

직장 내 성희롱·성폭력

1 직장 내 성희롱·성폭력의 이해

‘성희롱’이라는 단어는 ‘성폭력’이라는 단어에 비하여 가벼운 정도의 성적 피해 즉, 단순한 농담이나 장난으로 생각하는 경향이 여전히 있습니다. 그래서인지 “성희롱은 말로 하는 것, 성추행은 신체적 접촉을 동반하는 것, 성폭력은 범죄”라고 이해하고 있는 사람들이 아직 많습니다.

‘성희롱’이라는 단어는 1993년 서울대학교 신교수가 연구실 조교에게 불필요한 신체접촉과 만남을 강요하고 조교가 이를 거부하자 고용상 불이익을 준 사건을 계기로 사용되기 시작했습니다. 1) 서울대학교 화학과 신교수는 여성 조교에게 원치 않는 신체접촉을 하고 집요하게 사적 만남을 요구했다. 조교가 이를 거부하자 신교수는 업무평가를 낮게 주어 책임용에서 조교를 탈락시켰다. 이후 해당 조교가 이 사실을 교육부와 학교에 알리자 신교수가 명예훼손으로 피해자를 고소하고 피해자는 가해자, 학교, 국가를 상대로 손해배상청구소송을 제기 하였다. 1993년 시작되어 사건은 1심 승소, 2심 패소, 1999년 3심 일부 승소로 종결되었다. 이때부터 성폭력 범죄의 형태로 정의되지는 않지만 법적인 규율이 필요한 ‘업무와 관련하여나 직무상의 지위를 이용하여 발생하는 성폭력’이라는 유형에 대해 정의하기 위하여 ‘성희롱’이라는 단어를 사용하게 됩니다. ‘성희롱’은 “상대방이 원하지 않는 성적(性的)인 말과 행동 등으로 상대방으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하고 인간의 존엄성과 성적자기결정권 등 인격권을 침해하는 행위”라는 의미에서 ‘성폭력’과 다르지 않습니다. 따라서 성희롱과 성폭력은 서로 배척하는 개념도 아니고 행위 사실의 위계(位階)나 수위를 구분 짓기 위하여 사용하는 개념이 아니라는 점을 이해하여야 합니다.

넓은 의미에서의 성폭력 중에서 그 행위가 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위(직위)를 이용하거나 업무 등과 관련하여” 이루어지거나, “직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여” 이루어진 경우 즉, ‘업무 관련성’이 있는 경우를 ‘법률상 성희롱’으로 규율하고 있습니다. 그렇기 때문에 ‘직장 내 성희롱’이라는 표현과 ‘직장 내 성폭력’이라는 표현은 뜻하고 있는 바가 다르지 않습니다. 그저 국가가 직접 형벌권을 행사하는 성폭력 범죄를 ‘좁은 의미의 성폭력’이라 칭하고, 형사 처벌의 대상이 되지 않는 성폭력까지 포괄하는 성적 피해를 ‘넓은 의미의 성폭력’이라고 개념상 구분하여 설명하기도 하는 것입니다.

현실에서는 직장 내 성희롱 및 성폭력 범죄 행위가 서로 중첩되어 발생하기도 하므로 법적 개념에 대한 정확한 이해가 필요합니다. 각각의 법이 규율하고자 하는 대상, 해당 법률의 목적과 취지를 잘 이해하고 있어야 하고, 그에 따른 처벌 기준의 적용, 사용자의 법적 의무, 피해자 구제절차에 대한 이해가 있어야 직장 내 성희롱 상담이 가능합니다. 이는 성희롱 피해자에 대한 상담과 지원의 가장 기본이자 뜻이 되기 때문입니다.

이 글에서 업무 관련성이 있는 성폭력에 대하여는 ‘직장 내 성희롱’ 또는 ‘성희롱’, ‘직장 내 성희롱·성폭력’이라 칭하고, 좁은 의미에서의 성폭력은 ‘성폭력 범죄’라 칭하도록 하겠습니다.

(1) 직장 내 성희롱 개념

성희롱은 다음 세 가지의 주요 법률에서 그 개념을 규정하고 있습니다. 1) 양성평등기본법,

2) 국가인권위원회법(이하 ‘인권위법’이라 함), 3) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함)의 법적 개념의 공통점은 ‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’, ‘성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나’, ‘성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 것’입니다.

구분	양성평등기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
주체	‘국가기관 등’ (국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	‘공공기관’ (국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자
대상	불특정		다른 근로자
업무 관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위(직위)를 이용하거나 업무 등과 관련하여		직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여
행위의 양태	성적 언동 또는 성적 요구	성적 언동 등	
행위로 인한 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 • 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위(남녀고용평등법에는 ‘근로조건 상의 불이익’도 포함되어 있음) 		

표1 성희롱의 법적 개념

각각의 법률상 정의는 아래와 같습니다.

관련 법률 – 국가인권위원회법 제2조(정의)

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 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] 행위

남녀고용평등법 제2조(정의)

2. “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 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

양성평등기본법 제3조(정의)

2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
-

(2) ‘성희롱범죄’는 없지만 성희롱은 법으로 금지하고 있는 ‘불법행위’

이처럼 세 가지 법률에서 ‘성희롱’ 또는 ‘직장 내 성희롱’을 정의하고 있고, 이에 따라 성희롱은 불법행위로 판단됩니다. 비록 “성희롱범죄”와 같은 죄목은 없지만, 업무, 고용, 직장 생활과 관련하여 성희롱 고충 사안이 발생하는 경우 가해자 및 사용자(또는 사업주)는 일반불법행위에 대한 민사적 책임을 지게 되므로 손해배상청구가 가능하다는 의미입니다. 특히 해당 조직의 장은 피해자를 보호하고 행위자에 대하여 조치를 취하여야 하며, 2차 피해를 예방하고 조직 내 재발방지 대책을 세우는 등의 법적 의무를 집니다.

직장 내 성희롱·성폭력 고충 사건 처리의 목적은 피해자의 권리회복과 조직 규율의 확립을 통하여 안전하고 성평등한 조직문화를 조성함으로써 궁극적으로 성희롱을 예방·근절하는 것입니다. 이것은 직장 내 성희롱을 범죄행위 여부나 사인간에 발생한 성폭력 사건을 축소하지 않고 피해자의 인격권, 성적자기결정권, 노동권을 침해하는 행위로 규율하는 것입니다.

한편 직장 내 성희롱에 해당하면서 동시에 형법 등 관계 법률에서 정하는 범죄 요건에도 해당하는 경우에는 각 법률에 따른 대응이 가능합니다. 이에 관하여는 「6. 성희롱·성폭력 상담에 앞서 꼭 알아야 할 상식」에서 다루도록 하겠습니다.

(3) 직장 내 성희롱 성립요건

직장 내 성희롱 성립 여부를 판단하기 위해서는 관련 법률들에서 말하는 행위자와 피해자에 해당하는지, 업무 관련성이 있는지, 원치 않는 성적 언동으로 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 유발했거나 성적인 요구에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용상 불이익을 주었는지 아닌지를 살펴봐야 합니다. 성립요건 및 판단의 흐름을 도식화하면 아래와 같습니다.

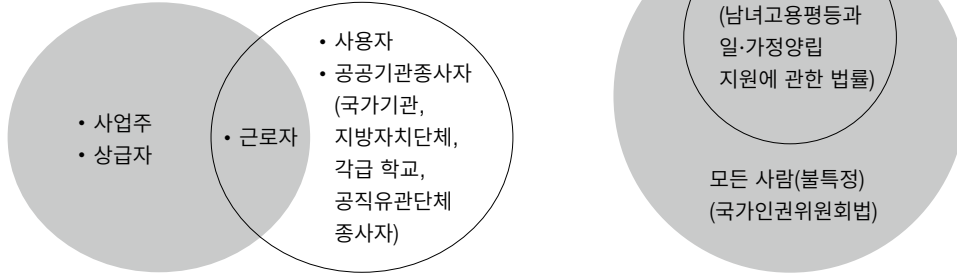
직장 내 성희롱의 당사자

행위자

피해자

남녀고용평등과 일·가정양립
지원에 관한 법률

국가인권위원회법



업무관련성 (매개)

성희롱 행위가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어질 것



성적 언동 또는 그 밖의 요구 (수단)

상대방이 원하지 않는 성적 언동 또는 그 밖의 요구

* 양성평등기본법: 성적 언동 또는 그 밖의 요구 또는 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위 포함.



직장 내 성희롱 행위로 인한 피해의 내용 (결과)

- 피해자의 성적 굴욕감이나 혐오감
- 피해자의 근로조건 및 고용에서의 불이익

그림1 성희롱의 성립요건 및 판단의 흐름

업무와 관련하여 겪은 성희롱 피해의 경우 남녀고용평등법과 인권위법에 따른 대응이 가능합니다. 이들 법에 따른 성립요건과 판단은 대동소이하지만 당사자적격이나 적용 범위(행위자와 피해자 범위), 처분의 효과, 구속력 등에서 차이가 있습니다. 따라서 양 당사자의 특성, 성희롱 피해 발생 사업장 특성, 피해의 내용, 피해자의 요구사항, 처분결과 내용에 따른 영향력 등을 잘 파악하여 어떤 기관에 진정할 것인지 판단하고 대응방법을 마련하여야 합니다. 우선 성희롱의 성립요건에 대하여 알아보겠습니다.

① 직장 내 성희롱 행위자

남녀고용평등법의 행위자는 사업주, 상급자, 근로자입니다. 인권위법상의 행위자는 사용자, 근로자, 공공기관 종사자이며, 사용자는 사업주와 사업주를 대리하여 근로자에게 업무지시를 하는 자를 포함합니다.

사업주	<ul style="list-style-type: none"> • 법인사업의 경우 법인 그 자체, 개인사업의 경우 개인사업주 • 법인 대표이사는 사업주가 아닌, 남녀고용평등법상 '상급자'에 해당
사용자	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자는 사업주를 포함하는 넓은 개념 • '사업주, 사업의 경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자'를 말함
공공기관 종사자	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관에 소속되어 보수(또는 임금)를 받고 그 업무를 수행하는 공공기관의 장 및 임직원 • 국가기관과 지방자치단체 및 국공립학교에 종사하며 공무원 관계법의 적용을 받는 공무원과 그 밖에 공공단체에 종사하며 근로기준법이나 남녀고용평등법의 적용을 받는 근로자까지 모두 포함 • '상당시간 공공기관 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람'도 포함 ※ 공공기관이 공무원으로 임용한 강사가 아닌 한시적인 위탁 교육 계약관계에 있는 강사의 당사자적격을 인정한 사례 있음

표2 성희롱 행위자

고객 등 제3자가 행위자인 경우에도 피해자 구제 및 보호가 가능한지 문의하는 내담자가 있기도 합니다. 고객, 거래처 직원 등 피해자와 같은 사업장에 소속되어 있지 않으나 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자는 남녀고용평등법의 각 조항이 적용되는 성희롱 행위자는 아닙니다. 피해자 입장에서는 업무와 관련하여 발생하였으므로 직장 내 성희롱이겠지만, 행위자에 대한 권한이 사용자에게 없기 때문입니다. 이는 인권위법상의 행위자에도 해당하지 않아 고객 등 제3자에 의하여 성희롱 피해가 발생할 때는 현행법상 성희롱으로 제재할 수는 없습니다.

다만 남녀고용평등법은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성희롱하고 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 사업주는 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하여야 하고, 피해근로자에게 불이익한 조치를 취해서는 안된다고 규정하고 있습니다. 한편, 현행 남녀고용평등법에서는 회사가 성희롱 사건의 발생을 인지하였을 때 즉시 조사하여 행위자에 대한 조치를 취할 법적 의무가 있는 바(남녀고용평등법 제14조), 거래처 직원이 행위자인 경우에는 해당 회사에 이를 알려 고충을 해결할 수 있는 방법도 있다고 해석해야 합니다.

또한 산업안전보건법에서는 사업주로 하여금 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해를 예방하기 위한 조치를 마련하도록 하고 있고, 고객의 폭언 등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 조치를 하도록 규정하고 있습니다.

관련 법률 - 남녀고용평등법 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)

- ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 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

하여야 한다. (위반 시 300만 원 이하의 과태료)

- ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. (위반 시 500만 원 이하의 과태료)

산업안전보건법 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)

- ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객 응대 근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언 등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>
- ② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>
- ③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. <개정 2021. 4. 13.>
[제목개정 2021. 4. 13.] [시행일: 2021. 10. 14.]

산업안전보건법 시행령 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치)

법 제41조제2항에서 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
3. 법 제41조제1항에 따른 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자 등이 같은 항에 따른 폭언 등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

산업안전보건법 시행규칙 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)

사업주는 법 제41조제1항에 따라 건강장해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 법 제41조제1항에 따른 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
4. 그 밖에 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

② 직장 내 성희롱 피해자

남녀고용평등법상 피해자는 ‘근로자’이며, 이는 근로기준법상 근로자를 말합니다.

인권위법상 피해자는 근로자에 한정되지 않고 행위자인 사용자, 근로자, 공공기관 종사자로부터 업무 관련하여 성희롱을 당한 사람은 모두 피해자가 되어 국가인권위원회에 진정할 수 있습니다.

특수형태근로종사자	<ul style="list-style-type: none"> 특수형태근로종사자는 '남녀고용평등법'상 근로자에 해당되지 않아 해당 법에 의한 보호를 받을 수 없음 다만 '국가인권위원회법'에 따라 성희롱 행위자가 공공기관의 사용자, 종사자, 근로자인 경우 국가인권위원회에 진정제기 가능.
비정규직 근로자	<ul style="list-style-type: none"> 정규직, 임시직, 계약직, 시간제 근로자 등 명칭, 고용형태, 근로계약기간에 관계없이 근로자에 해당
파견 근로자	<ul style="list-style-type: none"> 파견근로자 역시 근로자에 해당 파견근로자가 실제로 일하는 사업장의 사업주(사용사업주)에게 성희롱 예방교육을 실시할 의무 있음 파견근로자가 일하는 사업장의 소속 근로자가 성희롱을 한 경우 그 사업장의 사업주(사용사업주)에게 성희롱 발생 시 조치할 의무가 부여됨
하청업체 또는 협력업체 근로자	<ul style="list-style-type: none"> '남녀고용평등법'상 근로자에 해당 원청업체와의 업무를 수행함에 있어 ① 업무의 연속성이 있고 ② 원청업체 직원과 같은 공간에서 업무를 수행하는 경우, 하청업체 근로자가 원청업체 사업주나 소속 근로자에게 성희롱을 당하였다면 원청업체 사업주에게 '남녀고용평등법'상의 성희롱 조치 의무가 있음
구직자	<ul style="list-style-type: none"> 구직자도 '남녀고용평등법'의 보호를 받음 (남녀고용평등법 제2조 4호) * 예를 들어 취업 면접을 보러 온 구직자에게 구직업체 사업주나 소속 근로자가 성희롱을 한 경우 '남녀고용평등법'을 적용함

표3 성희롱 피해자

③ 직장 내 지위의 이용 또는 업무 관련성의 의미

직장 내 성희롱은 '직장 내 지위를 이용하거나 업무 등과 관련'되어야 하는데, '지위의 이용'과 '업무 관련성'은 어느 하나가 충족되면 됩니다.

'직장 내 지위를 이용하였다 함'은 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 포함합니다. 행위자가 자신의 직장 내 지위(직위)를 의식적으로 이용하였다거나 이를 언급하는 등의 구체적인 상황이 실제하여야 하는 것은 아닙니다. 피해자가 행위자의 지시 또는 제안, 언동 등에 대하여 거절 또는 저항이 쉽지 않거나 행위자가 조직 내에서 피해자보다 지위가 높고 권한과 영향력이 크다면 직장 내 지위를 이용한 것에 해당됩니다.

한편 '직장 내 지위를 이용'하였다는 요건을 성희롱 행위자가 반드시 피해자의 상급자여야 하는가의 문제로 오해하는 경우가 있습니다. 직장 내 성희롱의 발생원인 중 하나인 권력 관계와 연결지어 생각하기 때문에 동료 간 성희롱 또는 하급 근로자의 상급 근로자에 대한 성희롱의 경우에는 직장 내 성희롱으로 성립되지 않는다고 오해하는 것입니다. 직장 내 성희롱 행위자는 '사업주, 상급자 또는 근로자'로서 "근로자가 다른 근로자에게"라는 요건에 포섭될 수 있고 여기에는

당사자 간 지위고하의 관계성을 요건으로 따지지 않습니다. 특히 인권위법이나 양성평등기본법에서는 상급자인지 여부에 관하여 명시하고 있지 않습니다.

‘업무 관련성’은 성희롱이 발생한 시간과 장소에 있어 반드시 ‘근무시간 내’ 또는 ‘직장 내’에서 발생하여야만 한다는 것을 의미하는 것이 아닙니다. 사업장 밖에서 근무시간 외에 발생한 경우이라도 성희롱이 발생한 상황 또는 관계가 업무상 사유가 있다고 판단되면 업무 관련성을 인정합니다. 예를 들어 출장이나 외근 장소, 출장 중 차 안, 업무와 관련이 있는 회식 장소, 야유회 장소, 워크숍 장소, 업무 협의를 위해 사업장 밖에서 만난 상황 모두 업무 관련성이 인정됩니다. 퇴근 이후 전화, SNS 등에서 발생한 성희롱일지라도 그 성격이 쌍방 모두 혹은 쌍방 중 어느 1인이 종사하고 있는 업무와 관계가 있다면 업무 관련성을 인정합니다.

특히 회식 자리 등 술자리에서 성적 언동 등이 발생한 경우 회식자리가 업무에 기초하여 마련된 자리라면 업무 관련성이 당연히 인정됩니다. 업무 이외의 사적인 이야기가 오고 가고 소속 근로자들 간 친목도모 목적의 자리였다 할지라도 이는 업무 관계의 연장선상에서 술자리가 이루어진 것으로, 이는 고용관계에 기초하여 마련된 자리라고 볼 수 있습니다. 면담이나 회식 등 업무상 시작된 자리가 끝나지 않고 다시 자리를 옮겨 이어지는 경우, 공식적인 회식 등의 자리가 끝나고 일부 인원만 참여한 자리, 면담이나 회식 후 이동 또는 귀가하는 과정에서 발생한 경우에도 업무 관련성이 인정됩니다.

④ 성적 언동 또는 그 밖의 요구

‘상대방이 원치 않는 성적 언동 또는 그 밖의 요구’는 성적인(sexual) 의미가 내포된 경우를 의미합니다. 이와 같은 성적인 언동은 단 1회라 하더라도 직장 내 성희롱으로 성립될 수 있습니다. ‘상대방이 원치 않는 행위’의 의미에 대해서는 「(4) 직장 내 성희롱 판단 시 유의사항」 부분에서 다루도록 하고, 여기에서는 ‘무엇이 성적인 언동인가’에 대하여 살펴보겠습니다.

우선, 서울행정법원은 성적 언동이란 “상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적, 언어적, 시각적 행위”(서울행정법원 2005. 1. 19. 선고 2004구합23759 판결)라 하였고, 대법원은 “남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위”(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결)라고 판단하고 있습니다. 또한 그와 같은 성적 언동이 특정인을 염두에 두고 한 것이 아니라 할지라도 그와 같은 언동을 듣거나 보는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱이 됩니다. 성적 언동은 신체적 접촉 행위뿐 아니라 말이나 제스처, 무언가를 보여주거나 보게 하는 행위, 시선 등 다양한 행위를 모두 포함합니다.

