

오-피스(O-PEACE)

직장 내 성희롱 예방 교육

직장 내 성희롱 예방 교육의 필요성과 목적

■ 직장 내 성희롱 예방 교육, 왜 들어야 할까?

성희롱 예방교육의 목적은 ‘내가 가해자가 되지 말자’이다. 우리나라의 성희롱 신고 사례를 보면 늘 피해자는 있는데 가해자가 뚜렷하지 않다. 대부분의 가해자들은 처음에 인정하지 않고, “장난이었다. 딸 같아서 그랬다.”, “아들 같아서 그렇게 말했다.”라고 한다. 가해자는 늘 자신이 무엇을 잘못했는지, 어떠한 불쾌감을 주었는지 모르고, 가해자는 없이 피해자만 있는 성희롱 신고 사례를 떠올리며 “나는 성희롱의 가해자가 되지 말자.”라고 생각하면서 교육에 임하길 바란다.

현재 우리는 어린시절부터 성인식과 성교육에 대해 교육을 받은 밀레니엄 세대들과 같은 조직에서 함께 근무하면서 점점 더 성인식에 대한 민감도가 높아지고 있다. 그래서 조직 전체가 성인식에 대한 민감도를 높여 나가고 서로에게 불쾌한 사람이 되지 않도록 교육을 받아야 한다. 단순히 개인적으로 불쾌한 감정뿐만 아니라 남성과 여성을 나누어 발언하는 의식구조에서도 우리는 이제 불쾌감을 느끼고 그것을 말로 표현하는 시대에 살고 있기 때문이다.

직장 내 성희롱의 정의

■ 직장 내 성희롱의 개념

직장 내 성희롱은 크게 두 가지로 볼 수 있다.

1 성적인 수치감 굴욕감을 느끼게 하는 것

2 성적인 말과 행동 또 그 밖의 요구에 따르지 않았다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것

- 채용 탈락과 감봉 그리고 승진 탈락과 전직, 정직, 휴직 해고 등과 같이 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 경우 조건형 성희롱
- 근무장 안에서의 근로자 뿐만 아니라 시간제, 일용직 근로자라 할지라도 모든 사업 또는 사업장에 남녀고용 평등법이 적용
- 거래처 관계자나 계열사 직원에 의한 성희롱은 직장 내 성희롱으로 인정하기 어려움
- 직장 내 상사 또는 동료의 거래처나 계열사 직원에 성희롱이 일어날 수 있는 상황을 유도하거나, 감수하도록 피해자에게 요구한 경우 직장 내 성희롱이 성립되어 사업주에게 책임을 물을 수 있음

직장 내 성희롱의 정의

■ 직장 내 성희롱의 개념

Q. 정식으로 채용되기 전인 면접과정에서도 성희롱이 성립될 수 있을까?

정답은 O입니다.

구직자에 대해서도 직장 내 성희롱이 성립됩니다. 채용을 위한 면접 과정에 있는 구직자는 잠재적인 피고용인의 지위를 가지고 있기 때문에 면접자가 구직 면접 중 성적인 굴욕감을 느끼게 하거나, 성적 행위 등을 요구하는 성적인 발언과 행동은 성희롱으로 성립될 수 있습니다.

Q. 직장 내 성희롱은 성적인 언어나 행동이 반복적으로 나타나야만 성희롱일까?

정답은 X입니다.

직장 내 성희롱에서 성적인 언어나 행동이 반드시 반복적이어야 하는 것은 아니고 한번의 성적인 말과 행동이 심한 경우에는 직장 내 성희롱으로 처벌받을 수 있습니다. 또, 직장 내 성희롱을 판단하는 결정적인 요소인 성적 굴욕감과 혐오감 유발 여부는 사회통념상 일반적인 상식선에 있는 사람이 느꼈을 감정을 고려하되 피해자의 주관적인 사정을 중심으로 판단합니다. 그러므로 말 한마디라도 상황과 맥락을 파악하고 상대방이 느꼈을 감정이 더욱 중요한 판단 요소가 된다는 것을 꼭 기억해야 합니다. 또, “직장 내”가 의미하는 범위는 장소적인 개념이 아닌 사용자의 지휘와 명령의 범위 안에서 이루어지는 행위를 말하는 것이기 때문에 출장과 회식 등 근무지 밖에서도 직장 내 성희롱이 발생할 수 있습니다.

직장 내 성희롱의 유형

■ 신체적 유형

상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만져 상대방부터 성적 수치심과 굴욕감을 유발하는 행위

■ 언어적 유형

말로써 외모를 평가하거나 성적인 농담 등으로 상대방에게 성적 수치심을 주거나 굴욕감을 주는 행위

■ 시각적 유형

상대방의 의사와 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 불쾌감을 주는 행위

직장 내 성희롱의 유형

■ 신체적 성희롱 사례

사업주 A씨는 추석 연휴기간에 근무하는 현장근무 직원들의 사기 독려를 위해 순찰을 돌았습니다. 보안구역에서 근무를 서고 있던 여직원의 신형 근무복 재질에 대한 질문을 하면서 동의도 없이 팔뚝과 팔, 허벅지 부분의 천을 만졌습니다. 이어 여직원의 방호복이 덥지 않냐며 가슴 부위를 만지기도 했습니다. 그러면서 방호복이 여름용으로 시원하게 새로 재작해서 지급했는데 너무 더워서 불량품 아니냐며 불량품이 발생했다면 조기에 교체할 예정이라고 설명을 했습니다.

자, 이 사례는 접촉으로 인한 성희롱이죠. 이 사건으로 인해 여직원들은 수치심을 느꼈고, 결국 이 일을 회사에 알리고 회사에서는 조사가 이뤄졌습니다. 직접적인 신체접촉으로 성적 수치심을 느끼게 하는 행동을 한 것이죠. 이 사건에서 보면 접촉 부위가 팔뚝과 팔, 허벅지, 가슴 부위입니다. 허락을 받고 옷감을 만져본다 하더라도 허벅지와 가슴 부위를 만졌다면 수치심을 느낄 수 있을 겁니다. 이 사건으로 인해서 사업주는 회사를 상대로 조사를 받고, 사과문을 회사 전체에 공지했으며, 결국은 해임되는 결과를 낳았습니다.

신체적 성희롱은 입맞춤이나 포옹을 하려고 하는 행위, 뒤에서 껴안는 행위 등 신체적인 접촉이 일어나는 경우로 가슴과 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위도 해당합니다. 또 종이를 말아 엉덩이를 치거나 볼펜으로 신체 부위를 접촉하는 행위 역시 신체적 성희롱에 해당됩니다. 안마나 애무를 강요하는 행위, 숨결을 불어넣는 행위 이 모든 것은 신체적 성희롱에 해당됩니다. 특히 귓속말을 해야 하는 상황이 아닌데도 불구하고 귓속말을 계속 하면서 숨을 불어넣는 행위도 성희롱으로 인정되는 판례가 있습니다.

직장 내 성희롱의 유형

언어적 성희롱 사례

저는 평범한 회사원입니다. 가끔 저희 막내 여직원이 출근 복장으로 부적절한 경우, 이건 아니다 싶어서 가끔 지적을 합니다. 여름이었는데 그날도 노출이 있는 옷을 입고 왔습니다. 그래서 제가 “아무리 그래도 회사 출근 복장으로는 좀 아니지 않아? 남친이 회사 있는 거니? 누구 좋으라고 그렇게 입고 출근을 한 거니?”라고 지적을 했습니다. 그런데 그 여직원이 성희롱이라며 저를 신고해서 제가 회사에서 조사를 받게 되었습니다. 이런 식으로 이야기 한 걸로 직장 내 성희롱 신고가 들어가는 건 이해가 안됩니다. 이제 지적도 못하겠어요. 이런 일로 문제가 되니 걱정이 앞섭니다.

