χ^2=6.064 df=1 p=0.014
성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 억지로 참석하였거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다. (n=1537)	49(3.4)	9(10.6)	58(3.8)	χ^2=11.507 df=1 p=0.001

경험행위수에서 사내에 노동조합이 있는 경우와 없는 경우의 차이는 크게 나타났다. 노동조합이 있을 때, 노동조합이 없는 경우보다 1.51가지 더 적은 종류의 성희롱을 경험한다고 응답하였다($p<0.01$).

<표 27> 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험행위수

	구분	평균	
노동조합 유무	있다	3.13	$\chi^2=26.235$ df=11 p=0.006
	없다	4.64	
	모르겠다	4.00	

다른 변수를 통제하고 살펴보면, 비정규직과 사무직 집단에서 사내 노동조합 유무에 따른 경험행위수 변화가 유의하게 나타났다. 비정규직은 노동조합이 있는 경우 평균 3.37가지의 성희롱을 경험하였지만, 노동조합이 없는 경우에는 4.81가지의 성희롱을 경험하였다.

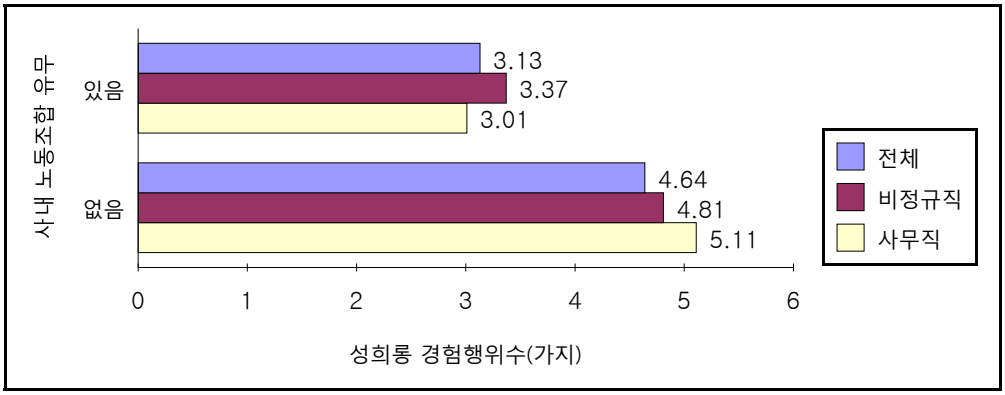
<표 28> 비정규직의 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험행위수

	구분	평균	
노동조합 유무	있다	3.37	$\chi^2=23.847$ df=10 p=0.008
	없다	4.81	

사무직은 노동조합이 없는 경우 평균 5가지가 넘는 성희롱을 경험하였다고 응답하였다. 그러나 노동조합이 있는 경우에는 3.01가지로, 노동조합이 있는 경우와 없는 경우의 차이가 매우 크다.

<표 29> 사무직의 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험행위수

	구분	평균	
노동조합 유무	있다	3.01	$\chi^2=23.807$ df=10 p=0.008
	없다	5.11	



<그림 10> 비정규직과 사무직의 사내 노동조합 유무에 따른 성희롱 경험행위수

이와 같은 결과를 종합해보면, 사내에 노동조합이 있다고 하더라도 전체 성희롱 경험률에 영향을 끼치지는 않지만, 몇 가지 유형의 성희롱 발생을 억제하며, 그 결과 전체 성희롱 경험행위수를 떨어뜨리는 효과가 있는 것으로 보인다. 이는 응답자가 조합원인지 여부와 무관하게 사내에 노동조합이 존재할 경우 직장 내에 성희롱에 대한 경각심을 일깨우는 데 도움이 된다고 추론해볼 수 있다.

응답자가 노동조합 조합원인지 여부에 따라 성희롱 경험률 및 경험행위수에 변화가 있는지 살펴보았다. 노동조합 가입자인 경우 비가입자에 비하여 성희롱 경험률이 9.2% 더 높게 집계되었다.

고용안정성 변수를 통제하면 고용이 불안정한 경우 노동조합 가입 여부에 따른 차이가 더욱 크게 나타난다. 정규직은 비가입자에 비하여 가입자가 4.0%(p=0.419) 더 높았으나 비정규직은 19.9%(χ^2=10.846, df=1, p=0.001), 임시직은 21.2%(χ^2=4.484, df=1, p=0.034) 더 높았다. 직접고용 여부에 따른 차이는 통계상 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 30> 노동조합 가입여부에 따른 성희롱 경험률 (단위 : 명(%))

		성희롱 경험			
		없음	있음	계	
노조가입여부	가입	804(59.1)	556(40.9)	1360(100.0)	χ^2=7.429 df=1 p=0.006
	비가입	172(68.3)	80(31.7)	252(100.0)	
	계	976(60.5)	636(39.5)	1612(100.0)	

개별 성희롱행위별로 노동조합 가입여부에 따른 차이가 있는지 살펴보았다. 개별 행위 중에서 통계적으로 유의한 항목은 단 2가지였다. “여성을 비하하는 기분 나쁜 말이나 욕설을 들었다”는 조합원의 경험률이 25.6%, 비조합원이 18.1%로 조합원이 훨씬 더 높게 나타났다. 표본의 수는 매우 적으나 “나는 원하지 않는데 은밀한 장소(집, 모텔 등)로 유혹하려 하여 (또는 귀가하지 못하게 하여) 성적으로 모욕감을 느끼거나 당황한 적이 있다” 항목에서도 유의한 차이가 나타났는데, 이 경우는 비조합원의 경험률이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 31> 노동조합 가입여부에 따른 개별 성희롱행위 경험률

(단위 : 명(%))

	노조가입여부			
	가입	비가입	계	
여성을 비하하는 기분 나쁜 말이나 욕설을 들었다. (n=1598)	346(25.6)	45(18.1)	391(24.5)	χ^2=6.529 df=1 p=0.011
나는 원하지 않는데 은밀한 장소(집, 모텔 등)로 유혹하려 하여 (또는 귀가하지 못하게 하여) 성적으로 모욕감을 느끼거나 당황한 적이 있다. (n=1609)	11(0.8)	7(2.8)	18(1.1)	χ^2=7.435 df=1 p=0.006

결국 응답자가 노동조합 조합원인지 여부는 전체 성희롱 경험률에 영향을 주지만 개별 행위의 경험률에는 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 보인다. 노동조합 가입 여부에 따른 차이는 첫째, 노동조합에 대한 탄압이 여성조합원에게는 성희롱이라는 방식으로 드러난다는 가정, 둘째, 특히 “여성을 비하하는 기분 나쁜 말이나 욕설을 들었다” 항목에서 조합원의 경험률이 더 높게 나타난 점을 볼 때 노동조합 내의 성차별 관행을 반영하는 것이라는 가정을 해볼 수 있다. 그러나 둘 다 성희롱 행위자 문항에서 파악할 수 없는 특성이어서 이 연구에서 입증할 수 있는 사항은 아니다. 셋째, 정규직 여부 및 종사상지위 변수를 통제하였을 때 비정규직 및 임시직 비조합원의 경험률이 훨씬 더 낮다는 점을 고려해보면, 설문지가 노동조합을 통하여 배포·수거되고 있다는 점에서 고용불안정 상태에 있는 비조합원이 성희롱 경험을 의도적으로 은폐하고자 하였을 가능성도 배제하기는 어려워 보인다.

응답자가 노동조합 가입자인 경우에는 비가입자에 비하여 0.7가지 더 적은 종류의 성희롱을 경험하는 것으로 보이나, 카이제곱 검정 결과 통계적으로는 유의

하지 않은 것으로 나타나(p>0.05), 조합원 여부는 성희롱 경험률과 상관관계가 있지만 성희롱 경험행위수와는 상관성을 입증하기 어려웠다.

<표 32> 노동조합 가입여부에 따른 성희롱 경험행위수

	구분	평균	
노조가입여부	가입	3.13	χ^2=14.374
	비가입	3.83	df=11
			p=0.213

대가형 성희롱 경험 여부를 파악하기 위하여 14가지 성희롱 경험 유형에 대한 질문 외에 대가형 성희롱 경험에 대한 문항을 별도로 두었다. 문항은 불이익의 대가와 이익의 대가로 구분하고, 흔히 발생하는 사례를 제시하여 응답이 좀더 수월하도록 하였다. 성희롱 경험이 전제되어야 이익 또는 불이익의 대가가 성희롱에 대한 것인지를 파악할 수 있으므로, 14가지 성희롱 경험 유형과 기타 성희롱 경험 중 단 하나라도 '있다'고 응답한 응답자에 한하여 답변하도록 하였다. 응답은 경험이 '있다'와 '없다'로 나누었다.

Q2. 귀하는 [Q1]과 관련하여 다음과 같은 경험이 있으십니까? 해당되는 □에 ✓표를 해 주십시오.

[Q2-1] 상대방의 위와 같은 말이나 행동을 거부하면 고용상, 업무상의 불이익을 얻을 것이라는 느낌을 받은 적이 있다. 또는 불이익을 받은 적이 있다. 있다 □ 없다 □

(예: 트집잡기, 결제 늦추기, 인격모독, 악의적 소문 유포 등 업무상 부당한 대우, 또는 정리해고, 근로계약 갱신 거절, 업무배치 불이익 등)

[Q2-2] 상대방의 위와 같은 말이나 행동을 받아들이면 고용상, 업무상의 이익을 얻을 것이라는 느낌을 받은 적이 있다. 또는 이익을 받은 적이 있다. 있다 □ 없다 □

(예: 승진, 쉬운 업무로 전환, 근로계약 갱신, 또는 정리해고나 근로계약 만료 등 불이익의 면제)

설문을 분석한 결과, 불이익을 대가로 한 성희롱(18.2%)이 이익을 대가로 한 성희롱(12.8%)보다 더 빈번한 것으로 나타났다. 전체 응답자를 기준으로 보면, 전체 응답자 1,652명 중 6.3%가 성적 언동의 거부로 인하여 고용상, 업무상 불이익을 받았거나 받을지도 모른다는 느낌을 받은 적이 있다. 또한 전체 응답자 중 4.4%가 성적 언동을 수용할 경우 고용상, 업무상의 이익을 받았거나 받을 것이라는 느낌을 받은 적이 있다.

<표 33> 대가형 성희롱 경험률 (n=1652)

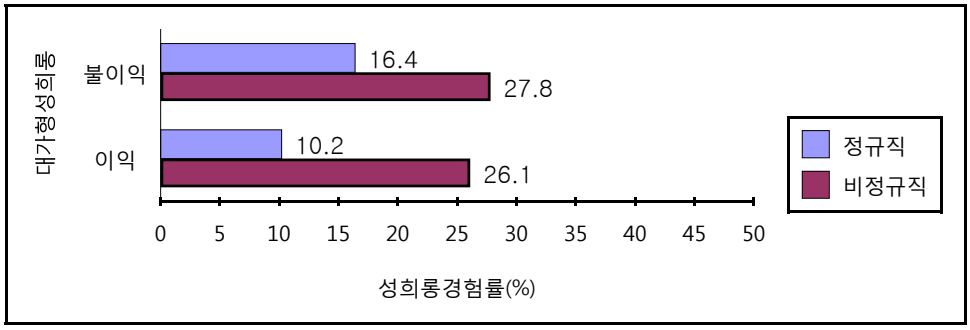
		사례수	%	유효%
대가형 성희롱(불이익) 유무	없음	467	28.3	81.8
	있음	104	6.3	18.2
	계	571	34.6	100.0
대가형 성희롱(이익) 유무	없음	491	29.7	87.2
	있음	72	4.4	12.8
	계	563	34.1	100.0

고용안정성 변수가 대가형 성희롱 경험률에 미치는 영향을 살펴보았다. 먼저 정규직보다 비정규직이 대가형 성희롱을 경험하는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 불이익 대가형 성희롱의 경우 비정규직의 경험률이 정규직에 비하여 11.4% 더 높았고 이익 대가형 성희롱은 15.9% 더 높은 것으로 나타나 정규직의 2배 이상 이익 대가형 성희롱을 경험하는 것으로 나타났다.

<표 34> 정규직 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률

(단위 : 명(%))

		정규직 여부			
		정규직	비정규직	계	
대가형 성희롱(불이익) 유무	없음	399(83.6)	65(72.2)	464(81.8)	χ^2=6.649
	있음	78(16.4)	25(27.8)	103(18.2)	df=1
	계	477(100)	90(100)	567(100)	p=0.010
대가형 성희롱(이익) 유무	없음	423(89.8)	65(73.9)	488(87.3)	χ^2=17.002
	있음	48(10.2)	23(26.1)	71(12.7)	df=1
	계	471(100)	88(100)	559(100)	p=0.000



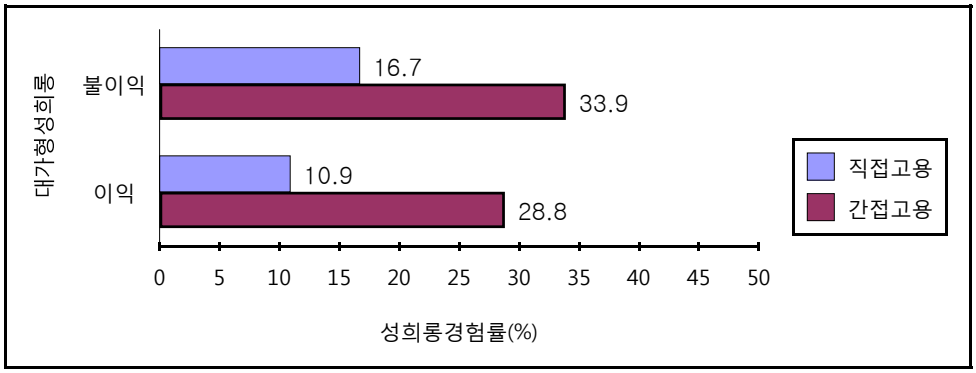
<그림 11> 정규직 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률

직접고용 여부도 대가형 성희롱 경험률과 통계상 유의미한 관계가 있다. 불이익과 이익의 대가형 성희롱 각각에서 간접고용의 경험률이 훨씬 높게 나타나, 불이익의 대가형 성희롱에서 직접고용은 16.7%, 간접고용은 33.9%였다. 이익의 대가형 성희롱에서는 각각 10.9%, 28.8%로 고용안정성이 대가형 성희롱의 발생에 큰 영향을 끼치고 있음을 알 수 있다.

<표 35> 직접고용 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률

(단위 : 명(%))

		직접고용 여부			
		직접고용	간접고용	계	
대가형 성희롱(불이익) 유무	없음	374(83.3)	39(66.1)	413(81.3)	χ^2=10.141 df=1 p=0.001
	있음	75(16.7)	20(33.9)	95(18.7)	
	계	449(100)	59(100)	508(100)	
대가형 성희롱(이익) 유무	없음	393(89.1)	42(71.2)	435(87.0)	χ^2=14.790 df=1 p=0.000
	있음	48(10.9)	17(28.8)	65(13.0)	
	계	441(100)	59(100)	500(100)	



<그림 12> 직접고용 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률

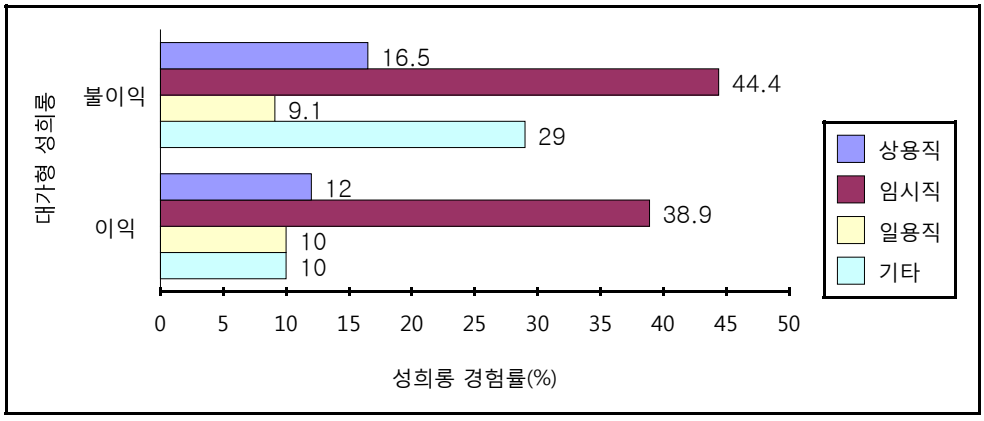
종사상지위에 따른 대가형 성희롱 경험률의 차이도 유의미한 것으로 나타났다(p=0.000). 상용직, 임시직, 일용직 중에서 임시직의 대가형 성희롱 경험률이 매우 높았다. 임시직은 불이익의 대가인 경우 44.4%, 이익의 대가인 경우 38.9%로 매우 높은 경험률을 보였다.

<표 36> 종사상지위에 따른 대가형 성희롱 경험률

(단위 : 명(%))

		종사상지위					
		상용직	임시직	일용직	기타	계	
대가형 성희롱(불이익) 유무	없음	345(83.5)	20(55.6)	20(90.9)	22(71.0)	407(81.1)	χ^2=18.669 df=2 p=0.000
	있음	68(16.5)	16(44.4)	2(9.1)	9(29.0)	95(18.9)	
	계	413(100)	36(100)	22(100)	31(100)	502(100)	
대가형 성희롱(이익) 유무	없음	360(88.0)	22(61.1)	18(90.0)	27(90.0)	427(86.3)	χ^2=20.199 df=2 p=0.000
	있음	49(12.0)	14(38.9)	2(10.0)	3(10.0)	68(13.7)	
	계	409(100)	36(100)	20(100)	30(100)	495(100)	

* 카이제곱, 자유도, 유의확률은 종사상지위의 '기타' 항목을 결측처리한 값임.



<그림 13> 종사상지위에 따른 대가형 성희롱 경험률

결국 고용안정성 변수는 대가형 성희롱의 발생에 큰 영향을 미치며, 고용불안정 상태에 있는 비정규직, 간접고용, 임시직 여성노동자는 환경형 성희롱 뿐 아니라 대가형 성희롱으로부터도 위협받고 있다고 할 수 있다. 특히 불이익의 대가형 성희롱을 경험한 여성노동자는 성적 언동을 거부하면 고용상, 업무상 불이익이 우려되고, 불이익을 피하기 위해서는 성적 언동을 감수하여야 하는 딜레마에

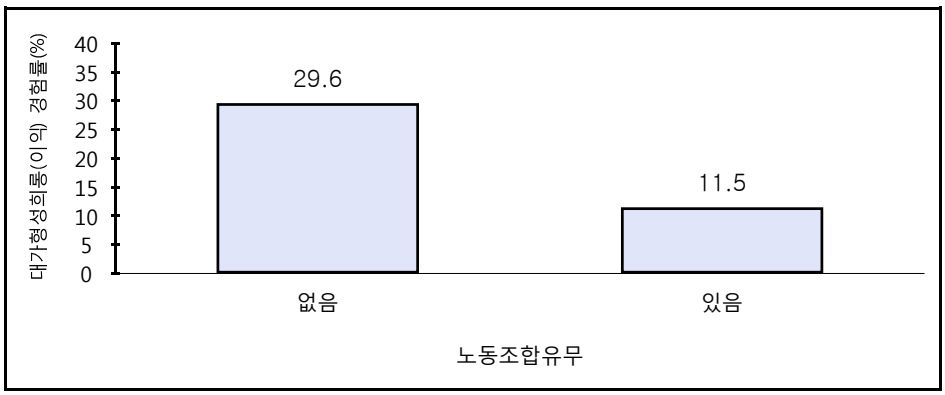
빠지게 된다. 환경형 성희롱은 행위자가 의도하지 않은 상태에서도 발생할 수 있지만, 대가형 성희롱은 행위자가 성희롱 행위의 대가성을 인지하고 있는 상태에서 일어나는 경우가 대부분이므로 고의성이 더 강하다. 고용불안정 상태에 있는 여성노동자의 대가형 성희롱 피해경험률이 더 높다는 점은 고용불안정 상태를 이용한 성희롱이 많이 발생하고 있다는 의미라고 해석할 여지가 있다.

노동조합 유무 변수를 적용하여 보면, 사내에 노동조합이 있는 경우 이익의 대가형 성희롱 경험률은 11.5%이나, 노동조합이 없는 경우는 29.6%로 큰 차이가 있었다. 노동조합의 존재가 고의성이 더 강한 대가형 성희롱을 억제하는 요인으로 작용한 것으로 보인다. 응답자의 노동조합 가입 여부에 따른 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 37> 노동조합 유무에 따른 대가형 성희롱 경험률

(단위 : 명(%))

		노동조합 유무			
		있음	없음	계	
대가형 성희롱(불이익) 유무	없음	428(82.3)	20(71.4)	448(81.8)	χ^2=2.108 df=1 p=0.147
	있음	92(17.7	8(28.6)	100(18.2)	
	계	520(100)	28(100)	548(100)	
대가형 성희롱(이익) 유무	없음	454(88.5)	19(70.4)	473(87.6)	χ^2=7.757 df=1 p=0.005
	있음	59(11.5)	8(29.6)	67(12.4)	
	계	513(100)	27(1000	540(100)	



<그림 14> 노동조합 유무에 따른 대가형 성희롱(이익) 경험률

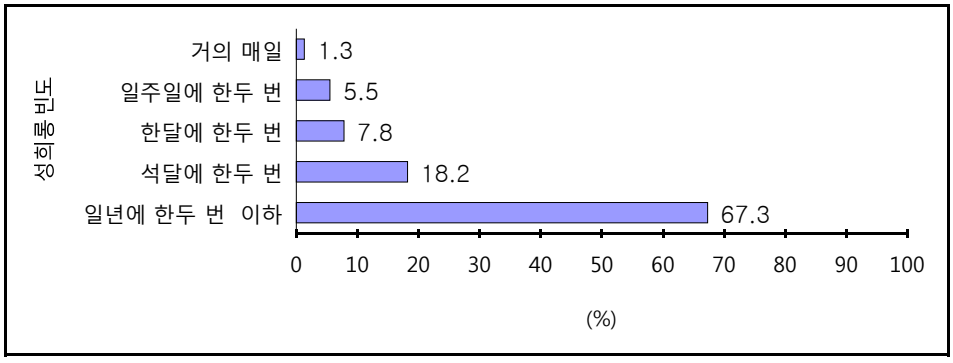
2) 성희롱의 빈도

성희롱 경험의 빈도는 성희롱의 심각성을 판단하는 데 중요한 요소가 된다. 성희롱 경험이 있는 응답자에게 성희롱 발생 빈도를 질문하였다.

성희롱 경험이 있는 응답자의 67.3%가 최근 2년간 일 년에 한두 번 이하의 성희롱을, 18.2%가 석 달에 한두 번의 성희롱을 경험하였다고 하였다. 거의 매일 성희롱을 경험하고 있다는 응답자는 1.3%였다.

<표 38> 성희롱 빈도

	구분	사례수(%)
성희롱 빈도	거의 매일	5(1.3)
	일주일에 한두 번	21(5.5)
	한 달에 한두 번	30(7.8)
	석 달에 한두 번	70(18.2)
	일 년에 한두 번 이하	259(67.3)
	소계	385(100.0)



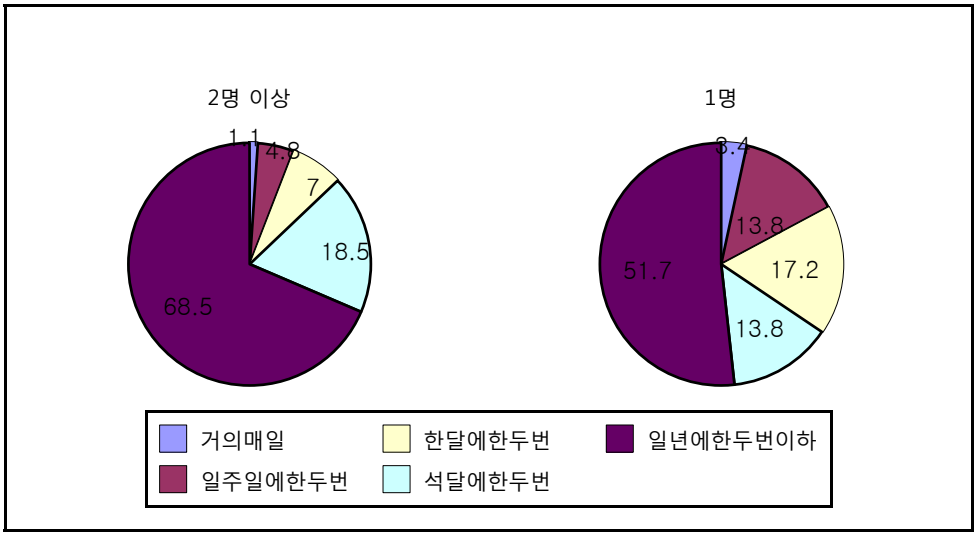
<그림 15> 성희롱 빈도

고용안정성 변수와 성희롱의 빈도 간의 상관관계는 유의하지 않았으나 함께 일하는 공간 또는 팀 내 여성노동자가 1명인지 여부에 따라 성희롱 빈도에 차이가 있었다. 여성이 1명인 경우 성희롱은 더 자주 발생하는 것으로 나타났다. 여성이 2명 이상인 경우 한 달에 한두 번 이상 성희롱을 경험한다는 응답은 12.9%였지만, 여성이 1명인 경우에는 34.4%로 상승하였다.

<표 39> 여성이 1명인지 여부에 따른 성희롱 빈도

(단위 : 명(%))

		성희롱 빈도						
		거의 매일	일주일에 한두 번	한 달에 한두 번	석 달에 한두 번	일 년에 한두 번 이하	계	
여성이 1명인지 여부	2명 이상	4(1.1)	17(4.8)	25(7.0)	66(18.5)	244(68.5)	356(100.0)	χ^2=10.167 df=4 p=0.038
	1명	1(3.4)	4(13.8)	5(17.2)	4(13.8)	15(51.7)	29(100.0)	
	계	5(1.3)	21(5.5)	30(7.8)	70(18.2)	259(67.3)	385(100.0)	



<그림 16> 여성이 1명인지 여부에 따른 성희롱 빈도

앞서 살펴본 성희롱 경험행위수, 성희롱 경험률과 함께 고찰해볼 때, 여성노동자가 1명인 경우는 더 많은 응답자가, 더 많은 종류의 성희롱을, 더 자주 경험한다고 할 수 있다.

3) 성희롱 발생시점

다음으로 성희롱이 어떤 자리에서 발생하는지 알아보기 위하여, 근무시간을 기준으로 성희롱 발생 시점을 질문하였다. 근무시간 중과 근무시간 외를 나누되, 근무시간이 끝난 뒤에도 사실상 근무의 연장이나 다름없는 시간이 있을 수 있으므로 회식, 접대, 야유회 등을 예로 들어 근무시간 외 근무 관련 자리와 근무시

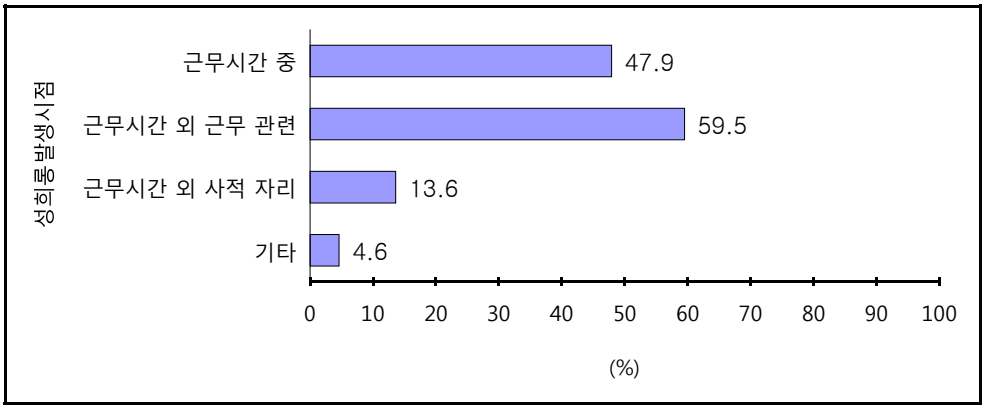
간 외 사적 자리를 다시 구분하였다. 기타 항목을 두어 3가지 범주에 들어가지 않는 응답을 주관식으로 기입할 수 있도록 하였다. 한편 근무시간에는 성적 농담을 하고 회식자리에서는 성추행을 하는 경우와 같이 여러 종류의 성희롱이 각기 다른 시점에 발생할 수 있으므로 중복응답이 가능하도록 하였다.

"근무시간 중"보다 "근무시간 외이지만 회식, 접대, 야유회 등 근무와 관련된 자리"가 59.5%로 더 높게 나타났다. 특히 30~40대 성희롱 경험자 중에서는 60% 이상이 근무시간 외의 근무관련 자리에서 성희롱을 경험한 적이 있다고 응답하였다.

<표 40> 성희롱 발생시점 (중복응답 가능)

(n=390)

구분		사례수(%)
발생시점	근무시간 중	187(47.9)
	근무시간 외 근무 관련	232(59.5)
	근무시간 외 사적 자리	53(13.6)
	기타	18(4.6)



<그림 17> 성희롱 발생시점

고용안정성 변수에 따른 발생시점의 차이를 살펴보았다. 비정규직, 간접고용, 임시직은 정규직, 직접고용, 상용직에 비하여 근무시간 중의 성희롱이 매우 적고 근무시간 외 사적 자리와 기타 시점의 성희롱이 더 높게 나타났다.

<표 41> 고용안정성에 따른 성희롱 발생시점

(단위 : 명(%))

		발생시점				
		근무시간중	근무시간외 근무관련	근무시간외 사적자리	기타	계
정규직여부	정규직	171(52.3)	203(62.1)	40(12.2)	7(2.1)	327
	비정규직	16(26.2)	27(44.3)	13(21.3)	11(18.0)	61
	계	187	230	53	18	388
직접고용여부	직접고용	166(53.2)	193(61.9)	35(11.2)	6(1.9)	312
	간접고용	12(25.5)	15(31.9)	12(25.5)	11(23.4)	47
	계	178	208	47	17	359
종사상지위	상용직	152(52.2)	183(62.9)	34(11.7)	7(2.4)	291
	임시직	5(16.1)	11(35.5)	9(29.0)	8(25.8)	31
	일용직	7(53.8)	4(30.8)	1(7.7)	2(15.4)	13
	계	164	198	44	17	335

4) 성희롱 행위자의 특성

직장 내 성희롱이 주로 누구에 의해 이루어지는지 알아보기 위하여 성희롱 행위자의 특성을 질문하였다. 문항은 직위, 연령, 성별의 세 가지이다. 성희롱이 성별위계를 비롯한 권력관계를 반영함을 고려하여, 직위 문항에서는 피해자를 기준으로 직위가 높은지 낮은지 표기하도록 하였다. 남녀고용평등법은 직장 내 성희롱의 행위주체로 사업주, 상급자, 근로자를 들고 있고 행위자의 제재를 사업주가 하도록 하고 있어 행위자가 피해자와 같은 직장일 것이 요구되지만, 근로자가 고객 등 업무관련자의 성희롱을 호소할 때 적절한 조치를 취할 노력 의무를 사업주에게 부과하고 있기도 하므로 고객, 거래처 직원도 직위문항에 포함시켰다. 거래처 직원과의 관계는 객관적인 직위 뿐 아니라 어느 사업장이 거래에서 더 우위에 있는가 하는 소위 '갑을관계'에 따라 위계가 정해진다. 때문에 행위자의 직위를 피해자를 기준으로 하여 상대적으로 평가하도록 하되, 사실상의 상대성을 반영하고자 구성하였다. 한편 남녀고용평등법상 성희롱 행위자는 직접 제재를 받지 않고 사업주가 징계 또는 이에 준하는 조치를 할 의무를 가질 뿐이지만 사업주가 성희롱 행위를 한 때에는 사업주에게 과태료를 납부하도록 하고 있어, 성희롱 행위자가 사업주인지 아닌지에 따라 제재 수준이 다르다. 이를 반영하여 직위문항에서 고용주와 고용주 아닌 상급자를 구분하였다.

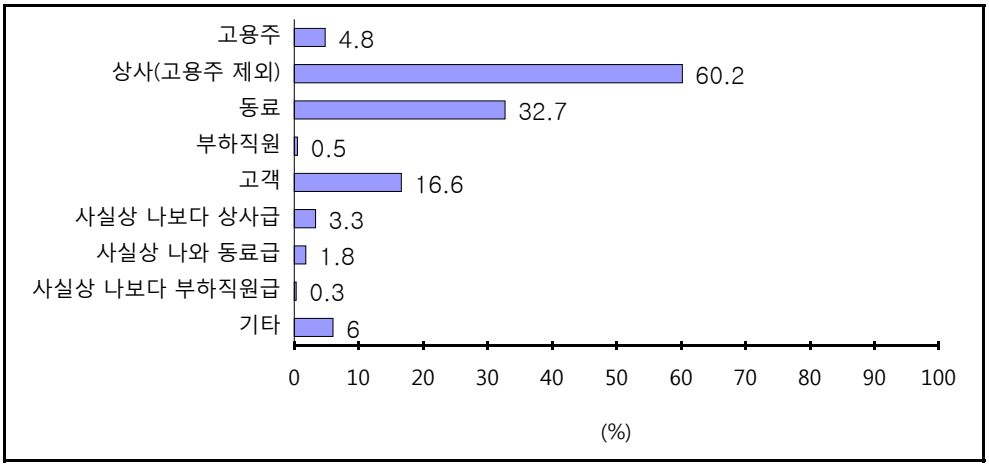
다음으로 우리 문화에서는 연령 또한 위계질서의 형성에 중요한 역할을 하므

로 행위자의 연령을 질문하되, 이 또한 피해자를 기준으로 하여 피해자보다 상대적으로 많은지 적은지를 표기하도록 하였다. 마지막으로 성희롱 행위자는 남성이 대부분이지만 동성간의 성희롱도 발생할 수 있으므로 성별을 표기하도록 하였다. 성희롱 행위자의 특성은, 성희롱 경험이 다수인 경우 서로 다른 행위자로부터 성희롱을 경험하였을 수 있기 때문에 모두 중복응답이 가능하도록 하였다.

성희롱 행위자로는 상급자 및 사업주가 가장 많았고(65.0%), 동료에 의한 성희롱도 32.7%였다. 하급자에 의한 성희롱은 0.5%만이 응답하였다. 거래처 직원이 성희롱 행위자인 경우에도 사실상 상급자급인 경우가 응답자와 동료급이거나 하급자급인 경우보다 높게 나타나, 성희롱이 권력관계에서 발생한다는 점을 확인해주고 있다. 또한 직업과 무관하게 전체 성희롱 경험자의 16.6%는 고객에 의한 성희롱 경험이 있다고 답하였으며, 거래처 직원으로부터 성희롱을 당한 경우도 상대방의 직위에 따라 0.3~3.3%로 나타났다. 현행 남녀고용평등법은 '직장 내 성희롱'을 중심으로 하여 성희롱을 제재하고, 고객 등 업무관련자의 성희롱에 대해서는 적절한 조치를 취하도록 노력할 의무만을 사업주에게 부과한다. 적절한 조치를 취할 의무도 아니고 '노력' 의무에 불과하며, 행위자를 제재하거나 성희롱을 방지할 수 있는 방안은 따로 마련해두고 있지 않다. 그래서 성희롱 피해자의 입장에서는 누구로부터 성희롱을 경험하였느냐에 따라 피해구제에 큰 차이가 있게 되고 행위자는 누구에게 성희롱 행위를 하였는가에 따라 제재 가능성이 달라져 불합리하다. 피해자는 분명 '직장'에서 '업무와 관련하여' 성희롱을 경험하였으나, 정의상 '직장 내' 성희롱은 아닌 셈이다.

<표 42> 성희롱 행위자 (중복응답 가능) (n=397)

구분			사례수(%)
성희롱 행위자	사내	고용주	19(4.8)
		상사(고용주 제외)	239(60.2)
		동료	130(32.7)
		부하직원	2(0.5)
	고객		66(16.6)
	거래처	기업주 또는 사실상 나보다 상사급	13(3.3)
		사실상 나와 동료급	7(1.8)
		사실상 나보다 부하직원급	1(0.3)
	기타		24(6.0)



<그림 18> 성희롱 행위자의 직위

직업별로 누구로부터 성희롱을 경험하는지에 차이가 있었다. 생산직은 동료에 의한 성희롱 경험률이 높았으며(50.0%), 판매서비스직은 다른 직업군에 비하여 고객(37.0%)과 고용주(22.2%)에 의한 성희롱이 많은 것으로 나타났다. 이에 따르면 성희롱 경험이 있는 판매서비스직의 37.0%는 직장 내 성희롱 피해를 호소하는 것이 불가능하게 되고 단지 사업주에게 배치전환 등의 조치를 취해주도록 '노력'해달라고 요청할 수 있을 뿐이다.[22]

<표 43> 직업에 따른 성희롱 행위자의 직위

(단위 : 명(%))

		성희롱 행위자					
		고용주	상사	동료	부하직원	고객	계
직업	사무직	6(2.5)	165(68.2)	81(33.5)	0(0.0)	33(13.6)	242(100.0)
	생산직	3(6.0)	31(62.0)	25(50.0)	1(2.0)	2(4.0)	50(100.0)
	판매서비스직	6(22.2)	13(48.1)	4(14.8)	1(3.7)	10(37.0)	27(100.0)
	기타	4(5.3)	30(40.0)	18(24.0)	0(0.0)	21(28.0)	75(100.0)
	계	19(4.8)	239(60.7)	128(32.5)	2(0.5)	66(16.8)	394(100.0)

22) 그러나 후술하는 바와 같이 성희롱 행위자를 직접 제재할 수 있는 방안이 마련되지 않는 이상 배치전환이 이루어진다고 해도 성희롱 피해가 중단될 것을 기대하기란 쉽지 않다. 새롭게 배치된 노동자가 새로운 피해자가 되거나, 배치전환 이후 새로운 성희롱 행위자를 만날 수 있기 때문이다. 자세한 내용은 Ⅳ. 심층면접 분석 3. 면접 결과 분석의 '(나)성희롱 '행위자'가 아닌 고객 등 업무관련자' 부분을 참조할 것.

같은 업무공간 또는 팀 내 여성노동자의 비율에 따라 성희롱 행위자의 직위에 차이가 있는지 살펴보았다. 통계상 유의한 항목은 성희롱 행위자가 고객인 경우이다(χ^2=11.518, df=3, p=0.009). 여성비율이 높을수록 고객에 의한 성희롱이 더 많이 발생하고, 여성비율이 51% 이상인 경우는 고객에 의한 성희롱이 23.2%로 동료에 의한 성희롱(26.6%)과 거의 비슷한 수준인데, 이는 고객응대가 잦은 직업일수록 여성비율이 높기 때문인 것으로 보인다.

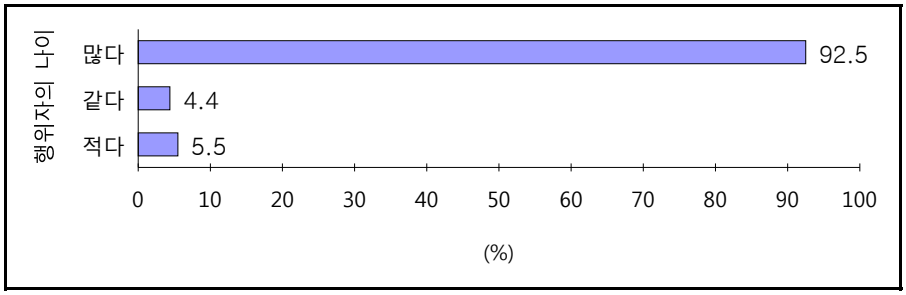
<표 44> 여성비율에 따른 성희롱 행위자 (%) (n=372)

		성희롱 행위자								
		사내				고객	거래처			기타
		고용주	상사	동료	부하직원		상사급	동료급	부하직원급	
여성 비율	10%미만	.0	56.4	41.0	.0	5.1	7.7	5.1	.0	10.3
	11~30%	6.2	66.2	43.1	.0	12.3	1.5	3.1	.0	6.2
	31~50%	4.4	59.3	29.7	.0	14.3	3.3	2.2	.0	4.4
	51%이상	5.1	59.9	26.6	1.1	23.2	2.3	.6	.6	5.6

성희롱 행위자의 나이는 응답자보다 많다는 응답이 92.5%였다. 더 어린 사람으로부터 성희롱을 경험한 사례는 5.5%에 불과하여, 성희롱에도 연령 위계가 작동함을 알 수 있다.

<표 45> 성희롱 행위자의 상대적 나이 (중복응답 가능) (n=361)

		사례수(%)
행위자의 나이(상대적)	많다	334(92.5)
	같다	16(4.4)
	적다	20(5.5)

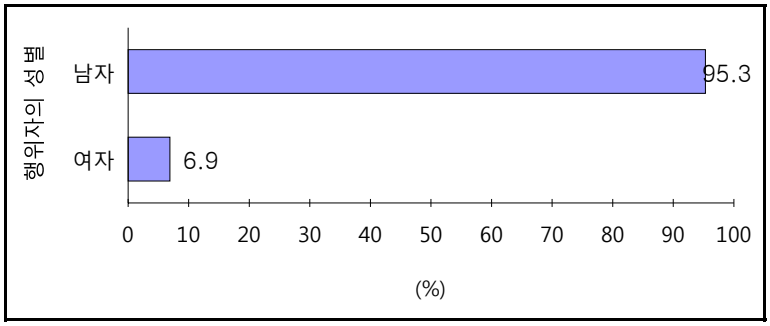


<그림 19> 성희롱 행위자의 상대적 나이

성희롱 행위자는 95.3%가 남성이었고, 6.9%는 여성으로부터 성희롱을 경험하였다고 답하여, 남성에 의한 성희롱이 압도적으로 많지만 동성간 성희롱 또한 발생하고 있음을 보여주고 있다.

<표 46> 성희롱 행위자의 성별 (중복응답 가능) (n=361)

	구분	사례수(%)
행위자의 성별	남자	344(95.3)
	여자	25(6.9)



<그림 20> 성희롱 행위자의 성별

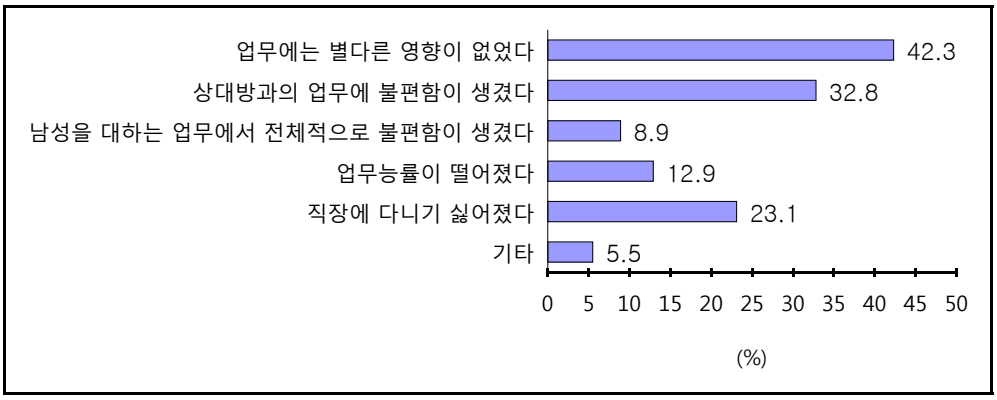
종합해보면, 성희롱은 피해자보다 직위가 높고, 나이가 많은 남성이 주로 행위자가 된다. 높은 직위, 많은 나이, 남성이라는 성별은 각각 위계의 상위에 자리하므로, 이러한 행위자로부터 일어나는 성희롱에서 피해자가 어려움을 겪을 것이며 피해자가 거부의사를 표시하거나 적극적으로 대응하기가 쉽지 않을 것이라고 예측할 수 있다.

5) 성희롱의 영향

성희롱 경험이 있는 응답자에 한하여, 성희롱이 업무 및 직장생활에 미친 영향을 선택하도록 하였다. 업무에는 별다른 영향이 없었다는 응답이 가장 많았으나, 성희롱 행위자와의 업무에서 불편함이 있었다는 응답이 32.8%, 직장에 다니기 싫어졌다는 응답이 23.1% 등으로 나타나, 성희롱의 경중에 무관하게 성희롱 경험자의 절반 이상이 업무환경 악화를 경험하고 있음을 보여주고 있다.

<표 47> 성희롱이 업무 및 직장생활에 미친 영향 (중복응답 가능) (n=402)

	구분	사례수(%)
성희롱이 업무에 미친 영향	업무에는 별다른 영향이 없었다	170(42.3)
	상대방과의 업무에 불편함이 생겼다	132(32.8)
	남성을 대하는 업무에서 전체적으로 불편함이 생겼다	36(9.0)
	업무능률이 떨어졌다	52(12.9)
	직장에 다니기 싫어졌다	93(23.1)
	기타	22(5.5)



<그림 21> 성희롱이 업무 및 직장생활에 미친 영향

기타 응답으로는 “정신적 스트레스만 있다”, “당황스럽고 불쾌감을 잠시 느끼는 정도” 등 업무상의 영향은 없었다는 응답과, “업무에는 큰 영향이 없지만, 들었을 때 불쾌하기 때문에 피하게 된다”, “마주하기 불편함”, “무시하고 말을 하지 않게 됨” 등 상대방과의 관계가 불편해지고 상대방을 멀리하게 되는 사례가 있었다. 성희롱이 만연한 사업장에서 통상적으로 성희롱은 '딱딱한 분위기의 윤활유'로 여겨지곤 하지만, 그 실체는 누군가를 피해자로 만드는 폭력으로서, 이와 같은 응답결과는 성희롱이 오히려 사업장의 노동환경에 해를 끼친다는 점을 보여준다고 하겠다.

(2) 성희롱에 대한 대응 및 효과

1) 성희롱에 대한 대응

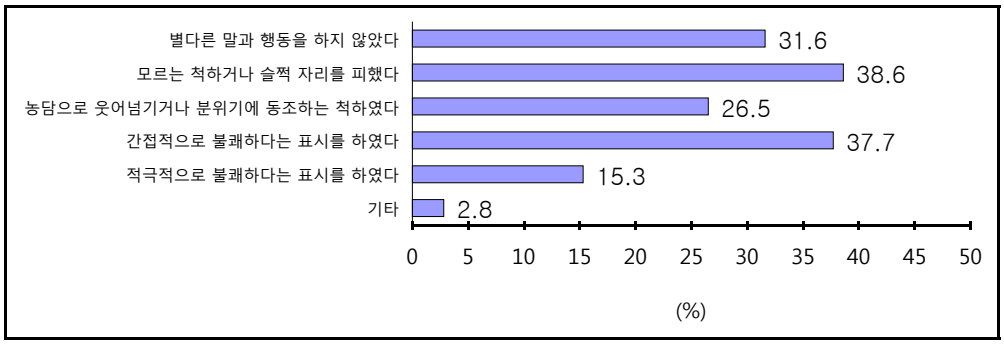
성희롱이 발생하였을 때 피해자의 대응을 알아보기 위하여 어떤 대응을 하였는지, 그 이유가 무엇인지 질문하였다. 선택지는 불쾌하다는 표시를 한 경우와 하지 않은 경우로 나누고, 의사표시를 하지 않은 경우는 전혀 대꾸를 하지 않은

경우, 소극적으로 회피한 경우, 동조하는 척하면서 상황을 넘긴 경우로 구분하였다. 의사표시를 한 경우는 간접적으로 에둘러 표현하였는지, 아니면 정면으로 문제제기를 하였는지 나누어 응답하도록 하였다. 마지막으로 기타 선택지를 두어, 5가지 선택지에 해당하지 않는 경우 주관식으로 직접 기입하도록 요청하였다. 여러 번의 성희롱을 경험하였다면 대응 또한 매번 달랐을 수 있기 때문에 중복응답이 가능하도록 하였다.

응답자들은 성희롱이 발생하였을 때 별다른 대응을 하지 않거나 대응을 하더라도 소극적으로 대응하는 것으로 나타났다. 31.6%의 응답자가 성적 모욕감을 주는 성적 언동에 대하여 별다른 말과 행동을 하지 않는다고 응답하였고, 모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피하는 경우가 38.6%로 가장 많았다. 불쾌하다는 표시를 하는 경우에도 적극적 표시(15.3%)보다는 간접적 표시(37.7%)가 두 배 이상 높아서, 적극적으로 문제제기하고 성적 언동의 중단 및 사과를 요구하는 사례는 매우 적은 것으로 보인다.

<표 48> 성희롱 발생시 대응방법 (중복응답 가능) (n=430)

	구분	사례수(%)
대응방법	별다른 말과 행동을 하지 않았다	136(31.6)
	모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피했다	166(38.6)
	농담으로 웃어넘기거나 분위기에 동조하는 척하였다	114(26.5)
	간접적으로 불쾌하다는 표시를 하였다	162(37.7)
	적극적으로 불쾌하다는 표시를 하였다	66(15.3)
	기타[23]	12(2.8)



<그림 22> 성희롱 발생시 대응방법

23) 기타 응답으로는 "그 자리에서 다른 이유로 거절 후 다음날 불쾌했음을 알렸다"가 있었다.

고용안정성 및 노동조합 유무 변수에 따라 성희롱 발생시 대응방법에 차이가 있는지 살펴보았다. 그 결과 비정규직이거나 간접고용, 사내에 노동조합이 없는 경우는 불쾌하다는 표시를 하지 않은 3가지 선택지 중에서 "별다른 말과 행동을 하지 않았다"가 다소 높았으나 불쾌하다는 표시를 한 2가지 선택지 중에서는 정규직, 직접고용, 사내에 노동조합이 있는 경우에 비하여 간접적 표시보다는 적극적 표시를 더 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 49> 고용안정성에 따른 성희롱 발생시 대응방법

(단위 : 명(%))

		정규직 여부			직접고용 여부		
		정규직	비정규직	계	직접고용	간접고용	계
대응 방법	별다른 말과 행동을 하지 않았다	112(31.3)	22(31.9)	134	101(30.3)	18(34.6)	119
	모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피했다	143(39.9)	21(30.4)	164	134(40.2)	13(25.0)	147
	농담으로 웃어넘기거나 분위기에 동조하는 척하였다	101(28.2)	11(15.9)	112	87(26.1)	8(15.4)	95
	간접적으로 불쾌하다는 표시를 하였다	137(38.3)	24(34.8)	161	125(37.5)	20(38.5)	145
	적극적으로 불쾌하다는 표시를 하였다	51(14.2)	15(21.7)	66	51(15.3)	10(19.2)	61
	기타	7(2.0)	5(7.2)	12	7(2.1)	4(7.7)	11
	계	358	69	427	333	52	385

<표 50> 사내 노동조합 유무에 따른 성희롱 발생시 대응방법

(단위 : 명(%))

		노동조합 유무		
		있음	없음	계
대응 방법	별다른 말과 행동을 하지 않았다	122(31.3)	8(32.0)	130
	모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피했다	155(39.7)	8(32.0)	163
	농담으로 웃어넘기거나 분위기에 동조하는 척하였다	107(27.4)	4(16.0)	111
	간접적으로 불쾌하다는 표시를 하였다	148(37.9)	7(28.0)	155
	적극적으로 불쾌하다는 표시를 하였다	57(14.6)	6(24.0)	63
	기타	9(2.3)	3(12.0)	12
	계	390	25	415

다시 말하면 비정규직, 간접고용, 사내에 노동조합이 없는 경우는 정규직, 직접고용, 사내에 노동조합이 있는 경우에 비하여, 불쾌하다는 표시를 하지 않는 경우에는 전혀 대응을 하지 않는 방법을 더 많이 선택하고, 의사표시를 하는 경우에는 더 적극적으로 문제제기를 하는 것으로 보인다. 이 결과는 두 가지 해석이 가능하다. 앞서 살펴본 바와 같이 비정규직, 간접고용, 사내에 노동조합이 없는 경우 더 많이 경험하는 것으로 나타난 개별 성희롱행위는 원치 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구하거나, 은밀한 장소로 유혹 또는 귀가하지 못하게 하거나, 성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 참석을 강요당한 경우와 같이 일상적 업무와 분리 가능하고 직접적이며 노골적인 행위들이다.[24] 또한 비정규직, 간접고용, 사내에 노동조합이 없는 경우에 대가형 성희롱도 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.[25] 이와 같이 경험하는 성희롱 행위 성질의 차이가 대응의 차이를 만들어내는 것으로 추론해볼 수 있다. 둘째, 관계의 측면에서는, 정규직이거나 직접고용인 경우에는 지속적인 업무관계에서 좋은 인간관계를 유지하여야 하는 부담 때문에 회피 또는 동조를 가장하거나, 적극적 의사표시보다는 간접적인 방식을 더 많이 선택한다고 이해할 수도 있을 것이다.

성희롱에 대하여 불쾌하다는 표시를 직·간접적으로 하지 않은 경우, 즉 성희롱이 발생했을 때 별다른 말과 행동을 하지 않거나, 모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피하거나, 농담으로 웃어넘기거나 분위기에 동조하는 척하였다고 응답한 경우에, 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유를 질문하였다. 각기 다른 성희롱 경험에서 각기 다른 이유가 있을 수 있고, 단 한 번의 성희롱 경험에서도 여러 가지의 이유가 있을 수 있으므로 중복응답이 가능하도록 하였다.

"문제제기하면 상대방과 관계가 서먹해질 것 같아서"가 37.8%로 직장 내 인간관계에 대한 우려로 인하여 문제제기를 하지 못하고 참는 경우가 많은 것으로 나타났다. 또한 "당황하여 순간 어떻게 해야 할지 몰라서"가 35.6%, "분위기를 깰까봐"가 33.0%로, 응답자들이 성희롱에 대한 대응방법이나 대응능력을 갖출 필요가 있음을 시사하고 있다. 대응을 하더라도 변화가 없을 것 같다는 응답도 23.4%나 되었고, 업무상, 고용상 불이익을 우려한 경우도 각각 20.2%, 4.8%였다.

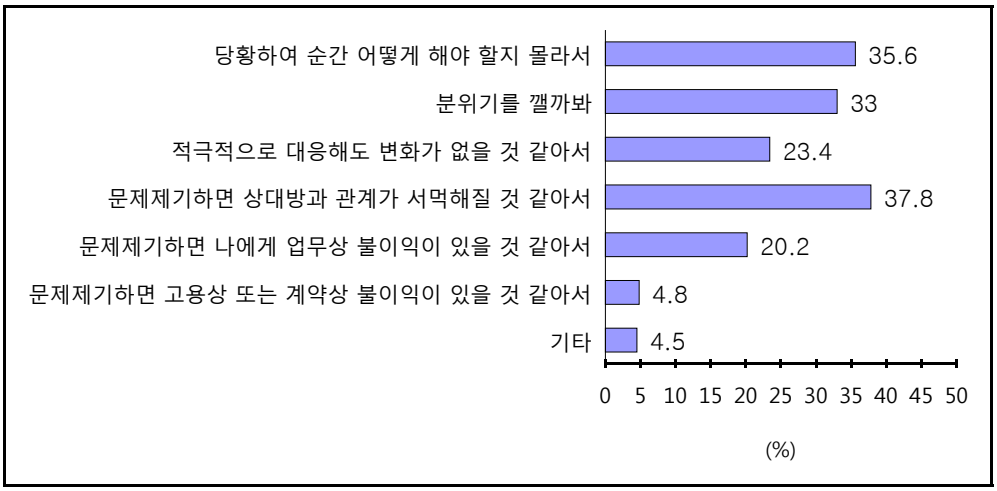
---

24) <표 16> 정규직 여부에 따른 개별 성희롱행위 경험률, <표 17> 직접고용 여부에 따른 개별 성희롱행위 경험률, <표 26> 노동조합 유무에 따른 개별 성희롱행위 경험률 참조.

25) <표 34> 정규직 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률, <표 35> 직접고용 여부에 따른 대가형 성희롱 경험률, <표 37> 노동조합 유무에 따른 대가형 성희롱 경험률 참조.

<표 51> 적극적으로 대응하지 않은 이유 (중복응답 가능) (n=312)

구분		사례수(%)
적극적으로 대응하지 않은 이유	당황하여 순간 어떻게 해야 할지 몰라서	111(35.6)
	분위기를 깰까봐	103(33.0)
	적극적으로 대응해도 변화가 없을 것 같아서	73(23.4)
	문제제기하면 상대방과 관계가 서먹해질 것 같아서	118(37.8)
	문제제기하면 나에게 업무상 불이익이 있을 것 같아서	63(20.2)
	문제제기하면 고용상 또는 계약상 불이익이 있을 것 같아서	15(4.8)
	기타[26]	14(4.5)



<그림 23> 적극적으로 대응하지 않은 이유

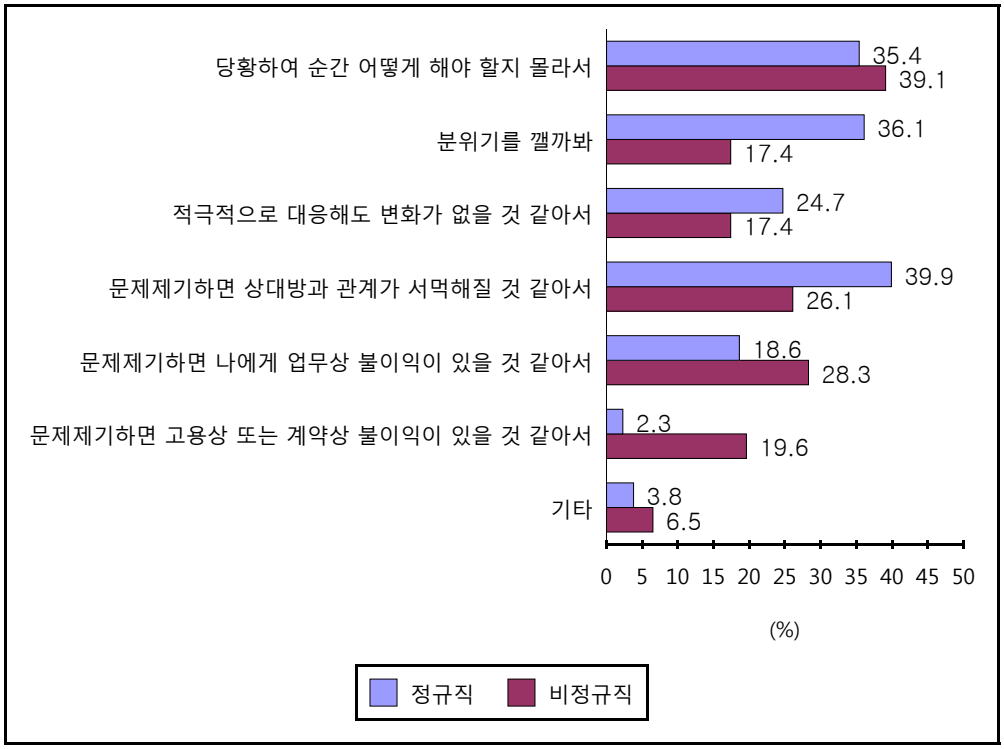
응답자의 고용안정성에 따라 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유에 차이가 있는지 살펴보았다. 그 결과, 정규직 여부, 직접고용 여부, 종사상지위에 따른 차이가 나타났다. 비정규직, 간접고용, 임시직일수록 업무상 불이익, 고용상 및 계약상 불이익의 우려로 인하여 적극적 대응을 하지 못하는 경우가 많았고, 정규직, 직접고용, 상용직일수록 "분위기를 깰까봐", "적극적으로 대응해도 변화가 없을 것 같아서", "문제제기하면 상대방과 관계가 서먹해질 것 같아서" 등 인간관계의 우려가 더 많았다.

26) 기타 응답으로는 "귀찮아서", "대응이든 하게 되면 더 짜증날 것 같아 무시하기 위해 관심 주지 않았다", "무시하고 싶어서", "무시하는 게 상책", "뭐라 말하기 애매함" 등이 있었다.

