

요즘 성에 대한 올바른 이해 및 중요성이 부각되고 있으며, 사업장에서 성교육 의무화가 강조되고 있습니다. 이에 각 사업장의 보건 담당자들이 이에 대한 홍보와 자료로 활용할 수 있도록 원고를 게재하오니 업무에 도움이 되었으면 합니다.



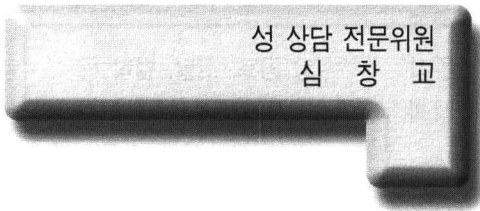
# 건강한 성(性)의 이해

## -직장내 성희롱의 현주소-

세기 지식정보화 사회를 향해 나아가기 위한 것이라고 생각된다.

그러나, 법제정 이후에 직장내 성희롱의 문제는 여전히 미온적으로 처리되고 있는 것이 현실이며, 보다 현실적인 법의 보완이 요구된다. 대통령직속의 여성특별위원회에 신청 조사하는 과정에서 실질적인 도움이 되지 않고 있는데 이는 신청, 시행절차에 대한 부담, 신고 후 고용주의 미온적인 조치나 보복, 불이익에 대한 불안, 가해자에 대한 직접적인 처벌이 적을 것이라는 예측 때문이다. 이에 업무상 위력에 의한 추행과 마찬가지로 직장내 성희롱도 형사처벌 할 수 있도록 성폭력 특별법을 개정할 필요가 있는 것이다. 현실적으로 많은 사건이 일어나지만 매우 미온적으로 처리되고 있다. 간혹 민사소송을 하는 경우도 있지만 법적 투쟁과정이 매우 힘들다.

### 1. 성희롱이란?



국민의 정부에서는 1999년 남녀 차별금지 및 구제에 관한 법률을 제정하여 남녀고용평등과 성희롱 방지 규정을 의무화하였다. 이는 남녀 차별 없는 사회를 지향하고 인구의 절반을 차지하는 여성들이 자신의 능력을 발휘할 수 있도록 함으로써 보다 나은 21

성희롱이란 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하여 성적 언동, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 요구를 하는 경우를 말한다. 성적 언동에는 육체적, 언어적, 시각적 행위를 말한다. 육체적 성희롱의 범주에는 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉, 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위, 안마나 애무를 강요하는 행위가 포함된다. 언어적 성희롱의 범주

는 음란한 농담이나 음담패설, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위, 성적관계를 강요하거나 회유하는 행위, 음란한 내용의 전화통화, 회식자리 등에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등이 속한다. 시각적 성희롱에는 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위, 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림을 보내는 행위, 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등이 속한다. 고용상의 불이익이란 채용 탈락, 감봉, 승진 탈락, 해고 등 고용환경을 악화시키는 행위를 말한다.

## 2. 누구에 대해 성희롱을 금지하나?

공공기관의 경우 종사자, 사용자가 동료, 하급자, 협력업체종사자, 파견종사자 등에게 성희롱하는 것과 교육기관 등의 경우 종사자, 사용자가 학습자나 교육응시자에게 성희롱하는 경우를 각각 금지하고 있다.

## 3. 공공기관의 장과 사용자의 성희롱 방지 의무

1) 대통령직속 여성 특별위원회는 99년 7월 1일(공공기관의 성희롱 예방 지침)을 고시하였다.

2) 공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 방지를 위하여 연 1회 이상 성희롱 예방 교육을 실시해야 한다.

## 4. 성희롱을 당했을 때는?

남녀 차별금지 및 구제에 관한 법률에 의해 성희롱 사건에 대해 조사 시정권고를 대통령직속 여성특별위원회가 전담하여 수행하고 있다.

신청방법은 피해자가 남녀 차별 신고센터에 직접 와서 신청서를 작성하거나, 팩스 및 우편으로 신청서를 접수할 수 있으며, 신청서는 팩스나 우편으로 받아볼 수도 있다.

1) 조사 : 상당한 근거가 있을 때는 직권으로 필요한 조사를 한다.

2) 자율적 해결을 위한 합의 권고와 조정 : 사정을 통하여 조정에 회부한다.

### 3) 공표, 고발, 벌칙 등

· 시정조치의 권고나 의견, 공공기관 및 사용자의 시정조치 권고에 대한 처리 결과의 내용을 공표할 수 있다.

· 남녀 차별사항 조사 결과 그 내용이 관계법률의 형사처벌 규정에 위반된다고 인정할 때에는 관할 수사기관 등에 고발할 수 있다.