자, 이 사례는 접촉으로 인한 성희롱이죠. 이 사건으로 인해 직원들은 수치심을 느꼈고, 결국 이 일을 회사에 알리고 회사에서는 조사가 이뤄졌습니다. 직접적인 신체접촉으로 성적 수치심을 느끼게 하는 행동을 한 것이죠. 이 사건에서 보면 접촉 부위가 팔뚝과 팔, 허벅지, 가슴 부위입니다. 허락을 받고 옷감을 만져본다 하더라도 허벅지와 가슴 부위를 만졌다면 수치심을 느낄 수 있을 겁니다. 이 사건으로 인해서 사업주는 회사를 상대로 조사를 받고, 사과문을 회사 전체에 공지했으며, 결국은 해임되는 결과를 낳았습니다.

신체적 성희롱은 입맞춤이나 포옹을 하려고 하는 행위, 뒤에서 껴안는 행위 등 신체적인 접촉이 일어나는 경우로 가슴과 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위도 해당합니다. 또 종이를 말아 엉덩이를 치거나 볼펜으로 신체 부위를 접촉하는 행위 역시 신체적 성희롱에 해당됩니다. 안마나 애무를 강요하는 행위, 숨결을 불어넣는 행위 이 모든 것은 신체적 성희롱에 해당됩니다. 특히 귓속말을 해야 하는 상황이 아닌데도 불구하고 귓속말을 계속 하면서 숨을 불어넣는 행위도 성희롱으로 인정되는 판례가 있습니다.

직장 내 성희롱의 유형

언어적 성희롱 사례 1

저는 평범한 회사원입니다. 가끔 저희 막내 여직원이 출근 복장으로 부적절한 경우, 이건 아니다 싶어서 가끔 지적을 합니다. 여름이었는데 그날도 노출이 있는 옷을 입고 왔습니다. 그래서 제가 “아무리 그래도 회사 출근 복장으로는 좀 아니지 않아? 남친이 회사 있는 거니? 누구 좋으라고 그렇게 입고 출근을 한 거니?”라고 지적을 했습니다. 그런데 그 여직원이 성희롱이라며 저를 신고해서 제가 회사에서 조사를 받게 되었습니다. 이런 식으로 이야기 한 걸로 직장 내 성희롱 신고가 들어가는 건 이해가 안됩니다. 이제 지적도 못하겠어요. 이런 일로 문제가 되니 걱정이 앞섭니다.

여러분들도 회사에서 상대방의 옷차림이나 다른 외향적인 모습을 보고 불편한 적이 분명히 있을 겁니다. 그런데 이런 식의 발언은 조심해야 합니다. 상황과 맥락을 보면 “남자친구가 있으면 회사에 노출이 심한 옷을 입고 와도 된다”라는 말로 들리는 것 같고, 또 한번 생각하면 “내 신체를 노출해서 누군가를 즐겁게 해준다”는 인식이 전달되고 있습니다. 듣는 사람의 입장에서는 굉장히 성적 수치심을 느꼈을 텐데요. 만약, 직장 내에서 상대방의 옷차림으로 불편하다면 우리는 어떠한 방식으로 말을 해야 할지 한번 정도 생각해 봐야 할 문제입니다.

직장 내 성희롱의 유형

언어적 성희롱 사례 2

우리 회사 남자 직원인 B씨는 월요일 마다 지각을 자주 합니다. 그래서 제가 농담으로 지각한 직원에게 이렇게 말했습니다. “주말에 뭐 했길래 늦은 걸까? 혹시 밤낮으로 여자친구한테 시달린 것 아냐? 주말마다 이렇게 지각하면 어떡해. 월요일도 빨리 빨리 출근합시다.”

이 사례는 여성 상사가 부하직원에게 한 발언인데 문제가 됩니다. 지각을 한 직원에게 “지각하지 마세요.”라고 메시지를 던진 건데 그 비유가 여자친구를 빗대면서 노골적으로 표현하고 있습니다. 듣는 사람에게 성적인 수치심과 심한 불쾌감을 유발하는 멘트입니다. 우리가 일상적으로 했던 말들이 상대방에게 어떻게 들릴지를 생각해 봐야겠습니다. 이것은 명백히 언어적 성희롱입니다. 우리가 실제로 몸을 터치하거나 하지 않아도 무심코 내뱉은 말이 성희롱이 되는 경우가 많습니다.

음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 물론 전화통화도 포함이 됩니다. 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위, 우리가 무심코 내뱉는 외모에 대한 평가, 특히 신체 부위를 칭칭하면서 “예쁘다, sexy하다.”라는 표현도 성희롱이 될 수 있습니다.

한 디자인 회사의 경우 대부분 여자 디자이너분들이 근무를 하고 있었습니다. 동성 동료간 ‘너 참 다리가 예뻐서 치마가 잘 어울린다.’ ‘골반이 예쁘다’라는 칭찬을 한 사례가 있었습니다. 하지만 상사 앞에서 칭찬을 들었을 때는 “감사합니다.” 라고 인사하지만 외모에 대한 성적인 비유나 칭찬 또한 성희롱이 될 수 있다는 것을 다시 한번 생각해 볼 필요가 있습니다.

앞 사례들처럼 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위도 언어적 희롱에 포함됩니다.

직장 내 성희롱의 유형

■ 시각적 성희롱 사례 1

국내의 한 대기업에 다니는 K주임은 최근 지인들에게 사표를 쓰고 싶다고 호소를 하고 다닙니다. 상사인 B대리가 시도 때도 없이 전화와 개톡을 하기 때문인데요. “밥은 먹었니? 언제 시간 돼? 영화나 보러 갈까? 드라이브 갈래?” 같은 작업용 대화들을 합니다. 또, 회식 때 만나면 은근 슬쩍 가까이 앉아서 접촉하는 것도 부담인데 시도 때도 없이 개톡을 보내고, 늦은 밤이라도 망설이지 않고 개톡을 보내는 상사에게서 불쾌감과 수치심을 느낀다고 했습니다. 또 대답할 가치를 느끼지 못해 개톡에 대답을 하지 않으니 동료들과 술자리에서 상사한테 애써 튕기고 있다고 헛소문을 퍼뜨리고 다녀서 성희롱으로 신고하고 싶다고 고민을 털어놓았습니다.

이 사례는 시각적 성희롱에 해당합니다. 개톡으로 업무상 필요한 대화가 아닌 상대방이 불쾌감을 느끼는 대화를 지속적으로 보냈고, 자신의 생각을 당사자와 상관없이 유포하는 행위는 명백히 성희롱에 해당합니다.

직장 내 성희롱의 유형

■ 시각적 성희롱 사례 2

공공기관에 다니는 J씨는 30대 남자 대리로부터 깨톡으로 포르노 동영상을 받아본 적이 있습니다. 너무 놀라서 답을 하지 않으니 친구들 단톡방인 줄 알고 잘못 보냈다는 답변만 돌아왔습니다. 그러면서 깨톡 문구에 또는 “ㅎㅎ”로 놀리는 듯한 말투로 답변이 보내어져 왔습니다.