<표 52> 정규직 여부에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유

(단위 : 명(%))

		정규직 여부		
		정규직	비정규직	계
적극 대응 않은 이유	당황하여 순간 어떻게 해야 할지 몰라서	93(35.4)	18(39.1)	111
	분위기를 깰까봐	95(36.1)	8(17.4)	103
	적극적으로 대응해도 변화가 없을 것 같아서	65(24.7)	8(17.4)	73
	문제제기하면 상대방과 관계가 서먹해질 것 같아서	105(39.9)	12(26.1)	117
	문제제기하면 나에게 업무상 불이익이 있을 것 같아서	49(18.6)	13(28.3)	62
	문제제기하면 고용상 또는 계약상 불이익이 있을 것 같아서	6(2.3)	9(19.6)	15
	기타	10(3.8)	3(6.5)	13
	계	263	46	309

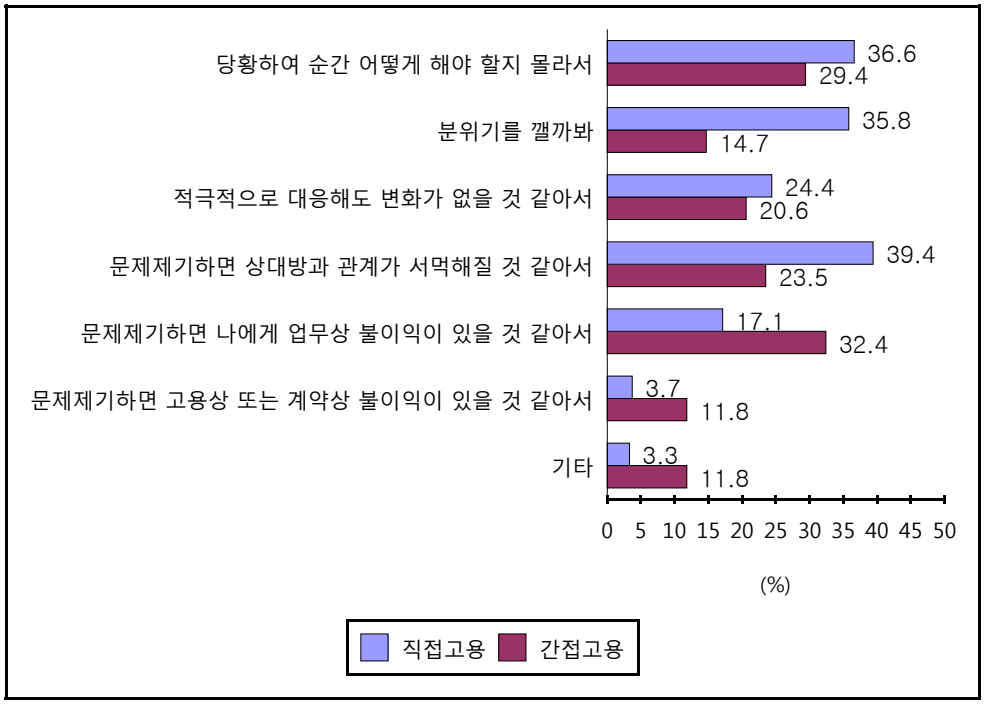


<그림 24> 정규직 여부에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유

<표 53> 직접고용 여부에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유

(단위 : 명(%))

		직접고용 여부		
		직접고용	간접고용	계
적극 대응 않은 이유	당황하여 순간 어떻게 해야 할지 몰라서	90(36.6)	10(29.4)	100
	분위기를 깰까봐	88(35.8)	5(14.7)	93
	적극적으로 대응해도 변화가 없을 것 같아서	60(24.4)	7(20.6)	67
	문제제기하면 상대방과 관계가 서먹해질 것 같아서	97(39.4)	8(23.5)	105
	문제제기하면 나에게 업무상 불이익이 있을 것 같아서	42(17.1)	11(32.4)	53
	문제제기하면 고용상 또는 계약상 불이익이 있을 것 같아서	9(3.7)	4(11.8)	13
	기타	8(3.3)	4(11.8)	12
	계	246	34	280

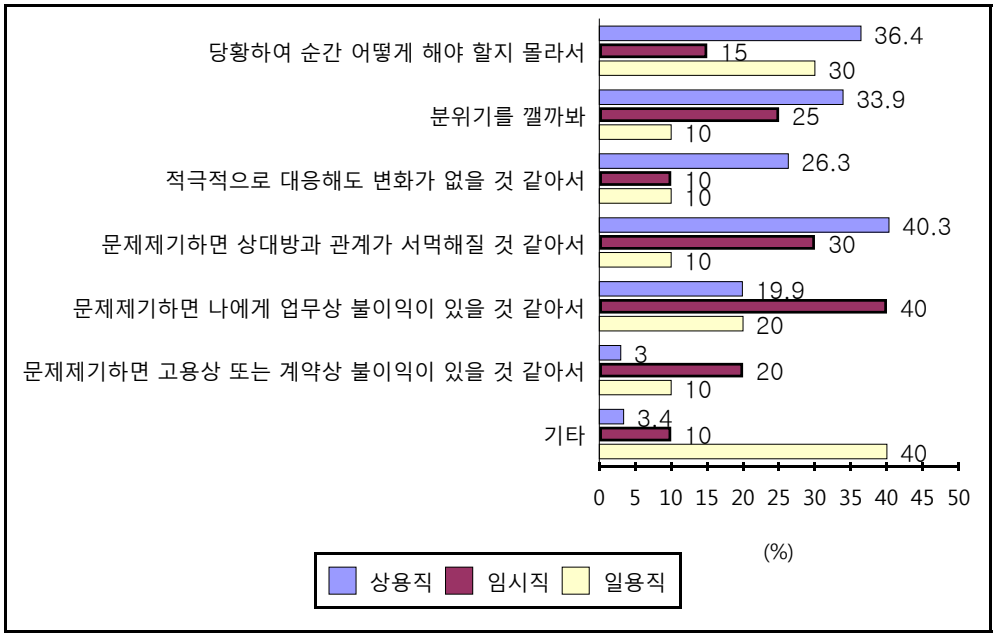


<그림 25> 직접고용 여부에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유

<표 54> 종사상지위에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유

(단위 : 명(%))

		종사상지위				
		상용직	임시직	일용직	기타	계
적극 대응 않은 이유	당황하여 순간 어떻게 해야 할지 몰라서	86(36.4)	3(15.0)	3(30.0)	4(28.6)	96
	분위기를 깰까봐	80(33.9)	5(25.0)	1(10.0)	5(35.7)	91
	적극적으로 대응해도 변화가 없을 것 같아서	62(26.3)	2(10.0)	1(10.0)	2(14.3)	67
	문제제기하면 상대방과 관계가 서먹해질 것 같아서	95(40.3)	6(30.0)	1(10.0)	7(50.0)	109
	문제제기하면 나에게 업무상 불이익이 있을 것 같아서	47(19.9)	8(40.0)	2(20.0)	2(14.3)	59
	문제제기하면 고용상 또는 계약상 불이익이 있을 것 같아서	7(3.0)	4(20.0)	1(10.0)	2(14.3)	14
	기타	8(3.4)	2(10.0)	4(40.0)	0(0.0)	14
	계	236	20	10	14	280



<그림 26> 종사상지위에 따른 성희롱에 적극적으로 대응하지 않은 이유

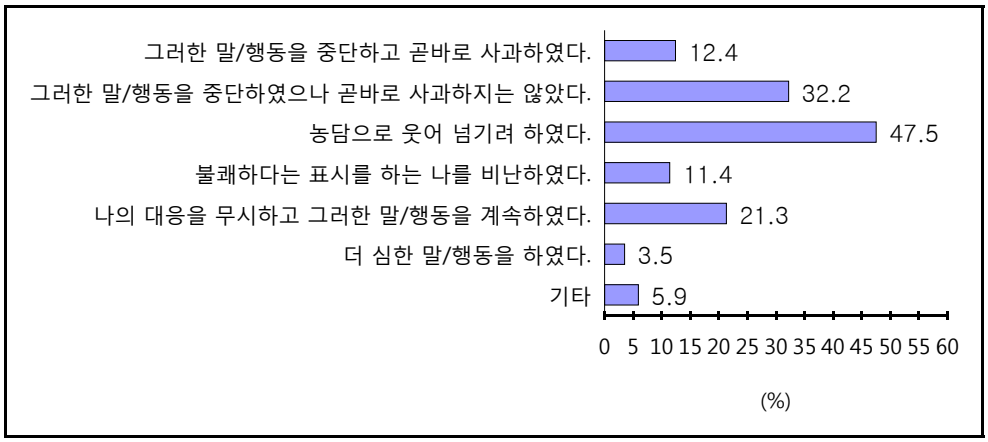
성희롱에 대하여 직·간접적으로 불쾌하다는 표시를 한 경우에 성희롱 행위자의 반응이 어떠하였는지 중복응답으로 선택하도록 하였다. 성적 언동을 중단한 경

우, 문제를 지적하는 피해자를 희화화하거나 비난한 경우, 문제제기를 무시한 경우로 나누어 6가지 선택지를 구성하였다. 마지막으로 기타 항목을 두어 응답자가 직접 기입하도록 하였다.

성적 언동을 중단하고 곧바로 사과하였다는 응답은 12.4%, 성적 언동을 중단하였지만 사과하지는 않았다는 응답은 32.2%였다. 중복응답을 제거하고 두 경우를 더하면, 직·간접적으로 거부의사를 표현한 경우 상대방이 곧바로 성적 언동을 중단할 확률은 43.6%에 불과하였다. 그보다 더 많은 사례에서 상대방이 농담으로 웃어넘기려는 태도를 보였고(47.5%), 응답자의 의사표시를 무시하고 계속해서 성적 언동을 한 경우도 21.3%나 되는 것으로 보아, 응답자의 대응으로 상대방이 성희롱을 중단하는 것은 일반적인 현상은 아니다. 기타 응답으로도 "모르는 척" 하고 "아무 일도 없었던 척"했다거나, "안 받아준다면서 본인을 합리화했다"는 등 문제제기를 진지하게 받아들이지 않는 경향이 보였다.

<표 55> 응답자의 대응에 대한 상대방의 반응 (중복응답 가능) (n=202)

	구분	사례수(%)
상대방의 반응	그러한 말/행동을 중단하고 곧바로 사과하였다.	25(12.4)
	그러한 말/행동을 중단하였으나 곧바로 사과하지는 않았다.	65(32.2)
	농담으로 웃어넘기려 하였다.	96(47.5)
	불쾌하다는 표시를 하는 나를 비난하였다.	23(11.4)
	나의 대응을 무시하고 그러한 말/행동을 계속하였다.	43(21.3)
	더 심한 말/행동을 하였다.	7(3.5)
	기타	12(5.9)



<그림 27> 응답자의 대응에 대한 상대방의 반응

성희롱에 대한 거부의사 표시의 정도에 따른 상대방의 반응을 살펴보면, 간접적으로 불쾌하다는 표시를 한 경우의 11.0%, 직접적으로 불쾌하다는 표시를 한 경우의 18.0%가 곧바로 성적 언동을 중단하고 사과하였다고 응답하였고, 중단하였으나 곧바로 사과하지는 않은 경우가 각각 31.0%, 42.6%로 나타났다. 그러므로 간접적인 의사표시보다는 직접적 의사표시를 하였을 때 성희롱이 중단될 가능성이 더 높다고 하겠다.

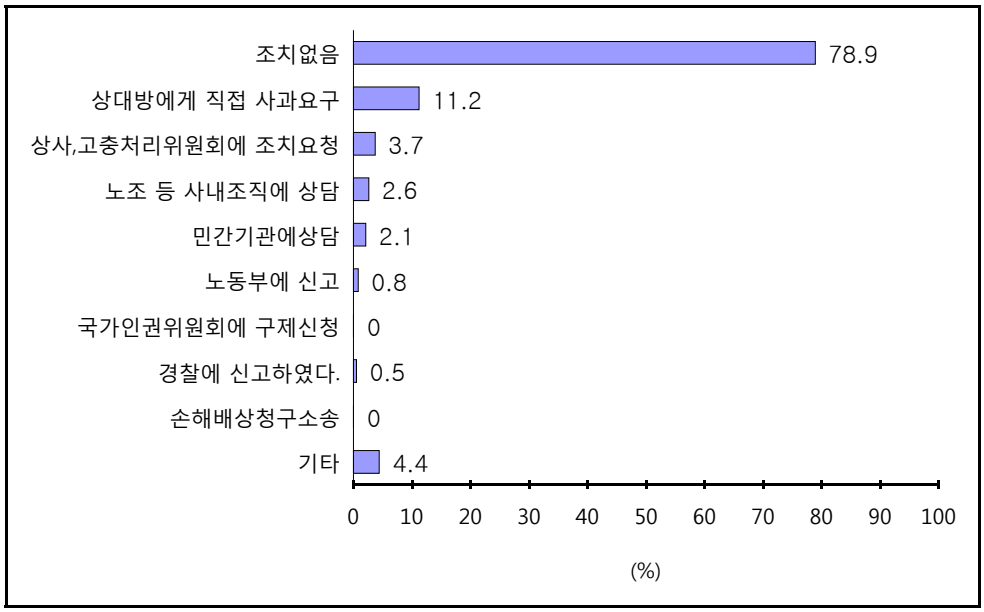
2) 성희롱 발생 후의 사후대처

성희롱 발생 당시에는 적극적 대응을 하지 못하였더라도 사후에 행위자에게 직접 문제제기를 하고 사과를 요구하거나 제3자를 통하여 피해구제를 도모할 수 있으므로, 성희롱에 대한 대응과 별도로 응답자의 사후대처 방법을 알아보고자 하였다. 성희롱 경험 횟수가 2회 이상인 경우를 고려하여 중복응답이 가능하도록 하였다. 선택지는 크게 사후대처를 하지 않은 경우, 상대방에게 직접 문제제기를 하고 사과를 요구한 경우, 제3자를 통해서 피해구제를 도모한 경우로 구분하고, 제3자를 통한 경우로는 먼저 직장 내에서 취할 수 있는 방법으로 상급자 및 고충처리기구에 조치를 취해줄 것을 요청한 경우, 노동조합이나 직원협의회, 여직원회 등 노동자조직에 상담한 경우, 직장 외에서 취할 수 있는 방법으로 여성단체 등 민간기관에 상담한 경우, 노동부 지방노동행정기관에 신고한 경우, 국가인권위원회에 구제신청을 한 경우, 경찰에 신고한 경우, 민사상 손해배상청구소송을 제기한 경우로 분류하였다. 마지막에 기타 선택지를 두어 9가지 선택지에 해당하지 않는 사후대처 방법을 수집하고자 하였다.

대부분의 응답자는 성희롱 행위에 대하여 별다른 조치를 취하지 않았으며, 상대방에게 개인적으로 문제제기하고 사과를 요구한 사례는 11.2%였다. 제3자에게 성희롱 문제를 호소할 때 가장 많이 사용하는 방법은 상급자 또는 고충처리기구에 조치를 요청(3.7%)하는 것이며, 그 다음으로 노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직(2.6%), 여성단체 등 민간기관(2.1%)에 상담하는 방식이었다. 국가인권위원회에 구제신청을 하였거나 손해배상청구소송을 제기한 사례는 없었다. 즉 응답자들은 사후대처를 하는 경우 직장 외에서 사용할 수 있는 방법보다는 상대방에게 직접 문제제기를 하거나 직장 내에서 상담 또는 조치요청을 하는 방법을 선호하고 있다고 하겠다.

<표 56> 성희롱 발생 이후의 사후대처 방법 (중복응답 가능) (n=383)

대처방법	사례수	유효 %
별다른 조치를 취하지는 않았다	302	78.9
상대방에게 직접 문제제기하고 사과를 요구하였다	43	11.2
상사 또는 고충처리기구에 조치를 취해 줄 것을 요청하였다	14	3.7
노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직에 상담하였다	10	2.6
여성단체 등 민간기관에 상담하였다	8	2.1
노동부 지방노동행정기관에 신고하였다	3	.8
국가인권위원회에 구제신청을 하였다	0	.0
경찰에 신고하였다	2	.5
상대방 또는 회사에 손해배상청구소송을 제기하였다	0	.0
기타	17	4.4



<그림 28> 성희롱 발생 이후의 사후대처 방법

기타 응답으로는 "회사 성희롱 방지 교육 시간에 변호사에게 성희롱 여부에 대해 질문해 사내 직원 모두에게 알렸다"고 하여, 개인적으로 사과를 요구하거나

제3자에게 피해구제를 요청하기보다는 직접 사건을 공개한 사례가 있었고, “만약 그때 내가 더 용기가 있었거나 그런 도움을 주는 기구가 있었다는 것을 알았다면 도움을 청했을 것”이라는 응답처럼 대처 방안에 대한 지식의 부족으로 인하여 더 적극적인 대처를 하지 못한 사례가 있어 피해구제수단에 대한 교육, 홍보가 요구됨을 알 수 있다.

독립변수별로 사후조치 방법에 차이가 있는지 살펴보았다. 연령별로 보면, “별다른 조치를 취하지 않았다”는 응답은 나이가 어릴수록 더 많았고, 그 외의 대부분의 사후조치에서 연령이 높을수록 더 많은 응답이 나타나, 연령이 높아질수록 사후조치를 더 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 57> 연령에 따른 사후조치 방법

(단위 : 명(%))

		연령					
		10대	20대	30대	40대	50대 이상	계
사후조치 방법	별다른 조치를 취하지는 않았다	0(0.0)	64(88.9)	154(86.5)	71(69.6)	13(44.8)	302
	상대방에게 직접 문제제기하고 사과를 요구하였다	0(0.0)	5(6.9)	18(10.1)	13(12.7)	7(24.1)	43
	상사 또는 고충처리기구에 조치를 취해 줄 것을 요청하였다	0(0.0)	2(2.8)	4(2.2)	6(5.9)	2(6.9)	14
	노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직에 상담하였다	0(0.0)	0(0.0)	1(0.6)	6(5.9)	3(10.3)	10
	여성단체 등 민간기관에 상담하였다	0(0.0)	0(0.0)	1(0.6)	2(2.0)	5(17.2)	8
	노동부 지방노동행정기관에 신고하였다	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(2.9)	0(0.0)	3
	경찰에 신고하였다	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.0)	1(3.4)	2
	기타	2(100.0)	1(1.4)	1(0.6)	9(8.8)	4(13.8)	17
	계	2	72	178	102	29	383

직업별로 사후조치의 방법에 차이가 있는지 살펴보면, “별다른 조치를 취하지는 않았다”에서 사무직, 판매서비스직보다는 생산직이 더 낮은 수치를 보였고, “상대방에게 직접 문제제기하고 사과를 요구하였다”, “노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직에 상담하였다”는 항목에서 생산직의 대응이 더 강하게 나타나고 있다. 그러나 표본의 수가 적어서 이를 일반화하는 데에는 무리가 있다.

<표 58> 직업에 따른 사후조치 방법

(단위 : 명(%))

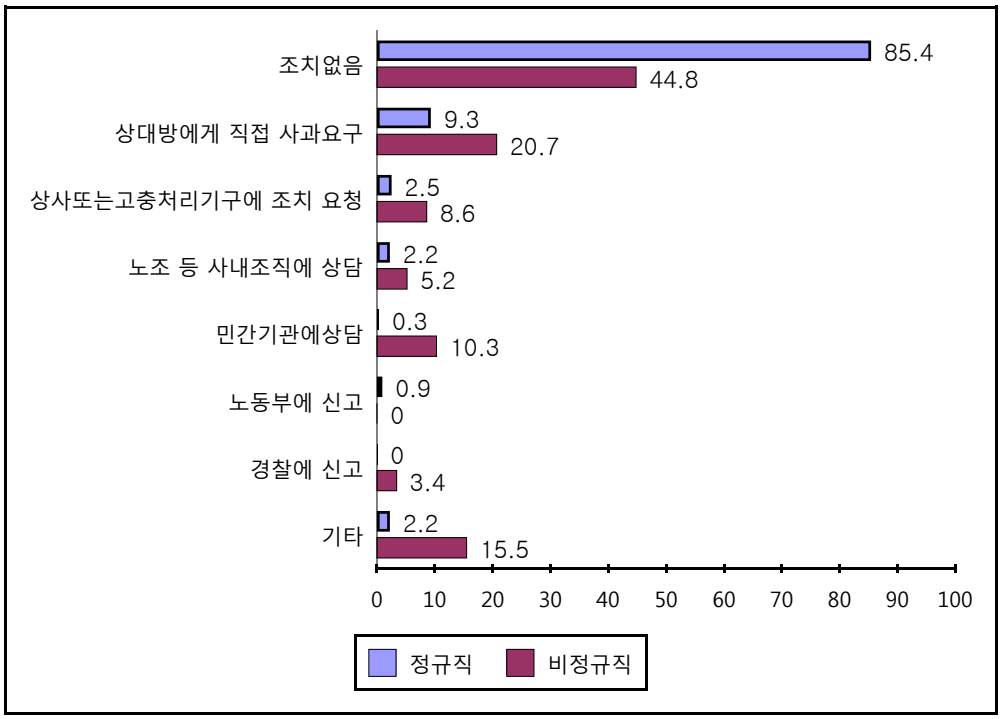
		직업				
		사무직	생산직	판매서비스직	기타	계
사후조치방법	별다른 조치를 취하지는 않았다	209(87.4)	27(64.3)	19(82.6)	45(58.4)	300
	상대방에게 직접 문제제기하고 사과를 요구하였다	19(7.9)	10(23.8)	1(4.3)	13(16.9)	43
	상사 또는 고충처리기구에 조치를 취해 줄 것을 요청하였다	3(1.3)	5(11.9)	2(8.7)	4(5.2)	14
	노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직에 상담하였다	3(1.3)	4(9.5)	1(4.3)	2(2.6)	10
	여성단체 등 민간기관에 상담하였다	1(0.4)	0(0.0)	0(0.0)	7(9.1)	8
	노동부 지방노동행정기관에 신고하였다	2(0.8)	0(0.0)	1(4.3)	0(0.0)	3
	경찰에 신고하였다	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(2.6)	2
	기타	6(2.5)	1(2.4)	0(0.0)	10(13.0)	17
	계	239	42	23	77	381

고용안정성 변수에 따라 사후조치 방법에 차이가 있는지 살펴보았다. 별다른 조치를 취하지 않은 경우가 정규직, 직접고용, 상용직은 85% 내외였지만, 비정규직, 간접고용, 임시직, 일용직은 50% 미만으로 나타나, 고용이 불안정할수록 사후조치를 더 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 59> 정규직 여부에 따른 사후조치 방법

(단위 : 명(%))

		정규직 여부		
		정규직	비정규직	계
사후조치 방법	별다른 조치를 취하지는 않았다	275(85.4)	26(44.8)	301
	상대방에게 직접 문제제기하고 사과를 요구하였다	30(9.3)	12(20.7)	42
	상사 또는 고충처리기구에 조치를 취해 줄 것을 요청하였다	8(2.5)	5(8.6)	13
	노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직에 상담하였다	7(2.2)	3(5.2)	10
	여성단체 등 민간기관에 상담하였다	1(0.3)	6(10.3)	7
	노동부 지방노동행정기관에 신고하였다	3(0.9)	0(0.0)	3
	경찰에 신고하였다	0(0.0)	2(3.4)	2
	기타	7(2.2)	9(15.5)	16
	계	322	58	380

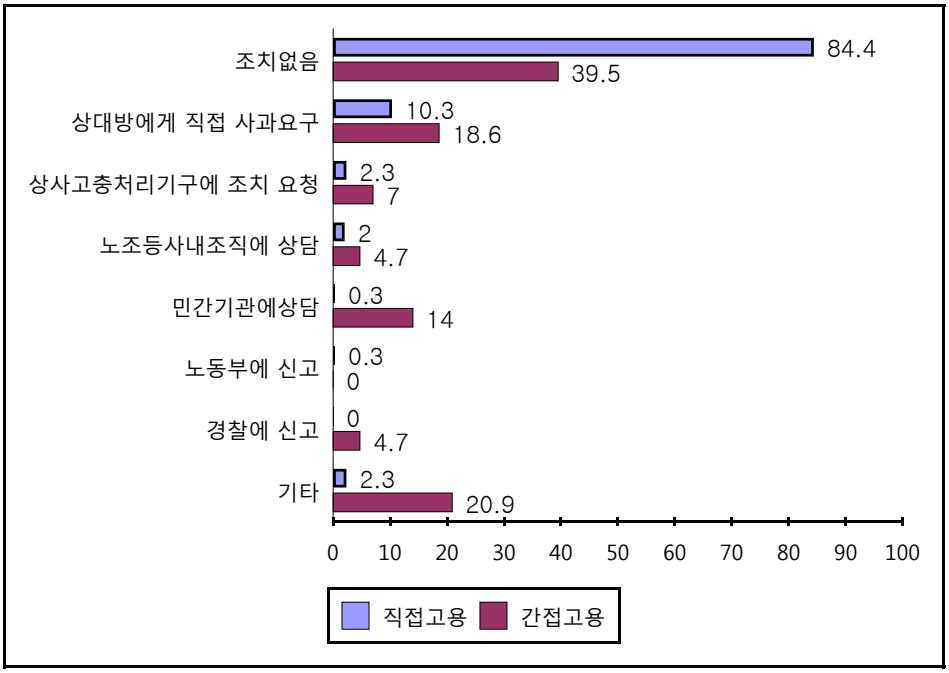


<그림 29> 정규직 여부에 따른 사후조치 방법

<표 60> 직접고용 여부에 따른 사후조치 방법

(단위 : 명(%))

		직접고용 여부		
		직접고용	간접고용	계
사후조치방법	별다른 조치를 취하지는 않았다	255(84.40)	17(39.5)	272
	상대방에게 직접 문제제기하고 사과를 요구하였다	31(10.30)	8(18.6)	39
	상사 또는 고충처리기구에 조치를 취해 줄 것을 요청하였다	7(2.30)	3(7.0)	10
	노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직에 상담하였다	6(2.00)	2(4.7)	8
	여성단체 등 민간기관에 상담하였다	1(0.30)	6(14.0)	7
	노동부 지방노동행정기관에 신고하였다	1(0.30)	0(0.0)	1
	경찰에 신고하였다	0(0.00)	2(4.7)	2
	기타	7(2.30)	9(20.9)	16
	계	302	43	345

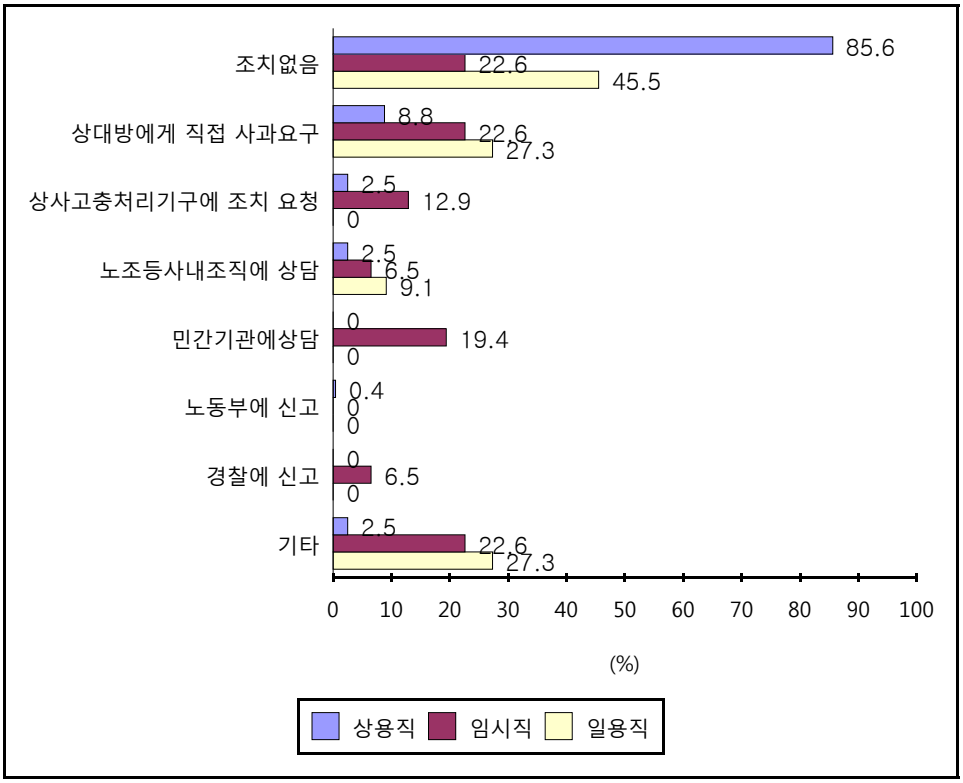


<그림 30> 직접고용 여부에 따른 사후조치 방법

<표 61> 종사상지위에 따른 사후조치 방법

(단위 : 명(%))

		종사상지위				
		상용직	임시직	일용직	기타	계
사후조치방법	별다른 조치를 취하지는 않았다	244(85.6)	7(22.6)	5(45.5)	15(83.3)	271
	상대방에게 직접 문제제기하고 사과를 요구하였다	25(8.8)	7(22.6)	3(27.3)	2(11.1)	37
	상사 또는 고충처리기구에 조치를 취해 줄 것을 요청하였다	7(2.5)	4(12.9)	0(0.0)	0(0.0)	11
	노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직에 상담하였다	7(2.5)	2(6.5)	1(9.1)	0(0.0)	10
	여성단체 등 민간기관에 상담하였다	0(0.0)	6(19.4)	0(0.0)	1(5.6)	7
	노동부 지방노동행정기관에 신고하였다	1(0.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1
	경찰에 신고하였다	0(0.0)	2(6.5)	0(0.0)	0(0.0)	2
	기타	7(2.5)	7(22.6)	3(27.3)	0(0.0)	17
	계	285	31	11	18	345



<그림 31> 종사상지위에 따른 사후조치 방법

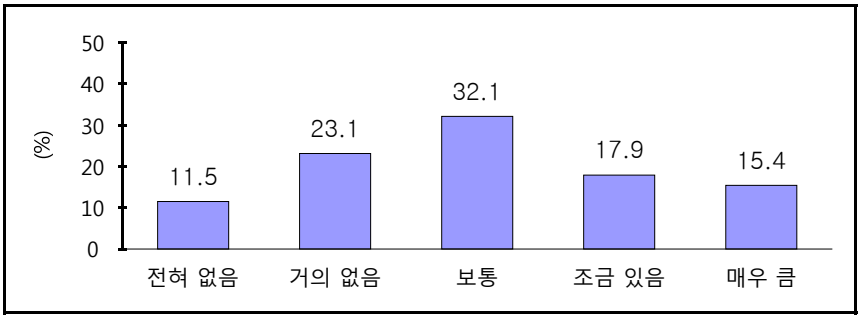
이와 같은 결과는 앞서 성희롱 발생시의 대응방법에서도 지적한 바와 같이, 고용불안정 상태에 있는 노동자일수록 일상적 업무와 분리 가능하고 직접적이며 노골적인 종류의 성희롱이나 대가형 성희롱을 상대적으로 더 많이 경험하기 때문에 사후조치의 필요성 및 가능성이 더 높기 때문이거나, 정규직, 직접고용, 상용직의 경우 상대적으로 고용이 안정된 지위에 있으므로 지속될 것으로 기대되는 업무관계에서 성희롱 행위자 및 동료들과의 관계를 좋게 유지하여야 할 부담이 성희롱 피해구제 노력을 억제하는 요소가 되기 때문이라고 해석할 수 있을 것이다.

별다른 조치를 취하지 않은 경우를 제외하고, 상대방에게 직접 문제제기하거나 제3자에게 피해구제를 요청한 경우 응답자가 사용한 사후조치의 효과를 5점 척도로 평가하도록 하였다.

"전혀 없음"을 1점, "매우 큼"을 5점으로 하였을 때 평균값은 3.03으로, 조치의 효과는 보통보다 약간 더 높은 정도로 평가되었다. 응답수는 '보통', '거의 없음'이 가장 많았다.

<표 62> 사후조치의 효과

	구분	사례수(%)
조치의 효과	전혀 없음	9(11.5)
	거의 없음	18(23.1)
	보통	25(32.1)
	조금 있음	14(17.9)
	매우 큼	12(15.4)
	계	78(100.0)



<그림 32> 사후조치의 효과

효과가 없다고 생각하는 이유를 주관식으로 답변하도록 요청하였다. 문제제기를 하였지만 상대방이 “그냥 농담으로 생각하고 넘겨”버려 대응의 효과가 없었다거나, “나한테만 안 할 뿐 다른 사람에게 또 하면 되니까. 다른 사람들은 불쾌해도 뒤에서만 얘기하고 만다”고 하여, 성희롱에 대한 대처 결과 성희롱 행위의 문제가 인식되는 것이 아니라 문제를 제기한 피해자가 직장 내에서 일탈행위를 하는 사람으로 낙인찍힐 위험도 엿보인다. 직장의 문화나 고충을 호소할 대상인 상급자의 의식 부족으로 인하여 문제제기의 효과가 없다고 판단한 경우도 많았는데, “아직도 남존여비사상”이 팽배해 있다고 지적하거나, “세상이 변해야 될 것 같다. 선진 문화나 선진국 수준의 마음”이 필요하다고 하기도 하고, “상사가 문제의식이 없다”, “상사는 남자고 다 비슷하다” 등의 답변을 살펴보면 직장 내에서 피해구제를 요청하더라도 성희롱 문제를 진지하게 받아들이거나 성희롱 피해를 공감할 수 있는 조건이 형성되지 않는 한 직장 내에서 적절한 피해구제가 행해지기란 매우 어려울 것으로 생각된다. 또한 “나를 무시함(사회적 지위 등이 내가 낮음), 증명할 방법이 없음, 나를 믿어주지 않을 거라 생각해서 주변사람에게 강하게 어필하지 못”하였다는 의견으로부터 보더라도, 직장 내 문화, 성희롱 문제에 대한 공감대 등이 중요한 요인임을 알 수 있다.

응답자의 사후조치로 인하여 상대방에게 생긴 변화를 알아보고자 하였다. 아무 변화가 없는 경우, 상대방이 피해자에게 사과한 경우, 교육을 수강한 경우, 부서·근무지이동, 퇴사한 경우, 그 외의 징계를 받은 경우, 과태료 납부나 손해배상을 한 경우, 접근금지 명령을 받은 경우로 구분하고, 기타 항목을 두어 그 외의 변화를 기입하도록 하였다. 상대방이 사과한 경우는 개인적 사과와 공식적 사과를 구분하였고, 부서·근무지이동, 퇴사는 자발적인 경우와 강제적인 경우를 구분하여 답하도록 하였다. 여러 종류의 성희롱을 경험한 경우, 각각에 대하여 다른 조치를 취하고 다른 결과가 발생하였을 수 있으므로 중복응답이 가능하도록 하였다.

응답자의 대처에도 불구하고 아무런 변화가 없었다는 응답이 46.8%에 달했으며, 그 다음으로 상대방이 개인적으로 사과한 경우가 38.7%였다. 그 외에 자발적인 부서, 근무지 이동, 퇴사가 5.4%이며 나머지는 5% 미만이었다. 정직, 감봉, 견직 등의 징계를 받은 경우는 없었다.

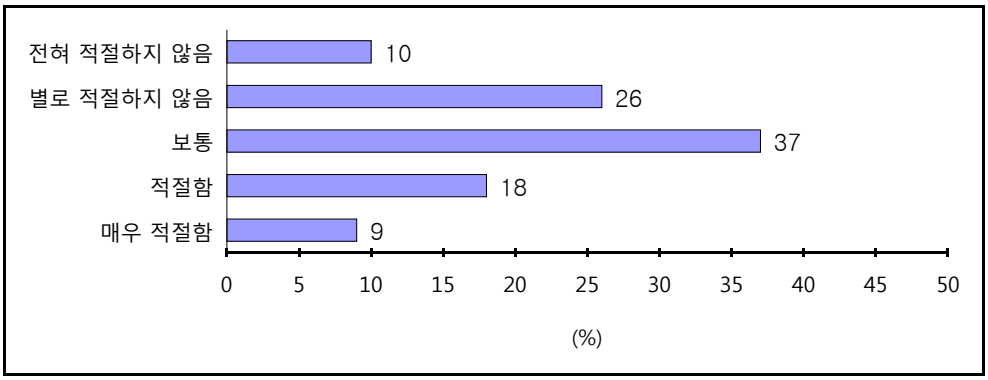
<표 63> 사후조치 이후 상대방에게 발생한 결과 (중복응답 가능) (n=111)

구분		사례수(%)
조치 이후 상대방에게 발생한 결과	아무 변화가 없었다.	52(46.8)
	상대방이 개인적으로 사과하였다.	43(38.7)
	상대방이 공식적으로 사과하였다.	5(4.5)
	상대방이 성희롱 관련 교육을 수강하였다.	2(1.8)
	상대방이 부서 또는 근무지를 이동하게 되었다.	5(4.5)
	상대방이 정직, 감봉, 견직 등의 징계를 받았다.	0(0.0)
	상대방이 해고되었다.	2(1.8)
	상대방이 자발적으로 부서나 근무지를 이동 또는 퇴사하였다.	6(5.4)
	상대방이 과태료 납부 또는 금전적 손해배상을 하였다.	1(0.9)
	상대방이 나에 대하여 접근금지 명령을 받았다.	3(2.7)
	기타	12(10.8)

사후조치로 인하여 상대방에게 발생한 결과에 대하여 응답자가 어떻게 평가하는지 '전혀 적절하지 않음'(1점)부터 '매우 적절함'(5점)까지 5점 리커트 척도로 측정하였다. 분석결과 전체 평균은 2.9로 보통(3.0)보다 약간 낮게 평가하고 있는 것으로 나타났다.

<표 64> 조치결과의 적절성

구분		사례수(%)
조치 결과의 적절성	전혀 적절하지 않음	10(10.0)
	별로 적절하지 않음	26(26.0)
	보통	37(37.0)
	적절함	18(18.0)
	매우 적절함	9(9.0)
	계	100(100.0)
	평균	2.90



<그림 33> 조치결과의 적절성

조치결과의 적절성 평가는 사후조치 이후 아무 변화가 없었는지, 어떠한 변화라도 있었는지 여부에 따라 가장 큰 차이가 난다. 중복응답을 제외하고 상대방에게 아무 변화가 없었던 경우 조치결과의 적절성은 2.11이지만 개인적 사과 이상의 변화가 있었던 경우는 3.40으로 보통보다 높게 평가되었다. 그럼에도 불구하고 적절함(4.0)보다는 보통(3.0)에 더 가까워 조치결과에 대한 평가가 좋은 편은 아니라고 할 수 있다.

<표 65> 상대방에게 발생한 결과에 따른 조치결과의 적절성 (n=81)

구분		사례수	평균
상대방에게 발생한 결과	변화 없음	38	2.11
	변화 있음	43	3.40

조치 결과가 적절하지 않다고 생각하는 이유를 주관식으로 기입하도록 하였다. 응답자 전원이 상대방에게 아무 변화가 없었던 경우였다. 많은 사람이 있는 자리에서 공개적으로 성희롱을 문제제기하였던 응답자는, “본인에게 그 행동이 얼마나 치명적인 것인지 인지가 되지 않은 것 같”다고 답하였고, 한 응답자는 상대방에게 직접 문제제기를 하고 사과요구를 하였지만 “본인은 사과를 하지 않았고, 나만 나쁘고 이상한 사람으로 만들었다”고 답하였다. 역시 상대방에게 직접 문제제기를 하고 사과를 요구한 다른 응답자는, “개인적으로가 아닌 정식 회의석에서 이야기를 했어야 한다(공식적으로)”면서 개인적 문제제기가 한계가 있었다고 답하였다. 또한 ‘상사 또는 고충처리기구에 조치를 취해줄 것을 요청’하였지만 ‘아무런 변화가 없었다’고 응답하였던 한 응답자는 “상습적, 언어적 희롱, 모욕감을 주는 상사는 징계를 받아야 한다”고 하여, 상습적 성희롱에 대하여 적극적으로 대처하지 않는 회사의 태도에 문제를 제기하였다.

응답자의 대처 또는 조직의 조치로 인하여 응답자에게 발생한 고용상의 변화를 질문하였다. 고용상 변화가 없는 경우와 있는 경우를 나누고, 변화가 있는 경우는 자발적인 변화와 강제적인 변화를 구분하였다. 기타 항목을 두어 5가지 선택지에 해당하지 않을 때에는 주관식으로 기입할 수 있도록 하였다. 성희롱 경험이 다수이거나 여러 종류의 대처를 한 경우와 같이 고용상의 변화에도 여러 가지가 있을 수 있으므로 중복응답이 가능하도록 하였다.

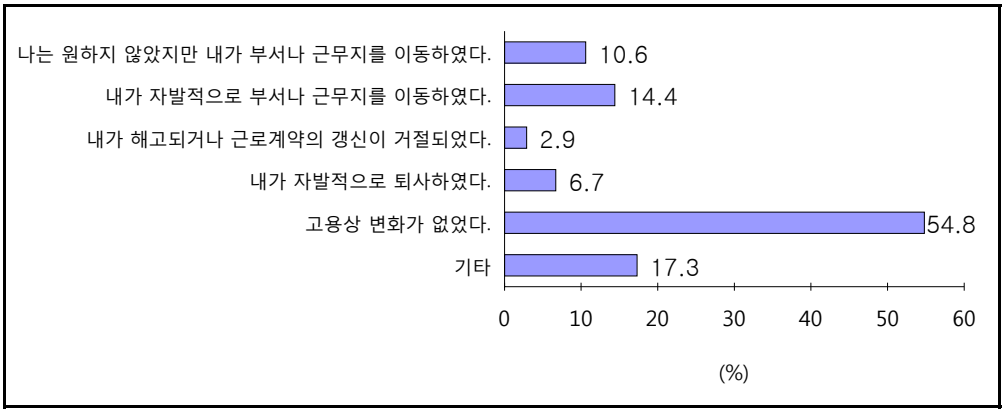
변화가 없었다고 응답한 경우는 54.8%로 절반을 약간 상회하는 수준에 불과했고, 자발적으로 부서나 근무지를 이동한 경우가 14.4%, 본인이 원하지 않았지만

부서나 근무지를 이동한 경우가 10.6%여서, 응답자의 24.0%[27]가 성희롱에 대한 대처의 결과로 부서나 근무지를 이동한 것으로 나타났다. 자발적으로 퇴사한 경우가 6.7%, 해고 또는 근로계약 갱신거절은 2.9%였다.

남녀고용평등법은 성희롱 피해자 또는 피해를 주장하는 자에게 해고 등 불리한 조치를 취하여서는 아니 된다. 따라서 원치 않은 부서 및 근무지 이동, 해고, 근로계약 갱신 거절 등은 남녀고용평등법 위반행위에 해당한다. 한편 자발적인 부서·근무지 이동 및 퇴사라고 하여 문제가 없다고 볼 수는 없다. 형식적으로만 자발성을 띄고 있을 뿐 실질적으로는 강요나 추방, 고립 등이 요인이 되어 어쩔 수 없이 근무지 이동 및 퇴사를 '선택'한 것일 가능성이 있으며, 강제적 이동 또는 해고의 전(前)단계에서 자발적 이동 또는 퇴사가 발생하였을 수 있다. 즉 '자발적 퇴사'는 사실상 '해고'의 외피일 가능성이 있다는 점에서, 자발적 고용상 변화라도 문제의 소지가 있다.

<표 66> 응답자의 고용상 변화 (중복응답 가능) (n=104)

	구분	사례수(%)
응답자의 고용상 변화	나는 원하지 않았지만 내가 부서나 근무지를 이동하였다	11(10.6)
	내가 자발적으로 부서나 근무지를 이동하였다	15(14.4)
	내가 해고되거나 근로계약의 갱신이 거절되었다	3(2.9)
	내가 자발적으로 퇴사하였다	7(6.7)
	고용상 변화가 없었다	57(54.8)
	기타	18(17.3)



<그림 34> 응답자의 고용상 변화

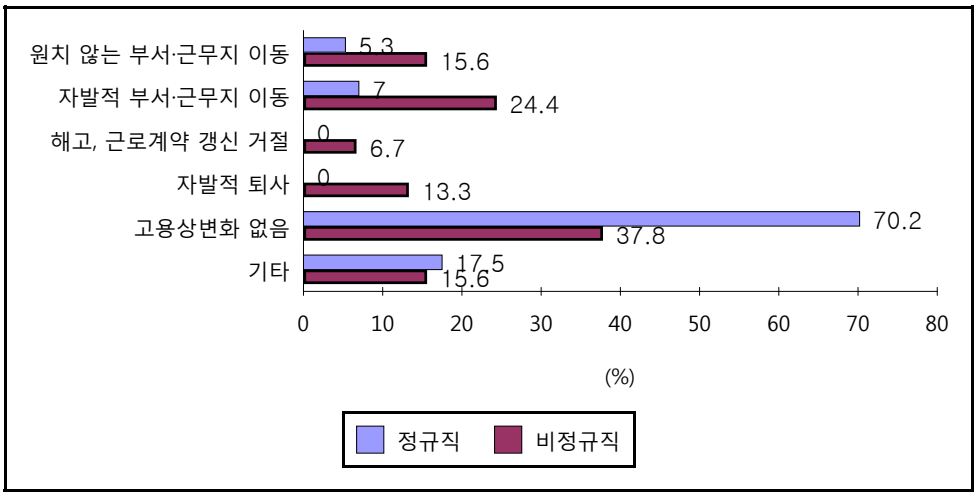
27) 중복응답을 제외한 값임.

고용안정성 변수에 따라 응답자에게 일어난 고용상의 변화에 차이가 있는지 살펴보았다. 그 결과 고용안정성에 따른 큰 차이가 드러났다. 정규직, 직접고용, 상용직은 응답자의 대처 또는 조직의 조치로 인하여 응답자에게 일어난 고용상의 변화가 없었다는 응답이 70% 이상이었지만, 비정규직, 간접고용, 임시직, 일용직은 30% 수준에 불과하여 고용상 변화에서 2배 이상의 차이를 보였다. 비자발적 고용상 변화에서는 정규직, 직접고용, 상용직의 경우 해고 및 근로계약 갱신 거절의 사례가 없었고 원치 않는 부서 및 근무지 이동이 각각 5.3%, 1.7%, 4.2%였지만 비정규직, 간접고용, 임시직은 해고 및 근로계약 갱신 거절이 6.7%, 8.6%, 3.2%였으며 원치 않는 부서 및 근무지 이동은 15.6%, 14.3%, 12.9%에 이르렀다. 특히 일용직은 해고 및 근로계약 갱신 거절이 20.0%로 매우 높게 나타났다.

<표 67> 정규직 여부에 따른 고용상 변화

(단위 : 명(%))

		정규직 여부		
		정규직	비정규직	계
고용상 변화	원치 않는 부서·근무지 이동	3(5.3)	7(15.6)	10
	자발적 부서·근무지 이동	4(7.0)	11(24.4)	15
	해고, 근로계약 갱신 거절	0(0.0)	3(6.7)	3
	자발적 퇴사	0(0.0)	6(13.3)	6
	고용상변화 없음	40(70.2)	17(37.8)	57
	기타	10(17.5)	7(15.6)	17
	계	57	45	102

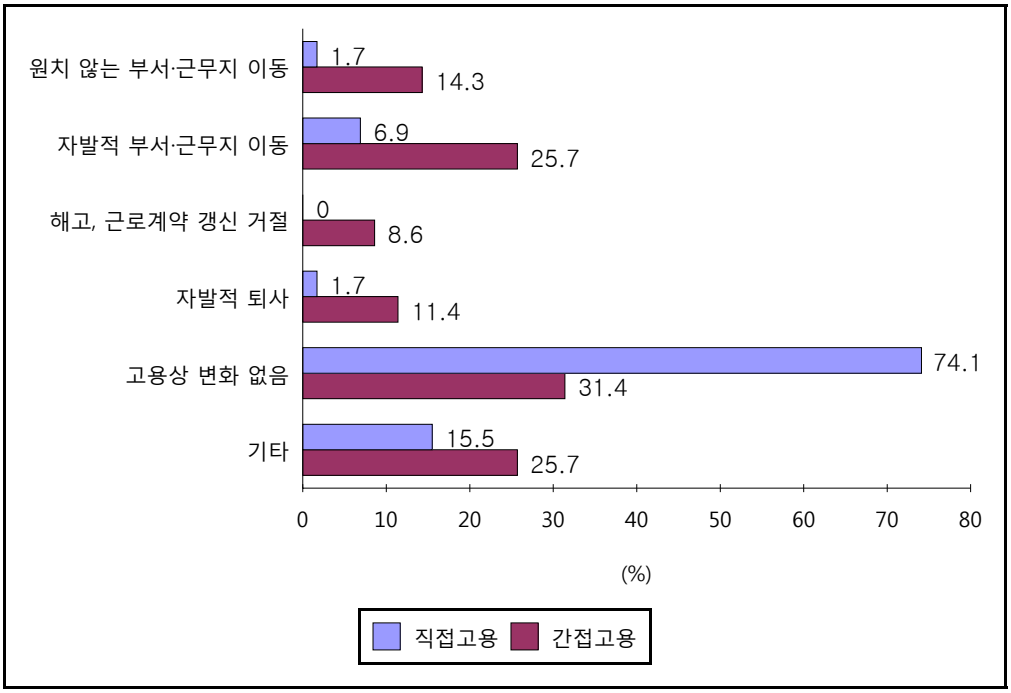


<그림 35> 정규직 여부에 따른 고용상 변화

<표 68> 직접고용 여부에 따른 고용상 변화

(단위 : 명(%))

		직접고용 여부		
		직접고용	간접고용	계
고용상 변화	원치 않는 부서·근무지 이동	1(1.7)	5(14.3)	6
	자발적 부서·근무지 이동	4(6.9)	9(25.7)	13
	해고, 근로계약 갱신 거절	0(0.0)	3(8.6)	3
	자발적 퇴사	1(1.7)	4(11.4)	5
	고용상변화 없음	43(74.1)	11(31.4)	54
	기타	9(15.5)	9(25.7)	18
	계	58	35	93

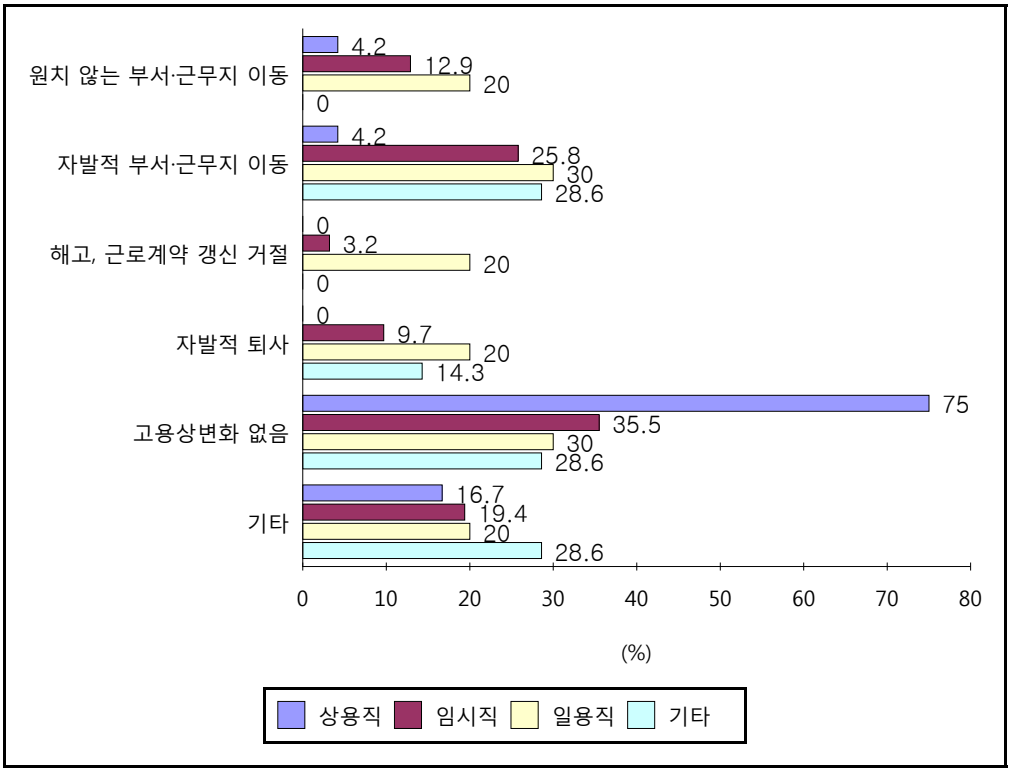


<그림 36> 직접고용 여부에 따른 고용상 변화

<표 69> 종사상지위에 따른 고용상 변화

(단위 : 명(%))

		종사상지위				
		상용직	임시직	일용직	기타	계
고용상 변화	원치 않는 부서·근무지 이동	2(4.2)	4(12.9)	2(20.0)	0(0.0)	8
	자발적 부서·근무지 이동	2(4.2)	8(25.8)	3(30.0)	2(28.6)	15
	해고, 근로계약 갱신 거절	0(0.0)	1(3.2)	2(20.0)	0(0.0)	3
	자발적 퇴사	0(0.0)	3(9.7)	2(20.0)	1(14.3)	6
	고용상변화 없음	36(75.0)	11(35.5)	3(30.0)	2(28.6)	52
	기타	8(16.7)	6(19.4)	2(20.0)	2(28.6)	18
	계	48	31	10	7	96



<그림 37> 종사상지위에 따른 고용상 변화

사내 노동조합이 있거나 응답자가 노동조합 가입자인 경우, 고용상의 변화는 적은 것으로 나타났다. 고용상 변화가 없었다는 응답은 사내에 노동조합이 있는 경우에는 66.7%였지만 노동조합이 없는 경우에는 14.3%로 감소하였으며, 응답자가 노동조합 가입자인 경우는 61.0%이나 비가입자인 경우에는 28.6%여서, 노동조합의 존재 및 가입 여부가 성희롱 피해를 주장하는 노동자의 고용상 변화 유무에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 70> 사내 노동조합 유무 및 노동조합 가입여부에 따른 고용상 변화

(단위 : 명(%))

		사내 노동조합 유무			노동조합 가입여부		
		있음	없음	계	가입	비가입	계
고용상 변화	원치 않는 부서·근무지 이동	6(7.70)	2(14.30)	8	8(9.80)	3(14.30)	11
	자발적 부서·근무지 이동	9(11.50)	4(28.60)	13	10(12.20)	5(23.80)	15
	해고, 근로계약 갱신 거절	2(2.60)	0(0.00)	2	1(1.20)	2(9.50)	3
	자발적 퇴사	4(5.10)	2(14.30)	6	6(7.30)	1(4.80)	7
	고용상변화 없음	52(66.70)	2(14.30)	54	50(61.00)	6(28.60)	56
	기타	11(14.10)	4(28.60)	15	14(17.10)	4(19.00)	18
	계	78	14	92	82	21	103

응답자의 대처로 인하여 응답자에게 업무 및 관계상의 변화가 발생하였는지 질문하였다. 직장 내에서 성희롱 문제를 제기하는 피해자들은 인간관계에서 어려움이 생기거나 업무상 부당한 대우를 받는 피해를 호소하곤 한다. 이는 피해자를 고립시키고 때로는 고용상의 변화를 초래하기도 하지만, 남녀고용평등법에서 금지하는 사업주의 '해고 등 불리한 조치'[28]의 범위가 불분명하여, 이러한 피해가 발생하였을 때 남녀고용평등법 위반이 인정되기는 쉽지 않다.

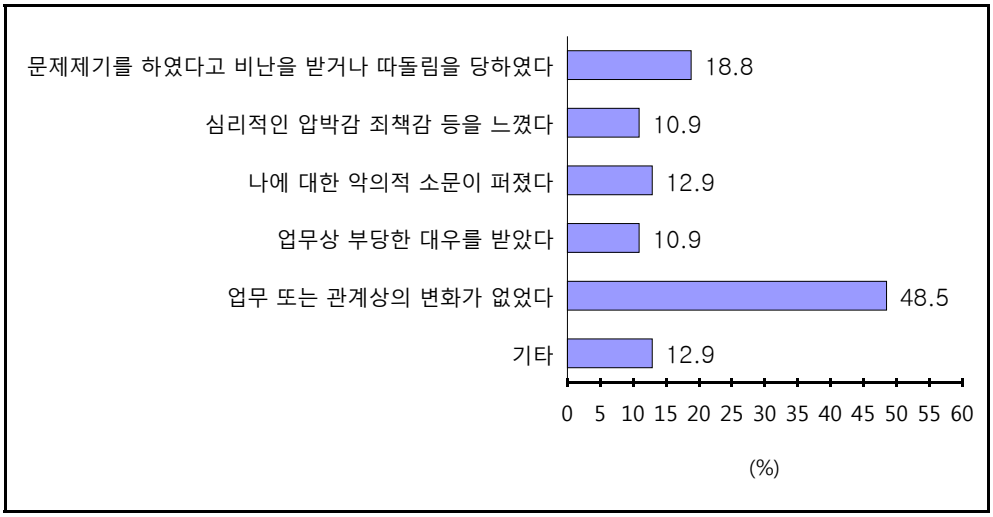
성희롱에 대한 대처 또는 조직의 조치로 인하여 응답자에게는 업무 또는 관계상의 변화가 발생하지 않았다고 하는 응답은 절반에 미치지 못하였다. 나머지 응

28) 남녀고용평등법 제14조는 직장 내 성희롱 피해자나 피해발생을 주장하는 근로자에게 해고 등 불리한 조치를 취하는 행위를 금지한다. 이를 위반한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다고 하고 있다. 또한 동법 제14조의2는 근로자가 고객 등 업무관련자로부터의 피해발생을 주장하거나 고객으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고 등 불리한 조치를 취하는 행위를 금지하며 이를 위반한 사업주는 500만원의 과태료(남녀고용평등법 시행령 별표 "위반행위의 종류별 과태료 부과기준(제22조제1항 관련)")에 처한다.

답자들은 문제제기를 하였다는 이유로 비난을 받거나 따돌림을 당하였다(18.8%)거나, 본인에 대한 악의적 소문이 퍼졌다(12.9%)는 등의 변화가 있었다고 답하였다.

<표 71> 응답자의 업무·관계상 변화 (중복응답 가능) (n=101)

	구분	사례수(%)
응답자의 업무·관계상 변화	문제제기를 하였다고 비난을 받거나 따돌림을 당하였다	19(18.8)
	심리적인 압박감, 죄책감 등을 느꼈다	11(10.9)
	나에 대한 악의적 소문이 퍼졌다	13(12.9)
	업무상 부당한 대우(불필요한 트집, 결제늦추기, 인격적 모독 등)를 받았다	11(10.9)
	업무 또는 관계상의 변화가 없었다	49(48.5)
	기타	13(12.9)



<그림 38> 응답자의 업무·관계상 변화

고용안정성 변수 및 노동조합 유무 변수가 업무·관계상 변화 여부와 관련이 있는지를 살펴본 결과 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 차이가 드러나지는 않았으나, 교차분석 결과 업무 또는 관계상의 변화가 없었다는 응답은 정규직, 직접고용, 상용직, 노동조합이 있는 경우, 노동조합 가입자인 경우가 상대적으로 더 높게 나타났다.

<표 72> 정규직 여부에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우

(단위 : 명(%))

		정규직 여부			
		정규직	비정규직	계	
업무 또는 관계상의 변화가 없었다	미선택	27(45.0)	23(59.0)	50(50.5)	χ^2=1.846 df=1 p=0.174
	선택	33(55.0)	16(41.0)	49(49.5)	
	계	60(100.0)	39(100.0)	99(100.0)	

<표 73> 직접고용 여부에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우

(단위 : 명(%))

		직접고용 여부			
		직접고용	간접고용	계	
업무 또는 관계상의 변화가 없었다	미선택	25(43.1)	20(58.8)	45(48.9)	χ^2=2.120 df=1 p=0.145
	선택	33(56.9)	14(41.2)	47(51.1)	
	계	58(100.0)	34(100.0)	92(100.0)	

<표 74> 종사상지위에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우

(단위 : 명(%))

		종사상지위					
		상용직	임시직	일용직	기타	계	
업무 또는 관계상의 변화가 없었다	미선택	22(43.1)	16(57.1)	6(66.7)	3(60.0)	47(50.5)	χ^2=2.532 df=2 p=0.282
	선택	29(56.9)	12(42.9)	3(33.3)	2(40.0)	46(49.5)	
	계	51(100.0)	28(100.0)	9(100.0)	5(100.0)	93(100.0)	

특히 사내에 노동조합이 있는 경우 업무 또는 관계상의 변화가 없었다는 응답이 52.6%로, 노동조합이 없는 경우에 비하여 24.0% 높게 나타났다. 그러나 이 또한 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다(p=0.098).

<표 75> 사내 노동조합 유무에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우

(단위 : 명(%))

		노동조합 유무			
		있다	없다	계	
업무 또는 관계상의 변화가 없었다	미선택	36(47.4)	10(71.4)	46(51.1)	χ^2=2.739 df=1 p=0.098
	선택	40(52.6)	4(28.6)	44(48.9)	
	계	76(100.0)	14(100.0)	90(100.0)	

<표 76> 노동조합 가입여부에 따른 업무·관계상 변화가 없었던 경우

(단위 : 명(%))

		노조가입여부			
		가입	비가입	계	
업무 또는 관계상의 변화가 없었다	미선택	38(48.1)	13(61.9)	51(51.0)	χ^2=1.265 df=1 p=0.261
	선택	41(51.9)	8(38.1)	49(49.0)	
	계	79(100.0)	21(100.0)	100(100.0)	

응답자에게 자발적인 고용상 변화가 있었던 경우, 외형상은 자발적이었지만 업무 및 관계상 변화가 그 원인이 된 것은 아닌지 알아보기 위하여 업무·관계상 변화와 고용상 변화의 상관관계를 살펴보았다. 분석 결과, 자발적인 고용상 변화가 있었던 응답자의 상당수가 업무·관계상 변화를 겪었던 것으로 나타났다. 자발적으로 부서 및 근무지를 이동한 경우(15명) 중에는 업무 또는 관계상의 변화가 없었다는 응답자는 3명(23.1%)이었고, 자발적으로 퇴사한 경우(7명) 중에는 업무·관계상 변화가 없었다는 답변이 전혀 없었다. 자발적으로 부서 및 근무지를 이동한 경우 5명(38.5%)이 악의적 소문이 퍼졌다고 답하였고, 4명(30.8%)은 업무상 부당한 대우를, 3명(23.1%)은 비난이나 따돌림을 당하였다. 자발적으로 퇴사한 응답자 중 2명은 악의적 소문이 퍼졌다고 답변하였으며 절반[29]인 3명(50.0%)이 심리적인 압박감, 죄책감 등을 느꼈다고 하였다. 이와 같은 결과를 볼 때, 부서 및 근무지 이동, 퇴사 등의 자발성은 순수하게 자발적인 것이라고 보기는 어렵고, 업무 및 관계상의 변화가 고용상의 변화를 유발하였다고 추론해볼 수 있다.