· 여성특별위원회에서 결정된 남녀 차별사항 중 중대한 사항으로서 피신청인이 이에 대한 결정에 불응한 민사사건에 대하

여 소송을 지원할 수 있다.

- 여성특별위원회의 실지조사를 정당한 이유 없이 방해한 사람에 대하여 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하게 된다.

- 조사를 위한 자료제출을 거부하거나 출석요구에 불응한 사람 등에 대하여 1천만원 이하의 과태료에 처하게 된다.

## 5. 직장내 성폭력 중 성희롱 상담의 분포(98년과 99년의 비교)

유형	98년 건수	99년 건수
강간	145( 2.6)	167(28.4)
강간미수	19( 5.6)	25( 4.3)
강제추행	19( 5.6)	35( 6.0)
성추행, 성희롱	157(46.5)	359(61.3)
합계	340(100.0)	586(100.0)

위의 도표는 성폭력 상담소를 통하여 들어온 직장내 성폭력 상담의 분포를 본 것이다. 위 분포에서 보면 강간과 강간미수의 증가는 그리 높지 않으나 성추행과 성희롱 건수는 157건에서 359건으로 대폭 증가하여 전체의 61.3%를 차지하고 있다. 이는 성희롱에 대한 인식이 매우 확산되고 있으며 적극적으로 대처하려는 움직임으로 보인다.

## 6. 직장내 성희롱의 유형

(98년과 99년의 비교)

육체적 행위로는 손이나 가슴 만지기, 입

맞춤, 껌안기의 순이며, 언어적 행위로는 음담패설, 성행위 묘사, 외모에 대한 비유나 평가, 성적 봉사요구에는 안마해달라, 옆에 앉아 술 따르라, 춤추자 등으로 나타났다. 기타로는 포르노테잎 선물하기, 음란물을 PC를 통해 보도록 하는 것 등이 있었다.

유형	98년 건수(%)	99년 건수(%)
육체적	101(64.3)	167(46.5)
언어적	41(26.1)	136(37.9)
시각적	3( 1.9)	24( 6.7)
성적 봉사요구	10( 6.4)	23( 6.4)
기타	2( 1.3)	9( 2.5)
합계	157(100.0)	359(100.0)

## 7. 직장내 성희롱 피해자와 가해자의 특성

1) 성별 : 여성 피해자가 342건(95.3%), 남성 피해자 17건(4.7%)이며, 일반 성폭력과 마찬가지로 남성 피해는 남자편 상사가 성행위를 강요하였다.

2) 연령과 결혼상태 및 관계 : 피해자의 85% 이상이 20대 기혼여성에 치중되어 있으며, 30·40대 기혼 여성(14.7%)과 50대 여성도 있다. 가해자와의 관계는 상사, 고용주가 압도적으로 많았고 동료, 고객 거래처 직원 등으로 나타났다.

3) 직종과 관계 : 피해자는 20대 여성이 많이 종사하는 사무직이 대부분이고 보험 건

강식품, 의류, 화장품, 식당, 교사, 간호사 등 다양하였다. 가해자의 경우 사무관리직이 가장 많았고 공무원, 학원 원장, 전문 기술자 등 직업이 다양하게 나타났다.

## 8. 성희롱이 일어난 사업장 규모와 상황적 특성

1) 사업장 규모 : 대규모의 사업장에서는 법시행 이후 서둘러서 성희롱에 대한 예방 교육을 실시하고 고충처리 위원회, 상담실 설치 등을 하고 있고 지원 체계를 활용할 수 있는 편이다. 그러나 5인 이하 소규모 사업장의 경우 가해자가 고용주이거나 고용주와 밀착관계인 경우가 많아 문제를 해결하는데 어려움이 많았다.

2) 피해 시간 및 장소 : 대부분의 직장내 성희롱은 일상 업무가 진행되는 근무시간과 근무공간에서 일어나며, 그의 회식장소, 회식 후 데려다 준다고 차안, 출장 중 숙박업소, 야유회 등에서 일어나고 있었다.

3) 피해시기 및 피해지속여부 상담까지의 소요시간 : 성희롱 발생은 구직과정, 면접시 입사 첫날, 입사 후 1개월 내에 나타나기 시작하며, 피해가 지속되는 경우가 많았다. 가해자는 대부분 상습적인 경우이고 대부분이 1개월 이내에 이루어지고 있었다.