남녀고용평등법 시행규칙 제2조에 의한 별표1 ‘직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시’에서 성적 언동 및 그 밖의 요구에 해당하는 경우를 예시하고 있습니다. 그러나 반드시 이에 국한되는 것이 아니며, 예시된 행위가 발생할 때도 구체적인 맥락에 따라 성희롱으로 인정되지 않는 경우도 있습니다. 법원이 성적 언동을 남녀간 육체적

관계나 신체적 특징과 관련된 것으로 협소하게 해석하기 때문입니다. 그래서 남녀간 성차에 기반한 차별적 인식과 행위가 성희롱 고충으로 판단되고 해결되기는 아직 어렵습니다.

모든 성희롱의 근원에는 성적 차별과 성적 고정관념이 있습니다. 예를 들어 여성 직원에게만 차 접대를 지시하는 것처럼 성역할 고정관념에 기반을 둔 성차별이나, 여성 직원에게 ‘아줌마’ 또는 ‘아가씨’라고 부르는 행위, 특정성을 비하·모욕하는 표현이나 행동 등은 이른바 성차별괴롭힘(젠더괴롭힘)이라고 할 수 있습니다. 이러한 젠더괴롭힘은 내재된 성차별 가치관과 낮은 성인지 감수성에서 비롯됩니다. 여성에 대한 사회적 편견과 차별 속에서 발생하는 성희롱은 성차별적 사회구조 및 조직문화와 맞닿아 있는 젠더기반폭력²⁾ 성차별을 기반으로 약자에게 가해지는 정신적, 육체적, 성적 폭력의 문제이기도 합니다. 직장 내에서 발생하는 젠더괴롭힘은 현행법상 직장 내 괴롭힘의 영역으로 접근하여 고충해결이 가능하니 이 점 역시 기억해두시기 바랍니다.

관련 법률 - 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별표 1]

직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)

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

* 비교: 성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를

함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.

그런데 실제 발생하는 성희롱 피해 중에는 과연 성적 언동에 해당하는 것인지가 모호한 경우도 많습니다. 성적 언동에 해당하는지 여부는 맥락에 따라 달리 판단할 수 있는데, 그에 관한 쟁점은 「(4) 직장 내 성희롱 판단 시 유의사항」에서 좀 더 자세하게 다루도록 하겠습니다.

그 밖의 요구란 “성적 요구”를 말하는 것으로 데이트나 연애 요구, 성관계나 스킨십 요구, 수영복 등과 같은 사진의 요구 등이 있습니다. 원치 않는 성적 요구는 그 자체가 성희롱에 해당이 될 수도 있으며 그와 같은 성적 요구를 불응한 것을 이유로 하여 근로조건이나 고용상 불이익을 주는 행위는 성희롱으로 판단합니다.

⑤ 직장 내 성희롱 행위로 인한 피해의 내용

성희롱 행위로 인한 피해의 내용은 ‘원치 않는 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼거나’ ‘성적 언동 또는 그 밖의 요구에 따르지 않은 것을 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것’을 말합니다.

성적 굴욕감 또는 혐오감이란 성적 언동으로 인하여 피해자가 느끼게 되는 불쾌한 감정을 말합니다. 이와 관련해서는 성희롱 성립 여부가 피해자의 주관적인 감정에 좌우되는 것이 아니냐는 논란이 있곤 합니다. 이에 대하여 대법원은 “우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리, 판단하여야 한다”고 하였습니다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결).

우리가 성희롱 성립 여부를 판단할 때 성립요건을 이해하고, 판단 기준 또는 판단 시 유의점 등을 더 깊게 이해해야 하는 이유 중 하나는 ‘무엇이 상대로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는가’라는 것입니다. 대상이 되는 행동이 ‘성적인 언동’인지는 피해자가 대상이 되는 행동으로 인하여 성적 굴욕감 또는 혐오감, 즉 ‘성적 불쾌감’을 느꼈는지에 따라 판단됩니다. 그 때문에 “피해자가 기분 나쁘면 다 성희롱”이라고 오해하는 것입니다. 그리고 우리가 직장 내 성희롱을 이해할 때 가장 어려워하는 부분도 바로 이 부분입니다. 이에 관하여 「(4) 직장 내 성희롱 판단 시 유의사항」구체적으로 짚어보도록 하겠습니다.

한편 성적 요구에 따르지 않은 것을 이유로 채용 또는 근로조건 등을 불리하게 하는 경우 성희롱으로 성립됩니다. 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 고용상 불이익은 물론 임금, 상여금이나 제수당의 미지급, 근로시간, 휴게시간, 휴일, 휴가 등의 미부여, 직무배제나 직무재배치 또는 업무 과다부여, 교육훈련 기회의 제한, 복리후생이나 안전에 관한 사항, 인사 평가 등 근로조건에서의 불이익을 포함합니다.

(4) 직장 내 성희롱 판단 시 유의사항

① 피해자가 원치 않는 행위의 의미

‘상대방이 원치 않는 행동’이라는 것은 ‘동의하지 않은 행동’이라는 의미입니다. 이와 같은 ‘동의 여부’는 적극적으로 살펴볼 필요가 있습니다. 명시적인 동의가 없다면 원치 않았다는 것으로 해석하는 것이 마땅하다는 것입니다. 그래서 상대방이 명시적으로 거부의 의사표시를 표현한 경우뿐만 아니라, 적극적으로나 소극적으로 또는 묵시적으로 거부하는 때도 ‘원치 않는 행동’으로 보아야 합니다. 즉, 행위자의 성적 언동에 대하여 직접적으로 분명하게 거부를 해야만 성희롱이 성립되는 것은 아닙니다. 피해자의 거부 의사표시가 필수적인 성립요건은 아니므로 피해자가 원하지 않는 행위라고 정황적으로만 파악이 되면 됩니다. 호주의 인권위원회 성희롱 지침 중에는 “누군가가 직장에서의 부적절한 행위에 대해 그 당시에 반대하지 않았다는 것이, 그가 그 행위에 동의했음을 의미하지는 않는다”라는 내용이 있습니다. 우리나라에서도 최근 성폭력 사건에 있어서 논의가 활발하게 되고 있는 부분인데, 특히 범죄로 구분되지 않는 조직 내 성희롱 사건의 경우 명시적인 동의가 없다면 모두 피해자가 원치 않았던 행위로 보는 것이 타당합니다.

예를 들어, 최근에는 직장 상사가 원치 않는 사적 만남을 제안하면서 발생하는 성희롱 피해가 잦고, 사건화되었을 때 행위자는 서로 원하는 만남이었다거나 개인적 친분관계 또는 연인관계에 있었다고 항변합니다. 이런 경우 원치 않았던 만남이었다는 것이 정황상 뒷받침 될 때 피해사실을 인정받을 확률이 높습니다. 예컨대 다른 이유를 들어 제안을 거절하였다거나(다른 선약이 있다거나 업무상 이유를 들어 제안을 거절) 애초 두 사람의 관계가 적절치 않은 관계이거나(양쪽 또는 어느 일방이 기혼자) 반복적인 제안이 있었다거나 제안의 시기나 방법, 연락의 시간대(우회적인 거절에도 불구하고 지속적인 제안, 별도의 연락방법을 취하거나 늦은 밤 또는 휴일에 연락) 등을 종합적으로 보게 됩니다. 특히 겉으로 보았을 때 동의처럼 보일지라도 거부나 저항이 어려워 ‘부득이하게 동의’하였다면 그것은 곧 ‘강요’의 다른 이름일 뿐입니다. 피해자보다 더 큰 권력과 영향력을 가진 행위자는 명시적인 요구나 지시, 강요나 압박을 하지 않아도 피해자에게는 선택지가 없는 부득이한 동의가 될 수 있습니다. 사실 권력을 가진 자는 억지로 강요할 필요가 없습니다. 권력을 가진 사람의 심기를 거스르면 직장 생활이 힘들어지고, 다음 달이면 정규직 전환이 결정될 테고, 이번 출장 업무가 끝나면 TF팀 최종 라인업이 발표된다면 결국 ‘어쩔 수 없는 동의’라는 선택을 하게 될 것입니다. 그렇기 때문에 눈에 보이는 선택만으로 피해자가 동의한 것이라고 선불리 판단해서는 안됩니다.

② 성적 언동과 관련한 쟁점

성적 언동인지 아닌지는 맥락에 따라 파악되어야 합니다.

판단의 대상이 되는 발언이 직접적으로 성적인(sexual) 표현이 아닐지라도 그 안에 성적인 의미가 내포되었거나 유추 또는 연상되는 경우, 맥락적으로 해석이 되는 경우도 포함이 됩니다. 신체적인 접촉의 경우에는 일반적으로 민감한 부위라고 생각되는 특정 신체 부위 외에 손목, 볼, 어깨, 머리 등의 경우에도 성적인 함의가 있다고 판단되기도 합니다. 상대방과의 관계나 접촉이 있기 전 어떠한 대화가 오고 갔는지, 접촉 이후에 서로 어떠한 행동을 하였는지 등을 살펴 성적인(sexual) 언동인지 아닌지를 판단합니다. 예컨대 피해자의 손목을 잡아 이끈 행위가 성적 언동인지

여부를 판단할 때, 손목을 잡아 이끈 행위 그 자체만을 두고 판단해서는 안됩니다. 만일 숙박업소에 함께 가자며 숙박업소에 갈 목적으로 피해자의 손목을 잡아 이끈 행위라면 성적인 동기가 포함되었다고 판단할 수 있습니다.

객관적인 행위 사실만으로 판단이 어려운 경우가 많습니다. 어떤 언동이 어떤 상황에서 벌어졌는지, 제3자가 보았을 때도 성적 불쾌감을 느낄만한 것이었는지를 판단해야 합니다. 예를 들어 회식 자리에서 상사가 여성 부하 직원에게 술을 따르기를 강요한 경우 이것이 성적인 함의를 가진 성적인 언동이었는가 아니면 성적 함의 없는 단순히 권위적이고 남성 중심적인 주류문화로 인한 것이었는가는 당시 행위자의 구체적인 언동, 피해자의 반응, 전체적인 조직문화, 그 밖의 사람들 반응, 평소 행위자와 피해자의 관계 등 사건의 전체적인 맥락 속에서만 파악될 수 있습니다.

③ 합리적 피해자 관점과 피해자 중심주의

직장 내 성희롱을 판단함에 있어 ‘피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는가’는 주관적 감정이므로 개인마다 다를 수 있어 직장 내 성희롱 판단 역시 주관성이 개입된다고 생각할 수 있습니다. 따라서 누구의 관점에서 그렇게 느낄 수 있는지를 객관적으로 판단하는 기준이 필요합니다. 이에 대하여 대법원은 “우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리, 판단하여야 한다”고 하였습니다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702판결). 이것이 바로 합리적인 일반 평균인의 관점이 아니라 합리적 피해자 관점이라는 것입니다.

직장 내 성희롱 발생 시 행위자와 피해자의 관계 등을 고려했을 때 피해자는 거부 의사표시를 제대로 할 수 없고 사후 대처 등에도 매우 취약할 수밖에 없습니다. 이와 같은 특성을 고려하지 않고, 행위자의 의도를 선의로 해석하려 하거나 피해자의 태도를 문제 삼을 경우 성희롱 사실에 관한 판단보다 행위자와 피해자가 어떤 사람인가를 중심으로 판단을 하게 됩니다. 이 경우 취약한 피해자의 입장보다는 우월한 지위에 있는 행위자 또는 그 지위에 쉽게 감정 이입되는 성별의 입장에서 사건을 보게 됩니다. 그렇게 되면 피해자의 진술은 믿을 수 없다며 배척될 수도 있습니다. 피해자의 구체적이고 일관된 진술이 있다면 그것을 뒷받침할만한 정황상 근거들을 통하여 성립 여부를 판단할 수 있으므로, 사건을 상담하거나 조사할 때에는 합리적 피해자 관점에서 피해근로자 등의 진술을 충분히 청취하여야 합니다.

“피해자가 기분 나쁘다고 하면 다 성희롱이냐”라고 반문하기도 하고 때로는 피해자 역시 “내가 기분이 나쁘면 성희롱 아니냐”라고 묻기도 합니다. 이는 피해자 관점에서 성희롱 사건을 판단하여야 한다는 것에서 비롯된 오해입니다. 성희롱인지 여부를 판단할 때는 피해자가 느끼는 감정에 앞서 그와 같은 감정을 유발한 원치 않는 성적 언동이 당연히 전제되는 것이며, 그와 같은 성적 언동으로 인하여 느끼게 된 감정에 대하여도 객관적인 판단을 하게 되는 것입니다. 상담자는 ‘피해자가 느끼는 성적 불쾌감’을 피해자의 주관적 감정이 아닌 객관적 판단을 통한 답을 줄 수 있어야 합니다.

‘피해자 중심주의’란 운동권 내부에서 발생한 성폭력 사건을 공개하고 대응해 나가는 과정에서 강조되었던 것입니다. ‘합리적 인간’이 곧 남성이었고, ‘일반 상식’이 곧 남성이

갖고 있는 남성 중심적인 상식이었던 당시에 사용되기 시작한 표현이었습니다. “피해자 중심주의”는 사건을 해석하는 데 있어 피해자 관점을 최우선으로 한다는 의미입니다. 따라서 “피해자 관점”이라고 명명하는 것이 더 정확할 것입니다. 지금은 많이 나아졌지만, 2000년대 초중반만 해도 ‘피해자 중심주의’라는 표현에 기대어 ‘피해자가 말하는 것이 모두 옳다.’, ‘피해자가 가해자의 처벌 수위를 결정할 수 있는 권한이 있다’라고 오해하기도 했습니다. “피해자 중심주의”는 남성중심사회에서 여성의 경험과 판단이 배제되고 피해자의 진술이 증거가 없다며 배척되었던 현실에서 시작된 것입니다. 피해자 관점에서 사건의 맥락을 파악하고 해석해야 한다는 점을 적극적으로 표현했던 말입니다. 지금은 오해의 소지가 있었던 이 표현을 반성적으로 돌아보고, “피해자 관점”이라는 정확한 용어를 사용합니다. 입장을 바꿔보기 전에는 절대로 알 수 없는 사실, 특정한 행동에 대한 성별관점의 차이를 이해하는 것, 지금까지 축적된 여성의 경험과 역사 속에서의 피해의 기록들이 가진 힘에 권위를 부여하는 것이 바로 피해자 관점에서 사건을 판단한다는 것입니다.

④ 직장 내 성희롱 판단 시 성인지 감수성을 잃지 않는다는 것의 의미

‘성인지 감수성’이란 남녀가 서로 다른 경험을 한다는 인식하에 특정 개념(언어, 행동 등)이 특정 성에 유리하거나 불리하지 않은지, 특정 성에게 차별적인 결과를 낳거나 성역할 고정관념이 개입되어 있는지에 대해 검토할 수 있는 능력을 말합니다.

성인지 감수성을 잃지 않아야 한다는 것의 의미는 성희롱 성립 여부에 관한 더 객관적인 판단을 위하여 선입견을 최대한 배제하고, 피해자가 처한 상황과 사건 발생의 맥락을 짚는 과정에서 증언의 구체성, 일관성, 현장에서의 진술 태도, 정황 증거들을 최대한 종합하여 심증을 형성할 때 피해자 진술을 통념만으로 가볍게 배척하지 말라는 것입니다. 이와 관련하여 대법원은 “법원이 성희롱 관련 소송을 심리할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 하며, 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 이른바 2차 피해를 입을 수 있다는 점을 유념하여 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하여 판단하여야”(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결)한다고 하였습니다. 따라서 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인해서 피해자가 자신의 피해 사실을 밝히고 문제 해결을 하는 과정에서 오히려 부정적인 반응이나 소문, 불이익 처우와 그로 인한 추가적인 정신적 피해 등 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여 피해자 진술의 신빙성을 검토해야 합니다.

Tip. 성인지 감수성이란?

어떤 현실이 마치 객관적이고 중립적인 것처럼 보이나, 실제로는 남성중심적인 사고방식과 사회문화적 구조로 인해 여성과 남성이 처한 상황과 조건, 기대되는 요구, 자원과 개발에 대한 접근 기회와 통제 권한, 의사결정 권한 등에 있어 차이가 존재하며 이로 인해 성별로 다른 결과와 영향을 초래하게 되는 상황에 대해 인식하는 능력을 말합니다.

관련 판례 - 대학교수가 여학생들에게 언어 성희롱과 신체적 접촉을 하여 징계해고된 사건에 대해 합리적 피해자의 관점과 성인지 감수성을 기준으로 성희롱으로 인정한 판례 (대법원 2018. 4. 12.

선고 2017두74702 판결)

법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야 한다(양성평등기본법 제5조 제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

⑤ 행위자의 의도와 성희롱 성립 여부의 관계

행위자에게 성적 의도가 있었는지 여부는 성희롱 성립 요건이 아닙니다. 직장 내 성희롱의 성립요건은 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위여야 하므로 피해자가 그러한 불쾌감을 느꼈는지 아닌지가 중요합니다. 행위자가 성적 언동을 성희롱으로 인식하지 못하였거나 그 행위로 인해 피해자가 성적 불쾌감 등의 피해를 입을 것이라 예상치 못한 경우라도 결과적으로 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다면 성희롱에 해당됩니다.

형법과는 달리 직장 내 성희롱이 행위자의 고의, 과실을 묻지 않는 이유는 행위자가 성적 의도가 없었거나 성희롱이라는 인식을 하지 못하였더라도 피해자의 피해사실에는 변함이 없으며, 오히려 의도 없이 행한 성희롱이 건강한 조직문화 형성이나 피해자의 근로 환경 악화에 더 악영향을 줄 수 있기 때문입니다. 행위자의 의도성은 징계수위를 결정하는 데에 참작할 수는 있지만, 성희롱 성립 여부를 결정하는 요건이나 판단 기준은 아니라는 점을 반드시 기억해야 합니다.

⑥ 피해 사실의 증명

성희롱 상담에서 성희롱 성립 여부 판단 이후 실제 대응을 하고자 할 때 가장 걱정이 되는 부분은 바로 '입증'입니다. 내담자의 진술은 신뢰하지만 아무런 증거도 없는데 정말 인정될 수 있을까를 상담자 자신도 자신할 수 없다면 성희롱 상담은 쉽게 끝나거나 일회성으로 끝나게 됩니다. 아시다시피 성희롱 사건에서 객관적인 증거 즉, 물적 입증자료나 목격담을 진술해 줄 증인은 거의 없습니다. 조직 내 성희롱·성폭력 사건의 특성상 그러합니다. 행위자 스스로 인정하지 않는 한, 사실관계의 확인을 통한 피해 사실의 인정은 우리가 또 한 번 넘어야 하는 산입니다.

조사 과정에서 행위자가 그런 일이 없다고 하거나 기억이 나지 않는다고 하였을 때, 다시 피해자에게 “그런 일 없는데? 증거 가져와 봐!”라고 해서는 안 됩니다. 성희롱 피해가 허위가 아닌 한 피해자는 자신이 그와 같은 경험을 하지 않고서는 상세하게 진술하기 어렵습니다. 피해자는 전후의 상황과 맥락, 자신이 취한 행동이나

상대방의 반응 등을 매우 자세하고 기억하고 있습니다. 바로 이와 같은 구체적인 진술을 뒷받침하고 있는 정황 등을 상담자가 포착하는 것이 중요합니다.

인권위는 『국가인권위원회 성희롱 진정사건 백서』, 2012, p.61에서 ① 당사자 간 진술에 비추어 성희롱 사실이 명백한 경우에는 특별한 판단 자료나 기준을 별도로 실시하지 않고 곧바로 사실관계를 인정하고 있고, ② 당사자들의 진술이 엇갈리는 경우 피해자가 성희롱 사실을 일관되고 구체적으로 진술하거나 ③ 당시 상황에 대한 참고인의 구체적 진술이 있는 경우에 성희롱 사실을 인정하고 있습니다. 또한 ④ 행위자의 언동 당시 피해자의 반응과 그 후의 상황에 대한 피해자의 행동(주위 사람에게 얘기한 사실, 일기장 등 기록, 퇴직, 정신과 치료 등)을 고려하고 ⑤ 행위자의 사후 태도나 ⑥ 행위를 하기 전의 평소 언행(진정 내용 외에도 다른 시점에 다른 사람에게 유사한 언동을 한 일이 있는지) 등도 사실인정의 근거로 삼고 있습니다. 바로 이와 같은 점을 유념하여 상담과정에서 내담자가 자신의 피해를 신고할 수 있다는 자신감을 심어주고 자료를 수집할 수 있도록 안내하여야 합니다.