이 사례는 시각적 성희롱에 해당이 됩니다. 이 사건 외에도 전자제품을 판매하는 곳에서 일부 직원들이 같은 사무실에 있는 직원들의 외모를 평가하거나 집단적으로 그날 오는 고객들의 외모를 평가하고 이를 놀이 삼아 단체 깨톡방에 사진을 올리며 집단 성희롱까지 한 일이 내부 직원에 의해 고발되면서 세상에 드러난 일도 있었습니다. 이 역시 명백한 시각적 성희롱입니다. 깨톡이나 회사 내부 메신저를 통해서 음란한 사신을 주고 받는 행위, 그리고 개인의 깨톡을 통해서 수치스러움을 느낄 수 있는 동영상이나 프로필 사진을 보면서 외모를 평가하고 성적 수치심을 불러 일으키는 행동 모두 시각적 성희롱입니다. 특히나 대다수의 사람들이 깨톡을 이용하기 때문에 회사에서 개인 프로필을 보면서 질문을 하거나 개인 SNS 계정을 들어가 사생활을 캡처해 성적인 발언을 하는 분들도 있습니다. 이러한 행동은 정말 조심 하셔야 합니다. 실제 직장인들이 회사에서 개인 프로필을 보고 아는 척하는 경우, 그것을 보고 성적인 발언을 하는 경우는 성희롱으로 느낄 수 있습니다. 상황과 맥락에 따라서, 뉘앙스에 따라서 성희롱으로 들릴 수도 있는 발언들이 있습니다. “여자 친구랑 여행 갔나 봐?”, “남자 친구랑 좋은 곳 갔더라”, “비키니 입은 모습이 예쁘던데?” 등의 이야기는 같은 회사 동료라 하더라도 지나친 관심으로 비춰질 수 있습니다. 또한 신체 평가나 외모 평가는 사람에 따라 성희롱으로 느껴질 수도 있습니다. 여기서 중요한 것은 성희롱으로 느껴지는 것은 피해자가 그 상황에서 어떻게 느끼고 받아들였냐 입니다. 행위자의 의도가 근황이 궁금했던 것이라 할지라도 당사자가 개인적인 질문에 성적인 느낌을 받는다면 성희롱이 될 수도 있습니다.

직장 내 성희롱의 상황에 따른 분류

■ 동료간 성희롱 사례

직장동료가 임신을 했는데 먼저 축하한다는 말과 함께 추가적인 2세계획이 없다는 말이 생각나서 피임기구 쓰지 그랬느냐는 말을 했는데 다음날 결근과 함께 소송을 걸겠다는 연락이 왔습니다.

이 사례는 동성 간에 그리고 동료 사이에 일어난 직장 내 성희롱입니다. 성과 관련된 예민한 질문을 아무렇지도 않게 질문했죠. 피임에 관한 대화, 임신과 출산에 관한 대화, 이러한 대화도 우리는 조심해야 합니다. 나는 그런 의도로 이야기 한 것이 아니지만 상대방은 내가 질문한 의도와 다르게 받아들일 수 있고, 민감성이 각각 다른 수준이라면 민감성은 예민한 사람에게 맞춰줘야 합니다. 성희롱의 정의를 다시 보면 “상대방이 성적수치심과 굴욕감을 느꼈다면”이라고 명시 되어있습니다. 그래서 상황과 맥락이 아주 중요해지는데요. 동료 간에라도, 불편할 수 있는 말은 삼가하고 내가 어떠한 말을 할 때 상대방에게 이 말이 어떻게 전달될지 늘 한번 더 생각을 해봐야 하겠습니다.

직장 내 성희롱의 상황에 따른 분류

■ 동성간 성희롱

성희롱은 '남성이 여성을 성희롱 한다.'는 고정관념이 많습니다. 지금까지 사례나 신고 건 수를 봐도 대부분 여성이 피해자, 남성이 가해자로 되어있습니다. 이것은 이전시대까지의 사회 문화가 남성이 사회에 진출하고 주류가 되는 분위기였기 때문이죠. 반면, 여성은 사회에 진출한 이후 결혼과 출산으로 인해 휴직을 하거나 퇴직을 하는 경우가 많았기 때문입니다. 당연히 사회에 주류가 남성이었고, 상급자가 남자였기 때문에 그동안의 성희롱 사건에서는 남성 가해자가 많았지만 지금은 그렇지 않습니다. 이제는 여성들에게 있어 결혼과 출산이 필수인 시대가 아니며, 남성과 함께 대학을 졸업하고 사회에서 자신의 일에 성취감을 느끼면서 사회 구성원으로서 생활하는 비율이 늘어나고 있습니다. 여성도 사회의 주류가 된 것이죠. 그렇기에 여성이 남성을 성희롱하는 사례도 신고가 되고 있고 신고 사례도 점점 늘어나고 있는 추세입니다.

또, 동성 간에 성적으로 불쾌한 발언들에 대해 불편해하지 않거나 고정관념으로 인해 쉽게 동성 간에 장난처럼 성적인 발언을 하는 경우도 많습니다. 하지만 동성 간에도 내가 내뱉은 말에 수치심이나 불쾌감을 느낄 수 있다는 것을 인식해야 합니다.

직장 내 성희롱의 상황에 따른 분류

■ 동성간 성희롱 사례

저는 조금 통통한 체형을 가진 20대 중반의 남자 회사원입니다. 어느 날 점심을 먹고 회의준비를 하고 있는데 회사 대표가 전직원이 있는 사무실에서 살이 찐 저에게 “A씨 가슴이 여자 가슴 같은데? 만져 보고 싶네~”라며 만지는 시늉을 했습니다. 대표는 웃으면서 장난처럼 이야기를 했고, 그 이야기를 들은 직후 모든 직원들이 웃었습니다. 분위기가 이상해질까봐 웃어 넘겼지만 저는 기분이 너무 나빠 표정 관리를 하기 어려웠고 그날 저녁까지 너무 화가 나고 분했습니다. 그리고 모든 직원 앞에서 농담처럼 말한 대표가 떠오르면서 너무나 수치스러웠습니다. 그래서 저는 당일 작성한 일기와 직장 내에서 들은 사람의 깨톡을 증거로 수집하여 성희롱으로 신고했죠. 그 이후 다른 부서로 이동되었으나 성과 평가도 성과금도 최악이었습니다. 그 전에는 성과가 S였으나 이 사건 후 C로 최저가 되었기에 그 이유를 물으니 대표님 결정이라고 했습니다.

이 사례는 동성 간에 한 농담이 상급자와 하급자였고, 행위자에게는 그저 웃고 넘기자고 한 농담이었지만 피해자에게는 여러 사람들 앞에서 수치심을 느낄 만큼 상처가 된 사례로 성희롱 기준으로 보면 언어적 성희롱에 해당합니다. 또한 인사에서 불리한 처우를 겪게 되었으니 고용환경에서 불리하게 작용했죠. 이는 명백한 성희롱입니다.

이처럼 동성 간에서도 성적인 수치심을 일으키고, 불쾌감을 유발했다면 성희롱에 해당합니다. 이성 간보다, 동성 간에 조심하지 않는 경우가 있는데 같은 성별이라고 할지라도 받아들이는 것들은 모두 다릅니다. 상대방의 외모로 농담을 주고 받았다면 이제는 충분히 생각한 다음에 말과 행동을 해야 할 것 같습니다.