29) 7명 중 1명은 업무·관계상의 변화 문항에 무응답하여 결측처리하였다.

<표 77> 응답자의 업무·관계상 변화와 고용상 변화의 상관관계

(단위 : 명(%))

		업무·관계상 변화					
		문제제기를 하였다고 비난을 받거나 따돌림을 당하였다.	심리적인 압박감, 죄책감 등을 느꼈다.	나에 대한 악의적 소문이 퍼졌다.	업무상 부당한 대우(불필요한 트집, 결제늦추기, 인격적 모독 등)를 받았다.	업무 또는 관계상의 변화가 없었다.	기타
고용상 변화	자발적 부서·근무지 이동	3(23.1)	2(15.4)	5(38.5)	4(30.8)	3(23.1)	0(0.0)
	자발적 퇴사	1(16.7)	3(50.0)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)

(3) 성희롱예방교육

남녀고용평등법은 사업주에게 연 1회 성희롱예방교육을 실시할 의무를 부과하고 있다. 응답자의 사업장에서는 성희롱예방교육을 정기적으로 실시하고 있는지 여부를 질문하였다.

정기적으로 실시하고 있다는 응답은 53.5%에 불과하였고 정기적으로 실시하지 않는다는 응답이 25.6%에 달하였으며 모른다는 응답도 높았다(20.9%).

<표 78> 정기적 성희롱예방교육 실시 여부

	구분	사례수(%)
정기적 성희롱예방교육 실시 여부	정기적으로 실시	823(53.5)
	정기적으로 미실시	393(25.6)
	모름	321(20.9)
	계	1537(100.0)

성희롱예방교육은 실시하지 않는 경우 과태료가 부과되는 의무사항이라는 점에 비추어보면, 정기적으로 실시하지 않는 사업장의 숫자가 매우 많다고 하겠다. 모른다는 응답과 정기적으로 실시하지 않는다는 응답에는 상시 10인 미만 고용사업장이거나 전원이 여성으로 구성된 사업장이어서 홍보물 배포 등의 방식으로 성희롱예방교육을 대신할 수 있는 경우, 성희롱예방교육이라는 명칭의 교육 실시가 아닌 사이버교육 등의 방법으로 대체하는 경우, 형식적으로만 교육을 개설하고 사업장 내에서 근무하는 모든 사람의 참여를 확보하지 않거나 교육을 실시하

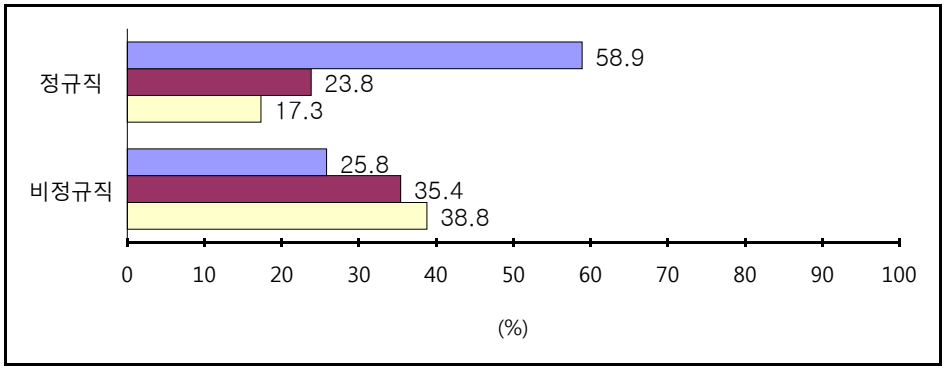
지 않고 허위로 보고만 하는 경우 등이 포함되어 있을 수 있다. 반면 정기적으로 실시한다는 응답에도 사이버 교육이나 홍보물 배포 등으로 대체하거나 모든 노동자의 참여를 확보하지 않는 형식적 교육[30]을 '정기적'으로 실시하는 경우가 포함되어 있을 수 있음을 고려하면 성희롱예방교육이 적절하게 시행되고 있는 사업장의 비율은 매우 낮을 것으로 추정된다.

직업별로는 성희롱예방교육을 정기적으로 실시하고 있지 않다는 응답이 판매서비스직 37.6%, 기타 29.4%, 생산직 25.5%, 사무직 23.4%로, 판매서비스직이 다른 직업에 비하여 예방교육이 더 미흡한 것으로 나타났다. 응답자의 정규직 여부에 따른 차이도 크게 나타났다. 정규직은 정기적으로 실시한다는 응답이 58.9%였고, 정기적으로 실시하지 않는다는 응답은 23.9%였지만, 비정규직은 25.4%만이 정기적으로 실시하고 있다고 답하였고, 정기적으로 실시하지 않는다는 응답은 36.1%, 모르겠다는 응답도 38.5%나 되어 교육이 정규직 중심으로 이루어지는 문제가 있었다.

<표 79> 정규직 여부에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부

(단위 : 명(%))

		정기적 성희롱예방교육 실시 여부				
		정기적으로 실시	정기적으로 미실시	모름	계	
정규직 여부	정규직	759(58.9)	306(23.8)	223(17.3)	1288(100.0)	χ^2=96.937
	비정규직	62(25.8)	85(35.4)	93(38.8)	240(100.0)	df=2
	계	821(53.7)	391(25.6)	316(20.7)	1528(100.0)	p=0.000



<그림 39> 정규직 여부에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부

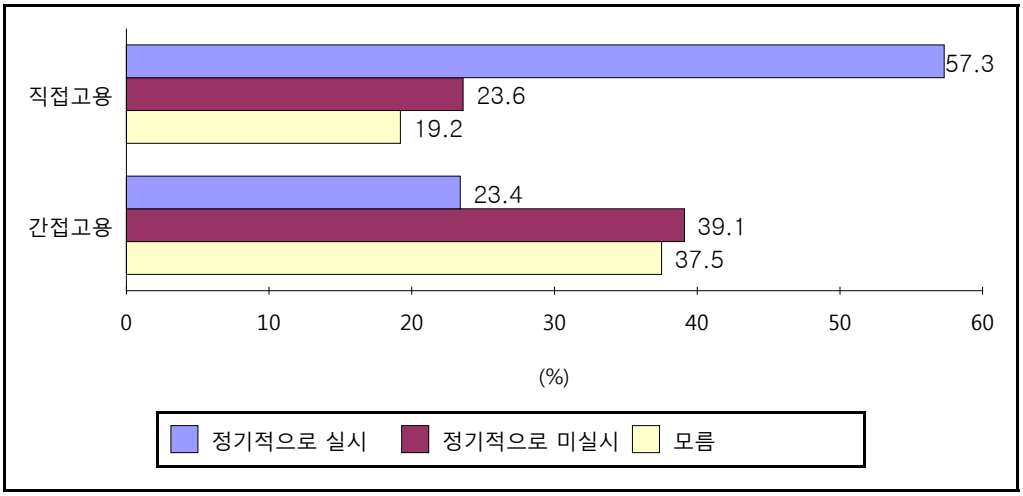
30) 사업장에서 성희롱예방교육이 형식적으로 진행되고 있다는 점에 대해서는 후술할 Ⅳ. 심층면접 분석 3. 면접 결과 분석의 '성희롱예방교육' 부분을 참조할 것.

이와 같은 문제는 직접고용 여부에 따라서도 마찬가지로 나타났다. 직접고용되어 있는 응답자들의 57.3%는 성희롱예방교육을 정기적으로 실시하고 있다고 답하였지만 간접고용되어 있는 응답자들은 단 22.9%만이 '정기적 실시'에 답하였고, 정기적으로 실시하지 않는다(39.7%)는 답변, 모르겠다(37.4%)는 답변이 훨씬 더 많았다.

<표 80> 직접고용 여부에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부

(단위 : 명(%))

		정기적 성희롱예방교육 실시 여부				
		정기적으로 실시	정기적으로 미실시	모름	계	
직접고용 여부	직접고용	688(57.3)	283(23.6)	230(19.2)	1201(100.0)	χ^2=54.238 df=2 p=0.000
	간접고용	30(23.4)	50(39.1)	48(37.5)	128(100.0)	
	계	718(54.0)	333(25.1)	278(20.9)	1329(100.0)	



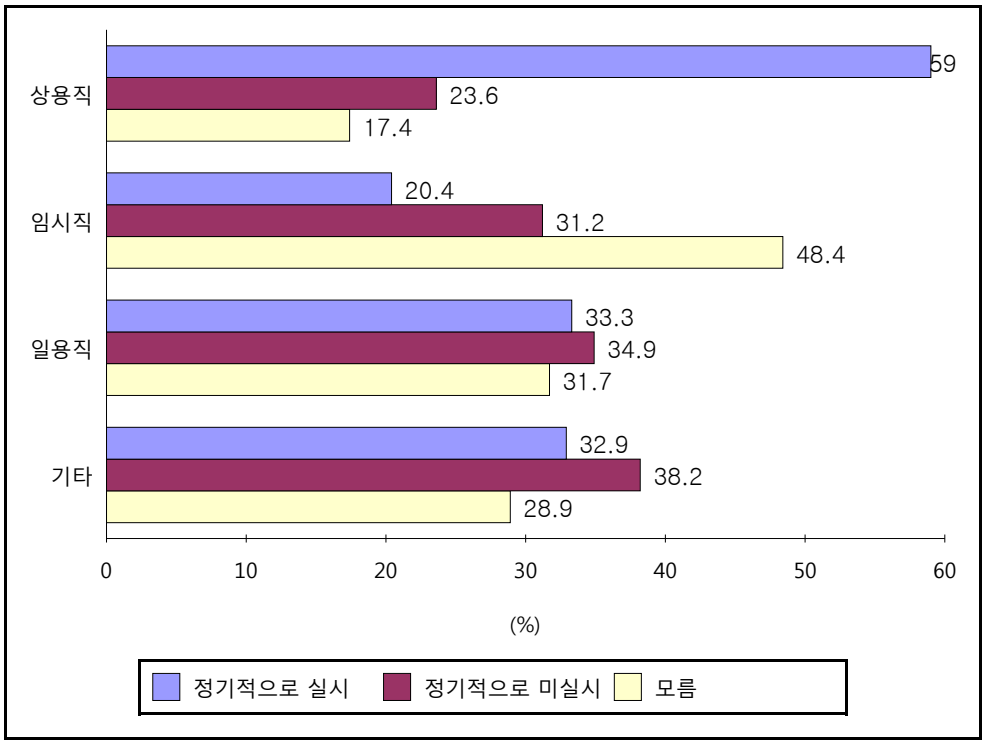
<그림 40> 직접고용 여부에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부

종사상지위별로는 '정기적 실시' 항목에서 상용직과 비상용직의 차이가 매우 크게 나타났고, 임시직은 절반 가까이(48.4%)가 모른다고 응답하였다. 정기적으로 실시한다는 답변은 20.4%에 불과하였다.

<표 81> 종사상지위에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부

(단위 : 명(%))

		정기적 성희롱예방교육 실시 여부				
		정기적으로 실시	정기적으로 미실시	모름	계	
종사상지위	상용직	639(59.0)	256(23.6)	188(17.4)	1083(100.0)	χ^2=91.523 df=6 p=0.000
	임시직	19(20.4)	29(31.2)	45(48.4)	93(100.0)	
	일용직	21(33.3)	22(34.9)	20(31.7)	63(100.0)	
	기타	25(32.9)	29(38.2)	22(28.9)	76(100.0)	
	계	715(53.5)	344(25.7)	278(20.8)	1337(100.0)	



<그림 41> 종사상지위에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부

사내 노동조합 유무와 정기적 성희롱예방교육 실시 여부에 상관관계가 있는지 살펴보았다. 노동조합이 있는 사업장에서 정기적으로 예방교육을 실시하고 있다는 응답이 훨씬 더 높게 나타났으며, 정기적 실시 여부를 모른다는 응답은 노동조합이 없는 경우가 더 많았다.

<표 82> 사내 노동조합 유무에 따른 정기적 성희롱예방교육 실시 여부

(단위 : 명(%))

		노동조합 유무				
		있음	없음	모름	계	
정기적 성희롱 예방교육 실시 여부	정기적으로 실시	778(56.5)	23(29.5)	16(27.6)	817(54.0)	χ^2=51.927 df=4 p=0.000
	정기적으로 미실시	341(24.7)	30(38.5)	14(24.1)	385(25.4)	
	모름	259(18.8)	25(32.1)	28(48.3)	312(20.6)	
	계	1378(100.0)	78(100.0)	58(100.0)	1514(100.0)	

성희롱예방교육은 말 그대로 성희롱을 "예방"하고자 하는 목적을 갖는다. 따라서 교육이 정기적으로 적절히 시행되었다면 성희롱 경험률이 낮아질 것이라고 기대할 수 있다. 그러나 분석결과 정기적 성희롱예방교육 실시 여부와 낮은 성희롱 경험률 간에 통계적으로 유의한 관계가 있다는 결과는 나타나지 않았다. 정기적인 교육을 실시하고 있는 사업장의 성희롱 경험률과 정기적인 교육을 실시하지 않는 사업장의 성희롱 경험률은 단 0.1%의 차이밖에 나지 않았고 유의확률도 0.977로 통계적 의미가 없었다. 성희롱을 진정으로 "예방"하기 위해서는 성희롱예방교육의 형식적 실시보다도 내실 있는 교육이 확보되어야 함을 보여주는 결과라 하겠다.

<표 83> 정기적 성희롱예방교육 실시 여부와 성희롱 경험률의 관계

(단위 : 명(%))

		정기적 성희롱예방교육 실시 여부			
		정기적으로 실시	정기적으로 미실시	계	
성희롱 경험유무	없음	495(61.1)	238(61.0)	733(61.1)	χ^2=0.001 df=1 p=0.977
	있음	315(38.9)	152(39.0)	467(38.9)	
	계	810(100.0)	390(100.0)	1200(100.0)	

연맹별로는 보건의료노조와 금속노조에서 60% 이상이 정기적으로 성희롱예방교육을 실시하고 있다고 응답하였다. 여성연맹은 정기적으로 실시한다는 응답에서는 가장 낮은 비율을 차지하였으나 다른 연맹에 비하여 모른다는 응답이 높았다. 정기적으로 실시하고 있지 않다는 응답은 사무금융연맹, 지역본부, 서비스연맹 순으로 높았다.

<표 84> 연맹별 정기적 성희롱예방교육 실시 여부

(단위 : 명(%))

		정기적 성희롱예방교육 실시 여부			
		정기적으로실시	정기적으로미실시	모름	계
연맹	건설산업	25(49.0)	14(27.5)	12(23.5)	51(100.0)
	공무원	417(53.7)	192(24.7)	167(21.5)	776(100.0)
	금속	183(60.4)	68(22.4)	52(17.2)	303(100.0)
	보건의료	143(68.1)	28(13.3)	39(18.6)	210(100.0)
	사무금융	11(31.4)	19(54.3)	5(14.3)	35(100.0)
	서비스	24(33.8)	33(46.5)	14(19.7)	71(100.0)
	여성	8(17.8)	15(33.3)	22(48.9)	45(100.0)
	지역본부	12(26.1)	24(52.2)	10(21.7)	46(100.0)
	계	823(53.5)	393(25.6)	321(20.9)	1537(100.0)

(4) 피해구제

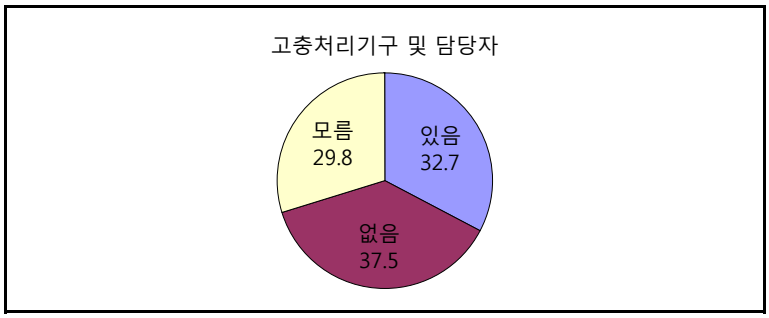
1) 고충처리기구 유무 및 신뢰도

앞서 살펴보았듯 응답자들은 성희롱 피해가 발생하면 상대방에게 직접 문제제기를 하거나 사내에서 피해구제를 도모하는 방법을 우선하는 경향이 있다. 따라서 직장 내에 고충처리기구 및 담당자가 지정되어 있고, 실제로 고충처리업무를 담당하고 있다면 직장 내에서의 좀더 신속하고 손쉬운 피해구제에 도움이 될 것이다. 고충처리기구 설치의 실태를 알아보기 위하여 직장 내 성희롱·성폭력 문제를 상담할 수 있는 고충처리기구나 담당직원이 있는지 여부를 질문하였다.

고충처리기구나 담당직원이 있다는 응답은 32.7%에 그쳤으며, 없다거나 모른다는 응답이 각각 37.5%, 29.8%여서, 고충처리기구 및 담당자를 두지 않았거나 있더라도 직원들이 이를 알지 못하는 사업장이 70%에 가깝다는 점을 알 수 있다.

<표 85> 사내 고충처리기구 및 담당자 유무

	구분	사례수(%)
고충처리기구 유무	있음	497(32.7)
	없음	569(37.5)
	모름	453(29.8)
	계	1519(100.0)



<그림 42> 사내 고충처리기구 및 담당자 유무

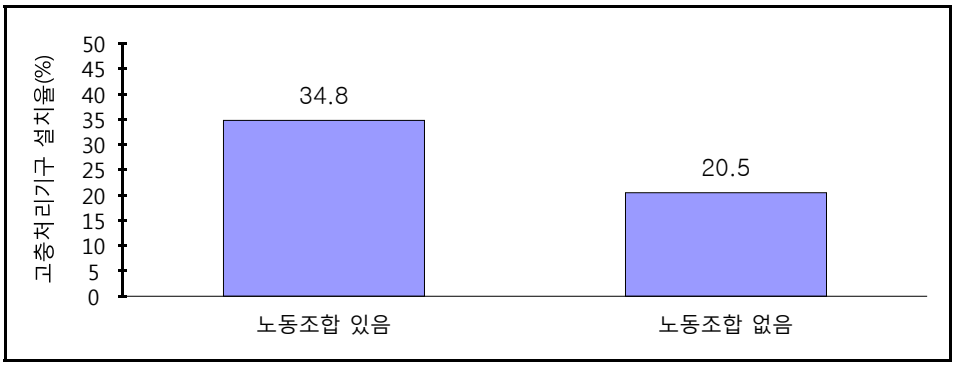
사내에 고충처리기구 및 담당자가 있다는 응답은 노동조합이 있는 경우가 노동조합이 없는 경우보다 14.3% 더 높다. 즉 노동조합이 있으면 형식적이나마 고충처리기구를 설치하는 경향이 더 많은 것으로 보인다.

<표 86> 노동조합 유무에 따른 고충처리기구 및 담당자 유무

		노동조합 유무				
		있음	없음	모름	계	
고충처리기구 유무	있음	474(34.8)	16(20.5)	6(10.3)	496(33.1)	χ^2=11.413 df=1 p=0.001
	없음	491(36.0)	44(56.4)	22(37.9)	557(37.2)	
	모름	397(29.1)	18(23.1)	30(51.7)	445(29.7)	
	계	1362(100.0)	78(100.0)	58(100.0)	1498(100.0)	

* 카이제곱, 자유도, 유의확률은 노동조합 유무 및 고충처리기구 유무의 '모름'항목을 결측처리한 값임.

<그림 43> 노동조합 유무에 따른 고충처리기구 및 담당자 유무



연맹별로 고충처리기구 및 담당자가 있다는 응답이 가장 높은 곳은 보건의료노조로 43.0%, 기구가 없다는 응답이 가장 높은 곳은 여성연맹(65.9%)과 건설산업연맹(64.7%)이었다.

<표 87> 연맹별 고충처리기구 및 담당자 유무

(단위 : 명(%))

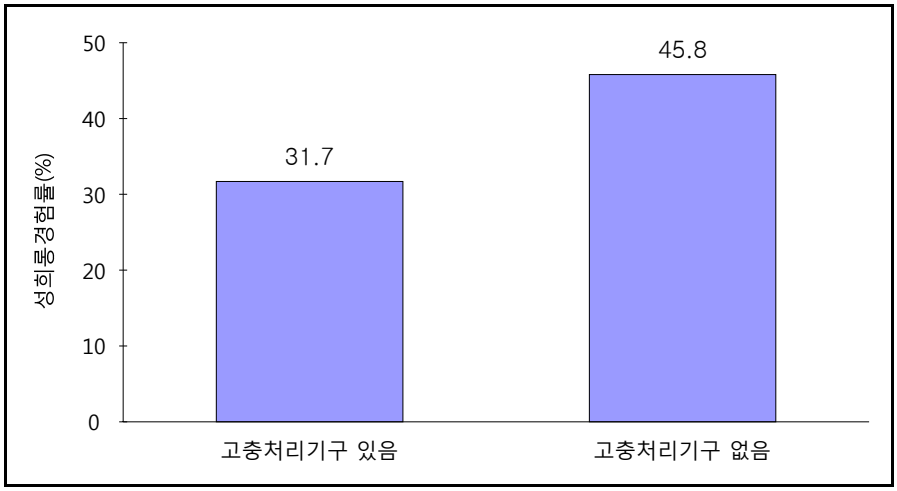
		연맹								
		건설산업	공무원	금속	보건의료	사무금융	서비스	여성	지역본부	계
고충처리기구 유무	있음	12(23.5)	227(29.4)	125(42.2)	89(43.0)	10(27.8)	15(22.1)	7(15.9)	12(26.1)	497(32.7)
	없음	33(64.7)	275(35.7)	110(37.2)	47(22.7)	18(50.0)	30(44.1)	29(65.9)	27(58.7)	569(37.5)
	모름	6(11.8)	269(34.9)	61(20.6)	71(34.3)	8(22.2)	23(33.8)	8(18.2)	7(15.2)	453(29.8)
	계	51(100.0)	771(100.0)	296(100.0)	207(100.0)	36(100.0)	68(100.0)	44(100.0)	46(100.0)	1519(100.0)

고충처리기구 및 담당자 유무와 성희롱 경험률 간의 카이제곱검정 결과, 두 변수는 통계적으로 매우 유의한 것으로 나타났다. 고충처리기구 및 담당자가 있는 사업장의 성희롱 경험이 담당자가 없는 곳에 비하여 14.1% 낮게 집계되었다. 사내 고충처리기구 및 담당자를 두고 있는 사업장일수록 성희롱예방 또한 더욱 잘 이루어지고 있음을 추측해볼 수 있다.

<표 88> 고충처리기구 유무 및 담당자와 성희롱 경험률의 관계

(단위 : 명(%))

		고충처리기구 유무				
		있다	없다	모르겠다	계	
성희롱 경험	없음	332(68.3)	307(54.2)	264(58.8)	903(60.2)	χ^2=21.715 df=1 p=0.000
	있음	154(31.7)	259(45.8)	185(41.2)	598(39.8)	
	계	486(100.0)	566(100.0)	449(100.0)	1501(100.0)	



<그림 44> 고충처리기구 및 담당자 유무와 성희롱 경험률의 관계

고충처리기구 또는 담당자가 있다고 하더라도 단지 명목상으로만 설치되어 있고 실질적인 역할을 하지 못하거나 직장 내의 특정한 집단만 대표하여 직장 내에서 권력의 하위에 위치해 있고 그래서 성희롱에 더욱 쉽게 노출되어 있는 집단의 피해를 간과하거나, 성희롱·성폭력 문제에 대한 인식이 부족하다면 고충처리기구의 존재는 무의미할 것이다. 고충처리기구 및 담당자가 있다고 응답한 응답자에 한하여, 성희롱·성폭력 문제 발생시 직장 내의 고충처리기구 또는 담당직원이 문제를 적절히 접수하고 해결할 수 있을 것이라고 신뢰하는지 여부를 '전혀 신뢰하지 않음'(1점)부터 '매우 신뢰함'(5점)까지 5점 리커트 척도로 평가하도록 하였다.

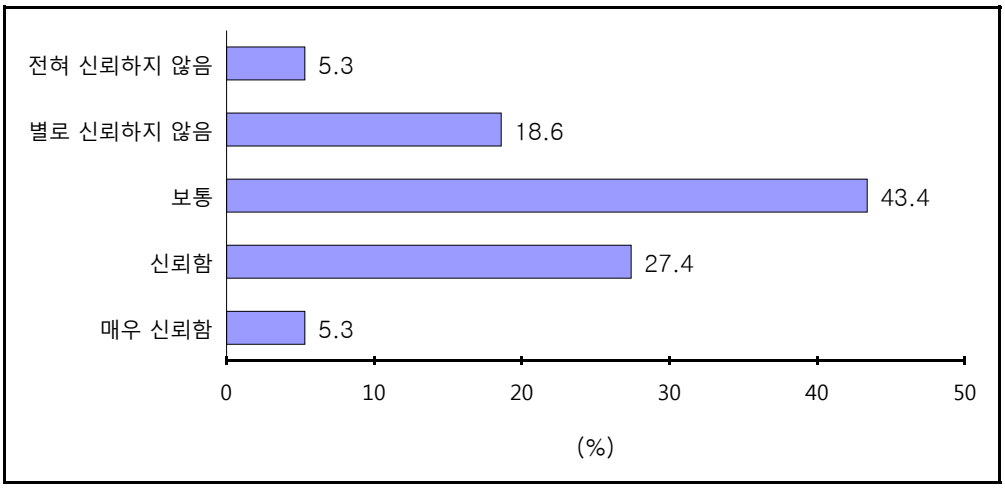
평균값은 3.09로, 고충처리기구 또는 담당직원이 있는 경우 신뢰도는 보통보다 약간 더 높은 정도로 나타났다. 고충처리기구에 대한 낮은 신뢰도는 성희롱 피해 발생시 고충처리기구를 통한 피해구제를 미리 단념하도록 할 위험이 있으므로 조치가 필요하다 하겠다.

<표 89> 고충처리기구에 대한 신뢰도의 기술통계

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
고충처리기구에 대한 신뢰도	435	1	5	3.09	.937

<표 90> 고충처리기구에 대한 신뢰도

	구분	사례수(%)
고충처리기구에 대한 신뢰도	전혀 신뢰하지 않음	23(5.3)
	별로 신뢰하지 않음	81(18.6)
	보통	189(43.4)
	신뢰함	119(27.4)
	매우 신뢰함	23(5.3)
	계	435(100.0)



<그림 45> 고충처리기구 및 담당직원에 대한 신뢰도

성희롱 경험이 있는 경우와 없는 경우 고충처리기구에 대한 신뢰도를 비교해 보았다. 성희롱 경험이 없는 경우 고충처리기구에 대한 신뢰도의 평균은 3.2로 보통보다 조금 높았으나, 성희롱 경험이 있는 경우는 2.9로 보통보다 낮았다. 성희롱에 대한 피해구제를 시도하는 과정에서 고충처리기구에 대한 신뢰도가 낮아진 것으로 볼 여지가 있는 결과이며, 사내 고충처리기구가 성희롱 피해구제에 도움이 될 수 있도록 그 기능을 실질화하는 방안을 검토할 필요가 있다.

<표 91> 고충처리기구에 대한 신뢰도별 성희롱 경험률

(단위 : 명(%))

		고충처리기구에 대한 신뢰도							
		전혀 신뢰하지 않음	별로 신뢰하지 않음	보통	신뢰함	매우 신뢰함	계	평균	
성희롱 경험	없음	14(4.9)	45(15.7)	128(44.8)	79(27.6)	20(7.0)	286(100.0)	3.2	χ^2=12.749 df=4 p=0.013
	있음	9(6.5)	35(25.2)	56(40.3)	38(27.3)	1(0.7)	139(100.0)	2.9	
	계	23(5.4)	80(18.8)	184(43.3)	117(27.5)	21(4.9)	425(100.0)		

2) 피해구제 방법에 대한 인지도

성희롱이 발생하였을 때 현행법상 이용가능한 피해구제 방법은 5가지로 나누어볼 수 있다. 회사에 상대방의 징계 등 조치를 요구하고, 적절한 조치가 이루어지지 않은 경우 노동부 지방노동행정기관에 신고할 수 있다. 사업주의 조치와 무관하게 국가인권위원회에 진정 등의 방법으로 구제신청을 할 수 있으며 성희롱이 성폭력 범죄에 해당할 때에는 신고하거나 고소하여 형사처벌을 받도록 할 수 있다. 마지막으로 민사상 불법행위에 기한 손해배상을 청구할 수 있다. 응답자들이 이와 같은 현행법상 성희롱 피해구제 방법을 얼마나 알고 있는지 인지도 조사를 하였다. 5가지 대처수단 중 알고 있는 모든 항목을 표시하도록 하였다.

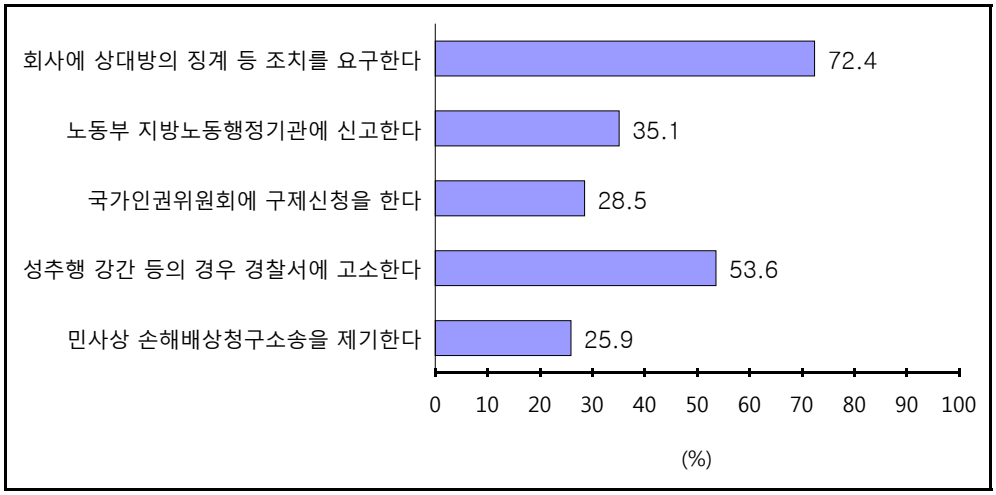
중복응답이 가능하므로 5가지의 선택지 각각에 대하여 선택한 경우를 1, 선택하지 않은 경우를 0으로 코딩하였다. 표시한 항목이 전혀 없는 경우는 5가지 선택지 모두 0으로 코딩하여, 5가지 수단을 모두 알지 못한다는 의미로 해석하였다. 선택이 전혀 없는 경우는 무응답일 가능성도 있으므로 '5가지 수단 중 알고

있는 대처수단이 없다'는 선택지를 두었다면 더 명확하였을 것이다. 무응답인 경우를 구별하기 위하여, 인지도 문항 바로 위의 성희롱예방교육 및 고충처리기구에 관한 문항에 응답이 있는지 여부를 살펴보는 방식을 택하였다. 성희롱 경험과 그 내용에 대한 문항이 중심이 되는 이 설문의 특성상 1번 문항에서 성희롱 경험이 없다고 응답하게 되면 곧바로 고충처리기구 유무에 관한 문항으로 넘어오게 되고, 고충처리기구의 유무 및 신뢰도, 성희롱예방교육 실시 여부, 피해구제 방법 인지도의 4개 문항에 응답함으로써 설문이 끝나게 된다. 때문에 고충처리기구의 유무 및 신뢰도, 성희롱예방교육 실시 여부에 응답하였다면 피해구제 방법 인지도 문항에 표시가 없다고 하더라도 무응답을 한 것이 아니라 알고 있는 수단이 없다는 의미로 해석하여도 무리가 없다고 판단하였다. 고충처리기구의 유무 및 신뢰도, 성희롱예방교육 실시 여부, 피해구제 방법 인지도 부분에 응답이 전혀 없거나 매우 부실한 경우는 전체 설문 분석 대상에서 제외하였다.

분석 결과 성희롱이 발생했을 때 회사에 상대방의 징계 등 조치를 요구할 수 있다는 사실을 아는 응답자는 72.4%에 불과했다. 직장 내 성희롱이라는 특성상 피해가 발생하였을 때 일차적으로는 사업장 내에서 문제가 해결되는 것이 고용의 안정적 지속에 도움이 된다. 때문에 회사에 요구할 수 있는 조치를 아는 것은 매우 기본적인 사항임을 볼 때 72.4%라는 인지도는 낮은 수치라 하겠다. 성추행, 강간 등 성폭력 범죄에 해당하는 행위를 고소할 수 있다는 점은 53.6%의 응답자가 알고 있다고 응답하였다. 그 외 세 가지 방법의 인지도는 50% 미만이다. 특히 국가인권위원회에 구제신청을 할 수 있다는 방안을 알고 있는 응답자는 28.5%에 지나지 않았다. 때문에 사내에서 피해구제가 어려운 상황이거나 사업주가 성희롱 행위자에게 적절한 조치를 취하지 않은 경우 피해자는 더 이상 문제제기를 하지 못하고 중단할 우려가 있는 것으로 보인다. 회사 외부에서 이용할 수 있는 피해구제 절차에 대한 인지도를 높이기 위한 방안이 요구된다 하겠다.

<표 92> 성희롱 피해구제 방법에 대한 인지도 (중복응답 가능) (n=1652)

피해구제 방법에 대한 인지도	사례수(%)
회사에 상대방의 징계 등 조치를 요구한다	1196(72.4)
노동부 지방노동행정기관에 신고한다	580(35.1)
국가인권위원회에 구제신청을 한다	471(28.5)
성추행, 강간 등의 경우 경찰서에 고소한다	886(53.6)
민사상 손해배상청구소송을 제기한다	428(25.9)



<그림 46> 성희롱 피해구제 방법에 대한 인지도

응답자 1인당 몇 가지의 피해구제 방법을 알고 있는지 살펴보기 위하여, '알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수' 변수를 새로 만들었다. 5가지 피해구제 방법 각각에 대하여 알고 있다고 표시한 경우는 1점을 부여하고, 표시하지 않은 경우, 즉 모르는 경우는 0점을 부여하여 합산한 값을 새 변수에 할당하였다. 분석 결과, 응답자들은 평균 2.16개의 방법만을 알고 있는 것으로 나타났다. 인지도는 응답자가 속한 집단에 따라 차이를 보였다. 연령별로는 20~40대의 인지도가 비슷하였고 50대 이상과 10대의 인지도가 부족한 것으로 나타났으나, 10대의 표본 수가 적어 일반화하는 데에는 어려움이 있다.

<표 93> 연령에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수

(단위 : 명(%))

		연령						
		10대	20대	30대	40대	50대이상	계	
알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수	0	0(0.0)	33(13.5)	94(38.4)	70(28.6)	48(19.6)	245(100.0)	χ^2=38.991 df=20 p=0.007
	1	2(0.5)	70(17.9)	163(41.7)	110(28.1)	46(11.8)	391(100.0)	
	2	0(0.0)	80(19.1)	178(42.6)	121(28.9)	39(9.3)	418(100.0)	
	3	0(0.0)	49(18.0)	109(40.1)	94(34.6)	20(7.4)	272(100.0)	
	4	0(0.0)	14(13.6)	42(40.8)	39(37.9)	8(7.8)	103(100.0)	
	5	0(0.0)	37(16.7)	91(41.2)	73(33.0)	20(9.0)	221(100.0)	
	계	2(0.1)	283(17.2)	677(41.0)	507(30.7)	181(11.0)	1650(100.0)	
	평균	1.00	2.18	2.17	2.28	1.75		

학력별 인지도 차이가 크게 나타났는데, 대졸 이상은 중졸 이하에 비하여 1.22 가지 방법을 더 많이 알고 있었다.

<표 94> 학력에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수

(단위 : 명(%))

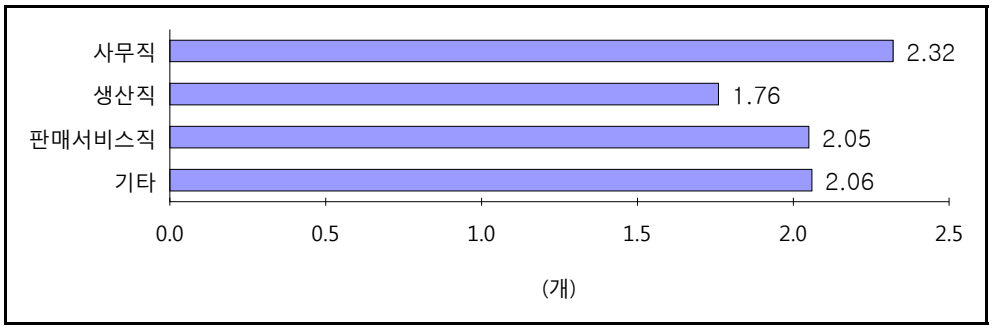
		학력				
		중졸 이하	고졸	대졸 이상	계	
알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수	0	29(12.1)	92(38.3)	119(49.6)	240(100.0)	χ^2=83.986 df=10 p=0.000
	1	17(4.4)	117(30.5)	250(65.1)	384(100.0)	
	2	17(4.1)	116(27.8)	285(68.2)	418(100.0)	
	3	6(2.2)	62(22.8)	204(75.0)	272(100.0)	
	4	2(1.9)	25(24.3)	76(73.8)	103(100.0)	
	5	1(0.5)	42(19.1)	177(80.5)	220(100.0)	
	계	72(4.4)	454(27.7)	1111(67.9)	1637(100.0)	
	평균	1.14	1.86	2.36		

응답자의 직무적 특성에 따라 성희롱피해구제방법에 대한 인지도가 어떻게 다른지 살펴보았다. 직업별로는 사무직은 평균 2.32가지의 방법을 알고 있다고 응답한 반면, 생산직은 1.77가지에 그쳐, 생산직 사업장에서 피해구제 방법에 대한 교육, 홍보가 더욱 요구된다. 생산직의 낮은 인지도는 부분적으로 생산직에서 간접고용 및 비정규직의 비율이 사무직, 판매서비스직보다 높다는 데에서 기인하기도 한다. 그러나 5가지 항목 대부분에서 생산직보다 인지도가 높은 기타 직업의 간접고용 및 비정규직 비율이 생산직보다도 훨씬 더 높은 점[31]을 볼 때, 낮은 인지도를 고용형태와 정규직 여부 변수의 작용만으로 해석하는 데에는 무리가 있다.

<표 95> 직업에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수

(단위 : 명(%))

		직업					
		사무직	생산직	판매서비스직	기타	계	
알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수	0	91(10.2)	73(24.5)	32(22.4)	44(15.1)	240(14.8)	χ^2=58.752 df=15 p=0.000
	1	208(23.2)	77(25.8)	28(19.6)	75(25.8)	388(23.8)	
	2	235(26.3)	68(22.8)	33(23.1)	79(27.1)	415(25.5)	
	3	172(19.2)	37(12.4)	17(11.9)	41(14.1)	267(16.4)	
	4	62(6.9)	12(4.0)	11(7.7)	14(4.8)	99(6.1)	
	5	127(14.2)	31(10.4)	22(15.4)	38(13.1)	218(13.4)	
	계	895(100.0)	298(100.0)	143(100.0)	291(100.0)	1627(100.0)	
	평균	2.32	1.77	2.09	2.07		



<그림 47> 직업에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수

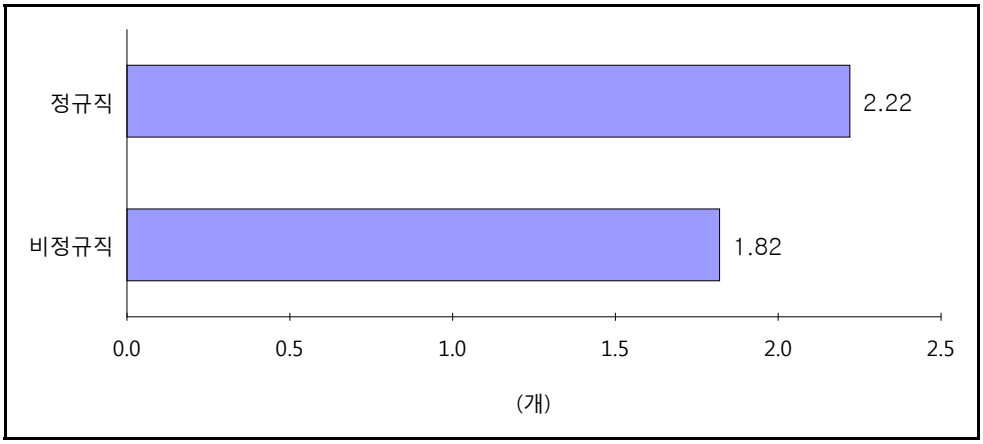
31) 생산직의 간접고용 비율은 10.2%이나, 기타 직업은 30.6%이며, 생산직의 비정규직 비율은 15.4%이나, 기타 직업은 42.3%이다.

정규직은 비정규직에 비해 0.40가지 방법을 더 많이 알고 있었다.

<표 96> 정규직 여부에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수

(단위 : 명(%))

		정규직 여부			
		정규직	비정규직	계	
알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수	0	191(13.9)	51(18.8)	242(14.7)	χ^2=17.268 df=5 p=0.004
	1	321(23.4)	71(26.2)	392(23.9)	
	2	342(25.0)	73(26.9)	415(25.3)	
	3	223(16.3)	46(17.0)	269(16.4)	
	4	91(6.6)	11(4.1)	102(6.2)	
	5	202(14.7)	19(7.0)	221(13.5)	
	계	1370(100.0)	271(100.0)	1641(100.0)	
	평균	2.22	1.82		



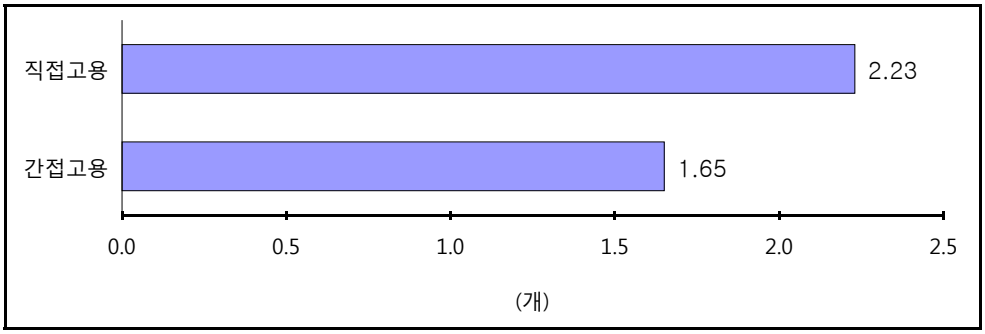
<그림 48> 정규직 여부에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수

직접고용 여부에 따른 차이는 매우 유의하게 나타났다(p=0.000). 직접고용은 간접고용에 비하여 0.58가지 방법을 더 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 97> 직접고용 여부에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수

(단위 : 명(%))

		직접고용 여부			
		직접고용	간접고용	계	
알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수	0	180(14.0)	29(19.5)	209(14.6)	χ^2=22.929 df=5 p=0.000
	1	288(22.5)	52(34.9)	340(23.8)	
	2	334(26.1)	32(21.5)	366(25.6)	
	3	209(16.3)	21(14.1)	230(16.1)	
	4	82(6.4)	8(5.4)	90(6.3)	
	5	189(14.7)	7(4.7)	196(13.7)	
	계	1282(100.0)	149(100.0)	1431(100.0)	
	평균	2.23	1.65		



<그림 49> 직접고용 여부에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수

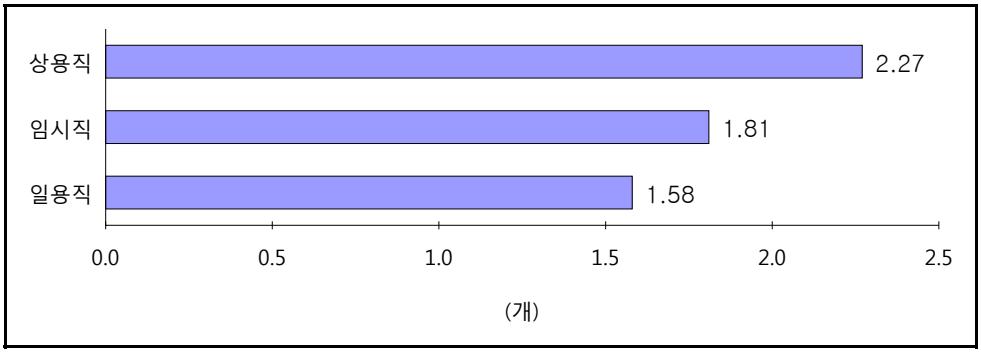
종사상지위별로는 상용직이 2.27가지의 방법을 알고 있는 데 반하여 임시직은 1.81가지, 일용직은 1.58가지의 방법만을 알고 있다고 답하였다.

<표 98> 종사상지위에 따른 알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수

(단위 : 명(%))

		종사상지위					
		상용직	임시직	일용직	기타	계	
알고 있는 성희롱 피해구제 방법의 개수	0	159(13.8)	15(14.6)	20(26.3)	16(18.6)	210(14.8)	χ^2=31.351 df=15 p=0.008
	1	254(22.0)	35(34.0)	19(25.0)	24(27.9)	332(23.4)	
	2	289(25.1)	26(25.2)	20(26.3)	20(23.3)	355(25.0)	
	3	194(16.8)	16(15.5)	11(14.5)	14(16.3)	235(16.6)	
	4	82(7.1)	4(3.9)	2(2.6)	6(7.0)	94(6.6)	
	5	175(15.2)	7(6.8)	4(5.3)	6(7.0)	192(13.5)	
	계	1153(100.0)	103(100.0)	76(100.0)	86(100.0)	1418(100.0)	
	평균	2.27	1.81	1.58	1.86		

* 카이제곱, 자유도, 유의확률은 종사상지위의 '기타' 항목을 결측처리한 값임.



<그림 50> 종사상지위에 따른 알고 있는 피해구제방법의 개수

응답자들은 회사에 상대방의 징계 등 조치를 요구하는 방법에 대해서는 잘 알고 있는 편이었으나 그 외의 방법에 대해 아는 수는 훨씬 적었다. 특히 고용불안정 상태에 있는 응답자는 훨씬 더 적은 수의 피해구제 방법만을 알고 있어, 고용안정성 여부에 따른 특별한 고려가 요망된다. 직장 외에서 활용할 수 있는 피해구제 방법에 대한 인지도가 부족할 경우, 사내에서 문제를 해결하는 것이 어려운 때에는 피해구제를 포기하게 되기 쉽기 때문에, 다양한 피해구제 방법에 대한 인

지도를 높이기 위한 노력이 필요하다. 한편 사내 노동조합 유무(p=0.211) 및 응답자의 노동조합 가입 여부(p=0.139)에 따른 피해구제 방법 인지도 차이는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않아, 피해구제 방법에 대한 인지도 증대에 있어 노동조합의 적극적 역할이 필요함을 보여주는 대목이라 하겠다.

4. 소결

여성노동자 1,652명을 대상으로 한 설문조사분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 여성노동자들의 최근 2년간 성희롱 경험률은 39.4%이며, 성희롱 경험자가 경험한 피해 행위의 종류는 평균 3.24 종류이다. 성희롱 경험률 및 경험행위수와 상관관계가 있는 것으로 나타난 독립변수는 혼인형태, 직업, 정규직 여부, 직접고용 여부, 경력, 여성비율, 여성이 1명인지 여부, 사내 노동조합 유무, 노동조합 가입여부이다. 혼인형태별로는 미혼의 경험률이 가장 높고 이혼/사별, 기혼 순으로, 배우자가 없는 여성이 성희롱 피해를 더 많이 경험하는 것으로 보인다. 직업별 성희롱 경험행위수는 생산직이 3.76가지로 가장 많고 사무직(3.04), 판매서비스직(2.55) 순이다. 고용안정성에 따라서는 정규직(3.11)은 비정규직(3.76)에 비하여 성희롱 경험행위의 종류가 더 많으며, 직접고용(3.13)에 비하여 간접고용(4.02)이 더 많은 종류의 성희롱을 경험한다. 경력별로는 3~5년 경력의 경험률이 49.2%로 가장 높아, 입사 직후보다는 남성노동자와의 관계가 어느 정도 형성이 된 이후에 성희롱이 더 빈번하게 발생함을 알 수 있다. 함께 일하는 공간 또는 팀 내 성비에 따라서는 여성비율이 31~50%일 때 성희롱 경험률이 가장 높아서 47.9%였으며, 특히 여성이 1명인 경우는 여성이 2명 이상인 경우(38.9%)에 비하여 10.5% 높은 49.4%의 경험률을 보였다. 여성이 1명인 경우지 여부는 성희롱 경험행위수와도 유의미한 상관관계가 있어서, 2명 이상인 경우(3.18)에 비하여 여성이 응답자 본인뿐인 때에는 3.82가지의 성희롱 행위를 경험하였다고 답하였다. 사내에 노동조합이 있는 경우(3.13)는 없는 경우(4.64)에 비하여 1.51가지 더 적은 성희롱 행위를 경험하였다. 특히 비정규직은 노동조합이 없을 때 4.81가지, 있을 때 3.37가지의 성희롱 행위를 경험하여 그 차이가 크고, 사무직은 노동조합이 없을 때 평균 5.11가지의 성희롱을 경험한 것으로 나타나, 노동조합이 있는 경우(3.01)와 2가지 이상의 차이를 나타냄으로써 사내에 노동조합이 있는 경우 직장 내 성희롱의 발생을 어느 정도 억제하는 효과가 있다고 추정할 수 있다. 응답자

가 노동조합에 가입하였는지 여부에 따라 성희롱 경험에 차이가 있었는데, 조합원은 40.9%, 비조합원은 31.7%였다. 이와 같은 차이는 노동조합에 대한 탄압의 한 방식으로 성희롱이 사용된다는 가정, 노동조합 내의 성차별적 관행을 반영하는 것이라는 가정, 이 연구의 설문 배포·수거 방법이 노동조합을 통하고 있어서 비조합원이 성희롱 경험을 은폐하고자 하였다는 가정 등을 해볼 수 있으나 이 연구에서 입증하기는 어렵다.

대가형 성희롱은 전체 응답자(n=1652)의 6.3%가 불이익을 대가로 한 성희롱을, 4.4%가 이익을 대가로 한 성희롱을 경험하였다고 답하였다. 사내에 노동조합이 있는지 여부는 이익 대가형 성희롱과 상관관계가 있었다. 노동조합이 있는 경우 이익 대가형 성희롱 경험률은 11.5%, 없는 경우는 29.6%로 큰 차이가 있어서(n=513), 노동조합의 존재가 대가형 성희롱을 억제하는 요인으로 작용하는 것으로 보인다.

성희롱 경험자의 67.3%는 성희롱을 일 년에 한두 번 이하로 경험하였으며, 18.2%는 석 달에 한두 번의 성희롱을 경험하였다. 함께 일하는 공간 또는 팀 내 여성이 1명인 경우 성희롱은 더 자주 발생한다. 여성이 2명 이상인 경우 한 달에 한두 번 이상 성희롱을 경험한다는 응답은 12.9%였지만, 여성이 1명인 경우에는 34.4%이다.

성희롱 발생 시점은 “근무시간 외이지만 회식, 접대, 야유회 등 근무와 관련된 자리”(59.5%)가 가장 많았고 그 다음이 근무시간 중(47.9%)이다.

성희롱 행위자로는 상급자 및 사업주가 65.0%, 동료가 32.7%이고, 거래처 직원이 성희롱 행위자인 경우에도 사실상 상급자인 경우가 응답자와 동료급, 하급자급인 경우보다 많았으며, 행위자의 나이가 응답자보다 많다는 응답이 92.5%여서, 성희롱이 성별 뿐 아니라 직위 및 연령에 의한 권력관계에서 발생한다는 점을 보여준다. 직업별로 성희롱 행위자에 차이가 있었는데, 생산직은 동료에 의한 성희롱이 50.0%였고, 판매서비스직은 성희롱 경험의 37.0%가 고객에 의한 성희롱이라고 답하여, 고객의 성희롱을 규제하지 못하는 현행법 하에서 사각지대가 넓음을 보여 주고 있다. 성희롱 행위자의 95.3%는 남성이어서 남성에 의한 성희롱이 압도적 다수였으며, 여성은 6.9%로 많지 않지만 동성간의 성희롱도 발생함을 알 수 있다.

성희롱 경험으로 인하여 성희롱 행위자와의 업무에서 불편함이 있었다는 응답이 32.8%, 직장에 다니기 싫어졌다는 응답이 23.1%, 업무능률이 떨어졌다는 응답

이 12.9% 등으로, 성희롱 경험자의 절반 이상이 업무환경 악화를 경험하고 있었다.

둘째, 성희롱에 대한 대응 및 효과를 살펴보았다. 응답자들은 성희롱이 발생하였을 때 별다른 대응 없이 회피하거나 대응을 하더라도 소극적으로 하였다. 성희롱에 대한 대응으로는 "모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피했다"가 38.6%로 가장 많았고, 그 다음이 "간접적으로 불쾌하다는 표시를 하였다"로 37.7%, "별다른 말과 행동을 하지 않았다"는 31.6% 순이었다. 적극적으로 불쾌하다는 표시를 한 경우는 15.3%에 그쳤다. 별다른 대응을 하지 않은 이유로는 "문제제기하면 상대방과 관계가 서먹해질 것 같아서"(37.8%), "분위기를 깰까봐"(33.0%)로 직장 내 관계의 우려가 높게 나타났으며, "당황하여 순간 어떻게 해야 할지 몰라서"도 35.6%를 차지하여 여성노동자들의 대응능력을 향상시킬 필요성이 제기되고 있다. 성희롱에 직·간접적으로 불쾌하다는 표시를 하였을 때 성희롱 행위자의 47.5%는 농담으로 웃어넘기려고 하였고, 성적 언동을 중단한 경우는 그보다 다소 낮은 43.6%였다. 응답자의 의사표시를 무시하고 계속해서 성적 언동을 한 경우도 21.3%나 되어서, 성희롱 피해자가 문제제기를 하더라도 이를 진지하게 받아들이지 않는 경향이 나타났다.

성희롱 발생 이후 78.9%는 별다른 조치를 취하지 않았고, 상대방에게 개인적으로 문제제기하고 사과를 요구한 사례는 11.2%였다. 그 외에 상사 또는 고충처리기구에 조치를 취해 줄 것을 요청한 사례가 3.7%, 노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직에 상담한 사례가 2.6%, 여성단체 등 민간기관에 상담한 사례가 2.1%이다. 조치를 취한 경우 사후조치의 효과의 평균은 5점 척도에서 3.03으로 보통보다 약간 더 높은 수준이었다. 응답자의 사후조치 이후 아무런 변화가 없었다는 응답이 46.8%에 달했으며, 상대방이 개인적으로 사과한 경우가 38.7%, 상대방의 자발적인 부서, 근무지 이동, 퇴사가 5.4%였다. 나머지는 5% 미만이었다. 이와 같은 결과의 적절성에 대한 응답자들의 평가는 평균 2.9로 보통(3.0)보다 낮았다.

성희롱에 대한 대처로 인하여 응답자 본인에게도 고용상의 변화가 발생하였다. 변화가 없었다는 응답은 54.8%에 불과하였고, 응답자의 24.0%가 자발적·비자발적으로 부서나 근무지를 이동하였다. 자발적으로 퇴사한 경우는 6.7%, 해고 또는 근로계약 갱신거절은 2.9%이다. 사내에 노동조합이 있거나 응답자가 노동조합 조합원인 경우 고용상의 변화는 더 적었다. 자발적 고용상 변화는 외견상 자발성

을 띄지만 실제로는 비자발적으로 이루어지는 경우가 많다. 고용상의 불이익을 주는 대신 업무나 관계상 불이익을 주어 응답자가 '자발적'으로 이동 및 퇴사를 하도록 유도하는 것이다. 실제로 성희롱 대처 및 조직의 조치로 인하여 업무 및 관계상의 변화가 있었던 사례가 절반 이상이었는데 문제제기를 하였다는 이유로 비난을 받거나 따돌림을 당하였다(18.8%)거나, 본인에 대한 악의적 소문이 퍼졌다(12.9%)는 등의 변화가 있었다. 업무상 부당한 대우(불필요한 트집, 결제늦추기, 인격적 모독 등)를 받은 경우도 10.9%였다. 고용상 변화와 업무 및 관계상 변화의 상관관계를 살펴보면, 자발적으로 부서 및 근무지를 이동한 응답자 중에는 업무·관계상의 변화가 없었다는 답변이 23.1%뿐이었다. 자발적으로 퇴사한 7명 중에서 업무·관계상 변화가 없었다는 응답자는 없었고, 2명이 악의적 소문이 퍼졌고 문제제기를 하였다고 비난이나 따돌림을 받은 사례가 1명이었으며, 3명은 심리적 압박감, 죄책감 등을 느꼈다고 하였다. 자발적으로 부서 및 근무지를 이동한 경우 중에서는 5명(38.5%)이 악의적 소문이 퍼졌다고 답하였고, 4명(30.8%)은 업무상 부당한 대우를, 3명(23.1%)는 비난이나 따돌림을 당하였다. 결국 '자발적'인 부서 및 근무지 이동, 퇴사의 상당수가 업무·관계상의 변화와 관련이 있을 것이라고 추론해볼 수 있다.

셋째, 현행법이 의무사항으로 두고 있는 성희롱예방교육의 정기적 실시 여부를 살펴보면, 정기적으로 실시한다는 응답은 53.5%, 정기적으로 실시하지 않는다는 응답은 25.6%에 달하였다. 직업별로는 판매서비스직이 정기적으로 실시하고 있지 않다는 응답이 가장 높아, 다른 직업에 비해 예방교육이 미흡한 것으로 나타났다. 고용안정성에 따라서도 비정규직, 간접고용, 임시직 및 일용직은 정기적으로 실시하지 않는다거나 모른다는 응답이 상대적으로 더 높게 나타났다. 사내에 노동조합이 있는 경우에는 정기적 교육 실시 응답이 훨씬 높았다. 하지만 정기적인 성희롱예방교육의 실시 여부와 성희롱 경험률 간의 통계적 상관관계는 매우 낮은 것으로 나타나, 성희롱예방교육이 실효적으로 시행되지 못하고 있음을 보여주고 있다.

넷째, 성희롱 피해가 발생하였을 때 피해구제 가능성을 사내 고충처리기구 유무와 피해구제 방법에 대한 인지도로 조사하였다. 응답자의 사업장 내에 성희롱을 상담할 수 있는 고충처리기구 및 담당직원이 있다는 응답은 32.7%, 없다는 응답은 37.5%, 모른다는 응답은 29.8%로, 다수의 사업장에서 고충처리 담당자를 두지 않고 있거나, 있더라도 직원들이 이를 알지 못하고 있었다. 사내에 노동조

합이 있는 경우 고충처리기구가 있다는 응답은 34.8%로 다소 올라가기는 하였으나 큰 차이는 없었다. 다만 고충처리기구가 있는 경우 성희롱 경험률은 낮아지는 것으로 나타나, 사내에 고충처리 담당자를 두는 사업장일수록 성희롱 방지가 좀 더 잘 이루어지고 있을 것임을 추측해볼 수 있다. 고충처리기구에 대한 신뢰도는 5점 척도로 측정하였을 때 3.09로 보통(3점)보다 약간 높은 수준이어서, 고충처리기구의 신뢰도를 높이기 위한 방안이 요구된다 하겠다.

성희롱 발생시 현행법상 이용가능한 피해구제 방법 5가지에 대한 응답자들의 인지도는 "회사에 상대방의 징계 등 조치를 요구"(72.4%), "성추행, 강간 등의 경우 경찰서에 고소"(53.6%), "노동부 지방노동행정기관에 신고"(35.1%), "국가인권위원회에 구제신청"(28.5%), "민사상 손해배상청구소송을 제기"(25.9%) 순으로, 인지도가 전반적으로 낮게 나타났다. 응답자들은 5가지 방법 중 평균 2.16가지 방법을 알고 있으며, 인지도는 독립변수와 상관관계가 높아서 연령, 학력, 직업, 정규직여부, 직접고용 여부, 종사상지위 등에 따라 인지도에 차이가 있었다. 취약한 위치에 있을수록 인지도도 더 낮아서, 여성노동자의 대응력 향상을 위해 피해구제 방법에 대한 인지도를 높이기 위한 노력이 필요함을 보여준다.