무엇보다 성희롱 피해사실을 증명한다는 것은 추호의 의혹이 없는 정도의 입증은 의미하는 것이 아닙니다. 직간접적인 증거, 정황을 바탕으로 그와 같은 사실이 있었다는 점을 부인할 수 없는 정도의 개연성이 확인되면 성희롱 피해사실은 인정될 수 있습니다. 사실관계 주장이 불일치하거나 물증이 희박함에도 피해자의 주장이 인정된 판례들이 있으니 인정 근거와 맥락을 잘 이해할 필요가 있습니다.

관련 판례

성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다. 민사책임과 형사책임은 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결).

증거의 증명력에 대한 법관의 판단은 논리와 경험칙에 합치하여야 하고, 형사재판에 있어서 유죄로 인정하기 위한 심증 형성의 정도는 합리적인 의심을 할 여지가 없을 정도여야 하나, 이는 모든 가능한 의심을 배제할 정도에 이를 것까지 요구하는 것은 아니며, 증명력이 있는 것으로 인정되는 증거를 합리적인 근거가 없는 의심을 일으켜 배척하는 것은 자유심증주의의 한계를 벗어나는 것으로 허용될 수 없다 할 것인바, 여기에서 말하는 합리적 의심이라 함은 모든 의문, 불신을 포함하는 것이 아니라 논리와 경험칙에 기하여 요증사실과 양립할 수 없는 사실의 개연성에 대한 합리성 있는 의문을 의미하는 것으로서, 단순히 관념적인 의심이나 추상적인 가능성에 기초한 의심은 합리적 의심에 포함된다고 할 수 없다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2006도5407 판결)

강간죄가 성립하기 위한 가해자의 폭행·협박이 있었는지 여부는 그 폭행·협박의 내용과 정도는

물론 유형력을 행사하게 된 경우, 피해자와의 관계, 성고 당시와 그 후의 정황 등 모든 사정을 종합하여 피해자가 성고 당시 처하였던 구체적인 상황을 기준으로 판단하여야 하며, 사후적으로 보아 피해자가 성고 이전에 범행 현장을 벗어날 수 있었다거나 피해자가 사력을 다하여 반항하지 않았다는 사정만으로 가해자의 폭행·협박이 피해자의 항거를 현저히 곤란하게 할 정도에 이르지 않았다고 설불리 단정하여서는 아니 된다.

강간죄에서 공소사실을 인정할 증거로 사실상 피해자의 진술이 유일한 경우에 피고인의 진술이 경험칙상 합리성이 없고 그 자체로 모순되어 믿을 수 없다고 하여 그것이 공소사실을 인정하는 직접증거가 되는 것은 아니지만, 이러한 사정은 법관의 자유판단에 따라 피해자 진술의 신빙성을 뒷받침하거나 직접증거인 피해자 진술과 결합하여 공소사실을 뒷받침하는 간접정황이 될 수 있다(대법원 2018. 10. 25. 선고, 2018도7709).

(5) 직장 내 성희롱 금지법

직장 내 성희롱은 인권침해이고, 법률에서 금지하고 있는 불법행위입니다. 또한 근로자의 근로 환경을 악화시키고 심한 경우 피해근로자가 어쩔 수 없이 직장을 그만두게 되는 등 심각한 정신적·신체적·경제적 피해를 발생시키기도 합니다. 이런 이유로 직장 내 성희롱 관련 법률의 취지는 피해근로자의 노동권을 보호하고 침해된 권리를 회복시키며, 안전하고 성평등한 직장 문화를 구축하는 것입니다. 법의 취지를 충족시킬 수 있는 자는 사업주이기 때문에 ‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱의 예방 및 처리에 관한 모든 책임을 사업주에게 지우고 있으며, 각 의무 위반 시 과태료 부과 및 처벌규정을 두고 있습니다. 또한 사업주는 근로자에 대하여 기본적으로 안전한 근로환경을 제공해야 할 안전배려의무가 있으므로 직장 내 성희롱을 예방할 책임을 부담합니다. 그래서 판례는 성희롱 행위자뿐 아니라 사업주에 대하여도 민법상 불법행위에 따른 손해배상 책임(제750조), 행위자의 성희롱 행위에 대한 사용자로서의 책임(제756조)을 인정하고 있습니다.

① 사업주의 직장 내 성희롱 금지 의무(남녀고용평등법 제12조, 제39조제1항)

사업주, 상급자, 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 안 됩니다. 사업주가 직장 내 성희롱을 하는 경우에는 1,000만 원 이하의 과태료에 처하게 됩니다. 사업주 외의 자가 성희롱을 한 경우 과태료 규정이 없고, 사업주가 행위자에 대한 징계 등 조치를 취하도록 하여 간접적으로 규율하고 있습니다. 단, 상급자, 근로자의 성희롱 행위가 성폭력특별법이나 형법 등을 위반한 범죄에 해당하면 검찰이나 경찰에 고소하여 행위자에 대한 처벌을 구할 수 있습니다. 통상 사내 처리 절차를 통하여 행위자에 대한 징계 등의 조치 결과를 지켜본 뒤에 형사 고소 또는 민사소송을 진행하거나 병행하는 것이 좋겠습니다. 이와 같은 대응은 사건의 내용과 특징에 따라 다르므로 일반화시키는 어렵고 상담의 내용에 따라 상담자가 판단해야 할 것입니다.

② 사업주의 직장 내 성희롱 예방 교육 의무(남녀고용평등법 제13조, 제39조제2항)

가) 교육할 의무

상시 근로자 1인 이상 모든 사업장에서 사업주는 매년 1회 이상 전체 직원에 대하여 “직장 내 성희롱 예방 교육”을 실시하여야 합니다. 전체 직원이라 함은

정규직, 비정규직 등 모든 근로자를 말합니다. 위반 시 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다. 성희롱 피해자의 상담을 할 때는 반드시 성희롱 예방 교육 시행 여부도 함께 확인하여, 노동청에 진정하는 경우 법 위반 사항을 함께 진정하는 것이 좋습니다. 참고로 ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에서 직장 내 성희롱 예방 교육은 사용자업주가 실시합니다.

나) 교육을 받을 의무

사업주는 물론 이사, 임원 등 사용자 지위에 있는 사람들도 교육을 받아야 합니다. 이사, 전무 등이 예방 교육에 불참할 경우 회사는 예방 교육 의무를 다하지 않은 것으로 보아야 합니다. 어느 정도 규모가 있는 회사는 관리자 교육을 별도로 시행하는 것이 좋습니다.

다) 교육의 내용을 게시할 의무

사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 합니다. 위반 시 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

라) 직장 내 성희롱 예방지침 마련 및 게시의 의무

직장 내 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두고 있어야 합니다.

Tip. 직장 내 성희롱 예방 교육의 내용(남녀고용평등법 시행령 제3조제2항)

- 성희롱 관련 법령
- 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준
- 성희롱 피해근로자의 고충 상담 및 구제절차
- 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재 조치
- 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 성희롱 발생 시 조치 의무(법적 책임)

가) 누구든지 신고 가능

사업장에서 성희롱이 발생한 경우 피해근로자는 물론 해당 사건을 목격하거나 인지한 누구든지 사업주에게 신고할 수 있습니다.

나) 신고 또는 인지한 직장 내 성희롱 사건에 대하여 지체없이 조사할 의무

이전에는 신고 된 사건에 관해서만 책임을 졌으나, 앞으로는 어떤 경위에서든 성희롱 사건의 발생을 알게 되면 회사는 이를 반드시 처리하여야 합니다. 사업주는 피해근로자 등에 의한 신고는 물론 목격자나 성희롱 피해에 대한 고충, 청취자의 제보나 사내외 소문 등 다양한 경위로 인지한 성희롱 사건에 대하여도 지체없이 조사하여야 합니다. 또한 부서 책임자 이상의 지위에 있는 자가 성희롱 발생 사실을 알았다면 사업주도 알았거나 알 수 있었다고 볼 수 있으므로 이를 성희롱 사건으로 접수, 조사하여야 합니다. 위반 시에는 500만 원 이하의 과태료 처분이 내려집니다.

다만 피해자의 직접적인 신고가 아닌 사건은 당해 피해자의 의견을 충분히

듣고 해당 사건이 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 신중히 처리하여야 합니다. 피해자가 해당 사건에 대한 공식적인 처리를 거부하는 경우 상담 등을 통하여 그 이유를 충분히 청취함으로써 사건이 피해자의 입장에서 조사·처리될 수 있는 방안을 모색하여야 합니다. 피해자가 거부한다는 이유만으로 해당 사건이 무마되지 않도록 노력하여야 합니다. 따라서 각 사업장의 고충처리담당자들은 익명 신고 사건이나 인지 사건의 경우에는 좀 더 세심한 상담과 조사, 처리 과정에 대한 숙고가 필요합니다.

다) 조사 시 피해자에 대한 성적 굴욕감 또는 혐오감 유발 금지의 의무

사업주는 조사 과정에서 피해근로자 등에게 부적절한 질문이나 요구, 강요, 회유 등 성적 불쾌감을 유발하여서는 안 됩니다. 직장 내 성희롱 조사 및 조치의 목적은 피해근로자 등의 침해된 권리회복에 있으므로 사업주는 그 처리 과정에서 추가로 피해가 발생하지 않도록 각별히 주의하는 것이 당연히 필요합니다. 위반 시에는 500만 원 이하의 과태료 처분이 내려집니다.

라) 조사 기간 중 피해자 등에 대한 보호조치 의무

피해자는 이미 성희롱으로 인해 정신적·신체적·업무상 피해를 입은 상황에서 조사가 진행되는 동안 행위 지목자와 동조자에 의해 추가 피해가 발생하는 경우가 많습니다. 따라서 피해근로자는 심신안정과 추가 피해예방을 위한 보호조치를 사업주에게 요구할 수 있고, 사업주는 성희롱 사건 조사 기간동안 근무 장소 변경, 유급휴가 부여 등 적절한 조치를 하여야 합니다.

이와 같은 조치는 피해 근로자들의 의사에 반해서는 안 됩니다. 사업주의 조사의 편의 또는 행위자를 보호하기 위한 방편으로 활용되어서는 안 되며, 피해 사실에 대한 고충 처리 과정에서 피해자 보호라는 원칙과 취지에 맞게 활용되어야 합니다.

Tip. 피해근로자와 피해근로자 등의 차이

직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무를 규정한 남녀고용평등법 제14조에서는 피해근로자와 피해 주장자(피해 사실에 대한 고충 상담신청 또는 신고를 한 자)를 포함하여 조사 과정에서 성적 불쾌감 등을 느끼지 않도록 명시하고 있습니다. 조사 종료 후 직장 내 성희롱이 아닌 것으로 확인된 행위에 대해 피해를 주장한 자에게 발생할 수 있는 '2차 피해'로부터 보호할 필요가 있기 때문입니다.

마) 성희롱 발생 확인 시 피해자 요청에 따른 피해자 보호 조치의 의무

성희롱 사건 조사 결과 관련 사실이 확인된 경우, 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다. 위반 시 500만 원 이하의 과태료를 부과하게 됩니다.

바) 성희롱 발생 확인 시 행위자 징계 등 필요한 조치

성희롱 사건 조사결과 관련 사실이 확인된 경우, 지체없이 행위자에 대하여 내부에 마련된 취업규칙 또는 성희롱 예방지침 등의 규정에 따라 징계, 근무 장소 변경, 재발 방지 교육 이수 명령 등 필요한 조치를 하여야 합니다. 이를 위반한 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과합니다.

사) 행위자에 대한 조치 전 피해자 의견 청취 의무

행위자에 대하여 조치를 취하기 전, 그 조치에 관하여 피해근로자의 의견을 사전에 반드시 청취해야 합니다. 이는 성희롱 사건의 처리와 해결이 피해자 입장에서 합리적이고, 적절한 수준에서 필요한 조치로서 이루어지게 하기 위한 것입니다.

사전 피해자 의견 청취의 취지는 사업주의 조치에 대해 피해근로자에게는 불복할 방법이 없기 때문에 피해자의 권리를 회복할 수 있는 방식으로 문제를 해결하기 위한 것인지 피해자의 의견이 모두 수용되어야 한다는 의미는 아닙니다. 따라서 상담 시에도 이를 분명하게 설명하여 피해근로자가 오해하지 않도록 하는 것이 필요합니다. 예컨대 회사는 관련 법과 사규에 따라 행위자를 징계해야 하는데 피해자가 행위자 징계를 원치 않는다고 해도 그대로 따라야 하는 것은 아니며, 반대로 피해자가 원하는 수준의 징계나 조치를 회사가 반드시 시행하여야 하는 것도 아님을 서로 이해하고 있어야 합니다.

따라서 사업주는 피해근로자의 의견을 청취하여 피해자 권리회복과 조직규범 확립이라는 원칙에서 피해자가 원하는 방향과 피해자가 납득할 수 있는 수준으로 조치가 이루어지도록 해야 하며, 상담과정에서 이를 잘 설명하여야 합니다. 행위자에 대한 조치 전 피해자 의견 청취 의무 위반 시 500만 원 이하의 과태료를 부과합니다.

피해자의 의견 청취는 성희롱 성립 여부를 판단하는 성희롱 고충심의위원회에 참석하여 진술하게 하는 것으로 가능하고, 별도의 면담을 통하여 의견을 청취할 수도 있습니다. 사업장의 고충 처리담당자는 이에 대하여 별도의 기록을 남겨두고, 피해근로자 등에게 내용에 관한 확인을 받아두는 것이 좋습니다.

아) 비밀 유지 의무

사업주는 성희롱 발생 사실을 조사하는 과정에서 피해근로자 등의 의사에 반하여 해당 내용이 다른 사람에게 누설되지 않도록 하여야 합니다. 비밀유지 의무는 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람, 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람 모두에게 해당됩니다. 관련 사실이 누설되는 것을 막기 위해서는 조사자, 관리자, 조사 대상자 모두에게 사전에 비밀유지 서약서 등을 걸고 그 내용을 반드시 알려 조사 및 처리 과정 전반을 신중하게 관리하여야 합니다. 비밀누설 시에는 관련 법규 및 내부 규정에 따라 처벌 또는 징계를 받을 수 있다는 사실을 알려 2차 피해를 예방하는 것이 필요합니다.

다만 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외합니다. 따라서 조사 이전의 상담 단계에서는 사업주의 요구나 강요가 있더라도 비밀을 유지해야 합니다. 만약 사업주가 성희롱 가해자인 경우 고충처리담당자는 성희롱 피해사실을 사업주에게 반드시 보고해야 할 의무는 없습니다.

피해근로자의 의사에 반하여 이와 같은 사실이 누설된 경우, 피해근로자는 해당 사실을 근거로 하여 사업주를 상대로 관할고용노동청에 진정할 수 있으며, 위반 시 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

자) 고객 등 제3자에 의한 직장 내 성희롱 피해자에 대한 보호 조치 의무

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자의 성희롱으로 인하여 피해근로자가 고충해소를 요청한 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다. 위반 시 300만 원 이하의 과태료가 부과됩니다. 이전에는 위반 시 제재규정이 없어서 본 조항의 실효성이 없었으나 현행법에서는 위반 시 규정에 따라 피해근로자에 대한 보호가 강화되었습니다.

차) 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무

사업주는 성희롱 피해자, 피해주장자(성희롱에 피해에 관하여 판단 및 조치를 구하는 신고를 한 근로자), 신고자에 대하여 성희롱 행위자에 대한 보호조치를 해야 하고 이들에게 불리한 처우를 하는 것은 금지됩니다. 위반 시 3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하 벌금형에 처하게 됩니다.

불리한 처우란 다음과 같습니다.

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치
- 직무 미부여, 직무재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
- 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

만일 피해자, 피해주장자, 신고자가 부당한 해고, 징계, 인사처분을 당하면 노동위원회에 구제신청을 할 수 있으며, 관할 고용노동청에 진정 또는 고소를 제기할 수 있습니다. 그리고 사업주는 고객 등 제3자의 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구에 불응한 것을 이유로 근로자에게 불이익 조치를 취할 수 없습니다. 이에 위반 시 500만 원 이하의 과태료가 부과되고 피해근로자 등은 자신이 받은 고용상의 불이익한 처분이 노동위원회 구제대상이 될 때에는 구제신청을 할 수 있습니다.

관련 법률 - 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.
- ② 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 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

- ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 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.

의무	근거 법조문	위반 시 제재
(1) 성희롱 금지 의무	법 제12조 법 제39조제1항	1,000만 원이하 과태료
(2) 성희롱 예방교육 실시 의무		
① 매년 1회 이상, 사업주 및 근로자 모두 이수	법 제13조제1항 법 제39조제2항제1호의2	500만 원이하 과태료
② 성희롱예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시 또는 비치	법 제13조제3항 법 제39조제2항제1호의3	500만 원이하 과태료
③ 성희롱 예방 교육을 위탁하여 실시하는 경우, 성희롱 예방 교육 기관에 성희롱 예방 교육의 내용, 방법 및 횟수 등에 관하여 미리 알려 그 내용이 포함되도록 하여야 함	법 제13조의2제2항	없음
④ 직장 내 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시	법 제13조제4항 시행규칙 제5조의2	없음
(3) 성희롱 발생 시 조치의무		
① 성희롱 사건 신고 또는 인지 시 지체없이 조사	법 제14조제2항 법 제39조제2항제1호의4	500만 원이하 과태료
② 조사기간 중 피해근로자 등 보호를 위해 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치. 조치는 피해자의 의사에 반할 수 없음.		없음
③ 성희롱이 확인된 경우 피해근로자 요청시 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치	법 제14조제4항 법 제39조제2항제1호의5	500만 원이하 과태료
④ 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 의견을 청취하여 행위자에 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치	제14조제5항 법 제39조제2항제1호의6	500만 원 이하 과태료
⑤ 피해근로자들에게 불리한 처우 금지	법 제14조제6항 법 제37조제2항	3년 이하 징역 또는 3,000만 원이하 벌금
⑥ 조사과정 참여자의 비밀 누설 금지	법 제14조제7항 법 제39조제2항제1호의7	500만 원 이하의 과태료
⑦ 고객 등 성희롱에 대한 적절한 조치(근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등)	제14조의2제1항 법 제39조제3항제1호의2	300만 원 이하의 과태료
⑧ 고객 등 성희롱 피해근로자에 대한 불이익 조치 금지	법 제14조의2제2항 법 제39조제2항제2호	500만 원 이하의 과태료

(4) 분쟁의 자율적 해결 의무

① 직장 내 성희롱 처리 절차와 조치 기준	법 제13조제1항	없음
② 직장 내 성희롱 상담 및 구제절차	시행령 제3조제2항	없음

표4 남녀고용평등법에서의 사업주 의무와 위반 시 제재

2 직장 내 성희롱·성폭력 피해 상담

(1) 성희롱·성폭력 상담의 특징과 유의점

직장 내 성희롱이 형법상 성폭력 범죄가 아니라 해도 넓은 의미에서는 성적 자기결정권을 침해하는 성폭력(젠더폭력)으로 이해되어야 합니다. 법률상 성희롱 요건을 갖추었는가, 법률상 성폭력 범죄 행위에 해당하는가는 관련 법률이 정하고 있는 처벌 기준의 적용 또는 구제절차를 밟을 수 있는지 여부, 사용자에게 징계 의무가 발생하는지 여부를 구분하는 기준일 뿐입니다. 사업장에서 제기된 성희롱·성폭력 고충이 일부 요건의 결여로 인하여 법률이 정하고 있는 ‘성희롱’이나 ‘성폭력범죄’에 해당하지 않는 경우라고 할지라도 넓은 의미에서의 성폭력으로 규제할만한 사안인지, 그 밖에 조직 구성원 간의 부적절한 언행인지 아닌지 등을 판단하여 대응할 수 있어야 합니다. 법률상 성희롱, 성폭력으로 인정되지 않는다고 해서 그러한 행위가 우리 사회에서 용인되는 것으로 해석되어서는 안 됩니다. 따라서 피해자가 항상 묻는 “성희롱이냐 아니냐”를 법적인 요건과 판단 기준으로만 국한하여 판단하고 답변하기보다는 조직 내에서 문제를 제기하고 재발 방지를 위하여 필요한 조치를 요구할 필요가 있는지를 폭넓게 보고 상담할 수 있어야 합니다.