직장 내 성희롱의 발생 장소

■ 회사 밖에서의 성희롱 사례 1

유부남인 B과장은 일이 끝나고 여직원에게 저녁을 먹고 가자고 제안을 합니다. 두 사람은 저녁을 함께 먹게 되는데 저녁을 먹는 중에 B과장이 여직원에게 “오늘 참 좋다 그지? 밤새 같이 있을까?”라는 말을 내뱉었습니다. 사내에서도 협력업체 사람들과 함께 있을 때 음담 패설을 하는 모습을 보곤 눈살을 찌푸리는 경우가 있었는데 단둘이 저녁 식사 장소에서 그런 말을 들으니 몹시 불쾌했습니다.

회사가 아닌 다른 장소에서 이런 말을 듣게 되었을 경우도 직장 내 성희롱에 해당합니다. 직장 내 성희롱의 기준에서 직장 내 라고 단정하는 것은 장소적인 개념이 아닙니다. 상사와 부하직원이 함께 식사를 하는 장소였고, 단 둘만 있을 때 내뱉은 이 말은 성적인 수치심과 개인의 도덕성에도 맞지 않는 말이었습니다.

직장 내 성희롱의 발생 장소

■ 회사 밖에서의 성희롱 사례 2

평소 저희 회사는 사수와 연수생으로 짝지어서 모든 작업을 이어받습니다. 그래서 사수인 선배와 자주 밥도 먹게 되고 거의 밀착으로 붙어서 일상 근무를 하게 되어있습니다. 어렵게 느껴지던 업무도 사수선배 덕분에 익숙해지기도 하고 편해지기도 했는데 어느 날 선배가 일 끝나고 맥주를 한잔 하자고 했습니다. 저는 흔쾌히 맥주 한 잔 하는 것에 동의했습니다. 마시면서 이런 저런 이야기를 하는데 선배가 “오늘 같이 잘까?”라는 말을 했습니다. 너무 당황스럽고, ‘이걸 거절하면 어떤 불이익을 줄지, 앞으로 업무에서 저를 구박하지 않을까?’ 하는 걱정이 되면서 집에 와서도 걱정이 되었습니다. 직장 내 성희롱으로 고소해도 될까요?

이 사례는 일과가 끝나고 두 사람이 맥주를 마셨지만 두 사람은 사수와 신입사원의 관계이기 때문에 직장 내의 연장이라고 볼 수 있습니다. 이렇게 업무를 마치고 회식 장소, 그리고 식당, 연수원 등등 근무하는 곳이 아니라도 직장 생활에 연장선으로 보기에 직장 내에 해당 한다고 할 수 있습니다.

지금까지 직장 내 성희롱의 정의와 개념 그리고 직장 내 성희롱의 유형과 기준을 살펴보았는데요. 우리가 일상 생활 중 가장 많은 시간을 보내는 곳이 바로 직장입니다. 아침 9시부터 저녁 6시까지 하루에 8시간 이상을 직장에서 동료들과 시간을 보냅니다. 야근을 한다면 이 시간은 더욱더 늘어나겠죠. 퇴근 후 잠자리에 드는 시간을 빼면 우리는 일생의 가장 많은 시간을 직장에서 보냅니다. 직장인들의 삶의 만족도가 높아지기 위해서는 업무환경과 함께 일하는 사람들의 관계, 또 회사와 나의 관계가 중요한데요. 이러한 관계에 대해서 만족감을 느끼고 행복감을 느끼는 직장인들이 실제 직장에서 생산성도 높다는 연구 결과가 있습니다. 그렇다면 직장 내에서 발생하는 성희롱에 대해 간과하고 넘어간다면 개인의 행복도는 떨어지게 되겠죠. 그리고 전체적으로 회사의 조직에 대한 불신이 생기고 만족감이 떨어지다 보니 자연스럽게 생산성도 떨어지게 될 것입니다. 이는 회사 내부에서의 피해뿐만 아니라 회사 이미지 실추까지 이어지면서 복합적인 피해가 나타나게 되는 것입니다.

직장 내 성희롱의 피해사실 은폐

■ 피해사실 은폐 사례 1

한 대형병원에서 일을 하다가 의식이 없는 상태에서 남성 동료에 의해 강간 피해를 입었습니다. 병원에 신고를 해서 조사가 시작되었고, 윤리징계위원회가 열렸습니다. 그런데 결론은 평소에 주량이 얼마나 되냐, 술에 취해 남녀가 서로 그런 것 아니냐며 이게 성폭력으로 볼 수 없다고 단정지었습니다. 그러면서 남자 전공의가 징계를 받는다면 무고죄로 고소를 한다는데 다시 생각해보고 잘 마무리했으면 좋겠다는 분위기로 몰아가며 마치 직장 내 성희롱 신고를 은폐하고 크게 문제를 삼지 말라고 협박 받는 느낌이었습니다. 경찰에 어떤 식으로 신고하라는 기본적인 안내조차 하지 않은 채 신고마저 취소하게 만들어 버리는 상황이었습니다.

이 사례는 몇 천명이 근무를 하는 대형병원이 사건이 외부로 알려지면 병원의 이미지가 실추되고 그간 쌓아왔던 신뢰와 존중을 바탕으로 진료하는 의료진들에 대한 신뢰감에도 타격을 입을 수 있기 때문에 사건을 축소하고 은폐하려 한 경우입니다. 이 사건을 바탕으로 직장 내 성희롱과 성폭력에 대한 미투운동이 일어났는데요. 직장 내 성희롱에 대한 사회적인 관심이 높아지고 있고 성희롱의 피해자를 바라보는 시선도 많이 바뀌고 있습니다. 우리 사회가 조금 더 성숙해지고 있다는 증거인데요. 사회의 시선이 많이 바뀌었고, 공식적인 신고 절차뿐만 아니라, 1인 미디어와 SNS, 그리고 이 사건처럼 커뮤니티를 통해 자신의 피해를 알리고 이것이 분화점이 되어 사건이 널리 확산되어 나가는 수단이 되어가고 있습니다.

그리고 여론을 형성하고 집단행동을 만들어 나가기 쉬운 환경이기 때문에 이제는 기업이 사건을 은폐하려고 하거나 정확한 징계없이 피해자에게 불이익을 주려고 한다면 불특정 다수가 모여 단체행동을 할 수 있다는 것을 보여주었습니다. 그렇기에 기업은 이미지 실추와 경제적 손실을 입을 수 있게 되는 것입니다. 개개인으로서 우리는 성희롱 사건이 발생했을 때 어떻게 행동해야 하는지 고민하는 시기를 거쳐 각자의 판단에 따라서 행동합니다. 하지만 회사가 개인의 행동에 어떻게 대처하는지 더 눈 여겨 보아야 할 것 같습니다.

직장 내 성희롱의 피해사실 은폐

■ 피해사실 은폐 사례 2

한 공기업에서 인턴사원들에 대한 성희롱이 발생했습니다. 그런데 지역본부차원에서 해당 직원을 조사하고 피해의 심각성을 알고 있음에도 불구하고 3개월의 감봉 조치만을 내렸고 본사는 축소 은폐해서 사건을 종결하려 했습니다. 또한 피해자는 조사를 받는 과정에서 성경험에 대한 질문을 받으며 조사 과정에서 또 다른 2차 피해를 입었고, 결국은 피해자가 회사를 사퇴하는 것으로 마무리가 되어버렸습니다. 2년뒤, 언론을 통해 이 사실이 뒤늦게 알려졌고, 해당 조사실에서 다시 재조사를 통해 가해 직원을 파면했으나, 이미 해당회사의 조직문화에 대한 언론보도가 계속되면서 시민들의 공분을 샀습니다. 결론적으로 해당 공기업은 성희롱 고충이 제기되면 각 지역 본부장과 지역 본부 고충 상담원이 사장에게 직접보고하고, 본사 인사팀 주관 하에 조사 및 처리하도록 방침을 정했고, 앞으로는 이러한 사실을 전직원에게 알리기로 정책을 결정했습니다.

