

성희롱에 대처하는 우리의 자세



2020년 직장 내 성희롱 예방교육 자료

성희롱 개념

성희롱

사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위로 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상 불이익을 주는 것을 말한다.

성인지감수성(Gender Sensitivity)

성별 간의 차이로 인한 일상생활 속에서의 차별과 유리함, 불리함 또는 불균형을 인지하는 것을 말한다. 성범죄 사건 등 관련 사건을 심리할 때 피해자가 처한 상황의 맥락과 눈높이에서 사건을 바라보고 이해해야 한다는 것을 뜻한다.

즉, 성 관련 사건에서는 가해자의 눈이 아닌 피해자의 눈으로 사건을 바라보아야 한다는 것이다. 예를 들면 인사권을 쥐는 남성 상사와 여직원의 관계를 수평적인 남녀관계로 동일시하면 안 된다. 수직관계에서 성희롱이 발생하면 거부하기도, 대처하기도 어려우며 신고하기는 더 어렵다. 그래서 성희롱은 신고하기도 어렵지만 신고하고도 비난을 받는 경우가 있다. 어쩌면 내가 기대하는 ‘피해자 다움’이라는 프레임에 가두고 있는 것은 아닌지 스스로 점검해보아야 한다.

힘희롱

상사가 자신의 지위를 이용해 아랫사람을 함부로 대하는 것을 뜻하는 용어이다. 힘과 권력을 사용해 전 직원이 보는 앞에서 고함치고 창피를 주는 등의 인격모독을 말한다. 성희롱보다 더 많이 발생하고 있는 힘희롱은 우월적 지위를 이용하는 만큼 피해자가 대응하기 어렵다는 특징이 있다. 이 또한 직장 내 괴롭힘이며 갑질 행위이다. 대표적인 힘희롱으로는 직원에게 “찌질이”, “재수 없어”, “야!”, “너” 등의 모욕적인 표현을 하거나 사적 심부름을 강요하고, 회식 강요, 특정 종교 강요, 특정 모임 강요, 타당한 이유 없이 복리후생을 못 하게 하는 행위, 다른 직원 앞에서 특정 직원을 과도하게 질책하는 행위, 책상을 내리치거나 어깨를 밀치는 행위 등이 해당한다. 성희롱 역시 큰 범주의 힘희롱에 해당하며, 예민한 누군가의 이야기가 아닌 불법행위이다. 성희롱 및 힘희롱은 배려가 아닌 폭력이며 심각한 인권침해라고 할 수 있다. 성희롱은 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주어 피해자의 신체 및 정신 건강뿐만 아니라 일상생활이나 직업생활 전반에 심각한 악영향을 미치기 때문에 국가는 성희롱을 법으로 금지하고 규제하는 것이다.

성희롱 발생 원인

권력관계의 문제

성희롱을 유발하는 원인은 권력관계를 중심으로 보는 것이 다수의 견해이다. 여기서 권력관계란 성별을 통하여 문화적으로 부과되는 남성과 여성 간의 불평등을 의미하는 것이다.

물론 권력관계가 단순히 성별만 작동하는 것이 아니라 연령, 출신지, 학력, 경력, 근속연수, 인적자원 등 다양한 원인으로 작동되기도 한다. 따라서 직장 내 성희롱은 직급이라는 권력이 남용되어 발생하는 경우도 있으나 연령이나 근속연수의 우위에 있는 자에 의한 성희롱도 발생되고 있다.

그중 잘못된 성의식과 성문화 그리고 남성과 여성이 인격적인 관계를 형성하지 못하는 점이 성희롱의 원인이 될 수 있다.

2019년 5월 22일 한국여성정책연구원의 발표에 의하면

대한민국의 성별 임금격차는 OECD 국가 중 36.7%(2016년 기준)으로 1위를 차지하였다. 또한 여성은 남성에 비해 비정규직에 종사하고 있는 비율이 높았다.

정규직에 종사하는 여성의 비율은 38.7%였으며 저임금 노동자 중 여성이 차지하는 비율은 62.2%로 저임금 노동자 10명 중 6명 이상이 여성이다.

실제로 2018년 전체 관리자 중 여성의 비율은 12.1%에 불과했다.

이러한 사회적 구조 안에서 여성의 위치성이 낮은 위치에 놓이는 경우가 많다 보니 성희롱이 발생할 수 있다.

성역할에 따른 차별의 문제

Gender에 따른 가부장적 성역할에 따른 성차별이 성희롱 발생의 주원인 중 하나로 볼 수 있다.