내담자가 자신이 겪은 경험과 상황에 대하여 인식하고 해당 문제를 어떻게 풀어가고자 하는지 자신의 입장과 원하는 바를 스스로 찾고 정리할 수 있는 과정이 상담이라고 할 수 있습니다. 즉, 자신이 진정으로 원하는 것이 무엇인지를 찾을 수 있게 돕고, 그 목적을 달성할 방법을 함께 찾아 나가는 과정이라고 할 수 있습니다.

보통 상담 시 내담자의 첫 질문은 “내가 겪은 이 일이 성희롱 맞는가?” 또는 “내가 겪은 이 일을 신고할 수 있는가?”라는 것입니다. 성희롱이 맞는지에 대한 질문은 그 자체가 질문의 목적이라기보다는 “내가 겪은 이 일이 법적으로 성희롱이 맞는가? 문제를 제기해도 되는 일인가?”라는 뜻입니다. 그렇다면 내담자가 궁금한 것은 “어디에 어떻게 문제를 제기해야 하는가?”라는 대응방법에 관한 문의라고 볼 수 있습니다. 하지만 직장 내 성희롱은 그 유형도 매우 다양할 뿐만 아니라 피해자가 처한 상황도 굉장히 다릅니다. 행위자가 누구인지, 회사의 규모는 어떠한지, 내부에 규정과 절차가 있는지, 증거는 있는지 등에 따라 대응할 수 있는 방법은 매우 다양합니다. 중요한 것은 내담자가 문제를 제기하고자 하는 이유와 목적을 파악하는 것입니다. 내담자의 질문 뒤에 숨어 있는 욕구를 알아내고, 내담자가 원하는 바를

달성할 수 있는 다양한 대처방법 중 한두 가지를 스스로 선택할 수 있도록 독려하는 과정이 바로 성희롱 상담입니다. 이 점이 다른 노동 상담과 차이라고 할 수 있습니다.

보통 내담자는 질문을 하고, 상담자는 답변을 합니다. 문제를 해결하고 싶은데 전문적인 지식이나 정보가 없으니 질문을 하는 것이고, 상담자가 내담자보다는 더 많은 경험과 정보가 있으니 알고 있는 바를 설명하는 방식으로 답변을 하게 됩니다. 하지만 좋은 상담은 들어주는 것이고, 내담자가 말할 수 있게 하려고 질문하는 것입니다. 그 과정을 통해 내담자는 자신이 원하는 바를 인지하고, 자신이 현재 놓여 있는 환경에 대하여 정확하게 이해하고, 어떤 대처방법이 좋을지 또는 스스로 감당할 수 있을지 의사결정을 할 수 있게 됩니다.

(2) 상담의 기본자세와 역량 강화

① 공감

내담자들의 성희롱 피해 경험은 스펙트럼이 매우 다양합니다. 달리 말하면, 성희롱 피해 경험 사이에도 일정하게 위계나 경중이 있다는 막연한 선입견이 우리 안에 있다는 말이기도 합니다. 즉, 내담자가 겪은 성희롱 피해에 대하여 경중을 평가한다는 것입니다. 이와 같은 막연한 선입견이 상담자에게도 은연 중에 작동할 수 있습니다. 이 선입견은 피해자에 대한 공감을 방해하는 요인입니다. 상담자는 피해자가 겪는 사건 자체에 대해 평가를 하기보다는 그와 같은 피해 경험으로 인해 피해자가 느끼는 감정이나 고충에 집중해야 합니다. 작은 돌부리에 걸려 넘어져 찰과상을 입어도 주저앉아 우는 사람도 있고, 강한 충격으로 골절상을 입고도 그저 통증이 가라앉길 기다리는 사람도 있습니다. 중요한 것은 돌부리나, 강한 충격이나 또는 찰과상이나, 골절이나가 아니라 주저앉아서 도움을 구하고 있다는 사실입니다. 또한 공감이라는 것은 내담자의 현재의 상태에 대해 충분히 알아준다는 뜻이지, 상담자가 피해자의 상태에 감정 이입되어 동일한 감정을 느껴야 한다는 뜻이 아닙니다. “나는 당신의 상황을 알고, 당신의 기분을 이해한다.”이지, “내가 당신의 상황이었다면 나도 당신과 같을 것이다”가 아니라는 것입니다.

② 비밀보장

공감과 더불어 중요한 원칙이 바로 비밀을 보장하는 것입니다. 모든 상담업무의 기본이기도 합니다. 내담자의 신원이나 상담의 내용은 내담자의 동의 없이는 절대로 외부로 누설하지 않는 것이 원칙입니다. 외부의 전문 상담기관의 경우 이와 같은 원칙이 당연한 원칙이기에 내담자 역시 이를 당연히 전제·신뢰하고 상담을 하지만, 사내 고충 상담원이나 관리자 등은 비밀유지의무를 모르는 경우가 여전히 있습니다. 상담이나 조사 과정에서 비밀유지가 지켜지지 않아서 개인의 판단이나 편견이 들어간 이야기들이 소문으로 돌면 피해자는 처음 피해보다 더 큰 피해를 입게 됩니다. 비밀유지의무위반은 법률로써 규율하는 대상이며 내용에 따라 그 자체가 성희롱으로 성립되거나 2차 피해가 되기도 합니다. 하지만 중요한 것은 이와 같은 일이 벌어지지 않도록 미리 방지하는 것입니다. 조직의 관리자나 고충 처리담당자에게 대하여 반드시 사전에 교육하고 이 점을 강조할 필요가 있습니다.

③ 사실관계의 구체적인 파악과 피해자의 피해 및 요구사항에 대한 정확한 파악

직장 내 성희롱 상담은 간단히 끝날 수 없는 상담입니다. 기본적인 피해 경험에

관한 확인조차 내담자 스스로 말하지 못하여 상담자가 수많은 질문을 던지면서 사실관계를 구체적으로 파악해야만 하는 경우가 다반사입니다. 피해를 겪은 내담자는 대부분 자신이 겪은 일에 대하여 서사구조를 짜내지 못하고, 중구난방으로 이야기를 하거나 중언부언하기도 합니다. 이런 경우 절대 내담자를 탓하지 말고, 상담내용을 구조화하기 위하여 상담자가 질문을 잘 던져야 합니다.

직장 내 성희롱 상담은 성희롱 피해 사실 즉, 사건의 개요뿐만 아니라 내담자가 처해있는 상황을 파악하기 위하여 다양한 정보가 수집되어야 합니다. 이는 내담자에게 가장 필요한 대처방안을 찾기 위함이며 기본적으로 사업장의 규모나 성비, 사업의 특징, 고용형태, 근속연수, 규정의 유무, 노동조합의 유무, 성희롱예방교육의 유무, 현재 행위자와의 관계, 주변 동료들의 반응 또는 조력자 유무 등이 파악되어야 합니다. 이와 같은 정보들을 취합하는 목적은 결국 내담자가 자력으로 회사에 문제를 제기하여 해결을 도모할 수 있는지를 파악하기 위해서입니다. 따라서 내담자의 주관이 많이 개입된 불분명한 답변이나 추정하는 내용에 대하여는 없는 값으로 처리하거나 사건 해결을 위해 꼭 필요한 정보라면 정확하게 다시 파악해볼 수 있도록 하여야 합니다. 다양한 정보가 수집되면 피해자의 요구사항에 비추어 어떠한 대처방법이 좋을지 상담자는 이를 종합적으로 그려볼 수 있어야 합니다.

④ 위로자, 지지자, 변화 촉진자의 역할

내담자가 말하는 내용 이면에 숨어 있는 욕구를 읽어내고, 원하는 바를 이루기 위한 다양한 옵션을 제공하는 것이 상담자의 역할입니다. 또한 내담자가 자신의 원하는 바가 있음에도 불구하고, 그것을 위해 뒤따르는 당연한 노력들을 하기 싫거나 어려워 포기하는 경우도 많습니다. 그래서 심지어 “그렇다면 해결방법이 없다는 말이나?”라고 말하는 내담자도 있습니다. 사건의 내용과 피해자의 상황에 따라 정말 해결방법이 없을 때도 있지만, 대부분은 그 방법이 어려워서 선택할 수 없다는 뜻입니다. 이런 경우에도 포기하지 말고, 독려할 수 있어야 합니다.

내담자는 자신이 겪은 일과 처한 상황을 바꾸고 싶어서 용기를 낸 사람이라는 점을 잊어서는 안 됩니다. 자신이 겪은 피해가 이제 중단되었으면 좋겠고, 또 다른 피해자가 발생하지 않았으면 좋겠고, 행위자가 자신의 잘못을 진심으로 깨닫고 앞으로는 그러지 않았으면 좋겠다는 것이 내담자들의 바람입니다. 그 용기와 바람이 지속적으로 지지받을 수 있어야 합니다. 작지만 한 두 가지라도 내담자가 수용 가능하고 실행가능한 방법을 찾는 것이 쉬운 포기보다는 훨씬 낫습니다. 그러기 위해서 상담자는 해결방법을 제시하기보다 해결 과정의 주체가 내담자임을 끊임없이 알려줌으로써 피해를 위로하고 그들의 용기와 바람을 지지하는 촉진자 역할을 해야 합니다.

⑤ 내담자 스스로 해결책을 찾을 수 있도록 조력

해결책은 상담자가 제시하는 것이 아닙니다. 내담자마다 겪은 피해 경험과 처한 상황, 본인의 바람은 모두 다릅니다. 또한 실제 원하는 바를 이루겠다는 의지나 실행력도 모두 다릅니다. 따라서 상담자가 제시하는 옵션을 모든 내담자가 다 할 수 있다거나 그 방법이 가장 좋은 방법이라고 단언할 수도 없습니다. 결국 내담자 스스로 가지고 있는 답을 찾아낼 수 있도록 도와야 합니다.

(3) 성희롱 성립 여부 판단 시 발생하는 쟁점들

① 원치 않은 행위

원치 않은 행위에 대한 편견으로 인해 피해자는 2차 피해를 입기 쉽습니다. 낮은 성인지 감수성과 피해자다움에 대한 편견, 성희롱 사건을 가십으로 소비하는 문화 등으로 인한 것입니다. 이에 관하여는 앞서 1. 직장 내 성희롱 성폭력에 대한 이해 부분 중 (4) 직장 내 성희롱 판단시 유의 사항 부분에서 상세하게 설명하였으니 해당 부분을 다시 한번 숙지하시기 바랍니다.

② 외모에 대한 평가

“예쁘다고 칭찬한 것도 성희롱이 되냐”, “똥똥해졌다고 하면 성희롱이고 살이 빠졌다고 하면 칭찬이나, 듣는 사람 기분에 따라 판단이 달라지는 거냐”, “누가 말하느냐에 따라 칭찬이 되기도 하고 성희롱이 되기도 한다면 도대체 칭찬을 하라는 거냐 말라는 거냐”라고 말하는 경우도 있어서 외모에 대한 칭찬이나 단순한 평가가 성희롱인지 여부를 헷갈려 할때가 있습니다. 통상 신체나 외모, 몸매에 대하여 성적인 비유나 평가를 하는 발언을 성희롱으로 판단합니다. 칭찬인지 여부에 따라 판단하거나 듣는 사람이 기분 여하에 따라 달라지는 것이 아니라, 해당 발언의 맥락이나 상황 또는 발화자의 의도, 발언의 관용적 표현 속에 담긴 의미 성적인 의미 또는 성적 대상화 여부, 성적 서비스 제공자로 대하는 표현인지 등을 살펴보아야 합니다. 특히 여성의 외모에 대한 칭찬은 공식적인 자리이든 비공식적인 자리이든 상호 분위기를 편안하고 자연스럽게 만들기 위한 도구로 사용되곤 합니다. 여성을 능력이나 지위 등 업무 관련된 것이 아닌 외모로 칭찬하는 것의 이면에는 ‘여성은 꽃’, ‘여성의 외모도 능력’, ‘여성은 남성을 기분 좋게 하기 위한 여자다움이 필요하다’ 라는 성차별 인식이 숨어 있습니다. 그렇기 때문에 여자만 있는 테이블에 가서 “여기는 꽃밭이네”라고 말한다거나 “여자는 예쁘면 일은 좀 못해도 돼”, “여자가 그런 자리에서 화장하는 게 기본 중에 기본이지”, “치마 입으니까 예쁘다”, “그렇게 딱 붙는 거 입고 다녀” 라는 등의 발언은 그 맥락 속에 여성을 성적 대상화하는 성차별적 고정관념이 포함되어 있으므로 성희롱이 됩니다.

③ 피해자의 감정과 제3자의 감정 또는 조직적 판단과의 불일치

그런데 논란이 될 수 있는 상황이 있습니다. 예를 들어 회식 자리에서와 같이 다른 동료들이 같이 있는 자리에서 행위자가 특정 근로자를 대상으로 하는 언동이 성희롱적인 상황이라고 하여 신고 또는 제보가 들어왔을 때입니다. 만약 피해자가 행위자의 성적인 언동에 대하여 원치 않았던 행동이며 성적 불쾌감을 느꼈다면 더 살펴볼 필요도 없이 성희롱으로 성립될 것입니다. 그런데 피해 당사자가 “성적 불쾌감을 느끼지 않았고 문제 삼지 않겠다”라고 하는 경우 논란이 발생할 수 있습니다. 제3자가 보았을 때 성희롱 상황이었다고 할지라도 해당 경험을 한 근로자가 원하는 상황이었다고 하거나 문제가 되지 않는다고 하는 경우에는 제3자가 성희롱이라고 예단할 수는 없습니다. 이와 같은 사례는 보통 제3자의 익명제보나 목격자에 의한 신고사건에서 가끔 보게 되는 상황입니다. 이 경우 회사가 해당 사건을 어떻게 접근하여 처리할지 고민해야 합니다. 피해 당사자가 성희롱이라고 생각하지 않는 이유나 상황, 피해자의 그러한 입장에도 불구하고 조직 구성원들 있는 자리에서 벌어진 사건에 대하여 성희롱으로 볼 수 있을지

여부, 성희롱 사건으로 처리하지 않는 경우에 있어서도 조직이 해당 사건에 대하여
 구울할 필요가 있는지 여부 등은 충분히 고려해야 할 지점입니다.

④ 성희롱 행위에 대한 구체적인 해석

성희롱 행위 유형은 굉장히 다양합니다. 통상적으로 육체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 기타 성희롱 행위 등으로 분류할 수 있으나, 그 유형은 중첩되기도 하며 어느 하나로 묶이기 어려운 유형 또한 있습니다. 또한 누가 봐도 성희롱인 경우보다는 좀 더 상황과 맥락을 파고들어야 하는 경우도 있고, 그것이 왜 성희롱에 해당하는지를 구체적으로 설명해주어야만 아는 경우도 있습니다. 즉 직관이 통하지 않는 사례들이 생각보다 많다는 것입니다. 남녀고용평등법 시행규칙 별표에 나와 있지 않은 다음의 유형을 보면서 다음의 사례들이 왜 성희롱이 되는지 그 이유를 생각하여 누군가에게 설명해보는 것도 성희롱·성폭력 상담에 도움이 될 것입니다.

유형	개념	예시
육체적 성희롱	상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만지는 행위	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 과정에서 격려한다는 핑계로 머리카락 등을 쓰다듬거나 엉덩이를 툭툭 치는 행위 • 손금을 봐준다면서 손을 끌어당겨 손을 주물럭거리거나 손깍지를 끼는 행위 • 허리를 잡고 다리를 만지는 행위 • 안마해준다며 어깨를 만지는 행위 • 업무무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키는 행위 • 모텔에 가서 술 한잔 더 하고 가자면서 손을 잡고 억지로 끌고 가는 행위 • 술에 취하여 몸을 가누지 못해서 부축한다면서 특정 신체 부위를 밀착하여 잡고 걷는 행위 • 네일아트한 손톱이 예쁘다면서 만지는 행위 • 셀카 등을 찍기 위해 좀 더 밀착해야 한다면서 얼굴을 맞대거나 신체 부위를 끌어당기는 행위
언어적 성희롱	상대의 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말, 임신·출산·피임 등과 관련하여 성적인 비유나 함의, 행위묘사 등이 포함된 표현, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적인 사생활을 묻거나 유폐하는 등의 행위	<ul style="list-style-type: none"> • “○○씨랑 사귀다면서? 어디까지 갔어?” • “카톡 프로필 사진 정말 이쁘다. 설렌다” • “오늘 치마 입고 왔네? 남친이랑 어디 가니? 불금이라고 오늘 외박해?” • “어제 또 야동 봤지?” • “남자는 허벅지가 튼실해야 하는데, 좀 부실하다.” • “아기 낳은 적 있어? 무슨 잔머리가 이렇게 많아? 아기 낳은 여자랑 똑같아” • “술집여자같이 그런 옷차림이 뭐야?” • “그렇게 살이 찌서 연애(또는 결혼)는 할 수 있겠어?” • “나는 다시 태어나면 너와 같은 사람과 결혼하고 싶어.” • “남녀 둘이 그렇게 출장 다니면 위험해. 세상에 아이러니하게도 제일 무서운 사람이 힘이 약한 여자라니까. 조심해.” • “비서실 ○○씨처럼 저렇게 짧은 치마 입고 다니면, 저러면 팬티가 다 보여.” • “피곤해 보이는데 어젯밤 남편하고 뭐했어? 남자 나이 50 넘으니 와이프 샤워하는 소리만 들어도 겁이 나.”
시각적 성희롱	상대방의 의사와 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 것	<ul style="list-style-type: none"> • 가슴이나 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 빤히 쳐다보는 것 • 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 것 • 야한 사진이나 농담 시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송 • 다른 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 것 • 원치 않는 링크를 계속하는 것 • 사무실에서 기사를 보다가 화면에 뜬 야한 사진 또는 동영상상을 보는 것

기타	사회통념상 성적	• 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위
성희롱	굴욕감 또는	• 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 참석을 종용하는 행위
	혐오감을 느끼게	• 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의
	하는 것으로	만남을 강요하는 행위
	인정되는 모든	• 회식 자리에서 상사 옆에 앉으라고 강요하거나 러브샷을 강요하는 행위
	행동	• 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로
		무시하는 행위
		• 보고 싶을 때마다 보려면 간직하고 있어야 한다며 사진을 보내라고 요구하는 행위
		• 손님이 방문하면 알려달라는 의미로 링크와 함께 “오빠 보고 싶으면 연락해.”라고
		말하는 행위

표5 성희롱 유형

(4) 내담자의 욕구 파악

성희롱 고충을 해결하기 위해 당사자에게 문제제기하고 사과받는 것에 그치지 않고, 상사 또는 회사에 알린다는 것은 자신의 피해를 외부화한다는 것입니다. 외부화를 한다는 것에서부터 피해자 스스로가 감당해야 할 몫들이 나타나기 시작하는 것입니다. 예컨대 익명이 아닌 당사자로서 자신을 밝히고 자신의 피해사실이 객관적으로 확인될 수 있도록 회사의 조사에 조력할 의무가 발생합니다. 문제를 해결하기 위해 나의 요구사항을 정확하게 정리하고, 내가 주장할 수 있는 권리를 내가 파악하여 회사에 말할 수 있는 것은 바로 피해자 자신입니다. 행위자를 만나거나 주변 동료들을 조력자로 조직하는 것 역시 엄밀하게 말하면 피해자 본인이 감당할 수 있어야 합니다. 피해자 본인이 문제를 해결하는 주체로서 전체를 컨트롤할 수 있어야 합니다. 상담자는 내담자가 이와 같은 점에 대하여 스스로 잘 인식하고 이해할 수 있도록 조력하여야 하며, 때로는 하나하나 짚거나 구체적으로 언급하여 위에 언급한 내용들을 내담자에게 상기시킬 필요가 있습니다. 해결방법을 모색하는 과정에서 상담자가 가이드를 충실하게 해주어야겠지만, 최종적인 답 역시 내담자가 내려야 합니다. 상담자는 내담자가 내놓은 답이 정말 원하는 것인지 확인하기 위해서 내담자에게 “왜?”라는 질문을 하는 것도 좋습니다. 행위자를 신고하는 목적이 행위자의 진정한 반성이거나 행위의 중단이라면, 꼭 외부기관을 통한 해결의 방법이 아니어도 됩니다. 회사가 공식적으로 처리를 해주되, 행위자를 처벌하지는 않았으면 좋겠다는 입장이 사실은 행위자 징계에 대한 심리적 부담이나 2차 피해에 대한 두려움 때문일 수도 있습니다. 그렇다면 회사는 그러한 조치 이후에도 피해자를 충분히 보호해주겠다는 의지를 전달하여 피해자를 안심시켜야 합니다.