직장 내 성희롱의 피해사실 은폐

■ 피해사실 은폐 사례 3

성희롱을 참다 못한 여성 직장인이 청와대 국민청원 게시판에 글을 올렸습니다. 대기업에 파견직으로 근무중인 여성이라고 밝힌 청원인 A씨는 "올 1월 입사한 바로 다음날부터 인수인계를 해주던 정규직 남자 직원에게 신체적, 언어적 성희롱을 당했다."고 주장했습니다. 행위자는 "제 손을 만지는 것은 물론, 힘내라며 어깨를 주무르고 '오빠라고 불러라', '살림을 합치자'는 등의 성희롱에 그 분만 보면 다리에 힘이 풀리고, 하루하루 회사에 가기 두려워졌다고 했는데요. A씨는 파견직인지라 참고 참다가 지난 3월에 직장 내 성희롱으로 신고를 했고 그 분은 퇴사 조치되었지만 출근에 대한 공포는 이때부터 더 심해졌다고 합니다. A씨는 "저의 상사는 성희롱 사건에 대해 호텔에서 얘기하자고 부르셨고 저는 장소가 호텔이라는 것이 두려웠으나 어쨌든 회사의 보호를 받고 싶어서 호텔에 도착하니 그제서야 호텔 커피숍에서 보자고 했습니다. 또한 담당 상사는 보호와 안전을 바라는 제게 '기자나 방송사에 고발하고 싶으면 고발하라'며 '여자인 너만 창피한 일'이라는 말을 들었다고 전했습니다. 신고를 하고도 오히려 제가 가해자인 것처럼 말을 해서 더는 회사생활을 할 수 없을 것 같다는 생각이 들어 공포감이 몰려왔습니다. 동료들의 위로를 바랬지만 2차 가해 괴롭힘으로 이어졌다고 A씨는 주장했습니다. 다른 동료들은 업무시간에 자리를 비운적이 없는데도 직장동료들은 제게 '근무시간에 자리를 자주 비운다', '업무태도가 불성실하다'는 개통을 보내왔고, 담당 상사는 '너에 대해 사람들의 평가가 좋지 않으니, 인사평가를 좋게 줄 수가 없다'고 했으며 억울함을 호소했습니다. 이후 팀원들은 A씨를 업무에서 배제시켰고, 프로젝트에서 배제되어 결과 값을 전혀 모르는 A씨에게 담당 상사와, 팀원은 "이거 왜 맞지 않냐"며 앞뒤 안 맞는 얘기를 들었다고 전했습니다. A씨는 "심신이 지쳐 하루하루 말라가고, 정신적인 스트레스로 심리상담을 받고 있다고 호소합니다. 고용노동부에서도 회사에서 조사를 이미 했기 때문에 어쩔 수 없다고 했습니다. A씨는 "피해자인 저는 아직도 고통을 받고 있는데 가해자들은 뻔뻔하게 회사를 다니고 있다. 저처럼 피해 받고, 고통받는 분들이 더는 계시지 않았으면 좋겠다며 2차 피해, 재발 방지를 막을 수 있으면 좋겠다고 말을 남겼습니다.

직장 내 성희롱의 피해사실 은폐

■ 피해사실 은폐 사례 3

이 사례를 보면서 여러분들은 신고하고 회사에서 적절한 조치를 취했음에도 불구하고 문제가 발생되고 있다는 것, 눈치 채셨죠? 이러한 상황으로 가지 않기 위해서 회사는 각 단계마다 피해자가 겪을 수 있는 2차 피해를 막는 장치를 하고, 사람들의 인식도 함께 바뀌어나가야 합니다. 또한 모니터링을 통해 재발을 방지할 수 있는 시스템을 만들어야 합니다.

성희롱 고충이 제기되었을 때 회사가 보여주는 노력은 결국 회사의 조직문화이고, 이것이 나아가 조직의 생산성과 기업의 신뢰가 됩니다. 소 잃고 외양간 고치는 일이 발생하지 않도록 먼저 예방교육을 통해 어떤 것이 성희롱인지 인지인지 하는 것이 반드시 필요합니다. 그런 후에도 성희롱이 발생했다면 우리는 피해자의 고충을 들은 후 신속히 대응하고, 이러한 사례가 다시 발생되었을 경우 철저하게 2차 피해가 일어나지 않도록 노력하고 있는 조직의 모습을 보여주어야 합니다.

직장 내 성희롱의 판단기준

직원들끼리 격려하거나 친밀감의 표시로 포옹하기, 어깨 토닥이기, 팔짱 끼기 등의 신체적 접촉을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

실제 친밀감의 표현이나 격려의 의미로 신체적 접촉을 하는 경우가 많은데요. 이러한 의도라고 하더라도 신체적 접촉은 성적 불쾌감을 초래할 소지가 크므로 이는 성희롱이라고 판단하고 있습니다. 주의하셔야 겠죠?

외모에 대한 칭찬도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

이번에도 정답은 0입니다.

외모에 대한 언급은 그것이 칭찬을 하려는 의도라고 하더라도 성차별적이거나 성적 대상화의 위험이 있어 상대방에게 불쾌감을 초래할 소지가 많기 때문에 성희롱이 성립될 가능성이 높습니다. 상황과 맥락에 따라서 상대방이 나의 의도와 상관없이 성희롱이라고 생각한다면 당황스러운 일이 발생하겠죠. 외모에 대한 칭찬은 동성간, 이성간 모두 유의 하셔야겠습니다. 회사 내에서 그 사람의 태도나 노력 등을 칭찬한다면 더욱더 건전한 조직문화가 되겠죠?

직장 내 성희롱의 판단기준

회식자리에서 분위기를 띄우기 위해 성적 농담을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

회식 자리는 직장이라는 공간적 범위와 근무시간이라는 시간적 범위를 벗어났다고 하더라도 성희롱의 성립 요건에 해당하는 업무 연관성이 있는 경우가 많으므로 이는 성희롱이 될 가능성이 높습니다. 업무 이후 함께 둘이서 식사를 하는 것도, 간단히 술을 한잔 할 때 벌어진 일도 성희롱이 될 가능성이 높습니다.

단 한 번의 성희롱은 실수이므로 직장 내 성희롱으로 문제제기 할 수 없다.

정답은 x입니다.

성희롱을 설명할 때 처음에 설명한 부분인데요. 성희롱을 지속적 반복적으로 했을 때라고 생각하지만 성폭행, 강간미수는 한번의 사건으로도 성희롱으로 판정이 나지요? 사례에서 살펴보면 성희롱 여부를 판단할 때 그 행위가 반드시 반복적, 계속적일 것을 요하지 않으므로 단 한 번의 성적 언동도 성희롱이 될 수 있습니다. 이것은 헛갈리기 쉬운 부분이니 꼭 기억하시기 바랍니다.