다섯째, 이상의 분석 결과에서 고용안정성(정규직 여부, 직접고용 여부, 종사상지위)이 성희롱 경험 및 대응과 통계적으로 유의한 관계가 있음을 알 수 있다. 먼저 고용안정성은 성희롱 피해 경험의 종류와 정도에서 유의미하다. 성희롱 경험률에서는 고용안정성 여부에 따른 차이가 드러나지 않지만, 성희롱 경험행위수는 비정규직, 간접고용이 정규직, 직접고용보다 더 많은 것으로 나타난다. 피해의 종류별로는 비정규직, 간접고용일수록 상대적으로 일상적 차원에서 일어나는 가벼운 성희롱보다는 의도적이고 직접적이며 노골적 성희롱을 경험하며, 직장 내 관계에서 더 쉽게 성적 대상화되는 것으로 보인다. 대가형 성희롱의 경험률은 비정규직, 간접고용이 정규직, 직접고용보다 더 높은데, 불이익 대가형 성희롱은 비정규직의 경험률이 정규직에 비하여 11.4% 더 높고 간접고용은 직접고용에 비하여 17.2% 더 높다. 이익 대가형 성희롱 또한 비정규직이 15.9% 더 높고, 간접고용이 17.9% 더 높았다. 종사상지위에 따라서는 임시직의 대가형 성희롱 경험률이 불이익 대가 44.4%, 이익 대가 38.9%로 매우 높은 경험률을 보여, 고용불안정 상태에 있는 비정규직, 간접고용, 임시직 여성노동자는 환경형 성희롱 뿐 아니라 대가형 성희롱으로부터도 더 많은 위협을 받고 있음을 알 수 있다.

성희롱 발생시 대응에서 비정규직, 간접고용은 정규직, 직접고용에 비하여 별

다른 말과 행동을 하지 않았다는 응답이 조금 더 많았으나, 불쾌하다는 표시를 한 경우에는 간접적 표시보다 적극적으로 불쾌하다는 표시를 하는 경우가 더 많았다. 결국 고용안정성이 낮을수록 의사표시를 하지 않는 경우에는 애매모호한 대응을 하기보다는 전혀 대응을 하지 않고, 의사표시를 하는 경우에는 더 적극적으로 문제제기를 하는 것으로 보인다. 적극적인 대응을 하지 못하는 이유를 보면, 비정규직, 간접고용, 임시직일수록 업무상 불이익, 고용상 및 계약상 불이익의 우려가 많았고, 정규직, 직접고용, 상용직일수록 "분위기를 깰까봐", "적극적으로 대응해도 변화가 없을 것 같아서", "문제제기하면 상대방과 관계가 서먹해질 것 같아서" 등 인간관계의 우려가 더 많았다.

성희롱 발생 이후의 사후조치는 고용이 불안정할수록 더 많이 하는 것으로 나타났는데, 고용안정성이 낮을수록 더 직접적이고 노골적인 성희롱을 경험하며 대가형 성희롱을 더 많이 경험하기 때문에 사후조치의 필요성 및 가능성이 더 높을 것으로 추론해볼 수 있다. 다른 한편 정규직, 직접고용, 상용직은 상대적으로 고용이 안정되어 있기 때문에 직장 내 관계 유지의 부담이 사후조치를 억제하는 요소로 작용하였을 것으로 보인다.

성희롱예방교육 실시에 대한 응답에서도 고용안정성에 따른 차이가 나타났다. 교육을 정기적으로 실시한다는 응답은 정규직이 58.9%, 직접고용이 57.3%로 높은 수치는 아니지만 그래도 절반을 상회하는 수준이나, 비정규직은 25.4%, 간접고용은 22.9%만이 정기적으로 실시한다고 답하였고, 모르겠다는 답변도 매우 높게 나타나 성희롱예방교육의 실시에서도 비정규직, 간접고용 노동자는 소외되고 있음을 알 수 있다. 성희롱 경험의 종류와 정도, 대가형 성희롱 경험 등에서 볼 때 비정규직, 간접고용 노동자의 교육 필요성은 더욱 높다. 때문에 고용형태와 무관하게 직장 내 모든 노동자에 대한 교육이 확보될 수 있도록 할 방안이 요구된다 하겠다.

Ⅳ. 심층면접 분석

1. 심층면접 개요

(1) 면접 목적 및 내용

양적 조사에서 드러나지 않는 성희롱 피해자들의 다양한 목소리를 수집함으로써, 성희롱 경험의 의미에 조금 더 다가가고 대안 마련에 참고하기 위하여 심층면접을 실시하였다. 예컨대 성희롱에 대한 대응은 성희롱의 종류, 횟수, 정도, 상대방, 발생 당시의 상황, 주변의 반응, 피해자가 활용할 수 있는 자원 등 여러 가지 요소들이 복합적으로 작용하여 이루어진다. 양적 조사에서 사용한 설문지에서도 응답자가 적극적으로 대응하였는지 여부에 따라 그렇게 행동한 이유를 나누어 질문하고 대처 결과에 대한 만족도를 평가하도록 하는 등 응답자의 대응의 맥락을 파악하고자 시도하였으나, 모든 가능성을 깊이 있게 다루는 데에는 한계가 있을 수밖에 없고, 이 부분은 심층면접을 통하여 좀더 정확하게 수집될 수 있다. 따라서 심층면접에서는 양적 조사의 항목을 중심으로 설문 응답의 이면(裏面)을 탐색하고자 하였다.

<표 99> 심층면접 내용

구분	내용
성희롱 경험	• 성희롱 경험(본인, 주변) • 성희롱 경험의 영향
성희롱에 대한 대응	• 성희롱에 대한 대응 및 사후대처 • 성희롱에 대한 대응 및 사후대처의 결과와 그 영향 • 성희롱에 대한 대응 및 사후대처의 결과에 대한 평가 • 성희롱 대응에서 어려운 점
피해구제	• 사내 고충처리체계 • 성희롱 발생시 응답자가 적절하다고 생각하는 피해구제 방안
사업장의 성희롱방지조치	• 성희롱예방교육 실시 여부
기타	• 성희롱과 관련된 평상시의 직장문화 • 응답자가 생각하는 성희롱의 원인

따라서 심층면접은 응답자의 성희롱 경험, 성희롱 경험이 응답자에게 미친 영향, 성희롱에 대한 응답자의 대응 및 사후 대처와 그 결과, 성희롱에 대한 피해구제 및 사업장의 성희롱예방교육 등을 중심으로 하여 이루어졌다. 사전에 양적

조사의 설문내용을 중심으로 하여 성희롱 경험자와 무경험자를 구분한 면접표를 작성하였으나, 면접표는 참고자료로만 활용하고 실제 면접에서는 피면접자의 개별적 상황의 특성에 집중하여 진행하였다. 설문조사와 달리 성희롱을 경험한 기간을 최근 2년 이내로 제한하지 않고 모든 사례를 수집하되, 분석에서는 '예전에는', '지금은'과 같이 피면접자가 사용하는 상대적 표현 방식을 기준으로 하여 최근의 경험을 중심으로 하였다.

(2) 면접대상 선정 및 분석방법

피면접자는 민주노총 여성위원회에서 담당하였으며 산하 연맹의 여성사업 담당자를 통하여 섭외하였다. 피해자들이 피해사실을 드러내기를 꺼려하는 성희롱 피해의 특성상 노동조합을 통하여 피해 경험이 있는 여성을 찾는 데에는 어려움이 있었다. 그래서 피해 경험 여부를 확인하여 피해자를 섭외한 연맹이 있는가 하면 '성추행이나 성희롱 관련하여 이야기해 줄 사람을 찾으니 쉬는 시간에 잠시 도와달라'는 정도로만 정보를 제공하고 도움을 청하거나, 주변에서 피해 사례를 본 적이 있는 조합원 또는 피해자를 지원한 적이 있는 노동조합 집행부를 섭외하기도 하여 조사대상의 선정에 있어 연맹별로 차이가 있다. 일례로 면접 시작 전에 본인들은 피해 경험이 없다고 하면서 면접을 거절하여 면접이 진행되지 못한 경우도 있었다. 같은 사업장에서 섭외된 세 명이 함께 있던 자리에서 재차 '우리는 그런 일이 없다'는 답변을 하여 진행이 중단되었는데, 여러 명이 함께 있는 자리여서 이야기하지 못했거나 단지 그 시점에 적절한 사례가 떠오르지 않아 거절하였을 가능성도 있다고 생각된다. 그 이후 진행된 면접에서는 처음에 피면접자가 경험이 없다고 이야기했더라도 주변에서 들은 사례나 성희롱예방교육 실시 여부, 사내 고충처리기구의 존부 등으로부터 면접을 시작하였고, 결과적으로는 전원에게서 본인의 피해사례가 드러났다. 최종적으로 5개 연맹 10개 사업장의 14명을 면접하였다.

섭외된 피면접자는 노동조합 사무실 및 회의실, 업무장소(병실), 직장 내 휴게실, 카페 등의 장소에서 만나 녹음에 대한 양해를 구하고 면접 내용을 녹음한 다음 전체 녹취록을 작성하였다. 면접은 공동연구자 3명이 나누어 진행하였다. 면접자가 여러 명이어서 발생하는 면접간 격차를 줄이기 위하여 반구조화된 면접표를 활용하고, 질적 방법론과 관련된 자료를 공유하였으며, 단위노조 집행부를

면접한 한 사례는 연구진 3명이 공동으로 면접을 진행하고 면접 후 의견을 나누었다. 나머지 사례는 연구진들이 돌아가면서 1:1로 면접하였다. 가급적 제3자가 없는 공간에서 면접을 시행하고자 하였으나, 몇몇 사례에서는 노동조합 집행부가 1명 정도 가청거리에서 업무를 보고 있거나(노동조합 사무실) 간헐적으로 지나가는 사람이 있는 경우(휴게실)가 있어 응답에 영향을 주었다. 피면접자 이외의 사람이 있는 경우에는 주변의 상황에 따라 질문의 순서를 조정하는 방식을 활용하였다. 면접방법은 반구조화된 면접표를 사용하되 면접표는 체크리스트 정도로만 활용하는 면접 가이드 접근방법을 사용하였다.[32] 면접에 소요된 시간은 평균 1~2시간 정도였으며 면접기간은 2011년 3월 11일부터 5월 27일까지 약 11주간 시행하였다.

녹음한 파일은 전체 녹취록을 작성하고 피해 경험, 피해자의 느낌, 주변의 반응, 대응, 대응(하지 못한) 이유, 노동조합의 개입, 성희롱예방교육, 고충처리기구 등의 주제어에 따라 분류하여 분석하였다.

또한 여성노동자 심층면접과 병행하여 실시한 실무자 면접의 결과를 관련 항목에 반영하여 부족한 부분을 보완하였다. 실무자 면접은 고용평등상담실에서 성희롱 관련 상담 실무 경력이 있는 실무자 2명에 대하여 실시하였다. 면접 내용은 동의하에 녹음하여 다시 들으면서 주제별로 요약정리하고, 중요한 부분만 녹취하여 필요시 인용하였다.

2. 피면접자의 일반적 특성

연맹별로는 공공연맹 3명, 공무원노조 3명, 금속노조 3명, 보건의료노조 4명, 서비스연맹 1명이며, 전원 노동조합 조합원이다. 피면접자 중 5명은 노동조합 집행부이고 그 중 2명은 전임집행부여서 본인의 피해경험 뿐 아니라 해당 사업장에서 발생하였던 성희롱 사건에 대하여 정보를 얻을 수 있었다. 8명이 정규직이며 3명이 비정규직으로, 비정규직의 비율이 낮은 편이다. 나머지 3명은 간병인이어서 정규직 여부를 판별할 수 없다. 평균연령은 44.4세, 평균경력은 12.3년이다. 피면접자들의 일반적 특성은 다음과 같다. 피면접자의 노출가능성을 줄이기 위해 연령은 연령대로만 표기하였다.

32) 유연식, “심층면접의 세 가지 방법”, 고시계사, 고시계 제44권 제11호, 1999, p.314.

<표 100> 피면접자의 일반적 특성

번호	연맹	연령대(대)	경력(년)	직업	정규직 여부	노동조합 내 지위
1	공공	60	11	간병인	·	조합원
2	공공	60	7.5	간병인	·	조합원
3	공공	50	0.8	간병인	·	조합원
4	공무원	40	26	공무원	정규직	조합원
5	공무원	40	15.3	공무원	정규직	조합원
6	공무원	40	17	공무원	정규직	비전임/집행부
7	금속	40	7	조리원	비정규직	비전임/집행부
8	금속	40	6	검수원	비정규직	조합원
9	금속	40	5	청소원	비정규직	조합원
10	보건의료	40	18	간호조무사	정규직	조합원
11	보건의료	30	18	간호조무사	정규직	조합원
12	보건의료	30	17	간호사	정규직	전임/집행부
13	보건의료	20	6	간호사	정규직	전임/집행부
14	서비스	30	18	판매원	정규직	비전임/집행부

3. 면접 결과 분석

(1) 성희롱 경험

1) (좁은 의미의) 성적(sexual) 괴롭힘

먼저 다양한 성적 괴롭힘 사례가 드러났다. 성적 함의가 담긴 표현은 그와 같은 표현이 허용되는 관계나 서로 동의가 된 상황에서는 단지 유희의 일종일 수 있지만, 그렇지 않은 경우에는 "자존심 상하"게 하고 수치심을 불러일으킨다. 간병인인 사례2는 다인실에서 남자 환자를 간병할 때, 환자들끼리 성적 농담을 하여 자리를 피하곤 한다고 하였다.

> 근데 인제 어떤 게 또 힘드냐면 남자들 병실은, 남자들끼리 농담 있잖아요. 나한테 직접적으로 하는 건 아니고, 자기네들끼리. 농담할 때 차암~ 그게 가장. 남자병실은 그게. 편하긴 편해요, 되게 편한데도, 근데 어떤 여자들은 뭐 받쳐주는 사람도 있어, 같이 맞장구치는 사람도 있는데, 나는 그럴 때 그냥 나와버려요. 그게 자존심도 상하고. 진짜 자존심 상하는 일이더라고. 자기네들끼리 하는 얘기라도. 남을 안 가리고 한다는 거. 사람이 분명 우리가 옆에 있고 그런데도 그런 얘기를 막 서슴지 않고 할 때. [중략] (그러면 기분이 어때요?) 있기 싫어요... 거기가. 있기 싫고, 자리를 무조건 피해요 그 순간에는 난. 나는 무조건 피해버려. 거기 있는데 농담하는데 가만히 있기가 싫어... 피해버리고 어느 정도 끝나면 오고. (사례2, 간

병인)[33]

성적 농담이 자신을 향한 것은 아니지만, 여성인 자신이 있음에도 불구하고 조심하지 않고 성적 농담을 지속하는 데 대해 자리를 피하는 것은 가능한 유일한 항의표시이면서 자존심을 지키는 방편이다. 직접적으로 본인에게 향하는 성적 농담에 대해서는 당황하더라도 적당히 대꾸하거나 무슨 말인지 모르는 척하면서 "그냥 넘기는" 방식으로 대응하는 경우가 많이 나타났다.

> 예전에 한번 우리 직원, 과장님이 상을 당했는데. 상 때문에 가게 됐는데 그 자리에서 "여기가 가깝네요. 월미도하고" 그랬더니, 넌 니 애인하고도 여기도 안 와봤냐고. 넌 쉽게~ 응? 쉽게 오고 이런데도 안 와보고 튕겨보지도 않고 그랬냐고 그러면서 술 한 잔 마시라고. 아, 못 마신다 그러니까 한 잔 먹고 한번 저질러보라. 한번, 오늘밤 뭐. 그런 언어적인 얘기. 그러니까 어떤 때는 사람들이 있는데 저희로서는 당황하니까. 뭐 그런 말을 하냐고~ 그러면 뭐 그건 신경 안 써도 되고요. 그건 제가 알아서 할 일이예요. 그러고만 넘기는 부분이지. (사례10, 간호조무사)

> 저희 ○○가 여자라는 거를[여성비율이 높은 부서라는 것을] 어떻게 알고 전화하는 건지... [중략] 전화를 해서 저희 직원들이 받잖아요. 사내전화니까 받으면 "니 엉덩이 내가 봤다~" 막 그러는 거예요. "봤다!" 막 이렇게 하는 거예요. 그러면 애들이 전화를 받고 "언니 어떡해, 어떡해, 어떡해! 나 진짜 너무 불쾌해!" 막 그러는 거예요, 그래갖고 "진짜? 그렇게 전화 왔어?" 근데 며칠 전에 또 그 얘기가... 왔어요. 전화를 받았는데 "나 니 엉덩이 봤어" 그러면서 막 이상하게 전화 받는 거 있잖아요. 그렇게 받았다고. 얼굴 시뻘개져갖고 와가지고. [중략] 전화를 받았을 때 여자분이 어떻게 대처를 해내야 되는지 그런 거를 잘 모르고 그거를 저지른 남자분들도 그게 어떤 짓인지 모르는 것 같애. (사례8, 검수원)

사례8이 소속된 전체 사업장은 대부분이 남성이지만 피면접자가 소속된 부서는 대부분이 여성이다. 최근 구내전화로 발신처를 알 수 없는 음란전화가 자꾸 와서 전화를 받은 여성이 당황하는 사례가 빈발한다고 하였다. 하지만 어떻게 대

33) 이하에서 증언의 인용은 피면접자의 언어를 가급적 그대로 옮기되, 말더듬기 등 내용 이해에 영향을 주지 않을 것으로 판단되는 언어습관을 일부 삭제하였고, 유의미한 억양은 물결표시(~)로 표기하여 구어를 문자로 표기하는 데서 오는 전달의 한계를 줄이고자 하였다. 피면접자가 단어를 생략하여 보완이 필요하거나 맥락의 이해를 돕기 위하여 연구자가 가필한 부분은 대괄호([])를 사용하였다. 괄호(())는 면접자의 말이다. 익명성을 보장하기 위하여 고유명사나 직함 등 반드시 필요하지 않은 사항은 "○○"으로 표시하였다. 구별이 필요한 때에는 다른 특수문자로 표시하였다.

처해야 하는지 몰라서 속수무책인 상황이라고 한다. 피면접자는 음란전화를 거는 남성도 자신이 무슨 짓을 하는지 모르고 하는 것 같다고 말한다.

성희롱은 제3자가 보기에는 '별 것 아닌' 상황이라고 하더라도 피해자에게는 큰 상처로 남을 수 있다. 다음은 상급자가 테이블 아래로 피해자의 다리 사진을 촬영하였던 사건인데, 이 일이 있은 이후 피해자는 상당한 고통에 시달렸다고 한다.

> 그렇게 대찬 여잔데, 그 다음부터는 잠을 못 자는 거예요. 자면, 누군가 나를 엿보고 있다는 느낌이. 그게 굉장히 사소한 것 같지만 내가 자고 있는데 문을 벌컥 열고 들어올 것 같다고. 나도 모르게 누군가가 나를 감시할 것 같다거나. 그것 때문에 신경정신과 약을 먹고 있더라고요. 굉장히 힘들어했어요. 우리가 생각하기에는 다리 하나 [사진]찍힌 것 가지고 뭘, 이럴 수도 있지만, 물론 그렇게 넘겨버릴 수도 있어요. 넘겨버릴 수도 있는데, 그 상황이 주는 게. [중략] 내가 지금까지 나를 잘 지키고 살아왔다고 생각하는데, 내가 원치 않는, 상황이 발생했다라는 것 자체가 주는 수치심이나 분노감 이런 게 있었던 것 같아요. 생각보다 신경정신과 상담하고 약 먹는 사람이 많아요. (실무자1)

원치 않는 상황의 발생과 침해의 기억은 그동안 자신을 방어해왔던 보호막을 무너뜨리고, 커다란 수치심과 분노를 야기한다. 이는 '객관적으로' 인지할 수 있는 행위의 경중만으로 결정되는 문제는 아니다.

2) 성적 접촉 및 원치 않는 성적 접근

상급자가 회식 이후에 다른 동료에게 '뽀뽀나 한 번 하자'는 식의 말을 하였다는 사실을 들은 사례5는, 본인에게 한 말은 아니지만 매우 불쾌하게 느꼈다고 한다. 피면접자는 이런 표현이 '유흥업소에나 가서 하는 말'이고, '의료인'에게 해서는 안 될 말이라고 한다. 이러한 경험은 평상시에 여성에 대한 차별이나 회식자리에서 여성에게 성적 서비스를 요구하는 관행 등과 맞물려 분노와 수치심을 강화시킨다.

> 아니 어떻게 부하 여직원한테 그런 말을 할 수가 있어요. 그건 보통 그 업소 가가지고 업소... 그 하시는 분들 유흥... 업소에서 일하시는 분들, 접객업소에서 일하시는 분들 불러가지고 말하는... 말이잖아요. 그거 뽀뽀나 한번 할래 이런 식... 이런 말은 진짜 업소에서나 하는 말이거든요. 어후... 그런 말을 어... 세상에~ 그거 좀 그런 거 같아요. 진짜 그리고 어, 엄연히 의료인인데 우리는. 의료인한테 그런 말을 했다는 게. (사례5, 공무원)

사례13, 14는 상급자의 성추행이 일상화되어 있다.

> 저희 ○○병동에는 모 주치의가 정말 미친... 정말 하나 있거든요. 정말 장난 아닌데. 간호사를 만져요. [중략] 근데 와가지고 옆에서 본의 아니게 막 이렇게 몸을 가까이 한다거나 간호사가 이렇게 일하고 있으면 옆으로 와가지고 [어깨 너머로 머리를] 들이댄다거나 막 이렇게 만지고 그런 거는 예삿일인 거예요. 만지고 손 만지고 아이쿠 이러면서 막 만지고 쓱쓱 문지르고. (사례13, 간호사, 노조전임)

불필요하게 몸을 가까이한다거나 이야기하면서 여성의 몸을 만지는 성적 접촉이 아무렇지 않게 일어나기 때문에 피해자는 성희롱의 고의성에 의심을 갖고, 자신의 기분이 어떠해야 하는지에 대해서도 확신을 갖지 못한다.

> 생각 없이 이렇게 악수도 할 수 있는 거고, 격려도 할 수 있는 건데, 근데, [말하면서 팔 윗부분을] 이렇게 만져요. 그게, 만지는 건가? 격려하는 건가? 이 수위가 조절이 안 되는 거예요. 근데 그들이[행위자의 이전 직장 노동자들] 알 정도라면 그 수위가 좀 있었다는 거 같애요. 그들도. 그런데 여기서도 마찬가지거든요. 가장 일례는 이렇게 만지면서 얘기하는 거. 근데 이걸 기분 나쁘다고 얘기하기도 그렇고, 나를 예뻐하나? 싶기도 하고. 왜 이렇게 팔 같은 데 이렇게 주물럭주물럭. (사례14, 판매원)

사례14는 불쾌하지만, 불쾌한 자신의 감정에 집중하는 것보다는 행위자인 상사의 의도에 더 혼란스러워한다.

> ([사내에서 성희롱예방교육을 하니까] 그런 행위를 하는 본인들도 그게 성희롱이라는 걸 알면서 하는 거 아녜요?) 아는 사람도 있고 모르는 사람도 있을 수 있어요. 왜냐하면 전에 어떤 의사는, 좀 의사가 대부분이에요, 그런 거는. 어떤 의사는 회진을 가잖아요. [웃음] 회진을 가면, 간호사가 있잖아요. [간호사에게 신체접촉을 하면서] 아 우리 가자고 이래요. 그럼 이제 간호사들이 어우, 싫다고 이러면서 이렇게 하는데도 [피하는데도] 아 어디 가냐고 [웃음] 아 이러는[다시 신체접촉을 하는] 거예요... 이거를 가지고 이 얘기는 이 사람도 심했었어. 그래 가지고 얘기를 하면, 그냥 너 이뻐서 그려 또 이렇게 하고 말아. (사례12, 간호사, 노조전임)

행위자 본인은 자신의 행위가 상대방에게 성적 불쾌감을 주는 성희롱임을 알 수도, 모를 수도 있지만 피해자가 거부의사를 밝히더라도 '예뻐서 그런다'는 말로 상황은 무마되고, 피해는 반복된다. 성적 수치심을 주기 위해서 한 행동이 아니라 "이뻐서" 한 행동이기 때문에 상대방은 불쾌해해서는 '안 되는' 셈이다.

집회 갔을 때 남자분이 고의로 가슴을 이렇게 만지고 가는 거예요. 그러고 씩 웃고 가는 거예요. 그러고 나서는 다음부터 집회 자체를 가고 싶지가 않았어요. [중략] 그 당시엔 내가 너무 놀랐으니까 그리고 사람들이 많으니까 창피하니까 저도 그걸 우선 피해보려고 그냥 가만히 참고 있었던 거예요. 근데 이제 집에 가는데 너~무 불쾌한 거예요. 가슴 하나를 이렇게 스친 거... 이렇게 좀 고의적으로 만졌다는 그런 느낌인데도 그게 뭐라 그래야 되나 되게 불쾌하니까 막 눈물이 나더라고요. [중략] 그 분 지나가면 지금도... 그 당시에는 기분이 되게 나빴어요. 가슴 이렇게 하나, 내가 이렇게, 그 사람이 고의로 딱 만졌다는 기분이 들었거든요. 그런데도 그 뭐라 그래야 되나, 내가 어디 가서 강간당한... 강간당했을 때의 그런... 그 정도는 아니겠지만, 암튼 그 정도의 되게, 수치라고 해야 되나, 되게 되게 기분이 나빴어요. 그래갖고 막 가서 막 울었었거든요. 그러면서 지금도 지나가면은 '저 인간이 그랬을 건데, 저 인간이 일부러 그런 거야' 그래서 별로 좋게 받아들이지는 않아요. 그 남자분. (사례8, 검수원)

사례8 역시 의도적인 성추행을 경험하였다. 가해자는 추행을 한 뒤 "씩 웃고" 지나갔다. 피해자는 다른 사람으로부터도 비슷한 경험을 한 적이 있지만, 그 때는 곧바로 대응하였고 상대방은 일부러 그런 것이 아니었다면서 진심으로 사과하였다. 피해자는 당시에 상대방의 진심이 느껴져서 "기분이 그렇게 안 나쁘고 그냥 웃으면서 넘겼"지만, 그 때보다는 접촉의 정도가 덜한 위의 사건은 고의에 의한 추행으로, 피해자는 "되게 불쾌"하고 "막 눈물이 나"고 마치 '강간당한 정도'의 수치심을 느꼈다고 한다.

저도 쳐다보기 싫은데. 인간 같지가 않아요. 무시하게 되더라고요. [중략] 그 얘기를 듣고 경험을 하게 된 다음부터. 저게 무슨 ○○[상급자]야? 저게 무슨 ○○[상급자]야? 응? 나이 먹은, 여직원들이나 우롱하는 그런 사람이지. 인정하기가 싫은 거예요. 직장 상사로서. 인정이 되겠어요? 남자로 보이기 시작하는데? 우리를 여자로 봤는데, 저게 직장 상사로 보이겠어요? 또 술 먹으면 주무를지도 모른다는데? [중략] 저 사람한테 내가 뭘 기대를 해야 될까. 나를 여자로 취급을 하는데. 내가 데리고 있는 사랑스러운 직원들을 저렇게 막 대하는데. 내가 저 사람한테 왜 존경을 하고, 내가 왜 저 사람을 믿고 따라야 돼? 제가 벌써 그 사람을 무시하게 되더라고요. 저는 무시하는데, 무시할 수 있는 말을 할 수 있지만, 이 동생들은 그런 말조차도 할 수 없잖아요. (사례14, 판매원)

성희롱이 피해자를 직원이 아닌 '여자'로 보기 때문이라면, 반복적인 성희롱의 행위자는 더 이상 상급자가 아닌, 성추행을 일삼는 '남자'로 여겨지게 된다. 성희

롱의 반복으로 상급자는 '상사로 인정하기 싫고', '기대할 것이 없고', '존경할 수 없고', '믿고 따를 수 없는' 사람이 된다.

3) 성적 서비스 요구와 회식자리 성희롱

설문결과에서 드러났듯 직장 내 성희롱은 근무시간중보다는 근무시간 외이지만 회식, 야유회 등 사실상 근무의 연장인 자리에서 더 많이 일어난다. 특히 성적 서비스의 요구는 회식자리에서 더욱 직접적으로 이루어진다. 술자리에서 여성, 혹은 나이 어린 여성을 지목하면서 노골적으로 술을 따르라고 강요하기도 한다.

> 망년회 때 했는데 '여기서 제일 나이 어린 애가 누구냐', '○○야 너 부르는 것 같다'고, 이렇게 와가지고 술따르라고. 그때는 ○○[상급자]님도 옆에 와서 술따라 드리라고. 인사 좀 드리라고. 그런 식으로 그런 일 있었어요. 기분 나쁘죠. (사례10, 간호조무사)

> 별로 그런 거 잘 몰라서 그냥 가만히 있으면, 이제 그리고 또 사람이 기분이 안 좋을 때도 있으니까, 아... 기분이 별로 안 좋아서 그냥 옆에 가만히~ 오늘은 좀 편안하게 있고 싶다, 하면은 어~ ○○야! 너 뭐하냐고, 빨리 가서 [술을] 따라드리라고 막 이렇게 막 하고, 노래방에 가면은 어~ 빨리 또 탬버린도 쳐드리고 춤도 춰드리고 이렇게 하라고. 막 옆에 가서 해드리라고 강요를 해... [중략] 우리는 [멀리 앉아 있어도] 가요. 가가지고 따라드려요. 가서 그 자리 가가지고... (여직원들한테 더 요구하거나 이런 문화가 있어요?) 네... 아니 따라드리라고 이렇게 한다니까요. 따라주라고 한다니까. 술은 여자한테 따라야 뭐 맛이라나 어쨌다나 그러면서. (아, 그런 표현을 써요?) 여기는 거의 그러는데요. (사례5, 공무원)

사례5는 회식자리에서 "노래방 도우미 같은 일을 많이 했"었다고 표현하였는데, 여성 접대부가 나오는 술자리에 참석한 적은 없느냐는 질문에, 접대부가 필요 없다고 답한다.

> 회식을 해서 단란주점에 가도 업소 아가씨들을 부르지는 않죠. 저희가 있으니까. 저희한테 다 하는데요. 뭐. 다 시키는데요. 저희가 있는데 굳이 돈을 줘서 부를 필요가 없죠. 자기들끼리 갈 때만 부르겠죠. 남자들끼리 갈 때만. (사례5, 공무원)

술자리의 흥을 돋우기 위하여 동석한 여성노동자들은 "무기"로 사용된다. 다음 사례는 사장에게 잘 보이기 위해서 상급자가 테이블에 돈을 올려놓고, 하급자인 여성노동자들이 더 "화끈하게" 놀 것을 주문한다.

분위기가. 너네가 잘 했으니까 회식해 주는 거야, 막 이래요. 그 의무감에 지쳐도, 계속 놀게 되는 거예요. 근데 인제 애들이 너무 힘들어요. 넉다운이 되어 가고 있어. 노래방에서. 갑자기 우리 ○○[상급자]가, 10만원을 꺼내더니 테이블에 따악~ 올려놓으면서, 야, 이 중에서 제일 잘 노는 사람이 이거 가져가, 그러는 거예요. 전부 다 짜증이 확 나잖아요. 앉았어요. 뭐 같은 새끼가 다 있나. 동생들이 이건 아니지 않냐, 눈빛이. 10만원을 더 꺼내요. 다른 사람 지갑에서. □□[상급자] 지갑에서. 20만원을 깔아놓고. '여기서 제일 잘 노는 사람 이 돈 가져가', 이래요. 욕이 막 나오는 거예요. 동생들이, ◇◇[피면접자 직함]님, 이건 아니지 않냐고. 이거는 너무 심한 거 아니냐, 잡부도 아니고 어디서 놀던 버릇을 여기 와서 하고 있냐고. 이러는데, 매니전데 제가, 야, 됐어, 끝내, 이게 안 되는 거예요. 와, 정말 미치겠더라고요, 한 1분간 딴 생각을 하는데, 1분이 아니라 10초간 생각을 하는데, 머리가 터질 것 같은 거예요. 정말 미안한데 동생들아, 야 그냥, 하아, 언니도 할 말이 없다. 이거. 일단 빨리 끝내고 가자. 그러고 이제 눈치가 이상하니까 우리가 이제 막, 그럼 노래로 해요, 노래로 해요, 막 이렇게. 걔가 원하는 건 그게 아니잖아요. 뭔가 사장한테 화끈하게 뭔가. 왜냐면 자기가 사장을 모시고 온 이상, 자기는 이 사람한테 잘 보여야 되잖아요. 그거에 대한 그 무기가 직원이 돼버리는 경우가 돼버린 거예요. (사례14, 판매원)

회의 때 [상급자로부터] 나는 너처럼, 아, 너 섹시하다고, 너처럼 좀 작고 이렇게 볼륨 있는 거, 저기 너무 좋다고. 이런 말을 들었대요. 근데 이 본인은 사실 되게 둔감한 친구예요. 그 얘기를 들으니까, 아, 왜 그러세요, 그러고 말았는데, 옆에 있는 애가 기분 나쁜 거예요. 뭐야, 쟤, 쳬. 이렇게 되는 거죠. 그런데 술이 취한 애가 짧은 치마를 입었는데, [상급자가] 번쩍 끌어안아갖고 테이블에 올려놓고 춤추라고. 춤을 췄겠죠. (테이블에 올린다는 게 앉히는 게 아니라 세우는 거예요?) 그렇죠. 여기[테이블] 위에 가서 춤추라고. 여기서 춤추라고. 짧은 치마 입은 애한테. 애들이 뭐야, 짜증난다고. 그 여자애도 바보가 된 거예요. 같은 여자끼리. 올라가서 추라고 한다고 추냐? 이렇게 되는 거죠. 술 취한 애가 무슨 정신이 있겠어요. 그리고 분위기도 노래방인데 점잖은 분위긴 아니잖아요. 오바가 되어 있는 상태에서 술 취했겠다, ○○[상급자]가 난 너가 젤 이쁘다고, 난 너 같이 생긴 스타일 너무 좋다고. 막 그런 소릴. 어떻게 했겠어요, 신나게. 여기서 춤을 어느 정도 췄겠죠. 그러고 나서 지도 기분이 더러운 거예요. 어느 정도 기억이 날 때에는 더럽더래요. (사례14, 판매원)

회식자리는 성적 서비스 요구 외에도 성적 농담이나 성추행 등 여러 종류의

성희롱이 복합적으로 등장하는 자리이지만, 동시에 '즐거워야 하는' 자리이기 때문에 분위기를 깰 만한 표현은 자제할 수밖에 없다. 그래서 성적 수치심을 유발하는 성희롱이 발생하더라도 웃고 넘기거나 소극적으로만 거부하게 되고, 거부의사를 표시한다고 해도 상대방이 진지하게 받아들이지 않기 일쑤이다.

> [회식 중에] 그 노래방에 갔었을 때 술 먹은 애들을 [테이블] 위에 올려놓고, 춤추면서 번쩍번쩍 들고 뱅글뱅글 돌리고, 야, 이 새끼야, 이러면서 쥐어박고 이러는 건 기본이었는데, 자리를 옮긴 다음에 야한 얘기를 하는데, 뭐 얼굴이 하얀 애들은 [웃음] 그게 참 할 말이 아니야, 애들이 딸뻘이거든요 걔네들은 20대 중후반이거든요, 많아봤자, 초반부터. 얼굴이 하얀 애들은 섹을 해도 재미가 없고, 하지도 못하고, 뭐 좀 별로다. 그 다음에 그게 좀더 길었는데 제가 거기까지밖에 생각이... 얼굴이 까만 애들이 섹스도 잘 하고 재미있고, 하기가 좋다. 입이 돌출된 애들은 뭐를 잘 한다. 막 그런, 왜. 이 동생들이 아빠 같은 사람이 하는 얘긴데, 이걸, 뭐 하시는 거예요! 이럴 수가 없는 거예요. 우리도 왜, 저도 성교육을 나중에 뒤늦게 쪼끔 받았지만, 만졌을 때 만지지 마세요! 그런 말을 하지 마세요! 이래야 된대요. 근데 그 수위라는 게, 과연 상사를 놔두고, 기분이 나쁜데 그 얘기를 할 수 있는 사람이 몇이나 되는지. 참, 그, 애매하더라고요. 그러고 나서 우리가 너 어떻게 우리한테 그런 얘길 하냐, 그러면 니네가 좋다고 그럴 땐 언제고, 그럴 수도 있을 것 같고. 얘기를 안 하는 거예요, 그래서 애들이. 모임에 있었던 동생들 같은 경우에는 술 먹고 테이블에 올리고, 이러는 과정에서 울면서 집에 가고 전화가 온 거죠. 제가 왜 이러고 회사를 다녀야 되냐고. (사례14, 판매원)

회식자리는 곧바로 거부의사를 표시하기 어려운 자리이지만, 당시에 거부의사를 표시하지 않았다면 동조했던 것으로 오해받을 수 있을 것 같아서 나중에 문제제기를 하기가 어렵다고 한다. 음주에 대해 상당히 허용적인 우리 문화에서, 가해자가 취했다는 이유로도 성추행은 '그럴 수 있는 일'이 된다.

> 근데 그 여직원은 '에이씨, 술 취해서 그랬나부지.' 그렇게 하고 친한 사람들만 알 정도로 이야기하고. [중략] 잠깐 [손이 윗옷 속으로] 들어갔다나 아주 잠깐 댄 거 같은데 [말소리를 죽임], 이렇게 [가슴을] 쳤다고 해야 하나. 하여튼 이렇게 했다고 하던데. [중략] 그때도 송별회자리에서 그게 너무 심해서[과음해서] 그랬을 거다라고, 원체 그게 실수를 많이 하는 사람이라서. (계속 그럼 일을 하시는 건가요?) 그런데 그 이후로는 같이 근무를 안 했고, 그 이후로 마주쳐도 저 사람은 술 취해서 기억을 못한다라고 술 취해서 실수한 거다라고 여겼던 거 같아요. (그래서 피하고?) 그렇지는 않아요. 그런 건 없어요. 술 취해서 그랬나보다. (사례6, 공무

원)

"원체 실수를 많이 하는 사람"이라서 "술 취해서 실수한 거다"라고 넘어가는 분위기에서 회식자리의 성희롱에 문제제기를 하고자 하는 것은 부적절한 행동으로 이해된다.

노조 찾아가기 전에, 내가 노조 찾아가서 이야기하기 전에 이 이야기를 해야겠더라구요 아저씨한테, 아저씨랑 야유회 갔을 때 불쾌한데 아저씨 나한테 사과 좀 하면 안 되겠냐고 내가 그랬더니, 콧방귀 뀌더라구요, (반응이 어땠어요?) 그냥 놀러가서 흔히 그런 일도 있구 놀다 보면 그럴 수도 있구 뭘 사과를 하냐? 나를 이상한 사람이라고 생각을 하더라구요. '그래요, 아저씨?' 내가 그러고 말았어요, (사례9, 청소원)

막 끌어안고~ 노래할 때 끌어안고 뒤에서 끌어안기도 하고 자기가 노래하면서 끌어안기도 하고 이케 막 너무 친밀한 사이도 아닌데 막 끌어안고 이러는 거는 불쾌하죠. 불쾌해요. 막 뒤에서 안아서 들고 막 이런 거. [중략] 말리시는 분들은 말려요 말로는. 아이 아가씬데 그 아가씨한테 그러면 안 되지 인제 이렇게... 그렇게... 얘기하는데 아... 그... 술 먹고 하는 행동에 대해서 그냥 아우 내가 어제 술을 많이 마셨네 이렇게 하고 말지 그에 대한 정중한 사과라든가 그런 거는 없고 그거에 대해서 사과를 요구하거나 이러면 오히려 내가 나쁜 사람이 되는, 나쁜 여자애가 되는 그런 풍토가 있어요. [중략] 직장동료간에 그럴 수도 있지~ 그런 걸 가지고 술 먹고 한 걸 가지고~ 어 그런 걸... 그러냐, 막 이런 식으로. (사례5, 공무원)

하지만 술이 취한 가운데서 행해진 행동이라고 하더라도 피해경험은 오랫동안 "가슴에 남"는다.

결혼도 안 한 애들이. 저도 스무살 초반 때 뭐가 어떤 얼굴도 기억 안 나, 이름도 기억 안 나는 사람이 어떻게 만진 거는 다 기억나거든요. 기억나요. 그런 사람이 아니었는데, 나이트클럽에서 블루스를 추니까, 남자의 본능이 나오는 것들 있잖아요. 그런 것들이 다 기분이 나빠요. 근데 모른 척하는 거예요. 그냥. 그게 다 가슴에 남아요. 그니까 지금 우리 동생들 다 20대 초반이란 말예요. 그대들한테도 그런 상처가 남지 않게끔 하려면. 그런 제도가 좀 있어서, 이슈가 될 꺼리가 있고, 사람들이 인지할 거리가 되게끔, 알았으면 좋겠어요. 그래요. (사례14, 판매원)

내가 그렇게 여러 가지 말을 들었다고 하는 것이, 자기가 너무 힘들어하는 게 내

가 너무 왜소하고 보잘 것 없는 사람으로 함부로 취급받았다는 것 때문에. (실무자 1)

"왜소하고 보잘것없는 사람"으로 "함부로 취급받았"던 기억은 행위자가 술이 취했다거나 성희롱 의도가 없었다는 이유로 '그럴 수 있는 일'이라고 넘기기에는 피해자에게는 너무 큰, 잊기 힘든 상흔을 남기기도 하는 것이다.

4) '직장 내 성희롱'이 아닌 직장 내 성희롱

(가) '성적 언동' 요건과 성별적(gender) 괴롭힘

현행법상 성희롱은 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 경우에 성립하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 언동을 성적 함의를 가진(sexual) 것에 국한하고 있다. 때문에 성적 함의를 갖고 있다고 보기 어렵지만 성적 굴욕감을 유발하는 성별적(gender)인 언동은 현행법상 성희롱 개념에서 배제된다. 피해자는 성적 굴욕감을 느꼈으나, 성희롱은 '아닌' 것이다.

아침에 오면 차 타드리고 이런 애를 '쟁반걸'이라고, 일명 '쟁반돌이'라고도 하고... [중략] 저는 처음에 내려와서 안 했더니 시키더라고요... 그래서 제가 그걸 안 해서 콧대도 높고 잘난 척한다고 그런 얘기 많이 들었어요. 혼났어요. 많이. 도도하다고. (그런 일을 하는 사람이 항상 한 명씩은 있었어요?) 저희 때는 젊은 애들은 다 했고 아까도 말했지만 안 하면 시키니까. 안 하면 혼내요. 그렇게 직장생활하면 안 된다고 혼내고 지금에는 자발적으로 혼자 걔가 하는 거죠. [신입 직원들 중 1명이 입사 후 자발적으로 커피를 타는 일을 하였음] 이제는 아예 익숙해진 거예요. 걔는 알아서 하니까 이제 손님만 오면은 '아~ ○○씨 차 부탁해' 이렇게. 걔는 공채로 시험을 봐가지고 들어왔는데 차 날르러 왔나 싶을 정도로... 이제는 아예 부탁을 해가지고 '부탁해~' 이렇게. (그런데 그 사람이 만약에 나머지 2명처럼 안 했다면) 안 했다면 뭐 또 다른 여직원이 했겠죠. 저도 쟁반돌이를 10년 정도 했으니까. (사례5, 공무원)

사례5의 직장에서 커피를 타서 상급자나 손님에게 접대하는 성역할을 거부하는 여성노동자는 "콧대도 높고", "도도하다"고 비난받는다. 콧대가 높다거나 도도하다는 표현은 업무와 관련된 평가에서 사용되는 표현이 아니다. 그들은 회사에서도 '여성'으로 취급받는다. 접대는 원래 업무와 전혀 관련이 없고 피면접자는 자신의 전문성을 갖고 일을 하지만 10년 동안 "쟁반돌이" 역할을 했고, 누군가가 그런 역할을 자발적으로 하지 않는다면 "또 다른 여직원"에게 이를 강요하였을 것이다. 남성이 아니라 여성이 차를 접대하는 것은 고정관념화된 성(gender)역할

이면서 동시에 성적(sexual) 서비스의 일종이기도 하다. 여성에게 성적 서비스는 곧 성역할의 일부를 구성한다. 결국, 성적 언동을 성별적 함의를 가진 언동과 구별하여 전자만을 직장 내 성희롱으로 규율하고자 하는 태도는 법과 현실의 괴리를 낳고 성희롱의 개념을 모호하게 한다.

여성 젠더의 호명은 성적 굴욕감을 야기하기 위한 수단으로 사용되기도 한다. 공적인 자리에서 여성 간부에게 야유를 섞어 '아줌마'라고 부르는 것은, 노동부의 해석[34]에 따르면 '성희롱'이 아니지만 무의식적으로 행해지는 성희롱에 비하면 오히려 고의가 담겨 있는 성별적 괴롭힘(gender harassment) 행위이다.

> 라인 잡으면서 대오 딱 하면서, 제가 그 때 연대사업부장이었는데 이제 잘 할 줄은 몰라도 앞에서 서서 조직을 해야 되잖아요. 그래서 막 이렇게 구호 외치고 파업가를 하고 그러면 사측에서 '아줌마 조용히 해!' 막, (사례7, 조리원)

위 사례에서 사측은 노동조합 집행부인 피면접자를 무력화시키기 위한 방편으로 '아줌마'라고 칭한다. 여성이 성적 존재화되는 차별적 사회에서, '아줌마', '아가씨', '처녀' 등 여성을 지칭하는 호칭들은 대개 그 자체로서 비하의 의미, 성적 의미가 담겨 있다. 다른 호칭이 아닌 여성 성별을 지칭하는 호칭이 공적인 자리에서 사용될 때, 이는 성적 모욕감을 의도하는 비하의 표현으로 이해될 수 있다.

> 집회를 하고 있는데 "아줌마는 비켜!" 막 이런 식으로 그니까 이 상집 있는 분들이 노동조합에 있는 분들이 그 아줌마들을 갖다가 여자로 본 거죠. 제가 아까 얘기했던 것처럼 조합원으로 보고 같은 저기로 본 게 아니라. (사례8, 검수원)

'아줌마'라는 표현은 같은 노동조합원이라고 해서 예외는 아니다. 사례8의 피면접자는 이를 '같은 조합원으로 본 게 아니라 여자로 본 것'이라고 해석한다. 여기서 '여자로 본다'는 것의 의미는 동등한 주체로 인정하지 않는다는 뜻이다. 피면접자들의 직장 내 직급이 낮기 때문에 마땅한 호칭이 없기 때문이라고 해석할 수도 있지만, 사례7의 피면접자는 당시 연대사업부장이었고, 아래 사례에서 보듯 전문직이라 해서 예외는 아니었다.

> 네. 공무원 된 거를 되게 많이 후회했었어요. 예전에는 후회했죠~ 병원은 그런

34) 노동부에서 발간한 직장 내 성희롱 업무매뉴얼은 여성을 '아줌마', '야' 등으로 부르거나 차심부름 등을 한 성에게만 강조하는 등의 행위는 "업무와 상관없이 근로의욕을 감퇴시키고 원활한 업무수행을 방해하는 것일 뿐 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱으로 볼 수 없다"고 해석하고 있다. 노동부, 직장 내 성희롱 업무매뉴얼, 2007, p.24.

거[차심부름] 안 하잖아요. [중략] 그리고 호칭도 다 선생님이라 불르고. 여기는... 쯧. 호칭부터도 처음에는 적응이 안 돼가지고 (○○씨, 이렇게 부르나요?) 아니요. 누구야, 이랬죠. (그냥 이름을 불러요?) 네. 누구야, 그랬고, 나랑 같이 있던 아까 얘기했던 혼났던 그 간호사 걔는 '양'이라는 얘기를 들었죠. 김양... 그때 막 '다방 레지도 아니고 김양이 뭐냐?' 내가 그랬더니 '여기는 원래 그래~' 그러드라고요. [중략] 자기들도 네... 비하해서 말하는 거라는 걸 알면서도 불르는 거죠. 그런 거 같애. (사례5, 공무원)

전 직장에서 '선생님'으로 불리던 사례5의 피면접자는 처음에는 다른 여성들과 같이 '○양'이라고 불렸지만, 조직 내의 높은 직급과 친밀한 관계가 있다는 것이 알려지면서 호칭이 "다정하게" '○○야'로 바뀌었다. '○양'은 단지 여성에 대한 관행적 표현에 불과한 것이 아니라 비하의 의미를 담고 있음을, 호명하는 사람들도 알기 때문이다.

[환자나 보호자가] 간호사들한테 뭐 '아가씨, 아가씨'라고 부르는 일은 늘 있는 일이고. (요즘도 그래요?) 요즘도 그래요. '아가씨' 이러면서 나이 많은 아저씨가 막 완전 열받게 '아가씨' 그러면서 뭐 부르듯이... 부려먹는 사람들 많아요. (뭐 부르듯이?) 그니까 느낌이 있잖아요. 정말 이게 딱히 마땅히 호칭이 생각이 안 나서 실수로 아가씨라 하는 것과 '어이 아가씨~ 이리 좀 와봐~' 막 이러면서 [웃음] 이런 사람들이 많죠. (사례13, 간호사, 노조전임)

공무원인 간호사에게 동료나 상급자가 '양'이라고 불렀던 관행이나, 환자가 간호사를 '아가씨'라고 부르는 것은 간호사의 전문성을 인정하지 않으면서 동시에 성적 존재로 재현하는 것이다. 남성과 동등하게 직업활동을 하는 주체가 아니라 한 단계 낮은 존재로 의도적으로 비하하기 위하여 혹은 무의식적인 비하의 의미를 담아 이와 같은 호칭을 사용하는 것은 성적 함의와 분리하기 어려운 성별적 함의를 가진 언동이며, 상대방에게 성적 수치심을 야기한다는 점에서 성희롱 중 하나인 성별적 괴롭힘에 해당한다고 보아야 할 것이다.

(나) 성희롱 '행위자'가 아닌 고객 등 업무관련자

직장 내 성희롱은 길거리 등에서 일어나는 성희롱에 비하여 볼 때 "지속적으로 반복하여 피해자의 인권과 안전한 환경에서 일할 권리를 침해하는 등, 부정적인 영향을 주기 때문에 더 심각"[35]한 문제로 이해되는데, 이러한 견지에서 볼 때

35) 공미혜, "직장 내 성희롱의 실태와 영향 요인", 한국여성학회, 한국여성학 제11집, 1995, p.114.

우리 남녀고용평등법이 금지하는 직장 내 성희롱의 범위는 협소하다. 직장 내 성희롱의 정의에서 고객 등 업무관련자의 성희롱은 '직장 내'의 범위에 포함되지 않지만, 이들은 엄연히 '직장 내'에서 접하는 사람들이다. 같은 직장에 소속되어 있지 않다고 하더라도 업무관련자는 어느 정도의 지속성을 가지고 피해자와 대면하는 관계일 수 있고, 피해자와 직접적인 업무지시관계는 약하다고 하더라도 피해자가 소속된 사업장과 관련을 맺고 있어 피해자가 성적 언동을 거부하거나 문제를 제기하고자 한다면 사업장에 미칠 손해까지 각오하여야 한다. 또한 고객은 일시적인 관계로 끝날 수도 있지만, 소위 '단골'이거나 'VIP' 고객, 장기 입원 환자와 같이 어느 정도의 지속성을 가지는 경우도 있으며, 설령 일시적이라고 하더라도 자신의 언동이 성희롱임을 모르거나 의도적으로 성적 언동을 일삼는 고객은 또 다른 서비스직 노동자에게 성희롱 행위를 반복할 가능성이 높다. 그리고 서비스직 노동자는 그러한 여러 명의 고객으로부터 반복적으로 성희롱을 겪게 된다. 1명의 고객은 1회의 성희롱으로 그치더라도 그와 같은 10명의 고객을 거치면서 성희롱은 지속적으로 반복되며 일상화된다는 것이다. 이러한 상황은 서비스직 노동자의 "인권과 안전한 환경에서 일할 권리"의 침해에 다름 아니다.

> 환자들한테 성희롱을 당하는 경우도 되게 많아요. 엉덩이 툭툭 치면서 내 딸 같아서 이뻐서 그런다구 막 이러면서 이러구... (사례12, 간호사, 노조전임)

> 환자들이 가끔 그렇게 하는, 뭐 쓱쓱 만지거나 뭐 예를 들어서 엉덩이 주사를 놓는다고 바지 벗으라고 하는데 이상야릇한 말을... 막 그런 경우도 좀 꽤 있거든요. (무슨 말을 해요?) 어... 예쁘게 만져달라고. [중략] 본인이[간호사가] 되게 수치감을 느끼잖아요. 그 [주사를] 놓고 싶겠어요? (사례13, 간호사, 노조전임)

환자(고객)에게는 한 번의 추행, 한 번의 농담일지 모르지만 "그런 경우도 좀 꽤 있"기 때문에 간호사에게는 반복적인 경험이며, 업무환경이다.

거래처 직원 역시 고객과 마찬가지로 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱의 행위자의 정의에는 포함되지 않는다.

> 백화점은 아직도 많아요. 백화점 사람들하고 [백화점 관리담당과 매장 간의] 회식 못 하게 하잖아요? 잘 못 하게 해요, 요즘에는. 그래도 하다보면, 나와요. 그 손버릇들, 그 막 추근거림의 그 한계가, 우리가 생각하는 것 이상이에요. (백화점 직원과의 관계에서요?) 그럼요. 백화점에 관리 담당하는 팀장, 이런 애들 있잖아요. 심해요. ○○ 같은 경우는 극도로 심하고요, 아직까지도. 근데 그걸 말을 안 하고

넘어갈 뿐이고. 제가 뭐. 이제는 백화점 회식을 거의 못하게 한단 말예요. 성추행 이런 거 있을까봐 못하게 하는데, 그래도 하다 보면, 나와요, 개념 없는 사람들이. (사례14, 판매원)

근로자가 거래처 직원에 의한 성희롱 피해를 호소할 경우 사업주는 배치전환 등 적절한 조치를 취할 노력의무가 있지만, 배치전환 역시 위의 간병인이 환자를 변경하는 것과 마찬가지의 효과를 가져온다. 백화점에 입점한 매장의 판매원이 성희롱 피해를 호소하여 다른 매장으로 옮긴다고 해도, 거래처가 변경되지 않는 이상 그 자리에는 또 다른 판매원이 채워져서 새로운 피해자가 될 것이다. 또한 다른 매장으로 옮긴 판매원이 안전하리라는 보장도 없다.

우리가 잘 해 줘야 [백화점 관리직원이] 덜 괴롭히는 거죠. 괴롭힐 수 있는 방법이 너무 많거든요. 왜 '굳이 그럴 필요 없어~' 이러잖아요. '매출만 좋고'. 에유, 그거는 진짜 이론일 뿐이고요. 실질적으로 그 관계 유지를 굉장히 잘 해야 돼요, 매니저들이. [중략] 우리 같은 경우는 그 순간 회식할 때 최선을 다하는 거예요. 시키지 않아도 술도 따라야 되는 거고, 노래방 갔을 때 어깨에다가 손 한번 올려줘야 되는 거고. 그게 하고 싶어서 하는 게 아니라, 내 매장을 위해서, 그 담에, 아무래도 우리는 여기[매장에] 노출돼 있다 보며는 컴플레인도 많을 거고, 매출이 떨어질 수도 있는 거잖아요. 직원들이 속썩일 수도 있는 거고. 백화점이 태클을 걸면 우리는 빼도박도 못해요. 매니저로서의 역량이 없다고 생각을 해요. 근데 약간 이렇게 친분관계, 유대관계가 되어 있으면, 컴플레인이 하나 떴어요. 그러면 보호해 준단 말예요. 어떤 적당한 수준에서는. '야, 이건 내가 니네 직원들 아는데, 니네 직원들 괜찮은데, 이거는 고객이 오버한 것 같다'. 예를 들면 이런 식으로 무마가 될 수도 있는 부분이 있는 거고. 그런 것들이 있기 때문에 우리가 유대관계를 하려고 하는 거예요. 또 이제 뭐 ○○쇼[백화점 행사]가 있다, 그러면 기왕이면 A랑 B랑 있을 때 내가 이 사람[백화점 관리직원]하고 유대관계가 좋으면, 나한테 그 자리를 줄 수도 있거든요. 어떤 핑계라도 댈 수가 있어요. 그대들은 어떤 핑계라도 댈 수가 있기 때문에, 중요하게 하는 거예요. 유대관계를 할 수밖에 없어요. 그리고 백화점하고 유대관계가 안 좋으면, 백화점에서 저 매니저를 빼달라고 의뢰도 해요. 본사쪽으로. (빼달라는 건 다른 데로 보내라는 거예요?) 그렇죠. 본사 쪽에서. 어떤 핑계도 대는 거예요. 예를 들어 흡연을 좋아하는 매니저가 있으면, 걔는 매장에 잘 안 있고 흡연을 자주 하는 거 같애. 매장에 거의 없어. 그러면, '걔를 봤더니 근태가 별로 안 좋더라. 매너저로서 매출이 떨어지는데 니네 얘밖에 없어?' 뭐 이런 식으로 물밑작전으로 세일즈 매니저급들한테 얘기를 하는 거예요. 그러면 로테이션이 되어버리는 거죠. 유대관계가 있으면, 그런 일이 없어요. 매출이 바닥을 쳐

도요, '일 되게 잘하는데, 뭔가 안 좋아서 그런 거야'. (사례14, 판매원)

이 사례에서 거래처 직원은 같은 직장의 상급자가 아니지만 여러모로 이익과 불이익을 줄 수 있고 경우에 따라서는 판매원(매니저)을 교체하거나 매장을 철수시킬 수도 있는 권력을 가지고 있는 존재이다. 때문에 성희롱 행위자에 대한 직접적인 제재 근거가 없는 현행법 하에서 사업주가 할 수 있는 적절한 조치에는 한계가 있고, 업계의 관행이 바뀌지 않는 한 배치전환 역시 만족할 만한 결과를 기대하기 어렵다.

(다) 성희롱 '피해자'가 될 수 없는 노동자

그분이 환자가 인자 들어갔는데, "간병 또 바뀌었네? 당신이 몇 번째요." 이러더래요. 뭐 여덟 번째라카노 뭐. 그 있으니까 무슨 조건이 있을까? [무슨 이유로 간병인이 자주 바뀌었을까 생각을] 하고 있다가 보니까, 인자 그... 몸을 만져달라고 하는데, 그런데 밑에 인자 자기 성기쪽을 만지라 그러더래. (사례1, 간병인)

위 사례에서 환자는 간병인에게 성기를 만져달라고 요구한다. 간병인이 8번이나 바뀐 주요한 이유일 것이다. 환자의 행동이 통제되지 않으면 간병인이 바뀐다고 해도 성희롱은 반복되므로 피해자만 늘어난다.[36] 사례2는 일을 하고 있을 때 자꾸 "이쁘다"면서 몸에 손을 대는 환자에 대해서, 예전에 사업을 하면서 '그게 습관이 되어서' 그런 것 같다고 판단한다. 그와 같은 판단이 맞다면, 이 환자 또한 간병인이 바뀐다고 하더라도 추행을 멈추지는 않을 것이다.

남자들은. 참 속으로 야, 저렇게 그분들은 인제 많~은 사람들을 그렇게, 그런 게 있어서, 옛날에 그렇게 해서~ 그랬나보다. 나는 그런 생각이 들더라고. (아, 예전에 사업하면서?) 응응. 그러지 않나. 그게 습관이 됐지 않나, 그런 생각도 해 봤어요. 습관적으로 그런. (사례2, 간병인)

간병인은 특수고용형태종사자로서 '직장 내 성희롱'의 '피해자'가 될 수 없고, 성희롱 행위주체인 환자는 고객에 불과하기 때문에 '행위자'가 될 수 없다. 하지만 간병인은 동일한 환자와 일정한 기간 동안 24시간을 함께 생활하고 신체적인 접촉이 많은 업무특성으로 인하여 성희롱이 발생하기 쉬운 환경에 노출되어 있다.

36) 한국여성노동자회(2009)의 연구 또한 "성희롱 피해가 돌고 도는" 문제를 지적한다. 김양지영, "성희롱 사각지대에 있는 돌봄 여성 노동자의 성희롱 실태: 재가 서비스 노동자를 중심으로", 한국여성노동자회, 증가하는 돌봄 일자리, 은폐되는 성희롱, 2009, pp.46이하 참조.