사건의 해결이라는 것은 피해자에게는 여러 가지 의미일 수가 있습니다. 문제 제기 그 자체일 수도 있고, 행위자에 대한 징계일 수도 있고, 행위자로부터 받는 사과일 수도 있으며, 회사가 성희롱 문제를 중요한 이슈로 다루고 예방과 금지를 위해 노력하는 변화일 수도 있습니다. 결국 피해자는 성희롱 사건의 주체로서 스스로를 회복할 수 있는 요구사항들을 이야기하고, 그것을 달성하기 위한 적극적인 활동을 해나가면서 사건을 해결한다는 의미를 확인할 수 있게 됩니다. 따라서 상담자는 이와 같은 통제력을 내담자 스스로가 갖도록 해야 하며, 그래야만 피해자 입장에서의 진정한 해결이 될 수 있습니다.

(5) 해결방안의 모색과 장단점 검토를 통한 선택

피해사실에 대한 주요한 개요, 확보할 수 있는 자료의 정도, 내담자의 요구, 사건 해결의

목적, 해당 조직의 규모와 수준 등을 고려하여 피해자의 구제 및 사건 해결을 위한 방법을 다각도에서 검토해야 합니다. 일반적으로는 사내 처리 절차를 안내하고 해당 조직의 규모와 특징, 전문성과 신뢰성 확보 가능성 등을 타진합니다. 만약 내담자가 조직 내부가 아닌 외부적 해결을 원한다면 각각의 특징과 장단점, 입증자료 준비의 정도, 진정(또는 처분) 결과의 수준 등에 대하여 안내하면서 상담자 자신도 가능성과 효과를 가늠해 볼 수 있어야 합니다.

(6) 대응 전 준비와 사건 해결의 목적 공유

녹음(행위자 또는 목격자 등의 진술, 제3자가 들었을 때 사실관계에 대한 파악이 가능하고 가해사실을 인정하는 내용), 일지(성희롱 사건의 가해자 및 행위, 시간, 장소, 주위의 상황, 본인의 대응, 그에 대한 행위자의 반응, 당시 본인의 느낌 등에 대한 기록), 사실확인서나 진술서(자신의 성희롱 피해 고충에 대하여 청취한 동료나 가족들의 확인서), 문서(행위자에게 보낸 편지나 진정서, 고충 상담일지, 행위자의 사과문), 휴대전화 등을 이용한 성희롱인 경우 캡처본, 신체에 상흔이 남은 경우 진단서나 사진, 상습적이거나 피해자가 다수인 경우 관련자 또는 피해자들의 진술서나 녹음, 외부전문상담기관의 상담기록 등이 모두 도움이 되는 자료입니다. 그 외에 회사의 조사 과정에서 피해자 스스로 확보하지 못하는 자료들을 확보할 수도 있고, 피해자 보호와 관련한 조치들도 정당하게 요구할 수 있습니다.

(7) 상담일지 기록의 중요성

상담자가 상담 후 기록하는 상담일지 역시 사건의 피해자가 자신의 피해를 입증할 때 매우 중요한 자료가 됩니다. 상담일지는 피해 사실을 진술함에 있어 구체적이고 일관성이 있는지 여부를 확인할 수 있고, 피해 사실이 존재했었다는 진술의 신빙성을 높여주는 자료가 되기 때문입니다. 따라서 성희롱 상담에 대한 상담일지 작성은 되도록 구체적으로 작성하고, 상담과정에서 내담자가 보인 반응이나 특징 등까지 상세하게 기록하는 것이 좋습니다.

- 1 내담자의 기본 신상 및 사업장의 현황 등 일반적인 기초정보
- 2 육하원칙에 입각한 사실관계 확인, 구체적인 말과 행동을 특정하여 사건개요 파악
- 3 업무 관련성이 쟁점이 되는 경우 세부 내용 확인
- 4 증거 확보(녹음, 메일, 카톡, 목격자나 참고인 진술서) 여부 확인
- 5 내담자가 고충을 제기하거나 상담했을 때 회사 또는 상사의 반응 확인
- 6 내부 관련 규정이나 담당자 유무, 노동조합의 유무, 조력자 유무
- 7 직장 내 성희롱예방교육의 실시 여부 및 실시방식, 참여자 비율이나 사업주 참여여부
- 8 입증 자료나 정황상 증거 자료의 확보가 가능한지 여부
- 9 현재 겪고 있는 추가적인 피해나 예상되는 어려움에 대한 파악
- 10 사건일지 작성 여부를 확인한 후, 시간의 순서에 따라 사건 일지를 작성해보도록 권고

표6 성희롱 상담 절차

3 사내 사건처리절차 진행에 따른 주요 쟁점에 대한 이해와 상담·지원

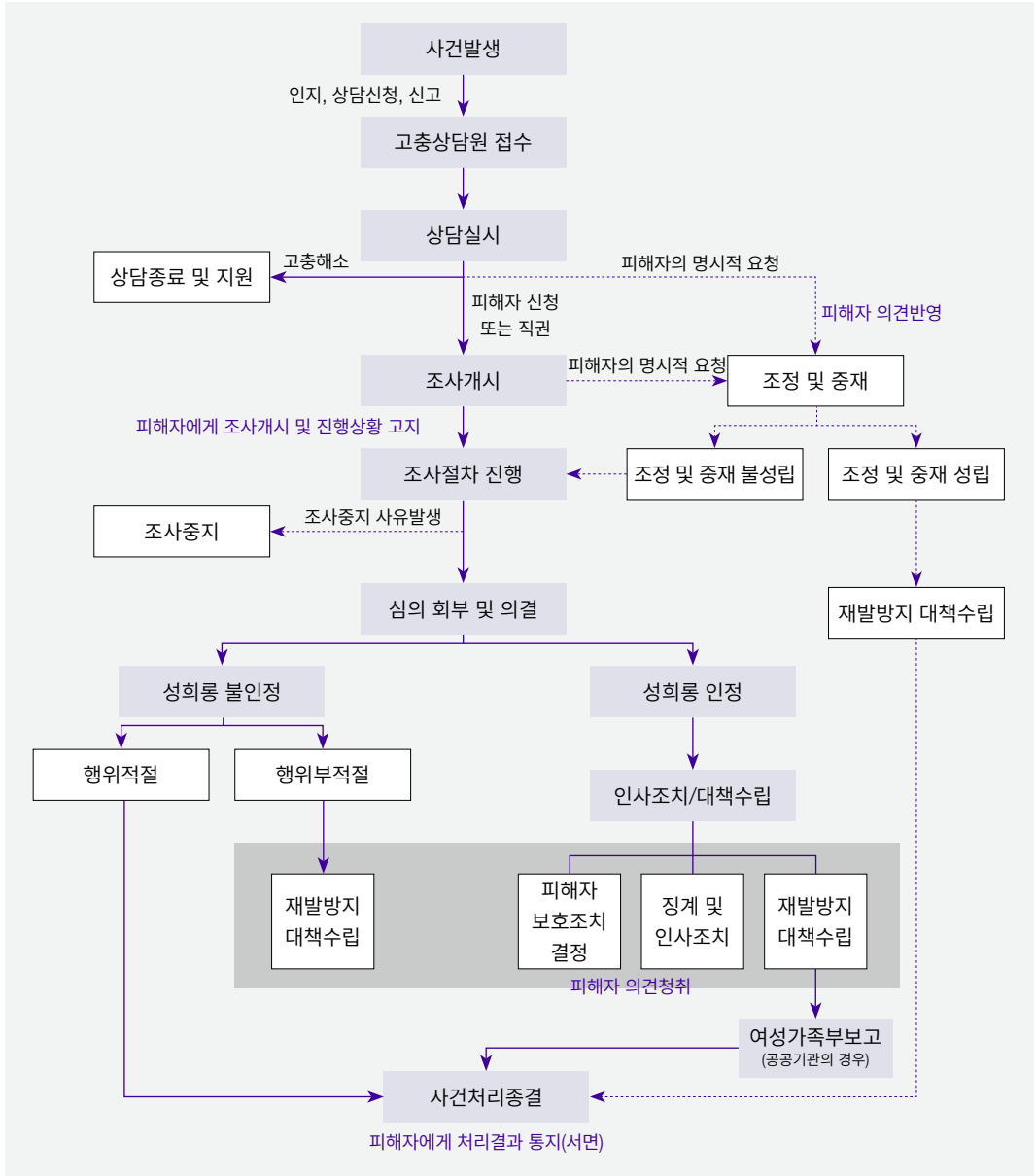


그림2 직장 내 성희롱·성폭력 사내 사건처리절차 흐름도

(1) 신고인으로서 가져야 할 인식과 태도

직장 내 성희롱 사건을 사내에서 처리한다는 것은 피해자와 행위자가 법적인 당사자가 아니라 조직 구성원으로서 문제를 해결한다는 의미입니다. 행위자를 단죄하고 징계하는 것이 유일한 목적이나 최종 목적이 아니라 처리 과정을 통하여 구성원의 관계 개선과 신뢰의 회복, 조직문화 개선이 이어질 수 있도록 조직 구성원의 일부로서 사내 처리 과정에 참여하는 것이 중요합니다. 물론 그저 좋은 마음가짐과 태도만 취하고 안 되는 경우도 많지만 사내에서 성희롱 사건을 처리한다는 것의 의미를 피해자 스스로 잘 알고 있어야 조직에 책임을 정당하게 묻고 조직의 문제로 바라볼 기회가 될 것입니다. 피해자는 사건처리 전반에 대하여 자신의 권리를 잘 이해하고 있는 것이 필요하고 회사의 사후재발방지대책이나 피해자 보호에 관한 사항에 대하여도 적극적으로 고민하여 요구하는 것 또한 필요합니다. 상담과정에서 이런 점들이 피해자에게 잘 전달될 수 있도록 할 필요가 있습니다.

한편, 이와 같은 의미가 잘 전달이 되고 자신의 목표가 생겨야 자신이 문제 해결의 주체라는 사실 또한 받아들일 수 있습니다. 사내에 문제를 제기하는 것은 그 자체로 피해자 자신의 목표가 되는 것이 좋습니다. 행위자에 대한 징계 수준이 목표가 되거나 자신이 겪은 피해가 모두 성희롱으로 인정되는 것을 목표로 삼으면, 그 결과의 내용과 수준에 피해자의 상태가 종속될 가능성이 큼니다. 최선을 다해 용감하게 문제를 제기했음에도 불구하고 행위자에 대한 징계가 경미하거나 내가 주장한 피해가 일부 인정되지 않는 것에 대하여 불만족 또는 자책, 원망을 하게 됩니다. 때문에 상담자는 사내 처리 절차를 통해 해결하고자 하는 내담자에게 스스로 목표를 세울 것을 권하고, 목표는 곧 문제 제기 그 자체가 될 수 있도록 독려하는 것이 필요합니다.

(2) 준비 단계

준비단계에서 가장 중요한 것은 자신의 피해를 잘 정리해내는 것입니다. 직접적인 입증자료가 없더라도 자신이 겪었던 피해를 구체적으로 잘 정리하고 이를 진술해 낼 수 있다면 성희롱이 인정될 가능성이 더 커집니다. 또한 그 과정을 통해서 자신도 미처 몰랐던 정황적 증거들이 나올 수도 있습니다. 그렇게 증거를 수집하고 조력자를 확보해 나가면 됩니다.

준비단계에서 자신의 피해를 될 수 있는 대로 시간 단위로 적어볼 때, 상담자가 이를 점검해주는 것이 좋습니다. 상담자가 객관적으로 이 사건에 대한 조사를 담당하고 있는 사람이라고 생각하고, 피해자의 진술서에 부족한 부분들을 질문해주고 그 답을 찾아 채워 나갈 수 있도록 도움을 주는 것입니다. 피해자 스스로 몰랐지만 객관적인 사실관계의 확인을 위해 중요한 부분이나 증거들이 나올 수 있습니다.

(3) 상담 및 신고접수 단계

사내 규정이 확보되면 전체적인 처리 절차를 충분히 그려내 보는 것이 필요합니다. 전체적인 소요기간이나 일정도 미리 가늠해보고, 담당 부서와 담당자를 확인한 후에, 내부 양식에 따라 고충 상담신청서를 작성하여 제출하도록 합니다. 이때부터 피해자 자신도 최대한 비밀을 유지하도록 안내할 필요가 있습니다. 준비과정이나, 사건접수 이후 신고 사실이 알려지고 가해자가 알게 되어 2차 피해가 발생할 수 있기 때문입니다.

최초 고충 상담신청서나 사건조사신청서에 사건의 내용을 아주 상세하고 구체적으로 작성할 필요까지는 없습니다. 간단한 사건의 개요, 즉 성희롱 피해 유형이나 내용에 따른 구분과 사건 경위 정도를 작성하고, 피해자 보호 및 행위자 징계에 대한 사항, 재발방지대책 등 요구사항, 분리조치나 유급휴가 등에 관한 사항을 담는 것이 좋습니다.

회사 담당자와의 고충 상담 시에는 반드시 요구사항을 전달하고, 비밀유지와 신고인 보호에 관한 회사의 조치를 명시적으로 확인하고 필요한 증거자료(CCTV, 회사출입기록)를 요청합니다.

(4) 조사 단계

조사 단계에서 제일 중요한 것은 본인의 피해 사실을 구체적이고 일관되게 진술하는 것입니다. 상담 단계에서 제출하지 않았거나 추후에 확보한 자료나 증거 등이 있다면 조사 과정에서 제출하되 자료는 반드시 원본을 남겨두고 사본을 제출하도록 안내합니다. 또한 조사 시 자신의 피해에 대하여 직간접적으로 진술해 줄 수 있는 참고인이 누가 있는지도 잘 고민하여야 합니다.

조사가 끝나면 담당자에게 이후 처리 절차가 진행되는지 확인하고, 사건이 종결될 때까지 진행 경과에 대하여 알려주지 않으면 연락하여 진행 상황에 대한 설명을 요구해도 된다고 안내해주시면 됩니다. 무엇보다 비밀유지에 대하여 다시 강조하고 2차 피해가 발생하거나 고충이 있다면 바로 상담 전화를 하여 미리 대비할 수 있도록 충분히 알려주시면 됩니다. 또한 사내 조사가 완결되기 전까지 언제든지 자신의 피해를 입증할 수 있는 자료 제출이나 추가 진술을 할 수 있다는 것도 안내해줍니다.

(5) 종결단계 - 심의와 조치

회사의 규모와 특징에 따라 다르기는 하지만 일정한 규모가 되는 기업이나 공공기관 등은 사내 성희롱고충심의위원회와 인사위원회가 별도로 구성이 됩니다. 규정을 체크할 때 이와 같은 점을 확인하여 피해자도 미리 알 수 있게 해줍니다. 당사자들이 특별히 신청하지 않는 한 고충심의위원회에 당사자를 출석시키지 않는 경우가 있습니다. 별도의 조사자가 선임되어 객관적인 조사가 진행되었다면 심의위원들이 궁금한 사항에 대하여는 조사자가 질의 응답하기 때문입니다. 그럼에도 불구하고 피해자 본인이 직접 위원들에게 설명할 부분이 있다면 출석을 하겠다고 담당자에게 알려서 진술의 기회를 확보하라고 안내해주시도록 합니다.

고충심의위원회에서 성희롱이 인정되면 행위자에 대한 조치 및 재발 방지 대책, 피해자 보호조치에 관한 사항을 의결하게 됩니다. 이 중 행위자에 대한 징계 등의 조치는 인사위원회를 개최하여 결정해야 하고, 만약 사내에 재심절차가 있다면 그에 소요되는 시간까지 감안하여 기다려야 한다는 것을 숙지시키도록 합니다. 가장 먼저 조사를 마친 신고인에게 이와 같은 일련의 과정은 아주 지남합니다. 규정상 나와 있는 처리 기한보다 길어져서 걱정과 불안감이 더 커지기도 합니다. 하지만 자신의 조사에 충실하게 임하고 나면 사실상 이미 손을 떠난 문제가 됩니다. 걱정과 염려가 결과를 바꾸거나 사건을 해결해주지 않습니다. 결과가 나올 때까지 걱정하는 내담자의 심리적 안정을 위해

조력해주도록 합니다. 심리상담 치유가 필요하다면 고용노동부가 지원하는 민간단체 고용평등상담실을 무료로 이용할 수 있음을 안내합니다.

(6) 사후관리단계

성희롱 인정 여부, 행위자 징계 조치 여부 등에 대하여는 피해자로서 당연히 알 권리를 주장하도록 합니다. 조사결과 성희롱 사실이 확인되면, 근무 장소의 변경이나 배치전환, 유급휴가 등을 요구할 수 있고, 자신이 요구한 사항에 대하여 회사가 어떤 조치를 할 것인지 관하여도 물을 수 있습니다.

사건이 종결된 이후에도 사건이 끝나지 않는 일이 발생하기도 합니다. 형식적으로는 행위자를 징계하긴 했지만, 내부 구성원들과의 관계가 나빠져 회사 생활이 어려워지기도 하며, 2차 피해가 발생할 수도 있습니다. 상담자는 바로 이와 같은 점을 잘 확인하고 관리해줄 필요가 있습니다.

만약에 성희롱에 해당하지 않는다는 결정이 나온다면 고용노동부 등 외부기관을 통한 대응을 고려해 볼 수 있습니다. 성희롱으로 판단하지 않는 이유가 무엇인지에 따라 사후 대응방법이 달라질 수 있습니다. 가장 중요한 것은 우선 피해자의 요구와 의지입니다. 이를 잘 파악하여 사후 대응 방안을 모색하도록 합니다.