직장 내 성희롱의 판단기준

성적 농담에 나만 불쾌할 뿐이고 다른 동료들은 모두 즐거워했다면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.

정답은 x입니다.

성희롱 여부를 판단할 때 피해자의 주관적 사정을 고려하는 동시에 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 어떻게 느꼈을 것인가도 고려해야 합니다. 따라서 피해자 외에 다른 사람은 불쾌감을 느끼지 않았다는 점만으로 이것이 성희롱이 아니라고 판단할 수 없습니다. 앞에서 들었던 사례에서도 대표가 동성의 외모를 보면서 놀렸고, 모두가 웃었지만 본인은 굉장히 수치심을 느껴 성희롱으로 신고한 사례가 있었죠?

동성 간의 음담패설도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

성희롱은 이성뿐만 아니라 동성 간에도 발생하는 경우가 많습니다. 오히려 편견으로 인해 동성 간의 성희롱이 경시되는 경우가 있습니다. 성적인 문제를 이야기하거나, 동성이니까 편하게 이야기 하다가는 성희롱이 될 수 있습니다. 동성이든 이성이든 지켜야 할 건 지키는 문화 선을 넘지 않으면 건전한 조직문화가 형성됩니다.

직장 내 성희롱의 판단기준

직장 동료에게 연예인이나 고객 등에 대한 성적 농담이나 외모의 성적 비유(평가)를 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 없다.

정답은 x입니다.

직원이 아닌 제3자에 관한 언동이라고 하더라도, 해당 언동으로 인해 상대방 직원에게 성적 불쾌감을 초래했다면 이는 직장 내 성희롱으로 볼 수 있습니다. 앞 사례에서 전자제품을 판매하는 직원들이 고객의 외모를 단톡방에 평가하는 방식으로 시각적 성희롱을 일삼았는데요. 그때 그 단톡방의 누군가는 불쾌감을 느꼈고, 이것이 성희롱으로 인정되어 논란이 일어난 사건이었죠? 직장동료가 아니라도 제3자라도 성적인 농담이나 외모의 성적 비유는 하면 안되겠습니다.

상대방이 원치 않는 구매 행위는 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

행위자 입장에서는 구매 행위라고 하더라도 상대방이 원치 않는 행동이라면 행위자 의도와 상관없이 성희롱 발생 소지가 큼니다. 앞서 말한 사례에서 밤새 깨톡으로 구매행동을 하고, 당사자의 의지와 상관없는 소문을 퍼뜨렸던 사례 기억나시죠? 상대방이 원치 않는 구매 행위는 직장내 성희롱이 될 수 있습니다.

직장 내 성희롱의 판단기준

회사내 개인컴퓨터 바탕화면으로 선정적인 연예인 사진 등을 사용하는 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

회사 내 컴퓨터 배경화면에 선정적인 연예인 사진을 사용하여 상대방의 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 느낀다면 시각적 성희롱 행위에 해당 될 수 있습니다. 자신의 취향을 다른 사람들도 함께 좋아해줄 거라는 생각은 버리고 노출이 있는 사진 등을 회사에서는 보면 안되겠죠.

직급이 낮은 사람이 직급이 높은 사람에게 하는 성적 언동도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

성희롱은 권력을 가진 자가 그 지위를 이용하여 약자를 괴롭히는 것이라고 할 수 있는데, 그 권력은 성별, 나이, 직급, 근속년수 등 다양한 것이기 때문에 단순히 직급만을 기준으로 하여 직급이 높은 자가 낮은 자에 대하여 하는 것만이 성희롱이 되는 것은 아닙니다.

직장 내 성희롱의 판단기준

가해자의 성적 언동이 의도된 것이 아니라면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.

정답은 x입니다.

성희롱 여부 판단은 행위자의 의도나 동기가 아니라 피해자의 관점을 기초로 문제된 행위가 성적 불쾌감, 혐오감 등을 초래하였는지 그 여부에 의해 판단됩니다. 좋은 의도였다 하더라도, 피해자가 느끼는 것이 훨씬 중요합니다.

성적 소문을 동료들에게 전달한 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

타인에 대한 성적 소문 등을 듣고 그 소문을 다시 옮기는 행동은 성희롱이 될 수 있을 뿐 아니라 그 발언의 내용에 따라 명예훼손 등 범죄를 구성할 수 있는 위험한 행동입니다.

직장 내 성희롱의 판단기준

성적 요구에 대해 상대방이 명백히 거부 의사를 밝히지 않은 경우 직장 내 성희롱이 될 수 없다.

정답은 x입니다.

상대방(피해자)이 원하지 않는 행위였는지 여부는 명시적인 의사 표시에 의해서만이 아니라 실제로 원치 않는 행위였음을 피해자의 언행, 주변 정황, 가해자와의 관계, 조직문화 등을 고려하여 판단하고 있습니다. 다만 피해자가 거부 의사를 밝혔다면 그것이 원치 않는 행동이라는 것을 더 명확히 할 수 있는 거죠.

고객이나 거래처 관계자 등에 의한 직장 내 성희롱도 회사 내 문제제기가 가능하다.

정답은 0입니다.

고객 등 제3자의 성희롱에 대해 회사는 직원인 행위자에게 하는 것과 같은 조치는 할 수 없다고 하여도 피해근로자를 보호하기 위해 노력할 의무가 있습니다. 따라서 피해자는 사내 절차를 이용하여 문제제기를 할 수 있습니다.

직장 내 성희롱의 판단기준

상사가 반말로 업무를 지시하여 불쾌하게 느꼈다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 x입니다.

반말로 업무를 지시하는 것이 불쾌한 것은 분명한 사실이지만 반말 자체를 성적 언동, 성희롱으로 판단하지는 않습니다.

회식이나 회의 등에서 잘 어울려 보이는 남녀직원에게 사귀어 보라고 말하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

남녀 직원을 여러 사람이 있는 공개적인 자리에서 서로 사귀어 보라고 하는 것은 남녀관계를 연상하게 하는 성적 언동으로 볼 수 있으며 불쾌감을 야기할 소지가 있으므로 성희롱이 될 수 있습니다.

직장 내 성희롱의 판단기준

욕설이 특정성을 비하하고 성적으로 대상화하는 내용을 포함하고 있다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

직장 내에서 욕설을 하는 것은 인권 침해라고 볼 수 있어서 직장 내에서 근절되어야 합니다. 또한 욕설이 “성적인(sexual)” 내용을 포함하고 있다면 이는 단순 욕설이 아닌 언어적 성희롱에 해당될 수 있습니다.

성적 요구에 응하지 않는 것을 이유로 불이익한 조치를 취하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

정답은 0입니다.

성적 언동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것과 함께 성적 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상 불이익을 주는 것도 성희롱입니다.

직장 내 성희롱의 판단기준

사업주는 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무 뿐만 아니라 사업주 스스로도 참여할 의무가 있다.

정답은 0입니다.

직장 내 성희롱 예방교육은 사업주를 포함한 전체 직원이 모두 1년에 한번 이상 받아야 하는 것으로 불참자가 있다면 남녀고용평등법 위반이 될 수 있습니다.

직장 내 성폭력은 형법상 처벌될 수 있기에 직장 내 성희롱은 아니다.

정답은 x입니다.

형법에 의해 처벌되는 성폭력범죄라 하더라도 직장 내 성희롱의 법적 요건에 맞으면 직장 내 성희롱으로 성립합니다, 형법상 처벌과 별개로 회사는 직장 내 성희롱에 대한 자율적 해결과 행위자 조치 등 사업주 의무를 다 해야 합니다. 적극적인 처세를 보여주어야 회사의 신뢰도 무너지지 않겠지요.