[거동이 불편한 환자를 옮길 때] 환자는 우릴 잡아줄 생각은 안 하고 한쪽 팔도 못쓰면서 잡아 줄 생각은 안 하고 다부 그냥 환자들은 이래 더듬고 그런 분도 없잖아 있잖아요. 한 팔을 못 쓰면서도. (한 팔은 못 쓰는데 쓰는 나머지 한 쪽 팔로 더듬고?) 못쓰면서도 그런 분이 있어요. (사례1, 간병인)

아래의 사례2는 환자가 자신과 성관계를 하고 싶다는 표현을 노골적으로 해서, 당황하고 "구역질나고" "역겨웠던" 기억이 있다고 하였다. 피해자는 너무 놀라 직접적으로 당황스러운 기분을 표시하였으나, "뭐를 이유를 들어서 그만둔다 소리 하기도 그렇고" "상황이 그래서", 기저귀도 갈아 주어야 하는 환자였지만 퇴원이 며칠 남지 않아 참고 일을 했다. 피면접자의 반응을 본 행위자는 언제 그랬냐는 듯 행동하였고, 피면접자는 '환자한테 야단을 칠 수도 없는' 노릇이어서 당황한 표현 외에는 아무런 대응도 하지 못하였다. 피면접자가 할 수 있는 것은 퇴원까지 참고 기다리는 것, 그리고 보호자가 요청한 재가요양보호를 거절하는 것 뿐이다.

아이고, 웃으면서 '저한텐 뭐 할 말 없으세요, 저한텐 쓸 말 없어요?' 내가 이제 웃으면서 그랬다, 그랬더니, 딱 펜을 들더니. 아우 나 너무 그때 어처구니가 없어서 말도 못하겠다. (뭐라고 썼어요?) 그래서 그. [말문 막힘] 뭐라 그랬냐면, 그 여자의... 그걸 가리키면서~ 표현을 뭐라 그랬는지, 당신이라 그랬는지, 뭘 표현하면서, 여자 그걸 가리키면서 그게 예쁠 거 같으대. 거기 쓴 거예요, 그렇게~. 예쁠 것 같다고. 이건 처어~음으로 내가 얘기하는 거예요. 우리 회원이고 뭐고 해본 적도 없고. 너무 챙피해서. 예쁠, 예쁠 것이, 예쁘겠다, 그러면서, 어머나, 그걸[성관계를], 하고 싶대는 걸 쓴 거예요. 하고 싶다고... 그래가지고 환자한테 내가 뭐, 뭐, 야단을 치겠어요, 뭐하겠어요. 내가 [당황해서 말이 막혀 상대방을 쳐다보면서] '어머, 어머, 어머머... 왜 그래요' [상대방이] 시치미 타~악 떼고 이러고[모르는 척하고] 있어. 그래서 더 이상 말을 안 했어요. [중략] 그 표현도 노골적으로. 노골적으로. 그 여자 그게, 하고, 뭐를 하고 싶다. 그것도 노골적으로. 난 차마 입으론 못하겠어. [중략] 종이 찢어서 그냥 휴지통에 버리고. (찢어서 버리셨어요?) 버렸어~. 그거 어떡하겠어. 끔찍하게. 너무 끔찍해갖고. 버리고. 다행히도 퇴원이 며칠 안 남아서 그나마 다행히, 제가 참고 일을 했어요, 그래도. 내가 뭐를 이유를 들어서 그만둔다 소리 하기도 그렇고. 제 상황이 그래서 말을 안 하고, 집에는 안 가겠다고 [재가요양보호는 하지 않겠다고] 얘기 해고. (근데 당장 그만두고 싶으셨을 거 아니에요.) 당장 그만두고 싶었죠. 너무 구역질나고. 막, 그... 야~ 아무리 환자지만... 혼자 욕이, 욕이 나오는 거야. 정말. 역겹고 막, 뭐라 그래, 역겹다고

그러나. 그랬었어요. 참, 아 직업이 참 이게 또, 이런 점이 있구나. [중략] 그때는 정말, 그냥, 뭐 아~무 저기 없이, 내가 정성껏 돌본다 그 생각만 했었는데, 그 일이 나고서부터는, 너~무 막 싫은 거예요~. 정말 싫은 거예요. 그리고 그분은 기저귀도, 해줬어요. 이거를 못해서. (사례2, 간병인)

사례3 역시 간병인으로 자신이 돌보던 남자 환자가 옷을 갈아입히는 도중에 성관계에 대한 이야기를 하고, 단둘이 있는 밤에 성적인 눈빛으로 바라보아 두려움을 느꼈다고 했다.

우리는 옷을 갈아입히잖아요? 옷을 갈아입히는데, 인제 좀 그런 얘기를 하더라구요, (그런 얘기라면?) 뭐 성적 그런 얘기를... 그래서 내가 아, 우리는 남자로 안보고 그냥 환자로만 본다 내가... 그랬더니 거기서도 뭐뭐 여자들은 다~ 뭐 사람마다 틀리다는 식으로. 성관계를 할 때 사람마다 다 틀리다는 식으로 얘기를 하는 거예요... 난 거기서 옷을 갈아입히고 있는데... 자기가 저기를 했을 때, 여자마다 여자마다 틀리다는 거지 이제 응? 느낌이 틀리다는 거지 한마디로, 그서 기냥 모른 체하고, 얘기를 안 했어요. [중략] 2인실이었는데 옆에 총각애가 있다가 퇴원을 했어요... 퇴원을 하고, 우리 둘이 있잖아요, 우리 둘이 있는데, 그 얘기가 나온 거예요 그 전에는 그런 얘기 안 하다가, 근데, 그날 혼자 자게 되었잖아요? 그니, 일인실이랑 똑같은 거지, 그랬는데, 이분이 누워서 자는데 옆이 이상해서 툭 보니까 나를 빤~히 쳐다보고 있는 거예요, 그, 왜 그 이상한 눈빛으로... 그래서 내가 뭐 필요하세요? 그랬죠. 내가 자는지 쳐다봤다는 거예요. 그래서 그냥 내가 마음은 좀, 불편하고 불안한 마음도 있었지만, 혹시 그 사람이 다리를, 환자니까 침대 밑으로 내려오진 못할 거 아니예요? (혼자서 내려오는 것을 못해요?) 못하니까, 그냥 불안해도 그냥 잤어요, 그냥. 그러니까 불안해서 제대로 잠을 자질 못했겠죠? (사례3, 간병인)

24시간 함께 생활해야 한다는 특성으로 인하여 성적 접근을 하는 남성은 매우 위협적인 존재가 된다. 하지만 병실을 떠날 수는 없어서, 불안해서 "제대로 잠을 자질 못"하면서도 돌봄을 계속했다. 환자가 수술 때문에 거동이 불편해서 혼자 침대 밑으로 내려오기는 어려운 상황이었기 때문에 불안하지만 참았다고 한다.

(그 사람이 평소에 희롱하는 말 하고 이럴 때, 기분이 어떠셨어요?) 어, 불쾌했죠. 굉장히~ 굉장히 불쾌했죠... 그리고 나는 또 내가 경험이 많지도 않고... 또 전에 남자환자 했을 때도, 굉장히... 편안하게 했거든요... 남자 환자를 했을 때~ 그런데 이 사람 같은 경우에는 좀... 너무 좀... 나중에는 좀 무섭다 하는 생각까지 들더라고... 막말로 무슨 일이 생길 수도 있겠다. (사례3, 간병인)

하지만 다음 날 환자가 스스로 침대에서 내려올 수 있다는 것을 알게 되고 나서는 두려운 마음이 들어 사무실에 환자를 교체해 줄 것을 요청하였다. 경험한 성희롱은 시각적, 언어적 성희롱이지만 언제든 신체적 성폭력으로 확대될 수 있다는 위협을 느낀 것이다.

정신적 장애가 있는 환자의 성추행에 대해서도 '나오는 것' 말고는 대응방법이 없다.

> 인지가 떨어진 분은 말해봐야 소용없잖아요. 치매끼가 있거나 그렇지 않으면 뭐... 뇌수술 하고 섬망오고 이런 분들은 치매 한 가지 같이 정신인지가 떨어지니까 그런 분들은 소용없어요. (사례1, 간병인)

> 한번 중환자실을 갔어요. ○○병동에. 그것도 뇌쪽이에요. 근데 그 분은 들어가니까, 내가 가니까, 가자마자, 오~ 우리, 어머, 이쁜 사람 왔다고 그러면서 손을 떡~ 잡는 거예요. (손을) 어, 잡으면서, 어~ 우리 애인해야 되겠다. 막 그러는 거야. (사례2, 간병인)

> 손을 갖다가 막 이래갖고 나갔대[간병인이 일을 그만두었다]. 그렇지 그럴 땐 진짜 나와야지~ [환자가 간병인의] 손을 끌어갖고 막 자기 여기다[남자 성기부분에] 댈라 그러고. 그 사람이 치매래요. 치매였대, 치매였는데, 치매로 인해서 아마 그랬던 것 같대요. (사례2, 간병인)

그가 '나오면' 다른 사람이 '들어갈' 것이다. 정신적 장애로 인하여 문제 제기가 불가능한 경우에는 피해가 반복될 것이 자명하나 이를 '직장 내 성희롱'으로는 규율할 수 없다. 설령 간병인이 '근로자'에 포함된다고 하더라도, 사업주에게는 성희롱 피해자의 고충해소 요청이 있을 때의 조치노력의무만이 있으므로 반복된 피해 발생을 사전에 방지할 장치가 마련되기를 기대하기란 어렵다.

간병인들은 성희롱 이외의 사유로도 일을 중단하는 경우가 흔하고 업무특성상 환자와의 관계가 중요하기 때문에 간병인에게 성희롱이 발생하였을 때에도 다른 환자로 교체하는 방식을 주로 택한다.

> 나 여기서 못하겠다, 하고 나가믄, 또 회사에서 바꿔주니까, 어떨 때는 기분 나쁘고 속상하믄 환자 상태 이야기를 안 하고, 뭐 집에 뭔 일이 있어가 간다든가, 안 그라믄 제가 너무너무 피곤하고 쉬고 싶습니다든가 뭐 다른 이유를 대고 나가고 이러고. (사례1, 간병인)

성희롱이 문제될 때에는 피해자가 성희롱 피해를 호소하는 경우도 있지만 그러지 않고 다른 이유를 들어 일을 잠시 중단하는 등의 방법으로 환자를 교체하기도 한다. 환자 교체시 성희롱 행위자인 환자는 본인의 성희롱으로 인하여 간병인이 교체된 것인지 여부를 대개 알지 못한다. 사업장의 입장에서 환자는 고객이기 때문에, 환자에게 간병인 교체의 이유인 성희롱 문제를 제기하지는 않는 것이 일반적이다. 대신 나이가 더 많은 간병인을 배정해 주는 방식으로 성희롱을 "예방"한다. 나이가 많은 여성은 성희롱의 대응에 좀더 유리하기 때문이다.

> (주로 교체하는 방법으로 많이 해결을 하나요?) 예, 이게 자주 있는 일은 아닌 거지, 연세 있으신 분[간병인]들은 그냥 환자니까, 그렇죠. 내가 알아서 방어하거나, 알아서 이렇게 넘기는 그런 걸로 하는데... 그렇지 않을 경우. 너무 많이 이렇게 심하다 싶을 때는 사무실에 얘기를 하면 교체를 해주는 거죠. (그러면 사무실에서 그 환자에게 직접 뭔가 이렇게 얘기를 하거나) 거기까지는 안 해요. (사례3, 동석한 사무장)

하지만 나이가 많은 여성이라고 해서 성희롱에서 자유로운 것은 아니다.

> 조금 남자들 그런 게 좀 있어요. 농담도 지나치게 하고. 뭐 슬쩍 들어가면 유방도 실쭉 한번 이렇게 쓰다듬고 엉덩이도 한번 이렇게 막 하고[만지고]. 그러는 남자분도 없잖아 있거든, 그거는 정상적인 사람들이 그럴 때도 기분 나쁘고 눈물나드라니요. [중략] 또 우리가 한참 일한다고 이리저리 환자를 옷도 입히고 이러다보면 손을 이렇게 휙 하고[만지고] 그런다고, (사례1, 간병인)

사례1의 피면접자는 환갑이 훌쩍 넘은 나이이지만 여전히 성추행을 경험한다. 상대적으로 나이가 어린 간병인들에 비하면 환자를 "혼내기도"하고, 몸을 만져달라는 환자에게 "한 시간에 뭐 3만원 5만원 주고 꼭 필요하시면 안마사 불러서 해라"고 응수하기도 하고, 성희롱 때문에 그만둘 때 환자의 보호자에게 넌지시 이유를 말하면서 "남자 간병인을 쓰라"고 할 만큼 대응력이 향상되기는 하였다. 하지만 성희롱을 '경험'하지 않는 것은 아니다. 때문에 환자의 태도가 고쳐지지 않는 이상 성희롱 행위자인 환자에게 나이가 많은 여성 간병인을 배정한다고 해도 문제를 근본적으로 해결하지는 못한다.

(2) 성희롱에 대한 대응

1) 소극적 대응과 그 이유

성희롱에 적극적으로 대응하는 사례는 흔하지 않다. 앞서 살펴본 설문 결과에

따르면 31.6%가 별다른 대응을 하지 않는다고 하였고, 모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피하고(38.6%), 심지어는 농담으로 웃어넘기거나 분위기에 동조하는 척하면서(26.5%) 성희롱에 대한 적극적 대응을 피하였다. 피해자들이 소극적으로 대응하는 것은 성희롱이 직장 문화의 일부로 관행이 되었거나 어떻게 대응해야 할지 알지 못해서이기도 하고 대응 이후 발생할 수 있는 주변의 비난이 부담스러워서이기도 하다. 업무환경 자체가 열악하여 변화를 기대하기 어렵거나 보수적인 직장문화로 인하여 성희롱을 비롯한 어떠한 문제제기도 웬만해서는 받아들여지지 않는 분위기 속에서는 적극적인 대응을 미리 포기하게 된다. 직장 내 성희롱이라는 특성상 고용상·업무상 불이익이 예상된다면 대응은 쉽게 좌절될 것이다. 이는 특히 고용불안정에 따른 영향을 많이 받게 되는데, 고용이 불안정하면 그 불안정성이, 안정되어 있으면 바로 그 안정성과 지속성이 성희롱에 대한 대응에 걸림돌이 된다.

(가) 관행과 정보의 부족

성희롱이 일상화되고 어떤 이유로든 오랫동안 문제제기를 하지 않은 상태가 지속되면, 같은 여성들끼리는 문제를 해결하고자 하기 이전에 조심하라거나 어쩔 수 없다거나 하는 조언을 서로 나누게 되며, 그렇게밖에 할 수 없는 데서 도리어 자괴감을 느낀다.

> 회식을 이제, 오면서, 얘들아, 언니가 미리 얘기하는데, ○○[상급자]가 좀 만지는 습관이 있어. 노조가 생기기 전이예요. 애들 놀랠까봐. 만지는 습관이 있으니까 놀래지 마. 사심은 없지 않을까 싶다. 이런 얘기를 하는 자기 자신이 너무나 싫더라는 거예요. 내가 왜 이 어린 애들한테, 이십대 초반 중반 애들한테, 만질지도 모르니 놀라지 말라는 말을 하고 있나. 이게 관행이 되어 버린 거예요. 어느 순간. 너무 추접스럽지 않아요? 우리 자체가 너무 싫더라고요. 말을 해 주는 게. (사례 14, 판매원)

성희롱을 경험하였을 때보다 승진을 하여 이제는 자신이 보호해주어야 할 하급직원들이 생겼지만, 이미 관행이 된 성희롱에 대해 적극적이고 직접적인 문제제기를 하는 일은 여전히 어렵다. 때로는 자신의 몸으로 성희롱을 막아주는 '대응'방법을 택하기도 한다.

> 제가 여태까지 입사해서 여태까지 단 한 번도 누군가가 그거를 중단해준 적은 없어요. 저부터도 그런데요, 뭐. 이건 있었어요. 너무 수위가 높다, 이제 스무 살 초반인데. 그러면 제가 아~ 이러면서 제가 가는 거예요. 아~ 이러면서 중간에 껴

가지고, 얘랑 띠어놓는 거죠. 그게 저한테 최선이에요. (사례14, 판매원)

성희롱이 정상화된 직장문화에서 성희롱에 대한 문제제기는 상상하기 어려운 일이다. 이와 같은 문화 속에서 문제제기를 하고자 하는 사람이 있다면, 일탈적인 존재로 낙인찍히게 되기 쉽다. 성희롱이 만연한 직장문화 자체가 바뀌어야 하는 이유이다. 한편 '어떻게 대꾸해야 할지 몰라서' 그 순간에 대응을 하지 못하는 사례도 많다.

그러니까 그런 문제를 어떻게 다뤄야 되는 건지... 그런 거를 잘 모르는 것 같애요. 그니까 뭐라 그래야 되나, 남자분이 "이쁘니까 봐줄게" 라고 이렇게 얘기를 했을 때 남자분한테 그 당시 저희 여자분들이 어떻게 대처를 못하는 거에요. (사례8)

성희롱에 대한 대응은 반드시 '하지 말라'는 직접적인 방식이어야 하는 것은 아닐 것이다. 피해자는 분위기, 인간관계, 불이익 등에 대한 우려 끝에 직접적인 반응을 억누르고 어쩔 줄 몰라 하기도 한다. 이때 간접적이나마 상황을 모면하면서도 본인의 수치심을 전달하거나 성희롱을 다시 저지르지 못하도록 경고할 수 있는 방법을 습득할 수 있다면 성희롱을 중단하는 데 실질적인 도움이 될 것이다.

(나) 상대방의 의도에 대한 오해의 우려

물론 기분 나쁘지. 그 생각 그 생각 그거를 그런 걸 생각을 다~ 갖고 꼬깃꼬깃, 평소 때 우리가 정상적인 행동을 할 때, 그러는 대로 그렇게 환자한테는 다 못하죠. 그렇게 하면은 환자가, 아무 문제 없는데 환자에게 그랬다간 환자를 구박주는 것 같아서 또 너무 지나치게는 못하니까. (사례1, 간병인)

내가, [일을 하고 있으면] 등을 쓰다듬으면서 "아, 이쁘다". 근데 내가 그때는 피하고. 그 때는 막 이렇게, 저는 그런[대응할] 생각을 못했어요. 뭐 이 분[다른 성희롱 행위자]같이 역겹다는 생각은 안 들고, 그냥 피하기만 하고, 너무 내가 무안주는 것 같아서, 노인네한테. (사례2, 간병인)

성희롱에 정면으로 대응하지 못하는 이유는 "구박주는 것 같아서", "무안주는 것 같아서"이다. 당사자가 원하지 않는 성적 접근이 있고, 그러한 접근에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 성희롱이 성립하지만, 여성노동자들은 본인의 느낌보다는 상대방의 의도를 고민하게 된다. 상대방이 고의로 성적 모욕을 주고자 하는 의도였다거나 성적 접근을 하려는 의도가 아니었다면 정면 대응은 상대방

에 대한 실례라고 생각한다.

> 저 같은 경우 애매해요. 블루스를 추자고 딱 왔어요. 근데 그 때가 처음 대질이기 때문에, 제가 뭐 이렇게, 꾸며놓으면 안 이쁜 사람 없겠지만, 나를 이렇게 만질 만한 사람은 아닌데, 블루스를 추는 데 손이 깊숙이, 손이 속으로 들어와요, 근데 순간 판단에, 한 번도 그런 경험이 없으니까, 술이 취해서, 손을 이렇게, 블루스니까, 추다가 보니까 들어왔나? 아씨, 나를 만질라고 그러나? 이게 판단이 안 되는 거예요. 그렇다고 내가 '뭐 하시는 거예요!' 그러자니, 분위기 완전히 빠개질 것 같고. 이 참, 멍청하죠. 이게 교육이 안 된 자들의 한계예요. 손을 잡고 스르륵 빼요. 그러면 그냥 술 취한 척하고 놀아요. 그러면 그 사람은 모르면 끝나는 거고 난 아무도 안 봐줬으니까, 말하기 싫은 거예요. 챙피한 거예요. (사례14, 판매원)

여성노동자들은 피해를 당하면서도 자신이 피해를 당하기에 적합한 사람인지 고민한다. 사례14는 자신이 "만질 만한 사람", 남성이 만지고 싶어 할 만큼 성적 매력이 있는 편은 아니라고 생각하기 때문에, 상사가 몸을 만질 때에도 그 행동이 의도적인 것인지 의심한다. 이는 여성의 성적인 매력 때문에 성폭력이 발생한다는 일반화된 통념에 근거한 판단이다. 성적 매력이 있는 사람만이 성추행 피해자가 될 수 있다는 전제는 거꾸로 하면, 자신이 성추행을 당했다고 주장하는 것은 곧 자신이 성적 매력이 있음을 주장하는 민망한 상황이 된다. 설령 피해여성 본인은 이와 같은 생각에 동의하지 않는다고 하더라도, 성희롱에 문제제기를 할 경우 이러한 통념에 근거를 둔 비난을 받을 수 있기 때문에 명백한 고의가 외관상 드러나지 않는 이상은 적극적으로 대응하기가 어려운 것이다.

(다) 주변의 비난

성희롱이 발생했을 때 주변에서 피해자의 성적 수치심을 진지하게 받아들이거나 피해를 공감하는 사람이 있다면 문제를 해결하는 데 도움이 된다. 피해자는 고립감이나 죄책감을 느끼지 않고 자신의 감정을 정당한 것으로 이해하며, 상대방과 소통을 시도할 수 있다. 하지만 정당한 문제제기가 받아들여지지 않는 분위기에서 나올 수 있는 반응은 무력함의 공유이다.

> 대부분 분위기는요, "니가 그냥 똥 밟았다고 생각해라", "어쩌겠냐" (사례13, 간호사, 노조전임)

성폭력이 발생했을 때 피해자에게서 원인을 찾듯이 성희롱에서도 피해자 유발론으로 피해자를 비난하는 경우가 많다. 결국 성희롱 피해를 드러내기 위해서는

도리어 비난을 감수할 각오를 하여야 하는 모순에 처하게 된다.

> 그 간호사가 그 얘기[환자의 성희롱]를 [수간호사에게] 했다는 거예요. 근데 수간호사가 "니가 처신을 어떻게 했으면 환자가 널 감히 함부로 보고 그렇게 만지겠냐" 이랬다는 거예요. (감히 함부로 보고?) 응. "니가 어떻게 했으면. 니가 얼마나 처신을 잘 못 했으면". (사례13, 간호사, 노조전임)

> 또 소수는 그 여직원에 대해서 힐책하고 그랬대요. 소수는. (왜요?) 그 술 취한 사람을 차 마시자고 한다고 뭐 하러 자기, 자기 집까지 데리고 갔냐 이거죠. 그 계약직 여자애. 그 스물 몇 살밖에 안 먹었거든요. 그 여자애 입장에서는 자기가 모시고 있는 ○○님이었고 평소에 되게 잘 해줬대요. 그러니까 ○○님을 믿고 ○○님이 차 한 잔 달라는데 냉정하게 거절할 수가 없어서 그냥 그랬던[집에 들어오도록 했던] 건데. 그거를 왜 집에까지 술 취한 사람을 데려갔냐 해가지고 그 여직원을 오히려 힐책하는~ 그런, 사람들도 있었어요. (사례5, 공무원)

다음 사례에서 피해자는 집단적 성희롱 문제제기에서 자신의 사례를 빼 달라고 요청했다. 추행 당시 자신은 술이 취한 상태여서 피해의 '빌미'를 제공하였다는 비난을 받을 수 있기 때문이다.

> 다들 취해갖고 있는데, 저 노래방이라면 항상 구퉁이가 있잖아요. 노래방 옆에 구퉁이가 있는데, 그 쪽으로 가가지고, 양쪽으로 가슴을 주무른 거예요. 그런데 정작 본인은 떡이 되어 가지고 기억을 못 해요. 오히려 정작 본인은 기억을 못 하는데, 노래방에 앉아 있는 애들이 그걸 다 3명이 본 거예요. 동시에. 근데 그거 같은 경우는 본인이 결혼을 앞두고 있었어요. [중략] 결혼을 앞둔 새신부니까. 떡이 되게 먹은 게 니 잘못이라고 한다면 할 말이 없어지는 거죠. (사례14, 판매원)

성희롱 행위자에 대한 비난 여론도 있지만, 행위자에 대한 비난에는 피해자에 대한 비난도 따라온다.

> 그[성희롱] 문제가 심하다, 이런 의견들이 생기겠죠. 근데 "그렇다고 쟤[피면접자를 지칭]도 심하다" 이런 얘기가 당연히 나오겠죠. 일을 그렇게 한 것 갖고 사과 받으면 됐지 저렇게 한 사람의 인생인데... 흔히 나오지 않을까요? 나올 거라고 생각해요. (사례13, 간호사, 노조전임)

"사과 받으면 됐지" 징계까지 받도록 해서 "한 사람의 인생"을 망가뜨렸다는 것이다. 이는 성희롱을 단지 '사과 받으면 되는' 수준의 사소한 해프닝으로 보는 인식과 관련이 있다.

우리 매니저들끼리도 그 얘기가 분분했었어요. 야, 근데, 이건 당하지 않은 사람 얘긴 거예요. 당한 사람도 있었지만 당하지 않은 사람. 이 얘기를 했을 때 처음 듣는 사람도 있었겠죠. 야, 근데, 이 사람도 한 사람의 가장이고, 직업인데, 우리가 이렇게 해서 이 사람을 잘라버리면, 이 사람의 가정이라든가 세상에서 질타를 받는 거를 너무 심한 거 아니냐, 우리가 인생 하나를 죽이는 거 아니겠냐, 그 말을 하더라고요. 그래서 저도 생각을 좀 해봤어요. 근데, 그렇담 그 반대로, 20대 초반에 아빠 같은 사람한테, 어? 소중한 곳을 만지게 되고, 어? 조인트 까여서 치마도 못 입어갖고 멍들어갖고 다니고. 이래저래 해갖고 기분 나쁜 추억을 얘는 평생을 갖고 살아야 되고, 어떤 누구는 결혼 전이라서 그걸 숨겨줬으면 좋겠다고 말하고 이건 정상이 아니지 않냐. 그러면 자기가 조심을 했었어야지. 나이가 오십 먹은 사람이, 자기 자식 같은 애들한테 그런 추행을 하지 말았어야지. 그러면 자기가 반성을 하든가 고쳤어야지. 그러면 그 사람 하나를 살리기 위해서 그 여러 명이 상처받은 사람들이. (사례14, 판매원)

여자분들은 자기가 그 수치에 못 이겨서 그만둬요. [중략] 피해자기 때문에 당당하라고 그렇게 얘기는 하시는데, 대부분 제가 옆에서 주위에 봤을 때는 그래요. 그러니까 1차[성희롱 피해 당시]에서 내가 한번 그렇게 되고[피해를 경험하고] 2차[성희롱 문제제기시]에서 또 그렇게 되면[2차 피해를 당하면]. 그 정도의 용기가 저는 없었거든요. 그랬는데 이제 2차에서 또 그렇게 되면 이야기가 어느 정도 마무리가 되면 3차에서 내가 그 마지막에 다 정리가 됐어도 그 여자분이 회사를 나중에는 못 견뎌서 그만 두고. 그렇게 되는... (뭘 못 견디는 거예요?) 뭐 그런 문제로 다른 남성 조합원들이 또 지나가면서 한마디씩 던지겠죠. “그러고 나니까 좋냐?” [중략] 그 여자분이 계속 편하게 그냥 다니게 놔두진 않을 것 같애요. 제 생각엔. (사례8, 검수원)

성희롱은 무시하기 어려운 피해를 남기지만 막상 행위자에게 제재를 하려고 하면 동정론이 일어나게 되고, 이런 분위기가 형성되면 문제를 제기한 사람이 도리어 ‘가해자’이자 ‘성희롱 문제제기를 일삼는 사람’으로 변하게 된다.

사례5는 회식을 하고 나서 “커피 한 잔 하자”며 계약직 여성노동자의 집에 들어가서 피해자를 성폭행하려다가 피해자가 소리를 질러 옆집에서 신고를 하는 바람에 사건이 공개되었다. 여성은 당시 결혼을 준비하고 있었는데 파혼하였고, 행위자는 정직 1개월의 가벼운 징계에 그쳤다.

그 여자는 결혼할 남자, 결혼할 남자가 있었는데 그 사건 때문에 파혼도 했고 계

약직이니까 직장도 그만두고. 다른 도로 갔다고 하더라고요. (계약직이었어요?) 네. 계약직 여직원이었다고 하드라고요. (남자는 정규직인 거고) 네. (정직 1개월이기는 하지만 어쨌든 징계를 받은 거잖아요.) 근데 가벼운 징계잖아요. 너무. 직원들 다 이... 그때 분개했었어요. 그 사람 정직 한 개밖에, 정직 1개월 밖에 안 했다고 그랬을 때 다 분개했었어요. 진짜. 전부 다... (근데 1개월의 정직이라는 징계를 받았으면 그 계약직 여직원이 굳이 그만둘 필요는 없었던 거 아닌가요?) 근데 챙피해서 낯 들고 못 다니니까 그만둔 거겠죠... (본인이 그냥 스스로 그만둔?) 여기 풍토가 그러니까. 왜... 우리... 우리나라 다 그러잖아요. 성폭행당하거나 이럴 때 경찰에 신고 안 하는 이유가 오히려 당한 사람이 죄인같이 그렇게 대우를 받잖아요. 그러니까 그렇죠... (그러면 다른 도로 옮기는 거는 본인이 가가지고 또 다시 이제 면접 보고 이렇게 들어가야 되는 거죠?) 네 따른 데로 갔다고 그러더라고요 제가 □□에 직원이 친구가 많아서 물어봤더니 다른 도로 옮겼다고 하더라고요. (만약에 그 분이 정규직이었으면 어땠을까요? 그 여자분이...) 정규직이라도 많이 달라지진 않았을 걸요. 전출 갔겠죠. (피해자가?) 그랬겠죠... 정규직이었어도 그다지 달라진 건 없었을 거 같은데요. 어차피 똑같은 직급이었거나 이러진 않았을 거고... 그냥 젊은 여직원이니까 평직원이었을 텐데 달라지진 않았을 거예요. (전출을 갔을 거라고 예상하시는 건 어떤 거예요? 본인이 원해서? 아니면) 여기에 있을 수 없죠. 그런 일을 당하고... 그런 일을 당하고 여자분이 여자... 여직원이 계속 있기에는 힘들죠. (그래서 본인이) 상식적으로는 그 남자분이 전출을 가야 되는데... 그 우리 상식... 우리 [지역]의 상식으로는 여자분이 전출을 가겠죠. (본인이 아마 요청을 할 것이다?) 예에. 시골은 아마 그런... 거의 저희처럼 폐쇄적인 사고를 가진 데가 많을 걸요. [중략] 도시 같은 경우에는 나랑 친밀한 사람이 아니면 그 사람 일에 관여를 안 해요. 나랑 아주 절... 친하다... 이게 아니면 아까 얘기했듯이 친하지도 않은데 남의 집 젓가락을~ 남의 집 밥그릇을 노란색 사는지 빨간색 사는지 터치를 안 해요. 이게 여긴 터치를 해요. 야! 빨간색 사라 노란색 사라~ 걔 노란색 샀더라. 왜 노란색 샀다니... 이런 식으로. 친하지도 않은데 그런 개인사를 다 터치를 해. 그러니까 힘들... 그 여자분은 여기서 힘들어서 못 지내죠... 다 쑤군댈테고... (사례5, 공무원)

"친하지도 않은데" "남의 집 밥그릇을 노란색 사는지 빨간색 사는지 터치를 하는" 문화 속에서 상급자로부터 성추행을 당한 여성은 계속 머물기 힘들다. 피면접자는 계약직이든 정규직이든 피해자가 다른 지역으로 옮겼을 것이고, 특히 정규직이었다면 사건이 더 이상 공개되지 않도록 조치를 취했을 것이라고 추측한다.

다음의 사례9는 사건이 마무리된 이후에도 한동안 주변 사람들이 자신을 꺼려했다고 한다.

그런 건 없는데, 내한테 다 얘기를 인제, 오만 이야기를 했겠죠, 그러면 내가 안 듣고 안 보니까 눈으로 일단은 (그런 이야기가 돌았대요?) 한 동안 돌았어요. (뭐라고요?) [중략] [샤워장 청소를 할 때 기계로 도와주던 남성 동료가 있었는데, 다른 사람들이] 샤워장에 같은 공간에 둘만 있는데, 가면 이것도 성희롱에 들어가는데 너 이 자리에 가지마라, 그 아줌마 자리에 가면 너도 성희롱 당하면 어떻게 하냐, 그렇게 이야기를 많이 했었어요, 근데 지금은 그 얘기가 무마된 거지, 다 알고부터는. 처음엔 내용을 모르고, 아저씨들이 참 나를 접근하기가, 거리감을 많이 느꼈어요, 근데 인제는 진실을 아니까, (그 당시에는 남자 동료나 남자 상사들이 같이 일을 안 하려고, 자기도 뭐 고소당할까봐?) 예. 샤워장에 공간이 둘밖에 없어요, 우리는. 그래서 하면, 하면 성희롱 뭐 얘기하고 같이 일하면 성희롱으로 들어가는 것 아니냐 (앞에서는 직접 얘기하지는 않았어요?) 그렇죠, 앞에서도 얘기하죠, 다 사람들 대놓고도 아니까, (같이 일하는데도 그런 얘기를 들으셨다는 얘기예요?) 그래서 나도 알면서도 농담을 그렇게 해요. 농담 반, 진 담반, 그렇게 하더라고, 그래서 걱정 말고, 나는 아무 저거 없으니까 일 하라고, 이렇게 얘기를 하는 편인데도, 아저씨들이 많이 꺼려했어요, 그 당시에. [중략] 첨에 갔는데, 나를 처음에 좀 꺼려하더라고, 그래서 나는 저기 아무 저기가 없으니까, 내 생각에는 그래서 아무 얘기하고 인사하고, 필요한 것 있으면 얘기하세요, 제가 도와드릴게요, 이런 식으로 얘기하고 그러니까, 아저씨들이 아 저 아줌마는 저 때 성희롱에 대해서 조사받고 한참 떠들썩한 아줌만데, 참 그 생각도 잊어버리고 명랑하고, 사람 사귀고 보니까 저기 성희롱에 대해서는 신고하고 그럴 사람이 아닌데, 그 아저씨가 어마어마한 일을 벌렸으니까, 저 아줌마가 오죽했으면 인권위에 가서 이야기하고 여성단체에 가서 이야기를 했냐? 그렇게 얘기를 하더라고요, 저도 그 얘기를 몰랐어요, 몰랐는데, 같이 일하는 아저씨가 이야기를 해주더라구요. (사례9, 청소원)

주변에서는 자신도 성희롱 행위자로 몰릴까봐 피해자와 거리를 두려 하고, 둘만 있는 공간에 가지 말라고 서로 조언을 하기도 했다. 피해자는 관계 회복을 위한 노력을 지속했고, 나중에 어느 정도 친밀감이 회복되고 나서는 피해자에 대한 근거 없는 의심과 비난이 수그러들고 행위자에 대한 비난으로 옮겨갔다고 한다. 그러나 피해자에 대한 비난과 따돌림이 상급자의 지시에서 비롯되는 경우 피해자의 상황은 더욱 악화된다.

가해자가 상습적으로 내담자 한 분 뿐만 아니라 다른 사람한테도 성희롱을 했다

고 해도, 공개적으로 문제제기했을 때 많은 주변인들이 그 때부터 좀 등을 돌리게 되는 사례가 굉장히 많아요. 왜냐하면 자기의 고용에 있어서도 불똥이 튈 것 같은 두려움이 있는 것이고, 아니면 윗선에서 지시를 내리기도 하거든요. 일부러 그 피해자한테 일을 주지 말라고 하고, 그 사람이랑 말하지 말아라 라고 지시를 하게 되면, 피해자 같은 경우에는 지시를 받은 사람들은 아무래도 권력구조 속에서 하위에 있는 사람이니까, 심정적으로는 피해자에게 공감을 하지만 거리를 두게 되더라고요. (실무자2)

성희롱 행위자가 상급자이거나 회사가 성희롱 문제의 해결에 소극적인 경우, 사업장 내 권력구조를 고려할 때 동료들이 피해자의 편을 들기란 쉽지 않을 것임을 예상할 수 있다. 위의 사례9는 사내에서 성희롱 인정과 행위자 징계를 도모하였으나 실패하고 여성단체 및 인권단체에 상담하고 국가인권위원회에 진정까지 하였던 사례인데, 조사 과정에서 목격자들이 도움을 주지 않아 어려움을 겪었다. 피해자가 1명 더 있었지만 나서지 않았고, 야유회 자리였기 때문에 다른 목격자들도 많았지만 증언하지 않았다. 이와 같은 주변의 반응은 피해자의 대응을 어렵게 하는 중요한 요소 중 하나이다.

또 하나는 주변 동료들의 지지와 지원이 가장 필요하겠다. 사건 진행하면서 당사자분들이 제일 많이 힘들어하는 게 고립되어 있다는 감정을 느낀다는 거. 절대로 내가 잘못한 게 아닌데 점점 내가 고립되어 있으니 내가 잘못한 건가 하는 느낌이 들기도 한대요. 그럴 때 자기 얘기를 들어주는 단 한 사람의 동료가 있다는 게 되게 많이 힘이 된다고 하더라고요. 동료들의 공동대응이 필요하다는 생각이 들어요. (실무자2)

주변 동료들이 성희롱에 침묵할 때 피해자는 단지 성희롱 피해를 인정받지 못하는 데서 그치는 것이 아니라 고립감, 자책감을 느끼게 된다. 처음에는 성희롱 피해로 인하여 시작된 일이지만 시간이 갈수록 자신이 잘못을 하고 있는 것이 아닌가 하는 혼란에 빠지게 되는 것이다. 이때 피해자의 피해를 인정하고 지지하는 주변 동료들의 존재는 피해자에게 큰 힘이 된다.

(라) 열악한 업무환경

그 때는 근데 그런[환자 교체를 요청할] 생각을 못했어요, 불쾌하기만 하고. [웃음] 빨리 끝내야지, 이분 좀 있으면 끝난다 이 생각, 사실 또 우리가 그래요, 이렇게 일을 하면서 별에 별일이 다 닥친다고 그랬잖아요, 기분 나쁘고 정~말 치욕적인 일도... 그니까, 제 자존심상, [한숨] 그럴 때 있어도 참아요. 이런, 관계없이...

참아요. 그러니까 이거를 가만 생각해, 제가 이거 몇 년 하다보니까, 참아선 안 되겠다는 걸 느끼더라구요, 어, 그런 거를 고런 거를 참지 말고 딱, 접어야 되겠다는 생각이 들더라구요. [중략] (자리를 피하는 게 아니라 일을 그냥 그만두는 것?) 아니죠, 일은 해야죠, 일은 뭐 먹고 살아야 되는데, (그 때만 그냥?) 그렇죠. 사람이 다 그런 건 아니니까 (그 사람 간병을 그만둔다?) 그렇죠... (바꿀 수 있으니까?) 예 바꿀 수 있으니까, 근데 웬만하면 참고 일하죠. (왜 웬만하면 참고 일하세요?) 일이... 또 산 넘어 산이라고, 또 가서 어떤 사람을 만날까? 그런 생각이 있어요... 아유 또 가면 또 좋은 사람 만나면 다행이지만, 또 이보다 더 못한 사람 만날 수도 있다는 생각이 있어요. 하도 천태만상이니까. 그런 것 때문에 참는 거죠... 참 이게 애로가 많아요. (사례2, 간병인)

성희롱은 여러 가지 업무환경 중 하나이다. 좋지 못한 업무환경에 대하여 일일이 대응을 하지 않듯이 성희롱에 대응하지 않는 것도 그와 같은 맥락이다. 간병인인 사례2는 환자에게서 성희롱을 당할 경우 환자를 교체할 수 있고 교체해야 한다고 생각하지만 '웬만하면 참는다'고 한다. 다른 환자로 교체하였을 경우, "산 넘어 산"이라고 새로운 환자가 어떤 사람일지 예측할 수 없기 때문이다. 좋지 못한 업무환경이 일상화되어 있어서 변화를 기대하기가 어려운 경우, 성희롱에 대한 적극적인 대응은 미리부터 좌절되기 쉽다.

(마) 보수적인 직장문화

그리고 인제 그거예요. 자포자기를 하는 거예요. 우린 그래. 우린 그렇지 뭐. 병원에서. 우리는 뭐... 똥밖에 안 돼. 인제. 저보다 오래 다닌 언니들이. 저도 18-19년 다녔지만 중간 정도밖에 안 돼요. 다 언니들이 되게 오래 다니셨어요. 그니까 인제 그 언니들도 인제 포기를 하는 거예요. 언니들부터 그렇게 포기를 하는 거예요. 왕언니부터. 아까 말씀하셨잖아요. 왕언니가 가서 말씀하시면 되지 않냐? 대표가. 포기를 하는 거예요. 우린 그런 대접을 받아왔고 그랬으니까. "우린 그래~ 너 이제 알았냐?" 이렇게 반응이 나오는 거예요. 우스갯소리로. 농담반 진담반. (사례11, 간호조무사)

보수적인 직장 문화는 성희롱을 비롯하여 직장 내에서 발생할 수 있는 고충을 처리하는 데 커다란 걸림돌로 작용한다.

근데 사실 수간호사들도 고충인 게, 그거를 뭐 팀장이나 간호부 실장한테 얘기해봤자 자기만 엄청 까이고... 이게 되게 위계질서가 엄청 강한 분위기라서 되게 진짜 저기 한 70년대 분위기거든요. 간호부는요. (아 그래요?) 네 2010년도가 아니

에요. [웃음] 21세기 요즘 같은 시대에 정말 되게 폐쇄적이고 위계질서 심하고 권위적이고 보수적이고. (사례13, 간호사, 노조전임)

위계질서가 강한 문화에서는 성희롱뿐만 아니라 다른 문제에 대해서도 어려움을 해소해주고자 하기보다는 감수하도록 한다.

(대개 이런 문제가 발생하면 어떻게 해결이 가능해요? 어떤 방법으로?) ...모르겠어요. [웃음] (공식적으로는 노동조합에 찾아온다든지 아니면 상급자한테 얘기를 한다든지 고충처리기구가 있으면 그 쪽으로 간다든지 이런 게 있잖아요. 여기 같은 경우에는 어떤 방법들이 있을까요?) 그냥 조용히 넘어간 거 같아요. (사례12, 간호사, 노조전임)

사례12는 노조전임자임에도 불구하고 성희롱에 대한 문제 해결 방법을 '모르겠다', '그냥 조용히 넘어간 거 같다'고 답한다. 노동조합에 호소하는 것을 포함해서, 문제제기가 거의 불가능한 문화라는 것이다.

본인들도 문제제기를 하자면 본인들이 [노동조합에] 와가지고 이거 정말 문제있는 거 아니냐, 그러면 가서 항의방문하고, 이렇게 하는 방식으로 갈 수가 있는 건데, 그랬다더라, 그래가지고 야 그럼 내가 얘기한다 그러면 아 그냥 내비두라고~ 나중에 또 자기 괜히 후환이 두렵다, 이런 식으로 해갖고. (사례12, 간호사, 노조전임)

그렇게 하면 할수록[의사의 직장 내 성희롱이 외부에 알려지면] 병원의 이미지가 깎이는 거잖아요. 거기서 일하는 사람의 고충은 외면한 채, 병원의 이미지만을 가지고... 성희롱이 더 그게, 2차 가해인 거잖아요, 그게 다. 일차적으로 가해자와 피해자가 있는데 너가 여기서 참아야지 병원 이미지가 있는 건데 너가 참아라... 이렇게 2차 가해가 수도 없이 이뤄지는 거죠. (사례12, 간호사, 노조전임)

성희롱 피해자의 어려움보다는 사업장의 이미지가 더 중요하다. 노동자가 인권을 가진 존재가 아니라 사업장을 위한 소모품으로 이해될 때에는, 사업장 내에서 성희롱 문제를 호소하고 해결하고자 시도하는 것이 오히려 낯선 상황이 된다.

(바) 고용상·업무상 불이익 우려

상급자에게 섣불리 문제제기를 했다가는 고용상·업무상 불이익을 입을 수 있다. 성희롱 문제제기를 이유로 하여 고용상의 불이익을 주는 것은 남녀고용평등법상 형사처벌의 대상이지만 그러한 사실조차 잘 알지 못한다.

왜 우리 성추행에 관련되는 그런 데 전화 거는 데 있잖아요. 그런 데 걸겠죠. 걸려고 했었대요. 그런데 회사잖아요. 뭐를, 어떤 보호가 되는지도 몰라요. 괜히 얘기 잘못했다가 짤릴 것 같으니까, 말을 못 하는 거예요. 비일비재했어요, 그런 일이. 많았어요. (사례14, 판매원)

실질적으로 고용상 불이익이나 다름없는 업무상 불이익도 많다. 업무상 불이익은 매우 다양한 수위에서 이루어지고 이는 사실상 고용상 불이익의 연장선상에 있지만, 법적으로 문제를 삼고자 할 때에는 '고용상' 불이익은 아니라며 회피할 수 있는 여지를 마련해준다.

문제제기했을 때 불이익 같은 부분들 있잖아요. 회사가 나를 보호해줄까 하는 인식? 왜냐면 문제제기했을 때 발생되는 상황들이, 본인의 상황뿐만 아니라 뻔히 보이는 거잖아요. 뭐 진짜 대기발령을 낸다거나 왕따를 시킨다거나 의도적으로 일을 안 준다거나, 메일계정에서 자기를 삭제한다거나. 같이 공유하는 메일인데 문제제기하고 돌아왔더니 메일계정에 자기 메일만 삭제가 된 거예요. 뻔히 같이 다 업무 공유하고 그런 건데, 이거를 차단하면 나는 일을 어떻게 하냐고 했을 때 회사에서 나오는 반응은 아, 이건 너 이제 다른 일 시키려고 그렇게 한 거다, 불이익 아니다, 라는 식으로 나오거든요. 그런 것들이 뻔히 보이니까 아무래도 문제제기 하는 게 불안하고 걱정되는 지점들이 있는 것 같아요. (실무자2)

3교대 업무에서 업무 일정을 관리하는 관리자에게 '찍힌' 경우, 단지 피곤한 데 그치는 것이 아니라, 사회생활 자체가 불가능해지기도 한다.

대신 이전 같은 경우는 간호사들이 범표 보복을 당해요. (범표요?) 네 간호사들은 저흰 불규칙한 삼교대거든요. 그래가지고 이 근무 스케줄을 수간호사가 짜요. 수간호사가 짜는데, 사실 불규칙한 삼교대를 하려면 이 사람이 한 달 동안에 덜 힘들게 근무패턴을 짜줘야 되거든요. 근데 어느 누가 봐도 '얘는 진짜 찍혔구나'를 느끼게끔 범표를 짜줘요. 야간 근무에 많이 배치하고 굳이 명절 휴가 뭐 등등 안 챙겨주고, 저 같은 경우도 대의원을 2년 했다고 2년 내내 이브닝만 했거든요. 그리고 모든 명절에 전 싹 다 나이트를 하고. 그리고 나이트 땜빵에 범표를 암튼 뒤집혀야 했으면 제 범표를 제일 먼저 뒤집어 놓고 그러니까 2년 동안 사회생활이 불가능해요. [중략] 리퀘스트를 해도, 친구 결혼식이 있다고 해서 리퀘스트를 내도, 그냥 짤라버려요. 내가 생휴를 쓰고 싶다고 해도 생휴를 그냥 짤라버리고. 범표로 보복하는 게 되게 커요. 근데 저희가 2년 전에는 저희가 단체교섭으로 범표위원회를 간호사들이 범표를 짜게끔 뺏어온 뒤로는, 약간의 과도기이긴 한데. 좀 남아있어요.

수간호사가 보복하는 케이스가. (사례13, 간호사, 노조전임)

[동료가] '아 기분 막 드럽다'고 그래요. '왜 그러냐'고 그러면 그 지금 질문하신 그런 내용은 아닌데 막 멀리서 오니까 뭐 '알 만해, 알 만해' 뭐 그런 거 있잖아요. '알 만해. 벗으면 오죽하겠어?' 막 이런 식으로 농담을 하는 거예요. 우린 분명히 관리자하고 일하시는 분들이 다 직위가 다 있고 나이도 있고 여성조합 여성분들한테 그렇게 얘기를 하는 거예요. 그럼 그분은 얼굴이 시뻘개져서 올라오는 거예요. [중략] 그러면 그 여자분은 농담으로 받아치고 돌아올 수는 있지만 거기서는 태연하게 안 그런 척 하고 올라 올 수도 있지만, 그럼 불이익을 안 당하기 위해서 그런 농담을 받아주고 오신 분들이 많거든요. 저희는 왜냐하면 일 자체가 이렇게 이렇게 하는 거기 때문에[관리자들의 관리감독 하에 있기 때문에] 자기네들도 그러거든요, '당신들이 뭔데 우리한테 간섭을 하냐' 그러면 '나는 ○○관리자다' 이렇게 얘기를 해요. '난 그래서 관리를 하게 되어 있다.' [중략] 그래서 올라와서 그 언니들이 막 그러거든요 "기분 드럽다"고~ 진짜 그런 소리를 얼굴이 시뻘개져서 올라와서 그렇게 얘기하고 또 이제 불량 같은 거 놓치면 "누구는 내가 이쁘니까 봐준~다~" 그러면서 자기네들이 체크해서 할 수 있는데도 "봐준다" 그러면서 자기가 해줘요 그래놓고 마음에 안 드는 사람은 불러서 그걸 그 자리에서 자기가 수정하게 그걸 다 쓰고 가게끔 해요. 자기가 지시를 하는 거예요. 내려와서 하고 가라고. 자기가 직접 지시는 안 하지만 반장을 통해서 내려와서 하라고 하지만 우리는 직접 가서, 저 같은 경우는 직접 가서 그걸 그냥 체크만 하는 건데도 가서 하고 오고 그러거든요. (알 만하다는 게 무슨 말이에요?) 그니까 몸매 같은 거. 옷을 다 입고 있지만 뚱뚱하다는 그거잖아요. 뚱뚱하다고 그러면서 '상상이 간다, 상상이 가' 그런 성적인 그런 농담을 여자분한테, [중략] 둘이 있을 때 둘이 사적으로 농담하는 게 아니라 옆에 사람이 있다 보니까 조금 창피하잖아요. 본인은. (사례8, 검수원)

사례8의 동료는 자신의 몸매에 대해 성적 농담을 하는 관리자에게 응수하지 못하고 "얼굴이 시뻘개져서" 동료에게 하소연하는 데 그치는데, 관리자에게 잘못 보이면 다양한 수위의 불이익을 입을 수 있기 때문이다. 성희롱 행위자는 "관리를 하게 되어 있는" 위치에 있기 때문에 자신의 권한 범위 내에서 이익을 주기도 하고 불이익을 주기도 한다. 성희롱에 대한 응수나 문제제기는 불이익을 유발하는 행위이므로 웬만하면 감수하게 된다.

이제 그분 떴다 하면 이젠 회식을 안 가려고 회식에서 대부분 피할려고 하는데 그때는 또 젊은 여직원들이 워낙 없었기 때문에 또 그럴 때 꼭 필수적으로 데리고 가잖아요 (여직원들을?) 네... 그러니까 참 그랬어요. 진짜 많이 갔었어요. 많이 갔

었어요. 그래가지고 진짜 정말 도우미 같은 노래방도우미 같은 일을 많이 했어요. 그때 거기가 그게 워낙 진짜 상용화되다시피 [웃음] 진짜 무슨 뭐 말 상용화되듯이 그렇게 되다보니까... 그런 관습이 있다 보니까 거기서 뭐 안 간다 이렇게 할 수도 없고 빠지면 어... 이런 거 빠지면 너 찍힌다고 이런 식으로 또 여자분들이 선배~ 여자들. 선배들이 그렇게 얘기를 해요. 또 그런 데 빠지면 찍히고 그런다고, 막 여자들이 오히려 더 막 술 같은 거를 따라드리고 그래야지 너 안 그러면 너... 일생이 불편하다는 둥~ 막, 그런 식으로 협박 아닌 협박도 하시고. (혹시 인생이 불편해진 직원도 있나요?) 그런 거 안 해서 인생불편한 직원도 있죠. 이쁨 못 받고 미움 받고 음 뭐 하면 맨날 구박만 받고 한직으로 밀려가고... 아부 못해가지고 그런 거 못해가지고. 소장님한테 술도 따라드리고 노래도 불러 드리고, 노래할 때 머야 옆에서 어깨동무하고 막 이런 거 이케 하면은... 옆에 안겨드리고 이제 이런 거 잘 못해가지고... (사례5, 공무원)

사례5는 상급자가 퇴근하기 전에는 퇴근하지 않는 것, 아부, 인사에 영향을 미치는 상급자에 대한 '접대', 억지로 술 마시기 등을 성적 서비스와 동일선상에서 이야기한다. 성적 서비스는 직장에서 일종의 처세의 수단이고 '아부' 일종으로서, 인간관계를 좋게 만드는 방편이다. 그 결과 업무 관계에까지 영향을 미친다. 성희롱이나 성차별이 하나의 '직장 문화'로서 일상화되어 있는 경우, 그러한 문화에 반기를 드는 행위는 "불편한 인생"을 초래하는 행위이다. 직장문화에 동조하지 않는 직원은 "이쁨 못 받고" 인간관계에서 소외되어 고용상, 업무상으로도 "밀려나기" 쉽다. 같은 맥락에서 집단적 '문화'의 일부로서의 성희롱을 거부할 때, 고용상·업무상 불이익이라는 대가는 명시적이라기보다는 '자연스럽게' 따라오고, 그래서 성희롱과의 인과관계가 명확하게 드러나지 않는다.

직원들의 고충을 상담하고 피해구제 방안을 모색하며 조율을 할 수 있는 지위에 있는 관리자급이어도, 적극적으로 나서기는 어렵다. 관리자급 또한 인사에서 자유롭지 못하기 때문에 가능한 한 자신의 상급자와 좋은 관계를 유지하기 위해 하급자들의 문제제기를 차단하고자 한다.

근데 자기 자리보전을 하려면, 의사 입김이 세니까. 사실 과하고 문제가 생기면 수간호사도 로테이션 당하거든요. (다른 과로?) 네. 아니면 없는 자리로 간다든가. [중략] 인사 보복이 좀 있어요. [중략] 자기야 뭐 있고 싶은 데 과에서 이쁨 받고 자기 자리보전하는 게 최고라고 생각하고, 그리고 너무 이렇게 있던 분들의 단점이 뭐냐 하면, 의사한테 반기 들어봤자 좋을 거 아무 것도 없다라는 인식이 강한 거예요. 의사가 하라는 대로 다 하는 거예요. [중략] 외래 같은 경우도 과장들이나 교

수하고 트러블이 생기면 아무리 연차 오래됐어도 병동으로 그냥 쫓아내버리고. 그러면 진짜 병동 가서 그만두라는 얘기거든요. 웬만한 각오 아니면 나이 들어서 병동 가서 일 못해요. (삼교대 해야 돼서?) 삼교대뿐만 아니라 노동강도가 기본이 너무 빡세가지고 못해요. 배울 것도 처음부터 싹 다 해야 되고. (사례13, 간호사, 노조전임)

고용상·업무상 불이익은 고객에 의한 성희롱에서도 문제가 된다. 고객에 의한 성희롱이 발생하여도 성희롱 행위자인 고객에 대해서는 어떠한 제재도 가해지지 않는다. 오히려 고객은 사업장에 불만을 제기할 수 있고, 고객의 불만은 피해자에 대한 고용상·업무상 불이익으로 이어질 수 있다.

[고객이 백화점에] 컴플레인 올리면, 우리는 굉장한 타격을 입어요. 백화점에서 쫀다거나, 인격적으로 굉장히 무시당해요. 그러면 인제 이 직원이 끝까지 사과하는 사례가, 더 추잡스럽게 사과하는 사례가 생기고, 본사에서 사과해야 되는 사례가 생기고, 매니저가 진짜 무릎을 꿇어야 되는 사례가 생기고, 백화점에서 점수 매겨요. 컴플레인에 대해서. 너 땜에 우리가 컴플레인에 점수가 깎였어요. 그럼 얘는 그 다음부터 눈치보고. 이런 거를 만들기 싫기 때문에, 좋든 나쁘든 그냥 예, 고객님, 예, 고객님. 그래서 우리가 감정수당이라는 게 생기잖아요. 너무 스트레스 받으니까. [중략] 우리 직원이 백화점에서 혹시나 고객이 그런 야한 말을 했을 때, 고객님, 그건 실례가 되는 말씀이십니다, 어, 굉장히 불쾌합니다, 라고 말했을 때, 고객이 컴플레인을 제기했을 때, 백화점에서 막아줄 수 있다면, 이건 컴플레인이 아니다, 막아줄 수 있는 체계가 완벽하게 잡혀 있다라면. 노터치하게끔 하겠죠. (막아줄 수 없을까요?) 그런 걸 제의해본 적도 없고요. 막아줄 수도 있겠죠. 아무도 그걸 제의해본 적이 없을 수도 있어요. 누가 우리 고객이 이렇게 해서, 싸움까지 간 적이 없으니까. (사례14, 판매원)

피해자가 문제제기를 할 경우 도리어 고객은 백화점에 불만접수를 할 수 있고, 백화점은 성희롱에 문제제기한 판매원에게 "인격적인 무시"를 비롯한 불이익을 줄 수 있다. 백화점은 피해자의 상급자나 고용주가 아니기 때문에 직접적인 고용상의 불이익을 줄 수는 없지만 간접적으로 고용상 불이익을 유발할 수 있고, 이 때에는 남녀고용평등법이 금지하는 성희롱 피해 주장으로 인한 '불이익한 조치'에 포함되기 어렵다.

사업장에 따라서는 상급자가 고객에게 주의를 주는 경우도 있다. 피면접자는 오히려 환자이기 때문에 그것이 가능할 수도 있다고 한다.

수간호사한테 얘길 해서 이런 이런 일 있어서 너무 힘들다 그러면 [수간호사가 환자한테] 가갖고 그 사람 주의를 준다든가. 조용히 불러갖고 [이야기를] 한다든가, 아니면 니가 이렇게 대처를 해라, 왜 이렇게 하시냐~ 이렇게 하는 건 좀 돼요. 근데 이게 뭐냐 하면 그니까, 환자니까 되는 거예요. 어차피 그 사람 떠날 사람인 거고. 이런 건데 이제, 그게 직장 내에서는 그게 쪼끔 힘든 거 같아요. 왜냐하면 계속 일할 사람이잖아요 환자는 어차피 한 번 했다가, 이러는 건데... (사례12, 간호사, 노조전임)

고객은 "어차피 떠날 사람"이지만, 같은 근로자나 상급자는 계속해서 관계를 유지해야 하기 때문에 문제제기를 하기가 더 어렵다는 것이다.

저희는 인사 로테이션이 없어요. [중략] 한 병동에 제가 ○○병동에 한번 딱 픽스가 되잖아요? 그러면 쭉 있어야 돼요. 이 정말 그래서 정말 수간호사한테 잘보여서 싹싹 비벼야만 외래 갈 수 있어요. 이게 진짜 심각한 거예요. 그래가지고 대부분 아이 낳고 이제 연륜이 되고 [중략] 연금 탈 때까지 일단 좀 채워보자 이런 생각하면 수간호사 다 이렇게 받쳐줘야 되는 거예요. 이 메인들이. 서열 넘버 1,2,3 뭐 이정도 되는 사람들이. 그래야만 외래 보내주고. 이러니까 되게 그런 거죠. (사례13, 간호사, 노조전임)

여직원은 순환보직이 안 돼요. [중략] 퇴직할 때까지 죽어라고 있는 거예요. 내가 이 얼굴을 한번 보면~ 퇴직할 때[까지] 있어야 돼요. 그러니까 왜 썩은 물이 고인다고~ 순환보직이 안 되다 보니까 내가 정말 이걸 고쳐야 되는 악습임에도 불구하고 못 고치는 거예요. 왜? 내가 이렇게 했을 때 이게 잘 안 됐을 때 이분을 내가 퇴직할 때까지 봐야 되니까. 그분하고 좋은 관계를 유지하고 싶잖아요. 나쁜 관계로 있을 순 없잖아요? 그래서 다 참는 거예요. (사례5, 공무원)

그분한테 대항을 해봤자 뭐 하겠어요? 그분은 누구한테 평가를 받는 것도 아니고 누구한테 위협을 받는 것도 아닌데... 그렇다고 뭐. 그랬잖아요. 경쟁자도 없고. 최곤데. 최곤데 밑에 사람 말이 들리겠어요? 안 들리잖아요. [중략] 1:1로 부딪히기엔 무리가 있어요. 저희가. 시스템상. 누가 나를 보호해줄 거예요. [중략] 어떤 대기업보다도 여기가 더 그런 면에서는 여기가 더 어려울 수도 있는 것 같아요. 순환이 빠르지 않기 때문에. 어떤 자리에 오르면 정년퇴직까지는 보장이 되어 있기 때문에. 한번 찍히면 영원히 찍히는 거죠. 차라리 그분이 이 과도 가고 저 과도 가고 이러면 좀 그렇잖아요. 근데 저희는 그런 게 없잖아요. (사례11, 간호조무사)

고용상 업무상 불이익을 받지 않으려면 가급적 상급자와 “좋은 관계”를 유지하여야 한다. '아무도 나를 보호해주지 않기' 때문에, 성희롱에 대한 문제제기를 할 것인가 상급자와 좋은 관계를 유지할 것인가의 사이에서 불가피하게 선택을 해야 하는 기로에 서게 되고, 종국적으로 후자의 손을 들어주게 되는 것이다. 고용상·업무상 불이익의 우려는 고용안정성에 따라 다른 양상으로 나타난다.