남편은 생산적 활동을 하고 가정 내 주요 의사 결정권을 가지며 직장에서의 남성은 회사의 중심이 되는 업무를 맡고, 주요 의사 결정에 참여하는 게 당연하나 이에 반해 여성은 가정에서는 비생산적 활동과 일상적 가사노동을 하며 회사에서는 주변적 업무를 맡고, 주요 의사결정에서 배제되는 경험을 하게 되는데 이러한 가부장적 가정 모델에 근거한 성역할의 차이로 조직에서의 성희롱이 발생하게 된다.

● 아이는 ()가 돌봐야 한다.

● 남자는 ()하면 안 된다.

혹시, 아이는 엄마가 돌봐야 한다며 돌봄의 몫을 여성의 몫으로 넘기거나 남자는 울면 안 된다. 데이트 비용은 남성이 부담해야 한다는 프레임, 또한 여자는 조신하고 예뻐야 한다는 성역할 관념을 갖고 있지 않은지 스스로 점검해야 한다.

성희롱 발생 원인

남성 중심적 직장 문화의 문제

- 연령 · 성별 · 직위에 따른 서열 의식이 강한 직장 분위기
- 민주적인 의사결정보다는 일방적 지시가 많은 직장 분위기
- 비공개적 접대문화에서 주요사항이 결정되는 직장 분위기
- 비정규직 직위에 여성을 많이 배치하는 직장 분위기
- 여성을 비하하거나 성적 대상화하는 회식이 잦은 직장 분위기

노동 현장에서 여성이 하대 받고 있는 경우가 있는데, 직업적 호명이 아닌 노동자로서의 주체성을 나타내지 못하는 ‘아줌마’와 같은 호칭으로 불리기도 한다. 언어가 프레임을 형성하듯이 공적인 단어로 불리지 않는다면 여성은 계속적으로 공적인 지위를 획득하기 어려울 수 있기에 성희롱이 발생할 수 있다.

성희롱 성립 요건

업무 관련성

직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성희롱 발생 상황이 업무와 관련되어 있는가의 여부이며, 발생 장소가 근무시간 외 직장을 벗어난 회식장소, 회식 후 귀갓길, 출장지(해외 포함), 해외 공관인 경우에도 업무 수행과 관련이 있는 경우 성희롱이 성립된다. 또한 근무 시간 이외의 시간에 발생하였더라도 업무와 관련이 있다면 성희롱이 성립된다.

*** 여기서 잠깐 ***

법률에서는 성희롱 판단 시 위에서 언급한 업무 관련성을 중요시하나 현 많은 기업에서는 업무 관련성이 없더라도 적절하지 않은 성적 언동 자체만으로도 성희롱으로 인정하고 있다. 즉, 법망 안에서 성희롱이 되면 문제가 되고 법망 안에서 성희롱이 되지 않으면 문제가 안된다는 것이 아니라, 법망을 떠나 조직에 몸담고 있는 구성원이 업무 관련성을 떠나 문제가 될 만한 사안이었는지 보고 있다는 게 우리가 주목할 부분이다.

성적 언동

성희롱의 성립요건 두 번째는 바로 성적 언동이나 그 밖의 요구이다. 즉, 성적 언동 등으로 성적 함의가 담긴 신체적·언어적·시각적 언행이나 요구, 기타 사회통념상 성적 굴욕감 유발로 인정되는 언어나 행동이 발생했을 경우 성희롱이 성립된다.

직장 내 성희롱 유형별 사례

육체적 성희롱

상대의 의사와 상관없이 신체적 접촉 행위나 특정 신체 부위를 만지는 행위 등을 통하여 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 행위이다. 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기, 헤드록, 어깨 주무르기 등의 신체 접촉 등으로 신체 부위를 만지는 행위가 해당한다.

- 여직원의 긴 머리카락을 쓰다듬으며 ‘샴푸 향이 좋은데 어떤 샴푸 쓰느냐?’며 머리카락을 쓰다듬은 행위
- 회사 행사의 사회를 맡은 직원을 사진 찍자며 뒤에서 안다시피한 행위
- 악수하자며 손을 만지고 꼭 쥐었던 행위
- 회식자리 옆에 앉은 직원에게 손 등을 터치한 행위
- 허리를 잡거나 다리를 만지는 행위
- 안마를 해준다고 어깨를 만지는 행위
- 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 손을 잡는 행위
- 팔짱을 끼고 억지로 차에 태우는 행위
- 의자를 끌어와 몸을 밀착시키는 행위
- 의도적으로 신체 일부를 스치고 지나가는 행위

시각적 성희롱

외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(SNS, 문자, 이메일을 이용하는 경우 포함)이다.