성인지 감수성이란?

성인지 감수성에 따라 성희롱이 될 수도 있는 발언이 있고, 예민하게 느끼지 못하면 성희롱이라고 느끼지 못하는 발언들이 있습니다. 세대 간에 해석이 조금씩 다르고 살아온 환경이 너무나 급격하게 변했기 때문입니다. 성인지 감수성은 성별 간의 차이로 인한 일상 생활 속에서의 차별과 유리함, 불리함 또는 불균형을 인지하는 것을 말합니다. 넓게는 성평등 의식과 실천 의지 그리고 성인지력까지의 성인지적 관점을 모두 포함하는 말입니다.

국내에서는 2000년대 초반부터 정책의 입안이나 공공예산 편성 기준 등으로 활용되기 시작했고요. 법조계에서는 성범죄 사건 등과 같이 관련 사건을 심리할 때 피해자가 처한 상황의 맥락과 눈높이에서 사건을 바라보고 이해해야 한다는 개념으로 사용되고 있습니다. 오늘 직장 내 성희롱 예방교육에서도 성범죄, 성희롱을 판단할 때 개인의 성인지 감수성이 작용하게 되고, 각 세대 간에 가지고 있는 성적인 불평등 적인 시각이 다르다면 상황과 맥락에 따라서 행위자는 성희롱이라는 인식을 하지 못하지만 당사자는 성희롱으로 인식을 할 수 있는 상황이 생겨날 수 있습니다.

우리의 말과 행동은 성별 뿐만 아니라 상대의 피부 색깔, 그리고 나의 피부색에 대해서도 의미가 달라집니다. 또, 상대의 신체적 조건이나 나의 신체적 조건에 대해서도 달라지게 됩니다.

이처럼 성인지 감수성은 성별 고정관념과 깊은 관련이 있습니다. 성별 고정관념에 근거한 말과 행동이 여성과 남성을 외모와 힘이라는 기준으로 성차별을 하고 있는 것입니다. “무슨 여자가 저렇게 성격이 난폭하냐?”, “남자가 되서 쪼잔에게..”, “여자가 칠칠맞게..”, “무슨 남자가 그렇게 말이 많아?”

이렇게 성별 고정관념과 편견을 깨지 못하고 말을 한다면 그것은 성인지 감수성과 연결되어 있고 곧 직장 내 성희롱으로도 연결될 수 있다는 것이죠. 386세대에서는 당연하게 여겼기 때문에 기분 나쁘다고 느끼지 못했던 말들이었겠지만, 최근에는 성희롱과 성차별적 발언으로 분류되고 있습니다.

성인지 감수성과 성희롱의 상관관계 Self-test

1. 나는 평상시 직원들의 외모나 옷차림새에 대한 얘기를 가끔 하는 편이다.
2. 술자리에서 가끔 성적 농담을 하는 직장 동료는 큰 문제가 아니라고 생각한다.
3. 사소한 성적언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다.
4. 나는 성희롱을 목격하거나 들었을 때 문제 제기를 하거나 도움을 주는 등 나서지 않는다.
5. 나는 직원들과 격려나 친밀감의 표시로 신체적 접촉을 자주 하는 편이다.
6. 노출이 심한 옷을 입는 여성 동료를 보면 성희롱에 많이 노출될 것 같다.
7. 성희롱은 대부분 피해자가 제대로 대처하지 못해 발생하는 경우가 많다.
8. 성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성이 지나치게 예민하거나 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다.
9. 고객센터 부서나 상담 부서의 경우 부드러운 분위기를 위해 여성 직원이 맡는 것이 더 적합하다.
10. 나는 평상시 “남자가~”, “여자가~” 라는 말을 하는 자주하는 편이다.
11. 나는 여성직원에게 결혼이나 출산 계획에 대해 가끔 물어보는 편이다.
12. 직장에서 여성은 여성답게, 남성은 남성답게 복장을 갖추어야 한다고 생각한다.
13. 육아휴직을 사용하는 남성을 보면 ‘승진을 포기한 사람이구나!’라는 생각이 든다.
14. 우리 회사는 복사, 회식장소 예약, 동료 생일 챙기기 등 비 업무적인 일은 여성들이 담당하고 있다.
15. 우리 회사는 직원 화합을 위한 행사에서 남녀를 구분하여 참여하도록 기획한다.
16. 나는 성희롱 사건을 신고할 수 있는 사내 공식적, 비공식적 절차에 대해 잘 모른다.
17. 우리 회사는 성희롱 사건 당사자의 비밀 보호에 소홀하다.
18. 평소 경영진과 관리자는 성희롱 예방에 대해 별 관심이 없다.
19. 우리 회사는 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 형식적으로 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다.
20. 우리 회사는 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않는 편이다.

성희롱 발생 시 원칙과 법규

■ 성희롱에 대해 정의하고 있는 법률

1 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

- 직장 내 성희롱을 예방하고 성희롱의 발생했을 때 해결의 목적은 피해자 개인의 권리 회복도 있지만 직장 내 성희롱이 발생하지 않는 조직 규범과 문화의 확립과 예방

2 국가인권위원회법

3 양성평등기본법

성희롱 발생 시 원칙과 법규

■ 직장 내 성희롱 해결 시 유념해야 하는 원칙

1 피해자 중심의 원칙

- 피해자가 피해 사실이 없었던 상태로 원상 회복해 다시 건강한 직장 생활을 할 수 있도록 근로 조건을 회복시키는 것을 목적으로 하여야 하며 피해자에 대한 불리한 처우는 금지

2 신속성의 원칙

- 피해자가 사업자에 재직중일 경우 2차 피해를 막기 위해 지체 없이 조사 착수 및 신속 처리
- 신속하게 처리하지 않을 시 조직문화가 와해되고, 회사의 이미지 실추와 경제적인 손해도 발생

3 공정성의 원칙

- 직장 내 성희롱사건의 조사와 심의, 조치, 의결 처분의 모든 과정에서 공정성이 담보되어야 하며 이를 위해 담당자와 심의 의결 참여자는 성인지 감수성과 전문성을 갖추기 위해 노력해야 함

4 피해자 및 행위자의 인권보호

- 직장 내 성희롱 사건 처리 과정에서 피해자는 물론 관련자의 신원에 대한 철저한 비밀유지를 위해 조사자 및 조사 과정 참여자들에게 비밀 유지 의무를 고지하고 비밀유지 서약서 징수 등 관련서류 조치
- 조사 과정에서 직장 내 성희롱 발생 사실 정황의 확인 및 입증 자료 확보를 할 때 피해자가 성희롱적 성차별적인 발언이나 요구, 강요, 부적절한 회유 등을 해서는 안됨

성희롱 발생 시 원칙과 법규

■ 직장 내 성희롱의 2차 피해 유형

1 업무 또는 고용상 피해

- 조직 부정을 이유로 피해자가 징계를 받거나, 피해자의 조사와 자료 확보에 도움을 주었다는 이유로 조력자에 대한 업무상 불이익이 주어지고, 피해자를 해고하거나 권고사직, 일방적 휴가를 지시하는 경우 발생

2 주변인에 의한 피해

- 주변인으로부터 공감과 지지없이 의심을 받거나 참으라는 말을 듣는 경우가 많음
- 심한 경우 직장 내 피해자로 낙인 찍히기도 하고, 모함을 받기도 함