4 피해자 보호와 2차 피해

(1) 피해자 보호의 원칙과 피해자 우선주의

사건을 처리하는 과정 또는 종결 후 가끔 회사 담당자들이 상담하는 경우도 있습니다. “피해자가 식사하러 왔다 갔다 하는 동안 엘리베이터에서, 식사 시 구내식당에서 가해자와 마주치는 것이 2차 피해라면서 점심시간을 다르게 해달라고 한다.”, “채용박람회서 가해자가 취업준비생에게 회사를 설명하는 것을 보니 자격이 없는 것 같아 보인다면서 피해자인 내가 다 수치스러우니 중단시켜달라고 한다.”, “가해자가 공개 사과를 하지 않으면 언론에 알리겠다고 하면서 회사가 책임지라고 하는데 어떻게 하나.”, “가해자 근무 부서 변경을 통해 분리조치가 이루어졌는데도 불구하고, 본인에 대하여 부서 이동조치를 해달라고 하면서 피해자가 원하는데 이유 없이 들어주지 않는 것은 2차 피해라고 한다.”는 등 신고인 또는 피해자가 특정한 조치를 요구하면서 2차 피해를 주장하는 난감한 상황들에 대한 것입니다. 이쯤 되면 피해자 보호의 원칙이 피해자 우선주의가 되어버리기도 합니다. 사내 담당자들은 어느 순간 자신이 책임져야 하는 상황이 두려워서 피해자의 요구를 무조건 들어주거나 피해자의 요구에 휘둘리기도 합니다. 이런 경우가 실제 사례에서 아주 많이 발생하는 것은 아니지만 가끔 상담자도 피해자를 보호하고 피해자의 의견을 청취하는 것과 피해자가 요구하는 것을 모두 들어주는 것을 구분하지 못하기도 합니다. 피해자가 원하는

것을 무조건 들어주는 것이 곧 피해자를 보호하는 것이거나 2차 피해를 예방하는 것은 아닙니다. 관련 법이 규정하고 있는 불이익조치의 내용을 잘 숙지하고 있어야 피해자의 주관적 감정이나 판단에 기인한 불만을 무조건 2차 피해와 연결하지 않을 수 있습니다.

(2) 2차 피해의 유형과 발생원인

성희롱 피해자는 한 번의 성희롱 행위라 할지라도 성적 굴욕감 또는 혐오감으로 인한 정신적인 피해뿐 아니라 성희롱이 지속될 것에 대한 두려움과 불안감, 거부하지 못한 것에 대한 자괴감과 분노, 주변의 평판 악화와 소문 등으로 인한 총체적인 근로 환경 악화를 경험하게 됩니다. 성희롱을 거부하거나 문제 제기했을 때에는 행위자, 제3자, 회사로부터 성희롱 분쟁의 각 단계별로 재차 가해를 당하게 되어 보통은 1차 피해보다 더 큰 피해를 경험하게 됩니다. 이럴 경우 회복이 더 어렵기도 하며, 사건 해결과정에서 겪은 2차 피해는 1차 피해와 연동되어 실제 사건 처리에 방해가 되기도 합니다. 피해자 입장에서는 이들 피해가 분리되지 않고, 종합적인 결과로 드러나기 때문에, 사내에서 해결하는 과정도 더 큰 어려움을 겪게 됩니다. 따라서 상담과정에서 피해 사실에 대한 일정한 구분을 통하여 피해근로자가 심리적으로 안정되고, 사건을 객관적으로 들여다볼 수 있도록 지원할 수 있어야 합니다.

유형	사례
① 업무 또는 고용상 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 조직부적응을 이유로 피해자 징계(시말서, 경위서) • 조력자에 대한 업무상 불이익 • 피해자에게 과도한 업무 부여 혹은 다른 업무 부여 혹은 과소부여 • 피해자 해고, 권고사직, 일방적 휴가 지시
② 주변인에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 주변으로부터 공감이나 지지 없이 의심을 받거나 참으라는 말을 들음 • 성희롱 피해자로 낙인, 모함
③ 행위자에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 행위자와 동조자의 고소 협박, 사건 무마 강요, 모욕, 음해
④ 회사의 사건처리 과정에서의 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 회사가 성희롱을 개인적인 문제로 치부하고 알아서 처리하라고 함 • 회사의 처리지연 또는 미조치 • 불이익 암시 등 회사가 성희롱을 축소, 은폐 • 회사가 행위자 편을 들거나 불공정한 조치 • 회사가 사건처리 과정에서 피해자 배제 • 회사가 행위자와 합의 강요, 행위자에게 사과 지시 후 사건 무마 및 종결 • 행위자 경징계 후 사건 종료
⑤ 정신적인 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증
⑥ 기타	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자의 신상공개, 소문

표7 2차 피해 유형(출처: '성희롱2차피해 실태 및 구제강화를 위한 연구', 국가인권위원회, 2015)

위 내용은 2015년 국가인권위원회에서 발주한 “성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구”과제 수행 시 실시한 설문조사에서 드러난 다양한 2차 피해의 실태의 내용입니다. 조직과 구성원이 성희롱에 대한 피해자 중심의 관점과 성인지 감수성이 없고, 회사가 성희롱 예방 및 처리의 목적을 피해자 권리회복에 두지 않고 ‘회사 입장에서의

원만한 해결'에 둬으로써 회사가 성희롱 문제 해결을 제대로 하지 않았을 때, 성희롱 피해자는 1차 성희롱 발생 이후에도 위와 같이 다양한 유형의 2차 피해를 경험하게 됩니다.

(3) 남녀고용평등법상의 불이익 처우의 주요 내용

2018년 개정된 남녀고용평등법에서는 성희롱 피해사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에 대한 불이익 처우의 유형을 매우 구체적으로 나열하고 있습니다. 개정 이전에는 “② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.”라고만 되어 있었습니다. 10년여 가량의 끊임없는 문제제기와 2013년부터 이어져 온 성희롱 2차 피해 관련한 대법원의 판결 이후 현행 제14조 제6항의 내용이 법제화된 것입니다.

관련 법률 - 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

관련 판례 - 직장 내 성희롱 피해근로자가 회사를 상대로 남녀고용평등법상 불리한 조치 등을 이유로 손해배상책임을 묻는 사건(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결)

성희롱 피해근로자나 피해근로자 등을 도와준 제3자에 대한 불리한 조치가 불법행위를 구성하는 경우, 직장 내 성희롱 조사 참여자의 의무 위반과 회사의 사용자 책임의 성립 여부

1. 사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 '피해근로자등'이라 한다)등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 남녀고용평등법 제14조 제2항을 위반한 것으로서 민법 제750조의 불법행위가 성립한다. 그러나 사업주의 피해근로자등에 대한 조치가 직장 내 성희롱 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관하다면 위 제14조 제2항을 위반한 것이 아니다. 또한 사업주의 조치가 직장 내 성희롱과 별도의 정당한 사유가 있는 경우에도 위 조항 위반으로 볼 수 없다. 사업주의 조치가 피해근로자등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에

대하여 피해근로자들이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다. 직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우에 피해근로자들에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대하여 사업주가 증명을 하여야 한다.

2. 사업주가 피해근로자들을 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자들에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자들은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다. 사업주는 직장 내 성희롱 발생 시 남녀고용평등법령에 따라 신속하고 적절한 근로환경 개선책을 실시하고, 피해근로자들이 후속 피해를 입지 않도록 적절한 근로여건을 조성하여 근로자의 인격을 존중하고 보호할 의무가 있다. 그런데도 사업주가 피해근로자들을 도와준 동료 근로자에게 부당한 징계처분 등을 하였다면, 특별한 사정이 없는 한 사업주가 피해근로자들에 대한 보호의무를 위반한 것으로 볼 수 있다. 피해근로자들을 도와준 동료 근로자에 대한 징계처분 등으로 말미암아 피해근로자들에게 손해가 발생한 경우 이러한 손해는 특별한 사정으로 인한 손해에 해당한다. 따라서 사업주는 민법 제763조, 제393조에 따라 이러한 손해를 알았거나 알 수 있었을 경우에 한하여 손해배상책임이 있다고 보아야 한다. 이때 예견가능성이 있는지 여부는 사업주가 도움을 준 동료 근로자에 대한 징계처분 등을 한 경위와 동기, 피해근로자들이 성희롱 피해에 대한 이의제기나 권리를 구제받기 위한 행위를 한 시점과 사업주가 징계처분 등을 한 시점 사이의 근접성, 사업주의 행위로 피해근로자들에게 발생할 것으로 예견되는 불이익 등 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다. 특히 사업주가 피해근로자들의 권리 행사에 도움을 준 근로자가 누구인지 알게 된 직후 도움을 준 근로자에게 정당한 사유 없이 차별적으로 부당한 징계처분 등을 하는 경우에는, 그로 말미암아 피해근로자들에게도 정신적 고통이 발생하리라는 사정을 예견할 수 있다고 볼 여지가 크다.
3. 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사가 진행되는 경우 조사참여자자는 특별한 사정이 없는 한 비밀을 엄격하게 지키고 공정성을 잃지 않아야 한다. 조사참여자가 직장 내 성희롱 사건을 조사하면서 알게 된 비밀을 누설하거나 가해자와 피해자의 사회적 가치나 평가를 침해할 수 있는 언동을 공공연하게 하는 것은 위법하다고 보아야 한다. 위와 같은 언동으로 말미암아 피해근로자들에게 추가적인 2차 피해가 발생할 수 있고, 이는 결국 피해근로자들로 하여금 직장 내 성희롱을 신고하는 것조차 단념하도록 할 수 있기 때문에, 사용자나 조사참여자자에게 위와 같은 의무를 준수하도록 하여야 한다.

위 관례는 성희롱 피해 근로자에 대한 배치, 징계 등에 대한 회사의 손해배상 책임을 인정했을 뿐 아니라, 피해 근로자를 도와준 동료에 대한 불리한 조치는 피해 근로자에게 정신적 고통을 유발한다고 보아 배상책임을 인정하였습니다. 성희롱 피해자에 대한 조력을 이유로 불리한 조치가 발생한다면 동료 근로자들은 피해자를 돕는 것을 꺼리게 될 것이며, 조사 과정에서도 매우 소극적으로 임할 것이고, 그로 인하여 피해근로자 등은 더욱 고립되거나 침묵을 선택하게 될 가능성이 크고 사건 해결 이후에도 계속 근로를 하기 어렵기 때문입니다.

판례는 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에 대한 징계처분 등으로 말미암아 피해근로자 등에게 발생한 손해는 특별한 사정으로 인한 손해에 해당하며, 사업주가 민법 제763조, 제393조에 따라 이러한 손해를 알았거나 알 수 있었을 경우에 한하여 손해배상책임이 있다고 보았습니다. 이와 같은 예견 가능성에 대하여 대법원은 “사업주가 도움을 준 동료 근로자에 대한 징계처분 등을 한 경위와 동기, 피해근로자 등이 성희롱 피해에 대한 이의제기나 권리를 구제받기 위한 행위를 한 시점과 사업주가 징계처분 등을 한 시점 사이의 근접성, 사업주의 행위로 피해근로자 등에게 발생할 것으로 예견되는 불이익 등 여러사정”을 고려하여야 한다고 하였습니다.

(4) 여성폭력방지기본법 상의 2차 피해

성폭력 피해자에 대한 2차 피해를 정의하고 이를 금지하고 있는 또 다른 법이 여성폭력방지기본법입니다. 이 법은 2018년 12월 7일 국회를 통과해 2019년 12월 25일부터 시행되고 있으며, 여성에 대한 폭력방지와 피해자 보호를 국가의 책임으로 규정하고 있는 법률입니다. 이 법에서 정의하고 있는 여성폭력이란 성별에 기반을 둔 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 포함하고 있습니다. 이 법에서도 2차 피해를 구체적으로 명시하고 있는데, 즉 수사나 재판 과정에서 겪는 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 피해, 집단 따돌림, 사용자로부터 당하는 불이익조치 등에 대하여 정의하고 있습니다. 남녀고용평등법이 정의하고 있는 2차 피해의 내용과 대동소이하나 이 법에 따라 각 중앙행정기관과 각 시·도 및 시·도교육청에는 여성폭력 2차 피해 방지지침을 별도로 마련하도록 권고하여 해당 기관들에는 지침이 새로 작성되어 있으므로 해당 기관에서 사건이 발생하면 관련 지침을 확인해야 합니다.

관련 법률 – 여성폭력방지기본법 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “여성폭력”이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다.
2. “여성폭력 피해자”란 여성폭력 피해를 입은 사람과 그 배우자(사실상의 혼인관계를 포함한다), 직계친족 및 형제자매를 말한다.
3. “2차 피해”란 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.
 - 가. 수사·재판·보호·치료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해
 - 나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)
 - 다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입는 다음

어느 하나에 해당하는 불이익조치

- 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
- 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 고용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

(5) 2차 피해 발생 시 대응 및 유의사항

성희롱이나 성폭력 범죄의 발생은 그와 같은 일이 발생할 수 있는 환경과 구조에 관한 이야기입니다. 이는 성희롱·성폭력의 예방에 관한 이야기이기도 하고, 재발 방지 대책에 관한 이야기이기도 합니다. 피해자를 보호할 책임과 권한이 있는 자가 이를 어떻게 처리하느냐가 피해자에게 굉장히 큰 영향을 미칩니다. 성희롱·성폭력 사건을 인지하고도 이를 묵인하거나 은폐한다면 피해자는 이후에도 지속적으로 2차 피해를 겪게 될 것이라는 점을 알고 대응을 포기하게 될 것입니다. 2차 피해는 원 사건과 동떨어진 별개의 사건이라기보다는 애당초 발생한 사건과 같은 맥락 안에 놓여 있습니다. 우선 피해자는 자신의 문제 해결 과정에서 가지고 있는 법적 권리를 잘 이해하고 있어야 하고, 처리 과정에서 자신에게 발생하고 있는 변화 등에 민감해야 합니다. 그것을 알 수 있도록 해주는 것이 바로 상담자의 역할입니다.

문제를 제기하는 과정에서 발생하는 불이익 처우에 관하여는 될 수 있는 대로 발생 즉시 문제 제기할 수 있도록 하고, 추후 별도로 문제 삼을 수 있는 부분은 적극적으로 입증자료를 확보할 수 있도록 해야 합니다. 성희롱 피해 사실을 밝힌 이후의 불이익 처우에 대한 두려움 때문에 처음부터 시작도 하지 못하는 피해자들에게 이에 관한 적극적인 설명과 안내는 피해자에게 용기를 주는 과정이 됩니다. 또한 해당 사업장에서 직장 내 성희롱의 발생을 막기 위해서는 2차 피해가 발생하지 않도록 피해자를 보호 및 구제해야 하므로, 사건처리 과정에서 2차 피해에 적극적으로 대응하는 것이 정말 중요합니다. 피해의 악순환을 막기 위한 적극적인 노력과 적극적인 권리 행사는 사업주가 법적 의무를 다하도록 하는 과정이라는 점을 피해자가 잘 알 수 있게 해주어야 합니다.

또한 사업주가 성희롱 사건의 사실 확인을 위한 조사를 게을리하거나 은폐 또는 무마를 시도하는 경우, 합당한 사유 없이 피해근로자 등을 보호하기 위한 적절한 조치를 취하지 않거나 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인되고 피해근로자가 근무 장소 변경 등의

조치를 요청하였음에도 이에 응하지 않는 경우, 직장 내 성희롱을 한 사람에 대하여 지체없이 징계 등 필요한 조치를 취하지 않는 경우 등 남녀고용평등법이 정하고 있는 조사와 조치 의무를 위반하는 경우에 사업주는 민법 제750조 위반으로 인한 불법행위 책임을 질 수 있다는 점을 기억하도록 합니다.

관련 법률 - 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

② 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 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

5 외부기관을 통한 대응

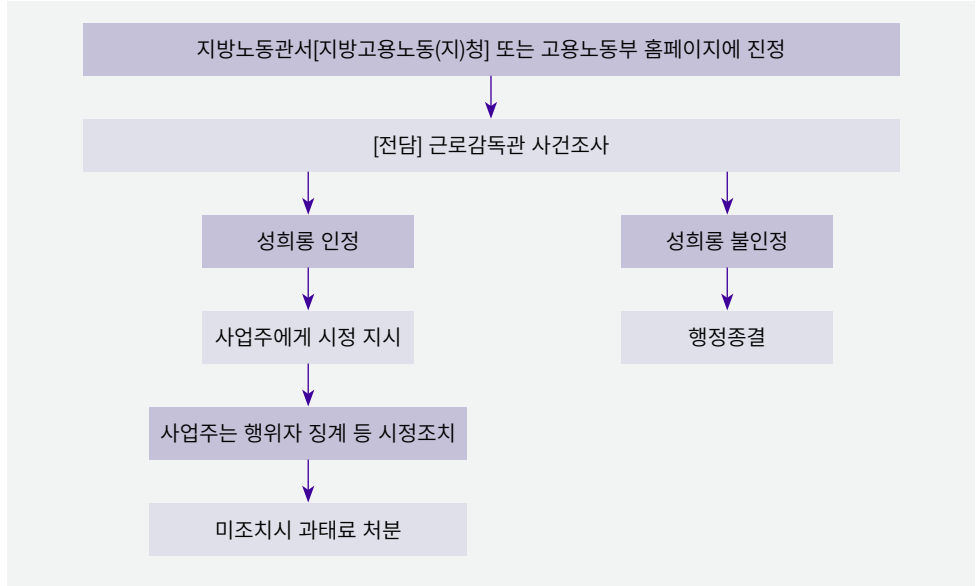
(1) 외부구제절차 개관

구분	이의제기 방법	대상(행위)	대상자	관련 법규	결과
비사법적 권리구제	지방고용노동관서 진정	남녀고용평등법 위반행위	왼쪽의 행위를 한 사업주	남녀고용평등법	시정명령, 과태료 부과, 입건 송치
	국가인권위원회 진정	성희롱 행위	성희롱 행위자, 법인, 단체, 국가기관, 지방자치단체 등	국가인권위원회법	행위자, 책임자에 대한 사내 조치, 손해배상, 교육 수강 등 권고
	노동위원회 구제신청	성희롱 피해자 (또는 가해자)에 대한 부당해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌	성희롱 피해자 또는 가해자에게 왼쪽의 행위를 한 사용자	근로기준법, 노동위원회법	부당징계 결정, 원직복직 또는 금전보상 명령
사법적 권리구제	지방고용노동관서 고소, 고발	남녀고용평등법 제14조 6항 위반행위	왼쪽의 행위를 한 사업주	남녀고용평등법	입건 수사 후 검찰 송치, 기소, 처벌
	검찰 고소, 고발	형사처벌 되는 법 위반행위	왼쪽의 행위를 한 자	남녀고용평등법, 성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법, 형법 등	수사, 기소, 처벌
	민사소송	성희롱으로 인하여 발생한 손해	손해에 책임이 있는 자(행위자, 사용자)	민법	손해배상 판결

표8 외부구제절차 개관

(2) 지방노동관서 구제절차

① 절차 흐름도



② 신청의 당사자 및 상대방

신청 당사자	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 성희롱 피해 당사자가 진정, 고소 • 피해 당사자 외에 범죄 사실에 대하여 알고 있는 제3자로 진정 또는 고발 가능
신청 상대방	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주 <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 성희롱 행위자는 신청의 상대방이 아님 - 사업주가 성희롱 행위자인 경우에는 사내 절차 없이 사업주 대상으로 진정

Tip. 고소와 고발의 차이

고소	<ul style="list-style-type: none"> • 범죄의 피해자나 고소권자가 범죄 사실을 수사 기관에 알려 그 범죄를 기소하여 달라는 의사표시를 하는 것
고발	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자나 고소권자가 아닌 제3자가 범죄 사실을 수사 기관에 알림으로써 그 범죄를 기소하여 달라는 의사표시를 하는 것

2013년 6월 19일부터 형법 및 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 등 특별법상 성폭력 범죄에 관한 친고죄 조항이 삭제되었습니다. 이에 성폭력 피해자의 고소가 없거나 도중 고소를 취하한 경우라도 처벌할 수 있습니다.