- 음란한 사진, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(SNS, 문자, 이메일을 이용하는 경우 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
- 야한 농담시리즈를 메신저로 전송
- 여성직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣어 정리하는 행위
- 원치 않는 윙크를 계속하는 행위

직장 내 성희롱 유형별 사례

언어적 성희롱

성적 농담이나 음담패설을 하는 경우, 외모에 대한 성적인 비유나 평가 및 성적 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 경우, 음란한 내용의 전화통화, 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위이다.

여성 피해

- 오늘 OO씨 치마가 너무 짧고 딱 붙던데? 다들 봤어?
- 오늘 그날이야? 왜 이렇게 까칠해
- 머리 올리니깐 목선이 이쁘네?
- 휴가는 갑자기 왜? 아 그날이야?
- 육아휴직? 여자가 애 낳는 게 뭐 별일이야?
- 살이 좀 찢 것 같네. 그래서 어디 연애는 하겠어?
- 너무 마르면 남자들이 싫어해. 적당히 볼륨이 있어야지.
- 화장 좀 하고 다녀요. 다른 사람들에게 배려가 없어.
- 우리는 여직원이 많아서 여자 나오는 술집을 갈 필요가 없어.

남성 피해

- 오~ 운동한다더니 허벅지 튼튼한 거 봐. 힘 좀 쓰겠는데?
- 남자는 하체가 튼실해야 하는데 좀 부실하네.
- 술은 젊은 남자한테 받아야 맛있죠.
- 남자가 이렇게 기운이 없어서 밥은 얻어먹겠어?
- 남자는 어깨가 넓어야지.
- 어제 뭘 했길래 이렇게 피곤해 보여? 힘 좀 썼나 봐?
- 셔츠 안에 속옷 입으셨어요? 안 입은 거 같은데?

말하는 본인은 칭찬이라고 한 말인데, 듣는 사람은 성희롱이라고 느껴지는 발언이 있다. 모두가 자기와 같은 마음일거라고 생각하기 때문인데, 이것을 자기중심적 인식이라고 한다. 자기중심적 인식은 관계가 중요한 직장생활에서 부정적으로 작용하여 잠재적 가해자가 될 수도 있다는 것을 인지해야 한다.

직장 내 성희롱 유형별 사례

기타 성희롱

사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동이 있다.

- 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위
- 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위
- 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절 의사를 표시하였더니 불이익을 주는 행위
- 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위
- 애매한 성희롱 : 미혼 여직원의 연애사와 결혼, 기혼 여직원의 출산 계획 등을 성적 뉘앙스를 담아 묻는 행위
- 일 처리가 맘에 들지 않은 직원에게 ‘집에 가서 애나 봐라’라는 언행을 하는 행위
- 무슨 남자(여자)가 그런 일을 하느냐며 여성과 남성이 할 일을 나누는 행위

또한 양 당사자의 합의에 의한 것은 성희롱이 아니며, 행위는 반드시 계속적, 반복적일 필요가 없는 단 한 번의 성희롱도 성희롱으로 성립된다.

여기서 말하는 성적 굴욕감이나 혐오감은 행위자의 성적 언동으로 인해 피해자가 느끼게 되는 감정으로 행위자의 의도, 동기보다는 피해자가 느낀 감정을 먼저 파악하고 이해한다는 것이다.

원치 않는 행위에 의한 피해는 성희롱 행위자의 의도나 동기가 아니라 피해자의 관점을 기초로 문제 된 행위가 원했던 것인지 아닌지의 여부에 대한 판단해야 한다. 그래서 중요한 것은 우리들의 성인지 감수성을 키우는 일이다.

그렇다고 상대방의 기분이 불쾌하였다고 하여 모두 성희롱이 성립되는 것은 아니다. 피해자의 눈으로 사건을 바라보고 있긴 하나 그 안에서 합리적인 눈으로 사건을 바라보아야 한다.

성희롱 예방에 관한 법령

[성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률] 제 11조

업무상 위력 등에 의한 추행자에 대한 처벌로는 2년 이하의 징역, 500만 원 이하의 벌금에 처한다. 즉 직장 내에서 발생하는 성추행 사건은 직장 내 성희롱의 처벌 외 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률로 형사 기소할 수 있는 명백한 범죄행위이다.