(사) 고용안정성

설문조사 결과에서 보듯 고용안정성 변수는 성희롱에 대한 대응과 상관관계가 있다. 비정규직, 간접고용, 임시직은 업무상, 고용상, 계약상의 불이익 우려로 인하여 적극적 대응을 하지 못하는 경우가 많았다면 반대로 정규직, 직접고용, 상용직은 분위기를 깰까봐, 변화가 없을 것 같아서, 상대방과의 관계가 서먹해질까봐 등의 이유로 적극적 대응을 하지 않았다는 응답이 많았다. 즉 고용이 안정되어 있든 그렇지 않든 간에 성희롱에 대한 문제제기는 어려운데, 안정된 고용상태에서는 오랫동안 직장생활을 해야 하기 때문에 문제제기 이후 발생할 수 있는 인간관계의 변화나 지속될 수 있는 업무상의 불이익에 대한 우려로 인하여 문제제기가 어렵다면, 불안정 고용상태에서는 고용불안 자체가 문제제기를 어렵게 하는 요인이 된다고 하겠다.

> 근데 이제 계약직이니까, “너 이거 어떻게 할 거야” 그러니까[언어폭력을 여성위원회에 고발하라고 했더니] “아 언니 그냥 냅두세요.” 그러더라고. 자기가 계약직이니까. 일 크게 벌리지 말라고. (사례7, 조리원)

불안정 고용상태에 있을 때에는 업무상 불이익보다도 곧바로 고용상 불이익의 위협이 다가올 수 있으므로, 문제제기를 회피한다. 하지만 설문결과에서도 드러났듯, 문제제기를 하기로 하면 더 적극적인 대응을 하기도 한다. ‘잃을 것’이 더 적기 때문이다.

> 저희도 정규직, 비정규직 관련해서 구분은 못했었는데, 상담해주셨던 분의 직감적인 이야기인데요, 데이터에 기반한 게 아니라, 제가 봤을 때 어느 정도 고용이 안정되어 있으면 이야기하기 어려워하는 상황들이 없지 않아 있더라고요. [중략] 인턴, 수습하시는 분들 성희롱이 상당히 많은데, 내가 그냥 그만두고 말 거니까 한 번 갈 데까지 가보자고 대응하는 분들도 계셨거든요. 약간 고용이 안정되면서 지속적으로 일해야 되는 기대감과 그런 것도 있기 때문에 많이들 문제제기하는 걸 조심스러워 하시는 것 같아요. (실무자2)

그것도 아마 그 여직원이 계약직이었기 때문에 신고를 한 거지... 정직원이었으면 오히려 신고 못 할 수도 있었다... 그런 얘기들도 막... 하더라고요. 직원들이... [중략] 신고접수가 됐을 때 정직원이었으면 그냥 그 신고 처리... 사고처리를 하지 않고 그냥... 그냥 나왔을 거라는 거죠. 경찰서에... 아... 아니다, 그냥 별일 아니다... 이렇게 하고 울면서 그냥 나왔을 거다... 하면서 계약직이었기 때문에 오히려 신고를 할 수 있었다, 그러드라고요... 그래서 오히려 징계를 받은 거다. 그렇지 않았다면 그나마 저 징계도 안 받았을 거다. 그런 여론이더라고요... 계약직이나 하니까 신고도 한 거다. 감히 그 사람한테 신고 못 하는 거죠. 정직원이면... [중략] 경찰서에 가서 그냥... 합의라고 그러나요, 뭐라 그러나요. 그냥 그렇게 하고 나왔겠죠. 당일로. 그렇게 며칠을 이렇게 끌지를 않았겠죠... 그냥 조용히 덮고 넘어갔겠죠. (사례5, 공무원)

사례5에서는 성폭력 사건으로 징계를 받은 공무원에 대한 주변의 반응을 들을 수 있었다. 사람들은 피해자가 계약직이었기 때문에 경찰 수사가 중단되지 않고 진행되었고, 그 결과 가해자 징계가 가능했던 것이라고 평가한다.

(정규직 같은 경우에는 어떨까요? 정규직 같은 경우에 노조에 이야기를 해서 문제를 해결하거나 하는 방식이 가능할까요?) 글쎄요. 아마 그렇게 안 했겠죠. 담당 ○○님[상급자]하고 그렇게 크게 일을 벌려봤자. 손해 보는 거는 자기니까 그렇게 안 했을 걸요? 인사나 불이익 당하거나 이럴까봐 안 했을 걸요. 그까 아마 전출가거나 할 거예요 진짜. (그런데 징계를 정말 제대로 했으면, 그래서 ○○[상급자]를 전출을 시켰다든지 이랬으면 피해자가 인사상 불이익을 받지는 않잖아요?) 네. 근데 그럴려면 다 알려져야 되잖아요. 그러면 그 여자분이 여기서 버티기 힘들 텐데. (분위기 때문에?) 네. 그런 일을 겪으면 그 여자분이 여기서 버티기 힘들죠. 저라도 버티기 힘들 텐데? 거의 저, 저한테 잘못했다고 많이 뭐라고 할 걸요. (사례5, 공무원)

행위자가 피해자에게 인사상 불이익을 줄 수 없을 정도의 징계를 가능하게 하려면 사건이 "다 알려질" 정도가 되어야 하는데, 그럴 경우 행위자는 불이익을 줄 수 없어도, 피해자에게 가해지는 주변의 비난 때문에 피해자는 버티기 힘들다. 결국, 사건이 일단 발생하면 어떤 방식으로든 피해자는 불이익을 입는다. 때문에 고용을 유지하고자 한다면 징계를 포기할 것이고, 징계를 하고자 한다면 본인의 고용을 포기하여야 한다.

징계수위가 높아지면 인제 안 됐다 하는 사람들도 있을 테고 운이 나빴다고 생

각하는, 남자 입장에서는 운이 나빴다고 얘기하는 사람들도 심지어는 있었거든요. 그 ○○님이 운이 나빴대요. (뭐가 운이 나쁜 거예요?) 아. 잘 넘어갈 수도 있는 일을 그 상대방을 잘못 골라서 그렇게 운이 나빴다. 이렇게 얘기하는 사람들도 심지어 있다니까요. 있었어요. 그 정도로. 그 정도 수위예요. (일이 커지지 않았을 수도 있었는데.) 정직원이었으면 그렇게 고소하거나 이런 거 못 했겠죠. 못 했지. 그런 걸 못 할 거예요. (그러면 오히려 비정규직이라서, 계약직이라서, 그나마의 징계도 가능했다.) 네. 그런 거죠. 그냥 덮고 넘어갈 수도 있었던 일인데 이제 계약직 직원이라 겁날 게 없으니까 그냥 고소하고 이렇게 해가지고 커졌다, 이렇게 된 거죠. (근데 오히려 또 그 사람 같은 경우에는 그만두고 다른 데 가서 일을 구해야 되고 이런 부담이 있잖아요.) 그까 그 직원은 그래도 제 생각에도 그렇지만 다른 직원들 말대로 계약직이었기 때문에 자기가 당한 분함이나 이런 걸로 고소를 하고 그랬겠지, 정규직이었으면은 내가 정규직이면 예를 들어서 □□도 마찬가지거든요. □□도 거의 순환 별로 없거든요. □□는 우리보다 전출이 많대요. 다른, 다른 도로 전출은 가능하다고 하드라고요. 맨날 볼 ○○님인데 그 사람을 상대로 고소를 했을까요? 고소를 해가지고 내가 고소하고 나서 그 사람이 어떻게 징계를 받았다고 할. 쳐도 그러고 나서 돌아올 사람들의 그 따가운 시선을 버티고 살 수 있을까요? 못 할 거 같은데요. 그렇게까지 할 필요가 있었겠냐고 하고 저한테 뭐라고 할 껄요? 술 먹고 그럴 수도 있지. 그러면서 아마 저를 많이 비난할 걸요. 만약 제가 그렇게 했다면. 그렇기 때문에 정직원은 그렇게 하지 못 했을 거,라는 얘기가 나왔었던 거죠. 계약직은 말 그대로 그만두면 그만이니까. (사례5, 공무원)

"상대방을 잘못 골라서 운이 나빠" 정직 1개월을 받았다고 평가하는 문화에서, 업무상, 고용상의 불이익은 예정된 수순이다. 피해자는 고용이 불안정한 계약직이었기 때문에 이 사건을 계기로 다른 지역으로 이주하였지만, 정규직이었다면 "그냥 덮고 넘어갈 수도 있었던" 일이다. 가해자는 상급자이기 때문에 징계를 받는다고 하더라도 같은 지역에 있는 이상 다시 돌아와서 상급자로서 업무상 관계를 맺을 것이고, 그렇다면 불이익이 예상되기 때문이다.

그냥 내가 어쩔 수 없이... 지금도 한 십오 년 남았으니까... 언제 어떻게 만날지 모르잖아요, 적을 만들고 싶지 않으니까... 저는 목례만 하는 정도지만, 기분은 되게... 저는 좀 참는 스타일이에요, 성격이. 표현을 잘 못해요 제가. 근데 그럴 때는 표현을 안 할 수는 없으니까 뿌리쳤는데, 오히려 그 쪽이... 인제, 좀 미안했다, 이렇게 할 줄 알았거든요, 당연히? 그런 말이 없으니까, 지금도 기분이 나쁘고 그 후로는 말 한마디도 한 적이 없죠. (사례4, 공무원)

정규직은 성희롱에 대한 대응으로 고용상의 불이익이 발생할 확률은 낮지만, 성희롱 행위자와의 관계는 앞으로의 직장생활에서 중요하기 때문에 "적을 만들고 싶지 않"으면 기분이 나빠도 참고 넘어간다는 것이다.

2) 노동조합의 개입

설문조사 분석에서 살펴본 바와 같이, 사업장 내에 노동조합이 존재할 때 성희롱 대응 이후 고용상, 업무상, 관계상의 변화가 덜 일어나며 성희롱예방교육이 더 많이 실시되고 사내 고충처리기구도 더 많이 마련되어 있다. 노동조합은 성희롱 문제의 예방과 해결에서 어느 정도의 영향력을 미치고 있다고 볼 수 있겠다. 따라서 성희롱이 발생하였을 때 노동조합이 성희롱 피해를 공감하고 적절한 대응방식을 선택한다면 피해구제에 큰 도움이 될 수 있을 것이다. 한편 노동자들은 성희롱 발생시 노동조합에 상담하는 방법을 좀처럼 선택하지 않는다. 이는 더 많이 설치되어 있는 고충처리기구를 이용하기 때문이거나 피해가 더 적기 때문이거나 노동조합과 상담하는 것이 직장 내 관계에서 불이익을 가져올 수 있기 때문일 수도 있겠지만, 노동조합의 접근 방법 및 문제 해결 가능성을 신뢰하지 못하는 데서 비롯되었을 수도 있다. 따라서 노동조합이 성희롱 및 성폭력 문제에 대하여 평소에 취하고 있는 관점이나 접근 방법, 문제 해결 방법 등을 점검해볼 필요가 있다. 다음에서는 성희롱 피해 발생 이후 피해자의 대응에서 노동조합이 개입하여 진행하였던 사례를 살펴본다.

(가) 집행부 내의 진상조사 및 조치

사례13은 노동조합 집행부가 다른 조합원으로부터 성희롱을 당하여 노동조합 내부에서 진상조사 및 중재를 한 사례이다.

> 근데 내가 일단은 투표하고 다 차려놓고 [투표소를 차려놓고] 이렇게 앉아 있는데 내 옆에 쓱 와가지고 머리를 만지면서 어깨를 주무르고, 이러는 거예요! 완전 짜증이 확 나가지고! 그리고 그 때 제가 암튼 두루두루 그걸 용납할 수 없었어요. 하지 말라고 그랬는데 이러시면 안 된다고 거리 두시라고 가시라고 그랬는데, 그랬는데도 제가 그렇게 거부의사를 밝혔는데도 옆에 계속 와서 막 주무르고 머리 만지고 계속 그런 거예요. 근데 제가 더 열받았던 건 1층이잖아요. 퇴근하는 간호사들도 있고 지나다니던 남자 조합원들도 다 본 거예요 그거를! 아! 그 전에 또 문제가 있었구나. 점심 때 그 올라가기 전에, 점심 때, 저한테 스멀스멀 오더니 점심 때 여기 앞에서 맨날 투표하거든요 여기 식당 앞이라서 쟁의행위 찬반을 여기서 해요. 제 손을 잡더니 뽀뽀를 하려고 갖다 대는 거예요! 미친 거죠, 그 점심 때. 돌지 않

은 이상은. 제가 완전 그 때 한번 열받았어요. 열받고 그 때 진짜 가만 안 있겠다, 막 정말 이미... 그 때도 점심시간이라 지나가는 사람들이 다 봤어요. 너무 수치심 느끼고 너무 열받았어요. 열받아가지고, 에휴, 벼르고 있는데, 1층을 딱 갔는데 그 사람이 또 나타난 거예요. 자기가 아까 면박 당했다는 거예요. 제가 막 소리 질렀거든요, 점심 때, 가시라고. 그러더니 막 와가지고 막 옆에서 계속 그러는 거예요. 미친 거죠 진짜. (사례13, 간호사, 노조전임)

행위자는 공개된 장소에서 투표소를 차려놓고 있는 피면접자에게 다가와 신체 접촉을 하고 추근거렸다. 피해자는 거부의사를 밝히고 조치를 취하겠다고 경고하였고, 행위자는 "한참을 노려보더니" 돌아갔지만, 다른 장소로 투표소를 옮겼을 때 또다시 다가와 같은 행위를 반복하고, 피해자와 실랑이를 하였다.

강하게 당신 내가 고소고발 하겠다고. 그러고 나는 그 당시 업무를 더 이상 할 수 없는 이미 심각한 충격을 받은 상태라, 노조에 얘기해서, 나 일단 퇴근하겠다. 그리고 그 사람과 문제가 있었으니 일단 난 들어가겠다. 그리고 이후에 난 필요한 절차를 다 밟을 거다. 경찰서도 싹 다 내가 고소고발해 버릴 거다. 들어갔죠. 들어갔는데 그 사람이 내가 경찰 얘기도 나오고 고소고발 얘기도 나오니까 그 뭐 간부통해서 전화오고 그러는데 안 받고 그런 일이 있었거든요. 그러고 나서 저는 일주일 정도 휴가를 받았어요. [중략] 그 바쁜 와중에. 그러고 나서 일단은 지부장님이랑 면담을 했고, 어느 수위까지 이걸 대응을 할지 저희 집행부차원에서 일단 대응을 할 계획이었어요. 제가 간부가... 여성간부가 당한 것이기 때문에... 근데 또 한편 이게, 일단 이렇게 처음 문제를 삼는 거고, 그리고 일단 진상조사가 필요하고, 그래서 일단 진상조사를 주변에 했고, 그래가지고 과정을 밟아서 일단 사과를 받았어요. 사과를 받고 제 주변에는 얼쩡거리지 않는다는 합의, 약속을 받고. 그러고 나서는 마무리가 됐어요. (사과하는 차원에서?) 네 사과하는 차원에서 마무리를 하고, 제가 법적으로 인권위랑 싹 다 알아봤는데, 강력하게 줄 수 있는 조항은 사실 없더라고요. [중략] 전 좀 센 거로 해서 그 사람을 아예 로테이션 시켜 버릴 각오로 ○○병원 보내버려야지 생각을 했는데, 거기까지는 과하다는 집행부 차원의 판단이 있었고, 그래서 사과를 받고 그 정도에 했고, 이후에 재발시 즉시 그 땐 인사위원회에 로테이션 요구를 하는 걸로. [중략] 지부장님이 그렇게 그 해당 조합원에게 강제로 탈퇴시켜 우리도 당신은 조합원 안 해도 된다. 탈퇴해라. [성희롱 당시 행위자가 피면접자에게 노동조합을 탈퇴하겠다는 협박을 했었음] 아예 뭐 우린 탈퇴시켜버리겠다고 조합원으로 있을 이유가 없다고. (그러고 나서는 안 그래요?) 그러고 나서는 안 그래요. 안 그러는데, 모르죠, 또. (마주치기는 하시죠?) 마주치죠. 근데 거의 안 봐요. 거의 눈에 안 띄어요. 그리고 오면은 같이 있는 다른 분이 상

대를 해요. 그렇게 얘기가 돼서. 대할 수도 있잖아요. 그럴 때는 다른 분들이 아예 이렇게 저 말고. 저는 다른 업무하게 하고, 상대하고, 그렇게 처리가 됐어요. (사례13, 간호사, 노조전임)

처음에 피해자는 행위자가 다른 병원으로 근무지 이동을 하기를 원하였으나 집행부의 논의 결과 과하다는 판단이 내려졌고, 사과 및 재발방지 약속, 재발시 근무지 이동 요구 결정, 노동조합 탈퇴까지 이루어졌다. 이후의 업무상 분리도 이루어져서, 업무상 마주칠 일이 있을 경우 피해자는 행위자와 대면하지 않고 다른 집행부가 상대를 하도록 조치되었다.

(나) 정보 제공 및 피해자 지원

노동조합은 사측에 행위자의 징계를 요구하거나 협상을 이끌어내는 역할을 할 수도 있지만 상황에 따라 피해자에게 적절한 정보를 제공하고 제3의 관련 기관 상담을 알선하며 동행하는 등의 지원을 할 수 있다. 사례9가 그 예이다.

[야유회를 갔을 때] 아침에는 주로 술을 안 먹는 편이니까, 아침서부터 좌우지간 저녁때까지, 오후에서부턴 술이 한잔씩 차서 들어가니까, 그건 이해를 한다고 하지만, 오전서부터 그래가지고 참 힘들었어요. [중략] 그 때 뭐 껴안고 그런 거는 뭐 아니었는데 팔 당기고, 어깨동무 하면서, 나는 그런 게 싫거든요 원래 놀러가면서도. (뭐라고 하면서?) 술 먹자고, 술 먹고 놀자고. 그 때는 노래 부르고 저기한 게, 거의 다 나와서 춤을 추고 놀았으니까. 그래서 저는 좌석을 지키고 안 나왔었어요, 근데 그 주임이, 그것도 한두 번이 아니고 아침부터 저녁까지 괴롭히니까. (사례9, 청소원)

야유회를 가는 차 안에서부터 돌아올 때까지 행위자는 계속 피해자의 팔을 당기고 춤추고 놀자고 요구하고, 어깨동무를 하고, 때리는 등 하루 종일 피해자를 괴롭혔다. 피해자는 하지 말라고 여러 번 경고를 하였고, 당시 상급자가 휴게소에서 행위자에게 경고를 하기도 했지만 행동은 멈추지 않았다.

그 당시에는 여기 같은 부서에 있었어요, 그 당시에는, 그러니까 오고 가는 부서에서 맨날 부딪히고 이러는 거야, 그래서 내가 진짜, 불쾌해서 살 수가 없는 것 아니야, 그 사람 보면 괜히 죄도 안 지었는데 피하게 되고, 그 사람도 스스로 또 피하고, (그 분도 피하고?) 네네 많이 그랬어요, (그 분은 뭐 또 다른 건 어떻게 안 했어요? 피하는 것 말고 적극적으로?) 그 동안은 말도 한 마디 안 해보고, 서로 같이 냉랭하게 지냈지 뭐. (사례9, 청소원)

야유회에서 돌아온 뒤에도 행위자를 볼 때마다 불쾌하고 피하게 되고, 서로 말 한 마디 하지 않는 관계를 지속하다가, 행위자에게 사과요구를 하였다. 그러나 행위자는 "그냥 놀러가서 흔히 그런 일도 있구 놀다 보면 그럴 수도 있구 뭘 사과를 하냐?"면서 문제되지 않는다는 반응을 보였다.

> 그러면 아저씨 그럼 나한테 잘못했다고 인정하고 사과를 해라, 사과 한마디만 있었으면, 이 지경까지 안 갔을 거예요, 그래서 그 지경까지 가가지고, 참 고달팠어요, 제가 작년, 재작년에 제가 진짜 힘들었었어. [중략] 하루 종일 시달림을 받았죠, 하루 종일요. (사례9, 청소원)

행위자는 피해자의 행적을 감시하고 "트집을 잡"는 등 부당한 행위를 하였다.

> 나만 인제 그 ○○이[성희롱 행위자] 눈여겨보는 거예요, 예를 들어 내가 아파서 의무실에를 가면, 바로 팀장한테 전화해서, 제 이름을 대면서 어딜 갔으니, 뒤를 밟아라. [중략] 나를 이제 눈, 주시보는 거지 인제, (왜요?) 미우니까요, 자기가 그런 관계가 되었으니까, (아, 더 상사인거죠?) 아, 그렇죠, 그러니까 모든 시비를 걸었어요, 물품 타러가도 시비 걸고, 싸우기도 많이 싸웠어요, 좌우지간, (직위 내려가고 나서?) 아뇨, 직위 안 내려간 상태에서, 그러니까 그 사람이 ○○[상급자]이니까, 항상 물품관리하거든요. 그러면, 우리가 평소에 요만한 용지에, 물품, 뭐 몇 개, 수세미도 몇 개, 이걸 다 써서 내려가거든요, 그걸 제가 평상시에도 항상, 소지하고 보여주는 상태였거든요, 맨날 봤는데도 그 글씨가 안 보인다고 트집을 잡는 거예요. (사례9, 청소원)

사건 이후 문제제기를 하기까지 1년이 걸렸다. 피해자는 그 전에도 노동조합 활동을 했었지만 성희롱이 무엇인지도 몰랐고, 성희롱에 대해 노동조합에서 지원을 해줄 수 있을 것이라고는 생각하지 못했다. 그러다가 성희롱에 관한 홍보물을 보고 노동조합에 정식으로 문제제기를 하게 되었다.

> [야유회에] 갔다 와서 일 년 있다가 이제 제가 이제 노조에다가 이야기를 한 거죠, (노조에다가?) 예, 방법을 몰라서 이야기를 못했어요. (왜 그 전에는, 노조에 찾아갈 생각을 못하셨어요?) 그러니까 저도 노조활동하고 그랬는데, 생각을 못했어요. (이런 문제에 대해서도 노조에서 중재해주거나 할 수 있을 거라고 생각 못했어요?) 못했죠, 뭐 여성 단체도 있고 뭐 같이 그런 걸 잘 몰랐어요, 그래서 그 일이 사건이 터지고부터 아 노동조합도 이런 단면도 있구나. (사례9, 청소원)

노동조합에서 사측에 문제제기를 하는 과정에서 사내에 홍보물을 배포하였는

데, 행위자는 성희롱 사실을 부인하면서 홍보물 발행인을 명예훼손으로 고소하기도 하였다.

> 경찰서에서 막 전화오고 그랬어요. [중략] 반대편 아저씨가[행위자가] 이제 자기가 억울하다 그래서 경찰에 신고가 들어간 거죠. 자기는 놀러가서 그런 일이 저거 한데[없었는데] 얘기한다고 해서 자기가 억울하다고 해서 신고를. (사례9, 청소원)

피해자는 노동조합의 도움을 받아 여성단체, 인권단체에 상담을 하고 국가인권위원회에 진정을 하였다. 그 과정에서 또 다른 피해자는 "그런 일이 없다"고 하였으며, 야유회여서 다른 목격자들이 많았지만, 다른 목격자들도 회사 눈치를 보면서 증언을 해 주지 않아 어려움을 겪었다고 한다.

> 아니 다른 분도 있었는데 조사를 받는 과정에서 이것저것 귀찮으니까 전부 다들 안 하려고 해요. 저랑 똑같은 일을 당했는 여기 언니가 있거든요, 근데 그 언니는, 그 불려가고 조사받고 하는 그 과정이 너무 귀찮으니까 아예 그런 일이 없다고 이야기를 하더라고. (사례9, 청소원)

이 사건은 여성단체 등 인권운동단체에서 성희롱을 인정하고 공식입장을 발표하였지만 회사에서는 성희롱을 인정하지 않다가, 한참 지나서야 공식적 징계가 아닌 방식으로 행위자의 직급을 강등시켰으며, 그 전까지는 없었던 성희롱예방교육이 실시되었다.

(다) 사례의 공개와 피해자의 부담

노동조합의 적절한 개입은 피해구제에 도움이 되지만, 통상적으로 많이 사용되는 공개적이고 적극적인 대응방식이 언제나 최선이라고는 할 수 없다. 사례11, 12는 의사가 진료실에서 음란물이나 음란한 사진을 자주 보고, 모니터에 띄워놓고 간호조무사에게 보여주면서 의견을 묻거나 성적 농담을 자주 하여 문제된 사례이다.

> 동영상 같은 거 과에서 근무하다 보시고. ○○야 이거 그렇지 않냐? 의견을 물어보시고. 어후 어떻게 저런 걸 볼까? 그때만 해도 그랬었어요. 뭐. 저런 걸 어떻게 물어볼까? 그런 게 이제 얘기하다보니까 이슈가 된 거죠. 어후 동영상보고... 그리고 제가 뭐라고 딱 집어서 얘기를 못하겠는데 말하는 게요. 말씀하시는 게 그 뉘앙스가 굉장히 좀 저질이었어요. [웃음] 그러니까 말씀하시는 게 예를 들면, 아까 말씀드렸던 게. 뭔가를 읽어주셨어요. 읽어주시고 야 이거 애인인데 애인들끼리는 뭐 뽀뽀도 하고. 뭐 이런 식으로... 그때 저희가 굉장히. 저는 좀 뭐 결혼도 하

고 그랬지만 그 친구는 완전히 20대 초반이었으니까 좀 그런 게 있었죠. 지금 뭐 우리한테 직접적으로 성추행을 하고 그런 건 아닌데 동영상을 보고 우리한테 의견을 물어보고. 우리는 솔직히 그런 거 놀랍잖아요. 근데 의견을 물어보고. 병동에서도 회진하다 마시고 동영상을 버젓이 보시고. (사례11, 간호조무사)

해당 의사와 주로 근무를 하던 간호조무사 중 한 명인 사례11은 응수하면 더 심하게 할 것 같아서 "아예 대꾸를 안 했고" "모르는 척"하는 대응을 택했다.

저 같은 경우에는 아예 대꾸를 안 해버렸어요. [의사가] 뭐 어때? 이렇게 하면 아예 대꾸를 안 했어요. (모르는 척하고) 예. 모르는 척하고 대꾸를 안 했고. 같이 근무했던 친구는 되게 쫌... '어? 뭐예요?' 모르는 것처럼 행동을 했죠. 과장님이... 뻔하잖아요. 무슨 질문을 했을 때 과장님은 원하는 대답이 있거든요. 그 친구는 어? 뭐요? 전혀 모르는 것처럼 대답을 하는 스타일이었죠. 근데 우리는 아니까 뒤에서는 '어, 뭐야~뭐야~' 이렇게 얘기가 나왔었죠. 그랬으니까 병원에서조차 노조에서조차 막 그렇게 했던 것 같아요. (사례11, 간호조무사)

거기에 일일이 대꾸할 시간도 없었고 그런 말을 하면 그냥. 그리고 그럴 주변머리도 안 됐고 관심도 없었고. 만약에 같이 말장난을 했다면 여러 얘기가 오갔겠죠. 더 심한 얘기가... 근데 들었을 때도 더 대꾸할 가치도 없다. 그런 생각이 들었던 것 같아요. 그게 인제 심오한 얘기가 아니라 말장난 있죠. 그런 식이었기 때문에. (사례11, 간호조무사)

의사는 병동에서도 같은 행동을 하여 여러 사람이 목격을 하였고 소문이 돌면서 노동조합에서 이 사건을 알게 되었다.

그 얘기가요, 외래에서만 그런 행동을 하신 게 아니기 때문에, 병동에서도 막 하셨기 때문에 여러 사람이 목격을 했잖아요. [중략] 병동근무자가 굉장히 많잖아요. 그리고 외래도 그렇고. 그러니까 그 얘기가 돌고돌고도니까 그게 노조까지 간 거예요. 그니까 나나 그 친구는 '어, 뭐야, 뭐야' 이러고 말았는데 딴 사람들이 받아들이기에는 그때 상황을 어우~ 뭐야아~ 이렇게 받아들인 거예요. 그럴 수 있었던 상황이었던 것 같아요. 그니까 성격인 것 같아요. 그걸 어떻게 받아들이는지. 성격문제인데 보통 사람들 같았으면 어우... 뭐야뭐야뭐야~ 이렇게 했었으니까 거기까지 가서 얘기가 된 거고요. 그 친구나 저는 아예 무시를 해버렸어요. (사례11, 간호조무사)

사례11의 피면접자와 함께 근무하던 동료는 바빠서 일일이 응수할 시간도 없

었고, 의사의 행동이 무시할 수 있을 만한 에피소드였지만 다른 사람들, "보통 사람들"은 성적 수치심을 느낄 만한 내용으로 받아들였던 것 같다고 한다. 노동조합에서는 진상조사를 위해 의사와 근무하던 피면접자를 참고인으로 불렀다.

> 그게 이슈가 돼서 노조까지 가서 참고인 자격으로. 그때 저도 노조에 가서 말하기를 솔직히 꺼려했었어요. 아니 왜... 왜... 입장이 되게 난처하더라고요. 내가 막 직접적으로 성적 수치심을 느끼고 나한테 막 희롱을 했다던가 그랬으면 그랬을 텐데. 마치 내가 막 가서, 노조한테 가서 이른 것처럼... 그건 아니었거든요. [중략] 여기서 한 번인가 두 번인가 내려가서 얘기를 하는 과정에서 제가 똑같이 말씀을 드렸어요. 왜 나를 부르느냐. 그런 얘기를 했었어요. 그 때도. 그쪽에서도 노조측에서도 원하는 대답이 있었을 거예요. 제가 거기에 완전히 동조를 안 했거든요. 그러니까 어떻게 보면 노조측에서 원하는 대답이 있었을 텐데 제가 거기에 확실히 100% 확신을 주지 않았던 것 같아요. 제가 만약에 그런 걸 되게 많이 느꼈다면 저는 있는 사실을 얘기했을 뿐이지 그걸로 인해서 제가 하~[한숨] 막 괴로웠고 그런 건 아니었거든요. 솔직히. 그런데 인제 있었던 사실만이... 제가 가서 얘기한 것도 아니고 돌고돌아서... 없는 사실이 부풀려진 것은 아니에요. 과장님이 있었던 사실이 돌고돌아서 노조까지 갔는데, 근데 제가 마치 얘기한 것처럼 됐고. 저는 같이 직접적으로 일하는 상사고. (사례11, 간호조무사)

그러나 진상조사는 성희롱 행위자인 의사와 "같이 직접적으로 일하는" 관계에 있는 피면접자에게는 "입장이 되게 난처한" 일이었다. 본인이 성적 수치심을 느껴 적극적으로 문제제기를 하지 않은 상황에서 마치 본인이 "노조한테 가서 이른 것처럼" 상황이 형성되었다는 것이다.

> 당사자한테 직접 들은 게 아니라 저도 인제 얘기를 하다가 건너건너건너 들은 거예요. 당사자한테, 이러이러한 상황이 있는데 노동조합에서 이거에 대해서 입장을 발표하고 이렇게 될 것 같다, 어떻게 생각하냐. 근데 그때 당시에 본인은 이게 본인한테 압박감이 주어지고 이렇게 생각을 안 했던 것 같아요. 근데 그 동안에, 그 전에는 노동조합이 뭔가를 일을 할 때 공개적으로 일을 처리하거나 이런 스타일은 아니어가지고. 근데 저희는 저희가 업무사업 방식 자체가 뭐든지 공개적으로 해야 되고, 그렇게 해서 일을 해결해야 되는 게 맞다, 그게 원칙이다 해가지고 그때도 그런 식으로 공개를 했는데, 문제는 이제 일을 하면서 본인이 약간 수치감도 느낄 수 있는 거고, 이런 게 있어가지고, 도리어 나중에 가서는 조합원이 자기 너무 힘들다 이거 어떻게 해 주면, 내려주거나 이렇게 하면 안 되겠냐고 이런 식으로까지 얘기가 됐었는데. (사례12, 간호사, 노조전임)

당시 지부장이었던 사례12는 사건의 처리에서 아쉬움이 남는다고 하였다. 당시 노동조합에서는 사건을 공개적으로 논의하였고, 문제된 행동을 한 의사의 해고를 목표로 활동을 하는 과정에서 당사자인 조합원의 보호나 성희롱예방교육의 실효성 확보, 성희롱방지조치 마련 등 징계 이외의 사항에 대하여 고민하지 못하였다는 것이다.

> 그 주위에 있는 동료들이 얘기를 한 거죠. 저한테. 노동조합에 와서 이런 상황이 있는데 이거 어떻게 했으면 좋겠냐, 이렇게 해 가지고, 그 조합원을 불러서 노동조합이 이렇게 하려고 하는데 괜찮겠냐 해가지고 동의얻고, 그렇게 한 거였죠. (그럼 처음에 문제제기를 시작하실 때 노동조합에서는 어떤 목표를 가지고 가셨던 거예요? 최초에는) 일단은 그 의사가 없어져야 되는 게 우선 목표였었고. 근데 저희가 인제 생각을 해 보면 그 때는 더 많이 나아가서는 이후에는 이 일이 발생하지 않도록, 성희롱 교육이나 이런 것이 그냥 관례적으로 형식상의 성희롱 교육이 아니라 좀더 열려 있고 정말 이런 일이 일어나지 않도록 재발방지에 대한 필요성까지 해갖고 해야 된다라는 목표를 가지고 있었어야 하는데, 중요한 건 저희도 그 때 당시에, 이 의사만 내보내면 된다, 이렇게 생각했던 거예요. 어떻게 보면 평가의 부분이 그때 당시에는 못했던, 지금 생각해보면, 그 때는 초임 지부장이어서 전혀 뭐 목표나 이런 것도 없고, [중략] 어쨌든 이 사람한테 징계를 먹이거나 이런 식으로, 처벌을 받아야 된다, 이런 식으로만, 그 목표만 잡았던 것 같아요. 그래갖고 일단은 그래서 마지막에 그 의사가 그렇게 되고 난 다음에 한편으로 보면 이 조합원을 저희가 보호할 수 있는 방안이나 이런 걸 마련했었어야 했었는데, 어떻게 보면 고스란히 그 당사자한테만 입장이 되고 막 이래가지고, 그런 건 저희가 좀 많이 대처하지 못한 부분 중에 하나죠. (사례12, 간호사, 노조전임)

노동조합은 원장에게 항의공문을 발송하고 성명서를 내고 병원 게시판에 대자보를 붙이고 홈페이지에 게시하는 활동을 하였고 그로 인해 사건이 언론에도 알려지게 되었다. 당시 문제되었던 의사는 다른 일로도 병원과 관계가 좋지 않았고 최종적으로 징계가 아니라 사직서를 쓰는 방식으로 퇴사하였다.

> 병원에서 거의, [의사에게] 사직서 쓰고 나가라... 이렇게 해갖고 어쨌든 거의 자의 반 타의 반 이렇게 해서. 원래는 본인이 나가고 싶지 않은데 어쨌든 이 일 때문에 나간 거예요. (형식상 징계인 것은 아니고?) 그렇죠. 징계로 관둔 건 아니죠. (사례12, 간호사, 노조전임)

성희롱은 불특정 다수에게 행해질 수 있고, 한 사람의 행위자가 여러 사람의

피해자를 만들 수 있다. 성희롱 문제가 공개되어 그 행위가 성희롱임을 인정하는 것은 또 다른 피해를 막는 데 도움이 될 것이다. 그러나 사건의 공개는 당사자에게는 큰 부담이 되며, 그 부담으로 인해 성희롱 문제의 제기 자체를 꺼리게 하는 부작용이 발생할 수도 있다.

사례8은 희롱 문제를 공개하게 될 때 발생할 수 있는 2차 피해나, 본의 아니게 "일이 커질까봐", 예컨대 피해자는 해고를 원하지는 않지만 일단 공개하고 나면 본인이 통제할 수 있는 선을 넘어, 과도한 징계가 가해질까봐 문제제기를 단념하였다고 한다. 과도한 징계는 상대방에게도 부담이고 피해자에게도 주변의 비난을 받을 수 있는 위험이기 때문이다.

> [집회에서 남자조합원이 지나가면서 가슴을 만지고 지나간 일을 동료에게 이야기했더니] 그 분이[여성위원회에서 문제제기를] 하자고 그랬는데 근데 또 그렇게 되면 그 남자분이 고의로 했는지 어땠는지는 모르겠지만 그 남자분도 또 그 회사를 다니신 분인데 또 일이 커지지 않을까 싶기도 하고 그래서 제가 안 하겠다 그랬거든요, 그러니까 그런 문제를 어떻게 다뤄야 되는 건지... 그런 거를 잘 모르는 것 같애요. [중략] 이름이 아무래도 뜨게 되고 그 문제로 계속 하게 되니까 제가 싫더라고요. 1차에 내가 한번 그런 거를 당시 거기서 수치감 그런 걸 느꼈는데 또 그 홍보물이나 그런 거에서 또 한 번 또 상처를 받고 싶지가 않더라고요. 그런 거 있잖아요. 또 두렵... 그 당시에 두렵다는 생각을 했거든요. [중략] 이름이 또 올라간다는 자체도 그렇고. 그리고 그 남성분이 또 괜히 회사에 짤리지 않을까 뭐 그런 우려도 되고. 그랬어요. (사례8, 검수원)

사례8은 성희롱에 대한 노동조합의 대응방법 중 하나로, 사건을 본보기로 삼되 당사자를 공개하지 않는 홍보 방식을 제안한다.

> 그러니까 비공식적으로 하더라도 그 남자분을 꼭 찝어서 얘기를 안 하더라도 그 어떤 남자분이든지 그런 내용을 실어서 양심에 좀 찔리게끔이라도 좀 그런 거를 해줘야 되는데 꼭 그 남자분을 타겟을 둬서 그거를 뿌리를 뽑으려고 하니까, 한 가지 사례로 그 모든 성희롱을 뿌리를 뽑으려고 하니까 그게 좀 무리가 있지 않나. 그러니까 그 내용 자체를 이렇게 해서 그 남자분들을 어떤 남자분들이 '양심에 좀 찔리는데' 이런 느낌을 받으면서 '나 다음에 좀 안 그래야겠다' 라는 그런 생각을 하게끔 해야 되는데 그 사례를 빗대서 그 남자분의 그렇게 하고 그거의 성희롱을 모든 성희롱을 그 하나의 문제로 다 해결하려고 하면은 무리가 있지 않을까 전 그렇게 생각해요. (평소에 노동조합의 대응방식이, 한 사람을 공개를 하고, 이런 방식이라는 건가요?) 그렇게 했던 것 같아요. 그 전에도 그러니까 업체의 여성조합원 이름

이 올라가지는 않았던 것 같은데, 남성조합원이 올라가게 되면, 여성조합원들은 금방 그 여성조합원을 다 알게 돼요. 그 상대의 그런 게. 그러다보니까 아무래도 그렇죠. (사례8, 검수원)

앞서 보았듯 성희롱은 피해자가 비난을 받기 쉽고, 직장 내의 문제라는 점에서 관계의 변화를 가져오므로 적극적인 대응이 매우 어려운 문제이다. 따라서 공개적으로 성희롱 결정 및 징계를 하는 방식 이외에도 노동조합에서 다양한 수위의 대응방안을 모색하여야 하며, 성희롱 피해자들의 접근성을 높이기 위하여 노동조합과의 상담은 곧 문제의 공개라는 이미지에서도 탈피할 필요가 있다.

(3) 성희롱 방지조치

1) 성희롱예방교육

성희롱은 업무환경을 악화시키지만, 이에 문제제기를 하려면 어느 정도의 "여유"가 필요하다. 시간과 노력이 소모되기 때문이다. 때문에 번거로움을 회피하기 위해 상당한 수위까지는 감수하게 되고, 업무환경의 악화를 받아들이게 되는 것이다.

당해서 그거를 저항을 하는 것도 문제지만... 그것도 해결방법이지만 솔직히 저희 일하는 데에서 맨날 얼굴 마주보는 분하고 그런 문제로 싸워가지고 길게 가고 그렇게 할 정도로 다들 여유롭지가 않거든요. 일하는 거에 너무 이렇게 하루 종~일 쳇바퀴 돌듯이 막 계속 걸어다니면서 일을 하다보니까. 그 정도에 그렇게 싸울 분들도 없지만. 그런 문제를 애저녁에 좀 예방차원에서... (사례8, 검수원)

예방의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 성희롱예방교육은 성희롱이 발생한 다음의 대응방법을 교육한다는 의미도 있지만, 어떤 상황과 어떤 언동이 상대방에게 성적 수치심을 주는지를 이해하도록 하여 성희롱이 발생하지 못하도록 예방하는 것이 가장 큰 목적이다. 대응방법은 아무리 강력하고 효과적이라고 하더라도 이미 피해가 발생한 이후이며, 실제에서는 많은 사람들이 피해를 제기하지 않거나 제기하지 못한다.

그런 문제를 왜 우리 여자분들이 당하는데도 여자분들이 그거를 교육을 받고 여자분들이 항상 저항을 해야 되는지 저는 잘 모르겠거든요. 왜냐하면 저지른 자는 가만히 있고 당한 우리 여자분들은 왜 그렇게 당하고도 억울하고 또 싸워야 되고 그러잖아요, [중략] 우리도 그런 문제를 잘 모르지만, 남자분들도 그런 인식에 대한 거를 이 노동조합 정규직 노동조합도 교육을 받아서 그 분들이 자기네들이 어떤

일을 저지르고 있는지 저는 좀 알아야 된다고 보거든요. 그 여자분들이 당했을 때 기분이 어떤 건지 그 분들도 교육을 받아서 알아야 그 분들도 그런... 무식하다 그래야 되나 그런 짓은 안 할 텐데 당하는 우리만 맨날 당하고 또 우리가 또 저항하라고 항상 그렇게 얘기하잖아요. 저항을 하는데 백프로 여자분들이 다 저항을 하지 못하잖아요. 여자분 대부분들. 저 같은 경우도 그렇고. [중략] 한꺼번에 여자분들한테 저항하라 그렇게 하는 게 아니라 남자분들도 이런 노동조합에서 조합원 교육 활동교육만 중요하게 생각할 게 아니라 그런 양성교육이라든지 성희롱이 어떤 건지 여자분한테 어떤 불쾌감을 갖는 건지 라는 교육을 좀 받았으면 좋겠어요. (사례8, 검수원)

무엇이 금지되는 성희롱인지 알게 되면 그 부당함에 대응할 힘도 생기게 된다. 불쾌한 경험을 명명하고 나서야 대응도 가능해지는 것이다. 성희롱예방교육은 무엇을 성희롱으로 볼 수 있는지 알려줌으로써 성적 수치심을 불러일으키는 언동을 감수하지 않고 거부할 수 있는 명분을 준다.

(성희롱예방교육은 연 1회 해야 돼요.) 우리가 안 한 거네. 그죠? 우리는 교육을 거의 두 달에 한 번 한 달에 한 번씩 받으니까, 1년에 한 번 못 하겠어요? [중략] 한 시간 내라 그래서, 그 때마다 성희롱[예방교육]을 하게 되면은 너무 좋죠, 저희는. 감이 없어요, 우리가. 감이 없어요. [중략] 모르니까. 어디서부터 어디까지가 추행인지도 몰라요. [중략]. 예를 들면 테레비에 나오면 여자들이 어딜 만지세요! 법적으로 고소했다, 이런 거 텔레비전에 나오잖아요, 뉴스에. 어떤 의원이, 기자한테, 야한 얘기해서 그게 화제가 되고, 이런 얘기 나오면 아, 저게 성추행이구나 아는 거지, 모른다니까요. 알았으면 정확하게 안다면 모든 직원들이 [성희롱으로 보고되는 사례가] 더 많았겠죠, 이것도 맞아요, 이것도 맞아요, 하고 나오겠죠. 몰라요. 심각해요 우리는 진짜. 버스 안에서 이상한 남자가 만지는 게 성추행이라고만 알고 있지, 그 이상은 추행이 아니라고 생각해요. 얼굴 아는 사람이 만지는 건 추행이 아니라고 생각해요. 친분관계를 유지하기 위한 스킨십이라고 생각해요. (사례14, 판매원)

비정상적인 성적 욕구를 가지고 있는 모르는 사람이 성폭행의 의도를 가지고 갑자기 나타나 성폭행을 저지른다는 '강간신화'는 성희롱에서도 적용된다. "아는 사람이 만지는" 것은 "친분관계를 유지하기 위한 스킨십"이라고 이해할 때, 이와 같은 행동을 거부할 수는 없다. 설령 불쾌하다고 해도 거부는 "친분관계" 형성을 거부하는 행동이 될 것이기 때문이다. 그 불쾌한 경험에 '성희롱', '성추행'이라는 이름을 붙일 수 있게 되면, 그러한 행위에 대한 본인의 불쾌함이 정당화되고, 거

부의사를 표현할 수 있게 된다.

국가기관등의 장 및 사업주는 연 1회 이상의 성희롱예방교육을 할 의무가 있다. 그러나 설문 결과에서도 드러나듯 정기적 성희롱예방교육이 이루어지고 있다는 응답(49.6%)은 높지 않다. 교육실시 여부에 대한 점검을 잘 하지 않고 과태료 액수도 낮아 아예 교육을 실시하지 않거나 실시하였다고 허위로 보고하기도 하며, 정기적으로 교육이 실시되고 있다고 하더라도 형식적으로만 이루어지고 있는 경우가 많다. 교육이 어떤 방식으로 실시되느냐에 따라 교육의 실효성은 천차만별이다. 남녀고용평등법은 성희롱예방교육 내용[37]을 정해두고 성희롱예방교육기관에 위탁하여 시행할 수 있다는 규정만 두고 있을 뿐 교육을 하는 사람의 자격을 제한하고 있지는 않다. 그래서 성희롱에 관한 지식이나 경험, 관점 등에 대한 고려 없이 사업장의 인사관리 담당자가 형식적인 교육을 하는 경우마저 종종 있다.

> 그 전에도 했었는데, 이렇게 막 강사를 불러서 하지는 않았던 것 같애요. [중략] 전에는 그냥 회사의 그냥 관리하시는 분들이 했던 것 같애요. [중략] 왜 교육하는 사람을 불러다가 해야지 아무것도 모르는 당신이 왜 교육을 하냐고, 교육을 조금 하다가 내쫓겼던 것 같애요. 교육하지 말라고. 왜 이런 식으로 교육하냐고. (어떤 식으로 했는데요?) 그러니까 [웃음] 남자분들 자기가 자기 자체도 그런 거를 모르는 분이 어디서 적어가지고 와가지고 여자분들한테, 여자분들도 들을 자세도 안 되어 있지만 그렇게 교육을 하다가, 대의원이 뭐라 그래서 제가 봤을 때 쫓겨났던 것 같아요. 그래서 교육자를 불러다가 교육을 하라 그래서 그렇게 [올해는 노동조합에서 외부 강사를 불러서] 하지 않았나. (사례8, 검수원)

사례8의 사업장은 성희롱 문제에 대한 지식이 없는 관리 담당자가 교육을 하다가 반발을 사고, 다음 해에 노동조합에서 교육을 기획하여 외부강사를 초빙하여 교육을 실시하였다. 회사측과 협상하여 교육 시간을 시간 외 근무로 산입한 것은 고무적이나, 교육 시간이 퇴근시간 이후여서 참석이 어려웠다고 한다.

> 저희가 일이 서서 일하는 데거든요. 앉아서 쉴 수가 없어요, 그러다보니까 저 같

37) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

은 경우도 7시 반이면 집에 가야 돼요. 애기가 혼자 있으니까. 그러니까 7시 반에 그 성희롱 교육을 하는 거예요. 퇴근시간에 [웃음] 교육을 했죠. [중략] 저희가 일이 되게 세요. ○○ 같은 경우는. 그러다보니까 너무 지치고 성희롱이고 뭐고 간에 집에 가고 쉬고 싶은 생각이 더 들거든요. 도망을 갔어요. 되게 많이 혼났는데 몇 명은 안 받고 그렇게 그쳤어요. [중략] 그 때도 제가 그랬어요, "아니 여자분들은 나가서 집에 가서 또 2차의 노동을 해야 되는데 누가 거기에 남아서 교육을 하겠냐고 무슨 교육을 그렇게 하시냐"고 그랬거든요. (사례8, 검수원)

공무원인 사례6에 따르면, 성희롱예방교육은 순회교육으로 이루어지고, 전원이 참석하지 않는다. 성희롱예방교육을 비롯한 여러 종류의 교육을 돌아가면서 참석하는 방식이다.

시군 순회교육. 4개 시군 5개 시군 한군데 모아놓고 각 실과에서 몇 명씩 해서, 그게[성희롱예방교육] 1년에 한 번씩 있으니까. [중략] 실과별로 할당해 주기 때문에 요번에는 누가 가고 해마다 하는 거니깐 누가 가고 누가 가고 서너 명 씩 가니깐 강제 아닌 강제가 되는 거죠. 가서 이름 적고. 근데 또 성실학습 인정이라고 해서 학습시간은 인정해주긴 하니깐. [중략] 우린 작년 같은 경우에는 없었고, 재작년에 제가 그 갔다 왔던 거를 다른 사람들이 또 서너 명씩 실과에서 그 버스 타고 갔다 왔던 거. (사례6, 공무원)

피면접자는 "강제 아닌 강제"가 된다고 표현하지만 모든 사람의 참석이 강제되는 것은 아니다. 그래서 성희롱예방교육은 1년에 1회 이상 실시하여야 함에도 불구하고 피면접자는 "재작년에" 참석하였고, 올해는 "다른 사람들이 또 서너 명씩" 교육에 참석하였다. 다른 행정 교육과는 달리 성희롱예방교육은 직장 내 문화를 개선하고자 하는 내용이기 때문에 몇 명이 대표로 교육을 이수하고 타인에게 지식을 전달해 줄 수 있는 성질의 것은 아니다. 하지만 지식을 전달하는 교육과 마찬가지로 돌아가면서 듣는 방법으로 시행되고 있는 것이다.

다음 사례에서도 전직원을 대상으로 하는 성희롱예방교육을 월례조회 이후 실시하였으나 불참하는 사례가 많고, 작년에 비해 많이 참여했다고 평가하는 수준이 60% 정도이다.

저희는 교육하라고 하니까 하기는 하는데, 그나마 하니까, 인식은 조금, 좋아지는 것 같아요. [중략] 작년에도 있었고, 올해도 있었는데, 지금 여기 월례조회 끝나고 이것을 해요, 작년에는 많이 도망갔어요, 사람들이, 바쁘다고, 근데 제가 올해는 유심히 보니까, 한 2/3 정도는 다 들으시더라고요, 그래서 이거를 계속해야겠다

는 생각이 들더라고요. 청소년 상담센터에 ○○○씨라고 그분이 이제 와서 이런 사례, 지금 제가 인제 한 이런 사례 했을 때 어떻게 대처를 해야 하는지, 그런 걸 쭉, 해주니까, 도움 많이 되는 것 같아요, 남자나 여자나. (사례4, 공무원)

설문 결과 성희롱 경험의 65.0%가 고용주 및 상사에 의한 성희롱 행위였음을 볼 때, 직장 내 위계질서의 높은 위치에 있을수록 성희롱예방교육의 필요성이 더 높다고 할 수 있을 것이다. 그러나 현실은 정반대로 나타난다. 상급직일수록 교육에는 잘 참석하지 않는다.

(의사선생님들도 많이 들어요?) 제 생각에는 많이 참석은 안 하시는 것 같아요. 왜냐하면 시간이 애매해요. 근무시간 이외에 하기 때문에. (저녁시간에 하나요?) 네. 아니면 근무시간 끝나기 30분 정도 전에 하기 때문에. 저희들은 근무를 해야 하잖아요. 저 대신 대체할 인력이 없으니까... 그러면 좀 늦게 가게 되고. 하여튼 듣기는 의무적으로 들어야 되요. 싸인도 일일이 받고. (사례11, 간호조무사)

교육에 참석할 "의무"는 있지만, 그 의무는 준수되는 의무는 아니다. 모든 사람이 교육에 참여하지도 않고, 고용형태에 따라 교육에서 소외되는 집단이 존재하며, 업무로 인하여 교육을 듣지 못하는 경우도 있다.

(성희롱예방교육 이런 거 해요?) 받아요. 저희 의무교육으로 받아요. 그리고 저희는 강사도 저희 노동조합이 추천해서 해요. 하는데도 문제는, 일반직은 듣는데 의사가 안 듣는 거죠. (의사는 안 들어요?) 의사도 받게 해야 하는데 바쁘다는 핑계로 성희롱예방교육을, 저는 의사들은 싹 다 그 사람들이 받아야 된다고 생각해요. 과장들이랑. 정말. 근데 안 받아요. 그리고 필수 교육이라는 게 사실 일반직 대상으로 하지 의사들에게 그렇게 인성교육 내지는 뭐 그런 거를 시키지 않아요. 병원이. (사례13, 간호사, 노조전임)

(성희롱예방교육이 있나요?) 예. 우리 보수교육 할 때도 그 때 한창 성희롱 얘기가 나오니까 한 2회 정도는 했었어요. 조금씩 그 얘기는 들어가고. (2회 정도요?) 그... 한 몇 년 전부터 해가지고 그냥 한 시간 교육 타임에 성희롱이 들어가긴 하더라고요. 병원에서도 1년에 한 번? 두 번? 주기적으로. 두 번씩 나눠서 하는 것 같아요. 저번에도 여기서 했었고. 성희롱에 대한 교육을 받았고 (전직원 다요?) 네 (전직원 다라면 의사, 간호사, 행정직원이나, 청소하시는 분들,) 아니오. 의사들은 별로 안 와요. (안 와요?) 원장님은 뭐 참석할라나. 난 늦게 끝나가지고, 상황을... 나눠서하기 때문에 왔다갔는지 모르지만 자기가 주최한 거고 병원에서 하는 거니까 원장님 입장에서는 오실 수 있겠지만. 다른 과장님들은 별로 참석하는 걸 못 봤어

요. 전직원하고 식당이나 오고 청소 용역은 그런 것 때문에 안 오시는. (사례10, 간호조무사)

다른 교육에 비하여 성희롱예방교육의 중요성이 낮게 평가되는 것도 문제이다. 사례8에 따르면 성희롱예방교육은 퇴근시간 이후에 시행되어 피면접자는 피로와 집안일의 부담으로 인하여 참석하지 못하였는데, 다른 노동조합 교육은 평일에 8시간이 배정되어 있다. 그와 같은 안정적인 교육 내용 속에 성희롱예방교육이 들어가면 좋겠다고 한다.

복수노조 가지고 싸우는 것도 좋고. 그런 것도 좋지만 너무 큰 타이틀만 갖고 그러지 말고, 노동조합이니까 작은... 그니까 피해보시는 힘없는 분들 위해서 일하시는 그런... 일하시고 아무것도 저항도 못하고 그러시는 분들한테 좀 생각을 좀 해줬으면 좋겠고 이 노동조합 교육도 저희가 저도 내일 받는데 8시간 받거든요? [중략] 복수노조 교육도 하고 여성 그 여자조합원들도 있으니까 그런 성교육도 좀 하고 그러면은 노동조합에서 그렇게 해 주면 좋잖아요. (사례8, 검수원)

교육내용에 있어서도 다양한 접근이 필요하다. 성희롱예방교육 강사뱅크를 운영하고 있는 단체의 실무자2는 성희롱을 발생하게 하는 성불평등한 조직문화의 변화가 선행되어야 하고, 성희롱이 발생하기 이전 단계에서 잠재적인 피해자가 대응할 수 있는 방법을 모색하는 등, 성희롱의 정의 및 발생 후 대응방안에 국한되지 않은 교육내용을 제안한다.

성희롱의 문제가 절대 그 문제적인 가해자 한 사람이 아니라 조직문화가 융합되어서 발생하는 거잖아요. 그래서 조직문화에 방점을 두고 사건을 바라보고 해결하려고 하고 있어요. (실무자2)

성희롱 발생 상담도 많은데, 그런 상담해주시는 분도 있거든요. 사장이 계속 연애하자고 하고 뽀뽀하고 싶다고 하고 그런다. 어떻게 해야 되나요, 이런 상담도 많이 있는데, 웃으면서 왜 그러세요, 그렇게 많이들 넘기신다고 하더라고요. 그런 경우는 그 상황만 모면하겠지만, 유하게, 얼굴 붉히지 않고. 하지만 그건 언젠가는 성희롱이 발생할 수 있는 상황을 지속하는 것이고, 그 상황 때 어떻게 딱 단호하게 어떤 말을 뱉어야 될까요, 하고 문의를 하세요. 그런 거 관련해서 한번 스크립트도 써보고, 서로 보면서 말도 한 번 떼 보고, 그런 걸 해보는 게 참 필요하겠구나. (실무자2)

2) 기타 성희롱 방지조치

현행법상 사업장의 의무적 성희롱 방지조치는 성희롱예방교육 뿐이지만 사업장의 의지에 따라 성희롱 방지는 다양한 수준에서 행해질 수 있다. 사업주가 성희롱 거부 의지를 공개적으로 표시하면 피해 발생시 문제를 드러내고 피해구제를 도모하기가 수월해진다.

> (그렇게 대처해라, 그렇게 얘기해라 이런 걸 사무실에서 미리 다 가르쳐 줘요?) 인자 뭐 항상 그런 말이 있다보면은 조심하고, 그런 거는 입 닫고 있지 말고, 항상 사무실에 이야기해라, 음 토론하도록 하라고 해주지. [중략] 참 우리 편에서 많이 그거를 가르쳐 주셔요. 뭐~든지 환자한테는 내가 확실하게 잘 해주고 내 인권은 제대로 찾으며 살라고 항상 좋은 말씀만 많이 해주시고. (사례1, 간병인)

고객에 의한 성희롱을 직접 제재하기는 어렵지만, 노동자들에게 문제를 드러내도록 독려하는 사업장은 그렇지 못한 사업장보다 피해를 줄일 수 있을 것이라고 기대할 수 있다.

사례8은 성희롱 예방책으로 '생활화'를 이야기한다.

> 저희는 홍보물 같은 게 많이, 현장에서 많이 읽어요. 조합원들이. 그러면은 사례를 둬서 다들 쉬는 시간 이런 때에 할 일도 없으니까 홍보물을 많이 읽으세요. 그러면은 그런 사례를 들어서 남성조합원들은 이러이러한 점을 좀 조심해줘야 한다. 이런 거는 여성조합원들한테는 큰, 뭐... 좀 부담으로 온다 그런 거. 뭐 그런 문제를 조금 조그맣게라도 그런 거를 남성조합원들한테 알려주면은 여성조합원들도 그거를 읽으면서 사례를 통해서 이렇게 하면은 좀 그런 거를 좀 익히지 않을까 생각해요. 한꺼번에 그, 다 성희롱이라는 기준을 우리가 다 인식하진 않겠지만, 그렇지 않을까요. (그 대상을 누군지 딱 공개하는 방식이 아니라,) 네. (그냥 사례로?) 네 사례 같은 것도 있고 성희롱이라는 그런 물음표를 해서 이쁘게. 딱딱하게 아니고 이렇게 해서, 하다못해 저런 글이라도 해서 [벽의 포스터를 가리킴] 무슨 이렇게 좀 그런 거 있잖아요. '노동절날' 그래갖고 큰 회사 같은 거는 이런 거를 되게 많이 붙여놔요. 현장에, 벽보에 되게 많이 붙여놔요. 근데 여성 그런 문제로 붙어있는 거는 거의 못 봤어요. 지금까지 제가 근무하면서. (포스터 같은 거?) 네 포스터 같은 거. 그러면서 포스터를 지나가면서 저게 뭘까 이렇게 고민도 하고 그렇게 하면서 되는, 그런 거를 다루는... (그러면은 정규적인 교육만으로는 좀 부족하다고 느끼시는 거네요?) 네네. 그리고 교육은 교육 자체로도 벌써 그러니까 그걸 귀담아 듣지도 않고 그리고 교육은 그 때 뿐이고 듣고 나면 금방 잊어버려요. 근데 저런 거는 [포스터는] 이렇게 '금연 금주' 이렇게 있으면 우리 머릿속에 그게 박히고 천

천히 천천히 이게 생활화되잖아요. (생활화?) 네. 그렇게 돼야 되지 않을까요. (사례8, 검수원)

성희롱 방지는 성희롱에 대한 개개인의 인식 뿐 아니라 성희롱이 정상으로 받아들여지는 조직문화를 바꾸는 것이기 때문에, 조직문화를 개선하는 성희롱 방지 조치가 사업장에서, 그리고 노동조합에서 좀더 다양하게 시도될 필요가 있다.

(4) 사내 고충처리 체계

'직장 내' 성희롱이라는 특성상 고용과 관계유지에의 위협을 최소화하려면 성희롱 문제는 가급적 사내에서 해결되는 것이 바람직할 것이다. 그러기 위해서는 사내 고충처리 체계가 잘 갖추어져 있어야 한다. 현행법은 상시 30인 이상의 모든 사업 및 사업장에 고충처리위원을 둘 의무를 부과[38]하고 있지만 피면접자들은 그런 체계가 없다거나 모른다고 하였다.