③ 구제의 대상 행위

진정 대상 행위	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주의 직장 내 성희롱 금지 의무 위반행위 • 직장 내 성희롱 예방 교육 및 교육 내용 비치 의무 위반행위 • 직장 내 성희롱 사건 조사 의무 위반행위 • 행위자에 대한 조치 의무 위반행위 • 피해자에 대한 보호 의무 위반행위 • 비밀누설 금지 의무 위반행위 • 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반행위
고소·고발 대상 행위	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주의 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반행위

④ 신청방법

- 사업장 소재지를 관할하는 지방고용노동지청에 신청
- 방문, 우편, 팩스 접수. 익명 신고도 가능함.
- 고용노동부 홈페이지를 통한 익명(또는 실명) 신고도 가능: 고용노동부 홈페이지 → 민원 마당 → 민원 신청 → 신고센터 → 직장 내 성희롱 익명 신고 → 개인정보 수집 활용 동의 후 신고서 작성 (다만 익명 신고의 경우에는 사업장에 대한 지도 감독이 가능하며, 진정사건으로 처리하지는 않음. 실명 신고도 가능함)

⑤ 진정서 작성과 제출

- 가) 진정서의 서식: 고용노동부 홈페이지 → 민원 마당 → 민원 신청 → 서식 민원 → 고용평등 ‘직장 내 성희롱 신고서’
- 나) 온라인 접수: 홈페이지에 회원 가입 → 아이디로 로그인 → 인증서 등록 및 인증서로 로그인하여 접수 (또는 비회원으로 로그인하는 경우 본인 인증 거쳐서 접수 가능)
- 다) 방문, 우편, 팩스 접수: 위 서식 작성 후 접수
- 라) 진정서를 제출할 때 간단하게 진정 이유와 간단한 요지만 작성하여 제출하여도 됩니다. 추후 언제든지 보강하여 제출할 수 있습니다.
- 마) 제출한 진정서 및 자료들 꼭 보관할 수 있도록 합니다. 홈페이지의 경우라면 캡처하도록 하고, 녹음 파일이나 입증자료 등도 반드시 본인이 가지고 있어야 합니다.

⑥ 출석과 진술

- 가) 진정이 접수되면 관할 지청에서 보통 3일 이내에 접수 확인 문자가 오고, 이후 담당 근로감독관의 이름, 연락처, 출석날짜가 문자로 옵니다. 출석일시가 피진정인 회사와 다른지를 미리 확인하는 게 좋습니다.
- 나) 출석하면, 우선 별도의 공간에서 조사가 이루어질 수 있도록 요구하도록 합니다. 최초 출석일에 준비된 자료를 가져가되 추후 추가 자료를 제출하는 것도 충분히 가능하니, 최초 조사 시에는 구체적이고 일관된 진술, 신빙성 있는 진술을 준비하는 것이 중요합니다.

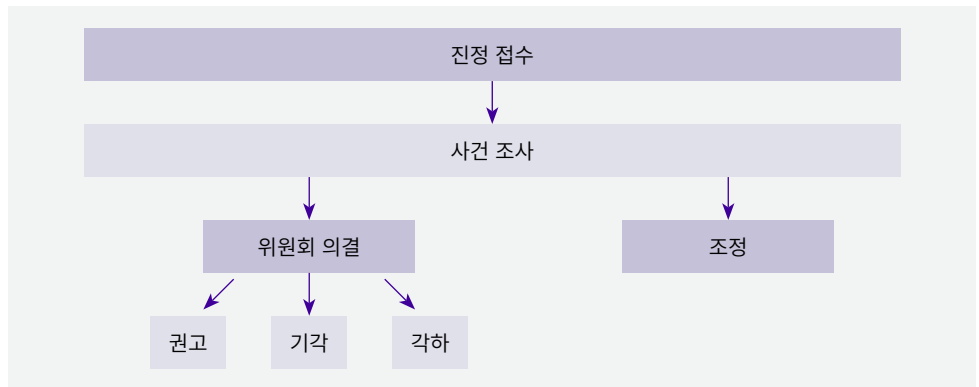
다) 진술을 마치고 나면 근로감독관이 작성한 조서를 읽어보고 잘못된 부분은 꼭 수정을 요청하여 최종본에 날인을 하도록 합니다.

⑦ 진정의 결과

- 가) 성희롱으로 인정되면 회사에 성희롱 행위자 징계 등 즉시 시정지시를 합니다. 시정기한 내에 조치가 취해지지 않으면 과태료 처분이 내려지고, 형사처벌의 대상이 되는 위반행위라면 검찰에 송치하여 형사 절차를 개시하고 그 결과에 따라 처분이 내려집니다.
- 나) 사업주의 행위라면 특별한 시정지시 절차 없이 과태료 처분이 내려지게 됩니다. 만약 회사가 법인이고 행위자가 법인의 대표인 경우, 시정지시의 내용은 대표자에 대한 징계조치입니다.
- 다) 시정이 완료된 것을 확인한 이후 진정사건 결과에 대한 통보를 받게 됩니다. 만약 그 결과에 문제가 있는 경우 재진정을 할 수도 있으나, 중요한 것은 처음 진정했을 때 사건이 제대로 조사될 수 있도록 사전에 준비를 철저히 할 수 있도록 합니다.

(3) 국가인권위원회 구제절차

① 절차 흐름도



② 신청의 당사자 및 상대방

진정 당사자	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱 피해자: 근로자가 아닌 사람도 진정 가능 • 피해 당사자 이외에 피해 사실을 알고 있는 제3자(단체)도 진정 가능 • 국가인권위원회의 직권조사 가능
진정 상대방	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주(개인, 법인, 단체, 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체) • 성희롱 행위자

③ 진정 요건

진정은 해당 행위가 있는 날로부터 1년 이내에 제기해야 합니다. 또한 같은 진정 원인 사실에 대해 다른 기관에서 권리구제절차가 진행 중이거나 종결된 경우에는 원칙적으로 각하 처리가 됩니다.

④ 진정 방법

• 인권상담센터에 직접 방문하거나 우편, 팩스, 이메일, 인권e 홈페이지를 통하여 접수

* 진정 전에 인권상담센터 국번없이 1331에 상담할 수 있음

• 서식 다운 받기: 국가인권위원회 홈페이지 → 상담·진정·민원(인권e 홈페이지) → 진정 → 진정제도안내 → 진정서 다운로드

• 온라인 접수: 국가인권위원회 → 상담·진정·민원(인권e 홈페이지) → 진정 → 진정 접수

⑤ 진정서 작성과 제출

인권위의 진정 취지는 노동부에 진정할 때와는 달리 피해자 구제 방법에 대하여 다양하게 제기할 수 있습니다. 즉 성희롱 성립 여부에 판단 외에도 행위자에게 인권교육 수강 권고, 행위자 또는 사용자에게 위자료 지급 권고, 행위자에 대한 징계 등의 조치 권고, 회사 규정의 제정 또는 개정의 권고, 재발방지대책에 관한 권고 등 좀 더 폭넓습니다. 다만 그 권고에 구속력이 없는 한계가 있습니다.

⑥ 출석과 진술시 유의점

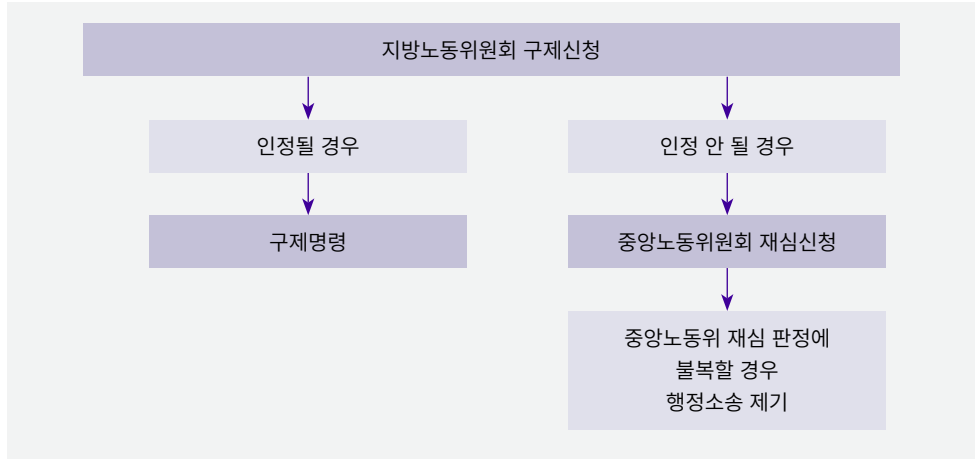
조사관이 진정인, 피해자, 피진정인 또는 관계인에 대해 조사(출석요구, 진술 청취, 자료제출요구, 실지 조사 등)하고, 조사결과보고서를 작성하여 차별시정위원회에 상정하여 심의 결정합니다. 인권위에서는 합의를 권고하기도 하고 조정을 하기도 합니다.

⑦ 진정의 결과

조사결과 직장 내 성희롱을 했다고 인정되는 자에 대해서는 진정인의 취지를 충분히 고려하여 손해배상이나 재발 방지 교육 수강 등을 권고, 소속 기관의 장에게는 행위자 징계, 재발방지대책을 수립하도록 권고할 수 있습니다. 만약 권고를 이행하지 않을 경우 검찰에 수사를 의뢰하거나 고용노동부로 이관시켜 추가 조사가 이루어질 수 있습니다.

(4) 노동위원회 구제절차

① 절차 흐름도



② 신청 당사자 및 신청 상대방

신청 당사자	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자로부터 부당한 해고, 휴직, 전직, 감봉 기타 징벌을 당한 성희롱 피해자 (단 상시 5인 미만 사업장 소속 근로자는 신청할 수 없음)
신청 상대방	<ul style="list-style-type: none"> • 부당한 해고, 징계 등을 행한 사용자

③ 신청방법

해고 등 부당한 조치가 있는 날로부터 3개월 이내에 신청하여야 하며, 해당 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 신청합니다.

④ 구제명령과 미이행 시 조치, 불복절차

노동위원회 구제신청 이후 조사와 심문, 구제명령 등 절차는 일반 노동위원회 사건처리 절차와 같습니다.

⑤ 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱에 대한 노동위원회 구제절차의 도입

남녀고용평등법의 개정안이 통과되어 2022. 5. 19.부터는 성차별과 성희롱 발생 시 피해근로자에 대한 사업주의 조치 의무 미이행 등에 관하여 근로자가 노동위원회 구제신청을 할 수 있으며 입증 책임은 사업주가 부담합니다.

노동위원회에서 고용상 성차별이 인정된 경우 차별적 행위의 중지, 취업규칙이나 단체협약 등 근로조건의 개선, 적절한 배상(손해액의 3배 이내) 등을 내용으로 하는 시정명령이 가능하고 그 효력은 차별을 받은 다른 근로자에까지 확대됩니다. 또 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치 의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우, 적절한 조치 이행, 불리한 행위의 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령이 가능해졌습니다.

관련 법률 - 남녀고용평등법 (2022. 5. 19.시행예정)

제26조(차별적 처우등의 시정신청)

- ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.
 1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)
 2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
 3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치
- ② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

제27조(조사·심문 등)

- ① 노동위원회는 제26조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.
- ② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.
- ⑤ 노동위원회는 차별적 처우 등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제28조(조정·중재)

- ① 노동위원회는 제27조에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 조정 또는 중재의 신청은 제26조에 따른 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회가 정당한 사유로 그 기간에 신청할 수 없었다고 인정하는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

- ④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.
- ⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하여야 하고, 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.
- ⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 한다.
- ⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.
- ⑧ 제1항부터 제7항까지에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

제29조(시정명령 등)

- ① 노동위원회는 제27조에 따른 조사·심문을 끝내고 차별적 처우등에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우등에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 한다.

제29조의2(조정·중재 또는 시정명령의 내용)

- ① 제28조에 따른 조정·중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 배상을 하도록 한 경우 그 배상액은 차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

제29조의3(시정명령 등의 확정)

- ① 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제29조의4(시정명령 이행상황의 제출요구 등)

- ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

- ② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제29조의5(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)

- ① 고용노동부장관은 사업주가 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사업주 및 근로자에게 그 사실을 알려야 한다.
- ③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 때에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.
- ④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여는 제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의4까지를 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통보를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사업주 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.
- ⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

제29조의6(확정된 시정명령의 효력 확대)

- ① 고용노동부장관은 제29조의3(제29조의5제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 외의 근로자에 대해서도 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우 노동위원회에 통보하여야 하고, 노동위원회는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다.
- ③ 제2항에 따른 통보 및 심리에 관하여는 제29조의5제2항부터 제5항까지를 준용한다.

제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지)

사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제26조에 따른 차별적 처우등의 시정신청, 제27조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제29조의3에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
2. 제29조의4제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고

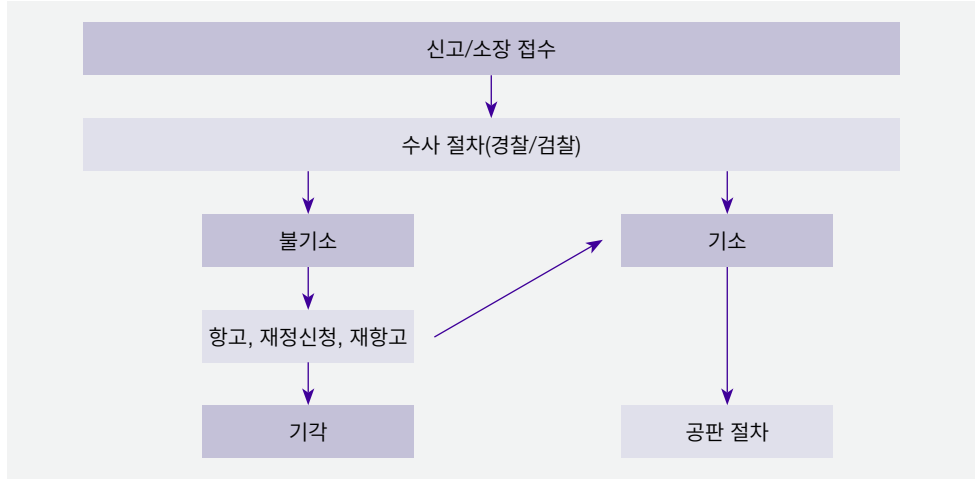
제30조(입증책임)

이 법과 관련한 분쟁해결(제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의7까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

제26조부터 제30조까지 2021. 5. 18. 개정, 2022. 5. 19. 시행.

(5) 검찰 또는 경찰에 고소, 고발

① 절차 흐름도



② 고소 또는 고발의 대상

남녀고용평등법 상 직장 내 성희롱과 관련하여 고소의 대상이 되는 것은 성희롱을 신고하거나 피해자 또는 피해 주장자에 대하여 불리한 처우(법 제14조 제6항)를 한 사업주이며 이에 관하여는 고용노동부만이 아니라 검찰에 직접 고소·고발할 수 있습니다.

또한 강간죄, 업무상 위력 등에 의한 간음죄, 강제추행죄 등 형법 상 범죄 행위, 업무상 위력 등에 의한 추행, 통신매체를 이용한 음란행위, 카메라 등을 이용한 촬영 등 성폭력범죄처벌법 상 범죄 행위에 대하여 고소 또는 고발을 할 수 있습니다. 이와 같은 성폭력 범죄에 관하여는 「6. 성희롱·성폭력 상담에 앞서 꼭 알아야 할 상식」에서 조금 더 안내해드리도록 하겠습니다.

③ 수사

고소는 가해자의 주소지 또는 사건 발생 장소의 관할 경찰서에 하면 됩니다. 경찰에 고소장을 접수하면 보통 접수한 날로부터 1~2개월 이내에 피해자를 소환하여 조사하고, 이후 가해자 조사 등을 이어가며 범죄 혐의가 있는지 수사를 합니다. 경찰에서 수사를 완료하고 수사 의견 시 검찰로 사건 기록을 넘기는데 이를 '송치'라고 합니다.

사건 기록과 증거를 넘겨받은 검찰은 보강 수사 후 공소제기 여부를 결정합니다.

④ 검찰수사 종결

기소 (공소 제기)	<ul style="list-style-type: none"> • 검사가 피의자에 대해 공소를 제기하여 형사재판에 회부하는 것 • 벌금 등을 청구함이 상당한 사건에 대해서는 공소제기와 함께 공판절차 없이 벌금 등에 처하는 약식명령을 청구할 수 있음 • 약식명령을 받은 피의자는 고지일로부터 7일 이내에 법원에 서면으로 정식재판을 청구할 수 있음
유죄 판결	<ul style="list-style-type: none"> - 실형: 징역형이나 금고형으로 복역하는 것 - 집행유예: 형을 선고하되 일정 기간 그 형의 집행을 미뤄 그 기간 동안 죄를 저지르지 않으면 형 선고의 효력을 상실하게 하는 것 - 선고유예: 형의 선고 자체를 미루어 두었다가 일정 기간 지나면 면소된 것으로 간주하는 것
무죄 판결	검사가 기소한 사건에 대하여 유죄로 인정할 만한 증거가 없거나 공소사실이 범죄로 인정되지 않을 때 법원이 선고
불기소	<ul style="list-style-type: none"> • 공소를 제기하지 않는 결정을 통칭 • 기소유예: 범죄가 인정됨에도 불구하고 범인의 연령, 피해자와의 관계 등을 참작하여 공소를 제기하지 않는 것 • 기소중지: 피의사건에 대하여 공소조건이 구비되고 범죄의 객관적 혐의가 충분하더라도 피의자나 참고인의 소재 불명 등의 사유로 수사를 종결할 수 없는 경우, 검사가 그 사유가 없어질 때까지 수사중지 결정을 하는 것 • 혐의없음: 무혐의, 죄가 안 됨. 증거불충분 • 공소권없음: 수사 기관이 법원에 재판을 청구하지 않는 불기소 처분의 한 유형으로 피의사건에 관해 소송조건이 결여됐거나 형이 면제되는 경우를 말함

⑤ 불기소 처분에 대한 불복

가) 항고

검사 처분에 따른 통지를 받은 날로부터 30일 이내에 그 검사가 속한 지방검찰청이나 지청을 통하여 고등검찰청 검사장에게 항고 이유를 포함하여 항고장을 작성하여 사건의 재수사 신청(항고)을 할 수가 있습니다. 항고에 이유가 있다고 인정되면 불기소 처분을 직접 정정하게 할 수 있습니다.

나) 재정신청

검사가 불기소 처분을 한 경우 관할 고등법원에 그 결정에 관하여 재정신청을 할 수 있습니다. 항고의 기각 결정에 대한 통지를 받은 날로부터 10일 이내, 항고 이후 재수사가 이루어진 다음에 다시 공소를 제기하지 않는다는 통지를 받은 날부터 10일 이내, 항고 신청 후 항고에 대한 처분이 행해지지 않고 3개월이 경과한 날부터 10일 이내, 검사가 공소시효 만료일 30일 전까지 공소를 제기하지 않는 경우에는 공소시효 만료일 전날까지 재정신청서를 제출하면 됩니다. 재정신청에 이유가 있는 때에는 관할지방법원의 심판에 회부하게 되고, 재정신청 수락결정이 있는 때에는 공소제기된 것으로 간주되어 공소시효는 정지됩니다.

다) 재항고

재정신청권자가 아닌 사람은 항고가 받아들여지지 않는 경우 항고 기각 결정을 받은 날로부터 30일 이내에 검찰총장을 상대로 하여 항고 기각의 결정을 한 고등검찰청에 재항고서를 제출하는 방식으로 재항고를 할 수 있습니다.

(6) 민사상 손해배상의 청구

① 절차 흐름도



② 성희롱 행위자 및 사용자(사업주) 배상 책임

성희롱은 불법행위에 해당하기 때문에, 피해자는 손해배상을 청구할 수 있습니다. 손해배상은 성희롱 피해로 인한 치료비, 일실수입, 위자료 등이 포함됩니다. 다만, 불법행위 손해배상청구는 소멸시효가 있어서 가해자 및 손해 발생을 안 날로부터 3년, 불법행위가 있는 날로부터 10년 이내에 해야 하므로 주의해야 합니다.