[민법]제 750조 및 756조

불법행위(성희롱)에 대한 배상 책임, 사용자나 관리자, 감독자도 배상 책임을 물을 수 있다.

*** 여기서 잠깐 ***

[성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법]에서는 [형법]에 규정하고 있지 않은 성범죄의 유형도 성폭력에 포함된다.

예를 들면 통신매체를 이용한 음란, 카메라 등을 이용한 촬영, 공중밀집장소에서의 추행이 이에 해당한다.

최근 카메라 등을 이용한 불법 촬영의 문제가 날로 심각해지고 있는 상황이다. 불법 촬영은 영구 삭제가 되지 않는다는 점, 언제 어떻게 피해자가 될지 모른다는 점에서 한 사람의 인격을 살해하는 인격 살해인 중대 범죄이다.

직장 내 성희롱 피해자 보호 (남녀고용평등법의 성희롱 관련 규정)

직장 내 성희롱 예방교육 제13조

사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시하여야 한다. 위반 시 과태료 500만 원에 처한다.

이는 성희롱이 발생할 상황을 사전에 차단하고자 하는 예방교육의 중요성을 강조한 내용으로 볼 수 있다.

또한 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시해두거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

직장 내 성희롱 발생 시 조치 제14조

사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다.

이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. 성희롱이 발생하여 조사가 시작되면 20일 이내에 사건을 종결하여야 하나, 문제의 심각성의 정도가 클 경우 10일을 연장하여 최대 30일 안에 사건을 종결해야 한다.

사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해 근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 한다.

사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

직장 내 성희롱 피해자 보호 (남녀고용평등법의 성희롱 관련 규정)

직장 내 성희롱 발생 시 조치 제14조

사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 해서는 안된다.

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치
- 직무 미 부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료 평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업 능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해 근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

사업주는 성희롱이 발생하였을 때 적극적 조사를 해야 하며, 2차 피해 예방을 위해 최선을 다해야 하고 불이익 처우를 해서는 안 된다는 점을 강조하고 있다.

2차 피해는 1차 피해에 대한 구제 및 보호가 제대로 이루어지지 않았을 때 벌어지는 일들의 총체라고 할 수 있다. 즉, 성희롱 사건을 둘러싼 사회적 시선, 피해자를 대하는 태도로 인해 피해자에게 또 다른 피해를 주는 것이다.

- 성희롱 사건을 참으라고 한다거나 불이익을 암시하며 축소하려고 은폐한다.
- 개인적인 문제라며 알아서 해결하라고 하며 회사에서 처리를 지연시킨다.
- 사건 처리 과정 결과에 대해 통보하지 않고 비밀보장 원칙을 지켜주지 않는다.
- 가해자 편에 서서 불공정한 절차로 접근하며 가해자와 합의를 강요하기도 한다.
- 피해자를 왕따시키거나 모함을 하며 오히려 피해자를 징계한다.

직장 내 성희롱 피해자 보호 (남녀고용평등법의 성희롱 관련 규정)

직장 내 성희롱 발생 시 조치 제14조

이와 같이 현장에서는 피해 구제를 받고자 하는 피해자 등에게 단계별로 재차 차 피해를 입게 되는 것이다. 여기서 말하는 피해자 등은 피해자 및, 피해 사실을 신고한 근로자, 피해자에게 도움을 주는 증언자, 목격자 등이 해당한다. 즉 2차 피해는 피해자뿐 아니라 피해자 등에게 발생할 수 있으며 피해자 등에게 불리한 처우를 해서는 안 되는 것이다.

직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람, 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안 된다.
위반시 과태료 500만 원에 처한다.

실제로 성폭력 사건이 발생하여 성폭력 사실을 인지했을 경우 반드시 신고해야 할 의무직군들이 있다. 교사, 의료인, 아동이나 여성, 장애인 관련 시설 종사자 등이 성폭력 사실을 인지했을 경우 정당한 사유 없이 신고하지 않을 경우 과태료 처분을 받을 수 있다. 우리는 법망에서의 신고의무자는 아니나 내가 몸담고 있는 조직 내에서 성희롱이 발생하여 그 사실을 인지하였다면 누구든지 신고할 수 있는 주체임을 알아야겠다.

고객 등에 의한 성희롱 방지 제14조의 2

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무 수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취해야 한다.
여기서 말하는 고객 등이라 함은 업무 현장에서 만나는 고객, 거래처 직원 등을 모두 포함한다.