4) 피해시 반응 및 피해 후의 조치 : 법제정 이후 성희롱에 대한 인식이 높아져서인지

가해자의 행위에 대해 거부 의사를 표현하거나 화를 내는 경우 물리적인 저항을 하는 경우가 많았다. 피해자에게 일어나는 심리적인 피해로는 당황, 무안, 자존심 상함, 억울함, 업무집중도 저하, 다른 사람에게 화풀이 등이었다. 대부분의 피해자들은 가해자에 대해 가해행위 중지, 사과, 부서 전환, 법적 처벌 등을 원했고 피해로 인해 자신이 직장생활을 하는데 부정적 영향, 불이익을 받는 등의 이중피해가 없기를 바랐다.

5) 상담 지원 및 결과 : 피해 후 대책을 문의하거나 처리과정상의 어려움을 호소하는 내용이 대부분이라 상담에서는 일차적으로 가해자에게 단호한 거부와 항의표시를 하도록 하며, 시정을 요구하는 태도를 보이고 그대로 안되면 사용자나 상급자에게 회사내 조치를 강구하도록 하고 여성 특위나 노동위원회에 제소하는 방법을 안내해 주고 있다.

6) 직장 성희롱 문제제기에 대한 가해자 사용자측의 태도 : 가해자측에서는 아예 대응을 하지 않거나 무시하는 경우, 성의 없는 의례적 사과에 머무는 경우, 친구나 가족이 알게 되어 가해자를 찾아가 따지거나 폭행을 해서 오히려 협박으로 몰아 고소를 해온 경우도 있고 가해자로 몰려 억울하다고 상담소에 항의를 해오거나 가해자 부인이 사건처리 문제로 상담을 청해 오기도 했다. 가해자가 고용주인 경우 피해자의 거부 의지는 계속 무시되고 더 심하게 가혹행위를 반복하기도 하며 오히려 거부 의사에 대한 불

쾌한 반응을 보이기도 했다. 몇몇 대기업에 서는 사내에서 조정 처리하여 노력하는 경우 가해자의 퇴사, 부서 전환 등의 강력한 조치와 직원대상 예방교육 실시를 약속하는 태도를 보이기도 하였다.

## 9. 상담 현황에서의 문제점과 대안

업무상 위력에 의한 추행과 마찬가지로 직장내 성희롱도 형사처벌 할 수 있도록 성폭력 특별법 개정작업이 이루어져야 한다. 직장내 성희롱은 사용주에게 관리감독상의 책임을 묻고 있는데 비해 직장내 강간 및 강제추행에 대하여는 개인적으로 법적 처리하도록 배제되어 있어 이에 대한 보완이 필요하다. 또한 성폭력도 피용자가 피해자에게 입힌 손해로 간주 이에 대해 사용자가 경제적 배상 책임을 지도록 보완해야 할 것이다. 성희롱에 대한 예방 교육과 올바른 인식 확보에 법제정의 큰 의의가 있으므로 성희롱 예방 교육이 형식적 의례적으로 흘러가지 않도록 관리와 감독이 필요하다.

## 10. 성희롱 사례

1) 지방에 거주하는 여성이 종합병원에 진료하러 갔다가 진료를 받던 중 의사의 성적언동으로 심한 수치심과 정신적 충격을 받았다. 이에 본인이 고민 끝에 집에 돌아와

남편에게 사실을 얘기하고 그 의사를 고발하기로 하였다. 그들은 동일한 사건의 재발 방지와 성희롱 행위자의 사과 및 상징적인 금액의 정신적 피해에 대한 손해배상을 요구하는 시정 신청을 하였다. 여성특별위원회는 조사 후 조정에 회부하여 성희롱 행위자가 피해자에게 공식 사과하고 정신적 피해에 대한 손해 배상금 50만원을 지급하도록 함과 아울러 사용자는 병원 진료 중 발생할 수 있는 성희롱에 대한 방지대책을 수립하여 이행토록 조정안을 마련 쌍방의 수락으로 조정이 성립되었다.

2) 서울 소재 ○○산업(주)에 근무하는 여성 이모씨는 직장 동료 남성이 1년 동안 과도한 신체접촉을 하고 이를 거부할 경우 업무상으로 괴롭혀 이로 인해 심한 고통감과 혐오감을 느낀 나머지 성희롱 행위자에게 정신적, 육체적 스트레스에 대한 손해배상 3천만원과 함께 사업주의 사내 성희롱 예방조치를 요구하는 시정신청을 하였다. 이에 여성특별위원회는 이 사안의 조사결과 성희롱이 있었음을 확인하고 합의를 권고하여 성희롱 행위자가 피해자에게 공식 사과하고, 사업주는 사내 성희롱 예방교육에 만전을 기함과 아울러 성희롱 행위 재발시 행위자를 즉각 인사조치하기로 약속함에 따라 피해자가 이를 받아들여 손해배상 요구를 철회하였다. **법원**