(성희롱이 생겼을 때 조직 내에서 어떤 일정한 루트를 따라서 보고하거나 신고하거나 이럴 수 있는 경로가 있어요?) 그거는 없어요. (없어요?) 네. ○○에는 그런 거는 만들어지지가 않았어요. 그거는 없어요. (직원고충처리기구 뭐 이런 것들은 회사에는 설치를 좀 하잖아요. 명목상이라도...) 여기 ○○에도 아마 뭐 예전에... 옛날에는 함이 있었는데, 아무도 그 고충함에다가 넣는 사람이 없었어요. 넣었다가 불이익을 당할까봐... (불이익을 당할까봐?) 네. 아무도 안 넣었는데... 그래서 지금은 없는 거 같던데? (사례5, 공무원)

(노동조합 말고도 혹시 고충처리기구라고 할 만한 게 있나요?) 그런 건 못 들어봤어요. (사례8, 검수원)

앞서 보았던 비정규직인 사례9는 고충을 호소할 수 있는 어떠한 경로도 알지 못해서 사건 발생 후 거의 1년이 지나서야 노동조합에 문제를 가져가게 되었다고 했다.

(그러면 노조 말고 회사 차원에서 여성직원들이 성희롱 문제나 이런 거 생겼을 때 고충처리할 수 있는 무슨 기구는 없어요?) 없어요. (사례9, 청소원)

(성희롱이나 아니면 다른 문제나 상담할 수 있는 어떤 창구가 있나요? 고충처리기구라든지, 아니면) 없죠. (사례11, 간호조무사)

---

38) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률은 제26조에서 고충처리위원 의무 규정을 두고, 위반시 200만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.

고충처리를 위한 별도의 체계가 없고 업무상 관리감독 관계에 따라 문제를 호소하더라도 상급자가 소극적인 자세를 보이거나 더 나아가 문제제기를 한 데 대해 비난하는 경우에는 사내에서의 피해구제가 불가능해진다.

(고충처리기구 같은 게 없는 거예요, 아니면 별로 실효성이 없는 거예요?) 없어요. (아예 없어요?) 그니까 보고체계가 그럼 수간호사한테 보고해서 이렇게 들어가야 되는데 그게 그냥 딱 커트되는 거죠. 그니까 수간호사를 거치지 않고 해 당사자가 뭐 예를 들어 이 전화 100번 아니면 뭐 444, 777 이런 번호로 전화해서 제보를 하고, 그니까 진상을 조사하기 위해 부서장을 만날 수 있긴 하지만 굳이 [그런] 과정을 안 거쳐도 된다고 생각하거든요. 부서장 판단이 이럴 땐 또 다를 수도 있으니까. 근데 그거 아예 없는 거예요. 아예 없어요. (루트 자체가 아예 없어요?) 예. 병원에선 루트가 있다고 하죠. 해당 부서장에게 보고.를 하는데 해당 부서장이 그냥 커트. [웃음] 거기서 딱 끊겨서 더 안 올라오는 거죠. 그러니 병원은 모르고. 이런 상황이 있는지. (사례13, 간호사, 노조전임)

이직률이 높은 사업장에서 성희롱은 업무환경 악화의 한 요인으로, 사업장의 대처가 충분하지 못할 경우 직장을 그만두게 하는 원인이 되기도 한다.

저희는 간호업무를 하니까 신체접촉이 좀 있잖아요. 뭐 팔을 만진다거나. 그럴 때 진짜 고의성이 느껴지게 엉덩이를 만지거나. 어 진짜 불쾌하게. 근데 그 환자가 한명이 문제가 있었거든요. [중략] 이 간호사가 그래가지고 몇 번을 그렇게 실랑이가 좀 있었나봐요. 너무 기분 나쁘고 언짢고 정말 너무 너무해서 이 간호사가 수간호사한테 보고를 했어요. “자기 이런 경우가 있고 그 환자 도저히 못하겠다, 그리고 나한테 왜 이러는지 모르겠고 너무너무 불쾌하고 그 병실 들어가는 거 자체가 싫다.” 이런 이야기를 그 간호사가 했는데, [중략] 간호부나 병원의 문제점이 특히 이런 일이 생기면 대책이 없어요. 그냥 간호사가 감수하게 해요. 그래가지고 그 친구가 상당히 건강상의 문제도... 삼교대를 하면서 되게 지쳐있는 데다가 그런 일까지 겹치니, 그 친구는 결국 나갔거든요. (아, 그만뒀어요?) 네 사직했어요. (사례13, 간호사, 노조전임)

상급자가 아니라 노동조합이나 직원협의회 등 사내 조직에 문제를 호소할 수도 있지만 이는 상급자와의 대립을 감수해야만 가능한 일이다.

노조에 가서도 저희가 얘기를 안 해본 건 아니에요. 간호사도 와서 했었고. 여러 가지 문제로 케이스는 틀리지만, 이러저러한 문제로 여러 명이 가서, 한 3-4명이 가서 인제 노조에 가서, 이러저러한 어려움이 있어서 들어주지 않더라, 노조에서

해결을 해주십시오, 해서 그런 경우가 있었는데 어우. 그럴 때마다 저는 반응을 봤기 때문에, ○○[상급자]님 반응을 봤고. 우리가 직접 당했기 때문에. 굉장히 괘씸해하시고, 엄청 노여워하시고. 니네들이 왜 거기 가서 얘기해. 나한테 얘기하지. 하면 뭐해요? 안될 껄 알기 때문에 오죽했으면 노조에 가서 얘기했겠어요. 그래서 저희 난리 났었어요. 안 한 게 아니에요. 간호사한테는 뭐. 우리 있는 데서 직접적으로 욕도 하고. 밑는 도끼에 발등 찍혔어. XX 같은 년. 뭐 이런 식으로도 얘기하고. 그런 거 저흰 들었기 때문에. 그러고도 남을 분이란 걸 알기 때문에. 저희는 아예, 아~예, 되도록이면 부딪치지 말자. 그런 주의죠. (사례11, 간호조무사)

사내의 위계서열에서 하위에 있을수록, 상급자에게 호소함으로써 문제를 해결할 가능성은 더 낮아진다. 간호조무사인 사례10은 병원 내 인사관리 체계상 업무를 지시하는 상급자는 있지만 고충을 관리해줄 수 있는 '상급자'는 없다. 집단으로서 문제를 호소하려면 같은 집단의 문제를 잘 알고 있는 상급자가 있어야 하지만, 최고 직급이 제한되어 회의에도 참석하지 못한다.

○○[상급자]님이, 팔은 안으로 굽는다고. 간호사 위주로 많이 하고. 조무사는, 우리는 가끔 가다가 인간도 아니라는 식으로 느낄 때도 있어요. [중략] 우리가 직접 뭐 한 것도 아니고 ○○ 걸러서 ○○이 가서 얘기한 것이기 때문에 그게 전달되는 건지 안 된 건지 모르겠어요. [중략] 그 전에 그만 두신 원장님한테 이런 일이 있을 경우에는 우리도 대표로 해서 왕언니도 있으니까 이런 식으로 참석해서. 회의도 참석했으면 좋겠고. 그래서 우리가 급수를 올려달라고. 우리가 6급을 달라고. 그래야 회의에 들어갈 수 있으니까... 그래가지고 그거를 했었어요. 했었는데, 되면서 무마가 돼 버린 거죠. 원장님이 바뀌면서. 그러니깐 또 힘이 없어진 거고. 그러니깐 우리는 맨날 그 바닥인 거죠. (아. 그러면은 조무사분들은 최고가 7급이에요?) 예. 7급이요. 그것도 자동승진. 자동으로 10년 이상. 그 전에는 한 15년은 돼야 올려줬는데 지금은 법도 많이 바뀌고 해서. (사례10, 간호조무사)

문제제기를 해야 할 사항이 있어도 '마음에 담는다'. 상급자에게 호소해도 더 위로 올라가지 않고, 대응을 해봐야 "벽에다 헤딩하는 것과 똑같"아서 "내 머리만 아프지 벽은 가만히" 있기 때문이다.

(그러면 만약에 문제제기를 하고 싶은 게 있거나 이럴 때) 그러면 담죠. 마음에. (마음에 담으세요?) 예. 저희들끼리 욕하고 말죠. 말해봤자 뭐해. 이렇게 되는 거죠. [중략] 노조에 가서 얘기하면 노조에 가서 얘기했다고 뭐라고 하고. [중략] 네. 마음에 담을 수밖에 없어요. 나는 다녀야 하기 때문에, 저는 다녀야 하잖아요. (근데 이렇게 일하다보면 정말 못 참겠는 것들이 있을 수 있잖아요?) 나도 다치니

까 조심하는 거죠. 나도 자신 있게 딱 그게 없기 때문에, ◇◇님, 그렇게 하시면 안 돼요, 이걸 못하는 거예요. 내 자신도 용기가 없는 거죠. 근데 그렇게 해봤자 그 사람들은 그거를 무시를 한 거기 때문에 그렇게 해봤자 벽에다 헤딩하는 것과 똑같기 때문에 안 하는 거죠. 못하는 거죠. 암만 벽에다 헤딩해봐요. 내 머리만 아프지 벽은 가만히 있잖아요. [중략] 얘기를 들어주나마나 단절을 시켜버리는데 우리는 가서 얘기를 해봤자 벽에다 헤딩하는 거라니깐요. 그러니까 가만히 우리끼리 점심시간에 수다 떨면서 기분 나빴다고, 어쩜 그럴 수 있냐고, 이렇게 돼 버리는 거죠... 야, 떴다떴다 이렇게 되는 거죠. 우리 책임한다고 ○○센터 □□한테 얘기를 해도 전달을 하는 건지 우리는 모르니까. 얘기가 갔다 오면 전달사항이 되어야 하는데 그게 안 되니까. 그래서 거기서 걸러지는 것 같고. 그러니까 얘기해 봤자. [중략] 나이 먹은 것도 그렇고 맞벌이는 해야 되니까. 요즘은 힘드니까 한 명 벌어서 못하니까. 참고 참고. 우리집 애들도 어리니까 그냥 참고 참고. 그 사람이 10년 남았거든요. 야. 10년만 참자. 10년만 참자. 이게 이렇게 되는 거예요. (사례10, 간호조무사)

노동조합 또한 비슷한 문제에 처한다. 노동조합에도 핵심을 이루는 인적구성이 있고 그 핵심에서 소외된 집단은 문제제기를 해도 공감을 받기 어렵다. 특히 성희롱은 대부분의 피해자가 여성이고 대부분의 가해자가 남성이어서, 남성이 중심으로 구성된 집행부 체계에서는 중요한 문제로 다루어지기가 쉽지 않고 여성 피해자가 남성 집행부를 찾아가 피해를 호소하는 것도 쉽지 않다.

공감이 안 되는 거예요. 그분들한테 이런 얘기를 하면 이게 그냥 사실 넋두리잖아요. 선생님한테 얘기하는 것도 지금 사실 어떻게 들으면, 불평불만, 넋두리밖에 안 되는 거예요. 공감할 수 있는 사람들한테 얘기하면 어머 그랬어? 이거 큰 문제다 이렇게 되지만, 파트별로 특성이 다르고 다르기 때문에 이건 우리들만의 이야기인 거예요. (사례11, 간호조무사)

사내의 위계서열에서 어떠한 지위에 있다고 하더라도 문제를 호소할 수 있는 경로는 확보되어야 한다. 그리고 그 경로는 단지 형식적인 것이 아니라 진지한 청취와 피해의 공감이 이루어지는 곳이어야 한다. 이러한 경로가 확보되지 않는다면 많은 피면접자들이 말한 것처럼 '누구도 나를 보호해줄 수 없는' 상황이 되어 '참고', '조용히 덮고', '나가는' 문제가 반복될 수밖에 없다.

(5) 소결

심층면접을 통하여 현행법상 직장 내 성희롱의 범주에 포함되는 성희롱뿐 아

니라 현행법상으로는 규제에 한계가 있지만 직장에서 업무와 관련하여 발생하는 성희롱 사례들을 수집할 수 있었다. 먼저 피해자들은 성별적인(gender) 언동으로부터 성적 수치심과 부당한 차별을 느끼고 있었으며, 이를 성적(sexual) 언동으로 성적 수치심을 유발하는 성희롱과 같은 맥락에서 인지하였다. 이는 성별적 언동이 갖는 성적 성격을 이해한 데서 비롯된 것이라 생각된다. 또한 직장 내 성희롱의 주체와 객체에 해당하지 않는 성희롱이 '직장 내' 성희롱 못지않게 지속적이며 업무에 영향을 주고 있음을 알 수 있었다. 간병인과 같은 특수고용형태종사자가 환자로부터 경험하는 성희롱이나, 고객, 거래처 직원 등으로부터 서비스직 노동자가 경험하는 성희롱은 직장에서 업무와 관련하여 발생하는 성희롱이다. 이처럼 현행법이 규제하지 못하는 범주의 성희롱을 제재할 수 있는 방안이 요구된다 하겠다.

성희롱 발생시 피해자들은 적극적 대응을 하고 싶어도 그러지 못하는 경우가 많다. 이는 성희롱이 자연스러운 언동으로 받아들여지고 오랫동안 이에 문제제기가 없었던 관행, 대응방법에 대한 정보의 부족, 본인의 느낌보다도 행위자의 고의에 초점을 두는 태도에서 비롯된 상대방의 의도에 대한 오해의 우려, 피해를 유발하였다거나 행위자에게 과도한 부담을 준다는 주변의 비난, 특정한 성희롱에만 문제제기를 하는 것이 무의미할 정도의 열악한 업무환경, 문제 호소를 받아들이지 않는 보수적인 직장문화, 성희롱 피해 제기를 이유로 한 고용상·업무상 불이익의 우려 등에서 비롯되는 것으로 보인다. 이처럼 성희롱에 대한 대응의 어려움은 개인적 차원, 사업장의 의무 차원, 조직문화에 이르기까지 복합적인 요소들의 영향을 받고 있다.

피해자의 대응에서 노동조합의 조력은 큰 힘이 될 수 있다. 노동조합의 지원 사례로 집행부 내에서 진상조사를 진행하고 조치를 취했던 사례, 사내의 피해구제가 이루어지지 않자 인권단체 및 국가인권위원회에 피해구제를 요청하는 데 노동조합이 정보를 제공하고 피해자를 지원한 사례, 사내에서 문제를 공개하고 행위자를 사직하게 하였으나 피해자 보호가 미흡하였던 사례 등을 살펴보았다. 노동조합의 개입은 피해자 혼자서 대응하기 어려울 때 조직적인 힘을 지원하는 것이기도 하지만 다른 한편 노동조합이 성희롱 피해를 인정하고 피해자를 지지하며 성희롱을 거부함을 표명한다는 점에서도 의미가 있다. 피해자의 상황과 사건의 수위에 따라서 다양한 피해구제 방안을 마련하고 이를 홍보할 필요가 있다고 생각된다.

성희롱에 대한 대응보다도 더 중요한 것은 예방이다. 문제가 발생한 이후에는 이미 피해가 시작되고 있으며 고용과 관계에 대한 불안을 피할 수 없고 다만 이를 최소화하기 위한 노력만이 가능한 것이기 때문에, 성희롱에 대한 인식이 부족한 현실에서는 성희롱 발생을 방지하기 위한 교육 등 방지조치가 매우 중요한 의미를 갖는다. 하지만 피면접자들이 말하는 성희롱예방교육은 형식적이거나 아예 실시의무가 준수되지 않고 있다. 사업장에서 성희롱을 근절하고자 하는 의지는 성희롱 방지에 큰 역할을 하지만 아직은 많이 부족한 것으로 보인다. 성희롱은 행위자 개인의 문제뿐만이 아니고 성희롱이 가능하도록 하는 조직문화와 밀접한 관련이 있으므로, 교육의 실질화와 함께 교육 내용의 다양화가 필요하다. 마찬가지로 사내 고충처리체계는 성희롱 문제뿐 아니라 사내의 어떤 문제도 적절하게 처리하기 어려운 모습이다. 별도의 고충처리기구가 마련된 곳은 거의 없고, 억압적인 업무지시관계에서 하급자의 업무 외적 어려움이 해소될 것을 기대하기란 거의 불가능해 보인다. 직장 내 성희롱은 직장 내에서 적절하게 다루어질 때 가장 실효적 구제가 가능하며 추가적 성희롱을 방지하는 효과가 있다는 점에서, 실질적인 성희롱 피해구제가 가능한 고충처리체계의 마련이 절실하다.

V. 성희롱 관련 현행법제와 문제점

1. “성희롱” 관련 법제 현황

성희롱을 명시하고 있는 현행법령은 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」이다. 「여성발전기본법」은 성희롱에 대한 정의규정(법 제3조 제4호)과 국가기관 등의 장과 사업주에게 성희롱 방지를 위한 교육 등 필요한 조치 의무(법 제17조의 2)를 부과하고 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」은 직장 내 성희롱의 정의(법 제2조 제2호) 및 직장 내 성희롱 금지(법 제12조), 사업주에 대하여 성희롱 예방교육 실시 의무(법 제13조), 불리한 조치 금지 및 적극적 조치 의무(법 제14조), 고객 등에 의한 성희롱 방지 의무(법 제14조의 2)를 규정하고 있다. 법령상 의무를 위반한 사업주에 대하여는 성희롱 피해자에게 불리한 조치를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌칙을(법 제37조 제2항 제2호), 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 있다. 「국가인권위원회법」은 평등권 침해의 차별행위 중 하나로 성희롱을 정의하고 있고(법 제2조 제3호 라목), 구제절차로서 진정(법 제30조~43조), 구제조치 등 권고(법 제44조), 고발 및 징계권고(법 제45조) 등을 정하고 있다. 각 법에서 규정하고 있는 성희롱의 정의는 다음과 같다.

<표 101> 각 법령별 정의 규정

법령	성희롱 정의
여성발전기본법	"성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각목의 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 (법 제3조 제4호)
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	"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

법령	성희롱 정의
	요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.(법 제2조 제2호)
국가인권위원회법	성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각 급 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.(법 제2조 제3호 라목)

<표 102> 현행법의 성희롱 규정의 비교

구분	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	여성발전기본법	국가인권위원회법
행위자	사업주, 상급자 또는 근로자	국가기관 등의 종사자, 사용자 또는 근로자	공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자
상대방	다른 근로자	규정 무	규정 무
성희롱 행위	·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 것	·지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 ·상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위	·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 것
조치의무	·사업주에게 ·성희롱 예방교육 실시 ·불리한 조치 금지 및 적극적 조치 ·고객 등에 의한 성희롱 방지	·국가기관 등의 장과 사업주에게 ·성희롱 방지를 위한 교육 등 필요한 조치	무
구제절차	사업주의 위반행위에 대해 노동부 신고	무	국가인권위원회 진정, 구제조치 등 권고, 고발 및 징계권고

구분	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	여성발전기본법	국가인권위원회법
제재조치	사업주에 대하여 ·성희롱 피해자에게 불리한 조치를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금 · 성희롱 확인 후 가해자에게 징계 등조치를 하지 않는 경우, 고객에 의한 성희롱 피해를 주장하는 근로자에게 불이익한 조치를 한 경우 500만 원 이하의 과태료 ·성희롱 예방교육 하지 않은 경우 300만 원 이하 과태료	무	무
관할부처	고용노동부	여성가족부	국가인권위원회

2. 성희롱 정의 규정의 검토

현행 「국가인권위원회법」과 「여성발전기본법」에서 정의하고 있는 '성희롱'은 노동현장에서 사업주, 상급자, 동료 근로자에 의한 직장 내 성희롱의 유형 뿐만 아니라 국가, 지방자치단체, 공공기관, 학교의 종사자가 성희롱 행위자가 되는 사건도 구제, 시정의 대상으로 삼고 있는 것으로 해석될 수 있다. 「국가인권위원회법」상 "성희롱"의 정의는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 '직장 내 성희롱'의 정의와 유사하면서도 성희롱의 주체 및 성희롱 가해자/피해자 관계에 관한 부분에서 다르다.

첫째, 행위자 요건에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 '사업주, 상급자 또는 근로자'라고 규정하고 있는 반면, 「국가인권위원회법」은 '공공기관의 종사자' 부분을 부가하여 '공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자'라고 규정하고 있다. 둘째, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 행위자를 '사업주, 상급자 또는 근로자'로, 상대방을 "다른 근로자"로 규정하여 가해자와 피해자의 관계를 근로관계로 전제하고 있는 반면, 「국가인권위원회법」은 상대방에 대한 명시적인 규정이 없어 성희롱 가해자, 피해자가 근로관계

가 아닌 관계에서 발생하는 성희롱 행위를 포괄하는 것으로 보인다. 「국가인권위원회법」 상 '성희롱' 행위의 상대방에 대한 명시적인 규정이 누락됨으로써 성희롱행위인지 여부의 확정이나 진정사건의 처리에 영향을 미칠 가능성이 있다. 즉, 노동현장에서 고객이 근로자를 성희롱 한 사안에서 국가인권위원회가 적극적으로 처리할 수 있는지, '업무, 고용 그 밖의 관계에서' 요건 중 '그 밖의 관계'를 어느 정도까지 요구할 수 있는지 등의 문제가 제기될 수 있다. 셋째 성희롱의 행위방법과 피해 부분은 세 법령상 대동소이하게 규정되어 있다. 피해에 있어서 '성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나' 부분은 직장 내 성희롱 중 ' 적대 환경형 성희롱' 으로, '성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것'은 '대가형 성희롱'을 유형화한 내용으로 볼 수 있다.

세 법령상 성희롱 정의 규정을 검토해보았을 때 여러 법률에 산재되어 있는 '성희롱'과 '직장 내 성희롱'의 정의규정을 통일적으로 규정할 필요성, 새롭게 제기되는 다양한 유형의 성희롱, 예컨대 노동현장에서 고객 등의 근로자에 대한 성희롱, 사이버 성희롱 등에 대처할 필요성, 그리고 현실적으로 발생하고 있고 앞으로 발생할 가능성이 있는 모든 유형의 성희롱을 통합적으로 규율할 수 있도록 정비할 필요성이 있다.

3. 사용자 책임의 검토

(1) 현행 규정의 내용

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 은 제2장 제2절에서 사업주·상급자 또는 근로자에게 "직장 내 성희롱"을 하여서는 아니 된다."(제12조)라고 규정하고 사업주에게 '직장 내 성희롱'을 방지하기 위한 다음의 조치를 할 의무를 부과하고 있다. 첫째, "직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여" 예방교육을 연 1회 이상 실시해야 한다.(제13조 제1항, 시행령 제3조 제1항) 둘째, "직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다."(제14조 제1항) 셋째, "직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다."(제14조 제2항) 넷째, "고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는

혐오감을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다."(제14조의 2 제1항) 또한 고객 등으로부터의 성적인 언동에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.(제14조의 2 제 2항) 이 법과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사업주가 부담한다.(제30조)

「여성발전기본법」은 국가기관·지방자치단체·각 급 학교·공직유관단체(이하 '국가기관 등'이라 한다)의 장에게 "성희롱을 방지하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치"를 할 의무(제17조의 2 제1항)와 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여 점검을 받아야 하는 의무를 부과하고 있다.(제17조의 2 제2항) '국가기관 등'의 장이 수립·시행해야 할 방지조치의 구체적 사항에 관하여 이 법의 시행령(제27조의 2 제1항)은 연 1회 이상 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱방지조치 연간계획 수립, 성희롱 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구의 마련, 성희롱 고충담당자의 지정, 자체 성희롱 예방지침의 마련, 그 밖에 자체 성희롱 방지를 위한 조치를 규정하고 있다. 이 법의 주무부처인 여성가족부장관이 고시한 「공공기관의 성희롱예방지침」은 법령이 정한 성희롱방지조치를 보다 구체화하고 있다. 성희롱 예방교육에 관해서는 세부 실시계획을 매년 수립하고 이행할 것(제3조), 연 1회 1시간 이상의 예방교육시간을 확보할 것(제4조), 예방교육은 신규 채용 직원(임시직, 계약직 포함)의 부서배치에 앞서 당해 직원에 대하여 기관 내 성희롱 고충처리절차를 포함한 성희롱 예방지침을 교육해야 할 것(제5조 제2항) 등을 규정하고 있다. 성희롱방지조치에 관해서는 성희롱 고충 상담원의 교육훈련 지원, 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구 운영에 대한 정기점검, 성희롱 예방 교육·홍보용 자료 게시 또는 비치를 할 것(제6조 제1항)과 자체 성희롱 예방지침에 포함되어야 할 사항에 관하여 규정하고(제6조 제2항) 성희롱 사건이 발생한 공공기관의 장은 재발방지대책을 수립하여 여성가족부장관에게 제출하여야 한다."(제7조)로 규정하고 있다.

(2) 현행 규정의 평가

사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 따라 성희롱 예방 교육을 실시하여야할 의무를 부담한다. 그러나 동법은 사업주에게 성희롱 예방교육의 실시, 행위자에 대한 징계와 피해자에 대한 보호에 관해서만 규정하고 있을 뿐, 「여성발전기본법」과 달리 사업주에게 성희롱방지조치를 수립·시행할

의무를 부과하고 있지 않다. 노동부가 「직장 내 성희롱 예방업무 매뉴얼」이란 책자를 2007년과 2009년에 발간하였지만, 이것은 성희롱 관련 업무를 담당하는 근로감독관 등의 업무참고자료일 뿐이다. 이에 비해 「여성발전기본법」의 경우 「공공기관의 성희롱 예방지침」이 있어 법령이 정한 성희롱 방지의무를 구체화하고 있다. 그러나 그 적용범위가 '국가기관 등'(공공기관)으로 제한되어 있고 그 내용은 5개 조항으로 이루어져 개괄적인 내용으로 그치고 있어 미국과 일본의 지침보다 구체성이 떨어진다. 나아가 법의 실효성을 확보하기 위해서는 법의 내용이 명확해야 할 뿐 아니라 법의 준수를 독려하는 행정감독과 행정지도가 있어야 하고 법의 위반에 대한 제재가 기본적으로 필요하다. 그런데 고용노동부는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 규정한 성희롱방지조치 중 직장 내 성희롱 예방교육의 실시 점검을 거의 사업장의 자율점검방식으로 하고 있다. 또한 이 법은 성희롱금지조항들의 위반에 대해서는 형벌을 부과하고 있는 반면 사용자가 성희롱의 금지조항(제12조)과 성희롱의 방지의무조항을 위반한 경우에 대해서는 과태료의 제재를 하고 있다. 제3자의 성적 언동으로 인한 근로자의 고충에 대한 사용자의 고충처리는 노력의무에 불과하다.(제14조의 2 제1항) 「여성발전기본법」 역시 성희롱방지조치의무를 위반한 국가기관 등에 대하여 제재를 할 수 있는 근거 규정이 없다.[39]

4. 구제조치 및 절차 검토

(1) 행정적 구제

1) 국가인권위원회 진정 절차

현행 「국가인권위원회법」상 진정 결과인 국가인권위원회의 권고는 권고 받은 당사자에게 법적 구속력을 가지고 있지 않다. 그로 인하여 성희롱 행위에 대한 제재조치로서 실효성을 거두기 어려운 실정이다. 성희롱 피해자 구제의 실효성을 확보하기 위해서는 우선적으로 국가인권위원회의 성희롱 진정에 관한 권고에 법적 구속력을 부여하여 권고 받은 당사자로 하여금 성희롱 시정권고의 내용을 이행하도록 강제하는 방안을 마련하는 것이 시급하다. 이를 위하여 첫째, 국가인권위원회에 강제력을 가진 시정명령권을 부여하는 방안, 둘째, 현재 시행중인 「장애인 차별금지 및 권리구제에 관한 법률」의 차별시정절차를 참고하여,

39) 김엘림, "성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임", 노동법학 제34호, 한국노동법학회, 2010, p.208 참조.

성희롱 진정에 대한 국가인권위원회의 시정 권고에 대하여 정당한 이유 없이 권고를 이행하지 않은 가해자에 대하여는 법무부 장관이 시정명령을 발하고, 시정명령을 이행하지 않을 경우 과태료를 부과하는 행정처분을 하는 방안을 고려해 볼 필요가 있다.

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 상 과태료 처분

앞에서 살펴본 바와 같이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료 부과(제39조 제1항), 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료 부과(제39조 제1항 제1호), 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료 부과(제39조 제1항 제2호)를 하도록 규정하고 있다. 그런데 직장 내 성희롱에 대하여 국가인권위원회에 대한 진정과 노동부에 대한 신고절차가 성희롱피해자에 의하여 선택된다고 볼 때 국가인권위원회에 진정이 이루어진 사안에 대하여 노동부의 조사가 직권으로 연계되어 이루어지고 있지 않다.[40]

장기적으로는 과거에 고용평등위원회에서 직장 내 성희롱에 대해 권고와 행정벌 부과를 일괄적으로 행했던 것처럼 성희롱에 대한 처분 기관을 단일화 하는 것이 바람직 할 것이다. 하지만 직장 내 성희롱의 구제절차가 국가인권위원회와 고용노동부로 이원화된 현재 상황에서, 국가인권위원회가 성희롱 진정사건에 대하여 조정, 합의조정, 시정권고하는 것과는 별개로 성희롱금지의무를 위반한 사업주에 대해 과태료부과처분이 보다 적극적으로 이루어져야 할 것이다. 설사 진정인이 여러 가지 이유로 성희롱 가해자에 대한 행정처분을 희망하지 않아서 노동부에 신고하지 않았다고 하더라도 과태료 부과는 당사자의 의사에 의한 것이 아니라 행정청의 의사에 따라 행정상 필요에 의하여 부과되는 것이다. 또한 직장 내 성희롱을 형사처벌하지 않는 현행 법제와 형사처벌 도입이 쉽지 않은 현재 상황을 고려하면 행정벌인 과태료 처분은 성희롱의 재발을 방지하고 성희롱을 예방하는 효과를 가질 것으로 생각한다. 따라서 국가인권위원회가 조정이나 권고

40) 차혜령, "성희롱 시정업무평가 및 성희롱 규제 실효성 확보를 위한 법제도 개선 방안", 국가인권위원회, 「성희롱 시정활동 평가 및 성희롱 규제의 실효성 제고를 위하여」 토론회 자료집, 2008, p.72-73 참조.

를 통해서 성희롱 사실을 확정하고 이를 노동부에 통지하면 노동부는 사실 조사 없이 국가인권위원회의 성희롱 사실 확정을 전제로 하여 과태료 부과처분을 하도록 규정을 신설하는 방안을 고려할 필요가 있다.

(2) 민사상 구제절차

성희롱 행위로 인한 피해구제와 관련하여 민사법상 별도 규정은 없다. 다만, 성희롱 행위는 차별 또는 인권침해행위로서 현행 민법상 불법행위를 구성할 수 있다. 성희롱 가해자에 대하여는 일반 불법행위(민법 제750조), 성희롱 가해자가 근로자인 경우 가해근로자의 사용자에 대하여는 사용자책임(민법 제756조)이 성립할 수 있다.[41] 그러나 우리 대법원은 서울대 성희롱 소송 사건에서 성희롱 가해자의 사용자에 대하여 성희롱 행위가 직무상 범위에 속하지 않는다는 이유로 민법 제756조 6에 기한 사용자책임을 부정한 바 있다.[42] "성희롱행위는 그 직무 범위 내에 속하지 아니함은 물론 외관상으로 보더라도 직무 권한 내의 행위와 밀접하여 직무 권한 내의 행위로 보여지는 경우라고 볼 수 없다"는 것이 그 이유이다. 그러나 이러한 태도는 고의에 기한 가해행위에 대해서도 가해행위의 시간적, 장소적 근접성, 사무수행과의 연관성, 가해행위의 동기 등을 고려하여 사용자책임을 인정하고 있는 판례와 일치하지 않는다. 성희롱은 이미 그에 대한 사용자의 예방의무, 사후조치 의무가 법률에 규정된 행위인데 그렇지 않은 일반 불법행위보다 사용자책임의 인정범위가 더 협소하다는 것은 문제가 있다. 또한 사용자와 피해자 사이에 고용계약이 인정되지 않을 경우 권리구제의 공백을 야기할 수도 있다.[43]

또한 국가인권위원회의 성희롱 진정사건에 대한 결정이나 고용노동부가 직장 내 성희롱 사건을 조사하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 과태료 부과처분을 하면서 '성희롱'으로 인정한 행위에 대하여 성희롱 피해자가 가해자나 가해자의 사용자를 상대로 불법행위로 인한 손해배상청구를 할 경우, 법원은 또다시 위법한 성희롱행위가 있었는지에 대하여 심리하고 이에 대한 입증책임은 원고인 피해자에게 있다. 결국 피해자는 다중의 구제절차를 거치며

41) 스웨덴의 경우에도 평등기회법에서는 제27조(손해배상 책임)에 "사용자는 성희롱 방지를 위해 필요한 조치를 하여야 하며 이러한 의무를 이행치 않은 사용자는 성희롱 피해를 당한 근로자에게 손해를 배상할 책임이 있다."고 규정하고 있다.

42) 대판 1998. 2. 10. 선고 95다39533 참조.

43) 김태선, "성희롱의 민사책임: 미국법과의 비교를 중심으로", 저스티스 통권 제112호, 2009, p.168-169 참조.

이중 삼중으로 자신의 피해를 주장하고 입증하여야 하는 어려움에 처하게 된다.

(3) 형사상 구제절차

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하는 형사처벌 규정을 두고 있다. 그러나 성희롱 행위자에 대해 직접적인 형사제재조치를 할 수 있는 법적 근거 규정은 없다. 성희롱 개념에 대하여 일치된 공감대가 형성되어 있다고 보기 어려운 점 등이 그 이유가 되었다. 그러나 성희롱 행위자에 대한 직접적인 형사처벌규정 없이는 성희롱 피해에 대한 구제 및 성희롱 발생 방지 등의 효과를 거두기 어렵다. 또한 우리나라 법체계에 성희롱 규정이 도입된 지 10여년이 지난 현재에는 성희롱에 대한 일반인과 법조계의 인식에 있어 어느 정도 공감대가 형성되어 있다 볼 수 있으므로 성희롱 가해자에 대한 처벌규정 도입여부를 논의할 수 있는 사회적 분위기도 형성되었다. 일본의 경우 형법 조항들은 직장 내 성희롱에 적용되며, 구타, 협박, 강요(형법 223조: 3년이하의 징역), 명예훼손(형법230조: 3년이하의 징역 또는 ￥500,000의 벌금), 모욕(형법 231조: 구류 또는 벌금)도 개별사례에 따라 형법 조항에 적합하게 집행된다. 성희롱 행위자에 대한 형사처벌 규정 도입에 대하여 적극적으로 논의해야 할 것이다.

Ⅵ. 국제기구 및 주요 국가의 성희롱 관련 법제도

1. UN(국제연합)

국제연합에서 성희롱이라는 용어가 처음 사용된 것은 1985년 제3차 세계여성회의에서 채택한 '여성의 진보를 위한 나이로비 미래지향전략(The Nairobi Forward - Looking Strategies for the Advancement of Women')이라는 문서다[44]. 동 문서는, 국가는 직장 내 성희롱을 미연에 방지하고 피해자가 배상을 받을 수 있는 권리를 보장하도록 지원하고 적절한 조치를 마련하여야 한다고 설시하면서 이러한 '직장 내 성희롱 대책'을 여성 지위 향상을 위한 국가 및 국제사회의 전략으로 제시하였다. 이후 UN여성차별철폐위원회는 1992년 '여성에 대한 성폭력에 관한 일반 권고 제19호'를 채택하였는데 동 권고는 '직장 내 성희롱으로부터 여성을 보호하기 위하여 각국은 형사처벌, 민사상의 손해배상청구와 보상지급 규정 등 효과적인 법적 조치를 취할 것'을 제시하고 있다. 1993년 12월에 채택된 '여성에 대한 폭력철폐선언'은 직장 내 성희롱을 여성에 대한 폭력의 일종으로 규정하였고, 1995년 9월에 열린 세계여성회의에서는 '국가는 모든 근로현장에서 성적 기타 형태의 희롱에 대한 법을 제정하고 실행해야 한다는 '세계여성행동강령'을 채택하였다[45].

2. ILO(국제노동기구)

1985년에 열린 제71회 총회에서 '여성근로자의 기회 및 대우의 평등을 촉진하게 위한 결의(Resolution concerning a Plan of Action with a view to Pro-moting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers)'를 채택하였는데 이 결의문은, "직장 내 성희롱은 여성 근로자의 근로조건, 고용, 승진의 전망을 해치는 것이므로 남녀평등 촉진정책에 있어서 성희롱을 처벌, 예방하기 위한 조치가 포함될 필요가 있다."고 규정하고 있다[46]. 또한 1991년에 개최된 ILO 총회에서는 직장 내 성희롱에 대한 가이드라인, 교육, 정보제공 등이 포함된 '여성근로자를 위한 ILO의 행동 결의(Resolution concerning ILO Action for Women Workers)'를 채택하였다.

---

44) http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/nfls/nfls.en

45) 김엘림, "성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임", 노동법학 제34호, 한국노동법학회, 2010, 참조.

46) 노동부, 직장 내 성희롱 업무 매뉴얼, 2007 참조.

3. EU(유럽연합)

1991년 EC(현EU) 위원회는 '직장에서의 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 권고(92/131/EEC)'와 이에 따른 '성희롱에 대처하기 위한 행동규범'(How to Combat Sexual Harassment at Work-A Guide to Implementing the European Commission Code Practice)'을 채택하였다. 이 권고는 "성희롱은 건강과 안전을 위협하므로, 사용자들은 성희롱의 위험을 다른 위험과 마찬가지로 최소화할 단계적 조치를 취할 책임이 있다. 성희롱은 권력남용을 수반하는 경우가 많으므로, 사용자들은 사용자가 위임하는 권력의 남용에 대해 책임을 져야 할 수 있다."고 하여 성희롱에 대한 사용자 책임을 분명히 하고 있다. 그리고 '성희롱에 대처하기 위한 행동규범'은 사용자가 지켜야 할 사항들을 구체적으로 정하고 있다. 일부를 인용하면 다음과 같다. "성희롱이 발생하지 않고, 발생하더라도 문제가 효율적으로 해결되도록 하는 중요한 방법은 관리인과 감독관을 교육하는 것이다. (중략) 더불어, 성희롱에 관한 정식청원절차에서 공식적으로 맡은 역할이 있는 사람은 위에 제시된 특수교육을 받아야 한다. 아울러, 성희롱과 성희롱문제해결절차에 대한 정책을 공식 오리엔테이션 및 연수 프로그램의 일부로 포함하는 것이 바람직하다", "성희롱을 당한 사람들은 대부분 단순히 성희롱이 멈추기를 바란다. 문제해결을 위해서는 비공식적인 방법과 공식적인 방법이 모두 가능하여야 한다. 가능한 경우, 처음에는 비공식적으로 문제를 해결할 것을 고용인에게 권고해야 한다. (중략) 이런 설명을 본인이 직접 하기가 어렵거나 곤란한 경우, 우호적인 지지자나 비밀고문의 지원을 받거나, 우호적인 지지자 또는 비밀고문이 가해자에게 먼저 접근을 하는 대안이 있다", "성희롱을 당한 경험을 자세히 말하는 것은 어려운 일이며 고용인의 존엄성을 해칠 수 있다는 점을 인정하여야 한다. 따라서 청원제기자에게 성희롱 당한 경험을 불필요하게 반복해서 자세히 말하도록 하여서는 안 된다"[47] 미국

1981년 EEOC(고용기회평등위원회)는 시민권법 제7편에 관한 지침 중 '성차별에 관한 지침(Guidelines on discrimination because of sex)'에 성희롱 관련내용을 규정하고 성에 근거한 희롱은 시민권법 제7편 제703조(성차별금지규정)에 위반됨을 명시하였다. 이 지침은 사업주, 감독자, 대리인이 성희롱의 가해자가 되는

47) http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=
31992H0131&model=guichett

경우에는 사용자가 성희롱의 발생을 알고 있었는지 여부를 불문하고 사용자 책임을 인정하고 있다. 일종의 무과실 책임을 인정한 것이다[48]. 또한 직장 내 근로자 간의 성희롱뿐만 아니라 고객 등 피고용인인 제3자가 자신의 근로자를 성희롱하는 경우에도 사용자에게 일정 부분 책임이 있음을 분명히 하고 있다. 즉 "사용자(대리인, 감독자 포함)가 알았거나 알았어야만 하는 작업장의 동료 근로자 간의 성희롱에 대해 즉시 적절한 교정 조치를 취하지 아니했을 때에는 사용자에게 책임이 있"으며, "작업장에서의 근로자를 괴롭히는 제3자(비피고용인)의 행위에 대해서는 사업주(대리인, 감독자 포함)가 알거나 알았어야만 하는 행위에 즉시 적절한 조치를 취하지 못했을 경우 사업주에게 책임이 있다" 또한 이 지침은 "예방은 성희롱을 없애기 위한 가장 좋은 방법이다. 사용자는 성희롱의 발생을 방지하기 위해 가능한 모든 조치를 취해야 한다. 예를 들면, 문제제기의 인정, 강력한 불만의 표명, 적절한 제재의 집행, 제7편의 침해문제를 제기할 수 있는 권리 및 방법의 소개, 모든 관심사항을 반영할 수 있는 방법의 개발 등이다"라고 하여 예방행위를 특별히 강조하고 있다.

또한 이 지침은 사용자의 성희롱 예방 조치를 구체적으로 제안하고 있다. 이 지침에 따라 사용자는 ㄱ) 금지되는 행위에 대한 분명한 설명, ㄴ) 피해사실 신고 또는 관련 정보 제공으로 인한 보복으로부터의 보호 보장, ㄷ) 고충제기 절차에 대한 접근성 제고를 위해 그 과정을 상세히 기술, ㄹ) 가능한 한 고충제기자의 신원 비밀을 보장한다는 확신, ㅁ) 신속하고 공정한 조사의 약속, ㅂ) 성희롱 발생이 확인되면 즉각적이고 적절한 시정 조치를 취할 것임을 보장해야 한다. 이 지침에 따르면, 절차가 까다롭거나 신고 받는 사람과 접촉하기 어렵다거나 혹은 심리적으로 부담스럽게 다가오는 절차는 효과적이지 않기 때문에 피해자는 피고용인이 속한 명령계통 외부의 임원을 선정하여 신고 받도록 하는 것이 타당하다. 또한 성희롱이 신고됐을 때 사용자는 사실 조사가 완료되기 전이라도 필요하다고 판단할 경우 '중간적인 조치'를 취해야 한다. 예컨대 양측의 대면을 피하기 위해 근무시간을 조정한다거나 가해자로 지목된 사람을 전임시키거나 가해자로 지목된 사람에게 징계성 없는 유급휴가를 사용하게 하는 것이다[49].

EEOC의 지침은 법원의 판례에 의하여 보다 강력한 지지를 받는다. 법원은 사용자가 이 지침을 이행하지 않았을 경우 '징벌적 손해배상책임'이 있음을 밝히고

48) 김엘림, "성희롱관련 법과 판례", 중앙노동위원회, 조정과 심판 제7호, 2001, 참조.

49) http://www.eeoc.gov/

있다. 예컨대 '벌링턴사(社) 대 엘러스(Burlington Industries, Inc. v. Ellerth)' 판결과 '파라거 대 보카레이튼시(市)(Faragher v. City of Boca Raton)' 판결에서 연방대법원은 사용자가 성희롱에 대한 책임을 면제받기 위해서는 1) 성희롱 행위 금지를 표방하고 성희롱이 발생했을 경우 신속히 시정하는 합리적인 조치 의무를 이행했음을 입증해야 하며, 2) 사용자가 제공하는 예방 또는 시정의 기회를 피고용인이 합리적인 이유없이 이용하지 못했음을 입증해야 한다고 판시하였다. 특히 '파라거 대 보카레이튼시(市)(Faragher v. City of Boca Raton)' 판결에서 연방대법원은 "가해자가 직속상관일 경우 그를 통하지 않고도 피해 사실을 신고할 수 있다는 것을 명시하지 않는 것은 관리 권한을 가진 직원들의 성희롱을 금지하기 위한 합리적인 조치를 이행하지 않은 것"이라고 판시하였다. 원치 않는 성적 접근에 대한 거절을 이유로 피해자에게 해고, 정직, 감봉 등의 부당한 고용 조치가 취해지는 경우 그 조치를 사용자가 직접 지시한 것이 아니라고 해도 혹은 사용자는 전혀 알지 못했다고 해도 '피고용인의 고용 지위를 변경시킬 만큼의 조치는 사용자의 묵인 하에 가능한 것'으로 간주되어 엄중한 책임이 인정된다. 설사 피해자의 고용 지위에 대한 부당한 조치는 없다고 하더라도 모욕적이거나 적대적인 노동환경을 방치한 사용자에게도 책임을 묻는 것이 일반적이다. 미국에서는 고객이나 거래처 관계자도 성희롱 행위자 범위에 포함시키며 이들에 의한 성희롱에 대해서도 사용자는 '합리적인 조치' 의무를 갖는다. EEOC의 이행 지침에서는 사용자가 성희롱 금지 정책을 마련함에 있어 이의 적용을 받는 대상 범위에 '직원뿐만 아니라 피고용인이 아닌 자(non-employee)'도 포함된다는 것을 명시하도록 규정하고 있다[50]. 법원은 고객에 의해 성희롱을 당한 여성 노동자가 이를 거부했다는 이유로 해고를 당한 사건(CAROL ANN POWELL v. LAS VEGAS HILTON CORPORATION dba LAS VEGAS HILTON HOTEL & CASINO)에서 '피해자가 당한 문제 행위가 피해자의 고용조건을 바꾸고 불쾌한 작업환경을 구성하는 것으로 판단될 수 있다'는 전제 하에 '사용자는 불쾌한 작업환경을 고치거나 방지하지 못한 것에 대해 책임이 있으며, 이 사건에서 사용자는 피해자가 사용자에게 여러 차례 성희롱 사실을 알렸음에도 불구하고 즉각적이고 적절한 조치를 취하지 않았으므로 성희롱에 대한 책임이 인정될 여지가 있다'고 판시함으로써 EEOC의 지침을 받아 판결에 적용한 바 있다.

---

50) 국미애, "직장 내 성희롱 규제의 실효성 제고를 위한 사용자 책임 강화 방안", 이화여자대학교 석사학위논문, 2003. 참조.

한편 미국은 주 법원이나 연방 법원의 산재보상법(Worker's Compensation Act)에 의해 직장 내 성희롱으로 인한 상해에 대해 의료비용과 요양 기간의 생활비를 지급하고 있다. 다만 미국의 산재보상법은 사용자를 보호하는 차원에서 피해자의 유일한 배상(Exclusive Remedy)을 적용하고 있어, 피해자가 사용자를 상대로 산재보상법에 따른 책임을 묻게 되면 징벌적 손해배상을 청구할 수는 없게 된다. 이러한 이유로 직장 내 성희롱에 대해서는 주로 징벌적 손해배상을 요구하는 방식으로 이루어지고 산재보상법에 따른 책임을 묻는 경우는 비교적 적은 편이다[51].

4. 영국

영국의 대표적인 성희롱 규제 관련 법령은 2010년 10월 1일 발효한 평등법(Equality Act)[52]이다. 평등법은 성별·인종·장애·종교·성적취향·연령에 대한 기존 차별금지법령-성차별법(Sex Discrimination Act), 성적 취향에 대한 고용평등규정(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations)을 비롯한 총 4개 법령 및 2개 규정-을 통합하고 보완했다. 평등법은 성희롱 행위를 금지하면서 구체적으로 어떤 행위가 성희롱에 해당되는지 설명하고 있다. 평등법의 가장 큰 특징은 사용자 책임을 확대했다는 것이다. 즉, 평등법은 성희롱에 대한 사용자 책임을 명시하고 있는데 사용자가 자신의 직원을 희롱한 경우뿐만 아니라 제3자가 자신의 직원을 희롱하고 이에 대해 사용자가 제3자의 희롱을 방지하기 위한 합당한 조치를 취하지 않은 때에도 사용자 책임을 인정하고 있다. 이 규정으로 인하여 고객에 의하여 성희롱 행위가 발생한 경우에도 사용자 책임을 인정할 수 있게 되었다. 더 나아가 본인은 성희롱의 직접적인 대상이 아니고 성희롱 행위가 본인을 겨냥하지 않았을지라도 이로 인하여 두렵거나 적대적이거나 품위를 떨어뜨리거나 굴욕적이거나 불쾌한 환경이 조성될 경우, 문제 행위의 직접적인 피해자가 아닌 직원도 성희롱 청원을 할 수 있다. 예를 들면, 사무실에서 특정 직원에 대한 성희롱이 행해지고 그 사실로 인해 작업환경이 다른 직원에게 불쾌한 환경을 조성할 경우, 다른 직원은 성희롱 청원을 할 수 있는 것이다. 성희롱 피해의 범위와 대상을 확대함으로써 직장 내 성희롱 문제를 근본적으로 뿌리 뽑을 수 있는 가능성이 열렸다고 할 것이다.

---

51) '산업재해로서의 직장 내 성희롱에 관한 연구', 최윤정, 2004.

52) http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/resources

5. 캐나다

1977년에 제정되고 1985년에 개정된 인권법(Human Rights Act)과 1988년에 개정된 노동법(Labour Code)은 직장 내 성희롱을 명시적으로 금지하고 있다. 특히 노동법은 성희롱에 관한 사용자의 의무가 구체적으로 규정하고 있다. 즉 제271.3조(사용자의 책임)는 "모든 사용자는 근로자가 성희롱의 대상으로 되지 않는 것을 보장하기 위해 적절한 노력을 다해야 한다", 제271.4조(사용자의 기본방침)는 "① 모든 사용자는 근로자나 그 대표자와 협의하여 성희롱에 관한 기본방침을 만들어야 한다. ② 제1항에 의한 기본방침은 사용자가 적당하다고 고려하는 여하한 항목도 포함될 수 있지만 다음의 항목을 반드시 포함해야 한다. - a. 본법에서 정하고 있는 성희롱의 정의, b. 모든 근로자가 성희롱 없는 고용을 보장받는다는 취지, c. 사용자는 근로자가 성희롱의 대상이 되지 않도록 모든 적절한 노력을 한다는 취지, d 사용자는 사용자의 감독을 받는 근로자가 성희롱을 한 경우에 적절한 징벌 조치를 취한다는 언급, e. 사용자에게 성희롱의 고충 신고방법, 절차를 설명하는 언급, f. 사용자는 필요한 경우를 제외하고 고충신청자의 이름 또는 고충 내용을 비밀로 한다는 취지의 언급, g. 성희롱에 관한 법을 근거로 구제 권리에 관한 캐나다 인권법의 차별적 행위에 관한 조항을 근로자에게 설명하는 언급' ③ 모든 사용자는 이런 기본 방침에 대하 사용자의 관리 하에 있는 개인들이 알 수 있게 해야 한다"고 정하고 있다[53]. 한편 캐나다에서는 직장 내 성희롱에 대해 산재보상보험을 적용하고 있다. 여성이 직장 내 성희롱으로 산재보상을 받기 시작하면서, 캐나다에서 성희롱은 차별의 한 형태일 뿐만 아니라 최근에는 직무 스트레스의 요인으로 인식되고 있다[54].

6. 독일

1994년에 직장내 성희롱에 대한 근로자보호법(Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, BeschäBftigteschutzgesetz)이 연방법으로 제정되었다. 이 법은 공공 부문과 민간 부문에 종사하는 모든 공무원, 근로자, 판사, 군인 등에 적용되었다. 이 법 제2조에서는 직장 내 성희롱을 직장 내에서 근로자의 존엄을 손상시키는 모든 고의적

53) 노동부, 직장 내 성희롱 업무 매뉴얼, 2007 참조.

54) '산업재해로서의 직장 내 성희롱에 관한 연구', 최윤정, 2004.

인 성적 언동으로서 형법에 의해 형벌에 처해지는 성적 행위[55]들뿐만 아니라 상대방이 분명하게 거부하는 성적인 접촉 기타 행동과 발언, 음란물 게시로 규정하였다. 그리고 이러한 직장 내 성희롱은 근로계약상의 의무위반 및 직무위반에 해당함을 명시하였다[56]. 이후 유럽연합의 반차별지침의 국내법적 실현을 위해 2006년 8월 '균등대우원칙의 실현에 관한 유럽지침이행에 관한 법률'(Das Gesetz zur Umsetzung Europäischer Rihtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, 일반적동등대우법)'이 제정되어 동법에 성희롱에 관한 규정이 포함됨에 따라 1994년의 근로자보호법은 폐지되었다. 따라서 현재 독일에서 성희롱 문제에 관해서는 기본적으로 '일반적동등대우법' 상의 규정들이 적용된다. 일반적동등대우법은 성희롱을 '불이익 대우'로 간주하면서 '불이익 대우'를 막기 위한 구제책을 구체적으로 정하고 있다. 즉, 사용자는 불이익대우금지에 위반되는 행위를 하였을 경우 이로 인하여 발생한 물질적·비물질적 손해를 배상하여야 하며 성희롱 피해근로자, 관련 증인 등이 동법상의 권리를 행사하였다는 점 등을 이유로 하는 사용자가 이들에게 불이익한 대우를 하는 것은 금지된다. 또한 노동조합은 사용자가 동법 제6조 이하의 규정들(불이익대우로부터 근로자 보호에 관한 규정)에 대해 중대한 위반을 함에 따라 피고용인이 그의 법적 지위를 침해받게 된 경우에 노동법원에 소를 제기할 수 있다. 동법상 금지되는 불이익대우가 있었는지 여부에 대한 근로자와 사용자간의 법적 분쟁이 발생했을 대 근로자가 불이익대우가 추정된다고 입증하는 경우, 사용자는 동법상의 근로자 보호 규정에 대한 위반이 존재하지 않는다는 점에 대한 입증책임을 부담한다. 즉, 사용자 측에서는 단지 불이익대우의 사실 관계 자체에 대해서만이 아니라 보호규정들에 관한 전체적인 사실관계의 요소들에 대한 입증책임을 부담하게 되는 것이다.

동법의 가장 큰 특징은 직장 내 괴롭힘 또는 직장 내 성희롱을 당한 근로자는 근로를 거절할 수 있는 권리를 갖는다는 것이다. 즉, 근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 혹은 명백히 부적절한 조치(offensichtlich ungeeignete Maßnahmen)를 취한

55) 독일에서는 힘없는 사람이나 가해자의 관리 하에 있는 사람에게 성적 행위를 요구할 경우 6개월에서 10년까지 징역형에 처해질 수 있다(German Penal code. Section 177).

56) 김엘림, "성희롱관련 법과 판례", 조정과 심판 제7호, 2001; 노동부, 직장내 성희롱 업무 매뉴얼, 2007; Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigungam Arbeitsplatz(http://www2.uni-paderborn.de/verwaltung/sachgebiete/4.1/Beschaeftigtenschutzgesetz.pdf).

다면 당해 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리를 가진다. 이 규정은 동법 제정과 더불어 폐지된 '근로자보호법' 제4조 제2항에서 이미 규정되어 있던 것을 동법에서도 받아들인 것이다. 다만 근로자보호법에서는 근로자의 작업거부의 범위와 관련하여 "작업장에서의 활동(Tätigkeit am Arbeitsplatz)"을 중단할 수 있는 것으로 규정하고 있었는데 현행법에서는 "작업장에서의"라는 표현을 삭제하여 구체적인 작업 장소에서의 작업거부만이 보장되었던 구법에 비하여 중단할 수 있는 작업의 범위를 넓히고 있다[57].

7. 프랑스

프랑스는 노동법에 성희롱에 관한 규정을 신설하기 위하여 1992년 '노동관계에서의 성에 관한 직권남용에 대하여 노동법 및 형사소송법을 수정하는 1992년 11월 2일 법률 제92-179호'를 제정하였다. 이 법률에 의거하여 개정된 노동법은 "사용자, 그 대리인 기타의 자가 직권을 남용하여 자신 또는 제3자를 위한 성적 이익을 얻기 위하여 근로자에 대하여 명령, 협박, 강제 등의 압력을 가하여 희롱을 한 경우, 당해 근로자는 희롱을 받은 사실 또는 그것을 거부한 사실로 처벌되거나 해고되어서는 안되며 이에 반하는 조치는 무효다", "성희롱을 하는 모든 근로자는 제재를 받아야 한다", "사용자는 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 조치를 취하여야 한다"고 정하고 있다. 또한 성희롱에 관하여 증언을 한 근로자는 처벌되거나 해고되지 아니하며 고용, 보수, 직업훈련, 배치, 자격, 분류, 승진, 이동, 근로계약의 해지 혹은 갱신, 징벌을 결정할 때에 당해 근로자가 희롱을 받거나 이를 거절하거나 이를 증언하거나 기록한 일 역시 고려되어서는 안된다[58]. 한편 1992년에 개정되어 1994년 3월부터 시행되고 있는 신 형법은 노동법과 같이 직권남용금지의 원칙에 기초하여 직장 내 성희롱을 규제하는 조문을 신설하였다. 이에 따라 "성적 호감을 가지게 할 목적으로 직권을 남용하여 명령, 협박하거나 강제적 수단을 사용함으로써 자기의 감독을 받는 자에 대하여 성희롱을 한 자"는 1년 간의 구금형 및 15,000 유로의 벌금형에 처해질 수 있게 된다(French Penal Code. Article 222-33). 또한 반복된 행위로 다른 사람을 성희롱하는 것은

57) 박귀천, "성희롱 피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰-독일법상 작업거부권에 대한 검토를 중심으로", 이화여대법학전문대학원 젠더법학연구소 발표, 2011. 미간행 참조.

58) 김용우, "직장성희롱에 대한 형사법적 대응", 국회사무처, 2001 참조.

사업장의 분위기를 악화시키고 근로자의 인권을 침해하며 근로자의 정신적, 육체적 건강을 해칠 수 있기 때문에 13,000 유로의 벌금형에 처해질 수 있게 된다 (French Penal Code. Article 222-33-2).

8. 벨기에

1992년부터 '직장 내 성희롱에 대한 근로자보호명령'을 시행하고 있다. 이 법령은 공기업과 공공기관, 모든 민간분야 근로자들에게 적용되는데 고용주들은 이 법령에 따라 '① 성희롱은 묵인될 수도, 용인될 수 없다는 것을 선언하는 방침을 발표하고, ② 성희롱 피해자를 위한 지원과 상담을 제공할 사무실을 설치하거나 인력을 배치하며, ③ 성희롱 문제를 다루기 위한 신고 절차를 명시하며, ④ 성희롱의 책임이 있는 사람에 대한 징계 사항을 명확히 제시'해야 한다. 또한 사용자는 취업규칙에 성희롱으로부터의 근로자 보호대책을 포함시켜야 하는데 구체적으로 직장에 있어서의 성희롱에 관한 원칙의 설명, 피해자의 구조 및 필요한 지원을 행하는 것을 임무로 하는 사람 또는 조직의 임명, 고충처리절차 및 징벌이 여기에 포함되어야 한다. 이 명령은 취업규칙 변경의 실효적인 효과를 거두기 위하여 이 명령 공포 후 3개월 이내에 각 사업자로 하여금 취업규칙 개정안을 기업위원회(기업위원회가 존재하지 않는 경우에는 게시에 의하여 이를 근로자에게 알려야 함)에 제안하도록 강제하였다. 이에 따라 1992년 이후 약 6만개의 사업체가 이러한 내용을 담아 자체 업무 규정을 수정했다. 한편 성희롱 예방을 위해 여성고용위원회는 성희롱 문제에 직면해서 고용주와 근로자가 취할 수 있는 단계를 요약한 '직장 내 성희롱: 치료보다 예방이 더 낫다(Sexual harassment in the workplace : prevention is better than cure)'라는 제목의 리플렛을 작성하여 기업에 배부하는 한편 성희롱 신고전화(sexual harassment hot lines)를 운영하였다. 또한 1995년 모든 성희롱 상담자들을 위한 교육과정을 수립하고 상담자와 피해자를 위한 일반적인 브로셔와 전단지 등의 정보 패키지를 만들어 배포했다[59].

9. 일본

1997년 6월에 개정(1999년 4월부터 시행)된 고용기회균등법은 "직장에 있어서 성적인 언동에 기인한 문제에 대해 고용관리상의 배려"라는 규정을 신설하고 사

59) http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm; 여성부, 2005년 5월 세계여성 정책보고, 여성부 국제협력담당관실.

업주에게 직장에서 행해지는 성적인 언동에 대하여 피고용 여성근로자가 대응한 것을 이유로 근로조건에 대하여 불이익을 받지 않도록 하거나 그 성적인 언동에 의해 여성근로자의 취업환경이 악화되지 않도록 고용관리상 필요한 배려를 해야 할 의무를 부과하고 있다. 이 배려의무는 공법상의 의무로서 지침에 비추어 문제가 있으면 노동행정기관이 사업주에게 조언, 지도, 권고할 수 있는 행정지도의 근거가 되고 있다.