성희롱 발생 시 대처방안

개인적 대처방안

(1) 본인이 성희롱 피해를 당하였을 경우

우선은 거부 의사를 표시한다. 거부 표현을 하기가 상당히 어렵겠지만, 표현하지 않으면 상대방은 괜찮다고 생각하는 경우가 많으므로 상대방이 알아듣게 표현을 하는 게 좋다.

예> 000님의 0000발언이 저는 몹시 불쾌하였으므로 앞으로는 그런 발언을 삼가주세요. 사과받고 싶습니다.

내가 느낀 감정에 대해 솔직하게 이야기하였을 때, 상대방의 반응을 보면 상대방의 인식의 수준을 알 수 있을 것이다.

신뢰할 수 있는 사람에게 상담을 요청한다.

- 자신의 상급자 또는 행위자의 상급자 등에게 성희롱 사실을 알려서 더 이상의 성희롱이 발생하지 않도록 한다.

자신과 같이 성희롱 피해를 입은 사람이 없는지 은밀하게 찾아보아 의견을 교환하고 공동으로 대응하도록 한다.

공식적으로 기관의 장에게 알리고 성희롱이 발생하지 않도록 조치를 취해줄 것을 요구한다.

희롱에 대한 증거자료를 모은다.

법적으로 피해에 대해 소송을 제기할 수도 있다.

여성가족부 실태조사에 의하면 성희롱의 피해를 입은 대부분의 피해자는 본인이 성희롱을 당했을 경우 적극적인 대처를 하기 보다는 참고 넘겼다고 하였다.

조직 내에서 얼굴을 맞대며 일을 하고 있는 상황에서 문제 제기하기가 얼마나 어려운지 알 수 있는 대목이다. 따라서 조직에서는 성희롱과 관련된 문제가 없는지 미리 조직문화를 점검하는 게 최선이다.

성희롱 발생 시 대처방안

개인적 대처방안

(2) 주변인이 성희롱 피해를 당하였을 경우

성희롱의 발생을 이야기하는 사람을 문제를 일으키는 사람으로 본다든가 성희롱을 개인적인 문제로 축소시키지 않아야 한다.

간혹 여기서 “피해자 유발론”적인 메시지가 던져지기도 한다.

“여자가 흘리고 다녔다”, “그럴만한 여자였다” 등

즉 피해자가 원인을 제공했다고 생각할 수 있다.

피해자에게 책임을 전가시키는 것 역시 2차 가해로서 명백한 범죄행위이다.

피해자가 상담을 요청할 때에는 상담에 응하도록 한다.

고충처리 담당자를 안내하여 피해자가 기관 내 문제 제기를 할 수 있도록 해준다.

필요시 피해자의 증언자가 되어준다.

성희롱에 있어서 당사자의 의사 표현도 중요하나 무엇보다 주변인의 역할이 가장 중요하다. 심판자의 위치에서 벗어나 나의 역할과 책임은 무엇인지 고민하며 목소리를 같이 내 주고, 방관자가 아닌 수호자의 역할이 무엇보다 중요하다.

*** 여기서 잠깐 ***

혹여 사내에서 성희롱 사건이 발생하여 가해자를 공개적으로 알리고 싶은 마음에 사내 게시판이나 익명으로 글을 올릴 수 있는 곳에 가해자의 실명을 거론하여 공개적으로 글을 올리면 명예훼손죄로 역기소될 수 있다.

그러므로 여러분들이 피해자나 목격자가 된다면 사내 처리 절차에 맞게 안내해 주어야 한다.