사용자인 회사는 근로자에 대하여 안전배려의무를 지니고 있고, 성희롱 예방과 금지의 의무, 사건 발생 시 조치 의무 등이 있습니다. 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 가해자 본인과 연대하여 배상할 책임이 있는데 이를 “사용자 책임”이라고 합니다. 여기서 “사무집행에 관하여”라는 규정의 뜻은 원칙적으로 그 행위가 피용자의 직무 범위에 속하는 행위여야 할 것이나 피용자의 직무 집행 행위 그 자체는 아니더라도 그 행위의 외형으로 관찰하여 마치 직무의 범위 내에 속하는 것과 같이 보이는 행위도 포함하는 것으로 해석(대법원 1997. 9. 26. 선고 97다21499 판결) 하고 있습니다.

성희롱 행위자와 사용자의 손해배상 책임의 근거는 아래와 같습니다.

성희롱 행위자의 배상책임 근거	<ul style="list-style-type: none"> • 민법 제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다. • 민법 제751조(재산 이외의 손해의 배상) ① 타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상 고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다.
사용자 (사업주)의 배상책임 근거	<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약상 사용자의 근로자 보호의무 위반에 따른 불법행위 책임: 사용자는 근로자에 대해 급여제공의 의무 이외에도 근로자가 사용자의 사무를 행하면서 다른 손해를 받지 않고, 안전하고 쾌적한 환경에서 근로할 수 있도록 배려 보호할 의무가 있음. 이 의무를 위반하면 민법 제750조의 불법행위 책임을 지게 됨. • 민법 제756조(사용자의 배상책임) 제1항: 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.

관련 판례 – 불리한 처우로 인한 손해배상책임을 인정한 사례(서울북부지방법원 2018. 10.

25. 선고 2017가단102775 확정)

성희롱 피해자가 강제추행한 가해자에 대한 처벌을 요구한다는 이유로 주요 프로그램 운영에서 피해자를 고의로 배제하고, 다른 직원과는 달리 식대를 지급하지 않고, 차별과 업무 배제 등의 불이익한 조치를 한 것에 대하여 남녀고용평등법위반죄 벌금 50만 원, 위자료 200만 원으로 선고함.

적극적 조치 의무 위반 및 불리한 처우로 인한 손해배상책임을 인정한 사례(서울남부지방법원

2012. 1. 20. 선고 2010가합23761, 항소심에서 조정성립으로 확정)

회사가 행위자의 성희롱 행위가 확인된 이후에도 행위자에 대한 징계 등의 조치를 하지 아니하고, 문제가 된 강제추행 형사사건 시 재판부에 허위사실이 기재된 문서를 제출하여 피해자를 모해하고, 별다른 근거없이 피해자에게 민형사상 조치를 취하겠다는 내용증명을 발송하여 피해자를 압박하는 등 불이익한 조치를 한 것에 대하여 위자료 2,000만원과 부당한 해고에 대한 임금 상당액 지급 의무가 있음을 확인하였음.

피해자에 대한 불리한 처우로 인한 손해배상책임을 인정한 사례(수원지방법원 성남지원

2010. 4. 15. 선고 2008가합5314 확정)

성희롱 사실을 고지받은 직후 피해자를 대기발령 상태에 머무르게 하였고, 새로운 부서 배치 이후에도 피해자에게 적절한 업무를 부여하지 않았고, 성희롱 발생 사실에 대해서 조사를 하지 않았고 재발방지대책도 수립하지 않았으며, 피해자가 가해자와의 분리를 요청하면서 전보를 요구했음에도 불구하고 7개월간 별다른 조치를 취하지 않은 사건에 대하여 위자료 3,000만원을 선고함.

비밀누설로 인한 손해배상책임을 인정한 사례(광주지방법원 2018. 5. 15. 선고

2016가단20461 확정)

사내 전산망을 통해 성희롱 고충사건 당사자의 인적사항, 피해자의 고충처리신고 내용, 고충상담 조사서, 중앙인사위원회의 심의 자료가 유출되어 전체 임직원이 모두 볼 수 있는 상태로 공개된 것과 관련하여 구체적인 유출경로가 어떠하였는지 간에 소속 직원이 업무상 성희롱 신고 관련 자료를 입수하여 보관하는 동안에 기자에게 이를 유출하고 내부 전산망에 업로드한 사실을 추인할 수 있고, 해당 직원은 비밀유지 의무를 위반하는 불법행위를 저지렸으며 이것은 회사의 사무집행과 관련성이 상당하여 민법 제756조 사용자 책임을 물어 위자료 3,000만 원 인정함.

사용사업주의 사용자 책임을 인정한 사례(대법원 2017. 3. 9. 선고 2016도18138 판결)

파견근로자의 입사 당일 이를 축하하는 회식 자리에서 성희롱이 발생, 이후 피해근로자로부터 “2, 3차까지 두 사람만 회식하는 것을 자제해 달라”라는 취지의 말을 듣고 다음 날 피해자에게 파견근로계약해지 취지를 통보하였고, 근로자파견업체인 피해자 소속 회사에 다른 직원으로 교체해줄 것을 요구한 것에 대하여 남녀고용평등법위반죄에 있어서의 사업주는 파견근로자에 대한 사용사업주도 포함된다고 실시하며 사용자 책임을 인정함.

6 성희롱·성폭력 상담에 앞서 꼭 알아야 할 상식

① 성희롱과 성폭력의 차이가 무엇인가요?

상대방이 원치 않는 성적 언동으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하고, 성적자기결정권을 침해하는 행위라는 점에서 성희롱과 성폭력은 공통점이 있으나 그것을 규율하는 법률과 해당 법률의 취지와 목적에 따른 차이가 있습니다. 특히 여기에서 말하는 성폭력은 협의의 성폭력, 즉 ‘성폭력 범죄’를 의미하며 그에 관한 설명을 하고자 합니다.

성폭력은 ‘원치 않는 성적인 행위를 거부할 권리’, ‘자신의 의사에 반하여 성적 행위를 강요당하지 않을 권리’를 침해하는 것으로 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말합니다.

성희롱	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등기본법 • 국가인권위원회법 • 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률
성폭력	<ul style="list-style-type: none"> • 형법 • 군형법 • 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 • (성폭력 처벌법) • 아동·청소년의 성보호에 관한 법률(‘청소년성보호법’) • 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률(‘성폭력방지법’)

표9 성희롱, 성폭력 관련 법률

- 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
 - 6) 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

- 강간: 폭행 또는 협박으로 상대방의 동의 없이 강제적으로 성적 교섭(성기 삽입)을 하는 행동(형법 제297조)
- 유사강간: 폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 구강, 항문 등 신체(성기 제외)의 내부에 성기를 넣거나 성기·항문에 손가락 등 신체(성기 제외)의 일부 또는 도구를 넣는 행위(형법 제297조의2)
- 강제추행: 폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 추행(성교행위에 이르지 아니하는 비자발적 성적 접촉)하는 것(형법 제298조)
- 준강간, 준강제추행: 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행하는 것(형법 제299조)
- 업무상 위력에 의한 간음, 추행: 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행하는 것(형법 제303조, 성폭력처벌법 제10조)
- 공중밀집장소에서의 추행: 대중교통수단, 공연·집회장소, 그 밖에 공중이 밀집하는 장소에서 사람을 추행하는 것(성폭력처벌법 제11조)
- 성적 목적을 위한 공공장소 침입: 성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용 장소에 침입하거나 같은 장소에서의 퇴거요구에 불응하는 경우(성폭력처벌법 제12조)
- 통신매체를 이용한 음란행위: 성적 욕망을 유발한 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터 등 통신매체를 이용하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 영상 등을 상대방에게 도달하게 하는 것(성폭력처벌법 제13조)
- 카메라 등을 이용한 촬영: 카메라나 그와 유사한 기능을 갖는 기계장치로 성적 욕망 또는 수치심을 유발하는 신체를 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물 또는 복제물을 반포·판매·임대하거나 소지·구입·저장 또는 시청하거나(성폭력처벌법 제14조) 촬영물 또는 복제물을 이용하여 사람을 협박·강요하거나(성폭력처벌법 제14조의3) 반포 등을 목적으로 영상물 등을 의사에 반하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집·합성 또는 가공하는 것(성폭력처벌법 제14조의2)

3) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별표 1] 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시

표10 성폭력 범죄와 직장 내 성희롱 유형

② 폭행, 협박, 위력, 위계란 무엇인가요?

가) 법률상 용어의 차이

성폭력 범죄에 있어 가해자가 저항하지 못할 정도로 심하게 폭행하거나 거부할 수 없을 정도의 협박을 하는 것을 ‘강제’, 피해자가 저항하지 못하는 상태에 빠진 것을 가해자가 이용하는 것을 ‘준(準)’, 강제에 이르지 않지만 피해자의 자유의사를 제압할 정도의 폭행이나 협박을 하는 것을 ‘위력’, 무엇인가를 속이는 것을 ‘위계’라고 합니다. 가해자가 강제, 준, 위계, 위력 중 하나의 수단을 이용하여

피해자를 간음, 유사간음, 추행하면 성폭력 범죄로 처벌하게 되는데, 이는 형사 처벌을 위한 범죄의 구성 요건에 해당하는 것이며 직장 내 성희롱 성립 여부에는 영향을 미치지 않습니다. 다만 징계양정에 영향을 미칠수 있을 뿐입니다.

여기에서 ‘위계’에 대해서 한번 짚고 넘어갈 필요가 있습니다. 우리가 흔히 ‘위계서열’이라고 할 때의 ‘위계(位階)’는 지위나 계층에 따른 등급이라고 할 수 있는데, 성폭력 범죄에서 말하는 ‘위계(僞計)’는 거짓으로 꾸미거나 속임수를 쓰는 것이라고 할 수 있습니다. 즉 상대방을 착오에 빠지게 하여 상대방이 행위의 의미를 알지 못하거나 착각·오인하는 상황을 이용하여 정상적인 성적 의사결정을 못하게 하는 경우를 말합니다. 따라서 우리가 통상 직장 내 성희롱·성폭력에 있어서 권력 관계에 기인한 성폭력이라는 의미에서라면 ‘위계에 의한 성희롱·성폭력’이 아니라 ‘위력에 의한 성희롱·성폭력’이라 표현하는 것이 더욱 정확할 것입니다.

나) 위력이 직장 내 성희롱 요건에 해당하는지 여부

‘위력’이란 피해자의 자유의사를 제압하기에 충분한 세력을 말합니다. 물리적인 폭행이나 협박뿐 아니라 사회적, 경제적, 정치적 지위나 권세를 이용하는 것도 포함됩니다. 그로 인해 현실적으로 피해자의 자유의사가 제압될 것을 요하지 않으며 그 위력을 실질적으로 행사할 것을 요구하지 않습니다. 특히 직장 내 성희롱의 성립요건에는 행위자와 피해자 간 지위의 우위 또는 관계의 우위성을 요건으로 하지 않고 있으며 근로자와 근로자 간 발생한 성희롱 역시 성립합니다. 위력에 의한 성희롱은 권한 남용에 해당하므로 직장 내 성희롱 성립요건은 아닐 것이나, 행위자의 고의 또는 과실의 정도에 따라 징계양정에 반영하여야 할 요소에 해당합니다.

사례 1

60세 회사 대표가 갓 입사한 20세, 19세 직원에게 “내 말을 듣지 않으면 직장에서 불이익을 주고 퇴근시키지 않겠다.”라고 말하는 등 불이익을 줄 듯한 태도를 보여 간음한 사안에서, 법원은 합의에 의한 성관계라는 피고인의 주장을 배척하고 위력행사를 인정하여 유죄를 선고하였다. 나이가 어리고 사회경험 및 판단능력이 부족한 사회 초년생에게 직장생활에서의 불이익을 고지하는 것은 위력에 해당한다는 것이다.

사례 2

주식회사 대표가 직원과 단둘이 술을 마시며 연봉 인상 등에 대하여 말한 후, 거부하는 직원을 모텔로 데리고 들어가 간음한 사안에서, 법원은 피고인이 회사 운영자로서 그 신분을 이용하여 직원을 위력으로 간음한 사실이 충분히 인정된다고 판단하였다. 회사대표가 직접적으로 고용, 근로조건 등을 거론하며 영향력 행사 권한을 과시한 것은 위력에 해당한다는 것이다.

다) 저항과 거부, 그리고 동의에 대하여

현재 우리 법은 강간 피해에 대하여 ‘피해자의 반항이 불가능하거나 현저히 곤란할 정도에 이르는’ 폭행 또는 협박이 있어야만 인정되기 때문에 피해자가 폭력과

협박에 저항했다는 것을 소명해야만 합니다. 그러나 폭행이나 협박이 없어도 저항 또는 거부표현을 하지 못하는 관계가 있을 수 있고, 너무 놀라거나 당혹스럽고 무서워서 차마 저항하지 못하는 경우도 많습니다. 직장 내 성희롱·성폭력에서도 ‘거부하지 않는 것’을 곧바로 ‘합의에 의한 관계’로 보는 경우도 있으나, 부득이한 동의는 사실상 강요에 해당합니다. 상호간 이성적인 호감의 표현이 이루어지지 않았음에도 불구하고 상급자의 일방적인 호감의 표시에 피해자가 적극적인 거부를 하지 않았다는 것을 동의로 해석하는 것은 적절치 않습니다. 이 경우에는 조사 과정에서 반드시 피해자의 관점에서 상황과 맥락을 짚어내고, 명시적인 동의나 합의가 있었는지 아닌지 또는 사실상 강요로 인한 부득이한 동의인지 여부를 잘 살펴보아야 합니다.

③ 성희롱 또는 성폭력이 성립하지 않으면 무고죄가 되나요?

가) 무죄와 무혐의의 차이

성폭력 사건에서는 피해자의 진술 이외에 다른 증거가 없는 경우가 많고 대부분 간접·정황 증거만 있기 때문에 피해 사실의 직접적인 입증이 어려워 고소사건에서 무혐의 처분되거나 무죄 판결이 선고되는 경우가 있습니다. 무혐의란 검사가 사건 수사 후 범죄 사실을 입증할 증거가 부족하거나 범죄가 인정되지 않는다고 판단하여 사건을 기소하지 않기로 결정하는 불기소 처분을 의미하기 때문에 보통 ‘무혐의 처분이 내려졌다’라고 표현합니다. 한편 무죄란 법원이 재판 후 공소사실을 입증할 증거가 부족하다는 이유 등으로 ‘죄가 있음을 증명하지 못했다’라고 선고하는 것으로 보통 ‘법원이 무죄를 선고하였다’라고 표현합니다.

가해자로 지목된 이들은 무혐의 처분을 근거로 피해자에게 무고죄가 있다고 하거나 피해자의 주장이 허위라거나 피해 사실이 전혀 없다는 식으로 주장하기도 하고, 주변에서도 그렇게 해석하는 경우가 많습니다. 그러나 형사사건에서 무혐의 처분이나 무죄 판결이 있었다고 해서 성폭력 피해 사실이 없었다고 곧바로 단언할 수는 없습니다. 즉, 직장 내 성희롱의 성립요건 및 사실관계의 증명방법은 성폭력 범죄의 구성요건과는 다르기 때문에 형사사건에서 무혐의처분, 무죄판결이 났다고 해도 조직내에서는 성희롱으로 성립이 될 수 있다는 의미입니다.

나) 성폭력 범죄 수사결과 불기소 처분 시 고소인 무고죄 적용 여부

성폭력 사건에서 피고소인에 대한 불기소(무혐의)처분이 있거나 피해자가 수사 도중 고소를 취하하는 경우, 가해자로 지목되었던 자가 피해자(고소인)를 무고죄로 고소하는 경우가 꽤 있습니다. 하지만 무혐의 처분이 있었다는 것은 성범죄라고 인정할만한 증거가 부족하다는 의미일 뿐이지, 피해자가 주장하는 피해 사실 자체가 없었다는 것을 의미하는 것이 아닙니다. 성폭력은 범죄의 구성요건에 따라 범죄의 성립 여부를 판단하기 때문에 피해자가 주장하는 행위 사실이 존재함에도 불구하고 범죄요건에 해당하지 못하거나 입증이 부족하여 무혐의 처분 또는 무죄 판결에 이르는 경우가 있습니다.

무고죄란 타인으로 하여금 형사처분 또는 징계처분을 받게 할 목적으로

공무원 또는 공무소에 허위사실을 신고함으로써 성립하는 죄(형법 제156조)를 말합니다. 무고죄는 신고한 사실이 객관적 진실에 반하는 허위사실인 경우에 성립하는 범죄입니다. 신고한 사실이 객관적 진실에 반하는 허위사실이라는 요건은 적극적 증거가 있어야 하고, 신고사실의 진실성을 인정할 수 없다는 소극적 증명만으로 신고사실이 객관적 진실에 반하는 허위라 단정할 수 없습니다. 따라서 성폭력 피해를 고소한 자가 허위사실을 날조하여 신고한 경우가 아닌 이상 성폭력 피해를 입었다는 신고 사실에 관하여 불기소 처분 내지 무죄 판결이 내려졌다 하여 그 자체로 무고죄가 성립한다고 볼 수 없습니다. 신고자가 객관적 사실관계를 사실 그대로 신고한 이상, 그에 따른 주관적 법률평가가 잘못되었거나 신고자가 당해 사건의 증거를 제시하지 못한다는 이유로는 무고죄가 성립하지 않는다는 의미입니다. 허위사실의 여부는 신고 사실의 핵심 또는 중요내용이 진실과 부합하는가를 기준으로 판단합니다. 따라서 사실을 다소 과장해도 본죄는 성립하지 않고, “신고 사실의 핵심 또는 중요내용이 진실과 부합”하지 않는 경우라면 이미 신고자 측에서 증언이나 물적 증거 등을 조작한 경우에서나 벌어질 수 있는 상황입니다. 신고자가 진술하는 과정에서 자신 역시 가물가물한 기억으로 주변적 진술이 다소 부정확하더라도 위축될 필요는 없습니다.

다) 직장 내 성희롱 불성립 시 신고인에 대한 징계 조치 여부

사내에 성희롱으로 신고하였다가 불성립하거나 절차를 중단하는 경우 신고인을 무고죄로 고소하거나 허위사실 신고 등을 이유로 징계할 수 있는지 문의하는 경우도 있습니다. 무고죄란 쉽게 말해서 죄가 없는 사람을 허위로 신고할 경우 처벌을 받는 범죄입니다. 따라서 사내에 직장 내 성희롱을 신고하는 경우에는 해당되지 않습니다. 그렇다면 징계는 가능할까요? 이 경우에도 역시 성희롱으로 성립되지 않는 피해 사실을 신고했다는 것을 이유로 징계처분을 할 수는 없습니다. 피신고인에 대한 징계처분을 목적으로 허위사실을 신고한 것이 아닌 한, 신고 사실만으로 징계를 한다면 실제 성희롱 피해자들의 신고를 막을 뿐만 아니라 피해 사실을 밝히지 못하게 하는 효과를 가져오게 될 것입니다. 또한 비록 성희롱에는 해당되지 아니하지만 문제의 소지가 있는 행위이거나 성차별적 언행도 있을 것입니다. 또는 해당 조직의 성인지 감수성이 지극히 낮아 잘못 심의하는 경우도 있을 수 있습니다. 많은 경우 피해자는 자신에게 발생할 수 있는 2차 피해에 대한 두려움과 고통스러움, 동료나 지인들에 대한 미안함, 부담감 등을 안고 고충신고를 합니다. 명백한 고의성이 있거나 허위사실이 아닌 한 신고를 이유로 또는 불성립으로 이유로 피해자를 징계하는 것은 관련 법의 취지를 훼손하는 것이므로 무고죄나 징계 요구 등을 운운하거나 남발하여서는 안 되는 일입니다.