성희롱 발생 시 원칙과 법규

■ 직장 내 성희롱의 2차 피해 유형

3 행위자에 의한 피해

- 행위자의 동조자의 고소, 협박, 사건의 무마를 강요 받기도 하고 모욕과 음해를 받기도 함

4 회사의 사건 처리과정에서의 피해

- 회사에서 개인적인 일로 치부하고 알아서 처리하라고 하거나, 처리를 지연하거나, 아무런 조치를 하지 않기도 함
- 직장 내 불이익 등 회사가 성희롱을 축소 은폐하기도 하고 행위자를 경 징계 후 사건을 종료하기도 함
- 피해자는 정신적인 피해를 받기도 하고, 문제 제기 후 스트레스와 불면증 우울증을 겪기도 함

성희롱 피해자의 구제 절차

■ 회사의 노력

회사에서는 어떤 노력을 기울여야 할까요? 먼저, 고충상담을 해야 합니다. 고충상담을 위해서는 고충접수를 해야하는데요. 고충접수를 통해 고충상담으로 신고인의 요구를 파악하고 내용을 정리하고 검토합니다. 그리고 회사 내 고충처리 담당자에게 알려서 사업장의 성희롱 예방 및 사건 처리를 담당할 수 있게 해야 합니다. 또한, 인사담당부서에서는 주로 담당부서에 담당자를 지정합니다. 그리고 관리자는 사업주 및 대표이사과 부서장을 포함하는 관리자로서 회사의 징계 절차를 정확하게 따르도록 노력해야 합니다.

피해자의 의사와 상관없이 가해자가 사과를 하도록 하는 것은 피해자에게 2차 피해가 될 수 있다는 것을 인지하고, 철저하게 조사해야 합니다. 인사부서가 없다면 사안의 담당자를 지정하는데 30인 이상 사업장이라면 근로자 위원회를 구성하고 신뢰도가 높은 위원이 사건의 발생시 신속하게 도움을 받을 수 있도록 해야 합니다.

성희롱 피해자의 구제 절차

■ 회사 내부에서의 사건 처리단계

1 고충 접수와 상담

- 사건이 발생 → 사내 소문 및 상담 신청 → 고충 신고
- 피해자의 고충을 충분히 듣고 난 후 육하원칙에 의해서 사실 관계 확인을 해야 함

2 조사

- 피해자가 성적 수치심을 느끼지 않도록 주의
- 2차 피해가 발생하지 않도록 피해자 의견 경청

3 심의

- 피해자가 원하는 것이 무엇인지 요구 파악
- 배치 전환, 유급휴가, 근무 장소 변경 등 반드시 이행
- 회사 내 내용 정리 및 검토
- 피신고인에게 요구안 전달
- 수용 시 요구안 모니터링, 거부 시 조정

성희롱 피해자의 구제 절차

■ 회사 내부에서의 사건 처리단계

4 조정

- 당사자들의 의견을 청취하고 당사자들이 원하는 것과 사건 해결의 방향성을 파악
- 해결방안을 모색, 합의안 도출, 이행 모니터링
- 심의 단계에서 성희롱으로 판단되는 경우 피해자의 의견에 따라 요구사항 이행
- 조치와 종결, 재발 방지, 후속 피해 여부 모니터링

5 사실관계 조사

- 성희롱 심의위원회 구성
- 행위자 및 피해자에 대한 조치 확정

성희롱 피해자의 구제 절차

■ 회사 내부에서의 사건 처리단계

6 조치/종결

- 사내 규정에 근거해 인사 징계 조치
- 피해자의 요구에 따른 적절한 조치 이행

7 후속 조치

- 전 직원에 대한 성희롱 의식 및 실태 조사 실시
- 성희롱 예방교육 실시

사업주에게 부과되는 법률과 책임

직장 내 성희롱을 제대로 처리하지 않을 경우, 사업주에게는 과태료를 부과합니다. 그만큼 고용주 또는 회사에서 적극적으로 사건을 개입하고 처리해야 한다는 의미입니다. 그래서 직장 내 성희롱 예방교육은 법적으로, 강제적으로 의무적 실천을 두고 있습니다. 우리 모두가 철저히 지켜 성희롱을 예방하고 사건이 발생하는 것을 근절하기 위함입니다. 사건이 발생했을 때 행위자와 당사자간의 합의도 있지만 사업주가 해야 하는 행위를 법으로 규정하고 있습니다. 관련 법규들이 꽤 많고, 그것을 지키지 않았을 경우는 과태료를 부과해 조직을 보호하고 한 개인을 보호하기 위해 법제정이 되어 있습니다.

남녀고용평등법 13조 제1항을 보면 “사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일 할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 합니다. 만약 이 교육을 실시하지 않는다면 500만원 이하의 과태료를 부과한다.” 라는 규정이 있습니다.

또한 동법 제12조에 의거하여 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료 처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장내 성희롱을 했다면 1,000만원의 과태료를 내야 합니다. 또는 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우는 500만원, 또 그 밖에 직장 내 성희롱을 한 경우는 300만원의 과태료를 부과합니다.

그리고 사업주가 동법 제13조 3항에 의거, 직장내 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 않은 경우 500만원의 과태료가 부과됩니다.

계속해서 동법 제14조 2항 전단을 위반하여 직장내 성희롱 발생했을 때 사실 확인을 위한 조사를 확인하지 않은 경우는 500만원의 과태료가 부과되며 14조 4항을 위반하여 근무 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우 500만원의 과태료가 부과됩니다.

사업주에게 부과되는 법률과 책임

동법 제14조 5항 전단을 위반하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우, 제14조 7항을 위반하여 직장내 성희롱 발생 사실 조사과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우, 제14조 1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 않은 경우 각각 500만원의 과태료가 부과되며, 제14조 2의 제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 직장내 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객으로 부터의 성적 요구 등 불응한 요구를 받았을 때 역시 과태료 500만원이 부과됩니다.

사업주가 어떠한 생각을 갖고 조직을 운영하느냐는 정말 중요합니다. 남녀고용평등법에 의거해 직장 내 성희롱 및 예방 처리에 관한 책임은 사업주에게 지우고 있으며 각 의무 위반시 처벌 규정이 있습니다. 사업주는 지체없이 조사하고 피해자에 대해 성적 굴욕감 혐오감유발을 금지합니다.

행위자 입장에서 본인이 직장 내 성희롱의 의도가 없었다고 하더라도, 피해자가 성적 굴욕감이나 수치심을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 빠른 사과하는 태도를 취해야 합니다. 또한 무조건 부정하는 것이 아니라, 조사에 협조하면서 자신의 입장을 소명해야 하고, 피해자에 대한 비난이나 다른 구성원과 함께 집단 괴롭힘, 폭언 등은 2차 가해를 낳는다는 것을 명심해야 할 것입니다.

마지막으로 피해자의 관점으로 한번 생각해 보겠습니다. 우리는 모두 소중한 사람입니다. 직장내 성희롱이 발생한 경우 피해자는 내 잘못이 아니라는 인식이 필요합니다. 기본적으로 법적문제라는 것을 인지하고 법률의 위법한 행위이므로 적극적으로 해결하려고 해야 합니다. 또 조력자들은 은폐하거나, 사실을 숨기기 보다 피해자의 입장에서 2차 피해가 일어나지 않도록 조력해야 합니다.