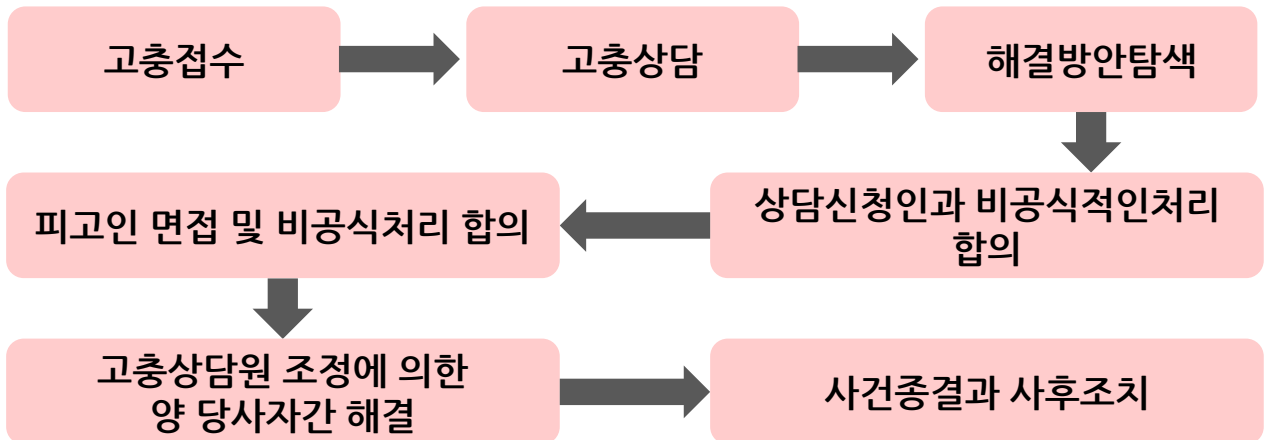
성희롱 발생 시 대처방안

기관 내 자체 처리절차

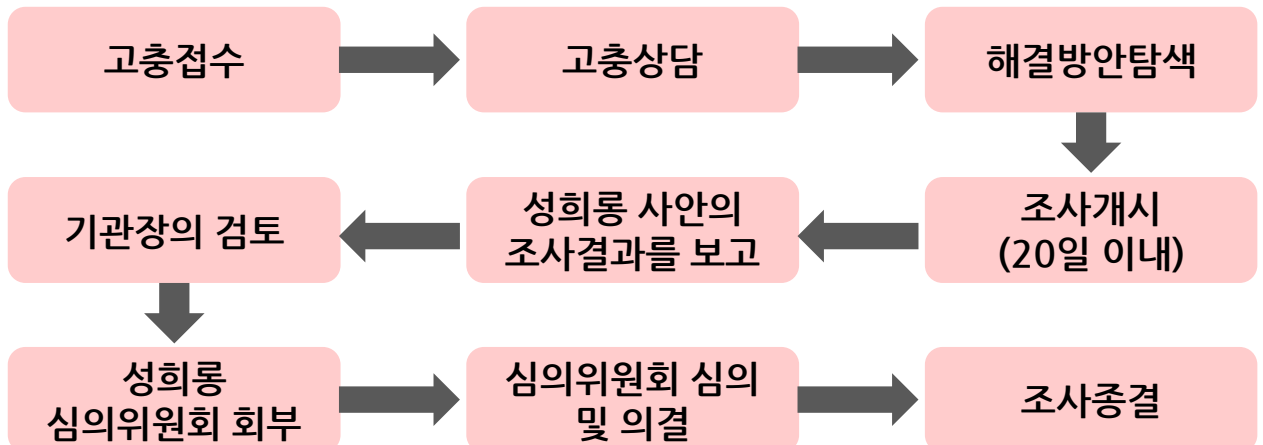
성희롱이 발생하면 비법적인 해결 방식으로 사내의 고충처리제도를 통해 문제를 제기할 수 있는 방법과 노동부, 노동위원회, 국가인권위원회 등 법적 해결 방법이 있다.

사내 고충의 자율적 해결 시스템의 접근 방법은 비공식적인 절차와 공식적인 절차가 있다.

비공식적인 절차



공식적인 절차



성희롱 발생 시 대처방안

법적 구제요청

노동부를 통한 분쟁 처리 절차

1. 성희롱 피해 당사자가 진정, 고소(피해 당사자 이외의 범죄사실을 알고 있는 제3자도 진정, 고발 가능), 진정, 고소의 상대방은 사업주(행위자가 아님)
→ 필요 시 사전 상담을 한 후 진정 또는 고소 여부를 결정할 수 있다.
국번없이 1350 또는 방문 상담 가능하다.
2. 사업장 소재지 관할 지방노동지청에 진정..진정은 정해진 형식이 없으며 진정인의 이름, 주소, 연락처 피진정인의 이름, 주소, 연락처. 진정 내용, 진정 날짜, 서명을 포함하면 됩니다. 문서나 구두, 전화, 우편으로도 신청 가능
3. 조사 후 성희롱으로 인정이 되면 시정지시를 한다.
경우에 따라 시정지시를 했음에도 불구하고 불이행을 하는 경우 과태료를 부과한다.