이후 후생노동성은 1998년 3월 '사업주가 직장에 있어서 성적인 언동에 기인하는 문제에 관하여 고용관리상 배려해야 할 사항에 관한 지침'을 마련하여 사업주에 대하여 동 지침에 따라 배려의무를 이행하기 위한 대책을 강구하도록 하고 있다. 즉 고용관리직에 있는 사람은 직장 내에서 성희롱 방지에 대하여 고려할 의무가 있고 고용주들은 ① 성희롱 예방정책을 수립하고 근로자에게 성희롱 예방정책에 관한 정보와 성희롱예방교육을 제공해야 하며 ② 성희롱 관련 상담 및 불만을 처리해야 하고 ③ 성희롱 사례에 대해 신속하고 적절한 대응을 해야 한다[60].

또한 후생노동성은 최근 '직장 내 성추행에 의한 산업재해를 인정하는 기준' 보고서를 통해 직장 내 성추행 등의 피해를 입고 일을 하지 못하게 되는 경우 산업재해로 인정하는 지침을 2011년 말까지 마련할 계획임을 밝혔다. 직장 내 성희롱으로 인하여 노동자가 우울증 등의 정신장해를 입은 경우 이 지침에 의거 산업재로 인정되고 휴직기간 동안 급여의 80%를 받을 수 있게 된다. 이에 앞서 2011. 5. 도쿄지방재판소는, 직장상사로부터 성희롱을 당해 정신질환에 걸려 일을 그만 둔 여성노동자에게 산재를 인정하는 판결을 내렸다. 한편 일본에서는 노동계약상의 배려의무에 기초하여 사용자의 법적 책임을 묻는 판례들이 나오고 있다. 京都성희롱사건(京都地判 平9.4.17 勞4判716号49)에 관한 판례는 종원업이 여자 탈의실에 비디오 촬영을 몰래한 경우에 관해서 사용자는 노동계약에 부수하여 여성근로자의 프라이버시가 침해되지 않도록 직장의 환경을 정비할 의무가 있는 외에 그 의사에 반하여 퇴직하지 않도록 직장의 환경을 정비할 의무가 있다고 하였다. 三重 성희롱 사건(厚生農協聯合會 사건 : 津地判 平9 11.5 勞1判729号54)도 남녀심야 근무 중 여성에 대한 남성의 신체 접촉행위에 관하여 사용자는 노동계약상의 부수의무로서 신의칙상 직장환경배려의무, 즉 노동자가 일하기 쉬운 직장환경을 유지하도록 배려해야 할 의무가 있다고 하였다. 福岡 성희롱

60) 김엘림, "성희롱관련 법과 판례" 참조.

사건(福岡地判 平4.4.16 勞4判607号)판결은 출판사의 편집장이 경쟁 관계에 있는 여성 근로자의 성적인 소문을 악의적으로 유포한 결과 그 여성이 회사로부터 퇴직을 종용받아 결국 어쩔 수 없이 임의 퇴직 형식으로 퇴직하게 되자 제기된 소송 사건에서 가해자는 근로여성에 대한 사회적 평가를 저하시켰으며 여직원이 근무하는 환경을 악화시키고 그의 명예와 인격권을 침해하는 불법행위적 성희롱 행위로 규정하였다. 아울러 사용자와 회사는 근로자의 직장 환경 등에 대해 배려해야 할 사항에 대해 주지하고 근로자의 인격적 존엄을 해쳐서 노무제공에 중대한 지장을 초래하는 것을 방지해야 하며 근로자가 일하기 쉬운 환경을 조성해야 한다는 책임이 있음에도 그 책임을 이행하지 아니하고 오히려 이를 방치하고 원고의 퇴직이라는 양보와 희생으로 직장질서를 유지하려고 한 점에서 불법성이 인정된다라고 하여 민법상의 사용자 책임을 인정하고 손해배상명령을 내렸다[61].

10. 홍콩

홍콩에서의 성희롱 관련 법령은 '성별기시조례(性別歧視條例)'다. 이 조례는 직장에서 근로자를 성희롱하거나 교육기관에서 학생, 교사, 또는 기타 직원을 성희롱하는 것을 금지한다. 성별기시조례는 평등기회위원회가 성희롱 관련 청원을 수사하고 우호적으로 해결할 수 있게 한다. 성별기시조례는 성희롱을 비난 받아 마땅한 행위로 보고 있으며, 성희롱을 한 모든 자는 엄격히 대처한다. 성별기시조례는 법원에게 손해배상판결 뿐만 아니라 가해자에게 처벌적 배상을 하도록 판결할 수 있게 한다. 또한 법원은 "성별기시조례에서 언급한 구제책, 금지명령 및 기타 모든 명령을 내리기 위해 필요하거나 편리한 모든 권한이 있다"고 명시한다. 참고로 법원은 다음과 같은 명령을 할 수 있다.

(a) 피고가 이 조례에서 불법으로 정하는 행위를 했다고 선언하고 피고에게 이러한 불법행위를 반복하거나 계속하지 않도록 명령
(b) 원고가 입은 피해를 시정하도록 원고에게 합리적인 선에서 시정행위를 하도록 명령
(c) 피고가 원고를 고용하거나 재고용하도록 명령
(d) 피고가 원고를 승진시키라고 명령
(e) 피고의 행위로 인해 원고가 입은 피해에 대하여 손해배상을 하도록 명령
(f) 피고가 원고에게 처벌적 손해배상을 하도록 명령

61) 김엘림, "성희롱관련 법과 판례" 참조.

(g) 이 조례를 위반한 계약이나 합의에 대하여 전부 또는 일부를 처음부터 또는 특정날짜부터 무효하다고 선언명령

이에 따라 법원은 관련 소송을 심리하거나 판결할 수 있으며, 이 조례에서 언급한 구제책, 금지명령 및 기타 모든 명령을 내리기 위해 필요하거나 편리한 모든 권한을 행사할 수 있다[62].

11. 이스라엘

이스라엘에서의 성희롱 관련 법령은 '성희롱방지법'이다. 성희롱방지법 제5758-1998번은 '성희롱은 범죄이자 민사상 권리침해'임을 명시하고 있다. 이에 따라 법원은 피해 입증 없이 5만 셰켈을 초과하지 않는 성희롱•부정대우보상금 판정을 내릴 수 있다. 또한 이 법은 사용자의 의무에 대해서도 규정하고 있다.

(a) 사용자는 노동관계범주에서 고용인이나 사용자가 고용하지 않은 대리인을 포함한 모든 사용자대리인의 성희롱 또는 부정대우를 방지하기 위해 상황에 따라 적절한 단계를 거쳐야 할 의무가 있다. 사용자는 또한 성희롱과 부정대우 사건을 다루어야 할 의무가 있다. 이것을 위하여 사용자는 다음 수칙을 준수해야 한다.

(1) 효율적인 성희롱청원과 청원검토 절차를 제정한다.

(2) 알려진 성희롱사건 또는 부정대우사건을 효율적으로 처리하고 그러한 행위가 재발하지 않고 성희롱 또는 부정대우 피해가 정정될 수 있도록 최선을 다한다.

(b) 25명 이상을 고용한 사용자는 위 (a)에 명시된 의무 외에 추가적으로 노동관계범주에서의 성희롱과 부정대우에 대한 이 법의 주요 조항을 포함하고 사용자가 제정한 성희롱•부정대우 청원절차와 이런 청원의 처리에 대해 구체적으로 설명한 시행규칙(이하 "시행규칙(code of practice)")을 제정하여야 한다. 사용자는 고용인들에게 시행규칙을 공표하여야 한다.

(c) 위 (a)(1), (2)항과 (b)조의 의무를 다하지 않은 사용자는 노동관계범주에서 고용인 또는 사용자가 고용하지 않은 대리인을 포함한 모든 사용자대리인의 행위에 대해 6장에 따라 민사상 권리침해에 대한 책임을 져야 하며 고용(기회평등)법 제7장에서 정하는 민사상 권리침해 위해 행위에 대한 책임을 져야 한다.

이를 위해 법무부장관은 노동사회부장관과 국회 여성지위상승위원회의 승인을

62) http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/sdo.aspx

받아서 다음을 정한다.

(1) 이 장에서 정한 사용자의무 집행과 관련한 규칙. 이러한 규칙은 포괄적으로 적용될 수도 있고 근무지유형, 고용지사, 직종 등에 따라 적용될 수도 있다.

(2) 사용자들이 표준으로 사용할 표준시행규칙(이하 표준시행규칙)을 정한다.

시행규칙을 제정하지 않는 것은 범죄로서, 시행규칙을 제정하지 아니한 사용자는 벌금형에 처하며 위반행위가 계속되는 동안 추가 범칙금을 부과 받는다[63].

12. 필리핀

필리핀은 1994. 7. 25.에 성희롱금지법을 제정하여 고용 등에서 성희롱을 금지하고 있다. 이 법은 "(1) 성적 행위가 피해자의 고용 또는 근로, 재고용, 고용의 지속의 조건 또는 유리한 보상, 조건, 승진, 특전의 조건으로 요구되는 경우. 또는 이러한 성적 행위를 거부하는 것이 당해 고용인을 제한, 분리, 분류하여 고용인에게 어떠한 방법으로든 차별, 박탈, 고용기회 축소 등 기타 당해 고용인에게 피해를 주게 될 경우. (2) 위 행위가 기존 노동법에 의거한 고용인의 권리 또는 특전을 해치게 될 경우. (3) 위 행위가 고용인에게 두렵거나 적대적이거나 모욕적인 환경을 조성하게 될 경우" '근무 관련 또는 고용환경에서의 성희롱'에 해당한다고 정의하면서 당해 성희롱을 하거나 타인이 하도록 유도한 자, 또는 이에 협조한 자를 형사 처벌할 수 있도록 하고 정하고 있다. 이 법에 따라 사용자는 성희롱 행위를 방지하거나 단념시키고 성희롱 행위의 해결, 합의, 기소를 위한 절차를 제공할 의무가 있으며. 이를 위해 사용자는 적절히 지명된 대표자들을 통해 노동자와 협의를 하고 공동으로 성희롱 사건조사 및 행정제재 관련 적정한 규율과 규제를 하여야 한다. 성희롱 사건조사를 위해 위원회를 설립하는데 위원회는 경영진, 노동조합의 대표 최소한 각 한 명씩으로 구성되어야 한다. 한편 사용자는 피해자로부터 성희롱 통보를 받고도 즉각적인 조치를 취하지 아니하면 그 성희롱으로 인한 손해에 대해 공동책임을 부담한다[64].

13. 소결

지금까지 국제기구 및 각국의 성희롱에 관한 법제도 - 직장내 성희롱을 중심으

63) http://www.jewishvirtuallibrary.org/jsource/Politics/PrventionofSexualHarassmentLaw.pdf

64) http://www.filipiniana.net/publication/republic-act-no-7877-anti-sexual-harassment-act-of-1995/12791881635033/1/0

로 -를 살펴보았다. 이를 통해 다음과 같은 보편적인 입장을 확인할 수 있었다. 첫째, 직장내 성희롱에 대한 궁극적인 책임은 사용자가 져야 한다는 것이다. 사용자가 직장내 성희롱에 대한 책임을 져야 하는 이유는, 성희롱 가해자에게만 책임을 묻는 것으로는 직장내 성희롱을 근절할 수도, 완전한 보상을 기대할 수 없기 때문이다. 또한 직장내 성희롱은 성희롱을 방치하는 업무 환경에 기인하며 더 나아가 성희롱이 방치되는 업무 환경은 성희롱의 직접적인 피해자뿐만 아니라 그러한 업무 환경에서 일하는 모든 노동자들에게 위협적이라는 것이다. 그렇기 때문에 미국, 영국은 직접적인 피해자뿐만 아니라 같은 공간에서 일하는 다른 직원들도 성희롱에 대한 청원을 할 수 있도록 정하고 있고, 캐나다, 벨기에, 미국, 이스라엘 등은 성희롱에 대한 사용자의 인식 여부를 불문하고 사용자에게 무과실 책임을 인정하거나 사용자의 보호의무를 강화하고, 이스라엘, 영국을 비롯한 몇몇 국가는 제3자에 의해 일어난 행위에 대해서도 사용자 책임을 인정하고 있는 것이다. 둘째 직장내 성희롱을 방지하기 위한 가장 효과적인 방법은 예방이다. 왜냐하면 성희롱 행위가 발생했을 경우 어떠한 보상으로도 피해를 회복하거나 치유하는 것은 불가능하기 때문이다. 이를 위해 거의 대부분의 국가가 실질적인 성희롱 예방 교육을 강조하고 사용자로 하여금 '성희롱에 관한 일련의 절차와 조치들'을 게시하도록 정하고 있다. 셋째, 성희롱 행위가 발생했을 때 성희롱 피해자는 객관적이고 실효성있는 독립된 기구를 통하여 조사와 실질적인 구제를 받아야 한다는 것이다. 성희롱 피해자는 성희롱 사실을 알림으로 인하여 제대로 사실이 밝혀지지도 않은 상태에서 오히려 불이익한 조치를 입는 경우가 많다. 이는 대부분의 성희롱 가해자가 피해자보다 우월하거나 피해자에게 영향을 미칠 수 있는 지위에 있기 때문이다. 그렇기 때문에 성희롱 조사, 구제 기구는 공정하고 객관적인 심사를 할 수 있어야 한다.

Ⅶ. 정책대안

1. 노동조합의 역할

가해자의 대부분이 상사거나 연장자인 상황에서 사용자가 성희롱 예방 및 대처에 대해 미온적인 태도를 보일 때 이에 맞서서 성희롱이 조장되지 않는 직장 분위기를 조성하고 피해자의 입장을 옹호, 대변해 줄 수 있는 대표적인 주체는 노동조합이다. 성희롱을 용인하거나 무시하지 않는 분위기 조성에 기여하기 위하여 노동조합들이 성희롱에 대해 명백한 정책성명을 발행하고, 직장 내 성희롱 문제에 대한 경각심을 불러일으키며, 성희롱 대처에 따른 불이익을 막는 것은 매우 효과적이다. 외국 입법례 경우 성희롱 예방 및 대처에 관해서 노동조합에 일정한 권한을 부여하는 이유도 여기에 있다. 실태조사 결과도 이러한 사실을 보여준다. 노동조합이 있는 경우가 노동조합이 없는 경우보다 성희롱 경험행위수가 적었다. 특히 노동조합의 존재는 고의성이 더 강한 대가형 성희롱을 억제하는 요인으로 작용한다. 또한 성희롱이 발생했을 때 노동조합이 없는 경우에는 전혀 대응을 하지 않는 경우가 많았다. 성희롱에 대해서 문제제기를 했을 때 노동조합이 있거나 노동조합 가입자인 경우가 그렇지 않은 경우보다 고용상의 변화도 적었으며 노동조합이 있는 경우 사내에 고충처리기구를 설치하는 경향도 더 높다. 이러한 사실은 성희롱 예방, 대처 및 건강한 직장 분위기 조성을 위해서라도 노동조합 조직률 및 가입률을 높일 필요가 있다는 점을 상기시킨다. 그러나 중소기업이나 영세사업장처럼 노동조합을 구성하기 어려운 사업장의 경우에는 문제를 해결하기가 쉽지 않다. 이러한 경우 일본의 개인가맹유니언을 통한 성희롱 구제 사례가 좋은 참고가 될 것이다. 즉, 일본의 경우 개별 노동자는 지역에 조직된 개인가맹유니언에 가입할 수 있는데, 2008년 1년간 개인가맹유니언이 성희롱과 관련한 단체교섭을 사용자에게 신청한 건수는 83건으로 후생노동성의 균등실 기회균등조정회의에 신청한 54건보다 오히려 많았다. 예컨대, TI씨는 직장내 성희롱을 당한 뒤 2008. 1. 7. 소개를 받고 아카시 지역유니언에 방문을 해 바로 가맹했다. 아카시 지역유니언은 2008. 1. 10.자로 단체교섭을 실시할 것을 요구하였고, 단체교섭의 결과 합의금 지불, 가해자의 사죄 등을 받아냄으로써 분쟁을 해결하였다. NG씨도 성희롱 경험 후 랭고 후쿠오카 유니언에 가입하였고, 유니언은 단체교섭 및 조정을 통해 문제를 해결했다[65]. 만약 이들이 노동조합에 가입하기가 불가능하거

65) 오학수, '일본의 성희롱 대책과 과제: 개인가맹유니언의 분쟁해결을 통하여', 2010. '국제노동브리프'

나 쉽지 않았다면 문제를 해결하기는 어려웠을 것이다. 자유롭게 지역 노동조합에 가입할 수 있는 체계를 구축하는 것이 필요하다. 그러나 노동조합의 존재만으로 모든 문제가 해결되는 것은 아니다. 더 중요한 것은 노동조합이 성희롱 예방 및 대처에 있어서 어떤 역할을 할 것인가이다. 이에 실태조사 결과를 토대로 다음과 같은 몇 가지 제안을 하고자 한다.

첫째, 설문조사 결과를 보면, 노동조합이 있다는 사실이 성희롱 경험률에 유의미한 영향을 끼치지는 않았다. 노동조합이 있는 경우 성희롱 경험행위수가 적다는 결과와는 사뭇 대조적이다. 이러한 결과를 통해서 알 수 있는 것은 성희롱이 발생했을 때 노동조합이 개입함으로써 재발을 막을 수는 있지만 처음부터 성희롱을 예방하는 데에는 노동조합이 제 역할을 하지 못했다는 것을 의미한다. 물론 노동조합이 있는 사업장에서 정기적으로 예방교육을 실시하고 있다는 응답이 훨씬 높게 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 예방교육이 효과적이지 않다는 것은 현장에서 이루어지는 예방교육이 형식적으로 이루어지고 있다는 것을 의미한다. 따라서 대처뿐만 아니라 예방, 특히 예방교육의 실질화와 그 효과를 높이는 데 있어서 노동조합의 적극적인 노력이 필요하다. 구체적으로 살펴 보면, 사용자가 예방교육을 실시할 경우 예방교육 프로그램이나 내용에 대해 노동조합의 승인을 얻도록 하거나 조합이 직접 주체가 되어서 예방교육을 할 수 있다. 예방교육은 반드시 전문가가 진행하도록 하며 다양한 방식과 내용을 통해서 참여도를 높이고 교육의 효과를 달성해야 할 것이다.

둘째, 설문조사 결과를 보면, 대부분의 피해자는 노동조합이 있는 경우에도 별다른 조치를 취하지 않았으며 노동조합 보다는 상급자 또는 고충처리기기구에 조치를 요청했다는 것이다. 노동조합을 통해서 효과적으로 대응할 수 있다고 인식했다면 이러한 결과가 나오지는 않았을 것이다. 노동조합이 힘이 될 수 있다는 점을 널리 홍보하고 인식시킬 필요가 있다. 즉 노동조합들이 노동자들에게 직장에서 성희롱을 당하지 않을 권리를 알리고, 성희롱을 당한 경우 관련된 법적 권리를 포함한 조치에 대하여 노동자들에게 알리되 노동조합이 함께 할 것이라는 점을 함께 고지해야 한다.

셋째, 설문조사 결과에서 알 수 있듯이 오히려 노동조합의 조합원이 가해자인 경우도 상당하다는 것이다. 그 원인으로 두 가지 정도 고려해 볼 수 있다. 첫째, 아직까지는 노동조합이 남성 조합원 중심으로 구성되어 있고 남성 중심의 분위기 속에서 성희롱 발생 가능성이 높아질 수 있다는 것이다. 또한 노동조합 안에

서 조합간부 및 조합원들을 대상으로 한 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지고 있지 않다는 것이다. 예방교육의 필요성은 아무리 강조해도 부족함이 없거니와 전체 노동자를 대상으로 한 예방교육 외에도 조합간부 및 조합원을 대상으로 한 별도의 예방교육을 실시하는 것도 하나의 방법일 것이다. 근본적으로는 여성 조합원 및 여성 조합간부의 확대를 통해 남성 중심의 조합 분위기를 개편할 필요성이 있다.

넷째, 성희롱 문제가 발생했을 때 어떤 식으로 해결할 것인지는 전문가에 의하여 신중히 결정되어야 한다. 특히 심층면접 결과 사례 11.에서 알 수 있듯이 노동조합에서 통상적으로 많이 사용하는 공개적이고 적극적인 대응 방식이 성희롱 문제 해결에 있어서만큼은 언제나 최선이라고 할 수는 없다. 다양한 해결 방식을 모색하고 상황에 따라 적절한 대처를 하기 위해서 노동조합 안에 성희롱 구제행위를 담당할 전문가를 확보하고 당해 전문가를 훈련하는 과정이 중요하다. 관련해서 명예고용평등감독관 제도를 노동조합에서 적극 활용하는 것도 하나의 방법이다.

2. 사용자의 책임

(1) 성희롱 방지 의무 강화

앞서 살펴 본 바와 같이 성희롱을 방지하기 위한 국제기구와 각국의 대책의 가장 큰 특징은 성희롱 발생 방지에 주력한다는 것이다. 즉 처음부터 성희롱이 발생하지 않도록 하는 것이 가장 효과적인 대응 방안임을 인식하면서 정책 마련, 통지 및 교육 등을 강조하고 있다.

미국 EEOC는 '성차별에 관한 지침'을 통해 사용자의 책임을 구체화하고 있으며 특히 성희롱 예방조치를 구체적으로 제안하고 있다. 이러한 EEOC의 지침은 법원에 의해 강력한 지지를 받고 있다. 즉 법원은 사용자가 EEOC의 지침을 이행하지 않았을 경우 징벌적 손해배상책임을 인정하고 있다. 일본 후생노동성은 1998년 '사업주가 직장에 있어서 성적인 언동에 기인하는 문제에 관하여 고용관리상 배려해야 할 사항에 관한 지침'을 마련하여 사업주에 대하여 동 지침에 따라 배려의무를 이행하기 위한 대책을 강구하도록 하고 있다. 이러한 해외 사례 등을 참고하여 우리나라에도 사용자의 성희롱 방지 의무를 구체적으로 규정해야 한다. 이를 위해 「여성발전기본법」이 공공기관의 장에게 성희롱방지조치를 수립하고 그 추진실적을 보고할 의무를 부과하고 있듯이, 「남녀고용평등과 일·가

정 양립 지원에 관한 법률」 도 일반 민간사업장의 사용자에게 성희롱방지조치를 수립하고 보고할 의무를 부과하여야 한다. 성희롱방지를 위한 지침에는 성희롱의 문제와 이를 방지해야 할 필요성, 법이 금지하는 성희롱의 개념과 성립요건과 아울러 사용자가 성희롱에 관하여 부담해야 할 책임의 범위와 성희롱의 방지를 위해 해야 할 사항을 구체적으로 제시해야 한다.

또한 캐나다의 노동법은 모든 사용자에게 근로자나 그 대표자와 협의하여 성희롱에 관한 기본방침을 만들도록 의무규정을 두고 있으며 기본 방침에 반드시 포함되어야할 목록을 규정하고 있다. 벨기에는 1992년부터 공기업, 공공기관, 모든 민간분야 근로자에게 통일적으로 적용되는 '직장내 성희롱에 대한 근로자보호 명령'을 시행하여 그 법령에 따라 모든 사용자들은 취업규칙에 성희롱으로부터 근로자를 보호할 대책을 포함하도록 규정하고 있다. 우리나라에서도 성차별·성희롱의 예방과 금지 등 남녀고용평등의 실현에 관한 사항을 취업규칙의 필수적 기재사항에 포함시키고 아울러 단체협약과 노사협의사항에 포함되도록 해야한다.

(2) 성희롱 예방 교육의 실질화

성희롱 예방교육은 어떤 상황과 어떤 언동이 상대방에게 성적 수치심을 주는지를 이해하도록 하여 성희롱이 발생하지 못하도록 예방하는 것을 목적으로 한다. 따라서 성희롱 방지 조치 중 예방 교육의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 국가기관의 장 및 사업주는 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 할 의무가 있으나 설문결과에서 드러나듯 성희롱예방교육이 정기적으로 이루어지고 있다는 응답은 46.9%로 절반을 넘지 않는다. 정기적으로 성희롱 예방교육이 이루어지고 있다 하더라도 형식적으로만 이루어지는 경우가 많다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행령 제3조는 성희롱예방교육 내용을 규정하고 있지만 교육을 하는 사람의 자격을 제한하고 있지 않다. 그로 인해 성희롱에 관한 지식이나 경험, 관점 등과 무관한 교육, 인사 담당자가 형식적인 교육을 하는 경우가 발생하고 있는 것이다. 또한 교육에 참석할 "의무"는 있지만 모든 사람이 교육에 참여하고 있지 않으며, 고용형태에 따라 교육에서 소외되거나 업무로 인하여 교육을 듣지 못하는 경우도 있다. 또한 설문 결과 성희롱 경험의 65%가 고용주 및 상사에 의한 성희롱 행위로 드러나 직장 내 위계질서의 높은 위치에 있는 자일수록 성희롱 예방교육의 필요성이 높은데 현실은 정반대로 상급직일수록 교육에 참여하지 않는 것으로 드러나고 있다.

사업주는 노동자 단체와 협의하여 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실질적으로 진행될 수 있도록 진행하여야 하며, 모든 근로자가 예방 교육에 참여할 수 있도록 조치하여야 할 것이다. 특히 상급자나 관리자급 직원이 성희롱 예방교육에 반드시 참여하도록 관리 감독하여야 한다. 강사를 선정함에 있어서는 성희롱 전문가를 섭외하거나 외부 전문기관에 위탁하여, 직무의 특성에 따른, 연차에 따라 교육의 내용을 달리하여 예방교육이 실효성을 거둘 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 교육 내용에 있어서도 성희롱의 정의, 발생시 대응방안에서 나아가 성희롱을 발생하게 하는 성불평등한 조직문화를 바꿀 수 있는 내용이 포함될 수 있도록 해야 한다.

(3) 사내 고충처리 체계의 정비

면접조사결과 많은 피면접자들은 직장내 성희롱을 위한 고충처리절차·담당자가 있는지 모른다고 답변하고 있다. 면접자 중 한명은 성희롱 피해를 입었으나 어떻게 대응해야할지 몰라 1년간 문제제기를 할 수 없다고 답하고 있다.(사례9) 조직내 고충처리절차가 있다 하더라도 보통 상급자에게 성희롱 피해를 말해야 하는데 상급자가 임의적으로 사건을 무마하거나, 또는 상급자가 가해자이거나 가해자의 동료여서 피해를 말하는 데 어려움이 있다.

따라서 사업주는 근로자가 사내 고충처리절차를 사전에 충분히 숙지할 수 있도록 1회적인 성희롱 예방교육 이외에 별도의 홍보물을 제작하여 근로자들이 일상적으로 그 내용을 접근 확인할 수 있도록 비치·배포하여야 할 것이다. 또한 성희롱 피해에 대한 사내 고충처리절차를 피해자에 대한 업무평가, 인사고과 등과 관련이 없는 사람에게 고충을 호소할 수 있도록 정비하여야 한다. 사내의 위계서열에서 어떠한 지위에 있다 하더라도 성희롱 피해를 호소할 수 있는 경로를 확보하기 위해서다. 나아가 고충처리기구 구성에 가해자 또는 가해자의 의사에 영향을 받을 우려가 있는 자의 참여를 배제해야한다. 미국 EEOC의 '성차별에 관한 지침'에서도 신고받는 사람과 접촉하기 어렵다거나 혹은 심리적으로 부담스럽게 다가오는 절차는 효과적이지 않으므로 사용주는 피해자가 속한 명령계통 외부의 임원을 선정하여 신고받도록 하는 것이 타당하다고 지적하고 있다. 산업안전보건법 제61조의 2는 산업재해예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방관련 전문단체에 소속된 자 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있도록 하고 있다. 이러한 규정들을 참고하여 직장내 고충처리기구의 인적구성에 있어 사내 위계질서와 무관한 사외 인사가

반드시 참여하도록 관련 법규를 정비하여야 할 것이다.

3. 법 제도 개선 방안

(1) 성희롱 개념상 주체와 객체의 확대

고객 또는 업무상 거래처 담당자와 같이 업무상 관련은 있으나 직장 내 근로관계를 갖지 않는 제3자에 의한 성희롱 행위도 규제할 수 있도록 정의 규정의 확대가 필요하다. 이를 위해서는 성희롱 행위의 주체로서 고객 등을 포섭하고 행위의 상대방이 업무관련성이 있는 자로 한정하지 않도록 외연을 폭넓게 정의해야 할 것이다. 또한 성희롱 가해자와 피해자의 관계가 직장 내 근로관계로 한정되도록 하지 않기 위해서는 "상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위"(여성발전기본법 제4조 제4호) 또는 "성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것"(남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호)과 같이 대가형 성희롱의 성립 요건을 '고용상 불이익'으로 한정하지 않고 업무와 무관하게 '불이익'을 받는 경우로 확대해야 할 것이다.

미국의 경우 고객이나 거래처 관계자도 성희롱 행위자 범위에 포함시키며 이들에 의한 성희롱에 대해서도 사용자는 '합리적인 조치'의무를 갖는다. 미국 EEOC의 이행지침에서는 사용자가 성희롱 금지정책을 마련함에 있어 이의 적용을 받는 대상 범위에 '직원뿐만 아니라 고용인이 아닌 자(non-employee)'도 포함된다는 것을 명시하도록 규정하고 있다. 영국의 평등법도 성희롱 행위자가 사용자인 경우뿐만 아니라 고객이나 물류공급자 등 제 3자인 경우에도 성희롱 피해자인 근로자를 보호하기 위하여, 사용자가 성희롱이 발생한 사실을 알았음에도 불구하고 그러한 희롱이 피해자에게 재발하는 것을 막기 위해 상황에 따라 적절한 대처를 하지 않았을 경우 사용자 책임을 인정하고 있다. 또한 성희롱 행위가 본인을 겨냥하지 않았을지라도 이로 인하여 두렵거나 적대적이거나 품위를 떨어뜨리거나 굴욕적이거나 불쾌한 환경이 조성될 경우, 문제 행위의 직접적인 피해자가 아닌 직원도 성희롱 청원을 할 수 있도록 규정하고 있다.

(2) 직장 내 성희롱 피해자에 대한 적극적 보호 조치 도입

직장 내에서 성희롱을 당한 피해자는 성희롱 발생 이후 국가인권위원회나 법원 등 외부기관을 통해 구제를 받기 전까지의 기간 동안 사용자측의 적절한 조치가 취해지지 않아 직장 내에서 계속 가해자와 함께 근무하며 고통을 혼자 감

수해야 하고 이를 견디기 어려운 경우에는 결국 사직을 하게 되는 문제가 현실에서 발생하고 있다. 성희롱이 발생하면 피해자는 심한 육체적·심리적·정신적 고통과 손상이나 스트레스를 받게 되고 근로 의욕과 능률, 업무수행, 대인관계의 장애 등 피해와 후유증을 겪게 되고 특히 성희롱가해자 및 성희롱 행위를 묵인하는 사람들을 매일 직장에서 만나야 하는 상황에 처하게 되면서 그 스트레스와 피해는 가중된다. 반면 현행법에서는 성희롱 피해 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 취해서는 안된다는 부작위의무와 의무 위반시 사업주 처벌에 대해서만 규정하고 있을 뿐 피해자에 대한 사업주의 구체적이고 적극적인 보호조치 의무 내지는 피해자가 보호받기 위해 적극적으로 행사할 수 있는 권리에 관해서는 규정하고 있지 않다.[66] 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제14조의 2는 고객에 의한 성희롱 발생시 사업주는 해당 근로자에게 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 의무를 부과하고 있다. 이와 같은 피해자에 대한 적극적인 조치가 직장 내 성희롱 발생시에도 이루어질 수 있도록 명시적인 규정이 필요하다.

독일의 경우에도 여성근로자들이 사용자에게 성희롱 발생에 대하여 신고하는 경우 사용자측에서 부정적인 반응을 보이는 경우가 많기 때문에 사용자로부터 비난을 받게 될 것이라는 점에 대한 두려움이나 더 나아가 직장을 잃게 될지도 모른다는 두려움으로 인하여 성희롱을 당하고도 침묵하는 경우가 많다고 한다. 이러한 문제를 해소하기 위해 1994년 「직장내 성희롱에 대한 근로자 보호를 위한 법률」을 제정하여 성희롱 피해근로자에게 사업장 내 담당기관에 대해 고충을 호소할 수 있는 권리에서 나아가 일정한 요건 하에서 근로자가 작업을 거부할 수 있는 규정을 도입했다. 이후 제정된 「균등대우원칙의 실현에 관한 유럽지침이행에 관한 법률」 제 14조 제1문은 근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 혹은 명백히 부적절한 조치를 취한다면 당해 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리를 명시하고 있다.[67] 직장내 성희롱 발생시 피해 근로자를 가해자로부터 격리, 보호해야할 필요성은 시급하다. 따라서 성희롱 피해정도, 가해자와 피해자와의 직장 내 관계 등을 고려하여 사업주의 적절

66) 박귀천, “성희롱 피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰: 독일법상 작업거부권에 대한 검토를 중심으로”, 이화여대법학전문대학원 젠더법학연구소 발표, 2011. 미간행 참조.

67) 박귀천, “성희롱 피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰”, p.9.

한 가해자 징계조치와 피해자 보호조치가 취해지기 전까지 법적으로 근로의무를 면제하는 방안을 적극적으로 고려해보아야 할 것이다.

(3) 피해 구제의 실효성 확보

성희롱 피해 진정에 대한 국가인권위원회의 권고는 법적 구속력을 갖고 있지 않아 실효성을 거두기 어렵다. 따라서 성희롱 시정권고의 내용을 이행하도록 강제할 수 있는 방안을 마련하는 것이 시급하다. 이를 위해서 현행 장애인 차별금지 및 권리구제에 관한 법률의 차별시정절차에서와 같이 정당한 이유 없이 국가인권위원회의 시정권고를 이행하지 않는 경우에는 법무부장관이 시정명령을 발하도록 하고, 시정명령을 이행하지 않는 경우에는 과태료를 부과하는 방안을 적극적으로 검토해야한다.

또한 현재 고용노동부와 국가인권위원회로 이원화된 현재 성희롱 구제절차가 유기적으로 이루어질 수 있도록 양 기관간 협력 시스템을 구축해야한다. 국가인권위원회가 성희롱 진정을 접수해 조정이나 권고를 통해 사실을 확정하고 이를 노동부에 통지하면 노동부는 국가인권위원회의 사실확정을 전제로 과태료 부과처분을 한다면 성희롱 피해자의 구제절차가 보다 간이화될 것이며, 성희롱 위반관계자에 대한 통합적인 제재가 가능함으로써 성희롱의 예방효과를 가질 수 있을 것이다.

성희롱 피해에 대한 현행 형사 구제절차 상 성희롱 행위자에 대한 형사처벌규정은 존재하지 않는다. 직장내 구제절차를 통해 성희롱 피해를 호소하더라고 사업주가 행위자에 대해 적절한 조치를 취하지 않는다면 성희롱 피해자는 계속적인 피해발생을 방지할 수 없는 실정이다. 나아가 가해자가 고객 등 근로관계 이외의 자인 경우에는 아무런 제재조치가 없다. 결국 성희롱 재발을 피해 피해자가 퇴사하는 경우도 종종 발생한다. 이와 같이 성희롱 가해자에 대한 직접적인 형사처벌 규정이 없는 한 성희롱 방지의 효과는 미비하다. 따라서 성희롱 가해자에 대한 형사처벌규정을 적극적으로 검토할 필요성이 있다.

(4) 징벌적 손해배상 제도의 도입

‘징벌적 손해배상제도’는 의도적인 차별에 사용자가 관여했거나 보호받아야 할 피고용인의 권리에 대해 부주의하게 무관심한 경우 법원이 사용자에게 부과할 수 있는 손해배상제도이다. 손해가 끼친 피해에 상응하는 액수만을 보상하는 보상적 손해배상과 달리 ‘있을 수 없는 반사회적 행위’를 금지시키고 그와 유사한

행위가 장래에 발생하는 것을 예방하기 위해 국가가 처벌의 성격을 띤 손해배상을 부과하는 제도다. 이 제도로 인하여 사용자는 법원으로부터 징벌적 손해배상을 부과받을 경우의 엄청난 배상액과 재판에 소요되는 유,무형의 손실을 감안하여 소송 중에 합의를 하는 경우가 많이 발생했다. 대표적으로 미국 디트로이트에 소재한 일본의 미쯔비시 자동차를 대상으로 EEOC가 제기한 소송에서 미쯔비시 자동차는 남자 직원들의 성희롱을 제지, 감독하지 못한 대가로 3억4천만달러(약 4천4백20억원)에 달하는 배상액에 합의했다. 엄청난 배상액 때문에 사용자는 예방과 시정을 위한 조치에 적극적일 수 밖에 없게 된다[68]. 영국과 홍콩도 징벌적 손해배상제도를 마련하고 있다.

> Brown과 Codey는 피고용인들에 대한 교육이야말로 성희롱을 예방하기 위한 척도임을 주장하며, 포괄적인 내용의 교육으로는 효과를 보장할 수 없기 때문에 성희롱 정책, 구제 절차, 의사소통 기법 등에 대한 상세한 정보 제공과 성희롱 대응 방법에 관한 역할극 등 짜임새 있는 프로그램을 통해 교육을 실시할 것을 제안하였다. 그리고 마찬가지로 성희롱을 예방하지 못한 사용자는 비싼 대가를 치르게 될 것임을 경고하고 있다(Brown & Codey 1994 727[69]).

징벌적 손해배상제도는 보상적 손해배상제도만으로는 예방적 효과가 충분하지 않기 때문에 고액의 손해배상을 하게 함으로써 결과적으로는 처벌을 받은 자(또는 기업)가 장래에 다시는 그러한 범죄나 부당행위를 반복하지 않도록 하고 동시에 다른 사람이 그러한 범죄나 부당행위를 범하지 않도록 하는 예방적 효과를 달성할 수 있다. 미국정부와 법원이 사회적으로 용납할 수 없는 차별행위를 한 기업이 징벌적 손해배상으로 인하여 재정적인 문제를 겪더라도 방치한 이유는 국가가 지향하는 민주주의와 평등이라는 기본적 가치와 이념을 지키는 것이 이 가치를 심각하게 침해하는 기업의 생존보다 중요하다고 보기 때문이며, 동시에 엄격한 차별규제를 통해서만 공정한 시장경쟁과 그에 따른 인적 자원배분의 효율성이 제고될 수 있다고 믿기 때문이다.

(5) 직장 내 성희롱에 산업재해의 적용

직장 내 성희롱 피해는 여성노동자가 안전한 노동환경에서 일할 권리를 보장해주지 못하고, 그로 인해 궁극적으로 피해자가 노동을 지속하지 못하게 되어 노

68) 국미애, "직장 내 성희롱 규제의 실효성 제고를 위한 사용자 책임 강화 방안", 이화여자대학교 석사학위논문, 2003. 참조.

69) 국미애, "직장 내 성희롱 규제의 실효성 제고를 위한 사용자 책임 강화 방안" 참조.

동권을 침해할 뿐만 아니라 건강을 위협한다는 점에서 산업재해로 포섭될 수 있는 여지가 있다. 성희롱의 문제를 산업재해로 포섭한다면 직장 내 성희롱이 노동재해라는 사실을 분명히 하여 더 이상 성희롱이 개인의 문제로 환원되지 않고 고용상의 문제로 인식되도록 인식을 전환하는 데 도움이 될 것이다. 또한 직장 내 성희롱을 노동재해로 인식함으로써 여성이 안전하게 일할 수 있는 노동환경을 위한 직장 내 성희롱의 예방이 더욱 강조될 수 있을 것이다.

현행법 상 산업재해란 "업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망"(산업재해보상보호법 제5조 1호), "근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 그 밖의 업무에 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것"(산업안전보건법 제2조)을 뜻한다. 산업재해로 인정되기 위해서는 '업무상 사유에 의한' 상병(사고 또는 질병)이어야 하며, 상병과 업무는 상당인과관계에 있어야 한다.

직장 내 성희롱은 직장이라는 특수한 공간에서 발생하는 사고이므로, 개인적인 문제가 아닌 업무와 관계된 문제이다. 또한 대부분의 성희롱이 성별 위계적인 조직문화를 이용해 발생하고 있고 보복·징계와 같이 실질적인 불이익이나 고용상의 성차별을 받는 결과로 이어지고 있는 점을 살펴볼 때 직장 내 성희롱의 업무관련성은 인정될 수 있을 것이다. 직장 내 성희롱으로 부상을 당하거나 질병이 생길 때, 이러한 상병이 업무와 관련되어 있다는 것을 입증하면 산업재해로 인정될 수 있다. 성희롱 피해자는 성희롱 과정에서 신체적으로 다치는 것 외에도 우울증, 대인기피증, 자존감의 손상, 무력감, 상실감 등과 같은 정신적 고통을 겪는다. 이와 같은 성희롱에 의한 정신적 고통 역시 의학적 소견 이외 사건의 정도나 정황, 피해자의 개인적 특성 등을 고려하여 상당인과관계를 파악한다면 산업재해로 판단될 수 있을 것이다.[70]

70) 최윤정, "직장 내 성희롱의 '산업재해' 인식 및 적용의 필요성", 여성학논집 제21집 1호, 2004. 참조

<참고문헌>

1. 국내문헌

강동욱(2001), “직장내 성희롱의 실태에 관한 연구”, 『비교형사법연구』 3(2), 한국비교형사법학회.

공미혜(1995), “직장 내 성희롱의 실태와 영향 요인”, 『한국여성학』 11, 한국여성학회.

곽병선(2007), “군산지역 직장내 성희롱에 대한 인식 및 실태에 관한 연구”, 『법학연구』 27, 한국법학회

국가인권위원회(2007), 『국가인권위원회 결정례집: 성희롱』

_____(2009), 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집』 2.

김양지영(2009), “성희롱 사각지대에 있는 돌봄 여성 노동자의 성희롱 실태: 재가 서비스 노동자를 중심으로”, 『증가하는 돌봄 일자리, 은폐되는 성희롱』, 한국여성노동자회.

김엘림(2001), “성희롱관련 법과 판례”, 『조정과 심판』 7, 중앙노동위원회.

_____(2010), “성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임”, 『노동법학』 34, 한국노동법학회.

김영천 외(2011), “교육연구에서의 통합연구방법(Mixed Research Methods): 개념과 시사점”, 『초등교육연구』 24(1), 한국초등교육학회.

김용우(2001), “직장성희롱에 대한 형사법적 대응”, 국회사무처.

김태선(2009), “성희롱의 민사책임: 미국법과의 비교를 중심으로”, 『저스티스 통권』 112.

김형철 외(2006), “관광호텔의 성희롱 실태 및 예방연구: 서울시내 관광호텔을 중심으로”, 한국관광학회 제 60차 학술심포지엄 및 연구논문 발표대회 학술연구발표 논문집 Ⅲ, 한국관광학회.

노동부(1999), 『직장 내 성희롱: 예방에서 대응까지』

박귀천(2011), “성희롱 피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰-독일법상 작업거부권에 대한 검토를 중심으로”, 이화여대법학전문대학원 젠더법학연구소 발표 미간행 참조.

박정옥 외(2008), “직장 내 성희롱 법제화 10년, 새로운 운동의 모색: 한국여성민우회 활동과 상담사례를 중심으로”, 『여성이론』 19, 한국문화이론연구소.

안상수 외(2010), 『성평등 실천 국민실태조사 및 장애요인 연구(II): 직장 생활 영역을 중심으로』, 한국여성정책연구원.

여성부(2002), 『교육기관(대학) 성희롱 실태조사』

오학수(2010), “일본의 성희롱 대책과 과제: 개인가맹유니언의 분쟁해결을 통하여”, 국제노동브리프, 한국노동연구원.

유연식(1999), “심층면접의 세 가지 방법”, 고시계사, 고시계 제44권 제11호.

유은광(1993), “질적 연구 방법론과 일상생활 기술적 연구 방법”, 『대한간호학회지』 23(4), 한국간호학회.

이문호(2001), “‘탐정’의 매력: (사회학에서) 질적 조사의 유용성”, 『생활과학』 4, 성균관대학교 생활과학연구소.

이성희 외(2001), “직장여성의 성희롱 경험 실태와 관련변인 분석: 전라북도 직장여성의 인식을 중심으로”, 『대한가정학회지』 39(2), 대한가정학회.

이영은(2008), “여자대학생 성희롱 척도의 타당화 연구”, 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』 20(4), 한국심리학회.

이영은 외(2008), “여자대학생 성희롱 척도개발”, 『상담학연구』 9(2), 한국상담학회.

차혜령(2008), “성희롱 시정업무평가 및 성희롱 규제 실효성 확보를 위한 법제도 개선 방안”, 성희롱 시정활동 평가 및 성희롱 규제의 실효성 제고를 위하여 토론회 자료집, 국가인권위원회.

천희란 외(2011), “여성 노인의 건강불평등 현황과 측정: 통합방법론(Mixed Methodology)의 적용”, 『노인복지연구』 51, 한국노인복지학회.

최윤정(2004), “산업재해로서의 직장내 성희롱에 관한 연구”, 이화여자대학교 석사학위논문.

한국여성민우회(1998), 『남녀 직장인 성의식 및 성문화에 관한 실태보고서』

_____(2008), 『성희롱 대응운동, 다른 질문으로 새로운 상상을 열다』

한정자 외(2001), 『법적 규제에 따른 직장내 성희롱의 실태 및 개선 방

안 연구』, 한국여성개발원.
한주원(2006), "직장 내 성희롱이 조직유효성 및 개인의 경력몰입에 미치는 영향", 『비서학논총』 15(1), 한국비서학회.
홍경옥(2005), "직장 내 성차별 관행과 성희롱 인식에 관한 연구", 『비서학논총』 14(1), 한국비서학회.

2. 외국문헌

Lin Farley(1978), *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, Warner Books.
Louise F. Fitzerald et al(1995), "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances", Basic and Applied Social Psychology 17(4).
Louise F. Fitzerald et al(1999), "Measuring Sexual Harassment: in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire(SEQ-DoD)", *Military Psychology* 11(3).

3. 판례

대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533.

4. 인터넷 자료

한국노동조합총연맹(2002), "[여성] 한국노총 금융 관광 공공부문 직장내 성희롱 실태조사보고서", http://www.inochong.org.
여성부(2005), "2005년 5월 세계여성 정책보고", 여성부 국제협력담당관실. http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm.
한국노동조합총연맹 홈페이지 http://eur-lex.europa.eu.
평등기회위원회, http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/sdo.aspx
U.S Equal Employment Opportunity Commission, http://www.eeoc.gov/
http://www.filipiniana.net/publication/republic-act-no-7877-anti-sexual-har

assment-act-of-1995/12791881635033/1/0

http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/nfls/nfls.en

http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/resources

COMMISSION RECOMMENDATION of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (92/131/EEC), http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992H0131&model=guichett

부록: 설문지

여성노동자 성희롱 실태 조사

안녕하십니까?
이 설문은 여성노동자의 성희롱 실태 조사를 위하여 민주노총 여성위원회와 공익변호사그룹 공감에서 실시하는 것입니다. 바쁘시더라도 다음의 질문에 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.
응답내용은 익명으로 수집되고 통계처리되어 연구목적으로만 사용되며, 응답자의 신원과 관련된 어떠한 정보도 유출되지 않을 것을 약속드립니다. 여러모로 바쁘시겠지만 빠짐없는 성실한 답변을 부탁드립니다.
설문 내용에 대하여 궁금한 사항이 있으시면 언제든 연락주십시오. 감사합니다.

2011년 2월

* 문의: 민주노총 여성위원회 최성화 담당

응답자 일반사항

다음은 자료분류를 위한 확인사항입니다. 해당되는 번호의 ___에 ✓표를 해 주시기 바랍니다.

[R1] 연령		① 10대___ ② 20대___ ③ 30대___ ④ 40대___ ⑤ 50대 이상___
[R2] 혼인여부		① 미혼___ ② 기혼___ ③ 이혼/사별___
[R3] 학력		① 중졸 이하___ ② 고졸(중퇴 포함)___ ③ 대졸 이상(중퇴 포함)___
[R4] 직업		① 사무직___ ② 생산직___ ③ 판매·서비스직___ ④ 기타___
고용형태	[R5] 정규직여부	① 정규직___ ② 비정규직___
	[R6] 직접/간접	① 직접고용___ ② 간접고용___
[R7] 종사상지위		① 상용직___ ② 임시직___ ③ 일용직___ ④ 기타___
[R8] 경력(현재직장)		① 1년 미만___ ② 1년 이상~3년 미만___ ③ 3년 이상~5년 미만___ ④ 5년 이상~10년 미만____ ⑤ 10년 이상___
[R9] 함께 일하는 공간 또는 팀내 여직원 비율		① 10%미만___ ② 11~30%___ ③ 31~50%____ ④ 51% 이상___ ☐ 여직원이 응답자 본인 1명뿐인 경우 ✓표를 해 주십시오
[R10] 사내 노동조합 유무		① 있다___ ② 없다___ ③ 잘 모르겠다___
[R11] 노동조합 가입여부		① 가입하였다___ ② 가입하지 않았다___

업무환경

Q1. **최근 24개월 동안,** 상사, 동료, 거래처, 고객 등 **업무와 관련하여 만나는 사람들과의 관계에서** 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? 해당되는 □에 ✓표를 해 주십시오.

		있다	없다
[Q1-1]	여성을 비하하는 기분 나쁜 말이나 욕설을 들었다.	□	□
[Q1-2]	상대방이 성차별적이거나 음란한 글, 이미지, 동영상 등을 업무공간에 전시하거나 내게 보내거나 음란전화를 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	□	□
[Q1-3]	상대방이 성적 서비스를 요구하는 듯한 말과 행동을 하여 불쾌했던 적이 있다. (예: 안마나 애무 요구, 회식자리 등에서 블루스, 술따르기, 남성 옆에 앉기 요구 등)	□	□
[Q1-4]	상대방이 성적인 이야기를 하거나 음담패설, 성적인 몸짓 등을 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	□	□
[Q1-5]	상대방이 성적 신체부위를 고의로 노출하거나 스스로를 만져서 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	□	□
[Q1-6]	나는 원하지 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구했다.	□	□
[Q1-7]	나의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하여 나를 성적 대상으로 보는 것 같아 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	□	□
[Q1-8]	자신이 나와 사귈 것이라거나 내가 다른 사람과 사귄다는 등의 말을 퍼뜨리거나 나에 대한 성적 추문을 퍼뜨려 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.	□	□
[Q1-9]	나를 위아래로 훑어보거나 가슴, 엉덩이, 다리 등 신체부위를 쳐다보거나 추파를 보내 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.	□	□
[Q1-10]	상대방이 억지로 성관계를 하였거나 시도한 적이 있다.	□	□
[Q1-11]	나는 원하지 않는데 은밀한 장소(집, 모텔 등)로 유혹하려 하여 (또는 귀가하지 못하게 하여) 성적으로 모욕감을 느끼거나 당황한 적이 있다.	□	□
[Q1-12]	상대방이 의도적으로 내 몸에 신체적 접촉을 하였거나 접촉하려고 하여 성적 모욕감을 느끼거나 당황한 적이 있다.	□	□
[Q1-13]	커피 접대, 심부름 등을 시키면서 그런 일은 여성이 하는 것이 더 좋다고 하여 성적으로 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	□	□
[Q1-14]	성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 억지로 참석하였거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다. (예: 여성도우미와 동석, 음란한 공연, 음란영상이 나오는 장소에서의 회식 등)	□	□

	있다	없다
[Q1-15] 위 [Q1-1]~[Q1-14] 이외에 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낀 경험을 한 적이 있다. (경험을 간략히 적어 주십시오) _____ _____ _____ _____	□	□

모든 문항에 '없다'를 선택한 분께서는 곧바로 p.7 [Q12]로 넘어가 주십시오.

Q2. 귀하는 [Q1]과 관련하여 다음과 같은 경험이 있으십니까? 해당되는 □에 ✓표를 해 주십시오.

	있다	없다
[Q2-1] 상대방의 위와 같은 말이나 행동을 거부하면 고용상, 업무상의 불이익을 얻을 것이라는 느낌을 받은 적이 있다. 또는 불이익을 받은 적이 있다. (예: 트집잡기, 결제 늦추기, 인격모독, 악의적 소문 유포 등 업무상 부당한 대우, 또는 정리해고, 근로계약 갱신 거절, 업무배치 불이익 등)	□	□
[Q2-2] 상대방의 위와 같은 말이나 행동을 받아들이면 고용상, 업무상의 이익을 얻을 것이라는 느낌을 받은 적이 있다. 또는 이익을 받은 적이 있다. (예: 승진, 쉬운 업무로 전환, 근로계약 갱신, 또는 정리해고나 근로계약 만료 등 불이익의 면제)	□	□

Q3. [Q1],[Q2]와 같은 경험은 **얼마나 자주** 발생합니까?

① 거의 매일___
② 일 주일에 한두 번___
③ 한 달에 한두 번___
④ 석 달에 한두 번___
⑤ 일 년에 한두 번 이하___

Q4. [Q1],[Q2]와 같은 경험이 **발생한 때**를 **모두** 선택하여 주십시오.

① 근무시간 중에___
② 근무시간 외이지만 회식, 접대, 야유회 등 근무와 관련된 자리에서___
③ 근무시간 외에 사적인 자리에서___
④ 기타___ (_____)

Q5. [Q1],[Q2]와 같은 경험이 귀하의 **업무 및 직장생활**에 어떤 **영향**을 끼쳤는지 **모두** 선택하여 주십시오.

① 업무에는 별다른 영향이 없었다___
② 상대방과의 업무에 불편함이 생겼다___
③ 남성을 대하는 업무에서 전체적으로 불편함이 생겼다___
④ 업무능률이 떨어졌다___
⑤ 직장에 다니기 싫어졌다___
⑥ 기타___ (_____)

Q6. [Q1],[Q2]와 같은 말이나 행동을 한 사람에 대한 질문입니다. 해당되는 **모든** 항목의 ___에 ✓표를 해 주십시오.

[Q6-1] 직위	① 고용주___ ② 상사(고용주 제외)___ ③ 동료___ ④ 부하직원___ ⑤ 고객___ ⑥ 거래처 직원 (기업주 또는 사실상 나보다 상사급)___ ⑦ 거래처 직원 (사실상 나와 동료급)___ ⑧ 거래처 직원 (사실상 나보다 부하직원급)___ ⑨ 기타___ ( )
[Q6-2] 나보다 나이가	① 많다___ ② 같다___ ③ 적다___
[Q6-3] 성별	① 남성___ ② 여성___

대응 및 효과

Q7. [Q1],[Q2]와 같은 일이 발생하였을 때 귀하는 어떻게 대응하였습니까? 해당되는 **모든** 항목의 ___에 ✓표를 해 주십시오.

① 별다른 말과 행동을 하지 않았다___
② 모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피했다___
③ 농담으로 웃어넘기거나 분위기에 동조하는 척하였다___
⇨ [Q7-1]

④ 간접적으로 불쾌하다는 표시를 하였다___
⑤ 적극적으로 불쾌하다는 표시를 하였다___
⑥ 기타___ (_____)
⇨ [Q7-2]

①~③을 선택한 경우 ⇩

[Q7-1] 그 이유를 **모두** 선택하여 주십시오.

① 당황하여 순간 어떻게 해야 할지 몰라서___
② 분위기를 깰까봐___
③ 적극적으로 대응해도 변화가 없을 것 같아서___
④ 문제제기하면 상대방과 관계가 서먹해질 것 같아서___
⑤ 문제제기하면 나에게 업무상 불이익이 있을 것 같아서___
⑥ 문제제기하면 고용상 또는 계약상 불이익이 있을 것 같아서___
⑦ 기타___ (_____)

④~⑥을 선택한 경우 ⇩

[Q7-2] 귀하의 대응 직후 상대방의 반응을 **모두** 선택하여 주십시오.

① 그러한 말/행동을 중단하고 곧바로 사과하였다___
② 그러한 말/행동을 중단하였으나 곧바로 사과하지는 않았다___
③ 농담으로 웃어 넘기려 하였다___
④ 불쾌하다는 표시를 하는 나를 비난하였다___
⑤ 나의 대응을 무시하고 그러한 말/행동을 계속하였다___
⑥ 더 심한 말/행동을 하였다___
⑦ 기타___ (_____)

Q8. [Q1],[Q2]와 같은 경험 이후에 귀하는 어떻게 대처하였습니까? 해당되는 **모든** 항목의 ___에 ✓표를 해 주십시오.

① 별다른 조치를 취하지는 않았다___ (⇨ p.7 **[Q12]**로 넘어가 주십시오)
② 상대방에게 직접 문제제기하고 사과를 요구하였다___
③ 상사 또는 고충처리기구에 조치를 취해 줄 것을 요청하였다___
④ 노동조합, 직원협의회, 여직원회 등의 조직에 상담하였다___
⑤ 여성단체 등 민간기관에 상담하였다___
⑥ 노동부 지방노동행정기관에 신고하였다___
⑦ 국가인권위원회에 구제신청을 하였다___
⑧ 경찰에 신고하였다___
⑨ 상대방 또는 회사에 손해배상청구소송을 제기하였다___
⑩ 기타___ (_____)

[Q8-1] 위와 같은 귀하의 조치는 어느 정도 효과가 있었다고 생각하십니까? 해당되는 란에 ✓표를 해 주시기 바랍니다.

효과가 전혀 없었다	거의 없었다	보통이다	조금 있었다	매우 컸다

효과가 없었다면 그 이유를 적어주십시오.

_____

_____

Q9. 귀하의 대처 또는 조직의 조치로 인하여 **상대방에게** 어떠한 결과가 발생하였습니까? 해당되는 **모든** 항목의 ___에 ✓표를 해 주십시오.

① 아무 변화가 없었다___
② 상대방이 개인적으로 사과하였다___
③ 상대방이 공식적으로 사과하였다___
④ 상대방이 성희롱 관련 교육을 수강하였다___
⑤ 상대방이 부서 또는 근무지를 이동하게 되었다___
⑥ 상대방이 정직, 감봉, 견직 등의 징계를 받았다___
⑦ 상대방이 해고되었다___
⑧ 상대방이 자발적으로 부서나 근무지 이동 또는 퇴사하였다___
⑨ 상대방이 과태료 납부 또는 금전적 손해배상을 하였다___
⑩ 상대방이 나에 대하여 접근금지 명령을 받았다___
⑪ 기타___ (_____)

[Q9-1] 귀하께서는 위와 같은 결과가 적절하였다고 생각하십니까? 해당되는 란에 ✓표를 해 주시기 바랍니다.

전혀 적절하지 않음	별로 적절하지 않음	보통	적절함	매우 적절함

부적절하다고 생각하신다면 그 이유를 적어주십시오.

_____

_____

_____

Q10. 귀하의 대처 또는 조직의 조치로 인하여 **귀하에게** 어떠한 고용상의 변화가 발생하였습니까? 해당되는 **모든** 항목의 ___에 ✓표를 해 주십시오.

① 나는 원하지 않았지만 내가 부서나 근무지를 이동하였다___
② 내가 자발적으로 부서나 근무지를 이동하였다___
③ 내가 해고되거나 근로계약의 갱신이 거절되었다___
④ 내가 자발적으로 퇴사하였다___
⑤ 고용상 변화가 없었다___
⑥ 기타___ (_____)

Q11. 귀하의 대처 또는 조직의 조치로 인하여 **귀하에게** 직장 내에서 업무 또는 관계상의 변화가 발생하였습니까? 해당되는 **모든** 항목의 ___에 ✓표를 해 주십시오.

① 문제제기를 하였다고 비난을 받거나 따돌림을 당하였다___
② 심리적인 압박감, 죄책감 등을 느꼈다___
③ 나에 대한 악의적 소문이 퍼졌다___
④ 업무상 부당한 대우(불필요한 트집, 결제늦추기, 인격적 모독 등)를 받았다___
⑤ 업무 또는 관계상의 변화가 없었다___
⑥ 기타___ (_____)

고충처리기구 및 성희롱예방교육

Q12. 직장내 성희롱·성폭력 문제를 상담할 수 있는 **고충처리기구나 담당직원**이 있습니까?

① 있다___ ⇨ [Q12-1] ② 없다___ ⇨ [Q13] ③ 모르겠다___ ⇨ [Q13]

[Q12-1] 성희롱·성폭력 문제가 발생하였을 경우 귀하의 직장내 고충처리기구 또는 담당직원은 문제를 적절히 접수하고 해결할 수 있을 것이라고 신뢰하십니까? 해당되는 란에 ✓표를 해 주시기 바랍니다.

전혀 신뢰하지 않음	별로 신뢰하지 않음	보통	신뢰함	매우 신뢰함

Q13. 귀하의 직장은 **성희롱예방교육**을 정기적으로 실시하고 있습니까?

① 정기적으로 실시하고 있다___
② 정기적으로 실시하고 있지 않다___
③ 모르겠다___

Q14. 다음은 **성희롱이 발생하였을 때 취할 수 있는 대처방안들**입니다. 귀하가 알고 있는 **모든** 항목의 ___에 ✓표를 해 주시기 바랍니다.

① 회사에 상대방의 징계 등 조치를 요구한다___
② 노동부 지방노동행정기관에 신고한다___
③ 국가인권위원회에 구제신청을 한다___
④ 성추행, 강간 등의 경우 경찰서에 고소한다___
⑤ 민사상 손해배상청구소송을 제기한다___

*** 설문에 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다. ***