국가인권위원회를 통한 분쟁 처리 절차

국가인권위원회에서는 성희롱 사건의 조정 및 의결을 담당하며 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

- 합의 권고 : 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위해 필요한 조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.
- 조정 : 당사자 신청 또는 위원회 직권에 의해 조정위원회의 조정 절차 개시
당사자 합의 시 조정 성립, 합의가 이루어지지 않는 경우 조정에 갈음하는 결정 가능
- 징계권고 : 피진정인 또는 차별행위에 책임 있는 자에 대한 징계를 소속기관의 장에게 권고
- 고발 : 진정 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대해 형사처벌이 필요하다고 인정될 경우 검찰총장에 그 내용을 고발할 수 있고 고발을 받은 날로부터 3개월 이내에 수사 종료
- 법률구조요청 : 진정에 관한 위원회 조사, 증거 확보 또는 피해자 권리구제를 위해 필요한 경우 피해자를 위해 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조 요청

성희롱 발생 시 대처방안

법적 구제요청

검찰에 고소, 고발의 처리 절차

이 경우는 성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법 위반으로 접근이 된다. 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람은 2년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금에 처한다(공소시효 5년).

여기서 말하는 위력이라 함은 피해자의 자유의사를 제압하기에 충분한 세력을 말하고, 유형적이든 무형적이든 묻지 않으므로 폭행, 협박뿐 아니라 사회적, 경제적, 정치적인 지위나 권세를 이용하는 것도 가능하며, 위력 행위 자체가 추행 행위라고 인정되는 경우도 포함되고, 이 경우에 있어서의 위력은 현실적으로 피해자의 자유의사가 제압될 것임을 요하는 것은 아니라 할 것이라고 명시하고 있다.

그 외의 방법으로는 민사소송을 제기할 수 있으며 성희롱을 당한 피해자가 민사소송을 제기하여 행위자와 사업주에게 연대배상의 책임을 물었던 다수의 사례가 있다.

또한 성희롱 피해자는 상기 기관 외 여성 긴급 전화 1366, 전국 성폭력 상담소, 여성가족부 여성의 전화 등에 피해를 신고할 수 있다.

성희롱 예방을 위한 역할 및 매너

상급자의 역할

1. 부서 내 혹은 다른 부서의 직원이 성희롱 상담을 해올 경우 사건이 왜곡되거나 확대되지 않도록 유의해야 하며 사내 공식 절차를 이용할 수 있도록 안내해야 한다.
2. 성희롱 사건에 대한 조사나 조치 이후 행위자 또는 제3자에 의해 피해자에 대한 보복, 괴롭힘, 왕따 등이 없도록 수시로 점검해야 한다.
3. 평상시 음담패설이나 외모 품평을 하는 직원이 있으면 중지시켜야 한다.
4. 서로의 취향이나 음주 여부를 존중하는 자율적 회식 문화를 조성하는데 앞장서야 한다.
5. 성희롱이 발생하지 않도록 성평등하고 민주적인 문화를 만들기 위해 다양한 노력을 취해야 한다.

동료의 역할

1. 왜 그렇게 했냐는 질타가 아니라 어떤 상황이었는지 먼저 듣는다.
2. 피해자에게 직접 들은 말이 아닌 것은 다른 사람에게 말하지 않는다.
3. 증언이나 사실 확인이 필요하다면 그에 대해 돕는다.

우리는 성희롱이 발생하면 거의 모든 사람들이 성희롱인지 아닌지를 판단하고 비평하는 방식으로 접근하는 경우가 많다. 그러나 대다수 구성원들의 역할은 성희롱인지 아닌지를 판단하는 게 아니다. 성희롱이 발생한 문화를 점검하면서 그 속에서 내가 할 역할은 무엇인지 우리 조직의 정의는 무엇인지 진지하게 고민하는 시간이 되어야 한다.

성희롱 예방을 위한 역할 및 매너

직장 내 매너 행위

2017년 포스코경영연구원은 한 리포트를 통해 ‘직장 내 젠틀맨, 성공할 수 있는가?’라는 제목의 보고서를 발표했다.

지난해 57개국 20만 명 이상의 젊은 직장인을 대상으로 행복도를 조사한 결과에 따르면 것으로 덴마크와 노르웨이가 1,2위에 랭크됐으며, 한국은 하위인 49에 올랐고 한국 다음으로는 케냐가 이름을 올렸다.

우리나라 직장인의 행복도가 이렇게 저조한 것은 직장 내 스트레스가 많기 때문이다. 스트레스의 주요 원인으로 과도한 업무나 실적 압박이 아닌 ‘상사와 동료 사이의 관계’였다.

최근 한국심리학회지에서도 직장인 10명 중 1명은 거의 매일, 5~6명은 월 1회 이상 직장 내 상사나 동료로부터 괴롭힘을 당하는 것으로 보고되고 있다. 괴롭힘도 은따(은근히 따돌림), 방폭(혼자 대화방에 남겨두고 나감) 등 다양한 비매너 행위로 진화되는 것으로 나타나고 있다.

영국의 한 연구에서도 직원들은 매너 있는 동료를 무례한 동료보다 2배 더 실질적 리더로 인식하고 있으며, 정보를 공유하고 싶은 마음도 59% 더 높아져서 매너 있는 직원의 직장 내 성공 가능성이 더 높은 것으로 나타났다.

‘리더’로서 매너 있는 행동이란 부하 직원에게 ‘겸손한 리더’의 모습을 갖추고 정확한 목표의식, 심리적 안정감, 결과에 대한 책임을 지는 행동을 의미한다.

리더 본인의 스트레스와 감정을 통제할 수 있어야 하며, 업무 및 회의 과정 시 부하직원들이 어떤 이야기든 마음 편하게 할 수 있도록 심리적 안정감을 제공하는 것이 성과 달성에 매우 중요한 것이다.

‘동료’로서 매너 있는 행동은 자신의 감정을 누그러뜨리고 주위 사람과 감정의 조화를 이뤄 공감을 얻으려고 노력하고 타인을 배려하는 것을 말한다.

‘직원’으로서 매너 있는 행동은 조직을 위해 자발적으로 헌신하는 조직시민행동의 자세로 조직에 관심을 갖고 양심적으로 행동하는 것을 의미한다.

이 같은 매너 있는 직원이 성공하기 위해서는 본인은 물론 동료와 회사의 노력 등 3가지가 모두 필요하다.

우선은 젠틀맨 스스로 무능력, 예스맨 이미지를 탈피하려는 노력을 기울여야 한다. 실력과 매너를 겸비하기 위해 부단한 자기개발 노력을 기울이고, 강자에게도 당당한 기백을 갖추 필요가 있다.

성희롱 예방을 위한 역할 및 매너

직장 내 매너 행위

또 일부 상사나 동료로부터 받은 비매너 행위를 적극적으로 이슈화하고, 젠틀맨의 매너 행동에는 칭찬과 감사를 전하는 노력을 기울여야 한다.

비매너 행위를 당하고도 그들의 업무능력이나 영향력 있는 사람들과의 친분, 보복 우려 등 다양한 이유로 덮어버리는 경우가 많으나, 더 많은 피해자를 만들지 않기 위해 상사나 감사 조직 등 주위에 알려야 한다.

마지막으로 회사 차원에서도 비매너 행동 모니터링 방안을 마련하고, 젠틀맨의 가치를 높게 인정하고 전사 차원의 확산 방안을 마련해야 한다.

조직 내 비매너 행위는 직원들 사이에서 쉽게 학습되어 확산되기 쉬운 ‘썩은 사과’ 같은 존재여서 조기에 발견해서 조치하지 않으면 비매너 행위자가 사라져도 조직 내에서 지속적으로 나타날 수 있다.

기업이 위기에 빠졌을 때 다시 일으킬 수 있는 힘은 직원들의 몸에 밴 습관이며, 조직 내 젠틀맨의 성공은 좋은 습관을 갖게 하는 힘이 될 것이다.

실력과 매너를 겸비한 젠틀맨이 조직 내에서 성공하여 리더가 되고, 그들의 행동이 조직 내 전파될 때 최근 기업 내 이슈가 되고 있는 각종 힘희롱, 성희롱 등도 방지하고 건전한 기업문화를 구축할 수 있을 것이다.

앞으로의 우리는……

많은 사람들은 교육을 통해 성희롱의 성립 여부에서 피해자가 느끼는 감정에 따라 성희롱이 성립된다는 것으로 오늘날 성희롱 예방교육에서 중요하게 인식되었다.

“무엇이 성희롱인가”가 아닌 “무엇이 문제인가”라는 다른 방식의 사유가 필요하며 공식적인 통제나 처벌보다는 성희롱은 개인의 인식의 문제가 아니라 조직문화의 문제임을 알고 조직문화도 관리가 필요하다는 인식을 갖는 게 우선되어야 할 것이다. 성희롱 예방을 위해, 우리 조직이 해야 할 일과, 내가 할 수 있는 일을 고민하며 성희롱 없는 밝은 일터를 통해 즐겁고 행복한 직장 생활을 만들어가야 할 것이다.